

Arbeitszeit bei Freizeitmaßnahmen

Er gehört in vielen Tätigkeitsbereichen einfach dazu, die jährliche Freizeitmaßnahme bzw. Hüttenaufenthalt mit Bewohnern, die sich zu Recht auf diesen Urlaub freuen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann dies allerdings durchaus einen deutlichen Zuwachs der Arbeitsbelastung darstellen und wirft etliche Fragen auf, z.B. „wie ist es denn eigentlich mit der Arbeitszeit?“

Daher einige Grundgedanken wie das Wohl der Bewohner, das durchaus berechnete Interesse des Dienstgebers an solchen Maßnahmen und die Belange der Beschäftigten gewahrt werden können:

- Freizeitmaßnahmen, da sie ja wohl kaum im Garten der Einrichtung stattfinden, sind für die Beschäftigten eine Dienstreise. Sollte in Ausnahmefällen ein privater PKW benützt werden gelten die Reisekostenregelungen der Einrichtung. Sollte eine eigene Reisekostenregelung in der Einrichtung nicht bestehen gelten die Bestimmungen gem. Anlage 13a AVR in der jeweiligen Diözese.
- Auch während einer Freizeitmaßnahme gelten die üblichen Arbeitszeitbestimmungen. Es verändert sich durch die Veränderung des Einsatzortes nichts an den gesetzlichen Vorgaben wie Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit. Ebenfalls bleiben die betriebsüblichen Schichtzeiten bestehen, da eine Veränderung der Arbeitszeiten nur mit Zustimmung der MAV möglich ist. Entsprechend ist die Personalbesetzung zu planen. Natürlich ist es auch während einer Freizeitmaßnahme möglich- unter Einhaltung der vorgeschriebenen Bedingungen- mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu planen.
- Und trotz all der guten Planung und der Einhaltung der Pausen und Ruhezeiten kommt es oft genug vor, dass dieser Bewohnerurlaub für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dennoch eine enorme Belastung darstellt. Weil es sich in fremden (Hütten)betten nicht so bequem erholen lässt wie daheim oder man/frau halt doch immer „mit einem Ohr wach ist“ bzw. in der halbstündigen Pause der Weg ins nächste Kaffee zu weit ist, so dass man/frau auch in der Pause im „Einzugsbereich“ der Bewohner bleibt. Dass es diesem Bewohner kaum vermittelbar ist, dass der Mitarbeiter gerade Pause hat, obwohl er doch präsent ist, weiß jeder, der solche Maßnahmen begleitet hat. Hier wäre durchaus eine Wertschätzung für das Engagement der Beschäftigten angemessen, z.B. in Form eines Tags Zusatzurlaub nach der Freizeitmaßnahme oder eine entsprechende finanzielle Zuwendung.