

Geteilter Dienst oder lange Pause.

Doppelte Arbeit!

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.

Spätestens beim Brüten über der jährlichen Steuererklärung erkennen wir, was normal ist. Das Einkommensteuergesetz regelt, dass und wie wir unseren Aufwand für das Pendeln zur Arbeit und zurück von unserer Steuerpflicht absetzen können²⁰⁷. 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 gute Vorstellung, wie ein Arbeitstag aussieht. Wir fahren zur Arbeit, bleiben dort auch während einer kurzen Frühstücks- 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 im § 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 das alles wie eine einzige Schicht. Sie achten darauf, dass die gesamte werktägliche Arbeitszeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Und wenn zwischen dem abendlichen Arbeitsende und dem nächsten Schichtbeginn wenigstens 10 Stunden Ruhezeit liegen, dann wähen sie sich sicher innerhalb der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Weit gefehlt!

²⁰⁷ Einkommensteuergesetz (EStG) § 9 Werbungskosten

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 angemessen. Die ›gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit‹ (ArbZG § 6) sind also kein Freibrief für den Erfindungsreichtum kreativer Pflegedienstleitungen.

Was Arbeitgeber ›lange Pause‹ nennen, hat nichts mit Erholung zu tun. Es bedeutet 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 Grundlage²⁰⁸.

Heranziehung zu geteilten Diensten?

Unbedenklich, wenn der Betriebsrat mitspielt

Was wir nicht eindeutig selbst regeln, entscheiden manchmal Arbeitsrichter. Das folgende neuere Urteil wirft uns etwas zurück:

Leitsatz 1. Der Arbeitgeber kann nach § 106 GewO berechtigt sein, bei schwankendem Arbeitsanfall Arbeitnehmer nur während der arbeitstäglichen Stoßzeiten zu beschäftigen, auch wenn dazwischen mehrere Stunden liegen, für die keine Vergütung gezahlt wird (geteilte Dienste).

Leitsatz 2. § 6 Abs. 5 TVöD steht der Anordnung von geteilten Diensten nicht entgegen.

Tatbestand: Die Arbeitgeberin hatte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitregelungen im Bodenverkehrsdienst abgeschlossen. Da-

208 Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) 08.02.2001 – Az. C-350/99

nach ist die Arbeitgeberin berechtigt ist, geteilte Schichten (mindestens in zwei Teilen), die an einem Kalendertag zu erbringen sind, anzuordnen. Die Mitarbeiter der Flugzeugabfertigung/des Gerätedienstes haben danach bis zu 72 geteilte Dienste pro Jahr zu leisten. Auch die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und § 12 TzBfG stehen der Anordnung von geteilten Diensten nicht entgegen. Die Revision gegen dieses Urteil wurde nicht zugelassen.²⁰⁹

Annahmeverzug statt Erholungspause

Das Arbeitsgericht Berlin beurteilte einen solchen Streitfall. Eine Reinigungskraft klagte, 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 auseinanderliegende 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.²¹⁰

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

209 Landesarbeitsgericht Köln Urteil 14.12.2011 – 9 Sa 798/11

210 Arbeitsgericht Berlin Beschluss 11.01.2007 – 63 Ca 8651/05

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 abgeschrieben wurden, bleibt die Rechtslage klar und übersichtlich. Dies gilt z.B. für den BAT-KF in NRW. Andere regionale Sondertexte – wie die AR-M der Evangelischen Landeskirche in Baden – erweitern ihre Abschrift des TVöD Bund § 8 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 hat: ›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 in 2007 novellierten AVR.DD werden bundesweit von Arbeitgebern als Bezug in den Arbeitsverträgen verankert. Ebenso wie ihre regionalen Varianten 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 AVR.DD § 9e geben die Tarifwerkler 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. Doch 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 sollen²¹¹ ihr Nein zu zerfransten Arbeitszeiten sagen. Sie haben das Recht, die Lage und die Länge der Pausen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Es reicht nicht aus, in einer Dienstvereinbarung einen extrabreiten Pausenkorridor zu beschreiben. Es reicht wohl auch nicht, kaum mehr zu wiederholen als die Beschränkungen aus ArbZG § 4 ›spätestens nach 6 Stunden mindestens 30 Minuten Pause«. Die aktive Mitarbeitervertretung gestaltet und schöpft zumindest aus, was uns die Kirche zugesteht: 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 BGB § 293 (Annahmeverzug) für die verpfuschte Zeit der vorangegangenen 6 Monate.

 www.teildienst.schichtplanfibel.de

211 Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen (MVG) in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) § 40 oder Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) § 36

Erstaunlich klar weist der Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW die Bezirksregierungen an:

Aufgrund der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ergeben sich zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgende **Empfehlungen** zur Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit [...]: - Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge, keine geteilten Schichten und rechtzeitige Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den Schichtplan.²¹²

Das Landesarbeitsgericht Hamm übersah im Urteil vom 17.05.2013 (18 Sa 219/13) diese Hinweise des Ministeriums. Dabei hatten die Bundesarbeitsrichter die unnormale Belastungen bereits entdeckt:

›Bei geteilten Diensten beginnt die ›tägliche‹ Arbeitszeit nachmittags auch nicht ›neu‹, weil sie grundsätzlich nur einmal am Tag beginnen kann. Werden bei täglich gleichem Arbeitsbeginn nach einer Arbeitsunterbrechung am selben Tag weitere Arbeitsleistungen erbracht, wird die tägliche Arbeitszeit deshalb fortgesetzt und nicht ein zweites Mal neu begonnen. [...]

Auch ein geteilter Dienst stellt zwar wegen der Inanspruchnahme in einer verlängerten Zeitspanne gegenüber einem ›normalen‹, lediglich durch Arbeitspausen unterbrochenen Dienst eine zusätzliche Belastung dar; gegenüber ›echter‹ Schichtarbeit ist die Belastung aber reduziert, weil der Lebensrhythmus bei einem täglich gleichen Arbeitsbeginn nicht in dem Maße aus dem Gleichgewicht gebracht wird.‹

(BAG Urteil 12.12.2012 – 10 AZR 354/11 Rn. 11 und 14).

212 Durchführung des Arbeitszeitgesetzes Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30.12.2013 (III 2 – 8312); dokumentiert in Anhang dieses Buches, Seite 260