

12. Thüringer Arbeitszeitkonferenz

Neudietendorf

Tim Stolze

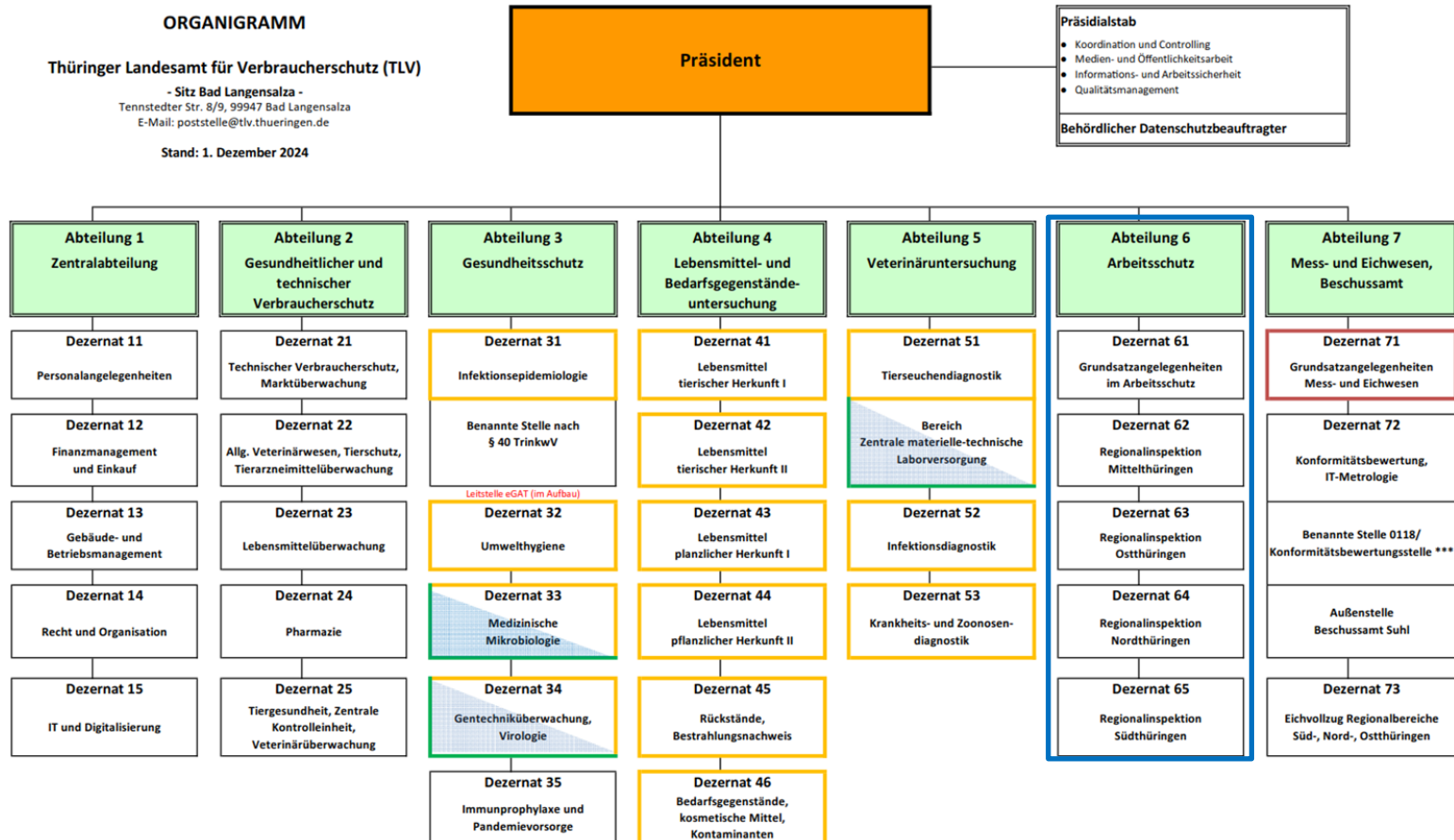
Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV)

- Abteilung Arbeitsschutz -

Das Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV)



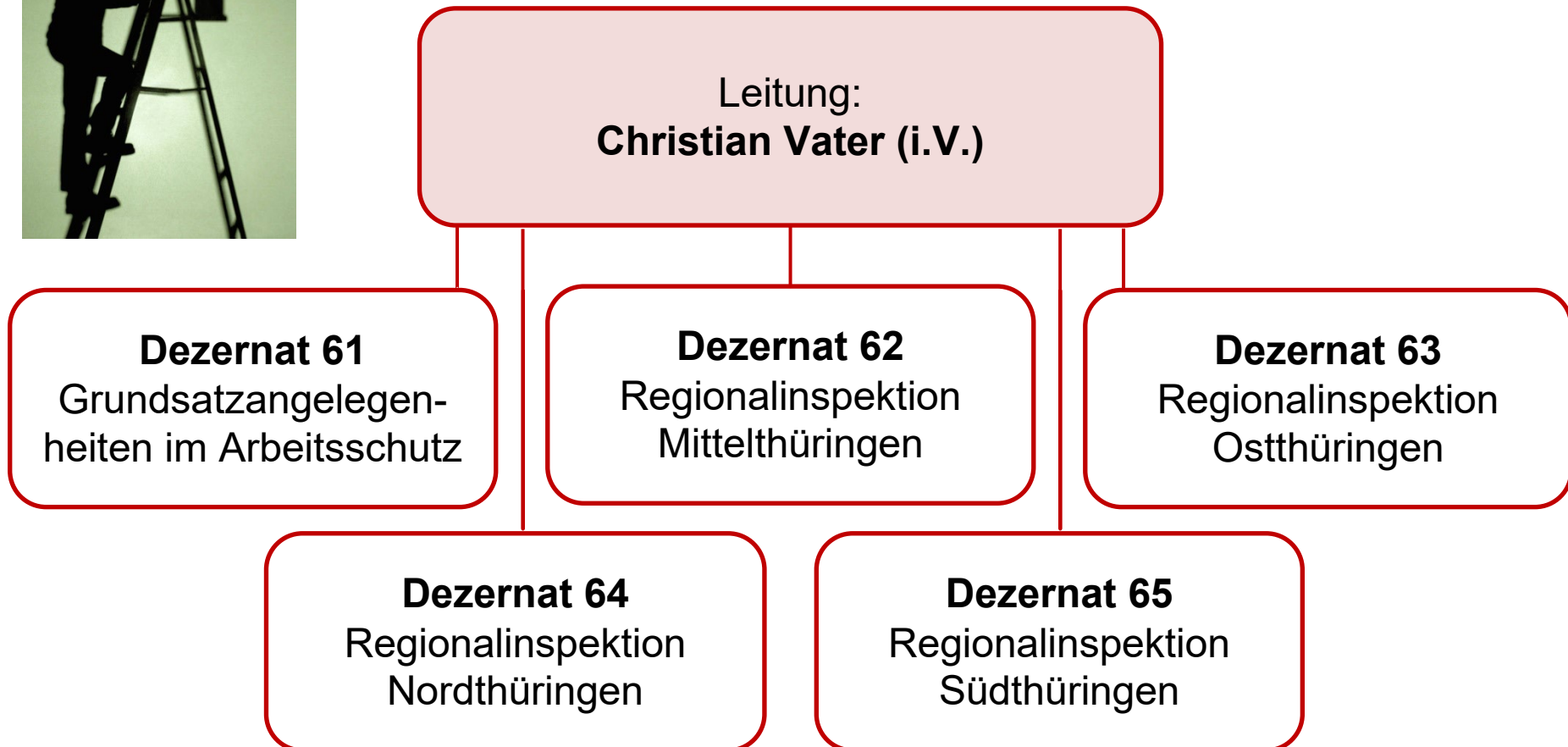
Organigramm



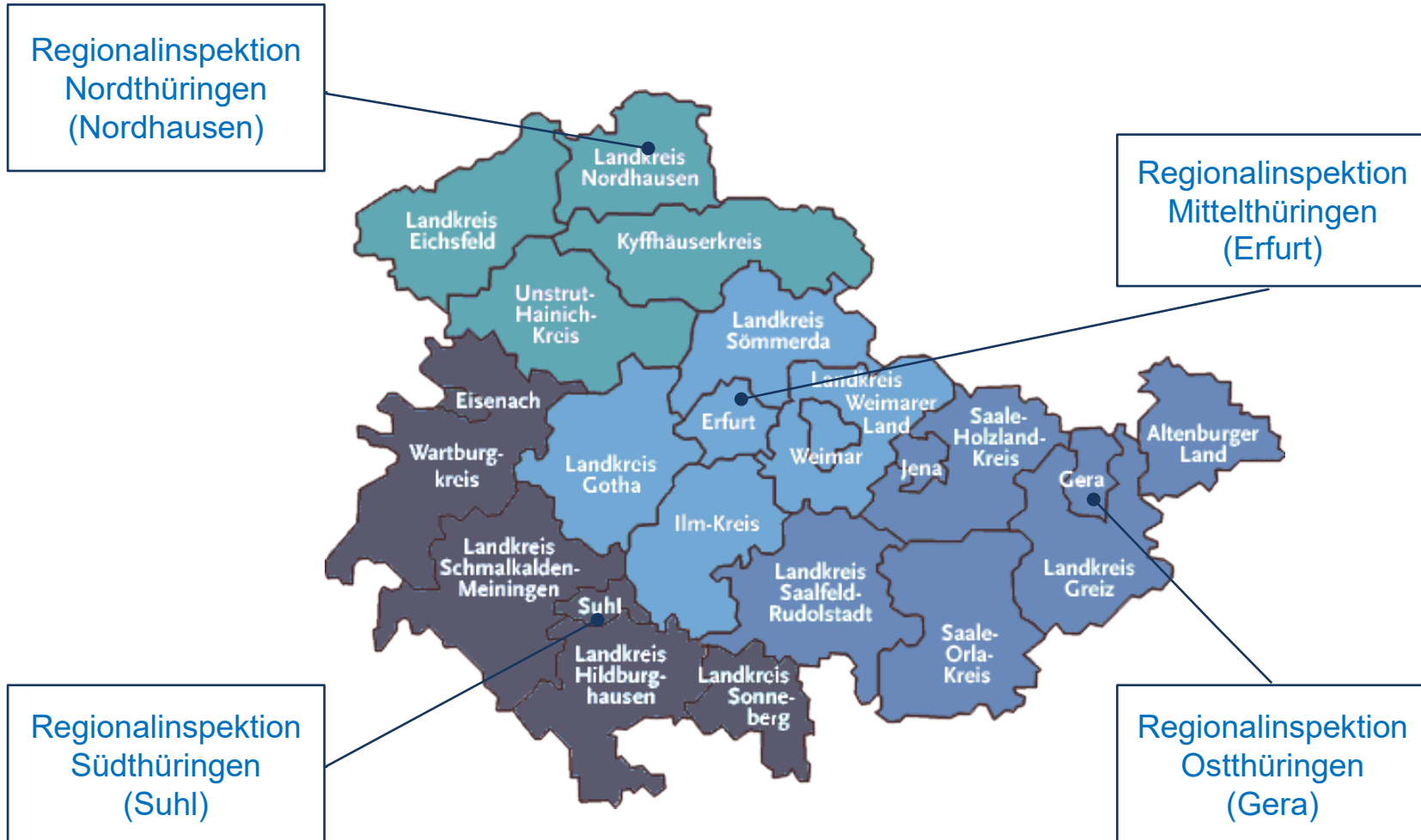


Überwachung / Beratung

- Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten bei der Arbeit



Abteilung 6 - Arbeitsschutz



Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder *Befugnisse (I)*

- Uneingeschränkte Betretungsrechte zu den Betriebs- und Arbeitszeiten für Geschäfts- und Betriebsräume einer Betriebsstätte / Baustelle (§ 22 ArbSchG)
 - Verlangen von Auskünften und Einsichtnahme in Unterlagen
 - Prüfung von Betriebsanlagen, Arbeitsmitteln, PSA
 - Untersuchungen zu Arbeitsunfall, arbeitsbedingten Erkrankungen
- Arbeitgeber haben diese Maßnahmen zu dulden
- Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (*Art. 13 GG*) wird eingeschränkt (*§ 22 ArbSchG Abs. 2 S. 9 ArbSchG*)

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder *Befugnisse (II)*

- Anordnung von Maßnahmen im Einzelfall, um:
 - Pflichtenerfüllung aus ArbSchG sicherzustellen
(§ 22 Abs. 3 Ziff. 1 ArbSchG)
 - sicheren Zustand herbeizuführen (§ 22 Abs. 3 Ziff. 2 ArbSchG)

Adressat: Arbeitgeber, verantwortl. Personen od. Beschäftigte

- Möglichkeit zur Einleitung Owi-Verfahren u.a. auf Grundlage ArbSchG, ASiG, ArbZG sowie einschlägiger AS-Verordnungen, ...wenn bestimmter Tatbestand erfüllt ist

Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug



Durchführung von Betriebsbesichtigungen (i.d.R. unangekündigt)



Überwachung und **Beratung** erfolgen:

- Eigeninitiativ („Wir gehen in den Betrieb“) oder
- Anlassbezogen („Betrieb kommt auf uns zu“)



Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Elemente einer Betriebsbesichtigung

- **Planung** (Datenbank mit Betriebsstätten im Aufsichtsgebiet)
- **Besichtigung vor Ort**
 - Gespräch mit Arbeitgeber
 - Besichtigung der Arbeitsplätze (... der gelebten Praxis...)
 - Abschlussgespräch mit Arbeitgeber
- **Nachbereitung** (Betriebsstätten-Datenbank, Handelsregisterauskunft, Personenauskunftssystem, ...)

Abteilung 6 - Arbeitsschutz

Rechtsgrundlagen

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Baustellenverordnung
- Biostoffverordnung
- Fahrpersonalgesetz/Fahrpersonal-VO
- Mutterschutzgesetz
- PSA-Benutzungsverordnung
- Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung
- Lastenhandhabungsverordnung
- Arbeitsschutz-VO künstl. optischer Strahlung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Gentechnikgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Kinderarbeitsschutzverordnung
- Heimarbeitsgesetz
- VO zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Berufskrankheiten-Verordnung
- ...



Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Weitere Aufgaben - Unfalluntersuchung



Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Weitere Aufgaben – Kontrolle von Tankanlagen



Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Weitere Aufgaben – Baustellenkontrollen



Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Weitere Aufgaben – Arbeitszeitgesetz



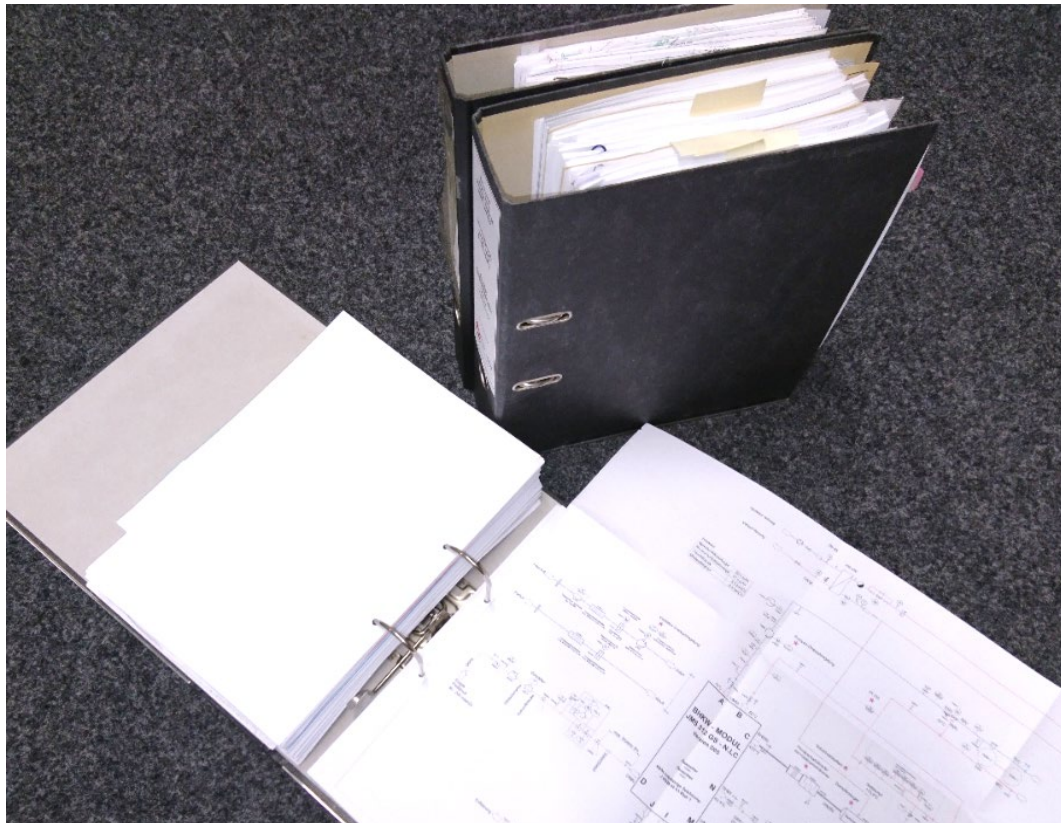
Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Weitere Aufgaben – Fahrpersonalgesetz / Ahndung Lenkzeitverstöße



Arbeitsaufgaben im Arbeitsschutzvollzug

Weitere Aufgaben – Antragsbearbeitung / Erlaubnisse



Zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit

Begriffe der Arbeitszeit

- I. Arbeitszeit
- II. Ruhezeit
- III. Reise- und Fahrzeit
- IV. Bereitschaftsdienste
- V. Fortbildungen

Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen [...]

- Keine Legaldefinition der Ruhezeit & anderen Begriffe
- Sehr allgemein
- Unscharfer Begriff der Arbeit

Was ist Arbeit?

Duden

Tätigkeit mit einzelnen Verrichtungen, Ausführung eines Auftrags
o.ä.

Arbeitsrecht

Eine unselbstständige, weisungsgebundene Tätigkeit

Arbeitsverhältnis nach EuGH (EuGH, 21.02.2018, C-518/15, Rn. 28)

- Leistungserbringung für einen Anderen nach dessen Weisung
- Als Gegenleistung wird Vergütung erhalten

Was ist Ruhezeit?

- Erfolgt nach Beendigung der Arbeit (§ 5 ArbZG)
- Dient der Erholung und Regeneration von der Arbeit
- Möglichkeit den persönlichen Interessen nachzugehen
- Teilnahme an Familie und gesellschaftlichen Leben

Begriffe zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit

- Reise- und Fahrzeit
- Bereitschaftsdienst
- Fortbildungszeit



<https://de.vecteezy.com/vektorkunst/2698099-fahrzeit-symbol-auto-und-uhr>

Streitfrage

Zählt Reise- bzw. Fahrzeit zur Arbeitszeit?

- + Arbeitnehmer tut etwas für seine Arbeit
- + Bewegt sich im Auftrag des Arbeitgebers

- Arbeitnehmer kann Fahrzeit frei gestalten
- Arbeitnehmer kommt nicht seiner eigentlichen Arbeit nach

Worauf kommt es an?

- Entscheidend ist Beanspruchungstheorie des Bundesarbeitsgerichtes (BAG)
- Lenken eines Fahrzeugs ist grundsätzlich Arbeitszeit

Andere Verkehrsmittel?

Urteil des VG Lüneburg

(02.05.2023, 3 A 146/22)

- I. Fahrten dienen dazu vertragliche Leistung zu erbringen
- II. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber währenddessen zur Verfügung stehen
- III. Der Arbeitnehmer muss seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen

Urteil des EuGH

(09.10.2025, C-110/24)

- Fahrt zwischen Wohnsitz und Kunden sind notwendige Fahrten

„Ein Arbeitnehmer steht also nur dann seinem Arbeitgeber zur Verfügung, wenn er sich in einer Lage befindet, in der er rechtlich verpflichtet ist, den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuüben [...]“ (Rn. 30)

- Gemeinsame Hin- und Rückfahrten können Arbeitszeit sein

Streitfrage

Zählen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gleichermaßen als Arbeitszeit?

- + Der Arbeitnehmer muss sich zur Arbeit bereithalten
- + Der Arbeitnehmer unterliegt der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers
- + Die Erholung des Arbeitnehmers ist nur eingeschränkt möglich
- Der Arbeitnehmer kann sich frei bewegen
- Der Arbeitnehmer leistet keine Vollarbeit
- Der Arbeitnehmer wird geringer beansprucht

Bereitschaftsdienst <-> Rufbereitschaft

Bereitschaft = sämtliche Zeiträume in denen der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, um auf dessen Verlangen eine Arbeitsleistung zu erbringen

Bereitschaftsdienst = Bereitschaft, bei der sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort aufhält

Rufbereitschaft = Bereitschaftszeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz sein muss

Bereitschaftsdienst

- Zählt zur Arbeitszeit
 - Tatsächliche geleistete Arbeit ist unerheblich
 - Arbeitnehmer muss Arbeitgeber zur Verfügung stehen
 - Arbeitnehmer muss persönlich anwesend sein
- (EuGH, 09.03.2021, C-344/19, Rn. 28)

Rufbereitschaft

Ist Arbeitszeit, wenn...

- Objektive erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitnehmer wirken
- Diese den Arbeitnehmer darin einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen

Rufbereitschaft

Berücksichtigungsfähig sind nur Einschränkungen die...

- Durch Rechtsvorschrift,
 - Durch Tarifvertrag oder
 - Durch den Arbeitgeber
- ...entstehen
- Entfernung zwischen Einsatzort und Wohnort ist irrelevant
 - Ebenso wie mögliche Freizeitaktivitäten in Umgebung

Urteil des EuGH

(09.03.2021, C-344/19, Rn. 37)

„Unter den Begriff Arbeitszeit fallen demnach sämtliche Bereitschaftszeiten, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.“

Auswirkung auf Rufbereitschaft

- Zeit bis zur Aufnahme der Arbeit darf nicht zu gering sein
- Häufigkeit der Inanspruchnahme relevant
- Auch keine Ruhezeit, wenn die auferlegte Frist die Erholung einschränkt

Fortbildungen außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit

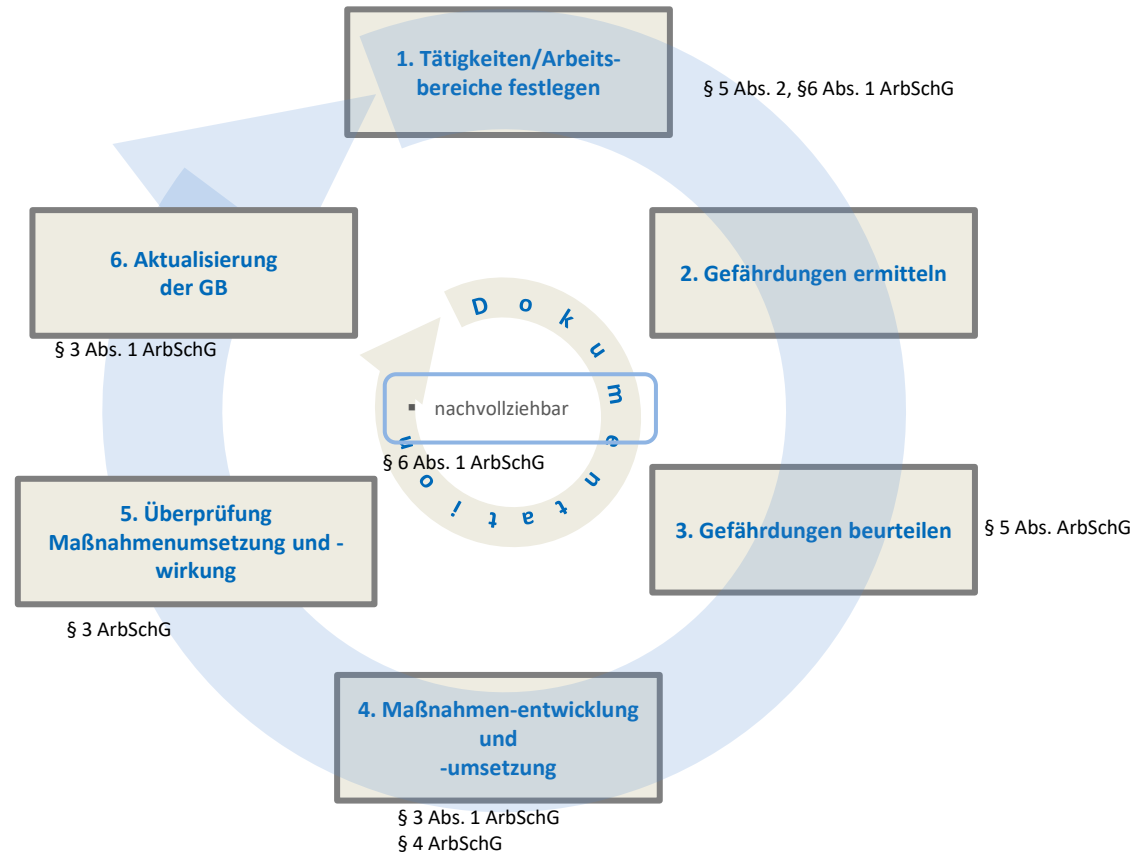
- Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bestimmt
- Arbeitsplatz ist jeder Ort, an dem der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers eine Tätigkeit ausübt
- Wenn berufliche Fortbildung durch den Arbeitgeber veranlasst/vorgegeben, ist es eine Tätigkeit



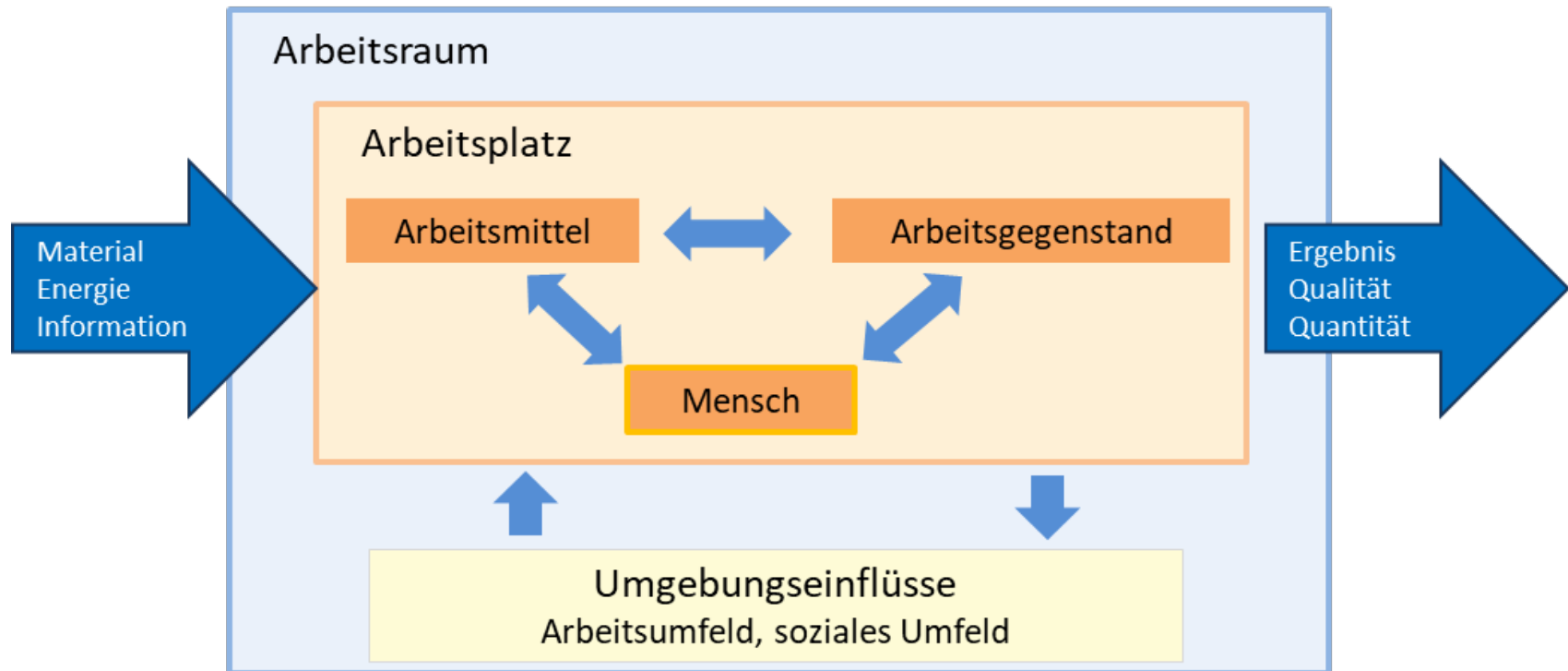
Einführung in die Gefährdungsbeurteilung



Vorgehen



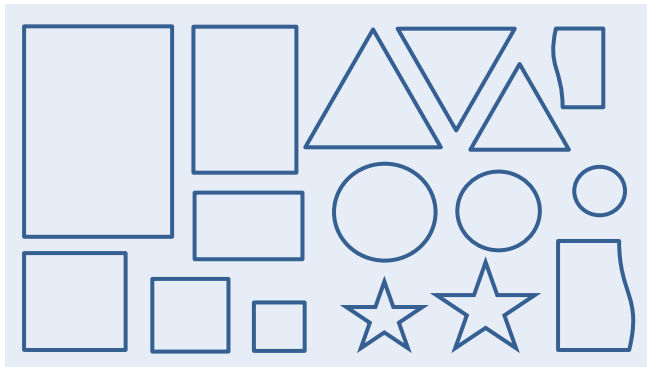
Arbeitssystem abgrenzen



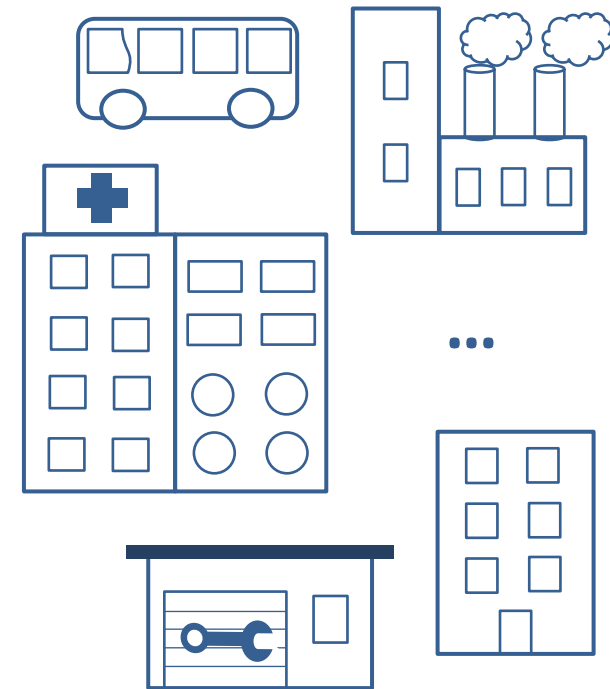
Quelle: vgl. <https://www.bghm.de/arbeitschuetzer/themen/ergonomie-und-arbeitsgestaltung> (02.10.2025, 11:10 Uhr)

betriebsspezifische und zielgerichtete Gefährdungsbeurteilung

Vorgehen:

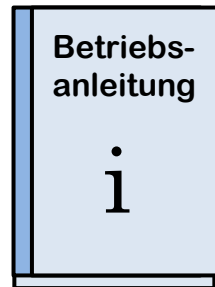
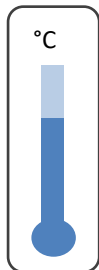


Tätigkeiten / Aufgaben
Betriebsgröße
Betriebsstrukturen
Branche
↔
Ressourcen
Kenntnisse und Kompetenzen



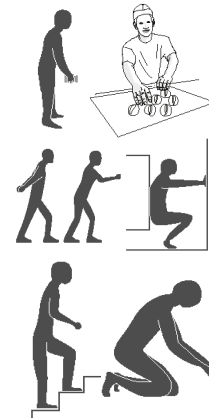


Messen

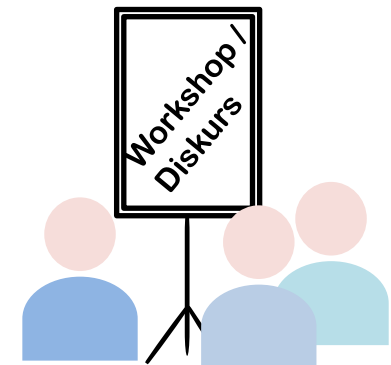
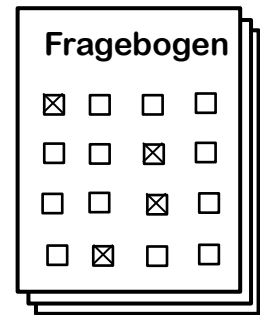


...

Leitmerkmalmethoden



<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefahrungsbeurteilung/Leitmerkmalmethode/pdf/Einstiegsscreeening-interaktiv>



Kernfrage

Gibt es Änderungs-
bedarf?



(gesundheitliche) Folgen / Einschränkungen / Gefährdungen



kritische Ausprägungen von Belastungsfaktoren oder



ungünstige Kombinationen aus Belastungsfaktoren

Risikobeurteilung (→ Risikomatrix nach DGUV Information 206-026)

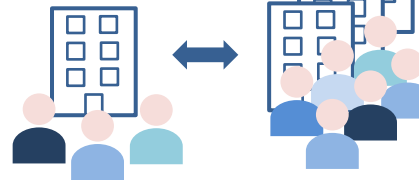
Risikokennzahl	F – Folgen (negative Beanspruchungsfolgen)**			
	0 – ohne Folgen	1 – kurzfristig	4 – länger anhaltend	8 – extrem
W – Wahrscheinlichkeit (Eintrittswahrscheinlichkeit eines psych. Faktors in kritischer Ausprägung)				
0 – nie	0	0	0	0
1 – selten	0	1	4	8
2 – manchmal	0	2	8	16
3 – häufig	0	3	12	24

Anmerkung: Risiko (R) = Wahrscheinlichkeit (W) x Folgen (F). CAVE: Wahrscheinlichkeit meint hier nicht die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Schadens, sondern die Eintrittswahrscheinlichkeit eines psychischen Faktors in kritischer Ausprägung. Folgen meint die (potenziellen) Auswirkungen eines psychischen Belastungsfaktors i.S. negativer Beanspruchungsfolgen.

Risikogruppe	Risiko	Maßnahmen
0	–	–
1-2	gering	Verhaltensbezogene Maßnahmen ausreichend
3-8	mittel	Verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen notwendig
12-24	hoch	Grundlegende organisationsbezogene / verhältnisbezogene Maßnahmen notwendig



empirische
Referenzwerte



Planung

Vorgehen und Instrumentenauswahl

Voraussetzungen



inhaltlich und qualitativ geeignet (aussagekräftige Ergebnisse)



relevante Belastungsfaktoren abgebildet (Ermittlung)

kritische Belastungsfaktoren identifiziert (Beurteilung)

Was weiß ich am Ende und was fange ich damit an?

alle Bereiche abgedeckt (Tätigkeiten, Org.einheiten)?

ggf. Kombination verschiedener Instrumente

...

Anleitung, Auswertungshilfe, Limitationen, etc.

Anwendungsvoraussetzungen werden erfüllt

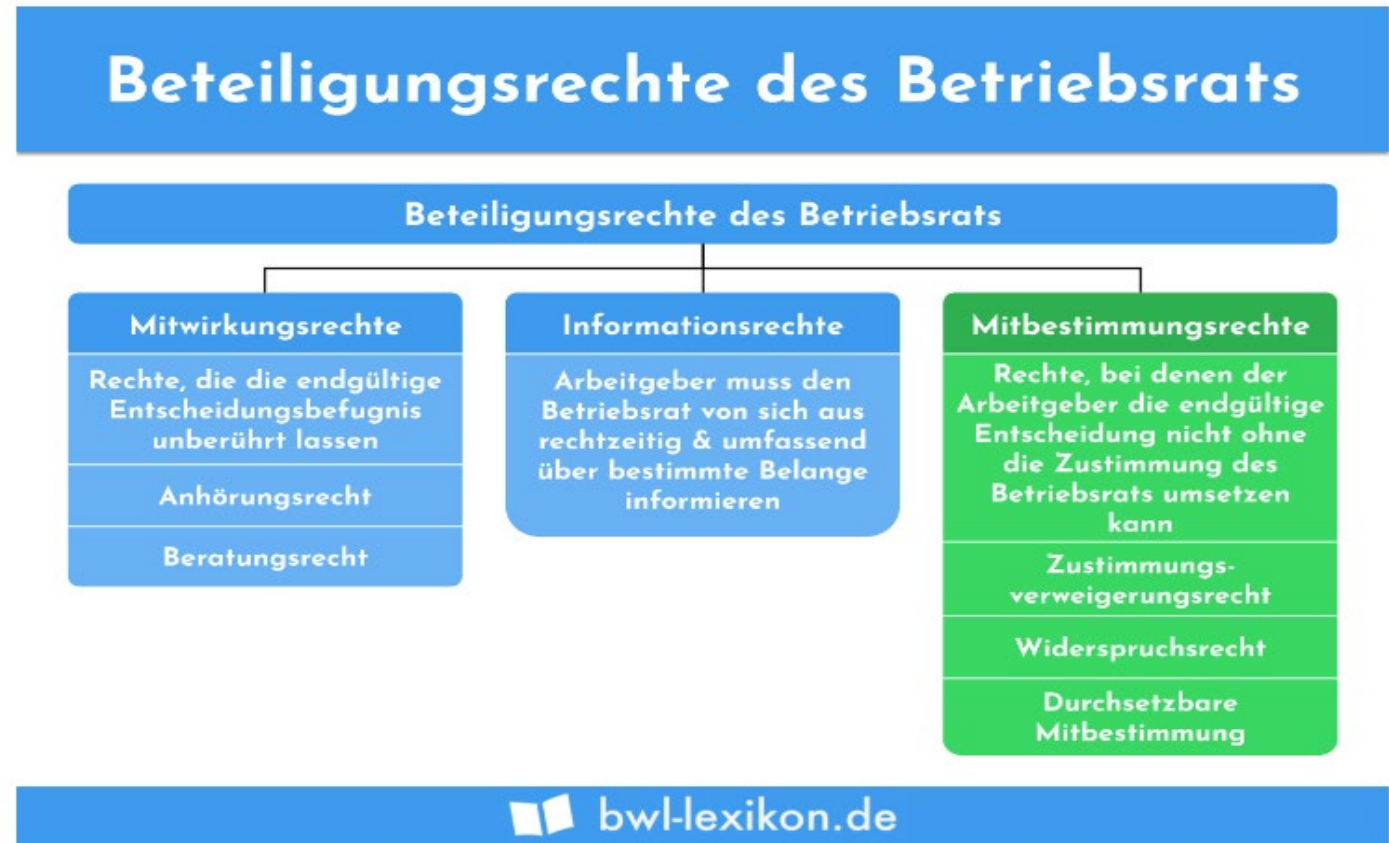
Durchführbarkeit gegeben? (Ressourcen, Kenntnisse und Kompetenzen etc.)

diagnostische Qualität

...

- Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet die folgenden Beteiligungsrechte:



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Betriebsverfassungsgesetz §87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

- (2,3) Arbeitszeit (Beginn, Ende, Pausen, Verkürzung, Verlängerung)
- (7) Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
- (14) Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)



Mitbestimmung besteht vollumfänglich bei:

- Der Auswahl der Methoden der GBU
- Der Beurteilung der Gleichartigkeit der Arbeitsbedingungen
- Der Feststellung, welche thematisch einschlägigen Schutzstandards Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind
- Der Frage in welchen zeitlichen Abständen GBUs durchzuführen sind
- Der Konkretisierung, inwieweit Mitarbeiter bei der GBU unterstützend tätig sein sollen
- Der Details in Bezug auf die Dokumentation der Ergebnisse

Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)

Aber: Keine Mitbestimmung bei:

- Kommt die durchgeführte GBU zu dem Ergebnis, dass
- Welche konkreten Schutzmaßnahmen in Betracht kommen
- unterschiedliche Schutzmaßnahmen zur Beseitigung bzw. zur
- Reduzierung von Gefährdungen in Betracht kommen, hat der
- Auf welche konkreten Gefährdungen sich die GBU zu erstrecken
- Betriebsrat uneingeschränkt ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich
- der Auswahl und der konkreten Durchführung der
- Eine nähere Beschreibung der Arbeitsbedingungen
- Schutzmaßnahme(n). Dies sei dann aber keine Frage der Regelung
- Regelungen zur Wirksamkeitskontrolle
- zur Durchführung von GBUs, sondern der Konkretisierung der
Handlungspflicht des Arbeitgebers gem. § 3 ArbSchG.



**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**