

# Dienstplan, Heim, Kind und Hund

**ARBEITSZEITGESTALTUNG** *Die Aufstellung von Dienstplänen und die Verteilung der Arbeitszeit ganz nach den Bedarfen der Beschäftigten – das wäre eine große Erleichterung. Doch einige Wünsche scheinen im Widerspruch zu den gesetzlichen Normen zu stehen.*

VON TOBIAS MICHEL

**E**s lastet fast ein Fluch auf dem Schutz der Beschäftigten vor den Folgen ihrer Arbeitszeit. Die Vorschriften zum Schutz stehen einigen privaten Interessen und Wünschen im Weg. Schicht- und Dienstpläne organisieren den Wechsel im Lebensrhythmus. Die Interessenvertretung – der Betriebsrat (BR), Personalrat oder die Mitarbeitervertretung – bestimmt diese Wechsel mit.

Genauer: Ihr Mitbestimmungsrecht betrifft die Lage der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Es betrifft also genau die Zeitpunkte, wenn Beschäftigte beim Betreten des Dienstgebäudes die Hände desinfizieren sollen, wenn sie sich in eine Bereichskleidung umkleiden oder wenn die Arbeit für eine Pause unterbrochen wird.<sup>1</sup>

Doch wenn der Gesetzgeber und Arbeitsrichter: innen auf die Arbeitszeit schauen, verengt sich ihr Blick. Sie sehen die fremdnützige Arbeit gegen Bezahlung, vom Arbeitgeber aufgrund eines Vertrags festgelegt. Die tägliche und unbezahlte Arbeit, die Kolleginnen und Kollegen neben ihrer Erwerbsarbeit in der Freizeit für ihre Familie leisten, bleibt ausgeblendet. Solche Sorgearbeit für kleine Kinder und pflegebedürftige Angehörige, belastet oft rund um die Uhr, an allen Wochentagen.<sup>2</sup> Sie gehört zum Lebensmittelpunkt – ohne Urlaubsanspruch.

## Dienstplan und Vereinbarkeit

Solche Zeiten missdeutet der Arbeitsschutz als »Freizeit«. Der blinde Fleck erschwert die

Beurteilung von Schichtplänen. Ausgerüstet mit den Schutzregeln der Paragraphen wachen die BR und andere Interessenvertretungen über das Einhalten der werktäglichen Höchst-arbeitszeit<sup>3</sup> und der Ruhezeiten am Ende der Schichten.<sup>4</sup> Sie achten darauf, dass niemandem mehr als sieben Schichten in Folge abverlangt werden<sup>5</sup> – und geraten prompt mit unzufriedenen Teams aneinander. Deren Wünsche und Lebensorganisation beißen sich oft mit den Vorgaben der Paragraphen.

## Erholungszeit nach dem Gesetz

Warum soll ein »kurzer Wechsel« verboten sein – eine Spätschicht, der nach einer Nachtruhe eine Frühschicht folgt? Klar – die gesetzliche Ruhezeit wird so verletzt, sie liegt nicht mehr »nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit«, wie es § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) fordert. Die Ruhezeit geriete mitten hinein in die werktägliche Arbeitszeit. Gerechnet vom Beginn der Spätschicht, summieren sich die beiden Schichten auf mehr als die zulässige werktägliche Höchstarbeit. Doch ist das tatsächlich Ruhe und Erholung, am Morgen nach einer Spätschicht um sechs Uhr nach dem Klingeln des Weckers aufzustehen, um die Kinder und vielleicht zudem auch noch den Ehemann auf den Weg in den Tag zu bringen?

Was ist schlecht an einer Arbeitszeitmasierung von acht oder gar neun Schichten in Folge? Die Arbeitsmedizin ist sich da derzeit sicher: Mit jeder weiteren Schicht lassen sich schlimmere Beeinträchtigungen und Gesund-

## DARUM GEHT ES

1. Bei der Verteilung der Arbeitszeit sind die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen ernst zu nehmen.
2. Je nach Lebensphase ändern sich die Bedarfe der Beschäftigten, was auch die Wünsche bei der Verteilung der Arbeitszeit beeinflusst.
3. Anordnungen (Schichtpläne) werden nur mit Zustimmung der Interessenvertretung verbindlich. Das gilt auch für jede Änderung.

<sup>1</sup> BAG 30.6.2015 – 1 ABR 71/13; BAG 25.2.2015 – 1 AZR 642/13; BAG 10.11.2009 – 1 ABR 54/08.

<sup>2</sup> Die Nobelpreisträgerin Elizabeth H. Blackburn wies Ende 2004 nach, wie der Stress durch mütterliche Pflegearbeit die DNA in den Zellen durch Verkürzungen der Telomere dramatisch altern lässt.

<sup>3</sup> In den 24 Stunden nach Arbeitsbeginn nicht mehr als 10 Arbeitsstunden (§ 3 ArbZG).

<sup>4</sup> Nach Arbeitsende 11 Stunden Ruhezeit (in Gesundheitsbetrieben reichen schon 10 Stunden, § 5 ArbZG), die binnen der werktäglichen 24 Stunden enden.

<sup>5</sup> § 6 Abs. 1 ArbZG verlangt die Beachtung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse.



**ARBEITSZEITRECHT**

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dient der Umsetzung der Europäischen Richtlinie 93/104/EG (23.11.1993) und der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitsgestaltung in nationales Recht. Zudem ging es um ein einheitliches Arbeitszeitrecht nach der deutschen Einheit. Vor dem ArbZG galt für die westdeutschen Beschäftigten die Arbeitszeitordnung (AZO, sowie mehrere Spezialgesetze), in der DDR das 8. Kapitel des Arbeitsgesetzbuchs. In vielen Punkten hinkt das ArbZG noch heute europäischen Mindeststandards hinterher: Die EU-Grundrechtecharta sichert seit 2010 in Art. 31 Abs. 2 in jeder Woche einen arbeitsfreien Tag als »wöchentliche Ruhezeit« das Wochenfrei.

heitsfolgen nachweisen – die Zunahme von Müdigkeit, von Fehlern während der Arbeit, von Unfällen und gesundheitlichen Beschwerden ist groß. Die Arbeitsbelastung soll sich mit Erholungsphasen in einer Balance halten.

In ihren Langzeitstudien untersuchten Arbeitsmediziner:innen vor allem Industriearbeiter.<sup>6</sup> Die Erwerbsbiografien von Frauen sind oft voller Brüche und daher eher ungeeignet für längere Studien. Bei vielen Frauen steht die Familienarbeit phasenweise im Vordergrund. Zeitweise suchen sie Arbeitsplätze mit Teilzeitangeboten, die zu den Kindergarten-Zeiten passen; bisweilen bevorzugen sie Schichten am Wochenende, wenn ein Partner sich um die Kinder kümmern kann, teils wünschen sie sich überlange Schichtfolgen, um danach über mehr freie Tage für die Familie verfügen zu können. Und: Ähnliche Wünsche haben auch manche Männer oder Familienväter. Kurz gesagt: Ein stures Klammern am Wortlaut der Schutznormen schafft zusätzliche Probleme für diejenigen, die im Leben unter Druck stehen.

**Widersprüche auflösen**

Manche Interessenvertretung löst diese Widersprüche auf ihre Art. Sie vereinbart mit dem Arbeitgeber recht übersichtliche und gesetzeskonforme Dienstpläne und erlaubt es im Folgeschritt, von diesen Plänen abzuweichen. Beschwichtigend gibt sie den Betroffenen mit: »Wenn Dir was am Schichtplan nicht passt, kannst Du ja eine Kollegin für einen Tausch suchen. Unseren Segen hast Du. Aber hängt Euren Gesetzesverstoß nicht an die große Glocke!«

## »Die Arbeitsbelastung soll sich mit den Erholungsphasen in einer Balance halten.«

TOBIAS MICHEL

Wo sich eine Mitarbeitervertretung nicht im Legalismus erschöpfen mag, hat sie es schwieriger. Da werden die Wünsche der Beschäftig-

**§ AUS DER RECHTSPRECHUNG**

»Auf schutzwürdige familiäre Belange des Arbeitnehmers hat [der Arbeitgeber] Rücksicht zu nehmen, soweit einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.«

BAG 23.9.2004 – 6 AZR 567/03

»Die tägliche Arbeitszeit iSv. § 5 Abs. 1 ArbZG ist nicht die Arbeitszeit eines Kalendertages, sondern die individuelle werktägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers iSd. § 3 ArbZG. Aus den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG, deren Umsetzung das ArbZG dient und die deshalb bei der Auslegung von § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen ist, ergibt sich jedoch, dass die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen muss.«

BAG 16.9.2020 – 7 AZR 491/19

(Vgl. auch Kasten S. 19)

ten zur Schichtplanung ganz nach vorne geht. Plan um Plan wird abgefragt: Wo sollen wir diesmal die Grenzen ziehen?

Im Märchen gewährt die Fee drei Wünsche. Das wird hier nicht reichen. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen ein Arbeits- und ein Familienleben in Einklang bringen, Tag für Tag. Das billige Ermessen bei der Dienstplanung, das Abwägen von betrieblichen und individuellen Interessen, von Bedarfen und Wünschen, all das kennt keine Obergrenze.<sup>7</sup>

**Schutzrecht: Keine Regel ohne Zweck**

Manchmal geraten dringende Wünsche nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung in Konflikt mit den Schutzgesetzen. Dann untersuchen wir den Normzweck dieser Gesetze. Sollen sie in die Lebensorganisation der Kolleg:innen eingreifen? Geht es um die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers? Wie erreichen wir eine Absenkung von Stress? Wie sichern wir tatsächliche Erholungszeiten? Manch ein Wunsch bekommt so Vorrang, selbst wenn ihm der Wortlaut einer Bestimmung im Wege zu stehen scheint.

<sup>6</sup> Behrens, Brüning, Jöckel zeigten den Zusammenhang zwischen Schicht- bzw. Nacharbeit und dem Risiko für Prostatakrebs. Basis war die Heinz Nixdorf Recall Kohorte aus dem Ruhrgebiet (DGUV IPA-Journal 03/2017).

<sup>7</sup> § 106 GewO, § 315 Abs. 2 BGB; BAG 13.4.2010 – 9 AZR 36/09 Rn. 42.



Vielleicht sind nicht alle Wünsche gleichzeitig erfüllbar. Eine zusätzliche Schwierigkeit entsteht, wenn sich der Arbeitgeber und seine Vorgesetzten bei ihren Zumutungen und Flexibilisierungen ebenfalls auf angebliche Wünsche in der Belegschaft berufen. Dann gilt es, die Berechtigung der Wünsche zu erforschen.<sup>8</sup> Dabei kommen die Einzelnen nicht umhin, etwas aus ihrem Privatleben preiszugeben.

### Auf den Hund gekommen

Die Rechtsprechung liefert dazu ein interessantes Beispiel: Ein Essensausfahrer klagte, denn – so berichtete jüngst ein Arbeitsgericht – er »möchte weiterhin zu den bisherigen Zeiten beschäftigt werden, um seine Verpflichtungen gegenüber seiner Ehefrau, dem 84-jährigen Schwiegervater sowie seinem Hund erfüllen zu können«. Die Sorge um die Ehefrau und den Schwiegervater scheinen uns durch Artikel 6 Grundgesetz (GG) besonders schutzwürdig.

Das sah das Arbeitsgericht nicht so. Die Familienpflichten seien verschiebbar, auf andere Tage. Doch ausgerechnet der Hund hatte es den Richtern angetan: »Er kann jedoch auch freitags aus Gründen des Tierschutzes seinen Hund nicht 7 Stunden zuzüglich Wegezeiten allein lassen. Zum einen sind Hunde Rudeltiere, die bei längerfristigem Alleinsein aufgrund ihrer Urängste in Stress geraten, zum anderen muss dafür Sorge getragen sein, dass sie regelmäßig ihre Notdurft verrichten kön-

nen. Die Unterbringung des Hundes bei einem Tiersitter oder in einer Tierpension wäre zwar möglich, würde hingegen Kosten auslösen, die dem Kläger nur dann zugemutet werden können, wenn tatsächlich gewichtige betriebliche Gründe vorlägen und eine pflichtgemäße Ermessensausübung erfolgt wäre.«<sup>9</sup>

Der Kollege behielt, wie gewünscht, seine angestammten Arbeitszeiten. Und wir lernen: Die Interessenvertretung sollte die Belegschaft ermutigen. »Wünscht Euch bei der Erstellung der Pläne, was euch lieb, teuer und wichtig ist!«

### So viele Tage, so viele Wünsche

Nun droht der Interessenvertretung, bei ihrer Mitbestimmung<sup>10</sup> unter der schieren Zahl der Wünsche der Einzelnen erdrückt zu werden. Sie wird sich daher auf das Wesentliche beschränken müssen: Auf genau die Wünsche, die den Plan-Verantwortlichen unerfüllbar scheinen.

Bewährt hat es sich, die Vorgesetzten solche Sonderfälle in ihren Plänen rot markieren zu lassen (vgl. die Tabelle mit Auszug aus einem Dienstplan). Denn hier, angelockt durch die Signalfarbe, wird das Gremium nachfassen. Seine Zustimmung zum Plan winkt erst, wenn auch die Belegschaftsvertreter:innen den hinter dem Wunsch verborgenen Grund noch einmal gegen betriebliche Handlungsoptionen abgewogen haben. Kann und will eine andere Kollegin da aushelfen? Vielleicht aus einem anderen Arbeitsbereich? Lässt sich die Arbeit

### EU-RECHT UND DEUTSCHES RECHT

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie betrachtet den Werktag (24 Stunden ab Arbeitsbeginn). An die werktägliche Arbeitszeit schließt sich die Erholung von der Arbeit an. Die Ruhezeit von mindestens 10 bis 11 Stunden ist noch während der 24 Stunden zu gewähren. Erst frühestens nach 24 Stunden darf die nächste Schicht beginnen.

Beim »billigen Ermessen« im Zuge der Verteilung der Arbeitszeit haben Arbeitgeber und die Interessenvertretung die betrieblichen gegen die privaten Interessen der Beschäftigten abzuwägen (§ 106 GewO, § 315 BGB). Dabei helfen die Werteentscheidungen des Grundgesetzes: Schützenswert sind demnach Freuden und Pflichten in der Familie, religiöse Rituale, die Teilnahme an gewerkschaftlichen Versammlungen und Parteitagen, der Besuch von Konzerten, Theater oder Sport.

ABB.: PRAXIS MIT STOLPERSTEINEN

Der Plan verteilt Frühschichten (F) und Spätschichten (S), manchmal wird keine Arbeitszeit angeordnet. Vielleicht geht der Plan so in Ordnung. Will die Kollegin den verkürzten Werktag am Mittwoch und früh am Donnerstagmorgen aus dem Bett? Möchte sie acht Schichten in Folge, vielleicht um so an einem anderen Tag arbeitsfrei zu behalten? Welcher Wunsch kann ihr am Dienstag nicht erfüllt werden? Auf diese Fragen braucht die Interessenvertretung Antworten.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Sophie 38,5 h	Plan	S	S			F	F	S	S	S	S	F	F		
7,7 h	Ist														

Kein Frei trotz Wunsch

Kurzer Wechsel

Achte Schicht

8 Nicht jeder Wunsch ist erfüllbar. Manchmal müssen Wünsche des Betriebs hinter privaten Wünschen zurückstehen. Doch nur »berechtigter« Wünsche haben in den Augen der Arbeitsrichter Bestand.

9 ArbG Hagen 16.2.2021 – 4 Ca 1688/20.

10 Vgl. den Beitrag von G. Sendelbeck und S. Lohneis in dieser Ausgabe ab S. 8ff.



## SURFTIPP

+++ Die gesicherten Erkenntnisse über eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 ArbZG) sind bei der betrieblichen Arbeitsgestaltung zu beachten. Was als gesichert gilt, stellt der Autor gesammelt auf einer Website bereit, zusammengefasst in Leitlinien.

[www.leitlinien.schichtplanfbel.de](http://www.leitlinien.schichtplanfbel.de)

## PRAXIS: AUSZUG AUS EINER BV

Aus einer Betriebsvereinbarung (BV) zur Regelung der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in einem Seniorenheim (TVöD-B, Mitte 2020):

»Die Wünsche sollen spätestens 10 Wochen im Voraus von den Beschäftigten eingetragen werden. Bei der Dienstplangestaltung sollen die persönlichen Wünsche der Beschäftigten erfüllt werden, sofern es betrieblich und im Rahmen der Gleichbehandlung möglich ist. Die Wohnbereichsleitung und ein Betriebsratsmitglied werden noch im Planungsstadium versuchen, etwaige Fragen hinsichtlich der geplanten Dienstplangestaltung im Vorfeld zu erörtern und zu klären. [...]

Die Arbeitgeberin legt eine Kopie der beabsichtigten Maßnahmen zusammen mit den ihrer Planung zugrundeliegenden Informationen dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vor. Dies umfasst:

– Die Arbeitgeberin ergänzt eine Kopie des »Wunschbuchs« mit Markierungen der nicht erfüllten Wünsche der Verplanten; [...].«

zeiten, die behindern und belasten, fehlende Personalpuffer und Vorkehrungen für Ausfälle.

Der Arbeitgeber ordnet einzelne Schichtpläne an, abgestimmt auf die wechselnden Feiertage, auf die zu gewährenden Urlaube und Langzeiterkrankungen. Die Pläne unterscheiden sich, es handelt sich um Einzelmaßnahmen. Jede dieser einzelnen Entscheidungen unterliegt der zwingenden Mitbestimmung. Ohne grünes Licht von der Interessenvertretung kann der Arbeitgeber niemanden rechtswirksam zur Schicht einteilen.<sup>11</sup>

Die Verletzung der Mitbestimmung befreit die Kolleginnen und Kollegen von ihrer Arbeitspflicht. Schade, wenn sie auf dem Plan gar nicht erkennen können, ob diese auch für sie oder nur für den Arbeitgeber verbindlich sind. Mit einem bloßen Vorschlag des Chefs lässt es sich leichter leben.

Darum regeln die Mitbestimmungsgesetze klare Mindestvorgaben für betriebliche Verabredungen. Der Plan muss schriftlich, vom Arbeitgeber und von der Interessenvertretung unterzeichnet, an geeigneter Stelle für alle einsehbar ausgehängt oder ausgelegt werden.<sup>12</sup> Eine solche Vereinbarung darf der Arbeitgeber nur ändern, nachdem er erneut die Zustimmung der Interessenvertretung eingeholt hat. Insbesondere die Kündigungsfrist von drei Monaten schafft hier Sicherheit für diejenigen, die ihr Leben nach den Plänen ausgerichtet haben.<sup>13</sup>

Doch manchem BR ist das zu formal. Ihm reicht es, der Betriebsleitung mitzuteilen: – »Ihren Plänen, so wie wir sie gerade in der EDV sehen, stimmen wir zu.« Sie verzichten damit nicht nur auf eine eindeutige Bindung. Ihre Regelungsabrede wirkt so auch nur zwischen den Betriebsparteien, doch die einzelnen Beschäftigten gewinnen daraus selbst keinen Anspruch. Sie bleiben sich selbst und ihren Vorgesetzten überlassen.

Merke: Mit der »Zustimmung« erlaubt die Interessenvertretung. Der Arbeitgeber darf so arbeiten lassen, er muss es nicht. Erst die »Vereinbarung« verschafft verbindliche Ansprüche und Klarheit für die Beschäftigten. <



**Tobias Michel,**  
ver.di-Arbeitszeitexperte, nach  
35 Jahren Krankenhausarbeit  
selbstbestimmter Rentner.

## Basis guter Mitbestimmung



Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoö  
**Betriebsverfassungsgesetz**

Basiscommentar mit Wahlordnung  
22., neu bearbeitete Auflage  
2021. 1.063 Seiten, kartoniert  
€ 46,-  
ISBN 978-3-7663-7164-5

[bund-shop.de/7164](http://bund-shop.de/7164)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

umorganisieren? Wurde überhaupt eine Mindestbesetzung für diese Schicht vereinbart?

Viele Vorgesetzte scheuen diesen Disput. Sie blicken ebenfalls auf die störenden roten Markierungen und beseitigen bereits im Vorfeld die allermeisten Stolpersteine, erfüllen die allermeisten Wünsche.

### Mitbestimmung: Der Knopf am Plan

Manchmal wird ein mitbestimmter Plan schon geändert, noch bevor er erstmals ausgehängt wurde. Was nützt das Ringen um Wünsche und um den Gesundheitsschutz, wenn in den geplanten Feierabend nun Überstunden fallen, wenn unversehens Schichten ausgetauscht werden, wenn gar das Einspringen am freien Tag gewünscht oder befohlen wird?

Die Interessenvertretung sorgt da besser nicht nur für rücksichtsvolle Pläne. Sie sorgt auch möglichst dafür, dass diese Pläne dann verlässlich eingehalten werden können. Nicht die Pläne belasten die Gesundheit und das Privatleben, es sind die tatsächlichen Arbeits-

<sup>11</sup> § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und BAG 11.6.2002 – 1 AZR 390/01; § 69 BPersVG; § 38 MVG.EKD und KGH.EKD 7.12.2020 – I-0124/9-2020; § 33 MAVO.

<sup>12</sup> § 77 Abs. 2 BetrVG; § 63 Abs. 2 BPersVG; § 36 Abs. 2 MVG.EKD; § 38 Abs. 4 MAVO.

<sup>13</sup> § 77 Abs. 5 BetrVG; etwa § 70 Abs. 4 LPVG NRW; § 36 Abs. 5 MVG.EKD; § 38 Abs. 4 MAVO.