

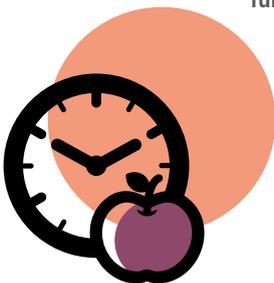
SCHICHTARBEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST: MINDESTSTANDARDS FÜR ENTLASTUNG, PLANBARKEIT UND BETEILIGUNG

Egal ob bei der Polizei, der Feuerwehr, den Rettungsdiensten, der Bahn oder im Justizvollzug: In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist Schichtarbeit nicht zu vermeiden. Für die Beschäftigten ist sie gesundheitlich wie sozial extrem belastend. Denn Fakt ist: Der menschliche Körper gewöhnt sich nicht an die Arbeit in der Nacht. Und die Zeiten für Familienfeiern, Kino und Sport kollidieren regelmäßig mit den Schichten am Abend oder am Wochenende.

Deshalb ist es wichtig, die negativen Folgen zu verhindern oder soweit wie möglich abzumildern. Doch welche Standards müssen erfüllt sein? Wie sieht ein Dienstplan aus, der die Beschäftigten entlastet? Eine eindeutige Antwort fällt nicht leicht. Viele verschiedene Interessen (Beschäftigte, Arbeitgeber/Dienstherren, BürgerInnen) müssen auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden. So ist das Meinungsbild selbst unter den Beschäftigten sehr unterschiedlich und hängt von vielen Faktoren ab: Alter, private Lebensumstände, Art der Tätigkeit, Größe der Dienstgruppe, Dauer der bereits absolvierten Zeit im Schichtdienst.

Fest steht: Den idealen, allgemeingültigen Dienstplan kann es nicht geben. Es müssen vor Ort flexible und dienststellenbezogene Lösungen entwickelt werden. Dennoch gibt es gewisse Grundsätze, deren Einhaltung zu für alle Beteiligten zufriedenstellenden Kompromissen

führen kann. Eine gute Regelung schont dabei nicht nur die Kraftreserven der Beschäftigten. Auch die Dienststellen gewinnen und können mit attraktiven Arbeitsbedingungen um Fachkräfte werben.



Mindeststandards für eine beschäftigtenfreundliche Gestaltung von Wechselschichtdienstplänen

1. ENTLASTUNG DURCH BETEILIGUNG

Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Personalvertretungen bei der Dienstplangestaltung bringt die Perspektive der Beschäftigten ein und kann Akzeptanzproblemen vorbeugen. Soll das Schichtsystem in wesentlichen Punkten umgestellt werden, müssen Beschäftigte ihre Wünsche und Bedenken vortragen können. Dafür sind bspw. Personalversammlungen, Workshops oder Stammtische ein sinnvoller Rahmen. Auch die Vereinbarung einer Pilotphase mit anschließender Evaluierung sorgt für die erforderliche Akzeptanz von Neuerungen und hilft, die Erfahrungen der Beschäftigten zu nutzen.

2. ENTLASTUNG DURCH GARANTIERTE UND PLANBARE ERHOLUNGSPHASEN

Die Beschäftigten müssen ihren Alltag verlässlich im Voraus planen können. Deswegen müssen Dienstpläne frühzeitig festgelegt werden. Es muss Vorankündigungsfristen und faire Ausgleichsverfahren im Falle kurzfristiger Änderungen geben. Ebenso braucht es eine fest vereinbarte Anzahl garantierter Wochenenden (mind. 2 pro Monat) oder von den Beschäftigten festzulegende garantiert freie Tage. Auch müssen die Dienstpläne schon in ihrer Vorplanung die gesamte Regelarbeitszeit abdecken und dürfen nicht von der Erforderlichkeit der Ableistung von Zusatzdiensten ausgehen.

3. ENTLASTUNG DURCH GUTE UND TRANSPARENTE PAUSENREGELUNGEN

Der tägliche Arbeitsablauf muss durch regelmäßige Ruhepausen unterbrochen werden, damit sich der damit bezweckte Erholungseffekt einstellt. Mehrere kürzere Pausen sind dabei oft sinnvoller als eine lange (wobei die arbeitsrechtlichen Regelungen beachtet werden müssen). Die erste Pause in der Nacht-



Mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 oder mehr Stunden ist ein humaner, gesundheitserhaltender Wechselschichtdienst nicht gestaltbar!

schicht sollte vor und nicht bei Erreichen des Leistungstiefs genommen werden. Da das Verdauungssystem nachts weniger leistungsfähig ist, muss die Ernährung in der Nacht zwingend darauf eingestellt sein. Stellen öffentliche Arbeitgeber Beschäftigten (un)entgeltlich Mahlzeiten zur Verfügung, muss darauf bei der Auswahl des Angebots geachtet werden.

4. ENTLASTUNG DURCH DIE BERÜCKSICHTIGUNG ARBEITSWISSENSCHAFTLICHER ERKENNTNISSE

Die „Verträglichkeit“ eines Dienstplans hängt wesentlich von der Lage und Dauer der Schichten sowie vom Rhythmus und der Richtung des Wechsels ab. Kurze Nachtschichtperioden (max. 2/3 Tage hintereinander) sind wegen des geringeren Schlafdefizits bspw. gesundheitlich weniger bedenklich als lange. Auch sind schnell rotierende Schichtsysteme (2/3 Tage die gleiche Schicht) zu bevorzugen, da sie eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Eine Vorwärtsrotation der Schichten (Früh-, Spät-, Nachtschicht) kann der menschliche Körper besser verkraften. Die Frühschicht sollte außerdem nicht vor 6 Uhr beginnen, da ansonsten der Erholungswert des Schlafs messbar sinkt.

5. ENTLASTUNG DURCH KOLLEGIALEN AUSTAUSCH

Die Ermöglichung eines kollegialen Austauschs zu den langfristigen Belastungen durch Wechselschichtdienste kann verhindern, dass junge KollegInnen diese falsch einschätzen und stattdessen bereits frühzeitig Entlastungsmöglichkeiten wahrnehmen.

6. GESUNDHEITSCHECKS UND GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

Es sind Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Zudem sind den in Wechselschicht tätigen Beschäftigten zwecks Vorsorge regelmäßige Gesundheitschecks anzubieten. Gesundheitlich eingeschränkte Personen sollen keine Wechselschichtdienste ausführen müssen. Dienstherren und Arbeitgeber sollten Vorsorgepakete für die Beschäftigten entwickeln (Vorsorge-Kuren, Beratungsschecks, Sportanreize, Vorsorgemaßnahmen – Absprachen mit Krankenkassen).

Darüber hinaus gibt es elementar wichtige Faktoren, die die Schichtdienstleistenden entlasten können. So nützt der beste Dienstplan wenig, wenn er aufgrund akuter Personalnot regelmäßig verworfen werden muss. Darum müssen die Ausgangsbedingungen verbessert werden.

1. ENTLASTUNG DURCH EINE BEDARFGERECHTE PERSONALAUSSTATTUNG

Eine aufgabengerechte und vorausschauende Personalbedarfsplanung sowie die Einrichtung einer Vertretungsreserve gewährleisten, dass es nicht mehr regelmäßig zu ungeplanten Zusatzdiensten kommt und die im Dienst Befindlichen ihre Pausen nehmen können.

2. ENTLASTUNG DURCH DIE VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT

Mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 oder mehr Stunden ist ein humaner, gesundheitserhaltender Wechselschichtdienst nicht gestaltbar – die vorgeschriebenen Erholungsphasen und Schichtdauern lassen sich nicht erreichen. Die Arbeitszeit muss abgesenkt werden, insbesondere für die betroffenen Beschäftigten. Eine mögliche Methode zur Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigte im Wechselschichtdienst ist die zeitlich faktorisierte Anrechnung gesundheitlich und sozial besonders belastender Zeiten auf die zu erbringende Regelarbeitszeit. Außerdem kommt ein Modell in Betracht, das die (stufenweise) Absenkung der Arbeitszeit an die Dauer des geleisteten Wechselschichtdienstes knüpft. Dies käme besonders den langjährig im Schichtdienst tätigen, älteren Betroffenen zugute und würde Erkenntnisse zur nachlassenden Resilienz bei jahrelanger Schichtarbeit berücksichtigen. Beschäftigte im Wechselschichtdienst müssen einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub haben, der angemessen ist.

3. SCHULUNGEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Vor Ort stehen eingefahrene Routinen einer besseren Organisation der Schichtdienste oft im Weg. Vorgesetzte und Planungsstäbe sollten deshalb stärker sensibilisiert werden, welche Belastungen für die Beschäftigten mit Schichtdienst einhergehen und welche Möglichkeiten der Entlastung existieren. Die Dienstbehörden und die zuständigen Fortbildungsträger sollten unter Beteiligung der Personalräte zielgruppenspezifische Seminarangebote entwickeln.