

Warum Arbeitszeitverkürzungen im Schichtbetrieb (!) strategisch richtig sind – allein aber nicht ausreichen

Interessant an der aktuellen Tarifforderung der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) gegenüber der Deutschen Bahn AG zur Arbeitszeitverkürzung von derzeit 38h/w auf 35h/w mit vollem Lohnausgleich ist vor allem, dass sie ausschließlich für den Schichtbetrieb gestellt wird. Dies hat in Deutschland mit seinen grundsätzlich einheitlichen Regelarbeitszeiten keine Tradition.

Was aber ist Schichtarbeit – und wie viele Arbeitnehmer*innen sind hiervon betroffen? Zu Beidem möchte ich den Arbeitszeitreport Deutschland 2021 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) heranziehen. Danach „(wird) bei Schichtarbeit ... die Arbeitsleistung zu wechselnden Tages- oder Nachtzeiten (Wechselschicht) oder konstant zu ungewöhnlichen Arbeitszeiten, das heißt außerhalb der Tagzeit [07:00-19:00], erbracht (z.B. Dauernachtarbeit). Dabei ist insbesondere die Unterscheidung zwischen Schichtarbeit mit Nachtanteilen und Schichtarbeit ohne Nachtanteile von Bedeutung“ (S. 21). Aktuell „(arbeitet) der Großteil der Beschäftigten in Deutschland ... nicht in Schichtarbeit (82%), jeweils 1% der Beschäftigten arbeitet ausschließlich in Früh- oder in Spätschicht, weitere 8% der Beschäftigten arbeiten in Wechselschicht ohne Nachtanteile, 7% in Wechselschicht mit Nachtanteilen und 1% in Dauernacht“ (S. 75). Damit dürfte in unserem Land etwa jede*r 6. Arbeitnehmer*in von Schichtarbeit in diesem Sinne betroffen sein.

Schichtarbeiter*innen haben aufgrund ihrer Arbeitszeit-Verteilung und der im Vergleich zum Tagdienst mit seinen heutzutage weitgehend üblichen großen individuellen Gestaltungsspielräumen hinsichtlich Arbeitszeit und -ort soziale und gesundheitliche Nachteile. Diese werden klassisch durch finanzielle Vorteile ausgeglichen – zusätzlich befördert durch die weitgehende Steuer- und Abgabefreiheit von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen. Diese vorrangig finanzielle Kompensation passt jedoch nicht zu dem seit einigen Jahren deutlich zu beobachtenden Wertewandel in Richtung Work-Life-Balance, der die Rekrutierung für Schichtarbeit deutlich erschwert und vielerorts bereits zu teils chronischer Unterbesetzung geführt hat. Solche Unterbesetzungen führen dann zu weiteren Erschwernissen wie nicht durch Freizeit ausgleichbarer Mehrarbeit und abnehmender Planungssicherheit, weil – auch aufgrund steigender Krankheitsquoten – ständig kurzfristig eingesprungen werden muss, und macht Schichtarbeit damit *noch* unattraktiver: ein Teufelskreis, in dem sich aktuell viele Schichtbetriebe befinden.

Arbeitszeitverkürzung ist hier das Mittel der Wahl, weil sich die vergleichsweise schlechte Qualität der Arbeitszeit im Schichtbetrieb nun einmal nicht ändern lässt:

DR. HOFF ARBEITSZEITSYSTEME

Damit erhalten die betroffenen Mitarbeiter*innen in erster Linie mehr Regenerationszeit (optimalerweise wesentlich in Form zusätzlicher freier Tage), profitieren hiervon in Grenzen aber auch sozial. Und auch der von der GDL geforderte „volle Lohnausgleich“ stellt aus meiner Sicht kein größeres Problem dar, weil tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen – die ja stets, wie auch im kürzlichen Pilotabschluss zwischen dem Bahn-Konkurrenten NETINERA Deutschland GmbH und der GDL, nur schrittweise über einen längeren Zeitraum (in diesem Fall um insgesamt 3h/w ab 2025 bis zum 01.01.2028) umgesetzt werden – immer durch Verzicht auf sonst mögliche Entgeltsteigerungen erkaufte werden.

Bleibt das Problem des Fachkräftemangels, das aber durch Arbeitszeitverkürzungen ausschließlich für Schichtarbeiter*innen (!) kaum verschärft wird: Selbst wenn alle Schichtarbeiter*innen 10% weniger arbeiten würden als heute, müssten unter sonst gleichen Umständen nur 2% der heutigen Nicht-Schichtler*innen für die Schichtarbeit gewonnen werden. Und genau darum geht es ja – und natürlich auch darum, das Abwandern von Mitarbeiter*innen aus dem Schichtbetrieb in den arbeitszeitlich grundsätzlich deutlich attraktiveren Tagdienst (Gleitzeit! Homeoffice! 4-Tage-Woche!) zu vermeiden.

Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass es Mitarbeiter*innen gibt, die deshalb schichten, weil sie möglichst viel Geld verdienen wollen. Daher sollten künftige Arbeitszeitverkürzungen so umgesetzt werden, dass für Mitarbeiter*innen, die diese nicht wünschen, weiterhin längere (vertragliche und/oder effektive) Arbeitszeiten möglich sind. Ein schönes Beispiel hierfür sind die in Deutschland im 24/7-Betrieb recht verbreiteten 5-Schichtsysteme, in denen bei z.B. 8h Arbeitszeit pro Schicht durchschnittlich 33,6h/w Arbeitszeit erreicht wird: weil Mitarbeiter*innen, die mehr arbeiten und verdienen wollen, hierin an schichtplanmäßig freien Tagen Zusatzschichten z.B. zur Vertretung abwesender Kolleg*innen übernehmen können. Ohne solche Optionen wird der Fachkräftemangel völlig unnötig verschärft und zugleich die gesellschaftliche Produktivität vermindert, weil die betreffenden Mitarbeiter*innen dann anderweitige Geldverdien-Möglichkeiten suchen und finden werden.

Gegenüber dem Tagdienst verkürzte Regelarbeitszeiten und höhere Stundenentgelte reichen jedoch aus meiner Sicht nicht aus, um Schichtarbeit ausreichend attraktiv zu machen. Vielmehr muss es zusätzlich um gute Planbarkeit für die Mitarbeiter*innen und darum gehen, dass ihre Arbeitszeit- und Freizeit-Wünsche in der betrieblichen Planung einen systematischen Stellenwert erhalten: weil Beides für das durch Schichtarbeit beeinträchtigte Sozialleben von enormer Bedeutung ist.

Die aktuelle GDL-Forderung stößt damit eine unbedingt erforderliche Diskussion darüber an, wie die insbesondere auch für die Infrastruktur unseres Landes entscheidend wichtige Schichtarbeit künftig so gestaltet werden kann, dass sich auch in Zukunft ausreichend viele Mitarbeiter*innen den damit verbundenen unvermeidbaren Belastungen aussetzen.