

Pläne mitbestimmen.

Schnell und einfach

Abstimmung!

Hände gehen hoch. Einige nehmen sich vornehm zurück.

Doch die Mehrheit stimmt den Schichtplänen zu.

Die Niederschrift der Sitzung hält fest: »angenommen 6:0:3«.

Gibt's noch Probleme?

Jedes Mal wieder nervt der enorme Aufwand bei der Erstellung der Schichtpläne. Mühsam verteilen die Vorgesetzten das ihnen knapp zugeteilte Personal. Sie schätzen den Arbeitsanfall der Zukunft und teilen die Dienste zu. Sie achten dabei auf den von oben vorgegebenen Qualifikationsmix, auf die angekündigten Krankheiten, die Urlaube, Fortbildungen und die Teambesprechung, dann noch auf die Hürden des Arbeitszeitgesetzes. Hoffentlich berücksichtigen sie auch die Arbeitsverträge, die betrieblichen Vereinbarungen und — die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen.

Läuft der Arbeitsbereich rund um die Uhr? Dann verbraucht die Erstellung so eines Schichtplans zwischen 5 und 15 Arbeitsstunden. 60 bis 90 % der Kosten eines Pflege- oder Gesundheitsbetriebs gehen an das Personal. Das Management nimmt deshalb dessen Einsatzplanung ernst.

Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen sich verplanen lassen Die Entscheidungen greifen dabei tief in ihr Leben ein. Wie viel Zeit und Mühen bringen wir auf, um diese Pläne mitzubestimmen? Wie viel Zeit nehmen wir uns?

Initiativrecht: BetrVG § 87 (zuletzt BAG Beschluss 26.10.2004 – 1 ABR 31/03 (A) Rn. 52), BPersVG § 70, MVG § 37, MAVO § 32

Durch ihr umfassendes Initiativrecht stehen der Interessenvertretung zunächst alle Informationen zu, welche der Arbeitgeber seinen beabsichtigten Maßnahmen zugrunde legt. Sie beansprucht weitergehend die Unterlagen, die für ihre sachgerechte Entscheidung notwendig sind.⁴² Schließlich wird die Freistellung der beteiligten Gremiumsmitglieder notwendig, um einen eigenen Vorschlag erstellen zu können. Deren Umfang entspricht dem Aufwand des Arbeitgebers.

42 Zum Informationsumfang bei der Dienstplanung siehe Seite 56

Doch die Verhältnisse, die sind nicht so. Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte tun sich schwer mit ihren Rechten und Aufgaben. Besonders, wenn es um die Schichtpläne geht. Nicht von ungefähr. Schließlich erschwert der Arbeitgeber das Amt nach Kräften. Er sperrt sich bereits, seine einzelnen Pläne rechtzeitig auszudrucken und vorzulegen. Er verweigert die begleitenden Informationen. Er meidet die Mitbestimmung. Er ist clever und stellt sich dumm.

Wir beschreiben und untersuchen daher im Folgenden ein paar bewährte Erleichterungen und Abkürzungen.

Die Blanko-Zustimmung

In der Tagesordnung für unsere nächste Sitzung lauert unter dem Punkt *Arbeitszeiten* bereits der Beschlussvorschlag: »Wir stimmen den Schicht- und Ruffdienstplänen des Arbeitgebers für die Zeitspanne vom ... bis zum ... zu. Bitte ordnen Sie diese und nur diese so an.«

Der Beschluss kommt etwas karg daher. Umso mehr verblüfft seine Gestaltungswirkung. Nach diesem Beschluss dürfen die Vorgesetzten rechtswirksame Dienstpläne anordnen. Die Anordnungen sind beidseitig verbindlich, für den Arbeitgeber genauso wie für die Kolleginnen. Tage ohne Anordnung werden da zum angeordneten Frei. Arbeitszeit über die angeordneten Stunden hinaus kann zu Zeitzuschlägen für Überstunden führen. Im TVöD, ebenso in seinen Nachfolgern, wird damit zugleich der Ausgleichszeitraum für die regelmäßige Zeitschuld in Lage und Länge abschließend bestimmt (TVöD § 7 Abs. 8c).

Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung:

Ohne Mitbestimmung bleiben die Anordnungen rechtsunwirksam.⁴³

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2 (ausdrücklicher BPersVG § 69 Abs 1, MVG § 38, MAVO § 33), verlangt eine durch Beschluss des Gremiums herbeigeführte Zustimmung der Interessenvertretung zu jedem Dienstplan, mit dem der Arbeitgeber die Arbeitszeit der davon betroffenen Arbeitnehmer verbindlich festlegen will. Davon kann allenfalls im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung, in der Grundsätze der Dienstplanung geregelt sind, in engen Grenzen abgewichen werden.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern Beschluss 10.11.2015 – 2 TaBVGa 5/15)

:

43 Zur Wirksamkeitsvoraussetzung siehe Seite 44

Das Rundschreiben

Vielleicht versuchen in der Sitzung einige Bedenken-träger, uns auszubrem-sen: Wie könnten sie Dienstplänen zustimmen, die doch allzu oft gegen Gesetz und Vertrag verstoßen?

Da fahren wir schweres Geschütz auf: All die schlimmen Gesetzesverstöße und vertragswidrigen Zumutungen verwandeln sich auch durch eine Zustimmung der MAV oder des Betriebsrates nicht in verbindliche Anordnungen. Unrecht bleibt Unrecht. Die Gesetzgeber bedrohen diejenigen, die durch ihre Schichtplänen Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers notorisch gefährden, mit Freiheitsentzug (ArbZG § 23). Dies zielt auf diejenigen, die solche Pläne anordnen, auf die Betriebsleitung, vielleicht auf einige Vorgesetzte. Die Interessenvertretung wirkt unschuldig. Doch wer seine un-tätigen Hände in Unschuld waschen will, verletzt grob seine Amtspflichten.

Noch Bedenken? Zu Recht! Im Streitfall wollen wir nachweisen können: Welchem Plan haben wir zugestimmt? Was genau hat der Arbeitgeber angeordnet? Oft helfen uns betroffene Kolleginnen und Kollegen weiter. Sie erinnern recht genau, was da für sie als Anweisung ausgehängt wurde. Aber können sie davon auch all die späteren Änderungen abgrenzen?

All diese Bedenken wiegen nicht so schwer, wie die Folgen eines weiteren Verharrens im Zaudern und Dulden. Wir schlagen im Gremium aber vor, in dieser wichtigen Angelegenheit die Betroffenen mit einzubeziehen. Unser Rundschreiben ist schnell entworfen – »Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei den Dienst- und Schichtplänen sind Eure Wünsche sehr wichtig, ebenso der Schutz vor Überlastung. Falls etwas nicht richtig umgesetzt wird, könnt Ihr das weit besser als wir erkennen. Bitte gebt uns zeitnah Bescheid. Denn wir bestimmen Eure Schicht- und Dienstpläne mit. Wir können dann Änderungen erreichen. Liegen uns keine Einwände vor, werden sie mit unserer Zustimmung verbindlich angeordnet. Bis bald!«

Selbsthilfe

Der Beschluss hat nur wenige Minuten gekostet. Die Mehrheit musste sich zu einem Standpunkt durchringen. Doch die Blanko-Zustimmung ist noch kein Ruhmesblatt.

Wir können das besser. Dazu besorgen wir uns vor der Sitzung ein paar Pläne. Vielleicht hängen sie in einigen Dienstzimmern aus. Dann genügt es bereits, das Smartphone zu zücken, sie zu knipsen und dies auszudrucken. Wir suchen uns dabei solche Pläne heraus, in denen wir kaum Probleme sehen und mit denen die Kolleginnen zufrieden scheinen.

Wir ergänzen nun den Beschlussvorschlag: »Wir stimmen den uns heute vorliegenden Schicht- und Rufdienstplänen des Arbeitgebers für die Arbeitsbereiche A, B und C und jeweils die Zeitspanne vom ... bis zum ... zu. Bitte ordnen Sie diese und nur diese so an. Bitte reichen Sie die übrigen zeitnah nach.«

Die rechtliche Wirkung dieses Beschlusses bleibt nicht auf die zugestimmten Pläne beschränkt. Auf die übrigen, noch ausstehenden Plänen legt sich ein schwerer Makel. Der Arbeitgeber kann sich nun nicht auf eine angebliche Amtsmüdigkeit der Mitarbeitervertreter oder Betriebsräte berufen. Er darf die übrigen Pläne ohne ausdrückliche Zustimmung nicht umsetzen. Er muss liefern. Und wir werden sehen: Er wird liefern.

Widerwillen

Der Beschluss geht an den Arbeitgeber, das Rundschreiben wird über die Bereiche verteilt. Die Interessenvertretung hat mit einem ordentlichen Knall die Bühne betreten. Sie wundert sich nicht, wenn unter ihr ein paar der Bretter, die sich für die Welt halten, knarren und knarzen.

Wahrscheinlich meldet sich alsbald die Personalleiterin oder der Pflegefürst. Sie möchten das heraufziehende Unheil abwenden: Beißt sich die flexible und menschen-nahe Betreuung unserer Kunden nicht mit der Mitbestimmung? Gibt es nicht bereits zu viel Papierkrieg, hin und her? Reichen nicht gelegentliche EDV-gestützte Einsichtsrechte aus, das Betrachten der Planung, besser noch nur der dokumentierten Arbeitszeiten?

Nein – unsere Informationsrechte ersetzen nicht die formale Mitbestimmung.⁴⁴ Sie sind deren Voraussetzung! Wir freuen uns auf eine umfassende Information. Und wir machen im Einzelfall davon unsere Zustimmung abhängig. Wir sind da für eine vereinfachende Abwicklung zu haben. Dazu schlagen wir eine knappe betriebliche Vereinbarung vor:

44 Landesarbeitsgericht Hamburg Beschluss 27.01.2016 – 3 TaBV 10/15

»Jeweils fünf Wochen vor dem Planungszeitraum legt der Arbeitgeber den Betroffenen und der Mitbestimmung seine Pläne zur beabsichtigten Diensterteilung vor. Erst nach der Zusendung des Beschlusses über die Zustimmung zu einem Dienst- oder Schichtplan wird dieser durch die Vorgesetzten in den Arbeitsbereichen am folgenden Werktag verbindlich angeordnet (Aushang mit Unterschrift).«

Der Arbeitgeber hat solche Vereinbarungen und damit auch die daraus folgenden Pläne im Betrieb zu veröffentlichen. Die Vereinbarung selbst ist kurz und klar. Alle verstehen sie. Jeder dieser Pläne wird Teil dieser betrieblichen Vereinbarung⁴⁵. Die darin verplanten Kolleginnen gewinnen einen eigenen Anspruch auf Durchführung: So und nur so sollen sie arbeiten. Der Arbeitgeber ist an die vereinbarten Pläne gebunden. Er kann diese Bindung — mit einer Frist von drei Monaten — kündigen. Sie wirkt nach, bis es zu einer neuen, einvernehmlichen Einigung kommt.

Ein Dienstgeber mit diakonischem Sonderrecht mag nun mit einstweiliger Verfügung der Dienstplanung drohen. Die oben skizzierte Vereinbarung richtet dagegen eine Hürde auf.

Die Schraube anziehen

Von nun an wiederholt sich etwa alle vier Wochen die Routine. In fast jeder Sitzung liegen Pläne auf dem Tisch, der Stapel wächst. Kaum einer gefällt uns wirklich. Es hilft, im Gremium diejenigen zu bestimmen, die bereits vorbereitend die Pläne durchschauen sollen. Viele Mängel können sie mit einem Telefonat ausräumen, besser bei einem Kurzbesuch auf der Station oder in dem Arbeitsbereich.

Abschließend picken wir die zwei oder drei schlimmsten Pläne heraus, widersprechen ihnen und fordern ihre Wiedervorlage. Wir nennen dabei möglichst nicht die Mängel beim Namen. Denn auf offene Kritik reagieren Vorgesetzte oft überreizt. Stattdessen und mit Taktgefühl beschreiben wir von uns gewünschte »weitere Verbesserungen«. Den übrigen Plänen stimmt das Gremium zu.⁴⁶

Vorgesetzte lassen sich bei ihren Planungen ungern überraschen. Um ihnen zu helfen, geben wir rechtzeitig klare Signale, wohin die Reise geht. Wir formulieren dem Arbeitgeber und seinen Vorgesetzten ihren nächsten Arbeitsauftrag: »Wahrscheinlich bereiten Sie bereits Pläne vor, die in etwa acht Wochen anschließen sollen. In diesen werden wir bei unserer fortschreitenden Mitbestimmung den Augenmerk auf die folgende Regel zum Gesundheitsschutz legen: ...«

45 Zum Vorteil von Vereinbarungen siehe Seite 46

46 Der gleichzeitige Widerspruch gegen eine große Anzahl der Pläne oder gar gegen alle mag verlocken. Doch Vorsicht! Die unweigerlich folgende Eskalation ist dem Autor gelegentlich außer Kontrolle geraten.

Diese jeweils neuen Herausforderungen sollten einfach, verständlich und umsetzbar erscheinen. Sie kommen Schritt für Schritt daher. Wir ziehen die Schraube langsam an. Manches drängt, anderes muss noch warten. Drei Beispiele sollen hier die Richtung aufzeigen:

- Die Vollzeitbeschäftigten leisten etwa ein Fünftel ihrer Zeitschuld an den Wochenenden. Die Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit brauchen nur anteilig ihrer wochendurchschnittlichen Zeitschuld an dieser Belastung teilnehmen (LAG Berlin-Brandenburg Urteil 20.08.2015 – 26 Sa 2340/14)⁴⁷. Bitte stellen Sie dies sicher!
- Sie schützen die Schichtarbeitenden vor der Massierung von Belastung (ArbZG § 6 Abs. 1). Unsere Unfallversicherung beschreibt dazu recht deutlich: »Es sollten nicht mehr als fünf Schichten aufeinander folgen« (DGUV Report 1/2012). In NRW zieht die Landesregierung die Obergrenze bei »7 Arbeitstagen in Folge« (Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30. Dezember 2013 (III 2 – 8312))⁴⁸. Wir werden keinen Plänen mehr zustimmen, in denen ohne ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen zu mehr als acht Schichten in Folge eingeteilt wird.
- Bitte ergänzen Sie die Beschreibung bei den Früh- und Spätschichten (Legende der Pläne) jeweils um Beginn und Ende der Pause. Diese sollen sich, soweit es sich um unbezahlte Pausenzeiten handelt, allein an der Maximierung der sozialen und erholenden Wirkung orientieren.⁴⁹

Es wäre fast sinnfrei, derartige Regeln mühsam neu zwischen den Betriebsparteien auszuhandeln. Sind sie doch lange schon in den Gesetzen und Arbeitsverträgen zwingend verankert. Neuerliche Aushandlungsversuche würden nicht nur Kraft und Zeit kosten. Sie verheddern sich unweigerlich in den Speerklauseln der Mitbestimmung.⁵⁰

Demgegenüber schneller und einfacher wirkt das geschilderte Vorgehen. Dieses »initiative Mitbestimmen der beabsichtigten Einzelmaßnahmen« dreht alle paar Wochen die Daumenschrauben fest und fester.

47 Zur anteiligen Belastung bei Teilzeit siehe Seite 213

48 www.leitlinien.schichtplanfibel.de; ebenso hier im Anhang ab Seite 236

49 Zur Wirkung von unbezahlter Pausenzeit siehe Seite 94

50 BetrVG § 87 Abs.1 Satz 1, MVG § 36 Abs. 1, MAVO § 38 Abs. 3, BPersVG § 75 Abs. 3

Knüppel aus dem Sack

Die Verträge und Gesetze wollen – oft etwas zaghaft – den Schutz der Gesundheit sicherstellen. Manchmal kennen die Kolleginnen und Kollegen einige dieser Regeln nicht. Dann beschwert sich keine über die Verletzungen ihrer Ansprüche. Unwissen macht sprachlos.

Personal fehlt, und Vorgesetzte sollen trotzdem auf sich gestellt einen Plan zaubern. Für diesen Planungsvorgang wirken die aktivierten Regeln zum Gesundheits- und Sozialschutz wie eine zusätzliche Belastung. Mitbestimmung stört. Manche bringen dann sich und ihr Team in Stellung. Doch nicht etwa gegen den Dienstgeber, nicht gegen die Übergriffe, sondern gegen die Schutzrechte.

Ziehen solche Konflikte herauf? Spüren die Bremser und Bedenkenräger im Gremium wieder Rückenwind?

Vorausschauend informiert die Interessenvertretung die Betroffenen über ihre Ansprüche und die erst schrittweise aktivierten Regelungen und Verbesserungen. Noch wirksamer als aktivierte Schutzregeln sind aktivierte Kolleginnen und Kollegen! Denn sie beginnen, mitzuhelfen und sich selbst zu helfen.