

# Aus dem Takt

Schichtarbeit bringt unser Leben durcheinander. Sie verkürzt die Lebenserwartung um mehrere Jahre. Bringen wir zum Ausgleich wenigstens ein wenig Ordnung in die Regeln für Zuschläge, Zulagen und Zusatzurlaub.

Infoblatt von ver.di zu Schichtarbeit und langen Arbeitszeiten unter: [http://arbeitszeit.verdi.de/material/#arbeitszeit\\_und\\_gesundheitsschutz](http://arbeitszeit.verdi.de/material/#arbeitszeit_und_gesundheitsschutz)



## BELASTEND

Arbeit ist kein Gesundheitsprogramm. Je mehr Arbeitsstunden wir im Schichtplan stehen haben, umso deutlicher können Mediziner die schädlichen Auswirkungen auf unsere Gesundheit nachweisen.

Doch Arbeit zu wechselnden Zeiten ist besonders belastend. Bereits die halbjährliche Umstellung von der Sommerauf die Winterzeit und zurück stört den Schlaf-Wach-Rhythmus. Schon solch ein kleiner Wechsel bringt viele für mehrere Tage durcheinander.

Noch schlimmer wird es, wenn wir alle paar Tage zwischen Früh- und Spätdienst hin und her schaukeln müssen. Die gesundheitlichen Beschwerden verstärken sich – unabhängig von der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit – um etwa ein Fünftel. Wenn uns der Schichtplan dann noch hin und wieder in die Nachtarbeit schickt, dann brauchen wir noch dringender einen Ausgleich.

Denn die äußeren Zeitgeber, das Tageslicht, der Straßenlärm und unsere Familie, machen die Wechsel nicht mit. Die Folgen sind in unzähligen Studien belegt: Müdigkeit, Schlafstörungen, Magenprobleme, Konzentrationsschwächen, doppelte Unfallhäufigkeit – am Arbeitsplatz und bei der Heimfahrt. Mediziner berichten, dass Schichtarbeiter auch mit ihren Mahlzeiten verrutschen und verstärkt zu Übergewicht neigen. Sie greifen häufiger zu Zigaretten oder Medikamenten, um irgendwie einen Gang zurückzuschalten. Nicht nur Arbeit und Schlaf kommen aus dem Takt, auch unsere Freizeit gerät aus den Fugen. Doch diesen Stress können die Wissenschaftler nur schwer messen.



## BEURTEILEN

Schichtarbeit ist keine Nebensache. Sie wird darum zusammen mit allem, was sonst noch wesentlich ist, im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart. In den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes geschieht das in § 6 Absatz 5. Zusätzlich schreibt das Gesetz jedem Arbeitgeber vor, die Gesundheitsgefahren und Belastungen an den Arbeitsplätzen sorgfältig zu ermitteln, zu bewerten und danach die Maßnahmen zum Schutz auszurichten. Ausdrücklich verlangt § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu die Beurteilung der Arbeitszeit.

In jeder Klinik, in jedem Heim und in jeder Wohngruppe sind damit all die Arbeitsplätze klar abgegrenzt und ausgewiesen, an denen die Beschäftigten durch Schichtarbeit belastet werden. Davon getrennt gibt es vielleicht andere Arbeitsplätze, die noch durch die besondere Belastung einer Wechselschichtarbeit auffallen.

Die Beschäftigten werden auf diesen Arbeitsplätzen eingeteilt, vielleicht auch hin und wieder versetzt. Weil Schicht- und Wechselschichtarbeit zu erheblichen Gefährdungen der Gesundheit führen, unterrichtet der Arbeitgeber alle »möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen« (§ 9 ArbSchG).

So weit die Theorie. In der betrieblichen Praxis treffen wir besser die notwendigen »Vorkehrungen« in der Arbeitschutzkommission und im Schichtplan. Und der Wechsel auf einen Arbeitsplatz mit Schichtarbeit ist nur dann eine bestimmungspflichtige Versetzung, wenn wir solche Veränderungen gut im Blick haben.

Niemand sollte erst nach längerem Studium der Gesetze, des Tarifs oder des Schichtplans überrascht feststellen müssen: »Ich leiste Schichtarbeit und bekomme dafür eine Zulage«, oder »Ich stehe als Wechselschichtlerin unter besonderem Schutz.«

## Schlafbrillen gewinnen!

drei verlost die schönsten Schlafbrillenmodelle! Einfach beim Gewinnspiel auf der Seite 8 mitmachen und mit etwas Glück: Himmlich träumen oder besser chillen!



## GELD WIRD FÄLLIG

Was stundenweise zu zahlen ist, wird erst am Zahltag im übernächsten Kalendermonat zur Auszahlung fällig. Der Arbeitgeber hat also genug Zeit, alle Schichtpläne auszuwerten, die Zeitspannen durchzuzählen und die Stunden zu zählen.

Die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst wollten sich die Sache etwas einfacher machen. Ihre Tarifverträge sehen statt der stündlichen Zuschläge auch eine Monatszulage vor »Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich.« Damit nahm das Unglück seinen Lauf.

Denn in Monatsbeiträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden nicht etwa zwei Monate später fällig, sondern bereits im selben Monat, in dem der Anspruch entsteht. Kippt nun die Anspruchsvoraussetzung von »nicht ständig« auf »ständig«, dann gibt es nicht nur statt der Zuschläge eine etwa gleich hohe Zulage. Vielmehr war auch in den vorangegangenen Monaten die Schichtarbeit bereits »ständig«. Aber der Monatszuschlag fehlte. Damit werden für die zurückliegenden Monate jeweils Rückroll-Abrechnungen gedruckt.

Und umgekehrt: Wird in einem Monat eine Beschäftigte nur zu Frühschichten herangezogen, wird diese Planung meist nicht sofort an die Personalbuchhaltung weitergeleitet. So wird irrtümlich der Monatszuschlag bereits überwiesen. Hier kommt es ebenfalls zu Rückroll-Abrechnungen der Vormonate, in denen das zu viel Überwiesene abgezogen wird.

Nur auf Grundlage dieser Rückrechnungen können die Entgeltfortzahlung, der Urlaub und die Jahresonderzahlung richtig bemessen werden. Die völlig entnervten Kolleginnen und Kollegen in den Personalabteilungen taufen diese fast sinnfreie Papierflut »Operation Waldvernich-tung«.

Für diese verunglückte Tarifvorschrift gibt es eine elegante Tariffösung: »Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.« Eine monatliche Schichtpauschale von 40 Euro oder eine Wechselschichtpauschale von z.B. 103 Euro stellen die Ruhe und Übersicht fast wieder her (siehe hierzu zum Beispiel § 24 TVöD / TV-L).

## ZUSCHLÄGE FÜR SCHICHTARBEIT

Das europäische Parlament hat für uns verbindlich festgelegt, wann der Schutz beginnt. Nach seiner Richtlinie ist:

»5. 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, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen; 6. Schichtarbeiter: jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer« (Richtlinie des 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 Artikel 2 Begriffsbestimmungen).

Damit haben diese Parlamentarier einen angenehm weiten Schirm aufgespannt. Leider haben sich die deutschen Gesetzgeber nicht darum gekümmert. Und so können es die Arbeitgeber uns in den Tarifverträgen deutlich schwerer machen. Darum bedarf es zur Schichtarbeit im Sinne von TVöD oder TV-L gleich einer ganzen Reihe von zusätzlichen Bedingungen. Zunächst wird der allgemeine Schichtplan (Rahmenplan) im Arbeitsbereich betrachtet. Dieser muss drei Bedingungen erfüllen:

- Er sieht zumindest für eine Beschäftigte einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit vor; dabei bleiben die im Dienstplan nicht vorgesehene Mehrarbeit oder Überstunden leider unbeachtet.
- Der Plan wiederholt diese Wechsel in Zeitabschnitten von längstens einem Zeitmonat (zum Beispiel vom 17. eines Monats bis zum 17. des Folgemonats).
- Er verschiebt dabei den Arbeitsbeginn um mindestens zwei Stunden.
- Wenn diese drei Punkte erfüllt sind, richten wir den Blick auf die einzelnen Beschäftigten:
- Zwischen ihrem frühesten Beginn einer Schicht und dem spätesten Arbeitsende einer ihrer anderen Schichten muss eine Zeitspanne von mindestens 13 Stunden liegen.

Unterbrechungen durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldzuschuss sind unschädlich – sie gelten »wie gearbeitet«.

So erhält die Beschäftigte nun zumindest für die Arbeitsstunden einen Aufschlag von 24 Cent. Richtig verzwick ist es für sie herauszufinden, für welche ihrer Stunden dieser Aufschlag fällig wird. Praktikabel ist es, alle Arbeitsstunden in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem erstmals alle Bedingungen erfüllt sind. Ebenso denkbar ist es, sich nach dem Schichtplandatum zu richten oder nach dem Tag der Versetzung auf diesen Arbeitsplatz.



## ZUSATZURLAUB

Für Schichtarbeit gibt es nicht nur Geld, sondern auch den noch viel gesünderen Zusatzurlaub. Doch hier haben die Tarifverträge gleich eine Doppelhürde aufgestellt. Für einen Tag zusätzlichen Urlaub muss die Schichtarbeit im öffentlichen Dienst

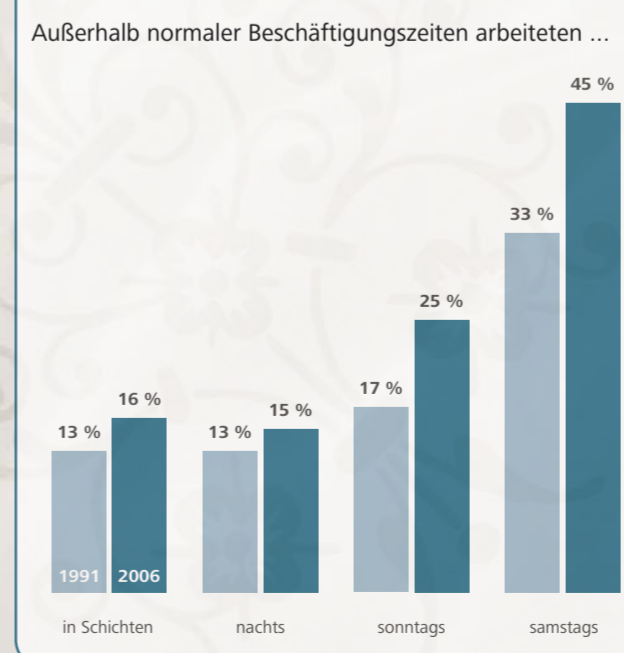
- »ständig« sein und dabei noch
- vier ununterbrochene Zeitmonate enthalten (zum Beispiel vom 4. Juli bis zum 4. November).

Verrückterweise ist eine betriebliche Vereinbarung nur für den anderen Fall der »nicht ständigen« Schicht- oder Wechselschichtarbeit vorgesehen. Gibt es keinen Zusatzurlaub, weil die »ständige« Schichtarbeit gelegentliche Lücken in der Belastung aufweist? Müssen wir dann die Nachstunden einzeln zählen?

Der Betriebsrat oder der Personalrat bestimmen die Schichtpläne für die Beschäftigten mit. Eigentlich sollen sie dafür sorgen, dass ihre Kolleginnen und Kollegen durch die wechselnden Schichten möglichst gering belastet werden. Doch die Arbeitgeber haben im Tarifvertrag ihre Stolperdrähte gezogen. Nur bei gleichmäßig und kleinteilig verteilten Schichtwechseln kommen unsere Ansprüche auf Zuschläge, Zulage und Zusatzurlaub nicht ins Straucheln.

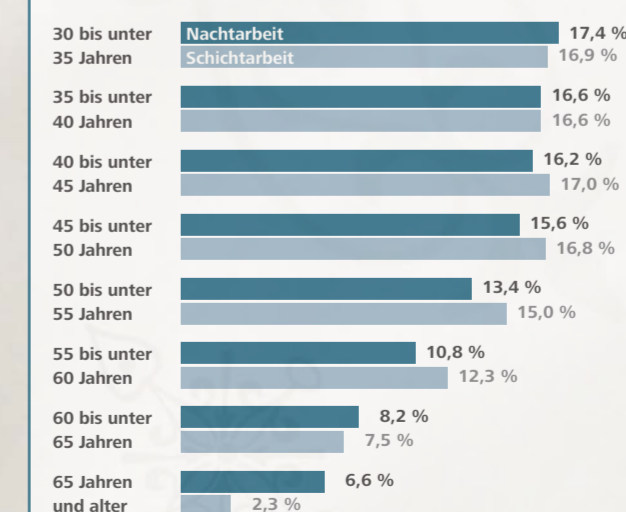
In den kommenden Jahren werden wir uns dafür fit machen – ständig und abwechslungsreich.

## Rücksichtslose Arbeitszeiten



## Schichten bis zum Abwinken

In Nacht- oder Schichtarbeit beschäftigt waren 2006 im Alter von ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Eurostat 2006; Berechnungen Seifert 2008 ©Hans-Böckler-Stiftung 2008

## Dauernachtwachen machen seltener Überstunden

»Von den Pflegekräften, die im Dauernachtdienst arbeiten, werden weniger Überstunden geleistet als von Pflegekräften im Schichtdienst.« Zu diesem – nicht alle überraschenden – Nebenbefund kommen Bernard Braun und seine Mitautoren vom Bremer ZeS in ihrer Langzeitstudie »Pflegearbeit im Krankenhaus« für die Gmünder Ersatzkasse (Zwischenbericht Mai 2008).

## Urteile

### Nach 10 Wochen beginnt »ständig«

»Ständige« Wechselschichtarbeit liegt dann vor, wenn die Wechselschichtarbeit zumindest für einen Zeitraum von zehn aufeinanderfolgenden Wochen geleistet wird (Leitsatz des BAG 16.08.2000 – 10 AZR 512/99 – zu Wechselschichtzulage gem. § 29 a MTL II).

### Zulage bei Teilzeitarbeit: Im TVöD nur anteilig

Nach Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) erhalten Teilzeitbeschäftigte das Arbeitsentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Der Tarifvertrag ist ein sachlicher Grund, die Teilzeitbeschäftigten insoweit schlechter zu stellen (BAG, Urteil vom 24. September 2008, 10 AZR 634/07).

### Tagesseminare in Düsseldorf

Wechselschicht- und Schichtzulage – Lösungen für Regelungslücken im TVöD, TV-L und BAT-KF. In der Reihe des DGB-Bildungswerkes NRW »Praktisch arbeiten mit der Schichtplanfibel« geht es am 10. Dezember 2008 und 22. April 2009 jeweils um Belastung durch Schichtarbeit und Schichtfolge, Arbeitszeitdokumentation zur Anspruchssicherung, Urlaub und Krankheit, ständige oder nicht ständige Belastung, Zusatzurlaub und Zulage oder Zuschlag am korrekten Zahltag, Teilzeitbeschäftigte, Schichtarbeit und Belastungsbeurteilung, Versetzungen in die Schicht und aus der Schicht, Mitbestimmung und Pauschalierung als praxisnahe Lösungsmöglichkeit. Referent: Tobias Michel, Kosten: 145 Euro und etwa 29 Euro für Verpflegung. Ausführliche Unterlagen unter [www.seminare.schichtplanfibel.de](http://www.seminare.schichtplanfibel.de)

Zusammengestellt von Tobias Michel