

Schichtplangestaltung – eine Herausforderung für Betriebsräte

Mitbestimmung bei Schichtarbeit

In vielen Betrieben ist Schichtarbeit unumgänglich. Dann ist es wichtig, dass der Betriebsrat, bei der Gestaltung der Schichtarbeitspläne sein Mitbestimmungsrecht geltend macht und so den gesundheitsschädigende Aspekten von Schichtarbeit entgegen wirkt.



Petra Kolberg

Stand: 21.6.2016

Lesezeit: 02:30 min



Zu den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt gehört es, flexibel auf Kundenwünsche, Maschinenauslastung, weltweite Partnerunternehmen etc. zu reagieren. Das bedeutet für viele Unternehmen und Betriebe, dass sie Schichtarbeit einführen müssen. In manchen Betrieben ist es ausreichend, die tägliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag dahingehend zu verändern, dass die Mitarbeiter in zwei Schichten am Tage arbeiten müssen, also einer Früh- und einer Spätschicht. In anderen Betrieben müssen die Schichtarbeitspläne 365 Tage im Jahr rund um die Uhr abdecken. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter meist in drei Schichten, nämlich in Früh-, Spät-, und Nachtschichten und an den Wochenenden und Feiertagen eingesetzt werden müssen.

Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse belegen eindeutig, dass Schichtarbeit für die Gesundheit des Menschen schädlich ist. Der Tag-Nacht-Rhythmus des Menschen wird in erheblichem Maße

gestört, so dass es über kurz oder lang zu gesundheitlichen Einschränkungen bei den Mitarbeitern kommen kann.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Schichtarbeitsplänen

Das Arbeitszeitgesetz regelt die Pflicht des Arbeitgebers, die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei der Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit zu berücksichtigen. Nicht immer wird es in dem Maße getan, das notwendig für eine Gesunderhaltung der Mitarbeiter wäre.

Betriebe, die einen Betriebsrat gewählt haben, sind an dieser Stelle eindeutig im Vorteil, da die Mitbestimmung des Betriebsrates beim Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Wochentage, bei den Pausen und der vorübergehenden Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit das Direktionsrecht des Arbeitgebers einschränkt. Von dieser Mitbestimmung sind alle Arbeitszeiten erfasst, die der Arbeitgeber anordnen möchte, also auch Rufbereitschaften, Bereitschaftsdienste und Arbeitsbereitschaft.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung von neuen Arbeitszeiten ermöglicht es, die Interessen der Mitarbeiter, in diesem Falle eine möglichst schädigungslose Arbeitszeit, dem Arbeitgeber gegenüber durchzusetzen. Der Betriebsrat wird darauf achten, dass Mitarbeiter einen Ausgleich für Schichtarbeit erhalten, der die gesundheitsschädigenden Aspekte von Nacht- und Schichtarbeit reduziert.

Um Kenntnisse zu erlangen, welche Möglichkeiten sich im Bereich der Arbeitszeitgestaltung bei Schichtarbeit eröffnen und welche Maßnahmen es gibt, um den negativen Folgen von Schichtarbeit entgegen zu wirken, ist es notwendig, dass der Betriebsrat Schulungen zu dem Thema besucht und externe Sachverständige zur Unterstützung hinzuzieht.

Schulungen zum Thema Schichtarbeit

Das Thema Schichtarbeit ist sehr komplex und ohne externe Hilfe für Betriebsräte kaum zu bewältigen. In den Seminaren zu arbeitnehmerfreundlicher Schichtplangestaltung des ifb lernen die Betriebsräte, auf welche Aspekte sie besonders achten müssen. Die Betriebsräte lernen, welche Möglichkeiten es gibt, einen Schichtplan so zu gestalten, dass die gesundheitlichen Gefahren für die Mitarbeiter möglichst gering gehalten werden und wie die Belastung der Schichtarbeit ausgeglichen werden kann.

Des Weiteren werden die Betriebsräte durch die Informationen in ihrer Argumentation dem Arbeitgeber gegenüber gestärkt. Für die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die unweigerlich bei dem Thema Schichtplangestaltung folgen, ist das ein unbedingtes Muss.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de