

ARTIKEL | Arbeitszeit

Arbeiten, wenn andere schlafen

„Die Nacht ist dunkel und voller Schrecken“ – und für viele Arbeitnehmer auch voller Arbeit. Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten gelegentlich oder dauerhaft zu nachtschlafender Zeit und damit gegen ihre innere Uhr. Weil das belastend ist, hat der Gesetzgeber der Nachtarbeit Grenzen gesetzt. Wir erläutern, was man als Nachtarbeiter hinnehmen muss und was nicht.

15.05.2017

Arbeiten zur Nachtzeit ist für Beschäftigte eine besondere Belastung, weil der Körper aus seinem gewohnten Rhythmus gerissen wird. Dennoch ist Nachtarbeit in manchen Fällen notwendig, in anderen gesellschaftlich oder unternehmerisch gewünscht. Deshalb sieht der Gesetzgeber Ausgleichsmechanismen vor.

Was ist Nachtarbeit?

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr. Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Nachtarbeitnehmer ist, wer an mindestens 48 Tagen im Jahr zur Nachtzeit arbeitet.

Nachtarbeitnehmer dürfen täglich nicht mehr als acht Stunden arbeiten. Eine Verlängerung auf maximal 10 Stunden ist ausnahmsweise möglich, wenn im Durchschnitt von einem Monat eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird.

In Tarifverträgen kann die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Auch der Ausgleichszeitraum kann verändert werden.

Nachtzuschläge

Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, dass die Nachtarbeit entweder durch entsprechende Freistellung oder durch Zuschläge ausgeglichen wird. Das Bundesarbeitsgericht erachtet einen Zuschlag von 30% für Dauernachtschicht und 25% für gelegentliche Nachtschicht in der Regel für angemessen

» Aufwertung der Nachtarbeit: Zuschlag von mindestens 25 %

Die Tarifvertragsparteien können jedoch auch niedrigere Zuschläge vereinbaren. Im Gegenzug sind die Zuschläge aber oft schon früher fällig: So sehen die Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie oder der kunststoffverarbeitenden Industrie Nachtzuschläge schon ab 20 Uhr vor.

Wird dagegen in einem Arbeitsvertrag ein geringerer Zuschlag vereinbart, so ist diese Regelung unwirksam und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vollen 25 bzw. 30 %.

Steuerfreiheit der Zuschläge

Wenn Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete Nachtarbeit Zuschläge erhalten, müssen diese nicht versteuert werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Zuschlag nicht mehr als 25 Prozent, bzw. bei Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr nicht mehr als 40 Prozent beträgt.

Steuerfrei ist der Nachtarbeitszuschlag auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht tatsächlich arbeitet, sondern für Betriebsratsarbeit freigestellt ist

» Nachts, wenn der Betriebsrat tagt - Zuschläge sind steuerfrei

Wird ein Betriebsrat von der Nachtschicht in die Tagschicht versetzt, weil er nur so sein Amt sinnvoll ausüben kann, so behält er ebenfalls seinen Anspruch auf Nachtzuschläge

» Landesarbeitsgericht Köln: Auch ohne Nachtarbeit Anspruch auf Nachtzuschläge möglich



Unpfändbarkeit der Zuschläge

In dem Umfang, wie Zuschläge steuerfrei sind, können sie auch nicht gepfändet werden. Nachzuschläge werden von der Rechtsprechung als Erschwerniszulage gewertet, die nicht in erster Linie die geleistete Arbeit vergüten.

Sinn und Zweck des Nachzuschlags ist nach Überzeugung des Bundesgerichtshofs vielmehr, die mit gesundheitlichen Risiken für den Arbeitnehmer verbundene Erschwernis seiner Arbeit abzufedern

» Nachtarbeitszuschläge sind grundsätzlich nicht pfändbar

Sonstige Ansprüche

Wer regelmäßig in Nachtarbeit arbeitet, hat einen Anspruch darauf, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von drei Jahren auf Kosten des Arbeitgebers arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht jedes Jahr zu.

Der Nachtarbeiter kann verlangen, auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden, wenn sonst seine Arbeitsfähigkeit gefährdet ist. Den gleichen Anspruch hat er auch, wenn er ein Kind unter zwölf Jahren oder einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat.

Schließlich muss der Arbeitgeber auch sicherstellen, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.
