



Hartmut Reiners
Krank und pleite? – Das deutsche Gesundheitssystem
 223 Seiten, 8,95 Euro, ISBN 978-3-518-46247-8, suhrkamp taschenbuch 4247, 2011

Das Buch von Reiners bietet allen, die das Gesundheitssystem verstehen wollen, einen gut verständlichen Einblick. Er beschreibt die allmähliche Entwicklung von einer solidarischen Gesundheitsversorgung hin zu einem Gesundheitsmarkt und erklärt schlüssig den Unterschied zwischen dem Gesundheitssystem und den übrigen Wirtschaftszweigen und

warum hier andere Voraussetzungen gelten.

Er relativiert überzogene Behauptungen über die Lage des Systems und räumt mit Mythen, wie der Unterversorgung, dem Ärztemangel oder der Kostenexplosion auf.

Mit dem Buch liefert Reiners einen wichtigen Beitrag, um das Gesundheitssystem und seine Zusammenhänge zu verstehen, und macht konstruktive Vorschläge für solidarische Gesundheitspolitik. ■

Judith Lauer, ver.di-Bundesverwaltung

TVÖD-K, TVÖD-B, TV-L (Kliniken): Schichtarbeit und Schichtdienst – die zweieiigen Zwillinge

Ein pffiger Betriebsrat wird initiativ: »Sehr geehrte Damen und Herren von der Betriebsleitung! Der Krankenstand in der Küche und die Klagen der Kolleginnen dort weisen in dieselbe Richtung. Wir wollen mit ihnen zusammen endlich von der 5,5- in die 5-Tage-Woche übergehen. Wir berufen uns dabei auf § 6 (1) ArbZG.«



RAINER STURM / PIXELIO.DE

Ein guter Eröffnungszug

Das Arbeitszeitgesetz lädt förmlich ein, den Arbeitgeber mit seinen überkommenen Arbeitsmodellen zu konfrontieren:

»§ 6 Nacht- und Schichtarbeit, (1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen«.

Kann die 5-Tage-Woche unsere Arbeitszeit eher menschengerecht gestalten als eine 5,2- oder gar eine 5,5-Tage-Woche? Gibt es dazu Erkenntnisse? Zweimal Ja.

Die BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,

Dortmund) bündelt den Stand der Forschung. In ihren »Gestaltungsempfehlungen für die Nacht- und Schichtarbeit« bringt sie es für uns auf den Punkt: »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«.¹

Tagarbeiter dienen hier als Maßstab. Gemeint sind wohl die Kolleginnen in der Verwaltung oder in der Physiotherapie. Sie arbeiten meist von Montag bis Freitag. Mehr freie Tage als sie, das ist die gestellte Aufgabe zum Schutz der Schichtarbeiterinnen. Die sollen ebenfalls mindestens zwei freie Tage in der Woche haben; und möglichst noch ein paar Tage Zusatzurlaub.

¹ Broschüre A8, Seite 17, Sczesny, C.: Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Nachzulesen auf www.leitlinien.schichtplanfibel.de

Der Gegenzug

Nicht immer nimmt der Arbeitgeber unsere Vorschläge begeistert auf. Seine Einwände überraschen nicht: »Liebe Betriebsräte, Ihren Vorschlägen können wir nicht folgen. Denn Ihr Verweis auf § 6 (1) ArbZG zieht in der Küche nicht. Die Beschäftigten dort erhalten weder eine Schichtzulage noch Zusatzurlaub. Denn sie leisten keine Schichtarbeit«.

Das mit der monatlichen Schichtzulage ist leider richtig. § 7 (2) TVöD-K / TVöD-B (Sonderformen der Arbeit) fasst diese Anspruchsvoraussetzung sehr eng:

»Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von 13 Stunden geleistet wird.«

Unser Tarifvertrag kümmert sich ähnlich dem Arbeitszeitgesetz um Schichtarbeit. Doch wir dürfen die Definitionen des TVöD und TV-L nicht dem Arbeitszeitgesetz überstülpen. Das Gesetz ist dem Tarif übergeordnet. Seine zahlreichen Öffnungsklauseln sparen wenigstens § 6 (1) ArbZG aus. Hier gibt es keine Ausnahme. Ein Tarifvertrag darf den gesetzlichen Schutz nicht aufweichen.

Sind die Kolleginnen in der Küche vielleicht Schichtarbeiterinnen im Sinne des Gesetzes? Ein suchender Blick durch das Arbeitszeitgesetz lässt uns ratlos. § 2 ArbZG (Begriffsbestimmungen) beschreibt sie genau so wenig wie den Werktag, die Pause oder den Notfall. Den für die Formulierung verantwortlichen Staatssekretären war es damals auch unheimlich. Sie deuteten ihr Gesetz schon bei

dessen Stapellauf mit Hilfe der »dritten Gewalt«, den Richtern.

In der Gesetzesbegründung heißt es: »Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Schichtarbeit gegeben, wenn eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblichen, längeren Zeitraum als die wirkliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geordneten zeitlichen Reihenfolge erbracht wird«.²

Bleiben Zweifel und Fragen? Dann haben wir das deutsche Gesetz entsprechend der ihm übergeordneten europäischen Richtlinie auszuleuchten. Die hält erfreuliche Überraschungen bereit: »Artikel 2 Begriffsbestimmungen, 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«.³

Ein »Zeitplan« bestimmt, wann an einem Arbeitsplatz arbeitet. Diese Bedingung erfüllen die Köchinnen, und vielleicht auch einige Stationssekretärinnen. Ein Plan ordnet für ein Team – ein Kollektiv von Beschäftigten – die

² Bundestagsdrucksache 12/5888 vom 13.9.1993

³ Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Arbeit an, zu unterschiedlichen Zeiten innerhalb eines Tages.

»Auch im Rotationsturnus« – die einzelne Arbeitnehmerin kann dabei zwischen den unterschiedlichen Schichten wechseln. Sie muss es aber nicht. Bleibt sie nach dem gemeinsamen Plan ständig in derselben Schicht, gilt sie dennoch als Schichtarbeiterin. Das Gesetz schützt sie besonders.

Unser Betriebsrat bleibt darum stur

»Wir nehmen Ihre Rechtsirrtümer zum Anlass. Bitte kennzeichnen Sie in den Plänen, in denen Sie zu Schichten einteilen, die Schichtarbeiterinnen mit einem »S« und die Nachtarbeiterinnen besonders mit einem »N«. Wir wollen für diesen Beschäftigtenkreis, auch über die Küche hinaus, die Arbeitszeiten menschengerecht gestalten.«

Baustelle: Vorwegabzug der Feiertage



Auch Tarifverhandler werden spät nachts müde. Beim friedfertigen Übergang vom BAT zum TVöD unterliefen ihnen manche handwerkliche Unregelmäßigkeiten. Die abschließende Redaktion und die Zusammenführung zur durchgeschriebenen Fassung TVöD-K klärte nicht alles auf.

Eine solche Baustelle finden wir noch heute in § 6.1 (2) TVöD-K / TVöD-B (entspricht § 6 Abs. 3 Satz 8 TV-L der Kliniken) – zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen:

»Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein ▶

Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, [arbeiten oder geplant frei haben].«

Beim flüchtigen Lesen fällt es nicht auf. Die Anspruchsvoraussetzung für den Vorwegabzug ist nicht Schichtarbeit, sondern Schichtdienst.

Arbeit oder Dienst – alles das gleiche Elend?

Viele Personalabteilungen schlagen bei solchen Fragen gern die Loseblattsammlung aus dem Rehm-Verlag auf. Die fabuliert zunächst, dass »Wechselschicht nach der Begriffsdefinition stets sieben Tage der Woche abdeckt«. Dann setzt der Kommentar ausdrücklich Wechselschicht- und Schichtdienst gleich mit Wechselschicht- und Schichtarbeit.⁴ So kann er auf deren Definitionen zurückgreifen. Die stehen im Tarifvertrag in § 7 (1 und 2) nur wenige Absätze weiter (siehe oben).

Die Absicht ist offensichtlich: Etliche Schichtarbeiterinnen erfüllen nicht die engen Voraussetzungen für die Schichtzulage. Die Personalchefs wollen sie zugleich auch um den Vorwegabzug der Feiertage bringen.

Ganz anders das Tarifhandbuch im Auftrag des ver.di-Fach-

bereichs 3: »Allerdings kommt es nicht darauf an, ob Anspruch auf die Zulage für Wechselschicht- oder Schichtarbeit besteht.«⁵

Wir lesen unseren Tarifvertrag also ganz genau

Stehen da unterschiedliche Begriffe, ist auch nicht dasselbe gemeint. Die Tarifpartner hatten sich bereits für den allgemeinen TVöD geeinigt, was sie unter »Schichtarbeit« verstehen. Im nächsten Schritt regelten sie zu den Feiertagen im besonderen Teil der Krankenhäuser eine Besonderheit. Sie brauchten dafür auch ein besonderes Wort.

Bewegliche Feiertage können unglücklich auf einen ohnehin freien Samstag oder Sonntag fallen. Wir nennen sie dann unter uns »Arbeitgeber-Glückstage«. Die Beschäftigten in Großbritannien haben dafür eine prima Lösung: Fällt so ein Feiertag auf ein Wochenende, wird der folgende Montag oder Dienstag arbeitsfrei. Hierzulande machen es uns die öffentlichen Arbeitgeber nicht so einfach.

Die Vorgesetzten verplanen die Schichten ihrer Kolleginnen und auch das normale Freier über alle Wochentage. Was, wenn sie eine der Freischichten gezielt auf einen Feiertag in dieser Woche legen könnten? Die Kollegin hätte

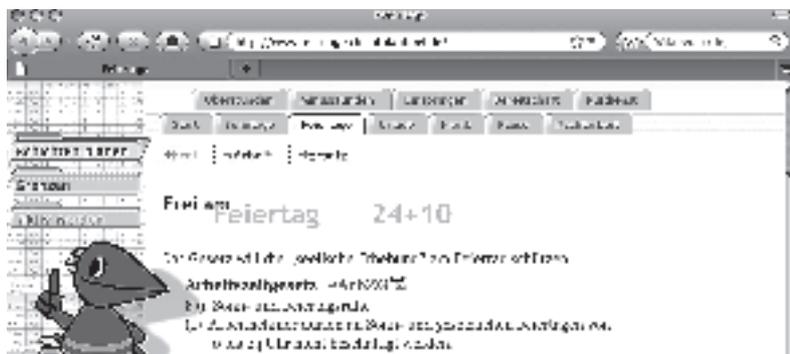
ebenfalls Pech und ginge leer aus, ohne einen zusätzlichen freien Tag. Die besonderen Tariffassungen für Krankenhäuser und Heime schützen vor genau solcher Willkür.

Liegt zwischen Beginn der frühesten und Ende der spätesten Schicht eine Zeitspanne von weniger als 13 Stunden? Darauf kommt es nicht an. Willkür droht bereits, wenn der Dienst nach einem Plan zu unterschiedlichen Zeiten und an verschiedenen Tagen verrichtet wird.

»Wechselschicht- oder Schichtdienst« meint daher Arbeitszeitfolgen im allgemeineren, im gesetzlichen Sinn. Die Schichtarbeiterinnen dürfen nicht weniger freie Tage haben als ihre Kolleginnen in der Verwaltung, sondern mehr. Auch Küchenarbeiterinnen oder die Kollegen im Versorgungsdienst können darum den Vorwegabzug beanspruchen. Ihr Plan schichtet über alle sieben Wochentage hinweg. Etwa 10 Feiertage fallen über das Jahr auf einen Werktag von Montag bis Samstag. Für jeden ist ihnen ein Fünftel der individuell vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erlassen.

Betriebsräte, Personalräte oder Mitarbeitervertretungen setzen das durch – im Zuge ihrer Mitbestimmung der Dienstpläne. Den nötigen Druck und Nachdruck bauen die betroffenen Beschäftigten selbst mit auf. ■

Tobias Michel, Alexandra Willer, Erika Feyerabend, Stephan Gastmeier, Essen



Mehr unter www.feiertag.schichtplanfibel.de

4 Band B § 6.1 TVöD-K, B 4.2.12 Rn 3
5 Zepf, Gussone: Das Tariffrecht in Krankenhäusern, Universitätskliniken, Heimen und sozialen Einrichtungen, Besonderheiten und Handlungsanleitungen nach TVöD und TV-L