

Geteilter Dienst ist doppelte Arbeit – >Teildienst<, >lange Pause< oder >Zweimal-Schicht<?

Von Tobias Michel

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.



Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat im Essener
Alfried-Krupp-
Krankenhaus
www.schichtplanfibel.de

Spätestens beim Brüten über der jährlichen Steuererklärung erkennen ArbeitnehmerInnen, 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 klare Vorstellung, wie ein Arbeitstag aussieht. Wir fahren zur Arbeit, bleiben dort auch während einer kurzen Frühstück- 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 in § 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 dies wie eine einzige Schicht. Sie achten darauf, dass die gesamte werktägliche Arbeitszeit die Zehn-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Und wenn zwischen dem abendlichen Arbeitsende und dem nächsten Schichtbeginn wenigstens zehn Stunden Ruhezeit liegen, wöhnen 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 mehr 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 überhaupt nichts mit Erholung zu tun. Es bedeutet stattdessen 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 für solche Herausforderungen (siehe auch EuGH am 08.02.2001 C-350/99).

Annahmeverzug statt Erholungspause

Das Arbeitsgericht Berlin durfte einen solchen Streitfall beurteilen. Hier beschwerte sich eine Reinigungskraft, 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 auseinander liegende 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, 11.01.2007, 63 Ca 8651/05)

In der Konsequenz musste der Arbeitgeber die Unterbrechungszeiten, welche eine 60-minütige Pause überschritten, 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 beschrieben wurden, bleibt die Rechtslage so klar und übersichtlich. Dies gilt z. B. für den BAT KF in NRW. Andere regionale Sondertexte – wie die Arbeitsrechtsregelung 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 habe: ›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 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)‹. Eingebunden 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 Tarifwerker 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) nein sagen zu zerfransten Arbeitszeiten. Sie haben das Recht, die Lage und die Länge der Pausen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln.

Es reicht eben 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‹. Die aktive Mitarbeitervertretung gestaltet und schöpft zumindest aus, was uns die Kirche zugeht: 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 vorausgegangenen sechs Monate.

Seminare zum Thema:

Allzeit bereit?

Was Mitarbeitervertretungen über tarifliche und gesetzliche Regelungen rund um die Arbeitszeit wissen sollten
22.02.–17.02.10
Rendsburg / dai e.V.
Koppel 22,
20099 Hamburg
Tel. 0451 404093

Arbeitszeit-

Grundlagenseminar

22.02.–26.02.10
Bad Zwischenahn

Anmeldung bei

dai e.V. Hannover,
Vogelgesang 6,
30459 Hannover,
Tel. 0511 41089750

Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitszeit

12.04.10
Hannover

Anmeldung bei

dai e.V. Hannover,
Vogelgesang 6,
30459 Hannover,
Tel. 0511 41089750