**Die Rechte der Beschäftigten bei Schichtarbeit**

Der Gesetzgeber hat einige personenbezogene Vorschriften zum Schutz von Nacht- und Schichtarbeitenden erlassen. Wichtig ist hierfür § 6 ArbZG.

* **arbeitsmedizinische Untersuchung**: Nachtarbeitnehmer haben das Recht auf arbeitsmedizinische Betreuung auf Kosten des Arbeitgebers. Bei älteren Beschäftigten über 50 muss dies jedes Jahr durchgeführt werden.
* **Versetzung in die Tagschicht:** Nachtarbeitnehmer können vom Arbeitgeber die Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz verlangen. Da gilt zumindest dann, wenn arbeitsmedizinisch eine Gesundheitsgefährdung bei weiterer Nachtarbeit festgestellt wird. Die Regelung greift auch, wenn ein im Haushalt des Beschäftigten lebendes Kind unter zwölf Jahren oder ein schwer pflegebedürftiger Angehöriger nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann. Allerdings dürfen dringende betriebliche Erfordernisse der Versetzung nicht entgegenstehen. In diesem Fall ist der Betriebsrat zu hören.
* **Weiterbildung für Nachtarbeitende:** Nachtarbeitnehmer müssen den gleichen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Beschäftigten.
* **Ausgleich für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit:** Soweit keine tarifliche Ausgleichsregelung besteht, sind vom Arbeitgeber für die während der Nachtzeit und an Sonn- und Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.
* **tägliche Höchstarbeitszeit:** Für die Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden gilt bei Nachtarbeitenden ein deutliche verkürzter Ausgleichzeitraum von einem Kalendermonat. In diesen vier Wochen darf der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
* **Schutz von Jugendlichen, Schwangeren und stillenden Müttern:** Nachtarbeit ist für Jugendliche (Jugendarbeitsschutz) und werdende bzw. stillende Mütter (Mutterschutz) verboten. Hierzu gibt es nur wenige Ausnahmen (Bäckereien, Landwirtschaft, Gaststätten).

*Achtung:* Für tarifgebundene Betriebe gelten darüber hinaus die Regelungen des jeweiligen Tarifvertrags.