



KARL WEIGL  
BILDUNGSHAUS

INFORMATIONSBROSCHÜRE  
FÜR BETRIEBSRÄTINNEN  
UND BETRIEBSRÄTE

# **SCHICHT***arbeit*

*Auswirkungen  
auf Gesundheit und  
soziales Umfeld*



**KARL WEIGL  
BILDUNGSHAUS**

**SOZAK • 57. Jahrgang • 2006/07**

#### **IMPRESSUM**

Herausgeber und für den Inhalt  
verantwortlich:

Das Projektteam –  
Brigitte Drizhal, Bruno Kamraner,  
Georg Liftinger, Irene Steindl

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH, 1231 Wien,  
Altmannsdorfer Straße 154–156

Grafik/Layout:

Rudolf Steindl

Fotos:

Gewerkschaft der Chemiearbeiter,  
Gewerkschaft GMTN

*Projektteam:*

***BRIGITTE DRIZHAL  
BRUNO KAMRANER  
GEORG LIFTINGER  
IRENE STEINDL***

*2. Auflage • Jänner 2008*

# SCHICHTarbeit

## Vorwort

### *Immer wenn die Nacht zum Tag wird ...*

*Wenn es heißt „jetzt wird wieder in die Hände gespuckt“, wird für viele von uns die Nacht zum Tag. Rund ein Fünftel der Erwerbstätigen in Österreich arbeitet bereits in Schichtdiensten, und das in den unterschiedlichsten Formen. Ob am Tag, in der Nacht oder am Wochenende – Schichtarbeit ist sowohl für die betroffenen Beschäftigten als auch für die Gesellschaft ganz alltäglich geworden.*

*Welche zum Teil gravierenden Auswirkungen Schichtarbeit auf die Gesundheit und das soziale Umfeld der Schichtarbeitenden hat, kommt in den meisten Diskussionen viel zu kurz. Viel eher werden in diesem Zusammenhang Arbeitszeiten und Zulagen thematisiert.*

*Mit dieser Projektarbeit der Sozialakademie möchten wir aufzeigen, welche Besonderheiten auf Schichtarbeitende zutreffen. Besonderes Augenmerk haben wir dabei auf die erhöhten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die enorme Belastung auf das soziale Umfeld gelegt.*

*Studien belegen, dass Schichtarbeit – vor allem in der Nacht – ein erhöhtes Maß an körperlichen Anstrengungen mit sich bringt. So glauben auch nur Wenige daran, ihren Arbeitsplatzbelastungen bis zur Pension standzuhalten. Auch der Bezug zur Familie sowie die Teilnahme an Freizeitaktivitäten oder Bildungsveranstaltungen leiden unter den unregelmäßigen Arbeitszeiten.*

*Wir hoffen, mit dieser Broschüre neue Anreize zu schaffen, damit Schichtarbeit mehr ins Blickfeld unserer Gesellschaft gelangt und darüber hinaus ihr soziales Umfeld anregt, auch aktiv tätig zu werden.*

DAS PROJEKTTEAM







# SCHICHT*arbeit*

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	1
Wie hat sich Schichtarbeit entwickelt? .....	5
Hintergründe von Schichtarbeit .....	6
Wann liegt Schichtarbeit vor? .....	7
Zahlen – Daten – Fakten .....	8
Vor- und Nachteile von Schichtarbeit .....	10
Schichtarbeit und soziales Umfeld .....	12
Schichtarbeit und Gesundheit .....	15
Schichtarbeit aus der Praxis .....	19
Tipps für erfolgreiche Schichtplangestaltung .....	20
Rechtliche Grundlagen .....	21
Schlusswort .....	25
Kontakt-Adressen .....	26
Danke! .....	27
Notizen .....	28





# SCHICHT*arbeit*

## Wie hat sich Schichtarbeit entwickelt?

Schichtarbeit ist aus unserer heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Die meisten Menschen stehen in irgendeinem Zusammenhang mit Schichtarbeit, auch wenn sie nicht immer unmittelbar davon betroffen sind.

So ist es heutzutage zur Selbstverständlichkeit geworden, fast rund um die Uhr bestimmte Güter und Dienstleistungen in Anspruch nehmen zu können, deren Bereitstellung ohne Schichtarbeit nicht möglich wäre.



Schichtarbeit ist also durchaus ein Phänomen des Industriezeitalters beziehungsweise unserer Dienstleistungsgesellschaft, in der die Tendenz zu Schichtsystemen in den unterschiedlichsten Berufen laufend zunimmt.



Die Ursprünge der Schichtarbeit liegen aber nicht erst in der Industrialisierung, sondern bereits im Mittelalter, wo ärztliche Versorgung sowie Sicherheitsdienste die Einführung von Schichtarbeit erforderlich machten.

Mit der industriellen Revolution hat Schichtarbeit jedoch deutlich zugenommen. Dem Wunsch nach hoher Kapazitäts- und Maschinenauslastung mussten flexiblere Arbeitszeiten folgen. Besonders betroffen waren Arbeiter/innen aus der Chemie- und Stahlindustrie, aber auch Beschäftigte im Dienstleistungssektor.

Die technischen und wirtschaftlichen Gründe von Schichtarbeit wurden Mitte der 1980er durch soziale Hintergründe ergänzt. So ist es auch heute vor allem der wachsende Dienstleistungssektor, in dem Schichtarbeit immer größere Bedeutung erlangt.

Der Trend zur Schichtarbeit wird auch in nächster Zeit weiter zunehmen, und auch das klassische Bild des Schichtarbeitenden Mannes wird mittlerweile durch das Bild der Schichtarbeitenden Frau ergänzt.

# SCHICHTarbeit

## Hintergründe von Schichtarbeit

### Technologische Hintergründe

Technologische Gründe zählen zu den häufigsten Ursachen für die Einführung von Schichtarbeit. In vielen Produktionsbereichen, wie zum Beispiel in der Chemischen Industrie oder in der Stahlindustrie, können nur dann Produkte erzeugt werden, wenn die Produktionsprozesse nicht unterbrochen werden.

### Wirtschaftliche Hintergründe

Der Einsatz teurer Maschinen macht sich oft nur bei hoher Kapazitätsauslastung bezahlt. Das ist zum Beispiel bei Produktionsstraßen der Fall. Nur bei größtmöglicher Maschinenauslastung kann kostengünstig produziert werden. Dadurch kann die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ausgebaut und in weiterer Folge auch Arbeitsplätze gesichert werden.



### Soziale Hintergründe

Das Erfordernis von Schichtarbeit aus sozialen Gründen findet in den meisten Schichtarbeits-Diskussionen zu wenig Bedeutung. Dabei ist gerade die Zunahme der Schichtsysteme im Dienstleistungssektor ein Indiz für die Wichtigkeit sozialer Hintergründe. Nur dadurch können die Versorgungsleistungen (Krankenhäuser, Energie, Gastronomie, Infrastruktur, Sicherheit usw.) in bestehender Qualität gewährleistet und ausgebaut werden.





# SCHICHTarbeit

## Wann liegt Schichtarbeit vor?

Schichtarbeit liegt dann vor, wenn an einem Arbeitstag mehrere Arbeitnehmer/innen abwechselnd einen Arbeitsplatz einnehmen. Es handelt sich dabei um Arbeitszeitregelungen, die von der „normalen“ Tagesarbeitszeit abweichen.

Die Einteilung der Arbeitnehmer/innen erfolgt dabei über den so genannten „Schichtplan“.

*Die Bandbreite von Schichtarbeitsmodellen ist sehr komplex und für die einzelnen Firmen individuell zu evaluieren. Dafür empfiehlt sich eine Beratung bei der zuständigen Gewerkschaft.*

Folgende Grundformen sind zu unterscheiden:

### Grundformen von Schichtarbeit

#### Permanente Schichtsysteme

Ein permanentes Schichtsystem liegt vor, wenn die Beschäftigten nur eine bestimmte Schicht übernehmen, z. B. die Dauernachtschicht.

Permanente Schichtsysteme sind:

- ▶ Dauerfrühschichten (z. B. von 6 bis 14 Uhr)
- ▶ Dauerspätschichten (z. B. von 14 bis 22 Uhr)
- ▶ Dauernachtschichten (z. B. von 22 bis 6 Uhr)
- ▶ Geteilte Schichten zu konstanten Zeiten (z. B. von 10 bis 14 Uhr und 17 bis 21 Uhr)

#### Wechselschichtsysteme

Von Wechselschicht wird gesprochen, wenn Beschäftigte oder Arbeitsgruppen regelmäßig zwischen mindestens 2 Schichten wechseln.

Wechselschichtsysteme sind:

- ▶ Systeme ohne Nachtarbeit und ohne Wochenendarbeit
- ▶ Systeme ohne Nachtarbeit und mit Wochenendarbeit

- ▶ Systeme mit Nachtarbeit und ohne Wochenendarbeit
- ▶ Systeme mit Nachtarbeit und mit Wochenendarbeit

Sowohl in Österreich als auch in der EU überwiegen Wechselschichtsysteme.

Weiters ist zu unterscheiden, ob es sich um teil- oder vollkontinuierliche Schichtarbeit oder sonstige mehrschichtige Arbeitsweisen handelt.

#### Kontinuierliche Schichtarbeit

Schichtarbeit erfolgt 7 Tage pro Woche rund um die Uhr und ist nur mittels Ausnahmegeheimung möglich.

#### Teilkontinuierliche Schichtarbeit

Schichtarbeit erfolgt von Montag bis Freitag bzw. Samstag rund um die Uhr; der Sonntag bleibt arbeitsfrei.

#### Sonstige mehrschichtige Arbeitsweise

Eine sonstige mehrschichtige Arbeitsweise ist z. B. ein 2-Schicht-Betrieb von Montag bis Freitag (Früh- und Spätschicht, aber keine Nachtschicht).

Bei Schichtarbeit bestehen Sonderregelungen bezüglich Wochenruhe/Wochenendruhe, Tages- und Wochenarbeitszeit, Pausenregelungen (Kurzpausen), Meldepflichten usw. Näheres siehe „Rechtliche Grundlagen“.

*Bei der Erstellung von Schichtsystemen sind gesetzliche und vor allem kollektivvertragliche Sonderregelungen zu beachten!*

# SCHICHTarbeit

## Zahlen – Daten – Fakten

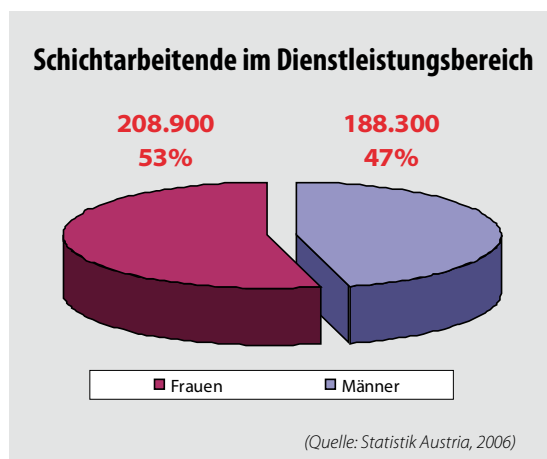
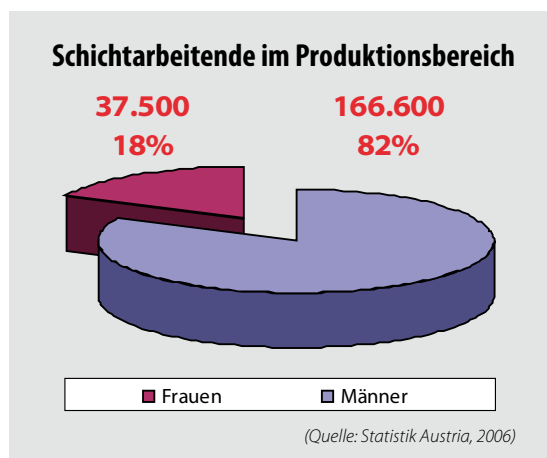
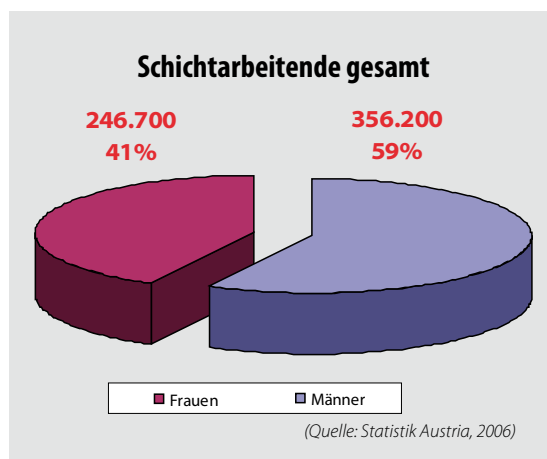
Von 3,4 Millionen unselbstständig Erwerbstätigen sind 17,8% in Schichtarbeit tätig. Insgesamt arbeiten rund 356.200 Männer und 246.700 Frauen in Schichtdiensten – das sind in Summe 602.900 Beschäftigte, die meisten von ihnen im Dienstleistungssektor. Jedoch sind vollzeitbeschäftigte männliche Arbeiter zwischen 35 und 44 Jahren mit abgeschlossener Lehrausbildung am häufigsten von Schichtarbeit betroffen.

### Schichtarbeit nach Wirtschaftssektoren

Auch hinsichtlich der Wirtschaftssektoren sind deutliche Unterschiede erkennbar. Während die Schichtarbeit im Dienstleistungssektor stark im Wachsen begriffen ist und bereits den größten Anteil an den Schichtarbeitenden insgesamt verzeichnet, beträgt der Anteil von Schichtarbeiter/innen in der Land- und Forstwirtschaft nur mehr 1% mit sinkender Tendenz. Diese Zahlen ergeben sich aus der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria von 2006.

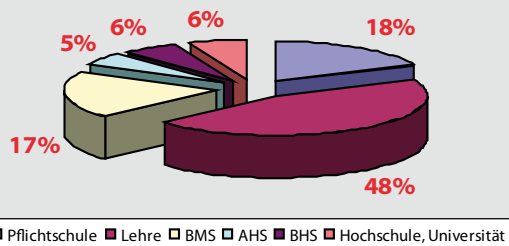
### Vergleich Österreich mit EU-25

In Österreich wird von der Wirtschaftsseite immer wieder der Vorwurf geäußert, dass die Arbeitszeiten zu unflexibel seien und hier dringend Handlungsbedarf bestehe. Abgesehen von den vielen kollektivvertraglichen Flexibilisierungsmöglichkeiten zeigt auch eine Statistik über Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit, dass Österreich im Vergleich zur EU-25 alles andere als unflexibel ist. Sowohl der Anteil der Schichtarbeitenden als auch jener der an den Wochenenden und in der Nacht Beschäftigten ist in Österreich eindeutig höher als in der EU-25. Während in Österreich 17,8% der unselbstständigen Erwerbstätigen in Schichtdiensten arbeiten, sind es in der EU-25 nur 15%.



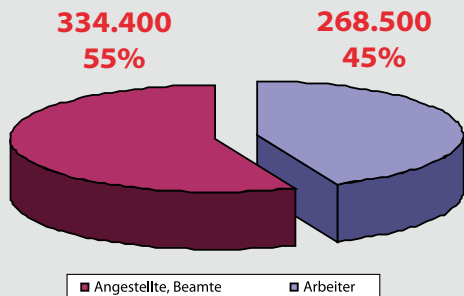
# SCHICHTarbeit

## Schichtarbeit nach höchster abgeschlossener Schulbildung



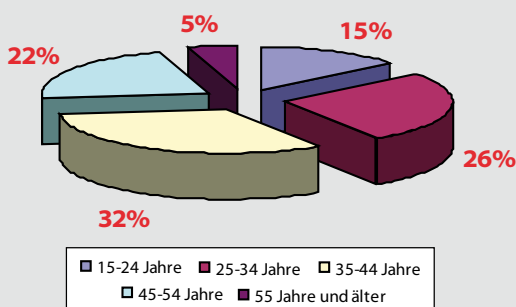
(Quelle: Statistik Austria, 2006)

## Schichtarbeitende nach beruflicher Stellung



(Quelle: Statistik Austria, 2006)

## Schichtarbeitende nach Alter



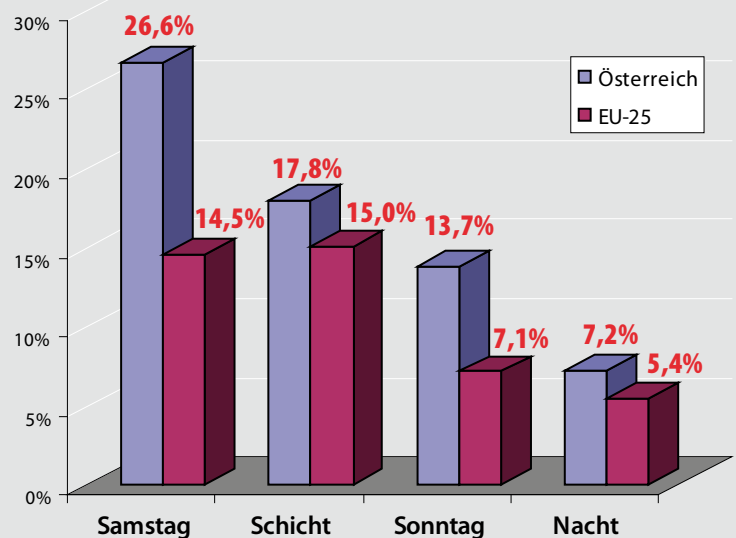
(Quelle: Statistik Austria, 2006)

An Samstagen arbeiten 26,6% der Österreicher/innen und nur 14,5% in der EU-25. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bezüglich der Sonntagsarbeit: in Österreich verrichten 13,7% der Erwerbstätigen ihren Dienst auch am Sonntag, in der EU-25 sind es hingegen 7,1%. Das Argument der unflexiblen Österreicher/innen ist hinsichtlich Arbeitszeiten sicherlich nicht haltbar!

## Für Schichtarbeit typische Branchen

Gesundheitswesen, saisonabhängige Branchen (Gastronomie), Chemiebetriebe, Metallbetriebe, Medienbranche, Erdölraffinerien, Energieversorgung, öffentlicher Verkehr, Pflegebereich, Polizei, Rettung und Feuerwehr, Tankstellen, Autobahnraststationen, Sicherheitsdienste, Flughafen, Bauwesen, Reinigung.

## Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit 2005 Anteile betroffener unselbstständiger Beschäftigter



(Quelle: Eurostat, Oktober 2006)

# SCHICHTarbeit

## Vor- und Nachteile von Schichtarbeit

### ... aus Sicht der Unternehmer/innen

#### Vorteile:

- ▶ Effektivere Ausnutzung der Produktionsanlagen
- ▶ Ausdehnung der Maschinenlaufzeiten
- ▶ Bessere Gewährleistung der Arbeitsplatzausnutzung
- ▶ Verbesserung der Kapazitätsauslastung

#### Nachteile:

- ▶ Erhöhter Organisationsaufwand seitens der Arbeitgeber/innen
- ▶ Relativ hohe psychische Belastungen der Arbeitnehmer/innen (Auswirkungen auf Krankenstand und Leistungsfähigkeit)



**STEFAN PEISCHL**  
Betriebsrat in der  
Nycomed Austria GmbH

### ... aus Sicht von Betroffenen

#### **2er-Schicht, bei Bedarf 3er-Schicht**

Bei Frühschicht kann der Tag besser genutzt werden. Vor allem im Sommer ist das ein Vorteil. Auch das bessere Einkommen in Form von Zulagen spricht für die Schichtarbeit. Damit wird jedoch die Gesundheit abgegolten. Das muss den Leuten auch gesagt werden!

Im Pensionssystem sind wir außerdem Nettozahler/innen! Das heißt, aufgrund der niedrigeren Lebenserwartung von Schichtarbeiter/innen kommen nur Wenige in den Genuss einer Pension. Schichtarbeit wirkt sich auf jeden Fall nachteilig auf das soziale Umfeld aus – vor allem aber bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb. In 2er-Schichten wird das soziale Umfeld weniger in Mitleidenschaft gezogen. Allerdings habe ich oft Schlafstörungen und das Gefühl permanenter Müdigkeit. Von Weiterbildungsmaßnahmen sind wir Schichtarbeiter/innen auch großteils ausgeschlossen, da die wenigsten Maßnahmen auf Schicht ausgelegt sind. Auch bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen ist das ein Problem.



# SCHICHTarbeit



**SONJA REITINGER**  
Ang.-Betriebsrätin im Klinikum  
Kreuzschwestern Wels GmbH

## **Ehemals Schichtarbeiterin mit verschiedensten Schichtmodellen**

Durch Schichtarbeit bin ich zu längeren Freizeitblöcken gekommen. Dadurch war auch die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Betreuungspflichten leichter. Es war auch angenehm, nicht jeden Tag arbeiten zu müssen, und durch Bezahlung von Zulagen wurde die Nachtarbeit attraktiver. Auch Amtswege können erledigt werden, ohne gleich frei nehmen zu müssen. Nachtdienste sind bei vielen besonders begehrt, weil der Stress nicht so groß ist wie am Tag, wo das ganze Aufnahme- und Entlassungsmanagement stattfindet.

Was unter meiner Schichttätigkeit durchaus gelitten hat, war das Vereinsleben. Auch Bildungsmaßnahmen kontinuierlich zu besuchen ist erschwert, wenn nicht sogar unmöglich. Im Laufe der Jahre ergeben sich dann gesundheitliche Probleme, wie zum Beispiel Schlafstörungen, Magen-Darm-Probleme usw. Wenn man schließlich aus der Nachtarbeit aussteigt, muss man finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. Nachtschichten im Krankenhaus waren oft auch mit Gefahren verbunden, da die Gewaltbereitschaft der Patient/innen nachts größer war. Auf dem Heimweg war ich dann meistens sehr müde – das macht natürlich die Unfallgefahr größer!

### **TIPP**

*Eine Erholungsphase nach Ende der Schicht fördert das Konzentrationsvermögen und verringert das Unfallrisiko auf dem Heimweg!*

### **Vorteile aus Sicht der Betroffenen ...**

- ▶ *Besseres Einkommen*
- ▶ *Längere Freizeitblöcke*
- ▶ *Erledigung von Amts- und Arztwegen*

### **Nachteile aus Sicht der Betroffenen ...**

- ▶ *Schlafstörungen*
- ▶ *Kaum Weiterbildungsmöglichkeiten*
- ▶ *Eingeschränktes Familienleben*



**MANUELA STEINER**  
Arb.-Betriebsrätin bei  
General Motors Powertrain  
Austria

## **Wechselschicht (Früh- und Spätschicht)**

Spätschichten sind hinsichtlich Amts- und Arztwegen vorteilhaft. Dafür brauche ich kaum Zeitbestätigungen. Auch für Einkäufe ist die Spätschicht besser, da die Geschäfte nicht immer so voll sind. Bei Spätschicht kann ich länger schlafen und vom Lebensrhythmus her ist es auch angenehm. Ich habe außerdem eine Nachtruhe, die medizinisch vertretbar ist und bekomme eine Spätschichtzulage!

Am Freitag ist die Nachtschicht eher ein Nachteil, denn da sehe ich, wie alle schon mittags ins Wochenende fahren. Ich kann nur alle 14 Tage am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und bin auch von Bildungsmöglichkeiten ausgeschlossen. Für Wechselschichten wird kaum etwas angeboten, außer vielleicht am Samstag. Aber wer opfert dafür schon Freizeit? Meinen Partner beziehungsweise meine Familie sehe ich durch meine Arbeit eher selten. Das Familienleben leidet auf jeden Fall unter Schichtarbeit!

# SCHICHTarbeit

## Schichtarbeit und soziales Umfeld

Schichtarbeit im Zusammenhang mit sozialem Umfeld ist einer der am wenigsten erforschten Bereiche im Themenkomplex Schichtarbeit. Im Vergleich zu Themen wie Arten der Schichtarbeit, Schichtmodelle, gesundheitliche Auswirkungen, Statistiken und viele weitere Zahlen, Daten und Fakten kommt der soziale Aspekt mit seinen weit reichenden gesellschaftlichen Konsequenzen eindeutig zu kurz. Dabei ist es gerade die soziale Komponente, die unserem Zusammenleben das Besondere verleiht. Gründe für die bisher geringe Beachtung sozialer Auswirkungen von Schichtarbeit liegen zum Teil darin, dass diese erst spät wahrgenommen werden und soziale Umstände nicht einfach messbar sind.

So kann man beispielsweise Familien und Partnerschaften nicht einfach in „Schicht- und Nichtschichtpartnerschaften“ einteilen, ebenso wenig wie Vereinsmitgliedschaften oder das sonstige „normale“ private Umfeld von Menschen.

Schichtarbeit hat gravierende Auswirkungen auf das soziale Umfeld, weshalb es umso wichtiger ist, diesen Aspekt zu thematisieren und von unterschiedlichen Seiten zu beleuchten.



### Familie und Partnerschaft

„Nebenwirkungen“ von wechselnden Arbeitszeiten berühren im familiären Bereich nicht nur die betroffenen Personen, also die Schichtarbeitenden, sondern auch unmittelbar ihre Partner/innen und Kinder. Doch bevor es überhaupt zu Partnerschaften und Kindern kommen kann, wirkt sich die wechselnde Arbeitszeit bereits negativ aus. Besonders bei jungen Menschen ist die Belastung der Schichtarbeit ein wesentliches Hindernis, um stabile und lange Partnerschaften aufzubauen. Auch das Sexualleben wird dabei durch die unterschiedlichen Arbeitszeiten in Mitleidenschaft gezogen. Besonders schwierig gestaltet sich die Situation, wenn beide Partner/innen in unterschiedlichen Schichtdiensten beschäftigt sind – gemeinsame Aktivitäten werden zu „Zufallsveranstaltungen“. Es wird vielfach behauptet, dass auch die Scheidungs- und Trennungsraten von Schichtarbeitenden höher sind. Eindeutige Erhebungen gibt es diesbezüglich allerdings nicht.

In Haushalten mit Kindern verlieren diese in vielen Fällen eine Bezugsperson, wenn ein Elternteil nur zu unregelmäßigen Zeiten zu Hause ist. Das familiäre Gleichgewicht ist dadurch gestört und die Gefahr der Entfremdung



# SCHICHT*arbeit*

zwischen den Familienangehörigen stellt zunehmend ein Problem dar.

Auch bei Schichtarbeitenden spiegeln sich Rollenklischees wider. Männer, die Schichtarbeit leisten, sind oft von Arbeiten im Haushalt oder der Erziehung „befreit“, für Frauen gibt es diese Entlastung meistens nicht. Insbesondere, wenn in der Nacht arbeitende Frauen zugleich auch Mütter von Kindern im Schulalter sind, ergibt sich daraus eine enorme Doppelbelastung. Eigene Bedürfnisse, besonders nach Schlaf und anderen Erholungsmöglichkeiten, werden dabei stark vernachlässigt.



## **Außerfamiliäre Kontakte**

Kontakte außerhalb der Familie finden sich zum Beispiel in Vereinen oder anderen Organisationen. Doch durch Schichtarbeit wird die aktive Teilnahme und Mitwirkung in ebendiesen erschwert. Bei Schichtarbeitenden gibt es schon alleine deshalb eine Verringerung der sozialen Kontakte. Meist bestehen die einzigen außerfamiliären Kontakte nur zu Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Man kann fast von einer Isolation aus der „normalen“ Gesellschaft sprechen, was dazu führt, dass Schichtarbeitende im Laufe der Jahre zunehmend weniger Freund/innen außerhalb der Arbeitswelt haben.



Daraus resultiert, dass man nicht mehr von der Gesellschaftsrolle des Menschen, sondern vielmehr von der Gesellschaftsrolle des in Schicht arbeitenden Menschen sprechen kann. Demnach gibt es in Bereichen der Schichtarbeit eigene Rollenbilder, die sich ebenso weiterentwickeln, jedoch nur in einem sehr eingeschränkten Umfeld. Auf gemeinsame Unternehmungen mit Freund/innen und Verwandten hat diese Entwicklung ebenfalls große Auswirkungen. Nicht zuletzt deshalb, weil Schichtarbeitenden besondere Unterstützung und Verständnis entgegen gebracht werden muss. Dies in Form von Entgegenkommen in Zeitab-sprachen, bei der Planung von Familienfeiern oder nach der Ausrichtung von Kultur- oder Bildungsveranstaltungen. Das soziale Umfeld der Schichtarbeitenden trifft hier eine wesentliche Verantwortung.

Ist sich das soziale Umfeld dieser Verantwortung nicht bewusst, so bleibt den Schichtarbeitenden wiederum nur mehr die Möglichkeit sich zu integrieren, indem sie gemeinsam mit anderen „Weggefährten/innen“ soziale und berufliche Aktivitäten entwickeln. Leider bleiben die Kontakte auch dann nur auf eine Berufsgruppe beschränkt und die Distanz zur „übrigen“ Gesellschaft wird immer größer.



# SCHICHT*arbeit*

## Freizeitgestaltung

Nicht nur das Familienleben, die Beziehung zu Verwandten und Freund/innen, auch die Freizeitgestaltung von Schichtarbeitenden hängt im Wesentlichen von ihren unregelmäßigen Arbeitszeiten ab. Dies liegt nicht etwa daran, dass ihnen weniger Freizeit zur Verfügung steht, sondern vielmehr an der Tatsache, dass das Angebot an Freizeitaktivitäten tagsüber um ein vielfaches größer ist. Somit ist die regelmäßige Zugänglichkeit zu den Freizeiteinrichtungen in den Bereichen Kultur, Bildung, Politik und Sport für Schichtarbeitende nicht immer gegeben. Die meisten dieser Aktivitäten finden überwiegend tagsüber statt, sodass aufgrund der Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitenden die Teilnahme daran nur erschwert beziehungsweise gar nicht möglich ist. Schichtarbeitende gehen daher meist Tätigkeiten und Hobbies nach, die von der Tageszeit unabhängig sind. Hier ist eine gemeinsame Ausgestaltung der Freizeitaktivitäten mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen von Vorteil.

Zählt man auch das Fernsehen zur Freizeitgestaltung, so kann man feststellen, dass Programmgestaltungen nicht „schichtgerecht“

sind. Neue Perspektiven der Freizeitgestaltung bietet das Internet. Diese können zeitunabhängig eingesetzt werden und eröffnen so neue Möglichkeiten, sich zu beschäftigen.

Dass Weiterbildung für Schichtarbeitende ein Tabuthema ist, kann man im Zeitalter des Internets nicht mehr sagen. So ermöglicht zum Beispiel E-Learning zu jeder Tages- und Nachtzeit die Weiterbildung auch von zu Hause aus. Diese Form des Lernens hat sich noch nicht durchgesetzt, eröffnet allerdings gerade für Schichtarbeitende neue Perspektiven. Dennoch sollten die Bildungsanbieter/innen auch darauf achten, Angebote für Schichtarbeitende zu schaffen, wie aus einer Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich hervorgeht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für Schichtarbeitende grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung bestehen wie für „normal“ Berufstätige. Eine regelmäßige Teilnahme an bestimmten Aktivitäten ist aber nur schwer möglich. Folglich gewinnt die zeitunabhängige Freizeitgestaltung, wie zum Beispiel das Lesen, das Internet oder einfach das Spaziergehen, für Schichtarbeitende an Bedeutung.





# SCHICHTarbeit

## Schichtarbeit und Gesundheit

Schichtarbeit und andere Arbeitsformen zu ungewöhnlichen Zeiten und insbesondere Nachtschicht haben schon immer einige gesundheitliche Probleme hervorgerufen.

Das Problem wurzelt darin, dass der Mensch hauptsächlich ein tagaktives Wesen ist. Ebenso wenig ist der Mensch von sich aus nachtaktiv, er kann jedoch im Gegensatz zu den Tieren sein Naturell überwinden und nachts arbeiten und am Tage schlafen. Durch unser Gehirn werden Entscheidungen stärker beeinflusst als durch Licht, Dunkelheit, Hitze oder Kälte. So kann für einige Menschen alleine die Notwendigkeit, einer richtigen Arbeit nachzugehen und Geld zu verdienen, ausreichen, um sich nachtaktiv zu machen. Schichtarbeitende müssen gegen den Strom der biologischen Körperrhythmen schwimmen.

### **Mit der Präzision einer inneren Uhr ändern sich nachts auch folgende Körperfunktionen:**

#### **Körpertemperatur:**

sinkt nachts zwischen 3 und 6 Uhr auf ihren tiefsten Wert

#### **Herztätigkeit:**

geht in der Nacht auf ca. 50 Schläge/Minute zurück

#### **Atmung:**

während am Tag mehr Sauerstoff verbraucht und schneller geatmet wird, sinkt in der Nacht die Atemfrequenz stark ab

#### **Verdauung:**

der Magen ist ein reiner „Tagarbeiter“

#### **Muskulatur:**

kann nur tagsüber ein Höchstmaß an Leistung erbringen, weil sie aufgrund der geringeren Sauerstoffaufnahme in der Nacht auf Ruhe und Erholung eingestellt ist

#### **Körperrhythmen:**

bei verringerter körperlicher Leistungsbereitschaft ist für die gleiche Leistung mehr Anstrengung erforderlich.

Die meisten Schichtarbeitenden empfinden sich als gesunde und zufriedene Menschen, obwohl sich Schichtarbeit negativ auf die Gesundheit auswirken kann.

### **Kurz- und langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit**

Studien über die Auswirkung der Schichtarbeit auf Einzelne und soziale Gruppen sind zahlreich, zum Teil jedoch sehr widersprüchlich.

Es dreht sich um die Frage, ob Schichtarbeit die Gesundheit in Mitleidenschaft zieht. Entscheidend ist, welcher Gesundheitsbegriff verwendet wird und ob kurzfristige oder langfristige Auswirkungen betrachtet werden. Bei Schichtarbeitenden werden leichtere Gesundheitsprobleme eher unterschätzt, weil sie weniger zum Arzt gehen als „normal“ Arbeitende und leichtere Symptome wie verminderter Schlaf oder Reizbarkeit, als „zur Schichtarbeit gehörend“ empfinden.

**Kurzfristige Auswirkungen** sind zum Beispiel, dass die Schlaflänge und -qualität oft Magen-Darm-Probleme nach sich ziehen und somit Schichtarbeitende einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen. Es wird allgemein angenommen, dass das schlechtere Befinden auf Schlafstörungen und Essgewohnheiten zurückzuführen sind. Solch assoziierte Defizite werfen Fragen in Bezug auf Leistungsfähigkeit und Sicherheit auf. Basierend auf Krankheitsmeldungen von Schichtarbeitenden weisen diese im Vergleich zu am Tage Arbeitenden häufigere Krankmeldungen sowie andere Krankheitssymptome auf.

# SCHICHT*arbeit*

**Langfristige Auswirkungen** sind, dass insbesondere das Ermüdungsniveau signifikant ansteigt und sich auf hohem Niveau stabilisiert. Die häufigsten Beschwerden sind Ermüdung, Appetit- und Verdauungsstörungen.

Bei Schichtarbeitenden besteht eine Beziehung zwischen Nachtschichtarbeit und psychischen Krankheiten. Dabei wurde eine unerwartet hohe Rate an Depressionen identifiziert, wobei diese bei Frauen höher ist als bei Männern.

## Schlaf

„Einmal so richtig ausschlafen“ – danach sehnen sich wahrscheinlich viele, die Schwierigkeiten haben, tagsüber zu schlafen. Am Tage ist der Körperrhythmus auf Aktivität und alle Organe auf Leistung eingestellt. Weiters kommen noch viele Störenfriede (Tageslicht, erhöhte Raumtemperatur und Lärm) hinzu.



Entscheidend für die körperliche Erholung beim Schlafen ist jedoch besonders die Anzahl und Dauer der Tiefschlafphasen. Geistige Erholung findet während der Traumphasen statt, die bei einem gesunden Menschen immer stattfinden, auch wenn wir uns daran nicht mehr erinnern können. Störungen des Tief-

schlafes können das gesundheitliche Befinden langfristig verschlechtern. Ruhiger und erholsamer Schlaf wird gebraucht. Dabei ist auf den Schutz gegen Lärm, vor störendem Licht und vor störender Wärme besonders zu achten.

Schlafen „in zwei Raten“ (eine Hälfte nach der Schicht, die andere vor der nächsten Schicht) kann viele Vorteile für Schichtarbeitende haben, da dadurch mehr Freizeit für die Familie entsteht. Da viele der Belastungsquellen bekannt sind, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, dagegen etwas zu tun. Dabei ist der wichtigste Punkt die Verbesserung des Schlafes und danach die der übrigen Lebensbedingungen, unter anderem bei den Essenszeiten, bei der Planung der Freizeit und der Begegnung mit Bekannten und Freund/innen.

## Verdauung

Neben den Schlafproblemen sind Magen-Darm-Störungen die häufigsten genannten Symptome bei Schichtarbeitenden. Dabei handelt es sich vor allem um Appetitstörungen, ungewöhnlichen Stuhlgang, Sodbrennen, Bauchschmerzen und Blähungen. Langfristig klagen viele Schichtarbeitende über ernste Krankheiten wie chronische Gastritis, Magen- und Zwölffingerdarmentzündungen, die sich in der Folge oft bis zu Magengeschwüren entwickeln.

Mahlzeiten sind ein wichtiger Faktor des menschlichen Lebens, und Störungen dieser Zeiten können sich ungünstig auf die Verdauung sowie auf die seelische und körperliche Verfassung auswirken.

Während Schichtarbeitende oft keine Kantinen zur Verfügung haben und dadurch häufig abgepacktes Essen zu sich nehmen (oft auch von geminderter Qualität), kommt als weiterer Punkt hinzu, dass die Mahlzeiten häufig unter Zeitdruck und in unbehaglichen Räumen eingenommen werden.

# SCHICHTarbeit

## Ernährung

Die bedarfsgerechte Ernährung spielt eine erhebliche Rolle für die Erhaltung der Gesundheit und einer optimalen Leistungsfähigkeit. Besonders die Aufrechterhaltung der Konzentrationsfähigkeit ist von großer Bedeutung.

Der Magen produziert die meisten Verdauungssäfte während des Tages und befindet sich nachts in einem Ruhezustand. Somit ist er nicht darauf vorbereitet, größere Mengen, vor allem schwer verdauliche Nahrung, zu verarbeiten. Nahrungsaufnahme und Energiegewinnung sind daher eng miteinander verbunden.

Damit eine entsprechende Anpassung der Ernährung zu weniger Problemen führt, sollte diese über mehrere kleine, über den ganzen Tag verteilte Mahlzeiten erfolgen, da hierdurch eine höhere Flexibilität der Mahlzeiten erreicht wird.

In den Früh- und Spätschichten ist die Nahrungsaufnahme kaum ein Problem, da dies eher einer Zwischen- und Hauptmahlzeit (Mittagessen) und dem Abendessen entspricht. Während der Nacht ist die Ernährung oft pro-

*Die Arbeitgeber/innen sollten dafür sorgen, dass schichtspezifische Ernährung in geeigneter Zusammensetzung, zum richtigen Zeitpunkt, an einem hygienisch einwandfreien Ort und in angenehmer Atmosphäre (Sozialraum) eingenommen werden kann.*

blematisch, da sich der gesamte Verdauungstrakt in einem Ruhezustand befindet. Der Energiebedarf von Schichtarbeitenden unterscheidet sich auch von jenen der Tagarbeitenden. Nach Ende der Schicht (Spät- und Nachtschicht) sollte nur eine kleine leichte Jause bzw. Frühstück eingenommen werden, damit der Schlaf nicht gestört wird.

Besonders zu beachten ist die Aufnahme von ausreichender Flüssigkeit.



## Spezifische Frauenrisiken

Schichtarbeitende Frauen leiden vor allem unter der Doppelbelastung Schichtarbeit und Familie. Es gibt Hinweise auf Verbindungen zwischen Schichtarbeit und Befindlichkeits- und Gesundheitsstörungen (Schlafprobleme, Unwohlsein, Verdauungs- und Kreislaufprobleme, chronische Übermüdung), die bei Schicht arbeitenden Frauen vermehrt auftreten. Die Auswirkungen der Schichtarbeit auf die Schwangerschaft weisen auf Zusammenhänge mit Brustkrebs hin. Vor allem mit steigender Dauer der Nachtarbeit erhöht sich das Brustkrebsrisiko. Untersuchungen führen dies auf die Lichtexposition (Belichtung) während der Nacht zurück, welche die Melatoninproduktion unterdrückt, der eine Schutzfunktion gegen die Entwicklung von Krebs zugeschrieben wird.

*Frauen, die Nachtschicht leisten, ist eine besondere Beachtung zu schenken. Es gibt erhöhte gesundheitliche Risiken (Befindlichkeitsstörungen, Brustkrebsrisiko) und zusätzlich die soziale Situation mit der häufigen Doppelbelastung Haushalt und Familie.*



# SCHICHTarbeit

Bei Schwangerschaften konnten keine Anzeichen von Missbildungsrisiken beobachtet werden. Das Risiko von Fehlgeburten und verkürzter Schwangerschaftsdauer bei Kombination von Lärm und Schichtarbeit ist aber doppelt so hoch.

## Psychische Probleme

Schichtarbeitende beklagen oft das Auftreten von psychischen Beeinträchtigungen wie chronische Müdigkeit, Nervosität, Angstzustände, sexuelle Probleme und Depressionen. Dies hat

*Aufgrund der verminderten Leistungsfähigkeit in der Nacht sollen körperlich schwere Arbeiten möglichst tagsüber ausgeführt werden.*

einen erhöhten Konsum von Schlaftabletten und Beruhigungsmitteln zur Folge, die zum einen die psychischen Störungen fördern und zum anderen zu familiären und sozialen Problemen führen. Häufigkeit und Schwere solcher Störungen sind nur schwer zu bestimmen, da in diesem Bereich die Grenzen zwischen „normal“ und „abnormal“ verschwimmen. Psychisches Wohlbefinden, das sich in Glücksgefühlen und Lebensfreude äußert sowie neurotische Störungen bis hin zu psychischen Erkrankungen sind ein bisher weitgehend vernachlässigter, aber nicht unwichtiger Aspekt von Schichtarbeitenden.



## Gesundheitsvorsorge und medizinische Überwachung

Da Schichtarbeit eindeutig ein Risikofaktor ist, der sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirkt, müssen umfassende medizinische Untersuchungen durchgeführt werden, anhand deren frühzeitige Symptome erkannt werden können.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Arbeitsmediziner/innen eine vorbeugende Bewertung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsstatus der Schichtarbeitenden durchführen, bevor die betreffenden Personen einer Schichtarbeit zugeteilt werden. Ein Gesundheitscheck in regelmäßigen Abständen – unter Berücksichtigung der Arbeitsrisikofaktoren wie Schichtpläne, Umweltbedingungen und Arbeitslast – ist eine weitere wichtige Voraussetzung, um die Gesundheit der Schichtarbeitenden zu schützen. Zur Vermeidung von zusätzlichen Kosten durch erhöhte Ausfallstage wurden die Arbeitsbedingungen für Schichtarbeitende in vielen Unternehmen erheblich verbessert.

*Bei Festlegung des Beginns der Frühschicht und des Endes der Nachtschicht soll das Alter der Schichtarbeitenden mitberücksichtigt werden. Personen ab ca. dem 40. Lebensjahr sind eher für permanente Frühschichten als für Wechsel- oder Nachtschichten geeignet.*



# SCHICHTarbeit

## Schichtarbeit aus der Praxis

Bei der Gestaltung von Schichtplänen ist es von Vorteil, die Beschäftigten bereits bei der Erstellung mit einzubeziehen. Nur durch aktive Teilnahme an der Schichtplangestaltung ist die Identifikation der Belegschaft mit „ihrem Modell“ von Beginn an gewährleistet. Nachstehend einige Betriebe, in denen durch Mitarbeit des Betriebsrats positive Ergebnisse für die Mitarbeiter/innen erzielt werden konnten:

- ▶ Entlastung älterer Schichtarbeiter/innen durch ersatzlose Streichung der Einbringsschichten in der Papierfabrik SCA Laarkirchen
- ▶ Productive Ageing bei den Schichtarbeiter/innen der Agrolinz Melamin
- ▶ Schichtplanreform bei Polyfelt – Senkung der Nachtschicht sowie der Wochenarbeitszeit in der chemischen Produktion zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität
- ▶ Verkürzung der Dienstdauer im Pflegeberuf im Kaiserin Elisabeth Spital des Wiener Krankenanstaltenverbundes



### Wünsche und Visionen zum Thema „Schichtarbeit“

Eine Befragung von Betriebsrät/innen kam zum Ergebnis, dass Themen wie die Festsetzung der Arbeitszeit, der betriebliche Ablauf von Schichtmodellen und das Thema „Gesundheit“ bei Schichtarbeit besonders wichtig sind. Dazu einige Punkte bezüglich Wünsche und Visionen der befragten Betriebsrät/innen ...

#### ... zum Thema Arbeitszeit

- ▶ Große Pausenregelung
- ▶ Nicht zu viele lange Dienste, Nachtdienste oder verlängerte Dienste am Stück
- ▶ Kürzere Schichten, vor allem in der Nacht
- ▶ Überprüfung der Inanspruchnahme von Stundengutschriften
- ▶ Keine Überstunden bei Schichtarbeit

#### ... zum betrieblichen Ablauf

- ▶ Freiwillige Sozialleistungen für alle Schichten (Werksbus, Kantine, Wäschetausch, Essenszuschüsse usw.)
- ▶ Interne Weiterbildung gewährleisten
- ▶ Bessere Einbeziehung von Schichtarbeitenden in Gruppenversammlungen
- ▶ Arbeitsplätze öfter wechseln, damit Eintönigkeit vermieden wird
- ▶ Möglichkeiten bieten, um aus der Schichtarbeit wieder aussteigen zu können (vor allem für ältere Arbeitnehmer/innen)

#### ... zum Thema Gesundheit

- ▶ Laufend ärztliche Versorgung gewährleisten
- ▶ Vorab-Prüfung der gesundheitlichen Auswirkungen
- ▶ Einbindung von Schichtarbeiter/innen bei Gesundheitsmaßnahmen (z. B. Impfaktionen)
- ▶ Kurze Erholungsphasen einplanen (Abschluss einer Betriebsvereinbarung)
- ▶ Ausschlafzimmer, um bei weiten Heimwegen nicht einzuschlafen
- ▶ Mehr Informationen über die Gefahren von Schichtarbeit an die Mitarbeiter/innen
- ▶ Entspannungs- und Stressbewältigungstraining während der Arbeitszeit
- ▶ Möglichkeit der adäquaten Essenszubereitung- und/oder Essenseinnahme
- ▶ Warmes Essen in der Nacht

# SCHICHT*arbeit*

## Tipps für erfolgreiche Schichtplangestaltung

### ... unter gesundheitlichen Aspekten

- ▶ Schichttauglichkeit der Arbeitnehmer/innen im Vorfeld überprüfen
- ▶ Ernährungsberatungen und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten
- ▶ Gezielte Erholungszeiten ermöglichen bzw. auch vom Dienstgeber mitfinanzieren
- ▶ Begleitende arbeitsmedizinische Betreuung mit regelmäßigen Untersuchungen
- ▶ Pausenregelungen an den Tagesrhythmus anpassen
- ▶ Licht und Klima dem Leistungsverlauf während der Nachtschicht anpassen
- ▶ Sicherstellung der An- und Abfahrt der in der Nachtschicht Arbeitenden zur Arbeitsstätte und wieder retour
- ▶ Besondere Bedachtnahme auf ältere Arbeitnehmer/innen
- ▶ Einbeziehung der Betroffenen in die Schichtplanentwicklung

### ... bei der Erstellung von Schichtplänen

- ▶ Wenig Nachtschichten hintereinander (max. 2–3)
- ▶ Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit
- ▶ Vorwärtsrotation der Schichtpläne
- ▶ Schichtfolgen immer rechtzeitig bekannt geben und kurzfristige Änderungen vermeiden
- ▶ Schnelle Schichtfolgen vermeiden
- ▶ Schichtfolgen mit einigen freien Wochenenden planen
- ▶ Frühschicht später beginnen
- ▶ Kürzere Nachtschichten in Erwägung ziehen
- ▶ Schichtlängen auf die Arbeitsbelastung abstimmen
- ▶ Ausreichende Zeiten zwischen Schichteinsätzen



## Rechtliche Grundlagen bei Schichtarbeit

Die wesentlichsten Rechtsgrundlagen zum Thema Schichtarbeit finden sich im Arbeitszeitgesetz sowie im Arbeitsruhegesetz. Aber auch das Urlaubsgesetz, das Nachtschwerarbeitsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz kennen diesbezüglich Sonderregelungen. Besonders wichtig ist immer die Berücksichtigung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Auch die Erstellung eines Schichtplans ist im Arbeitszeitgesetz vorgesehen. Dabei sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

Nachstehend finden sich die wichtigsten Regelungen bezüglich Normalarbeitszeiten, Ruhezeiten und Pausen aus dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz.



### Zulässige Arbeitszeit in den einzelnen Wochen

Dauer	Voraussetzungen, Anwendungsfall, besondere Regelungsinstrumente	Rechtsgrundlage im Arbeitszeitgesetz
50 Stunden	Grundsatz – auch bei Überstundenarbeit (grundsätzlich!)	§ 9 Abs. 1
56 Stunden	bei Zulassung durch Kollektivvertrag – gilt für jede Form der Schichtarbeit	§ 4a Abs. 4 Z 1
60 Stunden	bei Zulassung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung max. 24 Wochen im Kalenderjahr, jeweils maximal 8 aufeinander folgende Wochen mit mindestens 2 Wochen Unterbrechung	§ 7 Abs. 4
60 Stunden	Regelung wie § 7 Abs. 4, Zulassung durch schriftliche Einzelvereinbarung bzw. wenn Arbeitsmediziner arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit feststellt (ein weiteres Gutachten kann eingefordert werden)	§ 7 Abs. 4a
63 Stunden	Dekadenarbeit im Bauwesen bei Zulassung durch Kollektivvertrag, Durchrechnungszeitraum 2 Wochen	§ 4c
70 Stunden	Überstunden bei Dekadenarbeit im Bauwesen bei Zulassung durch Kollektivvertrag nur in jeder 2. Woche zulässig	§ 4c

# SCHICHTarbeit

## Tägliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit

Dauer der Schichten	Voraussetzungen, Anwendungsfall, besondere Regelungsinstrumente	Rechtsgrundlage im Arbeitszeitgesetz
9 Stunden	Grundsatz	§4a Abs. 2
9 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen – Einarbeitungszeitraum länger als 13 zusammenhängende Wochen, Zulassung durch Kollektivvertrag	§4a Abs. 2 i.V.m. §4 Abs. 3 Z 2
9 Stunden	Durchrechnung der Arbeitszeit mit mehrwöchigem zusammenhängendem Zeitausgleich, Zulassung durch Kollektivvertrag	§4a Abs. 2 i.V.m. §4 Abs. 6
10 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen – Einarbeitungszeitraum höchstens 13 zusammenhängende Wochen	§ 4a Abs. 2 i.V.m. § 4 Abs. 3 Z 1
10 Stunden	Zulassung über Kollektivvertrag	§ 4a Abs. 2 i.V.m. § 4 Abs. 1
10 Stunden	Wenn regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt wird, Zulassung durch Betriebsvereinbarung oder durch schriftliche Einzelvereinbarung	§ 4a Abs. 2 i.V.m. § 4 Abs. 8
12 Stunden	Schichten am Wochenende (nur mit Betriebsvereinbarung) oder Schichten in Verbindung mit einem Schichtwechsel	§ 4a Abs. 3
12 Stunden	Zulassung durch Kollektivvertrag, wenn Arbeitsmediziner arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit feststellt (ein weiteres Gutachten kann eingefordert werden)	§ 4a Abs. 4 Z 2

## Tägliche Ruhezeit

Dauer	Voraussetzungen, Anwendungsfall, besondere Regelungsinstrumente	Rechtsgrundlage im Arbeitszeitgesetz
11 Stunden	Grundsatz	§ 12 Abs. 1
10 Stunden	bei Verkürzung durch Kollektivvertrag – Ausgleich binnen 10 Kalendertagen	§ 12 Abs. 2
8 Stunden	bei Verkürzung durch Kollektivvertrag – Ausgleich binnen 10 Kalendertagen und zusätzliche Maßnahmen zur Erholung im Kollektivvertrag	§ 12 Abs. 2
8 Stunden	einmal im Schichtturnus – Ausgleich innerhalb des Schichtturnusses	§ 12 Abs. 2a



# SCHICHTarbeit

## Zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus

Dauer	Voraussetzungen, Anwendungsfall, besondere Regelungsinstrumente	Rechtsgrundlage im Arbeitszeitgesetz
40 Stunden	Grundsatz	§ 4a Abs. 1
48 Stunden	bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von über 8 Wochen, Zulassung der Durchrechnung durch Kollektivvertrag, innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Schnitt maximal 40 Stunden bzw. die im Kollektivvertrag geregelte Normalarbeitszeit	§ 4a Abs. 1 Z 2 i.V.m. § 4 Abs. 6 Z 2
50 Stunden	bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum bis zu 8 Wochen, Zulassung der Durchrechnung durch Kollektivvertrag, innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Schnitt maximal 40 Stunden bzw. die im Kollektivvertrag geregelte Normalarbeitszeit	§ 4a Abs. 1 Z 2 i.V.m. § 4 Abs. 6 Z 1 und § 9 Abs. 4
50 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen – Einarbeitungszeitraum bis maximal 13 Wochen (über 13 Wochen, Zulassung durch Kollektivvertrag), innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Schnitt maximal 40 Stunden bzw. die im Kollektivvertrag geregelte Normalarbeitszeit	§ 4a Abs. 1 Z 2 i.V.m. § 4 Abs. 3 und § 9 Abs. 4



# SCHICHT*arbeit*

## Wochenendruhe / Wochenruhe

Dauer	Voraussetzungen, Anwendungsfall, besondere Regelungsinstrumente	Rechtsgrundlage im Arbeitsruhegesetz
36 Stunden	Grundsatz	§ 3 Abs. 1 und § 4
	Beginn der Wochenendruhe bei nicht durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise, spätestens Samstag um 24.00 Uhr	§ 3 Abs. 2a
24 Stunden	zur Ermöglichung der Schichtarbeit innerhalb von 4 Wochen im Schnitt 36 Stunden	§ 5 Abs. 1 und § 5 Abs. 2
< 24 Stunden	Zulassung durch Bescheid des BMWA	§ 5 Abs. 3
< 24 Stunden	Dekadenarbeit im Bauwesen – Zulassung durch Kollektivvertrag innerhalb von 4 Wochen im Schnitt 36 Stunden	§ 5 Abs. 5

## Ruhepausen / Kurzpausen im Zweischicht- und teilkontinuierlichen Schichtbetrieb

Ausmaß, Aufteilung, Dauer	Voraussetzungen, Anwendungsfall, besondere Regelungsinstrumente	Rechtsgrundlage im Arbeitszeitgesetz
1 x 30 Min.	Grundsatz – wenn tägliche Arbeitszeit 6 Stunden überschreitet	§ 11 Abs. 1
2 x 15 Min. oder 3 x 10 Min.	im Interesse der Arbeitnehmer/innen oder betrieblich notwendig durch Betriebsvereinbarung bzw. Arbeitsinspektorat in Betrieben ohne Betriebsrat	§ 11 Abs. 1 und § 11 Abs. 2
sonstige Teilung (z.B. 20 Min. und 10 Min.)	im Interesse der Arbeitnehmer/innen oder betrieblich notwendig durch Betriebsvereinbarung bzw. Bescheid des Arbeitsinspektorates in Betrieben ohne Betriebsrat, ein Teil mindestens 10 Minuten	§ 11 Abs. 1

## Kurzpausen im kontinuierlichen Schichtbetrieb

Dauer	Rechtsgrundlage im Arbeitszeitgesetz
Den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmer/innen sind anstelle der Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren. Diese Kurzpausen sind in die Arbeitszeit einzurechnen.	§ 11 Abs. 3 und § 11 Abs. 7

# SCHICHTarbeit

## Schlusswort

*Der Schwerpunkt dieser Arbeit war die Herausarbeitung von den Auswirkungen der Schichtarbeit auf die Gesundheit und die sozialen Lebensbereiche von Schichtarbeitenden. Schichtarbeit stellt nicht nur eine körperliche und gesundheitliche Belastung für die Arbeitnehmer/innen dar, sondern auch hohe Anforderungen an die Gestaltung des sozialen Lebens. So lässt sich eine Isolation aus der Gesellschaft im Hinblick auf die Freizeitgestaltung ableiten. Vor allem dann, wenn sich Schichtarbeitende vermehrt auf individuelle und allein ausführbare Beschäftigungen beschränken müssen. Weiterbildungseinrichtungen sowie der Freizeitbereich sollten sich daher auch auf Schichtarbeiter/innen einstellen.*

*Die humane Gestaltung der Schichtarbeit muss für Gewerkschaften und Politik eine große Rolle spielen, um negative gesundheitliche sowie soziale Auswirkungen möglichst gering zu halten. Dies betrifft nicht nur die Schichtarbeitenden selbst, sondern auch ihre Partner/innen, Kinder, Bekannte und den Freundeskreis.*

*Schichtpläne, die auf die Betroffenen Rücksicht nehmen, sind daher eine Notwendigkeit. Die unterschiedlichen betrieblichen Bedingungen, die verschiedenen Arbeitsanforderungen, die Zusammensetzung der Belegschaft etc. werden für jeden Betrieb einen anderen Schichtplan als optimal erscheinen lassen.*

*Unter Schichtarbeit können auch Vorteile abgeleitet werden. Erledigen von Einkäufen, den Gang zu Ämtern, ein erhöhter Urlaubsanspruch und nicht zuletzt steuerfreie Schichtzulagen stehen hier im Vordergrund. Für uns stellt sich die Frage, ob Schichtarbeit in Geld oder in Zeit abgegolten werden soll. Es erscheint uns in dieser Frage wichtig, auf die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen mehr Rücksicht zu nehmen, zum Beispiel in Form einer Arbeitszeitverkürzung.*

*Wir erachten es als notwendig, Arbeitnehmer/innen bereits vor der Einführung von Schichtarbeit auf die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen hinzuweisen. Die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft vor der Umsetzung eines neuen Schichtmodells sollte dabei selbstverständlich sein.*

# SCHICHT*arbeit*

## Kontakt-Adressen

---

### ÖGB-Zentrale

1010 Wien, Laurenzerberg 2

Telefon 01/534 44

Fax 01/534 44/204

E-Mail: [wien@oegb.or.at](mailto:wien@oegb.or.at)



### Gewerkschaft Bau-Holz

1010 Wien, Ebendorferstraße 7

Telefon 01/401 47

Fax 01/401 47 258

E-Mail [bau\\_holz@gbh.oegb.or.at](mailto:bau_holz@gbh.oegb.or.at)



### Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon 05 03 01-301

Fax 05 03 01-300

E-Mail [gpa@gpa.at](mailto:gpa@gpa.at)



### Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

1010 Wien, Biberstraße 5

Telefon 01/512 55 11

Fax 01/512 55 11 52

E-Mail [gpf@gpf.oegb.or.at](mailto:gpf@gpf.oegb.or.at)



### Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon 01/534 54

Fax 01/534 54 326

E-Mail [goed@goed.at](mailto:goed@goed.at)



### Gewerkschaft vida

1051 Wien, Margaretenstraße 166

Telefon 01/546 41

Fax 01/534 44 102 100

E-Mail [info@vida.at](mailto:info@vida.at)



### Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon 01/313 16

Fax 01/313 16-83 881

E-Mail [gdg@gdg.at](mailto:gdg@gdg.at)



### Gewerkschaft der Chemiarbeiter

1060 Wien, Stumpergasse 60

Telefon 01/597 15 01

Fax 01/597 21 01 23

E-Mail [gdc@gdc.oegb.or.at](mailto:gdc@gdc.oegb.or.at)



### Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon 01/313 16

Fax 01/313 16-83 899

E-Mail [sekretariat@kmsfb.at](mailto:sekretariat@kmsfb.at)



### Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

1041 Wien, Plößlgasse 15

Telefon 01/501 46

Fax 01/501 46 133 00

E-Mail [gmtn@gmtn.at](mailto:gmtn@gmtn.at)





## Danke!

### **Für die Mitwirkung an dieser Broschüre bedanken wir uns herzlich ...**

#### *... für die Bereitstellung von Unterlagen und Bildmaterial bei*

GABI KUTA  
PETER SCHISLER  
EVELYN GOTSCHY  
NANI KAUER

#### *... für die Zurverfügungstellung als Interviewpartner/in bei*

STEFAN PEISCHL  
MANUELA STEINER  
SONJA REITINGER  
GERNOT ACKO

#### *... für die Betreuung und das Projektmanagement bei*

WERNER DRIZHAL  
GERALD WINTERSBERGER  
BRIGITTE DAUMEN  
HELENE LOINGER

#### *... für Grafik und Layout bei*

RUDOLF STEINDL





# Österreichs führender Verlag für Arbeits- und Sozialrecht

GARANTIERT GUT INFORMIERT  
www.oegbverlag.at

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH  
Altmannsdorfer Straße 154-156  
1230 Wien

Telefon: 01/662 32 96-0, Fax: DW 6385  
E-Mail: office@oegbverlag.at



