Title	Schichtmodelle: Welche Systeme gibt es? | Personio
Description	Für jedes Schichtmodell gelten gesetzliche Grundlagen. Vor- und Nachteile von Schichtmodellen und 13 Tipps für die Schichtplanung.
URL	/hr-lexikon/schichtmodelle/
Href	https://www.personio.de/hr-lexikon/schichtmodelle/

Schichtmodelle: Welche Modelle gibt es?

Früh-, Spät- oder Nachtschicht – so sieht der anstrengende Joballtag für über eine halbe Million Beschäftigte in der Schweiz aus; Tendenz steigend. Was Sie als HR-Verantwortliche*r bei Schichtmodellen beachten müssen, welche Modelle und Systeme es gibt und wie Sie mit einer klugen Planung des Schichtmodells die Zufriedenheit Ihrer Belegschaft steigern können, erfahren Sie hier.

Key Facts

- Es gibt **verschiedene Schichtsysteme**, die sich nach Durchlaufzeit und Anzahl der Schichten unterscheiden.
- Schichtarbeit hat grossen Einfluss auf die **Gesundheit** der Arbeitnehmenden. Bei der Auswahl eines Schichtmodells sollte diese im Vordergrund stehen.
- Jedes Schichtmodell muss **zahlreichen gesetzlichen Vorschriften** entsprechen, die im Schweizer Arbeitszeitgesetz (ArG) und in den Verordnungen zum Arbeitsgesetz (ArGV) festgehalten sind.
- **Effiziente Planung** des Schichtmodells bringt Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität unter einen Hut.

Was sind Schichtmodelle?

Der Begriff Schichtmodelle beschreibt die verschiedenen Optionen und Muster der Schichteinteilung an einzelnen Arbeitstagen oder im Verlauf einer Arbeitswoche. Schichtmodelle dienen der Einteilung der Arbeitsstunden in Schichten. Der Grund dafür ist meistens, dass die zu leistende Arbeit länger dauert als die Arbeitszeit einer

beschäftigten Person. In der Regel werden die Arbeitszeiten in Tages-, Abend- und Nachtschichten unterteilt, aber es gibt auch andere Schichtmodelle. Festgehalten werden die Schichten in einem Schichtplan.

HR-Tipp: Die Dauer einer Arbeitsschicht ist im Arbeitsvertrag festzuhalten. Normalerweise beträgt eine Schicht achteinhalb Stunden.

Warum braucht es überhaupt Schichtmodelle?

In Branchen wie beispielsweise

- produzierendem Gewerbe
- Pflege
- Krankenhäusern
- Feuerwehr und Polizei

genügt nicht allein die reguläre Arbeitszeit, die von Montag bis Freitag zu festgelegten Uhrzeiten geleistet wird. Insbesondere in den Sektoren Pflege und Krankenhaus sowie den Rettungsdiensten und der Polizei **muss** eine 24-Stunden-Versorgung gewährleistet werden. Diese kann **ausschliesslich über Schichtarbeit** sichergestellt werden. Damit diese nicht zulasten der Gesundheit der Beschäftigten geht, sollten Sie grundsätzlich ein Schichtmodell wählen, das die Gesundheit der Mitarbeitenden in den Fokus stellt.

Betrachten Sie folgende Faktoren, bevor Sie sich für ein Modell entscheiden:

- Welche Betriebszeiten sind unbedingt erforderlich?
- Schwanken diese Betriebszeiten saisonal?
- Wie viele Mitarbeitenden stehen Ihnen dafür zur Verfügung?
- Wie ist die reguläre Wochenarbeitszeit im Betrieb geregelt und eingeteilt?

Welche Schichtmodelle gibt es?

Schichtmodelle werden anhand von zwei Kriterien unterschieden:

- Durchlaufzeit
- Anzahl der Schichten

Modelle nach Durchlaufzeit

Das vollkontinuierliche Schichtmodell bzw. der ununterbrochene Betrieb

Der Name sagt es bereits: Hier laufen die Schichten „rund um die Uhr“ durch – also nach dem 24/7-Schema. Die Folge für die Belegschaft ist ein Drei- oder Mehrschicht-System, denn um die gesetzlich festgelegten Ruhezeiten nicht zu unterlaufen oder die gesetzlich erlaubten täglichen Arbeitszeiten (zehn Stunden inklusive Arbeitspausen) nicht dauerhaft zu überschreiten, brauchen Unternehmen für dieses Modell (mindestens) drei Schichten à acht Arbeitsstunden.

Beispiel: Krankenhäuser, Pflegeheime, Pflegedienste, Feuerwehr, Polizei, teilweise auch produzierendes Gewerbe

Das teilkontinuierliche Schichtmodell mit Nachtarbeit

Bei diesem Schichtmodell wird nicht an sieben, sondern nur an fünf Tagen die Woche gearbeitet, allerdings auch während 24 Stunden. Auch hier ist ein Dreischicht-Betrieb nötig. Allerdings können hiermit freie Tage, wie z. B. das Wochenende, freigehalten werden.

Beispiel: Produzierende Unternehmen

Das teilkontinuierliche Schichtmodell ohne Nachtarbeit

Einziger Unterschied – die Nachtarbeit fällt weg. Der Betrieb läuft also nicht 24 Stunden. Dennoch kann mit diesem Modell an sieben Tagen die Woche gearbeitet werden.

Beispiel: Einzelhandel an Flughäfen und Bahnhöfen, Mietwagenstationen

Was ist eine Wechselschicht?

Wechselschicht leisten Arbeitnehmende dann, wenn sich ihre Arbeitszeit dauerhaft rhythmisch verändert. Dabei wechseln die Beschäftigten turnusmässig die Schichten. Damit kann eine gleiche Belastung aller Beschäftigten gewährleistet werden.

Modelle nach Anzahl der Schichten

In diesem Abschnitt stellen wir Ihnen die verschiedenen Modelle nach der Anzahl der Schichten vor, um Ihnen zu helfen, das optimale System für Ihr Unternehmen zu finden.

Zwei-Schicht-Betrieb

Wenn Sie sich für dieses Schichtmodell entscheiden, können Sie auf keinen Fall Nachtarbeit durchführen, da eine Schicht nicht länger als elf Stunden dauern darf.

Beispiel: Vollzeitkräfte im Einzelhandel decken mit zwei Schichten die Öffnungszeiten ab.

Drei-Schicht-Betrieb

Das perfekte Modell, wenn Ihr Unternehmen an fünf Tagen die Woche produziert und zudem Nachtarbeit benötigt. Dann gibt es in der Regel eine Früh-, eine Spät- und eine Nachtschicht.

Vier- oder Fünf-Schicht-Betrieb

Diese Regelung sollten Sie dann nutzen, wenn Ihr Unternehmen 24/7 produziert und Sie durch Gesamtarbeitsverträge an gesonderte Arbeitszeiten gebunden sind, die Sie mit einem Drei-Schicht-Betrieb nicht umsetzen können.

Gesetzliche Vorgaben zu Schichtmodellen

Die gesetzlichen Regelungen zum Thema Schichtarbeit sind im Schweizerischen Arbeitszeitgesetz (ArG) sowie in den Verordnungen zum Arbeitsgesetz (ArGV) und dort insbesondere in Art. 34 ArGV 1 und Art. 25 ArG festgehalten.

Für die Arbeit in **zwei Schichten gilt:**

- Die Arbeitszeit darf pro Schicht inklusive Pausen **elf Stunden** nicht überschreiten.

- Die Zeiten sind wie folgt:

Tagesarbeit: 6.00 bis 20.00 Uhr
Abendarbeit: 20.00 bis 23.00 Uhr

Stimmt die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden oder deren Vertretung zu, können die Zeiten um eine Stunde verschoben werden auf:

5.00 bis 22.00 Uhr oder
7.00 bis 24.00 Uhr

Zwischen 5 und 6 Uhr oder zwischen 23 und 24 Uhr kann **eine Stunde Nachtarbeit** genehmigt werden, wenn der Betrieb wiederholt einer Betriebsdauer von 18 Stunden bedarf, wenn dadurch zusätzliche Nachtarbeit vermieden werden kann und wenn die Mitarbeitenden ihr Einverständnis dazu geben.

- Nach spätestens **sechs Wochen** muss es einen **Schichtwechsel** geben. Diese Frist kann verlängert oder bei Tages- und Abendarbeit ausgesetzt werden, wenn die Mitarbeitenden zustimmen.

Für **drei- und mehrschichtige** Arbeitszeitsysteme gilt:

- Da Nachtarbeit enthalten ist, bedarf die Arbeit in drei oder mehr Schichten einer **Bewilligung**. Diese wird bei dringendem Bedarf (vorübergehend) oder bei Unentbehrlichkeit (dauernd oder wiederholt) erteilt.

- Die Arbeitszeit darf maximal neun Stunden betragen, innerhalb eines Zeitraums von höchstens **zehn Stunden** inklusive Pausen. Unter folgenden Voraussetzungen kann die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden innerhalb eines Zeitraums von zwölf Stunden erhöht werden:

- Wenn der oder die Arbeitnehmende an maximal drei von sieben Nächten hintereinander eingesetzt wird.
- Wenn Gefahrensituationen vermieden werden und wenn der oder die Arbeitnehmende keinen besonderen Belastungen ausgesetzt ist.
- Wenn eine medizinische Untersuchung die Eignung des oder der Arbeitnehmenden bestätigt.

- Der Schichtwechsel soll in **Vorwärtsrotation** erfolgen (Früh-, Spät-, Nachtschicht). Eine Rückwärtsrotation (Nacht-, Spät-, Frühschicht) ist nur erlaubt, wenn eine schriftliche Zustimmung von der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden vorliegt.

- Spätestens nach sieben Tagen Arbeit in Folge muss Arbeitnehmenden eine **Erholungszeit** von mindestens 24 Stunden gewährt werden. Über das Jahr verteilt müssen mindestens 61 wöchentliche **Ruhetage** gewährt werden. Diese müssen mindestens 35 Stunden lang sein. Von den 61 wöchentlichen Ruhetagen müssen mindestens 26 ein Sonntag sein. Ausnahmsweise kann die Zahl der Sonntagsruhetage reduziert oder der wöchentliche Ruhetag verschoben werden.

- In industriellen Betrieben beträgt die wöchentliche **Höchstarbeitszeit** 45 Stunden. Bei ununterbrochenem Betrieb darf dieser Durchschnitt über 16 Wochen (in Ausnahmefällen 20 Wochen) nicht überschritten werden. Innerhalb einzelner Sieben-Tage-Zeiträume kann die wöchentliche Arbeitszeit auf 52 oder 60 Stunden erhöht werden.

- An **Wochenenden** kann in zwei **Zwölf-Stunden-Schichten** gearbeitet werden, was den Arbeitnehmenden mehr freie Wochenenden ermöglicht. Voraussetzung für die Verlängerung auf zwölf Stunden ist eine Pause von insgesamt zwei Stunden. Zusätzliches Personal darf für die Wochenendschichten eingestellt werden, das nur zwischen Donnerstagabend (20 Uhr) und Montagmorgen (5 bis 7 Uhr) arbeitet und in der restlichen Woche keiner weiteren Erwerbstätigkeit nachgeht.

Bei **Nachtarbeit** gilt:

- Zur Nachtarbeit gehören die Stunden **von 23 bis 6 Uhr**.

- Arbeitnehmende müssen bei Nachtarbeit **gleichmässig auf Tages- und Nachtschichten verteilt** werden.

- Für temporäre Nachtschichten ist ein **Gehaltsaufschlag** von mindestens 25 % erforderlich. Bei regelmäßiger Nachtarbeit (ab 25 Nächten pro Jahr) fällt ein **Zeitzuschlag** von 10 % an. Diese Regelung ist verpflichtend und kann nicht durch Zustimmung der Arbeitnehmenden geändert werden, ausser wenn pro Woche maximal 35 Stunden inklusive Pausen gearbeitet wird und dies als Vollzeitpensum gilt oder wenn die Arbeitnehmenden an höchstens vier Nächten pro Woche arbeiten und die Vier-Tage-Woche für den gesamten Betrieb einem Vollzeitpensum entspricht.

- Nachtarbeit darf **höchstens sechs Wochen** am Stück erfolgen. Danach müssen Arbeitnehmende die Möglichkeit haben, tagsüber oder abends zu arbeiten. Eine **Verlängerung** auf bis zu zwölf Wochen ohne Wechsel ist erlaubt, wenn:

    - Betriebliche Gründe dies erfordern.
    - Der Arbeitnehmer schriftlich zugestimmt hat (z. B. im Arbeitsvertrag).

    - Innerhalb von 24 Wochen (sechs Monaten) die Tagesarbeitszeiten insgesamt mindestens so lang sind wie die Nachtarbeitszeiten.

- Auf den **Schichtwechsel** kann verzichtet werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

    - Die Arbeitnehmenden sind keinen aussergewöhnlichen Belastungen ausgesetzt (keine Gefahrensituation).
    - Eine medizinische Untersuchung hat die Eignung der Arbeitnehmenden bestätigt.
    - Betriebliche Gründe machen es notwendig.
    - Die Arbeitnehmenden haben schriftlich zugestimmt.
    - Die Arbeitnehmenden arbeiten an höchstens fünf von sieben bzw. sechs von neun aufeinanderfolgenden Nächten.
    - Die Arbeitnehmenden leisten keine Überzeitarbeit.

- **Schwangere** dürfen ab der achten Woche vor der Geburt nicht zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten.

- **Jugendliche** unter 16 Jahren dürfen höchstens bis 20 Uhr, Jugendliche über 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden.

So sorgt HR für einen gesunden Rhythmus bei Schichtmodellen

Unternehmen stehen unter Druck, moderne Schichtsysteme zu gestalten, um Kosten zu vermeiden, da hohe Belastungen zu gesundheitlichen Einschränkungen und Krankheitsausfällen führen können. Zudem werden die Gestaltung und Zuverlässigkeit der Arbeitszeit immer häufiger als Grund für die Wahl oder das Verlassen eines Arbeitgebers genannt.

Damit sich Ihre Beschäftigten im gewählten Schichtmodell wohl fühlen und ihre volle Leistungsstärke ausspielen können, benötigen sie einen Schichtplan, der möglichst folgende Rahmenbedingungen einbeziehen sollte:

- Eventuelle Flexibilisierungen der Arbeitszeit
- Schwankende Konjunkturzyklen
- Unvorhergesehene Marktsituationen
- Bedürfnisse der Mitarbeitenden

Anmerkung: Im Idealfall sind diese Faktoren bereits bei der Organisationsform Ihres Unternehmens enthalten und in der Unternehmenskultur verankert.

Die Erstellung von Schichtplänen mit Papier und Stift oder traditionellen Tabellenkalkulationen ist nicht nur zeitaufwendig und nervenaufreibend, sondern auch in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt kontraproduktiv. In der HR gibt es mittlerweile wirkungsvolle und effiziente digitale Tools, die Sie bei der Planung von Schichtmodellen unterstützen.

- Sorgen Sie dafür, dass Ihre Planung für alle Beschäftigten **transparent, fair, verlässlich und nachvollziehbar** ist.
- Unternehmen und Belegschaft müssen eine **Vereinbarkeit zwischen dem Schichtmodell und Freizeit** finden. Schichtarbeit darf nie zulasten der Beschäftigten gehen.
- Hören Sie auf die **individuellen Bedürfnisse** Ihrer Mitarbeitenden und berücksichtigen Sie diese wenn möglich in Ihrer Planung. Dann profitieren beide Seiten davon.
- Beachten Sie unbedingt **arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**.
- Bieten Sie Ihren Beschäftigten die **Möglichkeit zum selbstständigen Tauschen** von Schichten.
- Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden **Präferenzen und Verfügbarkeiten** selbst eintragen.
- Machen Sie es möglich, dass sich Mitarbeitende auf **frei gewordene Schichten bewerben**.
- Sorgen Sie dafür, dass die **Planung verschlüsselt, sicher und auch DSG-konform** ist.
- Nutzen Sie eine **Planungssoftware**, um die Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen (Pausen, Ruhezeiten) aktiv anstossen zu können.
- Verbinden Sie die Schichtplanung mit einer **digitalen Zeiterfassung** – so können Mitarbeitende auch digital ein- und ausstempeln (idealerweise per App).

13 Tipps für die Planung

- Richten Sie einen **Vertretungspool** ein – dann müssen keine Kolleg:innen aus der Freizeit geholt werden.
- Schaffen Sie keine dauerhaften Nachtarbeitsplätze – **maximal drei Nachtschichten** nacheinander planen.
- Implementieren Sie **vorwärts und schnell rotierende Schichtsysteme:** zum Beispiel zweimal Frühschicht nacheinander -> zweimal Spätschicht -> zweimal Nachtschicht -> zwei Tage frei. Das entspricht am ehesten dem natürlichen 24-Stunden-Rhythmus.
- Stellen Sie **Schichtpläne frühzeitig** auf und ändern Sie diese nicht kurzfristig.
- Stellen Sie sicher, dass zwischen zwei Schichten mindestens eine ununterbrochene **Ruhezeit** von elf Stunden eingehalten wird.
- Gewähren Sie **nach einer Nachtarbeitsphase** mindestens 24 Stunden **Erholung**.
- Planen Sie höchstens fünf bis sieben **aufeinanderfolgende Arbeitstage**.
- Ermöglichen Sie ein **ganzes freies Wochenende** statt freier Einzeltage.
- Lassen Sie **Frühschichten möglichst spät** beginnen (nach 6 Uhr).
- Lassen Sie **Nachtschichten möglichst früh** enden (bis 6 Uhr).
- Planen Sie **klar definierte Pausen** ein – auch nachts.
- Lassen Sie anstrengende oder **gefährliche Arbeiten** möglichst **nicht nachts** erledigen.
- Gestalten Sie Arbeitsplätze immer **ergonomisch**.

Häufig gestellte Fragen

Welche Unterstützungsmassnahmen können Arbeitgeber anbieten, um die Gesundheit von Schichtarbeitenden zu fördern?

- Wählen Sie das richtige Schichtmodell. In der Regel sind **vorwärts rotierende Schichtsysteme** am besten geeignet, um den natürlichen Biorhythmus zu unterstützen und die Belastung zu minimieren.

- Sorgen Sie für ausreichende und klar definierte **Pausen**, auch während der Nachtschicht sowie für genügend **Erholung und Ruhezeit** nach den Schichten.

- Erlauben Sie Mitarbeitenden, Schichten eigenständig zu tauschen und **Präferenzen** sowie Verfügbarkeiten einzutragen.

- Bieten Sie **Gesundheitschecks und ergonomische Arbeitsplätze** an, um körperliche Beschwerden zu reduzieren.

Mehr Tipps finden Sie hier.

Wie können Unternehmen sicherstellen, dass alle gesetzlichen Bestimmungen bei der Schichtplanung eingehalten werden?

Nutzen Sie hierfür eine **Planungssoftware**, um die Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen (Pausen, Ruhezeiten) aktiv anzustossen und verbinden Sie die Schichtplanung mit einer **digitalen Zeiterfassung** – so können Mitarbeitende auch digital ein- und ausstempeln (idealerweise per App).

Wie kann die Technologie die Schichtplanung und -verwaltung verbessern?

Die Verwendung von handschriftlichen Tabellen in einer immer stärker digitalisierten Arbeitsumgebung ist kontraproduktiv. Digitale automatisierte Zeiterfassungstools können die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Transparenz, Flexibilität und Berücksichtigung individueller Präferenzen der Mitarbeitenden effizient unter einen Hut bringen.

Personio bietet genau das an – und vieles mehr. Testen Sie jetzt die digitale Zeiterfassung mit Personio.