OBS-punkter om arbejdstid og arbejdsmiljø i teaterproduktion

Arbejdet som forestillingsleder, regissør og rekvisitør er ofte præget af stort engagement, høje kunstneriske ambitioner og perioder med intensivt arbejdspres – særligt op mod premiere. Samtidig indebærer arbejdet et betydeligt ansvar, både fagligt og menneskeligt, som kan være vanskeligt at afgrænse i praksis.

Dette dokument samler udvidede OBS-punkter om arbejdstid og arbejdsmiljø, med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Formålet er at give dig et solidt grundlag for at forstå dine rettigheder og for at kunne reagere, hvis belastningen bliver for stor.

Arbejdet i scenekunsten kræver fleksibilitet og engagement, men arbejdsmiljølovgivningen gælder også her. Kortvarigt pres kan accepteres, men vedvarende belastning er ikke forsvarlig.

Hvis man er i tvivl om rettigheder eller oplever, at grænser overskrides, kan man tage kontakt til tillidsrepræsentant, fagforening eller FFRR for sparring og støtte.

---

1. Hviletid – 11-timersreglen

Hvor findes reglerne?
Hviletidsreglerne følger af EU's Arbejdstidsdirektiv (artikel 3) og er gennemført i dansk ret via arbejdsmiljølovgivningen. Reglerne er minimumsregler og kan ikke fraviges ved aftale uden klare betingelser.

Hovedregel:
Der skal være mindst 11 timers sammenhængende hvile i hver 24-timers periode. Hviletiden skal give mulighed for reel søvn, restitution og privatliv.

Hvornår kan reglen brydes?
11-timersreglen kan kun fraviges i særlige og midlertidige situationer, eksempelvis i forbindelse med tekniske prøver, generalprøver, premiere eller uforudsete hændelser, som ikke kunne planlægges. Fravigelsen må ikke anvendes som fast praksis.

Skal kompensation planlægges på forhånd?
Ja – hvis fravigelsen kan forudses, skal kompensation planlægges samtidig. Der er ikke krav om, at kompensation aftales præcis en uge før, men:

- kompensationen skal være klar
- den må ikke udskydes ubestemt
- den skal gives snarest muligt efter belastningen

Hvordan gives kompensation – og af hvem?
Manglende hvile skal kompenseres med:

- længere sammenhængende hvile

- ekstra fridøgn
- eller reduktion i arbejdstid efterfølgende

Det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at kompensationen gives. Ansvar kan ikke placeres hos medarbejderen – heller ikke hvis man selv har accepteret fravigelsen.

Hvad skal du selv være opmærksom på?

- Bliver korte hvil gentaget flere gange i samme periode?
- Oplever du, at "undtagelsen" bliver normalen?
- Får du reelt den tabte hvile tilbage?

2. Pauser – rimelige pauser under arbejdsdagen

Hvor findes reglerne?
Arbejdsmiljøloven og Arbejdstidsdirektivet fastslår, at medarbejdere har krav på pauser ved længere arbejdsdage. Loven fastsætter ikke en bestemt længde, men stiller krav om, at pausen er rimelig.

Hovedregel:
Ved arbejdsdage over 6 timer har du krav på en pause, der:

- giver reel mulighed for fysisk og mental restitution
- ikke er belastet af arbejdsopgaver eller ansvar
- ikke kun eksisterer "på papiret"

Overenskomster og praksis:
Mange overenskomster – herunder på det tekniske område (fx Teknisk Landsforbund) – anvender 30 minutters pause som udgangspunkt. Det er ikke et lovkrav, men bruges ofte, fordi det er klart og planlægningsmæssigt overskueligt.

Undtagelser og fleksibilitet:
I prøver, tekniske gennemløb og forestillinger kan pauser:

- opdeles
- placeres fleksibelt
- forskydes

Men pauser må aldrig bortfalde helt, og de skal give mulighed for reelt fravær fra arbejdets krav.

Hvad skal du selv være opmærksom på?

- Er du reelt fri i pausen, eller forventes du at være til rådighed?
- Springer du pauser over for at "få det hele til at hænge sammen"?

3. Fridøgn – ugentlig hvile

Hvor findes reglerne?
Reglerne om fridøgn følger af Arbejdstidsdirektivet (art. 5) og arbejdsmiljølovgivningen. Overenskomster kan supplere, men ikke fjerne minimumsbeskyttelsen.

Hovedregel:
Der skal gives mindst ét sammenhængende fridøgn (24 timer) inden for hver 7-dages periode.

Hvornår kan et fridøgn fjernes?
Fridøgn kan kun fjernes eller udskydes, hvis:

- det er nødvendigt af hensyn til produktionen
- der er tale om en midlertidig situation
- og fridøgnet gives tilbage senere

Eksempler fra praksis:

- En teknisk uge, hvor generalprøve og premiere ligger tæt
- Uforudsete ændringer i spilleplanen
- Akut sygdom i nøglefunktioner

Hvem skal inddrages?

- Som udgangspunkt skal medarbejderen informeres og høres
- Ved gentagne eller omfattende fravigelser bør tillidsrepræsentant inddrages
- Ved tvivl eller uenighed kan fagforeningen inddrages

Kan fridøgn kompenseres med ekstra løn?
Nej – løn alene kan ikke erstatte fridøgn. Kompensationen skal være:

- hvile
- fridage
- eller reduceret belastning

Økonomisk kompensation kan komme oveni, men kan ikke stå alene.

Hvad skal du selv være opmærksom på?

- Får du fridøgnet reelt tilbage?
- Er du reelt fri, eller stadig tilgængelig?
- Bliver fridøgn inddraget gentagne gange?

4. **Overarbejde og samlet arbejdstid**
Hvor findes reglerne?
Den maksimale gennemsnitlige arbejdstid på 48 timer pr. uge følger af Arbejdstidsdirektivet (art. 6) og arbejdsmiljølovgivningen.

Hovedregel:
Den gennemsnitlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer pr. uge over en referenceperiode (typisk 4 måneder).

Undtagelser:
Der kan forekomme uger med meget højt timetal, hvis:

- de udlignes senere
- gennemsnittet overholdes

Vigtigt:
Selv frivilligt overarbejde fritager ikke arbejdsgiver for ansvar for et forsvarligt arbejdsmiljø.

5. Psykisk arbejdsmiljø

Hvor findes reglerne?
Arbejdsmiljøloven §§ 15 og 38–39 fastslår, at arbejdet skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt – også psykisk. Arbejdsgiver har pligt til at forebygge psykiske belastninger. Psykisk arbejdsmiljø er ikke et individuelt problem og kan ikke løses ved, at den enkelte "bliver mere robust".

Hvad dækker psykisk arbejdsmiljø?
Psykisk arbejdsmiljø omfatter bl.a.:

- arbejdspres, tidspres
- uklare forventninger og ansvar
- følelsesmæssige krav
- manglende indflydelse på eget arbejde

Eksempler fra teaterhverdagen:

- At skulle "tage konflikterne", uden at have reel beslutningskompetence
- At være konstant tilgængelig
- At skulle rumme andres frustrationer, stress og følelser
- At stå alene med ansvar i pressede perioder
- Forestillingsleder i krydspres mellem ledelse, kunstnere og teknik

Hvordan skal det håndteres?
Arbejdsgiver har pligt til at:

- identificere psykiske belastninger
- tilpasse arbejdets tilrettelæggelse
- sikre støtte, klare roller og realistiske rammer

Det kan fx ske gennem:

- klarere ansvarsfordeling
- realistisk planlægning
- mulighed for sparring og aflastning
- inddragelse af ledelse eller HR