



Referentin: Silke Rohde
(05.06.2019)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Die wichtigsten Fakten zur Schichtplangestaltung



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wie ist Schichtarbeit definiert?



Arbeitszeitgestaltung, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden.

2

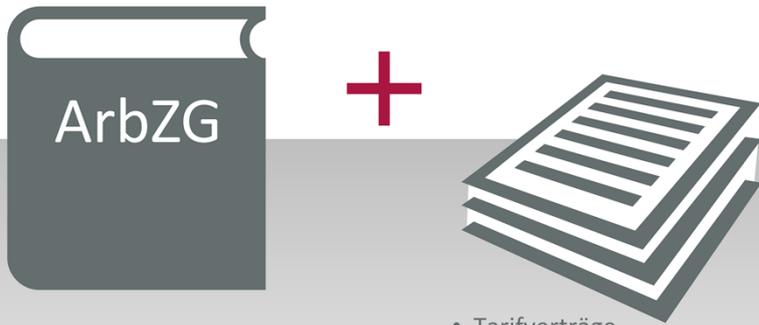
Definition des BAG und Art. 2 Nr. 5 EU-Richtlinie 93/104/EG vom 23.11.1993 (ABl. EG Nr. L 307):

Jede Form der Arbeitszeitgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, sodass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder innerhalb eines mehrere Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Was sind die Rechtsgrundlagen?



- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- (einzelne Arbeitsverträge)
- MSchG, JArbSchG etc.

3

- Schichtarbeit ist ein Arbeitszeitmodell. Daher gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).
- Ggf. ergänzt durch
 - Tarifverträge
 - Betriebsvereinbarungen
 - (einzelne Arbeitsverträge)
 - Schutzvorschriften wie das MSchG und das JArbSchG

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vorgaben des ArbZG sind zu beachten

Arbeitszeit pro Tag

durchschnittlich

8

Stunden

Ruhezeit zwischen den Schichten

mindestens

11

Stunden

Ausnahme

bis zu 10 Stunden unter den Voraussetzungen des § 3 Satz 2 ArbZG (bei Nachtschichtarbeitern unter den Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 Satz 2 ArbZG)

Ausnahme

Kürzung der Ruhezeit um maximal 2 Stunden in einem Tarifvertrag möglich

4

- Kein Unterschied zwischen Schichtarbeit und „normaler“ Arbeit
- Durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag acht Stunden, in Ausnahmefällen bis zu zehn Stunden.
- Bei Nachtschichtarbeitern darf der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich innerhalb eines Kalendermonats nicht überschritten werden. Mehrstunden müssen innerhalb dieses Monats durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden.
- Ruhezeit: Zwischen den Schichten muss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden liegen, die nicht unterbrochen werden darf. Allerdings kann hier ein Tarifvertrag Abweichendes vorsehen: So kann die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit um maximal zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und der Arbeitnehmer die Ruhezeit innerhalb eines bestimmten festgelegten Zeitraums nachholen kann.



BAG, Urteil vom 18.01.2017, Az.: 7 AZR 224/15

- Fall: Der Kläger ist Betriebsratsmitglied und arbeitet im Dreischichtbetrieb. Er war in der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Am 17. Juli 2013 nahm er von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte er in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2:30 Uhr ein.
- BAG: Die Wertung des 5 Abs. 1 ArbZG zur elfstündigen ununterbrochenen Ruhezeit gilt auch vor BR-Sitzungen und nicht nur vor der nächsten Schicht.
- Enorme praktische Bedeutung für BRs im Schichtbetrieb: So kann z. B. ein zur Nachtschicht eingeteiltes Betriebsratsmitglied elf Stunden vor einer um z. B. 11.00 Uhr anberaumten Betriebsratssitzung seine Schicht beenden, d. h. um 00.00 Uhr. Für den Arbeitsausfall – in diesem Fall sechs Stunden, wenn die Schicht bis 06.00 Uhr dauert – hat der Betriebsrat Anspruch auf Zeitausgleich nach § 37 Abs. 2 BetrVG. Außerdem kann er für die Dauer der außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden Betriebsratssitzung Zeitausgleich verlangen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Im Schichtdienst: Feiertag = Werktag

Wer am Feiertag im Schichtplan zur Arbeit eingeteilt ist, aber diesen Tag frei haben möchte, muss einen Tag Urlaub einreichen.

(BAG, Urteil vom 15.01.2013, Az. 9 AZR 430/11)



6

- Wer am Feiertag im Schichtplan zur Arbeit eingeteilt ist, aber diesen Tag frei haben möchte, muss einen Tag Urlaub einreichen. (BAG, Urteil vom 15.01.2013, Az.: 9 AZR 430/11)
- Problem: Normalerweise wird an Feiertagen nicht gearbeitet, nur an Werktagen. Nach dem Bundesurlaubsgesetz sind Werktage alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Arbeitnehmer haben frei, außer in ihrem Unternehmen gibt es Schichtarbeit und sie sind für eine Schicht am Feiertag eingeteilt.
- Fall: Die Dienstpläne des AG verteilen die Arbeitszeit auch auf Sonntage und auf gesetzliche Feiertage. Sofern der Kläger an einem Feiertag dienstplanmäßig eingeteilt ist und dieser Tag in seinen Erholungsurlaub fällt, rechnet der AG diesen als gewährten Urlaubstag ab.
- BAG: Der AG erfüllt den Anspruch auf Erholungsurlaub, indem er den AN durch Freistellungserklärung zu Erholungszwecken von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreit. Dies ist auch an den gesetzlichen Feiertagen möglich und notwendig, an denen der AN ansonsten dienstplanmäßig zur Arbeit verpflichtet wäre.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Welche Arten von Schichtarbeit gibt es?

Zweischichtsystem

16
 Stunden

vollkontinuierlich: an allen Tagen
teilkontinuierlich: montags bis freitags

Dreischichtsystem

24
 Stunden

vollkontinuierlich: an allen Tagen
teilkontinuierlich: montags bis freitags

7

- **Zweischichtsystem:** In Betrieben, in denen ein Arbeitsplatz 16 Stunden besetzt sein muss, bietet sich das Zweischichtsystem an, mit jeweils einem Früh- und einem Spätdienst.
- **Dreischichtsystem:** In Betrieben, die rund um die Uhr laufen, ist das Dreischichtsystem angezeigt. Hier gibt es dann Früh-, Spät- und Nachtdienste.
- **Voll- und teilkontinuierliche Betriebe:**
 - Arbeit von montags bis freitags: teilkontinuierlich
 - Arbeit auch am Wochenende und an Feiertagen: vollkontinuierlich
- **Einsetzungsart des Arbeitnehmers**
 - Wird er abwechselnd in unterschiedlichen Schichten eingesetzt, spricht man von Wechselschicht (z. B. wochen- aber auch nur tageweise).
 - Arbeitet er immer zur gleichen Zeit in einer Schicht, spricht man von fester Schicht.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Welche gesundheitlichen Belastungen gibt es?

- Schlafstörungen
- Kopfschmerzen
- Magenbeschwerden, Durchfall, Sodbrennen
- Nervosität, innere Unruhe
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Händezittern
- Herzklopfen

8

Zu den häufigsten Gesundheitsstörungen bei Schichtarbeit (Arbeiten und schlafen gegen die innere Uhr) gehören:

- Schlafstörungen
- Appetitstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Bauchschmerzen, Durchfall, Sodbrennen
- Kopfschmerzen, Herzklopfen, Nervosität, innere Unruhe, Reizbarkeit, Händezittern
- vorzeitige Ermüdung bis hin zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Das Risiko für Infarkte und Schlaganfälle ist deutlich erhöht.)

Die Folgen bleiben nicht aus: Frühverrentungen sind bei Beschäftigten, die Schichtarbeit geleistet haben, häufiger.

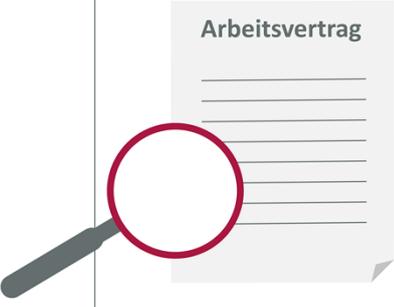
Nacharbeiter haben das höchste Krankheitsrisiko.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kann ein Arbeitnehmer Schichtarbeit ablehnen?

Feste Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag festgelegt?



Arbeitnehmer ausnahmsweise besonders schutzwürdig?



keine Nachtschichten

9

- **Beispiel:** In einem Betrieb soll Schichtarbeit eingeführt werden. Eine Arbeitnehmerin bittet den Betriebsrat um Auskunft: Muss sie künftig wirklich Schichtdienst leisten oder kann sie das auch ablehnen?
- Arbeitgeber dürfen aufgrund ihres Direktionsrechts Schichtdienst anordnen, wenn im Arbeitsvertrag keine festen Arbeitszeiten festgelegt sind. Das Recht, die Schichtarbeit abzulehnen, haben **einzelne Arbeitnehmer nur in ganz eng begrenzten Ausnahmefällen**, die sich vor allem auf Nachtschichten beziehen, so z. B. wenn sie schwanger sind oder Jugendllicher.
- **Strategietipp:** Klären Sie den oder die Betroffene über seine/ihre Rechte auf und prüfen Sie gemeinsam, ob es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der besonders schutzwürdig ist und daher einen Anspruch auf normale Tagesarbeitszeit haben könnte. Das kann der Fall sein in den nachfolgend genannten Fällen und z. B. bei älteren oder kranken Arbeitnehmern, deren Gesundheit einen Schichtdienst nicht erlaubt.

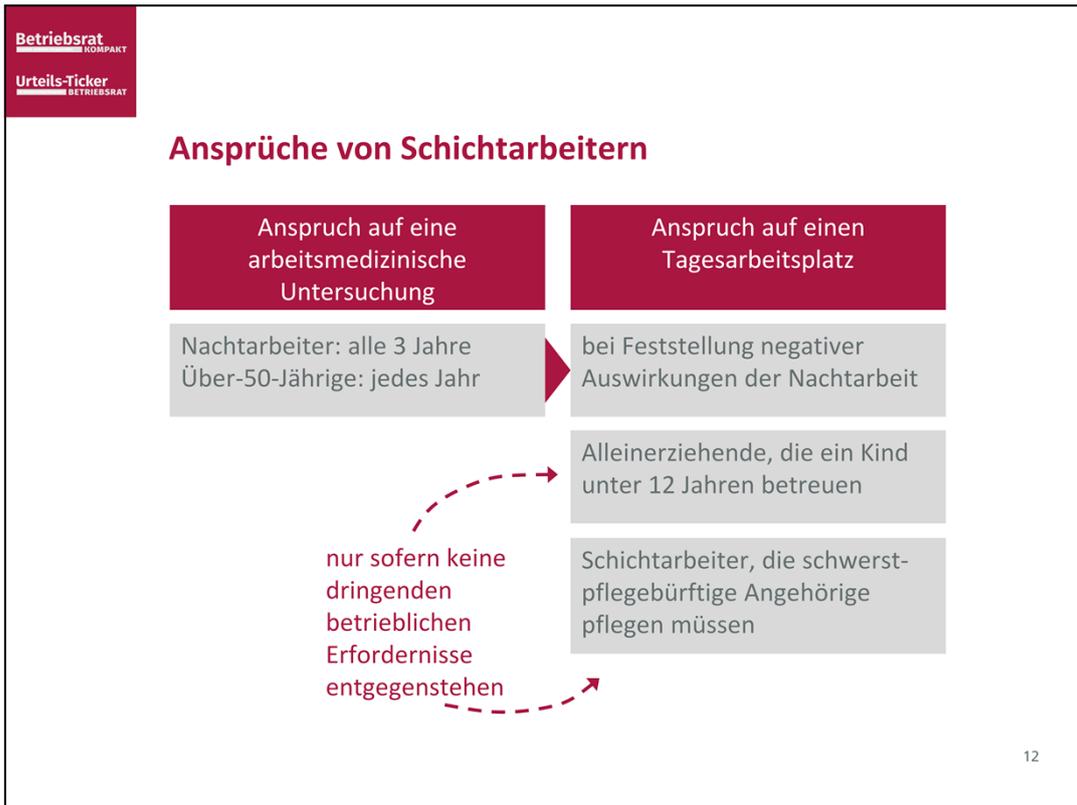


- Während Früh- und Spätdienste generell für alle Arbeitnehmergruppen unproblematisch sind, sieht es bei den Nachtschichten anders aus, weil sie besonders belastend sind.
- Schwangere und stillende Mütter: Für Schwangere gilt ein Nachtarbeitsverbot in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr (§ 5 MuSchG). Es greift sofort nach der Bekanntgabe der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber. In einigen Branchen, vor allem in solchen, bei denen der Hauptbetrieb nachts stattfindet, gibt es dazu Ausnahmen. Gleiches gilt für stillende Mütter.
- Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind von der Schichtarbeit weder grundsätzlich befreit noch ausgeschlossen.
- Im Einzelfall kann jedoch der Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit der Schichtarbeit entgehen. (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX und § 106 Satz 3 GewO)

	15-Jährige	16- und 17-Jährige
generelle Regelung	Beschäftigung nur zwischen 6 und 20 Uhr	
in Betrieben mit Mehrschichtensystem	Beschäftigung bis 21 Uhr	Beschäftigung ab 5.30 oder bis 23.30 Uhr
	Voraussetzungen: Anzeige bei Aufsichtsbehörde und Vermeidung unnötiger Wartezeiten	
in Betrieben, in denen die Beschäftigten großer Hitze ausgesetzt sind	in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr	

11

- Jugendliche unter 16 Jahren dürfen generell nur zwischen 6.00 und 20.00 Uhr beschäftigt werden. Nachtschichten scheiden daher für sie aus.
- In Betrieben, die ein Mehrschichtensystem haben, dürfen Jugendliche bis 21.00 Uhr beschäftigt werden bzw. ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr, wenn sie über 16 Jahre alt sind. Für eine solche Sonderregelung gelten aber besondere Voraussetzungen: Der Betrieb muss dies bei einer Aufsichtsbehörde angezeigt haben und durch die späte Arbeitszeit sollen unnötige Wartezeiten vermieden werden.
- Jugendliche dürfen in Betrieben, in denen die Beschäftigten großer Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5.00 Uhr beschäftigt werden.

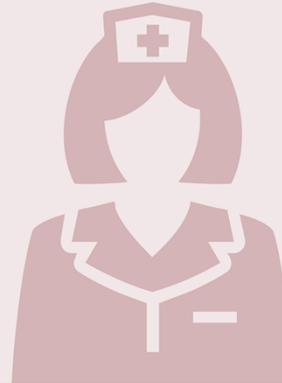


- Nachtarbeiter (23 - 6 Uhr): arbeitsmedizinische Untersuchung, die der Arbeitgeber zahlen muss – und zwar alle drei Jahre.
- Ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren haben sogar Anspruch auf eine solche Untersuchung pro Jahr. Stellt sich dabei heraus, dass die Nachtarbeit tatsächlich negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat, haben sie Anspruch auf einen Tagesarbeitsplatz.
- Auch Alleinerziehende, die ein Kind unter zwölf Jahren zu betreuen haben, können einen solchen Anspruch durchsetzen, ebenso Schichtarbeiter, die sich der Pflege eines schwerstpflegebedürftigen Angehörigen widmen müssen.
- **Achtung:** Der Anspruch dieser Personengruppen auf die Arbeitszeit tagsüber greift jedoch nur, wenn dem keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Der AG kann den Anspruch also aushebeln, wenn er im Ernstfall nachweisen kann, dass eine andere Einteilung des AN am Tag aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

Wechsel von Nacht- in Tagschicht

Kann eine Krankenschwester im Krankenhaus aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschicht mehr leisten, muss der Arbeitgeber sie im Tagdienst einsetzen.

(BAG, Urteil vom 09.04.2014,
Az. 10 AZR 637/13)



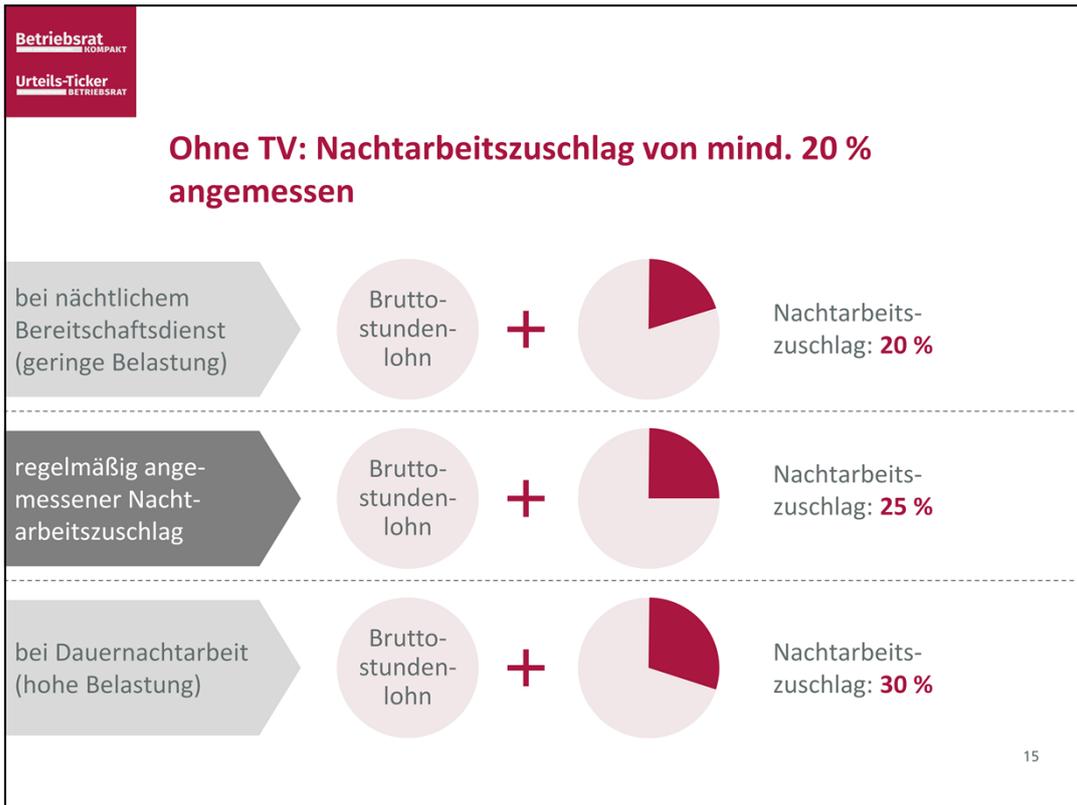
13

BAG, Urteil vom 09.04.2014, Az: 10 AZR 637/13

- Fall: Was ist die arbeitsrechtliche Folge, wenn eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen im Krankenhaus keine Nachtschichten mehr leisten kann? Hat der Arbeitgeber sie dann so zu behandeln, als wäre sie arbeitsunfähig krank oder muss er ihr eine alternative Beschäftigung anbieten?
- BAG: Die Klägerin ist weder arbeitsunfähig krank noch ist ihr die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich geworden. Entscheidend war, dass sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen könne. Der AG müsse bei der Schichteinteilung auf die gesundheitlichen Probleme der Klägerin Rücksicht nehmen, sie also ausschließlich im Tagdienst einzusetzen. Dies sollte angesichts der Größe des Krankenhauses auch möglich sein. Die Vergütung steht der Klägerin auch für die Zeit der Nichtbeschäftigung zu, weil sie ihre Arbeitsleistung weiterhin ausdrücklich angeboten hat. Indem der Arbeitgeber dies abgelehnt hat, ist er in Annahmeverzug geraten.



- Nachtarbeitszuschlag: § 6 Abs. 5 ArbZG
- Regelung in Tarifvertrag geht vor
- Falls nicht tarifgebunden oder keine Regelung: Wahlrecht des AG, ob freie Tage oder Geld
- Wird ein finanzieller Ausgleich in Form eines Lohnzuschlags gewählt, muss dieser angemessen sein. Was angemessen ist, ist zwar nicht genau im Gesetz definiert. Die Arbeitsgerichte haben sich jedoch schon mit der Auslegung dieses Begriffs beschäftigt. Was ein angemessener Zuschlag ist, ist bei den Gerichten von vielen Faktoren abhängig, so z.B. ob „nur“ Bereitschaftsdienst geleistet wird, wie oft man in Schicht arbeitet oder wie schwer man in der Schicht arbeiten muss.



BAG, Urteil vom 09.12.2015, Az.: 10 AZR 423/14:

- Fall: Kein TV. AN ist Paketausfahrer von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr. Er bekam für die Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr einen Nachtzuschlag in Höhe von 20 %. Er wollte aber 30 Prozent seines Bruttostundenlohns.
- BAG: Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer haben gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag in Höhe von 25 Prozent auf den Bruttostundenlohn angemessen. Dabei gilt es jedoch immer auch die Belastung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. So kommt z. B. ein niedrigerer Zuschlag in Betracht, wenn während der Nachtzeit lediglich Bereitschaftsdienst geleistet wird. Genauso muss der Zuschlag in die andere Richtung angepasst werden, wenn eine höhere Belastung vorliegt. Ein solcher Fall ist nach gesicherten Erkenntnissen die Dauernachtarbeit. Deshalb haben Schichtarbeiter, die dauerhaft nachts arbeiten, Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 30 Prozent.

Welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gibt es?

- schnell rotierendes Schichtsystem mit nur wenigen Tagen in der gleichen Schicht
- dauerhafte Nachtschicht nur in besonderen Ausnahmefällen
- möglichst kurze Nachtschichtfolge, möglichst nicht mehr als drei Nachtschichten hintereinander
- Übergang zwischen den Schichten, in Anlehnung an den biologischen Rhythmus, im Uhrzeigersinn, also vorwärts rotierende Systeme
- möglichst lange Ruhephase nach Nachtschicht, mindestens 24 Stunden
- insgesamt ausreichend Ruhezeit bei Schichtwechsel
- regelmäßig freie Wochenenden in kontinuierlichen Schichtsystemen
- geblockte Wochenendfreizeit besser als einzelne freie Tage am Wochenende
- Ausgleich der Mehrbelastung von Schichtarbeitern durch zusätzliche Freizeit, also mehr freie Tage im Jahr
- keine Arbeitsperioden von acht oder mehr Arbeitstagen in Folge, möglichst keine langen Schichten

16

Welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gibt es?

- Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung durch die Arbeit
- grundsätzlich kürzere Nachtschichten als Früh- und Spätschichten (Bei Nachtschichten mit geringer Belastung kann die Nachtschicht allerdings auch verlängert werden, sodass insgesamt weniger Nachtschichten anfallen.)
- möglichst spät beginnende Frühschichten, möglichst früh endende Nachtschichten (Bei unumgänglicher kontinuierlicher Produktion oder im Dienstleistungsbereich sollen möglichst gesundheitsgerechte Einzellösungen getroffen werden.)
- Flexibilität bei den Übergabezeiten (z. B. durch den Einsatz von Springern)
- keine starren Anfangszeiten
- Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge
- rechtzeitige Information der Arbeitnehmer über den Schichtplan
- Vermeidung geteilter Schichten
- langfristige Planung der Schichten, vorhersehbare Schichtpläne

17

 	
Merkmale „guter“ Schichtpläne	
Schichtfolge	
Rotation	schnellrotierend mit max. 2-3 Tagen in gleicher Schicht
Rotationsrichtung	vorwärts (früh – spät – Nacht)
Dauer und Verteilung der Arbeitszeiten	
Arbeitstag-Blöcke	pro Woche maximal 5 Arbeitstage in Folge
Nachtschicht-Blöcke	maximal 3 Nachtschichten hintereinander
Schichtdauer	nicht mehr als 8 Std.
Ruhezeit zwischen den Schichten	12 Std., nach der Nachtschicht mind. 24 – besser 48 Std.
Freizeit	mind. ein freier Abend zwischen Mo u. Fr
Lage der Arbeitszeit	
Beginn Frühschicht	nicht vor 6 Uhr
Ende Spätschicht	nicht später als 22 Uhr
Ende Nachtschicht	möglichst früh 6 Uhr
Wochenendarbeit	mind. ein freier Wochenendtag, mind. 15 freie WE/ Jahr
Zeitraum Schichtplan	überschaubar – max. 12 Wochen, planbare Änderungen

Checkliste für den BR

- Wird bei Ihnen ein ergonomischer Schichtplan nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnis erstellt?
- Ist die Schichtarbeit zeitlich begrenzt (im Jahr, im Arbeitsleben)?
- Gibt es einen Zeitausgleich für die erhöhte Belastung (bezahlte Pausen, verkürzte Jahresarbeitszeit)?
- Handelt es sich um bewältigbare Arbeitsbelastungen? Gibt es regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen?
- Steht den Beschäftigten eine regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge zur Verfügung?
- Haben die Kollegen im Schichtdienst auch Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen?
- Gibt es einen finanziellen Ausgleich in Form von Schichtzulagen?

19

Wenn Sie die meisten dieser Punkte mit „Ja“ beantwortet haben, scheint Ihr Betrieb schon auf einem guten Weg.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipps für den BR

Konzentrieren Sie sich zunächst auf die größten Probleme.

Guter Schichtplan



Das Diagramm zeigt einen kreisförmigen Schichtplan mit drei Schichten, die durch Pfeile im Uhrzeigersinn verbunden sind. In jeder Schicht sind zwei Personen mit einem Koffer dargestellt, was auf einen Schichtwechsel hindeutet.

- minimiert Nachtarbeitszeit
- sichert ausreichende Erholungszeit
- folgt einem natürlichen Rhythmus
- sichert ausreichend Freizeit und Familienzeit

20

- Gute Schichtpläne minimieren die Nachtarbeitszeit, sie sichern ausreichende Erholungszeit, sie folgen einem natürlichen Rhythmus und sie sichern ausreichend Freizeit und Familienzeit.
- Setzen Sie Prioritäten: Konzentrieren Sie sich zunächst auf die größten Probleme

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Veränderungen: Beschäftigte einbinden und Pilotphasen nutzen

Was haltet ihr von den Änderungsvorschlägen?

Alter und neuer Schichtplan

21

- Neue Schichtmodelle kann man nicht verordnen, sie funktionieren nur gemeinsam mit der Belegschaft. Deshalb heißt es: Die Betroffenen sollten einbezogen werden. Eine ausführliche Diskussion des alten Schichtplans und die frühzeitige Information aller betroffenen Beschäftigten über mögliche Änderungen sind zu empfehlen. Dabei gilt es, die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu beachten und die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Die externe Unterstützung durch Arbeitswissenschaftler, gewerkschaftliche Berater oder Gesundheitsschützer sichert die Qualität.
- Der Start der Schichtplanumstellung kann mit einer Abteilung laufen, die dazu bereit ist. Pilotphasen machen flexibel und können mit Beschäftigten und der Interessenvertretung vereinbart werden. Schichtsysteme lassen sich am besten beurteilen, wenn die Betroffenen sie ausprobiert haben und eine Auswertung mit den Betroffenen stattfindet.



In vielen Schichtarbeitsbetrieben gibt es Probleme bei der Organisation der Schichtarbeit:

- Oftmals werden Schichtpläne zu kurzfristig aufgestellt und sind nicht vorhersehbar, sodass die Arbeitnehmer ihre konkreten Arbeitszeiten erst ganz kurzfristig erfahren und ihre Freizeit nicht planen können.
- Der Schichtrhythmus ist unregelmäßig.
- Ungünstige Schichtzeiten sind ungleich verteilt.
- Es gibt erhebliche Belastungen durch Überstunden bzw. Mehrarbeit.

Hier kann mit einer Betriebsvereinbarung für einen gerechten Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gesorgt werden.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wie kann der BR mitbestimmen?

ohne Tarifvertrag

erzwingbare Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG

BetrVG

mit Tarifvertrag

Raum für Mitbestimmung nur bei Öffnungsklauseln und/oder Regelungslücken im Tarifvertrag

Tarifvertrag



23

- Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts über das „Ob“ und das „Wie“ der Schichtarbeit bestimmen. Der Betriebsrat hat dabei jedoch ein Mitspracherecht, das aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG folgt. Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.
- Da Schichtmodelle Arbeitszeitmodelle sind, fallen sie vollumfänglich unter diese Regelung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Umfang der Mitbestimmung

- Ausweitung des Schichtsystems
- Erstellung und Änderungen des Schichtplans
- Einschränkung und Ausweitung der Schichtarbeit
- nähere Ausgestaltung des jeweiligen Schichtsystems
- Übergang von Normal- zur Wechselschicht und umgekehrt
- Umstellung der Schichtarbeit
- Änderungen eines Jahresschichtplans
- Aufstellung von Wochenschichtplänen



24

Bei der Einführung und der Erstellung von Schichtplänen greift § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dazu gehören z. B. Fragen wie:

- Ausweitung des Schichtsystems
- Erstellung und Änderungen des Schichtplans
- Einschränkung und Ausweitung der Schichtarbeit
- nähere Ausgestaltung des jeweiligen Schichtsystems im Detail, bis hin zur Frage, in wie viele Schichten die Belegschaft aufzuteilen ist
- Übergang von Normal- zur Wechselschicht und umgekehrt
- Umstellung der Schichtarbeit
- Änderungen eines Jahresschichtplans
- Aufstellung von Wochenschichtplänen

Dem Mitbestimmungsrecht unterliegt aber nicht die Frage, in welcher Schicht welcher Arbeitnehmer wann und wie lange tätig sein soll.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Weitere Mitbestimmungsrechte

Gestaltungsvorschläge zum
Gesundheitsschutz
von Schicht- und
Nachtarbeitern,
§ 87 Abs. 1 Nr. 7
BetrVG

Hinzuziehung von
Sachverständigen,
§ 80 Abs. 3 BetrVG

25

Der Betriebsrat kann gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch eigene Gestaltungsvorschläge zum Gesundheitsschutz von Schicht- und Nachtarbeitern einbringen. Hierzu darf er nach § 80 Abs. 3 BetrVG auch Sachverständige hinzuziehen, die insbesondere Erhebungen zur Anwendbarkeit arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse auf die bestehenden Schichtarbeitsplätze durchführen können.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Sie entscheiden über die Ausgestaltung der Mitbestimmung

Schichtpläne

Grundsätze

Wie viel Einfluss wollen Sie auf die Schichtarbeit nehmen:
Mitbestimmung nur bei den Grundsätzen oder bei jedem einzelnen Schichtplan?

26

- Je nach Interessenlage hat der Betriebsrat die Wahl, ob er bei der Schichtarbeit möglichst viel oder möglichst wenig Einfluss nehmen will.
- Er kann sich z.B. darauf beschränken, nur Grundsätze festzulegen, denen die einzelnen Schichtpläne entsprechen müssen, und die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne entsprechend diesen Vorgaben dem Arbeitgeber überlassen.
- Das heißt aber nicht, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber dadurch das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand der Schichtarbeit überlassen darf!
- Er kann aber auch Einfluss auf jeden einzelnen Schichtplan nehmen, wenn er die Schichtarbeit im Betrieb intensiv im Auge behalten will.

Rechtsprechung zur Mitbestimmung (1)

Ein Schichtplan kann ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht durch Direktionsrecht des Arbeitgebers verändert werden.

(LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.04.2005, Az. 16 Sa 1330/04)



27

Keine Schichtplanänderung ohne Mitbestimmung

1. Ein Schichtplan kann ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht durch Direktionsrecht des Arbeitgebers verändert werden.
2. Dem Arbeitnehmer steht für den Fall, dass er mit der Veränderung zu seinen Ungunsten nicht einverstanden ist, Anspruch auf Vergütung für die ausfallenden Schichtstunden zu.
3. Ansprüche aus Arbeitszeitkonten sind frühestens zum Ablauf des Verteilzeitraums fällig, sodass eine Ausschlussfrist auch erst zu diesem Zeitpunkt zu laufen beginnt.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.04.2005, Az.: 16 Sa 1330/04

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Keine Planänderung ohne Zustimmung des BR

Wegen
Lieferengpässen
gilt ab sofort
dieser
Schichtplan.

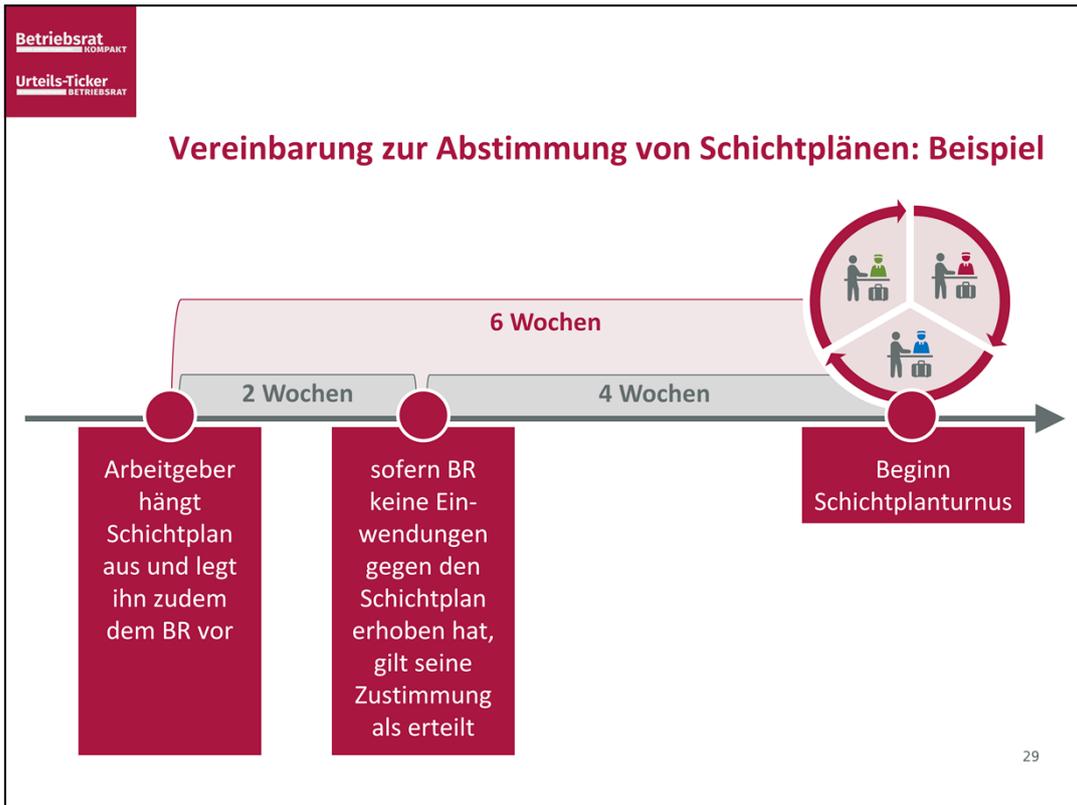


Aber nur mit
unserer
Zustimmung!



28

- Beispiel: Ein Arbeitgeber hat in den vergangenen Monaten wiederholt bereits abgestimmte Schichtpläne kurzfristig eigenmächtig geändert. Darauf angesprochen hat er betont, dass dies wegen Lieferengpässen unbedingt erforderlich gewesen sei und so ein „Notfall“ wohl schon mal vorkommen könne.
- Grundsätzlich gilt: Ein Schichtplan kann ohne Zustimmung des BR nicht einseitig durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers verändert werden. Tut der Arbeitgeber dies dennoch, verstößt er grob gegen seine Pflichten aus dem BetrVG. Daran ändert auch ein kurzfristiger Bedarf an Änderungen nichts. Auch in Eilfällen, wie dem im Beispiel geschilderten Lieferengpass, gilt das Mitbestimmungsrecht, da es sich um „gewöhnliche“ Eilfälle handelt, die typischerweise in einem Unternehmen vorkommen und somit auch vorhersehbar sind. Das Mitbestimmungsrecht entfällt nur in echten Notfällen, so z.B. bei Überschwemmungen und Bränden – alles Fälle, die bei der Schichtarbeit nur sehr selten ein Thema sein werden ...



- Bauen Sie für zukünftige Fälle dieser Art vor und lassen Sie es gar nicht so weit kommen: Treffen Sie mit dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Regelung für die Bekanntgabe und Abstimmung der Schichtpläne. Eine solche Regelung in einer Betriebsvereinbarung könnte wie folgt aussehen:
- „Die Schichtpläne werden zunächst spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag des jeweiligen Schichtplanturnus (vierwöchiger Planungszeitraum) im Betrieb offen ausgehängt. Gleichzeitig dazu werden sie als Kopie dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Erhebt der Betriebsrat nicht bis vier Wochen vor dem Beginn eines Schichtplanturnus gegen den Schichtplan Einwendungen, gilt seine Zustimmung als erteilt.
- Wird diese Regelung getroffen, ist beiden Seiten geholfen. Der Arbeitgeber trägt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats Rechnung und hat frühzeitig Planungssicherheit für sich selbst.

Rechtsprechung zur Mitbestimmung (2)

Die Betriebsparteien können (...) die konkrete Änderung des Schichtsystems für eine Gruppe von Arbeitnehmern davon abhängig machen, dass eine Ankündigungsfrist gegenüber dem Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmern beachtet wird.

(LAG Hamm, Urteil vom 26.5.2003, Az. 16 Sa 1455/02)



30

Mitbestimmung bei Ankündigungsfrist

- Die Betriebsparteien können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die konkrete Änderung des Schichtsystems für eine Gruppe von Arbeitnehmern davon abhängig machen, dass eine Ankündigungsfrist gegenüber dem Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmern beachtet wird.

LAG Hamm, Urteil vom 26.5.2003, Az.: 16 Sa 1455/02

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rechtsprechung zur Mitbestimmung (3)

Der BR hat kein Mitbestimmungsrecht, wenn für eine Schicht eingeplante Arbeitnehmer ausfallen und sich hierdurch die Arbeitsbelastung der verbleibenden Arbeitnehmer erhöht.

(BAG, Beschluss vom 28.05.2002, Az. 1 ABR 40/01)



31

Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Wochenschichtplänen

1. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Erstellung von Schichtplänen schützt das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und der für die Gestaltung des Privatlebens verfügbaren Zeit.
2. Sie dient dagegen nicht dem Schutz vor einer erhöhten Arbeitsbelastung, die darauf beruht, dass andere nach einem Jahresschichtplan für eine bestimmte Wochenschicht eingeplante Arbeitnehmer im Betrieb nicht anwesend sind und deshalb für die Ableistung der Schicht nicht zur Verfügung stehen.

BAG, Beschluss vom 28.05.2002, Az.: 1 ABR 40/01



- Das heißt konkret: Fährt der Arbeitgeber eine Schicht aufgrund unvorhersehbarer Fehlzeiten einzelner Arbeitnehmer nur mit der geringeren Besetzung, ist diese Entscheidung nicht mitbestimmungspflichtig. Erst wenn der Arbeitgeber sich für den Einsatz eines Ersatzarbeitnehmers entscheiden möchte, der ursprünglich für die Schicht nicht vorgesehen war, lebt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf.
- Das könnten Sie aber in einer Betriebsvereinbarung auch anders regeln.

Rechtsprechung zur Mitbestimmung (4)

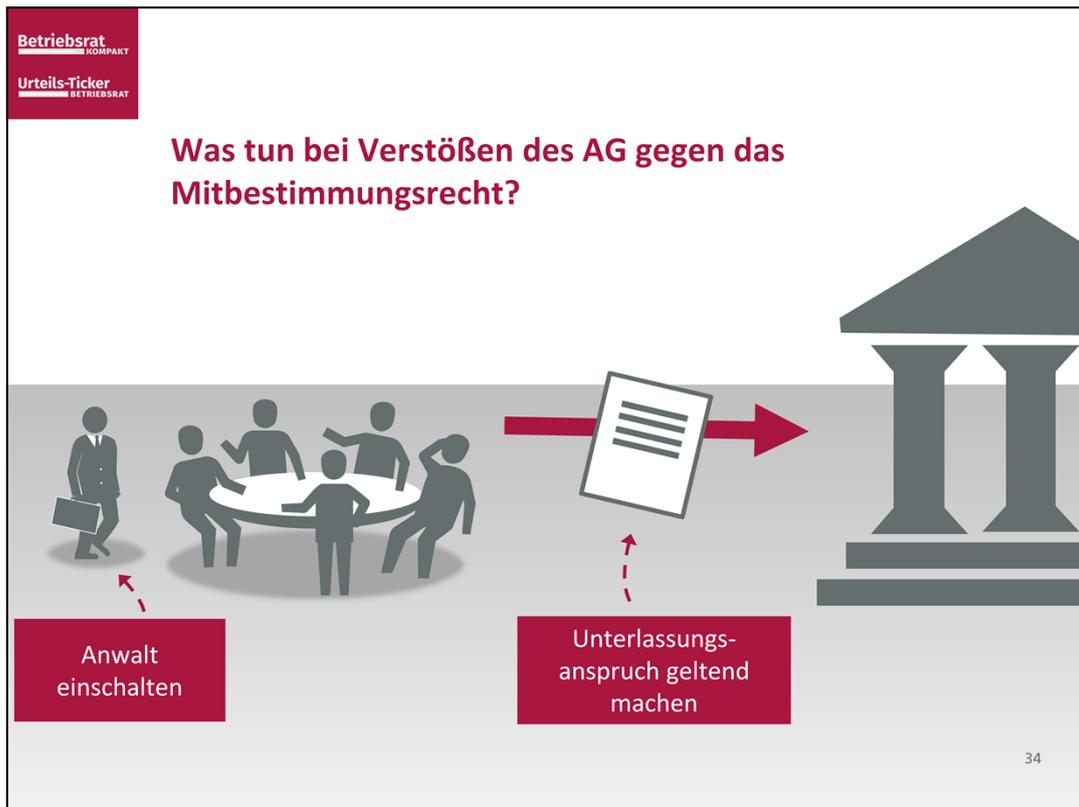
Das Mitbestimmungsrecht des BR erstreckt sich nach Entscheidungen des BAG auch auf

- den Schichtwechsel eines Arbeitnehmers,
- die Schichtdauer und
- die Streichung von Schichten.

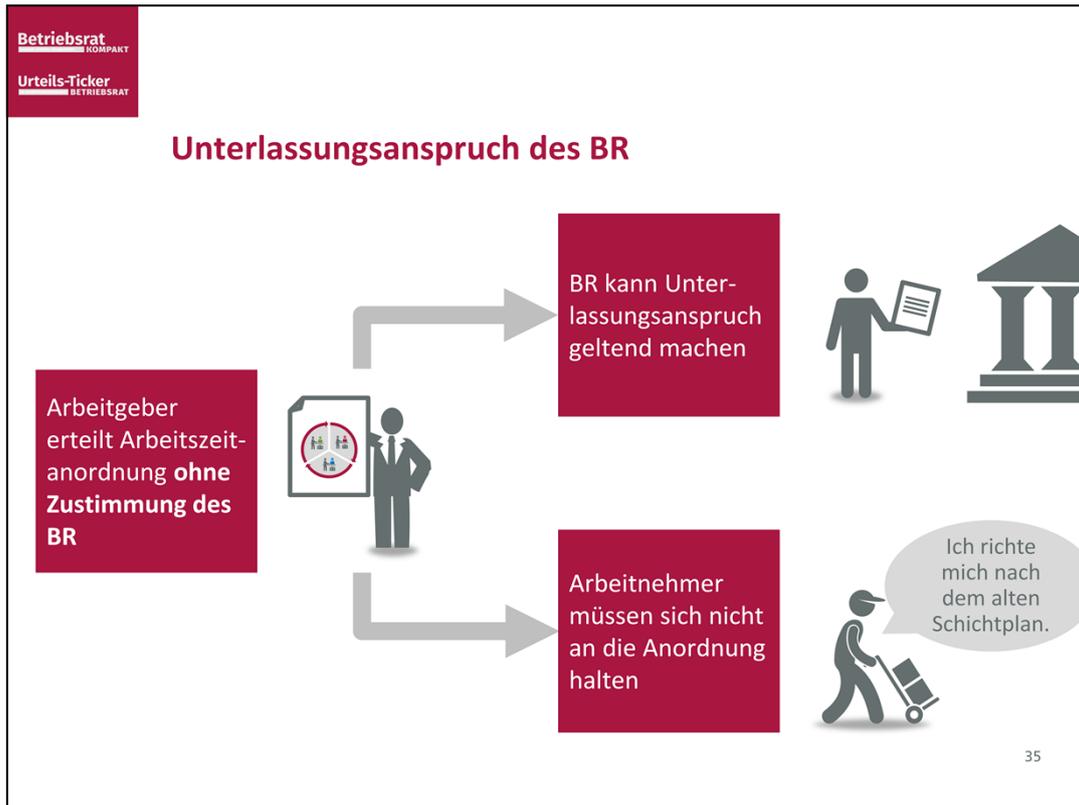


33

- Mitbestimmung bei Schichtwechsel: Wird in einem Betrieb im Schichtbetrieb gearbeitet, so unterliegt auch die Regelung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer von einer Schicht in die andere umgesetzt werden können, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (BAG, Urteil vom 29.09.2004, Az.: 5 AZR 559/03)
- Mitbestimmung bei Schichtdauer: Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen umfasst auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Änderung der Schichtdauer. (BAG, Beschluss vom 26.03.1991, Az.: 1 ABR 43/90)
- Mitbestimmung bei der Streichung von Schichten: Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in Abweichung von einem Jahresschichtplan eine oder mehrere Schichten ersatzlos streichen will. (BAG, Beschluss vom 01.07.2003; Az: 1 ABR 22 /02)



Wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats Schicht- oder Nachtarbeit einführt oder Arbeitnehmer unter einseitiger Änderung von Schichtplänen beschäftigt, steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu. Dieser Anspruch kann auch im Wege der einstweiligen Verfügung gesichert werden. In einem solchen Fall ist es ratsam, sich sofort an einen Anwalt zu wenden. Im Notfall muss das Arbeitsgericht schnellstmöglich eingeschaltet werden.



Der Betriebsrat kann bei Verstößen gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG vor Gericht einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Auch eine einstweilige Verfügung kann beantragt werden, die zur Folge hat, dass eine gerichtliche Entscheidung über die Verletzung bereits nach wenigen Tagen vorliegt. Arbeitszeitanordnungen, die ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen, sind zudem im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unwirksam. Manchmal hilft es bereits, den Arbeitgeber sehr nachdrücklich in einem Schreiben auf diese Konsequenzen hinzuweisen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vorgehen des BR bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung

- 1.** Bestehen bereits gesetzliche oder tarifliche Regelungen?
- 2.** Lassen die bestehenden Regelungen dem BR Spielraum für weitere Vereinbarungen?
- 3.** Welche Probleme bestehen im Betrieb? Wo gibt es Regelungsbedarf?

36

- Wenn der Betriebsrat beabsichtigt, die Schichtplanung durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln, sollte er zunächst prüfen, ob bereits gesetzliche (Arbeitszeitgesetz) oder tarifliche Regelungen bestehen. In einem zweiten Schritt muss geprüft werden, inwieweit diese Regelungen abschließend sind oder ob sie noch Regelungsspielräume für den Betriebsrat offenlassen.
- In einem weiteren Schritt sollte der Betriebsrat so genau wie möglich bestehende Probleme im Betrieb beschreiben: Welche Arbeitszeitprobleme bestehen? In welchen Betriebsbereichen? Welcher Regelungsbedarf besteht für den Betriebsrat? Schreiben Sie die „Probleme“ am besten tatsächlich auf, z.B. auf einer Flipcharttafel. Hier kann auch eine Umfrage im Betrieb gemacht werden, um bestehende Probleme aufzudecken. Hier hat der Betriebsrat zu prüfen, welche Probleme betriebsverfassungsrechtlich (durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung etc.) zu lösen sind und welche Probleme individualarbeitsrechtlich (durch jeden einzelnen Arbeitnehmer) zu lösen sind.



- Sobald der Betriebsrat Klarheit über die Eckpunkte einer künftigen Betriebsvereinbarung hat, kann er daraus einen Verhandlungsentwurf für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber erarbeiten. Hier kann der Betriebsrat als „Gerüst“ auf Muster-Betriebsvereinbarungen (s. Download) zurückgreifen, die er ggf. nur noch auf die konkrete betriebliche Situation anhand seiner Eckpunkte anpassen muss.
- Betriebsvereinbarungen sind immer das Ergebnis eines Kompromisses ist, so dass der Betriebsrat in seinen Verhandlungsentwurf auch „Verhandlungsmasse“ hineinschreiben muss. Nehmen Sie also auch Forderungen auf, die Ihnen eigentlich nicht so wichtig sind, damit Sie auf diese anschließend in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite wieder „verzichten“ können.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Bauen Sie Verhandlungsdruck auf



Ich benötige Ihre Zustimmung zu Überstunden.

38

Besteht ein Problem darin, dass der Betriebsrat die Aufstockung des Personals erreichen will, um die Überstundensituation in den Griff zu bekommen, so empfiehlt es sich, dem Arbeitgeber zunächst – zur „Vorbereitung“ der Verhandlungen – die Zustimmung zu Überstunden komplett und konsequent zu verweigern. Dazu gehört, dass mitbestimmungswidrig durchgeführte Überstunden durch Einleitung von Beschlussverfahren auf Unterlassung solcher Überstunden konsequent unterbunden werden. Das setzt den Arbeitgeber unter erheblichen Druck und fördert so seine Einigungsbereitschaft

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de




 Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.


Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de

40