

## Fünf Tage sind genug! Freie Tage für einen guten Zweck – unser Leben

Von Tobias Michel, Mitarbeitervertreter und Betriebsrat

›Samstags gehört Vati mir!‹ – so lautete die zündende Forderung des DGB, aufgestellt für den 1. Mai 1956. Ein zweiter freier Tag je Woche – das bleibt auch nach über 50 Jahren für viele noch unerfüllt und hochaktuell.



### Der Autor

Tobias Michel,  
Mitarbeitervertreter  
und Betriebsrat im  
Essener Alfred Krupp  
Krankenhaus.

Im öffentlichen Dienst wird – entgegen aller sich hartnäckig haltenden Missverständnisse – die ›Fünftagewoche‹ nicht im Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt. Der Arbeitgeber kann sein Direktionsrechtsrecht bei der Lage der Arbeitszeiten jedoch nicht ganz frei ausleben, denn die Interessenvertretung darf ihr Gegengewicht in die Waagschale werfen. Dazu haben die evangelische wie die katholische Kirche ihre Mitarbeitervertretungen mit umfassenden Gestaltungsrechten versehen. Es sind dieselben, wie die ihrer oft beneideten weltlichen Geschwister – Betriebsrat und Personalrat.

*Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht [...] Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 40 MVG der EKD)*

Eine Einteilung von Beschäftigten an elf oder gar zwölf Tagen in zwei Wochen wäre ohne die ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung rechtsunwirksam. Doch brauchen wir da manchmal schon einen gehörigen Initiativegeist. Um in einen Schichtplan über vier Wochen oder einen Monat für jeden und jede Beschäftigte mindestens acht freie Tage einzutragen, genügt meist nicht der bloße Hinweis auf unsere Rechte.

Innerhalb der Mitarbeitervertretung gibt es oft Bedenken, ob so viele freie Tage für den Betrieb und die Betreuung von Menschen zumutbar sind. Ebenso müssen einzelne KollegInnen erst mühsam überzeugt werden, wie sie auch ihre Freizeit und Familie mit der Fünftagewoche vereinbaren könnten. Selbst wenn alle Betroffenen sich einig sind, ist es der Arbeitgeber noch lange nicht. Vor diesem Hintergrund wünschen sich viele zusätzlich zu ihrem Recht noch eine Handvoll rechtlicher Argumente, die für eine Fünftagewoche sprechen.

### AVR DW EKD

Zwar wurden kirchliche Tarifwerke in weiten Strecken von den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes abgeschrieben, doch finden wir in den AVR DW EKD eine exotische Sonderbestimmung:

*Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder Mitarbeiters beträgt 7,7 Stunden. Der Tag beginnt um 0.00 Uhr*

*und endet um 24.00 Uhr. Für die Teilzeitbeschäftigten gilt Absatz 1 Unterabsatz 2 entsprechend.*

*(§9 Abs. 2 AVR DW EKD)*

Vor dem Hintergrund der kalendarischen Unregelmäßigkeiten beim Kalendermonat tut sich die AVR DW EKD schwer, für Betriebe mit Schichtarbeit und Teilzeit eine monatliche Sollarbeitszeit zu konstruieren. Scheffer/Mayer versuchen darum, diese ungewöhnliche Tarifregel im Zusammenhang mit der Teilzeit zu deuten:

*›Auch hier handelt es sich wieder um eine bloße Rechenvorschrift, von der die Parteien abweichen können, um eine bestimmte Stundenzahl festzulegen. Welche Höchststundenzahl die Parteien vereinbaren, hängt nicht zuletzt davon ab, welche Abrede sie generell über die Arbeitszeitverteilung getroffen haben.‹*

*(Scheffer/Mayer, Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland, Otto Bauer Verlag Stuttgart, §9 Erl. 4)*

Diese Auslegung überzeugt nicht, denn eine bloße Rechenvorschrift könnte wohl kaum beliebig durch Einzelabrede verändert werden. Es gäbe auch keinen Bedarf für solche Abreden. Die Arbeitszeitregelungen der AVR DW EKD sind ausgesprochen umfangreich. Die Regelung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit wurde dabei direkt an den Anfang gestellt, unmittelbar nach der Festlegung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden.

Sie wird so nicht nur zu irgendeiner Regel, sondern zur Grundlage der folgenden Arbeitszeitregelungen. Denn auch wenn mit unterschiedlichen Schichtlängen gearbeitet wird, kommen wir nur durch eine Fünftagewoche auf den Durchschnitt von 7,7 Stunden.

Wäre – vielleicht für Teilzeitkräfte – eine abweichende Regelung zulässig, wird in den Arbeitsverträgen der Vollzeitkräfte wohl nur in den seltensten Fällen eine Klausel zu finden, wie etwa – ›Ihre durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt sieben Stunden‹. Gut so und für unsere freien Tage!

Die AVR DW EKD versuchen offenbar, für ihre deutlich unterdurchschnittlichen Vergütungsregeln einen fairen Ausgleich zu schaffen. Das ist der verständliche Grund für ihre besonders weitgehenden Schutzbestimmungen gegen einseitig flexibilisierte Arbeitszeiten.

### Ersatzruhetage

Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen winkt das Arbeitszeitgesetz mit Ersatzruhetagen.

*Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.*

*(§11 Abs. 4 ArbZG)*

Solche Ersatzruhetage beginnen genauso wie die Sonn- oder Feiertagsruhe um 0 Uhr und enden 24 Stunden später um Mitternacht. Doch direkt zuvor oder danach liegt noch eine Ruhezeit – verkürzt auf

zehn Stunden in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. So sind an Sonn- und Ersatzruhetagen insgesamt mindestens 34 Stunden frei von jeder Arbeit. So viel Zeit muss sein – zur ›seelischen Erhebung‹, also nicht nur zum Ausschlafen, sondern zum ganzen Leben.

Die Interessenvertretung bestimmt darüber mit, wann diese Ersatzruhetage sind (LAG Köln, Beschluss vom 24. September 1998 – 10 TaBV 57/97). Um das leisten zu können, kann sie verlangen, die Ersatzruhetage im Schichtplan deutlich zu kennzeichnen. Werden Ersatzruhetage samt ihrer anliegenden Ruhezeit sichtbar, dann wird es in der Sechstageswoche und auch in einer 5,5-Tage-Woche eng.

Denn oft enden Frühschichten ja erst nach 14.00 Uhr. In der Schichtfolge Früh–Frei–Früh kann dann der freie Tage kein Ersatzruhetag sein, da weder davor noch danach eine zumindest zehnstündige Ruhezeit liegt. Eine Schichtfolge Spät–Frei–Früh würde erst recht keinen gesetzlich vorgeschriebenen Ersatzruhetag enthalten. Die unmittelbare Schichtfolge Spät–Früh jedoch sprengt regelmäßig alle Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um gesetzteskonforme Schichtpläne schreiben zu können, brauchen wir daher eine ausreichende Zahl freier Tage. Weniger als zwei freie Tage im Wochen-durchschnitt aber sind ein deutlicher Hinweis auf Konflikte mit dem Arbeitszeitgesetz.

### Leitlinien

Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung unserer Schichtpläne sind nicht ganz einfach zu fassen, doch das NRW-Ministerium hat diese mutig zusammengestellt. Es empfiehlt unter anderem:

- ausreichende Ruhezeiten bei Schichtwechsel, keinesfalls kürzer als 24 Stunden,
- regelmäßig freie Wochenenden in kontinuierlichen Schichtsystemen,
- Wochenendfreizeiten von mindestens zwei Tagen, davon ein Samstag oder Sonntag,
- Ausgleich der Mehrbelastung von Schichtarbeiterinnen und -arbeitern durch zusätzliche Freizeit,
- keine Arbeitsperioden von acht oder mehr Arbeitstagen in Folge; möglichst keine langen Schichten.

(DURCHFÜHRUNG DES ARBEITSZEITGESETZES,  
ERLASS DES MINISTERIUMS FÜR ARBEIT,  
GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NRW  
VOM 3. MÄRZ 2008 [II A 2 8435.4.11])

Wer Schichtpläne in seinem Betrieb einmal etwas gründlich durchprüft, findet wohl eine ganze Reihe von Verstößen gegen die Schutzbestimmungen in den kirchlichen Tarifen, gegen Gesetze und gegen die Ratschläge der Arbeitsmediziner. Die Konsequenz ist dann recht schlicht: ›Nein, das darf der Arbeitgeber so nicht.‹ Eine umtriebige Mitarbeitervertretung wird zum Schluss also wieder vor der Frage stehen: ›Wollen wir das zulassen?‹

Mehr dazu finden Sie unter  
[www.5tage.schichtplanfibel.de](http://www.5tage.schichtplanfibel.de),  
[www.ersatzruhetag.schichtplanfibel.de](http://www.ersatzruhetag.schichtplanfibel.de)

