

Feng Shui für den Schichtplan

Werden Früh-, Spät- und Nachschicht achtlos und durcheinander geplant?
Das verursacht Müdigkeit, raues Betriebsklima und Pech im Privatleben.

Ausbalanciert von
Sensei Tobias Michel

金

Die Wohlstandsecke

Geld oder Freizeit – das ist hier die Frage. Für zusätzliche Arbeit gibt es zusätzliches Geld, der Grundsatz ist einleuchtend. Doch manche Vorgesetzten schlagen das ab: »Bei uns gibt es nur Freizeitausgleich, keine Bezahlung!« Arbeitsrichter sehen das ganz anders.

Ein bereits entstandener Anspruch auf Überstundenvergütung kann nicht durch einseitige Freistellung von der Arbeit erfüllt werden, wenn keine Ersatzbefugnis vereinbart ist.
(BAG, Urteil vom 18.09.2001 – 9 AZR 307/00)

Ersetzungsbefugnis? Sie meinen damit das Recht des Chefs, gelegentlich einen »Freizeitausgleich zu versprechen. Schauen wir in die Tarifverträge. Eine komplexe Bezahlung samt Zuschlag schreiben unter anderem vor: TVöD-K, TVöD-B, TV AWO. Bei Kirchens wurde das manchmal abgeschrieben, so in den BAT-KF und in die AVR Caritas (Pflege, SuE).

Findest Du weder im Tarif noch im Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Regelung für Freizeitausgleich? Magst Du nicht warten, ob man Dich irgendwann mal ein paar Stunden früher nach Hause schickt? Dann brauchst Du Dich vom Chef nicht billig abseien lassen. Mach umgehend die angelaufene Mehrarbeit und Überstunden geltend! Der angebliche Freizeitausgleich in den vergangenen 8 Monaten schadet Deinen Ansprüchen nicht.

Erst mit der Einführung eines Arbeitszeitkontos, über das nur Du selbst verfügen darfst, kann Dein Chef Geld sparen.

[Metall]

Das Gesetz klingt erfreulich zwingend: »Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen« (§ 6 Abs. 1 ArbZG).

Lage, Länge und Abfolge der Arbeitszeiten entwickeln die Beschäftigten mit. Sie brauchen Spielraum für individuelle Wünsche.

Vorwärtswechsel der Schichten bei kontinuierlichen Schichtsystemen (erst Früh-, dann Spät-, dann Nachschicht) begünstigen Schlaf und allgemeines Wohlbefinden.

Es werden weniger als acht Schichten in einer Folge geplant. Freie Tage stehen fest im Plan.

Wissenschaftler haben über Jahrzehnte Erkenntnisse zusammengetragen. Endlich listen nun auch Landesregierungen und Bundesbehörden auf, was heute »gesichert« Gesundheit und Glück schützt:

Aufgestellte Schichtpläne werden von betrieblicher Seite möglichst zuverlässig eingehalten. Arbeitgeber vermeiden kurzfristige Änderungen der Pläne.

Regelmäßige freie Wochenenden in Schichtsystemen: Schichtarbeiter/innen sollten mehr freie Tage im Jahr haben als Tagarbeiter.

Geteilte Schichten werden bei der Planung gemieden. Nur im Notfall führt einmal ein gemeinsamer Weg über diese Brücke.

Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen, um Kürzungen des Nachschlafs zu vermeiden.

Lob der Freischichten

Vom Nutzen der Leere

Dreißig Speichen treffen die Nabe.

Die Leere in der Mitte macht das Rad.

Ton formt man zu einem Krug.

Die Leere in der Mitte macht das Gefäß aus.

Türen und Fenster bricht man in Mauern.

Die Leere in der Mitte macht es zum Haus.

Darum: Das Sein macht den Nutzen.

Die Leere, das Nicht-Sein, den Gebrauch.

Lao Tse, vor 2.600 Jahren im Tao Te King

火

Geld oder Leben

Die Balance muss stimmen. Wer mehr arbeitet, soll auch mehr Frei haben. Die Zeit zusammen mit der Familie und mit Freunden ist schwer mit Geld aufzuwiegen. Zuschlag plus Freizeit – genau so regeln den Ausgleich der TV-L, TV BGK oder der TV A. Dabei müssen Überstunden spätestens bis zum Ende der 3 folgenden Kalendermonate durch Frei ausgeglichen sein. Im DRK-ReformTV gibt es lediglich Freizeit; hier darf sich der Chef bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres damit Zeit lassen.

Doch das geduldige Warten und Vertrösten kippt zum Schluss. Nach Ablauf der 3 Monate

»erhält die/der Beschäftigte für Überstunden [...], die nicht [...] mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts« (so im Referenztarif TV-L § 8 Abs. 2).

Die Regeln für Überstunden betreffen die Vollzeitkräfte. Wenn ihre Kolleginnen in Teilzeit mehr arbeiten, ist das für sie genauso belastend. Doch beim Zuschlag gehen sie leer aus. Das ist sehr ungerecht.

Dafür sind im TVöD, TV AWO oder im TV-L für sie die Regeln umso klarer. Jede Stunde Mehrarbeit muss voll bezahlt werden. Ob tatsächlich mehr oder nur vorgearbeitet wurde, stellt sich am Ende des Ausgleichszeitraums heraus. Dann verwandelt sich der »Übertrag« oder das »Plus im Plan« unaufgefordert in Geld.

[Feuer]

Glück hereinlassen: 5-Tage-Woche

水

Schichtarbeit ist eine besondere Belastung. Bis zu 3 Tage zusätzlicher Urlaub sind ein wichtiger, aber nur unvollkommener Ausgleich. Darum steht in Tarifverträgen:

»Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden« (zitiert aus dem Leittarif TVöD § 6 Abs. 1).

5 oder 6 Tage? Die Grundregel bleibt die 5-Tage-Woche. Sie zieht sich durch den gesamten Tariftext: über den Vorwegabzug der Feiertage, die Berechnung der Entgeltfortzahlung bis hin zum Urlaub.

Die abweichende Verteilung auf 6 Tage in der Woche ist möglich. Doch für Beschäftigte mit Schichtarbeit wäre sie eine weitere Härte.

Ihr Zusaturlaub verspricht zwar zusätzliches Frei gegenüber den weniger Belasteten. Doch sie hätten dann tatsächlich weniger freie Tage als ihre Kolleginnen mit »Normalarbeitszeit« in der Verwaltung.

Arbeiten sie noch zusätzlich auch an Wochenenden? Das kann notwendig sein zur Betreuung von Menschen.

Schichtarbeit plus Wochendarbeit – und als weitere zusätzliche Härte die 5,5- oder gar 6-Tage-Woche? Das ist ganz und gar nicht notwendig. Zwei Tage frei in jeder Woche – weniger ist gesetzwidrig!

Geteilter Dienst? Unbillig!

土

Lassen sich Wind und Wasser zerteilen? Wir wollen zusammenhängende Freizeit. Darum sollen auch die Arbeitsschichten nicht zerteilt werden. Wir kennen keinen Tarifvertrag, der »geteilten Dienst« an einem Werktag zulässt.

Nicht einmal die Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen lassen solch zugeschnittene Bonsai-Schichten zu. Dennoch sollte ein Küster – auch ohne Gottesdienst – am Sonntagabend zwischen 18:00 und 19:30 Uhr arbeiten. Der ging vor Gericht.

Die Grenzen des billigen Ermessens gemäß § 106 GewO bei der Festlegung der Arbeitszeit sind überschritten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit in unzumutbarer Weisestückeln und durch zu lange unbezahlte Pausen unterbrechen will.

(LAG Köln, 15.06.2009 – 5 Sa 179/09).

Doppelte Schichten bedeuten eine doppelte Belastung, doppelte Arbeitswege und nutzlose Freizeit. Sie zerstören den Rhythmus unseres Alltags. Schlimmer Mangel an Personal berechtigen eben nicht zu Raubbau.

Verliert der Chef die Mitte und das Maß, brauchen wir seinen Anordnungen nicht zu folgen. »Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht« (BGH § 315). Bei geteilten Diensten sollte der Chef also besser das Loslassen üben.

Sonntag? Kein guter Tag für Arbeit

木

Harmonie gelingt nur im Gleichklang mit denen, die wir lieben: Dazu müssen wir uns gemeinsam Zeit nehmen.

Doch in aktuellen Tarifen oder Arbeitsverträgen finden wir meist eine schmerzhafte Passage. Wir verpflichten uns da ausdrücklich, bei Bedarf auch zu unangenehmen Zeiten zu arbeiten. Wenn andere Ausflüge machen oder gemütlich zusammensitzen, gerade dann sollen wir arbeiten.

Was aber, wenn Dich nur ein alter Arbeitsvertrag aus den neunzig Jahren bindet? Was, wenn Dein Chef sich noch an den BAT klammert?

Arbeitnehmer müssen nicht ohne Weiteres an jedem beliebigen Wochenende auf Weisung des Arbeitgebers arbeiten. Eine solche Pflicht folgt nicht aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Sie kann sich allenfalls aus entsprechenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag ergeben.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.10.2003 – 9 Sa 521/03)

Die Arbeitsrichter gaben hier einem Busfahrer recht. Der verweigerte aus familiären Gründen Wochenendfahrten. Zu Recht. Denn sein Chef hatte versaut, sich über einen Tarifvertrag den Anspruch auf Sonntagsarbeit einzuhandeln.

Konfuzius sagt: Arbeitgeber, die auf Tarifverträge verzichten, sind sparsam und mutig. Aber sie sind nicht klug.

Mit Fug und Recht

Grenzen der Wissenschaft?

Noch vor 12 Jahren ignorierten Arbeitsrichter die Wissenschaft: »Es gibt keine gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse darüber, ob eine kurze oder längere Schichtfolge die Gesundheit der Arbeitnehmer stärker beeinträchtigt.«
BAG, amtlicher Leitsatz des Urteils vom 11.02.1998 – 5 AZR 472/97

Menschen machen den Rhythmus

Die Arbeitsbedingungen können die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen. Die Gestaltung der Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus muss dem allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsschicht dem Menschen angepasst sein muss.

Vorangestellte Begründung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit: [...] Nacht- und Schichtarbeiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß Schutz zuteilwird, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt.

Artikel 12 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Dauernachtwachen oder Wechselschicht

Dauernachtwachen sind nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu vermeiden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfiehlt, maximal 4 Nachschichten in Folge zu arbeiten.

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: LASI-Veröffentlichung – LV 30 »Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern«

Arbeitsschutz – Gefährdungsbeurteilung

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG in Verbindung mit § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung.

BAG, Urteil vom 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06

Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

§ 91 Betriebsverfassungsgesetz

§ 26 (3) Nr. 7 MAVO

§ 35 (3)g MVG EKD

Schlimmes verhindern

Der Betriebsrat kann [...] schon dann, wenn im Planungstadium erkennbar ist, dass gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse offensichtlich verstößen wird und Arbeitnehmer deswegen besonders belastet werden, Maßnahmen zur Abwendung, zur Milderung und zum Ausgleich dieser Belastungen verlangen.

BAG, Urteil vom 06.12.1983 – 1 ABR 43/81

Klick Dich weiter

Nicht alle Chefs und Vorgesetzten mögen sich nach unserer Fachbereichszeitung richten. Vielleicht überzeugt sie dasselbe, wenn es amtlich kommt:

- www.arbeitsschutz.nrw.de/Themenfelder/arbeitszeit/nacht_und_schichtarbeit
- www.baua.de/cln_137/de/Publikationen/Broschueren/A8.html
- www.baua.de/Publikationen/Broschueren/A23.pdf
- www.awmf.org/leitlinien/detail/I/002-030.html

All diese Links und mehr findest Du unter
• www.leitlinien.schichtplanfibel.de