

men wird. Jedoch verliere die Ruhezeit ihre Bedeutung nicht unbedingt, wenn sie zu einer späteren Zeit nachgeholt wird. Das gelte allerdings nur, wenn der Übertrag eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreite, da irgendwann die positive Erholungswirkung des Urlaubs entfalle.

Für die Länge des Übertragungszeitraums seien daher zwei Aspekte zu berücksichtigen:

1. Zugunsten der Arbeitnehmer müsse gewährleistet sein, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Anspruch gewährt wird, deutlich überschreite.
2. Zugunsten der Arbeitgeber sei sicherzustellen, dass

diese vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten geschützt werden, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

Nach diesen Grundsätzen könne ein Zeitraum, der wie im Ausgangsfall 15 Monate betrage, vernünftigerweise als Übertragungszeitraum angesehen werden, der dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht zuwiderläuft, da er sicherstelle, dass dieser Anspruch seine positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit behält.

Die zweite vorgelegte Frage war aufgrund der Antwort auf die erste nicht mehr zu beantworten.

Gesetzliche und tarifliche Ausgleichszeiträume

Vorgaben für die betriebliche Mitbestimmung

Von Tobias Michel

So unbekümmert wie im rechts stehenden Song sang Nena in ihrer und in meiner Jugend. Doch die Belastung mit Arbeitsstunden drückt. Plusstunden türmen sich wie eine Bugwelle vor uns auf. Wir wollen uns nicht mehr vertrösten lassen. Wir wollen die geleisteten Stunden mit unserer geschuldeten Arbeitszeit abgleichen. Und wir wollen zum Ausgleich abrechnen: mit zusätzlicher Bezahlung.



Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat im
Essener Alfred-
Krupp-Krankenhaus.
Entdeckt und
erforscht abseitige
Arbeitszeitregeln für
die Schichtplanfibel.

a. Irgendwo, Irgendwie,
Irgendwann: Fahrenkrog-
Petersen, Karges, 1984.

Im Betriebsalltag steckt der TVöD voller Tücken. So entsteht Mehrarbeit der Teilzeitbeschäftigten definitiv erst, falls sich ihre vertragsgemäße Arbeitszeit nicht im Ausgleichszeitraum ausgleicht. Aber was ist, wenn kein Ausgleichszeitraum festgesetzt wurde? Ist es dann ›irgendwann‹? In diesem Fall entsteht kein Anspruch auf zusätzliches Geld. Es entsteht noch nicht einmal die Möglichkeit zur Mehrarbeit.

›Ausgleichszeitraum‹ meint die festgelegte Zeitdauer, innerhalb der eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit möglich ist. Die EU-Richtlinie 2003/88/EG spricht in Artikel 16 von Bezugszeiträumen (reference periods).

Einige Beschäftigte arbeiten erhebliche zusätzliche Zeiten (Bereitschaftsdienst, Bereitschaftszeit). Oder Ihre Belastung schwankt in Gleitzeitregelungen. Sie sind dabei zusätzlichen Gefährdungen mit Überlastungsspitzen ausgesetzt. Rufbereitschaften und Inanspruchnahmen während dieser besonderen Beschäftigungszeiten verletzen zudem die Sonntagsruhe und



die Ruhezeiten. In all diesen Fällen sieht der Gesetzgeber zum Schutz Rahmenregelungen vor. Wir finden sie unter den Stichwörtern Ausgleichs- oder Bezugszeiträume.

Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf zehn Stunden auch über längere Perioden hinweg war das Kernstück der Flexibilisierung durch das Arbeitszeitgesetz 1994. Wenn der Arbeitgeber im Einzelfall Arbeitszeit anordnet, darf er seitdem die gesetzlich und tariflich gezogenen Grenzen für die Höchstbelastung überschreiten. Denn bei diesen Grenzen handelt es sich regelmäßig lediglich um Durchschnittswerte. Werden die gezogenen Schwellenwerte überschritten? Dann kann der Arbeitgeber dies zuvor oder danach ausgleichen, indem er die Belastung unter den Grenzwert zurücknimmt.

Durch das Flexibilisierungsinteresse der Arbeitgeber können erhebliche Spitzenbelastungen der Gesundheit und der Freizeit auftreten. Dies soll beschränkt werden (§ 1 ArbZG). Dazu begrenzen sowohl Gesetzgeber als auch Tarifparteien die Zeitspanne, in welcher der Ausgleich erfolgt. Dies sind die Ausgleichszeiträume für

- die Höchstbelastungen mit täglicher Arbeitszeit (48 Stunden im Wochendurchschnitt),
- die Kürzung der Ruhezeit unter 11 Stunden sowie
- den Ausgleich für Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen.

Das gleichen wir schon irgendwie aus ...¹

Die Ausgleichszeiträume sind jedoch weder in ihrer Länge noch in ihrer Lage fest bestimmt. Arbeitgeber können hier zwischen Alternativen wählen und den Beginn der Zeitspannen festsetzen. Im Gegenzug steht dabei dem Betriebsrat, dem Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht zu.

Oft regeln Arbeitgeber von selbst nichts, weil ihnen der Schutz der Beschäftigten nicht so wichtig ist. Oder ihnen ist zumindest die ihnen dabei zugewiesene Aufgabe nicht ausreichend bewusst. Die Interessenvertretung kann hier über ihr Initiativrecht den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit verbessern. Ganz so, wie es dem ausdrücklichen Zweck der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG entspricht.

Ausgleich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Über die in § 3 ArbZG auf werktäglich acht Stunden begrenzte tägliche Arbeitszeit wird indirekt die wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden beschränkt, das sind sechs Werktagen mit acht Stunden. Der Gesetzgeber folgt insoweit den Vorgaben aus Artikel 6 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Die Richtlinie gibt den Mitgliedsstaaten in Artikel 16 noch mehr auf. Die sollen zum Erreichen des Durchschnitts ›für Artikel 6 [wöchentliche Höchstarbeitszeit] einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten‹ vorsehen.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz fällt hinter diese Vorgaben zurück. Es legt den Zeitraum auch nur so ungefähr fest. Der Ausgleich von Überschreitungen der werktäglichen Arbeitszeit (acht Stunden) habe ›innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen‹ zu erfolgen. Für Nachtarbeitnehmer zieht § 6 (2) ArbZG den Rahmen zunächst deutlich enger. Für sie erfolgt der Ausgleich ›innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen‹.

In seinem Kommentar zum Arbeitszeitgesetz¹ setzt sich Harald Schliemann (vormals BAG-Richter und zurzeit Vorsitzender des Kirchengerichtshofes) ausführlich mit den so möglichen Längen des Ausgleichszeitraumes auseinander. Er beginnt mit einem vernichtenden Urteil: ›Die Ausgleichszeiträume des § 3 S.2 ArbZG sind mit dem EG-Recht unvereinbar.‹^{2,3}

Zugleich hält Schliemann weitergehend auch die Maßeinheit Kalendermonat für einen sprachlichen Irrtum der deutschen Gesetzgeber. Es könnten – nach seiner Darstellung – nur Zeitmonat und Zeitwochen gemeint sein. Sonst bliebe am Ende eines Kalendermonats für Überschreitungen kaum noch Zeit für den Ausgleich im selben Kalendermonat.⁴

Diese weitgehende Umdeutung überzeugt nicht. Die Gesetzesbegründung beschreibt:

›Aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Nachtarbeitnehmer wird jedoch der Zeitraum für den Ausgleichszeitraum auf die Durchschnitts-

grenze von acht Stunden werktäglich auf den folgenden Kalendermonat bzw. die folgenden vier Wochen eingeengt.‹⁵

›Kalendermonat‹ – nicht nur Zeitmonat, ›vier Wochen‹ – aber eben nicht Kalenderwochen. Es handelt sich um mehr als bloß um zwei ein wenig abweichende Maßgrößen. Der Arbeitgeber hat die Wahl. Er kann die Überschreitung an einem 20. Oktober während des darauffolgenden Novembers (Kalendermonat) durch eine Kürzung ausgleichen. Oder er kann dies stattdessen bis einschließlich zum 17. November (binnen vier Wochen) tun. Wird an einem Tag die Arbeitszeit auf neun Stunden verlängert, dann muss an einem anderen Tag im gewählten Ausgleichszeitraum die erlaubte Arbeitszeit von acht Stunden um eine Stunde gekürzt werden.

Der Streit um die Maßeinheiten Zeitmonat oder Kalendermonat spiegelt sich im Streit um den Beginn des Zeitraums wider. Beginnt tatsächlich am Tag jeder Überschreitung die jeweilige Frist für den Ausgleich? Dann greifen die Bestimmungen aus § 187 BGB zur Berechnung von Fristen aus einem Schuldverhältnis. Und darauf scheint die Gesetzesbegründung auch abzustellen.

Irgendwie und irgendwann?

Doch wie sollen die Vorgesetzten im Betrieb für jede Überschreitung einen Ausgleich ermitteln und dokumentieren? Schließen pflichtgemäß auszugleichende Überschreitungen weitere Überschreitungen im folgenden Kalendermonat oder in den folgenden vier Wochen aus? Kann der Ausgleich nur an Werktagen erfolgen? Oder auch an einem Sonntag?

Oder ganz anders: Werden in festgesetzten Zeiträumen auch Zeiten vor der Überschreitung in die Durchschnittsberechnung einbezogen?⁶ Dann geht es um Zeiträume zum Schutz der Gesundheit, die sich nicht nach Fristberechnung aus dem BGB richten. Zugleich lässt jedoch diese Betrachtung höhere Belastungsspitzen zu. Dann nämlich, wenn sich Überschreitungen am Ende des einen Ausgleichszeitraumes mit Überschreitungen am Beginn des folgenden massieren.

Dieser Deutung kann der Arbeitgeber zugleich im Betrieb sehr viel einfacher folgen, wenn er entsprechend § 16 ArbZG die Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer dokumentiert. Er muss nun nur – jeweils zum Abschluss eines Zeitraumes – einen Saldo bilden.

Es liegt an uns, die erklärte Absicht der Gesetzgeber umzusetzen: nämlich die Belastungsspitzen zu begrenzen. Und es liegt ebenso an uns, wie wir das betriebsspraktisch und alltagstauglich übersetzen.

Der Arbeitgeber kann Beginn und Dauer eines Ausgleichszeitraumes festlegen. Er braucht dazu nicht abzuwarten, bis er eine Beschäftigte an einem Tag länger arbeiten lässt⁷. Eine solche Festlegung ist besonders sinnvoll bei mittels Schichtplänen festgelegten Arbeitszeiten⁸. Der Arbeitgeber kann für alle Arbeitnehmer oder für einzelne Bereiche einheitlich festsetzen⁹. ›Der Arbeitgeber darf – aus welchen Gründen auch immer

1. Harlad Schliemann, ArbZG Kurzkommentar, Luchterhand-Verlag.
2. Schliemann, § 3, Rn. 30.
3. Ebenso Buschmann/Ulber, § 3, Rn. 12: ›Damit ist § 3 gemeinschaftswidrig und seine Änderung erforderlich.‹
4. Neumann/Biehl, § 3, Rn. 8; ebenso Roggen-dorff, § 3 Rn 14.
5. Begründung zum Gesetzentwurf, Bundestagsdrucksache 12/5888, Seite 26, 13.10.1993.
6. Buschmann /Ulber, § 3, Rn. 7; ebenso Anzinger/Koberski, § 3, Rn. 27.
7. Schliemann, § 3, Rn. 49.

– anordnen, dass der Ausgleich binnen kürzerer als der gesetzlichen Normalfrist durchzuführen ist.¹⁰

Wo der Arbeitgeber bestimmt, bestimmt die Interessenvertretung mit. Die Ausgleichszeiträume betreffend, begründet sich der Mitbestimmungsanspruch aus § 87 (1) Nr. 2 BetrVG, an anderer Stelle auch aus Nr. 3. Für den Personalrat zieht entsprechend § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG, für die Mitarbeitervertretung § 40 MVG Buchst. d oder § 36 MAVO (1) Nr. 1. Zusätzlich kommt § 87 (1) Nr. 6 BetrVG (oder entsprechend MVG § 40 Buchstabe j) in Betracht. Dann nämlich, wenn die Durchschnittsberechnung über elektronisch erfasste Arbeitszeiten erfolgt.¹¹

Die gesetzliche Regelung soll u. a. die Gesundheit vor Überlastungen schützen. In zahlreichen Studien belegen Arbeitswissenschaftler den Zusammenhang zwischen hohen Belastungen mit Arbeitszeit einerseits und dem Anstieg von Unfällen und Gesundheitsbeschwerden andererseits¹². Deshalb greifen auch Mitbestimmungsrechte aus § 87 (1) Nr. 7 BetrVG oder etwa § 40 MVG Buchst. b/§ 36 (1) MAVO Nr. 10.

Das ArbZG öffnet in § 7 die Festlegung der Ausgleichszeiträume durch die Tarifparteien oder Kirchen – ohne eine weitere Voraussetzung. Dafür findet sich nur kein Anknüpfungspunkt in Artikel 17 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Im Zweifel und bei der betrieblichen Gestaltung sind die deutschen Gesetzesbestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit europarechtskonform zu Artikel 6 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG ausulegen. Arbeitsrechtler sind überzeugt, eine davon abweichende betrieblich-kollektive Regelung sei »ermessenswidrig«.¹³

Die auf einen Kalendermonat beschränkten Bezugszeiträume für die Nachtarbeitnehmer (§ 6 (2) ArbZG) können erst recht nicht europarechtskonform ohne weitere Gründe auf das Zwölfwache verlängert werden. Dies verstößt darüber hinaus gegen Artikel 2 (1, 7) der Europäischen Sozialcharta.¹⁴

Damit ist der Bezugszeitraum bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf bis zu vier Monate begrenzt. Arbeitgeber und gesetzliche Interessenvertretung werden sich für Arbeitsbereiche, in denen sie auch Nachtarbeitnehmer/innen zu schützen haben, eher auf einen Kalendermonat oder vier Wochen einigen. So erfüllen sie die Vorgaben aus § 6 (1, 2) ArbZG.

TVöD und TV-Ärzte, ebenso BAT-KF, messen die tariflich geschuldete Arbeitszeit in den Maßeinheiten »durchschnittlich ... Stunden wöchentlich«. Werden also die Schichtpläne über ein Vielfaches an Wochen geführt, so bietet sich betriebspraktisch an, auch die Höchstarbeitszeit über einen Vier-Wochen-Zeitraum zu erfassen und auszugleichen.

Einzig die AVR DW EKD rechnen die ebenfalls so vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in eine kalendermonatliche Sollarbeitszeit um.

Ausgleich verkürzter Ruhezeiten

Für Krankenhäuser erlaubt § 5 ArbZG eine Kürzung der Ruhezeiten. Doch nur, wenn wiederum »innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen« die Verlängerung einer anderen Ruhezeit erfolgt. Auch hier steht der Arbeitgeber vor einer Wahl.

Dem Gesundheitsschutz kommt hier eine besondere Bedeutung zu¹⁵. Weder Krankenschwestern noch Ärztinnen noch MTAen brauchen aufgrund ihrer Ausbildung oder beruflichen Eigenart weniger oder anderen Schlaf als die übrigen Beschäftigten. Die Erlaubnis zur Kürzung der Ruhezeiten in Krankenhäusern und anderen Pflegebetrieben stellt sowohl Arbeitgeber als auch Interessenvertretungen unvermittelt vor eine betriebspraktische Herausforderung.

»Es empfiehlt sich, im Dienstplan den Tag der verkürzten Ruhezeit und den Tag des jeweiligen Ausgleichs zu kennzeichnen.« Denn die »Anzahl der verkürzten Ruhezeiten muss somit innerhalb von vier Wochen mindestens der Anzahl der verlängerten Ruhezeiten entsprechen«¹⁶.

Im Einzelfall ist eine weitere Kürzung auf 5,5 Stunden noch zulässig. Der Ausgleich für solch unplanmäßige Kürzungen der Ruhezeit im Zuge von Rufbereitschaften erfolgt laut § 5 (3) ArbZG »zu anderen Zeiten«.

Die Beschäftigten sollen in der verbleibenden Spanne von der Arbeit nach Hause fahren, zur Ruhe kommen, sich im Schlaf erholen und dann nach morgendlicher Dusche, Frühstück und Anfahrt wieder arbeitsfähig zur Schicht antreten. Um den Zweck des Gesundheitsschutzes zu erfüllen, muss die ausgleichende Ruhezeit noch zeitnah eingeräumt werden, also am selben Werktag. Was bei Belastungen durch Bereitschaftsdienst zu beachten ist, darf nicht bei Belastungen durch Rufdienstesätze außer Acht gelassen werden: Bei Kürzungen der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden sind »den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden«¹⁷ zu gewähren.

Die Ruhezeit ist das Gegenstück zur Arbeitszeit. Wer Arbeitszeiten regelt, regelt zugleich auch die Ruhezeit. Eine Umsetzung in betriebliche Regeln zu ihrem Schutz unterliegt daher unserer Mitbestimmung bei Arbeitszeiten und beim Gesundheitsschutz.

Ausgleich für Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Mit der Unterschrift unter der Europäischen Sozialcharta hat sich Deutschland 1961 verpflichtet, »eine wöchentliche Ruhezeit sicherzustellen, die, soweit möglich, mit dem Tag zusammenfällt, der in dem betreffenden Land oder Bezirk durch Herkommen oder Brauch als Ruhetag anerkannt ist«. Das Arbeits-

8. Schliemann, §3, Rn. 52.

9. Schliemann, §3, Rn. 70.

10. Schliemann, §3, Rn. 73.

11. Schliemann, §3, Rn. 76–80; ebenso Baeck/Deutsch, § 3, Rn 55; Anzinger/Koberski, § 3, Rn. 34 ff.; Däubler und andere in: Arbeitsrecht, § 6 ArbZG, Rn. 10.

12. Dembe, Erickson, Delbos und Banks: The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States; *Occup. Environ. Med.*, Sep 2005; 62: 588–597; <http://oem.bmjournals.com/cgi/reprint/62/9/588>

13. Buschmann/Ulber, Rn. 12; ebenso Däubler und andere in: Arbeitsrecht, § 3 ArbZG, Rn. 10.

14. Buschmann/Ulber, § 7 ArbZG, Rn. 10.

15. Begründung zum Gesetzentwurf, Bundestags-Drucksache 12/5888, Seite 25.

16. Manfred Fiedler, Wolfgang Schelter, Das Arbeitszeitgesetz, Courier-Verlag 1994, Seite 72.

17. EuGH vom 01.09.2003 – RS C 151/02.

zeitgesetz beschreibt in § 11 die genauen Bedingungen, wie bei notwendiger Sonntagsarbeit wenigstens ein geeigneter Ersatzruhetag zu gewähren ist. Der Ersatz soll dabei möglichst nahe der sozialen Qualität dessen kommen, was durch die Arbeit am Sonntag verletzt wurde.

Der Betriebsrat hat bei der zeitlichen Lage des Ersatzruhetages als Ausgleich für Feiertags- oder Sonntagsbeschäftigung nach § 11 Abs. 3 ArbZG ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3). Dem steht auch § 12 Nr. 2 ArbZG nicht entgegen.¹⁸ In der Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d TVöD heißt es sogar: ›Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.‹

Eine solche Mitbestimmung setzt die Kennzeichnung der Ersatzruhetage im entworfenen und dem Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung zur Mitbestimmung vorgelegten Schichtplan voraus. Denn der Arbeitgeber muss sich selbst überzeugen, ob und welche Tage die besonderen Auflagen aus § 11 (4) ArbZG erfüllen.

Diese Information gehört zur vollständigen Unterrichtung der gesetzlichen Interessenvertretung. Ohne diese Kennzeichnung wird das Mitbestimmungsverfahren nicht einmal wirksam in Gang gesetzt.

Hier geht es also nicht darum, den Zeitraum für den Ausgleich der Sonntags- oder Feiertagsarbeit selbst festzulegen. Das Gesetz oder der Tarifvertrag haben dies bereits abschließend bestimmt. Es ist stattdessen zu regeln, wie im Betrieb die Durchführung der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmung in die Schichtplanung übersetzt wird. Dazu gehört die Beschreibung, wie in den abteilungsseitigen Plänen die Ersatzruhetage gekennzeichnet werden.

Tarifliche Ausgleichszeiträume

Die Festlegung der Ausgleichszeiträume für die tariflich oder individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit folgt weitgehend den Schutzzwecken und Normen des Gesetzes für die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Es geht ebenfalls darum, Belastungsspitzen zu begrenzen und Raum zu lassen für die Organisation des persönlichen Lebens (Freizeit).

Im Standardkommentar finden wir: ›Es besteht keine Bindung an das Kalenderjahr, auch ist der Zeitraum von einem Jahr weder als Mindest- noch als Regeldauer anzusehen.‹¹⁹ Ein Ausgleichszeitraum von länger als einem Jahr kommt nur in Betracht, wenn auch die erstellten Schichtpläne diesen Zeitraum umspannen und ein Ausgleich erst dann erreicht werden kann. Bei kürzer laufenden Schichtplänen kommt dies nicht in Betracht.²⁰

Es gibt daher nur ausnahmsweise Gründe, Ausgleichszeiträume über die im Gesetz bereits gezogenen Zeitspannen hinaus auszudehnen. Denn bei Schichtarbeiter/innen in Vollzeit wandelt sich bereits die am Ende des Schichtplanturnus nicht ausgeglichene Arbeitszeit über § 7 (8) TVöD in Überstunden. Ein

Freizeitausgleich ist auch im TVöD-K und TVöD-B nicht vorgesehen.

Mit Ablauf des Schichtplanturnus sind die zusätzlichen Stunden nicht mehr anders als durch zusätzliches Entgelt auszugleichen (§ 8 (1) TVöD und dazu die Protokollerklärung). Gibt es kein Arbeitszeitkonto? Dann bleiben diese überplanten Arbeitsstunden bei der Betrachtung der tariflichen Ausgleichszeiträume unberücksichtigt.

Dagegen sind die noch nicht angeordneten geschuldeten Arbeitsstunden weiter zu übertragen. Hier handelt es sich um das negative Saldo (Minusstunden). Ein über die Maßen aufgelaufenes Minus-saldo führt in der Zeitspanne bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums zu einer Spitzenbelastung. Das Ausmaß solcher Belastungsspitzen bestimmen wir mit. Alternativ dazu oder in Kombination mit der Höchstbelastung legen die Betriebsparteien den Zeitrahmen fest, in dem die geschuldete Arbeitsleistung abgefordert wird. Der Arbeitgeber steht vor einer Wahl, also bestimmen wir seine Entscheidung mit.

Für Schichtarbeiter/innen beachten wir dabei zusätzlich gemäß § 6 (1) ArbZG die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Diese Wissenschaftlerinnen weisen deutlich in Richtung kurzfristiger Wechsel zwischen Be- und Entlastung:

3. Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende. Trotz der erheblichen Zunahme flexibler Arbeitszeitmodelle in den letzten Jahren hat das Wochenende seine große soziale Bedeutung bisher nicht eingebüßt.
4. Schichtarbeiter/-innen sollten möglichst mehr freie Tage im Jahr haben als Tagarbeiter. Die Mehrbelastung durch Arbeit in der Nacht sollte möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden.
9. Die Massierung von Arbeitstagen oder Arbeitszeiten auf einen Tag sollte begrenzt werden. Lange Dienste und eine große Anzahl von Diensten in Folge verheißen lange Freizeitblöcke, stellen aber auch eine sehr große Belastung dar. Pausen gehören ebenfalls zur Dienstplanung – auch im Nachtdienst.²¹

Ganz ähnlich das Land NRW²²:

- 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.

Im Interesse der technischen Durchführbarkeit bietet es sich daher an, die gesetzlichen und tariflichen Ausgleichszeiträume zu synchronisieren. ›Vieles spricht

18. LAG Köln, Beschluss vom 24. September 1998 – 10 TaBV 57/97.

19. Bepler, Böhle und andere, TvöD, § 6, Rn. 6.

20. Ebenda.

21. Gestaltungsempfehlungen für die Nacht- und Schichtarbeit, Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz, Sczesny: Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Seite 17.

22. Erlass des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW vom 3. März 2008, zu § 6 (1) ArbZG.

23. Zepf/Gusonne, Handbuch zum TVöD/TV-L für Krankenhäuser, S. 67.



Nach dem Ende – das Grab von Jim Morrison (Paris, Père La Chaise, Foto: Jürgen Schuschke)

The End

Dies ist das Ende, meine Einzige, das Ende all unserer ausgefeilten Pläne, das Ende von allem, was besteht, das Ende.

Keine Sicherheit oder Überraschung, das Ende.
Jim Morrison, *The Doors*, 1967

in der Praxis dafür, den Ausgleichszeitraum dem Schichtplanturnus anzupassen.²³

Werden Schichtpläne über einen Turnus von vier Wochen geschrieben, scheidet eine Saldierung in Monatsschritten aus. Es kommt allenfalls in Frage, den Ausgleich der Minussalden auf 4,8 oder vielleicht auch zwölf Wochen zu begrenzen. Muster für solch eine Vereinbarung finden wir unter:

www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de.

Verwirrung durch Vielfalt

Tarifverträge und Vertragsrichtlinien regeln die durchschnittliche Arbeitszeit. Doch sie schaffen kaum Klarheit, wann und wie wir den Durchschnitt der Belastung ermitteln sollen. Die Wege dieser Verwirrung sind dabei vielfältig.

TVöD-K und TVöD-B kümmern sich nicht nur um die regelmäßige Arbeitszeit. Es darf auch ein bisschen mehr sein. Bei dieser darüber hinausgehenden Arbeit ist die gesetzliche Höchstgrenze von 48 Stunden im Wochendurchschnitt zu beachten.

§ 7.1 *Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft*
(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.

Das wird manchmal missverstanden. Gemäß TVöD haben die Betriebspartner den Zeitraum für den Ausgleich der regelmäßigen Arbeitszeit festzulegen. Der Zeitraum kann dabei von einer Woche bis zu mehr als einem Jahr gehen.

Doch damit gilt nicht automatisch derselbe Zeitraum für den Ausgleich der Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Es sind nur dieselbe Grenzenlosigkeit und derselbe Weg für die betriebliche Festlegung vorgezeichnet.

Die AVR der Caritas haben dies für die Pflege, die Ärzte und für den Sozial- und Erziehungsdienst abgeschrieben. Für alle übrigen gilt – sowohl für die regelmäßige als auch für die Höchstarbeitszeit im Wochendurchschnitt:

Anlage 5 (1): [...] 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.

Die AVR DW EKD gehen gleich aufs Ganze:

§ 9 (1): [...] Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen [...].

Nur führt dieser Durchschnitt hier gar nicht zu einem Ausgleich. Denn der kirchennahe Arbeitgeber darf sich noch bis zu 150 weitere Stunden als unbezahlten Kredit genehmigen.

Unter anderem in »stationären Einrichtungen« sprengen sie die nächsten Grenzen. Dort dürfen sie – über eine Dienstvereinbarung – die tägliche Schicht auf über zehn Stunden ausdehnen. Die Ausdehnung ist scheinbar erlaubt, falls dies »die Konzeption der Einrichtung erfordert«. Die weitere Bedingung ist der Ausgleich.

§ 9 (3): [...] Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in

diesem Fall längstens acht Wochen. Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

Hier wird es sich regelmäßig um Wechselschichtarbeiterinnen handeln, also um Nachtarbeitnehmerinnen im Sinne § 2 (5) ArbZG. Bei denen wiederum beschränken sich die AVR DW EKD ungewohnt bescheiden bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf den Rahmen, den § 6 (2) Arbeitszeitgesetz zieht.

§ 9 f. (2): Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

Diese spezielle Regel gibt in den allermeisten kirchlichen Einrichtungen – verankert über den Arbeitsvertrag – die Länge des Ausgleichszeitraums vor. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung setzen diese Taktlänge in die einzelnen Vier-Wochen-Pläne um.

Der BAT-KF – eine westdeutsche Spezialität – ist dem TVöD-K nachempfunden. Doch anders als dieser legen diese AGG keinen von § 6 (2) ArbZG abweichenden Ausgleichszeitraum fest. Auch hier gilt daher für Nachtarbeitnehmer/innen der Vier-Wochen-Takt.

Im KTD, einem nordelbischen Tarifvertrag, wird die regelmäßige Arbeitszeit höchst flexibel über das Jahr verteilt; ein wenig auch darüber hinaus. Dafür schränkt man – wenn auch zaghaft – die Höchstbelastung um eine Stunde ein:

§ 5 (5): Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.

Richtig weit versuchen die AVR Niedersachsen zu springen. Für den Ausgleich der regelmäßigen Arbeitszeit bestimmen sie die Regelungsaufgabe in § 11 (1) auf »bis zu 8 Wochen«. Dieses Versprechen wird dann für etliche, versteckt in der Anlage C IV (Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft), wieder aufgehoben. Für diejenigen, die durch Bereitschaftsdienst schon zusätzlich belastet werden, erweitern die Niedersachsen den Zeithorizont gleich auf »bis zu einem Jahr«. Enorme Belastungsspitzen scheinen so zulässig – das Arbeitszeitgesetz einmal außer Acht gelassen. Doch das gilt nur für die regelmäßige Arbeitszeit.

Für die Höchstarbeitszeit bekommt die Mitarbeitervertretung eine ganz andere Messlatte vorgelegt:

§ 8 (14): Die Höchstarbeitszeit beträgt einschließlich Mehrarbeit und Überstunden 96 Stunden in zwei Wochen. Abweichendes kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.