

# Praxishilfe Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

## Checkliste Gefährdungsfaktoren

**Ersteller\*in**

**Beteiligte**

**Datum**

**Betriebsbereich**

**Arbeitsplatz/  
Tätigkeit**

Belastungsfaktoren und Rahmenbedingungen Arbeitszeit	Beschreibung
<b>1. Definition der Arbeitszeit</b>	
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	
<b>2. Belastungsfaktoren im Zusammenhang mit der Dauer der Tätigkeiten</b>					
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	
<b>3. Selbstbestimmtheit der Arbeitszeit</b>					
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?					
<b>4. Mehrfachbeschäftigung</b>					
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?					
<b>5. Arbeitszeitgrundplanung</b>					
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	
<b>6. Personalausstattung</b>					
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?					
<b>7. Vertretungsplanung</b>					
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?					
<b>8. Urlaubsplanung</b>					
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	
<b>9. Besondere Beschäftigte im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung</b>					
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.)					
<b>10. Strukturen für die Arbeitszeitgestaltung</b>					
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 Arbeitszeitrückweise 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	
<b>11. Werktägliche / wöchentliche Arbeit</b>					
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?					
<b>12. Pausen</b>					
a. Haben die Beschäftigten festgelegte Pausenzeiten?					
b. Können die vorgeschriebenen Pausen störungsfrei genommen werden?					
c. Entsprechen die betrieblichen Pausenzeiten dem Arbeitszeitgesetz?					
<b>13. Ruhezeiten/Erreichbarkeit</b>					
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?					
<b>14. Reisezeiten</b>					
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	
<b>15. Sonn- und Feiertagsarbeit</b>					
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?					
<b>16. Schicht- und Nachtarbeit</b>					
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?					
<b>17. Ergebnisorientiertes Arbeiten</b>					
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?					
<b>18. Tarifrechtliche Öffnungsklauseln</b>					
a. Werden im Betrieb tarifliche Öffnungsklauseln genutzt? (z. B. Verkürzung von Ruhezeiten)					
b. Gibt es Erkenntnisse über potentielle negative Belastungsfolgen für die Beschäftigten?					