

Licht in die Arbeitszeit

Regelmäßig und rechtzeitig – durchsichtig und vorhersehbar

TOBIAS MICHEL WWW.SCHICHTPLANFIBEL.DE

Dienstpläne, die weit genug
im Voraus die vereinbarte
Arbeitszeit festlegen und so
unser restliches Leben planbar
machen ...

Pläne, in denen die Zumutungen
nach einsichtigen Regeln
verteilt werden, ohne böse
Überraschungen ...

... Ein schöner Gedanke. Seit
dem 1. August 2022 wird er
als Folge der EU-Richtlinie
2019/1152 auch in Deutschland
zum Anspruch. Noch merkt
das kaum jemand.

Die EU-Richtlinie trägt den etwas pompösen Titel ›Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union‹¹. Allerspätestens nach einer dreijährigen Vorbereitungszeit musste sie auch das Ministerium von Hubertus Heil in deutsches Recht umsetzen. Die Umsetzung blieb nun recht bescheiden. Das Nachweisgesetz² wurde etwas aufgeladen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz ein wenig ergänzt.

Doch selbst das Wenige bricht unerwartet mit begrifflicher Vehemenz in die betriebliche Praxis der Kliniken und Heime hinein. Die Personalabteilungen sollen jeder/jedem Beschäftigten schreiben, mit welchem Schichtsystem, Schichtrhythmus und mit welchen einschränkenden Voraussetzungen gelegentlicher Überstunden diese rechnen dürfen. Deren Arbeitszeiten sollen nun für sie transparent und vorhersehbar sein.

Die Dramatik dieser Neuerungen verstehen wir erst, wenn wir sie vor ihrem Hintergrund ausleuchten: Erst mit dem eigentümlichen Suchscheinwerfer des Artikel 10 der EU-Richtlinie; dann mit dem Dämmerlicht der Begründungen, welche die deutschen Gesetzgeber:innen ihren Änderungen mitgeben.

Transparent? Regelmäßig und überschaubar!

Seit dem Altertum wünschen sich Juristen klare und verständliche Gesetze. Die Transparenz beschreibt zunächst eine Materialbeschaffenheit, die Lichtdurchlässigkeit. In den 1980er-Jahren wurde es populär, diesen Begriff als Bild auf Regeln zwischen Menschen zu übertragen. Anders als beim ›gläsernen Menschen‹, dem Opfer der Datenkraken, wird Transparenz hier nicht zur Bedrohung. Die sinnliche Metapher wirkt als ungefähres Versprechen zum Verstehen, ein Schritt hin zur Ermächtigung zum Handeln.³

Heute zielen deutsche und europäische Rechtsnormen auf eine dreigestaltige ›Transparenz‹. Zunächst sollen wir Zugang zu Informationen über unsere Lebenswelt erhalten. Dann sollen wir die Regeln, denen wir unterworfen werden, verstehen. Und zuletzt sollen für uns die Strukturen und Verantwortlichkeiten der Herrschenden und ihrer Verwaltungen übersichtlich werden.⁴ So schafft die versprochene Transparenz unserer Schichtpläne und der Regeln hinter diesen Plänen zugleich den Anschein, diese Pläne seien legitim.

¹ EU-Richtlinie 2019/1152: <http://eu-rl#page=13>

² Nachweisgesetz (NachwG) ab 01.08.2022: <http://Nachweisgesetz>.

³ Rechtsästhetik – Sinnliche Analogien im juristischen Denken, Daniel Darler, 2016, S. 311.

⁴ ebenda, S. 306.

Wir lesen im Plan, auf welche Tage unsere Arbeitszeit verteilt wird. Und wir erkennen an den verwendeten Kürzeln, wann diese Schichten beginnen und enden. Wir können sogar mitrechnen, wie viele Stunden unserer Zeitschuld damit getilgt sind.

Wenn wir etwas zurücktreten, überschauen wir die Regeln als Muster und Rhythmen. Drei bis sieben Schichten folgen aufeinander; auf Frühschichten folgen Spätschichten. Auf ein Wochenende mit Arbeitsschichten folgt ein arbeitsfreies. Freie Schichten treten nur ausnahmsweise einzeln auf, meist als Blöcke aus zwei oder drei Freischichten. Gelegentlich wird die zuständige Aufsichtsbehörde aktiv und nimmt die Arbeitsbedingungen in einer Klinik oder in einem Heim unter die Lupe. Dann richten sich die Beamten nach ihrer Vorgabe ›Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge‹.⁵

Wichtig sind auch eindeutige Strukturen. Der Arbeitgeber ist meist eine juristische Person, eine Gesellschaft oder ein Verein. Doch im Betrieb ordnen natürliche Personen, die Vorgesetzten, Arbeitszeiten an. Auf jedem Plan muss deutlich werden, wer hier plant und anordnet. Solche Pläne weisen zudem erkennbar aus, ob diese Anordnung rechtswirksam werden kann, weil sie mit Einverständnis der Mitarbeitervertretung geschieht.⁶

Transparente Arbeitszeiten

- > leicht durchschaubar
- > geplant unter den Augen der betroffenen Beschäftigten
- > für sie nachvollziehbar in der Verteilung und Festlegung
- > mit einem System aus wiedererkennbaren Mustern
- > eindeutig im Grad der Verbindlichkeit
- > auf die Gegenwart gerichtet

Vorhersehbar? Rechtzeitig!

Wir wollen uns für unser privates und öffentliches Leben mit anderen verabreden. Die sollen sich auf uns verlassen können. Dafür müssen wir die Verteilung unserer Arbeitszeit in unserem beruflichen Leben rechtzeitig und verlässlich erfahren. Wir wollen also die nähere Zukunft nicht nur ahnen, sondern vorhersehen.

Das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium beschreibt auch für die Arbeitgeber, wie sie ihre Pflicht-

ten aus § 6 Abs. 1 ArbZG erfüllen. ›Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge und besonders wichtig: rechtzeitige Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den Schichtplan‹.⁷

Rechtzeitig bleibt ein noch recht dehnbarer Rechtsbegriff. Präziser gibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) seit 2016 vor: ›Schichtpläne sollten mindestens vier Wochen im Voraus bekannt gegeben und von Seiten des Krankenhauses auch eingehalten werden. Nur wenn Schichtpläne vorhersehbar sind, können die Pflegekräfte Privates zuverlässig planen. Das erhöht Arbeitszufriedenheit wie auch Motivation und senkt Fehlzeiten.‹⁸ Bereits zehn Jahre zuvor wies die BAuA an: ›Dienstpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein. Die Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplanung und die Verbindlichkeit der Dienstpläne machen Arbeitszeit und Freizeit besser planbar.‹⁹

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) nahm dies danach ebenfalls in ihren Kanon auf: ›Vorhersehbare und überschaubare Schichtplanung sicherstellen und kurzfristige Veränderungen vermeiden.‹¹⁰

Vorhersehbare Arbeitszeiten

- > klare Sicht auf die erwartbare Zukunft
- > die Schichten stehen – zumindest in ihrer Mehrzahl – rechtzeitig fest
- > die Beschäftigten wissen, auf welche Teile der Schichtpläne sie sich verlassen können

Die EU-Richtlinie 2019/1152

Nach diesen Durchleuchtungen lohnt ein Blick auf die EU-Richtlinie. Sie ist selbst wenig transparent mit ihren sperrigen Schachtelsätzen. Spannend wird sie für uns in Art. 10. Der widmet sich zu Beginn all den Arbeitnehmer:innen, deren ›Arbeitsmuster völlig oder größtenteils unvorhersehbar sind‹. In Art. 2 finden wir einen Teil der Erklärung: Arbeitsmuster bezeichnet die Organisationsform der Arbeitszeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird.

Wir nennen so etwas einen Schichtrhythmus oder Schichtplan.

In manchen Betrieben können die Kolleginnen für keinen Tag im nächsten Februar sagen, ob und wie sie

⁵ Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern, IV 30 des Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitsfragen (LASI); Juni 2012, S. 20.

⁶ § 38 Abs. 1 MVG-EKD: ›Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt ...‹ § 33 Abs. 1 MAVO ›in den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Abs. 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.‹

⁷ <https://www.mags.nrw/nacht-und-schichtarbeit>.

⁸ Gute Stationsorganisation. Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen, BAuA-Praxis, Stab / Hacker, 2016 S. 26 www.baua.de/dok/7075740.

⁹ Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus - Zur Umsetzung neuer Nachtarbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, Sczesny, BAuA Dortmund: 2007, 5. Aufl. S. 1; www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A8.html.

¹⁰ IAG Report 2/2019 Arbeitszeit sicher und gesund gestalten, S. 25, publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3669.

arbeiten werden. In anderen Betrieben können die Betroffenen nicht einmal sicher sagen, ob und wie sie in einer Woche arbeiten werden. Denn jeder freie Tag im Plan steht unter dem Vorbehalt, falls es ›brennt‹ kurzfristig um eine weitere Schicht ergänzt zu werden. Dann ist das Arbeitsmuster völlig unvorhersehbar, nur mehr oder weniger wahrscheinlich. Das Leben ist wie eine Schachtel Pralinen – man weiß nie was man kriegt.¹¹

In fortgeschrittenen Betrieben beschränkt der Dienstherr solche Überraschungen auf einige, deutlich gekennzeichnete Tage oder Wochen. Droht an mehr als 14 Kalendertagen offen oder verdeckt der Zusatz ›Ausfallmanagement/vielleicht überraschen wir Sie mit weiterer Arbeitszeit?‹ Für solch bedauernswerte Menschen beschreibt die EU-Richtlinie einen besonderen Schutz. Sie brauchen nicht unangemessen kurzfristig zur Arbeit kommen, sie brauchen nicht außerhalb vorab bestimmter Schichtzeiten arbeiten.

Einen Haken hat die Sache. Die EU-Richtlinie gilt verbindlich und zwingend nur für Deutschland, den Mitgliedsstaat. Für die Arbeitnehmer:innen in Deutschland aber beginnt das Rätselraten. Was nützt mir das?

Wundertüte

Nach dreijährigem Zuwarten, auf den letzten Drücker, ließ Arbeitsminister Hubertus Heil die 23-seitige EU-Richtlinie auf Nachbesserungen in bestehenden Gesetzen zusammendampfen. Wir fokussieren uns auf ein paar Einschübe im Nachweisgesetz.

NachwG § 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen [...] dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: [...]

8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,

9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

a) die Vereinbarung [...]

c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und

d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat, 10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen [...]

(4) Die Angaben nach [...] 8 und 10 [...] können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Seit dem 1. August 2022 bleiben größtenteils unvorhersehbare Arbeitsmuster auf diejenigen beschränkt, die ihr ›stand by‹ und eine Mindestfrist zum Abruf ausdrücklich mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.¹²

Allen anderen steht eine vorhersehbare Verteilung der betriebsüblichen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit zu. Für diejenigen, die nach Dienstplan arbeiten, wird § 2 unter Nummer 8 zur unerwarteten Wundertüte.

Ihre Ruhepausen sind zu vereinbaren, sonst kann der Arbeitgeber dies nicht wie gefordert nachweisen. Ein Hinweis auf Vereinbarungen in Tarifverträgen oder AVR scheidet hier aus. Diese enthalten nichts zu Lage und Länge der Pausen. Es reicht erst recht kein hilf- und sinnloser Hinweis auf die Existenz von Pausen, auf die Vorgaben in § 4 ArbZG oder auf die Unterbrechung der Vergütung für eine Anzahl von Minuten.

Aktive Mitarbeitervertretungen haben wohl in ihren Dienstvereinbarungen auch klar für jede Schicht die Lage und Länge solcher Arbeitsunterbrechungen festgeschrieben. Sonst stünde die Personalabteilung mit leeren Händen da.

Zusätzlich muss der Arbeitgeber die einzelnen Beschäftigten über die betrieblichen Vereinbarungen zur Lage ihrer wöchentlichen Ruhezeit informieren, dem Wochenfrei. Nicht jeder Sonntag im Arbeitsalltag bleibt frei? Dann bleibt doch in jeder Woche wenigstens einmal ein freier 34-Stunden-Zeitraum¹³.

Schichtsystem und Schichtrhythmus

Tarifverträge und AVR begründen die allgemeine Pflicht, Schichtarbeit zu leisten. Die einzelnen Beschäftigten haben nun Anspruch zu erfahren: Werde ich zu Schichtarbeit herangezogen? Auf was haben sich die Betriebs-

¹¹ Zitat aus: Forrest Gump, Literaturverfilmung von Robert Zemeckis aus dem Jahr 1994.

¹² § 12 TzBfG Abs. 3 verlangt neuerdings auch einen vereinbarten Zeitrahmen für Einsätze.

¹³ Art. 31 Abs. 2 der europäischen Grundrechtecharta: <http://grc#page=9>

parteien dazu und zu meinem Schutz geeinigt?

Wer also in Schichtpläne eingeteilt werden soll, bekommt seit dem 1. August zunächst eine schriftliche Erläuterung: Die Betriebsparteien haben für sie oder ihn ein besonderes Schichtsystem vereinbart.

Die Gesetzgeber setzen ein solches System zwingend voraus. Das leuchtet ein. Unsystematische Schichtpläne bleiben intransparent, unregelmäßig, unvorhersehbar. In der Begründung zur Gesetzesänderung¹⁴ entdecken wir karge aber wertvolle Hinweise, was die Autoren da im Kopf hatten. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, uns ›über vereinbarte Ruhepausen und vereinbarte tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit zudem über das Schichtsystem (zum Beispiel Drei-Schicht-System), den Schichtrythmus (zum Beispiel wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und gegebenenfalls die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren. Es handelt sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (zum Beispiel aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrythmus ist insoweit nicht erforderlich.‹

Drei-Schicht-System? Nicht immer ist die Anzahl der möglichen Schichten so klein. Manchmal finden sich in der Legende unter dem Dienstplan fünf oder gar sieben Schichten. Anlistungen mit noch mehr Kürzeln, mit unterschiedlicher Länge und Beginnzeit, machen das Schichtsystem unübersichtlich.

Beim Schichtrythmus geht es um die Regeln für den Wechsel zwischen den Schichtarten, um die regelmäßige Wiederkehr, um ein Gleichmaß, den Puls oder Takt. Die Betroffenen versuchen, solche Muster und Rhythmen im Plan zu erkennen. Wo chaotisch von Schicht zu Schicht gewechselt wird, bleibt die Zukunft schwer vorhersehbar. Solche Abenteuer-Pläne haben ausgedient.

Voraussetzungen von Schichtänderungen

Mit einem abschließenden Zusatz haben die Gesetzgeber das Nachweisgesetz schon für eine ferne Zukunft gerüstet. Sie erwähnen in ihrer Begründung, die Arbeitgeber hätten ›gegebenenfalls die Voraussetzungen von

Schichtänderungen‹ nachzuweisen. Heute zeigt dieser Wink noch ins Leere. Da ist nichts gegeben.

Denn Art. 10 der EU-Richtlinie knüpft in Abs. 3 die Erlaubnis für einen ›Widerruf von Arbeitsaufträgen‹ an klare Schutzregeln der einzelnen Mitgliedsstaaten, an Mindestfristen und Entschädigungsansprüche. Die deutschen Gesetzgeber halten diesen Weg bislang verschlossen.

Damit bleibt hierzulande der einseitige Widerruf eines Schichtbeginns ausgeschlossen. Allenfalls dürfen in den Betrieben über den festgelegten Arbeitsauftrag hinaus Überstunden abgefordert werden. Diese Option muss nicht, kann aber vereinbart werden. Dann mit Voraussetzungen.

Von der Wissenserklärung zur Pflichtaufklärung

Bislang dämmerte das Nachweisgesetz vor sich hin. Der Arbeitgeber sollte nach bestem Wissen mitteilen, was er für vereinbart hielt.

Jetzt droht ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro für jeden Fall, in dem er nicht, unrichtig, unvollständig oder zu spät all die Vereinbarungen zusammenträgt und zumindest als Hinweise auf die Rechtsquellen schriftlich aushändigt. Nicht vollständig? In § 2 NachwG Nummer 10 geht es um die Voraussetzungen von Überstunden. Da, ebenso an zwei weiteren Stellen, finden wir die Einschränkung ›sofern vereinbart‹. An anderen Stellen machen die Gesetzgeber mit einem ›falls‹ oder ›etwaig‹ deutlich: Hier entsteht erst mit einer Vereinbarung die Pflicht zu deren Nachweis.

Die verlangten Auskünfte über Vereinbarungen zu Pausen, zum Wochenfrei, zum Schichtsystem, zum Schichtrythmus bleiben dagegen ohne eine solche Abschwächung. Die alle muss die Personalabteilung zwingend und vollständig abarbeiten.

Manch Arbeitgeber kommt beim Versuch, die neue Pflicht zu erfüllen, ins Stolpern. Ihm fehlen dazu noch einige Vereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung. Einseitig darf er dies nicht durch einzelvertragliche Abreden ersetzen. Anderen fehlt es bereits in ihrer betrieblichen Praxis an Transparenz und Vorhersehbarkeit.

Die Bußgelder gehen hoffentlich an einen guten Zweck.

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

14 Gesetzesbegründung Bundestagsdrucksache 20/1636 S. 26: tjp.de/bundestagsdrucksache#page=26
6debundestagsdrucksache #page=26