

09.10.2019 | Von: Katrin Schreiter

Tipps Nachtarbeit

Arbeiten, wenn andere schlafen

Viele Beschäftigte verdienen nachts ihr Geld. Weil das regelmäßige Arbeiten gegen die innere Uhr aber physisch und psychisch belasten kann, gibt es einen Ausgleich.

Kompakt bringt Licht ins Dunkel.



Nachtarbeit belastet Beschäftigte besonders, daher gelten auch besondere Bestimmungen.

Ob in der Mineralö Raffinerie oder am Förderband: Manche Branchen kommen ohne Nachtschichten nicht aus. Doch die Beschäftigten, die regelmäßig gegen ihren Biorhythmus leben, nehmen häufig zusätzliche gesundheitliche Risiken in Kauf. Auch das soziale Leben wird oft beeinträchtigt, da es schwierig ist, die Freizeit mit Familie und Freunden zu koordinieren.

Diese Mehrbelastung reguliert der Gesetzgeber: Nachtarbeitnehmer haben Anspruch auf eine Ausgleichszahlung. Diese Leistung wird Nachzuschlag, Nachtschichtzuschlag oder auch Nachtzulage genannt. Alternativ zur Zahlung eines Zuschlages kann ein Ausgleich der Mehrbelastungen auch durch Freizeitgewährung erfolgen.

Was gilt als Nachtarbeit?

“Die Nachtarbeit wird im Arbeitszeitgesetz geregelt“, sagt Nicolas Ballerstaedt, Fachsekretär in der Abteilung Justizariat/Recht/Compliance bei der IG BCE. “Das betrifft die Arbeit in der Zeit von 23 bis 6 Uhr.“ Doch wer ab und zu mal für eine Stunde nachts an der Anlage steht, ist deshalb noch kein Nachtarbeiter. Ballerstaedt: “Von der täglichen

Arbeitszeit müssen mindesten zwei Stunden in den gesetzlich festgelegten Zeitraum fallen.“ Das heißt: „Beschäftigte, die nur ausnahmsweise die Nachtschicht übernehmen, zum Beispiel für einen kranken Kollegen, gelten nicht als Nachtarbeitnehmer. Sie haben deshalb leider auch keinen Anspruch auf den Zuschlag.“ Generell gilt: „Wer mindestens 48 Tage im Kalenderjahr nachts arbeitet oder normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leistet, ist per Definition ein Nachtarbeitnehmer“, erklärt der Jurist.

Wie hoch ist der Nachtzuschlag?

„Die Höhe des Nachtzuschlags wird üblicherweise im Tarifvertrag geregelt“, sagt Ballerstaedt. „Nur wenn kein Tarifvertrag existiert, haben die Arbeitnehmer gesetzlich das Recht auf eine Vergütung von Nachtarbeit.“ Dieser Zuschlag muss dann allerdings „angemessen“ sein. Was tatsächlich angemessen ist, ergibt sich aus den Umständen des Einzelfalls. „Dafür gibt es keinen Katalog“, weiß der Arbeitsrechtsexperte. Im Manteltarifvertrag Chemie sind das beispielsweise 15 Prozent. „Sind die Belastungen der Nachtarbeit besonders groß, so kann sogar ein höherer Zuschlag angemessen sein“, sagt Ballerstaedt. Dies ist der Fall bei Dauernachtarbeit. In seinem Urteil aus dem Jahr 2015 hat das Bundesarbeitsgericht (Az. 10 AZR 423/14) für Dauernachtarbeit 30 Prozent als angemessen angesehen. Die Zuschlagshöhe kann sich bei geringerer Belastung aber auch verringern.

Übrigens: „Der Chef muss nach Paragraph 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) auch im Krankheitsfall den Nachtarbeitszuschlag zahlen. Da allerdings nur tatsächlich geleistete Nachtarbeit steuerfrei ist, müssen die Zuschläge in diesem Fall versteuert werden.“

Welche weiteren Rechte haben Nachtarbeiter?

Das Arbeitszeitgesetz regelt nicht nur den Zuschlag, es schützt die Nachtarbeiter auch mit weiteren Regeln:

- Die tägliche Arbeitszeit darf nicht länger als 8 Stunden betragen.
- Die Arbeitszeit kann auf 10 Stunden verlängert werden. Voraussetzung: Innerhalb von vier Wochen beziehungsweise eines Kalendermonats beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit weiterhin 8 Stunden.
- Nachtarbeiter haben das Recht auf eine regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung alle 3 Jahre -ab dem 50. Lebensjahr sogar jährlich. Die Kosten zahlt der Arbeitgeber.
- Wer nachts arbeitet, muss den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung haben wie die übrigen Arbeitnehmer im Unternehmen.
- Unter bestimmten Umständen können Nachtarbeiter verlangen, auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden: aus gesundheitlichen Gründen oder wenn ein Kind unter zwölf Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger versorgt werden muss. Allerdings dürfen dem keine dringenden betriebsbedingten Umstände entgegenstehen.

Wer darf nicht nachts arbeiten?

„Auch das ist gesetzlich geregelt: Jugendliche unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich nicht nachts arbeiten“, sagt der Jurist und räumt ein, dass es in vielen Einzelbranchen Ausnahmen für Jugendliche ab 16 Jahren gibt. „Zudem werden werdende und stillende Mütter durch den Gesetzgeber geschützt. Sie dürfen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht arbeiten“, sagt Ballerstaedt. Auf eigenen Wunsch könnten sie zwar bis 22 Uhr einer Beschäftigung nachgehen, einen Nachtzuschlag erhalten die Frauen dafür aber nicht, weil diese Arbeitszeit nicht unter die Definition von Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes fällt.

GUT ZU WISSEN

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird der durchschnittliche Verdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt -und zwar inklusive Nachtarbeitszuschläge (Paragraph 18 MuSchG).

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891
E-Mail: info@igbce.de