

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Andrew Ullmann, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/31447 –**

Gesundheitsgefahr durch überlange Arbeitszeiten

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Arbeitszeiten sind ein bemerkenswertes Kriterium der Arbeitsqualität und Lebensqualität innerhalb der Arbeitswelt. Oft werden Produktivität und Arbeitsstunden gleichgesetzt, wobei die Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte zu einer deutlichen Verdichtung der Produktivität geführt hat und damit eine Verkürzung der Arbeitszeiten in der Industriesaat einherging. Dennoch gibt es soziale Milieus, in denen Überstunden den Sozialstatus positiv konnotieren (Charlie Giattino, Esteban Ortiz-Ospina and Max Roser (2013) – „Working Hours“. Published online at OurWorldInData.org. Retrieved from: <https://ourworldindata.org/working-hours>).

Seltener wird darüber gesprochen, welche gesundheitlichen Folgen zu viele Arbeitsstunden haben können. Studien zeigen, dass sie zu verschiedenen gesundheitlichen Problemen führen können wie Erschöpfung, Verletzungen am Arbeitsplatz und ein erhöhtes Risiko von chronischen Erkrankungen. Eine gemeinsamen Studie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) kommt zum Ergebnis, dass zu lange Arbeitszeiten im Jahr 2016 zu 745 000 Todesfälle weltweit geführt haben. Das ist ein Anstieg von 29 Prozent im Vergleich zum Jahr 2000. Den Schätzungen zufolge sind im Jahr 2016 aufgrund von zu langer Arbeitszeit 398 000 Menschen an einem Schlaganfall und 347 000 Menschen an einer koronaren Herzkrankung gestorben. Zwischen den Jahren 2000 und 2016 hat sich die Zahl von Todesfällen durch Herzerkrankungen im Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten um rund 40 Prozent erhöht. Die Zahl der durch zu lange Arbeitszeiten ausgelösten Schlaganfälle stieg um 19 Prozent. Die WHO deklarierte, dass Überarbeitung „der führende Risikofaktor für Berufskrankheiten“ ist. Die meisten der registrierten Todesfälle betrafen Menschen im Alter von 60 bis 79 Jahren, die im Alter von 45 bis 74 Jahren 55 Stunden oder mehr pro Woche gearbeitet hatten. Zu lange Arbeitszeiten sind für etwa ein Drittel der gesamten arbeitsbedingten Krankheitslast verantwortlich. Insgesamt gingen im Jahr 2016 23 Millionen gesunde Lebensjahre verloren. Der UN-Studie zufolge gefährden dauerhaft mehr als 55 Arbeitsstunden pro Woche die Gesundheit. Im Vergleich zu einer 35 bis 40 Stundenwoche erhöht sich damit das Risiko eines Schlaganfalles um 35 Prozent und einer koronaren Herzkrankung um 17 Prozent. Die Autoren warnen davor, dass die Zahl der Menschen mit langen Arbeitszeiten zunimmt. Sie beträgt derzeit 9 Prozent der Weltbevölke-

Neue Qualität der Arbeit bietet Unternehmen Informationen und Empfehlungen zu guter Arbeitszeitgestaltung an.

2. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der WHO, dass Überarbeitung „der führende Risikofaktor für Berufskrankheiten“ ist?

Beruflich verursachte Gesundheitsschäden infolge überlanger Arbeitszeiten bzw. Überarbeitung können grundsätzlich die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles erfüllen und als solche von der gesetzlichen Unfallversicherung anerkannt werden. Im Bereich von Berufskrankheiten im Sinne der Berufskrankheitenverordnung kann allerdings keine führende Rolle festgestellt werden: Eine Auswertung des Spitzenverbandes der gewerblichen Unfallversicherungsträger und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (DGUV) der Todesfälle infolge einer Berufskrankheit hat für den Zeitraum von 2011 bis 2020 keine Fälle ergeben, in denen als Primärdiagnose bei Berufskrankheiten ein ICD-10-Schlüssel aus dem Bereich I00-199 „Krankheiten des Kreislaufsystems“ dokumentiert wurde.

3. Wie viele Todesfälle im Zusammenhang mit überlangen Arbeitszeiten gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung pro Jahr in Deutschland (bitte nach Geschlecht und Alter aufschlüsseln)?
 - a) Wie viele davon sind nach Kenntnis der Bundesregierung auf Schlaganfälle zurückzuführen (bitte nach Geschlecht und Alter aufschlüsseln)?
 - b) Wie viele davon sind nach Kenntnis der Bundesregierung auf koronare Herzerkrankungen zurückzuführen (bitte nach Geschlecht und Alter aufschlüsseln)?

Die Fragen 3 bis 3b werden gemeinsam beantwortet.

Es gibt keine amtliche Statistik, die Todesfälle im Zusammenhang mit überlangen Arbeitszeiten ausweist. Aus methodischen Gründen sind nur Abschätzungen über den Zusammenhang von Mortalität mit überlangen Arbeitszeiten möglich.

In einem Forschungsprojekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurde für Deutschland der arbeitsbezogene Anteil von Herz-Kreislauf-Erkrankungen für ausgewählte Arbeitsbelastungen (u. a. überlange Arbeitszeiten) beispielhaft abgeschätzt. Der Anteil an ischämischen Herzerkrankungen, der verhindert werden könnte, wenn überlange Arbeitszeiten vermieden werden, lag je nach methodischem Ansatz bei 4,9 Prozent bis 7,9 Prozent. Damit liegt der arbeitsbedingte Anteil an Herz-Kreislauf-Erkrankungen in einer ähnlichen Größenordnung wie etwa Bewegungsmangel, der ein anderer als relevant eingeschätzten Risikofaktor ist.

4. Wie hat sich die Anzahl der Todesfälle im Zusammenhang mit überlangen Arbeitszeiten nach Kenntnis der Bundesregierung in den vergangenen fünf Jahren in Deutschland entwickelt (bitte nach Geschlecht und Alter aufschlüsseln)?

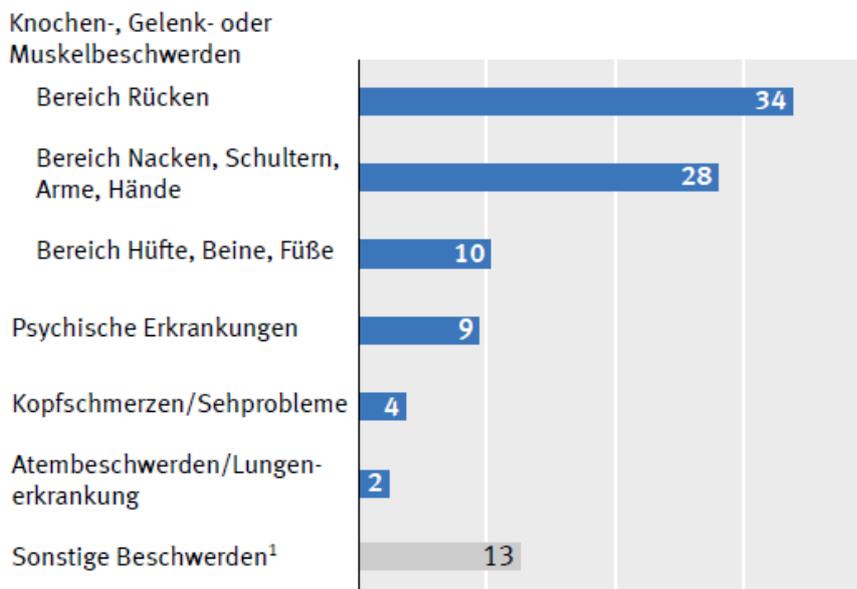
Der Bundesregierung liegen dazu keine Daten vor.

5. Welche arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme treten nach Kenntnis der Bundesregierung am häufigsten in Deutschland auf?

Der Begriff „arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme“ ist unscharf und nicht mit dem präziseren Terminus der „arbeitsbedingten Erkrankungen“ vergleichbar, bei dem für den Nachweis der Arbeitsbedingtheit epidemiologische Befunde notwendig sind. Arbeitsbedingte Erkrankungen umfassen Gesundheitsstörungen, die ganz oder teilweise durch die Umstände bei der Arbeit kausal verursacht werden. Davon abzugrenzen sind Gesundheitsstörungen und Erkrankungen anderer Ursache, die aber in ihrem Krankheitsverlauf bzw. in der Ausprägung durch arbeitsbezogene Faktoren negativ beeinflusst werden können.

In 2013 wurde im Mikrozensus eine Zusatzerhebung zu Arbeitsunfällen und „arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen“ durchgeführt, in der die Befragten Selbstauskünfte zu ihren Beschwerden geben konnten.

Schaubild 1 Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme 2013
in %



Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung.

¹ Unter anderem Hautprobleme, Probleme mit dem Gehör, Herz- und Kreislaufprobleme, Infektionskrankheiten, Erkrankung innerer Organe.

2014 - 01 - 0635

Quelle: Statistisches Bundesamt 2014, Seite 567.

6. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der jährliche Anteil an Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von Überarbeitung in Deutschland?
7. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der jährliche Anteil an Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von arbeitsbedingtem Stress in Deutschland?

Die Fragen 6 bis 7 werden gemeinsam beantwortet.

Zu Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von Überarbeitung oder arbeitsbedingtem Stress liegen der Bundesregierung keine Daten vor. Für das Berichtsjahr 2019 gingen 16,5 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische und Verhaltensstörungen zurück. Zahlen für die Jahre 2020 und 2021 liegen noch nicht vor. Allerdings ist hier das Ursachengeschehen komplex und multifaktoriell. Auch wenn Arbeit einen Anteil an psychischen Erkrankungen haben kann, äußert sich nicht jede Arbeitsbelastung in psychischen Erkrankungen und nicht jede psychische Erkrankung hat ihre Ursache in der Arbeit.

8. Wie hat sich die jährliche Anzahl der Überstunden in den vergangenen fünf Jahren in Deutschland entwickelt (bitte nach Berufsgruppe, Geschlecht und Alter aufschlüsseln)?

Die Frage wird auf Basis der IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB-AZR) beantwortet.

Die IAB-AZR weist die Anzahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden sowie das Überstundenvolumen für die Gesamtwirtschaft und die Quartale / Jahre ab 1991 aus. Die Daten werden regelmäßig aktualisiert und auf der Internetseite des IAB veröffentlicht.

Als Datenquellen für die Berechnung der Überstunden werden das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) sowie der Mikrozensus verwendet. Die Ergebnisse beider Datenquellen liegen erst mit deutlichem Nachlauf vor. Für die Schätzung der Überstunden für die Wirtschaft insgesamt verwendet das IAB Modelle, die auf Basis einer Vielzahl frühzeitig verfügbarer Informationen/Indikatoren eine Vorausschätzung ermöglichen. Diese Ergebnisse werden im Folgenden ausgewiesen, sind aber aufgrund der Corona-Pandemie und der beschriebenen Datenlage teilweise noch mit großen Unsicherheiten behaftet.

Zeitreihen der IAB-AZR können aufgrund von Datenaktualisierungen von früheren Veröffentlichungen abweichen. Deshalb ist jeweils der aktuellste Veröffentlichungsstand (Mai 2021) maßgeblich und ersetzt früher veröffentlichte Zeitreihen.

Tabelle 1 zeigt Auswertungen der IAB-Arbeitszeitrechnung zur Anzahl bezahlter und unbezahlter Überstunden je Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin pro Jahr. Eine weitere Differenzierung nach Berufsgruppen, Geschlecht und Alter ist in der IAB-Arbeitszeitrechnung nicht möglich, da hierzu keine Daten vorliegen.

Tabelle 1: Anzahl bezahlter und unbezahlter Überstunden je Arbeitnehmer pro Jahr, ab 2015

	Bezahlte Überstunden	Unbezahlte Überstunden	Überstunden gesamt
2015	22,1	25,2	47,4
2016	23,3	23,4	46,7
2017	22,2	23,5	45,7
2018	23,6	23,0	46,6
2019	22,3	23,0	45,3
2020	18,5	21,6	40,1

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Mai 2021.

9. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die überlange Arbeitszeiten von mehr als 55 Stunden pro Woche aufweisen (bitte nach Berufsgruppe, Geschlecht und Alter aufschlüsseln)?

Aus den Ergebnissen der BAuA-Arbeitszeitbefragung, die abhängig Beschäftigte (Arbeiterinnen und Arbeitnehmer, Angestellte und Beamtinnen und Beamte) im Alter bis zu 65 Jahren erfasst, lassen sich die folgenden Daten entnehmen.

Tab. 9.1: Anteil von tatsächlicher Wochenarbeitszeit von mehr als 55 Stunden

		Tatsächliche Wochenarbeitszeit mehr als 55 Stunden		
		2015	2017	2019
Gesamt		4,4	4,0	2,7
Geschlecht	Männer	6,4	5,9	4,0
	Frauen	2,1	1,8	1,2
Alter in Jahren	15 – 29	4,6	.	.
	30 – 44	4,6	5,1	2,2
	45 – 54	4,3	3,3	3,4
	55 – 65	3,6	2,8	2,5
Berufssegmente	Land-, Forst- und Gartenbauberufe	.	.	.
	Fertigungsberufe	.	.	.
	Fertigungstechnische Berufe	2,8	.	.
	Bau- und Ausbauberufe	.	.	.
	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	.	.	.
	Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	5,3	.	.
	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	3,2	.	.
	Handelsberufe	2,5	.	.
	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	5,2	.	.
	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	1,9	.	.
	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	.	.	.
	Sicherheitsberufe ¹	.	.	.
	Verkehrs- und Logistikberufe	8,6	10,5	.
Reinigungsberufe	.	.	.	

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 17 660), 2017 (n = 8 500) und 2019 (n = 8 251); gewichtete Daten.

„.“ Fallzahlen zu klein

¹ inkl. Polizeibeamtinnen und -beamte.

10. Wie hoch sind nach Kenntnis der Bundesregierung die durch Überarbeitung entstandenen gesamtgesellschaftlichen und gesundheitlichen Kosten pro Jahr?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Daten vor.

11. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um über die Folgen überlanger Arbeitszeiten aufzuklären?
 - a) Wenn die Bundesregierung bisher keine Aufklärungsmaßnahmen ergriffen hat, plant sie, für mehr Aufklärung für das Thema zu sorgen?
Wenn nicht, warum nicht?
 - b) Wird nach Auffassung der Bundesregierung ausreichend Aufklärung zu den gesundheitlichen Folgen überlanger Arbeitszeiten betrieben?

Die Fragen 11 bis 11b werden gemeinsam beantwortet.

Die Folgen überlanger Arbeitszeiten werden von der BAuA als Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) untersucht. Sie gibt auch Handlungsempfehlungen für die betriebliche Arbeitszeit-gestaltung. Die umfangreichen Ergebnisse werden kontinuierlich auf der Homepage der BAuA dokumentiert: <http://www.baua.de/arbeitszeit>.

Hervorzuheben ist dabei die Übersichtsarbeit „Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen“ (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Arbeitszeiten.pdf>). Diese Stellungnahme war auch Gegenstand der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 25. Juni 2018 (vgl. Ausschussdrucksache 19(11)83).

Des Weiteren ist auf das „Handbuch Gefährdungsbeurteilung“ hinzuweisen, in dem auch der Gefährdungsfaktor Arbeitszeit und insbesondere die Gefahren überlanger Arbeitszeiten dargestellt werden (vgl. dazu auch https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen/Arbeitszeitgestaltung/Lange-Arbeitszeiten/Lange-Arbeitszeiten_node.html).

Für die Unternehmen ist die Broschüre „Flexible Arbeitszeitmodelle – Überblick und Umsetzung“ (vgl. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf>) eine bewährte Praxishilfe zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitszeit mit dem Ziel, überlange Arbeitszeiten zu vermeiden.

Einen generellen Überblick über das Arbeitszeitgesetz gibt die vom BMAS herausgegebene Broschüre „Das Arbeitszeitgesetz“, die regelmäßig aktualisiert wird und von der im Zeitraum seit 1. Januar 2018 fast 70 000 Exemplare versendet worden sind (vgl. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.html>).

12. Wie viele Arbeitsstunden wurden über die vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden hinaus nach Kenntnis der Bundesregierung 2020 in den Bundesministerien absolviert (bitte nach Ressort, angestellt, verbeamtet und Geschlecht aufschlüsseln)?

Soweit seitens der Ressorts ermittelbar, wurden im Jahr 2020 über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit folgende Arbeitsstunden erfasst. Die für die Abrechnung der Gleitzeit festgelegten Zeiträume werden von den Ressorts individuell in Dienstvereinbarungen festgelegt, zudem ist die Anzahl der Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Ressorts unterschiedlich. Daher lassen sich die in der Tabelle aufgeführten Zahlen nicht miteinander vergleichen.

Ressort	geleistetet übervertragliche Arbeitszeit am 31.12.2020 in Stunden				
	Insgesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte	Männer	Frauen
AA ¹⁾	124.749	98.534	26.215	-	-
BMBF ²⁾	-	-	-	-	-
BMEL ³⁾	-	-	-	-	-
BMF	68.888	57.556	11.332	997	1.154
BMFSFJ	9.644	6.026	3.618	3.487	6.157
BMAS ⁴⁾	18.205	-	-	-	-
BMG ⁵⁾	-	-	-	-	-
BMI ⁶⁾	91.449	73.179	18.270	-	-
BMJV ⁷⁾	42.654	34.904	7.750	20.472	22.182
BMU ⁸⁾	12.782	-	-	-	-
BMVI	48.897	32.639	16.258	-	-
BMVg ⁹⁾	20.654	-	-	-	-
BMWi ¹⁰⁾	-	-	-	-	-
BMZ ¹¹⁾	44.339	32.435	11.904	-	-

„-“ nicht erfasst

1) Die angegebenen Zahlen basieren auf der Auswertung der Zeiterfassungsdaten der zum 31. Dezember 2020 in der Zentrale an der Gleitzeit teilnehmenden Beschäftigten des AA und ergeben sich auch daraus, dass das AA eines der Ressorts mit den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist.

2) Aufgrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen der im BMBF geltenden Dienstvereinbarung zu Arbeitszeit und Arbeitsort werden die Arbeitszeiterfassungsdaten mit Ablauf von sechs Monaten nach Ende des Abrechnungszeitraums regelmäßig gelöscht. Eine Auswertung sowie Rekonstruktion der Arbeitszeiterfassungsdaten ist daher nicht möglich.

3) Aufgrund geltenden Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit bestand die Pflicht, die erfassten Daten spätestens sechs Monate nach Ende des Abrechnungszeitraumes zu löschen.

4) Die Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarten bzw. in der Arbeitszeitverordnung (AZV) festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden hinaus geleistet wurden, lassen sich nicht exakt zu einem Stichtag beziffern. Aufgrund flexibler individueller Wochen-Arbeitszeiten, unterschiedlicher Teil- und Vollzeit-Arbeitsmodelle sowie der Möglichkeit von unterjähriger Ansparung und Entnahme von Arbeitszeit auf Gleit-, Langzeit- und Überstundenkonten wird der Umfang der geleisteten Mehrarbeit im BMAS durch die jährliche Erfassung der Saldenkappungen und der eingebrachten Zeiten auf Langzeit- und Überstundenkonten ermittelt. Hierbei ist die mögliche Übertragung von bis zu 40 Stunden ins Folgejahr gem. § 7 Abs. 4 AZV nicht eingerechnet. Danach sind im BMAS insgesamt 18 205 Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarten bzw. in der Arbeitszeitverordnung (AZV) festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden hinaus geleistet wurden durch rund 1 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstanden. Eine weitergehende Differenzierung nach Laufbahn und Geschlecht ist nicht möglich.

5) Die Zahl der in 2020 über den gesetzlich/vertraglich geschuldeten Umfang hinausgehenden Arbeitsstunden aller Beschäftigten des Bundesministeriums für Gesundheit lässt sich nicht ermitteln. Hierzu liegen keine generalisierten Daten vor, so dass sich die Antwort nur durch Einblick in jedes einzelne Arbeitszeitkonto ermitteln ließe. Dies wäre mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden und verstieße darüber hinaus gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit. Hinzu kommt, dass ein beträchtlicher Teil der im Jahr 2020 als angeordnete Überstunden bzw. als „Plusstunden“ erarbeiteten Zeitguthaben mittlerweile in Langzeitarbeitskonten überführt und deshalb nicht mehr ermittelbar sind.

6) Von den 73 179 Stunden bei den Beamtinnen und Beamten beziehen sich 53 714 Stunden auf Gleitzeitguthaben und 19 465 Stunden auf angeordnete Mehrarbeitsstunden. Von den 18 270 Stunden bei den Tarifbeschäftigten beziehen sich 17 749 Stunden auf Gleitzeitguthaben und 521 Stunden auf angeordnete Überstunden. Die Angaben zu den Zeitguthaben Ende Dezember 2020 fallen in den aktuell immer noch laufenden Abrechnungszeitraum der Zeiterfassung. Dieser Zeitraum beginnt im BMI jeweils am 1. September eines Jahres und endet am 31. August des Folgejahres.

7) Bei den geleisteten Arbeitsstunden sind zum Teil auch Arbeitsstunden enthalten, die bereits vor dem 1. Januar 2020 bestanden.

8) Eine weitere Differenzierung ist aus dem Zeiterfassungssystem nicht möglich.

9) Im BMVg erfolgt die Erfassung und Dokumentation aller anfallenden Arbeitszeiten über ein automatisiertes Arbeitszeiterfassungssystem für alle Beschäftigten. Die Auswertung der Arbeitszeitdaten erfolgt pseudonymisiert. Eine Aufschlüsselung nach Statusgruppe und Geschlecht ist systembedingt nicht möglich.

10) Aufgrund der geltenden Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit im BMWi bestand die Pflicht, die erfassten Daten spätestens sechs Monate nach Ende des am 31. August 2020 abgelaufenen Abrechnungszeitraums zu löschen.

11) Summe der Gleitzeit- und (angeordneten) Überstunden mit Stichtag 31. Dezember 2020. Darin können ggfs. noch Gleitzeitstunden aus 2019 enthalten sein, da zum Jahreswechsel bis zu 40 Stunden in das Jahr 2020 übertragen werden durften. Ferner ist eine geschlechtspezifische Trennung technisch nicht vorgesehen.

a) Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung daraus?

Hohe Saldenstände sind eine generelle Herausforderung, die sich durch die Corona-Pandemie in bestimmten Bereichen verstärkt hat. Es ist eine wesentliche Aufgabe der Führungskräfte durch aktives Arbeitszeitmanagement, Aufgabenkritik und Priorisierung die Arbeitsauslastung der Beschäftigten innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten auch bei besonderen Arbeitsanforderungen zu steuern.

Nach den mit den Personalräten geschlossenen Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit können die Beschäftigten Beginn und Ende ihrer Arbeitszeiten innerhalb der Rahmenarbeitszeit weitestgehend eigenständig festlegen. Schwankungen beim Arbeitsanfall kann somit im Regelfall situativ begegnet werden. Soweit es im Einzelfall zu einer deutlichen Überschreitung der individuellen Regelarbeitszeiten kommt, beinhalten die Dienstvereinbarungen eine Reihe zusätzlicher Regelungen, um einer längerfristigen Überlastung der Beschäftigten entgegensteuern zu können. Zu nennen sind:

- Information über den aktuellen Stand der Mehrarbeits-/Überstundensalden und deren Gültigkeitsdauer,
- Inanspruchnahme von Gleittagen oder stundenweiser Zeitausgleich,
- die Vorgesetztenbelege an die unmittelbaren Führungskräfte,
- jährliche Ressourcenplanungsverfahren,
- referats- und/oder abteilungsinterne Umverteilung der Aufgaben,
- Inanspruchnahme von Langzeitkonten,
- Gespräche/Kooperationsgespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigten.

Gleichzeitig ist es auch eigenverantwortliche Aufgabe der Beschäftigten zeitnah den Ausgleich hoher Arbeitszeitsalden anzustreben.

b) Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um die gesundheitlichen Folgen durch überlange Arbeitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bundesministerien und nachgeordneten Behörden des Bundes einzudämmen?

Die Ressorts und die nachgeordneten Behörden ermöglichen ihren Beschäftigten aufgrund der Dienstvereinbarungen sowohl anlassbezogenes als auch regelmäßiges zeit- und ortsflexibles Arbeiten, so dass Beschäftigte ihr Arbeitszeitguthaben, das sie in Phasen intensiver Arbeitsbelastung aufgebaut haben, durch die Gewährung von stunden- oder tageweisen Zeitausgleich nach ihren indivi-

duellen Erfordernissen wieder ganz oder teilweise reduzieren können (vgl. auch Antwort zu Frage Nr. 12 a)).

Die Behörden verfügen seit vielen Jahren über etablierte Strukturen zum Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM). Es sind Arbeitskreise für Gesundheit gebildet mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienststelle, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten wie auch (externen) Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und der betrieblichen Sozialberatung. Diese tagen regelmäßig und entwickeln auf Basis diverser Analysedaten jährlich Aktionspläne zur zielgruppen-, bedarfs- und belastungsgerechten Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und überwachen deren Umsetzung. Insbesondere auf Basis psychischer Gefährdungsbeurteilungen wurde und wird in den Behörden eine breite Palette von Maßnahmen umgesetzt, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten fördern soll. Viele dieser Maßnahmen adressieren auch die Problematik der tatsächlichen und empfundenen hohen Arbeitslast. Parallel zu den organisatorischen und personalwirtschaftlichen Bestrebungen, die Arbeitslast möglichst strukturell zu senken bzw. umzuverteilen, dort wo sie tatsächlich zu hoch ist, werden im Rahmen des BGM Angebote (z. B. Fortbildungen zu Stressmanagement, Resilienz, persönlicher Arbeitsorganisation, verbesserter virtueller Zusammenarbeit und Führung) gemacht, mit hoher Belastung umzugehen. Aber auch Präventionskurse zu Entspannungstechniken, Sportkurse unter Anrechnung von Arbeitszeit und Bewegung, die helfen, psychische Belastung abzubauen, werden angeboten. Ein sehr wichtiges Unterstützungsangebot für die Beschäftigten stellen darüber hinaus die betrieblichen Sozialberatungen dar.

- c) Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bundesministerien und nachgeordneten Behörden des Bundes für die Möglichkeit einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu sorgen?

Viele Ressorts und auch die nachgeordneten Behörden sind als familienfreundlicher Arbeitgeber von berufundfamilie GmbH zertifiziert. Besonders herauszustellen ist hierbei eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorte; eine Maßnahme, die von den Beschäftigten insbesondere in Zeiten mit hohem Arbeitsanfall gut angenommen und besonders wertgeschätzt wird. So wird ihnen ein flexibles Reagieren auf private Verpflichtungen eingeräumt, wobei auch in begrenztem Umfang ein Negativsaldo möglich ist. Insgesamt bildet die zeitliche Variabilität eine tragende Säule der guten Work-Life-Balance. Auch darüber hinaus können die unmittelbaren Vorgesetzten flexibel auf persönliche Bedürfnisse von Beschäftigten reagieren und mobiles Arbeiten ermöglichen. Die angebotenen Fortbildungsveranstaltungen sollen auf eine Stärkung der Selbstkompetenz der Beschäftigten abzielen und neben den entsprechenden Grundlagen auch praktische Ansätze zum Umgang mit belastenden Lebens- und Arbeitsumständen vermitteln. Es werden regelmäßig Gesundheitstage veranstaltet, in Workshops, Vorträgen und Podcasts werden Themen wie Ernährung, Bewegung, Homeoffice oder Krebsprävention thematisiert.

13. Wie hoch ist die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Bundesministerien, die sich seit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie dauerhaft im Homeoffice befinden?

Wird die Bundesregierung zukünftig die dauerhafte Arbeit im Homeoffice für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesministerien zum Infektionsschutz auch nach der COVID-19-Pandemie zum Beispiel während der Grippezeit einführen?

In den Ressorts werden keine Statistiken zur Anzahl der Beschäftigten im Homeoffice geführt, auch nicht während der COVID-19-Pandemie. Nach den Schätzungen der Ressorts wurde das Homeoffice in den Ressorts zwischen 60 Prozent und 85 Prozent von den Beschäftigten genutzt.

Im Übrigen wird hierzu auf die Antworten der Bundesregierung auf die

- Antwort zu Frage Nr. 1 der Kleinen Anfrage der Fraktion der FDP auf Bundestagsdrucksache 19/27682,
- Schriftlichen Fragen des Abgeordneten Dr. Marco Buschmann, FDP, auf Bundestagsdrucksache 19/18344 vom 3. April 2020, Nr. 15 und Nr. 16,
- Fragen Nr. 4 und Nr. 5, Nr. 7, Nr. 8 und Nr. 10 der Kleinen Anfrage der Fraktion der AfD auf Bundestagsdrucksache 19/19441 vom 7. April 2020,
- Fragen Nr. 4 und Nr. 6 der Kleinen Anfrage der Fraktion der FDP auf Bundestagsdrucksache 19/19170 vom 13. Mai 2020,
- Frage Nr. 2 der Kleinen Anfrage der Fraktion der FDP auf Bundestagsdrucksache 19/24313 vom 16. November 2020,
- Schriftliche Frage des Abgeordneten Johannes Vogel, FDP, auf Bundestagsdrucksache 19/26311 vom 29. Januar 2021, Nr. 46
- Schriftliche Frage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, auf Bundestagsdrucksache 19/26440 vom 5. Februar 2021, Nr. 33

verwiesen.

Wie vor der Pandemie wird auch zukünftig die Möglichkeit bestehen, die Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitrahmen im Homeoffice zu erbringen. In der Bundesregierung gibt es derzeit keine Planungen z. B. für die Grippezeit oder ähnliche Situationen dauerhaft Homeoffice einzuführen.

14. Geht die Bundesregierung davon aus, dass überlange Arbeitszeiten der Bundesministerinnen und Bundesminister Auswirkungen auf deren Produktivität haben?

Wie hoch sind die Wochenstunden der Bundesministerinnen und Bundesminister im Einzelnen?

Die Bundesregierung geht nicht davon aus, dass etwaige überlange Arbeitszeiten der Bundesministerinnen und Bundesminister Auswirkungen auf die Produktivität haben und sieht auch keinen Grund für eine solche Annahme. Eine Erfassung der Wochenstunden einer Bundesministerin oder eines Bundesministers findet aufgrund der Besonderheiten des Amtes nicht statt.

15. In welcher Höhe, und mit welchen finanziellen Mitteln fördert die Bundesregierung Forschung zu den gesundheitlichen Folgen von überlangen Arbeitszeiten?

Gegenwärtig gibt es keine Forschungsvorhaben der Bundesregierung zu den gesundheitlichen Folgen von überlangen Arbeitszeiten.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.