



---

# **Schichtarbeit und Gesundheitsschutz -Einfluss des Arbeitszeitrechts-**

Torsten Wolf



---

# GRUNDSÄTZLICHER RAHMEN

16.01.2020



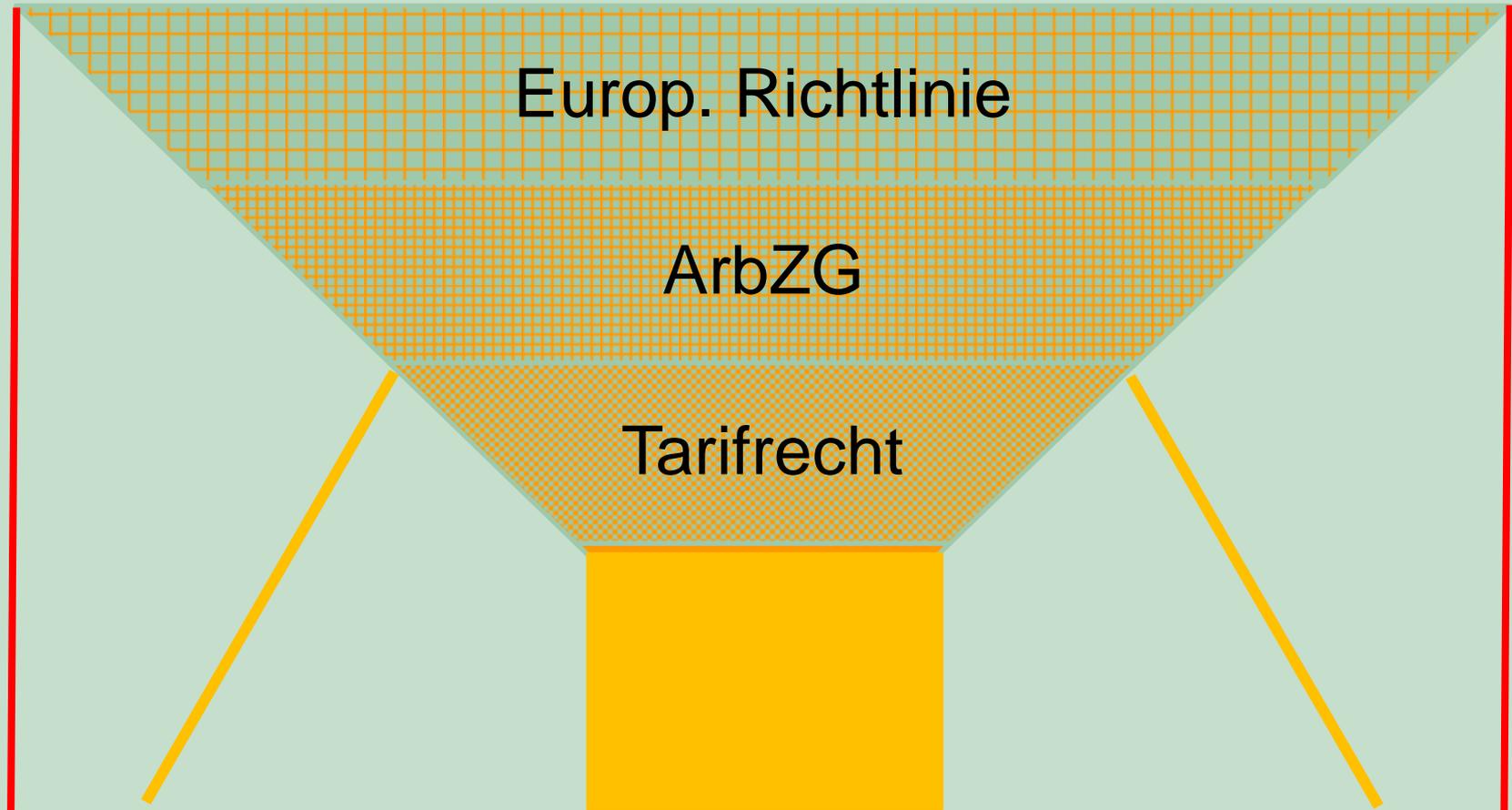
---

# Rechtsrahmen

- Eine europäische Arbeitszeitrichtlinie
- 
- Ein nationales Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
  - Sechs ergänzende Verordnungen
  - Mindestens 40 Verordnungen zur Regelung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst;  
davon alleine fünf spezielle für öffentliche Feuerwehren
  - Hier zur Vereinfachung nur Werkfeuerwehrleute, ausschließlich das ArbZG gilt
  - Keine Diskussion der Bezahlung

16.01.2020

# Filter



16.01.2020

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-DE/TEXT/?uri=CELEX:32003L0088>



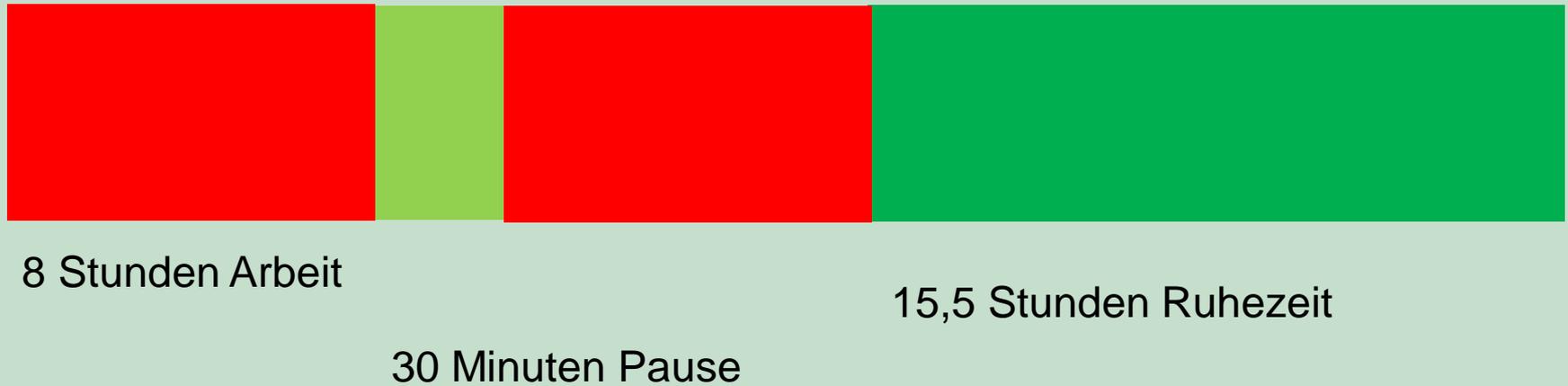
---

**08/15 (11)**

16.01.2020

---

# Typische Büroschicht



16.01.2020



---

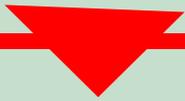
# Mindestvorschriften

## Europäische Regelung

- 11 Stunden Ruhezeit
- 0,5 bzw. 0,75 h Pause
  
- Maximal 48 Stunden Wochenarbeitszeit

## Deutsche Regelung

- 11 Stunden Ruhezeit
  - 0,5 bzw. 0,75 h Pause
  - Täglich maximal 10 Stunden Arbeitszeit (aber 8 h Durchschnitt)
  - Maximal 48 Stunden Wochenarbeitszeit
-



16.01.2020

**24/7**



---

# Qualifizierung der Arbeit

- Atypische Arbeitszeiten?
  - Am Wochenende **Ja**
  - Außerhalb der Zeit von 7 – 19 Uhr **Ja**
- Schichtarbeit?
  - Arbeitswissenschaftlich:
    - Zu wechselnder Zeit: Wechselschicht **Nein**
    - Zu konstanter, aber ungewöhnlicher Zeit **Ja**
  - BAG: Mehrere Beschäftigte wechseln sich nacheinander an einem Arbeitsplatz ab, da Aufgabe anhält **Ja**
- Nachtarbeit?
  - In Wechselschicht **Nein**
  - Mindestens zwei Stunden Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr an 48 Tagen im Jahr **Evtl.**



---

# Schutzbestimmungen

- Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden
- Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben
- Ersatzruhetage für Sonn- (innerhalb 2 Wochen) und Feiertage (innerhalb 8 Wochen)
- Untersuchungsanspruch auf Tagesarbeitsplatz

16.01.2020



---

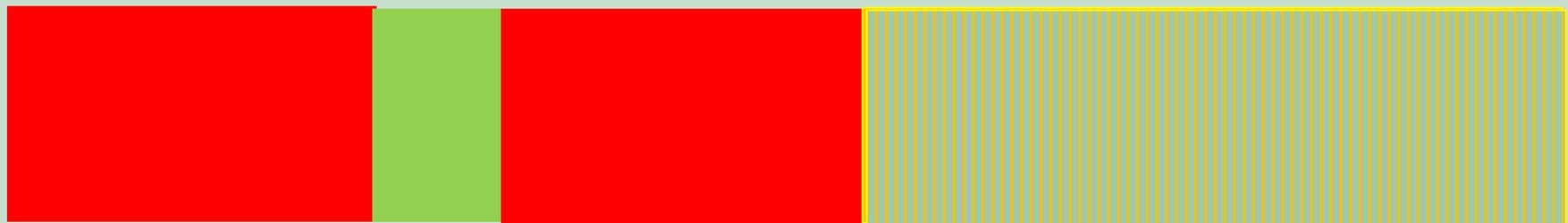
# Sichtweise Bereitschaftsdienst

- Bereitschafts(ruhe)zeit
    - Keine Arbeitszeit
    - Aber ggf. getrennt zu vergüten
    - LAG München, 06.02.2006, 6 Sa 496/05
- 
- Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit
    - Arbeitgeber erwartet sofortige Arbeitsaufnahme nach Alarmierung
    - Erhebliche Einschränkung des Beschäftigten
    - EuGH, 21.02.2018, C-518/15

---

# SIMAP-Urteil

- Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit



8 Stunden Arbeit

45 Minuten Pause

15,25 Stunden  
Bereitschaftsdienst

Mit Inanspruchnahme > 50 %

16.01.2020



---

# Abweichende Festlegungen durch Tarifverträge

- Verlängerung über zehn Stunden Arbeitszeit pro Werktag hinaus mit Zeitausgleich wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst anfällt (*25 bis 30 Prozent der täglichen Arbeitszeit*) auch ohne Ausgleich, wenn Gesundheitsschutz gewährleistet (schriftliche Einwilligung des AN)
- Ausdehnung Ausgleichszeitraum auf zwölf Monate



---

# Empfehlungen zur Schichtplangestaltung

- Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- Mehrbelastung sollte durch Freizeit ausgeglichen werden.
- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- Die Nachtschicht sollte früh enden.
- Zugunsten individueller Einflussnahme sollte auf starre Anfangszeiten verzichtet werden.
- Schichtpläne sollte vorhersehbar und überschaubar sein.



---

# Ergänzende Überlegungen zur Schichtplangestaltung

- Pausengestaltung
- Bereitschaftszeitgestaltung
  - Unterbrechungen
  - Option zum Ruhen
- Festlegung im Tarifvertrag
  - Betriebsvereinbarung



---

# RUFBEREITSCHAFT

16.01.2020



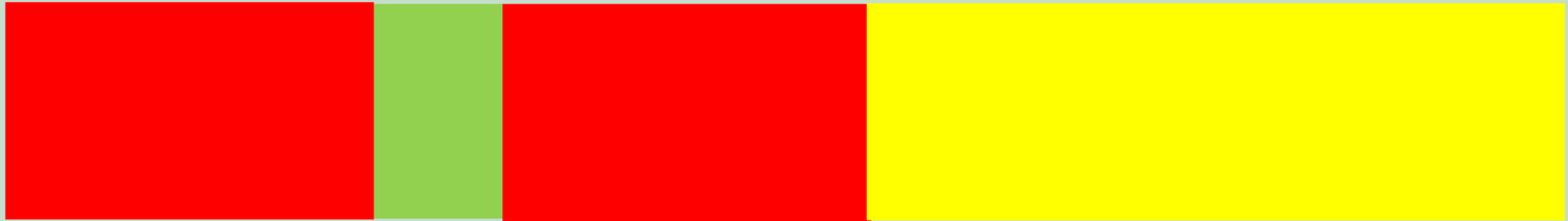
---

# Definitionen

- Rufbereitschaft ist gesetzlich nicht definiert
- Das Bundesarbeitsgericht hat die Rufbereitschaft dadurch vom Bereitschaftsdienst bzw. von der Arbeitszeit abgegrenzt, dass sich der Mitarbeiter in der Zeit, für die Rufbereitschaft angeordnet ist, nicht in der Einrichtung aufhalten muss, sondern seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen kann (BAG, 31.01.2002, 6 AZR 214/00).
- Rufbereitschaft zählt zur Ruhezeit, solange kein Arbeitsabruf erfolgt. [https://lasi-info.com/uploads/media/lv30\\_01.pdf](https://lasi-info.com/uploads/media/lv30_01.pdf)

---

# Typische Rufbereitschaft



8 Stunden Arbeit

30 Minuten Pause

15,5 Stunden Rufbereitschaft  
statt Ruhezeit

16.01.2020



---

# Voraussetzungen

- Aufenthaltsort frei wählbar
  - Erreichbarkeit in 8 Minuten spricht gegen Rufbereitschaft (EuGH, 21.02.2018, C-518/15)
  - Problem: Wohnortabhängigkeit
- Keine Regelmäßige Inanspruchnahme
  - Nicht planbar
  - Nur vereinzelt
- Ansonsten Bereitschaftsdienst und damit auch Arbeitszeit

16.01.2020



---

# Gestaltungshinweise

- Entlastung bei starker beruflicher Einspannung.
- Befreiungsmöglichkeit aus persönlichen/gesundheitlichen Gründen
- Zeitlicher Ausgleich bei sehr häufigen Rufdiensten.
- Tauschmöglichkeit in Eigenregie.
- Kürzung/Teilung sehr langer Rufdienste mit regelmäßiger und häufiger Inanspruchnahme
- Bei ungünstigen Zeiten Verteilung auf viele Personen
- Eindeutige Befugnis- und Entscheidungsregeln
- Langfristige Planung im Voraus geplant

16.01.2020

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A49.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=12](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=12)



---

# AKUTE NOTFÄLLE

16.01.2020



---

# Notfälle

- Von den Regelungen zur Arbeits- und Ruhezeit, Ruhepausen, Sonn- und Feiertagsruhe, Abweichende Regelungen darf abgewichen werden
- bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und
- in außergewöhnlichen Fällen,
  - die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.



---

**DANKE FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT**

16.01.2020



---

# Disclaimer

- Der Vortrag gibt die persönliche Meinung des Referenten wieder und ist nicht zwingend Ausdruck der Meinungen einer Organisation, der er zugehörig ist.
- Da sich die Auslegung des Arbeitszeitrechts noch in der Entwicklung befindet, sind im Einzelfall auch andere Auslegungen möglich. Etwaige rechtliche Empfehlungen, Auskünfte und Hinweise sind unverbindlich, eine Rechtsberatung findet ausdrücklich nicht statt.