



Arbeitszeit gesund gestalten

Dieses Infoblatt gibt einen Überblick über verschiedene Arbeitszeithemen. Dabei wird die Bedeutsamkeit einer menschengerechten Arbeitszeitgestaltung für den Erhalt der Gesundheit und der sozialen Teilhabe von Beschäftigten herausgestellt. Es besteht eine Notwendigkeit, im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung auch die Arbeitszeit zu berücksichtigen. Exemplarisch werden die Themen Dauer der Arbeitszeit, Schichtarbeit und Pausengestaltung genauer behandelt: Was genau sind die Gefahren dabei? Wie hängen sie mit gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen zusammen? Welche konkreten Gestaltungsempfehlungen gibt es? Außerdem wird aufgezeigt, welche Mitbestimmungsmöglichkeiten betriebliche Interessenvertretungen in Arbeitszeitfragen haben.

Warum ist Arbeitszeitgestaltung so wichtig?

Da sich Arbeit immer in der Zeit vollzieht, ist es nicht verwunderlich, dass der Gesundheitsschutz für Beschäftigte im 19. Jahrhundert mit Maßnahmen des Arbeitszeitschutzes begann. Mit Arbeit belegte Zeiten können nicht anderweitig genutzt werden, weshalb

die Arbeitszeitgestaltung immer auch Auswirkungen auf andere Lebensbereiche der Beschäftigten hat. Arbeitszeitgestaltung nimmt im Kontext des Arbeitsschutzes eine besondere Rolle ein und wird mitunter auch als zweite Dimension der Arbeitsgestaltung bezeichnet. Gerade heute – wo Verfügbarkeitsanforderungen an Beschäftigte

immer weiter steigen und die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend verschwimmen – ist es wichtig bei der Gestaltung gesunder Arbeit die Arbeitszeit nicht außen vor zu lassen. Eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung ist eine der Grundlagen für Sicherheit, Gesundheit und soziale Teilhabe der Beschäftigten.



Informationen zu Arbeit & Gesundheit

Arbeitszeit in der Gefährdungsbeurteilung

Laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) haben Arbeitgeber*innen die Pflicht, für jede Arbeitstätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollen nicht nur die mit der Arbeit verbundenen Risiken abgeschätzt und beurteilt werden, sondern auch notwendige Maßnahmen zur Minimierung dieser Risiken abgeleitet und umgesetzt sowie deren Wirksamkeit überprüft werden. Dabei wird im Gesetztext (§ 5 ArbSchG) explizit miterwähnt, dass im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch die sich aus der Arbeitszeit ergebenden Risiken abgeschätzt und

minimiert werden müssen. Doch welche Faktoren der Arbeitszeit müssen hier berücksichtigt werden?

Merkmale von Arbeitszeitsystemen

Klassischerweise wird im Arbeitsschutz davon ausgegangen, dass bei gegebener Belastungsschwere der Schutz der Beschäftigten über eine Begrenzung der Belastungsdauer erreicht werden kann: Je schwerer die Arbeit, desto kürzer sollte gearbeitet werden.

Das gilt auch heute noch. Doch die Arbeitszeitforschung hat gezeigt, dass neben der Dauer der Arbeitszeit noch weitere Kriterien belastungsrelevant sind.

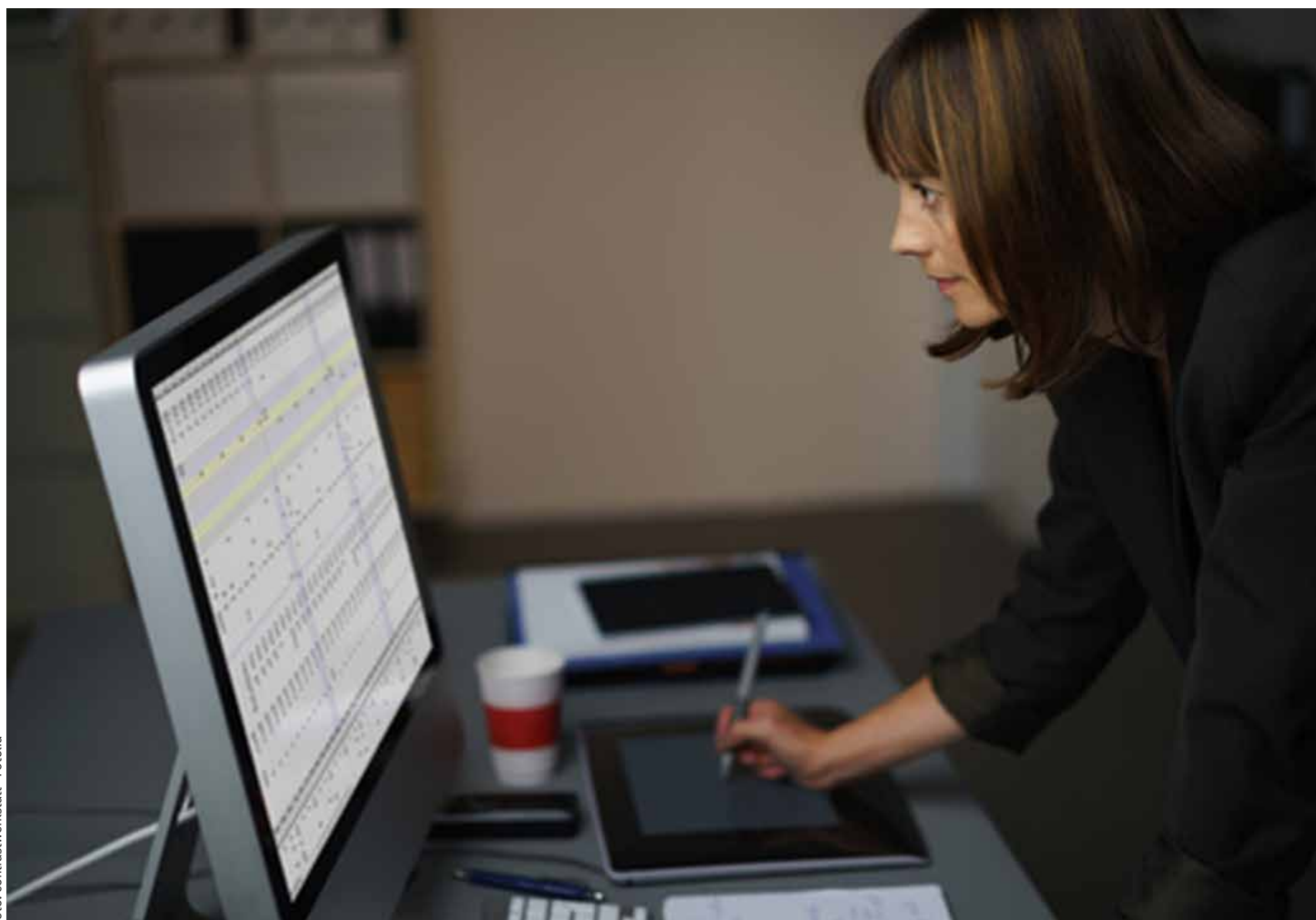
Folgende Kriterien sollten bei der Beurteilung der Arbeitszeit berücksichtigt werden:

Dauer

Bei der Dauer der Arbeitszeit geht es z. B. um die Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie um das Thema Lebensarbeitszeit.

Lage

Bei der Lage der Arbeitszeit geht es um die Frage, zu welchen Zeiten des Tages bzw. an welchen Tagen der Woche gearbeitet wird. Arbeitszeitsysteme mit ungewöhnlicher Lage sind z. B. Schichtarbeit, Nachtarbeit, Abendarbeit und Wochenendarbeit.



Informationen zu Arbeit & Gesundheit

Verteilung

Hier geht es darum, wie Arbeits- und Ruhezeiten verteilt sind bzw. ob es zu Maschierung von Arbeitszeiten kommt. Innerhalb eines Arbeitstages wird dies über die Pausengestaltung geregelt, zwischen zwei Arbeitstagen über die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsperioden.

Dynamik

Die Dynamik der zeitlichen Abfolge von Arbeits- und Ruhezeiten drückt sich in der Variabilität der Arbeitszeit aus. Wie gleichmäßig folgen Arbeits- und Ruhezeiten aufeinander?

Stabilität / Planbarkeit

/ Verlässlichkeit

Die Kriterien Stabilität, Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit hängen zusammen. Sie betreffen die Fragen, wie weit im Voraus Arbeitszeiten festgelegt werden und wie häufig es zu kurzfristigen Änderungen kommt. Es geht u. a. um die Themen Arbeit auf Abruf und Überstunden.

Dispositionsspielräume

Hier geht es um die Frage, wer die Arbeitszeit festlegt; ist es alleine die Arbeitgeber*in oder haben die Beschäftigten ein Mitspracherecht? Gibt es die Möglichkeit zum Dienstaustausch, Gleitzeitregelungen oder herrscht Vertrauensarbeitszeit?

Gestaltungsempfehlungen

anhand von drei Beispielthemen

Zu jedem dieser Kriterien gibt es arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse die zeigen, wie das jeweilige Merkmal mit der Sicherheit, der Gesundheit und der sozialen Teilhabe der Beschäftigten zusammenhängt. Aus den Forschungsergebnissen lassen

sich wiederum arbeitswissenschaftliche Gestaltungsempfehlungen für eine gute Arbeitszeitgestaltung ableiten. Im Folgenden werden drei Themen herausgegriffen und näher behandelt: lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Pausengestaltung.

Was ist bei der Dauer der Arbeitszeit zu beachten?

Arbeitswissenschaftlich gesehen ist die Belastung eine Funktion der Dauer und der Arbeitsschwere. Je weniger körperlich und psychisch fordernd eine Arbeit ist, desto länger kann sie in der Regel ohne Beeinträchtigungen ausgeführt werden. Die Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit steht somit in einem direkten Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung. Indirekt wirken sich lange Arbeitszeiten auch auf andere Lebensbereiche aus, da die mit Arbeit belegte Zeit weder für Erholung und Schlaf, noch für Familien- und Freizeitaktivitäten genutzt werden kann.

Forschungsergebnisse zeigen, dass mit zunehmender Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit das Risiko für gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen ansteigt. Das psychische und

körperliche Wohlbefinden der Beschäftigten nimmt ab, sie berichten vermehrt von körperlichen Beschwerden (z. B. Muskel-Skelett-Beschwerden) und verbringen weniger Zeit mit Familie und Freund*innen. Auch das Risiko für Arbeitsunfälle erhöht sich. Bei den täglichen Arbeitszeiten kommt es jenseits der achten Arbeitsstunde zu einem überproportionalen Anstieg des Unfallrisikos, so dass das Risiko für Arbeitsunfälle nach der zwölften Stunde doppelt so hoch ist wie nach acht Stunden Arbeit.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) beschränkt die werktägliche Arbeitszeit zwar auf acht Stunden, lässt dabei jedoch zahlreiche Ausnahmen zu. So ist eine Verlängerung auf zehn Stunden gesetzeskonform, solange innerhalb eines gewissen Ausgleichszeitraums im Durchschnitt nur acht Stunden täglich gearbeitet wurden.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist eine solche Maschierung der Arbeitszeit jedoch nicht sinnvoll, da die Risiken für die Beschäftigten unverhältnismäßig groß sind. Stattdessen empfiehlt es sich,

- die tägliche Arbeitszeit konsequent auf acht Stunden zu begrenzen

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) → Arbeitszeit explizit mit erwähnt
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Flexi II-Gesetz (Flexi II)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG, insbesondere §§ 80, 87)
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, insbesondere § 75)
- Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO, insbesondere § 36)



Informationen zu Arbeit & Gesundheit

- die Länge der täglichen Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Arbeitsschwere festzulegen
- auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten zu achten und Massierung von Arbeitszeit zu vermeiden

Es sollte außerdem mitbedacht werden, dass nicht für alle Beschäftigten nach der Arbeit automatisch Zeit für Erholung ist. Gerade Frauen tragen häufig noch immer die Verantwortung für Haushalt und Kinder. Diese unbezahlte Sorgearbeit ist genauso belastungsrelevant wie die bezahlte Arbeit. Betriebe können ihren Beitrag zur gerechten Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit auf alle Geschlechter leisten, indem sie darauf achten, dass auch Männern genügend freie Zeit zur Übernahme dieser Aufgaben bleibt. Dazu gehört auch die Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten für Männer sowie die Förderung von Elternzeit bei Vätern über die obligatorischen zwei Monate hinaus.

Wie sieht ein guter Schichtplan aus?

Das Grundproblem bei Nacht- und Schichtarbeit ist, dass entgegen körpereigene (biologische) und soziale Rhythmen gearbeitet wird.

Viele körpereigene Rhythmen wie die Verdauung oder die Körpertemperatur haben eine Periodenlänge von 24 Stunden (sogenannte circadiane Rhythmen). Sie sorgen dafür, dass der Körper am Tag auf Aktivität und in der Nacht auf Ruhe eingestellt ist. Sogenannte externe Zeitgeber signalisieren dem Körper, wann Tag und wann Nacht ist und steuern so die circadianen Rhythmen. Neben dem Tageslicht können beispielsweise auch Umgebungsgeräusche als externe Zeitgeber fungieren.



Da der Körper in der Nacht auf Ruhe eingestellt ist, kann sich Arbeit in der Nacht negativ auf unsere Gesundheit auswirken. Dieselbe Arbeitsleistung kostet in der Nacht mehr Kraft und Energie als tagsüber. Dazu kommt, dass Tagschlaf weniger erholsam ist als Nachtschlaf. Wird an mehreren aufeinanderfolgenden Nächten gearbeitet, baut sich deshalb ein zunehmendes Erholungs- und Schlafdefizit auf. Entgegen dem subjektiven Empfinden vieler Schichtarbeitenden hat der Körper dabei keine Möglichkeit sich an den veränderten Rhythmus anzupassen, da die externen Zeitgeber (z. B. Tageslicht) weiterhin den Tag-Nacht-Rhythmus vorgeben.

Nacht- und Schichtarbeit führen deshalb häufig zu gesundheitlichen Beschwerden

bei den Schichtarbeitenden. Kurzfristig kann es zu Schlafproblemen und Schläfrigkeit, Verdauungsproblemen, Schwächegefühl, verminderter Konzentrationsfähigkeit sowie zu einem Leistungsabfall kommen. Längerfristig besteht ein erhöhtes Risiko für chronische Schlafstörungen, Magen-Darm-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebserkrankungen (insbesondere Brustkrebs), Störungen des Menstruationszyklus und Komplikationen bei der Schwangerschaft. Darüber hinaus ist das Risiko für Arbeitsunfälle während der Spät- und Nachtschicht erhöht, insbesondere bei mehreren aufeinanderfolgenden Spät- und Nachtschichten.

Besonders problematisch für die Gesundheit wird es dann, wenn Schichtarbeiter*innen auch tagsüber keine Möglichkeit für

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

Erholung und Schlaf haben. Dies ist z. B. der Fall, wenn sie bewusst in der Dauernachtschicht arbeiten, um am Tag Zeit für ihre Kinder und die Familie zu haben.

Neben den körpereigenen Rhythmen spielen auch soziale Rhythmen eine Rolle. Da wir in einer Abend- und Wochenendgesellschaft leben, sind die Zeiten am Abend und am Wochenende besonders wertvoll für Familien- und Freizeitaktivitäten. Da Schichtarbeitende häufig genau zu diesen Zeiten arbeiten, kann es auch hier zu Beeinträchtigungen kommen. Forschungsergebnisse zeigen, dass Schichtarbeitende häufig nur bedingt am sozialen Leben teilhaben können. Konkret verbringen sie z. B. weniger Zeit mit ihrer Familie, haben weniger Freund*innen, sind seltener ehrenamtlich aktiv und gehen nicht so oft ins Kino.

Doch was bedeutet das für eine gute Schichtplangestaltung?

Zur Minimierung der gesundheitlichen und sozialen Risiken von Nacht- und Schichtarbeit empfiehlt es sich bei der Erstellung eines Schichtplans auf folgende Kriterien zu achten:

- vorwärtsrotierte Schichtpläne, d. h. die Schichtfolge Früh-Spät-Nacht
- kurzrotierte Schichtpläne, d. h. möglichst wenige Nacht- und Spätschichten in Folge (max. zwei bis drei Nachtschichten in Folge)
- längere Ruhepause am Ende der Nachtschichtphase (mindestens 24 Stunden am Stück)
- Frühschichtbeginn nicht zu früh
- geblockte Wochenendfreizeiten und Vermeidung einzelner freier Tage
- Kopplung der Schichtlänge an die Höhe der Belastung

■ Beteiligung der Beschäftigten an der Schichtplangestaltung

Dabei muss jedoch betont werden, dass es trotz dieser Gestaltungsempfehlungen keinen optimalen oder idealtypischen Schichtplan geben kann. Je nach betrieblicher Situation und den Präferenzen der Beschäftigten ist eine unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Kriterien sinnvoll.

Wann ist es Zeit für eine Pause?

Laut Arbeitszeitgesetz müssen bei einem achtstündigen Arbeitstag mindestens 30 Minuten Pause gewährt werden. Dabei darf nicht länger als sechs Stunden am Stück gearbeitet werden. Diese gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause ist unbezahlt und dient neben der Erholung auch der Nahrungsaufnahme und Kontaktpflege mit Kolleg*innen. Ihre erholende Wirkung reicht unter Arbeitsschutzgesichtspunkten jedoch nicht aus – besonders wenn die Pause zu spät im Arbeitstag stattfindet. Für ausreichende Erholungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit sind zusätzliche bezahlte Kurzpausen notwendig. Optimalerweise sollten diese möglichst früh im Arbeitstag einsetzen, noch bevor es zu ersten Ermüdungserscheinungen kommt. Dabei ist es sinnvoll, die Häufigkeit und die Länge dieser Kurzpausen in Abhängigkeit von der Art und der Intensität der Belastung zu variieren. Bei Bildschirmarbeit sind solche regelmäßigen Unterbrechungen in Form von einem Tätigkeitswechsel oder Erholungsmöglichkeiten nach Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sogar gesetzlich vorgeschrieben. Die Notwendigkeit von zusätzlichen bezahlten Kurzpausen gilt jedoch nicht nur für Bildschirmarbeit sondern auch für andere Tätigkeiten. Auch hier zeigen die

gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, dass eine geeignete Prävention von Ermüdung nur über regelmäßige Kurzpausen erreicht werden kann.

Doch wie leicht ist es sich eine Pause tatsächlich zu nehmen? Gerade in interaktiven Berufen mit Kontakt zu Kundschaft ist es für Beschäftigte häufig schwer Pausen im Arbeitsalltag tatsächlich durchzusetzen. Arbeitgeber*innen stehen hier in der Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu sorgen und – ggf. gemeinsam mit der Interessenvertretung – betriebliche Lösungen zu finden.

Mitbestimmung

In den folgenden Fragen der Arbeitszeitgestaltung haben betriebliche Interessenvertretungen ein Mitbestimmungsrecht, soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen und es sich um kollektive Angelegenheiten handelt:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Beginn und Ende der Pausen während der Arbeitszeit
- Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

Im Fall von Betriebsräten ergeben sich die Rechte aus § 87 (1) BetrVG. Die Mitbestimmung umfasst alle Fragen der Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Hierzu zählt alles was mit der Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Abschaffung von Arbeitszeitmodellen (z. B. Schichtarbeit, Gleitzeit) zu tun hat. Auch die Erstellung von Schicht-, Dienst- und Rufbereitschaftsplänen unterliegt der Mitbestimmung der Interessenvertretung. Ausgenommen der Pausendauer besteht bei der Dauer der Arbeitszeit hin-

Informationen zu Arbeit & Gesundheit



Foto: Colourspic - Fotolia

gegen kein Mitbestimmungsrecht; sie soll sich aus Gesetzen, Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen ergeben. Die Mitbestimmung des Betriebsrats in Arbeitszeitfragen kann z. B. über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausgeübt werden, die dann unmittelbar und zwingend für alle Beschäftigten gelten.

Außerdem haben Betriebsräte nach § 87 (1) BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies umfasst sämtliche Aspekte der Gefährdungsbeurteilung: von der Methode, über die Maßnahmenableitung, bis hin zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat nach § 80 (1) BetrVG die Kontrollaufgabe dafür zu sorgen, dass geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Dies gilt auch für rechtsverbindliche Regelungen zur Arbeitszeit (z. B. Höchstarbeitszeit, Einhaltung von Ausgleichszeiträumen, Ruhezeiten, Pausenzeiten). Dabei hat die Arbeitgeber*in die Pflicht dem Betriebsrat die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Wie kann Ihnen unsere Beratungsstelle weiterhelfen?

Auch wir als Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit finden, dass Arbeitszeit eines der zentralen Themen zur Erhaltung der Gesundheit und sozialen Teilhabe von Beschäftigten ist. In Fragen betrieblicher Arbeitszeitgestaltung sind wir deshalb eine erste Anlaufstelle für Betriebe und betriebliche Interessenvertretungen. Wir bieten eine orientierende Beratung im Hinblick auf Handlungsbedarf und weiteres Vorgehen. Bei Bedarf vermitteln wir Kontakte.

Stand: März 2018

Wer wir sind

Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit besteht seit 1989. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins »Arbeit & Gesund-

heit« und wird unter anderem mit Mitteln der Hamburger Behörde Gesundheit und Verbraucherschutz finanziert.

Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit

Schanzenstr. 75 | 20357 Hamburg | Tel. 040 / 4 39 28 58 | Fax 040 / 4 39 28 18
buero@arbeitundgesundheit.de | www.arbeitundgesundheit.de