



Heute spät, nachts oder

Der Dienstplan ist verbindlich

Wann muss ein Arbeitgeber spätestens verbindlich unsere Schichten im Plan festlegen? Die deutschen Gesetzgeber haben sich darum wenig gekümmert. Für den Extremfall, dass eine Kollegin im Arbeitsvertrag die Klausel »Arbeit auf Abruf« vereinbart hat, ist immerhin geregelt: »Eine Arbeitspflicht besteht nur, wenn der Arbeitgeber mindestens vier Tage im Voraus die Lage der Arbeitszeit mitteilt« (§ 12 TzBfG).

Der Tarifvertrag BAT verlangt zum Beispiel, dass mindestens für die laufende Woche eine Festlegung erfolgen muss. Auch das ist viel zu kurz, um unser Leben verlässlich planen zu können. Darum regeln viele betriebliche Vereinbarungen, dass der Plan über vier Wochen geht und mindestens zwei Wochen vorher ausgehängt wird.

Ein Schichtplan – sei es der Dienstplan oder der Bereitschaftsplan – ist ein verbindliches Dokument. Änderungen sind nur mit unserem Einverständnis möglich, einseitige Änderungen sind rechtsunwirksam. Der Dienstplan darf nicht mit Bleistift geschrieben werden, die Übermalung mit Tipp-Ex ist verboten. Im beiderseitigen Einvernehmen sind Änderungen möglich. Ein Tausch unter den Beschäftigten sollte nur mit Zustimmung der Vorgesetzten erfolgen. Ein Vermerk auf dem Dienstplan wie »nur vorläufig« oder gar die Einschränkung »ohne Gewähr« sind rechtlich bedeutungslos.

Die Kolleginnen unserer Schwesterngewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) kämpfen mit ganz ähnlichen Problemen. Sie haben sich über unsere Grenzen hinaus auch in anderen Ländern umgeschaut.

Deutschland: Für Änderungen der Dienstzeit ist der Betriebsrat zuständig. Bei Nestlé Hamburg muss die Ankündigung mindestens zwei Wochen vorher stattfinden, bei manchen Abteilungen sogar vier Wochen vorher. Je kürzer die Ankündigungsfrist, desto höher der Zuschlag. Bei einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen gibt es einen Zuschlag von 40%, bei einer Frist von vier Wochen 10 bis 30%. Anders bei McDonalds – die genehmigten Dienstpläne sind spätestens eine Woche vor dem ersten Geltungstag in betriebsüblicher Weise den Arbeitnehmern bekannt zu machen.

Tschechien: Gesetzlich ist eine Mindestankündigungsfrist für Dienstplanänderungen von 14 Tagen vorgesehen. Wenn die Änderung weniger als 14 Tage vorher angekündigt wird, muss der Arbeitgeber für die Zeit des Leerlaufs bezahlen.

Polen: Für eine Einigung über eine neue Arbeitszeitregelung ist eine Frist von drei Monaten festgesetzt; für Änderungen innerhalb eines gültigen Dienstplanes ist keine Mindestankündigungsfrist vorgeschrieben.

Litauen: Nach dem Gesetz 30 Tage, in der Praxis manchmal nur zwei Tage Ankündigungsfrist.

Niederlande: Für Änderungen der Dienstzeit ist der Betriebsrat zuständig. Auf Sektorebene wurde in der Keksbranche die Mindestankündigungsfrist von einem Monat (vor 2000) auf die heutigen zwei Wochen reduziert.

Österreich: Der Betriebsrat hat bei Änderungen eine sehr starke Rolle. Der Arbeitgeber kann vor Gericht gehen, doch das ist Zeit raubend. Ankündigungen von Änderungen müssen nach dem Gesetz »zeitig« erfolgen, in der Praxis geschieht dies jedoch ziemlich kurzfristig – bei Mars zum Beispiel zwei Wochen vorher.

HEINRICH BANGERT / TOBIAS MICHEL

Dienstverpflichtung

Auch der Griff in die Mottenkiste hebt Dienstpläne nicht aus

Es ist Samstag, das Telefon klingelt daheim, die Stimme der Vorgesetzten aus dem Pflegedienst schmeichelt: »Wir sind eng. Bitte kommen Sie morgen zum Frühdienst!« Da hilft auch kein Geburtstag der Schwiegermutter: »Wenn Sie nicht freiwillig kommen, wird Sie die Pflegedienstleitung anrufen und zum Dienst verpflichten.« Ist der Sonntag noch zu retten?

Im Ersten Weltkrieg wurde eine Dienstverpflichtung erlassen: Im Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916 heißt es: »Jeder männliche Deutsche [...] ist [...] zum vaterländischen Hilfsdienst während des Krieges verpflichtet. [...] Als im vaterländischen Hilfsdienst tätig gelten alle Personen, die bei Behörden [...] in der Kriegsindustrie, [...] in der Krankenpflege [...] beschäftigt sind.«

Zwei Jahrzehnte später erließen die Nazis am 22. Juni 1938 die »Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs von besonderer staatspolitischer Bedeutung«. Darin öffneten sie sich und den Arbeitgebern den Weg der »Dienstverpflichtung«.

Drei Jahrzehnte weiter, vor dem Hintergrund des Kalten Krieges, wurden 1968 Notstandsgesetze verabschiedet. Der so ins Grundgesetz eingeschobene Artikel 12 a bestimmt in Absatz 4: »Kann im Verteidigungsfall der Bedarf an zivilen Dienstleistungen im zivilen Sanitäts- und Heilwesen [...] nicht auf freiwilliger Grundlage gedeckt werden, so können Frauen vom vollendeten achtzehnten bis zum vollendeten fünfundsiebzigsten Lebensjahr durch Gesetz [...] zu derartigen Dienstleistungen herangezogen werden.« Dies ist heute die einzige rechtliche Grundlage für eine Dienstverpflichtung nach bundesdeutschem Recht.

In Kriegszeiten können Arbeitskräfte zur Arbeit fürs Vaterland verpflichtet werden. Dies setzt voraus, dass der Staat den Kriegsfall – neudeutsch Verteidigungsfall – erklärt. Nur im Kriegsfall werden die sogenannten bürgerlichen Rechte wie freie Berufswahl usw. aufgehoben. In Friedenszeiten gibt es keine »Dienstverpflichtung«.

Arbeitgeber oder Pflegedienstleitungen sind nicht das Parlament: Sie dürfen nicht den Kriegsfall ausrufen oder die bürgerlichen Rechte außer Kraft setzen. Und sie dürfen keine Dienstverpflichtung vornehmen.

Wenn die Personaldecke reißt und Vorgesetzte verzweifelt unseren Dienstplan studieren, dann fallen manche dennoch in »Kriegszeiten« zurück. Wenn das Zauberwort »Dienstverpflichtung« fällt, genügt jedoch meist unsere Rückfrage: »In welchem Gesetz steht das denn? Sind wir im Krieg?«

Für den Fall, dass ein Vorgesetzter tatsächlich einen Literaturhinweis findet, empfiehlt sich eine kurze Prüfung der Zeit, aus der das Buch stammt. Möglicherweise aus den Jahren zwischen 1939 und 1945?

Ganz schlaue Arbeitgeber kontern: »Und wo steht, dass ich Sie nicht dienstverpflichten darf?« Unsere Pflichten und die Rechte des Arbeitgebers sind umfasst im Arbeitsvertrag, im Tarif und in den Gesetzen umschrieben. An einer Extraliste mit Verboten für Willkürmaßnahmen ist kein Bedarf. Auch in der 10. Auflage des Arbeitsrecht-Handbuch von Schaub findet sich im riesigen Stichwortverzeichnis keine Eintragung unter »Dienstverpflichtung«.

HEINRICH BANGERT / TOBIAS MICHEL



»Oh Gott, ich bin im Minus!«

Einige Arbeitgeber leiten die Vorgesetzten an, den Personaleinsatz derart knapp zu planen, dass der Dienstplan ein bedrohliches Minus ausweist. Beschäftigte empfinden dies oft wie »Schulden« und die hat niemand gern. Und genau auf solche Schuldgefühle wird dann abgezielt, wenn es plötzlich heißt: »Wir haben da einen Ausfall. Bitte springen Sie ein, Sie haben ja eh noch Minusstunden abuarbeiten.«

Nicht überall im Gesundheitswesen kann jede Woche exakt die vereinbarte Arbeitsstundenzahl gearbeitet werden. Deswegen sieht zum Beispiel der Tarifvertrag BAT vor, dass die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von 26 Wochen im Durchschnitt ausgeglichen sein muss. Manche Betriebe haben sogar Jahresregelungen.

Der Arbeitgeber kann dabei die Arbeitszeit reichlich flexibel gestalten. Er kann bei 38,5 Stunden pro Woche in 26 Wochen 1.001 Stunden Arbeitszeit recht frei in den Grenzen des Dienstplans einteilen. In Wochen mit geringem Arbeitsanfall – das soll's tatsächlich noch vereinzelt geben – kann er eine geringe Arbeitszeit abrufen und zu einem späteren Zeitpunkt innerhalb des Ausgleichszeitraums mehr Stunden verlangen.

Ein solcher »Ausgleichszeitraum« hat also einen eindeutigen Beginn und ein klares Ende. Und auf diese Stichtage sollten wir im Schichtplan ein Auge haben. Es ist das Recht und die Aufgabe des Arbeitgebers, die richtige Zahl von Schichten und Stunden im Ausgleichszeitraum anzuordnen. Ist der Ausgleichszeitraum um, wird abgerechnet.

- Sind wir im Plus, haben also zu viel gearbeitet, dann fällt für diese Überstunden der Aufschlag an. Die Mehrarbeit selbst wird gesondert für den vorrangigen Freizeitausgleich ausgewiesen.
- Sind wir im Minus, dann hat der Arbeitgeber versäumt, uns im Dienstplan ausreichende Schichten zuzuweisen. Für den folgenden Ausgleichszeitraum werden wir trotzdem wieder auf null gestellt.

Genau hier wird deutlich, wie schief das Bild vom »Arbeitszeitkonto« ist, denn die vermeintlichen »Schulden« lösen sich in Wohlgefallen auf. Wir schulden dem Arbeitgeber eben nur die Arbeitszeit, die er in den Grenzen seines Direktionsrechts auch tatsächlich abruf.

Es mag in der menschlichen Natur begründet sein, dass wir einen kleinen Vorrat Plusstunden gern sehen und dass wir Minusstunden eher als Belastung empfinden. Tatsächlich gilt: Minusstunden verpflichten zu nichts!

Bei der Anordnung von Überstunden gibt es für die Auswahl der Unglücklichen durch die Vorgesetzten klare Vorgaben: »Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen.« So steht's zum Beispiel im BAT § 17. Von Plus oder Minus ist da keine Rede. Wenn plötzlich auftretende Lücken im Dienstplan geschlossen werden müssen, haben Kolleginnen mit Plus keine Schonzeit und sind Kollegen mit Minus kein Freiwild.

Bei Erpressungsversuchen mit Minusstunden kann die betriebliche Interessenvertretung helfen. Denn die hat ein Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen der Dienstplangestaltung.

HEINRICH BANGERT / TOBIAS MICHEL

morgen frei früh – einerlei ...



Wie verbindlich ist der Dienstplan? ... Darf mich mein Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter einfach aus dem Frei holen? ... Was passiert, wenn ich den Einsatz verweigere? ... Unter welchen Bedingungen kann ich zu ungeplanter Arbeit verpflichtet werden? ... Was tun bei permanenter Unterbesetzung? ... Kann ich mich irgendwo beschweren? ...

spät



Foto: Jürgen Seidel

Nicht überall kann oder will eine betriebliche Interessenvertretung aktiv werden. Manchmal hilft dann eine anonyme Meldung an das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz den Verantwortlichen auf die Sprünge.

MUSTERBRIEF

Hinweis an das Amt



Sehr geehrte Damen und Herren,
in dem Betrieb werden bei der Anordnung und Dokumentation der Arbeitszeiten die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes nicht befolgt. Insbesondere bemängeln wir Beschäftigte:

- dass wir werktäglich oft länger als 8 Stunden arbeiten, ohne dass dies in den Dienstplänen aufgezeichnet wird (§16 ArbZG)
- dass der Ausgleichszeitraum zum Erreichen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nicht bestimmt wurde (§3 ArbZG)
- dass die Ruhepausen nicht im Voraus feststehen (§4 ArbZG)
- dass die Ruhezeiten die 10-Stunden-Grenze unterschreiten (§5 ArbZG)
- dass die Arbeitszeit nicht nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit rechtzeitig und verlässlich festgelegt wird (§6 ArbZG)
- dass die Nachtarbeiter/innen nicht den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung während ihrer Arbeitszeit haben wie die übrigen Arbeitnehmer (§6 ArbZG).

Wir hoffen darum, dass Sie vor Ort beratend tätig werden.

Mit freundlichen Grüßen



Foto: Tobias Michel



URTEIL Rechtsprechung zu Dienstplänen

Dienstplan nach Arbeitsvertrag
Wir brauchen Schutz vor willkürlichen Dienstplanänderungen. Insbesondere für Teilzeitbeschäftigte ist das ein Urteil vom Landesarbeitsgericht Köln interessant: (Urteil des LAG Köln vom 23.5.2001, Aktenzeichen 8 Sa 36/01)

1. Durch Einzelarbeitsvertrag kann zu Gunsten von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine verbindliche Festlegung individueller Arbeitszeiten erfolgen, die von der betriebsüblichen Arbeitszeit abweicht. Liegen derartige einzelvertragliche Festlegungen vor, so wirken sich Änderungen der betriebsüblichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung nicht unmittelbar auf den Arbeitsvertrag aus.
2. Ein Arbeitnehmer, der Arbeiten zu den neuen betriebsüblichen Arbeitszeiten verweigert und die Beibehaltung seiner einzelvertraglichen Arbeitszeit geltend macht, verstößt nicht gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine Kündigung wegen »Arbeitsverweigerung« kommt nicht in Betracht.
3. Änderungen individueller Arbeitszeiten im Rahmen des Direktionsrechts unterliegen der Billigkeitskontrolle gemäß § 315 BGB.
4. Eine Änderungskündigung zur Herbeiführung geänderter Arbeitszeiten für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer kann sich in derartigen Fällen nur dann als sozial gerechtfertigt erweisen, wenn sich diese Änderung durch (vorrangige) betriebliche Notwendigkeiten bedingt als sozial gerechtfertigt erweist.

Betriebsrat muss alle berücksichtigen
Bevor eine betriebliche Interessenvertretung neue Arbeitszeiten und Schichtfolgen vereinbart, sind diese möglichst mit allen Betroffenen zu beraten. Denn für individuelle Ausnahmen braucht es später schwer wiegende Gründe, urteilte das Landesarbeitsgericht Köln: (Urteil des LAG Köln vom 19.12.2001, Aktenzeichen 7(12) Sa 1376/00)

Ist in einem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien nur der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeitverpflichtung geregelt, so obliegt es dem Arbeitgeber, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer nach »billigem Ermessen« festzusetzen.

Erfolgt eine Neufestlegung der Arbeitszeiten in einem mit dem Betriebsrat ausgehandelten Dienstplanschema, ist von einer angemessenen Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen auszugehen. Dabei können nur schwerwiegende individuelle Belange einen Anspruch des einzelnen Mitarbeiters auf eine Ausnahmeregelung begründen, da ansonsten die kollektive Betriebsorganisation insgesamt gefährdet wäre.

Literatur

Zum Weiterlesen

Ronald Kelm spannt seinen Bogen über die lange Geschichte der Beschäftigung mit ihren Arbeitszeiten im Gesundheitswesen, skizziert das rechtliche Basiswissen und behandelt dann gesetzliche und tarifliche Vorschriften zu Arbeitszeit, Arbeitszeitmodellen sowie Erholungsurlaub in ihren Auswirkungen auf die Dienstplangestaltung. Zahlreichen Beispiele machen das buntgemischte Lesebuch praxisnah und verständlich. Die 2. Auflage versucht, das Urteil des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst vom 3. Oktober 2000 zu berücksichtigen und wurde um relevante Vorschriften im Anhang erweitert.

Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in der Pflege, Ronald Kelm, Kohlhammer Verlag, 319 Seiten, 19 Euro, ISBN 3-17-017604-8

BERTA IST SO FREI

