

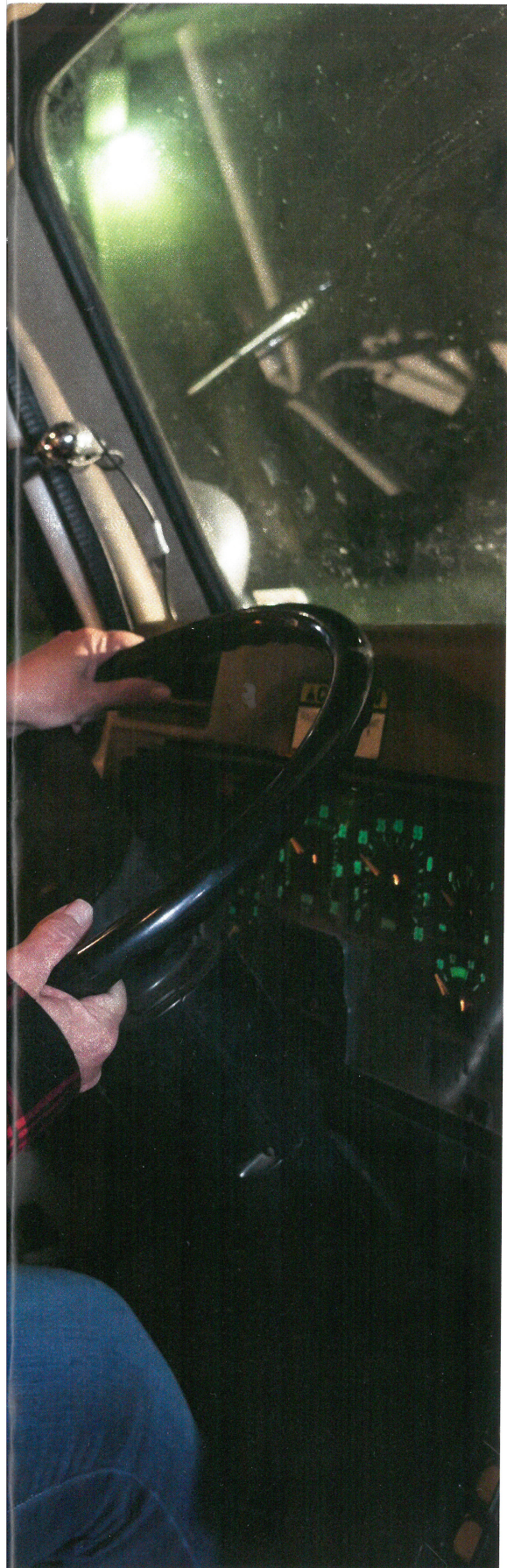


# Betriebsrat bestimmt bei Schicht mit

**MITBESTIMMEN** *Mitbestimmungsrechte bei der Schicht- und Nachtarbeit sollten immer wahrgenommen werden. Schließlich geht es um die Gesundheit der Beschäftigten. Was rechtlich geht und wie Betriebsräte bei Schichtarbeit optimal mitbestimmen können, erfahren Sie hier.*

VON RALF HEIDEMANN UND SANDRA RAHMFELD





**D**ie Schichtarbeit bietet den Unternehmen betrieblich zahlreiche Möglichkeiten, um die Arbeitseinteilung möglichst produktiv und effizient zu gestalten. Zugleich stellt diese Form der Arbeitszeitgestaltung eine enorme Belastung für die Beschäftigten dar. Besonders die Gesundheit, die Beziehungen innerhalb der Familie und zu Freunden sowie der Freiraum zur Erholung und Regeneration spielen dabei eine wichtige Rolle. Deshalb hat der durch den Betriebsrat vermittelte Schutz enorme praktische Bedeutung. Bei der Schichtarbeit stehen dem Betriebsrat umfangreiche Mitbestimmungsrechte zu. Diese wurden erst vor Kurzem durch Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) weiter gestärkt und bestätigt. Oftmals besteht jedoch Unsicherheit über ihre Reichweite.

### Was ist Schichtarbeit?

Von Schichtarbeit wird geredet, wenn Arbeitsaufgaben anfallen, die zeitlich über die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinausgehen und daher von mehreren Arbeitnehmern wahrgenommen werden. Hierbei arbeitet ein Teil der Beschäftigten, während der andere Teil arbeitsfreie Zeit hat. Die Arbeit erfolgt nach einem Schichtplan.<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts die Lage der Arbeitszeit festlegen und Schichtarbeit anordnen. Diese einseitige Befugnis wird durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag eingeschränkt.

### Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?

Schichtarbeit kann in unterschiedlichen Formen gestaltet werden, beispielweise:

- das 2-Schichtsystem: Früh- und Spätschicht an 5 Werktagen
- das 3-Schichtsystem: Früh-, Spät- und Nachtschicht an 5 Werktagen
- der (voll-) kontinuierliche Schichtbetrieb: 24 Stunden Arbeit an 7 Tagen / Woche
- sowie teilkontinuierliche Modell.

Flexible Gestaltungsweisen sind ebenfalls möglich, in denen sich die Schichtarbeit je nach Auslastung erweitert oder verringert.

### Gibt es gesetzliche Grenzen?

Wichtig ist bei der Gestaltung der Arbeitszeit durch Schichtarbeit, dass der Arbeitgeber in-

### DARUM GEHT ES

- 1.** Betriebsräte haben eine starke Position, wenn es um die Mitbestimmung bei Schichtarbeit geht.
- 2.** Eine Betriebsvereinbarung macht Sinn, um nicht jeden einzelnen Schichtplan und jede einzelne Änderung abstimmen zu müssen.
- 3.** Der Betriebsrat sollte dabei auf ausreichend Schutz für die Beschäftigten achten, da Schichtarbeit sehr belastend ist.

<sup>1</sup> BAG 24.3.2010 – 10 AZR 570/09.



Einer Studie zufolge wird jeder Vierte, der schon vor sechs Uhr seinen Dienst beginnt, und jeder zweite Nachtschichtarbeiter von starker Schläfrigkeit geplagt.



nerhalb der gesetzlichen Grenzen handelt. Aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergeben sich vor allem Regelungen zu:

- maximaler täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit
- Pausen und Ruhezeiten
- Nachtarbeit
- Sonn- und Feiertagsarbeit

Die werktägliche Höchstarbeitszeit (auch Samstag) beträgt 8 Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden. Unter bestimmten Voraussetzungen darf die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden ausgeweitet werden. Zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Beginn einer neuen täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit liegen. Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer sonntags von 0.00 bis 24.00 Uhr sowie an gesetzlichen Feiertagen nicht arbeiten. Unternehmen mit Schichtarbeit in Tag- und Nachtschicht können Beginn und Ende der 24-stündigen Sonntagsruhe um bis zu 6 Stunden nach vorne oder hinten schieben, bei Kraftfahrern sind es maximal zwei Stunden. Wer an Sonntagen arbeiten muss, hat Anspruch auf mindestens 15 freie Sonntage im Jahr. Für den gearbeiteten Sonntag/Feiertag steht dem Arbeitnehmer ein Ersatzruhetag zu. Auch bei der Nachtarbeit (das sind mehr als zwei Stunden Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr) gelten bestimmte Einschränkungen beim Ausgleich.

**»Wichtig ist, dass der Betriebsrat auf ausreichend Schutz für die Arbeitnehmer achtet, weil Schichtarbeit eine hohe Belastung darstellt.«**

R. HEIDEMANN / S. RAHMFELD

Bedeutsam ist, dass in Tarifverträgen in einem vom ArbZG vorgegebenen Rahmen teilweise von den gesetzlichen Regeln – auch zum Nachteil der Arbeitnehmer – abgewichen werden darf. Darin können auch konkret beschriebene Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen enthalten sein. Deshalb ist die Kenntnis der für den Betrieb geltenden Tarifverträge sehr wichtig. Bei Jugendlichen und Schwangeren sowie stillenden Müttern gelten zusätzliche Schutzgesetze, das Jugendarbeits-

schutz- und das Mutterschutzgesetz, die beachtet werden müssen. Bei der Entscheidung über Schichtpläne sollte der Betriebsrat die gesetzlichen und tariflichen Regelungen stets präsent haben. Sie geben den Rahmen des zentralen Mitbestimmungsrechts vor.

### Wobei kann der Betriebsrat konkret mitbestimmen?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber zu bestimmen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Diese beiden nebeneinander geltenden Mitbestimmungsrechte dienen dazu, die Interessen der Arbeitnehmer bei der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für ihr Privatleben zur Geltung zu bringen.<sup>2</sup>

Konkret fallen damit folgende Sachverhalte unter die erzwingbare Mitbestimmung. Der Betriebsrat hat dabei sogar ein Initiativrecht zur Einführung einer von ihm gewünschten Regelung:

- die Einführung / Abschaffung von Schichtarbeit<sup>3</sup>
- die Gestaltung des Schichtsystems und allgemeiner Grundsätze<sup>4</sup>
- die Aufstellung von einzelnen Schichtplänen<sup>5</sup>
- die Abweichung vom Schichtplan<sup>6</sup> sowie
- die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat<sup>7</sup>

Wichtig ist, dass nicht nur die Entscheidung, »ob« im Betrieb in Schichten gearbeitet wird, der Mitbestimmung unterliegt. Vielmehr hat der Betriebsrat bei jedem einzelnen Schichtplan ein Mitbestimmungsrecht.<sup>8</sup> Er entscheidet mit:

- wann die einzelnen Schichten beginnen und enden
- in wie vielen Schichten die Belegschaft aufzuteilen ist
- welche Arbeitnehmer den einzelnen Schichten persönlich zuzuordnen sind<sup>9</sup>
- wann Arbeitnehmer Freizeittage nehmen und ob ein Freizeitkalender zu führen ist

- bei jeder Änderung / Abweichung jedes einzelnen Schichtplans<sup>10</sup>
- bei Streichung oder Verlegung von einzelnen Schichten<sup>11</sup>
- sowie bei jeder Umsetzung von Schichten<sup>12</sup>

Nach aktueller Rechtsprechung des BAG<sup>13</sup> fällt unter das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Zuordnung von Stammarbeitnehmern zu einer Schicht(gruppe). Der Arbeitgeber muss die vorherige Zustimmung des Betriebsrats zur Schichteinteilung auch für neu eingestellte Arbeitnehmer einholen – und zwar unabhängig davon, ob diese unbefristet oder befristet beschäftigt werden. Das gilt sogar für Leiharbeiter und selbst, wenn nur eine einmalige und kurzzeitige Eingliederung in den Betrieb geplant ist. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats reichen allerdings nicht soweit, dass er auch über die Art der innerhalb der Schichtzeit zu verrichtenden Tätigkeiten mitbestimmen kann. Hier gilt allein das Weisungsrecht des Arbeitgebers.

### Wie sieht diese Mitbestimmung in der Praxis aus?

Der Betriebsrat muss somit jedem einzelnen Schichtplan und jeder Änderung vor dessen Umsetzung im Betrieb zustimmen. Ansonsten sind einseitige Anordnungen des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern unwirksam und diese brauchen dann von ihnen auch nicht beachtet zu werden. Es besteht hier ein so genanntes Leistungsverweigerungsrecht der einzelnen Arbeitnehmer, das bedeutet, dass der Beschäftigte seine Arbeitsleistung nicht zu erbringen braucht.<sup>14</sup>

Um das Verfahren zu erleichtern, werden regelmäßig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. In der Praxis sind zwei Varianten verbreitet, die von der Arbeitsgerichtsbarkeit überprüft wurden.

1. Die Betriebsparteien können allgemeine Grundsätze der Schichtplangestaltung in einer Betriebsvereinbarung regeln. Dazu müssen sie Grundsätze und Kriterien festlegen, denen die einzelnen Schichtpläne entsprechen müssen. Somit kann der Arbeitgeber innerhalb des vorgegebenen Rahmens den einzelnen Schichtplan allein erstellen.<sup>15</sup> Wichtig ist dabei, abstrakte Vorgaben über die Ausgestaltung des Schichtplans und

### GUT ZU WISSEN

Schichtarbeit hat negative Auswirkungen auf den Schlafrhythmus, den allgemeinen Gesundheitszustand der Schichtarbeiter. Sie erhöht das Unfallrisiko. Hinzu kommen Probleme bei der Anpassung an das soziale und familiäre Umfeld. Von Schichtarbeit Betroffene sollten daher möglichst komplett freie Wochenenden erhalten und nicht nur Einzeltage freibekommen. Schichteinteilung muss zur jeweiligen Lebenssituation passen. Vermieden werden sollte beispielsweise, dass junge Mütter und Väter von kleinen Kindern dauerhaft in der Nachtschicht eingesetzt werden. Auch Arbeitnehmer, die nach einer längeren Krankheit wieder in den Berufsalltag einsteigen, starten besser zunächst mit der Tagschicht.

2 BAG 28.5.2002 – ABR 40/01.

3 BAG 9.7.2013 – 1 ABR 19/12.

4 BAG 1.7.2003 – 1 ABR 22/02.

5 BAG 28.5.2002 – 1 ABR 40/01.

6 BAG 9.7.2013 – 1 ABR 19/12.

7 BAG 29.9.2004 – 5 AZR 559/13.

8 BAG 8.12.2015 – 1 ABR 1/14.

9 BAG 19.6.2012 – 1 ABR 19/1.

10 BAG 28.5.2002 – 1 ABR 40/01.

11 BAG 1.7.2003 – 1 ABR 22/02.

12 BAG 27.6.1989 – 1 ABR 33/88.

13 BAG 22.8.2017 – 1 ABR 5/16, AiB 4/2018, S. 62.

14 LAG Niedersachsen 8.12.2003 – 5 Sa 1071/03.

15 BAG 9.7.2013 – 1 ABR 19/12, AiB 11/2014, S. 66.



die Heranziehung von Arbeitnehmern zu den jeweiligen Schichten festzulegen.<sup>16</sup> Diese müssen hinreichend konkret sein<sup>17</sup> und vor allem angemessene Ankündigungsfristen regeln, damit sich die Arbeitnehmer auf ihre Arbeitszeiten einstellen können. Ein Beispiel dafür ist diese Formulierung: »Am 24.12. und/oder am 31.12. arbeiten die Mitarbeiter wahlweise entweder am 24.12. oder am 31.12. in der Zeit von 07:00 Uhr bis 14:00 Uhr (24.12.) bzw. 16:30 Uhr (31.12.). Freiwillig kann auch an beiden Tagen gearbeitet werden.« Der Arbeitgeber hat dann mit den jeweiligen Vorgaben den konkreten Schichtplan zu erstellen. Damit wird die Ausübung seines Weisungsrechts mitbestimmt.<sup>18</sup>

- Die Betriebsparteien können sich auch auf Verfahrensregelungen für die Vorlage eines Schichtplans beschränken, denen der Betriebsrat zustimmen muss. In diesem Fall wird in der Betriebsvereinbarung lediglich geregelt, wie der Betriebsrat zu beteiligen ist und wie die Schichtpläne vorzulegen sind, die der Arbeitgeber erstellt. Dies stellt einen Mittelweg zwischen der Abstimmung über jeden einzelnen Schichtplan und der Festlegung von Rahmenkriterien zur Ausstellung durch den Arbeitgeber dar.

### Was passiert, wenn die Parteien sich nicht einigen können?

Können sich die Betriebsparteien über die Ausgestaltung von einem Schichtplan nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle. Deren Spruch ersetzt nach § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Vor einer solchen Entscheidung der Einigungsstelle darf der Arbeitgeber den Schichtplan nicht durchführen. Das gilt auch bei einem kurzfristig und unerwartet auftretenden Regelungsbedarf, weil das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch in Eilfällen nicht übergangen werden darf.<sup>19</sup> Um einem Produktionsstopp vorzubeugen, können auch für solche Fälle vorsorglich Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien getroffen werden.

### Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht?

Nach ständiger Rechtsprechung kann sich der Betriebsrat gegen zu erwartende Verstöße des

Arbeitgebers gegen sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG gerichtlich wehren. Hierbei steht ihm ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu.<sup>20</sup> Die Durchsetzung geht unter bestimmten Voraussetzungen auch im Eilverfahren durch eine einstweilige Verfügung. Handelt der Arbeitgeber gegen die arbeitsgerichtliche Entscheidung, kann ein Ordnungs- oder Zwangsgeld von bis zu 10.000 Euro verhängt werden.

Unschädlich ist, wenn der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht in der Vergangenheit nicht in Anspruch genommen hat. Auf die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts kann der Betriebsrat weder verzichten noch kann es verwirken.<sup>21</sup> Es gibt keine Verjährung. Bei allen betrieblichen Themen zur Gestaltung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit kann der Betriebsrat also auch nach Jahren einer vom Arbeitgeber so verstandenen »betrieblichen Üblichkeit« seine umfassenden Beteiligungsrechte einsetzen.

### Unbedingt die Mitbestimmung bei Schichtarbeit nutzen!

Jeder Betriebsrat hat eine starke Position bei der Entscheidung über Schichtarbeit. Dies wird durch die ständige und aktuelle Rechtsprechung des BAG gestützt.

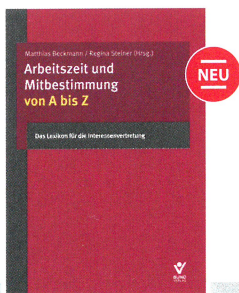
Für viele ist es sinnvoll, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, um nicht jeden einzelnen Schichtplan und jede einzelne Änderung abstimmen zu müssen. Festgelegte Rahmenkriterien für den Arbeitgeber können die Mitbestimmungsarbeit erleichtern und als konkreter Maßstab dienen.

Wichtig ist, dass der Betriebsrat auf ausreichend Schutz für die Arbeitnehmer achtet, weil Schichtarbeit eine hohe Belastung darstellt. Es sollten keine unüberlegten Vereinbarungen abgeschlossen oder gar auf Mitbestimmungsmöglichkeiten verzichtet werden. Dem Betriebsrat sollte immer bewusst sein, dass es um die Gesundheit und das soziale Leben der Arbeitnehmer geht. <

**Ralf Heidemann,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht.  
[www.BR-Anwaelte.de/Essen](http://www.BR-Anwaelte.de/Essen)

**Sandra Rahmfeld,** Rechtsreferendarin  
bei CNH-Anwälte in Essen.  
[www.BR-Anwaelte.de/Essen](http://www.BR-Anwaelte.de/Essen)

## Lexikon Arbeitszeit



Beckmann / Steiner (Hrsg.)  
**Arbeitszeit  
und Mitbestimmung  
von A bis Z**

Das Lexikon für die Interessenvertretung  
2018. 467 Seiten, gebunden  
€ 59,90  
ISBN 978-3-7663-6612-2

[www.bund-verlag.de/6612](http://www.bund-verlag.de/6612)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069/79 50 10-20

16 BAG 19.6.2012 – 1 ABR 19/11.  
17 BAG 8.12.2015 – 1 ABR 2/14.  
18 BAG 9.7.2013 – 1 ABR 19/12.  
19 BAG 17.11.1998 – 1 ABR 12/98.

20 BAG 30.6.2015 – 1 ABR 71/13.  
21 BAG 30.6.2015 – 1 ABR 71/13.