

Wechselschicht oder Dauernachtwache. Die Friedhofsschicht

›Gesundheit für Geld‹ – der ungleiche Tausch der Nachtarbeiter/innen ist für sie selbst kein gutes Geschäft. Doch wer gewinnt, wenn Beschäftigte ihre Dauernachtarbeit tauschen müssen – mit Schichtwechseln rund um die Uhr?

*Man kann die Wahrheit des Interesses nur hervorbringen, wenn man die Frage nach dem Interesse an der Wahrheit zu stellen akzeptiert.*²¹³

Pierre Bourdieu, 1980

Nachtarbeit kann gesellschaftlich sinnvoll sein, sogar notwendig. Schwestern in Heimen, Wohngruppen und Krankenhäusern wachen, lagern und beruhigen, weil nicht alle ruhig schlafen. Nachtarbeit hilft dann, gesund zu werden oder zu bleiben. Nachtarbeit kostet aber auch die Gesundheit derer, die sie leisten. Wer nachts arbeiten muss, schläft schlechter und stirbt – statistisch – wohl früher. Die europäischen Parlamentarier warnten zum Auftakt ihrer Richtlinie eindringlich vor den Flexibilisierungen, für die sie im Folgenden die Wege bahnten:

Untersuchungen zeigen, dass der menschliche Organismus während der Nacht besonders empfindlich auf Umweltstörungen und auf bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation reagiert und dass lange Nachtarbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig sind und ihre Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen können.²¹⁴

Was *nachteilig* für Beschäftigte ist, kann für ihre Arbeitgeber ein Vorteil sein. Wer anderen die Nacht zum Arbeitstag macht, schläft selbst oft durchaus weich und gut. Der Staat verbietet darum jede Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr – jedoch nur für Frauen im Mutterschutz und für Jugendliche, bis diese 18 Jahre werden.

Nachtarbeit ist nicht gesund – damit endet die Einigkeit. Strittig ist bereits, wie stark die Nachtarbeit über Jahre die Gesundheit zerstört. Viel spricht dafür, dass auch *gute Arbeit* am Tage über die Jahre ihre Belastungsspuren bei den Beschäftigten hinterlässt. Um wie viel stärker schädigt Nachtarbeit? Wie hängen Ursache und Wirkung

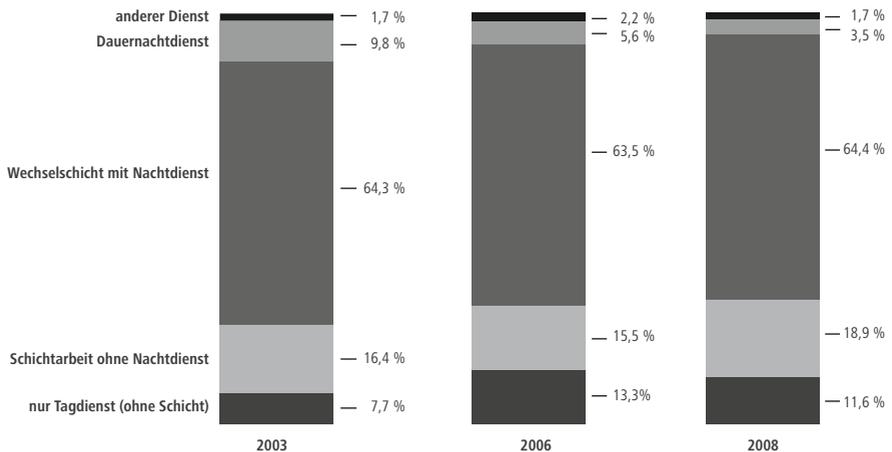
213 Pierre Bourdieu: Der Tote packt den Lebenden; Schriften zur Politik und Kultur 2, Seite 58.

214 Punkt 7 der Einleitung zur EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung – 2003/88/EG

zusammen? Ist es das fehlende Licht, ist es das Hormon Melatonin oder werden wir durch den gesellschaftlichen Alltag getaktet? Und wovon hängt diese Wirkung noch ab? Was verstellt die *innere Uhr*, und wie? Können sich die Beschäftigten davon erholen? Forscher und Arbeitsmediziner streiten.

Der Streit in den Betrieben spitzt sich derweil ganz anders zu. Denn die Krankenhäuser wurden vom Jahr 2003 an durch die stockblinden Hände des Marktes gesteuert. Die behandelten *Fälle* wurden dazu erst standardisiert, um sie dann einheitlich auszupreisen. Mit dem Markt schwappen nun unentwegt Rationalisierungswellen über die Arbeitsplätze herein. Wurde damals noch jede Zehnte in der Pflege als *Dauernachtwache* beschäftigt, ist es heute kaum noch jede Dreißigste. Die Nachtschichten müssen nun diejenigen mit abdecken, die zwischen Früh-, Spät- und Nachtschichten wechseln. Die monatliche Belastung mit Nachtarbeit steigt für diese Wechselschichtarbeiter/innen dabei deutlich an. Zugleich klagen sie über eine Verdichtung der Arbeit.²¹⁵ Die Manager haben ihre Vorteile bei Drei-Schicht-Modellen schnell erkannt. Sie können die Beschäftigten flexibler einsetzen und einarbeiten. Damit kompensieren sie offenbar einige Folgen ihres Personalabbaus.

Schichtdienstformen aus Sicht der Pflegekräfte²¹⁶



²¹⁵ Braun, Klinke, Müller, Rosenbrock: Einfluss der DRGs auf Arbeitsbedingungen und Versorgungsqualität von Pflegekräften im Krankenhaus – Ergebnisse einer bundesweiten schriftlichen Befragung repräsentativer Stichproben von Pflegekräften an Akutkrankenhäusern in den Jahren 2003, 2006 und 2008; artec-paper Nr. 173, Januar 2011; http://www.artec.unibremen.de/files/papers/paper_173a.pdf

²¹⁶ Ebenda

»Allein die Dosis macht, dass ein Ding kein Gift ist.«²¹⁷

Arbeitsmediziner richten sich seit Jahrzehnten darauf aus, Belastungen durch die Arbeitsorganisation unter die Schwelle der Messbarkeit zu drücken. Dies gelingt ihnen ganz gut, wenn die Belastungsfolgen schwer zu quantifizieren sind. Ihr zweites Interesse ist es, einen Kanon der *gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse* zu erstellen. Denn vereinzelte Forschungsergebnisse haben in den Betrieben wenig Gewicht. Erst Leitlinien aus den Ministerien und ihren Ämtern finden den Weg in den Betriebsalltag. Der zieht sich oft über Jahrzehnte. Wenn Wissenschaftler im Dunkeln tappen, bemühen sie den *gesunden Menschenverstand*: Weil Nachtarbeit schadet, ist es vernünftig, Nachtarbeit zu verringern. Brauchen oder wollen die Betriebe mehr Nachtstunden? Dann sollten eben die einzelnen Beschäftigten weniger nachts arbeiten. Wird die Nachtarbeit in kleineren Dosen auf viele verteilt, könnte sich ihr Schaden abschwächen.

Deutsche Experten erprobten die plausibel scheinende These in der Praxis. Ende 1998 führte C. Szesny für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ihren Feldversuch im Essener Alfried Krupp Krankenhaus durch. Vier der etwa zwanzig Stationen stellten die Schichtfolgen ihrer Dauernachtwachen von bis dahin bis zu acht Nächten auf maximal vier Nächte in Folge um. Wenig später veröffentlichte sie einen Erfolgsbericht: Drei-Schicht für alle auf einer Station sei möglich und akzeptabel, wenn jede nach wenigen Tagen wieder aus den Nachtschichten herausrotiert. Die Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten konnten in den wenigen Monaten nicht untersucht werden.

Ausgeblendet blieb auch, dass für dieses Experiment lauter Freiwillige zusammengesucht worden waren. Bis dahin auf den betroffenen Stationen eingesetzte Dauernachtwachen ließen sich zuvor wegversetzen.²¹⁸ Nur vier Jahre später – und ohne weitere Vergleichsstudien – galt die plausible Annahme als gesichert:

Durch den Wechsel zwischen Nacht- und Tagarbeit wird der biologische Rhythmus zwar ebenfalls belastet. Nach den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen ist ein solcher Wechsel aber weniger gesundheitsgefährdend als ein ständiger Einsatz in Nachtarbeit, auch wenn Arbeitnehmer subjektiv Dauernachtarbeit oft als weniger belastend empfinden.²¹⁹

217 Der Arzt Paracelsus im Jahr 1538.

218 Der Autor beobachtet die Auswirkungen vor Ort und über die Jahre als Betriebsrat des AKK Essen.

219 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, S. 12 f.

Im Gegensatz zum Dauernacharbeitnehmer hat der in Wechselschicht tätige Arbeitnehmer während der Zeiten mit Tagschicht Gelegenheit am sozialen Leben teilzuhaben. Das fördert jedenfalls mittelbar seine gesundheitliche Befindlichkeit.²²⁰

Interessenvertreter, die in den Betrieben mit den *Subjekten* sprechen, berichten: Die Beschäftigten leiden unter den Wechselschichten. Vielleicht irren diese Kolleginnen nicht, wenn sie ›subjektiv Dauernachtarbeit oft als weniger belastend empfinden‹. Dauernachtwachen arbeiten im Gegenrhythmus zu ihrer inneren Uhr. Das belastet sie. Dagegen arbeiten Wechselschichtler/innen gänzlich aus dem Takt. Belastet sie das noch mehr? Einer solchen Logik folgte jedenfalls das Arbeitszeitgesetz, als es diese Kolleginnen unmittelbar unter besonderen Schutz stellte:

Nacharbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.²²¹

Auch Tarifverträge wie der TVöD und seine Nachfolger machen diesen Unterschied. Kolleginnen in Wechselschicht erhalten, um ihre Belastung auszugleichen, mehr als Dauernachtwachen: Zusätzlich monatlich 65 Euro und zwei weitere Tage Zusatzurlaub im Jahr.

Mörderische Wechselschicht

Internationale Forschungsergebnisse weisen in dieselbe Richtung wie die Erfahrung der Betroffenen. So beobachtete eine Zusammenschau verschiedener Untersuchungen (Metastudie) für Wechselschichtarbeiter ein dreifach erhöhtes Risiko für Prostatakarzinome. Sie fand für Dauernachtschicht nur eine kleine ›nicht signifikante‹ Erhöhung.²²² In ihren Leitlinien *Nacht- und Schichtarbeit* fasst die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. die Forschungsstände zusammen: ›Andererseits ergab eine Metaanalyse von 36 Studien zur unterschiedlichen Beeinträchtigung der durchschnittlichen Schlafdauer in verschiedenen Schichtsystemen unter anderem, dass

220 Bundesarbeitsgericht (BAG) Begründung zum Urteil 27.05.2003 – 9 AZR 180/02

221 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 2 Nr. 5 Begriffsbestimmungen

222 Kubo, Ozasa, Mikami und andere: Prospective Cohort Study of the Risk of Prostate Cancer among Rotating-Shift Workers: Findings from the Japan Collaborative Cohort Study; *American Journal of Epidemiology* Vol. 164, No. 6, 07.07.2006.

Nachtschichten in schnell rotierenden Schichtsystemen zu einer ausgeprägteren Schlafverkürzung führen als Nachtarbeit in permanenten Nachtschichtsystemen (Pilcher et al. 2000).²²³ Insgesamt bewerten 71 % von Dauernachtarbeitenden ihre Schlafqualität als gut bis sehr gut, nur 6 % als schlecht oder sehr schlecht. Bei den ebenfalls befragten Nachtarbeitenden in rotierenden Schichtsystemen schliefen lediglich knapp 48 % gut oder sehr gut. Fast 18 % klagten über schlechten oder sehr schlechten Schlaf. Nachtarbeitende in rotierenden Schichtsystemen leiden dreimal häufiger unter einem Schlafdefizit als ihre Kollegen in der Dauernacht.²²⁴ Andere Untersuchungen fanden keinen Hinweis auf höhere Risiken für Arbeits- oder Wegeunfälle, als sie Dauernachtschicht mit Wechselschicht verglichen.²²⁵ Die Anzahl der *Ausfalltage durch Krankheit* steigt bei Nachtarbeitnehmern. Sie kann bei denen, die Nachtarbeit in Wechselschicht leisten, etwa doppelt so hoch zu sein wie bei Kolleginnen in der Dauernachtarbeit.²²⁶

Rasch rotierende Schichten fügen der Nachtarbeit offenbar eine zusätzliche Belastung hinzu. Schlimmer noch – die breitere Verteilung der Nachtschichten setzt eine vielfache Anzahl von Beschäftigten dieser Belastung aus.

Mitbestimmung: Weil es besser geht!

Vielleicht sind Menschen tatsächlich verschieden. Einige halten sich für Morgenmuffel – die *Nachteulen*. Andere sind Frühaufsteher – die *Lerchen*. Biologen haben dafür ihren eigenen Begriff geprägt: den Chronotyp. Ihre ›Chronobiologie‹ passt Arbeitgebern aus Industrie und Handel gut. Sie suchen Beschäftigte mit dem ›langfristig stabilen Persönlichkeitsmerkmal Abendtyp‹, um ihre Maschinen- und Öffnungszeiten in die Nacht hinein auszuweiten.

Wir können – mit spitzen Fingern – diese Argumente dennoch aufgreifen. Denn eine Beschränkung der Nachtarbeit auf ausdrücklich Freiwillige treibt in die richtige Richtung. Einige entscheiden sich für Nachtarbeit, um so Familienarbeit und Broterwerb, berufsbegleitendes Studium oder eine kulturelle Karriere unter einen Hut zu bringen. Es macht wohl Unterschiede, ob Beschäftigte in einer Lebensperiode Nachtarbeit wählen oder ob sie diese als unumgängliches Übel durchstehen. Manche Interessen-

223 Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), Leitlinien Nacht- und Schichtarbeit, 2006.

224 Holenweger (Gruppe Corso): Gutachten ›Dauernachtarbeit‹ - Eine Studie bringt neues Licht in die Nachtarbeit; Zürich, 30.06.2004

225 Petru, Angerer, Wittmann: Auswirkung von Dauernachtschicht im Vergleich zu Wechselschicht auf kognitive und psychomotorische Fähigkeiten; München, Februar 2004

226 Drake CL; Roehrs T; Richardson G et al. Shift work sleep disorder: prevalence and consequences beyond that of symptomatic day dorkers, Detroit. In: SLEEP 2004;27(8):1453-62.



Paracelsus 1493 bis 1541. Die Dosis macht das Gift. Eigentlich ein kluger Gedanke, den der Arzt Paracelsus im Jahr 1538 berühmt machte. Ein guter Rotwein sollte breit verteilt werden, Nacharbeit jedoch besser nicht.

vertreter kalkulieren mit, was ihre Chefs der Irrweg kostet: Die zahlen je verdrängte Dauernachtwache (Vollkraft) gut 3.500 Euro im Jahr drauf. Kosten für die steigende Ausfallquote aufgrund der zusätzlichen Fehltage kämen hinzu. Vorschläge für die individuelle Ertüchtigung der Betroffenen, Expertentipps für Schlafrituale oder leichte Kost nach Mitternacht – all das wäre kaum mehr als weiße Salbe für die Seelenruhe. Betriebliches Gesundheitsmanagement greift nicht nur zu kurz, sondern daneben.

So oder so – Nacharbeit macht krank. Kolleginnen, die notwendige Arbeit in der Nacht übernehmen, nützt daher keine Forschung nach gesunder Arbeit. Der Zauberspruch, mit dem wir die *mörderische Belastung* durch Nacharbeit ausgleichen können? Arbeitszeitverkürzung!

 www.nacharbeit.schichtplanfibel.de

Da geht was

MVG: Die evangelische Kirche beschränkt zwar die Gestaltungsrechte der Mitarbeitervertreter/innen. Wer im Kirchengesetz sucht, wird dennoch fündig. Wir können – schriftlich – unsere Initiative für eine tatsächlich gesündere Verteilung der Arbeitszeit vortragen (MVG § 47). Denn aus dem Katalog der mitzubestimmenden Angelegenheiten (MVG § 40) lachen uns gleich drei *Joker* an: Maßnahmen zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren, Festlegung der Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs.

MAVO: Ganz ähnlich finden bei der Caritas die Interessenvertreter/innen ihr Antragsrecht in MAVO § 37, um die Schichtfolgen neu und besser zu organisieren. Konkret beziehen sie ihre Verbesserungsvorschläge auf MAVO § 36 Absatz 1 Nr. 1 (Arbeitszeit) und Nr. 10 (Gesundheitsschutz).

BetrVG: Betriebsräte haben einen gesonderten Einstieg über BetrVG § 91 (Änderung der Arbeitsplätze entgegen der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse). Möglicherweise verhaken sie sich jedoch da. Denn die Betriebsleitungen berufen sich bei ihrer Effizienzsteigerung durch Wechselschicht ja gerade auf angebliche *arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse*. Stechen wir daher besser geradeaus durch und auf unser Ziel zu. Berufen wir uns auf unser Initiativrecht im Rahmen von BetrVG § 87 Absatz 1 Nr. 2 (Schichtfolge) und Nr. 7 (Gesundheitsschutz)!

*Hört, ihr Leut, und lasst euch sagen:
unsere Glock hat zwölf geschlagen!
Zwölf, das ist das Ziel der Zeit!
Mensch bedenk die Ewigkeit!*

Nachtwächterlied, 17. Jahrhundert