

Schichtplanfibel

# Das Leseheft

Lösungen für Konflikte rund um die Arbeitszeit



[www.schichtplanfibel.de](http://www.schichtplanfibel.de)

Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

**Schichtplanfibel: Das Leseheft –  
Lösungen für Konflikte rund um  
die Arbeitszeit**

Herausgeberin:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,  
Landesbezirk NRW

Fachbereich 3 – Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

Fachkommission Krankenhäuser und Kliniken

Karlstraße 123 –127, 40210 Düsseldorf

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler

Autor: Tobias Michel

Gestaltung: werkzwei, Detmold

Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld

3. überarbeitete und ergänzte Auflage: Juni 2011

W-2802-11-0711



Dieser Aushang in einem saarländischen Krankenhaus ist keine Anordnung, sondern nur eine unverbindliche Vorwarnung.

»Anordnen« ist immer sehr verbindlich. Die Kollegin soll ihr Leben einrichten und zur Schicht kommen. Der Arbeitgeber bindet sich umgekehrt auch an diese Anordnung. Mit der Anordnung des Schichtplans ist das Direktionsrecht über die Lage der Arbeitszeit verbraucht.

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	5
<b>Kapitel 1   Orientierungshilfen für Interessenvertretungen</b>	6
Im Wandel der Zeiten	6
Rückblick auf die Schritte zur Taktung der Arbeit	6
Ausbau des Arbeitsschutzes	6
Ausnahmen in Kliniken und Heimen: 100 Jahre vor und zurück	7
Schreibweisen der Uhrzeit und des Datums	8
Begriffe zum Stutzen und Begreifen	8
Unzumutbar kurzfristig – Der Schichtplan muss frühzeitig angeordnet werden (in: Arbeitsrecht und Kirche 1/2009)	11
Kalendertag – Werktag – Ersatzruhetag – Arbeitstag	13
Von Teedamen und Nachtwachen (in: Arbeitsrecht und Kirche 1/2011)	16
Arbeit im Frei: Rechts- und tarifwidrig (in: Arbeitsrecht und Kirche 2/2011)	19
5 Tage sind genug! (in: Arbeitsrecht und Kirche 4/2008)	22
<b>Kapitel 2   Feiertage</b>	24
Bewegliche und feste Feste	25
Sonntagsruhe und Ersatzruhetage sind mehr als nur Erholungszeit (in: Arbeitsrecht und Kirche 1/2010)	25
<b>Kapitel 3   Pausen, Frei und Ausgleichszeiträume</b>	29
Minusstunden verfallen (in: Arbeitsrecht und Kirche 3/2009)	30
<b>Kapitel 4   Sonderformen der Arbeit?</b>	33
Geteilter Dienst ist doppelte Arbeit (in: Arbeitsrecht und Kirche 4/2009)	33
Länger arbeiten im Outback – Überstunden, Mehrarbeit, Plusstunden (in: Arbeitsrecht und Kirche 4/2010)	35
Bereitschaftsdienst ist Nachtarbeit (in: Arbeitsrecht und Kirche 2/2010)	39
Geteiltes Leid ist halbes Leid. Nur anteilige Belastungen bei Teilzeit (in: Arbeitsrecht und Kirche 3/2010)	42
<b>Dokumentiert</b>	46
Durchführung des Arbeitszeitgesetzes (Arbeitsministerium NRW)	46
<b>Weiterlesen, weiterlernen</b>	60
Weitere Materialien zum Thema	60

## Illustrationen

Seite 2: Ohne Gewähr (Aushang in einem saarländischen Krankenhaus)

Seite 9: John Tenniels Illustration der im Jahre 1871 erschienenen Erstausgabe von »Through the Locking Glas And What Alice Found There«. Die zitierte Passage im Original: »When I use a word«, Humpty Dumpty said in rather a scornful tone, »it means just what I choose it to mean – neither more nor less.« »The question is«, said Alice, »whether you CAN make words mean so many different things.« »The question is«, said Humpty Dumpty, »which is to be master – that's all.«

Seite 11: Ausgehängter Schichtplan (Foto: Tobias Michel)

Seite 23: »Samstags gehört Vati mir!« – Plakat des DGB mit der Forderung zur Einführung der 5-Tage-Woche aus dem Jahr 1956

Seite 32: 40 Stunden sind genug (DGB 1955)

# Vorwort

Die erste Auflage der Schichtplanfibel, einem kleinen Heftchen mit gerade einmal 36 Seiten, erschien im April 2008. In den folgenden Wochen ergänzte sie die ver.di-Fachkommission Kliniken aus NRW unter [www.schichtplanfibel.de](http://www.schichtplanfibel.de) um ein Internetangebot. Dort gibt es Erläuterungen zu einzelnen Paragraphen der Gesetze, reichlich Urteile der Arbeitsgerichte, tarifliche Besonderheiten – und zahlreiche weitere Beispiele.

Die kleinen Hefte wurden seitdem mehrfach neu aufgelegt. Viele betriebliche Interessenvertretungen berichten uns, dass für sie die Schichtplanfibel so etwas wie ein Standardwerk bei Arbeitszeit- und Mitbestimmungsfragen geworden ist. Das freut uns.

Zugleich beunruhigt es uns. Denn offenbar gibt es einen dringenden Bedarf nach Unterstützung bei den Konflikten rund um die Arbeitszeiten. Vertrauensleute, Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertreter/innen wünschen sich dazu eine einfach geschriebene Anleitung für ihre betriebliche Praxis. Doch die Schichtplanfibel ist das nicht! Gleich zu Beginn haben wir dort geschrieben:

**»Dieses kleine Heft ist für die Betroffenen. Es wendet sich an all die, deren Arbeitszeiten sich nach den Anordnungen anderer richten.«**

Beschäftigte, die nach mangelhaften Plänen arbeiten, sind über die Vorgesetzten und den Arbeitgeber zu Recht wütend. Sie stellen wieder und wieder die Frage: »Dürfen die das?« Darauf fällt uns die Antwort – je nach Fallgestaltung – vergleichsweise einfach: ein bedauerndes Ja oder ein begründetes Nein!

Doch die Anordnung der Schichtpläne richtet sich auch und zunehmend nach den Vorgaben der betrieblichen Interessenvertretungen. Für die stellen sich darum die Probleme und Aufgaben komplizierter. Sie müssen beim Erstellen der Pläne die vielfältigen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigen. Die Pläne müssen rechtzeitig ausgehängt werden. Krankmeldungen, Urlaubszeit und Feiertage sind absehbare Herausforderungen. Sie dürften die Abteilungen und Wohnbereiche nicht unvorbereitet überraschen.

Wie können wir das regeln? Und wie können wir das gemeinsam durchsetzen? Auf diese Fragen gibt es keine schnellen Antworten. Und selbst Vorschläge wagen wir nur vorsichtig. Hier geht es ja nicht um die Kenntnisse der arbeitsrechtlichen Grundlagen, nicht um ein paar Paragraphen zur rechten Zeit. Interessenvertretungen brauchen ein tieferes Verständnis der Zusammenhänge und ihrer Handlungsmöglichkeiten. Sie selbst entscheiden vor Ort, mit welchen Initiativen sie vorankommen.

Sie müssen dabei nicht jedes Rad neu erfinden. Wir stellen kurze und einfach formulierte Muster für Vereinbarungen unter [www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de](http://www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de) bereit.

Und in Basiswochen und Aufbauworkshops diskutieren wir mit betrieblichen Interessenvertreter/innen ihre vielschichtigen Probleme und Lösungsmöglichkeiten. Auch die stehen unter [www.seminare.schichtplanfibel.de](http://www.seminare.schichtplanfibel.de) im Netz.

Zur Unterstützung bei diesen Seminaren ist dieses Leseheft gedacht. Es füllt einige Lücken, bis wir – vielleicht einmal – ein gewerkschaftliches Lehrbuch für Arbeitszeitkonflikte herausgeben. Wir freuen uns, wenn mit Erkenntnisgewinn darin geblättert wird. Wir erwarten Kritik und Anregungen. Damit können wir die folgenden Ausgaben verbessern und erweitern.

## Sylvia Bühler

Landesfachbereichsleiterin des ver.di-FB 3 NRW  
»Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen«

## Tobias Michel

Betriebsrat im Alfried Krupp Krankenhaus Essen,  
Autor und Referent rund um die Schichtplanfibel

# 1 | Orientierungshilfen für Interessenvertretungen

## Im Wandel der Zeiten

### Rückblick auf die Schritte zur Taktung der Arbeit

Nicht nur die Uhr kann Arbeitszeit messen:

- Gestirne, Jahreszeiten und menschliche Grenzen geben dem Leben einen Rhythmus. Die Mühen der Arbeit dauern einen Augenblick, einen Tagesmarsch, ein Tagewerk in der Landwirtschaft ...
- Die Ablösungsjahre: Auswanderungswillige nutzten die Schiffspassage kostenlos und wurden von den Kapitänen in Philadelphia oder Baltimore an amerikanische Farmer vermittelt. Die Einwanderer wurden als »white slaves« bezeichnet; doch sie waren tatsächlich rechtlich den Einheimischen gleichgestellt und nach Ableistung ihrer Arbeitsverpflichtung freie Menschen. Viele Auswanderer sahen in diesem »Redemptioner-System« durchaus Vorteile, mussten sie sich doch nicht sofort in einem fremden Land mit anderer Sprache auf sich allein gestellt zurechtfinden. Sie – meist junge Männer – konnten sich darauf verlassen, dass sie in den ersten Jahren Unterkunft und Arbeit hatten, um sich allmählich einzuleben. 1817 geriet wegen der anschwellenden Einwanderungswelle das System aus den Fugen; bei sinkenden Löhnen wurden die Arbeitsverträge für immer längere Zeit geschlossen, um noch den Preis für die Schiffspassage zu erzielen. Die amerikanischen Behörden griffen ein.

**Im 13. Jahrhundert** wird die mechanische Uhr erfunden, in Klöstern und Städten beginnen Turmuhren, das soziale Leben zu takten.

**Im 17. Jahrhundert** wird das Wort »pünktlich« bekannt.

**Im 18. Jahrhundert** werden Uhren massenhaft verbreitet. Der Blick geht nun nicht mehr nur zur Rathaus- und Kirchturmuhr. An den Wänden der Fabrikhallen, in den Wohnungen und den Hosentaschen geben die Uhren den Takt für die Arbeit und das Leben an.

**1901 und 1902** zieht Frederick W. Taylor mit der Stoppuhr durch den Betrieb und zerlegt dort die Arbeitsvorgänge in Einzelschritte.

### Ausbau des Arbeitsschutzes

Mit der Industrialisierung wird die Sonntagsarbeit breit eingeführt, die Schichten werden länger und länger, wöchentlich sind 80 – 90 Stunden üblich.

**1828** Generalleutnant Horn klagt, Nachtarbeit der Kinder gefährde deren spätere Wehrfähigkeit.

**1839** In Preußen dürfen Kinder erst ab 9 Jahren arbeiten, bis zu 12 Jahren nicht mehr als 10 Stunden; für Jugendliche wird Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verboten.

**1853** Fakultative (gelegentliche) Fabrikinspektionen werden eingeführt, bleiben aber wirkungslos.

**1878** Novelle zur Gewerbeordnung regelt Fabrikinspektionen verbindlich in allen deutschen Bundesstaaten.

**1891** Das Arbeiterschutzgesetz verbietet – grundsätzlich – Sonn- und Feiertagsarbeit, Kinderarbeit unter 13 Jahren und Nachtarbeit für Arbeiterinnen. Die Gewerbeaufsicht wird eingeführt.

**1908** Für Frauen wird die Dauer der Schicht auf 10 Stunden begrenzt.

Die AZO (Arbeitszeitordnung) in der Fassung von 1938 lässt bis 1994 zu:

- Schichten bis zu 16 Stunden (in § 10 AZO für Männer, alle 3 Wochen einmal, zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels).
- werktäglich 8 Stunden (§ 3), also im Wochendurchschnitt 48 Stunden, plus die als Arbeit unbeachteten (weil ja nicht werktäglichen) sonntäglichen Arbeitsstunden, falls sie von der Gewerbeordnung in den vielgestaltigen Ausnahmen des § 105b bis § 105g AZO gestattet wurden.

## Ausnahmen in Kliniken und Heimen: 100 Jahre vor und zurück

- 1908** Die Schutzbestimmungen der Gewerbeordnung nehmen in § 154 ausdrücklich die Heilanstalten aus; die Arbeitszeit der Krankenpflege ist unbeschränkt.
- 1910** Von den in der Krankenpflege Beschäftigten arbeiten ununterbrochen täglich 46,22 % zwischen 12 und 14 Stunden, 39,34 % zwischen 14 und 1 Stunden.
- »In den Irrenanstalten lagen die Verhältnisse noch ungünstiger, dort galt teilweise totale Anwesenheitspflicht, d.h. das Personal aß und schlief in den Sälen der Kranken, wobei die Betten des Personals oft mit Gittern gegen die Angriffe der Geisteskranken geschützt waren.«*  
(C. Bischoff, »Frauen in der Krankenpflege«, Campus Verlag, S. 110)
- Oft schließen sich mehrmals wöchentlich an diese Schichten noch halbe oder ganze Nachtwachen an mit Haus- und Reinigungsarbeiten für die Frauen. Danach arbeiten sie ohne Ruhezeit direkt weiter. Das bedeutet Arbeitszeiten von 30 bis 40 Stunden in einem Stück.
- Üblich sind pro Woche ein halber Tag arbeitsfrei sowie jeden 3. oder 4. Sonntag zusätzlich ein halber oder ganzer. Noch dazu wird »Ausgang« nur mit einem Erlaubnisschein der »Mutter« Oberin gestattet.
- 1924** Die Arbeitszeit des Pflegepersonals in Krankenpflegeanstalten wird gesondert von den allgemeinen Arbeitsschutzbestimmungen (AZO) in der KrAZVO geregelt, der Verordnung über die Arbeitszeit in den Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 ([www.die-welt-ist-keine-ware.de/schichtplanfibel/dat/krazvo.pdf](http://www.die-welt-ist-keine-ware.de/schichtplanfibel/dat/krazvo.pdf)). Bis 1996 gelten diese acht Paragraphen fort. So sind bis zu 60 Stunden im Wochendurchschnitt erlaubt.
- 1956** Angestellte im Pflegedienst sind im Wochendurchschnitt 60 Stunden im Einsatz.
- 1961** Angestellte im Pflegedienst sind im Wochendurchschnitt 48 Stunden im Einsatz.
- 1970** Angestellte im Pflegedienst sind im Wochendurchschnitt 45 Stunden im Einsatz.
- 1974** Angestellte im Pflegedienst sind im Wochendurchschnitt 40 Stunden im Einsatz und damit erstmals nicht länger als die übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.
- 1994** Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gelten nun erstmals einheitlich auch für das Gesundheitswe-

sen. Doch sie enthalten weiterhin zahlreiche Ausnahmen für Krankenhäuser und andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. Für Ärzte und Pflegepersonal erlaubt eine Übergangsvorschrift, das ArbZG erst ab dem 1. Januar 1996 anzuwenden.

Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wird aufgehoben. Frauen dürfen auch ununterbrochen bis zu sechs Stunden eingesetzt werden. Die Begrenzung auf eine Überstunde über die betriebsübliche Schichtlänge hinaus (§ 17 AZO) entfällt ersatzlos.

- 2000** Im »SIMAP«-Urteil stellt der EuGH fest, dass die Schutzbestimmungen für Arbeitszeit auch dann vorliegen, wenn diese Arbeitszeit »Bereitschaftsdienst« genannt wird.
- 2006** Angestellte an den Unikliniken setzen in einem über 16 Wochen andauernden Streik durch, dass ihre Arbeitszeit bei 38,5 Stunden im Wochendurchschnitt bleibt. Zugleich wird sie für die Mehrzahl der übrigen Angestellten auf fast 40 Wochenstunden angehoben.
- 2006** Nach einem Streik der Beschäftigten im ärztlichen Dienst werden vom Marburger Bund und von ver.di für diese Gruppe Regelarbeitszeiten von 42 Wochenstunden tarifiert. Über Opt-out-Regelungen werden bis zu 66 Stunden im Wochendurchschnitt möglich.

### Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken

»Niederschriftserklärung 19. Zu § 41 Nr. 4 (betreffend § 7 Absatz 10 TV-L): Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass es für die Vereinbarung einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden einen Bedarf geben kann.«

- 2008** In den Altenheimen und in der Behindertenpflege wird die Arbeitszeit um 30 Minuten auf 39 Stunden verlängert.

## Schreibweisen der Uhrzeit

Die **DIN 5008e** gliedert die Teile von Uhrzeiten mit Doppelpunkten. Sie empfiehlt, Stunden und Minuten zweistellig anzugeben. Wenn man nur die Stunde angibt, soll man das allerdings einstellig tun. Die Bezeichnung »Uhr« ist stets durch ein Leerzeichen abzutrennen. Beispiele:

7 Uhr oder 07 Uhr  
09:07 Uhr (aber nicht 9:07 Uhr)  
09:31:52 Uhr (aber nicht 9:31:52 Uhr)

Der **Duden** hingegen bemerkt, dass im deutschen Sprachraum auch davon abweichende Schreibweisen mit Ziffern üblich sind. Beispiele:

6:30 oder 6.30 Uhr  
630 oder 630 Uhr  
6.30 oder 6.30 Uhr

## Schreibweisen des Datums

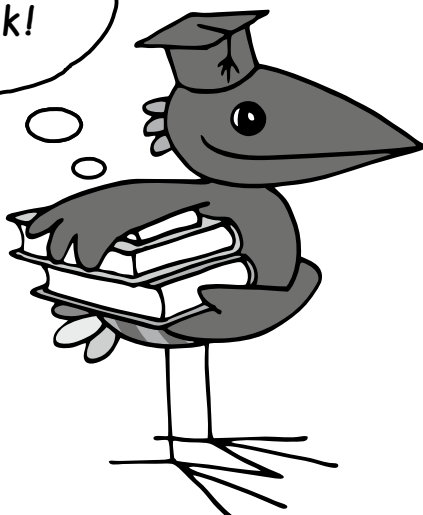
Hier die komplette Übersicht über alles, was geht:

04.11.2010  
04.11.10  
4. November 2010  
4. Nov. 2010  
04-11-10

Einzig die folgende Darstellung des Datums findet in der DIN keine Erwähnung: 4.11.2010. Es scheint, als wäre die »0« vor der »4« ein zwingender Bestandteil bei der numerischen Schreibweise.

Die alphanumerische Schreibweise, also 4. November 2010, eignet sich gut für einen fortlaufenden Text, wie zum Beispiel eine betriebliche Vereinbarung.

Tick, Tack,  
Vogelkack!



## Begriffe zum Stutzen und Begreifen

**Freizeit** Uns 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.

**Freizeitausgleich** »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.« – so klar sah es noch das BAG im Urteil vom 12.12.1990 – 4 AZR 26 9/90. Neuerdings hat das BAG im Zusammenhang mit Faktorisierung von Bereitschaftsdiensten (§ 12 Abs. 4 TV-Ärzte) eine andere Sicht: »Freizeitausgleich bedeutet, bezahlte Freizeit zu erhalten statt Arbeitszeit ableisten zu müssen« (BAG 17.3.2010 – 5 AZR 296/09, bestätigt noch einmal vom BAG im Urteil vom 22.7.2010 – 6 AZR 78/09).

Anders als bei Überstunden ist die Anordnung von Freizeitausgleich oder »Arbeitsbefreiung« keinesfalls kurzfristig notwendig. Es gibt keine Notfälle, welche die Mitbestimmung aushebeln. Es reicht völlig aus, beim Schreiben des nächsten Schichtplanes Einvernehmen über Freizeitausgleiche herzustellen.

**betriebsübliche Arbeitszeit** Betriebsüblich arbeiten all diejenigen, die keinen Blick auf einen Plan brauchen, um zu wissen, wie sie in 3 oder 4 Monaten arbeiten werden.

**dienstplanmäßige Arbeitszeit** Dienstplanmäßig arbeiten all diejenigen, die zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit durch Einteilung durch Vorgesetzte oder das Team verbindlich geregelt bekommen.

**ivrAZ** Die »individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit« im Wochendurchschnitt wird im Arbeitsvertrag festgelegt; bei Vollzeitkräften steht dort häufig ein Bezug auf eine tarifliche Regelarbeitszeit von zurzeit 38,5 Wochenstunden.

**Ausgleichszeitraum** Da die ivrAZ im Wochendurchschnitt festgelegt wird, muss der Ausgleichszeitraum zum Erreichen dieser ivrAZ festgelegt werden. Es gibt weitere Ausgleichszeiträume, in denen die Höchstbelastungsgrenzen (werktätlich, wöchentlich) nicht überschritten werden dürfen.

**Dienstplan** Von »Dienstplänen« sprechen im öffentlichen Dienst diejenigen, die sich von industriellen Schichtarbeitern abheben wollen. Meist regeln sie tatsächlich Schichtarbeit.



»Schichtarbeit: jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, sodass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten leisten.«

(Begriffsbestimmungen in Artikel 2 der Richtlinie 2003/88/EG1 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung)

Vereinzelte gibt es Dienstpläne, die nicht zur Schichtarbeit, sondern nur zu den Wochentagen einteilen. Die für Kliniken und Heime spezifischen Regelungen (§ 6.1 TVöD-K, TVöD-B, § 43 TV-L) erweitern die Sprache zudem um die Begriffe *Wechselschichtdienst* und *Schichtdienst* (§ 6.1 »... Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an 7 Tagen in der Woche vorsieht.«) verrichten müssen;«

**Schichtplan** Ein Dienstplan / Schichtplan besteht aus mindestens zwei Zeilen:

- 1. Plan** (die »ohnein«-Zeile) Die Vorgesetzten legen hier über ihr Direktionsrecht verbindlich fest, wer wann arbeitet. Die Mitbestimmung ist zu beachten.
- 2. Planabweichung** / nicht zwingend (Tausch auf Wunsch der Beschäftigten oder der Abteilung, krank, Urlaub, angeordnete Überstunden und Freizeitausgleich, Frei wegen des Feiertags).  
**Ist** (am konkreten Tag anders als geplant gearbeitet). Die schriftliche Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit ist gesetzlich lediglich für den Fall geregelt, dass über 8 Stunden hinaus, an Sonn- oder an Feiertagen gearbeitet wird (§ 16 ArbZG).  
Im TVöD wurde eine Klarstellung notwendig: TVöD und TV-L legen fest, dass Freizeitausgleich für Feiertage gesondert zu kennzeichnen ist. Im TVöD BT-K wird erstmals geregelt, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit von Ärztinnen und Ärzten umfassend aufzuzeichnen hat. Aufzeichnungspflichten für die übrigen Beschäftigten sind in Betriebs- und Dienstvereinbarungen auszuhandeln.

**Istabweichung** / nicht zwingend (Tagessaldo, mehr oder weniger geleistete Stunden). Bereitschaftsdienste und Rufdienstesätze lassen sich besser in einer weiteren Zeile dokumentieren und getrennt mitsamt den Überstunden aufsummieren. Denn hier ist die durchschnittliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden zu beachten.

Ein »**Arbeitszeitkonto**« (§ 10 TVöD / TV-L) wird ebenfalls in einer gesonderten Zeile geführt.

»Wenn ich ein Wort verwende«,  
erwiderte Humpty Dumpty ziemlich geringschätzig,  
»dann bedeutet es genau, was ich es bedeuten lasse,  
und nichts anderes.«

»Die Frage ist doch«, sagte Alice,  
»ob du den Worten einfach so viele verschiedene  
Bedeutungen geben kannst.«

»Die Frage ist«, sagte Humpty Dumpty,  
»wer die Macht hat – und das ist alles.«

Lewis Carroll,  
Through the Looking Glass And What Alice Found There

**Legende** Üblicherweise listet eine Legende auf dem Schichtplan alle verwendeten Kürzel auf und weist ihnen eindeutige Beginn- und Endezeiten zu (Beispiele: F1= 06:00 bis 14:45, k = krank, U = Urlaub).

**Rahmenplan** Eine Vorgabe (aufgrund Betriebs- oder Dienstvereinbarung), wie typische Schichtfolgen im individuellen Plan aussehen.

**Schichtplanturnus** Der zeitliche Umfang, in dem sich ein solcher Rahmenplan zu wiederholen beginnt. Oder: der geplante Schichtplanabschnitt. Der Begriff wird im TVöD und TV-L § 7 (8) gebraucht, ohne ihn vorher zu definieren.

**Höchstbelastung** Eine Begrenzung des Arbeitgebers (aufgrund Gesetz oder Betriebsvereinbarung), uns zu Schichten in Folge, zu Nachtschichten, zu Wochenenden oder zu Zusatzdiensten einzuteilen.

**Schaukeldienst** Eine Dienstfolge, die kunterbunt kurze und lange Wechsel mixt. Schaukeldienst ist toll für die Terminplanung in der Freizeit und sehr belastend für die Gesundheit. Er kollidiert meist mit dem Arbeitszeitgesetz.

**kurzer Wechsel** Auf einen Spätdienst folgt direkt am nächsten Tag ein Frühdienst oder auf eine Nachtschicht ein Spätdienst. Dabei werden meist die werktägliche erlaubte Höchst Arbeitszeit verletzt und zudem die Bestimmungen zur Ruhezeit im Anschluss an die werktägliche Arbeitszeit.

**krank** Krank wird gewertet »wie im Dienstplan geplant gearbeitet«. Denn Arbeitszeit ist eine höchstpersönliche Fixschuld (BGB) zu einem bestimmten Ort und Zeitpunkt. Sie kann deshalb nicht nachgeholt werden.

**Urlaub** Der Schichtplan läuft »normal« weiter. Unter jeder Schicht (Früh, Spät, Nacht) steht ein »U«. Das gilt auch für das Wochenende. Unter jeder Freischicht steht kein »U«, stattdessen z.B. ein »u«, um diese Tage gegen Übergriffe durch Schichtplanänderungen zu schützen.

**Tausch** Beim Tausch auf Wunsch der Beschäftigten können keine Überstundenzuschläge anfallen (die Genehmigung ersetzt die »Anordnung«).

**Änderung** Der ausgehängte Plan ist eine verbindliche Anordnung. Einem »Tausch« auf Wunsch des Arbeitgebers kann die/der Betroffene zustimmen (einvernehmliche neue Anordnung). Wir können zuvor aushandeln, dass wir zumindest nicht schlechter stehen als in der ursprünglichen Planung.

**Einspringen** Abweichend von der durch den Arbeitgeber angekündigten Schichteinteilung, fordern Vorgesetzte kurzfristig zu weiteren Arbeitseinsätzen auf, in der Regel an planmäßig freien Tagen.

**Notfall** Ein Notfall ist ein ungewöhnliches (selten vorkommendes), nicht vorhersehbares (ohne Vorwarnung auftretendes) und vom Willen des Arbeitgebers unabhängiges Ereignis. Wenn die Abwendung eines unverhältnismäßigen Schadens durch solch einen Notfall ein sofortiges Eingreifen des Arbeitgebers erfordert, darf er ohne Mitbestimmung Arbeitszeit anordnen.

**Eilfall** Die Betriebsparteien können ein Verfahren / Regelwerk vereinbaren, wie der Arbeitgeber kurzfristig seine Anordnungen bezüglich Beginn und Ende ändern kann (einvernehmlich, Benachrichtigung der Interessenvertretung). Im Gegenzug kann die Interessenvertretung aushandeln: Zuschläge oder Freizeit für Flexibilität, Springerdienste, Mindestbesetzungen, Entfristungen, Rufdienste.

**Überplanung** Sind in der ersten Zeile (Plan / »ohnehin«) die geschuldeten Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum erreicht, ist das Direktionsrecht erschöpft. Es darf hier bis zum Ende nicht weiter überplant werden.

**Überstunde** Regeln für Überstunden finden wir im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder der kircheneigenen Arbeitsrechtsregelung. Dort steht, ob wir uns überhaupt dazu verpflichtet haben und wie viel wir dafür bekommen.

**Mehrarbeit** Der Begriff »Mehrarbeit« wird unterschiedlich gebraucht und erst im konkreten Regelungszusammenhang bestimmt (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Schutzgesetz). Siehe zum Beispiel TVöD § 7 (6), TV-L § 7 (6), § 124 SGB IX (Arbeitszeit, welche die in § 3 ArbZG geregelte Obergrenze von 8 Stunden werktäglich überschreitet), BetrVG § 37 (3).

**Überarbeit** Für zusätzliche Arbeitszeit gibt es regelmäßig zusätzliches Geld, egal ob es sich um »Überstunden« oder »Mehrarbeit« handelt. Zur Überarbeit gehören auch Rufbereitschaftseinsätze und Bereitschaftsdienste.

**Wann-anders-Stunden** Winkt kein zusätzliches Geld, sondern nur gelegentlicher Freizeitausgleich, handelt es sich nicht um zusätzliche Arbeit, sondern lediglich um eine »Schichtplanänderung«.

**Plusstunden** Ausdrücklich regeln nur die AVR DW EKD in § 9c (1), was in diesem Zusammenhang Plusstunden sein sollen und welche Regeln da gelten sollen. Überträge von einem Schichtplan in den folgenden werden oft als Plusstunden bezeichnet.  
Gutstunden, Gute → siehe: Plusstunden

**Minusstunden** Negative Überträge von einem Schichtplan in den folgenden.

**Freizeitausgleich** Anders als bei Überstunden ist die Anordnung von Freizeitausgleich oder »Arbeitsbefreiung« keinesfalls kurzfristig notwendig. Es gibt keine Notfälle, welche die Mitbestimmung aushebeln. Es reicht völlig aus, beim Schreiben des nächsten Schichtplans Einvernehmen über Freizeitausgleiche herzustellen.

**Feiertag** Die Feiertagsruhe (00:00 bis 24:00 Uhr) ist zu gewähren (§ 11 ArbZG), und zwar in unmittelbarer Verbindung mit einer ununterbrochenen Ruhezeit nach Arbeitsende.

**Ersatzruhetag** Wer an einem Feiertag arbeitet (auch Überstunden, Bereitschaft, Rufbereitschaft), wird als Ersatz an einem anderen Kalendertag freigestellt, als sei dieser ein Feiertag. Wer an einem Sonntag arbeitet (auch Überstunden, Bereitschaft, Rufbereitschaft), wird als Ersatz an einem anderen Kalendertag freigestellt. Dies führt nicht zu einer »Verkürzung« der geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit.

**Mindestbesetzung** Eine Vorgabe des Arbeitgebers an die Dienstplanschreibenden, wie viele Kolleginnen und Kollegen mindestens zu bestimmten Tageszeiten einzuplanen sind.

## Unzumutbar kurzfristig

### Der Schichtplan muss frühzeitig angeordnet werden

»Wir sind schon froh, wenn endlich zwei Wochen vor Ablauf des laufenden Plans der nächste Schichtplan ausgehängt wird. Ist denn da nichts Besseres geregelt?« Wenn solche Anfragen beim Anwalt oder bei der Gewerkschaftssekretärin aufschlagen, vermuten sie meist einen Betrieb ohne Interessenvertretung. Doch manchmal hat da auch eine Mitarbeitervertretung nicht die Hausaufgaben gemacht.

Der Arbeitgeber muss die geleistete Arbeitszeit gemäß § 16 (2) Arbeitszeitgesetz dokumentieren und diese Nachweise mindestens zwei Jahre lang aufbewahren. Wir wünschen uns eine ähnliche Regelung bereits für den Zeitpunkt der bloßen Anordnung von Arbeitszeiten. Doch die Gesetze sind auf diesem Auge blind. Auch Tarifverträge und kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien treffen hier üblicherweise keine Bestimmungen. Und in vielen Betrieben füllt die Interessenvertretung diese unangenehme Lücke nicht auf. Dabei beschränkt sich bei den Arbeitszeiten Mitbestimmung keineswegs auf den Überwachungsauftrag.

Es reicht nicht aus zu beobachten, ob Schutzgesetze, Tarife und Arbeitsverträge im betrieblichen Alltag gar zu arg mit Füßen getreten werden.

Leitsatz: Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Erstellung von Schichtplänen schützt das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und der für die Gestaltung des Privatlebens verfügbaren Zeit.  
(BAG-Beschluss vom 28.5.2002 – 1 ABR 40/01)

In der Begründung einer weiteren Entscheidung versucht es das Bundesarbeitsgericht dann wenige Jahre später erneut:

Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen.  
(BAG 29.9.2004 – 5 AZR 559/03)

Die Beschäftigten brauchen dabei frühzeitig Klarheit über die Lage der Arbeitszeit, um über die eindeutige Abgrenzung der verbleibenden freien Zeit ihr Leben gestalten zu können. Die Beachtung der Einhaltung von Erholungszeiten, Sonntagen oder Ersatzruhetagen allein genügt dazu nicht. Wir wollen uns für unsere arbeitsfreien Stunden oder Tage etwas vornehmen können. Wir wollen uns dazu mit Freunden oder der Familie auch längerfristig verbindlich verabreden. Wir wollen Termine mit Handwerkern und Lieferanten einhalten. Viele Beschäftigte können es

sich nicht leisten, ein Familienmitglied als »Hausfrau« für solche Aufgaben von der Erwerbsarbeit freizustellen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 Gewerbeordnung) die Zeit der Arbeitsleistung betreffend übt dieser darum nur dann nach billigem Ermessen aus, wenn er rechtzeitig und verlässlich seine Anordnungen bekannt macht. Dort, wo keine Interessenvertretung schützt und regelt, geraten Beschäftigte in üble Konflikte. In den Entscheidungen der Arbeitsrichter zu Ankündigungsfristen lesen wir darum nichts von Mitbestimmung, sondern von Kündigungen und Unzumutbarkeit.

### Angemessen frühzeitig

Wenn klare gesetzliche Vorgaben fehlen, suchen Arbeitsrechtler nach Paragraphen, die sie »analog« anwenden können. Bezüglich der Angemessenheit bei der Frist von Anordnungen über die Arbeitszeit wurden sie fündig:

Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt.  
(TzBfG § 12, Arbeit auf Abruf)

Diese gesetzliche Mindestfrist gilt nur für Teilzeitbeschäftigte, die ausdrücklich im Arbeitsvertrag »Arbeit auf Ab-



»Ein einmal geplanter und dem Arbeitnehmer mitgeteilter Einsatz kann nicht mehr rückgängig gemacht werden, da der Arbeitgeber sonst gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen würde« (Zwanziger, Winkelmann in: *Teilzeitarbeit – Ein Leitfaden für die Praxis*, 2007, R 45 zu *Sonderformen der Teilzeitarbeit – »Arbeit auf Abruf«*).

ruf« vereinbart haben. Doch ziehen Arbeitsrichter diese Vorankündigungsfrist auch bei anderen Arbeitnehmern heran. Die folgende höchstrichterliche Entscheidung betraf das kurzfristige Nach-Hause-Schicken.

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 1995 – 3 AZR 399/94)

Die Richter begründeten dies so: »Aus § 315 BGB ergibt sich insbesondere, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtzeitig mitteilen muss, wann er den Freizeitausgleich erhält. Dem Arbeitnehmer muss es ermöglicht werden, sich ausreichend darauf einstellen und die zusätzliche Freizeit sinnvoll nutzen zu können.« Eine Ankündigung am Vortag erschien den Richtern unangemessen spät zu sein. Und sie folgerten dies unter anderem aus Art. 1 § 4 BeschFG 1985, dem Vorläufer des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Als ein Arbeitsgericht wenig später über eine Kündigung wegen der Verweigerung kurzfristig angeordneter Überstunden zu entscheiden hatte, baute es die Argumentation erfreulich aus:

»Nach Auffassung der Kammer ist bei der Abwägung, ob die Anordnung von Überstunden billigem Ermessen entspricht, der Rechtsgedanke von § 4 Abs. 2 BeschFG zu berücksichtigen, da die Interessenlage mit dem Anwendungsbereich von § 4 Abs. 2 BeschFG vergleichbar ist und es an einer einschlägigen Spezialregelung fehlt. Jeweils greift der Arbeitgeber durch die Zuweisung von Arbeit einseitig in die Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers ein; dieser wird dadurch in seiner Freiheit zur Gestaltung seines Privatlebens und zur Eingehung anderweitiger terminlicher Verpflichtungen eingeschränkt. Um dem Arbeitnehmer auf zumutbare Weise zu ermöglichen, sich auf die vorher zeitlich nicht festgelegte Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft einzustellen, bedarf es bei der Anordnung von Überstunden in vergleichbarer Weise wie im Anwendungsbereich von § 4 BeschFG einer angemessenen Ankündigungsfrist. [ ] Dass nach Auffassung der Beklagten eine derartige Ankündigungsfrist nicht branchenüblich ist, ist angesichts des zwingenden Charakters von § 4 Abs. 2 BeschFG unerheblich.«  
(Arbeitsgericht Frankfurt am 26.11.1998 – Az:2 Ca 4267/98)

Selbst eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden gibt dem Arbeitgeber keinen Freibrief. Ein Arbeitgeber hatte Überstunden nur zwei Stunden zuvor ohne besonderen Grund angeordnet. Eine Mitarbeiterin weigerte sich, die Mehrarbeit zu leisten, obwohl in ihrem abgeschlossenen Arbeitsvertrag eine solche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vorgesehen war. Sie verwies in ihrer Begründung auf ihr kleines Kind, das sie aus der Kindertagesstätte abholen und zu Hause versorgen müsse. Dafür könne sie so kurzfristig keinen Ersatz finden. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos, da die Arbeitnehmerin arbeitsvertraglich verpflichtet sei, Überstunden zu machen. Das Gericht entschied jedoch für die Mitarbeiterin: »Das Verweigern von kurzfristig angeordneten Überstunden rechtfertigt nicht unbedingt eine fristlose Kündigung.« Die Vorgesetzten müssten aber – sofern keine dringenden betrieblichen Interessen entgegenstehen – einen angemessenen Zeitraum zur Ankündigung einhalten. Im vorliegenden Fall sei eine Ankündigungsfrist von einigen Tagen erforderlich gewesen. (Landesarbeitsgericht Frankfurt, Urteil vom 13.1.2006 – Az: 3 Sa 2222/04)

Bereits wenige Monate zuvor hatte dasselbe Gericht sich mit der Freistellung für ganze Arbeitstage befasst:

Ohne eine konkrete Notlage dürfen Vorgesetzte nicht kurzfristig die Dienstpläne ändern. 4 Tage sind eine angemessene Ankündigungsfrist.  
(LAG Frankfurt/Main, Urteil vom 12.10.2005 – Az: 22 Ca 3276/05)

Im verhandelten Fall hatte eine Sicherheitsmitarbeiterin gegen ihre Firma geklagt. Die Frau war für einen Sonntagsdienst eingeteilt worden. Zwei Tage vorher erhielt sie die Mitteilung, dass ein anderer Kollege den Dienst übernehmen werde. Weil Sonntagsarbeit besser bezahlt wird, bot die Mitarbeiterin am entsprechenden Tag dennoch ihre Arbeitsleistung an. Ihr Vorgesetzter schickte sie jedoch nach Hause. Der Klägerin wurde die Sonntagsbezahlung zugesprochen.

Wir lesen diese Entscheidung ohne rechte Freude. Denn offenbar meinten hier Arbeitsrichter, angeordnete Schichtpläne könnten einseitig vom Arbeitgeber geändert werden – wenn er es nur früh genug tut. Darum müssen nun aktive Interessenvertretungen in einer betrieblichen Vereinbarung den mitbestimmten und angeordneten Plan auch noch ausdrücklich als »beidseitig verbindlich« schützen.

## 4 Tage oder gleich eine Woche

Der Rückfall auf gesetzliche Fristen schafft keine Klarheit in der Praxis. Bei der Fristberechnung bleibt der Arbeitstag selbst außen vor – denn TzBfG § 12 verlangt die Mitteilung »im Voraus«. Nach § 186 BGB wird ebenfalls der Tag der Ankündigung nicht mitgezählt. Zusätzlich darf diese Ankündigung weder an einem Samstag noch an einem Sonntag geschehen. Will eine Vorgesetzte beispielsweise für einen Freitag eine Spätschicht anordnen, so muss sie dies bereits am vorausgehenden Freitag getan haben.

Mit Wochen lässt es sich da viel leichter rechnen und leben. So fanden es auch die Arbeitsrichter heraus:

ArbeitnehmerInnen sind nicht verpflichtet, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen. Denn sie haben ein Recht auf freie Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit. Machen dennoch betriebliche Belange eine Teilnahme an Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit nötig, muss ein Vorlauf von mindestens einer Woche gewährt werden.

(Arbeitsgericht Frankfurt 20.6.2001 – Az: 7 Ca 5014/99)

Die Richter gaben damit einem Automechaniker recht, der gegen eine Abmahnung in der Personalakte geklagt hatte. Wegen geplanter Umstrukturierungen seiner Firma sollte er an einer Besprechung teilnehmen. Er hatte jedoch aus privaten Gründen keine Zeit.

Eine aktive gesetzliche Interessenvertretung will es wohl nicht darauf anlegen, Rechtsanwälte und Arbeitsrichter ohne einen sicheren Ausgang zu beschäftigen. Denn es braucht nur wenige Zeilen für eine Dienstvereinbarung, die viel Ärger erspart.

- Die Schichtpläne werden zunächst spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag des jeweiligen Schichtplanturnus (4-wöchiger Planungszeitraum) in den jeweiligen Arbeitsbereichen für die durch ihn Eingeteilten offen ausgehängt.
- Zeitgleich werden sie als Kopie der MAV zur Mitbestimmung vorgelegt. Erhebt die MAV nicht bis 4 Wochen vor dem Beginn eines Schichtplanturnus gegen einen Bereichsplan Einwendungen, gilt ihre Zustimmung als erteilt.
- Die darin festgeschriebenen Arbeitszeiten werden vom Arbeitgeber oder den von ihm benannten Vorgesetzten so für alle verbindlich angeordnet.
- Die Mitarbeitervertretung erhält eine Kopie der angeordneten Pläne.

Warum sollte ein Arbeitgeber eine solche Dienstvereinbarung unterschreiben? Weil ein Schichtplan, den er unangemessen spät anordnen will, wohl keinesfalls mehr mit der Zustimmung einer verantwortungsvollen Mitarbeitervertretung rechnen darf. Und ohne Zustimmung überhaupt keine rechtswirksame Anordnung von Arbeitszeit.

## Kalendertag – Werktag – Ersatzruhetag – Arbeitstag

Die Gesetzgeber, Richter und Arbeitgeber kommen schnell bei »Werktag«, »Ruhetag«, »Ersatzruhetag« und »Urlaubstag« durcheinander. Diese haben eines gemeinsam: ihre Länge. Sie dauern mindestens 24 Stunden.

- **Freier Tag:** Im Schichtplan steht ein **x**, wenn ein Tag frei bleibt. Das bedeutet, dass an diesem Kalendertag keine Schicht beginnt. Es kann aber sein, dass eine Nachtschicht an diesem Tag endet oder dass im Rahmen eines Rufdienstes/einer Rufbereitschaft zu einem Arbeitseinsatz (Inanspruchnahme) gerufen wird.
- **Werktag:** Der Werktag des Arbeitszeitgesetzes beginnt mit der Arbeitsaufnahme und dauert 24 Stunden. Nach »Beendigung« der Arbeit, also erst nach der letzten Arbeitsstunde, liegt eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, im Gesundheitsbereich 10 Stunden, bei tariflichen Ausnahmen sogar nur 9 Stunden. Der Zweck dieser Regelung ist der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten.



- **Ruhetag:** Die sozial (kulturell) begründete Sonn- oder Feiertagsruhe beginnt um 00:00 Uhr und endet 24 Stunden später um Mitternacht. Doch direkt davor oder danach liegt noch eine Ruhezeit. So sind insgesamt mindestens 34 Stunden frei von jeder Arbeit. Der Zweck dieser Regelung ist die »seelische Erhebung«.



- **Ersatzruhetag:** Ein Ersatzruhetag wird individuell gewährt; er ist also losgelöst vom Sozialen, von der Gemeinsamkeit, die den Ruhetag ausmacht. Doch die Regeln sind genau die des Ruhetags.
- **Urlaubstag:** Die 24 Urlaubstage des gesetzlichen Mindesturlaubs sind Werktage – diesmal jedoch alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Bei Verabschiedung dieses Gesetzes 1963 war die 6-Tage-Woche noch weit verbreitet. Die Bundesarbeitsrichter haben später entschieden, die Urlaubstage der 6-Tage-Woche sind bei einer anderen Verteilung oder rollierenden Schichten auf die durchschnittlichen

**Arbeitstage** umzurechnen. Für den Fall unterschiedlicher Schichtlängen könnte – durch einen Tarifvertrag – eine abweichende Umrechnung der Urlaubstage in Arbeitsstunden geregelt werden.

- **Arbeitstag:** An einem Arbeitstag wird tatsächlich gearbeitet (BUrlG). Nur an »Arbeitstagen« des Betriebs können wir der Nachweispflicht bezüglich unserer AU nachkommen (EntgFG). Im PflegeZG heißt es: »§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung 1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben [ ].« Damit sind ebenfalls die Tage gemeint, an denen Beschäftigte ohnehin zu arbeiten hätten.
- **Kalendertag:** Der übliche Schichtplan wird für die Kalendertage – 00:00 bis 24:00 Uhr – geschrieben. Die Nachtschicht beginnt an einem Kalendertag und endet am folgenden.
- **Wochentag:** Die 7 Wochentage sind Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag, Samstag, Sonntag.

## Bürgerliches Gesetzbuch – BGB

### Abschnitt 4 – Fristen, Termine

#### § 193 Sonn- und Feiertag; Sonnabend

Ist an einem bestimmten Tag oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungsorte staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste **Werktag**.

## Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung: EU-Richtlinie 2003/88/EU vom 4. November 2003

### Artikel 3 – Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro **24-Stunden-Zeitraum** eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

## Arbeitszeitgesetz – ArbZG

### § 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als **Tage** der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

### § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die **werktägliche** Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden **werktäglich** nicht überschritten werden.

### § 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von **0 bis 24 Uhr** nicht beschäftigt werden. [ ]

### § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(4) 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, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

## Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG

### § 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

(3) Arbeitnehmer, die am letzten **Arbeitstag** vor oder am ersten **Arbeitstag** nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

### § 5 Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 **Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden **Arbeitstag** vorzulegen. [...]

## Straßenverkehrsordnung – StVO

Im Straßenverkehr ist der Werktag nicht definiert. Die herrschende Straßenverkehrsrechtsprechung übernimmt aber den **Werktagsbegriff** aus dem, was sie für Arbeitsrecht hält, nämlich dem Bundesurlaubsgesetz.

Eine Geschwindigkeitsbeschränkung durch Verkehrszeichen, die »werktags von 7:00 bis 20:00 Uhr« gilt, entfaltet Wirkung auch an einem Samstag, weil der Samstag auch heute noch im allgemeinen Sprachgebrauch ein **Werktag** ist.

(OLG Hamm, 2. Senat für Bußgeldsachen, Beschluss vom 7. März 2001 – Az: 2 Ss OWi 127/01)

Die durch Anbringung des Zusatzschildes »werktags« getroffene Beschränkung der Parkzeitregelung erfasst auch den Sonnabend.

(OLG Düsseldorf, 2. Senat für Bußgeldsachen, Beschluss vom 5. Dezember 1990 – Az: 2 Ss (OWi) 332/90 – 83/90)

Die Beschränkung der Geltung des durch StVO Zeichen 283 angeordneten Halteverbots durch das Zusatzschild (StVO § 39 Abs. 2) »Werktags von 6–20 Uhr« bedeutet, dass in dem gekennzeichneten Bereich in der angegebenen Uhrzeit montags bis sonnabends nicht gehalten werden darf. Denn das Wort **Werktag** meint einen **Tag, an dem gearbeitet wird**. Dies ist im Allgemeinen sonnabends der Fall.

(Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg,  
1. Senat für Bußgeldsachen, Beschluss vom 16. Februar  
1984 – Az: 1 Ss 14/84 OWi)

Nach dem Sprachgebrauch des Gesetzes ist der Sonnabend im Gegensatz zu Sonn- und Feiertagen als **Werktag** anzusehen. Dies ergibt sich aus zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. aus § 3 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 193 BGB, der den Sonnabend den Sonn- und Feiertagen gleichstellt, wenn dieser auf einen für die Abgabe einer Willenserklärung oder die Bewirkung einer Leistung bestimmten Tag oder den letzten Tag einer Frist fällt. Diese Bestimmung sollte nach der Gesetzesbegründung lediglich dem Umstand Rechnung tragen, dass mehr als die Hälfte der arbeitenden Bevölkerung am Sonnabend nicht mehr arbeitet, was zu Unzuträglichkeiten bei der Fristwahrung an diesem Tag führe. Am Charakter des Sonnabends als einem Werktag sollte hierdurch jedoch nichts geändert werden.

Auch der allgemeine Sprachgebrauch stellt den Sonnabend nicht den Sonn- und Feiertagen gleich. Des Weiteren hat das Berufungsgericht zutreffend angenommen, dass sich bisher keine hiervon abweichende Verkehrsauffassung durchgesetzt hat, wonach der Sonnabend den Sonn- und Feiertagen gleichgestellt ist. (Bundesgerichtshof, aus der Urteilsbegründung vom 27.4.2005 – Az: VIII ZR 206/04)

## Bundesurlaubsgesetz – BUrlG

### § 3 Dauer des Urlaubs

- (1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 **Werktage**.
- (2) Als **Werktage** gelten alle **Kalendertage**, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

## Einkommensteuergesetz – EStG

### § 9 Werbungskosten

- (2) [...] Zur Abgeltung erhöhter Aufwendungen für die Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte ist ab dem 21. Entfernungskilometer für jeden **Arbeitstag**, an dem der Arbeitnehmer die Arbeitsstätte aufsucht, für jeden vollen Kilometer der Entfernung eine Entfernungspauschale von 0,30 Euro wie Werbungskosten anzusetzen [...].

## § 40a Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % des Arbeitslohns erheben. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und

1. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je **Arbeitstag** nicht übersteigt oder
2. die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Der Begriff »Arbeitstag« in § 40a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG ist nicht als Kalendertag zu verstehen. Als ein »Arbeitstag« im Sinne dieser Vorschrift kann auch eine sich auf zwei Kalendertage erstreckende Nachtschicht angesehen werden. (BFH-Urteil vom 28.1.1994 (VI R 51/93) BStBl. 1994 II S. 421)

## Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR DW EKD Stand 1.7.2007

### § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

- (5) **Arbeitstage** sind alle **Kalendertage**, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf **Arbeitstage** fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet ein Schichtdienst nicht an dem **Kalendertag**, an dem er begonnen hat, gilt als **Arbeitstag** der **Kalendertag**, an dem der Schichtdienst begonnen hat.



## Von Teedamen und Nachtwachen

### Wenig Liebe für die gesetzlich geschützten Pausen

**Wollen die Gesetzgeber uns und unsere Pausen schützen? Sollen uns allzu unbekümmerte Arbeitgeber für eine halbe Stunde in Ruhe lassen? Auf den ersten Blick scheint es so. Misstrauisch macht, dass die Kolleginnen sich so wenig begeistern über ihre Zwangspausen.**

Das Arbeitszeitgesetz ordnet in §4 an, unsere Schichten zur Erholung zu unterbrechen. Arbeitgeber unterbrechen für diese Zeit zumindest die Bezahlung, auch wenn die Arbeit kaum vermindert weiter geht. Die gesetzliche Interessenvertretung hilft und bestimmt mit, indem sie einen extrabreiten »Pausenkorridor« vereinbart. Dann werden die Pausen den Beschäftigten überlassen.

Das Schutzgesetz, das Recht auf Bezahlung von Arbeitszeit und die Mitbestimmung – die drei verknäulen sich so zum Nachteil der Schwächeren. Wer unduldsam sein will, muss die Natur der Pause und die Interessen an der Pause wieder mühsam entwirren.

Von 1924 bis 1996 wurden die Verhältnisse rund um die Behandlung und Pflege noch recht grob geordnet:

Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.

[...]

Die Anstaltsleitung regelt die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung.

So in §1 und §3 der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (KrAZVO) vom 13.02.1924

Mitte des letzten Jahrhunderts richteten Wissenschaftler ihre Erforschung des Menschen auf die Arbeitsplätze aus. Einer war der Arbeitsphysiologe Otto Graf. Er beobachtete, wie die Arbeiter ihren Kräfteinsatz vorausschauend steuerten. Gingen sie von einer längeren Arbeitsschicht aus, schonten sie sich. Die Tagesgesamtleistung konnte offenbar durch eine Verlängerung ihrer Anwesenheit nicht wesentlich gesteigert werden.

Solche Erkenntnisse finden wir auch ohne teure Laboratorien. Hören wir zum Beispiel auf ein Spottlied aus Bayern:

*Straßamo, Straßamo  
loahnt si o,  
grod an sein Schaufelstoi  
loat a dro!*

*Schaufet nia und steht am Weg,  
kriagt auf Brust an blauna Fleck.  
(Zweifacher von J. Eberwein Hollertau 1974)*

Bauarbeiter am Straßenrand legen vor aller Augen viele Pausen ein; sie lehnen sich dabei auf ihr Werkzeug. »Arbeiterdenkmal«, so wurde über sie im Ruhrgebiet gelästert. Menschen unterbrechen ihre Arbeit, um Atem zu holen, um wieder Kraft zu schöpfen, um einen neuen Anlauf zu nehmen. Sie genehmigen sich selbst ihre Auszeiten, offen als Zigarettenpause oder getarnt als Toilettengang. Müssen wir uns rechtfertigen? Bereits in der Ausbildung wurde uns eingebläut: »Steh nie mit leeren Händen rum!«

Graf legte seinen Versuchspersonen über einige Stunden einfache Rechenaufgaben vor. Eine Gruppe sollte pausenlos durcharbeiten, die andere erhielt regelmäßige Pausen verschiedener Länge. Als er die Ergebnisse verglich, wurde offenkundig: Die Arbeitsgruppen mit Pausen schafften trotz des Zeitverlust durch die Unterbrechungen deutlich mehr Aufgaben pro Stunde. Und sie machten dabei auch noch weniger Fehler als diejenigen, die pausenlos vor sich hin rechneten.

Körperliche wie geistige Arbeit ermüdet nach gewisser Zeit. Diese Ermattung klingt jedoch in Erholungsphasen recht schnell wieder ab. Ein nebenbei aufgefallene Entdeckung überraschte Graf: Bereits die bloße Aussicht auf eine baldige Erholung steigerte schon die Leistungen. Die Forscher folgerten: Die Kunst bestehe für die Arbeitgeber darin, zur rechten Zeit Pausen einlegen zu lassen und sie vorher anzukündigen.

Pausen kurz vor der Überanstrengung, um die Arbeitsausbeute weiter zu steigern – das klingt brutal. Die Wissenschaftler verkleideten ihre Ratschläge in eine technisch kühle Sprache: »Übersteigt die geforderte Arbeit diesen Grenzwert der Arbeitsschwere, so ist es notwendig, in den Ablauf der betreffenden Arbeit Pausen einzuschalten, in denen die Ermüdung kompensiert werden kann. Diese Pausen werden in der industriellen Praxis als Erholungszuschlag bezeichnet. Dadurch ergibt sich ein meist periodischer Wechsel von Arbeitsabschnitten und Pausen.« (Rohmert, Zur Theorie der Erholungspausen bei dynamischer Arbeit, Mai 1960).

Zu Beginn der Pausen ist ihre Wirkung noch gut messbar. Die nimmt mit jeder Minute rapide ab. Was Forscher nicht mehr messen können, bleibt für sie bedeutungslos. So legten sie mutig gleich auch die richtige Länge der Pausen fest:

»Die Erkenntnis, dass die effektivste Erholung durch Kurzpausen von 5 bis 10 Minuten Dauer erreicht wird, ist in Form der »Kurzpausenregel« als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis festgehalten.« (Kirchner, Rohmert: Ergonomische Leitregeln zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, 1974).

## Tea Trolley und Tea Lady

Während des 2. Weltkriegs geriet ein Experiment in Britannien zum Überraschungserfolg. Man schickte gegen 10:00 und gegen 15:00 Uhr »Tee-Damen« zu den Arbeitsplätzen. Sie schoben kleine Wägelchen mit heißem Tee und vielleicht Keksen heran. Bislang unterbrachen die Kolleginnen dort ihre Arbeit immer wieder, um jede für sich Wasser aufzusetzen und Kaffee oder Tee aufzubrühen.

Und darum ging es: Man wollte die Produktion für den Krieg gegen das faschistische Deutschland steigern. Der Effekt war enorm. Die Tea Ladys verkürzten die Pausenzeiten und hoben die »Arbeitsmoral«. Der vom Chef spendierte Tee verkündete bei seiner Tour auf dem Trolley durch die Büros und Werkhallen – »Jetzt ein wenig Pause, sonst arbeiten!«

Dieser »typisch englische« Brauch hielt sich bis in die siebziger Jahre. Dann ersetzen die Manager die Tea Ladys durch Cola- und Kaffeeautomaten.

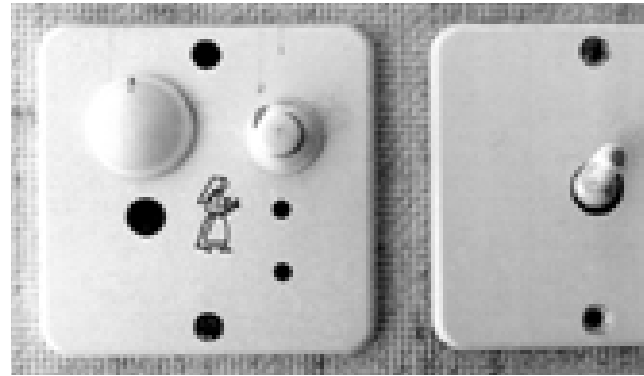
Es macht wenig Sinn, gegen Erholungszeiten anzukämpfen. Stattdessen reglementieren die Arbeitgeber sie. Sie gewähren kurze Pausen, um die Produktivität zu erhöhen. Sie grenzen sie zugleich von der »eigentlichen« Arbeitszeit ab. Was die Leistung hebt, ist ja selbst nicht Leistung. So etwas möchten sie ungerne bezahlen. Zuletzt: Die Vorgesetzten fügen die Pausen in die Schichten ein. Sie staffeln sie, damit der Betrieb ungestört weiterläuft – ohne zusätzliches Personal. Bei allem berufen sie sich auf die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Die Interessen der Arbeitgeber müssen sich nicht mit der Sicht der Beschäftigten decken. In den Wohnbereichen und Stationen wollen die Pflegebeschäftigten gemeinsam frühstücken. Die Saarländer halten sich eigensinnig an die Regel - »um zwölf werd gess«. Wer dagegen mit einer Wohngruppe gemeinsam kocht und isst, hält das vielleicht für pädagogisch sinnvoll, aber gerade nicht für eine Pause. Insbesondere Nachtwachen nähren alle Zweifel, dass sie überhaupt Pausen brauchen oder bekommen. Was sollten sie auch nach Mitternacht mit ihnen anfangen?

Die vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit.

SIMAP-Urteil des EuGH vom 3. Oktober 2000 - Rs. C-303/98

Was Arbeitszeit ist, kann keine Pause sein – so definiert es das Arbeitsgesetz in §2 (1) ArbZG. Es schweigt darüber, ob Unterbrechungen der Arbeit oder Arbeitszeiten überhaupt zu bezahlen sind. Als mögliche Anspruchsgrundlage stützen wir uns auf BGB § 612 (Vergütung).



## Pausen wie Arbeitszeit?

Die zahlreichen Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie und der ev. Kirchen widmen sich engagiert den Kurzpausen. Wir greifen §14 AVR-K (Niedersachsen) heraus:

- (2) Ausnahmsweise kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Ruhepausen durch bezahlte Kurzpausen von mindestens 10 Minuten Dauer gewährt werden. Die Zeit der Kurzpause wird als geleistete Arbeitszeit gerechnet.
- (3) Sofern die zeitliche Lage der Kurzpause wegen des Betriebsablaufes nicht im Voraus festgelegt werden kann, kann die zeitliche Lage der Kurzpausen jeweils nach dem Arbeitsanfall bestimmt werden.

Vergleichbares finden wir in §6 (3) des BAT KF (NRW und Rheinland). »Als geleistete Arbeitszeit gerechnet« – was mag das bedeuten? Zählt der Arbeitgeber die Pausen zur regelmäßigen Arbeitszeit? Oder rechnet er sie über diese hinaus?

Die AVR DW EKD (§9a) und den AVR Bayern (§19) weichen in diesem wichtigen Punkt ab. Sie rechnen die Kurzpausen nicht als Arbeitszeit. Hier »sind Kurzpausen zu bezahlen«. Damit verlängern sie zugleich die individuell geschuldete wöchentliche Arbeitszeit um vermeintliche aber bezahlte Pausen.

Dies mag jeweils der handwerklichen Ungeschicklichkeit geschuldet sein. Immerhin: Die KDAVO Hessen und Nassau (§19) erlaubt zwar Kurzpausen, lässt jedoch deren Bewertung unregelt.

Der TVöD-K, TVöD-B und seine Nachfolger begnügen sich mit einer allgemein gehaltenen Öffnungsklausel in §6 (4). Doch in §6 (2) schlägt der TVöD einen vielversprechenden Weg ein in Richtung Arbeitszeitverkürzung:

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Der gewählte Begriff »einrechnen« eignet sich bereits heute, um in betrieblichen Vereinbarungen Unklarheiten beiseite zu räumen. In den bevorstehenden Tarifrunden liegt es an den in ver.di Organisierten. Sie können diesen gerade für die Kliniken und Heime so wichtigen – jedoch bislang für sie gestrichenen – Satz endlich »aktivieren«.

## Mitbestimmen!

Die Arbeitsrichter beschränkten wiederholt unser Mitbestimmungsrecht auf Dauer und Lage der »unbezahlten Pausen«. Das gilt nicht für die Kurzpausen.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage vergütungspflichtiger tariflicher Kurzpausen mitzubestimmen.  
BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 20/02

Das BAG fand eine auch für Arbeitgeber einsichtige Begründung:

»Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dient dazu, bei der Festlegung des Beginns und des Endes von Pausen die Interessen der Arbeitnehmer an einer Erholungswirksamkeit der Arbeitsunterbrechungen und einem möglichst effektiven Ermüdungsabbau zur Geltung zu bringen. Dies wird nicht nur durch Dauer der Pausen, sondern auch durch deren Lage innerhalb der Arbeitszeit beeinflusst.«

Die Gesetzesbegründung begnügte sich, für die Ruhepausen des Arbeitnehmer müsse »zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststehen« (Bundestagsdrucksache 12/5888 vom 13.10.1993, Seite 24 zu §4). Die zu Anfang dargestellten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sprechen stark für eine frühzeitige und präzise Festlegung (zustimmend u.a. der Kommentar von Anzinger/Koberski, Rn 33 zu §4 ArbZG).

Es mag in einer Gleitzeitregelung der Verwaltung ausreichen, einen »Pausenkorridor« festzulegen, also einen bloßen Zeitrahmen für die Pausen. Für einen Schichtplan genügt das in aller Regel nicht und verstieße gegen §6 (1) ArbZG.

Eine lässige Mitbestimmung kann für die Ansprüche der Beschäftigten sogar recht fatal werden. Vor zwanzig Jahren versuchte ein Krankenpfleger aus dem Altenpflegeheim »Elisabethenhof« (AVR DW EKD), die Vergütung seiner nicht befriedigenden Pausen in der Nacht zu erstreiten. Erfolglos.

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, erfüllt, wenn er eine Pausenregelung schafft, die den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepause zu nehmen.

BAG 23.9.1992 – 4 AZR 562

Der Arbeitgeber berief sich darauf, er habe – in Rücksprache mit der MAV – die nächtlichen Pausen geregelt. Während der Pausen könnten die Nachtwachen sich frei bewegen, bräuchten auf Klingelzeichen nicht zu reagieren und könnten insbesondere auch das Altenpflegeheim verlassen.

Zwar stand in der Pausenzeit im gesamten Altenheim nur eine einzige Pflegekraft zur Verfügung. Dies sei jedoch – so die Bundesarbeitsrichter – »eine Frage der Organisation durch die Beklagte und gegebenenfalls deren Korrektur durch die Aufsichtsbehörden«. Sie schlossen:

Die Pausenregelung war auch nicht deshalb unwirksam, weil sie ohne die Mitwirkung der zuständigen Mitarbeitervertretung eingeführt worden wäre. [...] Nach dem von dem Kläger nicht bestrittenen, ausdrücklichen und vom Landesarbeitsgericht als solchen auch festgestellten Vortrag der Beklagten war die Mitarbeitervertretung mit der auf ihre eigene Initiative vorgenommenen Pausenregelung einverstanden. [...] Schließlich kann nicht übersehen werden, dass die Mitarbeitervertretung nicht, wie in § 34 Abs. 5 MVO für den Fall vorgesehen, dass keine Einigung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung zustande kommt, die Schiedsstelle angerufen hat.

Eine Mitarbeitervertretung kümmert also besser um eine praxistaugliche »Pausenregelung« und überlässt das nicht den Beschäftigten vor Ort. In die Arbeitszeit einzurechnende Kurzpausen kommen den meisten Beschäftigten gut zupass. Denn weder die Bezahlung noch deren Verweigerung, sondern das Kräfteverhältnis an den Arbeitsplätzen sowie der Stellenplan bestimmen die tatsächliche Pausenkultur.

Mehr unter: [www.pause.schichtplanfibel.de](http://www.pause.schichtplanfibel.de)

Noch einmal: Das Direktionsrecht

### Gewerbeordnung

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...]

### BGB

§ 315 Bestimmung der Leistung durch eine Partei

(2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.

(3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. [...]

## Arbeiten im Frei: Rechts- und tarifwidrig

**Der Arbeitgeber bestimmt die regelmäßige Arbeitszeit. Die Interessenvertretung bestimmt mit. Einmal angeordnete Schicht- oder Dienstpläne sind damit verbindlich.**

Die Anordnung zusätzlicher Arbeit an planmäßig arbeitsfreien Tagen bleibt im betrieblichen Alltag heftig umkämpft. In den Tarifverträgen ist »Einspringen im Frei« nicht vorgesehen. Es gibt keine Pflicht für die Beschäftigten zur Arbeit in der Freizeit. Es fehlt in der Konsequenz meist auch an Regeln für eine Bezahlung.

Diese vermeintlichen Lücken zu schließen, geben sich nicht nur Arbeitgeber alle Mühe. Auch Arbeitsrichter und Rechtsanwälte suchen nach Wegen, um in Not- und Eilfällen auf die Freizeit der Beschäftigten zugreifen zu können. Je dünner die Personaldecke, je öfter reißen dramatische Löcher in der Schichtbesetzung auf. Geraten Vorgesetzte unter Handlungsdruck? Werden betriebliche Vereinbarungen ausgehandelt? Gibt es Streit vor den Einigungsstellen oder den Kirchengerichten?

Dann entfalten sie eine zunächst fast schlüssige Argumentation: Eine zusätzliche Schicht am freien Tag mag keine Sonderform der Arbeit sein, keine Überstunde in den tariflichen Grenzen. Dann – so die zunehmend und vehement vorgetragene These – handelt es sich beim kurzfristigen Ruf zur zusätzlichen Schicht eben nicht um besondere, sondern um ganz normale, regelmäßige Arbeitszeit. Diese regelmäßige Arbeitszeit schulden die Beschäftigten schließlich ihrem Chef.

»Regelmäßige« Arbeitszeit an ursprünglich als frei ge-

planten Tagen belastet die Beschäftigten besonders. Für einen Arbeitgeber hat sie gegenüber der zusätzlichen Arbeitszeit einen durchaus erwünschten Vorteil: Es werden keine Zuschläge fällig.

Der Arbeitgeber ordnet die ihm geschuldete Arbeitszeit an – kraft seines Direktionsrechts. Er stützt sein Weisungsrecht auf § 106 Gewerbeordnung. Er bestimmt Inhalt, Ort und auch Zeit der Arbeitsleistung. Aber ist diese »Bestimmung« damit fest bestimmt, oder ist sie widerruflich und abänderbar?

Unbestritten, eine Personalchefin oder die Pflegedienstleitung dürfen die übertragenen Aufgaben immer wieder neu an die aktuellen Herausforderungen anpassen. Sie können sogar kurzfristig den geplanten Ort der Leistung ändern und eine Beschäftigte auf eine ganze andere Station versetzen, ja auch in eine gänzlich andere Stadt.

### Arbeit auf Abruf

Der Schichtplan könnte dieser Logik folgen und ebenfalls eine widerrufliche Anordnung sein. Ein später noch einmal abgeänderter Plan dürfte so Ausfälle aufgrund überraschender Krankmeldungen berücksichtigen und abmildern. Ein solcher Schichtplan würde so zur nur einseitig verbindlichen Weisung. Die Beschäftigten müssten sich auf ihre Leistung vorbereiten und sich verfügbar halten. Sie müssten zudem damit rechnen, dass ihre Arbeitsstunden vielleicht auf einen als frei angekündigten Tag verschoben werden.

Alle ihre Vorhaben in der Freizeit ständen unter diesem Vorbehalt. Vielleicht wird es wieder eng im Arbeitsbereich; dann lösen sich die Zusagen und Verabredungen in Luft auf.

Die Arbeitgeber möchten vielleicht so ihre Risiken auf ihre Arbeitnehmer durchreichen. Über solche Vorgesetzte gab vor 35 Jahren Olivia Molina in der Hitparade ihr vernichtendes Urteil ab:

»Heute si, morgen no, bei Fernando wird keine froh!  
Heute no, morgen si, bei Fernando da weiß man nie.  
Heute hüh, morgen hott, immer wieder der alte Trott.  
Heute hott, morgen hüh, ja so geht es, auf  
Garantie.«

Derart klare Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts kennen wir hierzu bislang nicht. Unsere Suche nach Aufklärung zu § 106 GewO oder zu § 315 BGB bleibt erfolglos. Arbeitsrechtler beschäftigen sich wenig mit dem allgemeinen Direktionsrecht.

Erst bei einer recht speziellen Fallgestaltung werden wir fündig. Die »Arbeit auf Abruf« wurde vor etwa zehn Jahren mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz neu gefasst. § 12 TzBfG beschäftigt zahlreiche Kommentare. Die ermutigen uns. Denn sie widmen sich auch der Bestimmung der Arbeitszeit nach billigem Ermessen und deuten uns dazu endlich § 315 BGB Absatz 2 aus.

»Ein Widerruf bzw. eine Änderung der Mitteilung durch den AG ist nicht zulässig, da es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Gestaltungserklärung i.S.v. § 315 Abs. 2 BGB handelt, die unwiderruflich ist.«  
 (Ahrendt in: Handkommentar Arbeitsrecht, Däubler u. a., Nomos-Verlag)

»Als Leistungsbestimmungsrecht wird bei Wahrung der Ankündigungsfrist dieses mit dem Zugang für beide Seiten verbindlich. Eine einseitige nachträgliche Änderung durch den Arbeitgeber ist daher nicht mehr möglich. Die Änderung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.«  
 (Arnold in: Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, Haufe-Verlag)

»Ein einmal geplanter und dem Arbeitnehmer mitgeteilter Einsatz kann nicht mehr rückgängig gemacht werden, da der Arbeitgeber sonst gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen würde.«  
 (Zwanziger, Winkelmann in: Teilzeitarbeit – Ein Leitfaden für die Praxis, R. 45 zu Sonderformen der Teilzeitarbeit, Erich Schmidt Verlag)

»Der Arbeitgeber kann die so festgelegte Verpflichtung nur noch einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer ändern, rückgängig kann er seine Anforderung nicht mehr machen.«  
 (Meinel, Heyn, Herms in: TzBfG Kommentar, Beck-Verlag)

Bei der Arbeit auf Abruf erklärt sich der Arbeitgeber und bestimmt, wann die Teilzeitkraft zu arbeiten hat. Diese

Bestimmung legt die Arbeitszeit fest und bindet beide. An die Anordnung eines gewöhnlichen Schichtplans stellen die Gesetzgeber keine geringeren rechtlichen Anforderungen.

### Arbeitswissenschaftliche Vorgaben

Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (§ 6 Abs. 1 ArbZG). Die Belastbarkeit der Menschen bleibt in den unterschiedlichen Regionen Deutschlands gleich und damit vergleichbar. Die darüber gewonnenen Erkenntnisse der Wissenschaftler sind übertragbar.

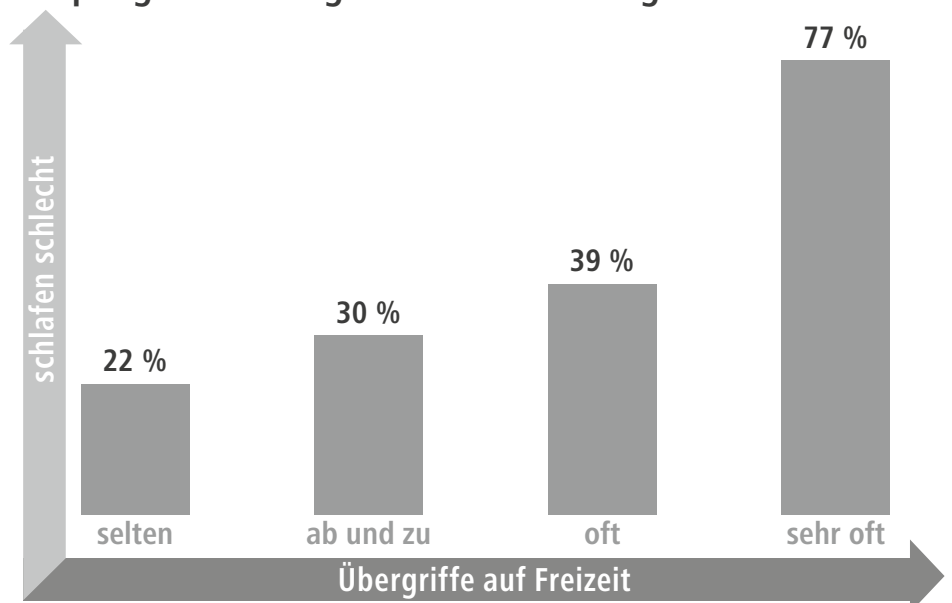
In zahllosen Studien haben sie auch die gesundheitlichen Folgen von einseitiger Flexibilisierung untersucht. Was als gesichert gilt, geben uns die staatlichen Ämter und Ministerien vor. Landauf, landab ist der Kanon gleich. In unterschiedlichen Formulierungen wiederholen sie den Leitsatz:

Einmal aufgestellte Schichtpläne werden von betrieblicher Seite möglichst zuverlässig eingehalten; Arbeitgeber vermeiden kurzfristige Änderungen der Schichtpläne.

Unter [www.leitlinien.schichtplanfibel.de](http://www.leitlinien.schichtplanfibel.de) haben wir solche Anweisungen zusammengetragen. Aktive Interessenvertreter stehen vor einer schwierigen und ermüdenden Aufgabe. Sie müssen Arbeitgeber und oft auch Richter davon überzeugen, gesetzliche Vorgaben und wissenschaftliche Erkenntnisse im betrieblichen Alltag anzuwenden.

Je öfter Beschäftigte für »Notfälle« gestört werden und ihre geplante Freizeit opfern, umso häufiger klagen sie über Schlafstörungen. Die Ministerien und Aufsichtsämter halten es daher für gesichert: Verlässliche Pläne begrenzen Belastungen.

### Einspringen und die gesundheitlichen Folgen



Quelle Janßen, D. & Nachreiner, F. (2005), <http://inqa.gawo-ev.de>

## TVöD und TV-L

Im öffentlichen Dienst warten wir hier sicher keine Gerichtsentscheidungen ab. Denn das Direktionsrecht der Arbeitgeber wird in § 106 GewO bereits auf die Grenzen des ›anwendbaren Tarifvertrages‹ beschränkt. Einseitige Planänderungen passen überhaupt nicht zu den Regelungen des TVöD, genauso wenig zu den ihm in den Bundesländern nachfolgenden TV-L.

Denn der Dienstplan wird in den Tarifregeln zur Anspruchsgrundlage. An Feiertagen wird durch § 6 Absatz 3 die Arbeitszeit um die ›dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden‹ vermindert. Könnte ein Arbeitgeber stattdessen die ursprünglich am Feiertag geplanten Stunden auf einen anderen Tag verschieben, liefe der tarifliche Ausgleichsanspruch leer.

Noch eindeutiger sind die – sonst recht missverständlich geratenen – Regeln zu Überstunden. § 7 Absatz 7 beschreibt dabei die ›für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden‹.

In § 7 Absatz 8 gelten die durch den Plan angeordneten täglichen Arbeitsstunden ausdrücklich als ›festgelegt‹. Überstunden sind danach die ›im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden‹.

Die Tarifpartner wählten hier mit festsetzen und festlegen jeweils eine Zusammensetzung aus demselben Eigenschaftswort fest mit einem Tätigkeitswort (ein Adjektiv-Verb-Kompositum). Die Eigenschaft ›fest‹ bedeutet starr/hart/fix/stabil. Dies meint den Gegensatz zu elastisch/weich/locker/beweglich. Die Schicht wird im Plan nicht nur einfach angesetzt oder gelegt, schon gar nicht bloß angekündigt oder vorläufig in Aussicht gestellt. Die Arbeitsstunden werden vom Arbeitgeber ausdrücklich festgelegt. Der Arbeitgeber soll sich damit zugleich selbst festlegen.

Stellen wir uns kurz einmal vor, ein Arbeitgeber könnte stattdessen die ursprünglich geplanten sechs Stunden an einem Tag abändern in die Anordnung einer deutlich längeren Schicht aus regelmäßigen Arbeitsstunden, in sieben, acht oder neun Stunden. Der Anspruch auf Überstundenzuschläge und -entgelt liefe dabei alsbald leer.

## Sonderwege bei Caritas und Diakonie

Die AVR der Caritas folgen seit Anfang des Jahres dem TVöD und dem TV-Ärzte. Das gilt zwar noch nicht überall und nicht für alle. Doch die Engpässe am Arbeitsmarkt drücken für die Ärzte, die Pflege, Sozialarbeit und Erzieherinnen in die richtige Richtung. Für sie sind jetzt die Gerichtsentscheidungen und Kommentare wieder voll übertragbar. Das schafft mehr Rechtssicherheit. Dies gilt auch für die beidseitig verbindlich festgelegte Dienstplanung.

Die AVR DW EKD sind da aus ganz anderem Holz. Kein anderes arbeitsvertragliches Regelwerk drechselt sich der-

art ausführlich durch Begrenzung und Bewertung der Arbeitszeit. Die Verfasser geben dazu eine etwas schlüpfrige Definition mit: ›Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.‹ (§9e Abs. 1) Festgelegt wird hier nicht die regelmäßige Arbeitszeit selbst. Festgelegt werden nur die Kalendertage mit regelmäßiger Arbeitszeit.

Das kann uns hier genügen. Regelmäßige Arbeitszeit darf auch in den AVR DW EKD ausschließlich an den im Plan festgelegten Tagen angeordnet werden. Damit sind die planmäßig freien Tage vor Übergriffen geschützt.

Über den BAT KF sollen wir an dieser Stelle ungnädig den Mantel des Schweigens decken. Die rheinische Variante wurde zwar – anders als der Name vermuten lässt – vom TVöD-B abgeschrieben. Wichtige Passagen zur Arbeitszeit wurden dabei ausgelassen, übersehen oder entstellt. Weder die tägliche Arbeitszeit selbst noch wenigstens die Kalendertage mit Arbeit werden als Grenze gegen Übergriffe beschrieben. Bestenfalls können sich Beschäftigte noch auf den bloßen Umfang der dienstplanmäßigen regelmäßigen Arbeitszeit in der Woche berufen (§ 7 Abs. 6 BAT-KF).

Der dafür verantwortliche VKM-rwl (Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) entschuldigt das in seinem Sonder-Newsletter vom 23.10.2007: ›Die Regelungen zur Arbeitszeit entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen § 15 BAT-KF. Diese ›kirchliche‹ Arbeitszeitregelung, auf die sich die ARK-RWL 1996/97 verständigt hat, hat sich überwiegend bewährt.‹ In Wahrheit gibt sie unlösbare Rätsel auf.

## Mitbestimmung

Eine betriebliche Vereinbarung über Arbeitszeiten regelt unter anderem die Ankündigungsfrist. Ordnet der Arbeitgeber binnen dieser Frist einen Plan mit Zustimmung der Interessenvertretung an, sollen und können sich alle auf diesen Plan vorbereiten und verlassen. Eine Klausel, in der die Interessenvertretung für Not- oder Eilfälle dem Ändern der Pläne zustimmt, wäre dagegen tarifwidrig und damit rechtsunwirksam.

Die geschuldete regelmäßige Arbeitszeit muss der Arbeitgeber im Schichtplanturnus fest verplanen. Mit dem beiderseitig verbindlichen Plan ist sein Direktionsrecht verbraucht. Nach der Anordnung sind Änderungen nur noch einvernehmlich mit dem Beschäftigten möglich.

Mehr unter: [www.meinfrei.schichtplanfibel.de](http://www.meinfrei.schichtplanfibel.de)

## 5 Tage sind genug!

### Freie Tage für einen guten Zweck – unser Leben

»Samstags gehört Vati mir!« – so lautete die zündende Forderung des DGB, aufgestellt für den 1. Mai 1956. Ein zweiter freier Tag je Woche – der bleibt auch nach über 50 Jahren für viele noch unerfüllt und hochaktuell.

Im öffentlichen Dienst wird – entgegen allen sich hartnäckig haltenden Missverständnissen – die 5-Tage-Woche nicht im Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt. Der Arbeitgeber kann sein Direktionsrecht bei der Lage der Arbeitszeiten jedoch nicht ganz frei ausleben. Denn die Interessenvertretung darf ihr Gegengewicht in die Waagschale werfen. Dazu haben die evangelische wie die katholische Kirche ihre Mitarbeitervertretungen mit umfassenden Gestaltungsrechten versehen. Es sind dieselben wie die ihrer oft beneideten weltlichen Geschwister – Betriebsrat und Personalrat.

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht [ ]: Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.  
(§ 40 MVG der EKD)

Eine Einteilung von Beschäftigten an 11 oder gar 12 Tagen in zwei Wochen wäre rechtsunwirksam ohne die ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Doch brauchen wir da manchmal schon einen gehörigen Initiativgeist. Um in einen Schichtplan über 4 Wochen oder einen Monat für jeden Beschäftigten mindestens 8 freie Tage einzutragen, genügt meist nicht der bloße Hinweis auf unsere Rechte.

Innerhalb der Mitarbeitervertretung gibt es oft Bedenken, ob so viele freie Tage für den Betrieb und die Betreuung von Menschen zumutbar sind. Und es müssen auch einzelne Kolleginnen und Kollegen erst mühsam überzeugt werden, wie sie ihre Freizeit und Familie mit der 5-Tage-Woche vereinbaren könnten. Selbst wenn alle Betroffenen sich einig sind, ist es der Arbeitgeber noch lange nicht. In dieser Misere wünschen sich viele zusätzlich zu ihrem Recht noch eine Handvoll rechtlicher Argumente, die für eine 5-Tage-Woche sprechen.

### AVR DW EKD

Zwar wurden kirchliche Tarifwerke in weiten Strecken von den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes abgeschrieben. Doch finden wir in den AVR DW EKD eine exotische Sonderbestimmung:

Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt 7,7 Stunden. Der Tag beginnt um

0:00 Uhr und endet um 24:00 Uhr. Für die Teilzeitbeschäftigten gilt Absatz 1 Unterabsatz 2 entsprechend.  
(§ 9 Abs. 2 AVR DW EKD)

Vor dem Hintergrund der kalendarischen Unregelmäßigkeiten beim Kalendermonat tut sich die AVR DW EKD schwer, für Betriebe mit Schichtarbeit und Teilzeit eine monatliche Sollarbeitszeit zu konstruieren. Scheffer/Mayer versuchen darum, diese ungewöhnliche Tarifregel im Zusammenhang mit der Teilzeit zu deuten: »Auch hier handelt es sich wieder um eine bloße Rechenvorschrift, von der die Parteien abweichen können, um eine bestimmte Stundenzahl festzulegen. Welche Höchststundenzahl die Parteien vereinbaren, hängt nicht zuletzt davon ab, welche Abrede sie generell über die Arbeitszeitverteilung getroffen haben« (Scheffer/Mayer, Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland, Otto Bauer Verlag Stuttgart, § 9 Erl. 4).

Diese Auslegung überzeugt nicht. Denn eine bloße Rechenvorschrift könnte wohl kaum beliebig durch Einzelabrede verändert werden. Und es gäbe auch keinen Bedarf für solche Abreden. Die Arbeitszeitregelungen der AVR DW EKD sind ausgesprochen umfangreich. Die Regelung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit wurde dabei direkt an den Anfang gestellt, unmittelbar nach der Festlegung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden.

Sie wird so nicht nur zu irgendeiner Regel, sondern zur Grundlage der folgenden Arbeitszeitregelungen. Denn selbst wenn mit unterschiedlichen Schichtlängen gearbeitet wird, kommen wir nur durch eine 5-Tage-Woche auf den Durchschnitt von 7,7 Stunden. Doch selbst wenn – vielleicht für Teilzeitkräfte – eine abweichende Regelung zulässig wäre: In den Arbeitsverträgen der Vollzeitkräfte wird wohl nur in den seltensten Fällen eine Klausel zu finden sein wie etwa »Ihre durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 7 Stunden«. Gut so und für unsere freien Tage!

Die AVR DW EKD versuchen offenbar, für ihre deutlich unterdurchschnittlichen Vergütungsregeln einen fairen Ausgleich zu schaffen. Das ist der verständliche Grund für ihre besonders weit gehenden Schutzbestimmungen gegen einseitig flexibilisierte Arbeitszeiten.

### Ersatzruhetage

Für die Arbeit an Sonntagen und Feiertagen winkt das Arbeitszeitgesetz mit Ersatzruhetagen.

Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des § 11 Absatz 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.  
(§ 11 Abs. 4 ArbZG)

Solche Ersatzruhetage beginnen genauso wie die Sonn- oder Feiertagsruhe selbst um 00 Uhr und enden 24 Stunden später um Mitternacht. Doch direkt vor oder danach liegt noch eine Ruhezeit – verkürzt auf 10 Stunden in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. So sind an Sonn- und Ersatzruhetagen insgesamt mindestens 34 Stunden frei von jeder Arbeit. So viel Zeit muss sein – zur »seelischen Erhebung«, also nicht nur zum Ausschlafen, sondern zum ganzen Leben.

Die Interessenvertretung bestimmt darüber mit, wann diese Ersatzruhetage liegen (LAG Köln, Beschluss vom 24. September 1998 – 10 TaBV 57/97). Um das leisten zu können, kann sie verlangen, die Ersatzruhetage im Schichtplan deutlich zu kennzeichnen. Und werden Ersatzruhetage samt ihrer anliegenden Ruhezeit sichtbar, dann wird es in der 6-Tage-Woche und auch in einer 5,5-Tage-Woche eng.

Denn oft enden Frühschichten ja erst nach 14:00 Uhr. In der Schichtfolge Früh-Frei-Früh kann dann der freie Tag kein Ersatzruhetag sein, da weder davor noch danach eine zumindest zehnstündige Ruhezeit liegt. Eine Schichtfolge Spät-Frei-Früh würde erst recht keinen gesetzlich vorge-

schriebenen Ersatzruhetag enthalten. Die unmittelbare Schichtfolge Spät-Früh jedoch sprengt regelmäßig alle Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um gesetzeskonforme Schichtpläne schreiben zu können, brauchen wir daher eine ausreichende Zahl freier Tage. Weniger als zwei freie Tage im Wochendurchschnitt aber sind ein deutlicher Hinweis auf Konflikte mit dem Arbeitszeitgesetz.

## Leitlinien

Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung unserer Schichtpläne sind nicht ganz einfach zu fassen. Doch das NRW-Ministerium hat diese mutig zusammengestellt (Durchführung des Arbeitszeitgesetzes, Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW vom 3. März 2008 [II A 2 8435.4.11]).

Es empfiehlt unter anderem:

- ausreichende Ruhezeiten bei Schichtwechsel, keinesfalls kürzer als 24 Stunden
- regelmäßig freie Wochenenden in kontinuierlichen Schichtsystemen
- Wochenendfreizeiten von mindestens zwei Tagen, davon ein Samstag oder Sonntag
- Ausgleich der Mehrbelastung von Schichtarbeiterinnen und -arbeitern durch zusätzliche Freizeit
- keine Arbeitsperioden von 8 oder mehr Arbeitstagen in Folge; möglichst keine langen Schichten

Wer Schichtpläne in seinem Betrieb einmal etwas gründlicher durchprüft, findet wohl eine ganze Reihe von Verstößen gegen die Schutzbestimmungen in den kirchlichen Tarifen, gegen Gesetze und gegen die Ratschläge der Arbeitsmediziner. Die Konsequenz ist dann recht schlicht: »Nein, das darf der Arbeitgeber so nicht.« Eine umtriebige Mitarbeitervertretung wird zum Schluss also wieder vor der Frage stehen: »Wollen wir das zulassen?«

Mehr unter:

[www.5tage.schichtplanfibel.de](http://www.5tage.schichtplanfibel.de)

[www.ersatzruhetag.schichtplanfibel.de](http://www.ersatzruhetag.schichtplanfibel.de)



»Samstags gehört Vati mir!« – Plakat des DGB mit der Forderung zur Einführung der 5-Tage-Woche aus dem Jahr 1956

## 2 | Feiertage

Für Feiertage verbietet § 9 Arbeitszeitgesetz, dass Arbeitgeber uns »beschäftigen«.

§ 10 ArbZG erlaubt dies dann ausnahmsweise doch. In diesen Fällen steht uns laut § 11 ArbZG ein Ersatzruhetag zu. Dies alles führt leicht zu Missverständnissen. Viele glauben, Feiertage führten durchweg zu einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit um einen Arbeitstag. Es ist deutlich komplizierter.

1. Das **Arbeitszeitgesetz** schützt den Feiertag selbst, lässt aber die Verschiebung der ausgefallenen Arbeit auf einen anderen Tag zu. Dieser Ersatzarbeitstag darf nur selbst kein Sonntag oder Feiertag sein oder die Ruhezeit »unmittelbar in Verbindung« (§ 11 Abs. 4 ArbZG) verletzen.  
Es handelt sich dabei um Freizeit, jedoch nicht um Freizeitausgleich, also nicht um die Freistellung von einer Arbeitspflicht!
2. Das **Entgeltfortzahlungsgesetz** sichert lediglich den Fall ab, dass es nicht zum Ersatzarbeitstag kommt. Zum Beispiel gibt es bei einer 6-Tage-Woche keinen freien Tag mehr, an dem »nachgearbeitet« werden könnte, denn der 7. Tag ist ja entweder ein Sonntag oder ein Ersatzruhetag für einen gearbeiteten Sonntag.

### EntgFG § 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

3. Erst in **Tarifverträgen** und Arbeitsvertragsrichtlinien kann als Anspruch vereinbart sein, ob und in welchen Fallgestaltungen ein Feiertag oder Vorfesttag (Heiligabend, Silvester) die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit vermindert.

Die Rechtsprechung hat sich mit den Besonderheiten der Schichtarbeit im Gesundheitswesen wenig auseinandergesetzt. Sie trifft dann recht praxisfremde Unterscheidungen:

- a) Hätte die Arbeitnehmerin ohne Feiertag an diesem Tag arbeiten müssen?
- b) Hatte die Arbeitnehmerin an diesem Tag ohnehin frei – auch ohne Feiertag?

Kommt es zu »Störungen« durch Krankheit, Urlaub oder andere Arbeitsfreistellung, soll hinterher aufgeklärt werden:

- c) Hätte die Arbeitnehmerin trotz des Feiertags an diesem Tag arbeiten müssen?
- d) Hat die Arbeitnehmerin an diesem Tag wegen des Feiertags freigeht oder aus anderen Gründen?

Bei festen betriebsüblichen Arbeitszeiten ist eine sichere Antwort auf solche Fragen möglich. Gibt es einen starren Rahmenschichtplan, lässt sich ebenfalls vieles aufklären. Bei flexiblen Schichtplänen müssen die eindeutige Dokumentation (Trennung in erste und zweite Zeile) und das Mitbestimmungsverfahren (rechtswirksame Anordnung erst nach Zustimmung) die Klärung unterstützen.

Noch weniger ist bislang zu Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften oder gar Inanspruchnahmen an Feiertagen geregelt.



## Bewegliche und feste Feste

Die Zahl der Feiertage wurde zunehmend beschränkt. Zudem fallen einige unglücklich auf einen Sonntag. »Feste Feiertage« richten sich nach dem Kalender. Sie liegen fest auf einem Kalendertag, wandern jedoch über die einzelnen Wochentage. Fallen sie auf einen Sonntag, sprechen wir vom »Arbeitgeberglück«.

- 01.01.** Neujahr
- 06.01.** Heilige Drei Könige (Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt)
- 01.05.** Internationaler Kampftag
- 15.08.** Mariä Himmelfahrt (Teile Bayerns, Saarland)
- 03.10.** Tag der Deutschen Einheit
- 01.11.** Allerheiligen (Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Teile Thüringens)
- 25.12.** Erster Weihnachtstag
- 26.12.** Zweiter Weihnachtstag

Die »beweglichen Feiertage« richten sich dagegen nach dem Mondzyklus. Ostern fällt nach dem Frühlingsbeginn (Nacht zum 21. März) und dem ersten Vollmond auf den ersten Sonntag. Die Kirche vereinfacht die Astronomie. So kommt es u.a. im Jahr 2019 zur »Osterparadoxie« – Ostern fällt dann statt auf den 24. März auf den 21. April 2019. Die beweglichen Festtage fallen stets auf einen bestimmten Wochentag.

<b>Montag</b>	Ostermontag, Pfingstmontag
<b>Dienstag</b>	
<b>Mittwoch</b>	
<b>Donnerstag</b>	Himmelfahrt, Fronleichnam
<b>Freitag</b>	Karfreitag
<b>Samstag</b>	
<b>Sonntag</b>	Ostersonntag, Pfingstsonntag

Für Geltendmachungen findest Du eine Tabelle der Jahre 1700 bis 2199 unter <http://www.uni-bamberg.de/liturgwiss/leistungen/service/festkalender/>.

Wir dürfen feiern, wann wir wollen. Es sind die Landesregierungen, die bestimmen, was als Feiertag geschützt wird. Am Ostersonntag und Pfingstsonntag begnügt sich u.a. die NRW-Landesregierung mit dem Schutz des Sonntags. Nur wer also an diesen Sonntagen »ohnehin« frei hat, kann unbeschwert feiern. Die anderen erhalten lediglich den Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit.

## Seelische Erhebung – gegen die Fron der Arbeit!

### Sonntagsruhe und Ersatzruhetage sind mehr als nur Erholungszeit

**Das Verfassungsgericht hat den Schutz unserer Sonntage neu untersucht und gefestigt. Arbeitgeber müssten nun ihre zahlreichen Übergriffe auf die Ruhetage in Kliniken und Heimen neu und frisch überprüfen. Wir warten nicht so lange und machen das besser selbst.**

Weder Christentum noch Islam kennen einen religiös begründeten Zwang zur ritualisierten Arbeitsruhe an einem bestimmten Wochentag. Im Katechismus der katholischen Kirche von 1997 finden wir eine ganz andere Bedeutung:

»Der Sabbat unterbricht den Arbeitsalltag und gewährt eine Ruhepause. Er ist ein Tag des Protestes gegen die Fron der Arbeit und die Vergötzung des Geldes.«

Starke Worte. Doch verbale Kraftmeierei löst sich aus dem betrieblichen Alltag und schwebt nutzlos im leeren Raum. Die Fron in einem Altenheim der Caritas oder der Tanz um die Privatpatienten in einem katholischen Krankenhaus sind wohl nicht gemeint. Martin Luther führt in seinem Großen Katechismus aus:

»dass wir Feiertage halten nicht um der verständigen und gelehrten Christen willen, denn diese bedürfen nirgends zu.«

Stattdessen erkennt er jedoch zwei andere, äußerliche Gründe, die sonntägliche Arbeitsruhe zu schützen:

»erstlich um leiblicher Ursache und Notdurft willen, welche die Natur lehrt und fordert für den Gemeinen Haufen, Knechte und Mägde, so die ganze Woche ihrer Arbeit und Gewerbe gewartet, dass sie sich auch einen Tag einziehen, zu ruhen und erquicken.«

Die Knechtschaft selbst ist nicht natürlich, sondern gesellschaftlich verschuldet. Luther stößt sich nicht an dieser Ungleichheit. Er erkennt aber, dass die begrenzte menschliche »Natur« es erfordert, Knechte mit einem Ruhetag vor der Arbeit zu schützen. Den zweiten Grund findet Luther bereits im sozialen Miteinander:

»Darnach allermeist darum, dass man an solchem Ruhetage (weil man sonst nicht dazu kommen kann) Raum und Zeit nehme, Gottesdienstes zu warten; also dass man zu Haufe komme, Gottes Wort zu hören und handeln, darnach Gott loben, singen und beten.«

Es brauchte hier nicht die Hektik der Neuzeit. Schon im Mittelalter schien es Luther nur noch mit einer bewussten Anstrengung möglich, einen Termin zu finden und so gemeinschaftliche Zeit zu organisieren.

## Von der Verfassung geschützt

Wir brauchen solch gute Argumente, um uns heute gegen Angriffe auf die Sonntage oder auf die besonderen Ersatzruhetage zu verteidigen. Und wir landen dabei offenbar nicht versehentlich im Eckchen religiöser Eiferer. Denn auch die Verfassung verengt den Schutz unserer Sonntage nicht auf die Religion.

Ende 1948 formierten die 11 Ministerpräsidenten der deutschen Länder in den Westzonen eine Versammlung, um sich diese Verfassung zu schreiben. Die »Väter des Grundgesetzes«, 61 Männer und 4 Frauen, mochten sich jedoch bei einigen delikaten Fragen nicht einigen. Sie halfen sich, indem sie sich in Artikel 140 auf einen schlichten Rückverweis zur Weimarer Verfassung aus dem Revolutionsjahr 1919 beschränkten, den Artikel 139:

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.

Zu dieser Zeit waren auf der Länderebene die Verfassungsgebenden Versammlungen schon weiter vorgerückt. Ganz ähnlich wie sein Nachbar Rheinland-Pfalz (dort in Artikel 47) stellte das vom rheinischen Katholizismus geprägte NRW die Religion gleichberechtigt neben (!) die seelische Erhebung, die körperliche Erholung und die Ruhe:

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage werden als Tage der Gottesverehrung, der seelischen Erhebung, der körperlichen Erholung und der Arbeitsruhe anerkannt und gesetzlich geschützt. (Artikel 25 der Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen)

Eine seelische Erkrankung wird nicht der Deutungshoheit von Kirchen zugeordnet, genauso wenig die seelische Grausamkeit. Erst die seelische Erhebung lockt viele auf eine falsche Fährte. Auch hier ist wieder die menschliche Psyche gemeint. Doch Erhebung? Mit dem Erheben »zu Haufe« tun wir Deutschen uns besonders schwer. »Wer auf sein Elend tritt, steht höher. Und das ist herrlich, dass wir erst im Leiden recht der Seele Freiheit fühlen«, grübelte vor gut zwei Jahrhunderten Friedrich Hölderlin.

In dieser Gemengelage wurde das Verfassungsgericht aufgerufen, die Adventssonntage in Berlin zu verteidigen. Dort hatte Bürgermeister Wowereit am 24. November 2009 den Weihnachtsmarkt besinnlich eröffnet: »Die Weihnachtsbeleuchtung gibt uns ein Gefühl der Wärme, das wir in der dunklen Jahreszeit so sehr brauchen.« Doch sein rot-roter Senat hatte kaltblütig für ein Christmas-Shopping in der Hauptstadt gleich alle Adventssonntage vom Sonntagsschutz befreit.

Eine Woche später, am 1. Dezember, holte das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe den Senat und die Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel zurück unter den Schutz. Eine »Ausnahme davon bedarf eines dem Sonntagsschutz gerecht werdenden Sachgrundes. Bloße

wirtschaftliche Interessen von Verkaufsstelleninhabern und alltägliche Erwerbsinteressen der Käufer für die Ladenöffnung genügen dafür grundsätzlich nicht.«

## Der »zeitliche Gleichklang«

In ihrer Urteilsbegründung verweisen sie – neben dem Grundrecht auf Ausübung der Religionsfreiheit – gleich auf eine ganze Reihe weiterer Rechte aus dem Grundgesetz: die physische und psychische Regeneration (körperliche Unversehrtheit, Artikel 2), den Schutz von Ehe und Familie (Artikel 6) und die Vereinigungsfreiheit (Artikel 9).

Der Sonn- und Feiertagsgarantie kann schließlich ein besonderer Bezug zur Menschenwürde beigegeben werden, weil sie dem ökonomischen Nutzendenken eine Grenze zieht und dem Menschen um seiner selbst willen dient.

Die soziale Bedeutung des Sonn- und Feiertagsschutzes und mithin der generellen Arbeitsruhe im weltlichen Bereich resultiert wesentlich aus der – namentlich durch den Wochenrhythmus bedingten – synchronen Taktung des sozialen Lebens. Während die Arbeitszeit- und Arbeitsschutzregelungen jeweils für den Einzelnen Schutzwirkung entfalten, ist der zeitliche Gleichklang einer für alle Bereiche regelmäßigen Arbeitsruhe ein grundlegendes Element für die Wahrnehmung der verschiedenen Formen sozialen Lebens. Das betrifft vor allem die Familien, insbesondere jene, in denen es mehrere Berufstätige gibt, aber auch gesellschaftliche Verbände, namentlich die Vereine in den unterschiedlichen Sparten. Daneben ist im Auge zu behalten, dass die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen auch für die Rahmenbedingungen des Wirkens der politischen Parteien, der Gewerkschaften und sonstiger Vereinigungen bedeutsam ist und sich weiter, freilich im Verbund mit einem gesamten »freien Wochenende«, auch auf die Möglichkeiten zur Abhaltung von Versammlungen auswirkt. Ihr kommt mithin auch erhebliche Bedeutung für die Gestaltung der Teilhabe im Alltag einer gelebten Demokratie zu.

(Bundesverfassungsgericht, Erster Senat, Begründung des Urteils vom 1.12.2009 – 1 BvR 2857/07 und 1 BvR 2858/07)

Wenn der gemeinsam erlebte Sonntag so wichtig ist, wo bleibt er dann bei uns? Wie steht es damit in all den Heimen und Krankenhäusern, wo Wochenende für Wochenende die Kolleginnen Bewohnerinnen und Patienten versorgen?

## Beschäftigungsfrei

Das Verbot der Sonntagsarbeit wurde, nachdem Reichskanzler Bismarck endlich abgetreten war, 1891 in die Gewerbeordnung eingefügt und danach konsequent durch-

löchert. Das größte Loch – die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (KrAZVO) vom 13. Februar 1924 – galt für Heime und Kliniken bis 1996 fort.

Erst seit 13 Jahren sind die Sozialbereiche vom allgemeinen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) miterfasst. Die Gesetzgeber haben jedoch für die Beschäftigten in »Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen« den Schutz gleich wieder heruntergeschraubt. Dazu gehören nicht nur die Grenzen für Höchstbelastungen.

Auch die Beschränkungen, Arbeitnehmer an Sonntagen zu beschäftigen (§ 9 ArbZG), wurden in § 12 unter anderen den Kirchen für ihre Sonderregelungen überlassen. Die Kirchen dürfen sich auf ihrem Dritten Weg um den Schutz des Sonntags kümmern. Sie nützen diese Öffnungen für das genaue Gegenteil.

## Keine Sonntagsarbeit bei Service-Töchtern?

Das Arbeitszeitgesetz verbietet die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. Die Ausnahmen sind vielfältig – »in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, [ ] Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, [ ] im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen, [ ] bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist« (§ 10 ArbZG).

Manche diakonische Einrichtungen verschieben Personal in Tochterunternehmen und schleusen es untertariflich zurück. Fraglich bleibt, ob solche Tochtergesellschaften dennoch die Ausnahmebestimmungen des Gesetzes nutzen können. Eine Entscheidung des BAG ermutigt unsere Zweifel:

Es spricht viel dafür, kann aber für die vorliegende Entscheidung noch offenbleiben, dass die Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot des § 8 Abs. 1 MuSchG für schwangere Arbeitnehmerinnen in Krankenanstalten (§ 8 Abs. 4 MuSchG) nur dann in Betracht kommt, wenn die Arbeitnehmerin bei der Krankenanstalt selbst angestellt und nicht von einem Drittunternehmen entsandt ist. (BAG-Urteil vom 12.12.1990 – 5 AZR 16/90)

Eine Mitarbeitervertretung kann daher mit einiger Berechtigung Schichtpläne an den Arbeitgeber zurückschicken mit dem freundlichen Hinweis: »Wir stimmen nicht zu. Denn es spricht viel dafür, dass die verplanten Leiharbeiterinnen weder an unserer Sonntags- noch an der Feiertagsarbeit teilnehmen dürfen.«

## Frei als Ersatz

Das Arbeitszeitgesetz betont den Grundauftrag bereits im ersten Paragraphen:

Zweck des Gesetzes ist es, [ ] den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Erst über Änderungsanträge ergänzte dabei die Mehrheit im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung aus CDU/CSU und FDP für die letzte Lesung die Passage: »und der seelischen Erhebung«. (Bundestagsdrucksache 12/6990 vom 8.3.1994)

Die europäische Richtlinie 2003/88/EU kennt keine Sonntagsruhe, lediglich »pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden« (Artikel 5). Den Bezugszeitraum dürfen die Mitgliedstaaten auf bis zu 14 Tage ausweiten (Artikel 16).

Das deutsche Arbeitszeitgesetz geht da bis zum Äußersten. Wer Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, hat einen Ersatzruhetag zu gewähren, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen liegen muss (§ 11 [3] ArbZG). Der freie Tag darf also auch am Montag 13 Tage vor der Sonntagsbeschäftigung eingeteilt werden. Die AVR DW EKD hat da eine feine Besonderheit. Nach § 9 (4) warten wir auf den freien Tag nur in den »folgenden zwei Wochen«. Dies schränkt die maximale Zahl an Arbeitstagen in Folge ganz entscheidend ein.

## Der deutsche lange Sonntag

Beim besonderen Wochentag, dem geschützten Sonntag, handelt es sich um eine typisch deutsche soziale und kulturelle Besonderheit. Hier werden die 24 Stunden festzurrt auf die Zeit zwischen 00:00 und 24 :00Uhr (§ 9 [1] ArbZG). Dies betont noch einmal den besonderen sozialen Zweck dieser Norm, den zeitlichen Gleichklang der freien Zeit mit anderen zu erreichen.

Viele Schichtplanverantwortliche übersehen leider eine weitere Bestimmung:

Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag [...] ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen. (§ 11 [4] ArbZG)

Entweder wir bekommen vor dem Sonntagsbeginn um 00 Uhr zumindest die Mindestruhezeit im Sozialbereich auf 10 Stunden verkürzt; ab 14:00 Uhr samstags können wir dann nach Hause, einkaufen, den Haushalt fertig machen und ausruhen, um fit zu sein für unseren Sonntag. Oder aber die 10 Stunden schließen sich am Sonntagabend ab Mitternacht an. Wir können uns dann also von

den Abenteuern an einem prall gefüllten Sonntag noch ausruhen, ehe es frühestens um 10:00 Uhr am Montag wieder losgeht.

So stellen die Schichtarbeiter zumindest für den freien Sonntag einen zeitlichen Gleichklang mit ihren Freunden und Familien wieder her. Samstags bis 14:45 Uhr, sonntags frei und am Montagmorgen zur Frühschicht – eine solche Schichtfolge fänden die meisten Beschäftigten sehr unbefriedigend. Offenbar mit gutem Recht!

Und genauso deuten es Staatssekretär Anzinger und Ministerialdirektor Koberski in ihrem »Kommentar zum Arbeitszeitgesetz«. Ebenso Baeck/Deutsch. Dietrich/Hanau/Schaub betonen im »Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht« zudem, dass diese anschließende und ununterbrochene Ruhezeit nicht einmal mit einer Rufbereitschaft vereinbar sei. Denn da müsse der Arbeitnehmer »stets mit einem Abruf zur Arbeit rechnen«. Buschmann/Ulber gehen in ihrem im Bund-Verlag erschienenen Taschenkommentar sogar noch weiter und fordern kategorisch den freien Samstagnachmittag (ebenso Roggendorf).



## Kürzer wäre schlecht

Es gibt eine gewichtige Minderheitsmeinung. Harald Schliemann, Vorsitzender des 1. Senats des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland, argumentiert in seinem Kommentar zum ArbZG (1. Auflage 2009) für eine deutlich entschärfte Auslegung. Danach genügt ein Zeitraum von 35 Stunden, welcher den Sonntag »umfasst«. Doch die an den Sonntag anschließende Ruhezeit braucht nach dieser Lesart nicht mehr ununterbrochen sein. So beschreibt er eine Schichtfolge mit samstäglicher Spätschicht bis 18:00 Uhr über einen freien Sonntag zur Frühschicht ab 8:00 Uhr, mit der nach seiner Ansicht der Arbeitgeber dem Gesetz genügt.

Vielleicht überprüft Schliemann nach Lektüre der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts seine Auffassung noch einmal. Schließlich hat die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz die Beschwerde geführt – und recht bekommen.

Den Beschäftigten wird ein kurzer Rumpfsontag jedenfalls kaum genügen. Und ihre Interessenvertretungen brauchen solchen Schichtfolgen auch nicht zuzustimmen. Was für den Sonntag recht ist, kann beim Ersatzruhetag nur erst recht billig sein. Die Schichtarbeiter/innen können diese besondere Schutzzone nur genießen, wenn sie diese erkennen können. Dann wissen sie: Hier habe ich meinen Sonntag, da habe ich meinen Ersatzruhetag – ich kann mich langfristig darauf einstellen und verlassen, ich kann mich also mit meinen Lieben fest verabreden und brauche insbesondere da keine kurzfristigen Übergriffe auf mein besonderes Frei zu fürchten!

Es liegt an der betrieblichen Interessenvertretung, die Voraussetzungen für eine seelische Erhebung festzuklopfen, zu sichern und zu kontrollieren. Dazu kann und sollte sie durchsetzen, dass Ersatzruhe im Schichtplan als solche gekennzeichnet wird (LAG Köln, Beschluss vom 24.9.1998 – 10 TaBV 57/97).

Ein freier Sonn- oder Ersatzruhetag verträgt sich keinesfalls mit einer Rufbereitschaft. Denn der Arbeitgeber hat jede Form der Beschäftigung zu unterlassen (LAG Düsseldorf vom 13.10.2004 – Az. 4 [5] Sa 1121/04). Wer also am freien Tag im Plan mit Rufbereitschaft oder Stand-by steht, kann einen richtigen Ersatz nachfordern.

Mehr unter [www.sonntag.schichtplanfibel.de](http://www.sonntag.schichtplanfibel.de)

## 3 | Ausgleichszeiträume

### Werktag, Sonntag

#### EU-2003/88/EG: Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

##### Artikel 3 Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer **pro 24-Stunden-Zeitraum** eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

##### Artikel 5 Wöchentliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.

#### Deutsches Arbeitszeitgesetz ArbZG

##### § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die **werktägliche Arbeitszeit** der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn [...]

### Urlaubsanspruch

Zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs bei unregelmäßigen Schichtplänen ist die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis zu setzen. Für diese Verhältnismäßigkeitsrechnung ist auf den Zeitabschnitt abzustellen, in dem im Durchschnitt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird. (BAG 8.19.1998 – 9 AZR 161/97)

### ivrAZ – Tarifvertragliche Regelungen

#### Fundstellen im TVöD

TVöD § 6 (2) – Ausgleichszeitraum ivrAZ.

TVöD § 7 (7) – Überstunden, die über die »für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.«

TVöD § 7 (8) – Überstunden, die hinausgehen »über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Plan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.«

TVöD § 8 (2) – Arbeitszeiten, die keine Überstunden sind und »nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen« werden.

TVöD-K § 7.1 (4) – Wöchentliche Höchststarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst, Nachtarbeit.

#### BAT § 15 (1)

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Die 26-Wochen-Räume wurden mit dem 74. Änderungstarifvertrag am Sonntag, dem 1. März 1998 wiedereingeführt. Ausgehend vom Wochenbeginn mit Montag, dem 2. März 1998, ergeben sich verbindliche Stichtage im Jahr oder alle 26 Wochen bis zu einer betrieblichen Neuregelung:

01.03.1999 / 28.02.2000 / 26.02.2001 / 25.02.2002 / 24.02.2003 / 23.02.2004 / 21.02.2005 / 20.02.2006 / 19.02.2007 / 18.02.2008 / 16.02.2009 / 15.02.2010 / 16.08.2010 / 14.02.2011 / 15.08.2011 – und so fort.

Voraussetzung ist allerdings, dass der BAT unmittelbar als Tarifvertrag vereinbart wurde und dieser zumindest noch nachwirkt.

Wurde der BAT stattdessen mittelbar vereinbart – über eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf die (»jeweils aktuelle Fassung«) – dann deutet das BAG den BAT-Bezug plausibel um in die Absicht, den einschlägigen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anzuwenden (TVöD-K, TVöD-B, TV-L). In diesem Fall liegt es bei der betrieblichen Interessenvertretung, Dauer, Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums zu bestimmen – nötigenfalls über ein Einigungs- oder Schlichtungsverfahren.

## ivrAZ – »tarifliche« Regelungen

### BAT KF § 15

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zugrunde zu legen. Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 52 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit des Angestellten angerechnet. Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von höchstens 100 Stunden kann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Die darüber hinausgehenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens des Angestellten werden mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

### AVR DW EKD § 9 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Die Woche beginnt am Montag um 0:00 Uhr und endet am Sonntag um 24:00 Uhr. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters festgelegt (X % von 38,5). Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

### AVR Caritas Anlage 5 § 1

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden in der Woche. Der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen. Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden.

## Minusstunden verfallen

### Zu wenig Arbeit – das muss uns keine Angst machen

»Minusstunden gibt es nicht« – ganz so einfach, wie es auf manchen gewerkschaftlichen Broschüren steht, ist das für Beschäftigte in den kirchlichen Ausnahmegebieten leider nicht. Doch die gute Nachricht ist: Auch hier lösen sich Minusstunden wie Geister in Luft auf.

### Was sind Minusstunden?

Kaum ein anderes Tarifwerk ist so versessen auf detaillierte Regelungen wie die bundesweit angewendeten AVR DW EKD. Sie lassen die Arbeitgeber für jede Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto führen. Und sie haben dazu sogar eine ganz eigene Definition für eine ganz besondere Form der Kurzarbeit spendiert:

§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden  
(6) Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters [ ] unterschreitet. Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.  
§ 9b Arbeitszeitkonten  
(6) Bis zu [ ] 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

In der betrieblichen Praxis wird diese großzügige Schwankungsbreite oft noch überschritten. Die Arbeitsvertragsrichtlinien regeln jedoch lediglich das Schicksal von die jährliche Sollgrenze überlaufenden Plusstunden. Diese vertragswidrigen Überplanungen werden als »Zeitguthaben« nach dem Jahresende ausgezahlt.

Die in Nordrhein-Westfalen und dem Saarland üblichen Arbeitsvertragsrichtlinien BAT-KF gehen da im Übermaß noch etwas weiter. In § 6 (1) heißt es:

»[ ] eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen.

Doch auch dort werden danach lediglich die vertragswidrigen Überplanungen (Plusstunden) geregelt. Die »Zeitguthaben« werden dann mit dem Stundenentgelt samt einem Überstundenzuschlag ausbezahlt. Die AVR der Caritas kennen solche freizügigen Ausnahmebestimmungen weder zu Plus- noch zu Minusstunden.

## Was wird am Ende aus den Minusstunden?

Im Arbeitsverhältnis schuldet der Arbeitgeber uns die Bezahlung. Im Gegenzug hat er den Anspruch auf die gesamte Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum. Er ist Gläubiger.

### BGB

§ 293 Annahmeverzug

Der Gläubiger kommt in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt.

Muss der Arbeitnehmer diese Leistung erst noch mal ausdrücklich anbieten?

### BGB

§ 296 Entbehrlichkeit des Angebots

Ist für die von dem Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, so bedarf es des Angebots nur, wenn der Gläubiger die Handlung rechtzeitig vornimmt. Das Gleiche gilt, wenn der Handlung ein Ereignis vorauszugehen hat und eine angemessene Zeit für die Handlung in der Weise bestimmt ist, dass sie sich von dem Ereignis an nach dem Kalender berechnen lässt.

Muss der Arbeitgeber die »Leistung« unserer Arbeitszeit durch die »Handlung« der Schichtplananordnung vorher im Kalender bestimmen?

### Gewerbeordnung

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen [...].

### BGB

§ 315 Bestimmung der Leistung durch eine Partei

(2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.

(3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.

Der Arbeitgeber muss die »Leistung« unserer Arbeitszeit also durch die »Handlung« der Schichtplananordnung vorher im Kalender bestimmen. Das Arbeitszeitgesetz zieht im Kalender am Ende des Ausgleichszeitraums für die Lage der verbleibenden Schichten einen zeitlich endgültigen Schlussstrich. Mehr als 10 Stunden täglich wären gar nicht mehr möglich. Bei der Arbeit nach einem Schichtplan ist darum ein Angebot durch den Arbeitnehmer entbehrlich. Der Arbeitnehmer muss für sein Angebot der Arbeitszeit keine weiteren Handlungen vornehmen. Die Schichtarbeiterin muss nicht den Chef auffordern, die Arbeitszeit einzuteilen; sie muss nicht die Stationsleitung um Schichten bitten oder eigeninitiativ auf eigene Faust kommen. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht (durch den

rechtswirksam angeordneten Schichtplan inklusive Zustimmung durch den Betriebsrat), gerät er in Annahmeverzug gemäß BGB § 293.

Muss der Arbeitgeber die nicht gearbeiteten Stunden bezahlen und muss der Arbeitnehmer diese Stunden später nacharbeiten?

### BGB

§ 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

Der Arbeitgeber muss das Entgelt zahlen. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Nachleistung verpflichtet. Der Arbeitgeber kann diese Arbeitszeit nicht mehr verlangen. Die Minusstunden sind verfallen.

## Verfall am Ende des Ausgleichszeitraums

Nicht alle Arbeitgeber sind überzeugt, dass ihre Kirche dem Bürgerlichen Gesetzbuch »beigetreten« ist. Und überhaupt sind die Paragraphen sperrig und brauchen eine Übersetzung. Sonst verstellt den Vorgesetzten ihr betriebswirtschaftlicher Tunnelblick das Verständnis.

Der Arbeitsvertrag ist ganz weltlich geschlossen und erlaubt Kirchen keine Ausnahmen. Und das Bundesarbeitsgericht hat Ende letzten Jahres gleich zweimal Klarheit geschaffen – für die Anwendbarkeit des Annahmeverzugs auf Minusstunden und dabei auch für die Entbehrlichkeit des Angebots durch den Beschäftigten bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Im entschiedenen Fall wurde der Kläger in flexibel wechselnden Schichten eingesetzt. Einzelvertraglich war – zumindest im Ergebnis – Vollarbeit vereinbart worden. Die Begründung der Entscheidung lohnt das ausführliche Zitat:

[Der über den Arbeitsvertrag in Bezug genommene Tarifvertrag] sieht eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vor, wobei die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG »im Jahresdurchschnitt zu erreichen« ist. Diese tarifliche Regelung entspricht der arbeitsvertraglichen Abrede der Parteien. Die Beklagte kam jeweils zum Ende der Kalenderjahre 2004 und 2005 in Annahmeverzug, ohne dass es eines Angebots einer weiteren Arbeitsleistung seitens des Klägers bedurfte.

Solange im Verlaufe des Kalenderjahres noch eine Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich erreicht werden konnte, befand sich die Beklagte noch nicht mit der Annahme von Diensten des Klägers in Verzug. Sobald nach dem öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrecht der Durchschnitt nicht mehr zu erreichen war, wurde Tag für Tag ein Teil der im Kalenderjahr geschuldeten Arbeitsleistung unmöglich. Damit trat jeweils ein Tag zuvor Annahmeverzug der Beklagten nach § 296 Satz 1 BGB ein, denn für den Abruf des Klägers zur Arbeit verblieb nur der eine Arbeitstag, sodass für die Mitwirkungshandlung der Beklagten, nämlich die Schicht-einteilung des Klägers im arbeitszeitrechtlich maximal zulässigen Umfang, eine Zeit nach dem Kalender bestimmt war. Dabei genügte es, dass die Bestimmung anhand des Kalenders zugleich die Anwendung des Arbeitszeitrechts erforderte. Einer allgemeinen Erklärung des Klägers, er wolle länger arbeiten, bedurfte es daneben nicht, denn die Verantwortung für die Arbeitseinteilung lag allein bei der Beklagten. Den Stand der im laufenden Kalenderjahr erbrachten Arbeitsstunden teilte die Beklagte dem Kläger nicht mit. In keiner dem Kläger erteilten Abrechnung wies die Beklagte einen positiven oder negativen Arbeitszeitsaldo aus. Eine Betriebsvereinbarung über ein Arbeitszeitkonto [ ] bestand nicht. Für den Kläger war es deshalb gar nicht erkennbar, wann er noch die Möglichkeit hatte, im verbleibenden Ausgleichszeitraum seine Sollarbeitszeit zu leisten. (BAG, Urteil vom 8.10.2008 – 5 AZR 715/07)

Die Beschäftigten im kirchlichen Dienst bestimmen in der Mehrzahl nicht selbst, wann sie Zeit auf ihr »Arbeitszeitkonto buchen dürfen«. Sie warten auf die Schichtpläne, in denen ihnen ihre Arbeitszeit mit Beginn und Ende angeordnet wird. Sie werden flexibel eingeteilt: mal mehr Stunden, mal weniger. Ihre regelmäßige Arbeitszeit wird – so steht es meist in den Verträgen – erst im Wochendurchschnitt erreicht. Für das Erreichen dieses Durchschnitts gibt es einen festen Zeitraum, den Ausgleichszeitraum.

Zwar erlauben die zusätzlichen Flexibilisierungsöffnungen in AVR DW EKD oder BAT-KF ein wenig mehr oder weniger, aber in klaren Grenzen. Spätestens von da ab gilt: Am Ende des Ausgleichszeitraums sind Minusstunden ersatzlos zu streichen.

Mehr unter [www.minusstunden.schichtplanfibel.de](http://www.minusstunden.schichtplanfibel.de)



40 Stunden sind genug (DGB 1955)

## 4 | Sonderformen der Arbeit

### Geteilter Dienst ist doppelte Arbeit

#### »Teildienst«, »lange Pause« oder »Zweimal-Schicht«?

Trotz der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung hat sich die Flexibilisierung tief in die Schichtpläne hineingefressen. Die Legenden zum Plan mit den unterschiedlichen Schichtdauern werden länger: vom frühen Frühdienst über den späten Frühdienst zum kurzen Frühdienst und zur Zwischenschicht ... Arbeitgeber scheuen nicht einmal davor zurück, den »geteilten Dienst« aus den Rumpelkammern hervorzuzerren.

Spätestens beim Brüten über der jährlichen Steuererklärung erkennen Arbeitnehmer/innen, was normal ist. Das Einkommensteuergesetz regelt, dass und wie wir unseren Aufwand für das Pendeln zur Arbeit und zurück von unserer Steuerpflicht absetzen können (EStG § 9 Werbungskosten). Doch da zählen nicht etwa alle Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte. Wir dürfen nur die Entfernungskilometer mit pauschal 30 Cent ansetzen. Diese Pendlerpauschale wird nur ein einziges Mal pro Arbeitstag gewährt – auch dann, wenn man zwischendurch in der Pause nach Hause fährt.

Die Gesetzgeber hatten offenbar eine gute Vorstellung, wie ein Arbeitstag aussieht. Wir fahren zur Arbeit, bleiben dort auch während einer kurzen Frühstücks- oder Mittagspause, um nach Schichtende wieder nach Hause zurückzukehren. Das ist normal. Am selben Arbeitstag gleich noch ein zweites Mal zur Arbeit anzutreten – das ist für die Gesetzgeber schwer vorstellbar und selbst in Heimen, Kliniken und ambulanten Diensten ungewöhnlich.

#### Pause XXL

Niemand kann immer nur arbeiten. Die Arbeitszeit wird darum durch Pausen und Ruhezeiten unterbrochen. Pausen sind mindestens 15 Minuten lang. Doch eine Höchstdauer der Pause wurde im § 4 des Arbeitszeitgesetzes nicht festgezurr. Das hat Arbeitgeber dazu verführt, nach einigen Stunden in der Frühe eine extralange Pause einzuschieben. So ordnen sie am Abend einen zweiten Teil Arbeitsstunden an und behandeln das alles wie eine einzige Schicht. Sie achten darauf, dass die gesamte werktägliche Arbeitszeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet.

Und wenn zwischen dem abendlichen Arbeitsende und dem nächsten Schichtbeginn wenigstens 10 Stunden Ruhezeit liegen, dann wännen sie sich sicher innerhalb der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Weit gefehlt!

Zunächst: Die deutschen Gesetzgeber folgten mit ihrem Arbeitszeitgesetz den Vorgaben der Europäischen Union. Deren Richtlinie 2003/88/EG fordert, dass »angemessene Ruhepausen zugestanden werden«. Der Zweck dieser Regelung ist, dass sich Arbeitnehmer von der Verausgabung ihrer Arbeitskraft erholen können, um zwischendurch neue Kräfte zu schöpfen.

In einem Forschungsprojekt zur Pause im Fahrdienst wurden Herzfrequenz und Puls während des Schichtverlaufs gemessen. Eine deutliche Erholung trat ab der sechsten Minute einer Arbeitsunterbrechung ein. Doch ab der elften Minute ließ sich dieser messbare Erfolg nicht mehr steigern. Gewöhnlich brauchen Menschen für eine Essenspause zwischen 30 und 45 Minuten. Sie wollen dabei abschalten und sich mit Kolleginnen austauschen. Was darüber hinausgeht, ist nicht angemessen.

Die »gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit« (§ 6 ArbZG) sind also kein Freibrief für den Erfindungsreichtum kreativer Pflegedienstleitungen.

Was Arbeitgeber »lange Pause« nennen, hat nichts mit Erholung zu tun. Es bedeutet die Anstrengung eines doppelten Arbeitsweges und zerrissene Freizeit. Für eine ungewöhnliche und besondere Leistung der Arbeitnehmer braucht es regelmäßig auch eine besondere Klausel im Arbeitsvertrag. Es handelt sich um eine wesentliche Vertragsbedingung, die laut Nachweisgesetz schriftlich festzuhalten ist. Ohne eine solche Formulierung muss sich niemand verpflichtet fühlen, an einem Arbeitstag gleich zweimal zu arbeiten. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers allein ist keine Grundlage (siehe auch EuGH am 8.2.2001 – Az. C-350/99).

#### Annahmeverzug statt Erholungspause

Das Arbeitsgericht Berlin beurteilte einen solchen Streitfall. Eine Reinigungskraft klagte, die immer wieder zu Einsätzen in unterschiedlichen Betrieben geschickt wurde. Zwischen den einzelnen Einsätzen am selben Tag lagen mehrere Stunden.

1. Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit ist vom Grundsatz her davon auszugehen, dass diese wöchentliche Arbeitszeit so aufgeteilt wird, dass vom Arbeitnehmer pro Arbeitstag nur eine zusammenhängende Anzahl von Stunden geleistet werden muss.
2. Will der Arbeitgeber hiervon abweichen und die wöchentliche Arbeitszeit so aufteilen, dass der Arbeitnehmer an einem Tag mehrere voneinander unabhängige und zeitlich auseinanderliegende Einsätze zu leisten hat (geteilter Dienst), so bedarf es hierfür einer vertraglichen Regelung.
3. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen geteilten Dienst zu, obwohl eine vertragliche Grundlage hierfür fehlt, beginnt die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers mit der Zuweisung des ersten Dienstes und endet mit Abschluss des letzten Dienstes.
4. Die zwischen den einzelnen Einsätzen aufgewendete Wegezeit gilt für Beschäftigte [ ] als Arbeitszeit. Für die die Wegezeit übersteigende Zeit, die mangels Zuweisung eines bestimmten Arbeitsplatzes beschäftigungslos bleibt, gerät der Arbeitgeber gemäß § 293 BGB in Annahmeverzug.  
(ArbG Berlin, 11.1.2007 – 63 Ca 8651/05)

In der Konsequenz musste der Arbeitgeber die Unterbrechungszeiten, welche eine 60-minütige Pause überschreiten, vergüten.

Die öffentlichen Referenztarife TVÖD und TV-L haben in § 6 die Verpflichtung zur Leistung besonders belastender Arbeitszeiten aufgenommen. Sie zählen ausdrücklich auf: Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit. Sie schlossen damit Lücken, die in ihren Vorgängertarifen BAT und BMT-G noch nicht erkannt waren. Eine Verpflichtung zur Arbeit in geteilten Arbeitsblöcken wurde – trotz umfangreicher anderer Öffnungen für Flexibilisierung – nicht aufgenommen. Es darf bezweifelt werden, dass es sich da um eine unbewusste Tariflücke handelt. Weder eine einzelvertragliche Abrede noch gar eine betriebliche Vereinbarung kann über den Tarifvertrag hinausgehende Arbeitspflichten begründen.

## Kircheneigene Regelungen

Soweit in Kirchen und ihren Einrichtungen Arbeitsvertragsrichtlinien beim TVÖD abgeschrieben wurden, bleibt die Rechtslage klar und übersichtlich. Dies gilt z.B. für den BAT-KF in NRW. Andere regionale Sondertexte – wie die AR-M der Evangelischen Landeskirche in Baden – erweitern ihre Abschrift des § 8 TVÖD Bund unvermittelt um die Folgen von geteilten Diensten bei den Ansprüchen auf Schichtzulagen:

Geteilter Dienst ist dann gegeben, wenn die tägliche Arbeitszeit aus zwingenden betrieblichen Gründen unterbrochen werden muss und Beginn und Ende der täglichen Arbeit eine Zeitspanne von mindestens 13 Stunden haben. Arbeitszeitrechtliche Pausen sind keine Unterbrechungen in diesem Sinne.

Der VKM kommentiert, was er sich bei solcher Neuregelung gedacht hat: »Sie zielt darauf ab, dass die besondere Belastung der Mitarbeitenden durch die arbeitszeitliche Inanspruchnahme in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden täglich, auch wenn Schichtarbeit nicht gegeben ist, durch die Schichtzulage entlohnt wird.« Nicht ganz überraschend fehlt aber auch hier die ausdrückliche Verpflichtung, geteilte Schichten zu leisten.

Die erst in 2007 novellierten AVR DW EKD werden bundesweit von Arbeitgebern als Bezug in den Arbeitsverträgen verankert. Ebenso wie ihre regionalen Varianten, wie die AVR-K (Niedersachsen), sprechen sie in § 20 von »Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst)«. Eingeordnet in den Abschnitt VI. »Entgelt« wird für den Fall solcher Unterbrechungen geregelt, dass ebenfalls Ansprüche auf Schichtzulage entstehen können.

Offenbar betrachten die Autoren irrtümlich die beiden Arbeitsblöcke am selben Arbeitstag als eine einzige, wenn auch unterbrochene Schicht. So wird auch die Belastung durch den sogar täglich wechselnden, weil doppelten Arbeitsbeginn verkannt. Doch in § 9e AVR DW EKD geben die Tarifwerkler als Voraussetzung für die Belastung mit Schichtarbeit gerade »einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit« vor. Die Reformatoren waren nun offenbar verunsichert, ob es beim »geteilten Dienst« zu solch einem Wechsel kommt. Sie flicken mühsam die vermeintliche Schwachstelle.

Es handelt sich in all diesen Fällen möglicherweise um eine der zahlreichen unbewussten Lücken in den Richtlinien. So eine Lücke darf wohl durch eine freiwillige Übereinkunft im Arbeitsvertrag geschlossen werden, ohne in Konflikt mit der versprochenen innerkirchlichen Verbindlichkeit zu geraten. Fehlt eine solche Klausel im Arbeitsvertrag, kann jede/r Beschäftigte die Anordnung von Doppelschichten oder Doppelteilschichten ohne weitere Begründung zurückweisen.

## Mitbestimmen!

Die Schutzgesetze verbieten allenfalls die größten Übergriffe durch allzu rücksichtslose Arbeitgeber. Die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien öffnen die Grenzen an einigen Stellen noch, aber eben nicht überall. Was an wirklichem Schutz versäumt wird, müssen wir als Mitarbeitervertretung selbst nachholen. Die Mitarbeitervertretungen können und sollen (MVG der EKD § 40 oder MAVO § 36) ihr Nein zu zerfransten Arbeitszeiten sagen. Sie haben das Recht, die Lage und die Länge der Pausen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln.

Es reicht nicht aus, in einer Dienstvereinbarung einen extrabreiten Pausenkorridor zu beschreiben. Es reicht wohl auch nicht, kaum mehr zu wiederholen als die Beschränkungen aus § 4 Arbeitszeitgesetz »spätestens nach 6 Stunden mindestens 30 Minuten Pause«. Die aktive Mitarbeitervertretung gestaltet und schöpft zumindest aus, was uns die Kirche zugesteht: die Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen.

Wir bestimmen also den Beginn und das Ende der Pausen. Schließlich begnügen sich die Arbeitgeber bei Beginn und Ende der Schichten ja auch meist nicht nur mit einem mehrstündigen Korridor. Erst verbindliche Regelungen führen bei Pausen in die Diskussion, ob echte und verlässliche Pausenzeiten im betrieblichen Alltag überhaupt möglich sind.

Und wir helfen denen, die vielleicht schon seit geraumer Zeit unter geteilten Schichten leiden, beim Geltendmachen ihrer Ansprüche aus § 293 BGB (Annahmeverzug) für die verpfuschte Zeit der vorangegangenen 6 Monate.

Mehr unter [www.teildienst.schichtplanfibel.de](http://www.teildienst.schichtplanfibel.de)

## Länger arbeiten im Outback

### Mehr- und Überstunden - für zusätzliche Stunden fehlt in den exotischen Arbeitsvertragsrichtlinien nicht nur ein fairer Ausgleich

**Vor 12.000 Jahren versank die Landbrücke nach Australien im Meer. Auf dem fünften Kontinent entwickelten sich fremdartige Tiere. Koalabären kauen auf Eukalyptusblättern, Kängurus hüpfen und Beutelteufel bekommen bei Aufregung rote Ohren. Noch fremder scheinen uns die Menschen, die da durch die riesigen Steppen ziehen. Die Rhythmen ihrer Didgeridoos, die bunten Bilder über die Traumzeit; sie wollen noch nicht einmal ihr Land besitzen.**

**Wer sich in diakonischen Einrichtungen oder direkt bei der Evangelischen Kirche verdingt, wähnt sich alsbald auf einen ebenso exotischen Kontinent verschlagen. »Bei Kirchens ist alles anders«, melden sie zurück. »Überstunden gibt es hier nicht. Nicht einmal Mehrarbeit. Dafür entdecken wir fast täglich Plusstunden. Und die gibt es hier sogar für umsonst.«**

Überstunden und Mehrarbeit sind keine regelmäßigen Arbeitsstunden. Sie sind Arbeit über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet (Nachweisgesetz), in einem Arbeitsvertrag die wesentlichen Vertragsbedingungen festzuhalten. Er hat den Arbeitnehmer somit über alles Wichtige zu unterrichten.

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 am 08.02.2001 – C-350/99)

Fehlt eine derartige Vereinbarung, sind Beschäftigte grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten. In aktuellen Tarifverträgen stoßen wir darum auf geschliffene Formulierungen. Mit denen sichern sich Arbeitgeber ihr Direktionsrecht für zusätzliche Stunden. Genauer: Sie versuchen es.

Auch Kirchen, Diakonie und Caritas haben für sich komplexe Arbeitsvertragsrichtlinien entwickelt. Doch innerhalb weniger Jahrzehnte haben sie sich in eine ganz eigene Begriffswelt verstrickt. Die so vertraut klingenden Worte »Überstunde« und »Mehrarbeit« änderten sich in ihrer Bedeutung. Und eine gänzlich neue Art trat hinzu: die »Plusstunden«.

Wir forschen darum im »Kleingedruckten«, ob wir Antworten finden auf die drei Standardfragen:

- Was genau ist hier als Mehrarbeit, Überstunde oder Plusstunde definiert?
- Ist die Kollegin zu der so gefassten zusätzlichen Arbeit verpflichtet?
- Gibt es für mehr Arbeit auch mehr Geld?

### Mehrarbeit im Gesetz und im TVöD

Wo Gesetze ihre eigenen Begriffsbestimmungen mitbringen, sind die Verhältnisse schnell klar. Das Jugendarbeitsschutzgesetz definiert:

§ 8 1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 21 (2) Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

Anders, aber ebenso klar, schreibt das Mutterschutzgesetz:

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit.

- 2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die
  1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
  2. von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird [...].

In anderen Fällen haben es sich die Gesetzgeber einfach gemacht. So beschränkt sich das SGB IX in § 124 – Mehrarbeit:

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

Da mussten dann die Bundesarbeitsrichter erst noch ausdeuten, was gemeint ist. Es fiel ihnen nicht schwer:

Mehrarbeit ist nach der herkömmlichen arbeitsrechtlichen und gesetzestechnischen Begriffsverwendung diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht.  
(zuletzt BAG 3.12.2002 – 9 AZR 462/01)

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt in § 37 den Freizeitgleichgewicht für Amtstätigkeit in der Freizeit:

Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Ob dabei Überstundenzuschläge zu zahlen sind, richtet sich nach den im Betrieb einschlägigen Vergütungsregeln für die unterschiedlichen Formen von Mehrarbeit. Bei der Modernisierung des BAT zum TVöD im Jahre 2005

(wenig später folgte der TV-L) blieb es schon nicht mehr bei der bloßen Verlängerung der täglichen Arbeitszeit:

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.  
(TVöD § 7 Abs. 6)

So ganz deutlich wird der Wille der Tarifpartner dabei nicht. Ihnen erschien als selbstverständlich, dass sowohl Teilzeitbeschäftigte als auch Vollzeitbeschäftigte ihre regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt schulden. Sie haben dieses wichtige Detail hier nicht noch einmal erwähnt.

Teilzeitbeschäftigte leisten über das Vereinbarte hinaus, wenn Stunden über das geplante Arbeitsende hinaus nicht zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Dann handelt es sich nicht nur um eine mengenneutrale Umplanung im Ausgleichszeitraum.

Sie leisten so und nur so tatsächlich mehr Stunden. Sie erhalten für jede Mehrarbeitsstunde gemäß § 8 (2) ein zusätzliches Stundenentgelt. Für Arbeit gibt es Geld, für mehr Arbeit gibt es mehr Geld.

### Mehr arbeiten in Down Under

Die kircheneigenen Vorstellungen zum Arbeitsrecht sind etwas verdreht. Im BAT-KF (Rheinland und Westfalen) gibt es eine erstaunliche und offenbar bewusste Tariflücke. Denn hier wurde der TVöD-B zwar in weiten Teilen abgeschrieben. Doch die Nachschöpfer ließen dabei sowohl die Definition der Mehrarbeit (TVöD-B § 7 Abs. 5) als auch ihre Vergütung (TVöD-B § 8 Abs. 2) ersatzlos weg. Wahrscheinlich stand dahinter die gute Absicht, die Teilzeitbeschäftigten vor zusätzlichen Übergriffen zu schützen.

Leider haben die in den diakonischen Altenheimen und Krankenhäusern Beschäftigten nun trotzdem keinen verlässlichen Feierabend. Trotz des fehlendem Rechtsgrunds treffen die Vorgesetzten ihre Anordnungen, und den Beschäftigten fehlt die Anspruchsgrundlage für eine Vergütung ihrer zusätzlichen Stunden.

Der KTD ist ein Tarifvertrag für Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Nordelbien. Da werden den Teil- und den Vollzeitkräften Übergriffe auf den verbindlichen Schichtplan ohne Unterschied angedroht:

Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Mehrarbeitsstunden werden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie bis zum Ende der darauffolgenden Woche nicht ausgeglichen sind.  
(KTD § 10 Abs. 2)

Selbst der Kirchentarifvertrag stellt also die weltlichen Verhältnisse auf den Kopf. Mehr Arbeit für umsonst.

## Plusstunden in den AVR DW EKD

Den AVR DW EKD folgen als Nachahmer die AVR-K (Niedersachsen) und die AVR DW Bayern. Alle drei haben nicht einmal einen Begriff von Mehrarbeit. Sie regeln stattdessen ›Plusstunden‹. Bei näherer Betrachtung handelt es sich hier um etwas völlig anderes als Mehrarbeit.

- (1) Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. [...]
- (2) Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten. Für Teilzeitbeschäftigte dürfen Plusstunden nicht angeordnet werden. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 3 vereinbarten Plusstunden dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar sind.  
(AVR DW EKD § 9c)

Mit ›Plusstunden‹ ist also die Überplanung gemeint. Ihr Platz ist einzig die erste, oberste Zeile des Schichtplans. Dort werden sie bereits langfristig im Rahmen der regelmäßigen Anordnungen mit eingeplant. Der Begriff ›Plusstunde‹ umfasst in diesen AVR gerade nicht die kurzfristigen Arbeitseinsätze. Die gehen ja über den Rahmen der ›betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit‹ hinaus.

## Überstunden in den AVR DW EKD

Dafür bieten AVR DW EKD, AVR-K und AVR DW Bayern jede Menge Extratext zu Überstunden. Dabei ist ganz erstaunlich: Je mehr Text, umso weniger Überstunden bleiben in der betrieblichen Praxis übrig.

Denn Überstunden beginnen erst, nachdem 30 Plusstunden im betreffenden Monat geleistet sind.

- (4) Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.  
(AVR DW EKD § 9c)

Jenseits aller Erfahrungen im Alltag der Kliniken und Heime entwickeln die AVR ihre idealisierende Vorstellung:



Erst wird die Arbeitszeit im Monatsplan (erste Zeile des Schichtplans) angeordnet; dabei wird die monatliche Sollarbeitszeit um mindestens 30 Plusstunden überschritten.

Dann erst können Überstunden ›entstehen‹, falls sie angeordnet oder zumindest nachträglich genehmigt werden. Die betriebliche Wirklichkeit führt so in den AVR DW EKD zu einer für die Beschäftigten interessanten Regelungslücke:



Was, wenn weniger als 30 Stunden über dem Monatsoll in der ersten Planzeile angeordnet sind? Es können keine Überstunden entstehen, weder angeordnet noch genehmigt. Die Definition für Überstunden zieht die Grenze offenbar über alle Maßen hoch.

Damit gibt es keinen Begriff für ein tägliches Längerbleiben oder ein Einspringen an freien Tagen. Ohne vertraglichen Begriff kann es auch keine arbeitsrechtliche Verpflichtung hierzu geben. Es fehlt jede Rechtsgrundlage für all diejenigen Stunden, die unterhalb der Schwelle als angebliche ›Überstunden‹ angeordnet werden.

Sie gehen einerseits über den Schichtplan hinaus, sind darum keine verpflichtend zu leistenden Plusstunden mehr. Sie überschreiten jedoch auch noch nicht die 30-Stunden-Hürde über der errechneten Sollarbeitszeit.

Sind nicht bereits im Plan die Plusstunden allesamt angeordnet, bleibt der Weg zur Anordnung von Überstunden unüberwindlich verbaut. Für ungeplante Überarbeit fehlt nicht nur die Verpflichtung oder die Vergütungsregelung. Es fehlt schon der Begriff.

## Überstunden im BAT-KF

Fast ebenso außergewöhnlich geriet der Konstruktionsversuch an Rhein und Ruhr. Hier werden die Vorbedingungen wie Perlen auf eine Schnur gereiht:

Überstunden sind die Arbeitsstunden, die der Angestellte über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs.1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind.  
(BAT-KF § 7 Abs. 6).

Die zusätzlichen Stunden müssen hier zunächst die für diese Woche geplante Stundenzahl übersteigen. Dann müssen sie die 39-Stunden-Grenze überschreiten. Außerdem müssen sie – als überraschender Überfall – am selben Tag oder am Vortag angeordnet werden.

Wer in einer Woche mit weniger als 39 Stunden eingeplant ist, bleibt so vor Überstunden geschützt. Wer in derselben Woche mal länger bleibt und in derselben Woche früher nach Hause geht, hat bloß eine offenbar einvernehmliche Planverschiebung akzeptiert. Wer rechtzeitig, also etwa eine Woche vorher, eine zusätzliche Stunde angekündigt bekommt, darf diese Verletzung der verbind-

lichen ursprünglichen Anordnung ablehnen. Denn es handelt sich ja – per Definition – nicht um eine Überstunde. Allenfalls diejenigen werden zwingend zu Zusatzstunden herangezogen, die bereits für diese Woche überplant sind. Und – diese Anordnung muss noch dazu unzumutbar kurzfristig erfolgen. Nur zu solchen eigenartigen Überstunden verpflichtet der BAT-KF.

**Bumerang**

Zwei Herzen wohnen, ach, in der Brust der Arbeitgeber. Es ist ihnen sehr wichtig, nach Bedarf mehr Arbeitsstunden als vereinbart anordnen zu dürfen. Fast genauso wichtig ist es ihnen, sich dabei die zusätzliche Vergütung zu sparen. Wenn es ans Eingemachte geht, bekommt eben nicht nur der australische Beutelteufel vor Aufregung rote Ohren. Der innere Widerspruch prägt die kircheneigenen Ersatztarife.

›Ein Bumerang ist, wenn man ihn wegwirft und er kommt nicht zurück, dann war es keiner.« So überraschend hüpf die Logik der Arbeitgeber – dem Känguru gleich - wenn sie zusätzliche Stunden regeln möchten. Eine Überstunde ist, wenn sie sich ausgleicht, dann war es keine. Zu Überstunden sind die Beschäftigten verpflichtet, aber irgendwie verschwinden sie bis zur Entgeltabrechnung wieder. Mal landet die Definition im Abseits, mal bleibt das Vergütungsversprechen hohl.

Und wenn sie, wie der KTD, alles zwar unpraktikabel, aber in sich stimmig regeln, dann fehlt unversehens die notwendige ausdrückliche Verpflichtung zur Arbeit über die im Arbeitsvertrag festgeschriebene Stundenzahl hinaus.

**An ihren Früchten sollt ihr sie erkennen.**

Quälen nach Prüfung der arbeitsvertraglichen Grundlagen und der konkreten Fallgestaltung noch Zweifel? Dann hilft meist die einfache Regel: Fehlt es an einer anderen Vereinbarung, dann erkennen wir Mehr-Arbeit am Mehr-Geld.

Hat der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers länger gearbeitet oder eine andere bzw. eine umfangreichere Arbeitsleistung als nach den dem Arbeitsvertrag vereinbart erbracht, ist diese grundsätzlich zusätzlich zu vergüten.  
(Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, Beck-Verlag München, 12. Auflage 2007, ISBN 978 340655391 2; §45 Randnummer 48)

Auf die unrühmliche Ausnahme der KTD haben wir bereits weiter oben hingewiesen.

Bleibt noch die Mitbestimmung. Eine verantwortungsvolle Mitarbeitervertretung absolviert ein umfangreiches Prüfprogramm. Erst danach stimmt sie – vielleicht – einer Anordnung von zusätzlichen Stunden zu. Will der Arbeitgeber Mehrarbeit, Überstunden oder irgendetwas anderes anordnen und ausgleichen? Gibt es als Ausgleich für zusätzliche Arbeit zusätzliches Geld? Oder wird als Ausgleich genauso überraschend in Freizeit geschickt? Hat der Arbeitgeber über den Arbeitsvertrag eine Verpflichtung verankert?

Manchmal ist eine andere Frage viel einfacher zu klären: Ist die Kollegin überhaupt einverstanden? Nein? Dann bleiben Mehrarbeit und Überstunden eben nur Traumzeiten der Arbeitgeber.

Mehr unter: [www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de](http://www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de)

**Tabelle Überarbeit**

	Definition	Verpflichtung	Vergütung
<b>TVöD</b>	§ 7 (6)	§ 6 (5)	§ 8 (2)
<b>TV-L</b>	§ 7 (6)	§ 6 (5)	§ 8 (2)
<b>TV AWO NRW</b>	§ 13 (5)	§12 (7)	§14 (3)
<b>TV AWO Saarland</b>	§ 13 (5)	§12 (7)	§14 (3)
<b>DRK Reform TV</b>	§ 13 (5)	§12 (7)	§14 (6)
<b>BAT</b>	§ 17	–	§ 35
<b>BMT-G</b>	§ 17	–	§ 22
<b>AVR DW EKD</b>	§ 9c (1)	§ 9c (2)	§§ 9c/9b
<b>AVR-K Niedersachsen</b>	–	§ 10	§ 22 (6)
<b>AVR DW Bayern</b>	§ 21	§ 21	§§ 21/20
<b>AVR Caritas</b>	Anlage 6	–	–
<b>BAT-KF (Rheinland, Westfalen)</b>	§ 7 (6)	§ 6 (4)	§ 8 (1)
<b>KTD (Nordelbien)</b>	§ 6 (5), §10	–	§ 6 (4)

# Bereitschaftsdienst ist Nachtarbeit

## »Die Nacht ist nicht allein zum Schlafen da«

So schmettert es im Schlager von O. E. Hesse aus dem Jahr 1938. Doch Arbeit in der Nacht kostet mehrere Lebensjahre. Da kommt zusätzliches Frei als Ausgleich grad recht. Viel zu oft scheinen wir mit Blindheit geschlagen, wenn die gute Gelegenheit vor unseren Augen liegt. Wenn überkommene Denkgewohnheiten unseren Blick verstellen, übersehen wir das Offensichtliche. »Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit.« Abgestumpft wiederholen wir dies, statt voll Entdeckerfreude nachzubohren: Wie geht das mit den Pausen im Bereitschaftsdienst und was wird da aus den Feiertagen? Und was ist mit der Bereitschaft in der Nacht?

Seit 10 Jahren ist es entschieden – jedenfalls für die Arbeitsrichter. Die vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit. (SIMAP-Urteil des EuGH vom 3.10.2000 – Rs. C-303/98)

Was die europäischen Arbeitsrichter als Schutz für die Beschäftigten meinten, kam bei denen ganz anders an. Denn die Obergrenze beim Arbeiten deckelt bei vielen auch das Geldverdienen.

Bereitschaftsdienst in Kombination mit Vollarbeit darf insgesamt nicht länger als 24 Stunden dauern. Bei starken Belastungen im Bereitschaftsdienst sind sogar nur noch 13- bis 18-stündige Schichten möglich. Doch für die Kolleginnen und Kollegen ist das wenig hilfreich. Statt zum Beispiel einmal für 24 Stunden an einem Samstag oder Sonntag im Monat anzufahren, sollen sie sich nun mit gleich zwei, wenn auch nur 12-stündigen Diensten je ein Wochenende verderben.

Nicht nur die Betroffenen, auch ihre Arbeitgeber mochten sich in den 10 Jahren nicht wirklich auf kürzere Arbeitszeiten einlassen. Denn sie ahnten, wie im nächsten Schritt zusätzliche Beschäftigte einzustellen wären. Wenn niemand richtig hinschauen mag, bleibt manches unentdeckt. Schauen wir also noch einmal genauer nach!

## Nachtarbeit

Tags schlafen und nachts arbeiten – das bringt die allermeisten Menschen durcheinander. Die Internationale Agentur für Krebsforschung (IARC) stufte im Jahre 2007 Schichtarbeit und insbesondere Nachtschichtarbeit als »wahrscheinlich krebserregend beim Menschen« ein. Viel früher, im Jahr 1891, brauchte es noch keine wissenschaftlichen Studien: Die Gesetzgeber verboten damals

zumindest für Frauen und Kinder die Nachtarbeit. Die Kohl-Regierung hat dies 1994 für Frauen wieder aufgehoben. Ein wenig einschränken wollten die Gesetzgeber die Arbeit gegen den Rhythmus aber doch. Das Ergebnis finden wir in § 2 und § 6 Arbeitszeitgesetz.

Nacht, das ist die Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr. »Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.« Bereitschaftsdienste schließen regelmäßig gerade diese nächtlichen Stunden mit ein. Bereitschaftsdienst ist Nachtarbeit.

Leider beschränkt § 6 ArbZG seinen Schutz fast ausschließlich auf Nachtarbeitnehmer. Und die werden durch die Begriffsbestimmung in § 2 ArbZG sehr eng gefasst:

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Wir achten auf einige Feinheiten. Wechselschicht im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist etwas anderes als das, was Tarifvertrag oder Arbeitsvertragsrichtlinie darunter verstehen. Das Arbeitszeitgesetz wird bei unklaren Begriffen mithilfe der EU-Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 ausgedeutet. Die verschiedenen Gesetzeskommentatoren sind sich ungewohnt einig: Wer in Schichten arbeitet, könnte ja auch dauernd nur Spätschichten machen. Es kommt also auf einen Wechsel der Schichtarten an. Dies fügt der Schichtarbeit die eigentliche Belastung hinzu. Sie wird dabei zur Wechselschicht.

Es genügt noch nicht, wenn die Wechsel dabei nur als Ausnahme auftreten (vertretungsweise). »Normalerweise« wechseln Schichten im Rahmen der allgemeinen Schichtplanung. Ob es sich dabei zugleich um Wechsel von der regelmäßigen Vollarbeit zu Bereitschaftsdiensten handelt, ist bedeutungslos. Die Beschäftigten brauchen diesen Wechsel nicht einmal tatsächlich auszuhalten. Die bloße Einteilung zum Wechsel genügt (»zu leisten haben«); Urlaub oder Krankheit sind also unschädlich.

In Einzelfällen sind auch Sonderarbeitsverhältnisse denkbar. So können studentische Aushilfen ausschließlich für nächtliche Bereitschaftsdienste eingesetzt werden. Weil es hier zu keinem Wechsel kommt, muss dann mitgezählt werden. Denn erst mit dem 48. Dienst in einem Kalenderjahr werden diese Beschäftigten vom besonderen Schutz erfasst. Freie Schichten an Feiertagen, im Urlaub oder während einer Krankheit bleiben dabei unbeachtet (»leisten«).

Halten wir bis hierhin fest: Beschäftigte, die zu Bereitschaftsdienst über die Nacht hinweg eingeteilt werden, sind regelmäßig Nachtarbeitnehmer.

## Angemessener Ausgleich

Nachtarbeitnehmer stehen unter dem Schutz von § 6 Arbeitszeitgesetz. In Diakonie und Caritas elektrisiert uns ein Versprechen besonders:

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Wiederholt haben die Bundesarbeitsrichter festgestellt: Bei Arbeitsvertragsrichtlinien handelt es sich um keine tarifvertragliche Regelung. In den AVR DW EKD, den AVR der Caritas oder dem BAT-KF fehlt zudem jeder Hinweis, dass sie Nachtarbeit in Form von Bereitschaftsdienst irgendwie pauschal abgelten. Solche konkreten Anhaltspunkte wären den Bundesarbeitsrichtern wichtig (BAG, 26.8.1997 – 1 ABR 16/97).

»Angemessen« ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Im Streitfall hilft das Gericht bei der Rechtsfindung. Für Nachtstunden von Dauernachtwachen hielt die letzte Instanz einen 30 %-Aufschlag für angemessen, für Nachtarbeit in Wechselschicht nur 25 % (BAG, Urteil vom 27.5.2003 – 9 AZR 180/02). Für nächtliche Arbeitsbereitschaft im Rettungsdienst fand es 10 % Zuschlag in Ordnung. Richter können sich sogar damit abfinden, dass beim Abschluss des Arbeitsvertrags gemeinsam gewählt wird (BAG, Urteil vom 15.7.2009 – 5 AZR 867/08). So regelt § 20a der AVR DW EKD: »Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes [ ] werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.« Das ist erlaubt. Denn der Verzicht beschränkt lediglich das Wahlrecht des Arbeitgebers. Es bleibt beim angemessenen Ausgleich durch freie Tage.

Ob Geld oder freie Tage – am Maßstab ändert sich nichts. »Der angemessene Umfang der bezahlten Freizeit beträgt 25 % der geleisteten Nachtarbeitsstunden«, stellte das BAG fest (Urteil vom 1.2.2006 – 5 AZR 422/04). Leider entschied es zugleich, dass mit der Wahl zwischen Zuschlag oder freien Tagen der geschuldete Ausgleich fällig wird. Dies setzt damit die regelmäßig vereinbarte 6-monatige Ausschlussfrist in Gang. Und danach geht der Anspruch unter, falls er nicht geltend gemacht wurde.

Betriebliche Interessenvertretungen stehen daher vor der Aufgabe, all die Betroffenen bei der schriftlichen Geltendmachung zu unterstützen. Aus neuen Nachtarbeitsstunden erwachsen neue Ausgleichsansprüche. Diese sollten alle 6 Monate auch wieder aufs Neue geltend gemacht werden. Ein Musterschreiben hierfür lässt sich unter [www.nachtausgleich.schichtplanfibel.de](http://www.nachtausgleich.schichtplanfibel.de) herunterladen.

## Zusatzurlaub?

Tageweiser Freizeitausgleich ist nicht dasselbe wie ein Urlaubstag. Doch nicht nur das verstört an der jüngsten Entscheidung des BAG in dieser Frage. Sein Urteil bezieht sich auf den BAT-KF, eine Richtlinie für einzelne Arbeitsverträge der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen in NRW. Da waren für nächtlichen Bereitschaftsdienst sowohl der Zeitzuschlag als auch die Berücksichtigung beim Zusatzurlaub ausgeschlossen.

Das Erste hielten die Richter für zulässig, das Zweite nicht. Im ersten Schritt strichen sie darum schlicht den ausdrücklichen Ausschluss vom Zusatzurlaub:

Die Parteien haben mit § 48a BAT-KF für Nachtarbeit ein als angemessen und interessengerecht erkanntes Ausgleichssystem selbst vereinbart. Der darin geregelte Freizeitausgleich dient dem Gesundheitsschutz und kann vom Arbeitgeber auch tagsüber ohne die Verpflichtung zur Zahlung weiterer Zuschläge gewährt werden. Ob es sich dabei um einen Ausgleich für dienstplanmäßig und regelmäßig geleistete Nachtarbeit oder für nächtliche Bereitschaftsdienste handelt, ist unerheblich. Die Verwirklichung des gesetzlichen Leitbilds wird lediglich durch die in § 48a Abs. 6 BAT-KF enthaltene Ausschlussklausel verhindert. Damit ist die in § 48a Abs. 6 BAT-KF enthaltene Klausel nicht anzuwenden. (BAG, Urteil vom 15.7.2009 – 5 AZR 867/08)

Die neue Rechtsprechung ging da einen verstörenden Schritt. Sie deutete mit der Streichung die vertragliche Regelung in ihr Gegenteil um. Mit der übrig gebliebenen neuen Vertragsfassung sei es nichts mehr mit der gesetzlich normierten angemessenen Zahl Ausgleichstage. Stattdessen sei nun lediglich noch die bescheidene Zahl von bis zu 4 Zusatzurlaubstagen vereinbart. Dieser Zusatzurlaub verfiel noch dazu automatisch am Ende des Kalenderjahrs.

## Mitbestimmung

Individuelle Ansprüche sind etwas Feines. Doch im betrieblichen Alltag erreichen wir meist mehr, wenn wir nicht individuell, sondern kollektiv den Hebel ansetzen. Das Handwerkszeug der Mitarbeitervertreter ist dem der Personal- und Betriebsräte nachempfunden. Darum sind zahlreiche Entscheidungen zum Betriebsverfassungsgesetz auf den kirchlichen Sonderraum übertragbar. Dem Gesundheitsschutz aus § 87 (1) Nr. 7 BetrVG entspricht dabei § 40 Buchstabe b im MVG oder § 36 Nr. 10 MAVO. Und genau mit diesem Gesundheitsschutz kommen wir von der Zuschauerbank raus auf das Spielfeld:

1. Bei der Entscheidung des Arbeitgebers darüber, ob ein Ausgleich für Nachtarbeit nach § 6 Abs. 5 ArbZG durch bezahlte freie Tage oder durch Entgeltzuschlag zu gewähren ist, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen.
2. Die Zahl der freien Tage und die Höhe des Zuschlags sind hingegen eine Frage der Billigkeit. Da der Arbeitgeber insoweit rechtlich gebunden ist, besteht hier kein Mitbestimmungsrecht.
3. Die Regelungsfrage entfällt nach § 6 Abs. 5 ArbZG, soweit eine tarifvertragliche Ausgleichsregelung besteht [...].  
(BAG vom 26.8.1997 – 1 ABR 16/97)

Das Bundesarbeitsgericht musste es Arbeitgebern wiederholt erläutern:

- § 6 Abs. 5 ArbZG überlässt die Ausgestaltung des vom Arbeitgeber geschuldeten Ausgleichs für Nachtarbeit grundsätzlich den Tarifvertragsparteien. Diese können eine Ausgleichsregelung i.S.v. § 6 Abs. 5 ArbZG ausdrücklich oder stillschweigend treffen.
- Bei der Ausgestaltung des vom Arbeitgeber geschuldeten Freizeitausgleichs hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf eine Regelung, nach der sich ein Freizeitausgleichsanspruch in einen Entgeltanspruch umwandelt, wenn aus betrieblichen Gründen die Gewährung von Freizeitausgleich innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht möglich ist.  
(BAG vom 26.4.2005 – 1 ABR 1/04)

Mehr Geld für Nachtarbeit – diese Wahlmöglichkeit über den Entgeltzuschlag hat der Betriebsrat (§ 87 (1) Nr. 10 BetrVG). Sie bleibt den Mitarbeitervertretern versperrt. Mehr freie Tage, das ist sowieso die gesündere und bessere Wahl für alle.

Interessenvertreter/innen bestimmen also mit, damit der Arbeitgeber als Ausgleich zusätzliche freie Tage wählt. Und sie bestimmen mit, wann die Einzelnen ihren Ausgleichstag nehmen dürfen. Denn bei der Festlegung der Lage der einzelnen Tage schlägt die große Stunde der Mitarbeitervertretung. Sie stimmt einem Schichtplan mit

nächtlichen Bereitschaften nur zu, wenn zum Beispiel auf jede 10. Nacht gleich ein solcher Ausgleichstag zur Erholung folgt. Wir rechnen damit, dass etliche Kolleginnen und Kollegen nicht glauben mögen, was ihnen das Gesetz verspricht. Wir müssen sie gewinnen, ihre Ansprüche auf Ausgleich mit der Interessenvertretung zusammen durchzusetzen. Denn wir rechnen ja auch mit dem ungläubigen Staunen des Arbeitgebers. Vielleicht sogar mit seiner Uneinsicht.

»Die Nacht ist nicht allein zum Schlafen da, die Nacht ist da, dass was gescheh!«, so sang es Gustav Gründgens im Film »Tanz auf dem Vulkan«. Doch die Nazis versuchten damals, den Schlager zu unterdrücken, wegen seiner Zeilen: »Wenn der Morgen endlich graut durch die dunst'gen Scheiben und die Männer ohne Braut beieinander bleiben, schmieden sie im Flüsterton aus Gesprächen Bomben. Rebellion, Rebellion in den Katakomben!«

Mehr unter [www.nachtausgleich.schichtplanfibel.de](http://www.nachtausgleich.schichtplanfibel.de)

## Geteiltes Leid ist halbes Leid

### Nur anteilige Belastungen der Teilzeitbeschäftigten, egal ob Feiertagsarbeit, Sonntage, Nachtarbeit!

»Teil« heißt die Teilzeitkraft, weil – sie nimmt nicht voll an Belastungen teil. Dieser Knittelvers in der Schichtplanfibel hat es in sich. Denn er stellt die Verhältnisse in vielen Wohnbereichen und Stationen auf den Kopf.

Bewohner/innen und Patienten brauchen eine umfassende Versorgung: rund um die Uhr, an allen 7 Tagen die Woche. Also versuchen Heim- wie Klinikleitungen, die Arbeitszeiten gleichmäßig auf die anfallende Arbeit zu verteilen. Den Beschäftigten dagegen ist es nicht gleich, wie oft sie nachts oder am Wochenende zur Schicht antreten müssen. Ihre Lebensverhältnisse sind nicht gleich. Auch ihre Arbeitsverträge sind unterschiedlich.

#### 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.

Was ist eine schlechtere Behandlung? Wie vergleichen wir die Arbeitsbelastung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten? Müssen sich Teilzeitbeschäftigte nicht mehr voll an Wochenenden und Feiertagen einsetzen lassen? Wird die Pflegedienstleitung dann den Untergang des Betriebes oder gar notwendige Neueinstellungen an die Wände malen? Brauchen wir mehr Personal? Mehr gemessen in Vollzeitstellen, nicht nur mehr Köpfe? Kurz: Wollen und können wir die Belastungen fairer umverteilen, im Interesse von allen? Das Beispiel der Feiertage liefert da erste Antworten.

### Vorabzug der Feiertage

Ein zusätzliches Frei für jeden Feiertag ist eine feine Sache. Wer nach Schichtplänen arbeitet, hat etwas von solchen Regeln. Sonst droht unversehens das Pech, weil ein Feiertag auf einen ohnehin freien Tag fällt. Darum haben Beschäftigte, erst in den Betrieben, dann in den Tarifen, den sogenannten Vorwegabzug durchgesetzt.

#### TVöD-K, TVöD-B

##### § 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

(2) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder

Schichtdienst an 7 Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

In NRW wurde vom TVöD-B der BAT-KF abgeschrieben, als regionale Arbeitsvertragsrichtlinien. Leider fiel die zitierte Passage neben manchem anderen unter den Verhandlungstisch. In den AVR Württemberg machte man es ähnlich. Hier herrscht jeweils noch das »Glück-Pech-Prinzip«. Die übrige Diakonie und evangelische Kirche unterschlägt zwar das Frei für Feiertage, wenn sie auf einen Samstag fallen; die in dieser Lücke wirkenden Ersatzregeln des § 11 Absatz 3 ArbZG werden wir ein andermal ausleuchten müssen. Für die anderen Feiertage aber übt man den Vorwegabzug. Hier sogar bei allen Beschäftigten:

#### AVR DW EKD (gleich z.B. in der AVR Bayern

##### § 16 Abs. 1) § 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

Die monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabs. 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat. Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf einen Wochentag zwischen Montag und Freitag fallen.

Anders in § 9 AVR-K (Niedersachsen): Hiernach müssen die Vorgesetzten eine individuelle durchschnittliche tägliche Arbeitszeit über § 8 Abs. 4 AVR-K ermitteln. Sie erfahren nur nicht, wie sie das in einer betrieblichen Praxis mit unterschiedlichen Schichtlängen leisten könnten.

Das Prinzip ist jeweils gleich. Es ist eine Normschicht zu ermitteln. Dazu wird eine 5-Tage-Woche angenommen und die persönlich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt. Für die in Vollzeit Beschäftigten vermindert so jeder Feiertag ihre geschuldete Arbeitszeit um 7,7 oder 8 Stunden. Für eine Teilzeitkraft verkürzt sich die Normschicht anteilig entsprechend der mit ihr vereinbarten Zeitreduzierung, sei es auf 4, 3 oder 2 Stunden. Das Verfahren soll und könnte gerecht wirken. Wer die täglichen Schichten verkürzt hat, erhält auch mit gekürztem Feiertagsabzug einen zusätzlichen Tag frei. Andere werden nach der Arbeitszeitverkürzung weiter in ganzen Schichten verplant; sie arbeiten an weniger Tagen. Über das Jahr fallen darum von den Feiertagen weniger auf

solche Arbeitsschichten. Auch dann wird nur die verkürzte Normschicht angesetzt. Dies gleichen die zusätzlichen Abzüge aus für all die Feiertage, die eigentlich auf einen ohnehin freien Tag fallen.

Der Pauschalabzug löst die Arbeitszeitverkürzung vom eigentlichen Geschehen. Er ersetzt im Regelfall die Freistellung von der konkreten Arbeit am Feiertag. Der Pauschalabzug ersetzt genauso die Freistellung an einem Ersatztag für trotz des Feiertags zu leistende Arbeit.

Ziel ist es, die Beschäftigten vor Willkür zu schützen und beim Feiertagsfrei gleich zu behandeln. Doch werden sie auch bei der Feiertagsarbeit selbst gleich behandelt? Nein! In vielen Betrieben macht man sich kein Kopfbrechen: Alle Beschäftigten in Schichtarbeit sind ungefähr an jedem zweiten Feiertag dran mit Arbeit. Die Menge der Feiertage, die sie arbeiten müssen, ist also in etwa gleich.

Teilzeitkräfte dürfen, wenn die Arbeitszeit dann verkürzt ist, zu einer gleichen Zahl von Wochenenddiensten wie Vollzeitkräfte herangezogen werden. Unzulässig ist es dagegen, sie immer zu ungünstigeren Arbeitszeiten heranzuziehen, z.B. zu Zeiten besonderer Arbeitsintensität. (Teilzeitarbeit, Ein Leitfaden für die Praxis, Zwanziger/Winkelmann, 2007, Rn. 18)

Uns kommt es hier auf den kleinen Einschub an – »wenn die Arbeitszeit dann verkürzt ist«. Verkürzt sich für eine Teilzeitkraft die Arbeitszeit an jedem Arbeitstag, dann ebenso am Feiertag. Gegenüber der Vollzeitkraft muss sich nichts ändern. Die Gleichbehandlung ist einfach.

Dagegen kann der übliche gesteigerte Einsatz von Teilzeitbeschäftigten zu ungünstigen Arbeitszeiten sie ungerechtfertigt benachteiligen. Wer für Feiertage vorweg nur anteilig Zeit abgezogen bekommt, braucht Feiertage auch nur anteilig zu arbeiten! Entweder weniger Stunden in den Feiertagsschichten oder volle Schichten an weniger Feiertagen.

## Auch Samstagsarbeit belastet

Die Autoren Zwanziger und Winkelmann stützen ihren Kommentar auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Die Richter dort folgten damals einer Kollegin in ihrer Klage, sie würde im Übermaß zu schlechteren Schichten herangezogen. Sie begründeten das wie folgt:

Dies ergibt sich schon daraus, dass die Klägerin im Unterschied zu den Volltagskräften insbesondere im Vergleich zu der mit ihr in der Parfümerie arbeitenden Frau A. durchgehend die umsatzstärksten Zeiten und vor allem die Samstagsarbeit abdecken soll. Während nach dem rollierenden Freizeitsystem jedenfalls die Volltagsangestellten in jeder sechsten Woche samstags freihaben, sieht das neue Arbeitszeitkonzept der Beklagten dies für die Klägerin nicht vor. Darin liegt ein Verstoß gegen § 2 BeschFG, wonach der Arbeitgeber einen

teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln darf, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung im Vergleich u.a. zu Frau A. hat die Beklagte nicht angeführt, obwohl die Klägerin in beiden Tatsacheninstanzen deutlich darauf hingewiesen hat, nicht einmal die Vollzeitkräfte, u.a. Frau D. und Frau A., arbeiteten jeden Samstag, sodass nicht einzusehen sei, warum sie durchgehend samstags arbeiten solle.

(BAG, Urteil vom 24.4.1997 – 2 AZR 352/96)

Diese Entscheidung hat bis heute Bestand. Das spricht sich in den Heimen und Kliniken noch nicht ausreichend herum.

Der Arbeitgeber kann auch bei Teilzeitkräften nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu Wochenendschichten anordnen, wenn im Arbeitsvertrag das Direktionsrecht nicht eingeschränkt wurde.

(Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 22.3.2006 – 8 Ca 5508/05)

Kann anordnen? Auch hier schafft erst die Begründung der Entscheidung Klarheit: »Es widerspricht dabei weder § 4 Abs. 1 TzBfG noch § 315 BGB, wenn Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte jedes zweite Wochenende arbeiten müssen. Die Klägerin wird dadurch nicht wegen der Teilzeitarbeit schlechter behandelt als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Sie wird gleich behandelt. Wird eine hälftig teilzeitbeschäftigte Pflegekraft zum gleichen Teil zu Wochenenddiensten herangezogen wie eine vollzeitbeschäftigte Pflegekraft, so wird sie gegenüber dieser nicht wegen der Teilzeit ungleich behandelt.

(BAG vom 1.12.1994 – 6 AZR 501/94, NZA 1995, 590)

Teilzeitbeschäftigte brauchen auch am Wochenende nur »zum gleichen Teil« zu arbeiten! Entweder verkürzen sie anteilig die Stunden in den Schichten oder sie verkürzen anteilig die Anzahl der Samstage und Sonntage. Genauso oft ungünstig arbeiten wie die Kollegin in Vollzeit – vielleicht. Genauso viel ungünstig arbeiten? Sicher nicht.

## Was ist ungünstig?

Ist die Rechtslage so klar wie die Personalplanung eng, dann zieht sich manch Arbeitgeber zurück auf platte Relativierungen. Gibt es nicht auch die Kollegin Müller, die so gern gerade am Sonntag arbeitet? Ist nicht die eine Frühaufsteherin, der andere Morgenmuffel? Wenn Menschen so verschieden sind, wie soll ihnen der Chef da Belastungen gleich zumessen?

Darin liegt ein Korn Wahrheit. Arbeitgeber sind zwar verantwortlich für die Last der Arbeit, die sie uns aufbürden. Doch die Definitionsmacht über das so verursachte

Leid haben sie nicht. Bestimmen wir, welche Arbeitszeiten besonders belasten! Eine erste Hilfe finden wir im Tariftext.

#### TVöD

##### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit – mit dieser Aufzählung haben wir einen Grundstock der Zumutungen. Für Arbeit zu ungünstigen Zeiten gibt es als Anerkennung die tariflichen Zeitzuschläge. Es gibt Zuschläge für Samstagsarbeit. Auch diese Schichten gelten allgemein als ungünstig.

Weitergehend verweist § 6 Abs. 1 ArbZG den Arbeitgeber für die Schichtarbeit auf die »gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit« (Mehr unter: [www.leitlinien.schichtplanfibel.de](http://www.leitlinien.schichtplanfibel.de)). Den letzten Rest an Zweifeln vertreibt wohl die unschuldig gestellte Frage an die Betriebsleitung nach ihrer Gefährdungsanalyse. Die ist ihnen seit September 1996 in § 5 ArbSchG verpflichtend vorgeschrieben. Welche Belastungen an den Arbeitsplätzen haben sie bewertet?

Nicht nur vermeintlich, sondern wirklich knifflig wird es, wenn wir den angemessenen Teil der Belastung bestimmen. Dazu brauchen wir Rahmenregeln. Manche finden wir in Tariftexten. Vielleicht hat auch eine betriebliche Vereinbarung Grenzen gezogen. Sonst leiten wir sie aus der bisherigen betrieblichen Praxis ab: Jedes zweite Wochenende soll frei sein; auf eine Woche mit Spätschichten folgt zumindest eine Woche mit Frühschichten; niemand wird zu mehr als 4 Nachtschichten je Kalendermonat herangezogen; wer Weihnachten dran ist, hat über Neujahr frei.

Die Belastungen sind so für die »Normalbeschäftigten« begrenzt. Im nächsten Schritt brechen wir sie auf jede Teilzeitkraft herunter. Über den Daumen geschätzt leistet eine Vollzeitkraft 10 % ihrer Arbeitszeit an Sonntagen, ein weiteres Zehntel an Samstagen, höchstens die Hälfte in Spätschichten. Nur diese Anteile sollen regelmäßig auch für ihre Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit gelten.

Was, wenn im Betrieb oder in der Abteilung Vollzeitkräfte als Vergleichsmaßstab fehlen? Vielleicht hilft es, die Arbeitsplatzbeschreibungen zu untersuchen. In § 7 TzBfG finden Mitarbeitervertretung wie Betriebsrat dazu eine oft noch ungenutzte Anspruchsgrundlage.

Wo Regeln fehlen oder das bestehende Regelwerk nichts taugt, beginnt die Mitbestimmung.

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit, bei der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen, bei der Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage, bei der Regelung der Frage, ob die tägliche Arbeitszeit in ein oder mehreren Schichten geleistet werden soll, und bei der Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Diese Regelungen betreffen die Lage der zuvor – mitbestimmungsfrei – vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. (BAG, 13.10.1987 –1 ABR 10/86)

Mitbestimmungsfrei? Die Bundesarbeitsrichter bezogen das auf die Dauer der Arbeitszeit im Wochendurchschnitt, egal ob einzelvertraglich oder tariflich vereinbart. Da hat die betriebliche Interessenvertretung auch mitzureden; jedoch nur bei der Auswahl des Arbeitgebers, an wen er zusätzliche Stunden vergibt. Betriebsrat und Mitarbeitervertretung bestimmen die Lage der Arbeitszeit mit.

Hat der Arbeitgeber selbst noch etwas zu bestimmen, dann bleibt auch Raum für Mitbestimmung. Ist denn der Arbeitgeber da überhaupt noch frei in seinen Entscheidungen? Kann er, ja muss er nicht sogar Beginn und Ende der Schichten und die einzelnen Wochentage einzelvertraglich fixieren?

Für solch einen Zwang kommt § 8 TzBfG Abs. 3 im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung infrage: »Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.« In etlichen kirchlichen Einrichtungen wird diese scharfe Einschränkung aller Flexibilisierungsgelüste noch weiter ausgedehnt. Hier wird bereits beim Einstellen als Teilzeitkraft alles klargemacht:

#### AVR DW EKD

##### (gleich z.B. in der AVR Bayern § 16 Abs. 1)

##### § 9 Arbeitszeit

Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

Der Arbeitgeber muss sich festlegen. Doch wie er sich festlegt, entscheidet nicht er allein zusammen mit der oft unerfahrenen Kollegin. Diese Zusätze zum Arbeitsvertrag unterliegen der umfassenden Mitbestimmung. Und die beginnt zunächst mit einer Überprüfung. Die beabsichtigte Verteilung darf die Teilzeitbeschäftigten sicher nicht durch höhere Belastungsanteile benachteiligen.

## Ungünstige Schichten? Nur anteilig!

Ungünstige und günstige Schichten – auf das Mischungsverhältnis bei den Vollzeitkräften kommt es an. Das mag von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein. Damit sind die einzelnen Höchstbelastungen für Feiertagsarbeit, Sonntags- oder Spätschichten bestimmt. Im nächsten Schritt können wir sie im Maßstab der Teilzeit herunterbrechen. Denn Teilzeitbeschäftigte brauchen sich nicht schwerpunktmäßig auf die Wochenenden und Feiertage schieben zu lassen.

## Offene Fragen

Arbeitsrechtlich scheint nun alles ordentlich aufgeklärt. Allein die Verhältnisse, die sind nicht so. Was, wenn Betriebe zunehmend versuchen, ganz ohne Vollzeitkräfte auszukommen? Berauben sie uns so des Vergleichsstandards? Müsste vielleicht jede Abteilung, jede Berufsgruppe, jede betriebliche Funktion losgelöst von den übrigen Vollzeitkräften betrachtet werden? Welche sachlichen Gründe könnten die Schlechterstellung von Teilzeitkräften rechtfertigen? Warum tun sich betriebliche Interessenvertretungen schwer, bei der Anordnung der einzelnen Schichtpläne solche Fragen tatsächlich zu lösen? Was brauchen sie mehr als Paragraphen und ihr umfassendes Mitbestimmungsrecht? Wer, wenn nicht die betroffenen Teilzeitkräfte selbst, wird in den kommenden Jahren vor Gericht die Gleichbehandlung erstreiten und bahnbrechende Urteile erzielen? Braucht es die? Ist es hier möglich, kollektivrechtlich über die Anrufung eines KirchengERICHTES oder eine Einigungsstelle (BetrVG) die überkommene Organisation im Betrieb aufzumischen?

Mehr unter [www.teilzeit.schichtplanfibel.de](http://www.teilzeit.schichtplanfibel.de)



**Tabelle: Ungünstige Schichten? Nur anteilig!**

	Vollzeit			Teilzeit					
	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
<b>Regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt</b>	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
<b>ein Samstag in 2 Wochen: 1 Zehntel</b>	8 h	7,8 h	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
<b>ein Sonntag in 2 Wochen: 1 Zehntel</b>	8 h	7,8 h	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
<b>Spätschichten in 2 Wochen: höchstens die Hälfte</b>	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
<b>Nachtstunden in 4 Wochen: höchstens 1 Fünftel</b>	32 h	31 h	31 h	28 h	24 h	20 h	12 h	8 h	4 h
<b>Feiertagsarbeit im Jahr bei 10 Feiertagen an Werktagen</b>	5 Feiertage			35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
	gesamt 40 h	gesamt 39 h	gesamt 38,5 h						

# Dokumentiert

## Durchführung des Arbeitszeitgesetzes\*

### **Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW vom 3. März 2008 (II A 2 – 8435.4.11)**

#### **Allgemeines**

1. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, soweit nicht in den §§ 18 bis 21a ArbZG Ausnahmen vorgesehen sind. Es gilt nicht für in Heimarbeit Beschäftigte. Spezielle Arbeitszeitregelungen gelten darüber hinaus für den Bereich der Arbeitszeit für Kraftfahrer und nach dem Mutterschutzgesetz.
2. Die im ArbZG festgelegten Pflichten sind öffentlich-rechtliche Pflichten der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann aus dem ArbZG keine Rechte gegenüber seinen Arbeitnehmern herleiten. Das ArbZG steckt zwar den maximalen Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers gemäß § 315 BGB ab, die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung ergibt sich aber allein aus seinen vertraglichen Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber.
3. Eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung ergibt sich auch nicht im Falle behördlich erteilter Ausnahmen von Vorschriften des ArbZG und bei Feststellungsbescheiden gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 1. Die arbeitsvertraglichen (Mitwirkungs-) Pflichten des Arbeitnehmers bleiben unberührt.
4. Dieser Runderlass gilt nicht für Betriebe, die der Bergaufsicht nach dem Bundesberggesetz unterliegen.
5. Bewilligungen nach dem Arbeitszeitgesetz sind personenbezogen. Genehmigungen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz sind dagegen nur anlagenbezogene behördliche Entscheidungen. Ihre Konzentrationswirkung erfasst nicht die personenbezogenen Bewilligungen nach dem ArbZG. Sie sind ggf. gesondert zu beantragen.
6. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber, für einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine geeignete Arbeitsorganisa-

tion zu sorgen (§ 3 ArbSchG). Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber Gefährdungen zu ermitteln, zu bewerten und erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen, wenn in dem Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 6 ArbSchG). Zu den Gefährdungsarten führt § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG aus: »Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken.« Die Dokumentation einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung soll daher auch Aussagen zur Arbeitszeit enthalten.

7. Arbeitszeitberatung ist gesetzlich als Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt: Der Staatliche Arbeitsschutz hat eine Verpflichtung nach § 21 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsschutzgesetz zur Beratung der Arbeitgeber über die Anwendung von Arbeitsschutzvorschriften; Berufsgenossenschaften und Krankenkassen haben nach § 14 SGB VII bzw. § 20 SGB V den Auftrag zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren im Sinne der menschengerechten Arbeitszeitgestaltung als Bestandteil ihrer Präventionsaufgabe. Die konkrete Ausarbeitung und Umsetzung von Arbeitszeitmodellen gehört nicht zu diesen Aufgaben. Hierfür empfiehlt sich die Einschaltung von geeigneten Beratungsinstitutionen. Als Ansprechpartner steht auch das Zeitbüro NRW, Heiliger Weg 60, 44135 Dortmund, E-Mail: [info@zeitbuero.nrw.de](mailto:info@zeitbuero.nrw.de), zur Verfügung.

#### **§ 1 Zweck des Gesetzes**

1. Gesundheitsschutz durch Arbeitszeitgestaltung wird als besonderer Zweck des Gesetzes herausgestellt.  
Arbeitszeiten sollen gesundheitsgerecht und sozialverträglich gestaltet werden. Insbesondere bei gesundheitsbeeinträchtigender Nacht- und Schichtarbeit sollen gesundheitliche Belastungen abgebaut werden. Dazu sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (siehe auch Nr. 3 zu § 6) heranzuziehen und bei Bedarf durch geeignete Informations- und Beratungsmaßnahmen zu vermitteln.
2. Dem weiteren Gesetzeszweck, die Rahmenbedingungen für flexiblere Arbeitszeiten zu verbessern, dienen vor allem § 3 Satz 2 und § 7. Die Flexibilisierung der

Arbeitszeit soll der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Erhaltung von Arbeitsplätzen dienen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll auch dazu genutzt werden, Dienst- und Schichtpläne so zu gestalten, dass Belastungen abgebaut werden.

§ 3 Satz 2 ermöglicht eine Anpassung der Arbeitszeiten an saisonale oder betriebsorganisatorisch bedingte Schwankungen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in der Hochsaison maximal 10 Stunden täglich beschäftigt werden und der Freizeit- ausgleich zur Erlangung einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden kann in den beschäftigungsärmeren Zeiten des Jahres gewährt werden.

§ 7 gibt den Tarifparteien oder mit deren Ermächtigung den Unternehmern und Arbeitnehmervertretungen sehr weitgehende Möglichkeiten, in Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die Arbeitszeiten den Bedürfnissen der jeweiligen Branchen anzupassen.

3. Die Betonung des Sonn- und Feiertagsschutzes als Zweck des Gesetzes unterstreicht das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit in § 9 und gebietet eine sorgfältige Prüfung der Ausnahmen.

## § 2 Begriffsbestimmungen

1. Zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gehören auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a.
  - 1.1 Während der Arbeitsbereitschaft müssen sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz zur sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithalten.
  - 1.2 Beim Bereitschaftsdienst müssen sich die Beschäftigten für betriebliche Zwecke an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, damit sie die Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen können, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird.
  - 1.3 Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind in vollem Umfang Arbeitszeit.
2. Rufbereitschaft ist Ruhezeit, solange die Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Inanspruchnahme der Beschäftigten während der Rufbereitschaft ist als Arbeitszeit zu werten.
  - 2.1 Bei Rufbereitschaft sind die Beschäftigten lediglich verpflichtet, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein.
3. Für die Beurteilung, ob es sich um Arbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt, ist die gesundheitsrelevante Belastung des Arbeitnehmers maßgebend und nicht die Vergütungsregelung für den betreffenden Zeitraum.

## § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

1. Werktage sind alle Tage von Montag bis Samstag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Als Werktag gilt nicht der Kalendertag, sondern ein konkreter 24-Stunden-Zeitraum, der mit der regelmäßigen Aufnahme der Arbeit beginnt.

Sofern die gesetzliche Mindestruhezeit eingehalten wird, kann eine erneute Arbeitsaufnahme auch dann erfolgen, wenn seit Beginn der letzten Schicht noch keine 24 Stunden vergangen sind.

2. Urlaubs- und Krankheitstage sowie Tage sonstiger Arbeitsbefreiung sind bei der Ausgleichsregelung des § 3 Satz 2 als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen. Sie kommen als Ausgleichstage nicht in Betracht. Eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums ist nur dann statthaft, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende zwingende Gründe, z.B. lang anhaltende Krankheit, dies erfordern. Unbezahlte Urlaubstage sind Ausgleichstage. Sonstige Arbeitsbefreiungen können als Ausgleichstage herangezogen werden. Bei der Festlegung des Ausgleichszeitraums ist nicht vom Kalenderjahr auszugehen, sondern vom Tag der Arbeitszeitverlängerung ausgehend sind 6 Monate vor- oder zurückzurechnen.
3. Bei Zweitarbeitsverhältnissen ist grundsätzlich der Zweitarbeitgeber für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und sonstiger Arbeitszeitvorschriften, z.B. der Sozialvorschriften im Straßenverkehr, verantwortlich. Wer Zweitarbeitgeber ist, bestimmt sich nach der Länge der Wochenarbeitszeit bzw. nach dem Abschlussdatum des Arbeitsvertrages. Der Zweitarbeitgeber muss sich ggf. beim Hauptarbeitgeber nach den Arbeitszeiten erkundigen und dies in die Arbeitszeitrechnung einbeziehen. Die arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer bleiben davon unberührt.
4. Wegezeiten vom Wohnort zur Betriebsstätte und zurück sind keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Bei der Entscheidung, ob Reisezeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen sind, kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalles an, wobei insbesondere der Schutz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor physischer und psychischer Überlastung berücksichtigt werden muss.

## § 4 Ruhepausen

1. Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten dauern. Die Vorschrift, dass die Pause im Voraus festgelegt sein muss, ist auch erfüllt, wenn ein angemessener zeitlicher Rahmen (z.B. in der Zeit zwischen 12:00 und 14:00 Uhr) vorgegeben ist, innerhalb dessen die Pause eingelegt werden muss. Auf die besonderen Pausenregelungen des Fahrpersonalrechts wird hingewiesen.

2. Die Beschäftigten sind während der Ruhepausen grundsätzlich von jeder Arbeit und auch von jeglicher Verpflichtung zur Bereithaltung zur Arbeit freizustellen. Sie können in der Ruhepause ihren Arbeitsplatz verlassen und dies auch frei entscheiden, soweit dies nicht arbeitsrechtlich anders vereinbart ist. Wird der Mitarbeiter arbeitsvertraglich verpflichtet, sogenannte Pausen im Kontakt mit Gästen, Kunden etc. zu verbringen, fehlt es an einer solchen Entscheidung über die individuelle Erholungsmöglichkeit.
3. Besonders im Nachtdienst kann der gesetzliche Ruhepausenanspruch, z.B. durch den Einsatz von Springern, sichergestellt werden. Ob und inwieweit der Bereitschaftsdienst mit dem Ruhepausenanspruch vereinbar ist, muss im Einzelfall geprüft werden und hängt davon ab, ob und in welchem Umfang innerhalb des Bereitschaftsdienstes vom Personal Arbeit zu leisten ist.

## § 5 Ruhezeit

1. Ruhezeit ist weder Arbeitszeit noch Pausenzeit, sondern soll der ungestörten Erholung dienen.
2. Die Inanspruchnahme der Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 3 setzt voraus, dass die verkürzte Ruhezeit ununterbrochen ist. Eine andere Interpretation ist mit dem Schutzzweck des Gesetzes nicht vereinbar.

## § 6 Nacht- und Schichtarbeit

1. Arbeit zu wechselnden oder konstant ungünstigen Zeiten führt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu erhöhten gesundheitlichen Belastungen. Es ist aber durchaus möglich, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass die Belastung verringert wird.
2. Die Arbeitszeit ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Es handelt sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die gegebenenfalls mit einer Anordnung durchgesetzt werden kann.
3. Die Arbeitswissenschaft kann trotz intensiver Forschungen und Studien im Bereich der Nacht- und Schichtarbeit keinen optimalen Standardschichtplan angeben. Folgende Erkenntnisse können aber als Gestaltungsempfehlungen herangezogen werden:
  - dauerhafte Nachtschicht nur in besonderen Ausnahmefällen,
  - möglichst kurze Nachtschichtfolge, in der Regel nicht mehr als zwei bis 4 Nachtschichten in Folge
  - ausreichende Ruhezeiten bei Schichtwechsel, keinesfalls kürzer als 24 Stunden

- regelmäßig freie Wochenenden in kontinuierlichen Schichtsystemen
- Wochenendfreizeiten von mindestens zwei Tagen, davon ein Samstag oder Sonntag
- Ausgleich der Mehrbelastung von Schichtarbeiterinnen und -arbeitern durch zusätzliche Freizeit
- keine Arbeitsperioden von 8 oder mehr Arbeitstagen in Folge; möglichst keine langen Schichten
- Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung durch die Arbeit
- grundsätzlich kürzere Nachtschichten als Früh- und Spätschichten. (bei Nachtarbeit mit geringerer Belastung kann die Nachtschicht allerdings auch verlängert werden, sodass insgesamt weniger Nachtschichten anfallen.)
- vorwärtsrotierende Schichtfolgen bei kontinuierlichen Schichtsystemen (erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht,
- möglichst spät beginnende Frühschichten, möglichst früh endende Nachtschichten (bei unumgänglicher kontinuierlicher Produktion oder im Dienstleistungsbereich sollen möglichst gesundheitsgerechte Einzelfalllösungen getroffen werden.)
- Flexibilität bei den Übergabezeiten, z. B. durch den Einsatz von Springern
- keine starren Anfangszeiten (möglichst auch bei Schichtarbeit),
- Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge,
- rechtzeitige Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Schichtplan
- Vermeidung geteilter Schichten

4. Die vorstehenden Gestaltungsempfehlungen sind im Wege der Information und Beratung entsprechend § 21 Abs. 1 ArbSchG den Anwendern nahezubringen.
5. Die Überwachungspflicht des § 17 Abs. 1 erstreckt sich auch auf die Durchführung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach § 6 Abs. 3. Die Rechte der Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer aus § 6 Abs. 3 bis 6 sind von den Aufsichtsbehörden jedoch nicht durch Anordnungen nach § 17 Abs. 2, sondern nur durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer selbst arbeitsrechtlich durchsetzbar.

## § 7 Abweichende Regelungen

1. Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die nur für die Mitglieder gelten, sofern der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Sofern Tarifverträge dies zulassen, können sie durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung konkretisiert werden.
  - 1.1 Inhalt und Form von Tarifverträgen sind im Tarifvertragsgesetz geregelt. Beim Ministerium für Arbeit,

Gesundheit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, das Auskünfte über geltende Tarifverträge erteilt.

- 1.2 Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, für die eine Ermächtigung durch Tarifvertrag gegeben sein muss, können ebenfalls abweichende Regelungen getroffen werden. Inhalt und Form von Betriebsvereinbarungen sind in § 77 Betriebsverfassungsgesetz geregelt.
- 1.3 Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde die tariflichen Regelungen auf Verlangen vorzulegen, aus denen sich die Abweichungen vom staatlichen Arbeitszeitrecht ergeben (§ 17 Abs. 4 S. 2).
2. Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a, Nr. 4 Buchstabe a und Abs. 2a liegen vor, wenn der Anteil der Arbeitsbereitschaft oder des Bereitschaftsdienstes mindestens 30 v.H. der Arbeitszeit beträgt.
3. Nach § 7 Abs. 5 können die Aufsichtsbehörden abweichende Regelungen in Bereichen bewilligen, in denen üblicherweise Regelungen durch Tarifvertrag nicht getroffen werden.  
Typische Bereiche dafür sind z.B.:
  - Kanzleien von Rechtsanwälten und Notaren
  - Büros von Wirtschaftsprüfern, Unternehmens- und Steuerberatern
  - Arbeitgeber- und Unternehmerverbände
  - Gewerkschaften
  - Industrie- und Handelskammern
4. Bei Inanspruchnahme abweichender Regelungen ist die vorgeschriebene Wochenarbeitszeit nach § 7 Abs. 8 von durchschnittlich 48 Stunden zu beachten.

## § 8 Gefährliche Arbeiten

Verordnungen nach § 8 sind bisher nicht erlassen worden.

## § 9 Sonn- und Feiertagsruhe

1. Der Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe ist in Artikel 140 Grundgesetz i.V.m. Artikel 139 Weimarer Verfassung verankert und ein wichtiger Bestandteil des familiären und sozialen Lebens der Beschäftigten. Bei der Erteilung von Ausnahmegewilligungen ist die Beachtung der Mindestanzahl von 15 arbeitsfreien Sonntagen im Jahr (§ 11 Abs. 1) je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sicherzustellen.
2. Die Betriebsruhe an Sonn- und Feiertagen muss für alle Beschäftigten einheitlich 24 Stunden betragen. Die Dauer der Betriebsruhe bei mehreren aufeinander folgenden Sonn- und Feiertagen beträgt pro Tag 24 Stunden, auch wenn eine Vor- oder Zurückverlegung von bis zu 6 Stunden für Schichtbetriebe oder die

Vorverlegung bei Kraftfahrern um bis zu 2 Stunden möglich ist.

3. Die Betriebsruhe gilt nicht für Automaten, die ohne Bedienungspersonal oder nur mit kurzfristigen Kontrollen betrieben werden können (»Geisterschicht«). § 10 Abs. 1 Nrn. 13 und 14 ArbZG bleibt unberührt.

## § 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

1. Im Hinblick auf die Bedeutung der Sonntagsruhe ist bei den zahlreichen gesetzlichen Ausnahmen in § 10 das Vorliegen der Voraussetzungen sorgfältig zu prüfen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Arbeiten, für die eine der Ausnahmeregelungen in Anspruch genommen werden soll, »nicht an Werktagen vorgenommen werden können«. Die Anwendung dieser Vorschrift setzt voraus, dass die allgemein gebräuchlichen und zumutbaren betriebstechnischen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.
2. Die Ausnahmen des § 10 erfassen auch die dazugehörigen Hilfs- und Nebentätigkeiten (unmittelbar verbundene Tätigkeiten); dabei ist es unerheblich, ob diese Tätigkeiten durch andere rechtlich selbstständige Betriebe oder rechtlich unselbstständige Betriebsabteilungen des privilegierten Betriebs vorgenommen werden.
3. Bei Anwendung des § 10 Abs. 1 ist darüber hinaus zu beachten:

### zu Nr. 1:

Notdienste sind Einrichtungen zur Versorgung, Betreuung und Beratung von Personen in einer Notsituation, deren Weiterbestehen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, wirtschaftlichen Schäden oder sonstigen erheblichen Nachteilen verbunden wären (z.B. Wiederherstellung der Betriebssicherheit von Fahrzeugen, Beseitigung von Störungen an Versorgungsinstallationen, Sperrung von Kreditkarten, Aufzugsnotdienste u.ä. unaufschiebbare Arbeiten).

### zu Nr. 2:

Unaufschiebbar notwendige Straßen- und Gleisbauarbeiten sowie sonstige Arbeiten zur Sicherung von an Sonn- und Feiertagen betriebenen öffentlichen Einrichtungen sind auch nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 zulässig.

### zu Nr. 3:

Diese Vorschrift ist auch auf ununterbrochen betriebene Heime, ambulante Pflegedienste u.ä. Einrichtungen anzuwenden, da diese unter den Begriff »andere Einrichtungen« fallen.

### zu Nr. 4:

Zulässig sind auch Arbeiten im Rahmen der Herstellung und Lieferung von Speisen und Getränken außer-

halb der an fester Stelle betriebenen Gastronomieeinrichtung (Partyservice, Sonderveranstaltungen u.ä.).

**zu Nr. 6:**

Zulässig sind Aktionen und Veranstaltungen, die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind oder deren gemeinnütziger Zweck im Vordergrund steht.

**zu Nr. 9:**

Diese Vorschrift gilt nicht für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Verkaufsstellen im Sinne von § 3 Abs. 1 des Ladenöffnungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LÖG NRW), die in die Gestaltung der Veranstaltung einbezogen werden sollen.

**zu Nr. 10:**

Unter den Begriff »Verkehrsbetriebe« fallen alle gewerblichen und nicht gewerblichen Betriebe des Güternah- und Güterfernverkehrs, des Personennah- und Personenfernverkehrs sowie alle öffentlichen und privaten Betriebe, deren Betriebszweck darin besteht, Güter, Personen oder Nachrichten zu befördern.

**zu Nr. 11:**

Energieversorgungsbetriebe sind alle öffentlichen und privaten Betriebe, die mit elektrischer Energie, Gas und Wärme versorgen; Wasserversorgungsbetriebe sind alle Betriebe zur Deckung des Wasserbedarfs mit Trink- und Brauchwasser; Abfallentsorgungsbetriebe sind Betriebe, die Abfallstoffe, Abfälle, Abgänge der Haushalte, der Industrie, des Handwerks, des Dienstleistungsgewerbes, der Krankenhäuser sammeln, abnehmen und beseitigen; Wasserentsorgungsbetriebe sind alle Betriebe zur Sammlung und zur Klärung des häuslichen und gewerblichen Abwassers.

Diese Vorschrift umfasst auch die Erhaltung der Versorgungsnetze und die Fremdfirmen, die für die Versorgungsbetriebe tätig werden.

**zu Nr. 14:**

Entscheidendes Kriterium für den Umfang der zulässigen Vorbereitungsarbeiten sind die Worte »voller werktätiger Betrieb«. Damit ist die Funktionsfähigkeit aller regelmäßig betriebenen Maschinen in dem Umfang gemeint, dass eine ausreichende Beschäftigungsmöglichkeit für die volle Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht wird. Für Jahresinstandsetzungsarbeiten großer und kapitalintensiver Aggregate können in Ausnahmefällen auch mehrere Sonn- und Feiertage in Anspruch genommen werden.

Zu den Instandhaltungsarbeiten zählen alle Maßnahmen, die von der DIN 31051 beschrieben werden, sodass auch Verbesserungsmaßnahmen der Instandhaltung zugerechnet werden können. Das Aufstellen neuer Maschinen und das Auswechseln ganzer Betriebseinrichtungen gehört jedoch nicht zu den Instandhaltungsarbeiten.

Die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen umfasst die Kontrolle und die Instandhaltung. Zum Datennetz gehören alle mit dem Rechnersystem verbundenen Einzelkomponenten (z.B. Elektronik-Cash-Terminal, Geldausgabeautomat).

**zu Nr. 15:**

Bei der Anwendung dieser Vorschrift ist nach folgenden, bundesweit vereinbarten Grundsätzen zu verfahren:

**A. Misslingen von Arbeitsergebnissen**

Arbeitsergebnisse gelten als misslungen, wenn sie wegen der Unterbrechung der Arbeit an Sonn- oder Feiertagen nicht gelingen oder Fehler aufweisen, die insbesondere ihre Verwendung ausschließen oder beeinträchtigen. Der fertige Zustand eines Arbeitsergebnisses, d. h. das Ergebnis eines Arbeitsprozesses, wird im Wesentlichen durch die Ausgangsstoffe und den Arbeitsprozess bestimmt. Voraussetzung für die Anwendung der Ausnahmeregelung ist, dass die Unterbrechung des Arbeitsprozesses am Sonn- oder Feiertag das Misslingen verursacht.

Ungeeignete Ausgangsstoffe oder ein fehlerhafter Herstellungsprozess rechtfertigen die Anwendung der Vorschrift nicht. Für den Betrieb absetzbare Arbeitsergebnisse minderer Qualität werden entsprechend ihrer Minderung berücksichtigt.

a) Festlegung einer Ausschuss-/Ausfallquote

Ein Misslingen von Arbeitsergebnissen liegt insbesondere dann vor, wenn wegen der Unterbrechung am Sonn- oder Feiertag nicht oder fehlerhaft gelungene Arbeitsergebnisse in Höhe von mindestens 5 v.H. einer Wochenproduktion an fehlerfreien Arbeitsergebnissen anfallen. 5 v.H. der Werktagsproduktion entsprechen 7,2 Arbeitsstunden und damit rund einer Schicht. Dieser Maßstab findet sich vergleichbar in § 9 Abs. 2, da mit der dortigen Regelung der Verlust an Produktionszeit von 22:00 bis 24:00 Uhr und von 00:00 bis 6:00 Uhr (bei einem angenommenen Schichtwechsel um 22:00 Uhr), also 8 Stunden, vermieden wird. Die bei Ausfall oder Ausschussproduktion weiterlaufenden Kosten rechtfertigen die Reduzierung des Satzes auf 5 v.H. Als Bezugsgröße ist die fehlerfreie Wochenproduktion von Montag 0:00 Uhr bis Samstag 24:00 Uhr (144 Stunden) zu Grunde zu legen.

Eine Ausschuss- und Ausfallquote ist nicht zu berücksichtigen, wenn der Arbeitsprozess aus anderen Gründen einmal pro Woche unterbrochen werden muss, sofern die Unterbrechung auf den Sonn- oder Feiertag gelegt werden kann.

Werden bei Produktionsverfahren Unterbrechungen, z.B. zur Reinigung, Wartung und Instandhaltung einmal oder mehrmals pro Woche notwendig, so

muss geprüft werden, ob diese Unterbrechungen auf den Sonn- oder Feiertag gelegt werden können. Für diese Arbeiten könnte die Ausnahmeregelung des § 10 Abs. 1 Nr. 14 in Anspruch genommen werden.

- b) Arbeitsprozesse, deren Dauer sich nicht in den 6-Tage-Rhythmus eingliedern lässt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- oder Feiertagen abweichend von § 9 Abs. 1 bei Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die sich nicht in den 6-Tage-Rhythmus einfügen lassen, wenn durch das Beschäftigungsverbot am Sonn- oder Feiertag ein werktäglicher Produktionsausfall von mindestens 8 Stunden entstehen würde. Kann ein derartiger Produktionsausfall durch ein zu Ende führendes Verfahren am Sonn- oder Feiertag vermieden werden, so ist nur dieses zu Ende führen, nicht jedoch ein Ansetzen neuer Chargen zugelassen.

Dieser Formulierung liegt die Überlegung zugrunde, dass insbesondere bei länger dauernden Arbeitsprozessen eine gleichmäßige Aufteilung auf die werktägliche wöchentliche Arbeitszeit nicht immer möglich ist. Durch das Beschäftigungsverbot am Sonn- und Feiertag können z.B. beim versetzten Chargenbetrieb werktägliche Produktionsausfälle von mindestens 8 Stunden entstehen. Diese entsprechen einem Produktionsverlust von mehr als 5 v.H. und erfordern daher eine mit Buchstabe a vergleichbare Behandlung.

## **B. Verderben von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen**

Naturerzeugnisse sind tierische und pflanzliche Erzeugnisse, die in naturbelassenem Zustand verbraucht oder zu anderen Produkten verarbeitet werden. Rohstoffe sind nicht nur die eigentlichen Rohprodukte, sondern die auch im Produktionsprozess anfallenden Zwischenprodukte (Halbfabrikate). Rohstoffe oder Naturerzeugnisse gelten als verdorben, wenn sie sich wegen der gesetzlich gebotenen Unterbrechung der Arbeit an Sonn- oder Feiertagen so verändern, dass ihre bestimmungsgemäße Verwendung ausgeschlossen ist. Sonntagsarbeit zur Vermeidung eines solchen Verderbens ist gerechtfertigt, wenn das sonst eintretende Verderben nach allgemeiner Anschauung nicht vertretbar ist.

Das Verderben von Rohstoffen geschieht in der Regel durch chemische, biologische oder physikalische Vorgänge. Diese sind in erster Linie Fäulnis, Oxidation, Schimmelbildung, Austrocknung und andere Zersetzungs Vorgänge. Die Grenze, ab der ein Verderben vorliegt, wird nicht allein durch toxikologische oder chemische Maßstäbe bestimmt. Entscheidend sind hier die Zweckbestimmung, die Verwendungsmöglichkeit und das Konsumverhalten. So ist beispielsweise eine Qualitätsminderung bei Frischobst als

Verderben zu bezeichnen. Die Festlegung einer Quote wäre nicht sachgerecht, weil i.d.R. eine Differenzierung zwischen schon und noch nicht verdorbenen Rohstoffen wegen der naturgegebenen, schnell fortschreitenden Zersetzungsprozesse nicht möglich ist.

Entsprechend dem Bestimmungszweck des Rohstoffes kommen insbesondere die Kühlung, schneller Transport zum Verbraucher oder Verwender, jedoch auch das zulässige Haltbarmachen durch Begasen, Trocknen, Einsalzen, Erhitzen, Einfrieren oder besondere Verpackungen in Betracht. Die Ausnahmeregelung findet keine Anwendung auf Stoffe und Produkte, die ihrer Art nach lagerfähig sind oder bei denen eine Veränderung keine Qualitätseinbuße bedeutet.

## **C. Zusammentreffen der Voraussetzungen von A. und B.**

Sonntagsarbeit kann nach § 10 Abs. 1 Nr. 15 auch dann zulässig sein, wenn die in den vorstehenden Ausführungen zu A. und B. genannten Voraussetzungen zwar nicht für sich allein, aber zusammengenommen die Zumutbarkeitsgrenze überschreiten. Ob eine Überschreitung der Zumutbarkeitsgrenze vorliegt, kann nur im Einzelfall entschieden werden.

## **D. Zusammenstellung von Verfahrensbeschreibungen zu den Grundsätzen für die Anwendung des § 10 Abs. 1 Nr. 15**

Die Zusammenstellung enthält eine beispielhafte, nicht abschließende Sammlung von Arbeitsverfahren, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 15 beschäftigt werden dürfen. Die Verfahrensbeschreibungen werden den Bezirksregierungen laufend aktualisiert zugeleitet.

Ist ein Arbeitsverfahren zu prüfen, das als Typ in der Zusammenstellung enthalten ist, so ist im Einzelnen festzustellen, ob die in der Verfahrensbeschreibung abstrakt dargestellten Voraussetzungen mit den tatsächlichen Betriebsverhältnissen übereinstimmen oder zumindest vergleichbar sind.

Ist ein Arbeitsverfahren zu prüfen, das nicht als Typ in der Zusammenstellung enthalten ist, so ist im Einzelfall die Zulässigkeit der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung – erforderlichenfalls unter Einbeziehung eines Sachverständigengutachtens – anhand der Grundsätze zu beurteilen. Ergibt die Prüfung die Zulässigkeit der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, so ist entsprechend dem Muster eine Verfahrensbeschreibung zu fertigen und zur Fortschreibung dieser Zusammenstellung an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu übersenden. Dieses ist ferner zu unterrichten, wenn die Voraussetzungen für die Notwendigkeit von Sonntagsarbeit bei Arbeitsverfahren, die in der Zusammenstellung enthalten sind, aufgrund neuerer technischer Entwicklungen oder Erkenntnisse entfallen. Die weitere Zulässigkeit bisheri-

ger Arbeitsverfahren hängt im Einzelfall davon ab, dass die Umstellung auf modernere Verfahren nicht als allgemein gebräuchliche und zumutbare betriebs-technische und organisatorische Möglichkeit im Sinne der Ziffer A der Grundsätze für die Anwendung des § 10 Abs. 1 Nr. 15 angesehen werden kann.

**zu Nr. 16:**

Produktionseinrichtungen sind z. B. Öfen, Maschinen, Werkzeuge, Geräte und alle anderen Produktionsmittel, Produktionsanlagen, Fertigungsstraßen, Produktionslinien, mit denen Produkte hergestellt werden. Sie sind zerstört oder erheblich beschädigt, wenn sie wegen der Arbeitsunterbrechung an Sonn- und Feiertagen sofort oder im Laufe der Zeit unbrauchbar oder in ihrer Haltbarkeit erheblich beschädigt oder beeinträchtigt werden. Wenn die Beschädigung durch vorübergehende Ermäßigung der Temperatur vermieden werden kann, liegen die Voraussetzungen dieser Vorschrift nicht vor.

4. Bei Anwendung des § 10 Abs. 2 ist zu beachten: Produktionsarbeiten sind nach § 10 Abs. 2 an Sonn- und Feiertagen zulässig, wenn wegen der Unterbrechung Arbeiten erforderlich werden, um die nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 zulässige Reinigung und Instandhaltung der Betriebsanlagen durchzuführen oder die Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebes zu gewährleisten, und die Zahl der hierfür erforderlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größer wäre als die Zahl in der fortlaufenden Produktion. Vergleichsmaßstab ist die Summe der jeweils zu leistenden Arbeitsstunden aller Beschäftigten innerhalb der 24 Stunden des Sonn- oder Feiertags.

## § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

1. Nach § 11 Abs. 1 müssen mindestens 15 Sonntage im Kalenderjahr für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer beschäftigungsfrei bleiben. Bei der Mindestzahl von 15 beschäftigungsfreien Sonntagen kommt es nur auf die Zahl der tatsächlich beschäftigungsfreien Sonntage an; auch Urlaubs- und Krankheitstage sind insoweit anrechenbar.
2. Der Ersatzruhetag im Sinne des § 11 Abs. 3 Satz 1 bezieht sich auf die Werktage. Demgemäß sind Sonn- und Feiertage hier nicht anrechenbar. Der Samstag kann als Ersatzruhetag herangezogen werden. Ein vorher festgelegter Ersatzruhetag entfällt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an diesem Tag unerwartet erkrankt. Eine Gewährung des Ersatzruhetages im Vorgriff ist zulässig.

## § 12 Abweichende Regelungen

§ 12 Satz 1 Nr. 4 gestattet für vollkontinuierliche Schichtbetriebe die Verlängerung der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden. Voraussetzung ist eine tarifvertragliche Bestimmung oder eine auf Tarifvertrag gestützte Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Diese Vorschrift lässt im Gegensatz zu den abweichenden Regelungen nach § 7 keine Arbeitszeitverlängerung insgesamt zu, sondern ermöglicht lediglich eine andere Verteilung der Arbeitszeit, um mehr Wochenendfreizeit zu erreichen.

## § 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

### § 13 Absatz 1

Die Verordnungen über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Papierindustrie gelten gem. Artikel 12 und 13 des Arbeitszeitrechtsgesetzes fort.

### § 13 Absatz 2

Auf der Grundlage des § 13 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a sind Ausnahmen in der Bedarfsgewerbeverordnung (SGV. NRW 805) geregelt.

### § 13 Absatz 3

1. Nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 kann die Aufsichtsbehörde feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist oder nicht. Der Feststellungsbescheid ist gebührenpflichtig. Vor Erlass des Feststellungsbescheides ist die Arbeitnehmervertretung zu beteiligen.
2. Für Ausnahmen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) die Behörde zuständig, in deren Bezirk der Betriebsitz oder die Betriebsstätte liegt, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden sollen.
  - 2.1 Betriebsstätte ist jede feste Geschäftseinrichtung oder Anlage, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient. Eine Geschäftseinrichtung oder Anlage liegt vor, wenn es sich um bauliche oder sonstige Zusammenfassungen von Gegenständen und unternehmerisch nutzbaren Sachmitteln handelt. Es reicht aus, dass die Geschäftseinrichtung oder Anlage dazu bestimmt ist, den Unternehmenszweck zu fördern. Es macht keinen Unterschied, ob mit oder in der Einrichtung Haupt- oder Hilfstätigkeiten, wesentliche oder unwesentliche Arbeiten ausgeübt werden.
  - 2.2 Über Anträge, die erst zwei Tage oder noch kurzfristiger vor der geplanten Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Fei-

ertagen bei der Behörde eingehen, entscheidet die für den Arbeitsort zuständige Behörde auch dann, wenn Zuständigkeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG nicht gegeben ist (Notzuständigkeit). Die für die Bewilligung zuständige Behörde setzt sich vor Erteilung der Bewilligung mit der für den Betriebssitz zuständigen Behörde ins Benehmen. Dabei ist z.B. zu klären, ob die nach § 13 Abs. 3 Nr. 2b höchstzulässige Zahl von 5 Sonn- und Feiertagen bereits ausgeschöpft ist.

2.3 Für den Fall, dass der Betriebssitz im Ausland liegt, ist hilfsweise die Aufsichtsbehörde zuständig, in deren Aufsichtsbezirk die Betriebsstätte liegt.

3. Für Bewilligungen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2a ist nach folgenden Maßgaben, die bundesweit vereinbart sind, zu verfahren:

3.1 Die Aufsichtsbehörde kann für einzelne Betriebe an bis zu 10 Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen »besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen«, die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Bewilligung zulassen. Maßgeblich ist die Zahl der Sonn- und Feiertage und nicht die Anzahl der Veranstaltungsorte.

### 3.2 Begriff »Betrieb«

Beim Begriff »Betrieb« ist von der allgemein üblichen Definition dieses Begriffs auszugehen: Die Unternehmenslehre besagt, dass ein Unternehmenskern im Betrieb vorhanden sein muss. Eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis muss nicht vorliegen, wohl aber das versammelte Know-how. Nach der Abgabenordnung ist eine Betriebsstätte jede feste Geschäftseinrichtung oder Anlage, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient, insbesondere

- Stätte der Geschäftsleitung,
- Zweigniederlassungen (siehe § 14 Abs. 1 GewO),
- Geschäftsstellen,
- Fabrikations- oder Werkstätten,
- Warenlager und
- Ein- oder Verkaufsstellen.

Daraus ergibt sich, dass als Betrieb im Sinne des § 13 Abs. 3 Nr. 2a die Organisationseinheit anzusehen ist, in der die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf Dauer (mindestens 6 Monate) faktisch beschäftigt ist.

### 3.3 Begriff »Handelsgewerbe«

Für den Begriff »Handelsgewerbe« gelten die §§ 1 bis 5 des Handelsgesetzbuches.

3.4 **Begriff und Abgrenzung der »besonderen Verhältnisse«, die einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen**

Voraussetzung für die Zulassung der Beschäftigung ist, dass an den betreffenden Sonn- und Feiertagen »besondere Verhältnisse« vorliegen, die es nachweislich geboten erscheinen lassen, einen Geschäftsverkehr zu ermöglichen. Berücksichtigt werden können nur außerbetriebliche Besonderheiten, die an bestimmten Sonn- und Feiertagen gegeben sind. Sondersituationen einzelner Betriebe oder Geschäftszweige (z.B. Umsatzrückgänge, Absatzschwierigkeiten) erfüllen keinesfalls die gesetzlichen Voraussetzungen. Gleiches gilt für Umstände, die der Antragsteller selbst geschaffen hat, um bestimmte Tätigkeiten, die üblicherweise an Werktagen anfallen, auch an einem Sonn- oder Feiertag verrichten zu können. Die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung darf somit nicht für irgendeinen beliebigen vom Arbeitgeber ausgewählten, sondern eben allein für diejenigen Sonn- und Feiertage zugelassen werden, an denen sich das Verbot der Beschäftigung unbillig auswirken würde, weil an ihnen ohne Zutun des Gewerbetreibenden besondere Verhältnisse herrschen.

Die Frage, ob der Betrieb Wettbewerbsnachteile erleidet, wenn er einen Geschäftsverkehr entweder gar nicht oder nur ohne Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchführen kann, ist für die Zulässigkeit an dieser Stelle unerheblich.

### 3.4.1 »Besondere Verhältnisse« im Zusammenhang mit Messen, Märkten oder Ausstellungen nach Titel IV GewO

Besondere Verhältnisse können nach Lage des Einzelfalles u.a. vorliegen, wenn eine oder mehrere Firmen aus Anlass von Messen, Märkten oder Ausstellungen, die die Voraussetzungen der §§ 64, 65, 66 oder 68 GewO erfüllen und nach § 69 GewO festgesetzt sind, eine in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang stehende Veranstaltung (z.B. Hausmesse, Ordermesse, Musterung, Nachmesseveranstaltung) für gewerbliche Wiederverkäufer durchführen.

Solche Veranstaltungen für gewerbliche Wiederverkäufer dienen dazu, endgültige Bezugsmengen bei der Industrie festlegen zu können oder um die vielseitigen Warenangebote wie Mode- und Saisonartikel etc. dem Einzelhändler bei sogenannten Hausmessen, die in der Regel im Frühjahr oder Herbst stattfinden, anzubieten, damit dieser im Interesse der Verbraucher eine sachgerechte Auswahl zu treffen vermag.

### 3.4.2 »Besondere Verhältnisse« bei branchenüblichen Orderterminen

Besondere Verhältnisse können nach Lage des Einzelfalles u.a. vorliegen, wenn zu branchenüblichen Orderterminen des Großhandels ein repräsentatives Angebot einer Vielzahl von Wiederverkäufern dargeboten wird.

### 3.5 Entscheidung über Anträge auf Zulassung von Sonntagsarbeit

Arbeitgeber, die Ausnahme nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 a beantragen, haben im Antrag auf der Grundlage der Richtlinien darzulegen, worin in ihrem Falle die »besonderen Verhältnisse« begründet sind. Auf diese Weise erleichtern sie die Entscheidung der Aufsichtsbehörde und tragen im eigenen Interesse zur Beschleunigung des Verfahrens bei.

Örtlich zuständig für Entscheidungen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2a ist die Behörde, in deren Aufsichtsbezirk der Betriebsitz oder die Betriebsstätte des Unternehmens (Veranstalter, Aussteller) liegt, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden sollen.

Der Veranstalter stellt für seine Beschäftigten einen Antrag bei der für seinen Betriebsitz zuständigen Behörde. Diese Behörde prüft gegebenenfalls im Benehmen mit der für den Ausstellungsort zuständigen Behörde die Voraussetzungen für die Ausnahme und damit u.a., ob die »besonderen Verhältnisse« vorliegen, und erteilt gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung.

Der Veranstalter stellt den beteiligten Ausstellern eine Kopie der ihm erteilten Ausnahmegenehmigung zu.

Die an der Veranstaltung teilnehmenden Aussteller beantragen bei der für ihren Betriebsitz zuständigen Behörde ebenfalls eine Ausnahmegenehmigung für ihre Beschäftigten unter Vorlage der vom Veranstalter übersandten Kopie.

Für Antragsteller aus dem Ausland werden die Entscheidungen durch die in der Anlage aufgelisteten Aufsichtsbehörden getroffen.

Die für die Aussteller zuständigen Behörden prüfen, ob die Begrenzung auf 10 Sonn- und Feiertage nicht überschritten wird. Hinsichtlich der »besonderen Verhältnisse« legt sie grundsätzlich die dem Veranstalter erteilte Ausnahme zugrunde. Die für die Aussteller zuständigen Behörden entscheiden über deren Anträge und erteilen diesen gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung.

4. Der Begriff des »Schadens« nach Abs. 3 Nr. 2b bezieht sich auf den Betrieb oder auch Betriebsteile. Schaden ist jeder Nachteil, den der Arbeitgeber oder sein Auftraggeber (sog. Drittschaden) durch ein Ereignis erleidet. Diese Vorschrift und § 14 Abs.1 können nicht alternativ zur Anwendung kommen. Bei § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b kann auch der Arbeitgeber selbst dazu beigetragen haben, dass »besondere Verhältnisse« eingetreten sind. § 14 Abs. 1 schließt dagegen eine Mitwirkung des Arbeitgebers aus, da die besondere Situation unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten sein muss. Der Antragsteller hat insbesondere darzulegen, dass gerade die Sonntagsarbeit die Verhütung des Schadens ermöglicht.

5. Ein Streik verursacht zwar in der Regel »besondere Verhältnisse« im betroffenen Betrieb. Der Staat ist jedoch aufgrund des Artikel 9 Abs. 3 GG zur Neutralität verpflichtet, sodass eine Bewilligung zur Verhütung eines durch den Arbeitskampf verursachten unverhältnismäßigen Schadens während des Arbeitskampfes nicht erteilt werden darf. Unabhängig davon, ob der Schaden durch den Streik verursacht worden ist, ist Anträgen während einer Streiksituation mit besonderer Sensibilität zu begegnen.
6. Bei der Bewilligung einer Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Arbeiten, die öffentlich bemerkbar sind, sollte dem jeweils örtlich zuständigen Ordnungsamt eine Durchschrift der Bewilligung zugeleitet werden. Ist die zuständige Ordnungsbehörde nicht bekannt, so ist die Bewilligung mit einer Nebenbestimmung zu versehen. Der Antragsteller wird aufgefordert, das für den Ort der Beschäftigung zuständige Ordnungsamt rechtzeitig vor Beginn der Beschäftigung zu benachrichtigen. Es empfiehlt sich eine Beteiligung des Ordnungsamtes bereits im Antragsverfahren.
7. Die besondere Bedeutung der hohen Feiertage (Weihnachts-, Oster-, Pfingstfeiertage, 1. Januar und 1. Mai) ist in Bewilligungsverfahren nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zu berücksichtigen.

### § 13 Absatz 4 und 5

1. Zuständig für die Entscheidung über die Erteilung der Bewilligung nach § 13 Abs. 4 und 5 sind die Bezirksregierungen. Der Betriebsrat sowie die zuständige Gewerkschaft geben eine Stellungnahme zum Antrag ab. In der Begründung im Bescheid muss grundsätzlich die Erfüllung der Voraussetzungen für Dritte ersichtlich dargestellt sein.
2. Bei den Bewilligungen für den Einzelfall ist zu beachten, dass die privilegierte Tätigkeit häufig nur einen Teil der betrieblichen Gesamttätigkeit ausmacht. In einem solchen Fall ist die Bewilligung auf die privilegierte Tätigkeit selbst und die damit unmittelbar zusammenhängenden Tätigkeiten zu beschränken.
3. Der Antragsteller hat Stellungnahmen des Betriebsrates oder der Personalvertretung und der zuständigen Gewerkschaft beizubringen. Die Antragsteller können die Aufforderung zur Stellungnahme an die Gewerkschaft mit einer Frist versehen. Wird die Stellungnahme nicht innerhalb dieser Frist erteilt, gilt das Kriterium als erfüllt. Diese Stellungnahmen dienen der Sachaufklärung und sind in die Entscheidung einzubeziehen. Die Bezirksregierung kann, wenn der Antragsteller die Einholung der Stellungnahme ablehnt, von sich aus der Gewerkschaft mit

- einer Frist von in der Regel 4 Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme geben.
4. Die Konzentrationswirkung von Genehmigungen nach dem Bundes-Immissionsschutzgesetz erstreckt sich nur auf weitere anlagenbezogene behördliche Entscheidungen. Ausnahmen von Arbeitszeitbestimmungen, z.B. nach § 13 Abs. 4 und 5, sind darin nicht enthalten, weil die Ausnahmen nach dem Arbeitszeitgesetz personenbezogen sind. Es ist daher ein gesonderter Antrag erforderlich, es sei denn, dass eine gesetzliche Ausnahme nach § 10 Abs.1 vorliegt (vgl. Allgemeines Ziffer 5).
  5. Da es in der Regel nicht möglich sein wird, bei Erteilung der Ausnahmegewilligung abzusehen, wie lange der für die Erteilung ausschlaggebende Sachverhalt Bestand hat, ist ein Widerrufsvorbehalt gem. § 49 Abs. 2 Nr. 1 VwVfG aufzunehmen. Im Rahmen der Antragsberatung ist auf die Bedeutung der hohen Feiertage hinzuweisen. Es ist zu prüfen, ob die hohen Feiertage (Weihnachts-, Oster- und Pfingstfeiertage, 1. Januar und 1. Mai) von der Bewilligung ausgenommen werden können. Vor Erteilung der Bewilligung soll vom Antragsteller eine konkrete Arbeitszeitplanung vorgelegt werden. Auch ist zu empfehlen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in mehr als 4 Nachtschichten in Folge zu beschäftigen und von der Schaffung nicht sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze abzusehen.
  6. Die Entscheidung nach § 13 Abs. 4 ist an die Voraussetzung der Erforderlichkeit des ununterbrochenen Fortgangs der Arbeit aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen geknüpft. In diesem Zusammenhang bedeutet »Erforderlichkeit« nicht, dass ohne den ununterbrochenen Fortgang eine Durchführung der Arbeit überhaupt nicht möglich ist. Vielmehr soll die Ausnahme dann bewilligt werden, wenn eine Unterbrechung aus den genannten Gründen unter Anlegung strenger Maßstäbe nicht zumutbar ist. Die Anforderungen hinsichtlich des § 10 Abs. 1 Nr. 15 können entsprechend herangezogen werden.
    - 6.1 Während für die Voraussetzung der Erforderlichkeit des ununterbrochenen Fortgangs ein strenger Maßstab anzulegen ist, bedarf es keiner intensiven Prüfung, auf welchen der in dieser Vorschrift genannten Gründe die Bewilligung gestützt wird, da mit den Begriffen der chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründe nahezu alle betriebsbedingten Ursachen abgedeckt sind.
    - 6.2 Minder- oder Ausschussproduktionen gem. § 10 Abs. 1 Nr. 15 von weniger als 5 v.H. sind bei Entscheidungen nach § 13 Abs. 4 mit zu berücksichtigen.
  7. Bei Entscheidungen nach § 13 Abs. 5 ist hinsichtlich der Tatbestandsmerkmale und der erforderlichen Antragsunterlagen nach dem nachfolgenden bundesweit vereinbarten Kriterienkatalog zu verfahren:
    - 7.1 **Weitgehende Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten**  
Zulässig sind wöchentliche Betriebszeiten von 144 Stunden. Eine weitgehende Ausnutzung liegt dann vor, wenn die tatsächliche Betriebszeit nur geringfügig niedriger liegt als die zulässige und eine vollständige Ausnutzung der zulässigen Betriebszeit aus betriebstechnischen Gründen (z.B. Umrüstzeiten), aus hygienischen Gründen (regelmäßige Reinigung der Anlagen) oder aus organisatorischen Gründen (z.B. Betriebsurlaub) nicht möglich ist. Diese Ausnutzung muss mindestens für den Zeitraum vorliegen, für den die Ausnahme beantragt ist.  
Es müssen Angaben über die tatsächliche Betriebszeit vorliegen. Beträgt diese für den beantragten Zeitraum weniger als 144 Stunden in der Woche, muss der Antragsteller die dafür ausschlaggebenden Gründe darlegen.
    - 7.2 **Längere Betriebszeiten im Ausland**  
Es muss sich um im Ausland zugelassene Betriebszeiten von mehr als 144 Stunden in der Woche handeln.  
Der Antragsteller muss überzeugende Angaben über zulässige und tatsächliche Betriebszeiten seiner ausländischen Konkurrenzbetriebe vorlegen, soweit diese nicht schon der Aufsichtsbehörde bekannt sind.
    - 7.3 **Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit**  
Der antragstellende Betrieb muss in Konkurrenz zu anderen nicht in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betrieben stehen (auch Betriebe eines Konzerns können zueinander in Konkurrenz stehen). Eine Konkurrenzsituation ist nur gegeben, wenn es sich um gleiche oder gleichartige Produkte handelt, die von der Konkurrenz auf dem gleichen Markt abgesetzt werden oder werden sollen. Der Wettbewerbsvorteil der ausländischen Konkurrenz muss so groß sein, dass sich der Antragsteller mit seinen Produkten nicht mehr am Markt behaupten kann. Die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit des Antragstellers muss in erheblichem Maße durch die für die ausländischen Konkurrenzbetriebe zugelassenen und von ihnen auch tatsächlich wahrgenommenen längeren wöchentlichen Betriebszeiten verursacht sein.  
Die Konkurrenzsituation ist darzustellen und mit ihren Auswirkungen überzeugend darzulegen.
    - 7.4 **Unzumutbarkeit**  
Aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Sonn- und Feiertagsruhe sind den Betrieben die aus

den kürzeren Maschinenlaufzeiten resultierenden wirtschaftlichen Einbußen grundsätzlich zuzumuten. Deshalb reicht es nicht, wenn durch die ausländische Sonn- und Feiertagsarbeit die Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt ist; vielmehr muss dies in »unzumutbarem« Umfang der Fall sein. Das ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit auf längere Sicht zu einem Verlust von Marktanteilen und letztlich damit zu einer Gefährdung des Betriebes führen kann. Bei der Bewertung der Zumutbarkeit kann die Situation der nationalen Wettbewerber Anhaltspunkte geben. Regionale Besonderheiten können dabei berücksichtigt werden. Wenn nationale Wettbewerber keine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung beanspruchen oder nicht einmal die zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausschöpfen, spricht dies dafür, dass das Verbot der Sonntagsarbeit nicht der entscheidende Nachteil ist. Die Bewältigung von Einzelaufträgen und das Auffangen von saisonalen Spitzen sind in der Regel keine unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit, sondern nach § 13 Abs. 3 Buchstabe b zu beurteilen.

Nr. 7.3 gilt sinngemäß. Die nationalen Mitbewerber sind vom Antragsteller zu benennen.

#### 7.5 Sicherung der Beschäftigung

Durch die Erteilung der Ausnahme müssen Arbeitsplätze des antragstellenden Betriebes nach den zum Zeitpunkt der behördlichen Entscheidung vorliegenden Erkenntnissen gesichert oder geschaffen werden.

Der Antragsteller muss überzeugend darlegen oder durch Vorlage u.a. von betriebswirtschaftlich relevanten Daten aus der Vergangenheit und Prognosen für die Zukunft belegen, dass die beantragte Ausnahme die Beschäftigung im Betrieb sichert.

#### 7.6 Ergänzend wird auf Folgendes hingewiesen

Der Nachweis und die Prüfung der Voraussetzung, dass die Konkurrenzfähigkeit durch die Sonntagsarbeit im Ausland unzumutbar beeinträchtigt werden muss, bereiten in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten. Unabhängig davon, dass Informationen über ausländische Betriebe und deren Arbeitsweise und Kostensituation mit angemessenem Aufwand in einem angemessenen Zeitraum kaum zu beschaffen sind, ist auch die Beurteilung der Angaben des Antragstellers zu seiner Kostensituation nur mit betriebswirtschaftlicher Sachkunde möglich. Zur Aufklärung des Sachverhalts sind daher die Stellungnahmen von Betriebsrat und Gewerkschaft von besonderer Bedeutung.

Für die Sachaufklärung ist vom Antragsteller eine ausführliche Darstellung der Konkurrenzsituation zu verlangen. Der Antrag ist insbesondere im Hinblick auf folgende Gesichtspunkte zu prüfen:

##### 7.6.1 Liegt überhaupt eine Konkurrenz zu vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben im Ausland vor?

Dies ist beispielsweise bei hohen Transportkosten für Produkte mit geringer Wertschöpfung in der Regel ausgeschlossen.

##### 7.6.2 Kapitalintensität der Produktion

Bei hohen Kosten der Produktionsanlagen und hartem internationalem Wettbewerb kann regelmäßig von einer erheblichen Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit ausgegangen werden. Kapitalintensität kann angenommen werden, wenn die Kosten des Arbeitsplatzes ein Vielfaches der Lohnkosten betragen.

##### 7.6.3 Zeitdauer der Maschinennutzung

Bei raschem technischem Wandel sind die vollkontinuierliche Nutzung der Maschinen oder die kurzfristige Herstellung hoher Stückzahlen von besonderer Bedeutung für die Konkurrenzfähigkeit.

##### 7.6.4 Standortgebundenheit bei Dienstleistungen

Bei Dienstleistungen ergibt sich eine internationale Konkurrenzsituation nur in Ausnahmefällen, wenn z.B. die Sprachbarriere oder die nachrichtentechnische Übermittlung keine wesentlichen Schwierigkeiten bereiten.

7.6.5 Bei besonders komplexen Sachverhalten und einer größeren Zahl von durch mögliche Sonntagsarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (über 50) kann der Antragsteller aufgefordert werden, ein betriebswirtschaftliches Gutachten vorzulegen. Wegen der großen Bedeutung des Sonn- und Feiertagsschutzes für die Beschäftigten kann es in besonders gelagerten Fällen auch erforderlich sein, dass die Bewilligungsbehörde ein Gutachten einholt.

#### 7.7 Vorgehen der Bezirksregierungen

Die Bezirksregierung hat die Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit zu prüfen.

Etwaige fehlende Unterlagen werden nachgefordert. Erforderlichenfalls sind Auskünfte z. B. bei der Industrie- und Handelskammer, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften einzuholen. Gegebenenfalls kann auch ein wirtschaftswissenschaftliches Gutachten verlangt werden. Auf diese Weise kann sich die entscheidende Behörde ein Bild über die wirtschaftliche Situation der Branche verschaffen, der der antragstellende Betrieb angehört.

Ist im antragstellenden Betrieb eine Arbeitnehmervertretung vorhanden, ist von dieser eine Stellungnahme einzuholen.

#### 7.8 Entscheidung der Bezirksregierungen

Hält die Bezirksregierung die Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 für gegeben, muss die beantragte Ausnahme erteilt werden. Andernfalls muss eine Ableh-

nung ergehen. Die Ausnahme ist auf die betroffenen Betriebsteile zu beschränken.

Nebenbestimmungen sind nur insoweit zulässig, als durch sie sichergestellt werden soll, dass die gesetzlichen Voraussetzungen des Verwaltungsaktes erfüllt werden (§ 36 Abs. 1 VwVfG). Unter diesem Gesichtspunkt kann es zweckmäßig sein, zur Überwachung der Beschäftigungssituation im Wege einer Auflage eine regelmäßige Berichtspflicht vorzuschreiben.

## § 14 Außergewöhnliche Fälle

1. Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften werden eingerichtet, um vorhersehbaren Betriebsstörungen zu begegnen. In diesen Fällen kann in der Regel kein Notfall oder außergewöhnlicher Fall angenommen werden.
2. Arbeiten in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen unterliegen der Ausgleichspflicht des § 3.
3. Die auf den Notfall oder außergewöhnlichen Fall gestützte Privilegierung kann nur für einen begrenzten Zeitraum in Anspruch genommen werden. Je länger in einem Betrieb oder Betriebsteil unter Berufung auf § 14 Abs. 1 gearbeitet wird, umso höher sind die Anforderungen an den Nachweis zu stellen, dass die Folgen nicht auf andere betriebsorganisatorisch planbare Weise zu beseitigen sind.
4. Streik ist kein außergewöhnlicher Fall im Sinne dieser Vorschrift.
5. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

## § 15 Bewilligung, Ermächtigung

1. Soweit nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 abweichende längere tägliche Arbeitszeiten bewilligt werden, gelten die Ausgleichsregelungen des § 3 Satz 2. Die Ausgleichsregelung ist in der Bewilligung festzulegen.
  - 1.1 Bei der Erteilung einer Bewilligung gem. § 15 Abs. 1 Nr. 1a für eine Arbeitszeitverlängerung über die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden hinaus ist ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Die Zweckbestimmung »Erreichung zusätzlicher Freischichten« ist durch den Arbeitgeber nachzuweisen.
  - 1.2 Die Ausnahmemöglichkeit des § 15 Abs. 1 Nr. 1b ist bei gefährlichen Arbeiten entsprechend den Sicherheitsgrundsätzen des Arbeitsschutzes im Rahmen der Ermessensentscheidung zu beurteilen. Ausnahmebewilligungen für die Beschäftigung auf Bau- und Montagstellungen sollen im Wesentlichen an folgende Rah-

menbedingungen geknüpft werden:

1. Die Ruhezeit am Wochenende muss verlängert werden bzw. es müssen längere Freizeitblöcke erreicht werden. Die Wochenarbeitszeit sollte möglichst 48 Stunden nicht oder allenfalls geringfügig übersteigen. Die zulässige Höchstarbeitszeit von 60 Stunden die Woche sollte – zumindest bei längerer Dauer der Genehmigung – nicht voll ausgeschöpft werden.
  2. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.
  3. Die Tagesarbeitszeit darf auch bei Verlängerung 12 Stunden nicht überschreiten. Die über 10 Stunden hinausgehende Zeit ist unter Berücksichtigung der Dauer der Genehmigung möglichst eng zu begrenzen.
  4. Ausreichende Pausen sind in jedem Fall zu beachten.
  5. Der Arbeitgeber soll eine Gefährdungsbeurteilung vorlegen, die insbesondere auch Auswirkungen verlängerter Arbeitszeiten berücksichtigt.
  6. Bei längerer Dauer sind auch die Arbeitszeiten der vorausgehenden Monate in die Entscheidung einzubeziehen.
  7. Die Stellungnahme des Betriebsrates ist einzuholen.
- Das örtlich zuständige Ordnungsamt sollte entsprechend dem Verfahren in Nr. 6 zu § 13 Abs. 3 unterrichtet werden.
- 1.3 Bei Ausnahmen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 (Saison- und Kampagnebetriebe) sind tägliche Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht vertretbar.

2. Nach § 15 Abs. 2 ArbZG können im dringenden öffentlichen Interesse weitergehende Ausnahmen zugelassen werden. Da die gesetzlichen oder sonstigen durch Bewilligung erteilten Ausnahmen schon nahezu alle Sachverhalte abdecken, ist der Tatbestand »dringendes öffentliches Interesse« im Hinblick auf den besonderen Ausnahmecharakter der Vorschrift sorgfältig zu prüfen.
  - 2.1 Das Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses kann angenommen werden, wenn sich aus dem Sachverhalt die folgenden Voraussetzungen ergeben:
    - Schaffung einer nennenswerten Zahl von zusätzlichen oder Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen
    - dringender Bedarf für die Herstellung des Produkts oder das Angebot der Dienstleistung,
    - herausragende strukturpolitische Bedeutung und
    - besondere arbeitsmarktpolitische Problemlage.

2.2 Der Antrag ist entsprechend zu begründen. Das öffentliche Interesse ist besonders darzulegen. Dem Antrag sind Stellungnahmen des Betriebsrates und der zuständigen Gewerkschaft beizufügen. Bezüglich des weiteren Antragsverfahrens gilt Nr. 1 zu § 13 Absatz 4 und 5. Mit dem Antrag ist eine konkrete Schichtplanung einzureichen. Mögliche Mehrbelastungen der Schichtarbeiterinnen und -arbeiter über das tarifliche Maß hinaus sind durch Freizeit auszugleichen.

Bei der Antragstellung ist auf die Optimierung der Schichtpläne unter Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse hinzuwirken und auf bestehende Beratungsangebote hinzuweisen.

- 2.3 Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.
- 2.4 Die besondere Bedeutung der hohen Feiertage (Weihnachts-, Oster-, Pfingstfeiertage, 1. Januar und 1. Mai) ist zu berücksichtigen.
- 2.5 Ausnahmegewilligungen von der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 15 Abs. 2 sind grundsätzlich zu befristen. Als Nebenbestimmung ist in die Bescheide aufzunehmen:
- ein Widerrufsvorbehalt,
  - das Verbot der betriebsbedingten Kündigung für die beantragten Betriebsbereiche für die Dauer der Bewilligung sowie
  - das Erfordernis der Umsetzung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, insbesondere die Beschäftigung in nicht mehr als 4 Nachtschichten in Folge.

## § 16 Aushang und Arbeitszeitzachweise

1. Der Arbeitgeber hat nach § 16 Abs. 2 jede werktägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, die über 8 Stunden hinausgeht, sowie jede Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Aufzeichnungspflichtig ist ebenfalls der nach § 3 erforderliche Ausgleich der Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit an anderen Tagen innerhalb des Ausgleichszeitraums.
2. Eine bestimmte Form ist für die Arbeitszeitzachweise nicht vorgeschrieben. Aus ihnen müssen sich lediglich die Überschreitung der 8-Stunden-Grenze und der entsprechende Ausgleich ergeben. Geeignet sind Stundenzettel, Stempeluhrkarten, Lohnlisten oder andere Nachweise, aus denen die von den Beschäftigten täglich geleistete Arbeitszeit hervorgeht.
3. Für die Realisierung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber verantwortlich. Eine Übertragung der Führung der Arbeitszeitzachweise auf Arbeitnehmer ist möglich, solange stichprobenartige Kontrollen die Einhaltung dieser Verpflichtung sicherstellen.
4. Die Aufzeichnungspflicht gilt auch für Vertrauensarbeitszeit.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

## § 17 Aufsichtsbehörde

1. Die Zuständigkeit nach dem Arbeitszeitgesetz ergibt sich aus der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten auf den Gebieten des Arbeits- und technischen Arbeitsschutzes – ZustVO ArbZG – (SGV. NRW 281).
2. Das Auskunftsverweigerungsrecht nach § 17 Abs. 6 bezieht sich nur auf die Fälle des § 17 Abs. 4 Satz 1, nicht aber auf die Fälle des Satz 2 (Herausgabe von Unterlagen).

## § 18 Nichtanwendung des Gesetzes

Leitende/r Angestellte/r im Sinne von § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder von der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat, und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist, oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und für die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Dies kann auch bei Vorgaben, insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien, sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Leitende/r Angestellte/r nach Nr. 3 ist im Zweifel, wer

- aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und dadurch rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen dem leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
- einer Führungsebene angehört, auf der überwiegend leitende Angestellte vertreten sind,

- ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nr. 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Mehr unter [www.leitlinien.schichtplanfibel.de](http://www.leitlinien.schichtplanfibel.de)



# Weiterlesen, weiterlernen

## Weitere Materialien zum Thema



**[www.schichtplanfibel.de](http://www.schichtplanfibel.de)**

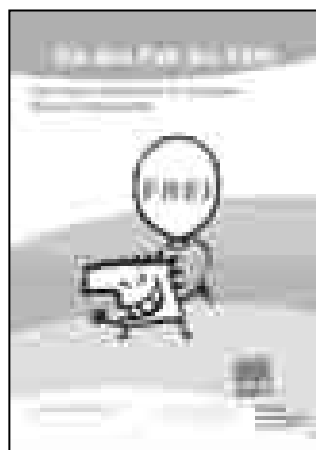
Ein »Karteikasten« im Internet, mit Lösungen für den Alltag

**[www.mitgliedwerden.verdi.de](http://www.mitgliedwerden.verdi.de)**



### Schichtplanfibel

Eine umfassende Einführung in Anordnung und Dokumentation, 36 Seiten, DIN A6



### Für den Fall der Fälle

Fallbeispiele für ein klares Nein zu Überstunden, damit wir Grenzen ziehen können, 18 Seiten, DIN A6

Beide Broschüren erhalten ver.di-Mitglieder direkt über ihren ver.di-Bezirk (IVB-Direktmarketing 280203-10000534-01 bzw. 280202-10000534-01).



# Notizen

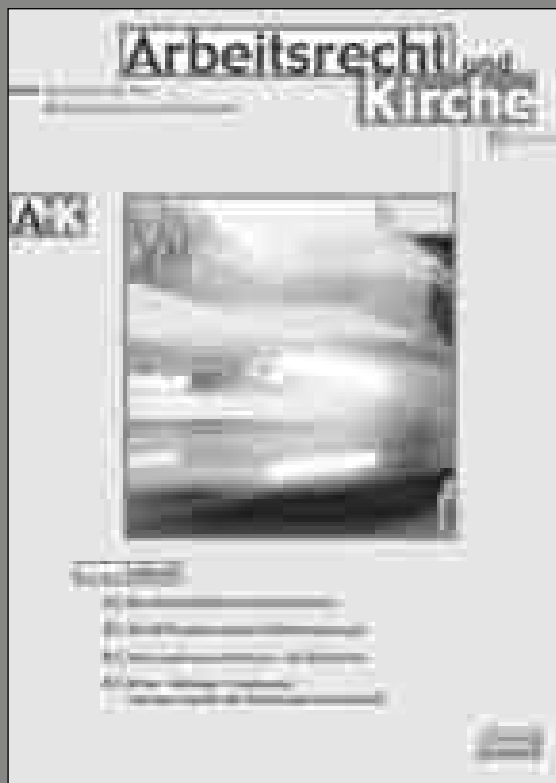
## Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen *Jetzt abonnieren*

**Arbeitsrecht und Kirche** bietet konkrete Informationen.

Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu berichten, das Arbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht auszulegen, die Entwicklung von Rechtsprechung und Gesetzgebung kritisch zu kommentieren und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Leser/-innen-Anfragen werden praxisorientiert beantwortet und Artikel mit nützlichen Informationen für die MAVen veröffentlicht.

**InformationsAktualität für jede MAV.**

Diese Zeitschrift, deren Redaktion aus gewerkschaftlich engagierten Kolleginnen und Kollegen besteht, macht Mut zu engagiertem und solidarischem Handeln.



**Arbeitsrecht und Kirche** erscheint viermal im Jahr. Format: DIN A4, jeweils 36–40 Seiten. Das Jahresabonnement kostet 50,00 € Dazu gibt es einen AuK-Taschkalender gratis.

**Bitte ein kostenloses Probeexemplar anfordern:**  
SachBuchVerlag Kellner • St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen  
Tel. 0421-77866 • Fax -70 40 58 • sachbuch@kellnerverlag.de  
www.kellnerverlag.de



### Das Dankeschön

Jeder neue Abonnent wird mit einem Geschenk begrüßt:



oder

Johann-Günther König: *Prognosen für die Post-Society. Adman*

Eine Flasche Rotwein Barbera 2002



»Für eine fachlich qualifizierte Interessenvertretung ist diese Zeitschrift ein gutes Rüstzeug.«

Prof. Dr. Ulrich Hammer

**Ja**, ich bestelle das Abo »Arbeitsrecht und Kirche«

**Per Fax an 0421 - 70 40 58**

Absender:

Name/Firma: \_\_\_\_\_

Straße/Haus-Nr.: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift: \_\_\_\_\_

Ich wähle als Geschenk  die Weinflasche  das Buch

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

# Das DGB-Bildungswerk NRW – die Seminarprofis!



## Kompetenz

Seit mehr als 20 Jahren bietet das DGB-Bildungswerk NRW e.V. arbeitsweltorientierte Seminare, Studien-Seminare und Projekte. Damit schaffen wir das Basiswissen und die notwendige Kompetenz für eine wirkungsvolle Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit passgenauen Lösungen und der Vermittlung von Spezialkenntnissen für Gremien, Gremienvorsitzende, Wirtschaftsausschussmitglieder und andere Fachleute stellen wir Augenhöhe zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern her. Ergänzt wird unser Angebot durch Beratung in Sachen Weiterbildung und allen Fragen der Freistellung.



## Zugehörigkeit

Als Bildungswerk der Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen orientieren wir uns an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ihre Interessen und Rechte stehen im Mittelpunkt unseres Bildungsangebotes. Unsere Seminare richten sich an Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute, Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter, Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, aber auch an alle anderen interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für ihre Rechte interessieren und einsetzen wollen.



## Vertrauen

Vertrauen ist die wichtigste Voraussetzung für eine Beziehung, auch oder besonders für eine Lernbeziehung. Jedes Jahr vertrauen mehr als 45.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf das Wissen und Können von rund 2.000 Referentinnen und Referenten. Mit etwa 2.500 Bildungsveranstaltungen jährlich sind wir der größte Anbieter politischer Bildung in Nordrhein-Westfalen.

### Weitere Informationen:

DGB-Bildungswerk NRW e.V.  
Bismarckstr. 77, 40210 Düsseldorf  
Tel.: 0211/1 75 23-188  
info@dgb-bildungswerk-nrw.de



Gemeinsam weiterbilden

[www.dgb-bildungswerk-nrw.de](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de)

## Der Autor



Tobias Michel hat in privaten wie kirchlichen Gesundheitsbetrieben gelernt und gearbeitet – als Krankenpflegehelfer, Krankenpfleger, OP-Pfleger, Hygienefachkraft, in der Tourenorganisation der ambulanten Pflege, als EDV-Entwickler und Anwendungsbetreuer, als katholischer wie evangelischer Mitarbeitervertreter. Berufsbegleitend studierte er sich zum Betriebswirt (VWA). Heute ist er freigestellter Betriebsrat im Alfred Krupp Krankenhaus (Essen) –

[www.ikrupp.de](http://www.ikrupp.de). Für die Redaktion der Fachbereichszeitung drei schreibt er insbesondere zu Arbeitszeitfragen der ver.di-Mitglieder.

Im »Fragenbuch« der Schichtplanfibel – [www.fragen.schichtplanfibel.de](http://www.fragen.schichtplanfibel.de) – gibt Tobias kurze Hinweise und Verständnishilfen für »einfache« Beschäftigte. Anders bei den Basisseminaren und Aufbauworkshops für betriebliche Interessenvertretungen. Hier wechseln kurze Arbeitsgruppen zu betrieblichen Problemstellungen mit kontroversen Diskussionen über Lösungsvorschläge – und oft geht es da bis tief in den Abend hinein.

Anregungen: [tobmichel@gmx.de](mailto:tobmichel@gmx.de)

