



Gerade Schichtarbeiter sind an der Belastungsgrenze.

Fotos: fotolia

ARBEITSZEITEN UND GESUNDHEITSSCHUTZ | Arbeitgeberforderungen nach verlängerten Arbeitszeiten gehen an der Realität vorbei: Acht-Stunden-Tag ist nicht die Regel – Immer mehr Stress

Gefährdungsbeurteilungen können die Beschäftigten schützen

■ Von Matthias Hoffmann

Wenn von Arbeitgeberseite immer wieder darauf gedrängt wird, den „Acht-Stunden-Tag“ abzuschaffen und überhaupt das Arbeitszeitgesetz zu öffnen („zu flexibilisieren“), etwa die elf Stunden Ruhezeit aufzuweichen, dann lohnt sich ein Blick auf die realen Arbeits- und Ruhezeiten und auf die Belastungen, die damit verbunden sind. Fangen wir bei der Zeit an, die das Arbeitszeitgesetz als Ruhezeit zwischen den Arbeitszeiten vorsieht. Dies sind nach geltendem Recht mindestens 11 Stunden.

Elf Stunden Ruhezeit

Wenn elf Stunden zur Verfügung stehen, wofür müssen diese eigentlich beim durchschnittlichen Arbeitnehmer genutzt werden? Hal-

ten wir uns dabei zunächst an einen Hinweis, den der wissenschaftliche Dienst des Bundestages präsentiert: So werden sieben bis acht Stunden Schlaf als gesund bezeichnet. Weniger macht nach wissenschaftlich gesicherter Meinung auf die Dauer krank. Gehen wir von sieben Stunden Schlaf aus, bleiben von der Mindestruhezeit vier Stunden übrig. Die nächste unumgängliche Position für das Zeitkonto ist die Wegezeit. Sie beträgt zur und von der Arbeit insgesamt durchschnittlich 1,5 Stunden. Bleiben also noch 2,5 Stunden. In diesen zweieinhalb Stunden ist dann unterzubringen: Essen kaufen, zubereiten und verzehren; Kinderversorgung, Haushaltsarbeiten, familiäre Tätigkeiten. Und gelegentlich kommen ja auch noch die Wartezeitenklassiker „Erledigungen auf Ämtern“ oder „Arzttermine“ hinzu. Von tatsäch-

lich freier Zeit für die Familie, für Freunde oder für die Teilnahme am kulturellen Leben nicht zu reden. Zeitliche Spielräume sind bei den elf Stunden Ruhezeit also nicht zu entdecken.

Wie steht es um die „normale“ Acht-Stunden-Schicht?

Empirische Daten (zum Beispiel der „Arbeitszeitreport Deutschland“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) über die tatsächliche Arbeitszeit zeigen: Zehn Stunden Arbeitszeit sind schon heute häufiger die Norm als die Ausnahme. Weil die Ausnahme oft aber schon die Regel ist, heißt das: Die zwei Stunden über dem Acht-Stunden-Normalarbeits-tag, die einmal dafür gedacht waren, dass man sie in Ausnahmefällen flexibel einsetzen kann, wenn

die normalen acht Stunden nicht hinreichen, stehen oftmals überhaupt nicht zur Verfügung. Wenn aber die vorgesehenen „Flexibilitätsreserven“ nicht verfügbar sind, können Belastungsspitzen nur durch Leistungsverdichtung abgefangen werden. Wenn es aber stimmt, dass die Arbeitszeit „flexibler“ werden muss, weil es ständig zu Belastungsspitzen kommt, dann bedeutet das bei den gerade geschilderten Zuständen im Umkehrschluss, dass Leistungsverdichtung und damit eben psychischer Stress in sehr vielen Arbeitsverhältnissen normal sind.

Monitoring der Arbeitszeit fehlt häufig

Dem betrieblichen Monitoring der Arbeitszeit und der Arbeitszeitgestaltung kommen somit größte Bedeutung zu. Wie auf der internationalen Fachmesse für „Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ in Düsseldorf im Oktober von Aufsichtsbehörden ausdrücklich belegt wurde, ist aber in Deutschland das Arbeitszeitmonitoring keineswegs flächendeckend gegeben. Der Blick auf die real geleistete Arbeit zeigt: Bei Arbeitsdauer (vor allem auch der Überstunden) und Arbeitslage (vor allem auch der Unterbrechungen und Störungen der Ruhezeit) herrscht blühender Wildwuchs in Deutschland. Gleichzeitig ist die Erwartung ständiger Erreichbarkeit die Norm.

Auch bei der Gestaltung der Arbeitszeit unter gesundheitserhaltenden Gesichtspunkten (Stichwort „Schichtmodelle“) gibt es großen Nachbesserungsbedarf. Betriebsärzte werden selten in die Arbeitszeitgestaltung einbezogen. Unter anderem deswegen, weil an Betriebsärzten Mangel herrscht.

Was können die Interessenvertretungen tun?

Ein gutes Instrument, um hier gegenzusteuern, ist für Arbeitnehmervertretungen die „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Im Arbeitsschutzgesetz ist in § 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ in Absatz 3 eindeutig geregelt, wodurch sich eine Gefährdung insbesondere ergeben kann. Punkt 4 nennt hier unter anderem ausdrücklich die

WAS BEST BIETET |

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch die Durchführung einer „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“. Informationen unter www.best-saarland.de oder telefonisch unter (0681) 4005-249

Arbeitszeit und Punkt 6 die psychischen Belastungen bei der Arbeit. Diese Belastungen sind zu ermitteln und es sind aus ihnen präventive Schutzmaßnahmen abzuleiten, bei denen der „Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen“ sind. Diese Maßnahmen sind dann auch auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen. Allerdings wird nur in etwa fünf Prozent der Betriebe die Gefährdungsbeurteilung wirklich bis zur Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen durchgeführt.

Wie eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung durchzuführen ist, ist im Gesetz nicht detailliert festgeschrieben. Allerdings existieren für die Durchführung institutionelle Leitlinien von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Das „System Arbeit“ ist nach diesen Leitlinien aus vier Dimensionen zusammengesetzt: der Arbeitsauf-

gabe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung und den sozialen Beziehungen. Jede dieser Dimensionen gliedert sich wiederum in mehrere Aspekte auf. Bei der Dimension Arbeitsorganisation sind explizit genannt: Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Zeit- und Termindruck, Unterbrechungen.

Das Fehlen eines geeigneten Zeitmonitorings, der fehlende Einbezug der Betriebsärzte in die Schichtplanung, gehäufte Zehn-Stunden Tage, Unterbrechungen und Störungen in der Ruhezeit, nicht eingehaltene Ruhezeiten und sich daraus ergebende Belastungen können durch eine „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“ festgestellt und dokumentiert werden. Daran muss dann die – gesetzlich vorgeschriebene – Entwicklung von Maßnahmen zur Minderung dieser Belastungen anknüpfen.

BEST leistet Unterstützung

Ein berühmtes Buch eines Soziologen heißt im Deutschen „Der flexible Mensch“, im englischen Original heißt das Buch treffender „the corrosion of character“: die Zersetzung des Charakters. Damit die Flexibilisierung der Arbeit(zeit) nicht zur Schädigung der Arbeitnehmer führt, sollte auf jeden Fall die „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“ gut vorbereitet und mit fachkundiger Unterstützung durchgeführt werden. BEST steht den Arbeitnehmervertretungen dabei mit Rat und Tat zur Seite.

Dr. Matthias Hoffmann ist Berater bei BEST.

Ob im Büro oder in der Produktion: Die zeitliche Taktung wird immer enger, der Stress nimmt zu. Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung kann helfen, die Beschäftigten zu schützen.

