



Weiterbildung

Nacharbeitnehmer müssen den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

Weitere Info-Blätter der Reihe:

Werktägliche Arbeitszeit
Sonn- und Feiertagsarbeit

Haben Sie Fragen zum Thema Arbeitszeit?

Dann **sprechen Sie uns an:**

Frau Arndt-Zygar	Telefon 05231 71 5602
Frau Niediek	Telefon 05231 71 5621
Herr Delius	Telefon 05231 71 5627
Herr Legge	Telefon 05231 71 5622
Herr Meyer	Telefon 05231 71 5629
Herr Austenfeld	Telefon 05231 71 5620
Herr Weißgerber	Telefon 05231 71 5626

www.bezreg-detmold.nrw.de

Herausgeber

Bezirksregierung Detmold
Dezernat 56 Betrieblicher Arbeitsschutz
Leopoldstraße 15
32756 Detmold
Telefon 05231 71 0
Telefax 05231 71 8219 56
post56@brdt.nrw.de
www.bezreg-detmold.nrw.de

Fotonachweis:
Wecker: Michael Mertes (Aristillus) / pixelio.de
Konzert: Maren Beßler / pixelio.de
Gießerei: Andreas Morlok / pixelio.de

Detmold, Juli 2010

Nacht- und Schichtarbeit. Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Nacht- und Schichtarbeit ist heutzutage in vielen Branchen unverzichtbarer Bestandteil moderner Produktionsprozesse. Die Ausweitung der betrieblichen Arbeitszeiten erfordert vom Arbeitgeber eine sorgsame Schichtplangestaltung, um gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten möglichst gering zu halten.

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sollen bei der Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit dazu beitragen, die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

Was ist ...

... Schichtarbeit?

Wenn mehrere Arbeitnehmer auf dem gleichen Arbeitsplatz zu verschiedenen Zeiten die gleichen Aufgaben wahrnehmen.

... Nachtzeit?

Nachtzeit ist die Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr.

... Nachtarbeit?

Wenn mindestens 2 h während der Nachtzeit gearbeitet wird.

... Nachtarbeitnehmer?

Ein Nachtarbeitnehmer ist ein Beschäftigter, der in Wechselschicht an mindestens 48 Tagen im Jahr Nachtarbeit leistet.

Tägliche Arbeitszeit

1. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.
2. Sie darf auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Monats 8 Stunden werktäglich im Durchschnitt nicht überschritten werden.

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Bei der Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Zu diesen Erkenntnissen gehören im Wesentlichen:

1. keine Dauernachtschichten
2. möglichst kurze Nachtschichtfolgen, in der Regel nicht mehr als vier Nachtschichten in Folge
3. keine Arbeitsperiode von 8 oder mehr Arbeitstagen in Folge
4. Koppelung der Schichtlänge an die körperliche und geistige Beanspruchung durch die Arbeit
 5. Nachtschichten sollten kürzer sein als Tagschichten
 6. eine Verlängerung der Nachtschicht kann nur bei geringerer Belastung erfolgen
 7. Die Schichten sollten vorwärts wechseln, also erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht

Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sind Teil der öffentlich-rechtlichen Verantwortung der Arbeitgeber. Sie lassen sich aber nicht in allen Bereichen gleich umsetzen. Sie sind ggfs. gegeneinander abzuwägen und entsprechend der betrieblichen und individuellen Wünsche der Beschäftigten umzusetzen.

Ziel ist, bei aller Belastung der Beschäftigten durch Nacht- und Schichtarbeit die menschengerechte Gestaltung der Arbeit so gut wie möglich zu gewährleisten.



Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach alle 3 Jahre arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres sind Nachtarbeitnehmer berechtigt, sich jedes Jahr arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen.

Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz

Wenn dringende betriebliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn:

- die arbeitsmedizinische Untersuchung Gründe dafür aufzeigt
- im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter 12 Jahren lebt und von keiner anderen Person betreut werden kann
- der Arbeitnehmer einen schwer pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat.

Vergütung

Soweit keine tariflichen Ausgleichsregelungen bestehen:

Nachtarbeit ist angemessen zu vergüten oder es ist ein Freizeitausgleich zu gewähren.

