

01.22

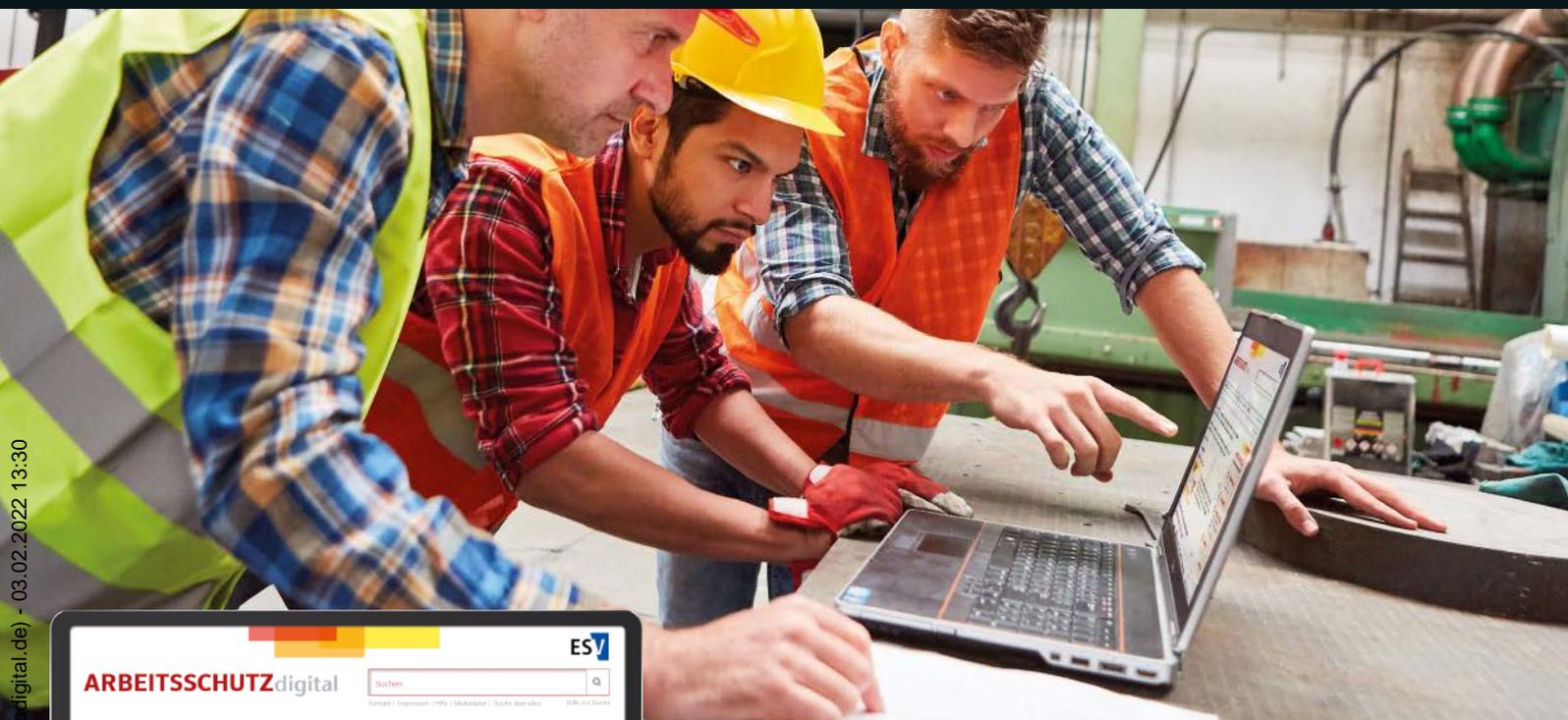
Lizenzen für BAuA.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
In Kooperation mit:



73. Jahrgang
Januar 2022
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2022 (http://www.sisdigital.de) - 03.02.2022 13:30



ARBEITSSCHUTZdigital

Rechtssicher und gut entscheiden.

Alles für
€ 29,-
netto/Monat

Neugierig?

Testen Sie die Datenbank einen Monat gratis und unverbindlich.

www.ARBEITSSCHUTZdigital.de

COVID-19-Impfungen 6
Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen 12

Arbeitszeiterfassung 19
Arbeitszeitgestaltung 23
Mobiles Arbeiten 29





NILS BACKHAUS · JOHANNA NOLD

Gesunde Grenzen der Arbeitszeit: Wie Beschäftigte von der Arbeitszeit- erfassung profitieren können

Die Forderung des europäischen Gerichtshofs (EuGH), ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, führte zu einer großen Diskussion. Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (baua: Fokus) zeigen, dass Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung profitieren: Zum einen sichert die Erfassung die Einhaltung der Standards gesunder Arbeitszeitgestaltung etwa hinsichtlich Expositionszeiten oder Zeit für Erholung. Zum anderen trägt die Erfassung zur Flexibilität von Beschäftigten bei.

Gesundheitsschutz und Arbeitszeiterfassung

Das Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG¹) verpflichtet alle Arbeitgeber, durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen die entsprechenden Gefährdungen zu ermitteln und geeignete Maßnahmen

zum Schutz der Beschäftigten abzuleiten. Die Arbeitszeit ist nicht nur für sich ein organisationaler Gefährdungsfaktor bei der Arbeit, sondern auch ein wichtiger Rahmen für weitere Gefährdungen z.B. im Kontext der Expositionsdauer. Daher sollte die Gefährdungsbeurteilung auch Aspekte der Arbeitszeitgestaltung beinhalten (Brenscheidt & Wöhrmann, 2021). Viele Höchstbelastungen mit physikalischen, biologischen oder chemischen

¹ Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/_5.html, letzter Zugriff 30.08.2021

DIE AUTOR*INNEN



Dr. Nils Backhaus
Leiter des Projektes
„Arbeitszeitberichterstattung
für Deutschland“ der Bundes-
anstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA),
backhaus.nils@baua.bund.de



Johanna Nold
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin im Projekt
„Arbeitszeitberichterstattung
für Deutschland“ der BAuA,
nold.johanna@baua.bund.de

Gefahrenstoffen werden beispielsweise über die Länge der Arbeitszeit normiert (Achtstundentag). Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, aber auch die Arbeit zu atypischen Zeiten bestimmen die arbeitszeitliche Belastungseinwirkung auf die Beschäftigten und definieren mögliche Zeiträume für eine Beanspruchungsrückstellung. Die Arbeitszeit ist somit ein wichtiger Schlüsselfaktor für die körperliche und psychische Gesundheit von Beschäftigten (Beermann et al., 2019).

Um mögliche Gefährdungen hinsichtlich der Arbeitszeit in den Betrieben objektiv und realitätsnah zu ermitteln, ist eine lückenlose Dokumentation der Arbeitszeit wichtig. So kann sichergestellt werden, welches Gefährdungspotenzial von der Arbeitsgestaltung ausgeht und entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung können getroffen werden. Anhand der Arbeitszeiterfassung kann auch eine mögliche Veränderung der Arbeitszeiten im Rahmen von Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung kontrolliert werden. Die Grenzziehung zwischen Privatleben und Beruf, d.h. zwischen Arbeits- und Ruhezeit, gelingt besser, wenn die Arbeitszeit erfasst wird (vgl. Lott & Ahlers, 2021). Es bestehen bereits zahlreiche Möglichkeiten zur Erfassung; mit Formularen oder Stundenzetteln bis hin zu technischen Erfassungssystemen.

Arbeitszeitgesetz und EuGH-Urteil

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.05.2019² war ein Paukenschlag für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung. Der EuGH fordert die Mitgliedsstaaten auf, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Messung der täglichen Arbeitszeit durch die Arbeitgeber einzuführen. Dabei beruft sich das Urteil nicht nur auf innerstaatliches Recht, sondern auch auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union³ (Artikel 31, „Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“). Aus Sicht des EuGH muss der Arbeitgeber die Anzahl der Arbeitsstunden und deren Lage kennen, um die Vorgaben des Arbeitszeitrechts einhalten zu können. Die öffentliche und arbeitsrechtliche Diskussion zum Urteil in Deutschland ist nach wie vor kontrovers⁴. Das deutsche Arbeitszeitgesetz verpflichtet Arbeitgeber bislang nur zur Aufzeichnung von Ar-

beitszeiten, die werktäglich über acht Stunden hinausgehen (§ 16 Abs. 2 ArbZG: „Aushang und Arbeitszeitrückmeldung“) und Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen bereits ab der ersten Minute. Was genau dieses geforderte System technisch oder organisatorisch leisten muss, wird nicht näher beschrieben.

Wie profitieren Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung?

Im baua: fokus wurde auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 die Situation zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland empirisch untersucht. Fokussiert wurde sich dabei auf die allgemeine Verbreitung von Erfassung sowie auf verschiedene Aspekte der Entgrenzung, wie Überstunden oder Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr (vgl. Abb. 1). Darüber hinaus wurden Zusammenhänge auch für Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten auf ihre Arbeitszeit berechnet (vgl. Abb. 2).

Mit etwa 80 Prozent berichtet bereits ein Großteil der Beschäftigten, dass Arbeitszeiten erfasst werden (48 % betrieblich erfasst, 32 % selbst dokumentiert). Die Grundlage für die Arbeitszeiterfassung ist in vielen Betrieben ein Arbeitszeitkonto. Etwa 93 Prozent der Beschäftigten mit einer betrieblich erfassten Arbeitszeit verfügen über ein solches Arbeitszeitkonto, bei Selbstdokumentation sind dies 68 Prozent. Ohne eine Arbeitszeiterfassung kann ein solches Konto nicht befüllt werden.

Beschäftigte mit (betrieblich) erfassten Arbeitszeiten geben seltener sehr lange Arbeitszeiten oder verkürzte Ruhezeiten an. Beschäftigte mit einer Arbeitszeiterfassung werden zudem seltener aus ihrem Arbeitsumfeld in ihrer Freizeit kontaktiert und arbeiten im Durchschnitt auch seltener am Wochenende (vgl. Abb. 1). Über alle Beschäftigten hinweg treten atypische Arbeitszeitlagen (Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr) eher bei Beschäftigten mit betrieblicher Erfassung der Arbeitszeit auf. Dies liegt jedoch vor allem an Nacht- und Schichtarbeitenden, die gleichzeitig häufiger auch ihre Arbeitszeiten betrieblich erfassen.

Insgesamt fällt auf, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren, in den meisten Fällen über die größten arbeitszeitlichen Handlungsspielräume verfügen. Beschäftigte ohne Zeiterfassung verfügen über einen signifikant geringeren Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und freie Tage oder Urlaub (vgl. Abb. 2).

² Pressemitteilung des EuGH zum Urteil in der Rechtssache C-55/18, online verfügbar unter <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>, letzter Zugriff 10.11.2021

³ Online verfügbar unter https://www.europarl.europa.eu/germany/resource/static/files/europa_grundrechtecharta/_30.03.2010.pdf, letzter Zugriff 10.11.2021

⁴ Z. B. in der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags zum Thema „Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und Arbeitszeiterfassung“ am 14.09.2020, online verfügbar unter <https://www.bundestag.de/ausschuesse/a11/Anhoerungen/707066-707066>, letzter Zugriff 10.11.2021

⁵ Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_16.html, letzter Zugriff 10.11.2021

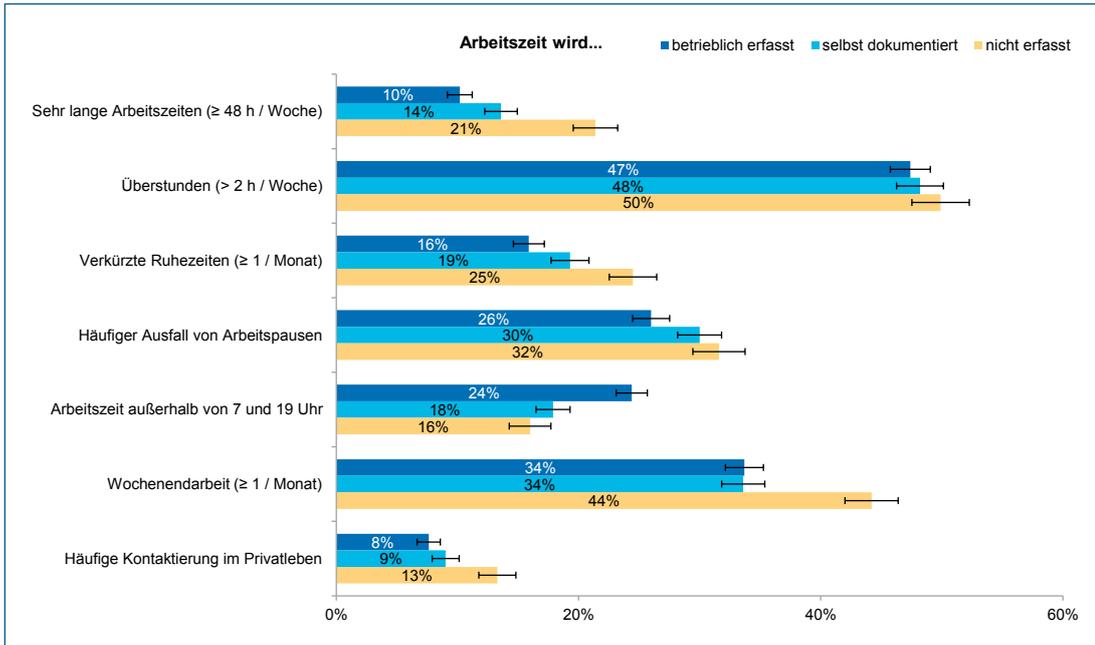


Abb. 1: Zeitliche Entgrenzung nach Arbeitszeiterfassung (7 755 ≤ n ≤ 7 769). Dargestellt sind vorhergesagte Anteilswerte, für soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale, Berufe und Tätigkeiten wurde kontrolliert, die Fehlerbalken geben das 95-Prozent-Konfidenzintervall des Anteilswerts an.

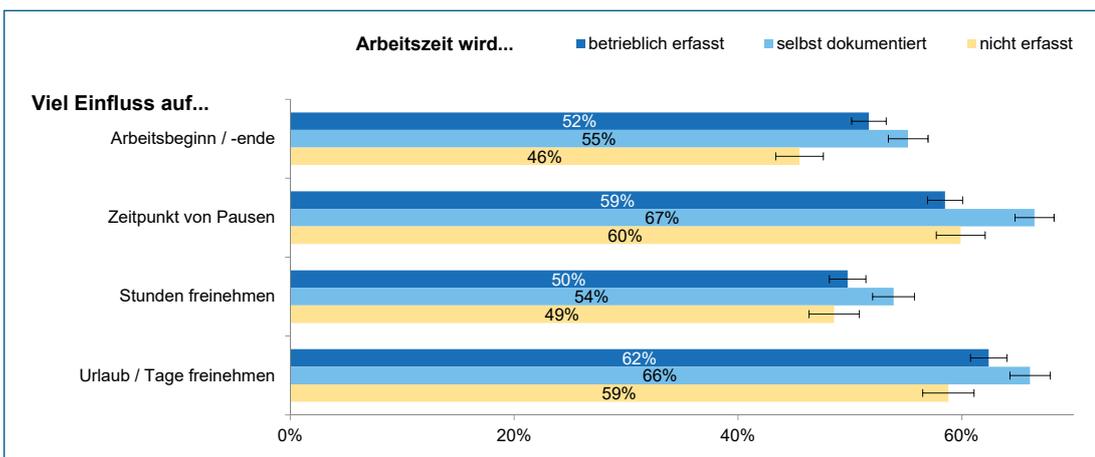


Abb. 2: Zeitlicher Handlungsspielraum und Arbeitszeiterfassung (7 755 ≤ n ≤ 7 769). Dargestellt sind vorhergesagte Anteilswerte, für soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale, Berufe und Tätigkeiten wurde kontrolliert, die Fehlerbalken geben das 95-Prozent-Konfidenzintervall des Anteilswerts an.

Welche Rolle spielt die Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause?

Digitale Systeme ermöglichen auch bei ortsflexibler bzw. mobiler Arbeit die Erfassung der Arbeitszeit. Denn die Zunahme von Telearbeit und Homeoffice geht auch mit mehr Zeitflexibilität einher und kann zu einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit führen. Auswertungen mit der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 zeigen, dass unter Beschäftigten mit Vereinbarung zur Arbeit von zuhause (Telearbeit oder Homeoffice) nur von zwei Dritteln die Arbeitszeit erfasst wird (66%), also deutlich seltener, als wenn nicht zuhause gearbeitet wird. Tiefergehende Analysen zeigen, dass für Beschäftigte im Homeoffice ins-

gesamt ein größerer zeitlicher Handlungsspielraum besteht. Tendenziell verfügen Beschäftigte im Homeoffice jedoch über weniger Flexibilität, wenn sie ihre Arbeitszeiten nicht erfassen. Zu ähnlichen Forschungsergebnissen hinsichtlich der Entgrenzung ohne Arbeitszeiterfassung im Homeoffice kommt auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Lott & Ahlers, 2021).

Insbesondere bei der Arbeit von zuhause weiten Beschäftigte ihre Arbeit häufig aus, wenn ihre Arbeitszeit nicht erfasst wird. Eine Dokumentation der Arbeitszeit hat hier daher einen besonders großen Stellenwert, um eine zeitliche Entgrenzung sichtbar zu machen. Denn orts- und

zeitflexible Arbeitsformen können den Überblick über das Arbeitszeitgeschehen, sowohl für Beschäftigte, als auch für Betriebe erschweren. Beschäftigte, die von zuhause arbeiten, sind für den Arbeitsschutz häufig „unsichtbar“ (Backhaus & Beermann, 2021). Die Arbeitszeiterfassung macht ihre Arbeitsleistung sichtbar. Wenn Beschäftigte bei Mobilem Arbeiten variabel an den unterschiedlichsten Orten zeitflexibel ihre Arbeit aufnehmen, unterbrechen und beenden können, unterstützt die Arbeitszeiterfassung Beschäftigte und Betriebe ebenfalls dabei, den Überblick über die geleistete Arbeitszeit nicht zu verlieren.

Arbeitszeiterfassung setzt den Rahmen für eine „gesunde Flexibilität“

Die Diskussion um die Erfassung der Arbeitszeit dreht sich häufig um eine „Rückkehr zur Stechuhr“ und wird mit einer geringen Flexibilität verknüpft. Es zeigt sich jedoch, dass die Erfassung der Arbeitszeiten zum Teil mit mehr Flexibilität

„Es zeigt sich jedoch, dass die Erfassung der Arbeitszeiten zum Teil mit mehr Flexibilität aus Sicht der Beschäftigten einhergeht.“

aus Sicht der Beschäftigten einhergeht. Beschäftigte, die Arbeitszeiten dokumentieren oder ein Arbeitszeitkonto besitzen, können dadurch mehr Spielräume und Einflussmöglichkeiten nutzen. Arbeitszeiterfassung ist ein wirksames Instrument, um die Ausweitung der vertraglichen Arbeitszeit oder Verkürzung der Ruhezeiten zu minimieren.

Die Abweichung von Arbeitszeitstandards, z. B. im Hinblick auf lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten, wirkt sich negativ auf die Arbeitssicherheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit aus (Beermann et al., 2019). Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist die Erfassung der Arbeitszeit daher ein wesentlicher Bestandteil gesundheitsförderlicher Arbeitszeitgestaltung. Nicht zuletzt wird unregelmäßige Erreichbarkeit außerhalb der

Arbeitszeit und Arbeit in der Freizeit bzw. zu atypischen Zeiten durch eine Erfassung der Arbeitszeit sichtbar und kann im Rahmen des betrieblichen Diskurses besprochen und zukünftig vermieden werden. Die Erfassung kann im Betrieb zu einer Debatte über Arbeitszeiten führen und schlechte implizite Regelungen aufdecken, z. B. zur Erreichbarkeit in der Freizeit oder zu Überstunden, da diese dann bewusst angesprochen und betrieblich bzw. übergreifend in geregelte Formen überführt werden können. Kurzum: Die Erfassung der Arbeitszeit, ermöglicht es, einen realistischen Überblick über die Arbeitszeitrealität zu erhalten. ■

LITERATUR

Backhaus, N. & Beermann, B. (2021). Arbeiten von zu Hause und überall? Herausforderungen zeit- und ortsflexibler Arbeit aus Sicht des Arbeitsschutzes. *DGUV Forum*, 6/2021, 19–22. <https://forum.dguv.de/ausgabe/6-2021/artikel/arbeiten-von-zu-hause-und-ueberall-herausforderungen-zeit-und-ortsflexibler-arbeit-aus-sicht-des-arbeitsschutzes>

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. <https://doi.org/10.21934/baua.fokus20190329>

Brenscheidt, F. & Wöhrmann, A. M. (2021). Arbeitszeitgestaltung. In M. Kittelmann, L. Adolph, A. Michel, R. Packroff, M. Schütte & S. Sommer (Hrsg.), *Handbuch Gefährdungsbeurteilung* (Bd. 2). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen/Arbeitszeitgestaltung/Arbeitszeitgestaltung.html?view=pdfViewExt>

Lott, Y. & Ahlers, E. (2021). Flexibilisierung der Arbeitszeit: Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind (WSI-Report Nr. 68). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008176/p_wsi_report_68_2021.pdf

Veröffentlichung der Langfassung (baua: Fokus):

Backhaus, N., Stein, L.-K. & Entgelmeier, I. (2021). *Arbeitszeiterfassung und Flexibilität: Ergebnisse der BAUA-Arbeitszeitbefragung 2019* (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua.fokus20211001>