

Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

SCHLAF UND ARBEIT

gehören mehr zusammen,
als es zunächst den Anschein
hat. Stoßen Sie als Betriebsrat
in Ihrem Betrieb neue
Diskussionen
darüber an.



PRIVATSACHE?!

Ja, Schlaf ist eine private Angelegenheit – hängt aber eng mit den Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zusammen.



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 sowie ausgebildete CDMP.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

wie gut ist Ihr Schlaf? Eine ungewöhnliche Frage in der Arbeitswelt, denn Schlaf gehört zur privaten Lebenswelt. Allerdings ist er eine zentrale Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Ausreichender und erholsamer Schlaf beeinflusst die psychische Stabilität, die Selbstwahrnehmung, das Miteinander im Team und nicht zuletzt das Risiko für Arbeits- und Wegeunfälle.

Gerade deshalb lohnt sich ein genauer Blick auf das Thema, denn Arbeitszeiten, Schichtsysteme, Belastungen und Erholungsmöglichkeiten können entscheidend dazu beitragen, ob Ihre Kollegen sich ausreichend regenerieren können. Für Sie als Betriebsrat gibt es hier viele Mitbestimmungs- und Überwachungsthemen.

Zum Thema Schlaf gibt es seit einigen Jahren zunehmend betriebliche Angebote. Sie können helfen, Wissen zu vermitteln, Belastungen frühzeitig zu erkennen und die Gesundheit der Kollegen langfristig zu stärken. Viel Spaß bei dieser nicht langweiligen Sonderausgabe! 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: ADIUVA Redaktion, erstellt mit KI | 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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Schlaf und Arbeit“ liegt der Ausgabe Nr. 05 | Mai 2026 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Schlaf: ein unterschätzter Faktor im betrieblichen Alltag 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Arbeitszeiten, Gefährdungsbeurteilung – gesunde Arbeitsbedingungen sind Gesetz 4

ARBEITSSICHERHEIT

Unterschätzt: Schlafmangel erhöht das Unfallrisiko 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Neue Erkenntnisse aus der Forschung: Schlafmangel vermindert Arbeitszufriedenheit 6–7

RECHT & URTEILE

Nachtschicht und Betriebsratssitzung – wann dürfen Sie früher nach Hause? 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Schlagen Sie Ihrem Arbeitgeber diese Gesundheitsangebote zum Thema Schlaf vor 9

Die 5 goldenen Regeln der Schlafhygiene 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Arbeitsbedingungen und Schlaf im Blick haben 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Schlechter Schlaf während der Rufbereitschaft am Wochenende – was können wir unserem Arbeitgeber raten?“ 12

Erschöpfte Belegschaft | Lesezeit 4 Minuten

Unterschätzter Faktor: Schlaf ist ein wichtiger Bestandteil gesunder und sicherer Arbeit

Guter Schlaf ist eine grundlegende Voraussetzung für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Konzentration – das wissen heute eigentlich alle Erwachsenen. Dennoch wird das Thema Schlaf in den meisten Betrieben nicht thematisiert oder als Privatsache betrachtet. Dabei zeigen Studien aus Arbeitsschutz und der Schlafforschung deutlich, dass Schlaf sich auf die Arbeit auswirkt. Ebenso tragen Arbeitsbedingungen wie lange Arbeitszeiten, Schichtsysteme, Stress oder ständige Erreichbarkeit dazu bei, dass Kollegen dauerhaft wenig oder zu schlecht schlafen. Was wissen Sie als Betriebsrat über das Thema Schlaf und Arbeit?

Kennen Sie Kollegen, die regelmäßig müde und erschöpft sind? Oder sind Sie selbst oft von der Arbeit müde? Dann geht es Ihnen wie vielen anderen Beschäftigten auch.

Nach einer Befragung der BAuA berichtet rund die Hälfte der Beschäftigten über häufige Müdigkeit oder Erschöpfung während der Arbeit. Gleichzeitig wurde bei etwa jedem 12. Erwerbstätigen bereits eine behandlungsbedürftige Schlafstörung festgestellt. Bei 120 Kollegen sind das mindestens 10 Betroffene, und nicht allen kann man den Schlafmangel ansehen.

Das zeigt: Schlaf bzw. Schlafprobleme sind kein Einzelfall. Auch in Ihrem Betrieb ist ein erheblicher Teil der Kollegen davon betroffen, und dennoch wird das Thema Schlaf nicht im betrieblichen Kontext aufgegriffen. Klar, Schlaf ist Privatsache – allerdings hat es Auswirkungen auf die Arbeit.

Müde? Auch Arbeitsbedingungen wirken auf den Schlaf

Müdigkeit entsteht dabei nicht nur durch private Belastungen wie z. B. zu viel Kaffee oder Sport am Abend, Alkohol oder zu lange Fernsehzeiten.

Auch die Arbeitsbedingungen können eine wichtige Rolle spielen. Früher Arbeitsbeginn, lange Arbeitstage, Überstunden oder wechselnde Schichten erschweren es vielen Kollegen, einen regelmäßigen und erholsamen Schlafrhythmus zu entwickeln.

Gerade für Sie als Betriebsrat lohnt sich deshalb ein genauer Blick auf die Arbeitsorganisation. Wenn Kollegen regelmäßig über Müdigkeit oder Erschöpfung klagen, kann das ein Hinweis auf belastende Arbeitszeiten oder hohe Arbeitsintensität sein. Das führt zu psychischer Erschöpfung und zu Arbeitsunzufriedenheit sowie zu mehr Konflikten. Mehr dazu im Schwerpunkt auf [Seite 6 und 7](#).

Gefahr: Schlafmangel erhöht das Risiko für Fehler und Unfälle

Jeder, der schon einmal zu wenig geschlafen hat, und das auch über eine längere Zeit, weiß, dass sich Schlaf bzw. Schlafmangel auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Während der Nacht regenerieren sich Gehirn und Körper. Informationen werden verarbeitet, das Immunsystem wird gestärkt und Energiereserven werden aufgefüllt.

Fehlt diese Erholung, wirkt sich das schnell auf Aufmerksamkeit und Reaktionsfähigkeit aus. Kollegen, die übermüdet sind, reagieren langsamer und machen häufiger Fehler. Schlafmangel ist folglich ein Sicherheitsrisiko (siehe [Seite 5](#)).

Was Sie als Betriebsrat im Blick behalten sollten

Schlaf ist zwar eine persönliche Angelegenheit, die Rahmenbedingungen werden jedoch häufig im Betrieb geschaffen.

Überprüfen Sie deshalb, ob Ihr Arbeitgeber seinen rechtlichen Aufgaben nachkommt (siehe [Seite 4](#)), und fragen Sie bei den Kollegen nach. Dabei sind folgende Themen interessant:

- Haben Kollegen ausreichend Ruhezeit zwischen 2 Arbeitstagen?
- Werden die Schichtpläne langfristig geplant?
- Gibt es Hinweise auf dauerhafte Übermüdung im Betrieb, z. B. viele Unfälle, Beinaheunfälle oder auch Fehlzeiten?
- Werden Belastungen durch Arbeitszeiten in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt?

Auch Gespräche mit Kollegen können Ihnen wertvolle Hinweise geben. Wenn viele Kollegen über Müdigkeit oder Schlafprobleme berichten, kann das ein Zeichen dafür sein, dass Arbeitszeiten oder Arbeitsorganisation überprüft werden sollten.



HINWEIS

Das eigene Schlafverhalten reflektieren

Viele Menschen unterschätzen, wie stark ihr Schlaf tatsächlich beeinträchtigt ist. Ein kurzer Selbsttest kann helfen, die eigene Schlafsituation besser einzuschätzen. Als Betriebsrat können Sie Kollegen auf einen kostenlosen Online-Selbsttest aufmerksam machen. Unter <https://link.adiiva.de/selbsttestschlaf> können Ihre Kollegen anonym prüfen, wie gut sie schlafen. Solche Angebote können ein guter Einstieg sein, um sich mit dem eigenen Schlafverhalten auseinanderzusetzen. Mehr Tipps finden Sie auf [Seite 9 und 10](#).



FAZIT

Schlafstörungen nehmen zu

Immer mehr Kollegen leiden unter schlechtem Schlaf. Hier hilft es, wenn Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber das Thema aufgreifen und durch Impulse die Kollegen unterstützen.

Arbeitsbedingungen | Lesezeit 4 Minuten

Schlechte Arbeitsbedingungen wirken auf den Schlaf der Kollegen – gehen Sie dagegen vor!

Grundsätzlich ist der Schlaf – ob Qualität oder Dauer – keine Angelegenheit Ihres Arbeitgebers. Niemandem kann oder darf vorgeschrieben werden, wann er ins Bett gehen muss oder wie lange er schlafen sollte. Arbeitsbedingungen sind jedoch eine klare Angelegenheit Ihres Arbeitgebers – und diese können erheblichen Einfluss auf den Schlaf Ihrer Kollegen haben: Denken Sie als Betriebsrat an ständige Überstunden, zu kurze Ruhezeiten, Rufbereitschaft oder ganz klar an Schichtarbeit. Genau hier sollten Sie als Interessenvertretung genauer hinsehen, und das Recht dazu haben Sie!

Auch wenn auf den ersten Blick Schlaf und Arbeit wie Gegensätze wirken, bestehen doch deutliche Zusammenhänge. Arbeit wirkt auf den Schlaf – und Schlaf wirkt auf die Leistungsfähigkeit, die Konzentration und auf das Risiko von Unfällen (siehe [Seite 5](#)).

Die Forschung weiß inzwischen sehr genau, dass es Arbeitsbedingungen gibt, die sich negativ auf die Erholung und damit auch auf den Schlaf auswirken. Jeder Schichtkollege wird bestätigen können, wie schwer es ist, nach der Nachtschicht schnell und erholsam einzuschlafen.

Diese Aufgaben hat Ihr Arbeitgeber

Ihr Arbeitgeber hat die Aufgabe, gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz zu vermeiden. So steht es im § 3 ArbSchG. Tage voller Zeitdruck, Überstunden, ein ungünstiger Schichtwechsel oder ständige Erreichbarkeit sind solche Risiken.

Wer von Ihren Kollegen jeden Tag Überstunden macht und deutlich über 10 Stunden arbeitet, hat zu wenig Erholungszeit. Achten Sie als Betriebsrat darauf, ob Ihr Arbeitgeber diese Überbelastung im Blick hat.

Welche Gesetze muss Ihr Arbeitgeber beachten?

Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Schlaf und psychische Belastungen hängen eng zusammen. Ihr Arbeitgeber muss nach § 5 ArbSchG seit 2013 auch Aspekte der psychischen Belastung durch die Tätigkeit im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung erfassen.

Das ist gerade für Schlaf und Erholungsfähigkeit der Kollegen wichtig, denn dauerhafte Überlastung, Zeitdruck oder eine unklare Arbeitsorganisation können den Kollegen im wahrsten Sinne des Wortes den Schlaf rauben. Gerade durch die Arbeit belastete Kollegen können ihre kreisenden Gedanken oft nicht abstellen und liegen häufig stundenlang wach.

Arbeitszeitgesetz

§ 3 Höchstarbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit von Ihnen und Ihren Kollegen darf grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Als Betriebsrat können Sie dies überwachen, indem Sie sich die Überstundenlisten vorlegen lassen.

§ 5 Ruhezeit

Für den Schlaf und zur Förderung der Erholung legt § 5 ArbZG fest, dass zwischen 2 Arbeitseinsätzen ein Anspruch auf mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit besteht.

§ 6 Schichtarbeit

Da Schichtarbeit besondere Auswirkungen auf Erholung und Schlaf hat, gibt es insbesondere für Nachtschichtkollegen Schutzvorschriften, an die sich Ihr Arbeitgeber halten muss. Dazu gehört auch ein Schichtsystem, das nach aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen organisiert ist. Dazu zählen kurze Zyklen, eine Vorwärtsrotation (Früh-, Spät-, Nachtschicht) sowie längere Erholungszeiten nach der Nachtschicht.

Ihr Einfluss als Betriebsrat

Beim Arbeitsschutz und auch bei der Arbeitszeit haben Sie ein klares Mitbestimmungsrecht und wirken damit auf gesunde und auch schlaffreundliche Arbeitsbedingungen ein.

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Vorgaben hält, und fordern Sie betriebliche Präventionsangebote ein (siehe [Seite 9 und 10](#)).

Ein wichtiger Partner sind hier die gesetzlichen Krankenkassen. Nach § 20 SGB V unterstützen die gesetzlichen Krankenkassen Gesundheitsangebote in der Arbeitswelt, wenn Ihr Betrieb bestimmte Voraussetzungen erfüllt. Laden Sie in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber die häufigsten Krankenkassen zu einem Gespräch ein und fragen Sie nach Angeboten oder Unterstützungsmöglichkeiten.

→ FAZIT

Mitbestimmen und Überwachen

Auch wenn Schlaf im Kern Privatsache bleibt, können Arbeitsbedingungen erheblichen Einfluss darauf haben. Gesunde Arbeitszeiten, ausreichende Ruhezeiten und eine gute Arbeitsorganisation sind daher wichtige Voraussetzungen für Erholung, Leistungsfähigkeit, psychische Stabilität und Arbeitszufriedenheit (siehe [Seite 6 und 7](#)).

Als Betriebsrat haben Sie die Möglichkeit, dieses Thema aufzugreifen und den Blick auf gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu lenken. Gleichzeitig können Sie Impulse für freiwillige Präventionsangebote setzen. Davon profitieren am Ende sowohl die Kollegen als auch Ihr Arbeitgeber.

Risiko Schlafmangel | Lesezeit 3 Minuten

Müdigkeit am Arbeitsplatz – ein unterschätztes Unfallrisiko und eine Gefahr für alle

Viele Arbeitsunfälle haben eine Ursache, über die im Betrieb selten gesprochen wird: Müdigkeit und Schlafmangel. Wussten Sie, dass Experten davon ausgehen, dass etwa 13–15 % der Arbeitsunfälle und sogar 15–20 % der Verkehrsunfälle auf Übermüdung zurückzuführen sind? Müdigkeit kommt von zu wenig oder zu schlechtem Schlaf. Ein bisher noch unterschätztes und doch bekanntes Thema im Arbeits- und Gesundheitsschutz, das für Sie als Betriebsrat und auch für Ihre Kollegen wichtig ist – denn wer dauerhaft müde ist, gefährdet nicht nur sich selbst.

Jeder, der kleine Kinder hat, kennt das Gefühl von Schlafmangel. Doch nicht nur Eltern kleiner Kinder schlafen schlecht, auch Frauen in den Wechseljahren oder Menschen, die sehr gestresst sind. Welcher Grund auch immer für den Schlafmangel verantwortlich ist: Schlafmangel wirkt direkt auf das Gehirn. Aufmerksamkeit, Reaktionsfähigkeit und Entscheidungsvermögen nehmen ab. Typische Symptome sind:

- schwere Augenlider
- häufiges Gähnen
- Konzentrationsprobleme
- ein „dicker Kopf“ und verlangsamtes Denken

Gerade bei Tätigkeiten mit Maschinen, Fahrzeugen oder sicherheitsrelevanten Entscheidungen kann das schnell gefährlich werden. Kollegen, die übermüdet arbeiten, übersehen leichter Risiken oder reagieren zu spät.

Gefahr für sich und andere

Übermüdung ist nicht nur ein persönliches Thema. Gerade am Arbeitsplatz kann sie auch Kollegen gefährden. Ein kurzer Moment der Unachtsamkeit reicht – und schon ist ein Unfall passiert. Manchmal hat dies kaum Folgen, doch gerade Kollegen, die Flurfahrzeuge steuern, können andere und sich selbst ernsthaft verletzen.

Besonders tückisch ist der Sekundenschlaf. Dabei schlafen Betroffene für wenige Sekunden ein, oft ohne es zu merken. In dieser Zeit arbeitet oder fährt man praktisch „blind“.

Nehmen Sie als Betriebsrat auch Beinahe-Unfälle in den Blick

Bevor ein schwerer Unfall passiert, gibt es häufig Warnsignale. Beinahe-Unfälle zeigen, dass die Aufmerksamkeit bereits nachlässt. Kennen Sie solche Beispiele auch aus Ihrem Betrieb?

- Ein Staplerfahrer übersieht beim Rangieren fast einen Kollegen.
- Ein Bedienfehler wird im letzten Moment korrigiert.
- Jemand erschrickt, weil er kurz „weggenickt“ ist.

Solche Situationen sollten im Betrieb ernst genommen werden. Sie sind oft ein Hinweis auf Überlastung oder mangelnde Erholung. Fragen Sie Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit, wie viele der Arbeitsunfälle im Jahr 2025 in Ihrem Betrieb möglicherweise aufgrund von Müdigkeit geschehen sind.

Schlechte Arbeitsbedingungen – mehr Unfälle

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Ein Kollege hat mehrere Tage lang Überstunden gemacht und in der Nacht nur 5 Stunden

geschlafen. Am nächsten Morgen steht er an einer Maschine. Die Augen sind schwer, die Gedanken wirken langsam. Beim nächsten Arbeitsschritt greift er kurz unkonzentriert nach einem Bauteil und bemerkt erst im letzten Moment, dass seine Hand gefährlich nah an ein bewegliches Maschinenteil gerät. Er zieht sie rechtzeitig zurück – nur sein Arbeitshandschuh bleibt in der Maschine hängen.

Gemeinsam ins Handeln kommen

Sprechen Sie als Betriebsrat das Thema Schlaf, Unfälle und betriebliche Gesundheitsförderung im nächsten ASA an. Gemeinsam können Sie mit Ihrem Arbeitgeber viel bewirken. Davon profitiert auch Ihr Arbeitgeber, denn weniger Unfälle und leistungsfähige Mitarbeiter liegen im Interesse jedes Arbeitgebers. Klären Sie gemeinsam:

- **Arbeitsbedingungen:** Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtpläne und Ruhezeiten sollten ausreichend Erholung ermöglichen (siehe [Seite 4](#)).
- **Sensibilisierung im Betrieb:** Beschäftigte sollten über die Risiken von Müdigkeit und die Bedeutung von Schlaf informiert werden (siehe [Seite 10](#)).
- **Gesundheitsangebote nutzen:** Seminare, Aktionen oder Beratungsangebote zum Thema Schlaf und Erholung können helfen, die Schlafqualität zu verbessern (siehe [Seite 9](#)).
- **Beinahe-Unfälle ernst nehmen:** Eine offene Meldungskultur hilft, Risiken frühzeitig zu erkennen.



Unfälle vermeiden
mit einem klaren Kopf

Neue Erkenntnisse | Lesezeit 8 Minuten

Wussten Sie, dass unausgeschlafene Kollegen einen Einfluss auf das Betriebsklima haben?

Schlaf ist für das gesundheitliche Befinden und auch für die Konzentration Ihrer Kollegen entscheidend. Doch was hat Schlaf mit Arbeitszufriedenheit, Burnout und dem Betriebsklima zu tun? Mehr, als Ihnen momentan vielleicht bewusst ist. Für Sie als Betriebsrat lohnt sich ein genauer Blick, denn Schlafprobleme sind nicht nur ein individuelles Thema. Häufig hängen sie mit Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und psychischer Belastung zusammen. Die aktuelle Studie „Der Einfluss von Schlaf auf die Arbeitszufriedenheit“ aus der Fachzeitschrift *Frontiers in Public Health* macht deutlich, wie stark Schlafqualität, psychische Ressourcen und Arbeitszufriedenheit miteinander verknüpft sind. Für Sie als Interessenvertretung ein spannendes Thema.

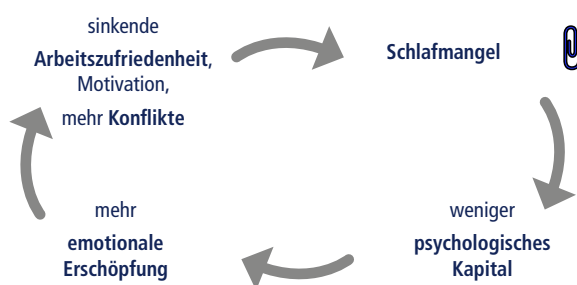
War Ihnen klar, dass Schlaf sich nicht nur auf Risiken wie Müdigkeit oder Arbeitsunfälle, das persönliche Wohlbefinden oder die Leistungsfähigkeit auswirkt? Die Forschung zeigt, dass Schlaf bzw. der Mangel daran deutlich massiver in der Arbeitswelt wirkt, als bisher gedacht.

Ihnen als Betriebsrat bieten diese Erkenntnisse neue Grundlagen für das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber. Zeigen Sie auf, wie sehr Schlaf die Motivation, die Zusammenarbeit, eine stabile psychische Gesundheit und das Klima in Ihrem Betrieb beeinflusst.

Wie wirkt Schlafmangel auf die Arbeitszufriedenheit?

In der Studie sprechen die Forschenden von einer Wirkkette:

- **Schlafmangel** hat zur Folge, dass weniger psychologisches Kapital zur Verfügung steht.
- Psychologisches Kapital umfasst **Ressourcen** wie Optimismus, Hoffnung, innere Widerstandsfähigkeit und Selbstwirksamkeit.
- Ist weniger psychologisches Kapital vorhanden, geht dies häufig mit einem Gefühl **emotionaler Erschöpfung** einher.
- Emotionale Erschöpfung lässt die Arbeitszufriedenheit sinken und führt zu **mehr Konflikten und Spannungen** am Arbeitsplatz. Das wiederum begünstigt Schlafmangel.



Schlaf und Arbeitsleben wirken aufeinander

Diese Wirkkette macht klar: Schlaf wirkt indirekt auf die Arbeit ein. Wer von den Kollegen dauerhaft schlecht schläft, verliert wichtige psychische Ressourcen. Diese Ressourcen helfen uns Menschen normalerweise dabei, Herausforderungen zu bewältigen, optimistisch zu bleiben und mit Stress gut umzugehen. Wenn sie schwächer werden, steigt das Risiko emotionaler Erschöpfung. In der Folge sinkt die Zufriedenheit mit der Arbeit. Haben Sie diese Entwicklung in Ihrem Betrieb im Blick?

Schlafmangel ist wie ein Virus

Wenn mehrere Kollegen unter Schlafmangel leiden, verändert sich häufig das soziale Klima innerhalb des Teams: Gereiztheit nimmt zu, Missverständnisse häufen sich und die Zusammenarbeit wird schwieriger. Teams verlieren an Stabilität, weil Geduld und gegenseitige Unterstützung abnehmen.

Damit wird deutlich: Schlaf ist nicht nur ein individuelles Wohlfühlthema, sondern auch ein Faktor für funktionierende Zusammenarbeit und damit für den betrieblichen Erfolg.

BEISPIEL

Praxisfall: Schlafmangel und Arbeitsunzufriedenheit

Paul, 38 Jahre alt, arbeitet in einem mittelständischen Ingenieurbüro. Sein Beruf ist anspruchsvoll. Projekte müssen koordiniert, Bauabläufe geplant und Termine eingehalten werden.

In den letzten Monaten hat sich der Arbeitsdruck deutlich erhöht. Mehrere Projekte laufen parallel und es kommen viele kurzfristige Änderungen dazu. Paul arbeitet häufig bis in den Abend hinein. Viele Abstimmungen erfolgen inzwischen digital, sodass E-Mails und Nachrichten auch spät noch auf seinem Smartphone eingehen. Obwohl er seinen Arbeitstag offiziell beendet hat, beschäftigt er sich gedanklich weiter mit seinen beruflichen Themen, gerade wenn er abends zur Ruhe kommt.

Mit der Zeit beginnt Paul schlechter zu schlafen. Er hat Probleme einzuschlafen und grübelt über Aufgaben nach. Nachts wacht er auf und denkt an Termine oder mögliche Probleme. Am Morgen fühlt er sich nicht mehr wirklich erholt. Zunächst nimmt er diese Veränderungen kaum wahr. Doch nach einigen Wochen bemerkt er, dass ihm Entscheidungen schwerer fallen. Er reagiert schneller gereizt, kleine Probleme wirken plötzlich belastender als früher.

Gleichzeitig verliert er ein Stück seiner Begeisterung für die Arbeit. Projekte, die ihm früher Spaß gemacht haben, empfindet er zunehmend als anstrengend und er ist unzufrieden mit seiner Arbeit.

Ihr Einfluss als Betriebsrat zählt

Das Beispiel macht deutlich: Wenn viele Kollegen regelmäßig erschöpft sind oder schlecht schlafen, braucht es Interessenvertreter wie Sie, die das Thema neu denken und anstoßen. Suchen Sie das

Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber und machen Sie ihm die Wirkungszusammenhänge klar. Nutzen Sie darüber hinaus Ihre Mitbestimmungsrechte. Die folgende Übersicht zeigt Ihnen mögliche Ansatzpunkte.



Übersicht: Arbeitsorganisation gestalten, Schlafmangel vorbeugen

Das hilft Ihrem Arbeitgeber, Ihren Kollegen und somit dem Klima in Ihrem Betrieb

Instrument / rechtliche Grundlage	Wirkweise
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 ArbSchG)	Durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen können Sie nicht nur Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz erkennen, die Schlafprobleme begünstigen, sondern auch die Erschöpfung der Kollegen erheben. Typische Faktoren sind Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsintensität, Unterbrechungen, Zeitdruck, mangelnde Planbarkeit oder ständige Erreichbarkeit. Wenn solche Faktoren dauerhaft auftreten, beeinträchtigen sie nicht nur die Arbeitsleistung, sondern auch die Erholung der Kollegen.
Arbeitszeitgestaltung (ArbZG)	Als Betriebsrat bestimmen Sie mit, wenn es um Arbeitszeiten geht, und Sie wachen über die Einhaltung von Ruhezeiten und Pausen. Dazu gehört eine klare Regelung durch eine Betriebsvereinbarung zum Thema Erreichbarkeit, die durch digitale Endgeräte auch nach Feierabend leichter möglich ist. Hier kann eine Vereinbarung oder auch eine technische Lösung hilfreich und langfristig förderlich sein. Ebenso sollten Sie darauf achten, ob Ihr Arbeitgeber dafür sorgt, dass Ruhezeiten, Pausen und auch Überstunden im Rahmen bleiben.
Psychologische Ressourcen	Die Forschung zeigt, dass Angebote für Kollegen und Führungskräfte zum Thema Stress, Resilienz und positive Psychologie das psychologische Kapital der Kollegen stärken und dass sie dadurch besser mit Belastungen umgehen können.

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

Ihre nächsten 5 Schritte als Betriebsrat

1. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über die Zusammenhänge von Schlaf und Arbeitszufriedenheit.
2. Regen Sie an, das Thema sichtbar zu machen, indem es z. B. eine kleine Befragung gibt, wie gut die Kollegen schlafen oder wie erschöpft sie sich fühlen.
3. Fordern Sie von Ihrem Arbeitgeber, dass er die Führungskräfte über den Faktor Erholung und die Bedeutung von Arbeitsbedingungen für die Arbeitszufriedenheit informiert.
4. Schauen Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber die schlafrelevanten Arbeitsbedingungen wie Überstunden, Ruhezeiten und natürlich psychische Belastungen sowie Konflikte an.
5. Falls es einen Gesundheitstag im Jahr 2026 gibt, könnte das Thema Schlaf und Schlafhygiene hier gut eingeplant werden.



INFO: Public-Health-Studie

Hier finden Sie die Studie zum Nachlesen:

<https://link.adiuva.de/Schlafstudie>



SCHLAF & ARBEITS-
ZUFRIEDENHEIT

→ FAZIT

Schlaf bringt mehr als gedacht!

Die Inhalte machen klar: Schlaf ist damit weit mehr als eine private Angelegenheit. Schlaf ist ein zentraler Baustein für psychische Gesundheit, Motivation und funktionierende Zusammenarbeit im Betrieb.

Es lohnt sich, dass Sie als Betriebsrat die Informationen aus der Forschung an Ihren Arbeitgeber weitergeben und neue Wege gehen.

Betriebsratsvergütung | Lesezeit 3 Minuten

Nachtschicht und Betriebsratssitzung – wann dürfen Sie früher nach Hause?

Guter Schlaf ist auch für Sie als Betriebsratsmitglied wichtig. Sehr positiv ist es daher, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer schon etwas älteren, aber immer noch aktuellen Entscheidung sehr zugunsten von Betriebsratsmitgliedern entschieden hat. Die BAG-Richter betonten, dass auch Betriebsräte Anspruch auf ausreichende Ruhezeiten nach § 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) haben (18.1. 2017, Az. 7 AZR 224/15).

Der Fall: Ein Betriebsratsmitglied arbeitete als Anlagenbediener im Dreischichtbetrieb. In der Nacht vom 16. auf den 17.7.2013 war er für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr morgens eingeteilt. Für den folgenden Tag, den 17.7.2013, war um 13:00 Uhr eine Betriebsratssitzung angesetzt – also außerhalb seiner regulären Arbeitszeit. In der darauffolgenden Nacht sollte er wieder pünktlich um 22:00 Uhr in die nächste Nachtschicht einrücken.

Der Kollege rechnete nach: Hätte er die Nachtschicht vollständig bis 6:00 Uhr morgens durchgearbeitet und dann ab 13:00 Uhr in der Betriebsratssitzung gesessen, die bis 15:30 Uhr dauerte, hätte er bis zum Beginn der nächsten Nachtschicht um 22:00 Uhr keine zusammenhängende Ruhepause von 11 Stunden gehabt. Er entschied sich deshalb, um 2:30 Uhr die Nachtschicht zu verlassen.

Der Arbeitgeber bezahlte weder die Zeit zwischen 3:00 Uhr und 5:00 Uhr, in der der Kollege bereits zu Hause war, noch schrieb er sie auf dem Arbeitszeitkonto gut. Dagegen klagte das Betriebsratsmitglied.

Die Entscheidung: Das Betriebsratsmitglied bekam weitgehend recht. Im Mittelpunkt der Entscheidung standen 2 gesetzliche Regelungen, die Sie als Betriebsratsmitglied kennen sollten.

Diese beiden Paragraphen sind entscheidend

§ 37 Abs. 2 BetrVG besagt, dass nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder für erforderliche Betriebsratstätigkeit von der Arbeit freigestellt werden müssen – und zwar ohne Abzüge beim Lohn. Das BAG stellte klar: Dieser Anspruch gilt auch dann, wenn die Betriebsratstätigkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit anfällt und dadurch die Arbeitsleistung davor oder danach unmöglich oder schlicht unzumutbar wird.

§ 5 Abs. 1 ArbZG schreibt vor, dass Beschäftigte nach dem Ende ihrer täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben müssen. Diese Regelung soll sicherstellen, dass genug Zeit für Erholung, Entspannung und Schlaf bleibt.

Das Gericht musste nun entscheiden: Gilt diese 11-stündige Ruhezeit auch im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeit? Das BAG entschied eindeutig zugunsten des Betriebsratsmitglieds.

Betriebsratstätigkeit ist anspruchsvoll

Die Begründung des Gerichts ist überzeugend und verdient es, genauer betrachtet zu werden: Betriebsratstätigkeit beansprucht Aufmerksamkeit und geistige Leistungsfähigkeit in einem Maß, das der eigentlichen Arbeitsleistung in nichts nachsteht. Hinzu kommt, dass Betriebsratsmitglieder bei Sitzungen außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht frei über ihre Zeit verfügen können – sie erfüllen eine gesetzliche Pflicht im Interesse des Betriebs und der Belegschaft. Das unterscheidet die Betriebsratstätigkeit grundlegend

von einem freiwilligen, privaten Ehrenamt. Deshalb, so das Gericht, muss der Schutzgedanke des § 5 Abs. 1 ArbZG auch hier zum Tragen kommen – unabhängig davon, ob Betriebsratstätigkeit formal als Arbeitszeit gilt oder nicht.

Im konkreten Fall bedeutete das: Nur wenn das Betriebsratsmitglied die Nachtschicht spätestens um 3:00 Uhr beendete, konnte es vor Beginn der Betriebsratssitzung um 13:00 Uhr eine ununterbrochene Ruhephase von 11 Stunden einhalten. Der Arbeitgeber musste ihm daher die Zeit von 3:00 Uhr bis zum regulären Schichtende um 5:00 Uhr – also 2 Stunden – als bezahlte Freistellung auf dem Arbeitszeitkonto gutschreiben.

5 Punkte, auf die es für Sie als Betriebsrat ankommt

- 1. Betriebsratssitzungen außerhalb der Arbeitszeit berühren den Gesundheitsschutz.** Wenn Sie im Schichtbetrieb arbeiten und eine Betriebsratssitzung in Ihre schichtfreie Zeit fällt, dürfen Sie Ihre vorherige Schicht früher beenden – sofern dies erforderlich ist, um eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewährleisten.
- 2. Berechnen Sie Ihre Ruhezeit sorgfältig.** Maßgeblich ist, dass weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit in die elfstündige Ruhezeit fallen. Planen Sie also ausgehend vom Beginn der Betriebsratssitzung 11 Stunden zurück – und legen Sie fest, bis wann Sie spätestens die vorherige Schicht verlassen müssen. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber rechtzeitig über Ihre Absicht.
- 3. Ihr Arbeitgeber muss die versäumten Arbeitsstunden ersetzen.** Die Zeit, die Sie wegen der notwendigen Ruhezeit nicht mehr in der Schicht verbringen konnten, ist keine unbezahlte Abwesenheit. Sie können nach § 37 Abs. 2 BetrVG fordern, dass diese Stunden auf Ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden – als hätten Sie in dieser Zeit gearbeitet.
- 4. Freizeitausgleich geht vor Geldabgeltung.** Wenn Sie außerhalb Ihrer regulären Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teilnehmen, haben Sie nach § 37 Abs. 3 BetrVG einen Anspruch auf entsprechende Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt. Ihr Arbeitgeber darf diesen Anspruch nicht einfach durch eine Geldleistung ersetzen – jedenfalls so lange nicht, wie eine tatsächliche Freistellung betrieblich möglich ist.
- 5. Viele Tarifverträge sehen kurze Ausschlussfristen vor,** innerhalb derer Ansprüche geltend gemacht werden müssen – häufig 2 bis 3 Monate. Machen Sie Ihren Anspruch auf Freizeitausgleich oder Zeitgutschrift rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber klar und deutlich geltend. Eine bloße Anzeige darüber, dass Sie Betriebsratstätigkeit in Ihrer Freizeit erbracht haben, reicht nach der Rechtsprechung nicht aus – Sie müssen erkennbar die Erfüllung des Anspruchs verlangen.

Prävention | Lesezeit 4 Minuten

Gesundheitsimpulse: Guter Schlaf, fitte Kollegen – betriebliche Präventionsangebote nutzen

Die Belastungen sind hoch, ob in der aktuellen Arbeitswelt oder global gesehen. Dies kann ein Grund sein, warum viele Kollegen aktuell schlecht schlafen und erschöpft zur Arbeit kommen. Dabei gibt es inzwischen jede Menge Angebote, die das Thema Schlaf präventiv aufgreifen. Oft fehlt den Kollegen einfach das notwendige Wissen über Schlaf, Schlafhygiene und auch die Begleitung in eine erholsame Nachtruhe. Schlaf ist Privatsache, und dennoch kann Ihr Arbeitgeber im Rahmen des BGM viele positive Impulse setzen. Stoßen Sie das Thema als Betriebsrat an und bringen Sie gleich Vorschläge für Angebote mit ins Gespräch. Ideen und Anregungen finden Sie in diesem Artikel.

Ist Ihnen bewusst, dass wir ungefähr 1/3 unseres Lebens mit Schlafen verbringen? Ein Vorgang, der an sich völlig natürlich abläuft und in verschiedene Phasen gegliedert ist.

Wie funktioniert Schlafen eigentlich genau?

Wir schlafen nicht wirklich die ganze Nacht durch, sondern in ca. 5–6 Schlafzyklen von jeweils etwa 90 Minuten. Dazwischen sind wir kurz wach, erinnern uns am nächsten Tag aber meist nicht mehr daran.

In diesen 90 Minuten schlafen wir unterschiedlich tief. Am Ende und zu Beginn ist der Schlaf leichter, in der Mitte liegt ungefähr die Tiefschlafphase. Je länger die Tiefschlafdauer ist, desto erholt fühlen wir uns am nächsten Tag.

In der ersten Nachthälfte, bis ca. 3:00 Uhr morgens, ist der Tiefschlaf am intensivsten. Daher ist diese Schlafzeit auch so wertvoll. Nach 3:00 Uhr morgens bereitet sich der Körper langsam auf das Aufstehen vor und wir träumen mehr.

Schlaftraining: Wenn es von selbst nicht mehr klappt

Da Schlaf so wichtig für die Gesundheit ist, gibt es verschiedenste Anbieter, die Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber für ein entsprechendes Angebot kontaktieren können.

Dabei sind folgende Angebote besonders empfehlenswert:

- **Seminar „Gesunder Schlaf: Strategien für mehr Wohlbefinden und Lebensqualität“**

Die Unfallkassen Baden-Württemberg bieten z. B. ein Tagesseminar zum Thema „Gesunder Schlaf“ an. Fragen Sie bei Ihrer Unfall-

kasse nach, ob diese ebenfalls ein solches Angebot hat, oder nutzen Sie das Angebot in Karlsruhe. Am 7.5.2026 findet das nächste Seminar statt. <https://link.adiuva.de/Schlafseminar>

- **Fit trotz Schichtarbeit: Schlafstrategien für jede Uhrzeit**

Ebenso gibt es spezielle Angebote für Kollegen, die gegen die innere Uhr arbeiten und im Schichtdienst tätig sind. Dies führt häufig zu Schlafproblemen – daher greift die UKBW das Thema gesondert auf. <https://link.adiuva.de/Schlafseminarschicht>

- **Selbstcheck Schlafometer der VBG**

Ebenso bietet die VBG für Schichtkollegen und alle Interessierten das Schlafometer an. Dabei handelt es sich um einen Selbstcheck mit Tipps rund um das Thema erholsamer Schlaf für (Wechsel-)Schichtarbeitende. www.vbg-schlafometer.de

- **Digitale Gesundheitsangebote (DiGA): Besser schlafen mit Hilfe von Apps**

Inzwischen gibt es immer mehr DiGAs, die das Thema Schlaf aufgreifen und von vielen gesetzlichen Krankenkassen unterstützt werden, d. h., die Kosten werden zum Teil oder vollständig übernommen. Eine solche DiGA ist Somnobia (www.somnobia.de). Dieses Angebot könnte besonders für Kollegen, die im Schichtdienst arbeiten, gut genutzt werden, da es zeitunabhängig ist. Geben Sie diesen Tipp daher insbesondere an diese Kollegen weiter.

- **Aktionstag: Tag des Schlafes am 21. Juni 2026**

Am Tag des Schlafes wird es verschiedene Veranstaltungen von großen Fachgesellschaften wie der Deutschen Gesellschaft für Schlafforschung und Schlafmedizin (DGSM) geben. Den längsten Tag des Jahres können Sie auch in Ihrem Betrieb nutzen und rund um diesen Termin selbst Veranstaltungen organisieren – z. B. einen Vortrag zum Thema Schlaf oder das Angebot eines Schlafcoachings.



→ FAZIT

Schlafangebote machen

Gehen Sie als Betriebsrat auf Ihre BG, auf die Krankenkassen und Ihre regionale Volkshochschule zu und fragen Sie nach Angeboten und den Kosten. So gerüstet können Sie gut vorbereitet mit Ihrem Arbeitgeber über Schlafprävention und Angebote im Rahmen des BGM sprechen und ihn überzeugen.

Schlafhygiene | Lesezeit 4 Minuten

Weil Schlaf die beste Medizin ist: 5 goldene Regeln für einen besseren Schlaf

Im Rahmen des BGM wird in immer mehr Betrieben das Thema Schlaf aufgegriffen. Kein Wunder – immerhin leiden viele Kollegen unter Schlafstörungen. Zu dieser Erkenntnis kamen sowohl die TK als auch die DAK in ihren Reporten. Im Schlaf regenerieren wir Menschen uns, und wer schlecht schläft, ist nicht nur müde, sondern riskiert langfristig seine Gesundheit. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können Sie als Betriebsrat Angebote anregen und den Kollegen in persönlichen Gesprächen gute Impulse mitgeben.

Nicht gut ein- oder durchschlafen zu können, sich im Bett hin und her zu wälzen – wer hat das noch nicht erlebt?

Die Gründe dafür sind vielfältig: Sorgen, Stress oder private/berufliche Belastungen, ein anstrengender Tag etc. Es gibt viele Arten von Schlafstörungen. Viele Menschen leiden zumindest zeitweise unter Ein- oder Durchschlafproblemen. Wenn Schlafstörungen regelmäßig auftreten, sprechen Fachleute von Insomnie. Es gibt eine ganze Reihe an Diagnosen, bei denen der Schlaf betroffen ist, wie z. B. auch die Schlafapnoe, das Restless-Legs-Syndrom oder auch zirkadiane Rhythmusstörungen, von denen Schichtarbeiter häufig betroffen sind.

Schlaf wird nicht überbewertet

Im Gegenteil, die gesundheitliche Wirkung von Schlaf darf niemand unterschätzen, denn guter Schlaf ist die Basis für alles: ein starkes Immunsystem, emotionale Stabilität und Konzentrations-

fähigkeit. Während wir schlafen, werden Zellen repariert und das Gehirn verarbeitet Tageseindrücke, speichert Wissen und räumt auf. Kurz gesagt: Ohne Schlaf läuft nichts.

Schlafhygiene ist so wichtig wie Krafttraining und ausgewogene Ernährung

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ermöglicht Ihr Arbeitgeber vielleicht den Kollegen, an verschiedenen Sport- und Bewegungsangeboten teilzunehmen oder auch eine Ernährungsberatung in Anspruch zu nehmen. In diesem Rahmen könnte auch das Thema Schlafhygiene seinen Platz finden.

Oder Sie geben als Betriebsrat in Ihren Gesprächen, wenn es passend ist, die 5 goldenen Regeln der Schlafhygiene an die Kollegen weiter, z. B. in Form einer Postkarte, die über Ihren Arbeitgeber im Rahmen des BGM gedruckt wird. So eine Aktion würde auch gut zum nächsten Gesundheitstag passen.



Übersicht: Die 5 goldenen Regeln für einen besseren Schlaf

Geben Sie als Betriebsrat Ihren Kollegen folgende Informationen an die Hand



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Schlaf ist die beste Medizin!

Als euer Betriebsrat arbeiten wir an gesunden Arbeitsbedingungen, die sich auch auf euren Schlaf auswirken. Darüber hinaus wollen wir euch folgende Impulse mitgeben, denn Schlafhygiene und damit Gesundheitsförderung beginnt im eigenen Schlafzimmer. Oft helfen schon kleine Veränderungen, um die persönliche Schlafqualität deutlich zu verbessern.

Probiert es aus!

Euer Betriebsrat

PS: Gerne könnt ihr uns auch eure Einschlaf Tipps mitteilen, die wir dann im Intranet veröffentlichen werden.

- Licht dimmen und Blaufilter nutzen!** Grelles Licht und auch das blaue Licht von Bildschirmen, ob Handy, Fernseher oder Monitor, hemmen das Schlafhormon Melatonin. Nutzt daher die Möglichkeit und schaltet den Blaufilter an euren Geräten ein, dämmt euer Licht oder versucht, 60 Minuten vor dem Zubettgehen alle Bildschirme auszuschalten.
- Leichtes Essen am Abend!** Schwere und fettige Mahlzeiten am späten Abend zwingen Bauch und Darm zur Nachtschicht und das verhindert einen tiefen und erholsamen Schlaf. Am besten esst ihr 2–3 Stunden vor dem Zubettgehen das letzte Mal.
- Die richtige Raumtemperatur ist entscheidend!** Die ideale Schlaftemperatur liegt zwischen 16 und 18 Grad. Ein zu warmer Raum verhindert, dass die Körperkerntemperatur absinkt. Also: Raum vor dem Schlafen gut lüften.
- Kaffee nur in Maßen!** Koffein, Taurin oder auch Tein wirkt oft länger, als man denkt. Die Halbwertszeit beträgt ca. 5–6 Stunden. Wer um 22:00 Uhr schlafen will, sollte nach 15:00 Uhr auf Espresso & Co. sowie auf Energydrinks verzichten.
- Rituale sind wichtig!** Für unsere Gesundheit sind Routinen wichtig. Daher ist es sinnvoll, immer zu ähnlichen Uhrzeiten ins Bett zu gehen, wenn der Arbeitsalltag es zulässt. Ebenso helfen kleine Rituale, wie eine Entspannungsübung oder 5 Minuten lesen, unserem Geist und Körper zu signalisieren: „Jetzt ist Feierabend.“

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

Alles im Blick | Lesezeit 4 Minuten

Checkliste Schlaf: Verschaffen Sie sich als Betriebsrat einen Überblick

Ausreichender und erholsamer Schlaf ist eine zentrale Voraussetzung für Gesundheit, Leistungsfähigkeit, psychische Stabilität und sicheres Arbeiten. Müdigkeit und Tagesschläfrigkeit erhöhen nachweislich das Risiko für Arbeits- und Wegeunfälle, wirken sich auf die Arbeitszufriedenheit sowie auf die Gesundheit aus. Die folgende Checkliste hilft Ihnen, sich einen umfassenden Überblick über die Situation in Ihrem Betrieb zu verschaffen. Die Fragen können Sie bei Begehungen, bei Gesprächen mit den Kollegen oder im ASA stellen. Nutzen Sie die gesammelten Informationen, um mit Ihrem Arbeitgeber über das Thema zu sprechen und ihn zu überzeugen.



Checkliste: Schlaf und Arbeit ganzheitlich erfassen

Alle Themen, die auf Schlaf einwirken, finden Sie in dieser Checkliste



Nr.	Inhalt	Ergebnis
Arbeitsschutz und organisatorische Aspekte		
1	Werden in der Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Betrieb die Aspekte Müdigkeit, Ermüdung und Schlafdefizit berücksichtigt? Gibt es konkrete Fragen an die Kollegen dazu?	
2	Werden Schichtarbeit, besonders Nachtarbeit, und auch lange Arbeitszeiten in der Gefährdungsbeurteilung gesondert bewertet?	
3	Werden Arbeits- und Wegeunfälle auch auf den Aspekt Müdigkeit/Schlafdefizit hin untersucht und entsprechend dokumentiert?	
4	Gibt es Befragungen der Kollegen, die auch das Thema Müdigkeit oder Schlafmangel erheben?	
5	Wird in einem Gremium (ASA oder Steuerkreis Gesundheit) über das Thema Ermüdung und Schlaf gesprochen und sich ausgetauscht?	
Arbeitszeitgestaltung		
6	Werden die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten und wachen Sie als Betriebsrat über die Einhaltung?	
7	Werden Arbeitszeiten und natürlich Überstunden systematisch erfasst und ausgewertet?	
8	Trifft Ihr Arbeitgeber Maßnahmen, um Überstunden zu reduzieren? Welche?	
9	Wird bei Schichtarbeit eine gesundheitsgerechte Schichtplanung (z. B. vorwärts rotierende Schichten) umgesetzt?	
10	Haben die Kollegen ausreichende Ruhezeiten zwischen den Schichten?	
11	Werden die Kollegen über gesundheitliche Auswirkungen von Schichtarbeit und Schlafmangel informiert, z. B. in einer gesonderten Schulung?	
12	Gibt es Möglichkeiten zur Regeneration nach Nachtarbeit (z. B. längere Ruhezeiten)?	
13	Werden Pausenregelungen eingehalten und praktisch ermöglicht?	
Arbeitszufriedenheit		
14	Wurde der Zusammenhang zwischen Schlafmangel, psychologischen Ressourcen und Arbeitszufriedenheit im Betrieb besprochen?	
15	Wird die Arbeitszufriedenheit der Kollegen regelmäßig erhoben?	
16	Werden familiäre Belastungen (z. B. Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern) in der Arbeitsplanung berücksichtigt (Gleitzeit, „Mamaschicht“, Homeoffice ...)?	
Prävention		
17	Gibt es ein regelmäßiges betriebliches Gesundheitsangebot, bei dem die Kollegen über Schlafgesundheit, Schlafhygiene und den Umgang mit Müdigkeit informiert werden?	
18	Gibt es Gesundheitsangebote, die auch die Gesundheitskompetenz der Kollegen hinsichtlich Stress, Resilienz und Optimismus stärken, um besser mit Belastungen umgehen zu können?	
19	Werden die Kollegen bei möglichen schlafbezogenen Erkrankungen (z. B. Schlafapnoe, Depressionen, Burnout, Restless-Legs-Syndrom) unterstützt, z. B. durch eine arbeitsmedizinische Beratung beim Betriebsarzt?	
20	Gibt der Betriebsarzt anonymisierte Rückmeldung, ob er Kollegen betreut, die Medikamente mit möglicher Müdigkeitswirkung einnehmen?	
Sicherheit und Fürsorge		
21	Gibt es bei sehr langen oder belastenden Arbeitstagen Unterstützungsangebote für den Heimweg (z. B. Fahrgemeinschaften, Taxiregelungen, Ruheräume)?	
22	Wird bei hoher Belastung durch außergewöhnliche Lebenssituationen oder auch Mehrfachjobs betriebliche Unterstützung angeboten, z. B. psychosoziale Beratung, Anpassung der Arbeitszeiten etc.?	

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

Umut, 48, Dresden | Lesezeit 1 Minute

Schlechter Schlaf während der Rufbereitschaft

In unserem Betrieb gibt es für einige Kollegen regelmäßig Rufbereitschaft, meist am Wochenende. Manche dieser Kollegen berichten uns als Betriebsrat, dass sie in diesen Zeiten schlechter schlafen, weil jederzeit, auch nachts, ein Anruf kommen kann. Diese Kollegen kommen dann müde aus dem Rufbereitschaftswochenende. Sie bekommen jedoch keinen Ausgleich, da unser Arbeitgeber die Auffassung vertritt, dass Rufbereitschaft keine Arbeitszeit sei und die Kollegen deshalb keinen Anspruch auf Überstunden oder Erholungszeiten haben. Was können wir als Betriebsrat hier tun?

Antwort: Vorweg zur kurzen Information: Arbeitsrechtlich wird zwischen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterschieden. Bei der Rufbereitschaft können sich Kollegen grundsätzlich an einem Ort ihrer Wahl aufhalten, was meistens die eigenen vier Wände sind. Sie müssen lediglich erreichbar sein und bei Bedarf die Arbeit aufnehmen. Deshalb gilt diese Zeit nach dem Arbeitszeitgesetz zunächst als Ruhezeit und nicht als Arbeitszeit. Erst wenn tatsächlich ein Einsatz erfolgt, zählt diese Zeit als Arbeitszeit und muss durch Ihren Arbeitgeber entsprechend vergütet oder ausgleichen werden.

Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Auch wenn Rufbereitschaft rechtlich zunächst als Ruhezeit gilt, bedeutet das nicht, dass sie im Betrieb völlig frei geregelt werden kann. Für Sie als Betriebsrat gibt es mehrere Ansatzpunkte, um die Interessen Ihrer Kollegen zu vertreten.

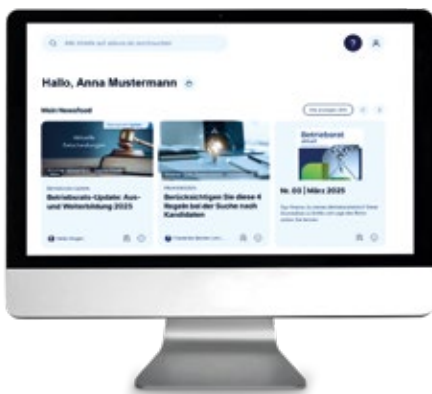
Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Dazu gehören auch Regelungen zur Rufbereitschaft, etwa wann sie stattfindet, wie oft einzelne Kollegen eingeteilt werden oder wie kurzfristig Einsätze erfolgen können. In vielen Betrieben werden hierzu Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Auch die Gefährdungsbeurteilung in Betracht ziehen

Gerade wenn Kollegen berichten, dass sie während der Rufbereitschaft schlecht schlafen oder sich ständig in Alarmbereitschaft fühlen, kann es sinnvoll sein, diese Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu thematisieren.

Auch psychische Belastungen durch Arbeitsorganisation müssen im Arbeitsschutz berücksichtigt werden. Hier können Sie sich als Betriebsrat auf den § 5 ArbSchG stützen und hier Ihren Arbeitgeber auffordern, tätig zu werden.

Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

- Ausgabenarchiv
- Digital lesbare Beiträge
- Volltextsuche in allen Ausgaben und Arbeitshilfen
- Arbeitshilfen als Sofort-Downloads
- Expertenkontakt

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



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