



Arbeitsschutz nach Art der Bundesrepublik Deutschland

Teil 2 – das Beispiel der COVID-19-Arbeitszeitverordnung

Friedhelm Nachreiner

*Gesellschaft für **Arbeits-**, **Wirtschafts-** und **Organisationspsychologische** Forschung e.V.,
Oldenburg*

COVID-19-Arbeitszeitverordnung

- Neben der in Teil 1 behandelten Offshore ArbZV hat das BMAS (im Einvernehmen mit dem BMG) am 07.04.2020 zur Bewältigung der Corona-Krise auf dem Verordnungswege die zeitlich begrenzt gültige und aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ausgesprochen problematische COVID-19-ArbZV erlassen.

COVID-19-Arbeitszeitverordnung

- In Abweichung vom ArbZG erlaubt diese Verordnung
- die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit von 8 auf 12 Stunden
 - die Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 auf 60 Stunden
 - und in Ausnahmefällen darüber hinaus (unbegrenzt!)
 - die Ausweitung der im ArbZG vorgesehenen Ausgleichszeiträume

COVID-19-Arbeitszeitverordnung

- die Reduzierung der täglichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden
 - bei einem Ausgleichszeitraum von 4 Wochen
- Sonntagsarbeit, mit der Möglichkeit der Verschiebung des arbeitsfreien Sonntags
 - damit kann die wöchentliche Ruhezeit entfallen
 - mit einem Ausgleichszeitraum von 8 Wochen bzw. bis zum 31.07.2020

Fragestellung

Führen auch die mit dieser Verordnung legalisierten Arbeitszeitmodelle wieder zu substantiellen Erhöhungen der Risiken in Bezug auf

- Sicherheit
- Gesundheit
- Soziale Teilhabe

und damit zu substantiellen **Beeinträchtigungen des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten?**

und darüber hinaus in diesem Fall auch zu **Beeinträchtigungen der Patientensicherheit,** und verfehlt damit ihre Zielsetzung / Rechtfertigung

Eingesetzte Beurteilungsverfahren

- **XIMES-Risikorechner (AUVA / XIMES)**
 - online kostenlos verfügbar unter
<https://www.eval.at/evaluierung-arbeitszeit>
<https://www.ximes.com/ximes-risikorechner>

- **ArbeitsZeiten Online Bewerten (INQA / GAWO)**
(bzw. BASS 5, GAWO)
 - bis vor Kurzem online kostenlos verfügbar unter
www.AZOB.gawo-ev.de
(Service inzwischen eingestellt)

Beurteilte Arbeitszeitsysteme / Stichprobe

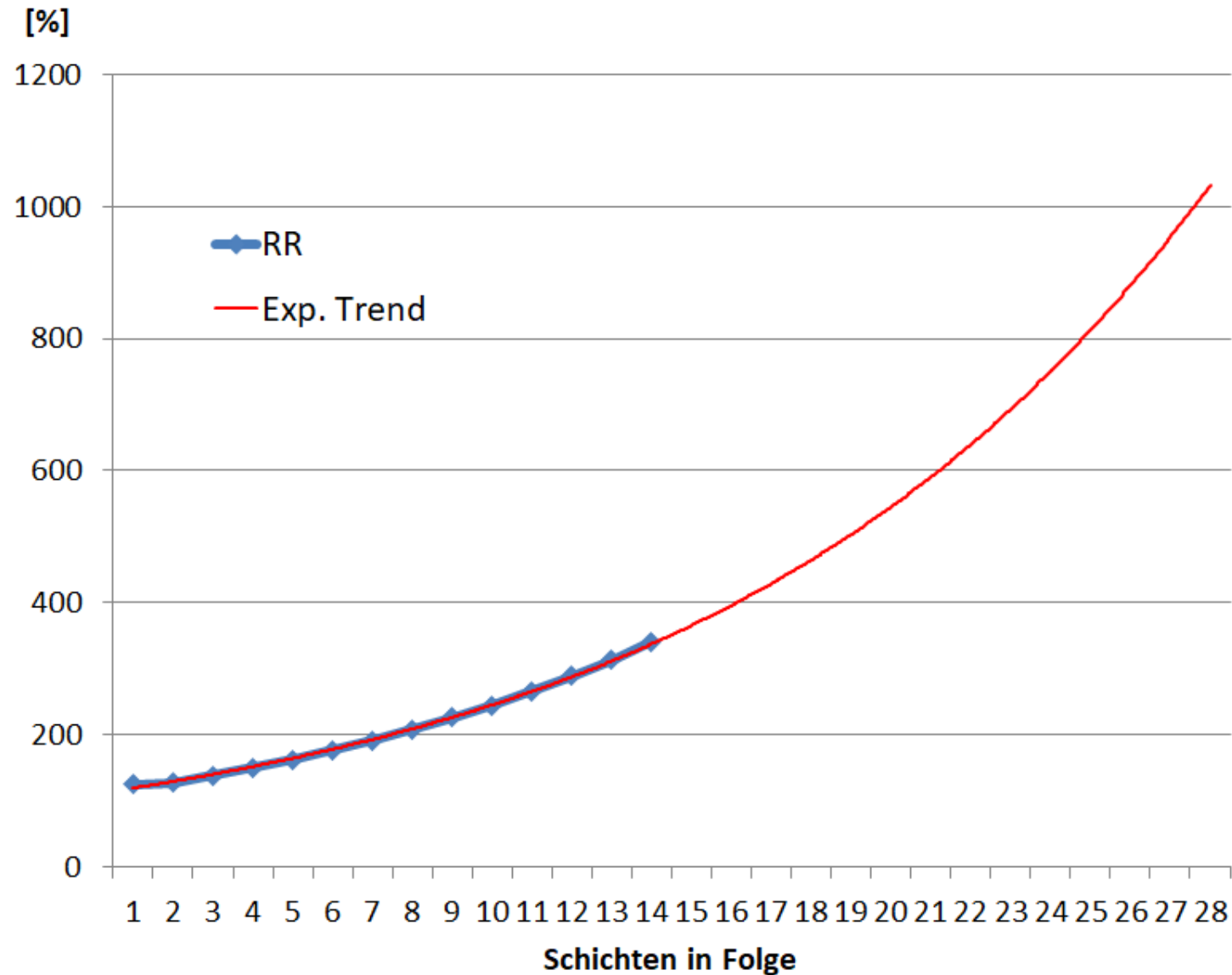
Konstruierte, mit den Vorgaben der Verordnung
kompatible Systeme mit folgenden Merkmalen

- **12h tägliche Arbeitszeit**, mit 45min Pause,
11h tägliche Ruhezeit, als Tag- oder Nachtschicht-
system, mit bis zu 28 Tagen in Folge und
Verschiebung der freien Sonntage auf den
geforderten Ausgleichzeitraum,
- **12h Arbeitszeit**, mit 45min Pause,
9h Ruhezeit, in Folge über verschiedene
Zeiträume, mit Ausgleich der Ruhezeit und
Verschiebung der arbeitsfreien Sonntage in den
vorgegebenen Ausgleichszeiträumen

ERGEBNISSE

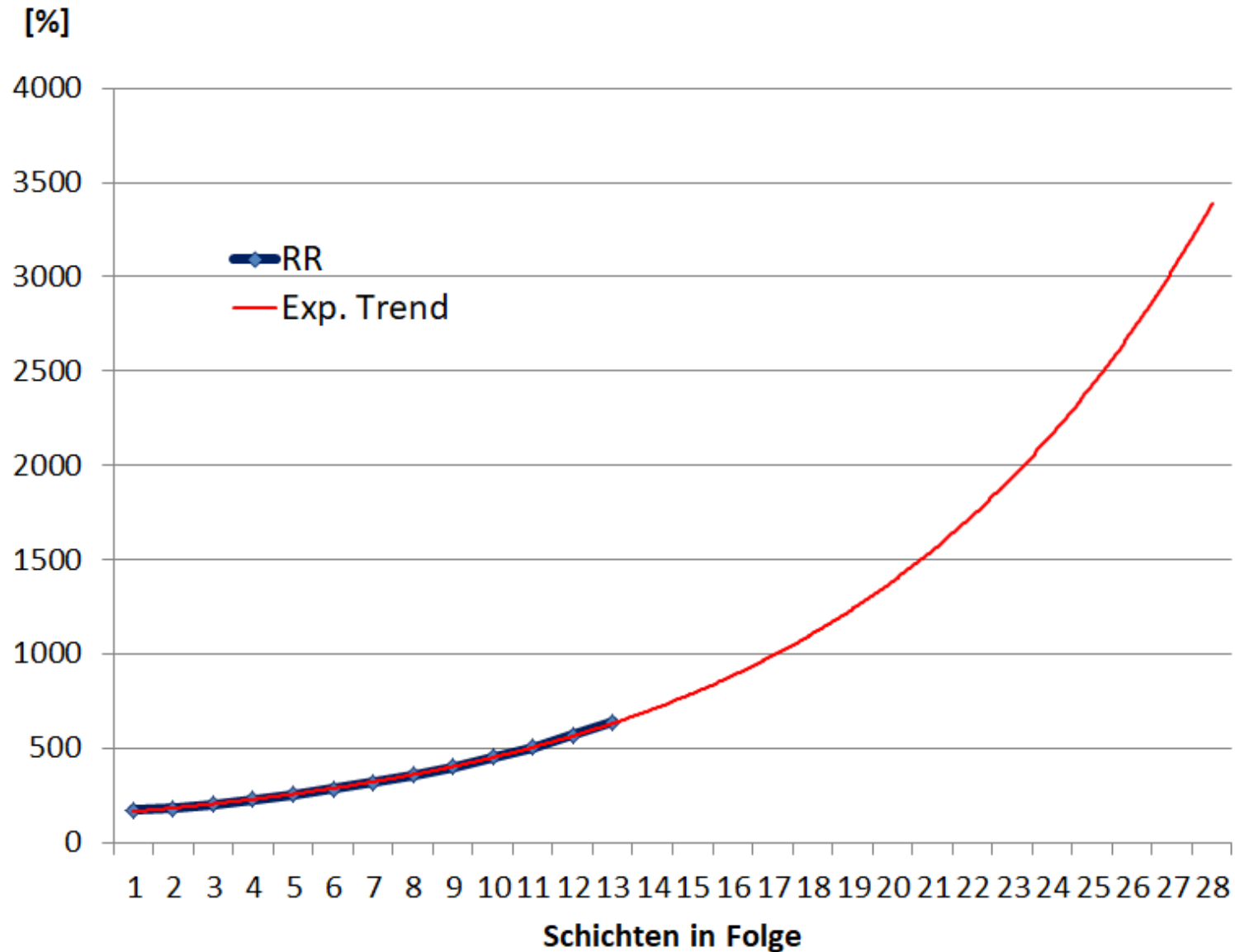
Relatives Unfall-Risiko

12hAZ/11hRZ, 28 Tage, Tagschicht [08:00-20:45]



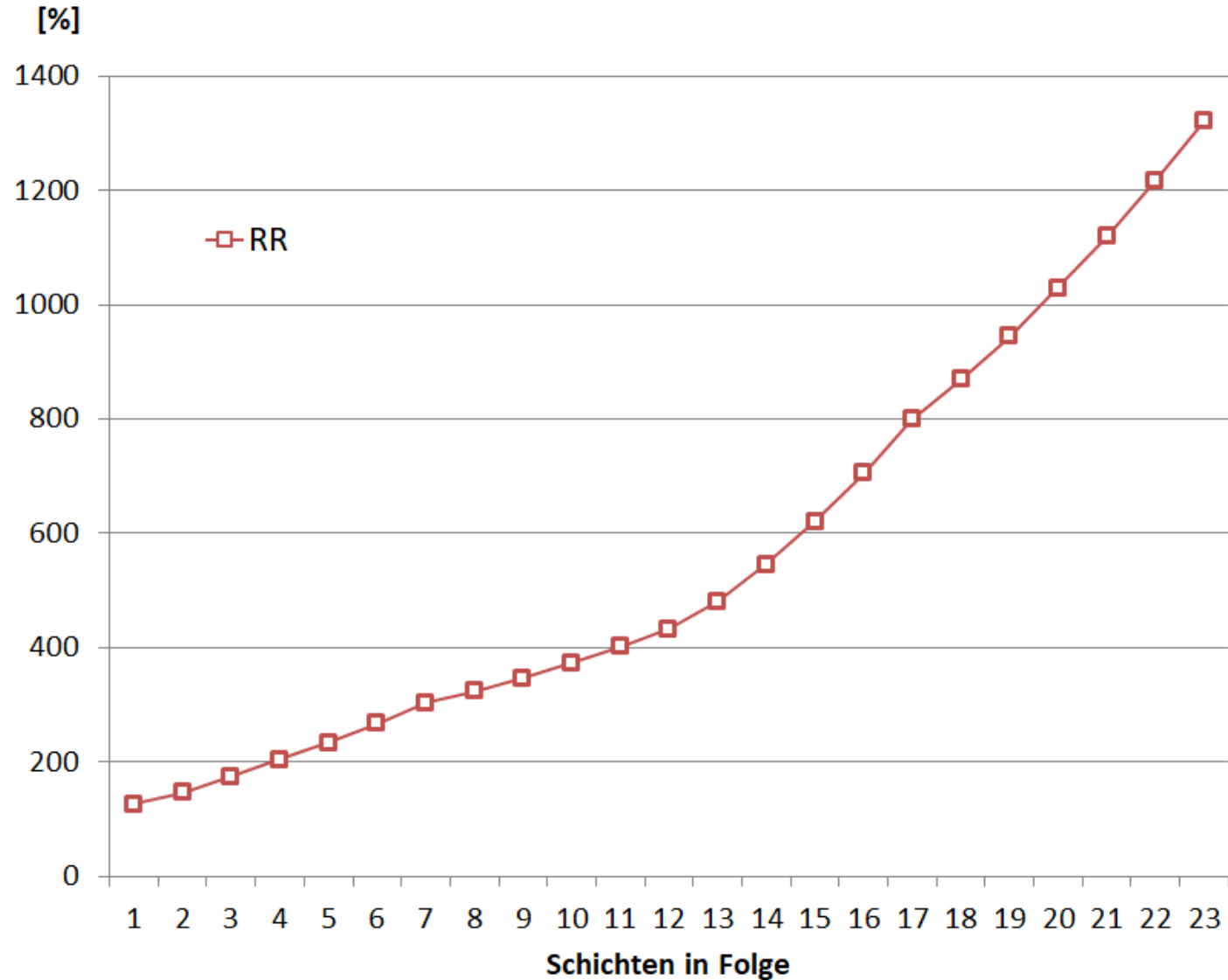
Relatives Unfall-Risiko

12hAZ/11hRZ, 28 Tage, Nachtschicht [20:00-08:45]



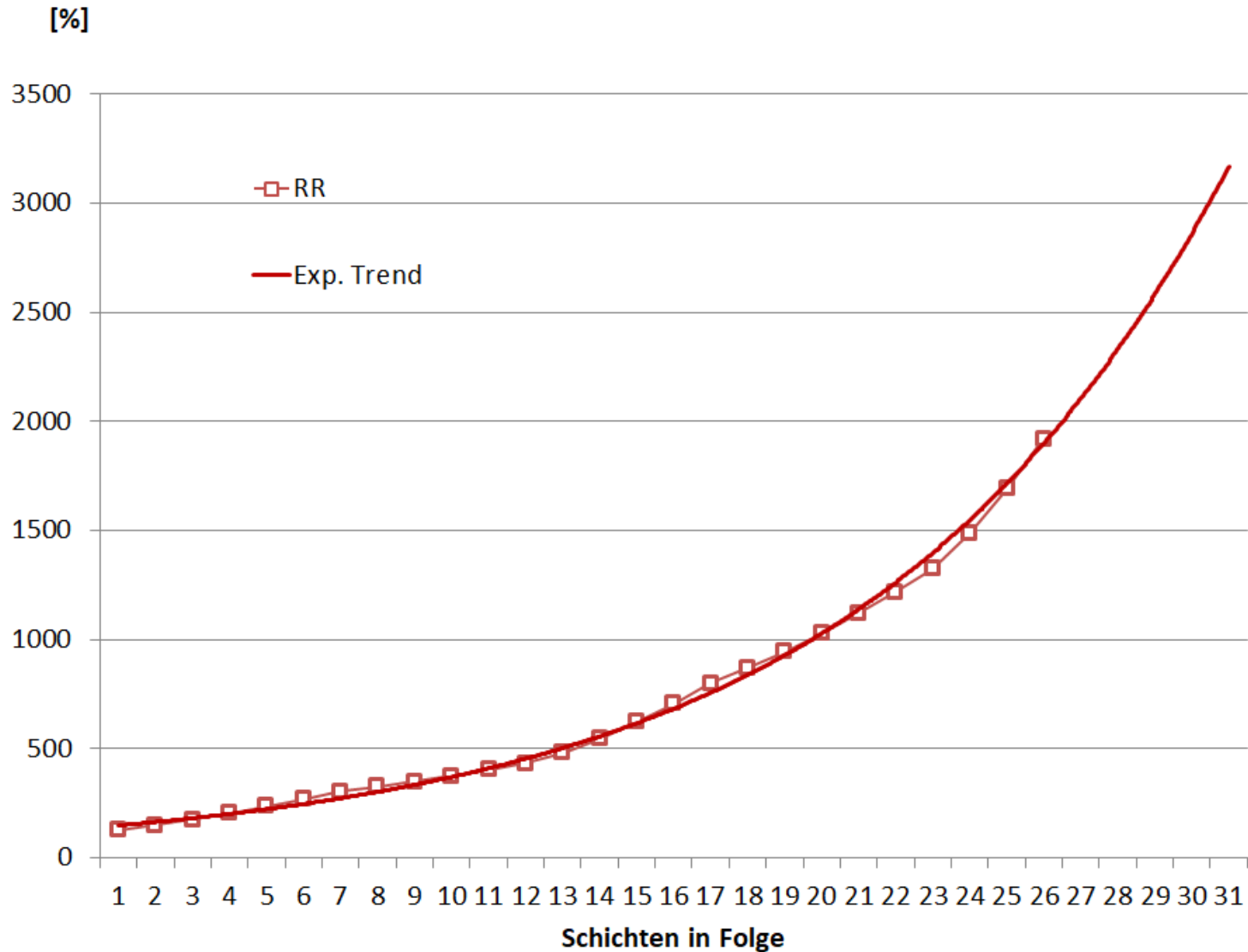
Relatives Unfall-Risiko

12hAZ/9hRZ, 23 Schichten an 21 Tagen



Relatives Unfall-Risiko

12hAZ/9hRZ, 31 Schichten an 28 Tagen



BASS-Risikoschätzung

12hAZ/11hRZ, Tagschicht

Risiko für Schlafbeschwerden



gering

hoch

Möglichkeiten zur Reduzierung des Risikos für Schlafbeschwerden:

- Reduzieren Sie den Anteil an Wochenendarbeit

Risiko für Magen-Darm-Beschwerden



gering

hoch

Möglichkeiten zur Reduzierung des Risikos für Magen-Darm-Beschwerden:

- Reduzieren Sie den Anteil an Wochenendarbeit
- Erhöhen Sie den Anteil an Ruhezeiten

Risiko für eingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben



gering

hoch

BASS-Risikoschätzung

12hAZ/9hRZ, 3-Wochenzyklus

Risiko für Schlafbeschwerden



Möglichkeiten zur Reduzierung des Risikos für Schlafbeschwerden:

- Reduzieren Sie den Anteil an Nachtarbeit
- Reduzieren Sie den Anteil an Wochenendarbeit
- Schaffen Sie einen späteren Frühschichtbeginn
- vermeiden Sie einen rückwärts rotierenden Schichtwechsel

Risiko für Magen-Darm-Beschwerden



Möglichkeiten zur Reduzierung des Risikos für Magen-Darm-Beschwerden:

- Reduzieren Sie den Anteil an Nachtarbeit
- Reduzieren Sie den Anteil an Wochenendarbeit
- Erhöhen Sie den Anteil an Ruhezeiten

Risiko für eingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben



Diskussion

- Die Ergebnisse belegen, dass die vom BMAS erlassene COVID-19-Arbeitszeitverordnung unter Arbeitsschutzgesichtspunkten dysfunktional ist und zu einer erheblichen Schwächung des Arbeitsschutzniveaus bei den Betroffenen führt.

Diskussion

- Die hier vorgestellten Ergebnisse sind konsistent mit denen in Teil 1 berichteten unserer Überprüfungen von Arbeitszeitsystemen nach der vom BMAS (2013) erlassenen Offshore-Arbeitszeitverordnung, bei denen ebenfalls substantielle Risikoerhöhungen und eine Absenkung des Arbeitsschutzniveaus gefunden wurden (Nachreiner, 2020)

Diskussion

- Bei den hier vorgestellten Ergebnissen wurde auf die - im Prinzip erforderliche – Berücksichtigung und Modellierung von Interaktionswirkungen mit der Intensität der Belastung verzichtet.
Es handelt sich daher um konservative, gemittelte Schätzungen, nicht um Extremwerte, wie sie bei erhöhter Belastungsintensität zu erwarten wären.

Diskussion

- Berücksichtigt man, dass auch das medizinische Personal den vorgestellten Zusammenhängen unterliegt, so ist auch hier mit einer exponentiellen Steigerung des Risikos für Fehlhandlungen bei der Massierung von Arbeitszeiten zu rechnen – und darüber mit einer erheblichen Beeinträchtigung der Patientenversorgung und der Patientensicherheit. Entsprechende Befunde dafür sind in der einschlägigen Literatur dokumentiert
- Die Verordnung ist daher auch unter der Perspektive der Patientenversorgung und der Patientensicherheit dysfunktional

Diskussion

- Berücksichtigt man ferner die vorliegenden Erkenntnisse zu Wegeunfällen und zum Unfallrisiko im Verkehrsgeschehen nach langen Arbeitszeiten, erscheint die COVID-19-ArbZV auch unter der Perspektive der Versorgungssicherheit dysfunktional.
- Die Verordnung kann damit auch die zu ihrer Begründung angeführten Zielsetzungen nicht erfüllen.

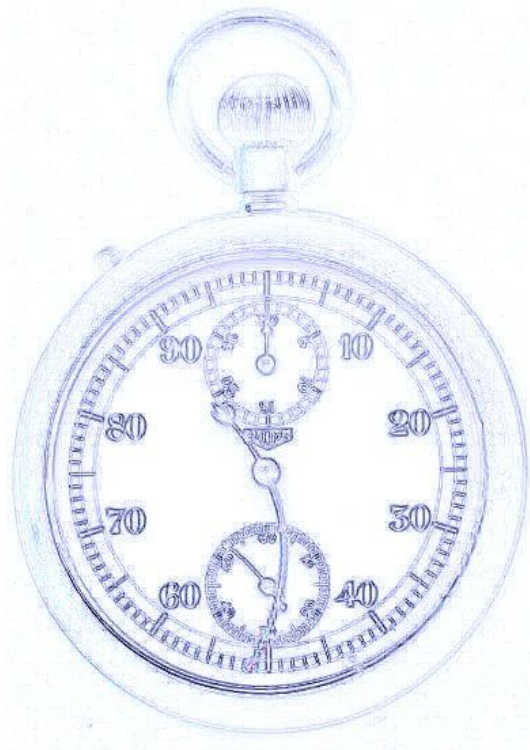
Diskussion

- Die - in der Zwischenzeit ausgelaufene -Verordnung hätte unter der im ArbZG immer noch gebotenen Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nie erlassen werden dürfen.
- Sie hätte inhaltlich auch nie wieder reaktiviert werden dürfen, auch nicht in Teilvorgaben, wie z.B. in den darauf folgenden Allgemeinverordnungen der Länder.
- Aber genau das ist mehrfach geschehen, und zwar ohne kurzfristige Begrenzung.
- Die Verordnung hat damit einen negativen Modellcharakter in Bezug auf die Bedeutung AWE im Arbeitsschutz

Diskussion

- Dies wird auch wieder zum Problem werden im Rahmen einer von bestimmten Interessenvertretern favorisierten Liberalisierung der entsprechenden Vorgaben bei einer angestrebten Revision des derzeitigen Arbeitszeitgesetzes.
- Arbeitsschutz und insbesondere der Arbeitszeitschutz hat zur Zeit in der BRD eine eher nachrangige Stellung.
- Vielleicht sollte man darüber und über die Bedeutung der AWE in diesem Kontext in den interessierten Kreisen noch einmal nachdenken. Eine Umorientierung erscheint dringend erforderlich.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Ansprechpartner
und weitere Informationen:**

Prof. Dr. Friedhelm Nachreiner

 friedhelm.nachreiner@gawo-ev.de

 0441 / 950 19 01