



Lösungen für Arbeitgebende, welche die Verträglichkeit der Nachtarbeit für die Mitarbeitenden verbessern möchten:

- Einsätze lange im Voraus planen (möglichst 2 Monate und länger), damit die Mitarbeitenden ihr Privatleben planen und organisieren können.
- Wenn dies möglich ist, den Nachtarbeitenden die Möglichkeit einräumen, ihre Arbeitszeiten selbst zu planen. Der Plan kann anschliessend von einem Vorgesetzten geprüft und freigegeben werden. Dies wird insbesondere für permanente Nachtarbeitende empfohlen.
- Schlafdauer und Schlafstörungen können mit zunehmendem Alter bedeutender werden. Wenn möglich, sollte – insbesondere bei Mitarbeitenden über 50 – eine Nachtarbeit «à la carte» ermöglicht werden (weniger Nachtschichten, vereinzelte Nachtschichten anbieten, Befreiung von der Nachtschicht, wenn diese zu Problemen führt).
- Möglichkeit einräumen, die Anzahl einander folgender Nachtschichten wählen zu können oder zumindest die spezifischen Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigen, für die mehrere aufeinanderfolgende Nächte problematisch sind.
- Bei wechselnden Tag- und Nachtschichten nicht mehr als 3 Nächte in Folge und nicht mehr als 3 Nächte innert 7 Tagen planen. Bei permanenter Nachtarbeit den Mitarbeitenden fragen, wie viele Nächte er hintereinander arbeiten möchte. In der Tat fällt es einigen Mitarbeitenden leichter, eine grössere Zahl von Nachtschichten in Folge zu arbeiten, wenn die Abstände zwischen den Nachtschicht-Sequenzen länger sind, vor allem bei höherem Beschäftigungsgrad.
- Ein System, das aus einem Mix aus permanenten Nachtarbeitenden sowie aus Mitarbeitenden besteht, die in rotierenden Schichten arbeiten, führt bei den Betroffenen am ehesten zur Zufriedenheit. Auf diese Weise kann die Anzahl Nachtschichten für das im rotierenden Schichtsystem arbeitende Personal reduziert werden bzw. werden die Nachtschichten dann sogar fakultativ. Schlussendlich können somit Absenzen der ständigen Nachtarbeitende bei Fehlen oder Urlaub leicht kompensiert werden.
- Es ist wichtig, die ständigen Nachtarbeitende zu schulen und ihnen die Möglichkeit zu geben, gelegentlich am Tage zu arbeiten, selbst wenn das von den Betroffenen zu Beginn oftmals nicht gewünscht wird. Ab der Einstellung einige Tagschichten pro Jahr einführen. Die Möglichkeit geben, die Modalität der Ausführung der Arbeitstage zu wählen. Schulungen so organisieren, dass die Teilnahme zeitlich möglich ist. Nachteinsätze so planen, dass die Schulung nicht unmittelbar auf eine Nachtschicht folgt.
- Wenn umsetzbar, die Möglichkeit bieten, während der Nacht unter guten Bedingungen ein wenig schlafen zu können. Arbeitet der Nachtarbeitende nicht allein, ihm die Möglichkeit einer kurzen Schlafpause einräumen, und zwar bequem in einem Ruheraum. Eine Pause von einer Stunde kann hier angemessen sein.
- Nachtschichten, die nach 7 Uhr morgens enden (Übergabe inbegriffen) unbedingt so weit wie möglich vermeiden, da das Einschlafen verzögert und die Schlafdauer tagsüber verringert wird. Der Heimweg kann aufgrund von Verkehrsspitzenzeiten länger dauern.
- Den Gesundheits-Check bei Nachtarbeit nutzen, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Organisation der Nachtarbeit zu bewerten und diese Organisation gegebenenfalls zu verbessern. Der erste Teil des Fragebogens „Präventiver Gesundheits-Check bei Nachtarbeit“ kann dem Betriebsarzt helfen, die Situation zu analysieren.