



## Schichtarbeit

Die Höhe der Zulage hängt davon ab, ob der Mitarbeiter „ständig“ oder „nichtständige“ Schichtarbeit leistet.

Wer nach einem Schichtplan eingesetzt wird, dessen Zeiten die Voraussetzungen für Schichtarbeit erfüllen, und dem kraft arbeitsvertraglicher Regelung oder kraft Direktionsrecht dauerhaft diese Tätigkeit zugewiesen ist, leistet ständige Schichtarbeit. Allen Mitarbeitern, die ständige Schichtarbeit leisten, steht die mtl. Zulage in Höhe von 40,- € zu.

Wurde mit einem Mitarbeiter vereinbart, dass er aus familiären Gründen nur Spätschichten arbeitet, dann leistet er keine Schichtarbeit und er erhält keine Zulage.

Arbeitet dieser Mitarbeiter z.B für 2 Monate als Springer und leistet Früh- und Spätdienste, dann erhält er die Zulage für nicht ständige Schichtarbeit. Diese beträgt 0,24 € pro Stunde. Der Anspruch entsteht mit der ersten Stunde und gilt für den laufenden Dienstplan.

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub, wenn sie:

- ständig Schichtarbeit leisten
- Die Zulage für ständige Schichtarbeit erhalten
- Für je vier zusammenhängende Monate Schichtarbeit leisten.

## Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit (2.Teil)

Zum Ausgleich von Schicht- und Wechselschichtarbeit sieht die AVR die Zahlung von Zulagen ( § 6, Anl. 31/32) und einen Zusatzurlaub (§ 17, Anl 31/32; §16, Anl. 33) vor.

### Wechselschichtarbeit

Die Höhe der Zulage hängt ebenfalls davon ab, ob der Mitarbeiter „ständig“ oder „nichtständige“ Schichtarbeit leistet.

Im Gegensatz zur Schichtarbeit, setzt die ständige Wechselschichtarbeit nicht nur der Einsatz nach einem Schichtplan voraus, sondern auch die Arbeit nach einem Dienstplan, also grundsätzlich das tatsächliche Erbringen der Arbeitsleistung in allen geforderten Schichten.

Arbeiten Mitarbeiter nach einem Schichtplan, dessen Zeiten die Voraussetzungen für Wechselschichtarbeit erfüllen und leisten die Mitarbeiter tatsächlich innerhalb der geforderten Zeiten in allen Schichtarten ihre Dienste, dann liegt ständige Wechselschichtarbeit vor.

Sie erhalten dann die monatliche Zulage von 105,- €.

Arbeitet ein Mitarbeiter aus beruflichen Gründen nur Früh- und Spätdienste und wird dieser als Urlaubsvertretung auch innerhalb von drei Wochen zum Nachdienst eingesetzt, dann hat er Anspruch auf die Zulage für nichtständige Wechselschichtarbeit in Höhe von 0,63 € pro Stunde für den laufenden Dienstplan.

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub, wenn sie:

- ständig Wechselschichtarbeit leisten
- Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit erhalten
- Für je zwei zusammenhängende Monate Wechselschichtarbeit leisten.

**Fragen und Antworten zu diesem Thema finden sich auf der nächsten Seite.**

Herausgegeben vom DiAG-Vorstand, Caritativer Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

V.i.S.d.P.: Lothar Bolz, c/o St.Lukas-Klinik gGmbH, Siggenweilerstrasse 11, 88074 Meckenbeuren, Mail: [lothar.bolz@diag-mav.de](mailto:lothar.bolz@diag-mav.de)

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!

## Fragen und Antworten zur Schicht- und Wechselschichtarbeit.

**Eine Mitarbeiterin, die nach einem Schichtplan die Voraussetzungen für Wechselschichtarbeit erfüllt, wurde in der Nacht vom 12. auf den 13. Februar 2013 eingesetzt. Die nächsten Nachtschichten erbrachte sie vom 16.03 –19.03.2013. Hat Sie Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit?**

Nein, da sie nicht innerhalb eines Monats erneut zu einer Nachtschicht herangezogen wird, hat sie keinen Anspruch auf die Zulage. Sie hat Anspruch auf die Zulage nach Schichtarbeit (Ständig oder nichtständig?)

**Ein Mitarbeiterin die ständig Wechselschichtarbeit leistet und auch tatsächlich in den geforderten Schichten arbeitet, erkrankt und kann so ihren Nachtdienst nicht antreten. Hat sie trotzdem Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit?**

Ja den hat sie. Ohne die Erkrankung hätte sie den Nachtdienst geleistet. Weitere unschädliche Zeiten sind Erholung- und Zusatzurlaub; Arbeitsbefreiung oder Arbeitsfreistellung am 24. und 31. Dezember.

**Ein Mitarbeiter arbeitet in einem Team, welches ständige Wechselschichtarbeit vorsieht aus familiären Gründen nur im 2-Schichtsystem. Aus Krankheitsgrün-**

**den springt er für eine Nacht ein. Erhält er die Zulage für Wechselschicht?**

Nein, die erhält er nicht, da er innerhalb eines Monats nicht die geforderten zwei Nachtdienste leistet. Allerdings erhält er die Zulage für Schichtarbeit für den laufenden Dienstplan.

**Der gleiche Mitarbeiter springt nicht nur einmal im Monat für den erkrankten Kollegen ein, sondern nach 2 Wochen leistet er erneut zwei Nachtdienste. Wie verhält es sich nun mit der Zulage.**

Der Mitarbeiter leistet nun die geforderten Zeiten, gemäß der AVR, Anlagen 31-33. Er hat nun Anspruch auf die Zulage für nicht ständige Wechselschichtarbeit. Diese beträgt 0,63 € pro Stunde für die geleisteten Stunden im laufenden Dienstplan.

**In einem Team werden sowohl Früh- und Spätdienste, als auch Nachtdienste bis 23.00 Uhr geleistet. Ab 23:00 Uhr leisten die Mitarbeiter einen Bereitschaftsdienst bis 6.00 Uhr. Liegt hier Wechselschichtarbeit vor?**

Nein, Wechselschichtarbeit liegt nur dann vor, wenn ununterbrochen gearbeitet wird. Nachtbereitschaften sind keine Zeiten im Sinne der Wechselschichtarbeit. Hier liegen nur die Voraussetzungen für Schichtarbeit vor. Die Zulagen für Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst sind zu berücksichtigen.

**Verschiedene Mitarbeiter eines Teams, leisten vermehrt nicht ständige Schicht und Wechselschichtarbeit. Sie haben dennoch keinen Anspruch auf den Zusatzurlaub. Was kann die MAV für die Mitarbeiter tun?**

Gemäß den § 17, Anlage 31 u. 32, und § 16, Anlage 33 der AVR, soll durch eine Dienstvereinbarung bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Der Zusatzurlaub ist ein Ausgleich für die Ableistung von Schichten, die die Gesundheit belasten. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat durch diese Regelung, der MAV eine Mitsprache, im Sinne der Mitbestimmungsrechte, eingeräumt. Die MAV soll hier auch tätig werden, wenn Mitarbeitern den gleichen Belastungen Aufgrund Schicht- und Wechselschichtarbeit ausgesetzt sind.

Es ist eine der vorrangigen Aufgaben der MAV, gesundheitsfördernde Maßnahmen innerhalb der Einrichtung anzuregen, § 26 (3) Nr. 8 MAVO. Im Zuge des § 37, (1) Nr. 10. hat die MAV hier ein Antragsrecht. Eine Dienstvereinbarung ist hierbei zulässig.

Streitigkeiten, die sich aus der Behandlung dieser Frage ergeben, können vor der Einigungsstelle verhandelt werden.