Inhaltsverzeichnis

10.2 Atypische Arbeitszeitlagen 1
10.2.1 Art der Gefährdungen und deren Wirkungen 4
10.2.2 Ermittlung und Beurteilung 5
10.2.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle 6
10.2.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur 8
10.2.5 Textbausteine für Prüflisten und Formblätter 10
10.2.6 Autoren und Ansprechpartner 11

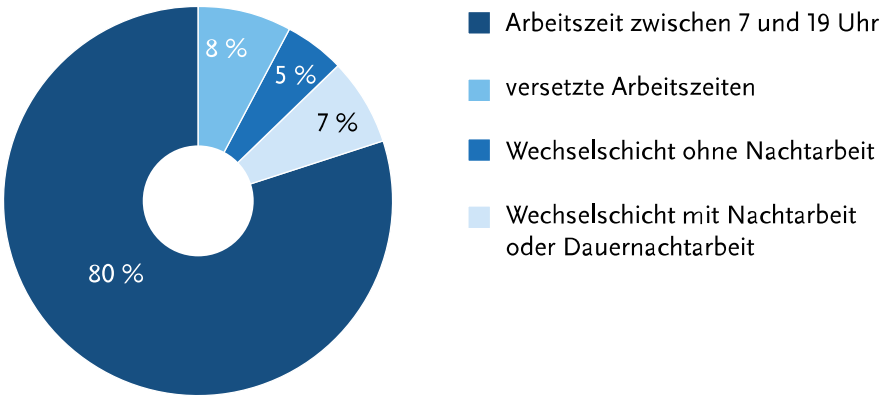
10.2 Atypische Arbeitszeitlagen

Einführung

Die Lage der Arbeitszeit beschreibt, zu welchen Zeiten gearbeitet wird, also zu welcher Uhrzeit, aber auch an welchen Tagen. Insbesondere die gesundheitlichen Effekte von Nacht- und Schichtarbeit wurden in der Tradition der Arbeitszeitforschung vielfach erforscht. Viele Überblicksarbeiten zeigen, dass sich Nacht- und Schichtarbeit nachteilig auf die Gesundheit auswirkt (MORENO et al., 2019, AMLINGER-CHATTERJEE, 2016). Die gesundheitlichen Effekte von Wochenendarbeit wurden nicht so umfangreich erforscht, die Befundlage deutet aber darauf hin, dass auch sie mit Nachteilen für die Gesundheit und die Work-Life-Balance einhergeht (z. B. AMLINGER-CHATTERJEE, 2016).

Die Lage der Arbeitszeit spielt eine wichtige Rolle für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten. Beides kann dadurch beeinträchtigt werden, dass Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt, wenn z. B. am Abend oder am Wochenende gearbeitet werden muss. Beeinträchtigend kann sich auch eine schlechte Passung von Arbeitszeit und individuellem zirkadianen Rhythmus, also der "inneren Uhr" des Menschen, auswirken. So weisen sowohl Arbeit am Wochenende als auch Nacht- und Schichtarbeit Zusammenhänge mit der Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten auf (BAuA, 2016).

Die Analysen der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass regelmäßige Arbeit am Wochenende weit verbreitet ist. 43 % der Beschäftigten arbeiten mindestens einmal im Monat am Wochenende (BAuA, 2016; BACKHAUS et al., 2018). Von diesen arbeitet mehr als die Hälfte nicht nur an Samstagen, sondern auch regelmäßig an Sonn- und Feiertagen. In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ist Wochenendarbeit unterschiedlich weit verbreitet. Am meisten findet Wochenendarbeit im Gastgewerbe, im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie im Handel statt.
Die große Mehrheit (80 %) der Beschäftigten arbeitet normalerweise im Zeitrahmen zwischen 7 und 19 Uhr. 8 % der Beschäftigten haben versetzte Arbeitszeiten, wie z. B. feste Früh- oder Spätdienste, 5 % arbeiten in Wechselschicht ohne Nachtanteile und 7 % arbeiten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder in Dauernachtschicht (vgl. Abb. 10.2-1).



Rundungsfehler möglich

Abb. 10.2-1 Anteil der Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitszeitlagen (n = 17 934; BAuA, 2016)

Schichtarbeit

Schichtarbeit bezeichnet eine Art der Arbeitsgestaltung, bei der im Rahmen eines festgelegten Zeitplans Arbeitnehmer im Schichtdienst versetzt nacheinander eingesetzt werden und ihre Arbeit innerhalb eines Zeitraums, jedoch zu unterschiedlichen Zeiten, verrichten (Artikel 2 Nummer 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung). Schichtarbeit stellt damit meist die Ausdehnung der Betriebszeiten über die "Normalarbeitszeit" hinaus dar. Dabei sind unterschiedliche Ausdehnungszeiten möglich, die entweder in den frühen Morgen, den Abend, die Nacht und/oder das Wochenende hineinreichen.

Etwa ein Fünftel der Beschäftigten arbeitet normalerweise auch außerhalb normaler Tagarbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr (BAuA, 2016; BACKHAUS et al., 2018). Schichtarbeit kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken (z. B. Typ-2-Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen vgl. MORENO et al. 2019). Auch Beeinträchtigungen wie chronische Erschöpfung, Verdauungsprobleme, Reduktion der Leistungsfähigkeit und ein erhöhtes Unfallrisiko hängen

mit Schichtarbeit zusammen (vgl. z. B. TUCKER und FOLKARD, 2012). Beschäftigte, die in Schichtarbeit arbeiten, berichten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr liegen (vgl. Abb. 10.2-2).

Nachtarbeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 2 ist Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr. Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst. Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten. Während Nachtschichten bei vielen Beschäftigten in Wechselschicht zur Arbeit gehören, arbeiten etwa 2 % der Beschäftigten in Deutschland ausschließlich nachts (STRAUSS & BRAUNER, 2020). Müdigkeit und Erschöpfung sowie Schlafstörungen treten bei Wechselschicht mit Nachtanteilen häufiger auf als bei Schichtarbeit ohne Nachtanteile. Von den übrigen betrachteten gesundheitlichen Beschwerden sind sowohl Beschäftigte in Wechselschicht mit als auch ohne Nachtanteile häufig betroffen (vgl. Abb. 10.2 2).

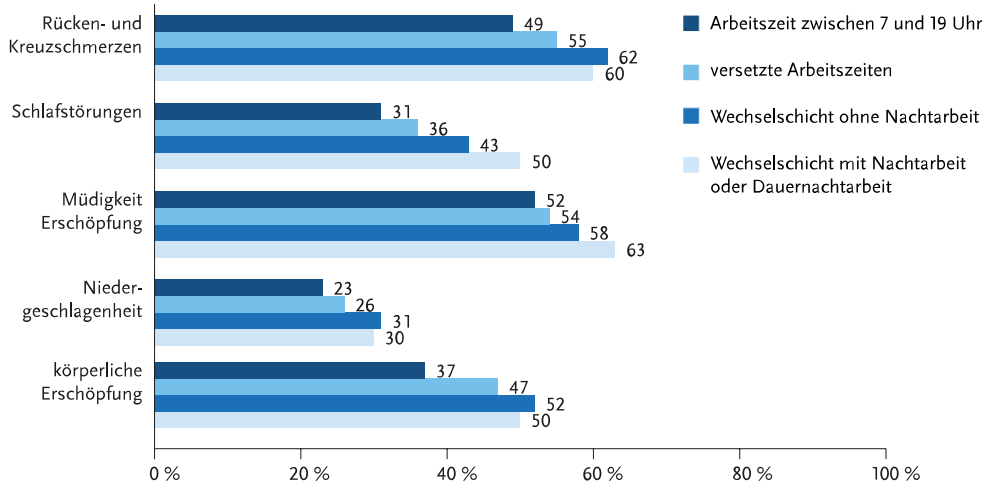


Abb. 10.2-2 Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 17 899 n 17 917)

Wochenendarbeit

Während der Samstag ein Werktag ist, gilt der Sonntag als Ruhetag, der für Erholung und private Aktivitäten genutzt werden soll. Viele Beschäftigte arbeiten auch am Wochenende (43 %), ein Fünftel samstags, aber nicht sonntags, und fast ein Viertel auch sonntags (BAuA, 2016; BACKHAUS et al., 2018).

Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, haben häufiger Schlafstörungen oder sind häufiger körperlich erschöpft als Beschäftigte, die am Wochenende frei haben. Diejenigen, die (auch) sonntags bzw. feiertags arbeiten, sind meist häufiger betroffen als die Beschäftigten, die dies nicht tun (vgl. Abb. 10.2-3).

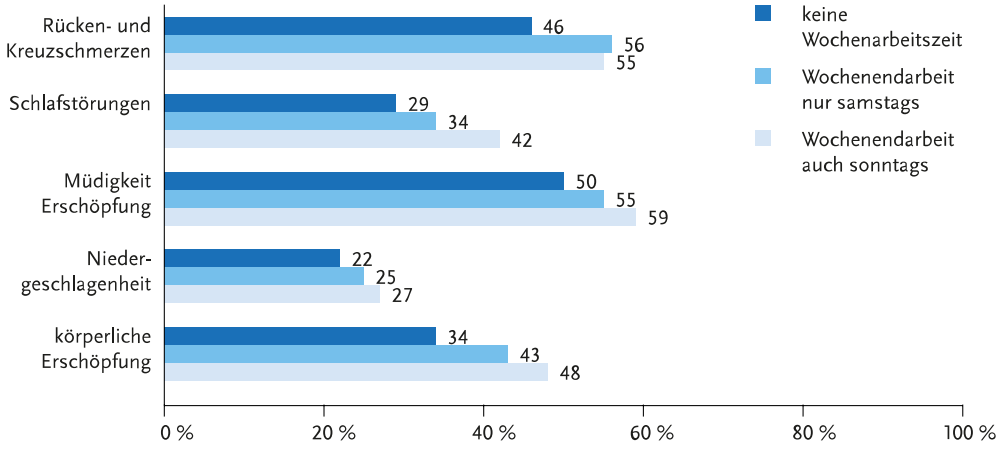


Abb. 10.2-3 Gesundheitliche Beschwerden bei Wochenendarbeit (abhängig Beschäftigte; 16 714 n 16 729; BAuA, 2016)

10.2.1 Art der Gefährdungen und deren Wirkungen

Die Lage der Arbeitszeit kann über verschiedene Mechanismen auf Sicherheit und Gesundheit wirken. Normalerweise sind die Funktionen des menschlichen Organismus an den Tag-Nacht-Wechsel gekoppelt (ADAN et al., 2012). Da der Mensch ein tagaktives Wesen ist, führt die Arbeit in der Nacht bzw. im Wechselschichtdienst dazu, dass Arbeits- und Ruhephasen nicht mit dem natürlichen Rhythmus übereinstimmen. Es kommt zu einer Desynchronisation der inneren Uhr – verschiedene biologische Prozesse im Körper laufen dann nicht mehr synchronisiert oder in abgeschwächter Form ab. Solche Eingriffe in die inneren Abläufe des menschlichen Körpers durch Schichtarbeit über Jahre hinweg können langfristig Auswirkungen auf die Gesundheit haben – wie z. B. Typ-2-Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z. B. COSTA et al., 2003; KNUTSSON, 2003; MORENO et al., 2019). Darüber hinaus sind auch Beeinträchtigungen wie chronische Erschöpfung, Verdauungsprobleme, Reduktion der Leistungsfähigkeit und ein erhöhtes Unfallrisiko zu erwarten (BEERMANN et al.,2018). Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass Nacht- und Schichtarbeit häufig mit verkürztem oder gestörtem Schlaf einhergeht.

Zu unterschiedlichen Zeiten und insbesondere am Tag ausreichend und erholsam zu schlafen, fällt vielen Menschen schwer. Eine nicht ausreichende Erholung zwischen Schichten kann sich akkumulieren und kurzfristig zu Erschöpfung führen oder sich auf die Stimmung und die Leistung auswirken (TUCKER & FOLKARD, 2012). Mit zunehmender Anzahl aufeinander folgender Nachtschichten steigt das Risiko für ein Schlafdefizit und Müdigkeit und damit für Fehlleistungen und Unfälle. Langfristige Erholungs- bzw. Schlafdefizite können Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen (z. B. BEERMANN et al., 2018). Insbesondere **Dauernachtarbeit** ist daher mit gesundheitlichen Risiken verbunden. Auch ein sehr früher Arbeitsbeginn, wie es bei versetzten Arbeitszeiten bzw. Frühschichten der Fall sein kann, kann sich beeinträchtigend auf Schlafdauer und Schlafqualität auswirken und damit mit vermehrter Müdigkeit bei der Arbeit einhergehen.

Spätschichten und **Arbeit am Wochenende** erhöhen vor allem das Risiko für familiäre und soziale Beeinträchtigungen, da die Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt (ARLINGHAUS et al., 2019). Wenn Beschäftigte dann arbeiten, wenn andere frei haben, kann dies die Qualität und Quantität sozialer Beziehungen beeinträchtigen und auch andere Aspekte der Work-Life-Balance beeinträchtigen, was wiederum langfristig negative Effekte auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten haben kann und auch indirekt Familienmitglieder – z. B. die Schulleistung der Kinder – betreffen kann.

10.2.2 Ermittlung und Beurteilung

Checkliste Arbeitszeit

Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wie z. B. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen, erlauben Ausnahmen unter bestimmten Umständen. Auch wenn die Abweichungen, wie z. B. Verzicht auf den Ausgleich von werktäglicher Feiertagsarbeit, tariflich festgelegt sind, sollte das vorhandene Gefährdungspotenzial nicht gering eingestuft werden. Werden z. B. über die "Checkliste Arbeitszeit" Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten.

10.2.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Nachtarbeit, Schicht, Wochenendarbeit sollte soweit wie möglich begrenzt werden. Dies gilt sowohl für die Gesamtarbeitszeit eines Betriebs als auch für die Zahl der von den einzelnen Beschäftigten zu leistenden (Nacht)schichten. Für erforderliche (Nacht)Schichtarbeit sollten ergonomische Schichtsysteme eingeführt werden.

Die Arbeit ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit festzulegen.

Arbeitswissenschaftliche Empfehlungen beachten

Das Arbeitszeitgesetz verlangt in § 6 Absatz 1 die Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse bei der Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. Eine Übersicht zu entsprechenden Empfehlungen gibt der „Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit" (BEERMANN, 2005).

Nachtschicht

Wissenschaftlich ist erwiesen, dass sich die physiologischen Funktionen des Menschen nicht vollständig an Nachtarbeit anpassen können, auch wenn viele Nachtarbeiter subjektiv diesen Eindruck haben. Deshalb wird die Einhaltung einer möglichst kurzen Anzahl von aufeinander folgenden Nachtschichten empfohlen, auch um möglichst schnell wieder nach dem üblichen Tagesrhythmus zu leben. Konkret empfohlen werden maximal drei Nachtschichten in Folge und das gilt sowohl für die Nachtschichten in klassischen Schichtsystemen als auch für Bereitschaftsdienste, die im Anschluss an Regeldienste die Nachtzeit abdecken.

Ruhezeit nach Nachtschichten

Arbeitsleistung in der Nacht stellt eine besondere Belastung für den Beschäftigten dar. Um eine angemessene Erholung zu ermöglichen, soll nach einer Folge von Nachtschichten eine ausreichende Ruhezeit gewährt werden. Für Schichtarbeiter werden mindestens 24 Stunden, besser 48 Stunden nach einem Nachtschichtblock empfohlen.

Arbeitsbeginn bei Frühschichten

Frühschichten sollten nicht zu früh beginnen, um einem Schlafdefizit vorzubeugen. Durch längere Wegezeiten z. B. kann die Nachtschlafzeit erheblich verkürzt werden, zumal es Hinweise darauf gibt, dass Schichtarbeiter vor einer Frühschicht nicht früher einschlafen können (nach KNAUTH & HORNBERGER, 2003). Somit ist ein Frühschichtbeginn um 6:30 Uhr besser als um 6:00 Uhr und einer um 6:00 Uhr besser als um 5:30 Uhr.

Wochenendarbeit

Da in unserer Gesellschaft das Wochenende einen hohen Stellenwert für Familienleben und Freizeit hat, sollte darauf geachtet werden, dass am Wochenende ein möglichst langer Freizeitblock liegt, der mindestens einen Samstag oder einen Sonntag einschließt.

Schichtfolgen

Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden. Das bezieht sich auf die Rotationsgeschwindigkeit, die Rotationsrichtung und das Auftreten von einzeln eingestreuten Arbeitstagen in Schichtsystemen. Kurzrotierende Systeme, in denen die verschiedenen Schichten in einer kürzeren Abfolge aufeinander folgen (z. B. Früh-Früh-Spät-Spät-Nacht-Nacht) sind sog. langrotierende Systemen (mit z. B. jeweils sieben Früh-, Spät- und Nachtschichten in Folge) vorzuziehen. Durch eine kurze Rotation ergeben sich häufiger längere Ruhezeiten zwischen den Schichten bzw. Schichtfolgen. Außerdem wirkt sich erwiesenermaßen eine Vorwärtsrotation (Früh-Spät-Nacht) positiver auf das Schlafverhalten und das allgemeine Wohlbefinden aus als eine Rückwärtsrotation (z. B. Nacht-Spät-Früh). Hier liegt der Grund ebenfalls in der längeren Ruhezeit zwischen den Schichten und zudem in der dem Menschen eigenen Zirkadianperiodik, die etwas mehr als 24 Stunden beträgt. Weiterhin sind einzelne eingestreute Arbeitstage zu vermeiden, die einen längeren Freizeitblock zerteilen und somit Erholung und vor allem Freizeit behindern.

Vorhersehbarkeit und Überschaubarkeit

Arbeits- und Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein. Da die Planung des Familienlebens und der

Freizeit für Schichtarbeiter erschwert ist, sollten einmal aufgestellte Pläne für die Beschäftigten verlässlich und überschaubar sein und möglichst wenig und vor allem nicht kurzfristig von Arbeitgeberseite aus geändert werden.

Arbeitsbelastung

Die Schichtlänge ist an die Arbeitsbelastung anzupassen. Um eine solche Kopplung der Schichtlänge an die zu erfüllenden Aufgaben und Arbeitsinhalte vorzunehmen, sind Tätigkeitsanalysen und Belastungsanalysen empfehlenswert.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Daneben ist geregelt, dass Nachtarbeitnehmer einen Anspruch auf regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen haben (§ 6 Absatz 3 ArbZG). Außerdem muss Nachtarbeit angemessen honoriert werden: entweder durch bezahlte freie Tage (Urlaub) oder einen Zuschlag auf das Entgelt (§ 6 Absatz 5 ArbZG). Ein Ausgleich über Freizeit ist auf jeden Fall einem finanziellen Zuschlag vorzuziehen, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren und ein Freizeit- und Familienleben in ausreichendem Maße zu ermöglichen. Tarifverträge regeln diese Vorgabe häufig für Nacht- und Schichtarbeiter über die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen.

Ruf- und Bereitschaftsdienste im Rahmen von Nacht- und Schichtarbeit

Wenn auch die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse primär für Nacht- und Schichtarbeit gelten, sollten sie dennoch im Sinne des Arbeitsschutzes für jede Beschäftigung in der Nachtzeit beachtet werden, solange noch keine speziellen Erkenntnisse zu Auswirkungen z. B. von Nacht-Bereitschaftsdiensten vorliegen. Für diejenigen im Unternehmen, die für die Dienstplangestaltung zuständig sind, sind vertiefende Informationen empfehlenswert, wie sie z. B. in den Broschüren der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu finden sind. Weitere Unterstützung kann über Schulungen zur Dienstplangestaltung – ggf. mit Softwareunterstützung oder durch eine externe Beratung gewährt werden.

Weitere Schutzmaßnahmen, die hier gelten und bereits im Bereich "Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten – Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle" ausführlich beschrieben wurden, sind:

– Ausgleich gewährleisten
– Arbeits-/Dienstplangestaltung
– Tätigkeitsanalyse
– Personalbedarfsanalyse
– Belastungsanalyse
– verhaltensorientierte Maßnahmen

10.2.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur

Für Nacht- und Schichtarbeiter gelten weitreichendere rechtliche Regelungen als in Kapitel 10 (Einleitung rechtliche Rahmenbedingen) und in 10.1.3 und 10.1.4 aufgeführt sind.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 2 Begriffsbestimmungen

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Nach § 6 Absatz 1 ArbZG ist deshalb die Arbeitszeit von Nacht- und Schichtarbeit-nehmern nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen, um dadurch negative Auswirkungen physischer und psychischer Art zu minimieren. Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse dienen dazu, die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu sichern und zu erhalten (siehe Abschnitt 10.2.5) „Arbeitsschutzmaßnahmen“.

Die reguläre Arbeitszeit für Nachtarbeiter darf im Durchschnitt 8 Stunden pro 24Stunden-Zeitraum nicht überschreiten.

Nachtarbeiter dürfen in einem Zeitraum von 24 Stunden nicht länger als 8 Stunden schwere oder gefährliche Arbeiten ausführen. Nachtarbeiter haben das Recht auf unentgeltliche Untersuchungen ihres Gesundheitszustands und unter bestimmten Umständen (beispielsweise bei psychovegetativen Beschwerden, die durch eine Desynchronisation von zirkadianen Rhythmen ungünstig beeinflusst werden könnten) auf eine Versetzung in eine Tätigkeit/Position mit Tagarbeit. In der Arbeitszeitrichtlinie sind zudem Sonderregelungen für die Arbeitszeit von Beschäftigten in bestimmten Branchen festgelegt. Dazu gehören beispielsweise Ärzte (in der Ausbildung), Arbeitnehmer auf Off-Shore-Anlagen, an Bord von Fischereischiffen oder im Personennahverkehr.

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Es gilt eine allgemeine Sonn- und Feiertagsruhe von 24 Stunden (§ 9 ArbZG).

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 2 Stunden vorverlegt werden.

Ausnahmen zugunsten einer Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen werden für verschiedene Berufsgruppen und Rahmenbedingungen formuliert. So sieht § 10 Absatz 1 Nummer 3 ArbZG z. B. vor, dass in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden kann.

Überblick der wissenschaftlichen Belege liefern die folgenden Publikationen:

[1] ADAN, A.; ARCHER, S.; HIDALGO, M. P.; DI MILIA, L.; NATALE, V. & RANDLER, C. (2012). Circadian typology: A comprehensive review. Chronobiology International, 29(9), 1153–1175. doi: 10.3109/07420528.2012.719971

[2] AMLINGER-CHATTERJEE, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20160713/3a

[3] ARLINGHAUS, A.; BOHLE, P.; ISKRA-GOLEC, I.; JANSEN, N.; JAY, S. & ROTENBERG, I. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and nonstandard working hours on workers, family and community. Industrial Health, 57(2), 184–200.
doi: 10.2486/indhealth.SW-4

[4] BACKHAUS, N.; TISCH, A. & WÖHRMANN, A. M. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 20152017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20180718

[5] BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20160729

[6] BEERMANN, B. (2005). Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit (9. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A23.pdf?__blob=publicationFile&v=2. Zugegriffen am 04.05.2020

[7] BEERMANN, B.; AMLINGER-CHATTERJEE, M.; BRENSCHEIDT, F.; GERSTENBERG, S.; NIEHAUS, M. & WÖHRMANN, A. M. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. 2. Aufl. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
doi: 10.21934/baua:bericht20170905

[8] COSTA, G.; AKERSTEDT, T.; NACHREINER, F.; FRINGS-DRESEN, ... & KANDOLIN, I. (2003). SALTSA: As time goes by – Flexible work times, health and well-being. Stockholm: National Institute for Working Life

[9] KNAUTH, P. & HOMBERGER, S. (2003). Preventive and compensatory measures for shift workers. Occupational Medicine, 53(2), 109–16.
doi: 10.1093/occmed/kqg049

[10] KNUTSSON, A. (2003). Health disorders of shift workers. Occupational Medicine (Lond), 53(2), 103–108. doi: 10.1093/occmed/kqg048

[11] MORENO, C. R.; MARQUEZE, E.; SARGENT, C.; WRIGHT, K. P.; FERGUSON, S. A. & TUCKER, P. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. Industrial Health, 57(2), 139157. doi: 10.2486/indhealth.SW-1

[12] STRAUSS, R. & BRAUNER, C. (2020). Dauernachtarbeit in Deutschland – Arbeit gegen biologische und soziale Rhythmen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
doi: 10.21934/baua:berichtkompakt20200212

[13] TUCKER, P. & FOLKARD, S. (2012). Working time, health and safety: A research synthesis paper. Conditions of work and employment series No. 31. Geneva: International Labour Office.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_106_engl.pdf. Zugegriffen am 04.05.2020

10.2.5 Textbausteine für Prüflisten und Formblätter

Mit der Prüfliste Schichtarbeit kann überprüft werden, in wie weit ein bestehendes Schichtsystem den arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen entspricht und wo ein mögliches Verbesserungspotenzial liegt.

Prüfliste Schichtarbeit

- Die Zahl der aufeinander folgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein, max. drei hintereinander.
- Dauernachtschicht sollte unbedingt vermieden werden.
- Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase folgen, möglichst 48 Stunden.
- Die Schichtfolge Nacht-frei-Früh sollte vermieden werden.
- Die Schichtfolgen Spät-Früh, Nacht-Spät wird unbedingt vermeiden, da hier die gesetzliche Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen den Arbeitsschichten nicht eingehalten wird.
- Die Zahl der Spätschichten pro Arbeitswoche sollte begrenzt sein, max. drei hintereinander und nicht mehr als vier pro Woche. Mindestens ein freier Abend pro Woche zwischen Montag und Freitag.
- Einzelne Arbeitstage sollten vermieden werden, mindestens zwei zusammenhängende Arbeitstage.
- Einzelne freie Tage sollten vermieden werden, mindestens zwei zusammenhängende freie Tage.
- Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage an Wochenenden.
- Kurze Vorwärtswechsel zwischen den Schichtarten sollten den Wechselrhythmus bestimmen, z. B. die Schichtabfolge Früh-Früh-Spät-Spät-Nacht.
- Rückwärts-rotierende Arbeitszeitsysteme sollten vermieden werden, z. B. der Wechsel von Nacht- auf Spät- und dann auf Frühschichten.
- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen, nicht vor 6 Uhr.
- Überlange tägliche Arbeitszeiten werden vermieden.
- Die Anzahl von Arbeitstagen hintereinander sollte auf max. 5 Arbeitstage begrenzt sein.
- Die Wochenarbeitszeiten sollten nicht zu stark voneinander abweichen.
- Die Schichtdauer sollte abhängig von der körperlichen und psychischen Schwere der Arbeit sein.
- Der Schichtplan sollte vorhersehbar und überschaubar sein, d. h., der Schichtzyklus sollte möglichst kurz sein (max. 10 Wochen). Die Schichtabfolge sollte regelmäßig sein.
- Der Schichtplan sollte bei Bedarf Flexibilität für Mitarbeiter vorsehen, z. B. das Tauschen von Schichten.
- Personalbedarfsanalyse wurde durchgeführt; es besteht eine Passung von Arbeit und Beschäftigten.
- Länge der Wochenarbeitszeit beachten.

Die Anpassung der biologischen Körperrhythmen (z. B. Schlaf-Wach-Rhythmus, Verdauung) an Nachtarbeit gelingt selbst bei vielen Nachtschichten hintereinander nur teilweise. Kurz-vorwärts-rotierende Schichtsysteme (z. B. 2 Früh-, 2 Spät-, 2 Nachtschichten) sind im Vergleich zu lang-rotierenden Schichtsystemen (z. B. wochenweiser Wechsel der Schichtart) gesünder und sozialverträglicher. In der Praxis haben sich kurz-vorwärts-rotierende Systeme bewährt! Lang-rückwärts-rotierende Systeme weisen demgegenüber immer die häufigsten Beschwerden auf.

Personenorientierte Maßnahmen (z. B. ärztliche Kontrolle, richtiges Schlaf- und Ernährungsverhalten, gezielte Teilnahme am sozialen Leben) können das Risiko für gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen verringern.

Checkliste Arbeitszeit

Werden über die „Checkliste Arbeitszeit" Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten und es sind die passenden Schutzmaßnahmen durchzuführen.

10.2.6 Autoren und Ansprechpartner

– Dipl.-Inf. Frank Brenscheidt
Fachgruppe 1.1 "Arbeitszeit und Organisation"
– Dr. Anne Marit Wöhrmann
Fachbereich 1 "Arbeitswelt im Wandel"
Kontakt

Impressum

Zitiervorschlag:
Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2023.
Handbuch Gefährdungsbeurteilung
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
DOI: 10.21934/baua:fachbuch20230531
[Bitte Zugriffsdatum einfügen]
Verfügbar unter: www.baua.de/gefaehrdungsbeurteilung

Fachliche Herausgeber:
Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund

Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: *info-zentrum@baua.bund.de*
Internet: *www.baua.de*

Redaktion: Strategische Kommunikation und Kooperation, BAuA
Gestaltung: Susanne Graul, BAuA; eckedesign, Berlin
Fotos: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln; Kapitel "Biostoffe": Nancy Heubach, BAuA

Diese Handlungshilfe benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinterlegten Datenbankinhalte, Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Ton-, Video- und Animationsdateien sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Die Inhalte dieser Handlungshilfe wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.