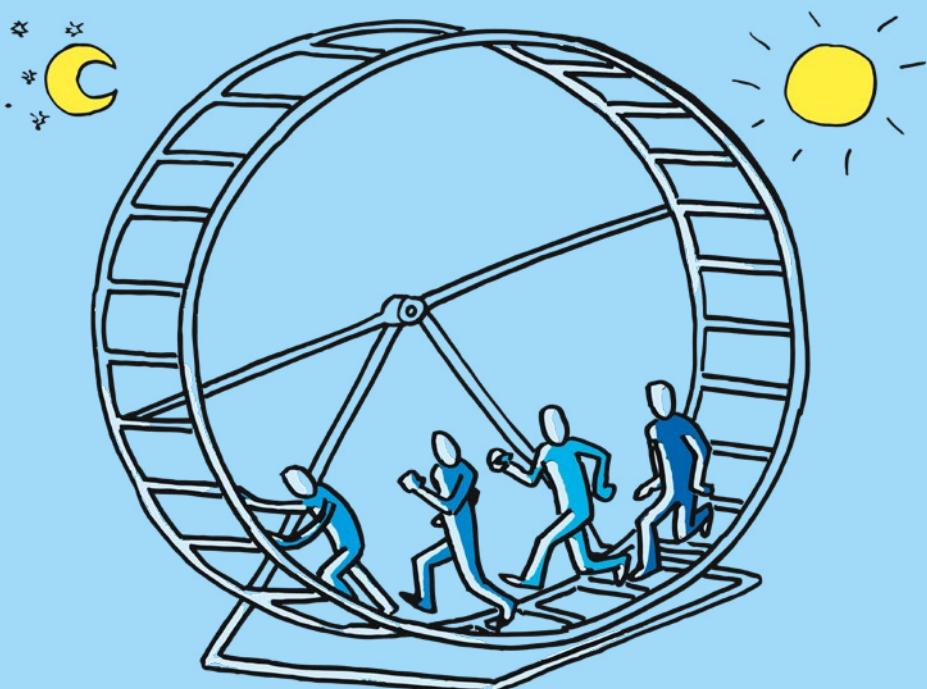


Schichtarbeit – (k)ein Problem?!

Eine Orientierungshilfe für die Prävention

DGUV Information 206-024



Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit des
Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der DGUV

Die vorliegende DGUV Information ist das Ergebnis einer Projektarbeit des Sachgebietes Beschäftigungsfähigkeit der DGUV.

Mitglieder der Projektarbeitsgruppe waren:

- Dr. Maria Heitkemper, Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
- Karin Schumacher, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft
- Susanne Neisecke, Berufsgenossenschaft Holz und Metall
- Dr. Hanna Zieschang, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Ausgabe: Juni 2025

Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Druck: MAXDORNPRESSE GmbH & Co. KG, Obertshausen

Bildnachweis: Titelbild und Abbildungen auf den Seiten 7, 11-14, 19:
© Iris Zerger – Cartoons und Illustrationen

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter www.dguv.de/publikationen › Webcode: p206024

Schichtarbeit – (k)ein Problem?!

Eine Orientierungshilfe für die Prävention

Aktualisierungen zur letzten Ausgabe Februar 2018:

- Redaktionelle Überarbeitung der Publikation
-

Inhaltsverzeichnis

	Seite	
1	Hintergrund für diese Orientierungshilfe	5
2	Schichtsysteme	6
3	Unfallrisiken	7
4	Gefährdungsbeurteilung	8
5	Tag-Nacht-Rhythmus des Menschen	9
6	Gesundheitliche Auswirkungen	11
7	Nacharbeit und künstliche Beleuchtung	13
8	Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	14
9	Besondere Personengruppen	16
10	Alter(n)sgerechte Schichtarbeit	17
11	Checkliste und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft	18
12	Rechtsgrundlagen zur Schichtarbeit	22
13	Weiterführende Informationen	23
14	Glossar	24
Literatur	26	

1 Hintergrund für diese Orientierungshilfe

Fragen der Arbeitszeitgestaltung spielen zunehmend eine Rolle in der Beratung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeit.

Auch wenn viele Beschäftigte stärker selbst bestimmen können, zu welcher Tageszeit sie arbeiten und wie sie die Arbeitszeit verteilen, gilt immer das Arbeitszeitgesetz. Um dessen Einhaltung zu gewährleisten, sind alle Arbeitgebenden verpflichtet, ein System einzurichten, das die von den Mitarbeitern und Mitarbeitern täglich geleistete Arbeitszeit komplett erfasst.

Beschäftigte sind zunehmend mit steigenden Leistungsanforderungen und Arbeitsverdichtung konfrontiert. Der klassische Normalarbeitstag innerhalb eines Zeitrahmens zwischen 7 und 19 Uhr wird zukünftig immer weniger Menschen betreffen.

Ein weiterer Entwicklungstrend ist die Zunahme von Schicht- und Wochenendarbeit. In Deutschland arbeiten gegenwärtig ca. 20 % der Beschäftigten nicht in der üblichen 8-Stunden-Arbeitszeit. Die Zahl älterer Erwerbspersonen in Schicht- und Nachtarbeit hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen unter den Schichtarbeitenden stark angestiegen.

Die bisherige Forschung zeigt, dass Schichtarbeit aufgrund ihrer Lage und Dauer häufig mit erhöhten gesundheitlichen Belastungen einhergeht und gravierende soziale Auswirkungen haben kann.

Deshalb ist für die betroffenen Beschäftigten eine betriebsbezogene Prävention besonders wichtig. Diese DGUV Information gibt Anregungen für eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung basierend auf arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

2 Schichtsysteme

Schichtarbeit ist Arbeit zu verschiedenen, teils wechselnden oder ungewöhnlichen Tages- und Nachtzeiten. Jede Arbeit, die in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr früh mehr als zwei Stunden umfasst, gilt als Nacharbeit. Abbildung 1 soll einen Überblick über die Grundformen der Schichtsysteme geben:

Eigene Darstellung in Anlehnung an die S2k-Leitlinie Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, DGUM 2020
(WE = Wochenende, F-S-N = Früh-Spät-Nachtschicht)

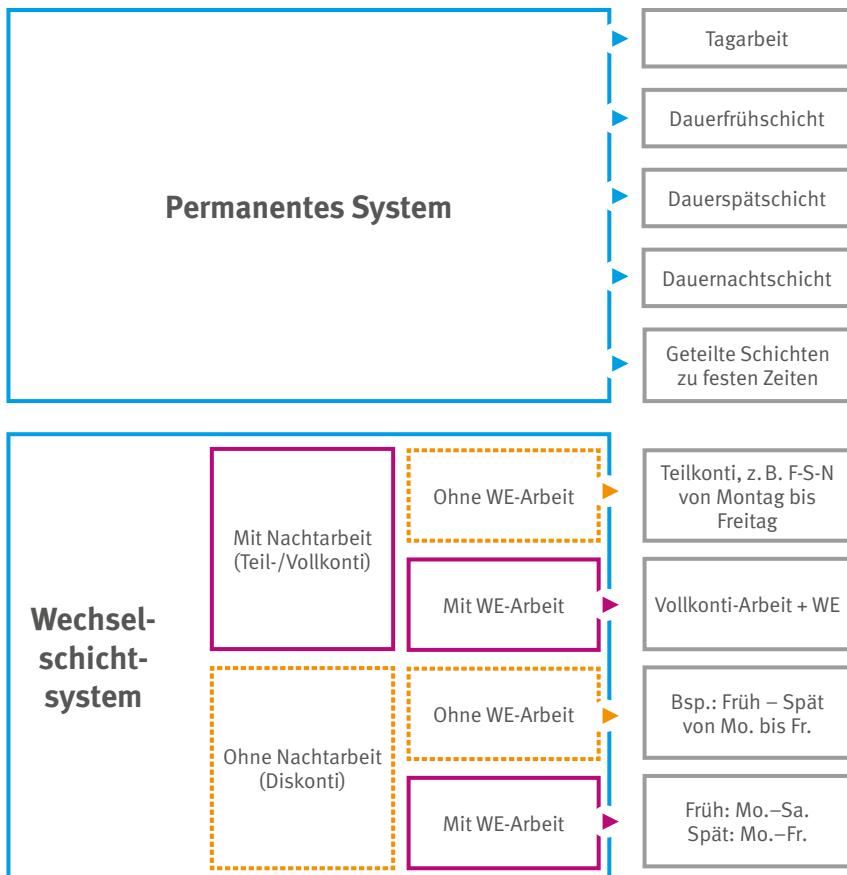


Abb. 1 Überblick über die Grundformen der Schichtsysteme

3 Unfallrisiken

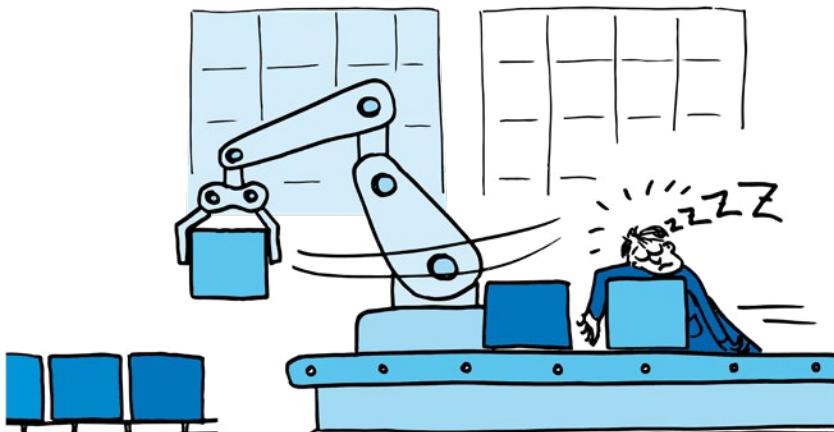
Verschiedene Studien weisen auf folgende Zusammenhänge hin:

- Das Unfallrisiko der Beschäftigten steigt nach der 7. bis 9. Arbeitsstunde exponentiell an.
- Für abweichende oder ungewöhnliche Arbeitszeiten, z. B. nachts oder sonntags, kommt es zu einem höheren Unfallrisiko als zu übrigen Zeiten.
- Es kann als ausreichend gesichert gelten, dass Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit das Unfallrisiko beeinflussen.

So kann z. B. eine Folge von Nachschichten, aber auch eine Folge von Frühschichten, die keine freien Tage enthält, zu einem höheren Unfallrisiko führen als eine entsprechende Folge von Normalarbeitstagen.

Ebenso kann eine nicht unterbrochene Folge von 12-Stunden-Schichten zu einem höheren Risiko führen als eine Folge von 8-Stunden-Schichten.

- Es gibt Belege dafür, dass Nacht- und Schichtarbeit zu Schlafmangel und -störungen führt. Dies kann Ursache für eine erhöhte Unfallrate sein.



4 Gefährdungsbeurteilung

Die Arbeitszeitgestaltung, insbesondere Nacht- und Schichtarbeit, ist relevant für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung. Es geht darum zu ermitteln, mit welchen Maßnahmen der Betrieb oder die Einrichtung Gesundheitsgefährdungen und Unfallrisiken durch Schichtarbeit reduzieren und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördern kann.

Bei Schichtarbeit muss insbesondere die psychische Belastung in den Fokus gerückt werden, die sich aus Anforderungen im sozialen und privaten Umfeld ergibt.

Auch mit Blick auf die demografische Entwicklung in der Arbeitswelt wächst die Notwendigkeit präventiver Ansätze und Maßnahmen für eine gute und gesundheitsorientierte Gestaltung der Schichtarbeit.

5 Tag-Nacht-Rhythmus des Menschen

Viele Körperfunktionen des Menschen zeigen einen tagesperiodischen (zirkadianen) Rhythmus. Darüber hinaus gibt es wiederkehrende Abläufe mit längeren Phasen (Abhängigkeit z. B. von der Jahreszeit). Das innere Zeitgefüge bewirkt u. a. den natürlichen Schlaf-Wach-Rhythmus mit Leistungsbereitschaft am Tag und Erholungsbereitschaft in der Nacht.

Diese „innere Uhr“ zeigt ohne Beeinflussung von außen eine Tageslänge von 24 bis 25 Stunden und wird durch äußere Taktgeber synchronisiert.

Wichtige äußere Taktgeber sind:

- natürlicher Verlauf des Tageslichtes
- Mahlzeiten
- soziale Lebensgewohnheiten
- Umweltgeräusche (z. B. Vogelzwitschern)

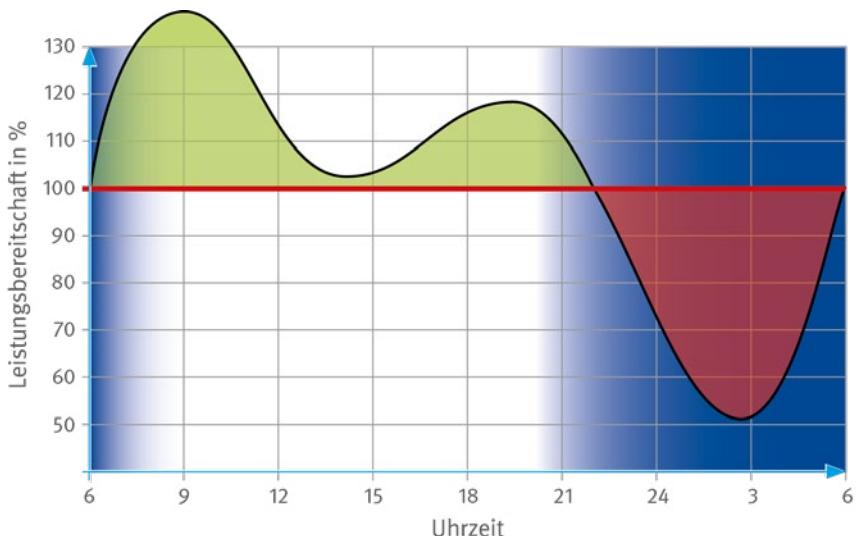


Abb. 2 Abhängigkeit der Leistungsbereitschaft von der jeweiligen Tageszeit
(Eigene Darstellung nach Schierz 2002 und Graf 1954)

Die zugrundeliegenden „internen Taktgeber“ sind genetisch festgelegt und folgen einer Beeinflussung von außen nur in sehr eingeschränktem Maße. Jede Verschiebung des zirkadianen Systems im Menschen erfordert Zeit für eine Rückanpassung. Arbeit in wechselnden Schichten bewirkt genau solche Verschiebungseffekte, die sich summieren können. Je länger die Verschiebung andauert und je häufiger eine Verschiebung vorkommt, umso größer kann die Auswirkung auf die Gesundheit sein.

6 Gesundheitliche Auswirkungen

Die durch Nachschicht bewirkte Notwendigkeit, am Tage schlafen zu müssen, führt zu chronischem Schlafmangel. Der Schlaf ist flacher, kürzer, weniger erholsam und wird häufiger unterbrochen.



Die individuelle Anpassungsfähigkeit an wechselnde Schlaf-Wach-Zeiten hängt u.a. vom genetisch vorbestimmten „Chronotyp“ ab.

Der Tag-Nacht-Rhythmus des Menschen und damit die Toleranz für Schichtarbeit werden vom Chronotyp beeinflusst. Jeder Mensch verfügt über seine eigene innere biologische Uhr. Entsprechend gibt es Morgentypen („Lerchen“), Abendtypen („Eulen“) und Mischtypen.

Nachgewiesene Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit sind:

- Schlafstörungen
- hohe psychische Beanspruchung

Weitere mögliche Folgeerscheinungen einer erzwungenen Verschiebung im Tag-Nacht-Rhythmus sind:

- chronische Müdigkeit
- Magen-Darm-Beschwerden
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Migräne und Kopfschmerzen
- reduziertes allgemeines Wohlbefinden

Erhöhte Risiken für Diabetes mellitus und für verschiedene Krebskrankungen werden in der Wissenschaft diskutiert.

Erkrankungen, die im Zusammenhang mit Schichtarbeit auftreten, sind oft multifaktoriell bedingt, z. B. durch falsche Ernährung, weniger Bewegung, Nikotin-, Koffein- und Alkoholkonsum. Zum Teil treten die gesundheitlichen Auswirkungen erst nach längerer Zeit auf.

Die Betroffenen empfinden soziale Beeinträchtigungen häufig stärker belastend als die gesundheitlichen Auswirkungen, z. B. durch ein Gefühl sozialer Isolation oder Beeinträchtigung des Familien- und Freizeitlebens.



Eine durch Schichtarbeit verursachte Berufskrankheit im Sinne der Berufskrankheitenverordnung gibt es nicht.



7 Nacharbeit und künstliche Beleuchtung

Durch gezieltes Management der künstlichen Beleuchtung lässt sich der biologische Rhythmus so beeinflussen, dass z. B. die Anpassung an Nacharbeit schneller erfolgt. Dieses Vorgehen greift in den Funktionsablauf des Organismus ein, insbesondere den Hormonhaushalt, u.a. über eine Beeinflussung des „Schlafhormons“ Melatonin. Ergonomische Anforderungen an die Beleuchtung in der Nachschicht werden aktuell über Studien zusammengestellt.

8 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

Für Personen, die in Nachschicht arbeiten, ist das Recht auf arbeitsmedizinische Untersuchungen im Arbeitszeitgesetz verankert. Der Anspruch auf eine solche Untersuchung besteht alle drei Jahre, jenseits des 50. Lebensjahres in jährlichen Abständen. Bevorzugt sollte die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt hiermit beauftragt werden, da sie oder er die Arbeitsplätze kennt.

Insbesondere sind in der betriebsärztlichen Beratung nicht nur generelle, sondern auch individuelle gesundheitliche Aspekte der Schichtarbeit, beispielsweise Ernährung, Einnahme von Medikamenten, Umgang mit chronischen Erkrankungen, „Schlafhygiene“ oder Umgang mit Stimulanzien zu berücksichtigen.

Aufgrund der gesicherten Erkenntnisse zu Schlafproblemen bei Nacht- und Schichtarbeit ist die Einrichtung einer Schlafstörungssprechstunde als erweitertes betriebliches Angebot (Wunschvorsorge bei Schichtarbeit) zu empfehlen. In dieser Sprechstunde können zum Beispiel der Chronotyp festgestellt und Hinweise auf Schlafstörungen, Tagesmüdigkeit oder andere gesundheitliche Probleme erfasst werden. Darauf basierend können konkrete Empfehlungen für den Einsatz in den Schichten gegeben werden.

Über die arbeitsmedizinische Betreuung hinaus sollte die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Schichtpläne beraten. Dies kann zum Beispiel durch die Vermittlung medizinischer Kenntnisse und Empfehlungen erfolgen – sowohl für die Planungsverantwortlichen als auch für die Schichtarbeitenden. Darüber hinaus sollte das Unternehmen allen Beschäftigten Angebote zur Erweiterung der Sicherheits- und Gesundheitskompetenz, insbesondere hinsichtlich schlafstörender und schlaffördernder Verhaltensweisen zugänglich machen.



9 Besondere Personengruppen

Bei der Schichtplangestaltung sollte besonderes Augenmerk auf Personen mit speziellen Bedürfnissen gelegt werden.

- Für werdende und stillende Mütter sowie Jugendliche unter 18 Jahren gilt grundsätzlich ein Verbot der Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr (MuSchG, JArbSchG).
- Beschäftigte mit Behinderungen, auch Schwerbehinderte, sind von Schichtarbeit nicht grundsätzlich befreit. Im Einzelfall kann ein Anspruch gegen den Arbeitgebenden auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit bestehen. Dies kann beinhalten, dass aufgrund von Besonderheiten der Behinderung Schichtarbeit nur teilweise oder gar nicht erfolgen kann (vgl. SGB IX § 164 Absatz 4).

Für Menschen, die Religionsgemeinschaften angehören, können Freiräume eingeräumt werden. So lassen sich durch ein flexibles Pausenregime zum Beispiel Gebets- oder Fastenzeiten berücksichtigen.

Es ist empfehlenswert, Menschen mit hohen außerberuflichen Belastungen, z. B. durch Kindererziehung und familiäre Pflege, besonders zu berücksichtigen.

Für einzelne Beschäftigte können aus medizinischen Gründen regelmäßige und planbare Zeitabläufe notwendig sein, z. B. durch vorgegebene Zeiten der Medikamenteneinnahme.



10 Alter(n)sgerechte Schichtarbeit

Insgesamt werden die Belegschaften in den Unternehmen und Einrichtungen im Mittel älter. Damit ist ein steigender Anteil an Schichtarbeitenden in mittlerem und höherem Alter zu erwarten. Mit zunehmendem Alter wird die Streubreite der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit größer. Individuell gibt es unterschiedliche Ausprägungen.

Veränderungen können sein:

- Die Beanspruchung durch Anpassung an wechselnde Arbeitszeiten nimmt zu.
- Die Schlafqualität (Erholungswert) nimmt ab.
- Der Chronotyp verschiebt sich tendenziell in Richtung Morgentyp.

Mit steigendem Lebensalter nimmt die Häufigkeit von chronischen Erkrankungen im Durchschnitt zu. Dies kann dazu führen, dass einzelne ältere Beschäftigte nicht oder nur eingeschränkt für die Arbeit in Nachschicht geeignet sind. Umso wichtiger ist das Präventionsziel, Schichtarbeit altersgerecht zu gestalten. Maßnahmen sollten schon bei jungen Arbeitnehmenden ansetzen, um negative Langzeiteffekte über die gesamte Lebensarbeitszeit gering zu halten.

11 Checkliste und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft

Grundsätzlich sind verschiedene Aspekte relevant:

- Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- Beteiligung der Beschäftigten, möglichst mit fachlicher Begleitung
- Erholungszeiten während der Schicht, z. B. durch Kurzpausen
- Kurzzyklische Belastungswechsel innerhalb der Schicht
- Freizeitausgleich statt Geldzuschläge
- Angebote zur Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit z. B. in Form von Wahlarbeitszeit, Teilzeit
- Am besten sind Schichtsysteme, die individuell anpassbar sind, denn die Auswirkungen von Schichtarbeit sind z. B. aufgrund des individuellen Chronotyps sehr unterschiedlich

Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft	Erläuterungen	Handlungsbedarf
Aufeinanderfolge der Schichten		
Vorwärtswechsel (Früh-, Spät-, Nachschicht) ist besser als Rückwärtswechsel (Nacht-, Spät-, Frühschicht).	Ein Vorwärtswechsel entspricht eher dem inneren täglichen Rhythmus.	Ja Nein Nicht relevant
Auch bei vorwärts rotierenden Schichtwechseln sind schnelle Schichtwechsel besser, max. 2–3 Tage in der gleichen Schicht.	Da Beschäftigte vor Frühschichten meist nicht früher zu Bett gehen, kommt es bei langsamem Schichtwechseln (z. B. 5 Tage) zur Anhäufung großer Schlafdefizite. Lange Schichtblöcke erschweren soziale Kontakte.	Ja Nein Nicht relevant
Die Zahl der aufeinanderfolgenden Nachschichten sollte möglichst klein sein (max. 3, besser nur 2).	Bei mehr aufeinander folgenden Nachschichten beginnt der Körper, seinen Tag-Nacht-Rhythmus umzustellen. Danach braucht der Körper umso länger für die Rückgewöhnung. Durch viele aufeinanderfolgende Nachschichten können sich Schlafdefizite anhäufen. Soziale Kontakte können allerdings besser als bei Wechselschichten gepflegt werden.	Ja Nein Nicht relevant

Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft	Erläuterungen	Handlungsbedarf
Nachschichten sollten direkt aufeinander folgen und nicht durch einen freien Tag unterbrochen werden.	Ein einzelner freier Tag bringt den biologischen Rhythmus noch mehr aus dem Takt.	Ja Nein Nicht relevant
Einzelne Arbeitstage zwischen freien Tagen sollten vermieden werden.	Einzelne Arbeitstage zwischen freien Tagen führen zur Zerstückelung der Freizeit und reduzieren den Erholungswert.	Ja Nein Nicht relevant
Dauer und Verteilung der Arbeitszeit		
Es sollten nicht mehr als fünf Arbeitstage oder fünf Schichten aufeinander folgen.	Sind die Blöcke aus Arbeitstagen länger, kommt es zu überdurchschnittlich großer Ermüdung. Eine längere Erholungsphase ist dann notwendig.	Ja Nein Nicht relevant
Eine Arbeitsschicht sollte nicht länger als 8 Stunden dauern.	Ein längerer Arbeitstag bedeutet eine höhere Belastung. Die dadurch entstehende Müdigkeit sammelt sich an und wird über die ganze Woche mitgenommen.	Ja Nein Nicht relevant
Lage der Arbeitszeit		
Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen, möglichst nicht vor 6 Uhr.	Auch am Abend vor einer Frühschicht gehen die Beschäftigten kaum vor 22 Uhr ins Bett. Zusätzlich wird die Nacht noch durch einen evtl. langen Arbeitsweg verkürzt, so dass die Frühschicht fast als Nachschicht empfunden wird. Es kommt zu Schlafmangel, Übermüdung und dadurch zu erhöhter Unfallgefahr.	Ja Nein Nicht relevant
Die Spätschicht sollte nicht zu spät enden, möglichst nicht nach 22 Uhr, am Wochenende möglichst schon um 18 Uhr.	Bei einem späten Ende kann es zu Schlafmangel kommen. Ein früheres Ende kommt auch den sozialen Bedürfnissen der Betroffenen entgegen.	Ja Nein Nicht relevant
Die Nachschicht sollte möglichst früh enden, spätestens um 6 Uhr.	Meistens schlafen Nachschichtarbeitende nach der Schicht bis zum Mittag. Je eher also die Nachschicht endet, umso länger ist der Tagschlaf.	Ja Nein Nicht relevant

Checkliste und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft

Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft	Erläuterungen	Handlungsbedarf
Dauernachtschicht sollte vermieden werden.	Dauernachtschichten führen zu einer permanenten Teilanpassung des biologischen Rhythmus auch in der Freizeit. Langzeitfolgen stellen sich oft erst nach vielen Jahren (10 oder mehr) ein.	Ja Nein Nicht relevant
Wochenendarbeit sollte, wenn möglich, vermieden werden.	Wenn sie nicht vermeidbar ist, sollten freie Wochenenden geblockt werden können. Wochenendarbeit, insbesondere die Spätschicht am Samstag, erschwert erheblich die Pflege sozialer Kontakte.	Ja Nein Nicht relevant
Ruhezeit/Freizeit		
Die Ruhezeit zwischen zwei Schichten muss mindestens 11 Stunden betragen. Das ist gesetzliche Anforderung.	Nur dann sind ausreichende Erholung und ausreichender Schlaf möglich.	Ja Nein Nicht relevant
Freizeiten sollten im Block genommen werden können, d. h. nach einer Schichtfolge mindestens 48 Stunden umfassen.	Nur dann sind ausreichende Erholung und ausreichender Schlaf möglich. Dies ist insbesondere nach einer Nachschichtphase von Bedeutung.	Ja Nein Nicht relevant
Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.	Der Nutzwert der Freizeit am Wochenende ist deutlich höher als unter der Woche, weil am Samstag und Sonntag mehr soziale Kontakte möglich sind.	Ja Nein Nicht relevant
Zwischen Montag und Freitag sollten mehrere freie späte Nachmittage oder freie Abende liegen.	Soziale Kontakte sind besser möglich und die Erhaltung der Work-Life-Balance wird unterstützt.	Ja Nein Nicht relevant
Überlange tägliche Arbeitszeiten sollten vermieden werden, d.h. Schichten von mehr als 8 Stunden Länge sind die Ausnahme, ebenso eine Ausdehnung der Arbeitszeit über 48 Stunden/Woche hinaus.	Eine regelmäßige Anhäufung von Arbeitszeit führt zu einer Verringerung von Erholungszeit.	Ja Nein Nicht relevant

Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Arbeitswissenschaft	Erläuterungen	Handlungsbedarf
Wenn Mehrarbeit nicht vermeidbar ist, sollte diese durch Freizeit ausgeglichen werden.	Damit ist eine Erholung nach Mehrarbeit gewährleistet. Auch eine Teilhabe am sozialen Leben lässt sich durch Freizeitausgleich besser gewährleisten.	Ja Nein Nicht relevant
Flexibilität		
Schichtpläne sollten vorhersetbar sein (möglichst mind. 4 Wochen im Voraus) und eingehalten werden.	Das Privatleben muss für die Beschäftigten planbar bleiben, insbesondere wenn Verpflichtungen eingehalten werden müssen. Schichten sollten eher nach einem höheren Bedarf geplant und ggf. abgesagt, als kurzfristig zusätzlich eingeschoben werden („Absageschichten“ sind besser als „Ansageschichten“).	Ja Nein Nicht relevant
Die Schichtplanung sollte bei Bedarf Flexibilität und Individualisierung für Beschäftigte vorsehen.	Das unterstützt eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ideal wäre, wenn die Beschäftigten selbst die Verantwortung für die fristgerechte Erledigung der Aufgaben übernehmen können, also zeitäutonom sind.	Ja Nein Nicht relevant
Bei der Schichtplangestaltung sollten die individuellen Leistungsvoraussetzungen der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden können.	Besonders Nachschichten und lange Arbeitsphasen fallen Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Einschränkungen schwerer. Günstiger sind kürzere Arbeitsphasen im Wechsel mit kurzen Erholungspausen.	Ja Nein Nicht relevant



12 Rechtsgrundlagen zur Schichtarbeit

Im Folgenden sind die Abschnitte aus den Gesetzen genannt, die sich direkt auf die Gestaltung von Schichtarbeit auswirken.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- § 6 Abs. 1: Gestaltung nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- § 6 Abs. 2: tägliche Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum
- § 6 Abs. 3: arbeitsmedizinische Betreuung
- § 6 Abs. 4: Umsetzung in Tagschicht
- § 6 Abs. 5: Ausgleich für Nachtarbeitszeit

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- § 12 Schichtzeit
- § 13 Tägliche Freizeit
- § 14 Nachtruhe

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- § 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit
- § 5 Verbot der Nacharbeit

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

- § 87 Abs. 1 Nr. 2: Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

- § 80 Abs. 1 Nr. 1: Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
- § 80 Abs. 1 Nr. 3: Mitbestimmung bei Arbeitszeitmodellen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit und Befristungsgesetz – TzBfG)

13 Weiterführende Informationen

- ☒ www.dguv.de › Suche: „Schichtarbeit“
- ☒ www.baua.de › Suche: „Leben mit Schichtarbeit – Tipps für Beschäftigte“
- ☒ www.inqa.de › Suche: „Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“
- ☒ www.inqa.de › Suche: „Starre Schichten ade: Wie flexible Schichtarbeit gelingt“
- ☒ www.baua.de › Suche: „TRBS 1151 Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel – physische und psychische Faktoren“

14 Glossar

Im Folgenden sind Erläuterungen, keine wissenschaftlichen Definitionen aufgeführt.

- **Chronotypen:** Einteilung der Menschen nach ihrer „inneren Uhr“, aufgrund der sie zu unterschiedlichen Tageszeiten eine unterschiedliche Ausprägung biologischer Merkmale (Hormonspiegel, Schlaf-/Wachphasen, Körpertemperatur, Leistungsfähigkeit) aufweisen.
 - **Morgentyp („Lerchen“):** Menschen, die morgens leistungsfähiger sind
 - **Abendtyp („Eulen“):** Menschen, die abends leistungsfähiger sind

Die meisten Menschen lassen sich keinem Typ eindeutig zuordnen und sind deshalb Mischtypen.

- **„Innere Uhr“:** innerer Taktgeber/Rhythmus, dem der menschliche Organismus unterliegt.
- **Melatonin:** körpereigenes Hormon, das im Gehirn gebildet wird und eine wichtige Steuerfunktion für den Tag-Nacht-Rhythmus hat. Der Tag-Nacht-Rhythmus bzw. die natürliche Rhythmisierung der Melatoninausschüttung wird durch Schichtarbeit und damit verbundene Lichteinflüsse verändert.
- **Stimulanzien:** (von lat. stimulare = anregen) Substanzen, die anregend wirken, indem sie die Aktivität der Nerven erhöhen, beschleunigen oder verbessern.
- **Schichtarbeit:** unter Schichtarbeit wird das Arbeiten zu verschiedenen, teils wechselnden oder ungewöhnlichen Tages-/Nachtzeiten verstanden. In Abhängigkeit von der Lage der Arbeitszeit unterscheidet man Früh-, Spät-, Tages- oder Nachschicht.
- **Schichtsysteme**
 - **permanente Schichtsysteme:** konstant immer zur gleichen Zeit arbeiten, wobei es sich dabei um ungewöhnliche Arbeitszeiten handeln kann, z. B. Dauernachtschicht
 - **Wechselschicht:** Früh-, Spät- mit/ohne Nachschicht im Wechsel
 - **Diskonti (diskontinuierlich, ungleichmäßig):** Arbeitsprozess ohne Nachschicht
 - **Teilkonti (teilkontinuierlich):** Arbeitsprozess mit Nacharbeit; keine Arbeit an Wochenenden und Feiertagen

- **(Voll-) Konti (kontinuierlich, gleichmäßig):** ununterbrochener Arbeitsprozess mit Nacharbeit; auch an Wochenenden und Feiertagen
- **Schichtplan (im Industriesektor) (im Dienstleistungssektor möglicherweise als Dienstplan bezeichnet):** Vorgabe einer zeitlichen Abfolge von Arbeitseinsätzen
- **zirkadiane Rhythmik:** (von lat. circa und dies – den Tag umspannend) biologischer Rhythmus, der ungefähr 24 Stunden dauert (z. B. Schlaf-/Wachrhythmus)

Literatur

Backhaus, N., Nold, J., Vieten, L.: Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), 2. Auflage, Dortmund 2023,

↗ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.html>

Backhaus, N., Vieten, L., Brenscheidt, F., Tisch, A.: Zusammenstellung aktueller gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu Nacharbeit und Dauernachtarbeit In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund 2023,

↗ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Dauernachtarbeit.html>

Beermann, B.: Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund 2005,

↗ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A23.html>

Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM): S2k-Leitlinie Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, Version 2.1, 31.10.2020, ↗ <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/002-030>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.):

DGUV Information 215-220 „Nichtvisuelle Wirkungen von Licht auf den Menschen“, Berlin 2018; ↗ <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3247/nichtvisuelle-wirkung-von-licht-auf-den-menschen>

Überreicht durch: VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
www.vbg.de
VBG-Artikelnummer: 42-05-6189-1

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Von A wie Architekturbüro bis Z wie Zeitarbeitsunternehmen – über 1,7 Millionen Unternehmen aus mehr als 100 Branchen sind Mitglied der gesetzlichen Unfallversicherung VBG. Die Berufsgenossenschaft steht ihren Mitgliedern in zwei wesentlichen Bereichen zur Seite: bei der Prävention von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie bei der Unterstützung im Schadensfall. Im Jahr 2023 wurden knapp 401.000 Unfälle und Berufskrankheiten registriert.

Die VBG kümmert sich darum, dass Versicherte bestmöglich wieder zurück in den Beruf und ihr soziales Leben finden. Knapp 2.400 Beschäftigte an elf Standorten arbeiten an dieser Aufgabe mit. Darüber hinaus finden in den sechs Akademien die VBG-Seminare für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt. Neben Präsenz-Seminaren bietet die VBG auch verstärkt Web-Seminare für eine ortsunabhängige Weiterbildung an.

Weitere Informationen: www.vbg.de

Herausgeber dieser Schrift ist die
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)