

Checkliste für Betriebsräte

10 Punkte zur Prüfung von Schicht- und Überstundenregelungen

Bevor ihr einer neuen Regelung zustimmt oder eine bestehende überarbeitet, solltet ihr ein paar Fragen klären. Unsere Checkliste hilft euch dabei, nichts aus dem Blick zu verlieren und an die gängigsten Herausforderungen zu denken. Hakt einfach ab, was ihr bereits besprochen habt und klären konntet.

1. Dienstplanung

- Wie viele Tage/Wochen im Voraus werden Schichtpläne veröffentlicht?
- Gibt es verbindliche Ankündigungsfristen für Änderungen?
- Werden Wünsche der Beschäftigten systematisch berücksichtigt?

2. Überstunden

- Sind Überstunden klar begrenzt?
- Wer ordnet sie an? Wie wird das dokumentiert?
- Gibt es Zuschläge oder Freizeitausgleich?
- Werden Teilzeitkräfte besonders geschützt?

3. Arbeitszeitkonten

- Gibt es eine Ober- und Untergrenze?
- Ist ein verbindlicher Ausgleichszeitraum geregelt?
- Was passiert mit Stunden bei Krankheit oder Kündigung?
- Dienen Plusstunden dauerhaft als „Personalreserve“?

4. Rufbereitschaft

- Ist klar definiert, wann sie beginnt und endet?
- Wie wird sie vergütet?
- Werden gesetzliche Ruhezeiten eingehalten?



Die folgenden Fragen helfen euch bei der Einschätzung, ob **Vereinbarkeitsmodelle fair und belastungsarm gestalten** werden. Flexible Arbeitszeitmodelle können viel bewirken – wenn sie gut gemacht sind.

5. Arbeitsmenge und Personal

- Bleibt die Arbeitsmenge gleich – oder wird sie angepasst?
- Ist die Personaldecke ausreichend?
- Werden Vertretungsregelungen verbindlich geregelt?
- Entsteht Mehrbelastung für Kolleg*innen im Team?
- Existiert im Unternehmen oder Betrieb eine Personalbedarfsplanung?

Achtung: Wenn Flexibilität nur durch individuelle Mehrleistung funktioniert, ist sie nicht nachhaltig.

6. Transparenz und Fairness

- Gibt es klare Kriterien, wer welches Modell nutzen kann?
- Sind Führungskräfte verpflichtet, Anträge sachlich zu prüfen?
- Werden Teilzeitbeschäftigte gleichberechtigt behandelt?
- Ist das Modell für alle Geschlechter gleichermaßen zugänglich?

Gut zu wissen: Vereinbarkeit darf nicht vom Wohlwollen einzelner Vorgesetzter abhängen.

7. Rückkehr- und Anpassungsrechte

- Gibt es ein verbindliches Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Arbeitszeit?
- Sind Fristen klar geregelt?
- Können Beschäftigte ihre Arbeitszeit befristet reduzieren, zum Beispiel in einer Pflegephase?

Gut zu wissen: Ohne Rückkehrrecht entstehen Abhängigkeiten und Karrierehemmnisse.

8. Schutz vor Arbeitsverdichtung

- Wird die tägliche Arbeitszeit verlängert?
- Steigt die Arbeitsintensität?
- Gibt es Pausen- und Ruhezeitregelungen?
- Werden Belastungen regelmäßig evaluiert?

Tipp:
Vereinbarkeitsmodelle sollten Teil der Gefährdungsbeurteilung sein.

9. Mitbestimmung sichern

- Ist das Modell in einer Betriebsvereinbarung geregelt?
- Gibt es Evaluationsklauseln?
- Werden Kennzahlen wie Überstunden, Krankenstand und Fluktuation regelmäßig ausgewertet?
- Ist eine Nachverhandlungsmöglichkeit vorgesehen?

Rechtliche Grundlage:

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
(Arbeitszeit)
§ 92 BetrVG (Personalplanung)
§ 5 ArbSchG
(Gefährdungsbeurteilung)

10. Kultur und Führung

- Wird Führung in Teilzeit ermöglicht?
- Gibt es klare Regeln zur Erreichbarkeit?
- Werden Beschäftigte außerhalb ihrer Arbeitszeit respektiert?
- Wird „ständige Verfügbarkeit“ implizit erwartet?

Wusstest du?

Flexible Arbeitszeit scheidet oft nicht am Modell – sondern an der Unternehmenskultur.

Noch Fragen?

Scan den Code.
Ruf uns an.
Schreib uns.



+49 (0) 2324 508-333

beratung.brq@dgb-bildungswerk.de

DGB
BILDUNGS
WERK