

Schichtplan-Fibel

ver.di

Lösungen für unseren Alltag



Unsere Schichtplan-Fibel unterstützt ...

diejenigen, die ihr Leben nach Dienstplänen ausrichten müssen. Sie kann nicht die notwendige Schulung der Vorgesetzten oder der Interessenvertretungen ersetzen.



Schichtplan-Fibel Lösungen für unseren Alltag (10. Auflage – 4/2025)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Bildung und Wissenschaft
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler
Autor: Tobias Michel
schichtplanfibel.verdi.de
Gestaltung: werkzwei Detmold
Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld

W-280203

Inhalt

1	Wer braucht einen Schichtplan?	4
2	Schicht- oder Dienstplan?	5
3	Aufzeichnen ist Pflicht	9
4	Sonderzeilen und AZ-Konto	10
5	Verbindliche Freizeit	11
6	Wochenfrei, Sonntag, Ersatzruhetag	12
7	Krank ist wie gearbeitet	15
8	Urlaub	17
9	Tausch und Änderung	19
10	Verpflichtung zur Arbeit? Nur in Grenzen!	20
11	»Mein Frei gehört mir«	21
12	Winterzeit und Sommerzeit	23
13	Teilzeit – der schlechtere Teil	26
14	Rechtzeitig!	27
15	EDV ist kein Allheilmittel	28
16	Kleines ABC	29

1 Wer braucht einen Schichtplan?

Nicht alle brauchen einen Plan. Oft sind betriebsübliche Arbeitszeiten weit angenehmer.

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
----	----	----	----	----	----	----

So kann es betriebsüblich sein, von Montag bis Donnerstag zwischen 8:00 und 16:30 Uhr zu arbeiten, am Freitag ist schon um 15:00 Uhr Schluss. Ohne Blick auf einen Plan weißt Du dann, wie Du in 3 oder 4 Monaten arbeiten wirst. Es genügt der Kalender.

Der Ärger beginnt mit regelmäßigen Ausnahmen: Reihum ist jede und jeder in der Abteilung mit einer Samstagsschicht dran und hat dafür am Montag frei. Oder es wird täglich zu einem Rufdienst eingeteilt.

Abteilungsplan: EDV

	Spät-Rundgang	Hintergrund
Mo	Krause	Meier
Di	Meier	Schmidt
Mi	Öztürk	Krause
Do	Schmidt	Krause
Fr	Robertoni	Öztürk

Solch ein Plan legt für jeden Dienst fest, wer ihn zu leisten hat. Jedem Kalendertag und jedem Dienst ist ein Name zugeteilt. Umgangssprachlich wird gesagt: »An dem Tag bin ich dran.«

Wenn die oder der Eingeteilte krank wird, Urlaub nimmt oder überraschend ein Feiertag »ausbricht«, wird es schwierig. Was wird aus Deinen Ansprüchen auf Zuschläge und Freizeitausgleich? Was bekommst Du, wenn Du an Stelle der kranken Kollegin oder des kranken Kollegen einspringen musst?

Tipp: Schreibe bei solchen »Störungen« der Regel den kalenderbezogenen Abteilungsplan einmal in einen personenbezogenen Schichtplan um.

2

Schicht- oder Dienstplan?

»Mit dem Dienstplan wird die Arbeitszeit für den Kalendertag und die Uhrzeit festgelegt.« Manche sprechen vom **Schichtplan**. »Der Unterschied zum Dienstplan liegt allein darin, dass Arbeiten zu verteilen sind, die über die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinausgehen und die austauschbaren Arbeitnehmern in einer zeitlich geregelten Reihenfolge übertragen werden.« (BAG Urteil 25.04.2013 – 6 AZR 800/111, Rn 30). Schichtarbeit ist eine unerwünschte Belastung mit ungesunden Folgen.

Vielleicht regelt ein Plan nur Wochenendschichten und das Frei zum Ausgleich: Schutzrechtlich gilt dies bereits als **Schichtarbeit**. Doch für einen Anspruch auf **Schichtzulagen** legen die Verträge die Voraussetzungen meist deutlich höher.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
T. Licht									
38,5 h									
7,7 h/10 h									

Neben dem Namen der oder des Beschäftigten ist es dabei nützlich, hier zunächst auch für die Einzelnen die »ivrAZ« zu notieren.

ivrAZ: Der Arbeitsvertrag legt die »individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit« im Wochendurchschnitt fest.

Es kann ebenfalls hilfreich sein, hier die möglichen Schichtlängen festzuhalten (im Beispiel 7,7 h für Tagschichten und 10 h für Nachschichten).

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
T. Licht	Plan	F	x	x	F	F	F	S	38,5 h
38,5 h									
7,7 h/10 h									

Plan: In der ersten, meist obersten Zeile legt der Plan die regelmäßigen Arbeitsstunden fest; am Ende werden sie zusammengezählt.

Die Vorgesetzten ordnen – für sie und für Dich verbindlich – an, wann Du arbeiten sollst. Sie müssen bei dieser Einplanung ihre Grenzen beachten – die Schutzgesetze, den Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen und vielleicht auch einen Tarifvertrag. Zusätzlich sollen sie auch noch die Sorgen und Wünsche der

Beschäftigten gegen betriebliche Interessen abwägen. Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung? Dann muss diese Interessenvertretung erst zustimmen, bevor die Anordnung der Vorgesetzten verbindlich werden kann.

**Ja, mach nur einen Plan
Sei nur ein großes Licht!
Und mach dann noch 'nen zweiten Plan
Gehn tun sie beide nicht.**

Aus: Bertolt Brecht, Dreigroschenoper 1928:
»Das Lied von der Unzulänglichkeit menschlichen Strebens«

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
T. Licht	Plan	F	x	x	F	F	F	S	38,5 h
38,5 h	Ist				k	xÜ			
7,7 h									

Ist-/Planabweichung: Um ihr Leben planen zu können, brauchen die Beschäftigten den Arbeitsplan rechtzeitig. Doch manchmal läuft nicht alles nach Plan. Änderungen werden von der ursprünglichen Planung gesondert in einer weiteren Zeile notiert. Hierhin gehören die Arbeitsunfähigkeit, ein Tausch auf Wunsch der Beschäftigten Urlaub oder angeordnete Überstunden.

In der zweiten Zeile steht, wie und wann »nicht ohnehin« gearbeitet wird. Die Bundesarbeitsrichter schreiben:



Ein Freizeitausgleich kann nicht an solchen Tagen erfolgen, an denen der Arzt ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet ist. An diesen Tagen ist dem Arbeitgeber unmöglich, Dienstbefreiung zu erteilen. (BAG-Urteil 12.12.1990 - 4 AZR 269/90)

Diese feine Unterscheidung hat Folgen. Es gibt Tage, an denen »ohnehin« zu arbeiten wäre. Sie werden in der ersten Zeile geplant. Wenn so festgelegt ist, wie ohnehin zu arbeiten ist, erfolgt im zweiten Schritt der Freizeitausgleich. Doch der gehört damit immer in die zweite Zeile.

Das Gleiche gilt auch für krank, für »frei wegen des Feiertages« und vor allem für Urlaub. An ohnehin (ansonsten / planmäßig) freien Tagen wird kein Urlaubstag verbraucht.

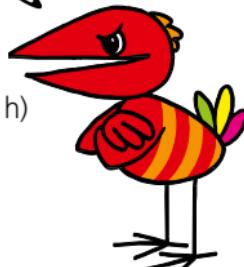
Ein Schichtplan ist für Bereichsfremde nur schwer zu entschlüsseln. Was bedeuten all die Kürzel? Darum gehört als Übersetzungshilfe ein Schlüssel zum Plan – die Legende.

Legende

Eine Auflistung listet alle verwendeten Kürzel auf und erläutert sie. Zum Beispiel:

- F** = 06:00 bis 08:30, 09:00 bis 14:12 Uhr (7,7 h – Abkürzung für Stunden)
- S** = 11:48 bis 17:30, 18:00 bis 20:00 Uhr (7,7 h)
- N** = 19:30 bis 00:30, 01:45 bis 06:15 Uhr (10 h)
- k** = krank
- U** = Urlaub
- x** = frei
- xÜ** = Freizeit für Überstunden
- xS** = Ersatzruhetag für Beschäftigung trotz Sonntag
- xF** = Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit
- BD** = Bereitschaftsdienst 20:00 bis 22:00 Uhr (2 h)
- SBD** = Spät mit anschließender Bereitschaft
- FRB** = Früh mit anschließendem Rufdienst

Also bei uns sehen
die Kürzel aber
völlig anders aus!



3 Aufzeichnen ist Pflicht

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	F	x	x	F	F	F	S	38,5 h
38,5 h	Ist				14:45				
7,7 h	+10 h				+0,5				+10,5 h

In einer weiteren Zeile wird Tagebuch über die Überarbeit geführt. Zu Beginn steht der Merkposten – so viel Vorwegerarbeit von früher wartet noch auf ihren Ausgleich. Arbeitgeber müssen alle Arbeitszeit aufzeichnen. Diesen schutzrechtlichen Anspruch hat das BAG (13.09.2022 - 1 ABR 22/21) an § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG festgemacht.

Wir wollen dies auch in einen Anspruch auf Vergütung (Schuldrrecht) ummünzen. Dazu braucht es die Initiative der betrieblichen Interessenvertretung.

TVöD und **TV-L**: regeln, dass Freizeitausgleich für Feiertage gesondert auszuzeichnen ist (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d).

TVöD-K: Hier wird festgelegt, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit von Ärztinnen und Ärzten umfassend aufzuzeichnen hat (§ 6 Abs. 2.1).

4

Sonderzeilen und AZ-Konto

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Dr. No	Plan	F	FBD	x	FRD	F	RD	x	30,8 h
38,5 h	Ist								
7,7 h	+10 h								+10 h
			+4 h		0,5 h		4 h		7,5 h

Schutzrechtlich: Arbeitgeber dürfen nicht mehr als 48 Stunden – im Durchschnitt meist des Kalendermonats – arbeiten lassen. Diese Höchstgrenze wackelt, wenn Bereitschaftsdienste abgefordert werden, oft ohne Pausen und ohne werktägliche zehnständige Ruhezeit. Überraschende Belastungen wie Inanspruchnahmen in Rufbereitschaften sind gesondert aufzuzeichnen. Alle Arbeitszeit ist als Summe auszuweisen.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
S. Pringer	Plan	F	x	x	F	F	F	S	38,5 h
38,5 h	Ist				14:45				
7,7 h					+0,5				
AZ-Konto	+10 h				+0,5			+2 h	+12,5 h

Ein im Vertrag ausdrücklich geregeltes »Arbeitszeitkonto« wird gesondert geführt. In den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes geht es da um Wünsche der Einzelnen. Die/der Beschäftigte bestimmt, welche Entgeltansprüche wann zu Freizeitausgleich werden.

5 Verbindliche Freizeit

Abhängig Beschäftigten bleibt ein zeitlicher Freiraum außerhalb der arbeitsvertraglichen Pflichten. Abgesehen von den Unterlassungspflichten (z.B. Wettbewerbsverbot, Loyalitätspflicht) können wir tun, was wir wollen und bezahlen können.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
E. Gaal	Plan	S	x	F	x	F	S	S	38,5 h
38,5 h	Ist				F	xÜ			
7,7 h	+10 h				+7,7	-7,7			+10 h

Wo heute nichts steht, könnte morgen unversehens Arbeitszeit angeordnet sein. Verzichtet der Arbeitgeber für einen Tag auf die Anordnung von Arbeitszeit, dokumentiert dies darum z.B. ein »x« oder »./« sicher und fest.

Pläne sind für alle verbindlich. So können wir unser Leben planen und uns auf Wege- und Arbeitszeiten vorbereiten. Darum wurde Arbeitgebern nicht erlaubt, einseitig ihre Festlegungen zu widerrufen (EU Richtlinie 2019 / 1152 Artikel 10 Abs. 3). Überraschende zusätzliche Arbeitszeit müssen Vorgesetzte rechtzeitig anordnen – in aller Regel nicht nur Tage sondern Wochen im voraus.

Anders als bei Überstunden ist die Anordnung von Freizeitausgleich oder »Ersatzruhe« nie kurzfristig notwendig. Da gibt es erst recht keine Notfälle, welche die Mitbestimmung aushebeln. Es reicht daher völlig aus, beim Schreiben des nächsten Schichtplanes Einvernehmen über Freizeitausgleiche herzustellen. Bekommt Elvira Gaal Änderungen am Donnerstag und am Freitag angeboten, kann sie zustimmen, falls es ihr egal ist. Muss sie aber nicht.

6 Wochenfrei, Sonntag, Ersatzruhetag

Zwar drängen Arbeitgeber, dass ihr Betrieb Tag für Tag laufen soll. Manchmal ist das gesellschaftlich sinnvoll oder sogar notwendig. Doch niemand muss Tag für Tag arbeiten. Es ist einigen noch ungewohnt – in jeder Woche bleiben wenigstens einmal 34 Stunden zusammenhängend frei! Seit dem Jahr 2010 begründet die Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Artikel 31 II – »Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf ... tägliche und **wöchentliche Ruhezeiten** ...« Dies ist ein unmittelbarer und zwingender Anspruch gegenüber jedem Arbeitgeber (EuGH 06.11.2018 – C-684/16).

In den Tarifen des öffentlichen Dienstes gilt etwas Besseres: »Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.«



»Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben.« (§ 11 Abs. 3 ArbZG)

Unter »beschäftigt werden« fallen dabei alle Formen der Arbeit, also auch:

- Überstunden
- Bereitschaftsdienst
- »Visitendienst«
- Rufbereitschaftseinsätze
- und sogar die bloße Rufbereitschaft selbst!

Es lohnt, das Wochenfrei (»xW«) und die Ersatzruhetage für Beschäftigung trotz Sonntag (»xS«) im Plan zu kennzeichnen.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	S	xW	F	xS	F	S	S	38,5 h
38,5 h	Ist								
7,7 h	+10 h								+10 h

§

Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren (§ 11 Abs. 4 ArbZG).

Ersatzruhetage für Sonntage führen nicht zu einer »Verkürzung« der geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit. Sie werden darum bereits in der ersten Zeile notiert. Der Dienstag im Beispiel ist zwar frei, er eignet sich jedoch nicht als Ersatzruhetag.

Der Ersatzruhetag reicht von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr. Diese 24 Stunden verbinden sich mit einer zusammenhängenden mindestens 10-stündigen Ruhezeit davor oder danach. Nach dem Spätdienst am Montag bleiben bleiben keine 10 Stunden bis Mitternacht. Am Mittwochmorgen bleiben keine 10 Stunden bis zum Beginn der Frühschicht.

Darum erfüllt hier allenfalls der Donnerstag die gesetzlichen Bedingungen eines Ersatzruhetages.

Anders als Ersatzruhetage für Sonntage sind Ersatzruhetage für Feiertage (xE) nur möglich an Tagen, an denen in der ersten Zeile »ohnehin« zur Arbeit eingeplant wurde. Zusätzlich muss der Arbeitgeber auf die »Billigkeit« (§ 315 BGB) achten.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Dr. No	Plan	BD	x	F	F	FBD	x	x	23,1 h
38,5 h	Ist					xF			
7,7 h	+10 h								+10 h
		24 h							

Im obigen Beispiel musste Dr. No am Montag Bereitschaftsdienst leisten, obwohl dieser Montag ein Feiertag war. Er geht am Dienstagmorgen erschöpft nach Hause. Die werktägliche Ruhezeit wurde »vergessen«. Der Dienstag ist nicht frei. Am Freitag ist Dr. No im Anschluss an seinem Frühdienst wieder zu einem Bereitschaftsdienst eingeteilt. Eine »billige« Gelegenheit, um den 24-stündigen Dienst am montäglichen Feiertag nun mit einem freien Tag zu ersetzen (xF).



Der Betriebsrat hat bei der zeitlichen Lage des Ersatzruhetages als Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung nach § 11 Abs. 3 ArbZG ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3). Dem steht § 12 Nr. 2 ArbZG nicht entgegen.

Bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG hat der Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, der keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers voraussetzt. (LAG Köln 24.09.1998 - 10 TaBV 57/97)

Ersatzruhetage

- für Sonntagsarbeit in die erste Zeile (keine Verkürzung der Arbeitspflicht)
- für Feiertagsarbeit in die zweite Zeile (entsprechende Freistellung von einer Arbeitspflicht der ersten Zeile)

In Tarifen des öffentlichen Dienstes: Bei Arbeit nach einem Plan mit kontinuierlich durchlaufender Schichtarbeit Vorabzug in der ersten Zeile (Plansoll), Ersatzruhetage wie für Sonntage. Fallen Stunden außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf einen Feiertag? Da winkt zusätzlich zum großen Feiertagsaufschlag noch die Stundenvergütung!

7

Krank ist wie gearbeitet

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
P. Pech	Plan	F	F	F	F	FBD	x	x	38,5 h
38,5 h	Ist		k	xÜ k	15:15 k	k			
7,7 h	+10 h			-7,7	+1				+3,3 h
						13 h			

Wer seine Hauptpflicht, die übertragene Arbeit, nicht leisten kann, ist davon befreit. So steht es im Gesetz:

§

Der Anspruch auf Leistung ist ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist.
(§ 275 Abs. 1 BGB).

Arbeitsunfähigkeit ändert nicht den angeordneten Schichtplan. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) schützt dabei Dein Entgelt einschließlich der Zuschläge. Diesen gesetzlichen Schutz haben wir jedoch erst für unsere individuell maßgebende **regelmäßige** Arbeitszeit durchgesetzt (§ 4 EntgFG).

- Den Dienstag muss Paula Pech nicht nacharbeiten, wenn sie krank wird.
- Wenn für Mittwoch Freizeitausgleich für Überstunden (xÜ) geplant ist, hat Paula aber Pech ohne Ersatz.
- Umgekehrt bleibt am Donnerstag die bereits vorher in Paulas Plan vorgesehene Überstunde ebenfalls so stehen. Der angeordnete Schichtplan ist verbindlich.
- Das Gleiche gilt für den Bereitschaftsdienst im Anschluss an Paulas Freitagsschicht. Grundsätzlich umfasst die Pflicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch den Bereitschaftsdienst:



Wird regelmäßig eine bestimmte, erhöhte Arbeitszeit abgerufen und geleistet, ist dies Ausdruck der vertraglich geschuldeten Leistung. (BAG-Urteil 26.06.2002 - 5 AZR 592/00 zu § 4 EntgFG)

In zahlreichen Betrieben verwandeln die Arbeitgeber willkürlich – am Tarif, an der Interessenvertretung und an den Betroffenen vorbei – Teile des Bereitschaftsdienstes direkt in »Freizeitausgleich«. Oft sind sie das aus dem früheren Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) noch so gewohnt. Jenseits von Tarif und Gesetz lassen sie im Krankheitsfall die Anordnungen ersetztlos verfallen.

Neben dem Arbeitskonto kann der Arbeitgeber auch über eine Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung des Beschäftigten

einvernehmlich einen Teil des Bereitschaftsdienstes direkt in *normalen Freizeitausgleich* faktorisieren.

TV-L (§ 43 zu Nr. 5): Nur falls ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist, kann darüber Bereitschaftsdienst auf das Konto gebucht werden (Faktorisierung). Im nächsten Schritt wird damit regelmäßige Arbeitszeit ausgeglichen. Was, wenn Du während des Freizeitausgleich krank wirst? Da schützen wiederum die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

8 Urlaub

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	F	x	S	N	N	x	x	35,4 h
38,5 h	Ist	U	u	U	U	U	U	u	
7,7 h/10 h	+10 h								+10 h

Auch wenn es oft falsch gemacht wird: der Urlaub gehört in die zweite Zeile. In der ersten Zeile schreibt der Plan, wie »ohnehin« zu arbeiten wäre. Unter jeder Schicht (Früh, Spät, Nacht) steht ein »U«. Das gilt auch für das Wochenende. Doch für Kalenter-tage, an denen Bettina Kant »ohnehin« nicht arbeiten müsste, verbraucht sie keinen ihrer Urlaubsanspruchstage.

Vom ersten bis zum letzten Urlaubstag sind alle Tage, auch die Freischichten dazwischen, gegen Übergriffe durch Schichtplanänderungen geschützt. Nicht einmal eine Rückrufklausel auf dem Formular des Urlaubsantrags kann einen genehmigten Urlaub noch gefährden.



Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG) freigestellt, kann er den Arbeitnehmer nicht aufgrund einer Vereinbarung aus dem Urlaub zurückrufen. Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam (§ 13 BUrlG). (BAG-Urteil 20.06.2000 - 9 AZR 405/ 99)

Auch das freie Wochenende am Beginn oder Ende des Urlaubs sollte darum besser in den Urlaubsantrag mit aufgenommen werden. Im Schichtplan steht, um dies deutlich zu machen, unter jeder Freischicht – auch am Wochenende – statt dem »U« ein »x«.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	F	x	S	N	N	x	x	35,4 h
38,5 h	Ist	U	u k	U k	U k	U k	U	u	
7,7 h/10 h	+10 h								+10 h

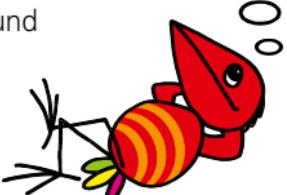
Wer während des Urlaubs krank wird, sollte sich schleunigst beim Arzt den »gelben Schein« (AU, Arbeitsunfähigkeit) holen und diesen an die Personalabteilung schicken. Denn:



Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. (§ 9 BUrlG)

Bettina Kant legt ihr Attest vor. Ihr werden die Urlaubstage Mittwoch, Donnerstag, Freitag und Samstag gutgeschrieben.

*Mir macht
keiner ein X für
ein U vor!*



9 Tausch und Änderung

Der ausgehängte Plan ist eine verbindliche Anordnung. Wir müssen Arbeitszeit persönlich leisten und dürfen nicht jemand anderen als Vertretung schicken (absolute Fixschuld).

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	F	x	S	N	N	x	x	35,4 h
38,5 h	Ist	S	F	x					
7,7 h/10 h	+10 h								+10 h

Beim Tausch auf Wunsch der Beschäftigten können keine Überstundenzuschläge anfallen. Um zur Überstunde zu werden, braucht es regelmäßig die *Anordnung* eines Vorgesetzten. Diese fehlt hier. Zum Tauschen braucht es stattdessen die *Zustimmung* des oder der Vorgesetzten.

Einem *Tausch* auf Wunsch des Arbeitgebers muss umgekehrt die/der Betroffene zustimmen (einvernehmlich). Meist fällt die Entscheidung leichter, wenn der oder die Vorgesetzte bereits beim Fragen klarstellt: »Da bekommen Sie selbstverständlich eine besondere Zulage für Ihre Einsatzbereitschaft.«

10

Verpflichtung zur Arbeit? Nur in Grenzen!

Dienstverpflichtung durch Gesetz

Das Grundgesetz verbietet in Artikel 12 jede Form von Zwangarbeit. Doch seit 1968 erlaubt sich in Artikel 12a das Parlament davon Ausnahmen – im Kriegs- oder Spannungsfall.

Die Gesetzgeber lassen aber im beruflichen Alltag der Heime und Kliniken den Arbeitgebern keinerlei Raum für einseitige »Dienstverpflichtungen«.

Verpflichtung zur Arbeit durch Vertrag

Wir verpflichten uns in Arbeitsverträgen zur Arbeit, um Geld zu verdienen. Dies ist eine besondere Form des Dienstvertrags § 611 ff BGB. Bei der Dienstleistungspflicht ist der/die Dienstverpflichtete nicht weisungsgebunden oder weisungsabhängig. Ein bloßer Dienstvertrag liegt vor, wenn selbständige Dienste erbracht werden müssen.

§

Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.
(§ 84 Abs. 1 Satz 2 HGB).

Die wesentliche Besonderheit beim Arbeitsvertrag ist: Die/der Dienstverpflichtete (Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin) ist bei der Arbeitspflicht weisungsabhängig vom Dienstberechtigten (Arbeitgeber). Er oder sie erbringt seine bzw. ihre Dienste unabhängig. Die Arbeitszeit wird dabei vom Arbeitgeber zumindest mit einem Rahmen vorgegeben. Nicht die zum Dienst Verpflichteten sondern deren Vorgesetzten schreiben den Schichtplan.

Der Arbeitgeber ist bei seinen Anordnungen nur bis zu den Grenzen frei, die ihm Vertrag und Gesetze ziehen.

§

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. (§ 106 Gewerbeordnung)

Hat der Arbeitgeber sein Direktionsrecht ausgeschöpft, ist es verbraucht (§ 315 Abs. 2 BGB). Anordnungen ohne Rechtsgrund oder rechtswidrige Anweisungen bleiben rechtsunwirksam und für uns unverbindlich.

11

»Mein Frei gehört mir«

Oft erkennen Arbeitgeber bei ihren Anordnungen ihre Grenzen nicht so scharf. Oder sie beachten sie nicht. Damit mussten sich die Gerichte beschäftigen. Sie ziehen die Grenzen schärfer. Manchmal hilft's ja.

Keine Mehrarbeit ohne Vertrag

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in einem Arbeitsvertrag die wesentlichen Vertragsbedingungen (Nachweisgesetz) festzuhalten.



Dies gilt insbesondere für eine Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer auf bloße Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. [...] Die Unterrichtung des Arbeitnehmers kann dabei [...] gegebenenfalls in Form eines Hinweises auf die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen. (EuGH C-350/99 – 08.02.2001)

Fehlt eine derartige Vereinbarung, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten.



Der Arbeitgeber muss dabei aber billiges Ermessen wahren. Dies erfordert die Abwägung aller wesentlichen Umstände und die angemessene Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen. Die Verweigerung von Überstunden rechtfertigt daher nicht grundsätzlich den Ausspruch einer Kündigung. (ArbG Frankfurt Urteil 26.11.1998 – 2 Ca 4267/98).



Freizeitausgleich – verbindlich im Plan

Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs fest. Diese einseitige Leistungsbestimmung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen (§ 315 BGB). Daraus ergibt sich u.a., dass der Arbeitgeber eine angemessene Ankündigungsfrist wahren muss. Die Arbeitsfreistellung muss dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitgeteilt werden, dass er sich noch ausreichend auf die zusätzliche Freizeit einstellen kann.

Dieses Erfordernis ist nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer erst zwischen 15.00 und 17.00 Uhr davon in Kenntnis gesetzt wird, ob er am folgenden Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist oder Freizeitausgleich erhält.

(BAG Urteil 17.01.1995 – 3 AZR 399/94)



Mitbestimmung bei Störfällen

1. Eine mitbestimmungspflichtige vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG liegt vor, wenn in einem Betrieb zur Beseitigung bestimmter, immer wieder auftretender technischer Störungen an den Betriebsanlagen aus einer Gruppe dafür geeigneter Arbeitnehmer in jedem Störungsfalle jeweils einer dieser Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf individuelle Besonderheiten zu einem mit Mehrarbeit verbundenen Sondereinsatz außerhalb der normalen Arbeitszeit herangezogen wird.
2. Die Eilbedürftigkeit der Maßnahme lässt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entfallen.
(BAG Urteil 02.03.1982 - 1 ABR 74/79)



Mitbestimmung bei Störfällen

Die Verteilung der Mehrarbeitszeit/Überstunden auf die einzelnen Wochentage unterliegt der Mitbestimmung.

(BAG Urteil 09.05.1984 - 5 AZR 412/81)



Auch
Sommerzeit vergeht
wie im Flug.

12

Winterzeit und Sommerzeit

Seit 1980 sorgen die Umstellungen von Sommerzeit auf Winterzeit und umgekehrt für Verwirrung. Denn »künstlich« wird in der mitteleuropäischen Zeit (MEZ)

- ⌚ im Frühling ein Sonntagnachmittag um eine Stunde zwischen 02:00 und 03:00 Uhr verkürzt,
- ⌚ einmal im Herbst ein Sonntag um 02:00 Uhr »angehalten«, also um eine Stunde verlängert.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	x	x	N	N	N	N	X	40 h
38,5 h	Ist						+1		
7,7 h/10 h	+10 h								+10 h

Arbeitsrichter machen es sich da einfach: Die monatliche Arbeitszeit variiere ja sowieso, sie sei also eine »kalendarische Zufälligkeit«. Weitere solcher Opfer »kalendarischen Zufälligkeiten« sind:

Das Kalenderjahr: Es kann 365 oder 366 Tage lang sein (im Mittel 365,25 Tage).

Der Kalendermonat: Er umfasst 28, 29, 30 oder 31 Tage.

Der Kalendertag: Er kann beim Wechsels zwischen Sommer- und Winterzeit 23 oder 25 Stunden lang sein.

Manche Pflichten und Ansprüchen sind auf den Tag, die Woche oder den Monat bezogen. Bei ihnen bleibt diese Umstellungsstunde jeweils unberücksichtigt:

- Wochenarbeitszeit
- Monatsentgelt
- Zusatzurlaub auf Schichtbasis

Auf die Stunden bezogen wird »spitz« gerechnet:

- Nachtzuschlag
- Sonntagszuschlag
- Zusatzurlaub auf Stundenbasis

Wer im Herbst als Nachtwache die zusätzliche Umstellungsstunde arbeitet, erhält dafür den Nachtzuschlag und den Sonntagszuschlag zusätzlich. Im Frühling können die dann Betroffenen bereits nach einer um eine Stunde verkürzten Schicht nach Hause. Sie bekommen keine Zuschläge für die abgezogene Stunde.

Anderen geht es wie Dir:

Frauen geben deutlich häufiger als Männer zu, dass die Umstellung sie gesundheitlich belastet.

Etwa jede/r Vierte hatte Probleme mit der jährlichen Zeitumstellung. Darunter -

- 49 % bis zu einer Woche, 25 % sogar bis zu einem Monat.
 - 19 % kamen deswegen morgens nicht pünktlich zur Arbeit.
- Forsa-Studie für die Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Februar 2023. Wer zwischen Früh- und Spätschichten wechseln muss, wird Woche für Woche belastet.

Wenigstens »Werktag« und »Ruhezeit« bleiben von dem Chaos verschont. Denn:



Tägliche Ruhezeit: Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird. (Artikel 3 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung)

Darum kann der Betriebsrat, der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes initiativ werden.

Gemeinsam können sie etwa eine zusätzliche bezahlte Pause bei der Herbstumstellung durchsetzen.

13

Teilzeit – der schlechtere Teil?

Nachtarbeit ist besonders belastend. Auch Arbeit an Feiertagen, an Sonntagen und Samstagen gelten als besonders unangenehm. Die meisten ziehen Frühschichten den Spätschichten vor. Müssen Teilzeitbeschäftigte genauso viel Wochenenden und Überstunden ableisten wie Vollkräfte? Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ist da eine gute Hilfe:

§ 4 TzBfG – Verbot der Diskriminierung

§

(1) Ein teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.



Das gilt insbesondere auch für die Möglichkeit der Freizeitgestaltung an Wochenenden, weil die zusammenhängende Freizeit an den Wochentagen Samstag/Sonntag ganz allgemein als erstrebenswert und vorteilhaft angesehen wird. Die Beklagte setzt die Klägerin an jeweils zwei Wochenenden im Monat mit derselben Stundenzahl ein wie Vollzeitbeschäftigte. Bezogen auf ihre Gesamtarbeitszeit bedeutet dies eine deutlich überproportionale Heranziehung der Teilzeitbeschäftigte an Wochenenden. LAG Berlin-Brandenburg Urteil 20.08.2015 - 26 Sa 2340/14

Rufdienst, Mehrarbeit, Arbeit an Feiertagen – alles nur anteilig!

Merke: Wird eine Vollzeitkraft an jedem zweiten Wochenende eingeteilt? Dann braucht eine Teilzeitkraft sich nur einzulassen auf anteilig weniger Schichten oder auf kürzere Schichten.

14 Rechtzeitig!

Du willst planen können. Du willst dich vorbereiten, wann Du eine Betreuung für Deine Kinder brauchst. Und du willst verbindlich zusagen können: einem Handwerker, einer Lieferung nach Hause oder die Verabredung mit einer sehr guten Freundin auf zwei Glas Wein. Dafür musst du wissen, wann Deine Arbeitsstunden liegen und wann eben nicht.

Je weniger Gewicht die individuellen Wünsche auf die Dienstplanung haben, umso früher brauchen wir den verbindlichen Plan!

Wer als Chef »Arbeit auf Abruf« praktizieren möchte, muss gemäß § 2 Nummer 9 d NachwG vereinbaren und offenlegen – »die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.«

BAuA-Praxis, Dortmund: Februar 2024, Seite 41:
»Dienstpläne sollten mindestens vier Wochen im Voraus bekannt gegeben und vonseiten des Klinikums auch eingehalten werden. Nur wenn Schichtpläne vorhersehbar sind, können die Pflegenden Privates zuverlässig planen. Das erhöht Arbeitszufriedenheit wie auch Motivation und senkt Fehlzeiten.«

Merke: Schichtpläne sind keine Überraschungsparty!

15

EDV ist kein Allheilmittel

Der Einsatz von EDV-Programmen bei der Schichtplanung und Dokumentation kann helfen. Diese rechnen zumindest nicht »versehentlich« falsch. Aber aufgepasst! Fehler gibt es auch beim »Eigenbau« mit einer Tabellenkalkulation oder beim Einsatz von »Standardsoftware« wie SP-Expert, TimeOffice, Perrez, Tisoware und so fort. All diese Programme sind nur so genau wie diejenigen, die sie programmieren, die die betrieblichen Regeln hinterlegen und die Zeiten erfassen.

Entscheidend ist, dass möglichst viele im Betrieb ihre Ansprüche nachkontrollieren können. Zum Nachrechnen brauchen sie Transparenz, also den Ausdruck ihres individuellen Planes, alle Änderungen im Hintergrund und die Zuschlagssätze.



16 Kleines ABC

Die Einteilung zur Arbeit kommt leicht mit unseren sozialen und privaten Interessen in Konflikt. Da kann und darf gestritten werden. Ein Wort gibt das andere. Aber es geht ja meist nicht nur um Worte. Hinter vielen Begriffen verbergen sich auch gegensätzliche Interessen. Darum gibt es kein gemeinsames »ABC«:

Abwesenheitsplan (Urlaubsplan)

Jedes Team versucht, sich auf die längere Abwesenheit Einzelner vorzubereiten. Darum werden im Kalender die Urlaube, Fortbildungen, Kuren und absehbaren Krankheitszeiten (z.B. bei Operationen) eingetragen. Der Datenschutz muss kein Hindernis werden!

Brückentage

Die Tage zwischen einem Feiertag und dem Wochenende sind heiß begehrte, um angelaufene Ansprüche auf Freizeitausgleich »abzubummeln«. Manche nennen sie auch »Fenstertage«.

Eiffall

Die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Interessenvertretung) dürfen manches vorab regeln. Zum Beispiel wie der Arbeitgeber kurzfristig seine Anordnungen bezüglich Beginn und Ende der Arbeit ändern kann (einvernehmlich, Benachrichtigung). Im Gegenzug darf die Interessenvertretung Zuschläge oder Freizeit für Flexibilität, Springerdienste, Mindestbesetzungen, Entfristungen oder Rufdienste aushandeln.

Geteilter Dienst

In manchen Betrieben werden Schichten nicht nur von der Pause unterbrochen, sondern durch eine mehrstündige Unterbrechung regelrecht in zwei Blöcke auseinandergerissen. Tatsächlich handelt es sich um Doppelschichten. Nur auf Wunsch Einzelner!

Höchstbelastung

Der Arbeitgeber wird durch die Schutzgesetze, den Tarifvertrag oder betriebliche Vereinbarungen eingeengt. Da sollen beispielsweise nicht mehr als 7 Schichten in Folge abgefordert werden, nicht mehr als 4 oder 8 Nachschichten in Folge oder nur jedes zweite Wochenende. Auch die monatliche Obergrenze an Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten sollte betrieblich fixiert werden Leitlinien gemäß § 6 Abs. 1 ArbZG beachten!.

Kurzer Wechsel (Swingerschicht, Schaukeldienst)

Auf einen Spätdienst folgt direkt am nächsten Tag ein Frühdienst oder auf eine Nachschicht ein Spätdienst. Dabei wird meist die werktägliche erlaubte Höchstarbeitszeit verletzt und regelmäßig zudem die Bestimmungen zur Ruhezeit im Anschluss an die werktägliche Arbeitszeit. Eine Schichtfolge, die untermixt kurze und lange Wechsel mixt, wird auch »Schaukeldienst« genannt. Ein selbstbestimmter Schaukeldienst ist toll für die Terminplanung in der Freizeit und sehr belastend für die Gesundheit.

Mehrarbeit

Der Begriff »Mehrarbeit« ist nur im konkreten Regelungszusammenhang bestimmbar (Arbeitsvertrag, Tarif, Schutzgesetze). Siehe zum Beispiel § 7 (6) TVöD, § 7 (6) TV-L, § 124 SGB IX (Arbeitszeit, welche die in § 3 ArbZG geregelte Obergrenze von 8 Stunden werktäglich überschreitet), § 37 (3) BetrVG. Wer als

Teilzeitkraft nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag die Bereitschaft zu Mehrarbeit unterschrieben hat, ist nicht dazu verpflichtet.

Mindestbesetzung

Manchmal gibt der Arbeitgeber den Schichtplanschreibenden vor, wie viele Kolleginnen und Kollegen sie mindestens zu bestimmten Tageszeiten einzuplanen haben.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	F	F	F	x	x	F	F	38,5 h
T. Licht	Plan	S	S	S	S	S	x	x	38,5 h
P. Pech	Plan	x	x	N	N	N	N	N	50 h
E. Gaal	Plan	N	N	x	F	F	x	x	35,4 h
G. Nug	Plan	F	x	x	F	F	S	S	38,5 h
Früh (mind. 1)		2	1	1	2	2	1	1	
Spät (mind. 1)		1	1	1	1	1	1	1	
Nacht (1)		1	1	1	1	1	1	1	

Wer eine Mindestbesetzung anordnet, soll auch Vorsorge treffen für Ausfälle durch Krankheit, Urlaub oder Kündigung.

Notfall

Ein Notfall ist ein

- ungewöhnliches (selten vorkommendes),
 - unvorhersehbares (ohne Vorwarnung auftretendes)
 - und vom Willen des Arbeitgebers unabhängiges Ereignis.
- Erfordert die Abwendung eines unverhältnismäßigen Schadens durch solch einen Notfall ein sofortiges Eingreifen des Arbeitgebers, darf er ohne Mitbestimmung Arbeitszeit anordnen.

Plusstunden

Der Übertrag aus der ersten Zeile von einem Schichtplan in den nächsten bilanziert die bislang gearbeiteten Stunden. Bis zum Ende des festgelegten Ausgleichszeitraums sind sie noch keine Überstunden oder Mehrarbeit.

Rahmenplan

Ein Rahmen beschreibt eine Vorgabe, wie typische Schichtfolgen im individuellen Plan aussehen. Ist er verbindlich, bestimmen Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung mit.

Schichtarbeit

Schutzrechtlich: Bei der Schichtarbeit erfüllen mehrere Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen eine übereinstimmende Arbeitsaufgabe, indem sie sich nach feststehenden Plänen ablösen. Die eine arbeitet, während der andere arbeitsfreie Zeit hat. Die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind gegenseitig untereinander austauschbar, können dabei aber mehrere Stunden gemeinsam arbeiten (z.B. Übergabe).

Schichtplan/Dienstplan

Manche Arbeitsaufgabe (z.B. Versorgung von Patienten) kann nicht auf 7 oder 8 Stunden am Tag oder 5 Tage in der Woche beschränkt bleiben. Wer Aufgaben wann erledigen soll, planen Vorgesetzte im Plan, holen die Zustimmung der Interessenvertretung und ordnen es an.

Überplanung

Sind in der ersten Zeile (Plan) die geschuldeten Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum erreicht, ist das Direktionsrecht erschöpft. Es darf hier bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nicht weiter eingeplant werden, sonst wäre dies »überplant«.

Überstunde

Was als Überstunde gilt, ob jemand dazu verpflichtet ist und was er oder sie dann dafür zusätzlich erhält – all das wird im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgelegt. Oder es löst sich in einer kircheneigenen Arbeitsrechtsregelung (AVR, BAT-KF) in Luft auf.

Wann-anders-Stunden

Für zusätzliche Arbeit, egal ob *Überstunden* oder *Mehrarbeit*, winkt stets zusätzliches Geld. Dies gilt auch umgekehrt. Fließt kein zusätzliches Einkommen? Dann wurden die Stunden nicht zusätzlich, sondern nur früher als geplant gearbeitet und später ausgeglichen. Die Arbeit war »wann anders«. Es handelt sich um einen Tausch, eine »Schichtplanänderung« – oder um einen Widerruf, eine vertragswidrige Flexibilisierung.



Der *Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik* (LASI) listet in seiner *LV 60* die Strafen auf:

- Wer Beschäftigten die vorgeschriebenen Ruhepausen nicht gewährt, je Pause je Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer 400 €
- Wer die vorgeschriebene Dauer der Mindestruhezeit (10 Stunden) unterschreitet, je angefangene Stunde 80 €
- Wer nicht oder nicht korrekt die Arbeitszeiten aufzeichnet, je Fall und je Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer 1.600 €

Das ArbZG ist in § 23 noch drastischer. Wer solche Vergehen beharrlich wiederholt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Viele Vorgesetzte wünschen sich deshalb mehr Unterstützung bei der heiklen Aufgabe, mit zu wenig Personal vernünftige Schichtpläne hinzubekommen.

Die Betroffenen aber kennen oft noch nicht einmal ihre Rechte.
Das wollen wir gemeinsam ändern! Darum: ver.di!

Klar

Viele Fragen bleiben hier offen. Manche können wir beantworten. Wir versuchen es zumindest – unter: schichtplanfibel.verdi.de

Lösungen – kurz & gut

Arbeit ist keine Überraschungsparty, der Schichtplan keine Wundertüte – ich darf mein Leben zeitig planen.

Ob Minus oder Plus – der angeordnete Schichtplan ist verbindlich. Änderungen sind nur einvernehmlich möglich.

Krank ist wie gearbeitet.

Urlaub und Ausgleich in Zeile zwei stellen von geplanter Arbeitspflicht frei.

Steht das »U« für Dich im Plan, tritt die Reise ruhig an.

Überstunden – nur auf Anordnung. Tauschen – nur mit Zustimmung.

»Teil« heißt die Teilzeitkraft, weil – sie nimmt nur zum Teil an Belastungen teil.

Zwei Kalendertage in jeder Woche bleiben frei!

Sind wir hier im Krieg? Der Chef ist nicht das Parlament!
Ich lasse mich nicht »dienstverpflichten«!

Allein machen sie Dich ein. Gemeinsam wehren wir uns besser.

Dein Kontakt zu ver.di

ver.di Bundesverwaltung

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Bildung und Wissenschaft
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de



mitgliedwerden.verdi.de