

**Definition**

Ein Mitarbeiter ist Nachtarbeiter, wenn er regelhaft, mehr als 48 Tage in einem Kalenderjahr, in der Nacht arbeitet (§ 2 Abs. 4 ArbZG).

1

Für Nachtarbeitnehmer sieht das Gesetz einen etwas stärkeren Arbeitsschutz vor, etwa die Einhaltung einer regelmäßigen Arbeitszeit von acht Stunden. Regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen für Nachtarbeitnehmer sind gesetzlich vorgeschrieben (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

Mit § 6 ArbZG hat Deutschland seine aus Artikel 8 der EU-Arbeitszeitrichtlinie folgenden Pflichten umgesetzt. Die 8-Stunden-Regelung wird allerdings nicht auf jede Nacharbeit angewendet. Es wird unterschieden, ob es sich um einen Nachtarbeiter (mehr als 48 Nächte/Kalenderjahr) handelt oder um einen Arbeitnehmer, der gelegentlich mal Nachtdienst leistet.

### 1.1.2 Nacht- oder Tagdienst – Die Hürden des Wechsels

Wenn der Nachtdienstmitarbeiter nicht mehr ausschließlich in der Nacht arbeiten möchte, kann er wechseln. § 6 Abs. 4 ArbZG: »Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.«

Was aber, wenn der Mitarbeiter gar nicht in den Tagdienst möchte? Zwei Gerichtsurteile geben hier – unterschiedliche – Auskunft:

1. Eine Pflegekraft im Pflegeheim, die fast zehn Jahre ausschließlich nachts gearbeitet hatte, klagte gegen ihren Arbeitgeber, der sie im Tagdienst einsetzen wollte. Das LAG Frankfurt gab der Klage statt. Ausschlaggebend waren die Tatsachen, dass die Krankenschwester sich in der Stellenausschreibung bereits auf den Dauernachtdienst beworben hatte, seit fast zehn Jahre nur nachts arbeitete sowie ihre familiäre Situation (fünf Kinder). Die Pflegekraft benötigte also weder einen Arbeitsvertrag, der explizit auf den Dauernachtdienst hinwies, noch eine andere schriftliche Regelung, um weiterhin Nachtdienst leisten zu dürfen.<sup>1</sup>
2. In Hessen entschied ein Arbeitsgericht anders: Selbst eine über Jahrzehnte gleichbleibende Einteilung in den Nachtdienst lasse keine betriebliche Übung hinsichtlich dieser Arbeitszeit entstehen. Der Arbeitnehmer wollte nicht in den Tagdienst versetzt werden. Seine Klage gegen den Arbeitgeber begründete er mit betrieblicher Übung rein im Nachtdienst. Dieser Auffassung folgte das Gericht nicht. Voraussetzung für das Entstehen einer betrieblichen Übung ist ein übereinstimmender Wille von Arbeitnehmer und -geber. Im vorliegenden Fall ließ der Arbeitgeber nicht erkennen, mit der generellen Übernahme einer bestimmten Schicht einverstanden gewesen zu sein.<sup>2</sup>



### Info

Die Umsetzung eines Arbeitnehmers von der Tag- in die Nachtschicht ist keine zustimmungspflichtige Versetzung, wenn sich dadurch lediglich die Lage der Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers ändert (BAG, Beschluss vom 23. 11. 1993 – 1 ABR 38/93).

<sup>1</sup> LAG Frankfurt am Main, 5 SaGa 1623/02, im Internet: <http://www.rp-online.de>

<sup>2</sup> LAG Hessen – 9 Sa 1325/98, in: Handelsblatt vom 19.10.1998

### 1.1.3 Schichtarbeit

Schichtarbeit bedeutet, dass die Arbeit zu verschiedenen Zeiten vom Arbeitnehmer erbracht wird<sup>3</sup>, wie in der klassischen Alten- bzw. Gesundheits- und Krankenpflege üblich. Zwei, drei oder sogar bis zu sechs Schichten sind denkbar. Jede Schichtform hat ihre Vor- und Nachteile.

Gibt es nur zwei Schichten, wird also in 12-Stunden-Schichten gearbeitet, muss dies per Sondergenehmigung durch das Gewerbeaufsichtsamt und einvernehmlich mit der Mitarbeitervertretung geschehen. Dieses Zweischichtsystem ist in der Pflege relativ wenig verbreitet. Dabei hätte es durchaus Vorteile: Die Pflegebedürftigen hätten mehr von ihrer Bezugskraft, die Pflegekräfte mehr Freizeit am Stück. Die Schichten wären einfacher planbar. Der Dienstplan im 12-Stunden-Rhythmus ist wiederkehrend, der gesamte Dienstplan eines Jahres passte auf einen kleinen Zettel. Allerdings möchte nicht jeder 12 Stunden am Stück (mit Pausen) arbeiten.

In den Niederlanden arbeitet man in der Altenpflege, insbesondere bei der Arbeit mit Menschen mit Demenz, sogar möglichst nicht mehr als sechs Stunden pro Tag. So etwa in Hogewey, dem sog. »Demenzdorf«. Dort wird in 4- oder 6-Stunden-Schichten gearbeitet. Das hat den Vorteil, dass die Arbeit nicht so sehr belastet. Nachteil ist, dass die Mitarbeiter entweder keine Vollzeitstelle haben oder eine 6-Tage-Woche, damit sie auf ihre Stunden kommen. Auch eine 6-Tage-Woche ist nicht unumstritten (► Kap. 6).

---

<sup>3</sup> Vgl. Artikel 2 Nr. 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

### 1.1.4 Wechselschicht

#### **Definition** Wechselschichtarbeit

»Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird« (§ 7 Abs. 1 TVöD).

## 1.2 Wie lange darf man arbeiten?

Auch in der Pflegebranche darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit acht Stunden bzw. zehn Stunden nicht überschreiten. »In der Regel« bedeutet: Es gibt Ausnahmen, etwa für Einrichtungen mit kontinuierlichem Betrieb. Dazu gehören Kranken- und Pflegeeinrichtungen im Allgemeinen. § 6 Abs. 4 TVöD-B: »In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.« Auch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen können andere Arbeitszeiten vorsehen, z. B. § 6 Abs. 7 TVöD-B: »Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden.«

An Werktagen sieht das Gesetz zunächst keine Ausnahmeregelung vor (außer bei Ärzten, TVöD-K). Mitarbeiter, auch im Nachtdienst, und Nachtarbeiter dürfen im Schnitt nur acht Stunden in 24 Stunden arbeiten.

Grundsätzlich beträgt somit die maximale Arbeitszeit pro Woche 48 Stunden. Mit Ausnahmen kann das aber deutlich gesteigert werden, wenn innerhalb von 24 Wochen ansonsten die acht Stunden werktäglicher Arbeitszeit nicht überschritten werden (gemäß § 3 ArbZG darf ausnahmsweise zehn Stunden pro Tag gearbeitet werden). Man darf in der Pflege jeden Tag der

Woche arbeiten, also 6 x 10 Stunden, also 60 Stunden pro Woche, wenn innerhalb von sechs Monaten (24 Wochen) die Arbeitszeit an den Werktagen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreitet.

Zudem darf der Arbeitstag für Nachtdienste auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das ist insbesondere bei Arbeitnehmern der Fall, die in verschiedenen Schichten arbeiten. Man arbeitet z. B. in einem Monat fünf Nächte je zehn Stunden und dafür die restlichen Arbeitstage nur acht Stunden oder weniger.

Beim reinen Nachtarbeiter sind die zehn Stunden Nachtarbeit nur statthaft, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten (24 Wochen) im Durchschnitt die acht Arbeitsstunden werktäglich nicht überschritten werden.



### Info

Dauernachtwachen, die in keiner anderen Schicht arbeiten, dürfen eigentlich nicht durchgehend mehr als acht Stunden pro Nacht arbeiten. Wie kommt man aus dem Dilemma? Die Nachtarbeiter (= Dauernachtdienst) müssen entweder auf acht Stunden Arbeit pro Nacht runter oder der Dauernachtdienst muss auch im Tagdienst arbeiten, der gewöhnlich acht Stunden und weniger umfasst.

Wer keinen Ärger mit der Gewerbeaufsicht – die für die Einhaltung der Schutzgesetze zuständig ist – haben möchte, muss sich an das ArbZG halten oder mit Tarif- oder Betriebsvereinbarungen einvernehmlich mit den Mitarbeitern zu einer anderen Lösung kommen. Das ArbZG weiß um die Nöte in der Pflege. Es lässt gemäß § 7 andere Regelungen zu: »In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, 1. abweichend von § 3 a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.«