

baua:

Aktuell 1¹⁷



Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit

Beschäftigte vor Überforderung schützen



Arbeitszeit in besonderen Erwerbsformen

Die Gesundheitsrisiken steigen

Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Checkliste Arbeitszeit



Schwerpunkt: Arbeitszeitreport

Interview

Arbeitszeit flexibel und gesund gestalten	2
---	---

Schwerpunkt

Beschäftigte vor Überforderung schützen	3
Chancen und Herausforderungen für Beschäftigte	5
Wie lange möchten Sie arbeiten?	6
Die Gesundheitsrisiken steigen	7
Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden	8
Checkliste Arbeitszeit	9
Arbeitszeitgestaltung leicht gemacht	9

Veranstaltungen

Termine	10
Gefährdungsbeurteilung im Fokus	11
6. Workshop zu Datenbrillen und Smart Devices	11

Intern • Extern

SUGA 2015 veröffentlicht	12
Arbeit alter(n)sgerecht gestalten	13
HMDs erfolgreich einsetzen	13
Neues Internetportal der Ressortforschung	14
Neues von der EU-OSHA	15

DASA

„Alarmstufe Rot“ demonstriert Katastrophenschutz	16
„Maker Faire“ macht DASA bunt	16

Arbeitszeit flexibel und gesund gestalten

Interview mit Dr. Beate Beermann, Leiterin des Fachbereichs „Grundsatzfragen und Programme“ der BAuA

- **baa Aktuell:** Wieso veröffentlicht die BAuA einen Arbeitszeitreport?

Beermann: Die Gestaltung der Arbeitszeit gehört zu den zentralen Fragestellungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dabei geht es um die Dauer und Lage von Arbeitszeiten und Ruhezeiten sowie um die Planbarkeit und Beeinflussbarkeit der persönlichen Arbeitszeiten. Heute sehen wir, dass sowohl die Lebenswelten als auch die Arbeitswelt vieler Beschäftigter einem erheblichen Wandel unterliegt. Insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt neue Gestaltungsanforderungen. Der Arbeitszeitreport zeichnet ein differenziertes Bild der deutschen Arbeitszeitrealität und bildet gleichzeitig die gesundheitliche Situation und die Arbeitszufriedenheit ab. Auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung von 20.000 Beschäftigten lassen sich die Fragen zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und ihr deutlicher Zusammenhang zu gesundheitlichem Befinden beantworten. Der Report ist jedoch nur der Auftakt einer langfristig angelegten Berichterstattung, um Chancen und Risiken zu ermitteln sowie Gestaltungsoptionen zu entwickeln.

baa Aktuell: Welche Chancen und Risiken bestehen?

Beermann: Die digitale Arbeitswelt eröffnet Möglichkeiten neuer Arbeitsformen. In vielen Bereichen nimmt dabei die Flexibilität sowohl der Arbeitszeit als auch des Arbeitsortes deutlich zu. In diesem Zusammenhang lässt sich eine Verschmelzung von Arbeits- und Ruhezeiten beobachten. Doch Erholzeiten, bei denen ein Abschalten von der Arbeit gelingt, sind wichtig, um gesundheitlich fit und produktiv bleiben zu können. Das wirft



zum Beispiel auch ein kritisches Licht auf das immer „on“ sein müssen. Andererseits eröffnet Flexibilität auch neue Ressourcen, um Anforderungen aus dem Privaten wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen erfüllen zu können. Mit neuen Freiheiten geht jedoch auch mehr Verantwortung einher. Deshalb gewinnt zum Beispiel der verantwortungsvolle Umgang mit der eigenen Arbeitszeit und somit auch der Gesundheit an Bedeutung, indem ich auf Pausen achte oder überlange Arbeitszeiten vermeide.

baa Aktuell: Was ist zu tun?

Beermann: Wir stehen vor der Aufgabe, Arbeitszeiten für alle gut zu gestalten und dabei die berechtigten Schutzstandards einzuhalten. Durch intelligente Arbeitsorganisation lässt sich ein Rahmen für eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung schaffen. Die BAuA kann und wird Gestaltungshinweise und Handlungshilfen liefern. An einer erfolgreichen Umsetzung müssen sich jedoch alle Betroffenen beteiligen. Dazu bedarf es Betriebe, die Arbeitszeiten vorhersehbar und gesundheitsgerecht planen, Beschäftigte, die ihre Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeiten auch für den nachhaltigen Erhalt ihrer Gesundheit nutzen, Sozialpartner, die verantwortungsvoll Vereinbarungen treffen, sowie eine Aufsicht, die unterstützend und beratend die zur Sicherung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gesetzten Standards bei der Regelung der Arbeitszeit kontrolliert.

Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit

Beschäftigte vor Überforderung schützen



■ Gesellschaftliche Veränderungen wie Globalisierung und Digitalisierung tragen zu einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt bei. So erfordern internationale Handelsbeziehungen ausgeweitete Arbeitszeiten – neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen ein flexibles, ortsunabhängiges Arbeiten. Viele Beschäftigte haben außerdem das Gefühl, dass der Termin- und der Leistungsdruck zugenommen haben und immer mehr Aufgaben immer rascher erledigt werden müssen. Die Folge sind nicht selten überlange Arbeitszeiten; Pausen fallen häufig aus. Gleichzeitig wünschen sich viele Menschen, neben dem Beruf mehr Zeit für Freizeit und Familie zu haben. Um das Privatleben mit dem Beruf besser zu vereinbaren, streben sie nach flexibleren Arbeitszeiten. Hierbei ist es ihnen besonders wichtig, dass sie selbst über die Verteilung ihrer Arbeit bestimmen können. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist also viel gewollt – allerdings muss untersucht werden, welche Folgen sie für die Beschäftigten haben kann. Denn um diese vor Entgrenzung und Überforderung zu schützen, müssen die Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit nicht gefährdet werden.

Der Gesetzgeber wird aktiv

Die Politik hat die Diskussion über die Flexibilisierung der Arbeitszeiten aufgegriffen und in ihren Dialogprozess

zum Thema Arbeiten 4.0 integriert. Im November 2016 hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ein „Weißbuch Arbeiten 4.0“ vorgelegt. Darin hat sie einen Gesetzentwurf für eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit und ein Rückkehrrecht in Vollzeit angekündigt, der sich derzeit in der Ressortabstimmung befindet. „Ziel des Gesetzentwurfs ist die Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz“, heißt es im Entwurf. Beschäftigte, die ihre Wochenstunden zeitlich begrenzt verringern möchten, sollen nach der Teilzeitphase wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen auch probeweise alternative Varianten zum normalen Acht-Stunden-Tag vereinbaren können – beispielsweise mit Pausen zur Kinderbetreuung, Homeoffice am Abend oder einem flexibleren Arbeitsbeginn und -ende.

Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland

Um stets einen aktuellen Überblick über Arbeitszeiten in Deutschland sowie deren Zusammenhang mit der Gesundheit und der Sicherheit von Beschäftigten geben zu können, hat die BAuA eine umfassende Arbeitszeitberichterstattung angestoßen. Hierzu hat die BAuA 2015 eine standardisierte Repräsentativbefragung ausgewählter Erwerbstätiger in Deutschland durchgeführt. Die

Ergebnisse sind im Arbeitszeitreport der BAuA nachzulesen. Er gibt einen aktuellen Überblick über die vertragliche Arbeitszeit sowie über tatsächlich geleistete Arbeitsstunden, stellt die Verbreitung der Wochenend- und Schichtarbeit dar und zeigt auf, welche Arbeitszeitwünsche aus unterschiedlichen Lebenssituationen resultieren.

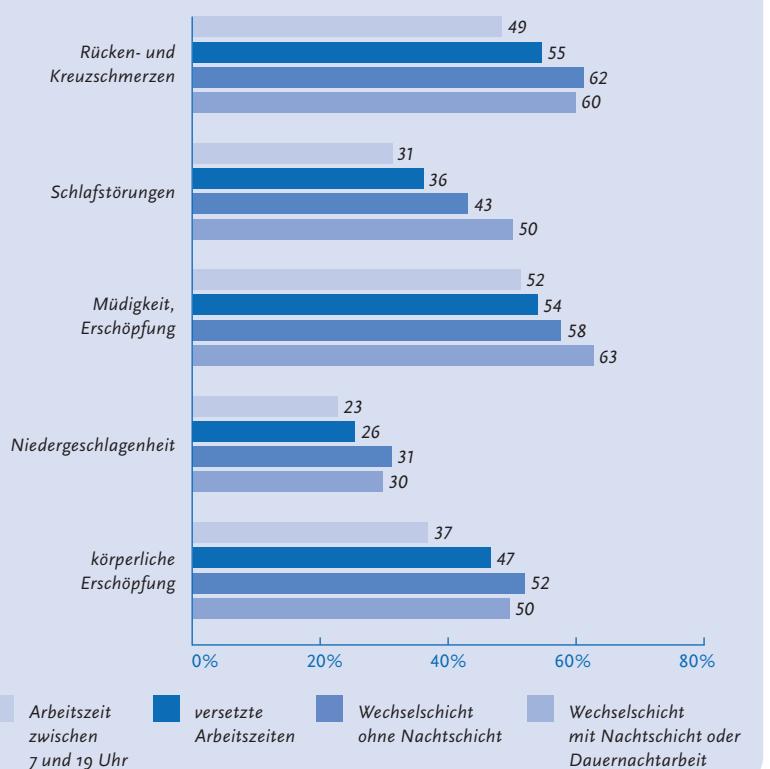
Aktuelle Trends beim Thema Arbeitszeit

So zeigt der Report unter anderem, dass Überstunden die Arbeitsrealität vieler Beschäftigter prägen. Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte knapp fünf Stunden pro Woche mehr als vertraglich vereinbart. Lange Arbeitszeiten und Überstunden gehen häufig mit Termin- und Leistungsdruck, einer Überforderung durch die Arbeitsmenge sowie dem Ausfallen von Arbeitspausen einher. Außerdem berichten Beschäftigte mit vielen Überstunden häufiger von gesundheitlichen Beschwerden und einer schlechteren Work-Life-Balance.

Der Arbeitszeitreport geht darüber hinaus auf unterschiedliche Flexibilisierungsmöglichkeiten ein. Dazu zählen die Verbreitung besonders flexibler Erwerbsformen, wie etwa die Solo-Selbstständigkeit und die Mehrfachbeschäftigung.

Die folgenden Seiten informieren vertiefend über einzelne Aspekte des Arbeitszeitreports – so etwa über Details zu den Anforderungen und Möglichkeiten, die das Thema Flexibilisierung für Beschäftigte mit sich bringt. Die Befragung zum Thema „Arbeitszeitwünsche“ hat beispielsweise ergeben, dass viele Vollbeschäftigte ihren Arbeitsumfang gerne reduzieren und einige Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit wiederum verlängern wollen – je nach ihrer persönlichen Lebenssituation. Weiterhin wird auf besondere Erwerbsformen eingegangen sowie auf das Thema der ständigen Erreichbarkeit. Hier gibt es etwa Unterschiede zwischen dem Gefühl der Beschäftigten, immer erreichbar sein zu müssen, und der Zahl der wirklich erfolgten Interventionen

Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit



des Arbeitgebers in der Freizeit. Stets wird dabei auch der Zusammenhang zur gesundheitlichen Situation der Betroffenen dargestellt.

Regelmäßige Befragungen

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ist nur ein Teil einer langfristig angelegten Arbeitszeitberichterstattung. Ihr Startpunkt ist der Arbeitszeitreport. Die BAuA hat sich das Ziel gesetzt, die Entwicklung von Arbeitszeitmerkmalen, Gesundheit und Work-Life-Balance im zeitlichen Verlauf zu beobachten und dabei sowohl Entwicklungstrends zur Arbeitszeit in der Erwerbsbevölkerung als auch mittel- und langfristige gesundheitliche Wirkungen spezifischer Arbeitszeit- und Arbeitsbedingungskonstellationen zu analysieren. Deshalb wird die Repräsentativbefragung in regelmäßigen Abständen wiederholt.

Besonders belastende Arbeitszeiten

Darüber hinaus widmen sich weitere Forschungsvorhaben detaillierteren Fragestellungen spezifischer Erwerbs-

gruppen mit besonderen Belastungen, wie etwa Schichtarbeitenden. Die Arbeitszeitbefragung hat gezeigt, dass Beschäftigte in Schichtarbeit ihren Gesundheitszustand seltener als gut einschätzen als Beschäftigte mit typischen Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr, und dass insbesondere Erschöpfungszustände und Schlafstörungen bei Schichtarbeitenden weit verbreitet sind. Auch ist bekannt, dass Tätigkeiten, die in Schicht ausgeübt werden, oft mit höheren physischen Belastungen verbunden sind. Deshalb startet noch in diesem Jahr ein Projekt zur Erforschung der gesundheitlichen Folgen von Dauernachtarbeit und 12-Stunden-Schichten.

Den Arbeitszeitreport gibt es unter www.baua.de/Arbeitszeitreport-Deutschland.



Dr. Anita Tisch,
Fachgruppe „Wandel der Arbeit“

Info

Gesetzliche Regulierung der Arbeitszeit

Die Grundlage für das deutsche Arbeitszeitgesetz bildet die europäische Arbeitszeitrichtlinie. Darin ist festgeschrieben: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – einschließlich geleisteter Überstunden – darf nicht länger als 48 Stunden sein. Die Richtlinie geht dabei von einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden und einer Sechs-Tage-Woche aus. Außerdem muss abhängig Beschäftigten innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Das heißt also: Wer abends erst um 22 Uhr das Büro verlässt, darf am nächsten Morgen erst frühestens um 9 Uhr wieder mit der Arbeit beginnen. Das deutsche Arbeitszeitgesetz respektiert den Rahmen, der durch die europäische Richtlinie vorgegeben wird. Das Gesetz dient dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten. Es sieht jedoch auch einige Flexibilisierungen vor. So kann die tägliche Arbeitszeit von acht auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres im Durchschnitt acht Stunden pro Werktag nicht überschritten werden, also wenn geleistete Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden. Auch sind Abweichungen sowohl bei der täglichen Höchstarbeitszeit als auch bei den Mindestruhezeiten möglich, etwa durch tarifvertragliche Regelungen. Darüber hinaus arbeitet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit an einer gesetzlichen Grundlage für die befristete Öffnung des Arbeitsschutzgesetzes. Im Rahmen von sogenannten Experimentierräumen soll es möglich werden, die tägliche Höchstarbeitszeit zu überschreiten, oder aber die Länge der zusammenhängenden Ruhezeit zu unterschreiten. Die befristete Öffnung des Arbeitsschutzgesetzes soll wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden.

Flexible Arbeitszeiten

Chancen und Herausforderungen für Beschäftigte

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten wird in der aktuellen politischen Diskussion und arbeitswissenschaftlichen Literatur als eine der zentralen Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft diskutiert. Sie wirkt sich auf die Gestaltung des Alltags, die individuelle Lebensgestaltung und das gesellschaftliche Zusammenleben von Beschäftigten aus. Die Gestaltung der Arbeitszeit bestimmt mit, wie viel Zeit für Familie, Freizeit, Erholung, Weiterbildung oder ehrenamtliche Tätigkeiten bleibt und wie diese freie Zeit verteilt werden kann.

Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierung

Flexible Arbeitszeiten bedeuten, dass sie bei Bedarf an aktuelle Situationen angepasst werden können. Je nachdem ob der Beschäftigte oder der Arbeitgeber über die Anpassung bestimmt, können flexible Arbeitszeiten Beschäftigten viele Möglichkeiten eröffnen, aber auch Anforderungen an sie stellen. Die Analysen des BAuA-Arbeitszeitreports zeigen, dass etwa jeder vierte Beschäftigte viel Einfluss darauf hat, wann er oder sie mit der Arbeit beginnt und sie beendet. Etwa ebenso viele Beschäftigte haben viel Einfluss darauf, wann sie sich mal ein paar Stunden freinehmen können. Wenn Beschäftigte die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, sind sie häufiger mit ihrer Arbeit und ihrer Work-Life-Balance zufrieden. Außerdem schätzen sie ihren Gesundheitszustand als besser ein. Wenn es dagegen aus betrieblichen Gründen häufig zu Arbeitszeitänderungen kommt, hat dies den gegenteiligen Effekt: Von den 14 Prozent der abhängig Beschäftigten, die angeben, häufig von betrieblich bedingten Arbeitszeitänderungen betroffen zu sein, fühlt sich über die Hälfte ge-

sundheitlich belastet. Auch die Work-Life-Balance leidet stark darunter. Ein Grund dafür ist, dass viele Beschäftigte erst am selben Tag oder am Vortag von kurzfristigen Arbeitszeitänderungen erfahren. Etwa sieben Prozent der Beschäftigten geben darüber hinaus an, auf Abruf zu arbeiten. Diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung geht mit ähnlichen Beeinträchtigungen der Work-Life-Balance und gesundheitlichen Beschwerden einher.

Ähnlich weit verbreitet wie die Arbeit auf Abruf sind Bereitschaftsdienst (sieben Prozent) und Rufbereitschaft (acht Prozent). Vor allem im Gesundheitswesen und in der Gastronomie kommen diese Arbeitszeitmodelle häufig vor, um flexibel auf Arbeitsanfall reagieren zu können. Insgesamt sind 12 Prozent der Beschäftigten von mindestens einem der beiden Modelle betroffen. Auch Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft hängen mit einer größeren Unzufriedenheit in Bezug auf die persönliche Work-Life-Balance zusammen.

Arbeitszeitkonten zunehmend verbreitet

Ein weiteres Merkmal der Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist die zunehmende Verbreitung von Arbeitszeitkonten. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigte sich, dass die tägliche Arbeitszeit von 61 Prozent der Beschäftigten auf einem Arbeitszeitkonto verbucht wird. Je nachdem ob der oder die Beschäftigte selbst oder der Arbeitgeber über die auf dem Arbeitszeitkonto angesparte Zeit verfügen kann, stellt dies für Beschäftigte entweder eine Flexibilisierungsmöglichkeit oder -anforderung dar. Beschäftigte, die überwiegend selbst über ihr angespartes Zeitguthaben verfügen können, sind nicht nur zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrer Work-Life-Balance.



Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung verbessert die Work-Life-Balance.

Sie berichten auch deutlich seltener von gesundheitlichen Beschwerden. Darüber hinaus zeigen die Analysen des Arbeitszeitreports, dass Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte häufig in Kombination mit einer hohen Arbeitsintensität wie zum Beispiel starkem Termin- und Leistungsdruck und einer Überforderung durch die Arbeitsmenge einhergehen. Auch diese Belastungen können sich negativ auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten auswirken.

Fazit

Beschäftigte, die gewisse Mitbestimmungsmöglichkeiten in Bezug auf ihre Arbeitszeiten haben und diese bei Bedarf an persönliche Bedürfnisse anpassen können, sind bezüglich ihrer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben deutlich zufriedener. Flexibilitätsanforderungen, wie häufige Änderungen von Arbeitszeiten, sollten Arbeitgeber deshalb möglichst gering halten. Sind diese unvermeidbar, sollten sie zumindest möglichst lange im Voraus angekündigt werden.



Dr. Anne Marit Wöhrmann, Fachbereich „Grundsatzfragen und Programme“

Arbeitszeitwünsche von der Lebenssituation abhängig

Wie lange möchten Sie arbeiten?

■ Der BAuA-Arbeitszeitreport 2016
 ■ widmet sich unter anderem der Frage, ob Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten zufrieden sind. Das Ergebnis: Vier von zehn Befragten möchten genauso viel arbeiten wie bisher. Fast die Hälfte würde hingegen gerne weniger arbeiten (47 Prozent) – auch wenn sich ihr Verdienst dadurch entsprechend verringern würde. Im Durchschnitt wünschen sich Beschäftigte eine 36-Stunden-Woche.

Viele Vollzeitbeschäftigte möchten reduzieren

Vor allem die Beschäftigten, die in Vollzeit (35 Stunden und mehr) tätig sind, möchten weniger arbeiten (55 Prozent). Je länger ihre Wochenarbeitszeit ausfällt, umso größer ist der Wunsch, die Stunden zu reduzieren. Männer und Frauen in einer moderaten oder langen Vollzeittätigkeit (35 bis 47 Stunden) arbeiten im Durchschnitt 41 beziehungsweise 40 Stunden pro Woche. Nach eigenen Angaben würden sie ihre Wochenarbeitszeit jedoch gerne um drei beziehungsweise vier Stunden verkürzen. Bei den Beschäftigten in überlanger Vollzeit (48 Stunden und mehr) wünschen sich Männer, die Arbeitszeit um zehn Stunden zu reduzieren. Frauen würden gerne elf Stunden weniger arbeiten. Doch auch viele Teilzeitbeschäftigte, die unter 35 Stunden arbeiten, stehen einer Arbeitszeitverkürzung positiv gegenüber: So würde jeder Fünfte der Befragten in Teilzeit (18 Prozent) seine Wochenarbeitszeit reduzieren.

Mehr Zeit für Familie?

Kinder sind nicht immer der Anlass, die Arbeitszeit verkürzen zu wollen. Nur ein Viertel der Frauen und ein Drittel der Männer, die in Vollzeit arbeiten und ihre Stunden reduzieren möchten, sind Eltern. Dennoch ist der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung bei den Beschäftigten

im jüngeren und mittleren Alter dann besonders hoch, wenn Kinder im Haushalt leben. Auch Frauen, die bereits Stunden reduziert haben, möchten ihre Arbeitszeit nicht selten noch weiter verkürzen, um mehr Zeit für Kinder zu haben. So betreut mehr als jede zweite dieser Frauen minderjährige Kinder (53 Prozent). Wer in Teilzeit arbeitet, tut dies meist aus persönlichen und familiären Gründen (46 Prozent). Ein Viertel hat jedoch nur eine halbe Stelle, weil kein Vollzeitjob zu finden war.

Arbeitszeiten von Paaren

Bei Frauen sind vor allem die Kinder ein Grund, um die Wochenstunden reduzieren zu wollen. Das spiegelt sich auch in der Arbeitszeit von Paaren wider. Leben keine Kinder im Haushalt, gehen bei knapp der Hälfte beide Partner einer Vollzeittätigkeit nach. Bei Paaren mit Kindern überwiegt hingegen die Konstellation „Vollzeit – Teilzeit“. Dabei befindet sich meist die Frau in Teilzeitarbeit. Dementsprechend kommen Paare mit Nachwuchs auf weniger Arbeitsstunden pro Woche als kinderlose Paare. Im mittleren Alter ist die Differenz besonders groß: Paare ohne Kinder arbeiten hier im Durchschnitt neun Stunden mehr als Paare mit Kindern.

Verlängerungswunsch von Teilzeitbeschäftigten

Etwa jeder dritte Beschäftigte in Teilzeit würde gerne länger arbeiten (35 Prozent). Das trifft vor allem auf Frauen mittleren Alters zu, die bereits ältere Kinder haben. Auch junge kinderlose Männer wünschen sich oft eine Aufstockung ihrer Stunden. Grund dafür ist unter anderem die finanzielle Situation. So empfinden es Teilzeitbeschäftigte häufig als schwieriger, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen als Vollzeitbeschäftigte.



Wer in Teilzeit arbeitet, tut dies meist aus persönlichen und familiären Gründen.

Gesundheit spielt eine Rolle

Der Wunsch, seine Arbeitszeit zu reduzieren, hängt auch mit dem gesundheitlichen Befinden zusammen. Möchten Beschäftigte ihre Arbeitszeit gerne verkürzen, schätzen sie ihren Gesundheitszustand seltener als „gut“ oder „sehr gut“ ein. Dementsprechend leiden die Befragten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, seltener an gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte, die ihre Stunden gerne reduzieren würden. Das spiegelt sich auch in der wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und der empfundenen Work-Life-Balance wider: Beschäftigte mit dem Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitsstunden sind im Durchschnitt weniger zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit und haben häufiger das Gefühl, dass die Balance zwischen Arbeit und Privatleben nicht stimmt. Diese Tendenz zeigt sich sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.



Dr. Franziska Pundt,
 Fachgruppe „Arbeitswelt-
 berichterstattung“

Arbeitszeit in besonderen Erwerbsformen

Die Gesundheitsrisiken steigen

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt hat in den letzten Jahrzehnten zu einer Ausdifferenzierung von Erwerbsformen geführt. Es gibt mehr selbstständige Erwerbstätige mit und ohne Beschäftigte und auch die Zahl der Beschäftigten steigt, die für ihren Lebensunterhalt mehrere bezahlte Tätigkeiten miteinander kombinieren (Mehrfachbeschäftigung). So ist bei den Selbstständigen zwischen 1991 und 2014 ein Anstieg von 24 Prozent zu verzeichnen. Dabei ist der größte Teil auf einen Anstieg bei den Selbstständigen ohne Beschäftigte (Solo-Selbstständige) zurückzuführen. Zudem hat sich seit 2011 die Zahl der Mehrfachbeschäftigten um 13 Prozent erhöht und lag 2014 bei zwei Millionen Personen. Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeit spielen eine zentrale Rolle bei der Frage, in welchem Umfang die Menschen in den neuen Erwerbsformen potentiellen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Im Arbeitszeitreport 2016 wird deshalb näher beleuchtet, ob und wie sich Selbstständige und abhängig Beschäftigte sowie Mehrfach- und Einfachbeschäftigte in ihrer Arbeitszeit unterscheiden. Die Tätigkeit in den unterschiedlichen Arbeitszeitformen wird außerdem mit weiteren Faktoren in Bezug gesetzt: dem Termin- und Leistungsdruck, dem Gesundheitszustand und der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

Selbstständige arbeiten überlang

Selbstständige mit Beschäftigten berichten mit 62 Prozent am häufigsten von überlangen Arbeitszeiten (ab 48 Wochenstunden), während die Gruppe der Solo-Selbstständigen zu jeweils einem Drittel aus Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigten und einer Gruppe mit überlangen Arbeitszeiten besteht. Abhängig Beschäftigte berichten mit 16 Prozent am seltensten von überlangen Arbeitszeiten.

Bezüglich der Lage der Arbeitszeit wird deutlich, dass versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit bei Selbstständigen seltener anzutreffen sind als bei abhängig Beschäftigten, jedoch arbeiten die Selbstständigen häufiger regelmäßig am Wochenende. 46 Prozent der Selbstständigen, also fast die Hälfte, arbeitet regelmäßig sogar samstags und sonntags. Ferner berichten Selbstständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten über höhere Flexibilitätsmöglichkeiten. Sie haben großen Einfluss auf den Arbeitsbeginn oder das Arbeitsende. Gleichzeitig müssen Selbstständige aber auch flexibler arbeiten – das äußert sich in häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und ständiger Erreichbarkeit.

Mehrfachbeschäftigte stark gefordert

Mehrfachbeschäftigte arbeiten in ihrer Haupttätigkeit mit 42 Prozent häufiger in Teilzeit als Einfach-

beschäftigte (22 Prozent). Schaut man sich ihre Gesamtwochenarbeitszeit an, wird deutlich, dass die Mehrfachbeschäftigten häufiger von überlangen Arbeitszeiten betroffen sind als Einfachbeschäftigte.

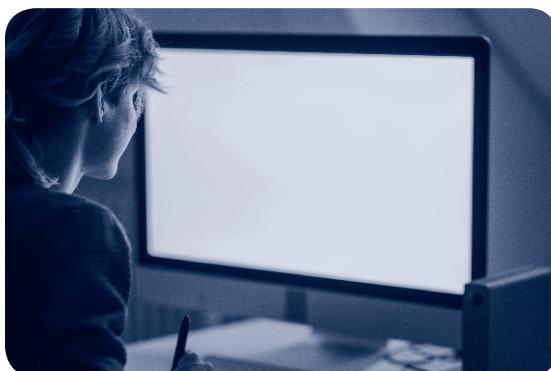
Versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit treten bei Einfach- und Mehrfachbeschäftigten in der Haupttätigkeit gleich häufig auf. Aber Mehrfachbeschäftigte arbeiten in ihrer Haupttätigkeit häufiger am Wochenende als Einfachbeschäftigte (53 Prozent gegenüber 46 Prozent). Hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Erwerbsformen. Häufige Änderungen der Arbeitszeit kommen bei Mehrfachbeschäftigten mit 19 Prozent etwas öfter vor als bei Einfachbeschäftigten (15 Prozent).

Die Analysen verweisen darauf, dass ungeachtet der Erwerbsform bestimmte Arbeitszeitformen mit einem erhöhten Termin- und Leistungsdruck, vermehrten gesundheitlichen Beschwerden und weniger Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance in Zusammenhang stehen.

Fazit

Selbstständige und Mehrfachbeschäftigte sind generell häufiger von Arbeitszeitanforderungen wie langen Arbeitszeiten, Wochenendarbeit oder häufigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen, die mit gesundheitlichen Risiken in Zusammenhang stehen. Darüber hinaus wird deutlich, dass steigende Anforderungen an die Arbeitszeit größtenteils unabhängig von der Erwerbsform mit einer Erhöhung des Termin- und Leistungsdrucks, mehr gesundheitlichen Beschwerden und weniger Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einhergehen.

Arbeitszeit
als gesundheitliche
Herausforderung bei
neuen Erwerbsformen.



Dr. Lena Hünefeld,
Fachbereich „Grundsatz-
fragen und Programme“

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden

Über ihre Smartphones und Tablets sind viele Beschäftigte auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit zu erreichen. In der Neuauflage des Berichts „Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit“ fasst die BAuA den aktuellen arbeitswissenschaftlichen Kenntnisstand zum Thema „arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“ zusammen. Hierfür wurden 42 nationale und internationale Artikel untersucht. Das Ergebnis: Es besteht ein Zusammenhang zwischen einer arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit von Beschäftigten und ihrer „Life-Domain-Balance“. Darunter versteht man die Ausgeglichenheit aller Bereiche des täglichen Lebens. Neben der beruflichen Tätigkeit und der Gesundheit zählen hierzu auch eine Partnerschaft, die Familie oder Hobbys. Je stärker die Arbeit Einzug in die Freizeit hält, desto mehr nehmen die Beschäftigten dies als eine Beeinträchtigung des Privatlebens wahr. Der subjektiv empfundene Stress und das Gefühl, nicht vom Job abschalten zu können, verschlechtert ihr gesundheitliches Befinden.

Subjektiv höhere Belastung als objektiv

Auch im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurde der Einfluss der ständigen Erreichbarkeit auf Beschäftigte untersucht. So gaben 22 Prozent der Befragten an, ihr Arbeitsumfeld erwarte von ihnen, dass sie auch in ihrer Freizeit für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass nur 12 Prozent tatsächlich häufig im Privatleben kontaktiert werden. Zu zwei Dritteln der Beschäftigten wird hingegen selten oder nie privat Kontakt aufgenommen (65 Prozent).



Das Gefühl, nicht vom Job abschalten zu können, verschlechtert das gesundheitliche Befinden.

Weiterhin zeigt sich, dass die erwartete Erreichbarkeit steigt, je mehr Stunden pro Woche die Beschäftigten arbeiten. Auch der Grad der Verantwortung spielt eine Rolle.

Einfluss auf den Gesundheitszustand

Anhand der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 lässt sich zudem feststellen, dass ein Zusammenhang zwischen einer ständigen Erreichbarkeit und der Gesundheit besteht. So schätzt nur etwa jede zweite Person, die häufig aus arbeitsbezogenen Gründen im Privatleben kontaktiert wird, ihren gesundheitlichen Zustand als gut bis sehr gut ein (54 Prozent). Bei den Personen, die manchmal oder nie kontaktiert werden, sind es immerhin 64 Prozent. Die Befragten, die außerhalb der regulären Arbeitszeit für berufliche Angelegenheiten erreichbar sind, berichten zudem häufiger von gesundheitlichen Beschwerden wie Rückenschmerzen oder Schlafstörungen.

Eindeutige Regeln können entlasten

Wichtig ist ein wertschätzender Umgang im Unternehmen – auch mit der Zeit der Mitarbeiter. So lassen sich unnötige Anrufe vermeiden,

wenn Kompetenzen und Übergaben klar geregelt sind. Zudem muss deutlich gemacht werden, ob und wann der Chef Erreichbarkeit vom Beschäftigten erwartet. Vertretungsregeln für Urlaub oder Krankheitsfall oder Regeln für Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit können helfen, die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit zu reduzieren.

Erreichbarkeit als Entlastungsstrategie

Wie eine qualitative Befragung im Rahmen des Projekts „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit“ (Universität Freiburg, ISF München) zeigt, ist eine technische oder verhaltensorientierte Beschränkung der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit nur dann sinnvoll, wenn sie tatsächlich der Entlastung der Beschäftigten dient. Es kann auch der gegenteilige Effekt eintreten, wenn Beschäftigte etwa außerhalb der Arbeitszeit auf Arbeitsinhalte zugreifen möchten, um die Arbeitsintensität während der Arbeitszeit zu reduzieren oder sich mental auf bevorstehende Aufgaben vorzubereiten und sie dann keinen Zugriff auf die Daten haben. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch der BAuA-Bericht zu den Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf die Life-Domain-Balance und die Gesundheit. Moderne Kommunikationstechnologien können auch dabei helfen, das Privatleben und den Beruf besser zu vereinbaren. Kann das Büro früher verlassen werden, weil man im Notfall per Handy erreichbar ist oder die Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt von zuhause erledigen kann, erhöht sich das Engagement und die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Mehr zum Projekt MASTER unter www.erreichbarkeit.eu.



Frank Brenscheidt,
Fachgruppe „Wandel der Arbeit“

Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Checkliste Arbeitszeit

Arbeitszeit soll gesundheitsgerecht gestaltet sein. Mit der Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ bietet die BAuA eine Handlungshilfe an, um praxisorientiert Gefährdungen einzuschätzen. Auch bei der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber bei seinen Arbeitsschutzmaßnahmen das Ziel verfolgen, Gefährdungen zu verringern oder zu vermeiden, die beispielsweise durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Erholungsphasen entstehen können. Eine Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ berücksichtigt die Vorgaben und Prinzipien einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit. Dazu werden Mängel in der Gestaltung, der Organisation aber auch durch Verhalten identifiziert und Hinweise auf entsprechende Maßnahmen zu deren Beseitigung gegeben. In Zusammenhang mit der Arbeitszeitgestaltung kann es sein, dass der Arbeitgeber auch Maßnahmen im Hinblick auf die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen, die sozialen Beziehungen und das Führungsverhalten durchführen muss. Zudem hat er für eine ausreichende Information, Unterweisung und Qualifikation der Beschäftigten zu sorgen. Die Checkliste „Arbeitszeit“ beruht auf einer detaillierten Dokumentation der geplanten und der tatsächlichen Arbeitszeiten und Dienstpläne. Mit ihr lassen sich die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und der arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit überprüfen. Erfragt werden unter anderem die Dauer der täglichen Arbeitszeit, die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, die Gewährung und Einhaltung von

Pausen, Ausgleichszeiträume und Flexibilität. Dabei ist zu bedenken, dass sich die vom Gesetz erlaubten Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen so auf die Arbeitszeiten beziehungsweise auf die Dienstplangestaltung auswirken können, dass sie aus Sicht des Arbeitsschutzes kritisch betrachtet werden müssen. Dazu gehört zum Beispiel die Verkürzung der täglichen Ruhezeit.

Die insgesamt 55 Fragen befassen sich mit Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Bereitschaftsdiensten, Schichtarbeit, Urlaub, Arbeitszeitkonten, Flexibilität und Belastung. Die Antworten werden in der Checkliste nach den Ampelfarben beurteilt. Erscheint die Farbe „Grün“ bestehen keine Gefährdungen. Bei „Gelb“ wird auf ein Gefährdungspotenzial hingewiesen, und es werden Hinweise und Empfehlungen zur Gestaltung gegeben. „Rot“ zeigt eine vorhandene Gefährdung an, die durch entsprechende Maßnahmen beseitigt werden muss. Das vorliegende Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung wurde im ersten Schritt für den Krankenhausbereich erstellt. Deshalb befasst sich die Checkliste mit den Besonderheiten von Bereitschaftsdiensten, die unter anderem durch die im Arbeitszeitgesetz formulierten Öffnungsklauseln bedingt sind. Viele Branchen weisen keine Sonderregelungen auf. Gerade deshalb lässt sich die Checkliste gut anpassen.

Die Checkliste Arbeitszeit, das Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ sowie Vorlagen und Formulare gibt es im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/dok/7746478.

INQA Angebot

Arbeitszeitgestaltung leicht gemacht

Einem guten Überblick über Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Arbeitszeitgestaltung und die Planung von Schichtarbeit in der Produktion haben die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), deren Geschäftsführung bei der BAuA angesiedelt ist, und der Verein GAWO e. V. zusammengestellt. Das Angebot im Internet informiert umfassend und qualitätsgesichert zum Thema Arbeitszeitgestaltung.

Dazu behandelt es die gesetzlichen Regelungen, stellt gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen vor und gibt einen Überblick über die Handlungshilfen für die Praxis. Dazu gehört unter anderem eine Datenbank mit über 40 bewerteten Standardschichtplänen. Übersichtlich stellt die Seite Broschüren und Weblinks, Checklisten für Bildungsangebote, Software und externe Beratung sowie ein Downloadcenter zur Verfügung. Darüber hinaus finden sich Online-Tools wie ein Online-Check für Schichtarbeiter oder ein Online-Schichtrechner im Angebot, das einen Schwerpunkt auf die Planung und Gestaltung von Schichtarbeit setzt. Neben vielen Produkten der BAuA findet der Nutzer auch Angebote anderer Akteure aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote gibt es im Internet unter <http://inqa.gawo-ev.de>.



Jörg Feldmann,
Gruppe Öffentlichkeitsarbeit/
Veranstaltungsmanagement

Termine

Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen stehen unter www.baua.de/termine im Internet.

29. März 2017

3. Workshop „Mensch-Roboter-Zusammenarbeit“

sternemann.anke@baua.bund.de

Dortmund – kostenlos

29. März 2017

Prozesse im Betrieb partizipativ optimieren: Eine digitale Handlungshilfe zur Unterstützung von Kleingruppenarbeit in KMU

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

4. April 2017

BioStoffTag 2017: Der ABAS im Dialog: „Nicht-Schutzstufen-Tätigkeiten“ – Neue Regelungen in TRBA und Praxis

abas@baua.bund.de

Presse und Besucherzentrum im Bundespresseamt, Berlin – kostenlos

5. April 2017

Datenbrillen – Arbeitshilfen der Zukunft

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

11. April 2017

REACH 2018: Erstellung eines Registrierungs dossiers – IUCLID 6: Anforderung an Mitregistranten

reach-clp-biozid@baua.bund.de

Dortmund – 70 EUR

12. April 2017

Die neue Betriebssicherheitsverordnung und aktueller Stand des technischen Regelwerkes

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

24. April 2017

Unsichere Produkte im Onlinehandel

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

3. Mai 2017

Motivation und Bindung durch gute Arbeitsbedingungen: „Betriebliche Kümmerer“ unterstützen

Personalarbeit in KMU

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

9. Mai 2017

In drei Schritten zum DNEL – geh mit!

sek4.6@baua.bund.de

Dortmund – 145 EUR

10. Mai 2017

Arbeitsstätten – Änderungen der Regelsetzung

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

11. Mai 2017

Psychische Belastungen erkennen und beurteilen – so kann's gehen!

thorke.regina@baua.bund.de

DGUV Congress, Dresden – kostenlos

17. Mai 2017

Arbeitsstätte Baustelle – die neue Arbeitsstättenverordnung umsetzen in Bauunternehmen und Bauhandwerk

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

31. Mai 2017

Psychologie im Arbeitsschutz

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

31. Mai 2017

Der Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS): Gefährdungsbeurteilung auf der Höhe der Zeit – eine Herausforderung für den Arbeitgeber

ausschuss.betriebssicherheit@baua.bund.de

baua.bund.de

Bundespresseamt, Berlin – kostenlos

14. Juni 2017

Gute Stationsorganisation – Vorstellung einer Handlungshilfe zur Analyse, Bewertung und Gestaltung

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

21. Juni 2017

Gesundheit am Arbeitsplatz als Berufsfeld – Eine Einführung in den Arbeitsschutz für Studierende

thorke.regina@baua.bund.de

Dresden – kostenlos

10. – 12. Juli 2017

Rechtsfragen des Arbeitsschutzes – Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung

info@gap-mbh.com

Hotel Ibis Dortmund West – 545 EUR zzgl. MwSt.

25. – 27. September 2017

Rechtsfragen des Arbeitsschutzes – Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung

info@gap-mbh.com

Hotel Ibis Dortmund West – 545 EUR zzgl. MwSt.

Fachveranstaltung des ABS

Gefährdungsbeurteilung im Fokus

Am 31. Mai 2017 informiert der Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) über die Gefährdungsbeurteilung bei der Verwendung von Arbeitsmitteln. Auf der Fachveranstaltung „Gefährdungsbeurteilung auf der Höhe der Zeit – eine Herausforderung für den Arbeitgeber“ im Bundespresseamt in Berlin stehen Fragen zur Aktualität der Gefährdungsbeurteilung, die Berücksichtigung neuer Gefährdungen, Anforderungen hinsichtlich Beschaffung, Verwendung und Umbau von Arbeitsmitteln sowie Prüfungen und prüfpflichtige Änderungen von Arbeitsmitteln im Fokus. Der ABS, dessen Geschäftsstelle bei der BAuA angesiedelt ist, ist ein Beratungsgremium des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Mit der Veranstaltung informiert er über aktuelle Fragestellungen der Betriebssicherheit und tritt in den Austausch mit der interessierten Fachöffentlichkeit. Die Veranstaltung richtet sich daher besonders an Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretungen, Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträger, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Vertreter der Wissenschaft sowie an Verbände und zugelassene Überwachungsstellen.

In drei Themenblöcken befassen sich verschiedene Vorträge unter anderem mit den Auswirkungen von Industrie 4.0 auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie mit der Ermittlung psychischer Gefährdungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Weitere Beiträge zum Thema

„Beschaffung sicherer Arbeitsmittel“ stellen einen ganzheitlichen Ansatz zum sicheren Betreiben von Maschinen vor und geben Empfehlungen zum Einkauf lärmarmen Maschinen auf Basis der Geräuschemissionsangaben. Zudem widmen sich die Referenten der Frage, wie der Arbeitgeber den Sollzustand eines Arbeitsmittels festlegt. Das Thema „Prüfen der sicheren Funktion von Arbeitsmitteln“ rundet den dritten Block ab. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. Da die Anzahl der Plätze jedoch begrenzt ist, ist eine Anmeldung bis zum 5. Mai 2017 erforderlich. Das gesamte Programm sowie weitere Informationen gibt es unter www.baua.de/termine. Hier ist auch eine Anmeldung möglich.

Adaptive Assistenzsysteme im Fokus

6. Workshop zu Datenbrillen und Smart Devices

Am 7. Februar 2017 fand der sechste Expertenworkshop „Datenbrillen, Smart Devices und Smart Services – Aktueller Stand von Forschung und Umsetzung sowie zukünftiger Entwicklungsrichtungen“ in Berlin statt. Der Einladung der BAuA ins Smart Data Forum Berlin folgten rund 120 Teilnehmende. Sie informierten sich über den aktuellen Stand der Forschung und laufende Projekte. Diese neuen Techniken führen zu neuen Formen von Kommunikation und Arbeit. Smart Services beispielsweise unterstützen mittels spezieller Sensoren die Erhebung und Bereitstellung von Umgebungsinformationen. Zudem erfassen und filtern sie Daten und geben sie als nutzergerechte Information aus. Anhand von drei laufenden drittmittelgeför-

derten Projekten, an denen die BAuA beteiligt ist, wurden Fragen zum Einsatz von Datenbrillen, Smart Devices und Smart Services herausgearbeitet. Ein Vortrag stellte das Projekt „Datenbrillen als adaptive Arbeitsassistenten in der Elektronik-Fertigung“ vor. Ein weiterer Beitrag befasste sich mit dem Projekt „Individualisierung von Arbeitsgestaltung und Methodentraining durch Smart Devices“. Die Vorträge schlossen mit dem Projekt „Smart Devices im Kontext menschenzentrierter cyber-physischer Systeme“ ab. Obwohl die drei Projekte erst seit kurzer Zeit laufen, konnten bei der Veranstaltung deutlich verschiedene Handlungs- und Forschungsschwerpunkte herausgestellt werden. Im Anschluss vertieften die Teilnehmenden die aufgeworfenen praxis-

relevanten und wissenschaftlichen Fragen in Kleingruppen. Beispielhafte Anwendungen in Form von verschiedenen Demonstratoren gaben den Besuchern spannende und anschauliche Einblicke in die Praxis. Hier konnten sie verschiedene Datenbrillen ausprobieren und Smart Devices und Smart Services im Einsatz erleben.

Fazit der Veranstaltung: Eine gute Gestaltung muss unterschiedliche Merkmale der Technologie, der Einsatzszenarien und Benutzer betrachten. Allgemeingültige Gestaltungsempfehlungen lassen sich aufgrund der Diversität der Technologien nicht geben. Daher ist eine individuelle Betrachtung der Anwendungsfälle notwendig. Hilfestellungen finden sich beispielsweise in der BAuA Praxis „Head Mounted Displays – Arbeitshilfen der Zukunft“. Zudem rücken im Rahmen einer adaptiven Unterstützung von Beschäftigten Fragen des individuellen Datenschutzes stärker in den Fokus.

Thea Buchholz

Mehr Berufskrankheiten in 2015 angezeigt SUGA 2015 veröffentlicht

■ SUGA, kurz für „Sicherheit und
■ Gesundheit bei der Arbeit“. So lautet der Titel des statistischen Berichts, den die BAuA jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Gesundheit (BMAS) erstellt. Er führt die Unfallentwicklung und die Anzahl der Berufserkrankungen als klassische Indikatoren für die Güte von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auf. Jetzt steht der aktuelle Bericht, SUGA 2015, zusätzlich in einer barrierefreien Version zum Download zur Verfügung. Diese PDF-Fassung ist mit Zusatzfunktionen ausgestattet, die insbesondere die Verwendungsmöglichkeit der Tabellen- und Diagramm-Daten verbessern. Der Nutzer kann die jeweiligen Zahlen als Excel-Tabelle direkt aus dem PDF-Dokument entnehmen. Die aktuellen Statistiken zeigen, dass die Arbeitsunfälle in Deutschland stetig abnehmen. Mit insgesamt rund 945.000 Unfällen stabilisierte sich die Zahl der Arbeitsunfälle auch 2015 unterhalb der Millionengrenze. Dabei kommen auf 1.000 Vollarbeiter rund 23 Unfälle. Durch Arbeitsunfähigkeit

fielen nach Schätzungen der BAuA im vergangenen Jahr 587 Millionen Erwerbstage aus. Dies führte zu einem Produktionsausfall anhand der Lohnkosten von 64 Milliarden Euro. Durch Verlust an Arbeitsproduktivität gingen der deutschen Volkswirtschaft damit rund 113 Milliarden Euro an Bruttowertschöpfung verloren.

Die Zahl der Verrentungen aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit ist im Vergleich zu 2014 um 2,2 Prozent gestiegen. Wurden 2014 169.281 Fälle von Verrentung verzeichnet, waren es 2015 172.921 Fälle. Dabei haben die Verrentungen aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen jedoch wie in den Vorjahren weiterhin abgenommen – in den vergangenen drei Jahren um 12 Prozent. Mit 42,9 Prozent sind Psychische und Verhaltensstörungen mit Abstand häufigste Ursache für eine vorzeitige Verrentung.

Mit einem Anstieg von 8,8 Prozent weisen die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit eine deutliche Zunahme auf. Auch die Zahl anerkannter Berufskrankheiten ist 2015 um 6,3 Prozent gestiegen. Diese Ent-

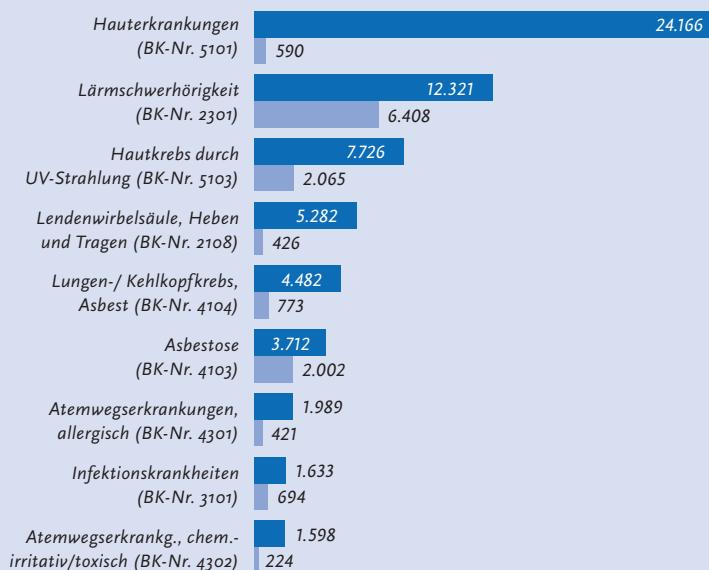
wicklungen lassen sich auf die Aufnahme neuer Berufskrankheiten in die Berufskrankheiten-Verordnung im vergangenen Jahr zurückführen. Allein auf die neue Berufskrankheit „Hautkrebs durch UV-Strahlung“ entfallen 2015 7.726 Verdachtsanzeigen und 2.065 Anerkennungen.

Im Jahr 2015 starben 2.415 Menschen an den Folgen einer Berufskrankheit. Das bedeutet einen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr um 54 Fälle. Trotz des Verbots von Asbest im Jahr 1993 gehen noch immer fast zwei Drittel dieser Todesfälle auf den Umgang mit asbesthaltigem Material zurück. Die Zahlen der meldepflichtigen (-1,2 Prozent) und der tödlichen (-5,3 Prozent) Arbeitsunfälle sind im Vergleich zum Vorjahr weiterhin rückläufig. Die meldepflichtigen Wegeunfälle verzeichnen einen leichten Anstieg von 2,8 Prozent, wobei die Unfallquote je 1.000 Versicherungsverhältnisse nahezu stabil ist. Je 100 Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung gab es 130 Fälle von Arbeitsunfähigkeit. Dabei blieb die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit mit durchschnittlich 11,7 Tagen stabil.

Neben Zahlen und Daten zum Unfallgeschehen und zu Berufskrankheiten enthält der SUGA zudem Kurzberichte verschiedener Arbeitsschutzakteure wie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), den Arbeitsschutzbehörden der Länder und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung (UVT). Daneben werden die Aktivitäten der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) dargestellt. Der aktuelle Bericht beinhaltet zudem einen Beitrag über das in seinen wesentlichen Teilen am 25. Juli 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz). In seinem Schwerpunkt stellt er zudem Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 vor. Den Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015 – Unfallverhütungsbericht Arbeit“ gibt es unter www.baua.de/suga.

Thea Buchholz

Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen 2015



Erkenntnisse praxisgerecht aufbereitet

Arbeit alter(n)sgerecht gestalten

■ Der Anteil älterer Beschäftigter in den Belegschaften steigt. Zugleich rücken immer weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt nach. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Rahmenbedingungen für eine längere Lebensarbeitszeit zu gestalten. Systematisch hat die BAuA nun den aktuellen Forschungsstand aufbereitet und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Der demografische Wandel und Veränderungen im Rentenrecht führen zu einem höheren Durchschnittsalter der Belegschaften in den Betrieben. Lag der Anteil der über 55-Jährigen in deutschen Belegschaften im Jahr 2000 noch bei knapp 13 Prozent, stieg er bis 2014 auf fast 20 Prozent an. Zugleich werden 2030 voraussichtlich nur noch 39 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland leben. 2010 waren es noch rund 45 Millionen. Angesichts dieser Entwicklungen ist es für Unternehmen



wichtig, qualifiziertes Personal möglichst lange und leistungsfähig im Unternehmen zu halten. Deshalb sollten sie Bedingungen schaffen, unter denen Beschäftigte gesund bis zur Rente arbeiten können. Zudem tragen gut gestaltete Arbeitsbedingungen wesentlich zur Arbeitszufrieden-

heit, Motivation, Unternehmensbindung und zu geringeren Fehlzeiten bei. Sie zahlen sich darum sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen aus.

Eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit, welche die unterschiedlichen Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf verschiedene Altersgruppen berücksichtigt, ist dabei von besonderer Bedeutung.

Die neue baa: Praxis „Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung“ bereitet die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse entlang der Felder „Arbeitsaufgabe“, „Arbeitsorganisation“, „soziale Beziehungen“, „Arbeitsumgebung“ und „betrieblicher Kontext“ verständlich auf. Sie richtet sich vor allem an Verantwortliche in Betrieben, Arbeitsschutzakteure, Beratende sowie Vertreter der Sozialpartner und gibt konkrete Hinweise auf die vielfältigen Möglichkeiten einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung im Betrieb. Fazit: Arbeit lässt sich für jedes Alter gut gestalten. Die Broschüre gibt es als PDF im Internet: www.baa.de/dok/8521620.

Thea Buchholz

baa: Praxis zu Arbeit mit Datenbrillen

HMDs erfolgreich einsetzen

■ Head-Mounted Displays (HMDs), auch bekannt als Datenbrillen, werden bereits in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen genutzt. Im Rahmen eines Forschungsprojekts hat die BAuA die Voraussetzungen und Bedingungen eines beanspruchungsoptimalen Einsatzes von HMDs untersucht. Dabei hat sie sich mit monokularen Systemen befasst. Diese HMDs blenden die Informationen vor nur einem Auge ein. So lassen sich Informationen aufnehmen und gleichzeitig bleibt der Arbeitsbereich im Blickfeld.

HMDs sollten dort eingesetzt werden, wo es die Arbeitsaufgabe dringend erfordert. Dies ist unter anderem der

Fall, wenn der Beschäftigte bei seiner Tätigkeit mobil sein und zugleich beidhändig arbeiten muss. Auch können HMDs besonders gut Teams unterstützen, die räumlich getrennt voneinander arbeiten müssen – etwa bei Störungsdiagnosen. Erfolgreich ist die Arbeit mit HMDs vor allem dann, wenn Nutzer die neue Technik als erleichterndes Arbeitsmittel akzeptieren. Dabei spielt der Tragekomfort der Datenbrille eine wichtige Rolle. Geräte, die als unangenehm schwer empfunden werden oder die das Sichtfeld der Nutzer zu sehr einschränken, werden von den Beschäftigten nicht oder nur schwer akzeptiert. Die Brille sollte sich daher

individuell anpassen lassen und auch über längere Zeit bequem zu tragen sein. Das Display sollte zudem sowohl an den Nutzer als auch an die Aufgabe angepasst werden. Zudem müssen auch die Umgebungsbedingungen, wie etwa die Lichtverhältnisse, berücksichtigt werden. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Nur wenn Arbeitsaufgabe und Technikeinsatz sorgfältig aufeinander abgestimmt sind, können HMDs die Beschäftigten unterstützen und so die Arbeit erleichtern.

Die baa: Praxis „Head-Mounted Displays – Arbeitshilfen der Zukunft. Bedingungen für den sicheren und ergonomischen Einsatz monokularer Systeme“ gibt es unter www.baa.de/dok/8217160.

Thea Buchholz

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Neues Internetportal der Ressortforschung

■ demowanda.de, das steht für

- Demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Das Internetportal informiert die Nutzer darüber, welche demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen die Arbeitswelt von morgen prägen werden. In Zukunft, so lautet die Prognose, wird nicht nur die Erwerbsbevölkerung stärker altern. Auch die Zahl der Arbeitskräfte wird abnehmen. Diese und weitere Aspekte des demografischen Wandels und deren Hintergründe bildet die BAuA gemeinsam mit fünf anderen Ressortforschungseinrichtungen auf dem Portal ab. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bündeln die Forschungseinrichtungen hier ressortübergreifend ihr Fachwissen und ermöglichen Wissenschaftlern, Journalisten, Vertretern der Politik und allen weiteren Interessierten einen umfassenden Blick auf Entwicklungen in Deutschland, die für eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt relevant sind.

Qualifizierung immer wichtiger

Der wachsende Anteil der Älteren in den Belegschaften ist nur ein Aspekt des demografischen Wandels. Ein weiterer Punkt ist die Frage der Qualifikation. Laut Zahlen der Bundesagentur für Arbeit verfügten im Jahr 2015 zwölf Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über keinen Berufsabschluss. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zufolge lag in den Jahren 2011 bis 2014 die Quote der Ungelernten im Alter von 20 bis 34 zwischen 13 und 14 Prozent. Untersuchungen des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) deuten darauf hin, dass gerade im Bereich Gesundheit, aber auch im Bereich der Be- und Verarbeitung von Holz und Kunststoffen

Herausforderungen in der Arbeitswelt müssen gemeinsam angegangen werden.



sowie in den Bauberufen zukünftig nicht genug qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden. Hinzu kommen neue Techniken und Praktiken, die die Arbeitswelt stetig verändern und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen erfordern. Laut Studien des BIBB haben 2013 jedoch nur rund 70 Prozent der Betriebe in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Darüber hinaus steigt nach Ergebnissen des Deutschen Alterssurveys der Anteil an Personen, die im Ruhestand erwerbstätig sind: Waren es im Jahr 2002 etwa 6,3 Prozent, kletterte ihr Anteil auf 11,6 Prozent im Jahr 2014.

Gebündeltes Fachwissen

Mit ressortübergreifenden Fachinformationen gibt demowanda.de einen Überblick über aktuelle Entwicklungen in verschiedenen Lebensbereichen, die die Arbeitswelt beeinflussen. Gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Robert Koch-Institut (RKI) entwickelte die BAuA das Internetportal. Damit bündelt die erste Initiative für eine fachübergreifende Berichterstattung über die Arbeitswelt Fachwissen aus verschiedenen Bundesministerien. Dazu gehören das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS),

das Bundesministerium für Inneres (BMI), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie das Bundesministerium für Gesundheit (BMG).

Das Portal macht empirisch gesichertes Wissen verschiedener Forschungsgebiete im Themenfeld „Demografischer Wandel und Arbeitswelt“ leicht zugänglich. demowanda.de gliedert sich in die sechs Themenbereiche „Bevölkerung“, „Bildung“, „Arbeitsmarkt“, „Arbeitsbedingungen“, „Gesundheit“ und „Arbeit im Alter“. Sie sollen den arbeitsweltbezogenen Kontext des demografischen Wandels in seiner Komplexität deutlich machen. Die Nutzer finden hier neben aktuellen und übersichtlich aufbereiteten Informationen weiterführende Literaturhinweise, Grafiken und Kontaktadressen. Damit bietet demowanda.de Akteuren aus Politik und Praxis differenzierte Hintergrundinformationen, um die Rahmenbedingungen gesunder und produktiver Arbeit anzupassen und weiterzuentwickeln. Im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsweltberichterstattung soll das Portal der Politik als Beratungsinstrument dienen.

Das Portal „demowanda. Demografischer Wandel in der Arbeitswelt – ein fachübergreifendes Monitoring“ gibt es unter www.demowanda.de.

Dr. Sandra Opitz

Erfolgreiche Kampagne zu alter(n)sgerechter Arbeit Neues von der EU-OSHA

■ Am 26. April 2017 prämiert die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) die Gewinner des Europäischen Wettbewerbes innerhalb der aktuellen Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ im Rahmen einer Präsidiumsveranstaltung auf Malta. Diesmal sind zwei deutsche Beiträge unter den Preisträgern. Die ausgezeichneten Projekte werden jedoch erst bei der Preisverleihung bekannt gegeben. Auch im zweiten Jahr der Kampagne sind wieder viele Veranstaltungen in Deutschland geplant. Verschiedene Akteure wie Landesanstalten für Arbeitsschutz, Ministerien sowie Sozialpartner nutzen die aktuelle Kampagne, um das Thema mit Fachleuten und Praktikern zu diskutieren und Unternehmen dafür zu sensibilisieren. Mehr Informationen dazu: <https://osha.europa.eu/de/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages>. Die Evaluation der Kampagne 2014/2015 „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ hat gezeigt, dass diese Kampagne eine der erfolgreichsten in Europa gewesen ist. Viele Länder haben das Thema aufgegriffen



Dr. Armin Windel begrüßt als Leiter der neuen Stabsstelle den Trickfilmhelden NAPO in seinem Team.

und verfolgen es auch weiterhin über unterschiedliche Medien und Unterstützungsangebote. Dazu gehören beispielsweise die regelmäßige Informationsweitergabe über soziale Medien oder Fortbildungsangebote für Aufsichtskräfte. Es hat sich gezeigt, dass es in allen EU-Ländern gerade bei der Beurteilung sowie beim Umgang mit psychischer Belastung großen Handlungs- und Unterstützungsbedarf gibt.

Kampagne zu Gefahrstoffen

Die Vorbereitungen der kommenden Europäischen Kampagne 2018/2019 zum Thema „Gefahrstoffe“ haben begonnen. Ein erster Austausch der Focal Points zur Planung der Kampagnen fand am 15. Februar bei der EU-OSHA in Bilbao statt. Die einzelnen Mitgliedstaaten haben über ihre nationalen Focal Points die Möglichkeit, die Kampagnen an ihren Bedarf anzupassen. Die Ideen der Mitgliedstaaten zur Gestaltung der Kampagnen sowie zur Nutzung von Kooperationspartnern und Material reichen von angepassten Handlungsempfehlungen für Klein- und Kleinstbetriebe bis hin zu branchenspezifischen Konzepten und der Nutzung der Trickfilmserie „NAPO“. Auch in Deutschland wird das Thema in den nächsten Monaten mit den nationalen Akteuren im Rahmen des Focal Point Netzwerkes diskutiert. Die Geschäftsführung des deutschen Focal Points ist jetzt bei der Stabsstelle „Internationales und wissenschaftliche Kooperationen“ der BAuA angesiedelt, die Dr. Armin Windel leitet.

Ausgezeichnete Filme

Ein weiteres Highlight ist auch dieses Jahr die Wahl des besten arbeitsbezogenen Films im Rahmen des Internationalen Leipziger Festivals für Dokumentar- und Animationsfilm. Im vergangenen Jahr gewann der Film „Zwischen den Stühlen“ von Jakob

Schmidt. Er beschreibt die schwierige Situation angehender Lehrer während des Referendariats. Die EU-OSHA unterstützt die Durchführung eines Filmabends. Dabei gibt es nicht nur den prämierten Film zu sehen, sondern auch eine Podiumsdiskussion zum Thema. Im vergangenen Jahr fand die Veranstaltung Ende Oktober im Programmkino „Schauburg“ in Dortmund statt. In diesem Jahr sind zwei Filmabende geplant: in Dortmund und in Berlin. Mehr zum Preis und zum Film gibt es unter <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/press-room/2016-healthy-workplaces-film-award-presented-film-be-teacher-dok-leipzig>.

Nathalie Henke

Impressum

Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund

Telefon 0231 9071-2325

Telefax 0231 9071-2299

E-Mail presse@baua.bund.de

Internet www.baua.de

Verantwortlich: Christian Schipke

Redaktion: Jörg Feldmann,
Kristina Limbach, pressto,
Walter Liedtke, pressto
Layout: eckedesign, Berlin

Autoren:

Thea Buchholz, Dr. Beate Beermann,
Frank Brenscheidt, Thea Buchholz, Nathalie Henke,
Dr. Lena Hünefeld, Dr. Sandra Opitz, Dr. Franziska Pundt,
Dr. Anita Tisch, Dr. Anne Marit Wöhrmann,
Monika Röttgen (DASA)

Titelbild: iStockphoto © Maartje van Caspel

Druck: Bonifatius GmbH
Druck – Buch – Verlag
Karl-Schurz-Straße 26
D-33100 Paderborn

„baua: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.
Der Bezug ist kostenlos.

Die Zustellung erfolgt auf dem Postweg und als Beilage in Fachzeitschriften.

Nachdruck – auch auszugsweise – erwünscht, aber nur mit Quellenangabe gestattet.

ISSN 2199-7332

Gedruckt auf Recyclingpapier,
hergestellt aus 100% Altpapier.

Redaktionsschluss
für die Ausgabe 2/17: 22.05.2017



Info

„Maker Faire Ruhr“ macht DASA bunt

Zischende Zeitmaschinen, Wissenschaftsshow mit Akrobatik oder postapokalyptischer Schmuck aus den Resten menschlicher Zivilisation: Am 25. und 26. März 2017 verwandelt sich die DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund unter Schirmherrschaft von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, zum zweiten Mal in ein kreatives Ideenlabor und präsentiert ihren Gästen ungewöhnliche Experimente, schräge Ideen zwischen IT und Design sowie innovative Produktideen aus High-Tech, Kunst und Handwerk.

www.makerfaire-ruhr.com

Wer mal kopfüber hängt, sieht die Welt mit anderen Augen. Und lernt vielleicht, Katastrophen zu verhindern.

Mehr Sicherheit in Sachen Sicherheit

„Alarmstufe Rot“ demonstriert Katastrophenschutz

Wie gehen Menschen mit Katastrophen und Unglücksfällen um? Die neue Ausstellung „Alarmstufe Rot“ zeigt seit dem 4. März in der DASA Arbeitswelt Ausstellung, was passiert, wenn es zu einem tragischen Unglück kommt. Denn Naturkatastrophen wie Erdbeben oder Vulkanausbrüche treffen die Bevölkerung in der Regel völlig unvorbereitet. Da heißt es, möglichst schnell und effizient zu reagieren. Eine ausgeklügelte Technik, beherztes Zupacken und besonnene Verhaltensregeln können dabei helfen, den Schaden gering zu halten. Andere Unglücke könnte man jedoch bereits im Vorfeld verhindern: Gesetze legen fest, welche Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden müssen, zum Beispiel damit sich Industrieunfälle gar nicht erst ereignen.

Doch nicht immer reichen Vorschriften alleine aus. Wer gut ausgebildet ist, macht weniger Fehler und kann im Krisenfall vorausschauend handeln. Gezieltes Training ist für viele Berufe daher unabdingbar.

Eine interaktive Reise in die Vergangenheit

An fünf Stationen auf rund 800 Quadratmetern präsentiert „Alarmstufe Rot“ Beispiele bekannter Naturkatastrophen sowie Unfälle aus dem Verkehr oder der Industrie. Ob Erdbeben-Simulator oder Wetter-Station: Einige interaktive Exponate geben einen lebendigen Einblick ins Auge des Zyklons, auf eine Rettungsinsel oder in die Wirren eines Chemie-Unfalls. Auch den Sinn und Zweck eines Sicherheitsgurts können mutige

Besucher am eigenen Leib erfahren, wenn sie sich trauen, den Überschlagsimulator auszuprobieren. Audiovisuelle Medien, Modelle und Schaukästen zeigen den DASA-Gästen damit einhergehende technologische Entwicklungen der letzten 100 Jahre.

Info

Alarmstufe Rot

Die Ausstellung steht vom 4. März bis zum 24. September 2017 in der DASA in Dortmund und ist an Wochentagen täglich von 9 bis 17 Uhr sowie am Wochenende von 10 bis 18 Uhr geöffnet. Der Eintritt kostet acht EUR. Die Ausstellung ist eine Produktion des Wissenschaftsmuseums „Parque de las Ciencias“ im spanischen Granada, mit dem die DASA eng kooperiert. Dort ist im Gegenzug die DASA-Erfolgsschau „Die Roboter“ zu sehen. Mehr unter www.dasa-dortmund.de