



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

# Lange Arbeitszeiten - Anforderungen an eine gesunde und rechtskonforme Arbeitszeitgestaltung

## LV 66

1. Auflage



Impressum: LASI-Veröffentlichung – LV 66  
„Lange Arbeitszeiten - Anforderungen an eine gesunde und rechtskonforme Arbeitszeitgestaltung“

Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

LASI-Vorsitzender: Dr. Thomas Hoffmann (Baden-Württemberg)  
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus  
Baden-Württemberg  
Schlossplatz 4 (Neues Schloss)  
70173 Stuttgart

Redaktionsgruppe: Projektgruppe der LASI-AG 5 „Sozialer Arbeitsschutz“ (Vorsitzende Ursula Höfer) unter Mitwirkung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Herausgabedatum: 13. November 2024  
ISBN: 978-3-948680-08-4

Bildnachweis: Foto von Jens Hartmann  
([www.jenshartmann.com](http://www.jenshartmann.com))

Die LASI-Veröffentlichungen stehen im Internet zum Download bereit unter:  
[www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com) → Publikationen → LASI Veröffentlichungen

## Vorwort

Flexible Arbeitszeitgestaltung ist in der modernen Arbeitswelt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für zukunftsorientierte Betriebe und Verwaltungen. Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit werden durch digitale Kommunikation und Technik vielfältiger. Eine moderne Arbeitszeitgestaltung muss den Interessen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität aber auch den Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach flexibler Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an betriebliche Arbeitsabläufe gerecht werden. Nicht zuletzt durch die Veränderung der Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie gibt es heute viele zeitflexible aber auch ortsunabhängige Arbeitsformen.

Gleichzeitig wächst in verschiedenen Bereichen der Bedarf an Produktionssteigerung und damit der Bedarf an Arbeitsleistung rund um die Uhr, die Arbeitsverdichtung nimmt zu. In vielen Betrieben werden neue Arbeitszeitmodelle diskutiert, die nicht mit einer geregelten 5-Tage-Arbeitswoche und einem 8-Stunden-Arbeitstag umsetzbar sind. Lange oder verlängerte Arbeitszeiten werden in vielen Bereichen für erforderlich gehalten, um den unterschiedlichen Ansprüchen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Beschäftigten in der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Lange und auch überlange Arbeitszeiten sind grundsätzlich auch im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes betrieblich umsetzbar, sie erfordern, dass sich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Gedanken über die Auswirkungen solcher belastenden Arbeitszeitgestaltung macht. Hierbei ist es wichtig, sich mit den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auseinanderzusetzen, um die Auswirkungen richtig einschätzen zu können. Diese Veröffentlichung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) - „*Lange Arbeitszeiten – Anforderungen an eine gesunde und rechtskonforme Arbeitszeitgestaltung*“ beinhaltet deshalb neben einem Definitionsteil und den rechtlichen Grundlagen insbesondere die wichtigsten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung.

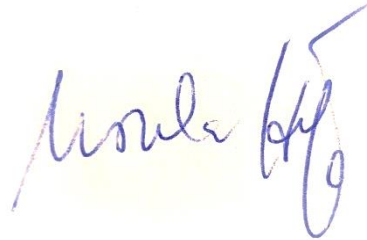
Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Darstellung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitszeitdauer, also auf die Auswirkungen langer oder überlanger Arbeitszeiten und deren Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung gelegt. Ergänzt wird dies durch Ausführungen zur Verantwortlichkeit für die Einhaltung arbeitszeitgesetzlicher Vorschriften.

Die Veröffentlichung richtet sich an alle Akteure im Betrieb, insbesondere an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Personal- und Betriebsräte und Betriebspraktiker, wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und -ärzte. Ferner soll sie einen Überblick zum Arbeitszeitrecht im Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten geben und zugleich als Informationsquelle für alle diejenigen dienen, die sich mit der Problematik der Arbeitszeitgestaltung auseinandersetzen.

Der LASI geht insoweit davon aus, dass diese Veröffentlichung sowohl für das Aufsichtspersonal der staatlichen Arbeitsschutzbehörden als auch für alle Betriebspraktiker eine wesentliche Hilfe bei der Erfüllung der Anforderungen an eine gesunde und rechtskonforme Arbeitszeitgestaltung darstellt.



Dr. Thomas Hoffmann  
Vorsitzender des Länderausschusses  
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



Ursula Höfer  
Vorsitzende der LASI-AG 5  
„Sozialer Arbeitsschutz“

## Inhalt

<b>1. Einführung</b> .....	6
<b>2. Definitionen</b> .....	8
<b>3. Rechtliche Rahmenbedingungen</b> .....	12
3.1    Europäischer Rahmen.....	12
3.2    Arbeitszeitgesetz, Grundregeln .....	12
Tägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG und wöchentliche Arbeitszeit.....	12
Tägliche Ruhezeit nach § 5 ArbZG und wöchentliche Ruhezeit nach § 9 ArbZG.....	13
Ruhepausen nach § 4 ArbZG .....	13
Nachtarbeit nach §§ 2, 6 ArbZG .....	14
Erfassung der Arbeitszeit nach § 16 ArbZG und § 3 ArbSchG.....	14
Anordnungsbefugnisse der Aufsichtsbehörden nach § 17 ArbZG.....	15
3.3    Arbeitszeitgesetz, Genehmigungen durch die Aufsichtsbehörden .....	15
Kontinuierliche Schichtbetriebe, Bau- und Montagestellen nach § 15 ArbZG .....	15
Saison- und Kampagnebetriebe nach § 15 ArbZG .....	16
Befristete Ausnahme im öffentlichen Interesse nach § 15 ArbZG .....	16
3.4    Arbeitszeitgesetz, Abweichungen in außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen ...	17
3.5    Arbeitszeitgesetz, Regelungsmöglichkeiten für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber .....	18
Tarifvertraglich mögliche Verlängerung der Arbeitszeiten nach §§ 7 und 12 ArbZG .....	19
Tarifvertraglich mögliche Kürzung der Ruhezeit nach § 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG und § 7 Absatz 2 Nr. 1 ArbZG .....	20
Tarifvertraglich mögliche Gestaltung der Ruhepausen nach § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG und § 7 Absatz 2 Nr. 3 ArbZG .....	21
Übernahme durch nicht-tarifgebundene Unternehmen nach § 7 Absatz 3 ArbZG.....	21
Kirchliche Regelungen nach § 7 Absatz 4 ArbZG .....	22
Bewilligungen durch die Aufsichtsbehörden nach § 7 Absatz 5 ArbZG.....	22
3.6    Arbeitsschutzgesetz, Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG.....	23
<b>4. Arbeitszeitgestaltung in der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse</b> .....	24
Arbeitsschutzgesetz .....	24
Rahmenbedingungen und Erfordernisse .....	25
4.1    Länge der Arbeitszeit .....	27
Welche Auswirkungen ergeben sich durch lange oder überlange Arbeitszeiten auf die Gesundheit und die soziale Teilhabe? .....	27
Lange Arbeitszeiten wirken sich auf die Gesundheit aus. ....	27
4.2    Ruhezeiten und Pausen .....	31
4.3    Lage der Arbeitszeit .....	35
4.4    Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	40

4.5	Homeoffice und mobiles Arbeiten.....	47
4.6	Mögliche Instrumente zur Ermittlung von Belastung und deren Ursachen für die Gefährdungsbeurteilung .....	50
	Personenbedarfsanalyse.....	50
	Tätigkeitsanalyse.....	50
	Belastungsanalyse .....	50
	Betriebsinterne Analysen.....	51
4.7	Handlungsempfehlungen für Maßnahmen zum Zeitausgleich und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten.....	51
	Arbeitsgestaltung im Unternehmen geht über die Arbeitszeitgestaltung hinaus.....	52
	Mehrarbeit kontrollieren.....	52
	Ausgleich gewährleisten.....	52
	Ruhezeiten gewähren .....	52
	Steuerung durch Analyse der Arbeitszeiterfassung .....	53
	Vermeidung der Massierung von Arbeitszeit am Tag und in der Woche.....	53
	Arbeits-/Dienstplangestaltung.....	54
	Besonderer Gestaltungsbedarf bei Nachtarbeit .....	54
	Betriebs-/Dienstvereinbarung anpassen.....	54
	Arbeitsmedizinische Vorsorge .....	54
	Gesundheitsbewusstsein stärken .....	55
	Verhaltensorientierte Maßnahmen beachten und hinterfragen .....	55
<b>5.</b>	<b>Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitlicher Vorschriften.....</b>	<b>57</b>
5.1	Verantwortung im Arbeitsschutzrecht .....	57
5.2	Strafrechtliche Verantwortung .....	57
	Gesetzliche Vertretung .....	58
	Beauftragte Personen .....	58
	Die Auffangnorm des § 130 OWiG.....	59
	Einziehung des Wertes von Taterträgen .....	59
5.3	Zivilrechtliche Haftung gegenüber den Beschäftigten .....	60
	<b>Anlagen:</b> .....	<b>61</b>
	Literaturverzeichnis .....	61
	Abkürzungsverzeichnis.....	63
	Anhang: Liste der LASI-Veröffentlichungen (LV) .....	65
	Anhang: Liste oberste Landesbehörden im Arbeitsschutz .....	71

## 1. Einführung

Die Arbeitszeitgestaltung ist einer der elementaren Bestandteile des Arbeitsschutzes im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Die Dauer und die Lage der Arbeitszeit sind bestimmend für die gesundheitliche und soziale Beanspruchung und für mögliche gesundheitliche Folgen. Diese Elemente finden sich dementsprechend auch in der EU-Arbeitszeitrichtlinie und im deutschen Arbeitszeitgesetz wieder. Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten müssen auch bei zunehmender Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen internationalen und nationalen Rechts gewahrt werden. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie legt Mindeststandards fest, die den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Beschäftigten gewährleisten sollen. Das Arbeitszeitgesetz gewährt den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, indem es die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt sowie Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten nach Arbeitsende festlegt. Zugleich enthält das Gesetz Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten und konkretisiert die Begrenzung der wöchentlichen maximalen Arbeitszeit durch die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit stellt durch Dauer, Lage und Länge nicht nur einen eigenen Beanspruchungsfaktor dar, Arbeitszeit ist gleichzeitig auch die grundlegende Dimension für viele andere Arbeitsbelastungen. Die Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung auf die psychische Gesundheit sind heute unbestritten. Ebenso stellen Dauer und Lage der Arbeitszeit, der Ruhezeit und der Ruhepausen physische Belastungsfaktoren dar.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist für den Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb verantwortlich. Mittels systematischer Ermittlung und Bewertung der relevanten Gefährdungen der Beschäftigten müssen die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden. Eine angemessene Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist insoweit nicht nur das Kernelement des Arbeitsschutzes, sie muss dabei auch die Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigen. Der jeweilige Arbeitsrhythmus und die Organisation der Arbeitszeit sind so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und physische oder psychische Gesundheit vermieden oder so weit wie möglich begrenzt wird.

Bereits eine Ausdehnung der Arbeitszeit über 8 und insbesondere über 10 Stunden hinaus geht mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und sicherheitsbezogenen Risiken einher und kann, tätigkeitsabhängig und insbesondere bei intensiven Arbeitsbelastungen, die Leistungsfähigkeit einschränken. Dies gilt nicht nur bei körperlichen Arbeiten, sondern z. B. auch bei Bürotätigkeiten. In den meisten arbeitswissenschaftlichen Studien werden Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden täglich bzw. mehr als 40 bis 48 Stunden pro Woche als lange Arbeitszeiten, wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden als überlange Arbeitszeiten bezeichnet.<sup>1</sup> Die Normalarbeitszeit ist in der Regel mit 8 Stunden pro Tag definiert.

---

<sup>1</sup> Amlinger-Chatterjee, 2016

Zu lange Arbeitszeiten und zu kurze Ruhezeiten erhöhen nachweislich das Unfallrisiko.<sup>2</sup> Dabei sind auch das höhere durchschnittliche Lebensalter und das höhere Renteneintrittsalter zu berücksichtigen. Mit einem höheren Unfallrisiko steigt auch das Kostenrisiko.

Die Arbeitszeitdauer stellt aber auch den Referenzzeitraum für wesentliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar. So sind Grenzwerte für Lärm, Vibration, Gefahrstoffe, Biostoffe in den Arbeitsschutzverordnungen auf einen 8-Stunden-Arbeitstag ausgelegt.<sup>3</sup> Durch lange werktägliche Arbeitszeiten sind Beschäftigte solchen tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Belastungsexpositionen länger ausgesetzt und haben täglich weniger Zeit für Erholung, Familie, ehrenamtliche Aktivitäten etc. Die Frage nach der Beanspruchung durch eine Tätigkeit beinhaltet daher immer auch die Frage nach der Expositionsdauer. Insoweit ist es für die Beurteilung der Gefährdungen wichtig, sich mit den hierzu vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auseinanderzusetzen.

Diese LASI-Veröffentlichung *„Lange Arbeitszeiten - Anforderungen an eine gesunde und rechtskonforme Arbeitszeitgestaltung“* stellt daher in Form von Fragen und Antworten insbesondere die wichtigsten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung, zu langen und überlangen Arbeitszeiten und deren Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung (Kapitel 4) dar. Ergänzt wird dies durch einen Definitionsteil (Kapitel 2), die Darstellung der rechtlichen Grundlagen (Kapitel 3) und Ausführungen zur Verantwortlichkeit für die Einhaltung arbeitszeitgesetzlicher Vorschriften (Kapitel 5).

---

<sup>2</sup> BT-Drs. 19(11)83

<sup>3</sup> BT-Drs. 19(11)83



## 2. Definitionen

### **Arbeitszeit**

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen. Der Begriff „Arbeitszeit“ wird definiert als jede Zeitspanne, während der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer arbeitet, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und eine Tätigkeit ausübt oder eine Aufgabe wahrnimmt (Artikel 1 Absatz 4 Nr. 1 EU-Arbeitszeitrichtlinie<sup>4</sup>). Beachtet werden muss, dass z. B. Rüstzeiten, Umkleide- und Reisezeiten ganz oder teilweise auch zur arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeit zählen.

### **Arbeitszeit, tägliche**

Im Arbeitszeitgesetz (§ 3) ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden (einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst) festgelegt. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

### **Arbeitszeit, wöchentliche**

Die wöchentliche Arbeitszeit gibt an, wie viele Stunden Beschäftigte in einer Woche arbeiten. Sowohl die EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch das Arbeitszeitgesetz sehen eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche vor.

### **Arbeitsgebundene Zeit**

Neben den tatsächlichen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten werden häufig Zeiten im Zusammenhang mit der eigentlichen Erwerbstätigkeit gebunden. Das heißt, sie können nicht frei dazu genutzt werden, den eigenen Interessen oder privaten Verpflichtungen nachzugehen. Dazu gehören z. B. Zeitspannen, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus aus beruflichen Gründen an einem anderen Ort verbracht werden müssen oder Pendelzeiten zur Arbeit. Diese Zeiten werden oft nur teilweise als Arbeitszeit anerkannt.

### **Arbeitsbereitschaft = Arbeitszeit**

Arbeitsbereitschaft liegt dann vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sich ständig bereithalten muss, um im Bedarfsfall von sich aus tätig zu werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss aufmerksam abwarten, ob nicht im nächsten Moment Arbeit anfällt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert sie als „Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“.<sup>5</sup>

### **Bereitschaftsdienst = Arbeitszeit**

Bei Bereitschaftsdienst ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebes an einem von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich auf Anforderung der Arbeitgeberin oder

---

<sup>4</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299/9 vom 18. November 2003, S. 13

<sup>5</sup> BAG 25.10.1989, 2 AZR 633/88

des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.<sup>6</sup>

### **Rufbereitschaft**

Beschäftigte, die sich außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit in der Ruhezeit bereithalten, um auf Anforderung zusätzlich erforderliche Arbeitsleistungen zu erbringen, leisten Rufbereitschaft. Rufbereitschaft erfordert, jederzeit erreichbar und im Falle eines Anrufs zeitnah einsatzfähig zu sein. Der Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft kann frei gewählt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rufbereitschaft dadurch vom Bereitschaftsdienst bzw. von der Arbeitszeit abgegrenzt, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in der Zeit, für die Rufbereitschaft angeordnet ist, nicht in der Einrichtung/Arbeitsstätte bzw. am Arbeitsplatz aufhalten muss, sondern den Aufenthaltsort selbst bestimmen kann.<sup>7</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Die Rufbereitschaft zählt zur Ruhezeit, solange kein Arbeitsabruf erfolgt. Der Arbeitsabruf unterbricht die Ruhezeit und zählt zur Arbeitszeit.

### **Opt-out-Regelung**

Eine Opt-out-Regelung ist eine Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit durch Tarifvertrag ohne entsprechenden Ausgleich. Die Opt-out-Regelung bietet sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, eine individuell höhere Wochenarbeitszeit als die im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen 48 Stunden zu vereinbaren.

### **Kurzpausen**

Kurzpausen sind nach § 7 ArbZG in Tarifverträgen ermöglichte Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten. Diese gelten nicht als Arbeitszeit.

Bei besonderer Belastung bzw. Beanspruchung können auch zusätzliche bezahlte Kurzpausen bzw. Erholungszeiten von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angeordnet werden, die als Arbeitszeit angerechnet werden.

### **Ruhepausen**

Ruhepausen sind definiert als im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit während der Arbeit. Ruhepausen sollen Zeit zur Erholung, zur Nahrungsaufnahme und zur Pflege sozialer Kontakte bieten. Beschäftigte müssen sich während der unbezahlten Ruhepause nicht zur Arbeit bereithalten und können grundsätzlich selber entscheiden, wo und wie sie die Ruhepause verbringen.

### **Ruhezeit**

Ruhezeit beschreibt die Zeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag bzw. der nächsten Schicht.

---

<sup>6</sup> BAG 24.09.2008, 10 AZR 669/07, Rn. 28

<sup>7</sup> BAG 31.01.2002, 6 AZR 214/00

## **Nachtarbeit**

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst. Nachtzeit ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

## **Nacharbeitnehmer**

Nacharbeitnehmerinnen oder Nacharbeitnehmer sind Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

## **Mehrere Erwerbstätigkeiten**

Ein Teil der Beschäftigten in Deutschland geht mehr als einer Erwerbstätigkeit nach. Hierbei ist zu beachten, dass die Arbeitszeiten verschiedener Erwerbstätigkeiten aufsummiert werden müssen. Nur so kann bestimmt werden, wie viel und welche Zeit für Erholung möglich ist. Jede einzelne Arbeitgeberin bzw. jeder einzelne Arbeitgeber ist verpflichtet, die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Ausgleichszeiträume und Ruhezeiten einzuhalten.

## **Schichtarbeit**

Schichtarbeit bezeichnet eine Art der Arbeitsgestaltung, bei der im Rahmen eines festgelegten Zeitplans Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Schichtdienst versetzt nacheinander eingesetzt werden und die Arbeit innerhalb eines Zeitraums, jedoch zu unterschiedlichen Zeiten, verrichten (Artikel 2 Nr. 5 der EU-Arbeitszeitrichtlinie). Schichtarbeit stellt damit meist die Ausdehnung der Betriebszeiten über die „Normalarbeitszeit“ hinaus dar. Dabei sind unterschiedliche Ausdehnungszeiten möglich, die entweder in den frühen Morgen, den Abend, die Nacht und/oder das Wochenende hineinreichen.

## **Schichtbetrieb, kontinuierlicher**

Unter kontinuierlichen Schichtbetrieben sind solche Betriebe zu verstehen, in denen in Wechselschichten rund um die Uhr gearbeitet wird. Wesentlich ist, dass Schichtarbeit kontinuierlich geleistet wird, d. h., dass der gesamte Zeitraum mehrerer aufeinander folgender Werktage bzw. Arbeitstage für Schichtarbeit genutzt wird.

## **Bau- und Montagestellen**

Baustellen sind auf die Bauzeiten begrenzte, auswärtige Arbeitsstellen, an denen Hoch- oder Tiefbauarbeiten durchgeführt werden, also Arbeiten zur Errichtung, Änderung, Instandhaltung oder zum Abbruch baulicher Anlagen. Baustellen werden von Betrieben des Bauhauptgewerbes, des Bauausbaugewerbes und des Baunebengewerbes eingerichtet und unterhalten.

Montagestellen sind außerbetriebliche Arbeitsstellen vor allem der Metall- und Elektroindustrie bzw. der entsprechenden Handwerke, auf denen in der Regel vorgefertigte Teile, Geräte und Ähnliches montiert oder demontiert werden.

### **Kampagnebetriebe**

Ein Kampagnebetrieb übt seine Geschäftstätigkeit nach seinem Betriebsgegenstand nur während eines Teils des Jahres aus.<sup>8</sup>

### **Saisonbetriebe**

Ein Saisonbetrieb im Sinne des § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG ist ein ganzjährig tätiger Gewerbebetrieb, bei dem wegen der Art des Betriebes zu bestimmten Zeiten des Jahres eine außergewöhnlich verstärkte Tätigkeit erforderlich ist.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> BVerwG 08.01.2021, 8 C 2.20

<sup>9</sup> BVerwG 08.01.2021, 8 C 2.20

### 3. Rechtliche Rahmenbedingungen

#### 3.1 Europäischer Rahmen

Mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie werden u. a. verschiedene Bestimmungen über Höchst- arbeitszeiten und Mindestruhezeiten festgelegt. Diese müssen jeder/jedem Beschäftigten zugutekommen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch Angleichung innerstaatlicher Arbeitszeitvorschriften zu verbessern und um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) wurde in mehreren Urteilen klargestellt: Der Begriff „Arbeitszeit“ wird definiert als jede Zeitspanne, während der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und eine Tätigkeit ausübt oder eine Aufgabe wahrnimmt. Der Begriff „Ruhezeit“ bezeichnet hingegen jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. Es gibt nur diese zwei Zeitkategorien – Arbeitszeit und Ruhezeit. Beide schließen einander aus. Alle Arbeitszeitbegriffe und alle Arbeitszeitgestaltungsformen müssen diesen beiden Kategorien zugeordnet werden.<sup>10</sup>

Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft sind Arbeitszeit. Beschäftigte müssen sich im Betrieb oder an einem von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort aufhalten, um bei Bedarf möglichst rasch die Arbeit aufnehmen zu können. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ist dahin auszulegen, dass der Bereitschaftsdienst, den eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es den Betroffenen gestattet ist, sich in Zeiten, in denen sie nicht in Anspruch genommen werden, an ihrer Arbeitsstelle auszuruhen.<sup>11</sup>

#### 3.2 Arbeitszeitgesetz, Grundregeln

Mit dem Arbeitszeitgesetz werden unter anderem die Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt.

Das Gesetz enthält die öffentlich-rechtlichen Grundlagen für die Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Geregelt werden die höchstzulässigen Arbeitszeiten, die Ruhepausen während der Arbeit, die Ruhezeiten zwischen Ende und Beginn der Arbeit, die Bedingungen für die Nacht- und Schichtarbeit, abweichende Gestaltungsmöglichkeiten für Tarifvertragsparteien und Betriebspartner sowie die Ausgestaltung der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung.

Das Arbeitszeitgesetz gilt u. a. nicht für Chefärztinnen und Chefärzte und leitende Angestellte nach § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Für Kinder und Jugendliche findet das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung. Sonderregelungen enthält das Mutterschutzgesetz für die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen.

#### **Tägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG und wöchentliche Arbeitszeit**

Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit ist auf 8 Stunden begrenzt. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder

---

<sup>10</sup> EuGH 09.03.2021, C 344/19 und C 580/19

<sup>11</sup> EuGH 03.10.2000, C-303/98, EuGH 09.09.2003, C-151/02

innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Bei Nachtarbeit muss der Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden Höchstarbeitszeit innerhalb eines Monats oder 4 Wochen stattfinden. Hierbei muss beachtet werden, dass auch die Samstage als Werktage zählen.

Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind die jeweiligen Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten und auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche anzurechnen.

### **Tägliche Ruhezeit nach § 5 ArbZG und wöchentliche Ruhezeit nach § 9 ArbZG**

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen.

In Krankenhäusern und in anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und in anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung, kann die Ruhezeit um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Absatz 2 ArbZG).

In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Absatz 3 ArbZG).

Durch das grundsätzliche Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen nach § 9 ArbZG ist eine wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden vorgegeben. Sofern die Sonntagsbeschäftigung ausnahmsweise zulässig ist, muss den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Grundsätzlich sind die Sonn- und Feiertagsruhe bzw. der Ersatzruhetag unmittelbar mit einer werktäglichen Ruhezeit zu gewähren (§ 11 Absatz 4 ArbZG).<sup>12</sup>

### **Ruhepausen nach § 4 ArbZG**

Ruhepausen sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit während der Arbeitszeit, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer von jeder Leistung freigestellt ist und selbst darüber entscheidet, wie und wo sie/er die arbeitsfreie Zeit zur Erholung verbringt. Eine Arbeitsunterbrechung ist nur dann eine Ruhepause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, wenn sie mindestens 15 Minuten dauert.

Die Ruhepausen müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden und bis zu 9 Stunden pro Tag mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden mindestens 45 Minuten betragen. Ist die genaue Festlegung einer Ruhepause im Voraus nicht möglich, ist zumindest ein zeitlicher Rahmen festzulegen, in dem die Ruhepause genommen werden kann (sog. Pausenkorridor).

---

<sup>12</sup> EuGH 02.03.2023, C-477/21

### **Nacharbeit nach §§ 2, 6 ArbZG**

Nach § 2 ArbZG ist Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr. Nacharbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Nacharbeitnehmerinnen und Nacharbeitnehmer sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nacharbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nacharbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Die werktägliche Arbeitszeit der Nacharbeitnehmerinnen und Nacharbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Die besonderen Regelungen des § 6 ArbZG zum Angebot von medizinischen Untersuchungen, Voraussetzungen zur Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz und zum Entgelt- oder Freizeitausgleich für Nacharbeit sind zu berücksichtigen.

### **Erfassung der Arbeitszeit nach § 16 ArbZG und § 3 ArbSchG**

Nach § 16 Absatz 2 ArbZG ist nur jede über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers aufzuzeichnen, d. h. auch die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Nach den Vorgaben des EuGH ist zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit ein „*objektives, verlässliches und zugängliches*“ System einzuführen, mit dem die von der Arbeitnehmerschaft geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.<sup>13</sup> Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in Bezugnahme auf die EuGH-Entscheidung festgestellt, dass nach § 3 Absatz 2 Nr. 1 ArbSchG der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 ArbSchG unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine „*geeignete Organisation*“ zu sorgen und die „*erforderlichen Mittel*“ bereitzustellen hat. Nach Auffassung des BAG beinhaltet die gesetzliche Regelung des ArbSchG auch die – grundsätzliche – Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst.<sup>14</sup> Eine systematische Arbeitszeiterfassung ist die Grundvoraussetzung für die Analyse der Gefährdungen durch Arbeitszeiteffekte.

Erfasst werden sollten:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, damit die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit, der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der täglichen Ruhezeit kontrolliert werden kann,
- Beginn und Ende von Pausenzeiten, damit die Einhaltung von Ruhepausen kontrolliert werden kann.

---

<sup>13</sup> EuGH 14.05.2019, C-55/18

<sup>14</sup> BAG 22.09.2022, 1 ABR 22/21

### **Anordnungsbefugnisse der Aufsichtsbehörden nach § 17 ArbZG**

Nach § 17 Absatz 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

Neben der Möglichkeit konkrete Maßnahmen, wie z. B. eine Dokumentation der gesamten Arbeitszeit anzuordnen, ermächtigt § 17 Absatz 2 ArbZG die Aufsichtsbehörde auch zur Feststellung der aus dem Arbeitszeitgesetz folgenden gesetzlichen Verpflichtungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, wenn Meinungsverschiedenheiten über deren Umfang bestehen. Dies folgt aus dem Zweck des § 17 Absatz 2 ArbZG, der darin liegt, der Aufsichtsbehörde in Form einer Generalklausel die notwendigen Befugnisse einzuräumen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sicherzustellen und durchzusetzen. Zu diesem Zweck bedarf es nicht nur der Anordnung konkret zu treffender Maßnahmen, sondern bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Gesetzes auch der Feststellung des Inhalts der gesetzlichen Verpflichtung, auf deren Grundlage konkrete Maßnahmen zu treffen sind (sog. gesetzeswiederholende Anordnungen).<sup>15</sup> Derartige Feststellungen sind weniger eingriffsintensiv, weil so hinsichtlich der konkret zu treffenden Maßnahmen Spielräume verbleiben.

Die Aufsichtsbehörde kann zudem nach § 17 Absatz 4 ArbZG verlangen, die Arbeitszeitznachweise und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3, §§ 12 und 21a Absatz 6 ArbZG sowie andere Arbeitszeitznachweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden. Bei fehlenden Arbeitszeitzaufzeichnungen ist eine Anordnung nach § 17 Absatz 2 ArbZG erforderlich.

### **3.3 Arbeitszeitgesetz, Genehmigungen durch die Aufsichtsbehörden**

Die Aufsichtsbehörde hat bei der Entscheidung zu berücksichtigen, dass bei Vorliegen entsprechender Tarifverträge bzw. Dienst- oder Betriebsvereinbarungen oder laufenden Tarifverhandlungen keine Bewilligungen durch die Aufsichtsbehörde erteilt werden können (Tarifhoheit).

### **Kontinuierliche Schichtbetriebe, Bau- und Montagestellen nach § 15 ArbZG**

Die zuständige Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall

- für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten nach § 15 Absatz 1 Nr. 1a ArbZG und
- für Bau- und Montagestellen nach § 15 Absatz 1 Nr. 1b ArbZG eine längere tägliche Arbeitszeit bewilligen.

---

<sup>15</sup> VG Hamburg 12.03.2015, 17 K 3507/14 Rn. 36; Bayerischer VGH 26.10.2011, 22 CS 11.1989



## **Saison- und Kampagnebetriebe nach § 15 ArbZG**

Eine längere tägliche Arbeitszeit kann die Aufsichtsbehörde auch für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten außerhalb der Saison oder Kampagne ausgeglichen wird.

Ein Saisonbetrieb im Sinne des § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG ist ein ganzjährig tätiger Gewerbebetrieb, bei dem wegen der Art des Betriebes zu bestimmten Zeiten des Jahres eine außergewöhnlich verstärkte Tätigkeit erforderlich ist<sup>16</sup>, z. B. Betriebe zur Herstellung saisonabhängiger Nahrungs- oder Genussmittel, Biergärten oder Fremdenverkehrsbetriebe.

Unter Saison ist ein jahreszeitlicher Abschnitt zu verstehen, in dem etwas Bestimmtes gehäuft auftritt, vorzugsweise stattfindet, am meisten vorhanden ist bzw. angeboten wird, gleichsam eine Periode des Hochbetriebes, des Hauptbetriebes oder der Hauptgeschäftszeit.<sup>17</sup> Saisonbetriebe sind Unternehmen, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten, weil sie z. B. vom Wetter abhängig sind oder weil das Schwanken der Beschäftigung auf sonstige Gründe zurückzuführen ist, sofern es nur regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit wiederkehrt. Diese dem Begriff „Saisonbetrieb“ eigene Abhängigkeit beruht auf äußeren Umständen.

Kampagnebetriebe unterscheiden sich von Saisonbetrieben insoweit, als dass sie ihrer Art nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt sind. Ein Kampagnebetrieb übt seine Geschäftstätigkeit nach seinem Betriebsgegenstand nur während eines Teils des Jahres aus<sup>18</sup> (z. B. die Verarbeitung von Zuckerrüben zu Zucker oder von Erntefrüchten zu Konserven).

## **Befristete Ausnahme im öffentlichen Interesse nach § 15 ArbZG**

Einer Bewilligung nach § 15 Absatz 2 ArbZG sind strenge Grenzen gesetzt.

Danach kann die Aufsichtsbehörde über die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden. Eine Ausnahmegewilligung der Behörde kommt danach nur in Betracht, wenn für den in Frage stehenden Fall eine Ausnahme oder Abweichungsmöglichkeit im ArbZG nicht vorgesehen ist oder die vorgesehenen Ausnahmen oder Abweichungen nicht ausreichen, um die im dringenden öffentlichen Interesse zu erledigenden Arbeiten ausführen zu dürfen. Auch wenn die Anzahl der genehmigten Sonn- bzw. Feiertage nach § 13 Absatz 3 Nr. 2a und Nr. 2b ArbZG ausgeschöpft ist, sind damit nicht zwangsläufig die Anforderungen des § 15 Absatz 2 ArbZG erfüllt. Eine Bewilligung nach § 15 Absatz 2 ArbZG setzt in jedem Fall das Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses voraus.

Das öffentliche Interesse im Sinne des § 15 Absatz 2 ArbZG ist ein übergeordnetes Interesse der Allgemeinheit, bei dessen Vorliegen die Belange Einzelner oder auch

---

<sup>16</sup> BVerwG 8 C 2.20 Leitsatz, Rn 14

<sup>17</sup> BVerwG 8 C 2.20 Rn. 15

<sup>18</sup> BVerwG 8 C 2.20 Leitsatz; OVG RP 6 A 10942/19, Rn. 28

einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten im Rahmen einer Interessenabwägung zurücktreten müssen. Ein öffentliches Interesse im Sinne von § 15 Absatz 2 ArbZG ist nur dann gegeben, wenn das Interesse an der Sonn- und Feiertagsarbeit ein solches Gewicht erlangt hat, dass es gerechtfertigt erscheint, eine Ausnahme von der allgemeinen Arbeitsruhe am Sonntag und/oder Feiertag zuzulassen. Es liegt vor, wenn es um dringende Bedürfnisse der Bevölkerung geht, wie z. B. die Sicherung der Ernährung. Aber auch Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Verkehrs, bei Notfällen und Katastrophen im Ausland, die sofortige Hilfe erfordern, sowie für Dienst-, Werk- und Sachleistungen, die im Rahmen notstandsrechtlicher Regelungen zu erbringen sind, können dieses begründen. Erforderlich ist, dass die Maßnahme einem erheblichen Teil der Bevölkerung dient.

Das öffentliche Interesse muss dazu führen, dass die Zulassung einer Ausnahme dringend nötig wird. Eine dringende Notwendigkeit liegt dann vor, wenn ohne eine erteilte Ausnahmegenehmigung das öffentliche Interesse beeinträchtigt und ganz erhebliche, für die Allgemeinheit nicht hinnehmbare Nachteile entstehen würden. Dies ist etwa für den Fall anzunehmen, dass ohne eine zeitnah und unverzüglich erteilte Ausnahmegenehmigung beispielsweise eine Versorgungsunterbrechung zu erheblichen Schäden führen würde oder größere Mengen von Lebensmitteln oder Ernährungsgrundlagen verloren zu gehen drohen.<sup>19</sup>

### **3.4 Arbeitszeitgesetz, Abweichungen in außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen**

Die Vorschrift des § 14 ArbZG enthält Ausnahmen von den wesentlichen Arbeitszeitbestimmungen für Notfälle und andere außergewöhnliche Fälle. Dies gilt

- für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen der/des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind,
- wenn eine verhältnismäßig geringe Anzahl von Beschäftigten mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Arbeitsergebnis gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden haben würde oder
- bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen an einzelnen Tagen, wenn der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

Wird von den Befugnissen Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Diese Ausnahmen sind nicht unter einen Genehmigungsvorbehalt durch die zuständige Behörde gestellt, da die Beantragung einer Ausnahmegenehmigung in den von § 14 ArbZG erfassten Sachverhalten in der Regel auf Grund der gebotenen Handlungsnotwendigkeit nicht möglich sein dürfte. Damit wird der Arbeitgeberin bzw. dem

---

<sup>19</sup> VG Berlin VG 4 L 132/20 Rn 8

Arbeitgeber ermöglicht, auf Grund ihrer/seiner eigenen Entscheidung in außergewöhnlichen Fällen, auf deren Eintritt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber keinen Einfluss hat, von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen.

Hierbei handelt es sich insoweit um eine gesetzliche Regelung, auf deren Basis im Einzelfall die engeren Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung für kurze Zeiträume aufgehoben werden. Nach der gesetzgeberischen Intention ist aber klar, dass die Arbeitnehmerschutzvorschriften im Rahmen einer Entscheidung nach § 14 ArbZG nicht chronisch und über längere Zeiträume außer Kraft bzw. Vollzug gesetzt werden sollen. Dies würde insbesondere die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gefährden und damit der Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes widersprechen.

Insbesondere gilt wie bei § 14 Absatz 2 Nr. 1 ArbZG im Rahmen des § 14 Absatz 2 Nr. 2 ArbZG, dass je häufiger diese Ausnahme in Anspruch genommen wird, desto eher sind der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber andere Maßnahmen zuzumuten. Zumutbar sind unter anderem organisatorische und personelle Maßnahmen.<sup>20</sup>

Entscheidend für die Bewertung ist v. a. die Frage der Vorhersehbarkeit und die Vermeidbarkeit. Diese müssen beide verneint werden. Notfälle höherer Gewalt sind beispielsweise ein Totalausfall von Maschinen, Wassereinbruch, unvorhergesehene Unwetter sowie ungewöhnliche Todesfälle, Erkrankungen oder Unfälle.

Dazu zählen keine regelmäßig eintretenden Krisensituationen, die sich aus der Eigenart der betrieblichen Tätigkeit ergeben. Diese sind in der Organisation des Arbeitsalltags zu bedenken. Der außergewöhnliche Fall darf nicht fahrlässig oder gar vorsätzlich durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber herbeigeführt werden (z. B. falsche Disposition oder verspätete Arbeitsverteilung).

Das regelmäßige Geschäft von Notfalldiensten oder Einrichtungen, die also die Behebung solcher Notfälle oder Hilfeleistung in Not- und Unglücksfällen zur Aufgabe haben (Notdienste, Sicherheitsdienste, Rettungsdienste, Feuerwehr, Notfallambulanzen bzw. Notaufnahmen in Krankenhäusern), wird allerdings nicht unter § 14 ArbZG subsumiert. Notfallmanagement wird hier in die Arbeitszeit eingeplant. Insoweit kann sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nicht auf § 14 ArbZG berufen.<sup>21</sup> Nur dann, wenn besondere Umstände hinzutreten, die von dem „normalen Notfall“ abweichen (z. B. ein Massenunfall), kann auch hier die Ausnahme in Betracht gezogen werden.

### **3.5 Arbeitszeitgesetz, Regelungsmöglichkeiten für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**

Grundsätzlich wird der Mindeststandard des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes für alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Arbeitszeitgesetz geregelt. Abweichungen von diesen Grundnormen sind zunächst dem Verordnungsgeber oder den staatlichen Aufsichtsbehörden vorbehalten. Durch das Arbeitszeitgesetz werden die Tarifvertragsparteien ermächtigt, in bestimmtem Umfang vom Arbeits-

---

<sup>20</sup> VG Düsseldorf 29 L 1045/23 Rn 90

<sup>21</sup> VG Augsburg BeckRS 2013, 22889; Anzinger/Koberski Rn. 5; Baeck/Deutsch/Winzer Rn. 9

zeitgesetz abweichende Regelungen zu treffen, um auf die Flexibilisierung in ihrer jeweiligen Branche angemessen reagieren zu können. Wenn die Tarifpartner diese Möglichkeit im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung nutzen (Tariföffnungsklauseln der §§ 7, 12 ArbZG), gehen die abgeschlossenen Tarifnormen den gesetzlichen Bestimmungen vor.

Daraus folgt: Wenn gültige Tarifverträge vorliegen, treten die gesetzlichen Mindestvorschriften des Arbeitszeitgesetzes in dem Umfang zurück, in dem der Tarifvertrag zulässigerweise Arbeitszeitregelungen trifft (Ermächtigungsvoraussetzungen plus hinreichende inhaltliche Bestimmtheit).

### **Tarifvertraglich mögliche Verlängerung der Arbeitszeiten nach §§ 7 und 12 ArbZG**

Abweichungen von einzelnen gesetzlichen Bestimmungen sind im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässig.

#### **a. Vorliegen von erheblichem Umfang an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 1 Nr. 1a und Absatz 2a ArbZG)**

Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 10 Stunden kann vereinbart werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

Gemäß Rechtsprechung liegt Arbeitsbereitschaft dann vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sich ständig bereithalten muss, um im Bedarfsfall von sich aus tätig zu werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss aufmerksam abwarten, ob nicht im nächsten Moment Arbeit anfällt.

Bei Bereitschaftsdienst ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebes an einem von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich auf Anforderung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.<sup>22</sup>

#### **b. Opt-out-Regelung (§ 7 Absatz 2a ArbZG i. V. m. § 7 Absatz 7 ArbZG)**

Durch § 7 Absatz 2a ArbZG i. V. m. § 7 Absatz 7 ArbZG wurde von der sogenannten Opt-out-Regelung des Artikels 22 der EU-Arbeitszeitrichtlinie Gebrauch gemacht. Damit ist eine Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit durch Tarifvertrag auf mehr als 48 Stunden ohne entsprechenden Ausgleich möglich.

Voraussetzungen sind:

- regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst.

---

<sup>22</sup> BAG 24.09.2008, 10 AZR 669/07, Rn. 28

- Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Tarifvertragsparteien können sich an den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren.
- schriftliche Einwilligung jeder einzelnen Arbeitnehmerin bzw. jedes einzelnen Arbeitnehmers. Diese können die Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten widerrufen.
- Weder Verweigerung der Zustimmung noch Erklärung des Widerrufs darf zur Benachteiligung für die Arbeitnehmerin bzw. für den Arbeitnehmer führen (§ 7 Absatz 7 ArbZG).
- Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss ein Verzeichnis aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen, die der entsprechenden Arbeitszeitverlängerung zugestimmt haben.

Nach einer verlängerten werktäglichen Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden muss nach § 7 Absatz 9 ArbZG eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden folgen.

Die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit ist begrenzt auf maximal 24 Stunden einschließlich Pausen.

c. Verlängerung der Arbeitszeiten ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 2 Nr. 2 und 3 ArbZG)

Abweichungen in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind in der Landwirtschaft und bei der Behandlung und Betreuung von Personen auch ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst möglich, wenn der Gesundheitsschutz der betroffenen Personen durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird.

d. Verlängerung von Schichten an Sonn- und Feiertagen (§ 12 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG)

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

**Tarifvertraglich mögliche Kürzung der Ruhezeit nach § 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG und § 7 Absatz 2 Nr. 1 ArbZG**

In Tarifverträgen können gem. § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG auch Regelungen zur Kürzung der täglichen Ruhezeit um bis zu zwei Stunden vereinbart werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird.

Nach § 7 Absatz 2 Nr. 1 ArbZG kann tariflich zugelassen werden, abweichend von § 5 Absatz 1 ArbZG die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, sofern der Gesundheitsschutz durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird. Hierunter zählt insbesondere, dass die Kürzung der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen ist.

## **Tarifvertraglich mögliche Gestaltung der Ruhepausen nach § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG und § 7 Absatz 2 Nr. 3 ArbZG**

Nach § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG kann die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Darüber hinaus kann nach § 7 Absatz 2 Nr. 3 ArbZG die Pausengestaltung bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl der zu betreuenden Personen entsprechend angepasst werden.

## **Übernahme durch nicht-tarifgebundene Unternehmen nach § 7 Absatz 3 ArbZG**

Nicht-tarifgebundene Unternehmen können die in § 7 Absatz 1, 2 oder 2a ArbZG abweichenden tarifvertraglichen Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder, wenn kein Betriebs- oder Personalrat besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer übernehmen.

### a. Voraussetzungen der Übernahme

- Das nicht-tarifgebundene Unternehmen muss dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegen. Die Übernahme ist möglich, wenn im Falle einer Tarifbindung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers der Tarifvertrag Anwendung finden würde:
  - räumlich (geografisches Gebiet),
  - betrieblich-fachlich (Branche),
  - persönlich (z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten) und
  - zeitlich.
- Der betrieblich-fachliche Geltungsbereich ist nur dann gegeben, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Mitglied des tarifabschließenden Arbeitgeberverbandes werden könnte.
- Sofern nur bestimmte Berufsgruppen von den abweichenden Regelungen erfasst werden sollen (persönlicher Geltungsbereich), muss sich der zu übernehmende Tarifvertrag auch auf diese beziehen.
- Der einbezogene Tarifvertrag muss bestimmt sein. Die Übernahme der vom Arbeitszeitgesetz abweichenden Regelungen kann entweder durch Bezugnahme oder durch wörtliche Wiedergabe der entsprechenden Regelungen in der Übernahmevereinbarung mit genauer Bezeichnung des Tarifvertrags erfolgen.
- Der Tarifvertrag muss in Kraft sein (zeitlicher Geltungsbereich).
- Wird in der Betriebsvereinbarung lediglich auf einen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung verwiesen (dynamische Verweisung), ist dies unzulässig. Andernfalls würden sich die Betriebspartner ihrer gesetzlichen Formsetzungsbefugnis entziehen.<sup>23</sup> Eine entsprechende Betriebsvereinbarung ist deshalb rechtsunwirksam, soweit sie einen zukünftigen, noch nicht feststehenden Inhalt in Bezug nimmt.

### b. Gegenstand der Übernahme

Enthält der Tarifvertrag mehrere abweichende Regelungen, können diese einzeln oder insgesamt übernommen werden. Die einzelne abweichende Regelung ist jedoch in ihrer Gesamtheit zu übernehmen, ohne dass sachlich zusammengehörende Teile herausgenommen werden. Änderungen, Erweiterungen oder Streichungen von einzelnen Bestandteilen, wie z. B. besondere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz bei der Opt-

<sup>23</sup> BAG 23.06.1992, 1 ABR 9/92, NZA 1993, 229

out-Regelung, sind nicht zulässig. Ausnahmen davon sind nur möglich, sofern sie für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer günstiger sind.

c. Umsetzung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung

Besteht ein Betriebs- oder Personalrat, ist für die Übernahme der abweichenden Regelungen eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung nach § 77 Absatz 2 BetrVG abzuschließen. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, ist eine schriftliche arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zulässig.

Enthält der zu übernehmende Tarifvertrag selbst keine abweichenden Regelungen, sondern delegiert deren Abschluss auf die Betriebsebene (Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags nach § 7 Absatz 1, 2 und 2a ArbZG), kann auch in Betrieben ohne Tarifbindung von der Delegation Gebrauch gemacht werden, sofern ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. Eine Übernahme durch Einzelvereinbarungen kann nicht getroffen werden.

d. Keine Übernahmemöglichkeit

- Ein von einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber geschlossener Haustarifvertrag kann nicht übernommen werden, da der Geltungsbereich eines Haustarifvertrags von vornherein auf den Betrieb der vertragsschließenden Arbeitgeberin oder des vertragsschließenden Arbeitgebers beschränkt ist.
- Ein nachwirkender Tarifvertrag kann nicht übernommen werden.
- Wird das Arbeitsverhältnis erst im Nachwirkungszeitraum des Tarifvertrages abgeschlossen, findet der nachwirkende Tarifinhalt auf das Vertragsverhältnis keine Anwendung.

**Kirchliche Regelungen nach § 7 Absatz 4 ArbZG**

Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften können aufgrund ihres verfassungsmäßig garantierten Selbstbestimmungsrechtes über kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die in § 7 Absatz 1, 2 oder 2a ArbZG genannten Abweichungen in ihren Arbeitsrechtsregelungen vorsehen (z. B. Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Caritas, AVR Johanniter oder Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung BAT-KF).

Bei den AVR handelt es sich jedoch nicht um Tarifverträge nach § 1 Tarifvertragsgesetz (TVG), sondern um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Anders als Tarifverträge können die AVR mangels unmittelbarer normativer Wirkung nur über Bezugnahme-klauseln im jeweiligen Arbeitsvertrag Wirkung entfalten. Eine Übernahme von kirchlichen Regelungen ist nicht möglich.

**Bewilligungen durch die Aufsichtsbehörden nach § 7 Absatz 5 ArbZG**

Die Aufsichtsbehörde kann grundsätzlich Ausnahmen im Rahmen von § 7 Absätze 1, 2 oder 2a ArbZG i. V. m. § 7 Absatz 5 ArbZG zulassen, wenn dies einen Bereich betrifft, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

Typische Bereiche dafür sind z. B.:

- Arbeitgeber- und Unternehmerverbände,

- Gewerkschaften und
- Industrie- und Handelskammern.

### **3.6 Arbeitsschutzgesetz, Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG**

Nach § 5 ArbSchG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Inhalt der Gefährdungsbeurteilung sind ausdrücklich auch Themen der Arbeitszeitgestaltung. Nach § 5 Absatz 3 Nr. 4 ArbSchG sind die Arbeitszeitorganisation, Arbeitsabläufe und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Näheres dazu findet sich in Kapitel 4 des Dokuments.



## 4. Arbeitszeitgestaltung in der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass Arbeitszeit eine grundlegende Dimension für alle Arbeitsbelastungen hat und damit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von großer Bedeutung ist. Die Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung auf die psychische Gesundheit sind heute unbestritten. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass unabhängig von den Rahmenbedingungen und der Motivlage von Beschäftigten eine individuelle Belastungsgrenze existiert, deren Überschreitung zu gesundheitlichen und sicherheitsbezogenen Risiken führen kann.

Die Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse dient einerseits als klassische Schutzmaßnahme der Expositionsbegrenzung und andererseits der körperlichen und psychischen Regeneration sowie der sozialen Integration. Die gute Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit ist Aufgabe des Betriebes. Soweit vorhanden, erfolgt dies in Absprache mit den Betriebs- und Personalräten. Aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können hierzu einen eigenen Beitrag leisten, z. B. indem Pausenregelungen eingehalten werden und strikt zwischen Arbeit und Freizeit getrennt wird. Die Feststellung, dass längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos verbunden sind, kann als gesichert und generalisierbar betrachtet werden.

Die Arbeitszeitgestaltung ist Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung. Arbeitszeitverlängerungen, Ruhezeit- und Pausengestaltung, Schicht- und Nachtarbeit sind daher in der Gefährdungsbeurteilung besonders zu betrachten. Sollten Gefährdungsfaktoren festgestellt werden, müssen besondere Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden ergriffen werden.

### **Arbeitsschutzgesetz**

Nach § 5 ArbSchG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Die Beurteilung ist eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten im Unternehmen und ist für alle Arbeitsplätze bzw. tätigkeitsbezogen durchzuführen. Inhalt der Gefährdungsbeurteilung sind ausdrücklich auch Themen der Arbeitszeitgestaltung. Nach § 5 Absatz 3 Nr. 4 ArbSchG sind die Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Nach § 3 Absatz 2 Nr. 1 ArbSchG hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 ArbSchG unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine „geeignete Organisation“ zu sorgen und die „erforderlichen Mittel“ bereitzustellen. Nach Auffassung des BAG beinhaltet die gesetzliche Regelung auch die – grundsätzliche – Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, ein System zur Erfassung der von

ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, dass Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst.<sup>24</sup>

Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist das Mittel, mit dem die betriebliche Situation im Hinblick auf Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten geklärt und die notwendigen Maßnahmen bestimmt werden. Ziel ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu erhalten. Die Ergebnisse der Beurteilung sind zu dokumentieren und ständig an die vorliegenden oder sich verändernden Gegebenheiten anzupassen.

### **Rahmenbedingungen und Erfordernisse**

Voraussetzung für eine gelungene und belastbare Gefährdungsbeurteilung ist die Identifizierung der Gegebenheiten im Unternehmen und am zu betrachtenden Arbeitsplatz, wie z. B. die Kenntnisse:

- der rechtlichen Grundlagen und/oder von Tarifverträgen (siehe Kapitel 3),
- zur Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten,
- der Wechselwirkung verschiedener Belastungsfaktoren/Belastungsarten (Verstärkung, Abschwächung, Kompensation),
- über die zugehörigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und
- über Unfälle und Beinahe-Unfälle, Ausfalltage, Beschwerden und Beanspruchung der Beschäftigten.

Um all diese Kenntnisse in den Prozess der Erstellung oder Aktualisierung einbringen zu können, ist es wichtig, verantwortliche Personen/Institutionen einzubeziehen. Diese sind insbesondere

- die/der direkte Vorgesetzte für die zu betrachtende Arbeitstätigkeit bzw. den zu betrachtenden Arbeitsplatz (bei Schnittstellen auch die/der jeweils übergeordnete Vorgesetzte)
- der Betriebs- und Personalrat  
Es besteht nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.<sup>25</sup> Zugleich sind die Interessen der Beschäftigtenvertretung(en) aufgrund des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG ist der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Der Mitbestimmung unterfallen auch die Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit. Gleiches gilt nach Personalvertretungsrecht.
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit

---

<sup>24</sup> BAG 22.09.2022, 1 ABR 22/21

<sup>25</sup> BAG 30.09.2014, 1 ABR 106/12

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen. Nach § 6 Nr. 1e des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) soll die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG beraten.

- die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt  
Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte haben die Aufgabe, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Die Aufgaben sind in § 3 ASiG angeführt. Die Betriebsärztinnen und -ärzte haben nach § 3 Absatz 1 Nr. 1d) ASiG die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber insbesondere bei Fragen des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung zu beraten.

Weitere Pflichten der Ärztin oder des Arztes sind in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) konkret in § 6 Absatz 4 ArbMedVV geregelt.

In allen Phasen der Planung, Durchführung und im ständigen Verbesserungsprozess der Gefährdungsbeurteilung sollte der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin beteiligt werden.

Im Folgenden soll hier insbesondere auf den wichtigen Aspekt der Arbeitszeitgestaltung (§ 5 Absatz 3 Nr. 4 ArbSchG) im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung unter der Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse eingegangen werden.

Um die Gesundheit und auch die Motivation der Beschäftigten auf Dauer zu erhalten, ist es wichtig, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie möglichst wenig beeinträchtigend ist.

Die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten, Pausengestaltung und Ausgleichszeiten müssen eingehalten werden!

Auf Basis der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sollten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die relevanten Einflussfaktoren betrachtet werden, wie z. B.:

- Länge der Arbeitszeit,
- Ruhezeit und Ruhepausen,
- Lage der Arbeitszeit,
- Flexibilisierung der Arbeitszeit,
- situative und personenbedingte Arbeitszeitgestaltung,
- Mobiles Arbeiten und Homeoffice.

## 4.1 Länge der Arbeitszeit

In Bezug auf die Beurteilung der Gefährdung an einem Arbeitsplatz ist sowohl die Dauer der täglichen als auch die wöchentliche Arbeitszeit von Relevanz sowie die arbeitsgebundene Zeit und das Bestehen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse.

Die Länge der Arbeitszeit bestimmt die Dauer der Arbeitsbelastung und damit auch, wie viel Zeit für Erholung, soziale und andere Aktivitäten zur Verfügung steht.

**Welche Auswirkungen ergeben sich durch lange oder überlange Arbeitszeiten auf die Gesundheit und die soziale Teilhabe?**

### **Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**

Die Länge der Arbeitszeit wirkt über verschiedene Mechanismen auf die Gesundheit und die Sicherheit bei der Arbeit. Je länger eine Person am Stück arbeitet, desto anstrengender und erschöpfender kann das sein. Gefährlich wird es, wenn sich Überlastungen häufen oder wenn durch verlängerte Arbeitszeiten weitere gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen kumulieren.

### **Lange Arbeitszeiten wirken sich auf die Gesundheit aus.**

Lange Arbeitszeiten gehen mit schlechterer Gesundheit einher; dies kann als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis<sup>26</sup> angesehen werden. Nachgewiesen sind Zusammenhänge von langen Arbeitszeiten mit erhöhten gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schwindelgefühl und gastrointestinalen Beschwerden (Verdauungsbeschwerden), aber auch mit Müdigkeit/Erschöpfung, Schlafstörungen, verstärktem Stresserleben sowie einem erhöhten Risiko für Burnout, Depression und übermäßigen Alkoholkonsum. Neuere, großangelegte Meta-Studien zeigen besonders deutlich, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herzerkrankungen und Schlaganfälle erhöhen, ebenso wie für Typ-2-Diabetes.<sup>27</sup> Epidemiologische Studien zeigen auch eine erhöhte Sterberate bei sehr langen Arbeitszeiten, wobei u. a. Tätigkeitsinhalte eine moderierende Wirkung hatten. Das Zusammenwirken von weiteren belastenden Arbeitsbedingungen, wie z. B. hohe Arbeitsintensität, Ausfall von Ruhepausen und ständige Erreichbarkeit, intensiviert die negativen Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das Wohlbefinden.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Beermann et al., 2019

<sup>27</sup> Beermann et al., 2019

<sup>28</sup> BAuA, 2016

	<p>Lange Arbeitszeiten stehen im Zusammenhang mit Stresserleben, Angstzuständen, depressiven Stimmungslagen und verminderter Leistungsfähigkeit. Auch in Bezug auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen können lange Arbeitszeiten ein Risiko darstellen, vor allem, wenn es zu Wechselwirkungen mit ungesunder Ernährung und Bewegungsmangel kommt. Wer über längere Zeit deutlich mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeitet, hat häufiger mit Schmerzen im Bewegungsapparat, Kopfschmerzen, Einschlafschwierigkeiten, Verdauungsproblemen und anderen sogenannten psychovegetativen Beschwerden zu tun. Insbesondere eine wöchentliche Arbeitszeit von über 50 Stunden birgt ein erhöhtes Risiko für Burnout, übermäßigen Alkoholkonsum oder Gebrauch von Beruhigungsmittel.</p> <p><b>Lange Arbeitszeiten vermindern die soziale Teilhabe</b></p> <p>Durch lange Arbeitszeiten reduziert sich die Freizeit der Beschäftigten mit Auswirkungen auf die soziale Teilhabe und die Erholung. Dementsprechend bewerten Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten ihre Work-Life-Balance tendenziell schlechter und zeigen größere Konflikte zwischen Arbeit und Familie.<sup>29</sup> Lange Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.</p> <p><b>Arbeitsgebundene Zeiten</b></p> <p>Unberücksichtigt bleibt in der Diskussion der Arbeitszeitausdehnung in der Regel die Frage der „arbeitsgebundenen Zeit“, z. B. zusätzlich notwendige Zeit für den Arbeitsweg oder für die Arbeitsvorbereitung (z. B. Umkleiden). Durch diese zusätzliche Zeit reduziert sich der Zeitraum, der zur Erholung zur Verfügung steht, je nach Fahrtweg, nochmals deutlich.<sup>30</sup> So zeigen z. B. Personen mit langen Pendelzeiten ein schlechteres subjektives Wohlbefinden und einen schlechteren Gesundheitszustand.<sup>31</sup></p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Die Arbeitsdauer stellt auch den Referenzzeitraum für wesentliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar, z. B. zur Bemessung von Grenzwerten bei Lärm oder Gefahrstoffen. Belastungsfaktoren mit Zeitbezug sind umso beeinträchtigender, je</p>
--	---

<sup>29</sup> BAuA, 2016; Karhula et al., 2017; Wirtz, 2010

<sup>30</sup> Beermann et al., 2018

<sup>31</sup> Künn-Nelen, 2015

	<p>länger sie wirken. Dies gilt z. B. für den Umgang mit Gefahrstoffen, für ungünstige Körperhaltungen, für das Heben, Halten oder für Arbeiten unter Hitze oder Kälte. Für ihre Bewertung gibt es bereits arbeitszeitbezogene Konzepte und Regeln, wie z. B. die Leitmerkmalmethode für die Lastenhandhabung. Auch einige psychische Belastungen haben einen Zeitbezug und müssen ggf. zeitlich begrenzt werden. Zu berücksichtigen sind hier z. B. Konzentrationsanforderung, Multitasking, Arbeitsdichte.</p> <p>Zu beachten ist, dass bei langen Arbeitszeiten häufig auch weitere belastende Arbeitsbedingungen auftreten, wie z. B. eine hohe Arbeitsintensität, ständige Erreichbarkeit oder Verstöße gegen das ArbZG wie der Ausfall von Ruhepausen. Die Kumulation dieser Belastungsfaktoren intensiviert dann die negativen Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das Wohlbefinden.</p> <p>Ein Teil der Beschäftigten in Deutschland geht mehr als einer Erwerbstätigkeit nach. Liegen mehrere Beschäftigungsverhältnisse vor, müssen die Arbeitszeiten verschiedener Erwerbstätigkeiten aufsummiert werden. Nur so kann bestimmt werden, wie viel und welche Zeit für Erholung möglich ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit insgesamt sowie die Ausgleichszeiträume einzuhalten.</p>
<p><b>Welche Auswirkungen ergeben sich durch lange oder überlange Arbeitszeiten auf das Unfallrisiko und die Leistungsfähigkeit?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b>  <b>Lange Arbeitszeiten erhöhen das Unfallrisiko.</b>  Neben ungünstigen Einflüssen auf die Gesundheit zeigen sich negative Zusammenhänge zwischen langen werktäglichen Arbeitszeiten und der Arbeitsleistung bzw. -produktivität der Beschäftigten sowie dem Unfallgeschehen am Arbeitsplatz.<sup>32</sup> Es ist umfassend belegt, dass die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit der Höhe des Risikos für Fehlhandlungen und arbeitsbedingte Unfälle zusammenhängt.<sup>33</sup> Das Unfallrisiko steigt dabei jenseits der 8. Arbeitsstunde exponentiell an, sodass Arbeitszeiten über 10 Stunden täglich als hoch riskant anzusehen sind. Nach einer Arbeitszeit von 12 Stunden ist die Unfallrate im Vergleich zu 8 Stunden Arbeitszeit um das Zweifache erhöht. Auch die Wachheit sinkt mit der Anzahl an Arbeitsstunden,</p>

<sup>32</sup> Beermann et. al., 2019

<sup>33</sup> Nachreiner et al., 2010

insbesondere bei hohen Arbeitsbelastungen und -intensitäten. Ebenso werden Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, über den Verlauf der täglichen Arbeitszeit stark beeinträchtigt.<sup>34</sup>

Über den Arbeitstag hinweg werden Ressourcen sowie Energie verbraucht, Ermüdung entsteht, die kognitive Leistung (Aufmerksamkeit) nimmt ab und Müdigkeit steigt an. Schließlich nimmt das Unfallrisiko deutlich zu, wenn Ruhepausen oder Ruhezeiten aufgeschoben oder selten in Anspruch genommen werden.<sup>35</sup>

Darüber hinaus bestimmt die Länge der täglichen Arbeitszeit auch die benötigte Zeit zur Erholung. Je länger die tägliche Arbeitszeit ist, desto längere Erholungsphasen sind nötig, um die Belastung auszugleichen.

### **Lange Arbeitszeiten vermindern Leistungsfähigkeit und Produktivität**

Bei Arbeitszeiten von über 8 Stunden pro Tag oder über 5 Tage pro Woche ist nachgewiesen, dass die kognitive Leistung in Form der Aufmerksamkeit sinkt. Sowohl die körperliche Ermüdung als auch die subjektive allgemeine Ermüdung der Beschäftigten steigt mit zunehmender Arbeitsdauer an. Das ist insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Belastung der Fall.

Die Produktivität wird als ein wirtschaftliches Kennzeichen für die Effizienz und Effektivität der Arbeit gesehen. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass für die individuelle Produktivität bei einer 40-Stunden-Woche die Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage (5 Tage je 8 Stunden) optimal ist. Lange Arbeitszeiten haben einen negativen bzw. keinen positiven Effekt auf die Produktivität.<sup>36</sup>

### **Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung**

Die tägliche Arbeitszeit sollte trotz gesetzlicher oder ggf. tariflicher Abweichungsmöglichkeiten in der Regel 8 Stunden nicht überschreiten. Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit sollte eine ausreichende tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden folgen.

Die wöchentliche Arbeitszeit sollte nicht zu lang sein. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit über 48 Stunden wöchentlich stellt unter gesundheitlichen

<sup>34</sup> Beermann et. al., 2019

<sup>35</sup> Nachreiner et al., 2010

<sup>36</sup> Beermann et al., 2019

	<p>Aspekten sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine sehr hohe Herausforderung für die Beschäftigten dar. Daher sollte in der Regel auf so lange Arbeitszeiten verzichtet werden.</p> <p>Wenn von dem Grundsatz des 8-Stunden-Arbeitstages abgewichen werden muss, gilt: Durch eine Optimierung der Belastung und eine Erweiterung des Handlungsspielraumes der Beschäftigten können auch längere Arbeitszeiten erträglicher werden. Dies hat zur Folge, dass weniger negative gesundheitliche Konsequenzen auftreten. Wenn die Arbeitsschwere jedoch nicht verändert werden kann, kommt nur eine Verkürzung der Arbeitsdauer in Frage, um die Belastung zu reduzieren. Verlängerungen der Arbeitszeit sind daher grundsätzlich als potenziell gefährdend einzuschätzen und sollten immer vor dem Hintergrund der bereits existierenden Belastung und ihrer Auswirkungen beurteilt werden.<sup>37</sup></p>
--	---

## 4.2 Ruhezeiten und Pausen

<p>Erholungszeiten, also Ruhe- und Pausenzeiten, sind notwendig, um die tätigkeitsbedingte Beanspruchung wieder auszugleichen. So können physische und psychische Leistungsvoraussetzungen wiederhergestellt werden. Dabei bestimmt die Gestaltung der Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit unweigerlich die Zeit, in der nicht gearbeitet wird. Die Länge der Arbeitszeit definiert die Länge der Ruhezeit, die Lage der Arbeitszeit definiert die Lage der Ruhezeit und die Flexibilität der Arbeitszeit bestimmt darüber hinaus, wie sehr Arbeitszeit und Ruhezeit ineinandergreifen.</p>	
<p><b>Welche Bedeutung haben Ruhezeiten bei der Arbeitszeitgestaltung?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Erholung als die Zurückgewinnung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ist ein Prozess, durch den psychophysische Beanspruchungsfolgen vorangegangener Tätigkeiten ausgeglichen werden können.<sup>38</sup> Werden Ruhezeiten und -pausen dauerhaft nicht oder nicht vollständig eingehalten (Ausfall, Verkürzung, Aufschub), kann dies mit Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit sowie mit einem erhöhten Unfallrisiko einhergehen.<sup>39</sup></p> <p>Ein zentraler Faktor für die Erholung zwischen zwei Arbeitstagen ist der Schlaf, der durch eine Ruhezeitverletzung beeinträchtigt werden kann und sich aufgrund der damit einhergehenden mangelnden Erholung und erhöhten Erschöpfung wiederum auf die</p>

<sup>37</sup> Wirtz, 2010, S. 198 f.

<sup>38</sup> Allmer, 1996; Vgl. Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016

<sup>39</sup> Beermann et al., 2019



	<p>Arbeit am nächsten Tag auswirken kann.<sup>40</sup> Problematisch wird es aus arbeitswissenschaftlicher Sicht also dann, wenn ein länger andauernder Beanspruchungszustand nicht in der direkt folgenden Erholungszeit kompensiert wird. Zur Leistungserbringung sind dann vermehrte kompensatorische Anstrengungen nötig, wodurch sich das Erholungsdefizit noch vergrößert. Durch das so entstehende Erholungsdefizit erhöht sich das Risiko negativer Beanspruchungsfolgen – insbesondere je länger die Beanspruchung nicht ausgeglichen wird. So kann sich eine Erholschuld aufbauen. Langfristig können Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigt werden.<sup>41</sup> Ermüdung und damit eine Minderung der Leistungsfähigkeit über den Arbeitstag ist eine Folge der biologischen Tagesrhythmik und hängt von der Intensität, Dauer und dem Verlauf der vorangegangenen Beanspruchung ab.<sup>42</sup> Diese Ermüdung über den Arbeitstag kann über Erholung in Pausen teilweise ausgeglichen werden. Kann diese Erholung aufgrund von Ruhepausenausfall, -verkürzung oder -aufschub nicht ausreichend stattfinden, erhöht sich das Risiko für Unfälle und auf Dauer auch für chronische Erschöpfungszustände.<sup>43</sup> Benötigte Erholungszeiten verlängern sich, je länger und intensiver die Arbeitsbelastung ausfällt. Die Erholung sollte außerdem möglichst bald nach der Belastung folgen. Die mentale Distanzierung von der Arbeit während der Ruhezeit (Detachment) ist ein wichtiger psychologischer Erholungsprozess, der die positive Beziehung zwischen psychischen Arbeitsanforderungen und beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen vermitteln soll. Studienergebnisse der BAuA deuten darauf hin, dass mangelnde mentale Distanzierung von der Arbeit während der Ruhezeit als Frühindikator für beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen und Kennzeichen ungünstiger Arbeitsgestaltung betrachtet werden kann. Zur Sicherung ausreichender mentaler Erholung von der Arbeit sollten deshalb Arbeitsanforderungen optimiert und Arbeitszeiten begrenzt werden.</p> <p>Bei 16 % der Beschäftigten kommt es mindestens einmal im Monat zu einer Verkürzung der Ruhezeit auf unter 11 Stunden.<sup>44</sup> In einigen Schichtplänen</p>
--	---

<sup>40</sup> z. B. Nachreiner et al., 2010

<sup>41</sup> Geurts & Sonnentag, 2006; Meijman & Mulder, 1998

<sup>42</sup> z. B. Din En Iso 10075-1, 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016

<sup>43</sup> vgl. Nachreiner et al. 2010

<sup>44</sup> BAuA, 2022

	<p>werden verkürzte Ruhezeiten – sogenannte „Quick Returns“ mit Genehmigung nach § 15 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG – eingeplant, bei denen auf eine Spätschicht eine Frühschicht folgt. Verkürzte Ruhezeiten in diesen rückwärtsrotierenden Schichtsystemen sind mit verstärkten gesundheitlichen Beschwerden verbunden.<sup>45</sup> Bei dauerhaften Kürzungen der Ruhezeit ist von daher von einem erhöhten Risiko für die körperliche und psychische Gesundheit sowie für Unfälle auszugehen.</p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Die im Arbeitszeitgesetz festgelegten Ruhezeiten von 11 Stunden täglich beruhen auf arbeitsmedizinischem Erfahrungswissen über die zumutbare Belastung der Beschäftigten und dem danach erforderlichen Ausgleich. Es geht um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Zeiten, in denen Beschäftigte arbeiten und den Zeiten, in denen sie ruhen. Beschäftigten müssen daher pro Tag angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen, die nicht nur effektiv sind, sondern auch vorbeugenden Charakter haben. Die Erholung sollte außerdem möglichst bald nach der Belastung folgen. Dabei ist die Ruhezeit nicht gleichzusetzen mit der Zeit, in der Beschäftigte sich tatsächlich ausruhen können. In dieser Zeit fahren die Beschäftigten meist zur Arbeit und zurück, kommen ihren privaten Verpflichtungen und sozialen sowie sonstigen Aktivitäten nach. Die gesetzlich festgelegte Mindestruhezeit von 11 Stunden ist daher bereits knapp bemessen. Bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit sollte daher durch eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden die Belastung durch die Beschäftigung ausgeglichen werden. Lange Arbeitszeiten sollten nicht mit einer Kürzung der ununterbrochenen Ruhezeiten kombiniert werden. Maßgeblich ist auch, dass verkürzte Ruhezeiten sehr zeitnah ausgeglichen werden.</p>
<p><b>Welche Bedeutung haben Ruhepausen bei der Arbeitszeitgestaltung?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Ein Viertel der Beschäftigten lässt häufig Pausen ausfallen.<sup>46</sup> Der Aufschub oder Ausfall von Ruhepausen während eines Arbeitstags erhöht das Risiko für Unfälle.<sup>47</sup> Langfristig kann Pausenausfall mit</p>

<sup>45</sup> Nachreiner et al., 2010

<sup>46</sup> Beermann et al., 2018

<sup>47</sup> Beermann et al., 2019

	<p>Gesundheits- und Befindensbeeinträchtigungen einhergehen.</p> <p>Bei der Gestaltung des Arbeitstages dürfen die Ruhepausen nicht zu kurz kommen. Das bedeutet auch, dass sowohl die gesetzlich vorgegebene Dauer eingehalten wird als auch die Lage der Ruhepausen eine Erholung von der Arbeit ermöglicht. Neben den gesetzlich festgelegten Ruhepausen und tarifvertraglich festgelegten Kurzpausen gibt es u. a. noch Kurzpausen, die als Ausgleich für Belastungssituationen festgelegt werden können. Diese Art von Kurzpausen, die in dem Fall als Arbeitszeit gelten, kann Muskel-Skelett-Beschwerden und psychosomatischen Beschwerden vorbeugen und schützende Effekte auf das Ermüdungserleben, auf die Stimmung und – trotz der verkürzten Gesamtarbeitszeit – auf die Arbeitsleistung haben. Die Befundlage zeigt, dass im Allgemeinen eine längere Gesamterholdauer während eines Arbeitstags mit geringeren körperlichen Beschwerden assoziiert ist.<sup>48</sup></p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Ruhepausen sind ab einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden vorgeschrieben, können aber je nach Belastungssituation durchaus auch bei einer kürzeren Arbeitszeit sinnvoll sein.</p> <p>Ziel einer guten Pausengestaltung ist es, auftretende Ermüdung möglichst so „abzupuffern“, dass die Gesamtermüdung am Ende des Arbeitstages möglichst gering ist. Die Ruhepause soll während der Arbeitszeit genommen werden und muss die Arbeit unterbrechen. Die Arbeit darf also weder mit einer Ruhepause beginnen, noch darf sie mit einer solchen enden.</p> <p>Daneben ist es insbesondere aus betrieblicher Sicht von hoher Bedeutung, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden über den Tagesverlauf möglichst zu erhalten. Mit der Müdigkeit sinkt die Konzentration und steigt die Zahl der Fehler. In den Arbeitstag eingestreute Entspannungsphasen helfen, die Aufmerksamkeit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.</p> <p>Durch Erholungszeiten, also Ruhe- und Pausenzeiten, können physische und psychische Leistungsvoraussetzungen wiederhergestellt werden.</p>
--	---

<sup>48</sup> Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016

### 4.3 Lage der Arbeitszeit

Im Rahmen der Beurteilung der Gefährdungsfaktoren an einem Arbeitsplatz ist auch die Lage der Arbeitszeit von hoher Relevanz. Zu berücksichtigen sind:

- Nachtarbeit und Schichtarbeit,
- Wochenendarbeit, Sonn- und Feiertagsbeschäftigung,
- Planbarkeit,
- geteilte Dienste.

Die Lage der Arbeitszeit spielt eine wichtige Rolle für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten. Beides kann dadurch beeinträchtigt werden, dass Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt, wenn z. B. am Abend oder am Wochenende gearbeitet werden muss. Beeinträchtigend kann sich auch eine schlechte Passung von Arbeitszeit und der „inneren Uhr“ des Menschen auswirken (individueller zirkadianer Rhythmus). So weisen sowohl Arbeit am Wochenende als auch Nacht- und Schichtarbeit Zusammenhänge mit der Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten auf.<sup>49</sup> Die häufigsten mit besonderen Belastungsfaktoren verbundenen Arbeitszeitlagen sind Nacht- und Schichtarbeit sowie Wochenendarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit.

**Welche Belastungsfaktoren sind mit Nacht- und Schichtarbeit verbunden und wie können sie sich auswirken?**

#### **Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**

Schichtarbeit bezeichnet eine Art der Arbeitsgestaltung, bei der im Rahmen eines festgelegten Zeitplans Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Schichtdienst versetzt nacheinander eingesetzt werden und ihre Arbeit innerhalb eines Zeitraums, jedoch zu unterschiedlichen Zeiten, verrichten.<sup>50</sup>

Schichtarbeit stellt damit meist die Ausdehnung der Betriebszeiten über die „Normalarbeitszeit“ hinaus dar. Dabei sind unterschiedliche Ausdehnungszeiten möglich, die entweder in den frühen Morgen, den Abend, die Nacht und/oder das Wochenende hineinreichen.

Nach § 6 ArbZG ist die Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nacht- und Schichtarbeit nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen, um negative Auswirkungen physischer und psychischer Art zu minimieren.

Insbesondere die Arbeit in der Nacht stellt hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Das „Anarbeiten“ gegen die innere Uhr kostet zusätzliche Anstrengung und birgt ein höheres gesundheitliches Risiko. Während Nachtschichten bei vielen Beschäftigten in Wechselschicht zur Arbeit gehören, arbeiten etwa 1 % der Beschäftigten in Deutschland ausschließlich nachts.<sup>51</sup>

Müdigkeit und Erschöpfung sowie Schlafstörungen treten bei Wechselschicht mit Nachtanteilen häufiger

<sup>49</sup> BAuA, 2022

<sup>50</sup> Artikel 2 Nr. 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

<sup>51</sup> BAuA, 2022

	<p>auf als bei Schichtarbeit ohne Nachtanteile. Von den übrigen betrachteten gesundheitlichen Beschwerden sind sowohl Beschäftigte in Wechselschicht mit als auch ohne Nachtarbeit häufig betroffen. Schichtarbeit kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken (z. B. Typ-2-Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen).<sup>52</sup> Auch Beeinträchtigungen wie chronische Erschöpfung, Verdauungsprobleme, Reduktion der Leistungsfähigkeit und ein erhöhtes Unfallrisiko hängen mit Schichtarbeit zusammen.<sup>53</sup> Beschäftigte, die in Schichten arbeiten, berichten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr liegen.<sup>54</sup> Wissenschaftlich ist erwiesen, dass sich die physiologischen Funktionen des Menschen nicht vollständig an Nachtarbeit anpassen können, auch wenn viele Betroffene subjektiv diesen Eindruck haben.<sup>55</sup> Eine Übersicht zu entsprechenden Empfehlungen gibt der „Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (9. Auflage, 2005). Aktuell ist hier auch die Zusammenstellung aktueller gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu Nachtarbeit und Dauernachtarbeit der BAuA, 1. Auflage 2023 zu benennen. Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM) hat die S2k-Leitlinie Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit (Stand: 31.10.2020) herausgegeben, in den Empfehlungen auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse zu den wesentlichen gesundheitlichen Aspekten der Nacht- und Schichtarbeit diskutiert werden.<sup>56</sup></p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden. Das bezieht sich auf die Rotationsgeschwindigkeit, die Rotationsrichtung und das Auftreten von einzeln eingestreuten Arbeitstagen in Schichtsystemen. Kurzrotierende Systeme, in denen die verschiedenen Schichten in einer kürzeren Abfolge aufeinander folgen (z. B. Früh-Früh-Spät-Spät-Nacht-Nacht) sind sogenannten langrotierenden Systemen (mit</p>
--	--

<sup>52</sup> vgl. Beermann et al., 2019

<sup>53</sup> vgl. Beermann et al., 2019

<sup>54</sup> BAuA, 2022 und 2023; <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2023/2023-11-17-Nachtarbeit.html>

<sup>55</sup> BAuA, 2022

<sup>56</sup> AWMF, 2020; <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/002-030>

z. B. jeweils sieben Früh-, Spät- und Nachtschichten in Folge) vorzuziehen. Durch eine kurze Rotation ergeben sich häufiger längere Ruhezeiten zwischen den Schichten bzw. Schichtfolgen. Außerdem wirkt sich erwiesenermaßen eine Vorwärtsrotation (Früh-Spät-Nacht) positiver auf das Schlafverhalten und das allgemeine Wohlbefinden aus als eine Rückwärtsrotation (z. B. Nacht-Spät-Früh). Hier liegt der Grund ebenfalls in der längeren Ruhezeit zwischen den Schichten und zudem in der dem Menschen eigenen Zirkadianrhythmik, die etwas mehr als 24 Stunden beträgt. Weiterhin sind einzelne eingestreute Arbeitstage zu vermeiden. Spätschichten erhöhen das Risiko für familiäre und soziale Beeinträchtigungen, da dadurch wertvolle Frei- und Familienzeit verloren geht, was sich langfristig negativ auf die Work-Life-Balance auswirkt.

Es wird die Einhaltung einer möglichst kurzen Anzahl von aufeinander folgenden Nachtschichten empfohlen, auch um möglichst schnell wieder nach dem üblichen Tagesrhythmus zu leben. Deshalb sollte bei der Gestaltung der Arbeitszeit darauf geachtet werden, so wenig Nachtarbeit zu planen, wie betrieblich möglich ist. Wo auf Nachtarbeit nicht verzichtet werden kann, sollten möglichst kurze Nachtarbeitsblöcke geplant werden (nicht mehr als 3 Nächte in Folge). Das gilt sowohl für die Nachtschichten in klassischen Schichtsystemen als auch für Bereitschaftsdienste und Arbeitsbereitschaft, die im Anschluss an Regeldienste die Nachtzeit abdecken.

Die Schichtlänge ist an die Arbeitsbelastung anzupassen. Um eine solche Kopplung der Schichtlänge an die zu erfüllenden Aufgaben und Arbeitsinhalte vorzunehmen, sind Tätigkeits- und Belastungsanalysen empfehlenswert.

Eine wesentliche Bedeutung in Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit kommt den Anfangszeiten der einzelnen Schichten zu. Beginnt die Frühschicht zu früh, wird sie für die Beschäftigten zu einer Halbnachtschicht. Endet die Nachtschicht zu spät, wird erfahrungsgemäß die Schlafzeit am Vormittag zu kurz. Hier kann nur unter Einbeziehung der Mitarbeitenden eine Balance gefunden werden. Denn es ist wichtig, auch Rahmenbedingungen wie die Möglichkeiten für die Fahrt zur Arbeit oder aber Entfernung des Wohnorts zu berücksichtigen. Frühschichten sollten nicht zu früh beginnen, um einem Schlafdefizit vorzubeugen. Durch längere Wegezeiten z. B. kann die Nachtschlafzeit

	<p>erheblich verkürzt werden, zumal es Hinweise darauf gibt, dass Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter vor einer Frühschicht nicht früher einschlafen können.<sup>57</sup> Somit ist ein Frühschichtbeginn um 6:30 Uhr besser als um 6:00 Uhr und einer um 6:00 Uhr besser als um 5:30 Uhr.</p> <p>Auch sind die besonderen Risiken zu beachten, wenn sehr lange Arbeitszeiten durch Bereitschaftszeiten/Arbeitsbereitschaft mit Schicht- und Nachtarbeit gekoppelt sind. Hier muss für ausreichend lange ununterbrochene Ruhephasen nach den Schichten gesorgt werden. Rufbereitschaften dürfen nicht mit langen Arbeitszeiten kombiniert werden.</p>
<p><b>Welche besondere Bedeutung kommt der Ruhezeit nach Nachtschichten zu?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b> Hinsichtlich der Ruhezeiten zwischen den Schichten lässt sich aus der derzeitigen Literatur belegen, dass Ruhezeiten unter 11 Stunden unabhängig von der Art des Schichtwechsels mit einer vermehrten Fatigue (Erschöpfung etc.) einhergehen. Des Weiteren bestehen Anhaltspunkte, dass kurze Ruhezeiten mit einem veränderten Schlaf einhergehen.<sup>58</sup></p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b> Arbeitsleistung in der Nacht stellt eine besondere Belastung dar. Um eine angemessene Erholung zu ermöglichen, soll nach einer Folge von Nachtschichten eine ausreichende Ruhezeit gewährt werden. Für Schichtarbeitende werden mindestens 24 Stunden, besser 48 Stunden nach einem Nachtschichtblock empfohlen.</p>
<p><b>Gibt es ein Recht auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung bei Nachtarbeit?</b></p>	<p>Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter haben vor Beginn der Beschäftigung sowie in regelmäßigen zeitlichen Abständen das Recht auf unentgeltliche Untersuchungen ihres Gesundheitszustands und bei Gefährdung der Gesundheit auf eine Versetzung in eine Tätigkeit/Position mit Tagarbeit (§ 6 Absätze 3 und 4 ArbZG).</p>
<p><b>Welche besonderen Belastungen ergeben sich aus Wochenendarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b> Die Analysen der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass regelmäßige Arbeit am Wochenende weit verbreitet ist. 39 % der Beschäftigten arbeiten mindestens einmal im Monat am Wochenende.<sup>59</sup> Von diesen arbeitet mehr als die Hälfte nicht nur an Samstagen, sondern auch regelmäßig an Sonn- und Feiertagen.</p>

<sup>57</sup> BAuA, 2023

<sup>58</sup> AWMF, 2020

<sup>59</sup> BAuA, 2022

	<p>Arbeit am Wochenende erhöht das Risiko für familiäre und soziale Beeinträchtigungen, da die Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt.<sup>60</sup> Wenn Beschäftigte dann arbeiten, wenn andere frei haben, kann dies die Qualität und Quantität sozialer Beziehungen beeinträchtigen. Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, haben häufiger Schlafstörungen oder sind körperlich erschöpfter als Beschäftigte, die am Wochenende frei haben.</p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Da in unserer Gesellschaft das Wochenende einen hohen Stellenwert für Familienleben und Freizeit hat, sollte darauf geachtet werden, dass am Wochenende ein Freizeitblock liegt, der mindestens einen Samstag und/oder einen Sonntag einschließt; (Sa+So), (Fr+Sa), (So+Mo).</p> <p>Nacharbeit, Schicht- und Wochenendarbeit sollten soweit wie möglich begrenzt werden. Dies gilt sowohl für die Gesamtarbeitszeit eines Betriebs als auch für die Zahl der von den einzelnen Beschäftigten zu leistenden (Nacht-)Schichten. Für erforderliche (Nacht-)Schichtarbeit sollten ergonomische Schichtsysteme eingeführt werden.</p> <p>Nach § 11 ArbZG muss bei Sonn- und Feiertagsarbeit möglichst zeitnah ein Ausgleich stattfinden und der Ersatzruhetag für die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung gewährt werden. Eine Anhäufung von Arbeitstagen ist zu vermeiden.</p>
<p><b>Welche Bedeutung kommt der Zuverlässigkeit von Schichtplänen für die Beschäftigten zu?</b></p>	<p><b>Arbeits- und Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein.</b> Da die Planung des Familienlebens und der Freizeit für in Schichten Arbeitende erschwert ist, sollten einmal aufgestellte Pläne für die Beschäftigten verlässlich und überschaubar sein und möglichst wenig und vor allem nicht kurzfristig von der Seite der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aus geändert werden.</p> <p>Bei Schichtarbeit sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht an die gesellschaftlich wirksamen Freizeitmuster gekoppelt. D. h. die Schichtarbeitnehmerinnen bzw. Schichtarbeitnehmer arbeiten, wenn andere frei haben, und haben frei, wenn andere arbeiten. Diese Tatsache stellt eine Herausforderung im Sinne der sozialen Integration dar. Deshalb ist es für Beschäftigte in Schichtarbeit wichtig, dass sie in die Gestaltung der Schichtsysteme einbezogen werden und dass die einmal aufgestellten Schichtpläne verlässlich eingehalten werden. Was für die Tagarbeit</p>

<sup>60</sup> Arlinghaus et al., 2019



	in Bezug auf die Länge der Arbeitszeit gilt, ist für die Gestaltung der Schichtarbeit von noch größerer Bedeutung.
<b>Welche besonderen Belastungen ergeben sich aus geteilten Diensten?</b>	<p>Unter geteilten Diensten ist die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit in zwei oder mehr Arbeitsabschnitte zu verstehen. Dazwischen liegt eine unbezahlte Pause, welche von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber vorgegeben ist und die nicht zur Ruhezeit zählt.</p> <p>Geteilte Dienste verlängern die arbeitsgebundenen Zeiten, verkürzen damit die Zeit für Erholung und schränken die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe ein. Daher sind diese möglichst zu vermeiden.</p>

#### 4.4 Flexibilisierung der Arbeitszeit

<p>Im Rahmen der Beurteilung der Gefährdungsfaktoren an einem Arbeitsplatz ist auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die situative und personenbedingte Arbeitszeitgestaltung von Bedeutung. Die Arbeitszeit vieler Beschäftigter ist nicht absolut starr, sondern beinhaltet verschiedene Aspekte von Flexibilität, die häufig aus betrieblichen oder persönlichen Gründen erforderlich sind. Verschiedene Flexibilitätsaspekte bergen dabei auch Gefährdungspotenziale.</p>	
<b>Welche Aspekte sind bei der Flexibilisierung zu betrachten bzw. zu berücksichtigen?</b>	<p>Zu berücksichtigen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhersehbarkeit, Planbarkeit, Arbeit auf Abruf,</li> <li>• Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst,</li> <li>• Rufbereitschaft, ständige Erreichbarkeit,</li> <li>• situative Arbeitszeitgestaltung und außerbetriebliche Faktoren,</li> <li>• besondere Bedürfnisse älterer Beschäftigter oder Beschäftigter mit (Klein-)Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen und</li> <li>• mobiles Arbeiten und Homeoffice (vgl. dazu Kapitel 4.5).</li> </ul>
<b>Welche Bedeutung haben Vorhersehbarkeit und Planbarkeit, Arbeit auf Abruf?</b>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Charakteristische Merkmale flexibler Arbeitszeiten sind die Variabilität der Dauer und der Lage, der Einfluss bzw. der Dispositionsspielraum aller Beteiligten auf die Gestaltung der Arbeitszeiten sowie deren Vorhersehbarkeit und Verlässlichkeit. Bestimmte Formen flexibler Arbeitszeiten sind aus ergonomischer Sicht nicht problemlos. Insbesondere flexible Arbeitszeiten mit hoher Variabilität in Lage und Dauer, häufige unkontrollierbare und kurzfristige Veränderungen geplanter Arbeitszeiten und fehlender Einfluss der/des Beschäftigten auf die Arbeitszeiten können zu gesundheitlichen Beschwerden, psychosozialen Beeinträchtigungen und auch Unfällen führen.<sup>61</sup></p>

<sup>61</sup> BAuA, 2016; Nachreiner et al., 2019

	<p>Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten arbeitet in einer durchschnittlichen Arbeitswoche über 5 Stunden mehr als vertraglich vereinbart und leistet somit Überstunden bzw. Mehrarbeit. Auf Langzeitkonten können Überstunden und nicht genommene Urlaubstage angespart werden und liefern somit einen Anreiz, kurzfristige Erholung zu vermeiden. Dies verhindert die Verlässlichkeit, Vorhersehbarkeit und damit Planbarkeit von Arbeitszeit. Vertrauensarbeitszeit und Homeoffice (bzw. Telearbeit, mobiles Arbeiten) ermöglichen zwar auch individuelle Flexibilität, fördern durch den häufig hohen Grad an Zeitflexibilität aber auch eine Entgrenzung von Arbeitszeit und -ort. So kann dies zum Beispiel zu einer ständigen Erreichbarkeit, Selbstausbeutung, unbezahlten Überstunden, Isolierung, Stress und Druck infolge zu hoher Anforderungen und einer verschwimmenden Grenze zwischen Arbeit und Freizeit führen.</p> <p>Eine extreme Form der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist die Arbeit auf Abruf, die arbeitsvertraglich festgelegt ist. Dabei richtet sich die Arbeitszeit ausschließlich nach dem Arbeitsanfall und es kommt zu einer hohen Variabilität der Arbeitszeiten. In Deutschland geben etwa 7 % der Beschäftigten an, auf Abruf zu arbeiten.<sup>62</sup></p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Die Aspekte Vorhersehbarkeit und Einflussnahme haben für die Beschäftigten insbesondere bei der Gestaltung „kritischer“ Arbeitszeitsysteme eine hohe Bedeutung. Die Beschäftigten sollten daher bei der Planung der Arbeitszeiten beteiligt werden und die Möglichkeit erhalten, ihre persönlichen Bedürfnisse in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung einzubringen.</p> <p>Arbeit auf Abruf zeichnet sich durch eine hohe Variabilität in Dauer und Lage der Arbeitszeit aus und wird fast vollständig durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber festgelegt. Zeitliche Flexibilitätsanforderungen gehen häufig mit vermehrten gesundheitlichen Beschwerden einher. Deshalb ist insbesondere bei Arbeit auf Abruf für entsprechenden Ausgleich zu sorgen.</p>
<p><b>Wie sind die besonderen Belastungen aus Bereitschaftsdienst, Arbeitsbe-</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Bereitschaftsdienst, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft werden meist dazu genutzt, anfallende Ar-</p>

<sup>62</sup> BAuA, 2022

**reitschaft und Rufbereitschaft zu berücksichtigen?**

beit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten flexibel zu bewältigen. Etwa 5 % der Beschäftigten in Deutschland leisten Bereitschaftsdienst, etwa 6 % Rufbereitschaft.<sup>63</sup>

Wenn auch die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse primär für überlange Arbeitszeiten und für Nacht- und Schichtarbeit gelten, sollten diese auch für die Arbeitszeitgestaltung mit Bereitschaftsdiensten und Arbeitsbereitschaft herangezogen werden. Beim Bereitschaftsdienst sind Beschäftigte angewiesen, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebs an einem durch Arbeitgeberin oder Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten, um bei Bedarf die Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können.<sup>64</sup> Solange sie nicht tätig werden müssen, dürfen sich Beschäftigte allerdings ausruhen oder auf andere Art beschäftigen.

#### **Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung**

Grundsätzlich gilt, Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft sind Arbeitszeit. Mit Ausnahme der Pausen sind alle Zeiten der Anwesenheit, ob aktiv oder inaktiv zu berücksichtigen. Auch auf den zeitlichen Anteil inaktiver Zeiten kommt es dabei nicht an.

Nach § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden, die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Der Begriff „erheblich“ bedeutet, dass die Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes einen Umfang erreichen, der die Verlängerung der Arbeitszeit arbeitsschutzrechtlich unbedenklich erscheinen lässt. Je länger die tägliche Arbeitszeit insgesamt dauert, desto intensiver ist zu prüfen, ob die Verlängerung der Arbeitszeit unbedenklich und damit der Anteil an Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst erheblich ist.

Bereitschaftsdienste und Arbeitsbereitschaft gehen in der Praxis regelmäßig mit einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 10 Stunden einher. In diesen Fällen müssen die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber insbesondere die Voraussetzungen der entsprechenden tarifvertraglichen Grundlagen erfüllen (z. B. Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

<sup>63</sup> BAuA, 2022

<sup>64</sup> BAG 10.01.1991, 6 AZR 352/89

	<p>Durchführung einer Belastungsanalyse nach § 5 ArbSchG, Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten). Die maximale Anzahl der Bereitschaftsdienste wird im Tarifvertrag geregelt. Für die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten ist die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend (48 Stunden im Ausgleichszeitraum bzw. bei Opt-out-Regelung entsprechend mehr), bei der die Bereitschaftsdienststunden gezählt werden. Liegt eine Opt-out-Regelung vor, sind die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen und weitere besondere Schutzmaßnahmen zu treffen.</p> <p>Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienste und Arbeitsbereitschaft darf einen Zeitraum von 24 Stunden nicht überschreiten, da nach Ablauf von 24 Stunden eine zusammenhängende Ruhezeit von 11 Stunden zwingend erforderlich ist. Nach Bereitschaftsdiensten sollen keine Rufdienste angeschlossen werden, da eine mögliche Inanspruchnahme die ununterbrochene Ruhezeit unterbrechen würde.</p>
<p><b>Welche besonderen Belastungen ergeben sich aus Rufbereitschaft und ständiger Erreichbarkeit?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft unterscheiden sich zum einen darin, wo sich die Beschäftigten während der Bereitschaftszeit aufhalten. Rufbereitschaft wird grundsätzlich zur Ruhezeit gezählt. Beschäftigte dürfen während Zeiten der Rufbereitschaft ihren Aufenthaltsort selbst wählen.<sup>65</sup> Lediglich jene Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft zählen zur Arbeitszeit. Rufbereitschaft darf allerdings nur angeordnet werden, wenn in der Regel Arbeit nur in Ausnahmefällen anfällt.</p> <p>Im Gegensatz zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft stellt erweiterte bzw. ständige Erreichbarkeit eine unregulierte Form arbeitsbezogener Erreichbarkeit dar, die genutzt wird, um Arbeitsbelange zu organisieren oder zur Erledigung einer Arbeitsaufgabe aufzufordern. Dabei kann die Kommunikation an sich schon die Bewältigung einer Arbeitsaufgabe darstellen. In Deutschland wird von gut einem Fünftel der Beschäftigten erwartet, auch in der Freizeit für dienstliche Belange erreichbar zu sein. 13 % werden tatsächlich häufig in ihrem Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert.<sup>66</sup></p> <p>Die zunehmende Verbreitung von Informations- und Kommunikations-Technologien (IuK) geht mit einer zunehmenden Erreichbarkeit von Erwerbstätigen auch in ihrer Freizeit d. h. in ihrer Ruhezeit einher</p>

<sup>65</sup> BAG 31.01.2002, 6 AZR 214/00

<sup>66</sup> BAuA, 2022

	<p>und begünstigt damit längere Arbeitszeiten und Überstunden. In diesem Zusammenhang verschwimmen häufig die Grenzen zwischen Privatleben und Beruf. Zeitliche Entgrenzung, Überstunden bzw. Arbeit in der Freizeit und Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit stellen hier ein mögliches Risiko dar. Es kann zum Beispiel zu Schlafstörungen und einem Verlust der Erholungsfähigkeit führen. Das Risiko steigt je länger der Zeitraum der Beanspruchung andauert.</p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit und Inanspruchnahmen in der Rufbereitschaft führen in der Regel dazu, dass Ruhezeiten unterbrochen und die Grenzen der täglichen Arbeitszeiten überschritten werden.</p> <p>Dies trifft insbesondere zu, wenn Beschäftigte aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert werden oder eine Arbeitstätigkeit aufnehmen. Auch kurze Inanspruchnahmen und Erreichbarkeiten unterbrechen die Ruhezeit, was zur Belastung der Beschäftigten führt.</p> <p>Die zusätzlichen Belastungen sind in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Das Vorliegen der Voraussetzungen für Rufbereitschaft (Inanspruchnahmen lediglich im Ausnahmefall) muss regelmäßig geprüft werden, die Regeln der Erreichbarkeit müssen geklärt sein, die tägliche Arbeitszeit sowie die ununterbrochene tägliche und wöchentliche Ruhezeit bzw. das Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen müssen eingehalten werden.</p>
<p><b>Welche Auswirkungen haben situative Arbeitszeitgestaltung und außerbetriebliche Faktoren?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Auch andere Aspekte der Tätigkeit sollten bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden, u. a. deshalb, weil die Ermüdung über den Arbeitstag nicht nur von der Dauer, sondern auch von der Intensität der Arbeitstätigkeit abhängt.<sup>67</sup> Tätigkeit und Arbeitszeitgestaltung sind daher eng miteinander verknüpft. Für die Gestaltung der Arbeitszeit und ihrer Wirkung auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten sind auch situative Faktoren zu bedenken. Veränderungen der Tätigkeit und Anforderungen, aber auch veränderte Bedürfnislagen der Beschäftigten durch veränderte Lebenssituationen können eine Extensivierung bzw. Entgrenzung der Arbeitszeit begünstigen.</p>

<sup>67</sup> BAuA, 2023

	<p>Ergebnisse zur Arbeitszeitforschung zeigen deutlich, dass zur Beurteilung der Auswirkungen von Arbeitszeitgestaltung nicht nur die Arbeitszeit im engeren Sinne, sondern dass bei einer Bewertung verschiedener Arbeitszeitformen auch die durch die Arbeitszeit definierte „Restzeit“ – die Erholungszeit – zu betrachten ist. Über die Festlegung der Arbeitszeit – insbesondere der Dauer der Arbeitszeit – wird in bestimmendem Maße Einfluss auf die zur Regeneration zur Verfügung stehende Zeit genommen. Diese Zeit wird noch verkürzt durch arbeitsbezogene Zeiten wie Pausenzeiten, Zeiten zum Umziehen und in der „mobilen“ Gesellschaft zunehmend auch durch die Verlängerung der Wegezeiten. Ein 8-Stunden-Arbeitstag umfasst somit nicht selten eine arbeitsgebundene Zeit von mehr als 10 Stunden. Ein Wert von 2,5 Stunden sozial nutzbarer frei verfügbarer Zeit sollte aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht unterschritten werden, um eine Integration in soziale Netzwerke bzw. die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben oder auch Care-Arbeit zu ermöglichen.</p> <p><b><u>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung</u></b></p> <p>Im Lauf des Erwerbslebens befinden sich Beschäftigte in sehr unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Situationen. So ergeben sich für Männer und Frauen häufig unterschiedliche Belastungsprofile aus der beruflichen Tätigkeit und der privaten Situation, die bei der Arbeitszeitgestaltung mitbedacht werden sollten. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sollten daher Flexibilitätsspielräume gegeben sein, um diese verschiedenen Lebensphasen und Lebenssituationen anzupassen. Anforderungen aus dem Privatleben – wie z. B. Kinderbetreuung oder Pflege – können eine Umgestaltung der Länge, Lage und auch der Flexibilität erfordern. So kann der Beschäftigte nach § 6 Absatz 4 ArbZG von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber eine Versetzung von der Nacht- in die Tagschicht verlangen. Veränderungen der Arbeitsintensität, der Tätigkeit und Anforderungen, aber auch veränderte Bedürfnislagen der Beschäftigten durch veränderte Lebenssituationen sollen bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden, um Entgrenzungen der Arbeitszeit und Überlastungen der Beschäftigten vorzubeugen.</p>
<p><b>Wie können die besonderen Bedürfnisse älterer Beschäftigter berücksichtigt werden?</b></p>	<p><b><u>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</u></b></p> <p>Gesundheitliche Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit Schichtarbeit sind insbesondere kurz nach der Aufnahme der Arbeit in einem Schichtsystem zu</p>

erwarten („Schichtarbeitsintoleranz“) oder aber bei älteren Beschäftigten oder Beschäftigten, die schon lange im Schichtdienst sind. An dieser Stelle kommt dem Phänomen der demographischen Entwicklung eine besondere Bedeutung zu. Der Anteil älterer Beschäftigter an der Belegschaft steigt – auch bei den Schichtarbeitenden in Pflegeberufen. Mit dem Alter nimmt die Fähigkeit, sich an wechselnde Schlaf- und Wachzeiten anzupassen, jedoch ab. Schlafstörungen und Erschöpfung sind häufig die Folge. Für ältere Beschäftigte ist die Gestaltung von Schichtsystemen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien für die langfristige Erhaltung der Gesundheit deshalb von besonderer Bedeutung.

#### **Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung**

Mit zunehmendem Alter wird z. B. der kurzfristige Ausgleich der arbeitsbedingten Ermüdung wichtiger. Gleichzeitig werden Schlafprobleme wahrscheinlicher.<sup>68</sup> Daher können z. B. Nacharbeit und Ruhezeitverletzungen oft schlechter kompensiert werden. Der Pausengestaltung kommt eine zunehmende Bedeutung zu. Auch Arbeitszeitreduktion – insbesondere bei physisch oder psychisch belastenden Berufen – sollte als Option mitgedacht werden.

Hier müssen auf betrieblicher Basis innovative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die die Belastung für diese Personengruppe reduzieren. Je nach betrieblichen Rahmenbedingungen kann die Gewährung zusätzlicher Erholungstage, eine Verkürzung der Schichtdauer, eine Verringerung der Anzahl der Nachtschichten oder eine Verlängerung der freien Zeit zwischen den Schichten dazu beitragen, das Risiko der gesundheitlichen Beeinträchtigung für ältere Schichtarbeitende zu reduzieren. So kann der Beschäftigte nach arbeitsmedizinischer Feststellung (§ 6 Absatz 4a ArbZG) eine Versetzung von der Nacht- in die Tagschicht von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber verlangen.

Auch im Hinblick auf die Dauer und Lage der Arbeitszeiten und die Arbeitsintensität sollten daher den Beschäftigten regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten werden.

---

<sup>68</sup> z. B. Åkerstedt Et Al., 2002

## 4.5 Homeoffice und mobiles Arbeiten

Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass Homeoffice oder mobiles Arbeiten als Arbeitsform in der modernen Arbeitswelt eine wichtige Rolle spielen. Auch durch den Wandel der Arbeitskultur gewinnt das mobile Arbeiten an Bedeutung. Die Verfügbarkeit und Gestaltung des mobilen Arbeitens können durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

**Welche Auswirkungen zeigen sich bei der Arbeit im Homeoffice oder bei mobilem Arbeiten?**

### **Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**

Neben den vielen Vorteilen, die das Arbeiten im Homeoffice mit sich bringt, birgt diese Arbeitsform doch auch einige Risiken.

Ein großer Vorteil von Homeoffice-Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt dabei die Ersparnis der täglichen Wegezeiten dar. Dies zeigt eine 2017 veröffentlichte Expertise der BAuA.<sup>69</sup> Durch das erhöhte Autonomieempfinden steigert Homeoffice sowohl die Arbeits- und Lebenszufriedenheit als auch die Leistung von Beschäftigten und verringert ihren Rollenstress und ihre Fluktuationsneigung. Beschäftigte, die zu Hause arbeiten wollen, dies aber nicht können, sind mit ihrer Arbeit häufig unzufriedener.<sup>70</sup> Allerdings können die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz durch intensive Nutzung von Homeoffice negativ beeinträchtigt werden.

Durch Arbeit am Abend oder am Wochenende wird das nötige Abschalten von der Arbeit beeinträchtigt, was eine erhöhte arbeitsbedingte Erschöpfung zur Folge hat. Gerade am späten Nachmittag bzw. Abend wird „sozial wertvolle“ Zeit blockiert, die z. B. für Familie, Privatleben, Freizeitgestaltung und Ehrenamt fehlt. Diese Befunde deuten an, dass Homeoffice häufig zusätzlich zur regulären Arbeitstätigkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit und nicht selten als unentgeltliche Mehrarbeit geleistet wird.<sup>71</sup> Außerdem besteht die Gefahr einer erweiterten bzw. ständigen Erreichbarkeit für berufliche Belange. Insgesamt weisen unterschiedliche Studien darauf hin, dass Beschäftigte im Homeoffice oftmals länger arbeiten als der Durchschnitt.<sup>72</sup>

### **Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung**

Auch bei Homeoffice und mobilem Arbeiten haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für sichere und gesunde Rahmenbedingungen zu sorgen, zumal auch hier Arbeitsschutzvorschriften und das Arbeits-

<sup>69</sup> Beermann et al., 2018

<sup>70</sup> Brenke, 2016

<sup>71</sup> Backhaus et al., 2021

<sup>72</sup> Backhaus et al., 2021



	<p>zeitgesetz gelten. Im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ist auf die sichere Gestaltung der Tätigkeiten im Homeoffice und des mobilen Arbeitens Einfluss zu nehmen, um insbesondere ausreichend ununterbrochene Ruhezeiten für die Beschäftigten zu gewährleisten und die Beschäftigten vor zu langen Arbeitszeiten sowie ständiger Erreichbarkeit zu schützen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es durch ausgeweitete Erreichbarkeit und Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten zur Verkürzung bzw. Unterbrechung der Ruhezeit kommen kann. Derartige Arbeitszeiten können auf Dauer die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben beeinträchtigen und negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen.<sup>73</sup></p>
<p><b>Welche arbeitszeitrechtlichen Vorgaben sind bei Homeoffice und mobilem Arbeiten zu beachten?</b></p>	<p>Für das Homeoffice und die mobile Arbeit gibt es keine speziellen Arbeitszeitregelungen. Es gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes uneingeschränkt! Hier die wesentlichen Regelungen:</p> <p><b>Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sind einzuhalten, § 3 ArbZG:</b> Die Arbeitszeit darf auf bis zu 10 Stunden täglich nur ausgedehnt werden, wenn innerhalb von 24 Wochen ein Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden werktags gewährleistet ist.</p> <p><b>Wenn durch Regelungen in Tarifverträgen tägliche Arbeitszeiten verlängert werden,</b> ist hier insbesondere auf die maximale Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum zu achten und auch auf die Einhaltung der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit.</p> <p><b>Ausreichende Ruhepausen sind einzuhalten, § 4 ArbZG:</b> Regelmäßige Pausen dienen dem Erhalt der Leistungsfähigkeit und helfen einseitigen Belastungen vorzubeugen. Neben der gesetzlich vorgeschriebenen Pause (mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 6 Stunden bzw. 45 Minuten, wenn die Arbeitszeit 9 Stunden überschreitet) sind gerade in mobilen Arbeitskontexten zusätzliche Kurzpausen ratsam. Der Pausenzeitpunkt sollte nach Möglichkeit frei wählbar sein und die Pause frei gestaltet werden können.</p> <p><b>Mindestruhezeiten müssen gewährleistet sein, § 5 ArbZG:</b> Um Erholung zu ermöglichen, gilt auch für die verschiedenen Formen mobilen Arbeitens eine gesetzliche Ruhezeit von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit vor dem erneuten Arbeitsantritt.</p>

<sup>73</sup> <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Flexibilisierung/Mobile-Arbeit/Arbeitsorganisation.html>

	<p>Auch kurze Tätigkeiten (z. B. zum Checken von E-Mails oder Telefonate) unterbrechen die erforderliche Ruhezeit, d. h. jede Unterbrechung z. B. in der Rufbereitschaft erfordert im Anschluss eine ununterbrochene Ruhezeit.</p> <p><b>Das Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen gilt auch für Homeoffice und mobiles Arbeiten:</b> Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist verboten und auch kurze Unterbrechungen durch Telefonate oder E-Mail-Beantworten fallen grundsätzlich unter das Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen.</p> <p><b>Beschäftigtenbezogene Flexibilität (arbeitszeitliche Handlungsspielräume):</b> In der Regel geht mobiles Arbeiten mit einem größeren zeitlichen Handlungsspielraum einher, d. h. Beschäftigte können beispielsweise Arbeitsbeginn und -ende frei wählen, ihre Pausen selbst eintakten und flexibel Stunden oder Tage frei nehmen. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten müssen sich im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes bewegen, sodass die Tageshöchstarbeitszeiten, Mindestruhe- und Pausenzeiten eingehalten werden (s. o.). Außerdem sollte Flexibilität nicht dazu führen, dass zu atypischen Zeiten gearbeitet wird, so z. B. spät abends oder nachts.</p> <p><b>Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit vermeiden:</b> Auch bei mobilem Arbeiten bzw. auf Dienstreisen gelten Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit (s. o.). Deshalb gilt es, die Erreichbarkeit bzw. Kontaktierung der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit auch im mobilen Arbeiten zu vermeiden. Telefonumleitungen und Abwesenheitsnotizen, wie auch die klare Kommunikation von An- und Abwesenheitszeiten sind hierbei hilfreich (vgl. hierzu Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA): Selbstcheck „Ständige Erreichbarkeit – Ein Thema in meinem Unternehmen?“ (2. Auflage, Juli 2019)).<sup>74</sup></p> <p><b>Arbeitszeiterfassung ist erforderlich:</b> Der Erfassung von Arbeitszeiten kommt bei Homeoffice und mobiler Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Neben der Dokumentation der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes trägt die Erfassung zu einer Übersicht über die geleistete Arbeitszeit für alle Beteiligten bei.</p>
<p><b>Wer ist die zuständige Aufsichtsbehörde für die Beschäftigung im Homeoffice und mobiles Arbeiten?</b></p>	<p>Die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde für Beschäftigte im Homeoffice bzw. mobil Beschäftigte richtet sich gem. § 3 Absatz 1 Nr. 2 VwVfG nach dem Bezirk, in dem sich der Betriebssitz oder die Betriebsstätte befindet. Es somit unbedeutend, in welchem Bezirk mobil gearbeitet wird bzw. sich der Home-</p>

<sup>74</sup> <https://www.inqa.de/DE/angebote/inqa-checks/selbstcheck-staendige-erreichbarkeit.html>

	office-Arbeitsplatz befindet. Sind Vollzugsmaßnahmen am Telearbeitsplatz, Homeoffice-Arbeitsplatz oder am Platz der mobilen Arbeit (besonderer Arbeitsort) erforderlich, kann im Rahmen der Amtshilfe die Behörde am Arbeitsort hinzugezogen werden.
--	--

#### 4.6 Mögliche Instrumente zur Ermittlung von Belastung und deren Ursachen für die Gefährdungsbeurteilung<sup>75</sup>

<b>Personenbedarfsanalyse</b>	Zeitliche und personelle Engpässe können häufig auf eine mangelhafte Personalplanung zurückgeführt werden. Hier ist zunächst abzuklären, ob der erforderliche Personalbedarf tatsächlich abgedeckt ist, ob Stellen vakant sind oder ob der Ausfall durch Krankheit zu hoch ist. Eine Personenbedarfsanalyse dokumentiert im Detail, zu welchen Zeiten eines jeden Wochentags wie viele Beschäftigte mit welcher Qualifikation anwesend sein müssen. Dabei ist es wichtig, sich vom Ist-Zustand zu lösen und den tatsächlichen Bedarf zu erfassen und zu klären, ob tatsächlich ein Personalmangel vorherrscht, der nur über eine Aufstockung des Personals behoben werden kann oder ob organisatorische Fehlplanungen vorliegen, die z. B. durch Veränderungen in den Arbeitsabläufen oder Aufgabenneuverteilungen bewältigt werden können.
<b>Tätigkeitsanalyse</b>	Eine Belastung kann sich häufig zum Beispiel durch einen erhöhten Anteil an sogenannten „Notfällen“, ergeben. Um zu erfassen, ob diese „Notfälle“ vermeidbar sind und in welchem Zusammenhang sie stehen, sollte eine Tätigkeitsanalyse durchgeführt werden, um entsprechende Maßnahmen herleiten und umsetzen zu können. Das können je nach Ergebnis Änderungen der Arbeitszeiten, der Dienstpläne, organisatorische Anpassungen, Personalveränderungen oder verhaltensorientierte Maßnahmen sein. Ein geeignetes Verfahren ist zum Beispiel in der BAuA-Broschüre <i>„Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit“</i> (1. Auflage, 2008) <sup>76</sup> beispielhaft für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitszeit im Krankenhaus beschrieben.
<b>Belastungsanalyse</b>	Die Belastungsanalyse als Teilaspekt der Gefährdungsbeurteilung untersucht Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten sowie ihr Zusammenwirken zur Beurteilung arbeitszeitrechtlich konkreter Gefährdungstatbestände. Ein Verfahren, das auf-

<sup>75</sup> Handbuch Gefährdungsbeurteilung, BAuA 2023

<sup>76</sup> <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2236.html>

	<p>grund seiner relativ weiten Verbreitung für viele Tätigkeitsbereiche auch Referenzdaten bietet, ist z. B. der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)<sup>77</sup> in seiner verkürzten deutschen Version. Das COPSOQ-Verfahren erfasst über eine schriftliche Befragung die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (u. a. Anforderungen, Einflüsse, Führung) und Beanspruchung (u. a. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Stress, Burnout) der Beschäftigten und bietet gleichzeitig ein Screening zur Ableitung von Maßnahmen.</p>
<b>Betriebsinterne Analysen</b>	<p>Einige betriebliche Abweichungen benötigen nicht sofort eine Tätigkeits- oder Belastungsanalyse; sie können auch über betriebsinterne Gespräche oder Beobachtungen analysiert werden. Das gilt z. B. für die Einhaltung von Pausen und dabei im Speziellen für die Erholungswirkung von tarifvertraglich geregelten Kurzpausen (§ 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG). Hier muss überprüft werden, ob und in welchem Maße bei Kurzpausen von ca. 5 Minuten ein Erholungswert tatsächlich gegeben ist und ob eine entsprechende Nahrungsaufnahme möglich ist. Es ist empfehlenswert, nicht die gesamte Pausenzeit in Kurzpausen aufzuteilen, sondern einen Zeitblock von mindestens 15 Minuten einzuplanen, wobei der Rest dann z. B. 3 x 5 Minuten sein kann.</p>

#### 4.7 Handlungsempfehlungen für Maßnahmen zum Zeitausgleich und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten<sup>78</sup>

Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, wie z. B. die tägliche Arbeitszeit, Ruf- und Bereitschaftsdienste oder die Beschäftigung auf Abruf, erlauben Abweichungen nach oben oder unten. Auch bei Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitszeitgesetz können unter Berücksichtigung weiterer Belastungsfaktoren wie u. a. durch Lärm, hohe physische Belastungen, Belastungen durch Gefahrstoffe, eine hohe Arbeitsintensität oder Zeitdruck, aber auch durch Schicht- und Nachtarbeit beziehungsweise Sonn- und Feiertagsarbeit weitergehende Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung erforderlich sein. Auch wenn die Abweichungen, wie z. B. verkürzte Ruhezeiten oder Verzicht auf den Ausgleich, tariflich festgelegt sind, muss das vorhandene Gefährdungspotenzial insbesondere durch überlange Arbeitszeiten bzw. verkürzte Ruhezeiten gründlich bewertet werden.

Generelle Lösungen gibt es nicht, sondern es sind betriebliche und auch individuelle Arbeitszeitmodelle gefragt. So ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten und die passenden Arbeitsschutzmaßnahmen durchzuführen, die im Folgenden beispielhaft dargestellt sind:

<sup>77</sup> <https://www.copsoq.de/>

<sup>78</sup> Handbuch Gefährdungsbeurteilung, BAuA 2023

<p><b>Arbeitsgestaltung im Unternehmen geht über die Arbeitszeitgestaltung hinaus</b></p>	<p>Die Verhältnisprävention berücksichtigt u. a. Zeit- und Personalpuffer, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten unter Beachtung der Wünsche der Beschäftigten, eine altersgerechte Arbeitszeitgestaltung und eine durchdachte Pausengestaltung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz nachhaltig zu reduzieren. Betriebliche Maßnahmen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>
<p><b>Mehrarbeit kontrollieren</b></p>	<p>Es obliegt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber, Kenndaten zu Mehrarbeit oder die Ausmaße von Plusstunden bei Arbeitszeitkonten zu kontrollieren, um das Gefährdungspotenzial gering zu halten. Kommt es häufig und in erheblichem Maße zu Abweichungen (sowohl Über- als auch Unterschreitungen der Vorgaben), müssen die Rahmenbedingungen nachgeprüft und eventuell auch Betriebs- und Dienstvereinbarung angepasst werden. Es müssen Möglichkeiten für einen Abbau von Mehrarbeitsstunden vorhanden sein sowie personelle (z. B. mehr Personal oder Personal mit einer höheren Qualifikation) und organisatorische Maßnahmen in Betracht gezogen werden. Es ist abzuklären, inwieweit eine mangelhafte Planung und Struktur oder bestimmte Einstellungen oder Verhaltensmuster auch auf Seiten der Beschäftigten verantwortlich sind.</p>
<p><b>Ausgleich gewährleisten</b></p>	<p>Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, wie z. B. zur täglichen Arbeitszeit, erlauben Abweichungen nach oben. Voraussetzung dafür ist allerdings ein Ausgleich auf den vorgegebenen durchschnittlichen Wert innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Auch wenn die Abweichungen tariflich festgelegt sind, sollte das vorhandene Gefährdungspotenzial insbesondere für überlange Arbeitszeiten nicht gering eingestuft werden.</p> <p>Auch durch Sonn- und Feiertagsarbeit kommt es zu einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit. Nach der Rechtsprechung des BAG<sup>79</sup> ist ein Ersatzruhetag in diesem Sinn ein Werktag, an dem Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringen. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht. Bei Beschäftigung in einer 5-Tage-Woche kann ein ohnehin arbeitsfreier Tag der Ersatzruhetag sein. Durch einen Schichtplan kann ein Ersatzruhetag gewährt werden, ohne dass er ausdrücklich als solcher bezeichnet werden muss.</p>
<p><b>Ruhezeiten gewähren</b></p>	<p>Die tägliche Ruhezeit (§ 5 ArbZG) ermöglicht es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, sich für</p>

<sup>79</sup> BAG 08.12.2021, 10 AZR 641/19

	<p>eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus ihrer/seiner Arbeitsumgebung zurückziehen. Die wöchentliche Ruhezeit, die mit dem Sonntagsbeschäftigungsverbot umgesetzt ist, ermöglicht es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, sich einen Tag pro Siebentageszeitraum auszuruhen. Die tägliche Ruhezeit ist nicht Teil der wöchentlichen Ruhezeit, sondern kommt zu dieser hinzu, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht.<sup>80</sup></p>
<p><b>Steuerung durch Analyse der Arbeitszeiterfassung</b></p>	<p>Dazu ist eine Dokumentation der Arbeitszeiten vorgeschrieben. Es empfiehlt sich eine ausführliche Dokumentation der Arbeitszeiten, um z. B. die Diskrepanzen zwischen den geplanten und tatsächlichen Dienstzeiten und vor allem auch zwischen den geplanten und tatsächlichen Dienstplänen zu erkennen, womit auch die Ruhezeiten zwischen den Diensten erfasst werden.</p>
<p><b>Vermeidung der Massierung von Arbeitszeit am Tag und in der Woche</b></p>	<p>Die Anzahl von Arbeitstagen in Folge sollte begrenzt werden (möglichst nicht mehr als 5 Tage in Folge), da eine solche Massierung von Arbeitstagen eine erhöhte Belastung darstellt und sich der Bedarf an reinen Erholungszeiten damit weiter erhöht. Die häufig von Beschäftigten gewünschten langen Freizeitblöcke sind jedoch nur über eine Massierung von Arbeitstagen zu erreichen. Hier gilt es, einen ausgewogenen Kompromiss zwischen Arbeitsbelastung und Freizeit herzustellen.</p> <p>Insbesondere zur Schichtarbeit wird mit § 6 Absatz 1 ArbZG noch einmal die Notwendigkeit einer Beachtung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei der Schichtplangestaltung hervorgehoben. Nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sind extrem lange Arbeitszeitblöcke ohne Ruhetag abzulehnen.</p> <p>Dies gilt insbesondere, wenn lange Arbeitszeitblöcke mit weiteren arbeitszeitlich bedingten Belastungen wie lange Arbeitszeiten, Nachtarbeit, verkürzte Ruhezeiten usw. in Kombination mit weiteren Belastungsparametern wie schweren Tätigkeiten, Hitze, Staub oder hoher Arbeitsintensität einhergehen.</p> <p>Die Arbeitszeitdauer von 8 Stunden pro Tag stellt den Referenzzeitraum für wesentliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar, z. B. zur Bemessung von Grenzwerten bei Lärm oder Gefahrstoffen. Dieses ist z. B. bei einer Vollzeitbeschäftigung</p>

<sup>80</sup> EuGH 02.03.2023, C-477/21

	im Rahmen einer 4-Tage-Woche in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.
<b>Arbeits-/Dienstplangestaltung</b>	Arbeits- und Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein. Pläne für Dienstzeiten mit Pausen und Ruhezeiten sind vorzuhalten. Da die Planung des Familienlebens und der Freizeit ohnehin erschwert ist, sollten einmal aufgestellte Pläne für die Beschäftigten verlässlich und überschaubar sein und möglichst wenig und vor allem nicht kurzfristig von der Seite der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers geändert werden. Bei Abweichungen schon in den geplanten Dienstplänen ist eine Neugestaltung unabdingbar. Bei Defiziten in mehreren Bereichen empfiehlt es sich, externe Beratung einzubeziehen. Liegen korrekte Dienstzeiten und Dienstpläne vor und treten in der Praxis trotzdem Abweichungen auf, so müssen andere Maßnahmen ergriffen werden, wie z. B. betriebsinterne Analysen oder Tätigkeitsanalysen, um die Ursachen zu finden und entsprechend Abhilfe schaffen zu können.
<b>Besonderer Gestaltungsbedarf bei Nachtarbeit</b>	Nachtarbeit sollte grundsätzlich sozialverträglich gestaltet werden. Nach § 6 Absatz 4 ArbZG besteht unter bestimmten Voraussetzungen das Recht auf Umsetzung auf einen Tagarbeitsplatz.
<b>Betriebs-/Dienstvereinbarung anpassen</b>	Arbeitszeitregelungen müssen langfristig gesundheitsgerecht sein. Dauerhaft können zu hohe Anforderungen nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit ausgeglichen werden. Bei der Einführung z. B. von Homeoffice, mobiler Arbeit und Arbeitszeitkonten, die zur Ausweitung der Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte beitragen sollen, werden die Rahmenbedingungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt. Gefährdungspotenzial besteht hier vor allem in einem zu weiten Rahmen (der Rahmen sollte sich an den saisonalen Schwankungen orientieren) und einem unzureichenden Zugriff auf die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten selbst. Hier ist eine entsprechende Begrenzung im Ampelmodell bzw. Handlungsspielraum für die Beschäftigten zu empfehlen. Die Beschäftigten sollten über die Hintergründe der Vorgaben und Empfehlungen für ihre Gesundheit informiert und für deren Umsetzung sensibilisiert werden. Das gilt ebenso für die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sowie die betreffenden tarifvertraglichen Regelungen.
<b>Arbeitsmedizinische Vorsorge</b>	Neben dem Recht der Nachtarbeitnehmerin bzw. des Nachtarbeitnehmers auf regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen (§ 6 Absatz 3 ArbZG) gehört die arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß

	<p>Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) zu den individuellen/persönlichen Arbeitsschutzmaßnahmen.</p> <p>Sie dient dazu, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig zu erkennen beziehungsweise zu verhindern, die Beschäftigungsfähigkeit und den betrieblichen Gesundheitsschutz zu fördern sowie Berufskrankheiten vorzubeugen. Die arbeitsmedizinische Vorsorge kann technische und organisatorische Maßnahmen sinnvoll ergänzen.</p> <p>Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst immer ein ärztliches Beratungsgespräch. Sind aus betriebsärztlicher Sicht körperliche oder klinische Untersuchungen erforderlich, sind diese anzubieten.</p> <p>Im Ergebnis der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge erhält die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine Vorsorgebescheinigung. Anhaltspunkte dafür, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die an der arbeitsmedizinischen Vorsorge teilnehmenden Beschäftigten oder für andere Beschäftigte nicht ausreichen, hat die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen.</p> <p>Zur Berücksichtigung von Gefährdungen aufgrund von Belastungen durch die Gestaltung der Arbeitszeit bietet sich die arbeitsmedizinische Wunschvorsorge an.</p> <p>Wie in der Arbeitsmedizinischen Regel zur „ganzheitlichen arbeitsmedizinischen Vorsorge unter Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen“<sup>81</sup> sowie der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit beschrieben, kann die arbeitsmedizinische Vorsorge zur Stärkung des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der individuellen Gesundheit beitragen.</p>
<p><b>Gesundheitsbewusstsein stärken</b></p>	<p>Wenn Beschäftigte einen Einfluss auf ihre Arbeits- bzw. Dienstzeiten haben (z. B. Tausch von Schichten oder Diensten, Verschiebung der Anfangs- oder Endzeiten von Schichten oder Diensten), sollten sie über eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit informiert werden. Negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten sind arbeitsorganisatorisch zu verhindern.</p>
<p><b>Verhaltensorientierte Maßnahmen beachten und hinterfragen</b></p>	<p>Bei personellen oder organisatorischen Engpässen kann eine im Prinzip wünschenswerte Verantwortlichkeit für die eigenen Dienstzeiten dazu führen, dass z. B. die Länge der täglichen Arbeitszeiten</p>

<sup>81</sup> AMR 3, 02.11.2022 GmBl. Nr. 43, S. 978



	<p>überschritten und die Dauer von Pausen und Ruhezeiten unterschritten werden.</p> <p>Es ist darauf zu achten, dass sich keine negativen Verhaltensmuster oder ein Gruppendruck aufbauen, die dazu führen, dass z. B. Pausenzeiten verringert oder gar nicht mehr in Anspruch genommen werden. So kann es z. B. Rahmenbedingungen im Unternehmen geben, die Anreize für eine sogenannte „Präsenzkultur“ unter den Beschäftigten geben. Dies ist zu ergründen und zu vermeiden.</p>
<p><b>Führung und Zusammenarbeit<sup>82</sup></b></p>	<p>Zwischen der Ausübung der Führungsaufgabe und der Gesundheit der Beschäftigten besteht ein deutlicher Zusammenhang – direkt über den Führungsstil bzw. das Führungsverhalten und indirekt darüber, dass Führungskräfte Arbeitsbedingungen damit auch Arbeitszeitbedingungen mitgestalten. Über ihr eigenes Verhalten als Rollenbeispiel und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben Führungskräfte einen wichtigen direkten Einfluss. Führungskräfte stellen zentrale Ressourcen und damit auch Handlungsspielräume zur Verfügung, die auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit zwischen beruflichen und privaten Belangen als puffernde Ressource wirken können.</p> <p>Kollegiale Unterstützung sollte als weitere zentrale Ressource auf die „Agenda gehoben“ und gefördert werden, etwa indem Regeln der Zusammenarbeit vom Team gemeinsam erarbeitet und die zentrale Bedeutung gegenseitiger Unterstützung thematisiert wird. Führungskräfte können durch regelmäßige Überprüfung des Teamklimas, Beteiligung der Beschäftigten, zeitnahe Information zu wichtigen Entwicklungen und kritische Reflektion der Arbeitsprozesse wichtige Voraussetzungen für Vertrauen und Umgang mit Fehlern schaffen. Weitere Beispiele für wichtige Maßnahmen in dem Zusammenhang sind regelmäßige Teambesprechungen und wertschätzende Rückmeldungen zur Förderung eines guten sozialen Klimas. Unternehmen können durch die Festlegung klarer und verbindlicher Regeln sowie die Entwicklung von Leitlinien für gute Zusammenarbeit ebenfalls dazu beitragen.</p>

<sup>82</sup> Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2023. Handbuch Gefährdungsbeurteilung Kapitel 9 Psychische Faktoren 9.4 Soziale Beziehungen  
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

## **5. Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitlicher Vorschriften**

### **5.1 Verantwortung im Arbeitsschutzrecht**

Die grundlegende Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit liegt bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Diese bzw. dieser muss „die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe“ treffen (Organisationsverantwortung aus § 3 ArbSchG). Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann die Verpflichtung aber auch erfüllen, indem sie/er geeignete organisatorische Regelungen im Betrieb treffen. Diese müssen klar formulieren, wer welche Aufgabe im Arbeitsschutz wie und wann zu erfüllen hat. Im Einzelfall sollten sie dann einzelne ihnen obliegende Aufgaben durch Delegation auf geeignete Dritte, wie z. B. Themenverantwortliche übertragen. Hierbei sind die Prinzipien der Auswahlverantwortung anzuwenden, d. h. es sind nur solche Personen auszuwählen, die auch die für die Aufgabe erforderliche Qualifikation besitzen.

Das Arbeitsschutzgesetz gibt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber aber auch die Möglichkeit zur schriftlichen Pflichtenübertragung auf andere Personen, wie z. B. Führungskräfte (§ 13 Absatz 2 ArbSchG). Auch die Pflichtenübertragung nach § 13 ArbSchG setzt eine entsprechende Qualifikation des Verpflichteten voraus. Verpflichtete müssen zuverlässig und fachkundig sein, d. h. sie müssen über das einschlägige Fachwissen und die praktische Erfahrung verfügen, um die ihnen übertragenen Aufgaben sachgerecht ausführen zu können. Das Kriterium der Zuverlässigkeit betrifft die persönliche Eignung der/des Beauftragten. Hierzu gehört insbesondere die Aufgabenausführung mit der gebotenen Sorgfalt. Im Rahmen der Pflichtenübertragung ist genau zu regeln, z. B. welche Unternehmerpflichten in welchem Umfang übertragen werden, welche Befugnisse der beauftragten Person erteilt werden, wie die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Verpflichteten geregelt ist.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sollte im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation nicht nur Aufgaben auf Führungskräfte oder Funktionsträger delegieren (vertikale Ebene), sondern auch Verantwortungsbereiche voneinander abgrenzen und für eine vernünftige und verantwortungsvolle Abstimmung untereinander sorgen (horizontale Ebene). Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat aber immer, auch bei entsprechender Delegation, die letzte Verantwortung für das Unternehmen. Das bedeutet: Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss sich überzeugen, dass die von ihr bzw. ihm gestaltete Organisation funktioniert. Dafür ist eine regelmäßige Überprüfung der Funktion und des Erfolgs der geschaffenen Strukturen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber erforderlich.

### **5.2 Strafrechtliche Verantwortung**

Da Verantwortung nicht „wegdelegiert“ werden kann, sind die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, Unternehmensleitung und die beauftragten Personen nach Arbeitsunfällen und Gesetzesverstößen unweigerlich mit der Frage nach Schuld und Haftung konfrontiert. Das kann mitunter auch strafrechtliche Konsequenzen haben. Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften werden gegenüber den Verantwortlichen entweder als Ordnungswidrigkeit (z. B. § 22 ArbZG) oder als Straftat (z. B. § 23 ArbZG) verfolgt.

Eine Ordnungswidrigkeit ist eine rechtswidrige und vorwerfbare Handlung, die den Tatbestand eines Gesetzes verwirklicht, das die Ahndung mit einer Geldbuße zulässt (§ 1 Absatz 1 OWiG).

Die Bußgeldandrohung richtet sich an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft, so trifft die ordnungswidrigkeitenrechtliche bzw. strafrechtliche Verantwortung

- die gesetzliche Vertretung (§ 9 Absatz 1 OWiG, § 14 Absatz 1 StGB), die für den Normadressaten handelt, oder
- die Personen, die mit der Leitung des Betriebs in der Praxis vollständig oder teilweise

beauftragt sind (§ 9 Absatz 2 OWiG, § 14 Absatz 2 StGB).

Die Straftatbestände des § 23 ArbZG setzen eine vorsätzliche Zuwiderhandlung voraus, wobei bedingter Vorsatz genügt.

### **Gesetzliche Vertretung**

Handelt jemand für einen anderen (z. B. als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person, als Mitglied eines solchen Organs, als vertretungsberechtigte Gesellschafterin oder als vertretungsberechtigter Gesellschafter einer Personengesellschaft, als gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter oder als Beauftragte oder Beauftragter in einem Betrieb), sind die Bestimmungen des § 9 OWiG in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

### **Beauftragte Personen**

Die sich aus Arbeitsschutzvorschriften ergebenden Pflichten können im komplexen Wirtschaftsleben insbesondere in mittleren und größeren Betrieben regelmäßig nicht mehr allein von der gesetzlichen Vertretung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers erfüllt werden. § 14 Absatz 2 StGB und § 9 Absatz 2 OWiG erweitern insofern die strafrechtlichen und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Verantwortlichkeiten. Sie erfassen daher Personen, die beauftragt sind, Betriebe oder Betriebsteile zu leiten (§ 14 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 StGB, § 9 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 OWiG) oder bestimmte ausdrücklich übertragene Aufgaben wahrzunehmen (§ 14 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 StGB, § 9 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG). Im Rahmen der Leitung von Betrieben und Betriebsteilen (§ 14 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 StGB, § 9 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 OWiG) muss keine förmliche oder ausdrückliche Beauftragung vorliegen. Es ist ausreichend, dass die Leitung konkludent übertragen wurde.

Nach § 9 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG kann als Betroffene bzw. Betroffener im Ordnungswidrigkeitenverfahren auch zur Verantwortung gezogen werden, wer von der Inhaberin bzw. vom Inhaber des Betriebes oder einem sonst dazu Befugten ausdrücklich beauftragt wurde. Nach § 14 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 StGB, § 9 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG werden Personen auch als verantwortlich angesehen, wenn sie ausdrücklich beauftragt wurden, in eigener Verantwortung einzelne Aufgaben wahrzunehmen, die der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber obliegen. Dieses muss ausdrücklich, aber nicht unbedingt schriftlich sein. Der Auftrag muss übernommen werden und so konkret sein, dass die/der Beauftragte ihren/seinen Pflichtenkreis im Wesentlichen erkennen kann.

## **Bußgelder gegen juristische Personen oder Personenvereinigungen**

Nach den Voraussetzungen des § 30 OWiG kann gegen juristische Personen und Personenvereinigungen eine Geldbuße festgesetzt werden. § 30 OWiG ermöglicht es den zuständigen Behörden mit Bußgeldbescheiden auch gegen Verbände und juristische Personen vorzugehen, obwohl diese nicht selbst, sondern nur durch ihre Organe und gesetzlichen Vertretungen handeln können. Die Vorschrift ermöglicht damit diejenigen zu treffen, die von den Verstößen materiell profitieren.

### **Die Auffangnorm des § 130 OWiG**

Wer als Inhaberin oder Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Verstöße gegen Pflichten zu verhindern, die die Inhaberin bzw. den Inhaber oder gleichstehende Personen treffen, handelt grundsätzlich im Sinne von § 130 OWiG ordnungswidrig. Bei einer Ahndung ist der Regelsatz anzuwenden, welcher für den auf Grund der unterlassenen Aufsichtsmaßnahmen in dem Betrieb begangenen Verstoß gilt.

In der Praxis kommt ein Bußgeldverfahren gegenüber den Organen und Verantwortlichen von Personenvereinigungen und juristischen Personen oft über § 130 OWiG in Betracht. Wer in Betrieben oder Unternehmen ihre/seine Aufsichtspflicht verletzt, haftet für betriebsbezogene Zuwiderhandlungen anderer. Es muss keine konkrete Pflichtverletzung im Hinblick auf die Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften vorliegen, sondern es kann an allgemeine Organisations- und Aufsichtsmängel angeknüpft werden, die zu den Verstößen beigetragen haben.

### **Einziehung des Wertes von Taterträgen**

Soweit ein Unternehmen aus Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften materielle Vorteile erlangt, ist es auch möglich, diesen Vorteil beim Unternehmen abzuschöpfen. So kann die Einziehung des Wertes von Taterträgen nach § 29a OWiG vorgenommen werden. Alternativ ist eine Erhöhung des festzusetzenden Bußgeldes auf Grundlage des § 17 Absatz 4 OWiG möglich. Danach soll die Geldbuße den wirtschaftlichen Vorteil, den die Täterin/der Täter aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen.

Wenn eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber oder eine andere Verantwortliche bzw. ein anderer Verantwortlicher durch eine mit Geldbuße bedrohte Handlung oder für sie/ihn etwas erlangt hat, aber gegen sie/ihn wegen der Handlung eine Geldbuße nicht festgesetzt werden kann, so kann die Einziehung eines Geldbetrages bis zu der Höhe, die dem Wert des Erlangten entspricht, in Betracht kommen (§ 29a OWiG). Die Anordnung der Einziehung eines Geldbetrages ist kein Bußgeld, sondern eine Maßnahme eigener Art, mit dem den betroffenen Personen der Vermögensvorteil wieder abgenommen wird. Für eine Anordnung nach § 29a OWiG reicht eine rechtswidrige Handlung, die nicht vorwerfbar begangen zu sein braucht (vergleiche § 1 Absatz 2 OWiG), aus.

Insbesondere im Bereich der Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz kann die Anwendung des § 29a OWiG eine Rolle spielen. Nach § 29a Absatz 4 OWiG kann die Behörde das Erlangte schätzen, was eine wesentliche Vereinfachung gegenüber dem aus § 17 OWiG resultierenden Ermittlungsprinzip bei der Gewinnabschöpfung darstellt.

### **5.3 Zivilrechtliche Haftung gegenüber den Beschäftigten**

Schadensersatzansprüche bei Verstößen gegen Arbeitszeitbestimmungen sind zugunsten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich, da die Arbeitszeitregelungen dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen und so als Schutzgesetz im Sinne des § 823 BGB zu werten sind.

Daneben können sich auch Schadensersatzansprüche nach §§ 280 ff., 618 BGB wegen Verletzung einer schuldrechtlichen Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.

## Anlagen:

### Literaturverzeichnis

1. **Åkerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M., Jansson, B. (2002).** Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research* 53(1), 585-8. DOI: 10.1016/S0022-3999(02)00447-6
2. **Allmer, H. (1996).** Erholung und Gesundheit: Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen. Göttingen: Hogrefe.
3. **Amlinger-Chatterjee, M. (2016).** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Atypische Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/3a, [www.baua.de/dok/7930448](http://www.baua.de/dok/7930448)
4. **Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S. & Rotenberg, L. (2019).** Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57, 184-200. DOI: 10.2486/indhealth.SW-4
5. **Backhaus, N., Tisch, A., Beermann, B. (2021).** Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes (baua: Fokus:). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:fokus20210505
6. **Backhaus, N.; Tisch, A.; Wöhrmann, A. M. (2018).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20180718
7. **BAuA (2022).** Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20221103
8. **BAuA (2016).** Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20160729
9. **BAuA (2023).** Handbuch Gefährdungsbeurteilung, Teil 2, Arbeitszeitgestaltung. Kittelmann, M., Adolph, L., Michel, A., Packroff, R., Schütte, M., Sommer, S. (Hrsg.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. [www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung](http://www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung)
10. **Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A., Brenscheidt, F. (2019).** Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:fokus20190329
11. **Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M., Wöhrmann, A. M. (2018).** Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken (baua: Bericht) (2. Auflage). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20170905
12. **Brenke, K. (2016).** Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht*, 83(5), 95-105. <https://www.econstor.eu/handle/10419/127434>
13. **DGAUM (Hrsg.) (2020).** Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“, S2k, (AWMF Registernummer 002 – 030); **Fehler! Linkreferenz ungültig.** <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/002-030>

14. **DIN EN ISO 10075-1 (2018)**. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe, 2018.
15. **Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006)**. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482-492. <http://www.jstor.org/stable/40967600>
16. **Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M., Härmä, M. (2017)**. Objective working hour characteristics and work–life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International*, 34, 876-885. DOI: 10.1080/07420528.2017.1329206
17. **Künn-Nelen, A. (2015)**. Does Commuting Affect Health? (IZA Discussion Paper Nr. 9031). Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/dp9031.pdf>
18. **Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998)**. Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (Bd. 2: Work Psychology, S. 5-34). Hove, UK: Psychology Press.
19. **Nachreiner, F., Wirtz, A., Dittmar, O., Schomann, C. & Bockelmann, M. (2010)**. Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation – Annex 1: Study on health and safety aspects of working time (Bericht). Brüssel: Europäische Kommission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6421&langId=en>
20. **Nachreiner, F., Arlinghaus, A., Greubel, J. (2019)**. Variabilität der Arbeitszeit und Unfallrisiko. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaften*, 73, 369–379. DOI: 10.1007/s41449-019-00172-z
21. **Wirtz, A. (2010)**. Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd59.html>
22. **Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016)**. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Pausen (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3b.pdf>

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	
<b>AG (auch ArbG abgekürzt)</b>	Amtsgericht, Arbeitsgericht am Amtsgericht
<b>Abl.</b>	Amtsblatt
<b>Anm.</b>	Anmerkung
<b>ArbSchG</b>	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)
<b>ArbZG</b>	Arbeitszeitgesetz
<b>Art.</b>	Artikel
<b>ASiG</b>	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz)
<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht
<b>BAuA</b>	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>BGB</b>	Bürgerliches Gesetzbuch
<b>BGBI.</b>	Bundesgesetzblatt
<b>BT</b>	Bundestag
<b>BVerfG</b>	Bundesverfassungsgericht
<b>BVerwG</b>	Bundesverwaltungsgericht
<b>EG</b>	Europäische Gemeinschaft
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>EuGH</b>	Europäischer Gerichtshof
<b>INQA</b>	Initiative neue Qualität der Arbeit
<b>IuK</b>	Informations- und Kommunikations-Technologie
<b>juris</b>	Juristisches Informationssystem
<b>LAG</b>	Landesarbeitsgericht
<b>LASI</b>	Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
<b>LV</b>	LASI Veröffentlichung
<b>Nr.</b>	Nummer
<b>OLG</b>	Oberlandesgericht



<b>Opt-out</b>	Option einer abweichenden Vereinbarung der Arbeitszeit
<b>OWiG</b>	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
<b>RL</b>	Richtlinie
<b>Rn.</b>	Randnummer
<b>StGB</b>	Strafgesetzbuch
<b>TV-Ärzte</b>	Tarifverträge für Ärzte
<b>TVöD BT-B</b>	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen
<b>TVG</b>	Tarifvertragsgesetz
<b>VG</b>	Verwaltungsgericht
<b>VGH</b>	Verwaltungsgerichtshof
<b>VwGO</b>	Verwaltungsgerichtsordnung
<b>VwVfG</b>	Verwaltungsverfahrensgesetz
<b>WRV</b>	Weimarer Reichsverfassung

## Anhang: Liste der LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards  <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	Mai 2020
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 15 )</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 2.1 )</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH)  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3**  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben  Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 1996
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten  <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	April 2001

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
	<i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2003
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit  (2. Auflage)  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter  (1. überarbeitete Auflage)	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen  <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme  Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung	März 2006

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
	von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) <i>(2. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zu Tätigkeiten mit Biostoffen <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2014
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck <i>(4. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 2014
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002
29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009 <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Juni 2012
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wurde zurückgezogen und ersetzt durch LV 58)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (1. überarbeitete Auflage)	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) <i>(1. überarbeitete Auflage nach der Neuauflage 2018)</i>	Oktober 2020
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland <i>(6. überarbeitete Auflage)</i>	April 2024
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten <i>(3. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch BGI 5162)</i>	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	August 2020
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005
43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage mit Ergänzung)</i>	Oktober 2018
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz	März 2013

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
	<i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	September 2018
49	Erläuterungen und Hinweise für die Durchführung der Erlaubnisverfahren nach § 18 der Betriebssicherheitsverordnung	Oktober 2017
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Psychische Belastung bei der Arbeit: Erläuterungen und Hinweise für die Überwachung und Beratung <i>(2., überarbeitete Auflage)</i>	März 2021
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011
55	Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen	Juni 2018
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	März 2019
57	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei manuellen Arbeitsprozessen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 2013
58	Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	Juni 2013
59	Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Januar 2017
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	Juli 2024
61	Bußgeldkatalog zur Biostoffverordnung	Juni 2016
62	Bußgeldkataloge zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	März 2018

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
63	Leitfaden zu Anforderungen an die Fachkunde nach Biostoffverordnung –Fragen und Antworten zur Fachkunde-	September 2018
64	Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes	April 2019

Stand: September 2024

## Anhang: Liste oberste Landesbehörden im Arbeitsschutz

### Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordnete Behörden.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg  
Henning-von-Treschkow-Str. 2-13  
**14467 Potsdam**

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin  
Oranienstraße 106  
**10969 Berlin**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg  
Neues Schloss, Schlossplatz 4  
**70173 Stuttgart**

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg  
Kernerplatz 9  
**70182 Stuttgart**

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales  
Winzererstraße 9  
**80797 München**

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz  
Rosenkavalierplatz 2  
**81925 München**

Freie Hansestadt Bremen  
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz  
Faulenstr. 9/15  
**28195 Bremen**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a  
**65193 Wiesbaden**

Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz  
Billstraße 80  
**20539 Hamburg**

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern  
Werderstrasse 124  
**19055 Schwerin**

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung  
Hannah-Arendt-Platz 2  
**30159 Hannover**

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
**40219 Düsseldorf**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz  
Bauhofstraße 9  
**55116 Mainz**

Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität des Landes Rheinland-Pfalz,  
Kaiser-Friedrich-Straße 1  
**55116 Mainz**

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus Adolf-Düsterbrook-Weg 94  
**24105 Kiel**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit  
Franz-Josef-Röderstr. 23  
**66119 Saarbrücken**

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Wilhelm-Buck-Straße 2  
**01097 Dresden**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt  
Turmschanzenstr. 25  
**39114 Magdeburg**

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Werner-Seelenbinder-Str. 6  
**99096 Erfurt**

Stand: September 2024