

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

SCHICHTARBEIT

braucht einen aktiven Betriebsrat,
um für die Kolleginnen und
Kollegen die besten
Bedingungen zu schaffen.
Packen Sie es an!



Frühschicht

Spätschicht

Nachtschicht

MITBESTIMMUNG FÜR MEHR GESUNDHEIT

Für eine gesundheitsorientierte und moderne Schichtarbeit braucht es heute mehr
als nur die Regelungen für die Arbeitszeitgestaltung.



Brigitte Ganzmann

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

Schichtarbeit ist ein altes Thema, das seine Aktualität nicht verliert. Schichtarbeit ist (im Wortsinn) vielschichtig, da sie die Gesundheit, die Sicherheit und die Leistungsfähigkeit betrifft. Es geht um die Arbeitszeit, um gesetzliche Regelungen, um Ihr Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat und vor allem um die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Um Sie als Betriebsratsgremium gut über dieses umfassende Thema zu informieren, finden Sie in dieser Sonderausgabe alles Wesentliche über Schicht aus Sicht der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsmanagements.

Zudem geht es nicht nur um die Rahmenbedingungen von Schichtarbeit, sondern auch um die Frage, was Ihre Kolleginnen und Kollegen tun können, um besser und gesünder mit der Schichtarbeit klarzukommen. Hier braucht es Ihr Engagement, damit sich etwas bewegt!

Viele gute Impulse und Anregungen für Ihre Betriebsratsarbeit wünscht Ihnen Ihre

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Brigitte Ganzmann, Ravensburg | Redakteur: Heiko Klages, RA, Hamburg | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+9: Fotomanufaktur JL; S. 5: lightpoet – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Schichtarbeit“ liegt der Ausgabe 11 | November 2025 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Fast jeder 5. Beschäftigte arbeitet im Schichtsystem 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Das ArbZG regelt die Nachtschicht und die Schichtarbeit 4

ARBEITSSICHERHEIT

Mehr Arbeitsunfälle und Wegeunfälle aufgrund von Schichtarbeit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Bei Schichtarbeit zählt das Gesamtpaket, und Sie als Betriebsrat bestimmen mit 6+7

RECHT & URTEILE

Achtung, Falle: Dieser Spruch der Einigungsstelle zur Schichtarbeit ist unwirksam! 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

6 Tipps, wie die Gesundheit von Kollegen in Schichtarbeit gefördert werden kann 9

Schichtarbeit und BEM – ein Ding der Unmöglichkeit? 10

IMPULS DES MONATS

Nutzen Sie die Vorlage für Ihre Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Braucht es ein Lichtkonzept für die Nachtschicht?“ 12

Kernthemen | Lesezeit 3 Minuten

Fast jeder 5. Beschäftigte arbeitet in Schicht – was wissen Sie als Betriebsrat darüber?

Gibt es in Ihrem Betrieb Schichtarbeit? In vielen Branchen ist sie durch die 24-Stunden-Betriebe und die verlängerten Öffnungszeiten nicht mehr wegzudenken. Ob in der Industrie, im Gesundheitswesen, in der Logistik oder im Dienstleistungssektor – fast überall müssen und sollen Arbeitsabläufe rund um die Uhr gewährleistet werden. Für die Beschäftigten, die diese Arbeit erbringen, hat die ungewöhnliche Arbeitszeit Auswirkungen auf die Gesundheit und das Sozialleben. Ein solides Grundwissen über Schichtarbeit, Gestaltungsmöglichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen und mögliche Belastungen ist deshalb wichtig, insbesondere für Sie als Betriebsrat, um die Interessen Ihrer Kollegen zu vertreten.

Schichtarbeit ist in Deutschland keine Seltenheit. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts (Destatis, 2023) arbeitet etwa jeder fünfte Beschäftigte in Deutschland in Schicht. Das entspricht rund 8 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Besonders hoch ist der Anteil im Pflege- und Gesundheitswesen, in der Industrie sowie im Verkehr und in der Logistik. Doch auch in anderen Branchen gibt es wechselnde Arbeitszeiten.

Was ist Schichtarbeit?

Unter Schichtarbeit versteht man Arbeitszeiten, die sich über den Tag und die Nacht verteilen und bei denen sich Kollegen nach einem Schichtplan abwechseln, damit die Arbeitsprozesse nicht unterbrochen werden. Typisch sind Früh-, Spät- und Nachtschichten, die regelmäßig rotieren können. Schichtarbeit ist also gekennzeichnet durch

- Arbeit außerhalb der üblichen Büroarbeitszeiten,
- feste oder wechselnde Arbeitszeiten nach Plan,
- die Notwendigkeit, Produktions- oder Dienstleistungsprozesse dauerhaft aufrechtzuerhalten.

Interessanterweise ist diese allgemein bekannte Umschreibung von Schichtarbeit nicht gesetzlich festgelegt. Nur die Nachtschicht ist gesetzlich definiert.

Nachtschicht ist klar geregelt

Nach § 2 Abs. 3 ArbZG gilt als Nachtzeit der Zeitraum von 23 bis 6 Uhr (mit Ausnahmen: In Bäckereien und Konditoreien gilt 22 bis 5 Uhr). Wer von Ihren Kolleginnen oder Kollegen in dieser Zeit mindestens 2 Stunden arbeitet, gilt als „Nachtarbeiter“.

Wichtig für Sie als Betriebsrat ist: Jede Schicht bzw. Arbeitstätigkeit, die in diesen Zeitraum fällt, gilt rechtlich als Nachtarbeit.

Mehr rechtliche Hintergründe zum Thema Schichtarbeit finden Sie auf der nächsten Seite.

Wochenendarbeit ist atypische Arbeitszeit

Neben der Schichtarbeit und der klar gesetzlich geregelten Nachtschicht gilt die Arbeit an den Wochenenden als atypische Arbeitszeit. Immerhin arbeitet jeder vierte Beschäftigte in Deutschland zumindest gelegentlich am Wochenende.

Schichtarbeit ist nicht gesund

Das Arbeiten gegen den eigenen natürlichen Rhythmus hinterlässt über die Zeit hinweg Spuren. Gesundheit und Wohlbefinden lei-

den. Daher ist es wichtig, dass Schichtarbeit so gesundheitsförderlich wie möglich gestaltet wird. Dazu gehören ein durchdachtes Schichtsystem sowie präventive Gesundheitsangebote bis hin zur arbeitsmedizinischen Versorgung.

Typische Risiken für die Gesundheit sind:

- Schlafstörungen und Müdigkeit mit zu wenig Regeneration und Erholung
- höhere Unfall- und Fehlergefahr, z. B. auf dem Heimweg
- Belastung des Herz-Kreislauf-Systems, z. B. erhöhter Blutdruck
- Einschränkungen im sozialen Leben, z. B. bei Familienfesten oder regelmäßigen Hobbys

Sie mischen als Betriebsrat mit

Beim Thema Arbeitszeiten sind Sie als Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das gilt somit auch bei der Einführung und Ausgestaltung von Schichtplänen. Zudem betrifft das Thema Schicht auch immer die Gesundheit, daher greift auch § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Als Betriebsrat sollten Sie über die folgenden Punkte Bescheid wissen:

- gerechte Verteilung der Schichten, z. B. durch gleichmäßigen Wechsel
- gesunde Gestaltung von Schichtabfolgen, z. B. keine zu kurzen Wechsel
- Regelungen zu Zuschlägen, Pausen und Arbeitszeitkonten
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (speziell für Schichtmitarbeiter)

→ FAZIT

Schichtarbeit braucht Wissen und Engagement

Schichtarbeit belastet und ist dennoch für nicht wenige Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Zulagen finanziell interessant. Als Betriebsrat können Sie auf mehr gesundheitsförderliche Regelungen und Angebote für die schichtenden Beschäftigten drängen und gemeinsam mit dem Arbeitgeber Lösungen entwickeln, die sowohl den Kolleginnen und Kollegen als auch den betrieblichen Anforderungen gerecht werden.

Schichtarbeit | Lesezeit 4 Minuten

Das ArbZG: Gut informiert über die rechtliche Basis der Schichtarbeit

Arbeitszeit ist seit jeher ein Thema, das zu Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geführt hat. Daher hat der Gesetzgeber alles rund um das Thema umfangreich im ArbZG geregelt. Auch der Umgang mit Schichtarbeit, insbesondere der Nachtschicht, wird in diesem Gesetz festgelegt. Als Betriebsrat sollten Sie sich, auch losgelöst von dem Thema Schicht, mit dem ArbZG auseinandersetzen, zumal in der politischen Diskussion eine Reform dieses Gesetzes im Hinblick auf die maximale Wochenarbeitszeit angedacht ist.

Das ArbZG gehört mit zu den wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für Sie als Betriebsrat, denn es betrifft wirklich alle Ihre Kollegen. Es legt generell fest, wann und wie lange die Kollegen höchstens arbeiten dürfen, und bald wird die Regierung den Punkt der digitalen Zeiterfassung aus dem Koalitionsvertrag umsetzen.

Allgemeine Ziele des ArbZG

Das ArbZG verfolgt grundlegend das Ziel, die Gesundheit und die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen sicherzustellen. Dies tut es, indem es momentan noch die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt und Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten nach Arbeitsende festlegt. Bald soll diese starre Vorgabe zugunsten einer Wochenarbeitszeit von max. 48 Stunden aufgelöst werden.

INFO: ArbZG



Kerninhalte

Das ArbZG schreibt Ihrem Arbeitgeber gewisse Mindestschutzbestimmungen vor. Dazu gehört im Besonderen

- die max. 48-Stunden-Woche und momentan noch die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden (unter bestimmten Bedingungen können es auch 10 Stunden sein),
- die Mindestruhezeit von 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden,
- die Mindestpausenregelungen sowie
- die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen.

Die Nacht- und Schichtarbeit im ArbZG

§ 2 ArbZG Begriffsbestimmungen für die Nachtarbeit

- § 2 Abs. 3 ArbZG legt die Nachtzeit als die Zeit von 23:00–6:00 Uhr fest, mit der Ausnahme von Bäckereien und Konditoreien.
- Nachtarbeit verrichtet jeder Kollege, der mehr als 2 Stunden in der Nachtzeit arbeitet (§ 2 Abs. 4 ArbZG).

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

- Ihr Arbeitgeber muss die Arbeitszeit der Kollegen, die in Schicht arbeiten, nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen festlegen.

- Zudem darf die tägliche Arbeitszeit der Kollegen in der Nachtschicht 8 Stunden nicht überschreiten – wenn doch, dann nur in Ausnahmesituationen.
- Den Kollegen, die nachts arbeiten, steht vor Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen eine **arbeitsmedizinische Untersuchung** zu. Diese wird frühestens alle 3 Jahre wiederholt.
- Kollegen, die über 50 Jahre alt sind und nachts arbeiten, können sich einmal jährlich arbeitsmedizinisch untersuchen lassen.
- Für die Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Erziehungs- oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen nicht mehr in der Nachtschicht tätig sein können, muss der Arbeitgeber einen geeigneten Tagesarbeitsplatz anbieten.
- Als Betriebsrat sind Sie zu hören, wenn der Arbeitgeber aufgrund von betrieblichen Erfordernissen eine Umsetzung eines Kollegen von der Nachtschicht in die Tagschicht nicht ermöglicht. Hier können Sie Vorschläge unterbreiten.
- Die Kollegen haben nach § 6 Abs. 5 ArbZG Anspruch auf einen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich für die Nachtarbeit.
- Weiterbildung und Qualifizierung müssen für Nachtarbeiter genauso wie für die anderen Kollegen ermöglicht werden.



HINWEIS

Arbeitsmedizinische Untersuchung nutzen

Schichtarbeit schlaucht – nicht unbedingt in jungen Jahren, aber gerade die Kollegen, die schon länger im Schichtrhythmus sind, haben zunehmend Probleme. Umso wichtiger ist es, dass die Kollegen, die nachts arbeiten, die Möglichkeit einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung angeboten bekommen. Fragen Sie als Betriebsrat nach, wie das in Ihrem Betrieb geregelt ist.

Ihr Einfluss als Betriebsrat

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG haben Sie als Betriebsrat umfangreiche Mitbestimmungsrechte, wenn es um das Thema Arbeitszeiten geht. Dies sollten Sie, wenn es nicht schon tariflich geregelt ist, für eine Betriebsvereinbarung nutzen. Dazu gehört z. B., dass Sie mitbestimmen, wann die tägliche Arbeitszeit Ihrer Kollegen beginnt und endet, wie die Pausen sowie die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilt sind, und bei der Aufstellung von Schichtplänen. Packen Sie das Thema Schicht kompetent an!

Übermüdung | Lesezeit 3 Minuten

Schichtarbeit ist ein Risiko für die Sicherheit und verursacht mehr Unfälle

Ohne Schicht geht es nicht – ob im Gesundheitswesen, in der Industrie oder in der Logistik. In vielen Branchen braucht es eine 24-Stunden-Abdeckung. Doch die Zahlen zeigen auch, dass Schichtarbeiter ein höheres Risiko für Arbeits- und Wegeunfälle haben. Wie ist das in Ihrem Betrieb? Gibt es auch bei Ihnen mehr Unfälle bei den Schichtkollegen? Durch folgende Maßnahmen können Sie als kundiger Betriebsrat mit Ihrem Arbeitgeber dieses Risiko senken und für mehr Sicherheit und Gesundheit während und nach der Schicht sorgen.

Ein typischer Fall aus der Praxis: 2 Kollegen fahren nach der Nachtschicht um 6:15 Uhr gemeinsam auf einer Landstraße nach Hause. Scheinbar ohne erklärbaren Grund kommt das Auto von der Straße ab und beide kommen schwerverletzt ins Krankenhaus.

Die Polizei gibt später als Ursache Übermüdung am Steuer an.

Schichtarbeit hat ein höheres Risiko für Unfälle

Schon seit vielen Jahren kennt die Wissenschaft den Zusammenhang von Schichtarbeit und der Gefahr für Arbeits- und Wegeunfälle. Wesentlich für das Risiko sind

- **lange Schichttage**, d. h. ab der 7. bis zur 9. Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko an.
- **Müdigkeit und mangelnde Konzentration:** Nachts bzw. am frühen Morgen ist das Unfallrisiko statistisch höher.
- **zu viele Schichttage in Folge** mit zu wenig Zeit für Erholung und Pause. In einem Vollkonti-Schichtmodell (Früh–Spät–Nacht) mit 40 Stunden fehlen im Vergleich zu einer 38-Stunden-Woche ca. 8 Stunden im Monat für die Erholung.
- **Erschöpfung und Schlafstörungen** – sie wirken sich direkt auf Reaktionsvermögen und Aufmerksamkeit aus und erhöhen so die Unfallgefahr.

Handeln Sie als Betriebsrat und senken Sie das Risiko!

Denken Sie daran, dass Ihre Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG den Beginn, das Ende, die Pausen und die Verteilung von Arbeitszeiten umfassen. Genau hier können Sie ansetzen und das Unfallrisiko senken:

1. Prüfen Sie, ob es in Ihrem Betrieb einen **Zusammenhang zwischen Schicht und Arbeits- und Wegeunfällen** gibt, indem Sie sich die Zahlen anschauen.
2. **Überarbeiten Sie mit Ihrem Arbeitgeber die Schichtmodelle.** Dabei sind vorwärts rotierende Systeme mit kürzeren Schichttagen (max. 8 Stunden) und kurze Schichtfolgen (nur 3 Tage Nachtschicht) gut für die Erholung.
3. Setzen Sie sich als Betriebsrat für **zusätzliche Ruhepausen und Erholungstage** zwischen den Schichten ein.
4. Regen Sie an, dass die Kollegen, die regelmäßig in der Nacht arbeiten, präventiv eine **Schlafberatung** erhalten.
5. Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihrem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit ein gezieltes **Programm zur Risiko- und Unfallprävention.** Wenden Sie sich an Ihre BG und fragen Sie hier nach Erfahrungen oder Medien.
6. Organisieren Sie eine **Schulung über die Unfallgefahr**, besonders nach der Nachtschicht, und auch mit präventiven Impulsen zu Schlafhygiene, Ernährung und Erholung (siehe Seite 9).

INFO: Arbeits- vs. Wegeunfall



Definition

Ein **Arbeitsunfall** ist ein Unfall, der während der beruflichen Tätigkeit oder in direktem Zusammenhang mit der Arbeit passiert, zum Beispiel beim Bedienen einer Maschine oder beim Sturz im Betrieb.

Ein **Wegeunfall** tritt auf dem direkten Weg von oder zur Arbeitsstätte auf, etwa bei einem Verkehrsunfall auf dem Arbeitsweg.

Beide Unfallarten sind in Deutschland durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt, solange der Weg oder die Tätigkeit im Zusammenhang mit der Arbeit steht.

Ein Arbeits- oder Wegeunfall muss vom Arbeitgeber gemeldet werden, wenn er zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen oder zum Tod führt (§ 193 SGB VII). Hier bekommen Sie als Betriebsrat die Anzeige zur Unterschrift. Grundlegend sollte jeder Unfall von Ihrem Arbeitgeber dokumentiert werden.



Schichtarbeit im Blick | Lesezeit 8 Minuten

Das Gesamtpaket zählt: Schichtarbeit sicher und gesund gestalten

Schichtarbeit ist Segen und Fluch zugleich. Für viele Kollegen bedeutet sie dank der Zulagen, die der Arbeitgeber zahlt, einen guten Verdienst trotz ggf. schlechter beruflicher Ausbildung. Doch alles hat bekanntlich seinen Preis: Arbeit außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit hat negative gesundheitliche und soziale Auswirkungen. Was genau ist das Belastende an der Schichtarbeit? Wie können die Kollegen besser damit umgehen? Erfahren Sie als Betriebsrat mehr zum Zusammenhang von Schicht und Gesundheit, und wie Sie einen guten Überblick über Ihr Schichtsystem bekommen.

Wahrscheinlich gibt es in Ihrem Betrieb schon lange Schichtarbeit, und die ist so weit gut organisiert. Oder gibt es vielleicht einige Aspekte, die Ihnen nicht bekannt sind? Wie viel wissen Sie als Betriebsrat über den genauen Ablauf, die Planung in Ihrem Betrieb, die Belastungen der Kollegen und auch über die Zusammenhänge von Schicht und Gesundheit? Genau diese Informationen brauchen Sie, um klar und kompetent Forderungen an Ihren Arbeitgeber stellen zu können.

Schicht entspricht nicht dem Menschen

Die wenigsten von Ihren Kollegen leben noch im Einklang mit der Natur, im natürlichen Rhythmus von Tag und Nacht und im Lauf der Jahreszeiten. Und trotzdem werden alle Körpervorgänge durch einen festen Ablauf gesteuert: den circadianen Rhythmus. Er steuert unsere „innere Uhr“, lässt uns morgens zu Höchstleistungen auflaufen und macht uns abends müde. Schichtarbeit bedeutet, gegen diese innere Uhr zu arbeiten – dies ist anstrengend und birgt auch viele gesundheitliche und soziale Risiken.

Hauptbelastung ist die Arbeit gegen die innere Uhr

Die innere Uhr ist sehr verlässlich. Sie hält sich an die Abläufe und steuert die Prozesse, egal ob die Kollegen in Früh-, Spät- oder Nachtschicht arbeiten. Und genau daraus ergibt sich die Hauptbelastung für die Kollegen: das Arbeiten gegen den inneren Rhythmus. Dies bringt nicht nur gesundheitliche Risiken mit sich, sondern hat auch soziale Auswirkungen.

! WICHTIG

Sie als Betriebsrat haben Einfluss

Arbeitszeit und damit Schichtarbeit gehört zu den Hauptaufgaben von Ihnen als Betriebsrat. Sie vertreten die Interessen Ihrer Kollegen und tragen damit Verantwortung mit, dass die Arbeit gesund und sicher gestaltet wird.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte in Sachen Schichtarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 sowie Abs. 2 BetrVG. Die gesetzlichen Grundlagen Ihres Handelns sehen Sie auf Seite 3 dieser Ausgabe. Packen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber diese 5 Punkte an:

1. Schichtplangestaltung

Durch eine sinnvolle und ergonomische Schichtplangestaltung können Sie die Belastungen Ihrer Kollegen so gering wie möglich halten. Die DGUV hat eine aktuelle Informationsbroschüre veröffentlicht, die alle Ihre Fragen dazu gut und verständlich beantwortet: <https://kurzlinks.de/u92w>

2. Weiterbildung / Laufbahnplanung

Weiterbildung ist ein wichtiges Thema, denn viele der Kollegen, die im Schichtrhythmus arbeiten, haben ein niedriges Bildungsniveau. Angesichts des digitalen Wandels ist Bildung ein wichtiger Baustein für die Erwerbstätigkeit bis ins hohe Alter. Das ist wichtig, denn Schichtarbeit wird für viele ab 55 Jahren immer schwieriger.

3. Gesundheitsförderung

Reduzieren Sie die Belastungen der Kollegen, indem Sie sich für spezielle Gesundheitsförderungsangebote für Schichtkollegen einsetzen. Welche Inhalte dabei wichtig sind und wie Sie sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber umsetzen können, lesen Sie auf Seite 9.

4. BEM

Treffen Sie Regelungen, wie im Rahmen des BEM ein Kollege wieder an der Arbeitsplatz zurückkehren kann, aber zunächst nicht im Schichtsystem eingegliedert wird. Das sichert und erhält die Arbeitsfähigkeit langfristig. Anregungen dazu lesen Sie auf Seite 10.

5. Betriebsvereinbarung

Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung oder ergänzen Sie die bestehende um die neuen Punkte, wie Gesundheitsförderung für Schichtmitarbeiter, Weiterbildung und auch BEM.



HINWEIS

Fachexperten dazuholen

Nutzen Sie die Möglichkeit, gerade wenn es um das Thema Schicht geht, einen Sachverständigen hinzuzuziehen – insbesondere, wenn Sie als Gremium nicht mehr weiterkommen. Schichtsysteme sind so komplex, dass Experten hier eine wirkliche Hilfe sind.

Sie dürfen einen Sachverständigen hinzuziehen, wenn es für die Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Fragen Sie bei Ihrer BG nach Kontakten.

Die richtige Vorbereitung ist entscheidend

Damit Sie auf die Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber und ggf. auch einem Sachverständigen gut vorbereitet sind, müssen Sie als Betriebsrat jedes Detail rund um die Schichtarbeit in Ihrem Betrieb kennen. Nachfolgende Checkliste und Fragen sollen Ihnen dabei helfen, Missstände aufzudecken, und zur Diskussion anregen.



Checkliste: Schichtarbeit auf dem Prüfstand



Wichtige Aspekte zur Schichtarbeit für Sie als Betriebsrat	Ihre Antwort
Welche Arten von Schichten gibt es bei Ihnen im Unternehmen (Früh-, Spät-, Nachtschicht)?	
Wie viele Ihrer Kollegen arbeiten im Schichtbetrieb?	
Wie ist die Schichtfolge geregelt? Es sollte immer vorwärts gewechselt werden (Früh–Spät–Nacht–Früh). Dies belastet die Kollegen weniger. Zudem wird bei einem anderen Schichtwechsel ggf. die Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen den Schichten nicht eingehalten.	
Wie hoch ist die Wochenarbeitszeit der Kollegen in den einzelnen Schichten?	
Wie viele Nachtschichten am Stück arbeiten die Kollegen?	
Gibt es eine Dauernachtschicht? Wenn ja, warum? (Dauernachtschicht sollte, wenn möglich, vermieden werden.)	
Wie lang sind die Erholungsphasen nach der Nachtschicht? (Die Ruhephase sollte lang sein, d. h. möglichst 48 Stunden.)	
Wie lange arbeiten Ihre Kollegen grundlegend in einer Schicht? Die Anzahl von Arbeitstagen, die aufeinander folgen, sollte auf max. 5 Arbeitstage begrenzt sein.	
Wie lange im Voraus kennen Ihre Kollegen ihren Schichtplan? Der Schichtplan sollte 6–10 Wochen im Voraus abdecken, um gut private Termine zu ermöglichen.	
Werden familiäre Belange in der Schichteinteilung berücksichtigt? Gibt es eine „Familienschicht“ oder kann ein Kollege auch z. B. in Teilzeit Spätschicht arbeiten?	
Wie kurzfristig darf Ihr Arbeitgeber Änderungen im Schichtablauf vornehmen?	
Inwiefern ist das Schichtsystem auf flexible Bedarfe der Kollegen vorbereitet (krank, Pflege der Kinder, Beerdigung)?	
Gibt es Kollegen, die als Springer in solchen Fällen einspringen und die Kollegen entlasten können?	
Warum muss in Ihrem Unternehmen geschichtet werden? Welche Gesichtspunkte sprechen für oder auch gegen eine Ausweitung des Schichtbetriebs?	
Wie ist die Schichtübergabe in Ihrem Unternehmen geregelt? Haben die Kollegen ausreichend Zeit, um tagesaktuelle Themen zu besprechen und in Ruhe zu übergeben?	
Wie wird die Schichtarbeit in Ihrem Unternehmen entlohnt?	
Ab wann bekommen die Kollegen Zuschläge? Wie hoch sind die Zuschläge im Vergleich zum normalen Tageslohn in der Gleitzeit?	
Welche Sozialleistungen – neben dem Lohn – erhalten die Kollegen in Ihrem Unternehmen, die in Schicht arbeiten? Dazu gehören z. B. ein Angebot in der Kantine, die nachts in der Regel geschlossen hat, Gesundheitsangebote, zusätzlich zum Gesetz eine medizinische Vorsorge.	
Welche Regelungen haben Sie und Ihr Arbeitgeber bzgl. Kollegen vereinbart, die nicht mehr in Schicht arbeiten können?	
Gibt es eine Altersgrenze für Schichtarbeit in Ihrem Unternehmen?	
Wie wird ein neues Schichtsystem eingeführt?	
Wie lange binden sich Kollegen, wenn sie sich für ein Schichtmodell entscheiden – gerade, wenn es mehrere Schichtmöglichkeiten gibt (Früh–Spät, Teilkonti, Vollkonti)?	
Wie werden Ihre Kollegen für die Schichtarbeit qualifiziert?	
Wird den Kollegen auch der „gesunde“ Umgang mit den Belastungen der Schichtarbeit vermittelt?	

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

→ FAZIT

Schichtarbeit ist nicht gesund ...

... und dennoch hat sie ihren festen Platz in der Arbeitswelt. Wichtig ist es, dass Sie als Betriebsrat gut informiert sind, die besten Bedingungen mit Ihrem Arbeitgeber erarbeiten und sich dazu auch ggf. einen Experten holen.



ADIUVA IMPULS

Mitbestimmungsrechte immer aktuell

Mit den neuesten und spannendsten Urteilen hält Sie der „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ in Sachen Mitbestimmungsrechte immer auf dem Laufenden. Dazu gibt's bei Bedarf eine anwaltliche Erstberatung.



Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Achtung, Falle: Dieser Spruch der Einigungsstelle zur Schichtarbeit ist unwirksam!

Wenn ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht, steht in den allermeisten Fällen der Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber im Raum. Nicht immer aber gelingen diese Verhandlungen. Dann können beide Seiten die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet. Aber dieses Entscheidungsrecht hat Grenzen, wie sich aus einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ergibt (9.7.2013, Az. 1 ABR 19/12).

Es wäre doch so einfach, wenn der Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber immer problemlos gelingen würde. Selbst der Gesetzgeber geht aber davon aus, dass das nicht immer so ist, und hat daher für diesen Fall Vorsorge getroffen.

Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, muss halt jemand anders entscheiden: die Einigungsstelle. Gesetzlich ist das in § 87 Abs. 2 BetrVG verankert.

§ 87 Abs. 2 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die Einigungsstelle wird aber nicht von sich aus tätig. Es bedarf eines Antrags. Diesen können sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat stellen. Der Antrag ist nicht fristgebunden.

INFO: Zuständigkeit

Wer entscheidet über die Frage der Zuständigkeit?

Die Einigungsstelle entscheidet zunächst darüber, ob sie überhaupt zuständig ist. Im Zweifel entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Können Sie sich mit dem Arbeitgeber nicht über die Einrichtung der Einigungsstelle einigen, entscheidet ebenfalls das Arbeitsgericht.



Betriebsvereinbarung sah vorweggenommene Zustimmung des Betriebsrats vor

Im genannten Fall hatte die Einigungsstelle einen Spruch zum Thema „Betriebsvereinbarung über Grundsätze der Erstellung von Dienstplänen“ gefällt. Allerdings stritten sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat darüber, ob dieser Einigungsstellenspruch wirksam ist. In diesem war unter anderem auch die Beteiligung des Betriebsrats bei der Erstellung und Genehmigung von Dienstplänen und Schichtplänen geregelt.

Der Spruch der Schiedsstelle sah aber auch Sonderregelungen für Eilfälle vor. In solchen Fällen sollte der Arbeitgeber laut Einigungs-

stellenspruch auch notwendige Dienstplanänderungen ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Betriebsrats vornehmen können. Die Regelung sah vor, dass die Zustimmung des Betriebsrats als im Voraus erteilt galt.

Betriebsrat hielt Regelung für unzulässig

Nachdem der Einigungsstellenspruch dem Betriebsrat zugestellt worden war, erhob der Betriebsrat eine Feststellungsklage beim Arbeitsgericht. Er beehrte die Feststellung, dass der Spruch der Einigungsstelle über die Gestaltung und Verbindlichkeit der Dienstpläne unwirksam ist. Der Betriebsrat hatte in allen 3 Instanzen Erfolg.

BAG bestätigt Mitbestimmungsrecht

Die BAG-Richter bestätigten zunächst, dass der Betriebsrat bei der Ausgestaltung von Schichtplänen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Arbeitgeber darf den Einigungsstellenspruch nicht vorzeitig durchführen

Die Richter bestätigten weiter, dass der Arbeitgeber vor einer Entscheidung der Schiedsstelle den Schichtplan nicht durchführen darf. Das Mitbestimmungsrecht gilt auch in Eilfällen.

Einigungsstelle überschritt ihre Kompetenzen

Neben einigen anderen Fehlern stellte das Gericht fest, dass das vorgesehene Verfahren für Eilfälle unwirksam ist. Es krankte zum Beispiel daran, dass nicht konkret festgelegt wurde, nach welchen Kriterien Beschäftigte in Eilfällen eingesetzt werden.

Es hätte festgelegt werden müssen, nach welchen Kriterien der Arbeitgeber sein Direktionsrecht bei der Heranziehung von Arbeitnehmern in Eilfällen ausübt.

Einigungsstelle hebte Mitbestimmungsrecht aus

Entscheidend war aber, dass die festgelegte vorweggenommene Zustimmung des Betriebsrats in Eilfällen faktisch dazu führt, dass das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats durch den Spruch der Einigungsstelle ausgehebelt wird.

→ FAZIT

Genaues Hinschauen lohnt sich

Einigungsstellen entscheiden nicht immer fehlerfrei. Prüfen Sie sehr kritisch, ob möglicherweise Ihr Mitbestimmungsrecht verletzt wird.

Gesunde Schicht | Lesezeit 3 Minuten

6 Tipps, wie die Gesundheit von Kollegen in Schichtarbeit gefördert werden kann

Als Betriebsrat möchten Sie die Gesundheit Ihrer Kollegen aktiv unterstützen, gerade weil die Schichtarbeit Belastungen wie Schlafstörungen, unregelmäßige Ernährung und Probleme im Sozialleben mit sich bringt. In der nachfolgenden Übersicht finden Sie 6 Ansatzpunkte, die sich in der Praxis bewährt haben, um Schichtarbeit so gesund wie möglich zu gestalten, und 2 konkrete Unternehmensbeispiele. Lassen Sie sich inspirieren!

Die Gesundheit von Schichtkollegen zu fördern ist auf den ersten Blick nicht leicht. Sie können an vielen Angeboten nicht regelmäßig teilnehmen und oft kein Hobby pflegen, z. B. die Mitgliedschaft

in einem Musikverein. Zudem leidet der Schlaf, und auch die Ernährung ist gerade in der Nachtschicht schwierig. Das Gute: Es gibt Möglichkeiten, die Gesundheit trotz Schichtarbeit zu fördern.



Übersicht: 6 Impulse für eine gesunde Schichtarbeit



Nr.	Impuls – Besprechen Sie als Betriebsrat die Impulse mit Ihrem Arbeitgeber
1	Schichtpläne ergonomisch gestalten: Gut für die Gesundheit ist es, wenn weniger Nachtschichten aufeinander erfolgen und mehr Ruhephasen eingeplant werden. Eine ausführliche und neu aufgelegte Information zum Thema Schichtplanung finden Sie auf der Homepage der DGUV: https://kurzlinks.de/rvkk . WICHTIG: Besonders gut ist die Checkliste in der Broschüre, mithilfe derer alle Aspekte von Schichtarbeit beleuchtet werden.
2	Arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten: Speziell für die Nachtarbeit sind arbeitsmedizinische Untersuchungen wichtig und vorgeschrieben, § 6 Abs. 3 ArbZG. Regen Sie an, dieses Angebot für die betroffenen Kollegen auszubauen.
3	Schlaf und Erholung fördern: aber nicht durch TV, Handy und Spielkonsole, sondern durch echte Pausen und guten Schlaf. Empfehlungen gibt die Deutsche Gesellschaft für Schlafforschung und Schlafmedizin: https://kurzlinks.de/r72s . Zudem gibt es einen Selbstcheck zum Thema Schlaf, https://vbg-schlafometer.de/ , der durch eine Beratung beim Betriebsarzt ergänzt werden kann.
4	Ernährung: Eine gute Ernährung – und besonders eine regelmäßige – ist für Schichtarbeiter wichtig, gerade in der Nachtschicht. Häufig fehlt den Kollegen das Wissen, wie sie das bewerkstelligen können. Hier können Sie nachhelfen. Bestellen Sie kostenlos den Flyer: https://kurzlinks.de/jzlo
5	Bewegungs- und Sportangebote flexibel gestalten: Nicht jeder geht gern allein ins Fitnessstudio. Daher sind gemeinsame, wechselnde Angebote, wie etwa ein Nordic-Walking-Kurs, ein passendes Angebot für Schichtarbeiter. Fragen Sie bei Ihren Kollegen nach den Interessen.
6	Psychische Gesundheit unterstützen: Gerade die Arbeit in der Nachtschicht bringt Studien zufolge ein höheres Risiko für Depressionen mit sich. Es ist wichtig, dass die Kollegen mehr über psychische Erkrankungen und die Förderung der Gesundheit wissen. Bilden Sie z. B. für jede Schicht Ersthelfer zur psychischen Gesundheit (www.mhfa-ersthelfer.de) aus. Eine weitere Möglichkeit ist dieses Angebot: https://moodgym.de/

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



BEISPIEL

2 Beispiele aus der Praxis

VW zeigt, dass mehr Flexibilität auch in der Schicht möglich ist. So teilen sich z. B. Mütter eine Schicht, um so Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Vielleicht inspiriert auch Sie und Ihren Arbeitgeber diese Idee: <https://kurzlinks.de/ya56>

Einer der größten Automobilzulieferer in Deutschland: Bei Einführung eines verbesserten Schichtsystems wurden die Kollegen aktiv begleitet. Sie haben Schlaf- und Wohlbefinden in Protokollen dokumentiert und anschließend über Schichtvarianten abgestimmt. Ergebnis: deutlich mehr Gesundheit und Zufriedenheit bei den Kollegen, die im Schichtsystem arbeiten.

Eingliederung nach Krankheit | Lesezeit 4 Minuten

Schichtarbeit und BEM: Ihr Wissen als BR zählt

Kollegen, die aufgrund längerer oder wiederholter Krankheit im BEM sind, können oft nicht einfach wieder mit der Schichtarbeit beginnen. Grund ist, dass gerade die Nachtschicht den natürlichen Schlaf-Wach-Rhythmus stört und dies für die Erholung oder auch bei chronischen Erkrankungen nicht machbar ist. Beschäftigen Sie sich als Betriebsrat mit einem in der Praxis herausfordernden Thema und unterstützen Sie mit Ihrem Wissen Ihre Kollegen.

Jeder Arbeitsmediziner bestätigt es Ihnen: Schichtarbeit, vor allem in der Nacht, belastet das Herz-Kreislauf-System, den Stoffwechsel und die Psyche. Kollegen mit chronischen Erkrankungen wie Diabetes, Herz-Kreislauf-Leiden, Schlafstörungen oder psychischen Erkrankungen reagieren besonders empfindlich und können nicht mehr einfach zurück ins Schichtsystem.

BEM und Schicht

Wenn ein Kollege, gerade nach längerer Krankheit, ins BEM kommt, hat er oft noch nicht die volle Belastbarkeit zurückgewonnen. Wird er sofort wieder in den alten Schichtplan eingegliedert, besteht ein Risiko für einen Rückfall. Deshalb ist es ggf. wichtig, den Kollegen zunächst von der Schichtarbeit freizustellen.

Wie können Sie Ihre Kollegen unterstützen?

Als Betriebsrat haben Sie nach § 87 BetrVG bei Arbeitszeitfragen ein Mitbestimmungsrecht. Das bedeutet: Sie können mit dem Arbeitgeber verbindliche Regelungen treffen, um BEM-Beschäftigte zu entlasten. 5 Maßnahmen finden Sie in der Übersicht.



BEISPIEL

Schicht und Diabetes mellitus II (Blutzucker)

Eine Kollegin erkrankt an Diabetes, fällt längere Zeit aus, da sie ihre Zuckerwerte nicht in den Griff bekommt. Nun soll sie wieder eingegliedert werden. Während ihrer Genesungszeit und in der Reha hat sie einen strengen Tagesrhythmus eingehalten: vom Aufstehen über die Mahlzeiten bis zum Schlaf. So konnte sie starke Blutzuckerschwankungen vermeiden. Nach der zweiten Spätschicht hat sie wieder einen Zuckerschok und bricht fast zusammen. Sie kann momentan nicht zu wechselnden Arbeitszeiten arbeiten, sondern braucht einen klaren Ablauf, um ihre Gesundheit nicht zu gefährden.

Im Rahmen des BEM wird beschlossen, dass die Kollegin die nächsten 6 Monate nur in der Frühschicht arbeitet.



FAZIT

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Für Sie als Betriebsrat gilt: Schichtarbeit ist ein Gesundheitsthema. Kollegen, die sich im BEM befinden oder chronisch erkrankt sind, brauchen besondere Rücksicht.

Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber können Sie für Ihre Kollegen Lösungen schaffen, die Belastungen reduzieren, die Beschäftigungsfähigkeit sichern und trotzdem die Genesung fördern.



Übersicht: 5 Maßnahmen, wenn Arbeit und Schicht nicht mehr geht



Sprechen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber folgende Maßnahmen durch

Nr.	Maßnahme
1	Stabilisierungsphase: Treffen Sie eine klare Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber, dass nach Abschluss eines BEM für einen Zeitraum von z. B. 6 Monaten keine Schichtarbeit vorgesehen ist. Das ermöglicht eine stabile Rückkehr. Der BEM-Berechtigte kann selbst wählen, ob er dauerhaft in die Früh- oder Spätschicht möchte.
2	Altersregelungen: Möglich ist, Kollegen ab einem bestimmten Alter (z. B. 55 Jahre) per Betriebsvereinbarung von Nacht-/Schichtarbeit freizustellen.
3	Attest vom Betriebsarzt: Per BV kann auch geregelt werden, dass Kollegen mit attestierten gesundheitlichen Einschränkungen dauerhaft aus der Schicht genommen werden.
4	Teilschichtmodelle: Anstatt 5 Tage die Woche im Schichtrythmus zu bleiben, können durch flexible Arbeitszeitmodelle auch Teilschichtmodelle von z. B. 2 Tagen Spätschicht möglich werden.
5	Eingliederungszuschuss: Wenn nichts mehr geht und der BEM-Berechtigte nicht mehr im Schichtsystem arbeiten kann, ggf. durch die Erkrankung auch eine Behinderung/Schwerbehinderung hat, dann kann Ihr Arbeitgeber eine neue Stelle schaffen und bei der Agentur für Arbeit einen Eingliederungszuschuss beantragen. Mehr Informationen dazu finden Sie auf der Website von Rehadat: https://kurzlinks.de/1nv5

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Rahmenbedingungen gestalten | Lesezeit 3 Minuten

Nutzen Sie die Vorlage für Ihre Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit

Ergänzen Sie diese Vorlage um die betriebspezifischen Punkte.



Muster: Betriebsvereinbarung „Schichtarbeit“



Zwischen dem Arbeitgeber ..., vertreten durch ..., und dem Betriebsrat, vertreten durch ..., wird zum Thema Schichtarbeit folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Ziel der vorliegenden Betriebsvereinbarung „Schichtarbeit“ ist es, die betriebliche Arbeitszeit neu zu gestalten und dabei einen Ausgleich zwischen den betrieblichen Notwendigkeiten und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu schaffen. Zudem soll aktiv die Gesundheit der Kollegen gefördert werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die vorliegende Betriebsvereinbarung zum Thema Schichtarbeit gilt für alle Beschäftigten im Betrieb xy (Vollzeit, Teilzeit, Praktikanten, Ferienjobber ...).

§ 2 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt dabei xx Stunden. Die betriebsübliche Arbeitszeit findet generell von Montag bis Freitag statt.

§ 3 Schichtmodell und Pausengestaltung

Die beteiligten Parteien beschließen die Einführung eines Schichtmodells in den nachfolgenden Schichtvarianten:

- Normalschicht: 8:00 bis 16:30 Uhr (inkl. Pause)
- Frühschicht: 6:00 bis 14:30 Uhr (inkl. Pause)
- Spätschicht: 13:30 bis 22:00 Uhr (inkl. Pause)
- Nachtschicht: 22:00 bis 6:30 Uhr (inkl. Pause)

Die Pausen dürfen von den Mitarbeitern in Absprache mit dem Vorgesetzten frei genommen werden.

§ 4 Schichtzulage

Für ihren Einsatz außerhalb der Normalschicht erhalten die Mitarbeiter einen Zuschlag von xx % ihres Stundenlohnes brutto pro verrichtete Arbeitsstunde. Für Arbeiten während der Nachtschicht erhalten die Mitarbeiter einen Zuschlag von xx % ihres Stundenlohnes pro verrichtete Arbeitsstunde.

§ 5 Erstellung der Schichtpläne

Die Schichtpläne sind mit einer Vorlaufzeit von 6 Wochen zu erstellen, um den Mitarbeitern Planungssicherheit für Aktivitäten mit der Familie und Hobbys zu ermöglichen. Der Betriebsrat muss zuvor den aktuellen Schichtplänen zustimmen. Erst dann darf der jeweilige Vorgesetzte die Schichtpläne an die Beschäftigten weiterleiten. Dies betrifft sowohl die Mitarbeiter, die vor Ort im Betrieb sind, als auch die Mitarbeiter, die aufgrund von Krankheit, Urlaub oder weiteren Gründen nicht im Betrieb sind.

§ 6 Mehrarbeit

Wird die tägliche Arbeitszeit überschritten, wird diese Zeit als Mehrarbeit verbucht. Ist diese betriebsbedingt erforderlich, kann durch den Vorgesetzten Mehrarbeit angeordnet werden. In diesem Fall kann die Arbeitszeit am jeweiligen Tag auf höchstens 10 Stunden erhöht werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit ist jedoch auch die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Jede Stunde Mehrarbeit wird vom Arbeitgeber mit xx % des Stundenlohns brutto zusätzlich pro geleistete Stunde vergütet. Die geleisteten Stunden laufen auf ein persönliches Arbeitszeitkonto. Arbeitszeitguthaben aus den bisher bestehenden Arbeitszeitkonten werden auf das Mehrarbeitskonto der jeweiligen Mitarbeiter ohne Zuschläge gebucht.

§ 7 Freizeitausgleich oder Auszahlung

Zeitguthaben können in Form von Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden. Voraussetzung hierfür ist die Zustimmung des Vorgesetzten. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und besteht noch ein Zeitguthaben, wird der Mitarbeiter zum Abbau dieser Mehrstunden freigestellt oder das Zeitguthaben wird mit Vertragsende mit der folgenden Gehaltsabrechnung ausgeglichen.

§ 8 Gesundheitsförderung

Für die Beschäftigten, die im Schichtsystem arbeiten, werden zu den bestehenden Gesundheitsangeboten noch weitere schichtzutragliche Gesundheitsangebote geschaffen. Dazu gehören aufsuchende Gesundheitsangebote am Arbeitsplatz sowie eine Aufklärung über gesundheitsförderndes Verhalten im Schichtsystem.

§ 9 Gesetzliche Regelungen

Im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit sind sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie die des ArbZG, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Mutterschutzgesetzes, zu berücksichtigen.

§ 10 Schlussbestimmungen

Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft. Etwaige bislang im Betrieb geltende Arbeitszeitverordnungen werden durch diese Vereinbarung außer Kraft gesetzt. Diese Betriebsvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Ali, 51, Köln | Lesezeit 1 Minute

„Braucht es ein Lichtkonzept für die Nachtschicht?“

Frage: In unserem Betrieb läuft die Produktion im 3-Schicht-System. Immer häufiger melden Kollegen, dass sie unter starker Ermüdung, Konzentrationsschwächen und Rückenschmerzen leiden, besonders in der Nacht- und Spätschicht. Von einem anderen Betrieb wissen wir, dass die Beleuchtung eine Rolle spielen könnte. Nun fragen wir uns: Welche Bedeutung hat die Beleuchtung speziell im Schichtbetrieb wirklich? Gibt es hier klare Richtlinien oder Vorgaben, die wir im Gespräch mit unserem Arbeitgeber nutzen können?

Antwort: Sie sprechen ein sehr wichtiges Thema an, dem immer noch viel zu wenig Aufmerksamkeit zukommt. Unsere biologischen Vorgänge werden durch Licht gesteuert, daher ist das richtige Licht nachts wichtig für die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden.

Lichtspektrum ist entscheidend

Gerade bei Nachtarbeit ist die richtige Beleuchtung zentral für Wachheit, Konzentration und Gesundheit. Untersuchungen der BAuA zeigen, dass dynamische Beleuchtungssysteme, mit höherem Blauanteil in der Nacht und anpassbarer Intensität, den circa-

dianen Rhythmus positiv beeinflussen und Ermüdung reduzieren. Tagsüber sind andere Lichtanteile nötig als nachts.

Blaues Farbspektrum ist nachts ungesund

Das blaue Licht sorgt dafür, dass die Ausschüttung von Melatonin (Schlafhormon) gebremst wird – ein Grund dafür, warum Schichtarbeiter u. a. schlecht einschlafen können, gerade, wenn sie viel vor elektronischen Geräten sitzen oder nachts unter einer grellen Neonröhre arbeiten.

Gesetzliche Vorgaben

Leider gibt es keine gesetzliche Vorgabe, die die Anforderungen an ein Lichtkonzept bei Schichtarbeit festlegt. Dennoch wird in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.4 „Beleuchtung“ alles zum Thema Licht und Beleuchtung am Arbeitsplatz festgelegt. Als Betriebsrat können Sie darauf hinwirken, dass die Gefährdungsbeurteilung auch den Aspekt Licht und Nachtschicht berücksichtigt, um hier Risiken zu erkennen und zu minimieren.

Empfehlung

Die DGUV hat sich 2024 intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und verschiedene Artikel dazu veröffentlicht, <https://kurzlinks.de/nbq7>. Aktuell gibt es leider noch keine klare Regelung.



Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

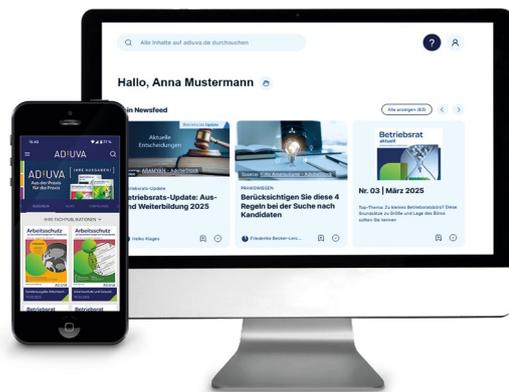
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login.

Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu wichtigen und interessanten Themen!