

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 10.3 Verletzung von Ruhezeiten und -pausen | 1 |
| 10.3.1 Art der Gefährdungen und ihre Wirkungen | 3 |
| 10.3.2 Ermittlung und Beurteilung | 4 |
| 10.3.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle | 5 |
| 10.3.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur | 6 |
| 10.3.5 Textbausteine für Prüflisten und Formblätter | 9 |
| 10.3.6 Autoren und Ansprechpartner | 10 |

10.3 Verletzung von Ruhezeiten und -pausen

Einführung

Erholungszeiten, also Ruhe- und Pausenzeiten, sind notwendig, um die tätigkeitsbedingte Beanspruchung durch Erholung 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.

Ruhezeitenverletzung (Verkürzung, Unterbrechung, Aufschub)

Ruhezeit beschreibt die Zeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag bzw. der nächsten Schicht. 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 und sonstigen Aktivitäten nach. Die gesetzlich festgelegte Mindestruhezeit von 11 Stunden ist daher bereits knapp bemessen. Trotzdem kommt es bei 20 % der Beschäftigten mindestens einmal im Monat zu einer Verkürzung dieser Ruhezeit auf unter 11 Stunden (BACKHAUS et al., 2019). In einigen Schichtplänen werden verkürzte Ruhezeiten, sog. „Quick Returns“ eingeplant, bei denen auf eine Spätschicht eine Frühschicht folgt. Verkürzte Ruhezeiten in diesen rückwärtsrotierenden Schichtsystemen sind mit verstärkten gesundheitlichen Beschwerden verbunden (z. B. NACHREINER et al., 2010; TUCKER & FOLKARD, 2012). Insgesamt geben Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten häufiger psychosomatische Beschwerden wie Rückenschmerzen, Schlafstörungen oder emotionale Erschöpfung und auch eine schlechtere Work-Life-Balance als die übrigen Beschäftigten an (Abb. 10.4-1). Bei dauerhaften Kürzungen der Ruhezeit ist von daher von einem erhöhten Risiko für die körperliche und psychische Gesundheit sowie für Unfälle auszugehen (z. B. TUCKER & FOLKARD, 2012).

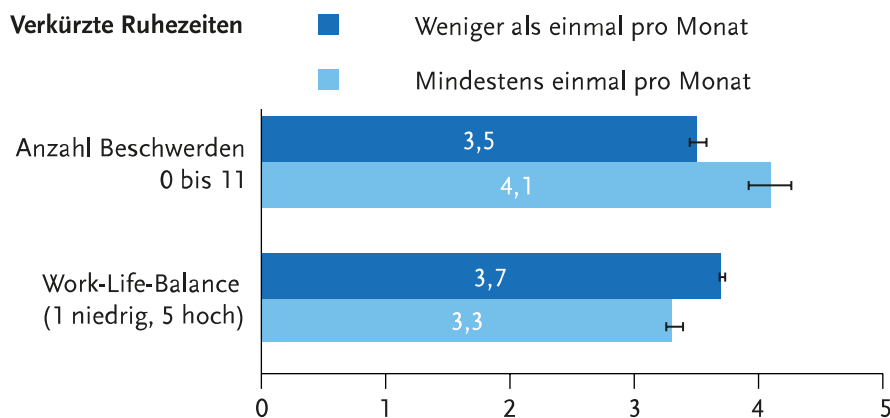


Abb. 10.4-1 Psychosomatische Beschwerden bzw. Work-Life-Balance nach verkürzten Ruhezeiten, Mittelwerte mit Fehlerbalken für 99%-Konfidenzintervall (BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, nur Vollzeitbeschäftigte, n = 5 958; BACKHAUS et al., 2019)

Darüber hinaus können Aspekte der Arbeitszeitflexibilität – wie z. B. erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit – dazu führen, dass Ruhezeiten unterbrochen werden, dadurch das Beschäftigte aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert werden oder eine Arbeitstätigkeit aufnehmen – sei es von sich aus, da z. B. die Arbeitsmenge in der vorhergesehenen Zeit nicht zu schaffen ist, oder weil dies von betrieblicher Seite erforderlich ist, wie z. B. bei der Rufbereitschaft.

Während die Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen oder am Wochenende sicherstellen soll, dass Beanspruchungen durch die Arbeit wieder durch Erholung kurzfristig ausgeglichen werden können, ermöglicht Urlaub darüber hinaus Erholung über mehrere Tage oder Wochen in Folge. Aufgrund von Saisonarbeit oder Auftragsspitzen kann es dazu kommen, dass Ausgleichszeiten aufgeschoben werden oder Überstunden und Urlaubstage auf ein Langzeitkonto eingehen.

Ruhepausenverletzung (Ausfall, Verkürzung, Aufschub)

Ruhepausen sind definiert als im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit während der Arbeit. Ruhepausen sollen Zeit zur Erholung und zur Nahrungsaufnahme und zur Pflege sozialer Kontakte bieten. Beschäftigte müssen sich während der unbezahlten Ruhepause nicht zur Arbeit bereithalten und können selber entscheiden, wo und wie sie die Ruhepause verbringen. Bei einer Arbeitszeit von über 6 Stunden müssen die Ruhepausen insgesamt mindestens 30 Minuten, bei über 9 Stunden insgesamt mindestens 45 Minuten betragen (ArbZG, 1994). Ein Viertel der Beschäftigten lässt häufig Pausen ausfallen (BEERMANN et al., 2018). Der Aufschub oder Ausfall von Ruhepausen während eines Arbeitstags erhöht das Risiko für Unfälle (z. B. FISCHER et al., 2017; TUCKER & FOLKARD, 2012; WAGSTAFF & LIE, 2011). Langfristig kann Pausenausfall mit Gesundheits- und Befindensbeeinträchtigungen einhergehen (WENDSCHE & LOHMANN-HAISLAH, 2016).

Neben den gesetzlich festgelegten Ruhepausen gibt es u. a. noch Kurzpausen, die durch ihre kurze Dauer von maximal 15 Minuten definiert sind (RAU, 2011; WENDSCHE & LOHMANN-HAISLAH, 2016). Kurzpausen sind bezahlte, rechtlich abgesicherte Arbeitsunterbrechungen und werden bei besonderer Belastung bzw. Beanspruchung angeordnet. Kurzpausen können 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 (WENDSCHE & LOHMANN-HAISLAH, 2016).

10.3.1 Art der Gefährdungen und ihre Wirkungen

Erholung als die Zurückgewinnung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ist ein Prozess, durch den psychophysische Beanspruchungsfolgen vorangegangener Tätigkeiten ausgeglichen werden können (ALLMER, 1996; vgl. WENDSCHE & LOHMANN-HAISLAH, 2016). Werden Ruhezeiten und -pausen dauerhaft verletzt (Ausfall, Verkürzung, Aufschub), kann dies mit Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit sowie mit einem erhöhten Unfallrisiko einhergehen (BEERMANN et al., 2018).

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 Arbeit am nächsten Tag auswirken kann (z. B. NACHREINER et al., 2010; SONNENTAG & BINNEWIES, 2013). 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 kompensiert wird. So kann sich so eine Erholschuld aufbauen. Langfristig können so Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigt werden (GEURTS & SONNENTAG, 2006; MEIJMAN & MULDER, 1998).

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 (z. B. DIN EN ISO 10075-1, 2018; WENDSCHE & LOHMANN-HAISLAH, 2016). 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 (vgl. NACHREINER et al., 2010). Benötigte Erholzeiten 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 (WENDSCHE & LOHMANN-HAISLAH, 2017).

10.3.2 Ermittlung und Beurteilung

Arbeitszeiterfassung

Eine systematische Arbeitszeiterfassung ist aber auch die Grundvoraussetzung für die Analyse der Gefährdungen durch Arbeitszeiteffekte. Erfasst werden sollte neben der täglichen Arbeitszeit zur Kontrolle die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten:

- Beginn (Arbeitsaufnahme) und Ende der täglichen Arbeitszeit, damit die Einhaltung der täglichen Ruhezeit sichergestellt werden kann,
- Beginn und Ende von Pausenzeiten, damit die Einhaltung von Ruhepausen kontrolliert werden kann.

Diese Informationen müssen so gesichert werden, dass sie nicht manipuliert werden können. Sie müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, damit sie sicherstellen können, dass die Rechte aus der Richtlinie gewahrt werden. Diese Informationen müssen jederzeit für die Arbeitsschutzbehörden und den Betriebsrat zur Verfügung stehen.

Checkliste Arbeitszeit

Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wie z. B. die Ruhezeiten erlauben Abweichungen unter bestimmten Umständen. Auch wenn die Abweichungen, wie z. B. verkürzte Ruhezeiten tariflich festgelegt sind, sollte das vorhandene Gefährdungspotenzial durch verkürzte Ruhezeiten nicht gering eingestuft werden. Werden z. B. über die „[Checkliste Arbeitszeit](#)“ Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten. Dazu ist eine Dokumentation der Arbeitszeiten sinnvoll.

10.3.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Werden z. B. über die „[Checkliste Arbeitszeit](#)“ Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten und die passenden Schutzmaßnahmen durchzuführen, die im Folgenden beispielhaft aufgeführt sind:

Betriebsinterne Analysen – Kurzpausen

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 Kurzpausen. 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.

- Personalbedarfsanalyse
- Massierung von Arbeitszeit am Tag und in der Woche
- Ausgleich gewährleisten
- Dokumentation der Arbeitszeit
- Mehrarbeit kontrollieren
- Arbeits-/Dienstplangestaltung
- Vorhersehbarkeit und Überschaubarkeit
- Arbeitsbelastung
- Tätigkeitsanalyse
- Belastungsanalyse
- verhaltensorientierte Maßnahmen

Ausführliche Beschreibung der Schutzmaßnahmen siehe Bereich "Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten - Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle"

10.3.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur

Zu einem Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen siehe die Bereiche "Einführung Arbeitszeitgestaltung - Rechtliche Rahmenbedingungen", "Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten - Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle" sowie "Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten - Vorschriften, Regelwerke, Literatur".

Ruhepause

Die Ruhepausen müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden bis zu neun Stunden pro Tag mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten betragen; sie müssen im Voraus feststehen. Ist die genaue Festlegung einer Ruhepause nicht möglich, ist zumindest ein zeitlicher Rahmen festzulegen, in dem die Ruhepause genommen werden kann. Eine Arbeitsunterbrechung ist nur dann eine Ruhepause im Sinne des ArbZG, wenn sie mindestens 15 Minuten dauert (§ 4 ArbZG).

Ruhezeit

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen, bei Krankenhäusern kann sie auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn innerhalb eines Monats oder vier Wochen ein Ausgleich stattfindet (§ 5 Absatz 1 und 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 Arb-ZG). Der rechtliche Rahmen für tarifvertragliche Abweichungsbefugnisse von diesen Regelungen ist in § 7 ArbZG geregelt.

Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit wird durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an Sonntagen sichergestellt (§ 9 ArbZG). Sofern Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausnahmsweise zulässig ist, wie z. B. im Krankenhaus (§ 10 Absatz 1 Nummer 3 ArbZG), muss den Arbeitnehmern bei Beschäftigung an einem Sonntag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen, bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Grundsätzlich soll die Sonn- und Feiertagsruhe bzw. der Ersatzruhetag unmittelbar mit einer werktäglichen Ruhezeit genommen werden (§ 11 ArbZG). Auf tarifvertraglicher Grundlage kann der Zeitraum geändert werden (§ 12 ArbZG).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber trifft zudem die Pflicht, jede über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. D. h., es muss nach § 16 Absatz 2 ArbZG nicht nur die an den Werktagen über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit, sondern auch die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen dokumentiert werden.

Besondere Personengruppen

Jugendliche – § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz

Jugendlichen stehen bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden mindestens 30 Minuten Pause zu, bei einer Arbeitszeit von sechs bis zur maximal erlaubten Arbeitszeit von 8,5 Stunden 60 Minuten.

Stillende Mütter – § 7 Mutterschutzgesetz

Stillenden Müttern steht während der Arbeit zusätzlich zu den normalen Pausen nach ArbZG eine Stillpause von mindestens 60 Minuten zu. Die Stillpause kann auch in zwei kürzere Stillpausen von mindestens 30 Minuten aufgeteilt werden. Bei einer Arbeitszeit von über 8 Stunden erhöht sich die Stillpause auf mindestens 90 Minuten bzw. auf zwei Blöcke von mindestens 45 Minuten.

Fahrpersonal – Artikel 7 VO (EG) Nummer 561/2006; Artikel 7 AETR

Nach einer Fahrt von 4,5 Stunden steht dem Fahrer eine Pause von 45 Minuten zu. Die Pause kann durch eine Unterbrechung von mindestens 15 Minuten, gefolgt von einer Unterbrechung von mindestens 30 Minuten, ersetzt werden.

Wenn ein Fahrer sein Fahrzeug 10 Stunden lenkt (zweimal wöchentlich möglich), muss er nach spätestens 9 Stunden Lenkzeit eine weitere Unterbrechung von 45 Minuten einlegen, die ebenfalls in entsprechende Teilabschnitte unterteilt werden kann.

Beschäftigte, die unter Druckluft arbeiten – § 21 Druckluftverordnung

Bei einer Aufenthaltszeit von mehr als 4 Stunden unter Druckluft steht Beschäftigten eine Pause von 30 Minuten zu.

Erholungszeiten

Erholungszeiten sind keine Pausen. Während der Erholungszeit können oftmals leichte, andere Arbeiten ausgeführt werden.

Mutterschutzgesetz

Bei Tätigkeiten mit ständigem Gehen, Stehen oder Sitzen ist der Schwangeren Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen zum Ausruhen zu geben. Die Arbeitszeit und die Pausen müssen an den Gesundheitszustand und die Arbeitsbedingungen der Schwangeren angepasst werden. Diese Regelungen können von der Aufsichtsbehörde oder aufgrund eines ärztlichen Attests festgelegt werden.

Hitze – Berufsgenossenschaftliche Information Nr. 579 „Arbeiten unter Hitzebelastung“

Entwärmungszeiten sind abhängig von Expositionsdauer und Arbeitsschwere. Sie sollten mindestens 15 Minuten in klimaneutralem Behaglichkeitsbereich betragen (d. h. bei normaler Raumtemperatur von ca. 19 Grad Celsius).

Kälte – Berufsgenossenschaftliche Regel 500, Kapitel 2.35 „Betreiben von Kälteanlagen“

Einer Aufenthaltszeit von 2 Stunden bei -25 Grad Celsius muss eine Aufwärmphase von mindestens 15 Minuten folgen. Bei Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur von unter -45 Grad Celsius müssen die Aufwärmphasen in Absprache mit der Berufsgenossenschaft und der Arbeitsschutzbehörde festgelegt werden.

Ozonbelastung im Freien – LASI LV5

Bei schwerer körperlicher Arbeit werden zusätzliche Erholungsphasen, möglichst in geschlossenen Räumen, empfohlen.

Nässe – Gefahrstoffverordnung, Technische Regel für Gefahrstoffe 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“, Ziffer 5.3 (TRGS 401)

Die Tragedauer von flüssigkeitsdichten Handschuhen sollte 4 Stunden nicht überschreiten. Ein Wechsel von Tätigkeiten mit und ohne Handschuhe ist anzustreben. Hautmittel sind nach Hautschutzplan anzuwenden.

Tragen von Atemschutz, Schutzkleidung – Berufsgenossenschaftliche Regel Nr. 190 „Regeln für den Einsatz von Atemschutzgeräten“ (BGR 190), Berufsgenossenschaftliche Regel Nr. 189 „Regeln für den Einsatz von Schutzkleidung“ (BGR 189)

In Abhängigkeit von der Schutzausrüstung (Atemschutz, Schutzanzug) und der Arbeitsschwere gelten unterschiedliche Erholungszeiten (siehe BGR).

Die Erholungszeiten sollten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden.

Druckluft – § 21 Druckluftverordnung

Zwischen Aus- und Einschleusung muss ein Zeitraum von mindestens 1 Stunde in Normalatmosphäre liegen.

Überblick der wissenschaftlichen Belege liefern die folgenden Publikationen:

- [1] ALLMER, H. (1996). Erholung und Gesundheit: Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen. Göttingen: Hogrefe
- [2] BACKHAUS, N.; BRAUNER, C. & TISCH, A. (2019). Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 73, 394–417. doi: 10.1007/s41449-019-00169-8
- [3] BEERMANN, B., AMLINGER-CHATTERJEE, M., BRENSCHIEDT, F., GERSTENBERG, S., NIEHAUS, M.,

- WÖHRMANN, A. M. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. 2. Aufl. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20170905
- [4] FISCHER, D.; LOMBARDI, D. A.; FOLKARD, S.; WILLETTS, J. & CHRISTIANI, D. (2017). Updating the „Risk Index“: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. *Chronobiology International*, 34, 1323–1438. doi: 10.1080/07420528.2017.1367305
- [5] GEURTS, S. A. & SONNENTAG, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 32, 482-492.
- [6] MEIJMAN, T. F. & MULDER, G. (1998). Psychological aspects of workload. In: Drenth, P. J. D.; Thierry, H.; de Wolff, C. J. (Hrsg.). *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Hove, UK: Psychology Press, 5–34.
- [7] 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
- [8] RAU, R. (2011). Zur Wechselwirkung von Arbeit, Beanspruchung und Erholung In Bamberg, E.; Ducki, A. & Metz, A. M. (Hrsg.). *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 83–106). Göttingen: Hogrefe
- [9] BINNEWIES, C. & SONNENTAG, S. (2013). The application of diary methods to examine workers' daily recovery during off-job time. In Bakker, A. S. & Daniels, K. (Eds.). *A day in the life of a happy worker* (S. 72–84). London: Psychology Press
- [10] TUCKER, P. & FOLKARD, S. (2012). Working time, health and safety: A research synthesis paper. Conditions of work and employment series No. 31. Geneva: International Labour Office. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112Bo9_106_engl.pdf. Zugriffen am 04.05.2020
- [11] WAGSTAFF, A. S. & LIE, J.-A. S. (2011). Shift and night work and long working hours a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 37, 173–185. doi: 10.5271/sjweh.3146
- [12] WENDSCHE, J. & LOHMANN-HAISLAH, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Pausen*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- [13] WENDSCHE, J. & LOHMANN-HAISLAH, A. (2017). Detachment als Bindeglied zwischen psychischen Arbeitsanforderungen und ermüdungsrelevanten psychischen Beanspruchungsfolgen: Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71, 52–70. doi: 10.1007/s41449-017-0044-0

10.3.5 Textbausteine für Prüflisten und Formblätter

Checkliste Arbeitszeit

Werden über die „[Checkliste Arbeitszeit](#)“ Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten und die passenden Schutzmaßnahmen durchzuführen.

10.3.6 Autoren und Ansprechpartner

- Dipl.-Inf. Frank Brenscheid
Fachgruppe 1.1 "Arbeitszeit und Organisation"
- Dr. Anne Marit Wöhrmann
Fachbereich 1 "Arbeitswelt im Wandel"

[Kontakt](#)

Impressum

Zitiervorschlag:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2023.
Handbuch Gefährdungsbeurteilung
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
DOI: 10.21934/baua:fachbuch20230531
[Bitte Zugriffsdatum einfügen]
Verfügbar unter: www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung

Fachliche Herausgeber:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund

Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Redaktion: Strategische Kommunikation und Kooperation, BAuA

Gestaltung: Susanne Graul, BAuA; eckedesign, Berlin

Fotos: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln; Kapitel "Biostoffe": Nancy Heubach, BAuA

Diese Handlungshilfe benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinterlegten Datenbankinhalte, Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Ton-, Video- und Animationsdateien sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Die Inhalte dieser Handlungshilfe wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.