

ERLÄUTERUNGEN ZUR SCHICHTARBEIT BEI GARAGEN/TANKSTELLEN

Was ist Schichtarbeit?

Schichtarbeit ist die regelmäßige geplante Abfolge von Normalarbeitszeiten am selben Arbeitsplatz. Voraussetzung der Schichtarbeit ist daher, dass sich mehrere Arbeitnehmer am selben Arbeitsplatz abwechseln.

Überlappende Arbeitszeiten stellen Schichtarbeit dar, wenn es sich um geringe Überlappungen handelt. Das Grundmerkmal der Schichtarbeit, dass sich mehrere Arbeitnehmer/innen auf einem Arbeitsplatz - wenn auch nicht nahtlos - abwechseln, muss jedenfalls gegeben sein. Beispiel: Schichten von 6.00 bis 14.00 Uhr und von 12.00 bis 20.00 Uhr, Überlappungen im Zeitraum 12.00 bis 14.00 Uhr, es liegt trotzdem Schichtarbeit vor. Auf die Bezeichnung (Schichtarbeit, Turnusdienst etc.) kommt es nicht an.

Schichtplan

- Bei Schichtarbeit muss ein Schichtplan erstellt werden (§ 4a Abs. 1 AZG).
- Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sind zu beachten.
- Bei Einführung der durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise (dies kann zB auch Schichtarbeit an 5 oder 6 Werktagen sein) ist der Schichtplan dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln (§ 11 Abs. 8 AZG).

Tägliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.

Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Schichtturnus auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb des Schichtturnus von maximal 4 Wochen (Schichtturnus ist der Zeitraum, nach dessen Ablauf dieselbe Abfolge der Schichten wieder von neuem beginnt) muss jedoch eine durchschnittliche Wochennormalarbeitszeit von 40 Stunden erreicht werden.

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist für den Schichtturnus zu planen und im Wege des Schichtplans im Voraus festzulegen. Dier Planung hat so zu erfolgen, dass die zulässige durchschnittliche Wochennormalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Wöchentliche Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit plus Überstunden)

Zusätzlich zur wöchentlichen Normalarbeitszeit ist in gewissem Rahmen die Leistung von Überstunden zulässig. Die maximale wöchentliche Gesamtarbeitszeit beträgt 50 Stunden.

Beispiel:

Eingeteilte wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Schichtplan: 48 Stunden
Tatsächlich geleistete wöchentliche Gesamtarbeitszeit: 50 Stunden
In diesem Fall liegen 2 Überstunden vor.

Ruhepause

Bei der Planung der Schichtarbeit ist auf die Einhaltung und Aufzeichnung der kollektivvertraglichen Ruhepause von 1 Stunde (teilbar in zB 2 x 30 min) besonders Bedacht zu nehmen. Voraussetzung für eine Ruhepause ist, dass der/die Arbeitnehmer/in während der Ruhepause den Betrieb verlassen und die Ruhepause seinen Vorstellungen entsprechend als Freizeit nutzen kann. 19.12.2011

Vorsicht!

Da die Ruhepause nach spätestens 6 –stündiger Tagesarbeitszeit gemacht muss, ist bei Anwesenheit nur eines Arbeitnehmers für eine Ersatzkraft zu sorgen, welche die Vertretung des pausierenden Arbeitnehmers während der Pause übernehmen kann. Dies sollte im Schichtplan zu Beweis Zwecken vermerkt werden. Da der Schichtplan dem zuständigen Arbeitsinspektorat übermittelt werden muss (bei Verstoß: Strafdrohung von Euro 20 bis Euro 436), ist mit rigorosen Kontrollen vor allem auch der Einhaltung der Ruhepause durch die Arbeitsinspektion zu rechnen!

Arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit

Voraussetzung für Zulässigkeit der Schichtarbeit ist die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit der Schichtarbeit durch einen Arbeitsmediziner. Die Feststellung der Unbedenklichkeit muss immer für den konkreten Betrieb erfolgen!

Die AUVA hat dazu einen [Leitfaden](#) erstellt.

In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat muss auf Verlangen des Betriebsrates ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner beigezogen werden. In betriebsratslosen Betrieben kann die Beurteilung durch einen weiteren Arbeitsmediziner von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer verlangt werden.

Feststellung der Unbedenklichkeit

Die Feststellung der Unbedenklichkeit kann durch jede/n Arzt/Ärztin mit arbeitsmedizinischer Ausbildung, erfolgen.

Es bestehen dabei folgende Möglichkeiten:

- Betriebseigene Arbeitsmediziner/innen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses
- externer Arbeitsmediziner (siehe zB www.aerztekammer.at (Arztsuche-> Bundesland-> Arbeits-, Betriebsmediziner)
- [Arbeitsmedizinisches Zentrum](#)
- [Präventionszentrum der zuständigen AUVA](#) für alle Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmer

Siehe dazu auch die Detailinformationen der [Arbeitsinspektion](#).

Das Gesetz schreibt nicht vor, wie die Arbeitsmediziner die Unbedenklichkeit festzustellen haben. Es handelt sich dabei jedenfalls nicht um eine individuelle Untersuchung jedes einzelnen Arbeitnehmers, sondern um eine tätigkeitsspezifische Bewertung der jeweiligen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes im konkreten Betrieb.

Vorsicht!

Dies schließt jedoch nicht aus, dass in der Beurteilung durch den Arbeitsmediziner bestimmte Arbeitnehmer/innen auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen von Schichteinsatz