

Freiwillig XXL-Schichten

Schmelzen sie den Achtstundentag?

T O B I A S M I C H E L

Die aufständischen Soldaten und Matrosen jagten im Jahr 1918 nicht nur den deutschen Kaiser ins Exil. Als eine ihrer ersten und wichtigsten Forderungen wurde der Achtstundentag gesetzlich verankert. Gut gemacht!

Ende 1923, also nur fünf Jahre später, weichte eine Große Koalition im Reichstag diesen Schutz auf – sie ließ den Zehnstundentag zu. Längst gibt es an dieser Grenze kein Halten mehr, nicht nur in Krankenhäusern, Heimen und Rettungsdiensten.

Im Frühjahr 2025 raufte sich die schwarz-rote Regierung zusammen. Sie will manches anpacken. Ihr Koalitionsvertrag¹ lässt hier nichts Gutes ahnen:

1.2. Arbeit und Soziales

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität.

Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur konkreten Ausgestaltung werden wir einen Dialog mit den Sozialpartnern durchführen. [...]

Dabei werden wir die hohen Standards im Arbeitsschutz wahren und die geltenden Ruhezeitregelungen beibehalten. Kein Beschäftigter darf gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden. Deshalb werden wir Missbrauch ausschließen.

Der freie Wille

Diesen Fantasien wird in einigen Betrieben bereits vorgegriffen. Vor einigen Jahren entdeckten zunächst die Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen, dann auch die ver.di-Tarifabteilung den freien Willen. Die Idee der ›freiwilligen Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste‹ rutschte erst in § 20b Abs. 2 AVR-DD, dann in § 8 Abs. 8 des BAT-KF, dann in § 8 Abs. 1.1 TVÖD (K und B).

Der Dialog der Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas mit diesen ›Sozialpartnern‹ könnte sich also als die geringste Hürde erweisen. Dagegen sah Martin Luther vor 500 Jahren unsere Freiheit durchaus zwiespältig, hin- und hergerissen zwischen freiem Willen und Pflicht zur tätigen Nächstenliebe:

›Ein Christenmensch ist ein freier Herr über alle Dinge und niemand untertan, und zugleich ein dienstbarer Knecht aller Dinge und jedermann untertan.²

Wir dürfen auf den Arbeitsmarkt. Dort handeln wir unsere Arbeitskraft ganz frei – wir sind weder Sklav:innen noch Fronarbeiter:innen. Wer nichts anderes zu verkaufen hat als Arbeitskraft, will sie verkaufen. Das zwingt uns, uns einem Arbeitgeber zu unterwerfen. Dieser Zwang ist nicht missbräuchlich. Er erscheint so natürlich wie etwa das Naturgesetz der Schwerkraft. Auf dem Arbeitsmarkt beginnt und endet unsere Freiheit.

¹ Hier und im Folgenden:
www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf#page=20
² Von der Freiheit eines Christenmenschen, Martin Luther, 1520

Arbeitsrechtler:innen nennen die gegenseitige Übereinkunft – zwischen uns und dem freien Arbeitgeber – einen Vertrag. Wir schließen ihn ›freiwillig‹ und begeben uns in Knechtschaft. Mal braucht es da die Schriftform, mal genügt für unsere Einwilligung unsere verbale ausdrückliche Zustimmung. Meist genügt bereits das stille Einvernehmen.

Gezwungen und gewollt

Wer sich widerspruchs- und vorbehaltlos auf eine betriebliche Arbeitszeitregelung einlässt, stimmt ihr zu (BAG Urteil 19.11.2009 – 6 AZR 624/08). Die Regierung zielt womöglich auf solch ein Geschenk an die Arbeitgeber. Können diese bald denen die tägliche Arbeitszeit verlängern, die nicht zu widersprechen wagen?

Am Arbeitsplatz sind wir dann mehr oder weniger frei. Wir übernehmen willig eine Arbeitsaufgabe, wir fügen uns in ein Team ein, in soziale Regeln, in das größere Ganze, die betrieblichen Abläufe. Das Direktionsrecht der Arbeitgeber tritt dabei oft zurück. Clever überlassen sie es den Vorgesetzten und den Einzelnen, das zwingend Erforderliche zu erkennen.

Sie sollen nützlich und profitabel werden. Der freie Wille der Alleingelassenen verendet als deren Einsicht in die betrieblichen Notwendigkeiten. Sie telefonieren am späten Abend, um für den Folgetag überraschende Personallücken zu stopfen. Sie beruhigen spätabends Klient:innen, die in eine Krise geraten. Sie formulieren selbst die Ziele im Arbeitsbereich, und sie versuchen, die gesetzten Vorgaben zum Monatsende zu erfüllen.

›Im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie‹

Die schwarz-rote Koalition beschwört ihre Treue zum Unionsrecht. Die Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments³ durchlöchert den Schutz der abhängig Beschäftigten in Art. 17, falls ›die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.‹

Viele Arbeitgeber scheren sich wenig um Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit. Sie messen nicht. Wer sich nicht kümmert, braucht sich nicht sorgen.

Je autonomer und unabhängiger die Kolleg:innen an ihrem Arbeitsplatz scheinen, umso unbedachter reichen Gesetzgeber, Tarifparteien und Mitarbeitervertretungen die Verantwortung nach unten durch. Schützt euch doch selbst!

Pausen und Ruhezeiten geraten da alsbald in Konflikte mit unserem Leistungs- und Gestaltungswillen. Wer sich zu viel zumutet, opfert Gesundheit und Sozialleben.

Hören wir dennoch einmal genauer hin, wie die unionsrechtlichen Vorgaben zum Schutz vor Überlastung eigentlich klingen. Der Koalitionsvertrag nennt ausdrücklich die ›geltenden Ruhezeitregelungen.‹

Artikel 3 Tägliche Ruhezeit

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

Seit 2010 begründet Art. 31 II der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁴ unseren unmittelbaren Anspruch auf diese tägliche Ruhezeit. Jeder Werktag dauert – ab der ersten Arbeitsaufnahme – 24 Stunden. Die abschließende werktägliche Ruhezeit folgt noch innerhalb dieses Werktags mit mindestens zehn Stunden (§ 5 Abs. 2 ArbZG)⁵. Sind es mehr als zwölf Stunden Arbeitszeit? Dann dauert die Ruhezeit – so bestimmt es § 7 Abs. 9 ArbZG seit dem Jahr 2006 – mindestens elf Stunden. 24 Stunden minus elf Stunden – all das beschränkt die werktägliche Arbeitszeit auf 13 Stunden. Allerhöchstens.

Schutz und Schein verschwinden

In den Dienstplänen stolpern wir dagegen über XXL-Schichten mit bis zu 24 Stunden, meist in Verbindung mit Bereitschaftsdienst. Die werktägliche Ruhezeit verschwindet. Der verspätete Feierabend, beginnend endlich am folgenden Werktag, wird schamlos gegen die Vergütung des vorausgehenden Bereitschaftsdienstes ›faktoriert.‹

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/>

⁴ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf#page=15

⁵ [Dass] die Mitgliedstaaten nach Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG sicherstellen müssen, dass die Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden dem Arbeitnehmer innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums, beginnend ab Arbeitsaufnahme, zur Verfügung stehen muss, ist durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt.

Mit zunehmender Dauer der Schichten sinkt deren Produktivität.

Artikel 8 Dauer der Nachtarbeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

[...] b) Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten. Zum Zweck von Buchstabe b) wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden ist.

Nicht mehr als acht Stunden arbeiten! Diese unionsrechtliche Achtstundennacht verankerte der deutsche Mitgliedsstaat nur kläglich. Über § 6 Abs. 1 ArbZG greifen die Leitlinien (›die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit‹⁶). Folgerichtig schreibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): ›Lange Schichten von mehr als 8 bzw. 10 Stunden sind unbedingt zu vermeiden, da diese die mit der Nachtarbeit verbundenen Risiken, vor allem hinsichtlich des Auftretens von Unfällen [...] durch die lange Expositionsdauer verschärfen.‹⁷ Lange Schichten – das schließt Schichten mit Bereitschaftsdienst ein!

Das NRW-Arbeitsministerium wurde konkreter: ›Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung durch die Arbeit, kürzere Arbeitszeit in der Nacht als bei Früh- und Spätschichten (bei Nachtarbeit mit geringerer Belastung kann die Nachtschicht allerdings auch verlängert werden, wenn dadurch weniger Nachtschichten anfallen).‹⁸

Muss in der Notaufnahme, im Heim oder Rettungsdienst gedreht, gehoben und getragen werden? Stresst die Herausforderung durch nächtliche Alleinarbeit? Ist sie mit der Gefahr verbunden, pausenlos durchzuarbeiten? Das will die Regierung nicht festlegen. Darüber können auch die Betroffenen selbst nicht mehrheitlich

abstimmen. Geht es um die Achtstundennacht, dann geht die Mitarbeitervertretung voran! Denn sie kann die Initiative ergreifen, die Belastung in den Nachtschichten zunächst selbst ausleuchten und dann die säumigen Manager vorantreiben (siehe den Vorschlag am Ende des Beitrags).

Ein Massenversuch

Während der Coronapandemie brach die Versorgung in vielen Intensivabteilungen und Altenheimen zusammen. Die Arbeitsministerien reagierten hektisch. Sie schlugen die Bremsen am Wagen weg. Ihre Verordnungen gaben den Arbeitgebern Höchstbelastungen ihres Personals frei – bis zu zwölf Stunden werktäglich.

›Freiwillig‹ wechselten viele Teams versuchsweise in den Zwei-Schicht-Betrieb – trotz Atemschutzmasken, Kittelpflicht und Überlastung mit Beatmungspatient:innen. Erschöpft kehrten die allermeisten binnen weniger Wochen zu den überkommenen Arbeitsmodellen zurück.

Denn XXL-Schichten erhöhen auch die Anzahl der Hygienefehler und die Arbeitsunfähigkeit beim Personal. Professor Nachreiner berichtete damals über den Zusammenhang der Dauer der Arbeitszeit und Gesundheitsgefahren: ›Die Ergebnisse belegen, dass die vom BMAS erlassene COVID-19-Arbeitszeitverordnung unter Arbeitsschutzgesichtspunkten dysfunktional ist und zu einer erheblichen Schwächung des Arbeitsschutzniveaus bei den Betroffenen führt.‹⁹

Die Arbeitswissenschaft hatte dieses Fiasko vorausgesagt. Es war und ist also nicht notwendig, solche Experimente zu wiederholen.

Die ›hohen Standards im Arbeitsschutz wahren‹

Die neue Regierung will ›wahren‹, was es noch gar nicht gibt. Die deutschen Messlatten beim Arbeitsschutz sind recht dünn und biegsam. Sie fallen regelmäßig hinter europarechtliche Standards zurück. Der Achtstundentag ist eine überraschende Ausnahme. Worum über 150 Jahren Arbeiter:innen bewegt und gestritten haben, verwurzelt sich tief.

Diesen Achtstundentag hängten die Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen sorglos in ein Säurebad.

⁶ <http://www.leitlinien.schichtplanfibel.de>

⁷ https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Dauernachtarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁸ https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/1691

⁹ <https://www.gawo-ev.de/cms2/uploads/Nachreiner%20Covid%20ArbZGes.pdf>

§ 9b AVR.DD

Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

§ 7 Abs. 10 BAT-KF

(10) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechsel-schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden.

Die Diakonie reicht mit diesen Zumutungen die Aufgabe eines Gesundheitsschutzes nach unten durch. Es braucht also immer eine Mitarbeitervertretung, die eine bedrohliche Nähe zur Dienstgeberin nicht scheut.

Zwar bleibt die MAV von allen unternehmerischen Entscheidungen ausgeschlossen. Nun soll sie sich auch von ihrer Rolle als Interessenvertreterin der Kolleg:innen lösen. Gibt sie den Weg für die Zumutungen extralanger Schichten frei, darf sie sich ›Partnerin‹ schmeicheln lassen.

Kompliziert

Da klopfen durchaus Kolleg:innen oder ganze Teams an unsere Tür, die auf die Verlängerung ihrer Schichten drängen. Etwa, weil sie immer noch – entgegen § 9 Abs. 2 AVR.DD oder § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD – einen sechsten Tag in einer Woche im Dienstplan finden. Oder weil jede Nachtschicht gleich zwei Arbeitstage umfasst und deshalb zu ›Minusstunden‹ führt. Die Ursache liegt in den Arbeitszeitmodellen der Betriebsleitung. Kolleginnen verwechseln manchmal solche durch die Arbeitgeberin hausgemachten Probleme mit ihren eigenen. Doch das Minus aufgrund der Unterplanung verfällt spätestens am Ende des Ausgleichszeitraums. Pech für den Chef.

Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst kürzen die Freizeit empfindlich. Wieder mehr Freischichten durch verlängerte Schichten, – das wirkt verführerisch. Mit zunehmender Dauer der Schichten sinkt deren Produktivität, das ahnen aufgeklärte Arbeitgeber. Aber mit Zwölfstundenschichten lassen sich unkomplizierte Dienstpläne basteln.

Also gerät die MAV gehörig unter Druck. Soll sie den Langschichten einzelner Mitarbeiter:innen zustimmen, weil diese darum betteln? Soll sie diese Ungeheuerlichkeiten auf ganze Teams ausdehnen?

Es gibt kein Patentrezept. Aber ein Tabu: keine Schichtverlängerung im Zusammenspiel mit einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit! Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst schließen jede Form von XXL-Schichten aus!

Praktisch und initiativ

Lesen wir Art. 8 der EU-Arbeitszeitrichtlinie noch einmal genauer. Nicht nur Gesetze oder Tarifparteien können Arbeitsplätze gegen XXL-Schichten sperren. Ein ›oder‹ trennt sie vom dritten Akteur auf dem Spielfeld – den ›Sozialpartnern‹. In diesem Zusammenhang kann dies nur die Arbeitgeber meinen und die betriebliche Interessenvertretung, Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung.

Wir sprechen zwar lieber von ›Betriebsparteien‹ als von ›Sozialpartner‹. Aber wir freuen uns: Wir sollen selbst etwas festlegen! Mutig packen wir diesen Strohhalm an:

**Initiative für eine Vereinbarung:
An: Personalleitung**

*Sehr geehrte Damen und Herren,
wir als Ihr Sozialpartner wollen mit Ihnen festlegen, welche Arbeitsplätze ›unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden‹ sind (§ 6 Abs. 1 ArbZG i. V. m. Art. 8 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 EG).*

Wir denken dabei auch an Arbeitsplätze mit nächtlichem Bereitschaftsdienst.

Wir schlagen also vor, dass die Betriebsparteien alle betreffenden Arbeitsplätze in einer Vereinbarung auflisten.



T O B I A S M I C H E L

Arbeitszeitexperte und
Autor rund um die
Schichtplan-Fibel,
www.schichtplanfibel.de