

Praktisches Verfahren GBU Arbeitszeit

Arbeitshilfe und Fragenkatalog zur Ermittlung
von Gefährdungen durch Arbeitszeit



Inhalt

1	Arbeitszeit – ein Arbeitsschutzthema Die gesetzlichen Grundlagen	03
2	Risiken gemeinsam erkennen Die Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“	04
3	Optimale Ergebnisse durch Beteiligung Das TBS-Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen	05
4	Vielseitig einsetzbar Die Anwendungsfelder des TBS-Verfahrens	06
5	Schnell, unkompliziert, zielführend Zwei Praxisbeispiele	07
6	„Ein praxisorientiertes Instrument für Interessenvertretung und Arbeitgeber“ Interview mit Stefani Mehring über das neue TBS-Verfahren	09
7	Ihr Start in die GBU „Arbeitszeit“	11

1. Arbeitszeit – ein Arbeitsschutzthema

Die gesetzlichen Grundlagen

Dank Digitalisierung und anderen Transformationsprozessen ist die Arbeitswelt einem raschen Wandel unterworfen. Dies erhöht die Belastungen der Beschäftigten. Gesetze, Verordnungen und Regelungen tragen der Tatsache Rechnung, dass die Belastungsfähigkeit und die Ressourcen von Menschen begrenzt sind. Insbesondere die europäische Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung (2003/88/EG) sowie – auf nationaler Ebene – das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitszeit.

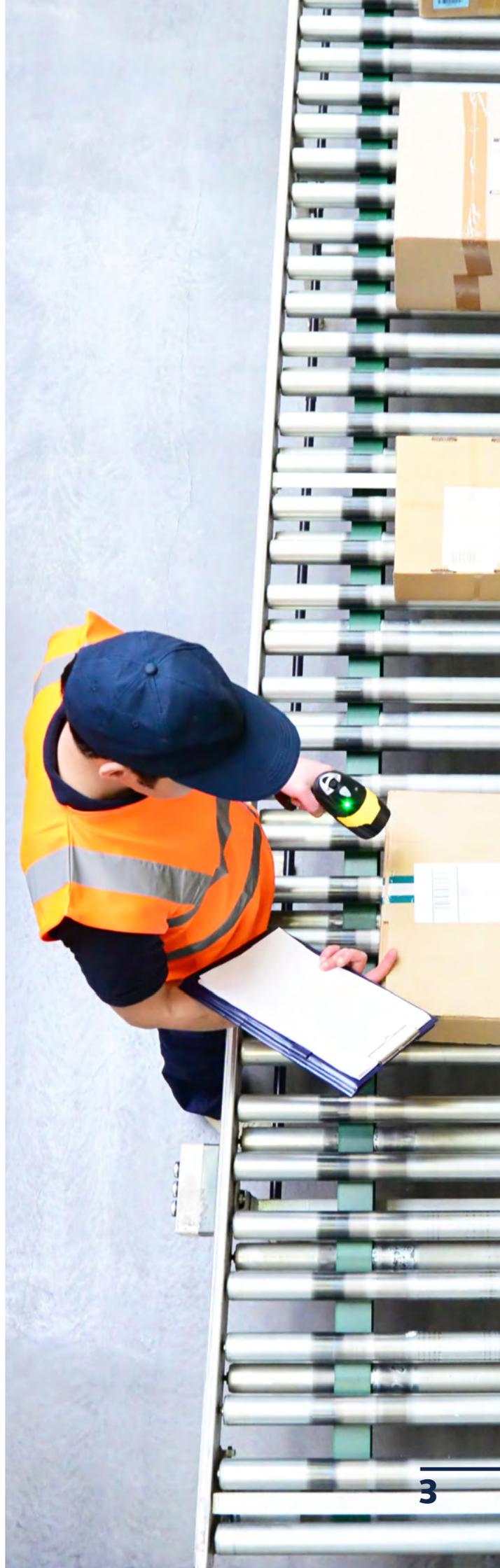
Das Ziel des Arbeitszeitgesetzes ist es, „die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung durch Lage und Dauer der Arbeits- und Schichtzeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen.“¹ In ähnlicher Weise führt die europäische Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung aus: „Die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen“.²

Diese gesetzlichen Regelungen kommen nicht von ungefähr. Sie basieren auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, die national und international seit Jahrzehnten zu verschiedenen Arbeitszeitthemen vorgelegt werden. Die Forschung verweist auf eine hohe Bedeutung der festgeschriebenen Grenzen für den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, so dass eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung die Einhaltung dieser Regelungen erfordert.

Warum die Arbeitszeit ein Thema auch für die Interessenvertretungen ist – dazu mehr im folgenden Kapitel.

¹ Stellungnahme des Bundesrates zu Artikel 1 § 1 ArbZG | 1993
Drucksache 12/5888: 37

² 2003/88/EG | Artikel 2 Satz 9 | Begriffsbestimmung zu ausreichender Ruhezeit





2. Risiken gemeinsam erkennen

Die Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

Das zentrale Instrument, mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz systematisch zu erfassen, ist die Gefährdungsbeurteilung (GBU). Gemäß Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine solche Beurteilung durchzuführen. In deren Rahmen ermittelt er die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen der Beschäftigten und beurteilt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Dabei kann sich eine Gefährdung nach § 5 ArbSchG insbesondere ergeben durch:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Arbeitszeiten und ihre Gestaltung sind daher sowohl nach Punkt 4 (Arbeitsorganisation und Arbeitszeit) als auch nach Punkt 6 (psychische Belastungen bei der Arbeit) im § 5 ArbSchG bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Dies umso mehr, als die neue Richtlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) die Arbeitszeit in ihrer Bedeutung als eigener Gefährdungsfaktor aufgewertet hat. Gleichzeitig können Belastungen aus anderen Arbeitsschutzgebieten durch eine geschickte Arbeitszeitgestaltung verringert werden.

Arbeitszeit und Mitbestimmung

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz hat die Interessenvertretung sowohl bei der Regelung der Arbeitszeiten wie auch beim Gesundheitsschutz ein gewichtiges Wort mitzureden (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 7 BetrVG). So hat sie ein verbrieftes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung sowie bei der Ermittlung der Gefährdungen, deren Bewertung, der Festlegung von Maßnahmen, der Dokumentation und vielem anderen mehr.

Es gibt unterschiedliche Verfahren der Gefährdungsbeurteilung. In vielen sind jedoch die Gefährdungen, die durch die Arbeitszeit entstehen können, nur unzureichend enthalten. Mit dem hier vorgestellten Verfahren zur Beurteilung von Gefährdungen durch Arbeitszeit kann diesem Mangel entgegengesteuert werden.

3. Optimale Ergebnisse durch Beteiligung

Das TBS-Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen durch Arbeitszeit

Das von der TBS NRW entwickelte Verfahren kann sowohl als Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ als auch als Instrument zur Sensibilisierung genutzt werden.

Ziel der Konzeptentwicklung war es, gemeinsam mit betrieblichen Akteur*innen die unterschiedlichen Belastungsfaktoren zur Arbeitszeit zu betrachten und ihr Risiko für potenzielle Belastungsfolgen zu bewerten. Hierzu gehören u. a. Beschäftigte, Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen/Personalräte, die Geschäftsführung, Sicherheitsbeauftragte, die Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliches Fachpersonal o. ä.

Grundlage für das von der TBS NRW unter Federführung der Arbeitsschutz- und Arbeitszeitexpertin Stefani Mehring entwickelte Verfahren bildete die Broschüre „Arbeitszeit gesund gestalten“, die das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA NRW) in Kooperation mit der Bezirksregierung Düsseldorf erarbeitet hat.³ Für die Beratung in Betrieben und zur praktischen Erprobung in Seminaren wurden aus der Broschüre die Belastungsfaktoren zur Arbeitszeit extrahiert. In einem zweiten Schritt wurden diese um weitere für eine Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ relevante Fragestellungen ergänzt. Daraus ist ein umfangreicher Fragenkatalog mit einer Ampel-Bewertungsskala und einem anhängenden Maßnahmenplan entstanden. Für die Unterstützung des LIA in diesem Prozess möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken.

Risiken systematisch erfassen, Arbeitszeit gesund gestalten

Der Fragenkatalog als Instrument zur Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit wurde in der Praxis erprobt. In Seminaren und Beratungen mit Interessenvertretungen sowie mit Akteur*innen von Unternehmensleitung und Arbeitssicherheit wurden Arbeitszeitsysteme aus produzierenden Betrieben, dem öffentlichen Gesundheitssektor und Angestelltenbereichen unterschiedlicher Branchen mit dem Instrument bewertet. Diese beteiligungsorientierte Erprobung hat wichtige Erkenntnisse geliefert:

- Besonders hilfreich für die Bewertung von Gefährdungen sind Diskussionen unter Beteiligung unterschiedlicher betrieblicher Akteur*innen zu den Belastungsfaktoren. Die Sammlung der unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen fördert wechselseitig die Erkenntnis, wie vielfältig das Thema Arbeitszeitgestaltung ist und wie viele Fallstricke für die Gesundheit es tatsächlich geben kann.
- Ein weiterer Vorteil der gemeinsamen Bearbeitung von Gefährdungsfaktoren und -risiken: Mit ihr lassen sich gleichermaßen Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen als auch solche zur Stärkung ausgleichender Ressourcen in den Blick nehmen und mit den betrieblichen Gegebenheiten abgleichen. So haben wir während der Erprobung die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ in bestehende Veränderungsprozesse zur Arbeitszeit eingespielt.

Damit erweist sich die Beteiligungsorientierung als ein wesentlicher Faktor, um langfristig gesunde Arbeitszeiten in den Betrieben zu gestalten. Dies zeigt sich beispielhaft bei der Rettungswache einer mittelgroßen Stadt (s. hierzu die Praxisbeispiele auf Seite 6). Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ wurde der Fragenkatalog für die gemeinsame Diskussion zwischen Vertreter*innen der Unternehmensleitung und Personalrat genutzt. Dabei wurden die Belastungsfaktoren des bestehenden Arbeitszeitsystems identifiziert und die Risiken initial bewertet.

Die abschließende Bewertung der gesundheitlichen Risiken durch Beanspruchungen und Belastungsfolgen erfolgte gemeinsam zwischen Leitung und Interessenvertretung anhand einer Ampel-Skala. Diese Skala basiert auf einer Risikomatrix, die die Autoren Jörg Nohl und Hartmut Thiemecke entwickelt haben. Sie ist im Bereich des Arbeitsschutzes ein gängiges Verfahren.⁴ Eine kurze Beschäftigtenbefragung bestätigte zudem die identifizierten Gefährdungen.

³ www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_praxis/Arbeitszeit-gesund-gestalten.pdf

⁴ vgl. Nohl, Thiemecke: Systematik zur Durchführung von Gefährdungsanalysen. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz. Fb Nr. 536. Dortmund 1988.

4. Vielseitig einsetzbar

Die Anwendungsfelder des TBS-Verfahrens

Der von der TBS entwickelte Fragebogen lässt sich insbesondere in den folgenden zwei Szenarien einsetzen:

- **Identifizierung von Handlungsfeldern zur gesundheitsgerechten Arbeitszeitgestaltung:** In der Praxis hat es sich bewährt, den Fragenkatalog im Gremium der betrieblichen Interessenvertretung oder auch den Gremien des Arbeitsschutzes zu bearbeiten. Dies führt zu einer Sensibilisierung bezüglich möglicher Gefährdungspotenziale bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. Auf dieser Grundlage lassen sich in einem zweiten Schritt zielgenau Handlungsfelder und Maßnahmen ableiten, die eine Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Betrieblichen Interessenvertretungen und anderen betrieblichen Akteur*innen vermittelt dieses Einsatzszenario Erkenntnisse und Argumente für innerbetriebliche Initiativen zum Thema.



Workflow zur Nutzung des Fragebogens im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

- **Prüfung von durch den Arbeitgeber vorgelegten Gefährdungsbeurteilungen „Arbeitszeit“ durch die betriebliche Interessenvertretung:** Der Fragenkatalog stellt auch eine enorme Hilfe dar, um eine vom Arbeitgeber vorgelegte Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ auf Vollständigkeit zu prüfen. Hierbei werden die Kataloge nebeneinandergelegt und kontrolliert, ob alle relevanten Gefährdungsfaktoren ausreichend berücksichtigt sind.

Beteiligung von innerbetrieblichen Akteur*innen bei der Ermittlung und Beurteilung von potenziellen Gefährdungen: Im Rahmen der Erprobung unseres Fragenkatalogs haben wir festgestellt, dass die Beteiligung innerbetrieblicher Expert*innen beim Einsatz des Instruments von besonderem Wert ist. Deshalb empfehlen wir von der TBS NRW, den Fragebogen mit unserem Vorgehensmodell eines Expert*innen-Workshops zu verknüpfen. Dieses lebt vor allem von der gemeinsamen Diskussion mit innerbetrieblichen Akteur*innen und deren Einschätzung zu den potenziellen Gefährdungen aufgrund der Arbeitszeitgestaltung. Hier können die Beteiligten ihre Erfahrungen mit der aktuellen Arbeitszeitgestaltung einbringen und werden durch die Fragen hinsichtlich der möglichen Gefährdungen sensibilisiert. Auch können bei der Diskussion in einem Workshop die unterschiedlichen Sichtweisen beleuchtet und abgestimmt werden.

5. Schnell, unkompliziert, zielführend Zwei Beispiele aus der Praxis

5.1. Beratung eines Rettungsdienstes zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

Gemeinsam mit Akteur*innen eines Rettungsdienstes haben wir einen beteiligungsorientierten Veränderungsprozesses zur Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung angestoßen. Die Zielsetzung war es, Dienstplanmodelle zu entwickeln, welche den arbeitszeit- und arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen entsprechen und gleichzeitig die betrieblichen Belange zur Notfallrettung abbilden. Dabei wurden durch eine Beschäftigtenbefragung zunächst erste Belastungsfaktoren und Ansätze für Verbesserungen aus Sicht der Beschäftigten abgefragt.

In einem Workshop mit Vertreter*innen der Unternehmensleitung und der Interessenvertretung wurde der Fragenkatalog der TBS NRW als Instrument zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ eingesetzt. Gefährdungsfaktoren wurden anhand der – bereits oben erwähnten – Ampel-Skala nach Nohl und Thiemecke bewertet. In diesem Prozess wurden direkt mögliche Handlungsansätze und Maßnahmen erarbeitet und im Dokument festgehalten. Die vollständige Bearbeitung des Fragenkatalogs im beschriebenen Workshop hat weniger als drei Stunden gedauert. Abhängig von der Zahl der Beteiligten und der Komplexität des Arbeitszeitsystems kann eine Umsetzung mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen. Im Verhältnis zur Menge der gewonnenen Erkenntnisse ist dieser Zeitaufwand gering.

Zeitlich parallel zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ fanden im Unternehmen weitere Workshops mit Beschäftigten statt, die die ermittelten Probleme im Bereich der Arbeitszeit bestätigten. Hier wurden ebenfalls Lösungsansätze und Vorschläge zur Reduktion der Belastungen erarbeitet. Themenschwerpunkten waren dabei:

1. Reduktion von Belastungen innerhalb der Dienste (Arbeitsverdichtung durch Aufgabenreduktion verhindern),
2. Erarbeitung eines gesundheitsgerechten Dienstplanmodells, welches insbesondere die Vermeidung von überlangen Diensten, Verbesserung der Pausengestaltung und Maßnahmen für ein sicheres Dienstende beinhaltet.

Der Leiter des Rettungsdienstes betont die hohe Praktikabilität des Verfahrens: „Mit dem Fragenkatalog war die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitszeit aus meiner Sicht schnell, unkompliziert und zielgerichtet durchführbar. Mit dem Ergebnis ist es uns gelungen, Gefahrenschwerpunkte u. a. bei der Dienstplangestaltung zu erkennen und wirksame Maßnahmen zur Beseitigung und Überprüfung zu entwickeln.“

5.2. Inhouseseminar für die Interessenvertretung eines Automobilzulieferers / Verwaltung und Produktion

In einem Gremienseminar mit einem Betriebsrat wurde das TBS-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ im Rahmen von Gruppenarbeit erfolgreich angewendet. Das Gremium hat den Fragebogen in 2 Arbeitsgruppen bearbeitet. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit der Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit für Beschäftigte in der Verwaltung, die andere mit der für Beschäftigte in der Produktion.

Die Arbeitsgruppen haben zunächst über eine Dauer von zwei Stunden die Fragen für den jeweiligen Bereich bearbeitet. Anschließend wurden die Ergebnisse im Plenum zusammengetragen und noch einmal aus der Sicht des gesamten Gremiums diskutiert. Der Zeitbedarf beträgt je nach Umfang der bearbeiteten Fragen und der Komplexität der Situation und deren Wahrnehmungen durch die Beteiligten zwischen zwei und vier Stunden.

Wir empfehlen, möglichen kontroversen Diskussionen Raum zu geben. Wichtig in diesem Kontext ist eine sorgfältige Moderation. Diese kann bei Wiederholungen von Argumenten und Sichtweisen für einen sorgsamem Umgang mit den Zeitressourcen sorgen. So auch in diesem Fall. Der Austausch der unterschiedlichen Wahrnehmungen zur Situation war für das Gremium sehr hilfreich, um die Bandbreite der Gefährdungsfaktoren zu identifizieren und eine gemeinsame Bewertung zu erstellen. Diese sachlich untermauerten Erkenntnisse sollen in die zukünftigen Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung einfließen. So lassen sich für alle Beschäftigten langfristig möglichst gesunde Arbeitsbedingungen gestalten.





Insgesamt sind folgende Schritte bei der Erarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ zu beachten:

1

VORBEREITUNG DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

- Zusammenfassung von Tätigkeitsbereichen
- Auswahl des Instruments zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ (z. B. Fragebogen und Verfahren der TBS)
- Zusammenstellung der Arbeitsgruppe für den Workshop zur Durchführung der GBU (AG-Vertreter*innen, betriebliche Expert*innen, Vertreter Interessenvertretung (BR, PR, MAV, SBV) Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte, Beschäftigte etc.)

2

DURCHFÜHRUNG DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

- Diskussion des Fragenkatalogs der TBS NRW zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“
- Dokumentation der Diskussion im Fragebogen
- Bewertung der Gefährdungen anhand der Skala
- Ableitung von Handlungsbedarfen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung und Dokumentation im Maßnahmenplan

3

UMSETZUNG DER MASSNAHMEN UND WIRKSAMKEITSKONTROLLE

- Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung wie z. B. Gestaltung von Schichtsystemen anhand arbeitsmedizinischer Erkenntnisse oder Einbezug von Beschäftigteninteressen in die Arbeitszeitgestaltung
- Wirksamkeitskontrolle durch erneute Durchführung der GBU „Arbeitszeit“ mit dem Fragebogen und/oder Beschäftigtenbefragungen zu Einzelfragen hinsichtlich der durchgeführten Maßnahmen

6. „Ein praxisorientiertes Instrument für Interessenvertretung und Arbeitgeber.“ Interview mit TBS-Beraterin Stefani Mehring über das neue TBS-Verfahren

Liebe Stefani, du bist als TBS-Beraterin unter anderem auf das Thema „Arbeitszeit“ spezialisiert. Was hat dich und die TBS dazu bewogen, ein eigenes Instrument zur Ermittlung von Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitszeit zu entwickeln?

Bisher existierten nur wenig praktikable Instrumente. Das hat häufig zu ganz praktischen Problemen geführt. So integrieren wir in jede Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ die Forderung, es müsse eine Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitszeit durchgeführt werden. Viele Arbeitgeber wissen dann leider häufig nicht, wie und womit sie das erreichen können. Zudem haben uns auch verschiedene Interessenvertretungen auf dieses Thema angesprochen. Deshalb haben wir uns innerhalb der TBS dazu entschieden, selbst ein solches Instrumentarium zu entwickeln. Das Ziel sollte ein praxisbezogenes und beteiligungsorientiertes Verfahren sein, das einen schnellen Überblick über mögliche Risiken und Gefährdungen erlaubt.

Wie muss man sich einen solchen Prozess von der ersten Idee bis zur Evaluation des Fragensets vorstellen?

Aufgrund meiner langjährigen Beratungstätigkeit habe ich einen guten Einblick in die praktischen Anforderungen von Interessenvertretungen und Arbeitgebern an Instrumente der Gefährdungsbeurteilung erhalten. Hinzu kommt, dass die Gestaltung der Arbeitszeit starke Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Das Thema geht also alle im Unternehmen an. Deshalb war uns die Entwicklung eines beteiligungsorientierten Verfahrens so wichtig. Umso mehr hat es mich gefreut, dass das Landesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung NRW Empfehlungen für eine ganzheitliche Analyse zur Arbeitszeit veröffentlicht hat, die unserem Ansatz sehr entgegenkamen. Diese Empfehlungen haben wir zur Grundlage genommen und um Fragen ergänzt, denen ich im Rahmen meiner Beratungstätigkeit häufig begegne. Das Gesamtkonzept haben wir dann mit internen wie externen Expert*innen minutiös diskutiert, bis das Endergebnis stand. Danach konnten wir mit der praktischen Erprobung des Verfahrens beginnen.

Welche Erfahrungen hast du im Rahmen der Erprobung des Fragenkatalogs gemacht?

Es hat mich sehr gefreut, dass sich der Fragebogen sowohl für die Gremien als auch für die Arbeitgebervertreter*innen als ein praxisorientiertes Instrument erwiesen hat. Ebenfalls positiv ist, dass die Verantwortlichen durch die vielfältigen Aspekte, die der Katalog berührt, ein Gespür dafür entwickelt haben, wieviel Fragen in ihren Betrieben eigentlich bisher ungeklärt sind. Der Fragebogen spielt also eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung für das Thema. Hinzu kommt, dass die Beteiligung der Beschäftigten wichtig war bei der Ermittlung von Risikofaktoren und positiven Ressourcen. In unseren Praxistests haben wir erfolgreich gute Grundlagen für eine zukunftsorientierte gesunde Arbeitszeitgestaltung erarbeiten können.

Inwiefern erleichtert der Fragebogen auch deine Arbeit als Beraterin?

Er erleichtert meine Arbeit sehr. Mit dem Verfahren haben wir eine Grundlage geschaffen für gezieltere Beratungen zur Arbeitszeitgestaltung und zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“. Zudem nutzen wir es in Seminaren für Interessenvertretungen. Wie es sich während der praktischen Erprobung gezeigt hat, kann es auch ein wichtiges Hilfsmittel für Arbeitgeber*innen sein. Deshalb laden wir auch sie dazu ein, dieses Fragenset zu nutzen. Auf Wunsch stehen wir den Interessenvertretungen in NRW für Rückfragen oder eine Beratung gerne zur Verfügung.

In Seminaren für Interessenvertretungen

- Verdeutlichung von potentiellen Gefährdungsfaktoren im Bereich Arbeitszeit
- Identifikation von Handlungsfeldern für die Interessenvertretung
- Hinweise zu Gestaltungsansätzen

**Anwendungsbereiche
Verfahren der
TBS NRW zur
Gefährdungsbeurteilung
„Arbeitszeit“**

**Durch Unternehmen/
Leitung**

- Nutzung des Fragenkatalogs zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Nutzung einzelner Fragen aus dem Katalog für Beschäftigtenbefragungen
- Innerbetriebliche Diskussion des Fragenkataloges zur Sensibilisierung für die Belastungsfaktoren bei Führungskräften

In Beratungen für Interessenvertretungen

- Identifikation von Gestaltungsfeldern hinsichtlich Arbeitszeit zur Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung
 - Identifikation von Handlungsansätzen zur gesundheitsgerechten Arbeitszeitgestaltung
- Erarbeitung von Argumentationslinien zur Verhandlung mit der Arbeitgeberin im Bereich Arbeitszeit
 - Nutzung einzelner Fragen aus dem Katalog für Beschäftigtenbefragungen

7. Ihr Start in die Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

Sie möchten einen Überblick über die Gefährdungsfaktoren ihrer betrieblichen Arbeitszeitgestaltung bekommen? Dann bietet sich der von TBS NRW entwickelte Fragebogen zur Ermittlung von Risiken und Gefährdungen durch die Arbeitszeit an.

Markantestes Merkmal dieses Verfahrens ist eine Ampel-Skala. Sie basiert auf einer Risikomatrix, die – wie oben bereits dargestellt – die Autoren Jörg Nohl und Hartmut Thiemcke entwickelt haben. Dabei gelten die folgenden Farbzusordnungen:



Risiko	Konsequenz
hoch	Hohe Häufigkeit, hohe Eintrittswahrscheinlichkeit und oder starke Belastungsfolgen hoher Handlungsbedarf; höchste Priorität für Maßnahmen
mittel	Mittlere Häufigkeit, mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit und oder leichte Belastungsfolgen; Maßnahmen erforderlich mit mittlerer Priorität;
niedrig	Selten, Keine oder geringe Eintrittswahrscheinlichkeit oder geringe Belastungsfolgen Keine Maßnahmen notwendig

Bitte beachten Sie, dass nicht alle Fragestellungen anhand der Skala bewertet werden müssen. Zum Teil geht es auch um die Dokumentation des vorliegenden Arbeitszeitsystems, aufgrund dessen die Bewertung vorgenommen wird. In diesen Fällen ist die Einteilung in der Tabelle zur Einstufung des Risikos unterbrochen.

Beispiel

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				
	Trifft zu (Ja Nein)	Hohes Risiko	Mittleres Risiko	Niedriges Risiko	Erläuterungen
4. Mehrfachbeschäftigung a. Haben Beschäftigte ein weiteres Arbeitsverhältnis, das in die Arbeitszeitplanung einzubeziehen ist? (Es sind die Gesamtarbeitszeiten aus allen Beschäftigungsverhältnissen einer Person zu berücksichtigen, die hinsichtlich Lage und Dauer gesundheitsgerecht sein und den gesetzlichen Anforderungen entsprechen müssen)					 <i>Bewertung anhand der Ampelskala</i>
b. Wie ist sichergestellt, dass dem Betrieb Mehrfachbeschäftigungen bekannt sind?	 <i>Informationen ohne Ampelskala, die für die Einschätzung der Gefährdungen wichtige Hinweise liefern</i>				

In dem Feld Erläuterungen können die IST-Situation genauer beschrieben oder Hinweise zur Bewertung dokumentiert werden. Auch können dort offene Fragen oder unterschiedliche Sichtweisen aus der Diskussion festgehalten werden.

Die Dokumentation des Gefährdungspotentials erfolgt durch Ankreuzen der entsprechenden Risikobewertung.

Für die Entwicklung, Dokumentation und Nachverfolgung der Umsetzung von Maßnahmen zu ermittelten Gefährdungen können die bewährten Verfahren aus der Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen genutzt werden. Hierzu bieten u.a. die Berufsgenossenschaften geeignete Vorlagen und Handlungshilfen.

Praxishilfe Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

Checkliste Gefährdungsfaktoren

Ersteller*in

Beteiligte

Datum

Betriebsbereich

**Arbeitsplatz/
Tätigkeit**

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Beschreibung
1. Definition der Arbeitszeit	
a. Wie ist die Arbeitszeit im Betrieb definiert?	
b. Gehören z. B. Reisezeiten inklusive Staus und Verspätungen, Umkleidezeiten, Rüstzeiten, Vor- und Nachbereitungen dazu?	
c. Welche Arbeitszeitmodelle werden aktuell angewendet? (Flexible Arbeitszeit, Schichtarbeit, Funktionszeiten etc.)	
d. Wird im Betrieb von den Grundregelungen des Arbeitszeitgesetzes (§§ 3 – 6 ArbZG) durch Tarifverträge, durch Bewilligungen einer Behörde oder durch Ausnahmen einer Verordnung abgewichen? (Rufbereitschaft, Verlängerung Ausgleichszeitraum, Kurzpausen etc.)	

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				Erläuterungen
	Trifft zu (Ja Nein)	hoch	Risiko mittel	niedrig	
2. Belastungsfaktoren im Zusammenhang mit der Dauer der Tätigkeiten					
a. Gibt es im Betrieb belastende Faktoren (z. B. durch Gefahrstoffe, Lastenhandhabung, klimatische Bedingungen, ... die sich durch verlängerte Arbeitszeiten, verkürzte Pausen und verkürzte Ruhezeiten verstärken?					
b. Gibt es Tätigkeiten, die nur eine begrenzte Zeit ausgeführt werden dürfen?					
c. Sind die Beschäftigten während ihrer Arbeit psychischen und emotionalen Belastungen ausgesetzt (z. B. bei Arbeiten mit Kund*innen oder Patient*innen)?					
d. Sind sie hohen kognitiven Belastungen ausgesetzt (z. B. Multitasking, (Dauer-) Aufmerksamkeit, Anforderungen an Konzentration und Wahrnehmung)?					

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				Erläuterungen
	Trifft zu (Ja Nein)	hoch	Risiko mittel	niedrig	
3. Selbstbestimmtheit der Arbeitszeit					
a. Sind die Arbeits- und Betriebszeiten des Unternehmens selbstbestimmt?					
b. Werden die Arbeits- und Betriebszeiten durch externe Bedingungen vorgegeben? (z. B. Kundenwünsche/-abrufe, Konzern-/Trägervorgaben, Störungen/Notrufe, nicht zu unterbrechende Arbeitstätigkeiten, Tages- und Wochenrhythmen, saisonale Tätigkeiten, Jahres- oder Monatsendabrechnungen).					
c. Gibt es Zeiten, in denen nicht oder nur deutlich weniger gearbeitet werden kann (z. B. aufgrund von Wetterlagen oder in einem Saisonbetrieb)?					
d. Müssen Arbeitstätigkeiten beim Verlassen des Arbeitsplatzes vollständig beendet sein?					
e. Können Beschäftigte ihre Belastungen beeinflussen?					
f. Müssen zeitlich oder belastungsbezogen nicht zu leistende Aufgaben später unter erhöhtem Druck nachgearbeitet werden?					
g. Wenn neue Aufgaben dazu kommen, fallen dann alte weg? Wird das im Betrieb systematisch überprüft?					
4. Mehrfachbeschäftigung					
a. Haben Beschäftigte ein weiteres Arbeitsverhältnis, das in die Arbeitszeitplanung einzubeziehen ist? (Es sind die Gesamtarbeitszeiten aus allen Beschäftigungsverhältnissen einer Person zu berücksichtigen, die hinsichtlich Lage und Dauer gesundheitsgerecht sein und den gesetzlichen Anforderungen entsprechen müssen)					
b. Wie ist sichergestellt, dass dem Betrieb Mehrfachbeschäftigungen bekannt sind?					
5. Arbeitszeitgrundplanung					
a. Werden i. d. R. die (arbeitsvertraglich) vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten?					
b. Werden i. d. R. die geplanten Arbeitszeiten eingehalten?					

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				Erläuterungen
	Trifft zu (Ja Nein)	hoch	Risiko mittel	niedrig	
6. Personalausstattung					
a. Wurde die Verteilung des Arbeitsanfalls über den Arbeitstag und über die Arbeitswoche ermittelt?					
b. Gibt es eine ausreichende Personalausstattung?					
c. Trifft dies auch bei einer ungleichmäßigen Arbeitsverteilung oder unvorhergesehenen Anforderungen zu?					
d. Entstehen Engpässe durch seltene (Schlüssel)Qualifikationen?					
e. Werden Ausfallzeiten (Urlaub, Krankheit, Fortbildung) angemessen berücksichtigt?					
7. Vertretungsplanung					
a. Ist eine Vertretung im Abwesenheitsfall sichergestellt, insbesondere für Arbeiten mit Fristen? Gibt es eine systematische Ausfallplanung, insbesondere für nicht oder nur teilweise aufschiebbare Arbeiten (z. B. Pflege, Leitwartenbesetzung)?					
b. Gibt es eine Ablöseplanung für Pausen?					
8. Urlaubsplanung					
a. Wie wird der Urlaub geplant? Wie lange wird im Voraus geplant bzw. genehmigt?					
b. Werden in Urlaubszeiten Personalmindestbesetzungszahlen sichergestellt?					
c. Nehmen die Beschäftigten ihren Jahresurlaub in ausreichend langen Erholungsblöcken?					
d. Ist sichergestellt, dass Beschäftigte ihren Jahresurlaub in einem bestimmten Zeitraum nehmen und nicht jahrelang „ansparen“?					

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				Erläuterungen
	Trifft zu (Ja Nein)	hoch	Risiko mittel	niedrig	
9. Besondere Beschäftigte im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung					
a. Wie lässt sich die Belegschaft beschreiben (v. a. hinsichtlich Alter, Qualifikation, Geschlecht und Gesundheitszustand)?					
b. Gibt es Beschäftigte, für die Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes gesondert betrachtet werden muss? (Schwerbehinderte, ältere Beschäftigte ab 50 Jahren, Beschäftigte in besonderen persönlichen Lebensumständen etc.)?					
c. Gibt es Beschäftigte, die besonderen rechtlichen Regelungen unterliegen? (z. B. Jugendliche, werdende Mütter, in der Binnenschifffahrt Beschäftigte etc.)					
10. Strukturen für die Arbeitszeitgestaltung					
a. Wer ist verantwortlich für die Planung – der Personalbemessung, – der grundsätzlichen Arbeitszeitmodelle und – der konkreten Personaleinsatzplanung?					
b. Wurden diese Verantwortlichen unterwiesen und sind sie kompetent?					
c. Dokumentieren Beschäftigte ihre Arbeitszeit selbst?					
d. Wie ist sichergestellt, dass Arbeitszeiten nicht pauschal dokumentiert werden?					
e. Werden die dokumentierten Arbeitszeitznachweise ausgewertet?					
f. Setzt der Betrieb eine Grenze für das Ansammeln von Überstunden?					
g. Wie ist sichergestellt, dass eine nicht gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung bemerkt wird und ggf. Maßnahmen ergriffen werden?					

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				Erläuterungen
	Trifft zu (Ja Nein)	hoch	Risiko mittel	niedrig	
11. Werktägliche / wöchentliche Arbeit					
a. Ist die wöchentliche Arbeitszeit aufgrund eines Tarifvertrages festgelegt?					
b. Wird die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig überschritten oder unterschritten?					
c. Gibt es im Betrieb Arbeitszeitkonten?					
d. Werden die definierten Grenzen der Arbeitszeitkonten eingehalten?					
e. Ändern sich häufig kurzfristig die Arbeitszeiten der Beschäftigten aufgrund betrieblicher Belange?					
f. Sind die Arbeitszeiten für die Beschäftigten planbar?					
12. Pausen					
a. Haben die Beschäftigten festgelegte Pausenzeiten?					
b. Können die vorgeschriebenen Pausen störungsfrei genommen werden?					
c. Entsprechen die betrieblichen Pausenzeiten dem Arbeitszeitgesetz?					
13. Ruhezeiten/Erreichbarkeit					
a. Werden die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten?					
b. Werden potentielle Arbeitszeitrechtsverstöße (wie z. B. nicht eingehaltene Ruhezeiten) nachgehalten und Gegenmaßnahmen ergriffen?					
c. Müssen Beschäftigte während der Ruhezeiten erreichbar sein?					
d. Sind z. B. bei mobiler Arbeit/Home-Office Erreichbarkeitszeiten, bzw. ein Recht auf Nichterreichbarkeit definiert?					
14. Reisezeiten					
a. Sind Reisezeiten im Betrieb definiert?					
b. Wird auch auf Dienstreisen auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geachtet?					
c. Wie reagieren Vorgesetzte bei Verstößen?					

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Skala				Erläuterungen
	Trifft zu (Ja Nein)	hoch	Risiko mittel	niedrig	
15. Sonn- und Feiertagsarbeit					
a. Wird im Betrieb an Sonn- und Feiertagen gearbeitet?					
b. Wie viele Tage arbeiten die Beschäftigten am Stück?					
c. Wie viele freie Wochenenden haben die Beschäftigten?					
d. Werden die gesetzlichen Ausgleichszeiten eingehalten?					
16. Schicht- und Nachtarbeit					
a. Gibt es im Betrieb Schichtarbeit?					
b. Entspricht das Schichtmodell aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen?					
c. Wurden bei der Erstellung des Schichtmodells die Belange von Beschäftigten berücksichtigt?					
d. Gibt es häufige, kurzfristige Änderungen der Schicht- bzw. Dienstpläne?					
e. Haben die Beschäftigten Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeiten/ bei der Schichtgestaltung?					
17. Ergebnisorientiertes Arbeiten					
a. Können die Beschäftigten Arbeitsinhalt und Arbeitsvolumen beeinflussen?					
b. Sind die Beschäftigten flexibel, wann sie ihre Aufgaben erledigen?					
c. Wie wird im Betrieb sichergestellt, dass auch bei flexiblen Arbeitszeitmodellen oder im Rahmen von mobiler Arbeit das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird?					
18. Tarifrechtliche Öffnungsklauseln					
a. Werden im Betrieb tarifliche Öffnungsklauseln genutzt? (z. B. Verkürzung von Ruhezeiten)					
b. Gibt es Erkenntnisse über potentielle negative Belastungsfolgen für die Beschäftigten?					

TBS NRW

Die TBS wird von den Gewerkschaften in NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen getragen und handelt im Rahmen eines Landesauftrages. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitnehmer*innenorientierten und sozial verträglichen Strukturwandels in NRW in den Geschäftsfeldern:

- Arbeit und EDV
- Arbeit und Organisation
- Arbeit und Ökonomie
- Arbeit und Gesundheit

Dazu unterstützt die TBS Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und interessierte Arbeitnehmer*innen, sich konstruktiv in betriebliche Umgestaltungsprozesse einzubringen. Sie bietet ihre Leistungen branchenübergreifend und flächendeckend in NRW an. Besondere Berücksichtigung finden die Probleme von Klein- und Mittelunternehmen.

Die TBS bietet folgende Leistungen an:

- Beratung in Betrieben
- Seminare und Veranstaltungen
- Nutzung arbeitsorientierter Landesprogramme
- Informationsmaterialien

Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund

Westenhellweg 92–94
44137 Dortmund
Tel. 0231 249 69 80
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

Regionalstelle Bielefeld

Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld
Tel. 0521 96 63 50
tbs-owl@tbs-nrw.de

Regionalstelle Düsseldorf

Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 0211 179 31 00
tbs-rheinland@tbs-nrw.de

Impressum

Autor*innen

Stefani Mehring | TBS NRW

Grafik und Layout

Vera Kurilo | TBS NRW

Bildnachweis

© Adobe Stock: lordn | industrieblick | fotoinfot | Jacob Lund | contrastwerkstatt | viperagp

© Pexels: cottonbro studio

Herausgeber

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
Westenhellweg 92 – 94 | 44137 Dortmund
0231 249 69 80 | www.tbs-nrw.de

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Dortmund, März 2024