

## Schichtarbeit

### Inhalt

1 Gesetzliche Regelungen der Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit.....	1
Arbeitsschutz- und Ausgleichsregelungen für den Einzelnen.....	2
Ausgleich für Nachtarbeit.....	2
Anspruch auf Tagarbeit.....	2
2. Beispiele für Schichtarbeitspläne.....	2
Probleme / Konflikte bezüglich Schichtarbeit.....	2
3 Häufigkeit von Schicht- und Nachtarbeit.....	2
4. Gesundheitliche Belastung durch Schicht- und Wochenendarbeit.....	2

### 1 Gesetzliche Regelungen der Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit

In Deutschland unterliegt die betriebliche Arbeitszeit (nicht die individuelle) der Gewerbeaufsicht und ist damit genehmigungspflichtig. Eine Ausweitung der Betriebszeiten ist anzeigepflichtig und das Gewerbeaufsichtsamt kann eine Genehmigung verweigern. Allerdings geht es bei diesem Verfahren nicht um Arbeitsschutz, sondern um die Auswirkungen auf die Allgemeinheit. Das heißt bspw., dass das Amt die Erlaubnis zur Nachtarbeit aufgrund von Lärmbelastungen verweigern kann. Möglicherweise auch, wenn in Gefahrenbetrieben nachts keine Feuerwehr verfügbar ist, o.ä.

Ansonsten unterliegt die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeiten der Freiheit des Unternehmers (ist dabei mitbestimmungspflichtig / Betriebsrat).

Einzig die Sonntagsarbeit ist nach dem § 9 Arbeitszeitgesetz zwischen 0 und 24 Uhr „grundsätzlich“ verboten. Es gibt zunehmend Ausnahmen, so branchenbezogene oder welche für Betriebe, in denen mehrschichtig gearbeitet wird. Dort kann der Zeitraum um bis zu 6 Stunden vor- oder nachverlegt werden, wenn der Betrieb für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden ruht. Etwa eine 24stündige Betriebspause zwischen Samstagabend und Sonntagabend.

Oder der Betrieb muss nachweisen, dass eine Unterbrechung der Produktion den Einsatz von mehr Arbeitern als bei durchgehender Produktion erfordern würde.

Individuell sind mindestens 15 Sonntage im Jahr definitiv ohne Arbeit laut § 11. ArbZG.

§ 12 sieht lediglich für einige wenige Branchen eine Reduzierung dieser Mindestzahl an freien Sonntagen vor. Möglich ist das aber nur durch einen Tarifvertrag, nicht durch eine Regelung in Ihrem Arbeitsvertrag (grob sind dies Unterhaltungsbetriebe, Tierhaltung und Seeschifffahrt).

Ansonsten kann das Mutter- und das Jugendarbeitsschutzgesetz Einschränkungen bieten. Das seit 1891 geltende grundsätzliche Nachtarbeitsverbot für Frauen ist 1992 gekippt worden.

### **Arbeitsschutz- und Ausgleichsregelungen für den Einzelnen**

Das Gesetz definiert Nachtarbeit als Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Die Nachtzeit liegt zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr (bei Bäckereien zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr). Die besonderen Regelungen zum Ausgleich für Nachtarbeit gelten aber nur für Nachtarbeitnehmer. Nachtarbeitnehmer sind nur die Arbeitnehmer, die entweder Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben, oder die Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Der Gesetzgeber hat also besondere Regelungen nur für die Arbeitnehmer getroffen, die häufig (mindestens 48 Tage im Kalenderjahr) mehr als zwei Stunden während der Nachtzeit arbeiten. D.h, jemand, der nur ausnahmsweise und gelegentlich in der Nacht arbeitet, hat keinen gesetzlichen Anspruch auf besondere Kompensationen.

Diese „Nachtarbeitnehmer“ dürfen maximal acht Stunden in der Nacht arbeiten (exklusive Pausen). Es sei denn... Ausgleich / Durchschnitt innerhalb von vier Wochen.

### **Ausgleich für Nachtarbeit**

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG muss der Arbeitgeber für Nachtarbeit einen „angemessenen“ Ausgleich schaffen. Entweder ist für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage zu gewähren oder es ist ein angemessener Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Die gesetzliche Regelung ist unbestimmt und auslegungsbedürftig. In der Praxis haben sich Nachtarbeitszuschläge zwischen 10% und 30% etabliert. Das ist auch die Bandbreite der Nachtzuschläge, die in vielen Tarifverträgen vereinbart sind.

Die Ausgestaltung dessen, was als „angemessen“ gilt, obliegt den Gerichten: „Das Bundesarbeitsgericht hatte über mehrere Fälle zu entscheiden, in denen Lkw-Fahrer eines Logistikunternehmens einen Nachtzuschlag in Höhe von 30% oder einen entsprechenden Ausgleich durch freie Arbeitstage verlangten. Die Lkw-Fahrer waren im Linientransport beschäftigt. Ihre Aufgabe war es, Paket-sendungen von einer Abholniederlassung zu einer Hauptumschlagbasis (HUB) zu transportieren und auf der Rückfahrt Pakettieferungen zur Zielniederlassung mitzunehmen. Die Arbeitszeit lag in der Regel zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr am Folgetag. Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber bezahlte einen Brutto-

stundenlohn in Höhe von 15,90 EUR und gewährte für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20% auf den Stundenlohn.

Das Bundesarbeitsgericht hat in diesen Entscheidungen (Leitentscheidung BAG, Urteil vom 09.12.2015, 10 AZR 423/14; 10 AZR 156/15; 10 AZR 29/15) die Anforderungen an den Zuschlag für Nachtarbeit neu definiert:

1. Für die Nachtarbeit der Nachtarbeitnehmer ist typischerweise ein Zuschlag von 25% angemessen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die an mehr als 48 Tagen im Kalenderjahr mehr als zwei Stunden in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr tätig sind, einen gesetzlichen Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25% oder einen entsprechenden Ausgleich durch freie Arbeitstage haben.

2. Wenn aus besonderen Gründen der angemessene Zuschlag von 25% als zu gering oder zu hoch erscheint, ist der Zuschlag zu erhöhen oder zu vermindern. Hierbei spielen wirtschaftliche Erwägungen keine Rolle, sondern ausschließlich Erwägungen des Gesundheitsschutzes. Die gesetzliche Ausgleichsregelung für Nachtarbeit in § 6 Abs. 5 ArbZG dient ausschließlich dem Schutz der Arbeitnehmer vor den Gesundheitsgefahren durch Nachtarbeit.

3. Bei Dauernachtarbeit, bei der die Arbeitnehmer über eine längere Zeit überwiegend während der Nachtzeit tätig sind, ist in der Regel ein Zuschlag von 30% oder ein entsprechender Ausgleich durch freie Tage angemessen.

4. Wenn ein Arbeitnehmer einen höheren Nachtzuschlag als 25% für Nachtarbeit und 30% für Dauernachtarbeit begehrt, muss der Arbeitnehmer beweisen, dass die Belastungen durch die konkrete Nachtarbeit einen höheren Zuschlag erfordern. Umgekehrt muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Belastungen durch die Nachtarbeiter niedriger sind, wenn er einen geringeren Zuschlag als 25% (30% bei Dauernachtarbeit) bezahlen möchte.“

### **Anspruch auf Tagarbeit**

Nachtarbeitnehmer können sich auf Kosten des Unternehmers alle drei Jahre medizinisch untersuchen lassen. Ab 50 können sie das jedes Jahr machen lassen. Wenn dieser Arbeitsmediziner feststellt, dass eine weitere Nachtarbeit den „Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet“, muss der Unternehmer einen geeigneten Tagesarbeitsplatz anbieten (es sei denn... dringliche betriebliche Belange...). Ebenso verhält es sich, wenn „im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann“.

## 2. Beispiele für Schichtarbeitspläne

a) *klassisches Dreischichtmodell:*

3 Gruppen, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten.

SO Nacht bis DO Nacht / MO früh bis FR früh / MO spät bis FR spät.

Betriebsruhe von FR 22 Uhr bis SO 22 Uhr

Ausweitung der Betriebszeiten auf das Wochenende,

b) *Modell NXP (Chipfabrik in Hamburg, früher Philips Halbleiter):* in der Woche Dreischicht + extra WE-Schicht (zwei Gruppen, die jeweils 12 Stunden arbeiten)

c) *Vollkonti (=kontinuierliche) -Schicht:* Beispiel siehe Anlage)

Ein Problem ist es, die anfallenden wöchentlichen Betriebsstunden gleichmäßig auf Gruppen verteilen:

Bei klassischer Dreischicht an fünf Tage / Woche wird 15 achtstündige Schichten in der Woche gearbeitet, d.h. drei Gruppen, die jede fünf Schichten (=40 Wochenstunden) arbeiten.

Kommen Samstag und Sonntag mit zusammen sechs Schichten dazu, wird an 21 Schichten in der Woche gearbeitet. Teilen sich vier Gruppen die Arbeit, kommt jede auf 5,25 Schichten (=42 Wochenstunden). Die müssten aber so verteilt sein, dass Erholungszeiten gegeben sind.

Bei fünf Gruppen wären es dagegen 33,6 Wochenstunden.

Kontischichtmodelle sind in der Regel mit flexiblen Tagen ausgestattet, um Ausfälle kompensieren zu können (Flexischichten). Es wird im Schnitt mit 20% Arbeitsausfall durch Urlaub, Krankheit, Fortbildung etc. gerechnet.

Betriebliche 24/7- Arbeitszeiten sind daher mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und oft mit einer flexiblen Reserve in der Form von Leiharbeitern / Fremdfirmen verknüpft.

d) *Beispiel Krankenhaus*

e) *Beispiel Bahn (individualisierte Schichtpläne)*

### Probleme / Konflikte bezüglich Schichtarbeit

*Übergabezeiten zwischen den Schichten:* Beispiele Kunststoffabrik Mauser (unbezahlte Übergabezeiten) / Hafen (bezahlte Übergabezeiten durch überlappende Schichten)

*Ruhezeiten* bei individualisierten Schichtplänen (siehe Bahn; Einhaltung der Ruhezeiten bei Verspätungen)

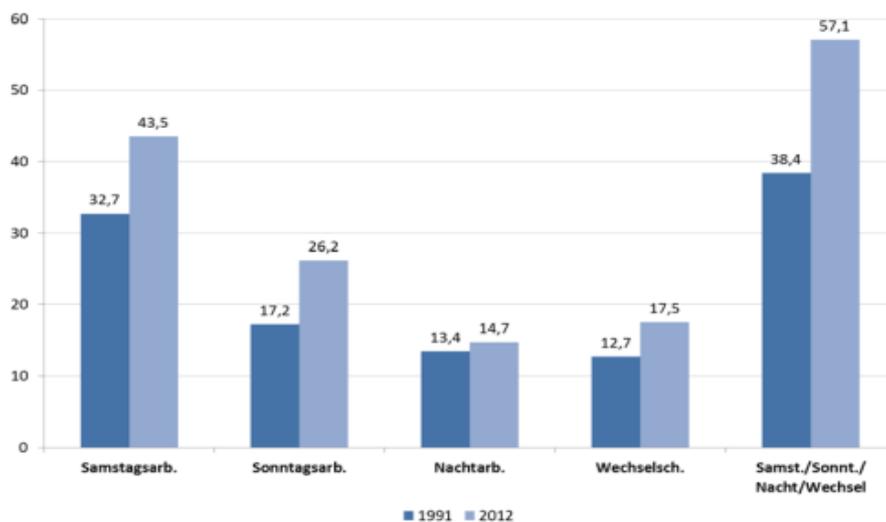
*Problem der Organisation im Alltag und auch bei Streiks* (siehe Berliner S-Bahn)

### 3 Häufigkeit von Schicht- und Nachtarbeit

Der Umfang so genannter atypischer Beschäftigungszeiten (Wochenende, Feiertage, Wechselschicht, Nachtarbeit) hat in den vergangenen 20 Jahren deutlich zugenommen (Absenger et al. 2014, S. 11)

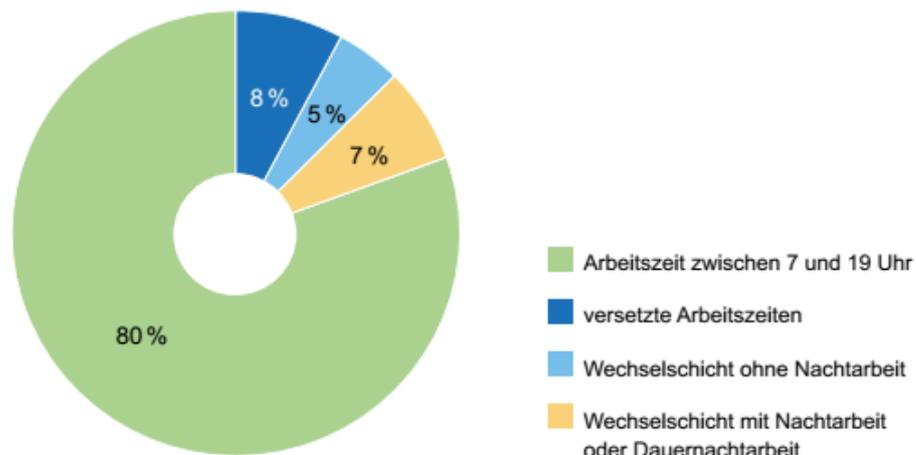
Während 1991 noch 38,4 Prozent der AN von atypischen Beschäftigungszeiten betroffen waren, sind es im Jahr 2012 bereits 57,1 – also über die Hälfte der AN.

Abbildung 4 Atypische Arbeitszeiten 1991 – 2012<sup>12</sup>



<sup>12</sup> In die Daten sind ständig, regelmäßig und gelegentlich geleistete Arbeitszeiten einbezogen. (daher

Hier die Verteilung der Arbeitszeiten, wenn nur die regelmäßigen Arbeitszeiten berücksichtigt werden:



Rundungsfehler möglich

Abb. 3.14 Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 934)

(Abbildung aus: BAuA 2016b, S. 47)

### Geschlechterverteilung bei der Schichtarbeit

„Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten in den unterschiedlichen Schichtsystemen, zeigt sich, dass fast zwei Drittel der Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtschicht Männer sind (65%). Auch die Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten sind deutlich häufiger Männer als Frauen (61% vs. 39%). In Wechselschichtsystemen ohne Nachtschicht arbeiten hingegen etwas häufiger Frauen (53%) als Männer (47%).“ (BAuA 2015, S. 47).

## 4. Gesundheitliche Belastung durch Schicht- und Wochenendarbeit.

Nachtarbeit ist häufig mit zusätzlichen, primär körperlichen Belastungen, verbunden

Zusätzliche Belastungen von Nachtarbeitern: Nachtarbeiter sind häufiger als andere folgenden körperlichen Belastungen ausgesetzt (BIBB & BAuA 2012)

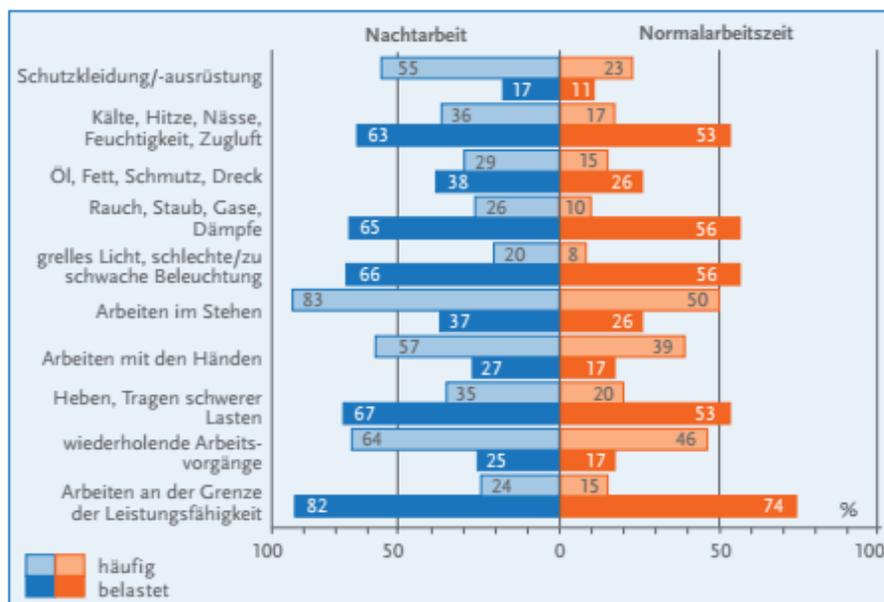


Abb. 1: Anteil der abhängig Beschäftigten, die angeben, diesen Arbeitsbedingungen häufig ausgesetzt und dadurch belastet zu sein (in %)

Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, klagen deutlich häufiger über gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die am Wochenende frei haben. Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied bei körperlicher Erschöpfung sowie Müdigkeit/Erschöpfung. Arbeit am Wochenende hängt auch mit einem deutlich höheren Risiko von Schlaf-

störungen sowie Rückenschmerzen zusammen. Gesundheitliche Beschwerden treten am häufigsten bei denjenigen auf, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten.<sup>6</sup>

(BAuA 2016b, S. 44)

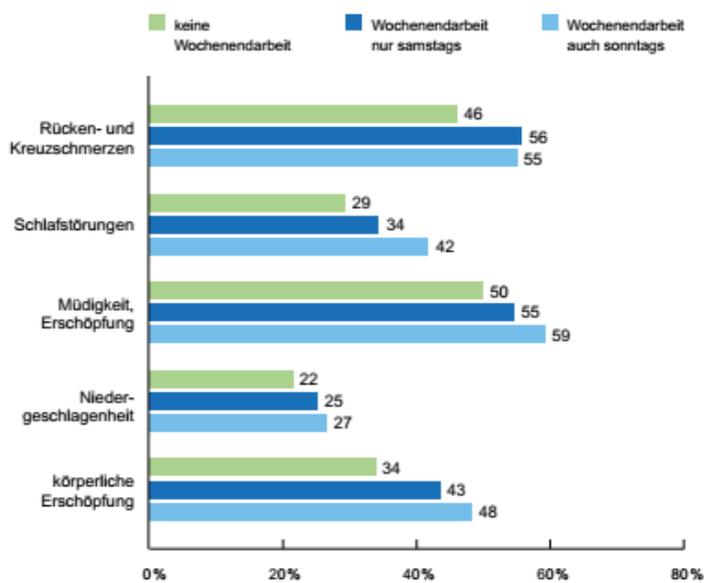
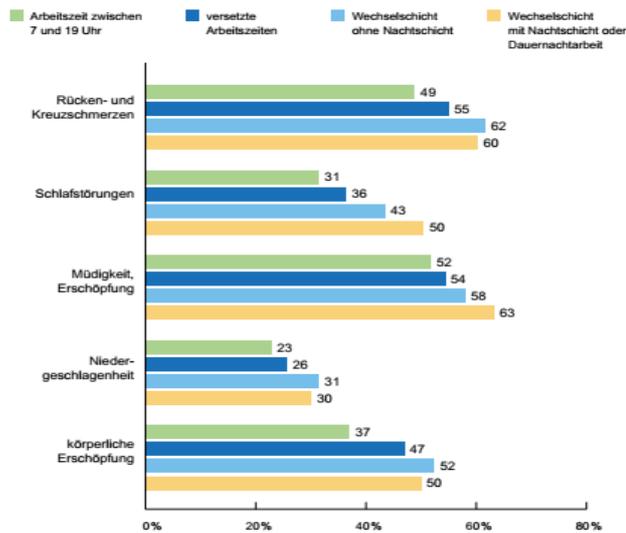


Abb. 3.12 Gesundheitliche Beschwerden bei Wochenendarbeit (abhängig Beschäftigte; 16 714 ≤ n ≤ 16 729)

BAuA 2016b, S. 45

„Beschäftigte, die in Schichtarbeit arbeiten (54% ohne Nacht, 59% mit Nacht) oder versetzte Arbeitszeiten haben (57%), schätzen ihren Gesundheitszustand seltener als gut ein als Beschäftigte mit typischen Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr (64%). Zudem sind sie insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (vgl. Tab. 6b im Anhang). Schichtarbeiter/-innen berichten auch häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr liegen.“ (BAuA 2016b, S. 49).



BAuA 2016b, S. 50

Abb. 3.16 Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 17 899 ≤ n ≤ 17 917)

### Häufig Schlafstörungen und bei schlechter Gesundheit

Fragt man die Beschäftigten selbst, ergeben sich ebenfalls deutliche Hinweise auf die Belastung: Menschen, die in Wechselschicht arbeiten, berichten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden (siehe Grafik).<sup>5)</sup> Wer nachts oder in wechselnden Schichten arbeiten muss, schätzt seine eigene Gesundheit also messbar als schlechter ein.<sup>6)</sup> Dies gilt insbesondere dann, wenn die Betroffenen dieser Belastung über lange Jahre ausgesetzt sind. So ist auffällig, dass Schichtdienstbeschäftigte im höheren Erwerbsalter „einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen und häufiger unter Schlafstörungen leiden als gleichaltrige Normalarbeitszeitbeschäftigte“.<sup>7)</sup> Diesen negativen Einfluss lang andauernder Schichtarbeit bestätigt auch eine aktuelle Befragung der Hans-Böckler-Stiftung.<sup>8)</sup> (Beamtenmagazin 1/2018, <http://www.dgb.de/themen/++co++61297958-005f-11e8-9602-52540088cada>)

### Unfallrisiko nach Arbeitszeit

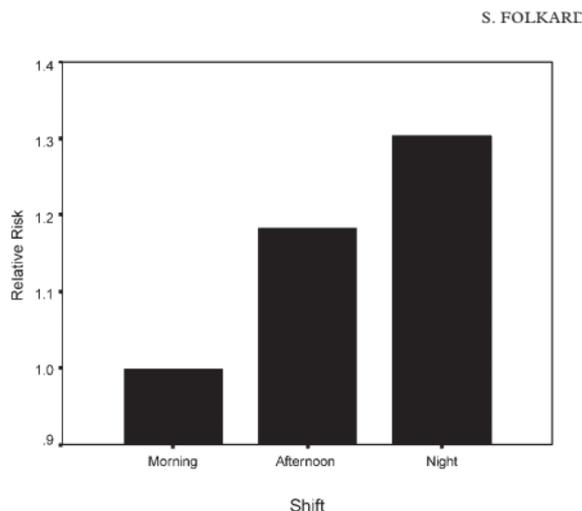


Figure 2. The relative risk across the three shifts.

Folkard & Tucker 2003, S. 97

Die gesundheitliche Belastung wird durch die Forschung immer wieder bestätigt. So beschreibt eine zusammenfassende Studie der BAuA, dass das kumulierte Schlafdefizit und die geringere Erholbarkeit des Schlafs „mit Erschöpfung einhergeht, die sich langfristig in Formen von Burnout (z. B. chronischer Erschöpfung) äußern kann“.3) Es wird zudem ein Zusammenhang gesehen zwischen Nachtarbeit und depressiven Stimmungslagen, Angstzuständen und einem erhöhten Risiko für die Entwicklung von Herz- Kreislauf-Erkrankungen. Andere Studien (s.o.) zeigen, dass das Unfallrisiko in der Nachtschicht deutlich höher ist und bei mehreren aufeinanderfolgenden Schichten noch weiter ansteigt.4) Hauptursache auch hier: Erschöpfung. (Beamtenmagazin 1/2018, <http://www.dgb.de/themen/+co++61297958-005f-11e8-9602-52540088cada>)

### (Weiterführende) Literatur

Absenger, Nadine, Ahlers, Elke, Bispinck, Reinhard, Kleinknecht, Alfred, Christina Klenner, Yvonne Lott, Toralf Pusch und Hartmut Seifert (2014): Arbeitszeiten in Deutschland Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report 19. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_19\\_2014.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf)

BAuA – Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016a): Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. 1. Aufl. 2016 [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A92.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=14](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A92.pdf?__blob=publicationFile&v=14)

BAuA – Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016b): *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2398.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung / BAuA - Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012) Factsheet Nr. 15: Brennpunkt Nachtarbeit: Häufige Belastungen immer noch aktuell. Frei zugänglich über: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/BIBB-BAuA-15.html>

Anlaufpunkt gegen Arbeitsunrecht, Input März 2019

DGB-Index Gute Arbeit (2012): Stressfaktor Wochenendarbeit. So beurteilen die Beschäftigten die Lage Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH. Frei zugänglich über: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen/++co++153d7836-36a6-11e4-8bf4-52540023ef1a>

DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2012): Schichtarbeit – Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten. Report 1/2012. Frei zugänglich über: <https://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-schicht-1.2012.pdf>

*Beinhaltet Informationen zur Rechtslage (inkl. umfangreicher Darstellung der Historie des Arbeitszeitschutzes), Darstellung gesundheitlicher und sozialer Auswirkungen von Schichtarbeit. Leider keine aktuellere Version als diese aus dem Jahr 2012 vorhanden.*

Folkard, Simon, Tucker, Philipp T (2003): Shift work, safety and productivity. Occupational Medicine. 53, S. 95–101