

Schichtplan-Fibel

Lösungen für unseren Alltag

	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Kant	F	F	F	X	X
icht	S	S	S	S	X
ch	X	N	N	N	N
I	N	X	F	F	X
d. 1)	X	X	F	F	S
1)	1	2	2	1	1
	1	1	1	1	1



www.schichtplanfibel.de

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Schichtplan-Fibel **Lösungen für unseren Alltag**

(4. verbesserte Auflage – 5/2009)

Herausgeberin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
Bundesvorstand Berlin, www.gesundheit-soziales.verdi.de
Herausgeberin der 1. und 2. Auflage: Landesbezirk NRW,
Fachbereich 03, Sylvia Bühler

Autor: Tobias Michel

Gestaltung: werkzwei.kommunikation,
Sachsenstraße 26, 32756 Detmold

Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld
W-2802-02-0509

Dieses kleine Heft ist für die Betroffenen.

Es wendet sich an all die, deren Arbeitszeiten sich nach den Anordnungen anderer richten. Es kann und will nicht die notwendige Schulung für Vorgesetzte ersetzen. Wir freuen uns auf kritische Rückmeldungen und Vorschläge.

Inhalt

1	Wer braucht einen Schichtplan?	4
2	Schicht- oder Dienstplan?	5
3	Die Pflicht zur Dokumentation	9
4	Bereitschaftssonderzeilen und AZ-Konto	10
5	Verbindliche Freizeit	11
6	Sonntage, Feiertage, Ersatzruhetage	12
7	Krank ist wie gearbeitet	15
8	Urlaub	17
9	Tausch und Änderung	19
10	Verpflichtung zur Arbeit? Nur in Grenzen!	19
11	»Mein Frei gehört mir«	21
12	Winterzeit und Sommerzeit	23
13	Teilzeit – der schlechtere Teil	25
14	4 Wochen vorher aushängen	27
15	EDV ist kein Allheilmittel	28
16	Kleines ABC	29

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 den regelmäßigen Ausnahmen: Reihum ist jede und jeder in der Abteilung mit einer Samstagschicht 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 regelt meist nur, welcher Dienst von welcher Mitarbeiterin bzw. welchem Mitarbeiter übernommen wird. 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?

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

Schicht- oder Dienstplan?

2

Eine Unterscheidung von Schichtplänen und Dienstplänen trägt nur zur Verwirrung bei. Von »Dienstplänen« sprechen im öffentlichen Dienst diejenigen, die sich von industriellen Schichtarbeitenden abheben wollen. Schichtarbeit ist eine unerwünschte Belastung mit ungesunden Folgen. *Dienstpläne* regeln aber sehr häufig genau solche Schichtarbeit.

Nur ausnahmsweise teilt ein Plan nur zu »Normalarbeit« ein. Meist regelt er dann Wochenendschichten und Freischichten. Die genaue Einteilung solcher Freischichten spielt gerade bei Teilzeitbeschäftigten eine wichtige Rolle. Doch arbeitsrechtlich wird Arbeit nach solch einfachen Schichtplänen dann nicht als »Schichtarbeit« gewertet. Ohne Belastung durch einen Wechsel der Lage am Tag gibt es auch keine Schichtzulage.

Ein Schichtplan/Dienstplan dokumentiert für alle Beschäftigten und für jeden Tag gesondert, ob und wann genau die Arbeitszeit angeordnet ist.

		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: Die »individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit« im Wochendurchschnitt wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

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

		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 Zeile wird die *regelmäßige* Arbeitszeit dokumentiert und am Ende aufsummiert.

Die Vorgesetzten legen hier kraft ihres Direktionsrechts verbindlich fest, wann gearbeitet werden soll. 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 wird.


*Ja, mach nur einen Plan
Sei nur ein großes Licht!
Und mach dann noch 'nen zweiten Plan
Geh'n 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: Die Beschäftigten wollen möglichst früh wissen, worauf sie sich verbindlich einrichten können. Da wundert es nicht, dass nach Abschluss der Planung noch manches zu ändern ist. Solche Änderungen werden von der ursprünglichen Planung gesondert in einer weiteren Zeile notiert. Hierhin gehören die Arbeitsunfähigkeit, ein Tausch auf Wunsch der Beschäftigten oder der Abteilung, Urlaub oder angeordnete Überstunden.

Wir nennen diese zweite Zeile auch die »nicht ohnehin«-Zeile. Denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat wie folgt geurteilt:

 *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 vom 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 den freien Tagen wird kein Urlaubstag verbraucht.

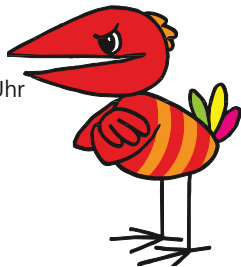
Ein Schichtplan ist für Bereichsfremde nur schwer zu entschlüsseln. Was bedeuten all die Kürzel? Darum gehört als Übersetzungshilfe ein Schlüssel zum Plan – die Legende.

Legende

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

F	=	06:00 bis 14:12 Uhr (7,7 h)
S	=	11:48 bis 20:00 Uhr (7,7 h)
N	=	19:30 bis 06:15 Uhr (10 h)
k	=	krank
U	=	Urlaub
X	=	frei
xÜ	=	Freizeit für Überstunden
xe	=	Ersatzruhetag für Sonntag
xE	=	Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit
BD	=	Bereitschaftsdienst 08:00 bis 09:00 Uhr
FBD	=	Früh mit anschließender Bereitschaft
FRB	=	Früh mit anschließendem Rufdienst

Also bei uns sehen die Kürzel aber völlig anders aus!



		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 gesondert Tagebuch über die Überarbeit geführt. Zu Beginn steht der Merkposten – so viel Überstunden oder Mehrarbeit von früher warten noch auf ihren Ausgleich. Die über die geplante Arbeit hinaus geleistete Zeit überschreitet meist auch die 8-Stunden-Grenze. Darum ist sie zwingend auf den Tag bezogen zu dokumentieren. So steht es in § 16 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Die schriftliche Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit ist gesetzlich leider lediglich vorgeschrieben, wenn sie über 8 Stunden hinaus geht oder soweit an Sonn- oder an Feiertagen gearbeitet wird (§ 16 ArbZG). Weitergehende Aufzeichnungspflichten sind darum in Betriebs- und Dienstvereinbarungen auszuhandeln.

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).

		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
			14 h		0,5 h		3,4 h		17,9

Bei Bereitschaftsdiensten und den eigentlichen Rufdienstesätzen sind besondere Bestimmungen für die Höchstarbeitszeit zu beachten (max. 48 Stunden im Ausgleichszeitraum). Darum ist zusätzliche Arbeitszeit auch gesondert zu dokumentieren (§ 16 ArbZG) und zu bilanzieren.

		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			+2h	+12,5 h

TVöD, TV-L: Ein »Arbeitszeitkonto« (AZ-Konto) (§ 10) kann ebenfalls nur in einer gesonderten Zeile geführt werden. Es gelten keine Ausgleichszeiträume. Hier bucht und verfügt ja ausschließlich die/der Beschäftigte selbst. Außer Mehrarbeit können auch Zuschläge »faktoriert« werden. Dabei wandelt sich der Entgeltanspruch in einen Anspruch auf Freizeitausgleich.

Uns 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.

Ein Schichtplan ist eine verbindliche Anordnung. Mit dem Bekanntgeben (Aushängen) ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers verbraucht. An einem freien Tag gibt es auch keine Verpflichtung zu Überstunden. Überstunden – das heißt nämlich: länger dableiben als geplant; selten auch einmal: früher kommen. Über Arbeitseinsätze in Deiner Freizeit hast Du keinen Vertrag. Du darfst Dir in dieser Zeit also privat etwas ganz fest vornehmen.

Anders als bei Überstunden ist die Anordnung von Freizeit- ausgleich oder »Ersatzruhe« keinesfalls kurzfristig notwendig. Es gibt 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.

Eigentlich ist das Wochenende und insbesondere der Sonntag arbeitsfrei. Doch die Arbeitgeber drängen darauf, dass ihr Betrieb Tag für Tag laufen soll. Manchmal ist das gesellschaftlich sinnvoll oder sogar notwendig. Doch: »Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein.« (§ 11 ArbZG).

In den Tarifen des öffentlichen Dienstes **TVöD-K (§ 6.1)**, **TVöD-B (§ 6.1)**, **TV-L (§ 43 zu Nr. 3)** 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
- Rufbereitschaftseinsätze (ohne Wegezeit)
- Bereitschaftsdienst
- »Visitendienst«

§ Die erklärte Absicht des Gesetzgebers ist es, *»den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen«*. (§ 1 ArbZG) Dieser besondere Schutz geht auch auf den Ersatzruhetag über.

Dazu ist es notwendig, den Ersatzruhetag und seine Sonder-schutzzone sichtbar zu machen. Im Schichtplan kann der Er-

satzruhetag zum Beispiel mit »xe« kenntlich gemacht werden. Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung bestimmen da mit.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	S	x	F	xe	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, heißt es dann weiter in § 11 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 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					xE			
7,7 h	+10 h								+10 h
		24 h				14 h			

Im obigen Beispiel musste Dr. No am Montag Bereitschaftsdienst leisten, obwohl dieser Montag ein Feiertag war. Er geht am Dienstagmorgen erschöpft nach Hause. Eine Ruhezeit schließt sich an. So bleiben am Dienstag nicht die vollen freien 24 Stunden, um diesen zum Ersatzruhetag zu erklären. Am Freitag ist Dr. No im Anschluss an seinem Frühdienst wieder zu einem Bereitschaftsdienst eingeteilt. Er soll also insgesamt 24 Stunden arbeiten. Eine »billige« Gelegenheit, um den 24-stündigen Dienst am montäglichen Feiertag nun mit einem freien Tag zu ersetzen.

 *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 (Freistellung von einer Arbeitspflicht der ersten Zeile)

TVöD-K, TVöD-B, TV-L: Bei Arbeit nach einem Plan mit kontinuierlich durchlaufender Schichtarbeit Vorabzug in der ersten Zeile (Plansoll), Ersatzruhetage wie für Sonntage.

Krank ist wie gearbeitet

7

		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
						14 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).

Durch Arbeitsunfähigkeit ändert sich am Schichtplan nichts. 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 vom 26.06.2002 - 5 AZR 592/00 zu § 4 EntgFG)

Dies kann jedoch im betrieblichen Alltag unterschiedliche Folgen haben.

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 ersatzlos verfallen.

TVöD-K (§ 8.1), TVöD-B (§ 8.1): 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. Das Arbeitszeitkonto ist da der sichere Weg.

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. Dieser Freizeitausgleich aus dem Arbeitszeitkonto ist bereits durch § 10 TVöD und TV-L für den Krankheitsfall geschützt.

BAT-KF (§ 6): In NRW (ev. Kirche, Diakonie) gibt es eine abstruse und praxisferne Sonderregel:

§ Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung [...]) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.

Urlaub

8

		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 Tage, an denen Bettina Kant »ohnehin« nicht arbeiten müsste, braucht sie keine Urlaubstage.

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 vom 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 »u«.

		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 und Freitag gutgeschrieben.



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

		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 Zuschläge für Ihre Einsatzbereitschaft.«

Verpflichtung zur Arbeit? Nur in Grenzen!

Dienstverpflichtung durch Gesetz

Das Grundgesetz verbietet in Artikel 12 jede Form von Zwangsarbeit. 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«.

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

Verpflichtung zur Arbeit durch Vertrag

Wir verpflichten uns in Arbeitsverträgen zur Arbeit, um Geld zu verdienen. Dies ist eine besondere Form des Dienstvertrags (BGB § 611 ff.). 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 unselbständig. 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 Ver-*

haltens 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. Anordnungen ohne Rechtsgrund oder rechtswidrige Anweisungen sind rechtsunwirksam. Die Dienstverpflichteten sind nicht verpflichtet, sie zu befolgen.


»Mein Frei gehört mir«

11

Oft sehen 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 vom 08.02.2001)

Fehlt eine derartige Vereinbarung, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden oder Mehrarbeit zu leis-

ten. Wir kennen keinen Tarifvertrag, der zur »Arbeit während der Freizeit« verpflichtet. Erst mit einer ausdrücklichen Vertragsklausel hat der Arbeitgeber beim Direktionsrecht fast freie Bahn.

 *Er 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.*

(Arbeitsgericht Frankfurt, Urteil vom 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 vom 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 Störfalle jeweils einer dieser Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf individuelle Beson-*

derheiten zu einem mit Mehrarbeit verbundenen Sondereinsatz außerhalb der normalen Arbeitszeit herangezogen wird.

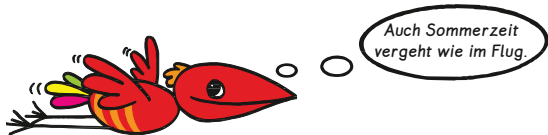
- Die Eilbedürftigkeit der Maßnahme lässt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entfallen.

(BAG, Urteil vom 02.03.1982 - 1 ABR 74/79)

Mitbestimmung bei Störfällen

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

(BAG, Urteil vom 09.05.1984 - 5 AZR 412/81)



Winterzeit und Sommerzeit

12

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

- im Frühling ein Sonntagmorgen 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	x	N	N	N	N	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 variere 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.

Bei den auf den Tag, die Woche oder den Monat bezogenen Pflichten und Ansprüchen bleibt diese Umstellungsstunde jeweils unberücksichtigt:

- Wochenarbeitszeit
- Monatsentgelt
- Zusatzurlaub auf Schichtbasis

Auf die Stunden bezogen aber wird »spitz« gerechnet:

- Nachtzuschlag
- Sonntagszuschlag
- Zusatzurlaub auf Stundenbasis

Auch die Schichten werden üblicherweise auf die Stunden bezogen berechnet.

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:

- 22 % der Menschen fällt die Zeitemstellung körperlich schwer.
- 17 % fühlen sich durch die Zeitemstellung sehr (4 %) oder etwas (13 %) gesundheitlich beeinträchtigt.
- 19 % fühlen sich danach müde und schlapp.
- 29 % brauchen ein bis zwei Tage für ihre Anpassung.

Forsa-Studie für die Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK), Oktober 2007

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 zum Beispiel eine zusätzliche bezahlte Pause bei der Herbstumstellung durchsetzen.

Teilzeit – der schlechtere Teil?

13

Nachtarbeit ist besonders belastend. Auch Arbeit an Feiertagen, an Sonntagen und Samstagen gelten als besonders unangenehm. Die meisten ziehen in aller Regel 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:

TzBfG § 4 – Verbot der Diskriminierung

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

(TzBfG § 4)

»Nicht schlechter« – das klingt vielversprechend. Aber es bleibt da noch eine Antwort offen: Ist es denn schlechter, wenn eine Teilzeitkraft genauso wie ein Vollbeschäftigter behandelt wird? Kann Gleichbehandlung eine Benachteiligung sein? Das Bundesarbeitsgericht sagt dazu: Ja!

⚖ *Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten zu ungünstigen Arbeitszeiten (Samstag, Sonntag, Feiertag, Nacht) also Zeiten mit besonderer Arbeitsintensität, kann eine un gerechtfertigte Benachteiligung darstellen.*

(BAG, Urteil vom 24.04.1997 - 2 AZR 352/96)

Es gilt ebenfalls als unstrittig, dass Teilzeitkräfte nur anteilig zu den Belastungen mit Überarbeit herangezogen werden dürfen.

Merke: Wird eine Vollzeitkraft an jedem zweiten Wochenende eingeteilt? Dann braucht sich eine Teilzeitkraft, die nur halb so viele Schichten arbeitet, nur auf jedes vierte einlassen.

Bekommen denn Teilzeitbeschäftigte von allem nur einen Teil? Nein, sie bekommen »das Gleiche«!

⚖ *Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf gleiche Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit wie Vollzeitbeschäftigte.*

(BAG, Urteil vom 25.04.2001 – 5 AZR 368/99)

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.

Darum soll der Arbeitgeber so früh wie möglich seine Anordnungen treffen. Leider gibt es lediglich eine gesetzliche Regelung für Teilzeitkräfte, die noch dazu eine ausdrückliche Vereinbarung für einen kurzfristigen Abruf getroffen haben müssen.

TzBfG § 12 – Arbeit auf Abruf

§ (2) *Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.*

Damit ist zugleich eine Grenze für zumutbare kurzfristige Anordnungen gezogen: 4 volle Kalendertage. Für die Vollkräfte aber und für Teilzeitkräfte, die keiner solchen Vertragsklausel zustimmen mussten, gilt wohl eher: 4 Wochen vorher soll der verbindliche Plan ausgehängt werden. Du darfst dich auf den Schichtplan verlassen. Es gibt keinen »Vorbehalt späterer Änderungen«, es gibt keinen Schichtplan »ohne Gewähr«.

Merke: Der Schichtplan ist verbindlich. Änderungen sind nur einvernehmlich möglich.

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 Zuschlagsätze.



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.

Brückentage

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

Eilfall

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, Entfrisungen 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. Was erlaubt ist, kann trotzdem eine erhebliche Belastung sein. Ein klarer Fall für die Mitbestimmung!

Höchstbelastung

Der Arbeitgeber wird durch die Schutzgesetze, den Tarifvertrag oder betriebliche Vereinbarungen eingeengt. Da sollen beispielsweise nicht mehr als 7 oder 12 Schichten in Folge abgefordert werden, nicht mehr als 4 oder 8 Nachtschichten in Folge oder nur jedes zweite Wochenende. Auch die monatliche Obergrenze an Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten sollte betrieblich fixiert werden.

Kurzer Wechsel (Swingerschicht, Schaukeldienst)

Auf einen Spätdienst folgt direkt am nächsten Tag ein Frühdienst oder auf eine Nachtschicht 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 kunterbunt 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. Er kollidiert meist mit dem Arbeitszeitgesetz.

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 Schichtplanschreibern 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, mag 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. Ihn bestimmt der Betriebsrat, der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung mit.

Schichtarbeit

Bei der Schichtarbeit erfüllen mindestens 2 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 die Aufgabe wann erledigt, muss im Schichtplan geplant, angeordnet und dokumentiert werden.

Schichtplanturnus

Erstmals taucht dieser neue Begriff im TVÖD (§ 6) auf. Er meint den zeitlichen Umfang, in dem sich ein Rahmenplan wiederholt. Gibt es keinen festen Rahmen, meint »Turnus« den geplanten und ausgehängten Schichtplanabschnitt.

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 eine vertragswidrige Flexibilisierung.

Klar –

viele Fragen bleiben hier offen. Manche können wir beantworten. Wir versuchen es zumindest – unter www.schichtplanfibel.de

Die Pause fällt aus

Das Gesetz formuliert nämlich, wieviel Pause gegeben werden muss und wann.

Arbeitszeitgesetz + ArbZG

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus festzulegende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitschritten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Doch manchmal ist die Wirklichkeit sperrig. Was, wenn der Arbeitsablauf überraschend keine Pause zulässt? Können wir dann früher nach Hause? Oder sind das dann Überstunden?

Beispiel: So kann's gehen - ausnahmsweise

Am Dienstag und am Donnerstag tarnte mittags der Bär. Darum könnte Paula da richtig in die Mittagspause gehen. Am Donnerstag ging sie auf Anordnung früher nach Hause.

Paula darf die Pause hinten anhängen, denn das Gesetz verbietet sowas nur dem Arbeitgeber.

	Übertrag	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	Su	Übersch.	Übertrag
Paula Vau	+3h	Plan	F	F	F	F	x	x	16,5h	+3h
30,5h		1h			1,5h					
7,7h, 9h				+0,5						0,5

F = Frühdienst (6:30 bis 14:15 Uhr / 7,7h)
 h = Spätdienst (14:45 bis 20:00 Uhr / 7,2h)
 N = Nachtwache (19:30 bis 06:15 Uhr / 9h)
 x = Feiertag

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.

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


»Teil« heißt die Teilzeitkraft, weil –
Sie nimmt nicht voll an Belastungen teil.

6-Tage-Woche und Schicht geht nicht!

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.

Jetzt online www.mitgliedwerden.verdi.de



Falscher Plan
ist illegal!

Schichtpläne sind Dokumente!

§ Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig [...] entgegen §16 Abs. 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt [...].

Die Ordnungswidrigkeit kann [...] mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro [...] geahndet werden.

(Arbeitszeitgesetz § 22, Bußgeldvorschriften)

Die Arbeitgeber brauchen manchmal etwas Nachdruck, damit sie sich um korrekte Schichtpläne sorgen.

Viele Vorgesetzte wünschen sich 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!

www.schichtplanfibel.de