

November  
2013

Bereich  
Weiterbildung

[www.netzwerk-weiterbildung.info](http://www.netzwerk-weiterbildung.info)

# Bei mehrtägigen Freizeiten: Arbeitszeit der Beschäftigten sozialverträglich und rechts- sicher gestalten

**Mehrtägige Seminare mit Übernachtungen gehören für bestimmte Maßnahmetypen zu den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) verlangten sozialpädagogischen Ausschreibungskriterien. Arbeitszeitregelungen für diese Sonderform der Arbeitszeit mit Verlängerung der täglichen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienstzeit sind in der Branche nur wenige vereinbart.**

Ziel dieser für die Teilnehmenden als „verpflichtende Freizeit“ bezeichneten mehrtägigen Seminaren ist es, das Vertrauensverhältnis zwischen Teilnehmenden und Personal aufzubauen sowie mögliche motivationsbedingte Abbrüche zu vermeiden. Was aus pädagogischen Gründen für die an Maßnahmen Teilnehmenden sinnvoll und hilfreich sein kann, ist für die Beschäftigten keine Freizeit, sondern eine intensive Form der Arbeit. Die BA schreibt vor, dass solche Angebote mit dem in der Maßnahme zum Einsatz kommenden Personal durchzuführen sind. Außerdem heißt es in den Ausschreibungen, dass die erforderlichen zusätzlichen Personalkapazitäten vorrangig über eine Stunden-erhöhung dieses Personals zusätzlich bereit zu stellen sind. Das bedeutet insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, dass sie über einen Anspruch auf eine befristete Erhöhung verfügen oder wie bei den Vollzeitbeschäftigten Mehrarbeit anfällt, die in Zeit oder Geld vergütet werden muss.

Wie können auf dieser Basis und unter Beachtung geltender Schutzgesetze sinnvolle Regelungen

aussehen? Aus der Praxis ist bekannt, dass während dieser Freizeiten das Personal mitunter „unter Hochspannung agiert“. Stichworte sind hier die Aufsichtspflicht, die Einhaltung der Nachtruhe und die Beachtung der in den meisten Tagungsstätten und Jugendherbergen geltenden Regelungen. Es gibt vereinzelte tarifliche und betriebliche Regelungen, aber es mangelt an „Eckpunkten“, die für die gesamte Weiterbildungsbranche gelten und Rechtssicherheit schaffen. Arbeitszeiten und Einsätze sind mit dem klassischen „8-Stunden-Tag“ nicht abgedeckt. In der Regel liegen die täglichen Arbeitszeiten weit über 8 Stunden, mitunter vom Wecken bis in die Nacht hinein. Die Arbeitszeiten sind nicht vom Arbeitszeitgesetz gedeckt und stellen eine Ordnungswidrigkeit dar, die Geldbußen in Höhe von bis zu 15 000 € nach sich ziehen können.

## Alles was Recht ist – Die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt Höchst-arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten und beinhaltet Bußgeldvorschriften bei Verstößen gegen die



Bildung, Wissenschaft  
und Forschung

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

gesetzlichen Regelungen. Bezogen auf die Freizeitmaßnahmen gilt beispielsweise eine Höchstarbeitszeit an Werktagen von acht Stunden, die grundsätzlich nicht überschritten werden darf.

Die Höchstarbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG). Als Arbeitszeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG), Ruhezeiten nach Beendigung der Arbeitszeit sollen grundsätzlich elf Stunden betragen (§ 4 ArbZG). Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese zwei Jahre lang aufzubewahren (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Allerdings erlaubt das Arbeitszeitgesetz im § 7 abweichende Regelungen. So kann beispielsweise in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden, dass abweichend von § 3 ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

## Nichts geht ohne Betriebsräte – besser geht's mit einem Tarifvertrag

Da in Betrieben mit Betriebsräten Arbeitszeitregelungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates getroffen werden können, ist eine Betriebsvereinbarung das geeignete Mittel, um die Interessen der Beschäftigten zu sichern und eine rechtssichere Handhabung zu gewähren. Eine angemessene Lösung kann nur branchenweit gefunden werden: Eine entsprechende Regelung in dem noch zu verhandelnden Manteltarifvertrag für die Weiterbildungsbranche müsste die Eckpunkte regeln und einen Rahmen schaffen, damit überhaupt von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden kann und die Arbeitgeber rechtskonform handeln können. In einem solchen Tarifvertrag müsste vereinbart werden, dass bei mehrtägigen Freizeitmaßnahmen mit Übernachtung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus verlängert werden kann, wenn für die Abend- und Nachtzeit Bereitschaftsdienst angeordnet wird. Die Zeiten des Bereitschaftsdienstes sind entsprechend der Belastungen der Arbeitnehmer/innen zu vergüten. Weiter ist zu vereinbaren, dass die Teilnahme an solchen Freizeitmaßnahmen freiwillig ist und Arbeitnehmer/innen, die sich weigern, an solchen Maßnahmen teilzunehmen, nicht benachteiligt werden dürfen. ●

### Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung Ansprechpartner/-innen

#### Baden-Württemberg

##### Hanna Binder

Theodor-Heus-Straße 2  
70174 Stuttgart  
E-Mail: hanna.binder@verdi.de

#### Bayern

##### Christiane Glas-Kinateder

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
E-Mail: christiane.glas-  
kinateder@verdi.de

#### Berlin/Brandenburg

##### André Pollmann

Köpenicker Straße 30  
10179 Berlin  
E-Mail: andre.pollmann@verdi.de

#### Hamburg

##### Roland Kohsiek

Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
E-Mail: roland.kohsiek@verdi.de

#### Hessen

##### Thomas Winhold

Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77  
60329 Frankfurt/Main  
E-Mail: thomas.winhold@verdi.de

#### Niedersachsen/Bremen

##### Brigitte Schütt

Goseriede 10  
30159 Hannover  
E-Mail: brigitte.schuett@verdi.de

#### Nord

##### Jens Mahler

Hüxstraße 1  
23352 Lübeck  
E-Mail: jens.mahler@verdi.de

#### Nordrhein-Westfalen

##### Uwe Meyeringh

Karlstraße 123–127  
40210 Düsseldorf  
E-Mail: uwe.meyeringh@verdi.de

#### Rheinland-Pfalz/Saar

##### Peter Schmitt

Münsterplatz 2–6  
55116 Mainz  
E-Mail: peter.schmitt@verdi.de

#### Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen

##### Anne Voß

Karl-Liebknecht-Straße 30–32  
04107 Leipzig  
E-Mail: anne.voss@verdi.de