

b a u a :

# Aktuell 1<sup>23</sup>



*Gesundheit und Work-Life-Balance*

Arbeitszeitmodelle als Schlüsselfaktor



*Ergebnisse und Trends*

Orts- und zeitflexibles Arbeiten

*Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zahlen*

SuGA 2021 veröffentlicht



Schwerpunkt: Arbeitszeitberichterstattung

## Interview

Arbeitszeitberichterstattung 2

## Schwerpunkt

Arbeitszeitforschung 3

Länge der Arbeitszeit 4

Verkürzung der  
Wochenarbeitszeit 5

Lage der Arbeitszeit 6

Silver Worker – Erwerbstätigkeit  
im Ruhestandsalter 7

Orts- und zeitflexibles Arbeiten 8

## Forschung

Drittmittelprojekt InWiGe  
beendet – Forschung wird  
fortgeführt 10

## Veranstaltungen

Klimawandel und Arbeitsschutz 11

Fachveranstaltung Arbeitszeit  
mit Verabschiedung der  
Vizepräsidentin 11

Termine 11

## Recht

Untersagungsverfügungen 12

## Intern • Extern

Sicher Arbeiten mit  
schweren Lasten 13

Neue Kampagne  
in den Startlöchern 14

Mehr Anzeigen auf Verdacht  
einer Berufskrankheit 15

## DASA

DASA-Sonderausstellung  
„Konflikte“ beleuchtet  
Streitkultur 16

## Arbeitszeitberichterstattung

Interview mit Dr. Nils Backhaus,  
Leiter der Fachgruppe  
„Arbeitszeit und Flexibilisierung“

■ **baua Aktuell:** Was sind die wichtigsten Erkenntnisse aus der BAuA Arbeitszeitbefragung 2021?

**Dr. Nils Backhaus:** Zunächst hat sich bei der Länge der Arbeitszeit wenig verändert. Wir sehen aber zunehmende Wünsche nach einer Verkürzung der Arbeitszeit bei den Beschäftigten sowie einen wachsenden Bedarf nach Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort. Eine weitere Erkenntnis ist, dass verschiedene Belastungsfaktoren, wie atypische Arbeitszeitlagen, lange Arbeitszeiten, kurze Ruhezeiten und hohe Anforderungen an die Flexibilität, meist zusammen auftreten und versorgungsrelevante Berufsgruppen besonders betreffen. Diese Gruppen waren während der COVID-19-Pandemie zusätzlich von steigenden Arbeitszeitanforderungen betroffen und hatten weniger arbeitszeitliche Handlungsspielräume und Möglichkeiten, um etwa von zuhause aus zu arbeiten. Darüber hinaus waren sie auch häufiger von Erschwerissen bei der Arbeit wie z. B. besonderen Hygienemaßnahmen oder der Umstrukturierung von Arbeitsabläufen betroffen.

**baua Aktuell:** Welche aktuellen Trends und Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit wurden durch die Arbeitszeitbefragung aufgezeigt?

**Dr. Nils Backhaus:** Ein zunehmender Trend ist die Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort. Immer mehr Beschäftigte haben die Möglichkeit, Einfluss auf ihre Arbeitszeiten zu nehmen, um eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen. Auch das Homeoffice hat aufgrund der COVID-19-Pandemie an Bedeutung gewonnen. Unternehmen erwägen zunehmend, ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu



geben, von zu Hause aus zu arbeiten. Eine weitere Entwicklung ist die Verkürzung der Arbeitszeit. Während der Pandemie häufig eingesetzt, um Entlassungen und Arbeitslosigkeit zu verhindern, kann eine Arbeitszeitverkürzung aber auch die Lebensqualität und das Wohlbefinden von Beschäftigten verbessern. Des Weiteren gibt es einen wachsenden Trend zu kürzeren Arbeitswochen, wobei einige Unternehmen mit einer Vier-Tage-Woche oder anderen alternativen Arbeitszeitmodellen experimentieren.

**baua Aktuell:** Wie kann die Arbeitszeit gestaltet werden, ohne dass die Produktivität sinkt oder die Arbeitsintensität steigt?

**Dr. Nils Backhaus:** Unternehmen können beispielsweise die zeitlichen Handlungsspielräume für Beschäftigte erhöhen. Durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten und das Arbeiten im Homeoffice können Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Verpflichtungen anpassen, was zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation führen kann. Die nun auch gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung ermöglicht den zeitnahen Ausgleich von Überstunden und erhöht die Flexibilität. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass diese Empfehlungen individuell angepasst werden sollten, um die Bedürfnisse und Anforderungen des Unternehmens und der Beschäftigten bestmöglich abzustimmen.

# Warum Arbeitszeit ein wichtiges Thema ist

## Arbeitszeitforschung

Das Thema Arbeitszeit ist ein relevanter Aspekt in der Diskussion um eine gesunde und menschengerechte Arbeitsgestaltung. In den letzten Jahren hat sich der Diskurs überwiegend auf orts- und zeitflexibles Arbeiten konzentriert. Auch durch die COVID-19-Pandemie sind diese Themen weiter in den Vordergrund gerückt. Bei der Frage, wie lange wir arbeiten, erproben Betriebe und Unternehmen aktuell neue Flexibilisierungs- und Verkürzungsmodelle der Arbeitszeit. Die BAuA hat also viele gute Gründe, sich umfangreich und aus mehreren Perspektiven mit dem Thema Arbeitszeit zu befassen.

### Die BAuA-Arbeitszeitbefragung

Seit 2015 werden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung alle zwei Jahre Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 10 Stunden befragt. Bisher gab es vier Befragungen (2015, 2017, 2019 und 2021). Die fünfte Befragung ist für das Jahr 2023 geplant und befindet sich aktuell in Vorbereitung. In etwa 40-minütigen Telefoninterviews geben die Beschäftigten Auskunft zur Länge, Lage und Flexibilität von Arbeitszeiten, aber auch zu weiteren Arbeitsbedingungen sowie zu ihrer Gesundheit und Zufriedenheit.

### Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland

Die BAuA bündelt ihre Forschung zur Arbeitszeit im langfristig angelegten Projekt der „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“. Zentrale Datenbasis ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung. Ausgehend von repräsentativen Daten der Erwerbsbevölkerung untersucht sie die Rolle von Arbeitszeitmerkmalen für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten. Die Ergebnisse werden über Publikationen, Fach- und Praxisvorträge sowie in weiteren

Formaten zielgruppengerecht aufbereitet und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Erkenntnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung fließen zudem in die Politikberatung ein, beispielsweise für die Beantwortung parlamentarischer Anfragen. Damit trägt die BAuA-Arbeitszeitbefragung auch zur Versachlichung von Debatten bei. Vertiefende Analysen werden für wissenschaftliche Veröffentlichungen genutzt.

### Ergänzende Arbeitszeitforschung

Darüber hinaus laufen an der BAuA derzeit noch weitere Forschungsprojekte, die sich explizit mit dem Thema Arbeitszeit befassen. Dazu gehören Projekte zur Nacht- und Schichtarbeit, zu Pausen und Erholung sowie zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Alter und Ruhestand.



### Arbeitszeitreport Deutschland

2016 hat die BAuA den ersten „Arbeitszeitreport Deutschland“ vorgelegt. Basierend auf den aktuellen Daten ist Anfang 2023 eine überarbeitete Neuauflage erschienen. Ziel des Arbeitszeitreports ist es, einen umfassenden Überblick über die Verbreitung und Verteilung ver-

schiedener Arbeitszeitmerkmale in Deutschland zu geben, auch hinsichtlich soziodemographischer Merkmale wie Geschlecht, Alter oder branchenspezifischer Merkmale. Konkret wird beispielsweise untersucht, wie verbreitet lange Arbeitszeiten oder ständige Erreichbarkeit sind, welche Erwerbstätigen davon besonders häufig berichten und welche Zusammenhänge sich zu gesundheitlichen Beschwerden oder der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance finden lassen. Der aktuelle Bericht beschäftigt sich auch mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die in einigen Bereichen – zumindest vorübergehend – zu einer starken Veränderung der Arbeitszeit vieler Erwerbstätiger geführt hat.

Darüber hinaus werden verschiedene Erwerbsgruppen betrachtet. Dabei wird zwischen Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, (Solo-) Selbstständigen, Mehrfachbeschäftigten, Beschäftigten in Basisarbeit, Erwerbstätigen im Ruhestandsalter (Silver Worker) und Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen unterschieden.

Der vollständige Arbeitszeitreport ist auf der Homepage der BAuA verfügbar: [www.baua.de/dok/9600000](http://www.baua.de/dok/9600000).

Eine Zusammenfassung des Reports ist im baua: Bericht kompakt zum Thema „Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit“ als PDF in deutscher und englischer Sprache verfügbar:

[www.baua.de/dok/9600020](http://www.baua.de/dok/9600020).

Weitere Publikationen und Informationen finden sich unter: [www.baua.de/arbeitszeitberichterstattung](http://www.baua.de/arbeitszeitberichterstattung).



**Johanna Nold,**  
Fachgruppe „Arbeitszeit  
und Flexibilisierung“

## Zusammenhänge mit Gesundheit und Work-Life-Balance

# Länge der Arbeitszeit

■ Im deutschen Arbeitszeitrecht hat ■ der Achtstundentag eine mehr als hundertjährige Tradition. Durch seine Verankerung im Arbeitszeitgesetz erhält er eine übergeordnete Bedeutung. Gleichzeitig bietet das Arbeitszeitgesetz aber auch einen großen Spielraum für flexible und auch längere Arbeitszeiten. Das zeigt sich etwa in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Abhängig Beschäftigte haben im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 38,4 Stunden. Hierin enthalten sind die Beschäftigten, die in Teilzeit mit bis zu 35 Stunden pro Woche arbeiten. Ihr Anteil beträgt 24 Prozent. Für die Vollzeitbeschäftigten beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit demgegenüber 43,0 Stunden pro Woche. Von überlangen Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden pro Woche) berichten etwa 12 Prozent der abhängig Beschäftigten.

### Lange Arbeitszeit, Überstunden und verkürzte Ruhezeiten

Frauen arbeiten nach wie vor häufiger in Teilzeit: Jede dritte Frau arbeitet 20 bis 35 Stunden pro Woche. Männer arbeiten am häufigsten in langer Vollzeit (58 Prozent), also 40 bis 48 Stunden pro Woche. Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion in Sicherheitsberufen, in Verkehrs- und Logistikberufen arbeiten besonders häufig mehr als 48 Stunden pro Woche. In sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (13 Prozent), medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen (11 Prozent) sowie Verkehrs- und Logistikberufen (9 Prozent) wird von besonders vielen Überstunden (mehr als 10 Stunden pro Woche) berichtet.

Wer länger arbeitet, verkürzt zudem häufig seine Ruhezeiten und hat dadurch weniger Zeit für Erholung und soziale Aktivitäten. Außerdem hängen lange Arbeitszeiten und Überstunden

auch mit einem hohen Termin- oder Leistungsdruck und einer Überforderung durch die Arbeitsmenge zusammen.

Lange Arbeitszeiten und Überstunden sind nicht nur als solche bereits ein Risikofaktor für die Gesundheit der Beschäftigten, sondern sie erweitern zusätzlich die Zeit der Einwirkung weiterer physischer und psychischer Belastungs- und Gefährdungsfaktoren auf Beschäftigte. Entsprechend werden auch gesundheitliche Beschwerden wie Müdigkeit, körperliche Erschöpfung, Rückenschmerzen, aber auch Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit bei Beschäftigten mit vielen Überstunden häufiger beobachtet. Insgesamt bewerten Beschäftigte mit Überstunden ihren Gesundheitszustand deutlich seltener als gut oder sehr gut im Vergleich zu Beschäftigten ohne Überstunden. Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nimmt mit zunehmender Anzahl an Überstunden ab.

### Entwicklungen und Trends

Gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Krisen stellen immer wieder eine Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme zur Bekämpfung der

Arbeitslosigkeit, zur Förderung einer gleichmäßigeren Verteilung der Arbeitsstunden und zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung der Wirtschaft zur Diskussion. Gleichzeitig ist gegenwärtig nicht zu beobachten, dass Digitalisierung und Automatisierung zu einer Reduktion der Arbeitszeit und Arbeitsintensität beitragen. Vielmehr sind die Arbeitszeiten in Deutschland in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben, auch im internationalen Vergleich.

Nachhaltige und gesunde Arbeitszeitmodelle sind auch künftig ein Schlüsselfaktor für die körperliche und psychische Gesundheit, das individuelle Wohlbefinden sowie für die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, dem Familienleben und der Freizeitgestaltung. Hierfür sind die Länge von Tages- und Wochenhöchst- und Mindestruhezeiten elementar. Das Arbeitszeitgesetz gibt einen Rahmen vor, der sich an der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten orientiert. Denn Arbeitszeitmodelle sollten sich nicht allein an wirtschaftlichen Kriterien orientieren, sondern auch an den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Arbeitszeit, damit die Gesundheit, Produktivität, Motivation und Zufriedenheit von Beschäftigten möglichst langfristig aufrechterhalten werden können.

Dr. Nils Backhaus,  
Leiter der Fachgruppe  
„Arbeitszeit und Flexibilisierung“



Lange Arbeitszeiten und Überstunden sind ein Risikofaktor für die Gesundheit von Beschäftigten.



## Was es zu berücksichtigen gilt

# Verkürzung der Wochenarbeitszeit



Viele Beschäftigte wünschen sich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Seit Langem ist die Fünftage-woche mit einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von etwa 40 Stunden Normalität. Immer wieder zeigt sich jedoch auch, dass sich viele Beschäftigte kürzere Arbeitszeiten wünschen. 2021 haben dies mehr als die Hälfte der Beschäftigten angegeben. Abhängig Beschäftigte in Deutschland wollen durchschnittlich 34,3 Stunden arbeiten. Dabei gibt es beachtliche Unterschiede: Männer wünschen sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36,9 Stunden; Frauen von 31,3 Stunden. In Vollzeit ist der Verkürzungswunsch bei Frauen etwas ausgeprägter. Insgesamt fällt auf, dass insbesondere Beschäftigte mit einer hohen Wochenarbeitszeit und vielen Arbeitstagen eine Reduzierung anstreben. Die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, aber auch viele Vollzeitbeschäftigte würden ihre Arbeitszeit dabei auf nur vier Tage verteilen.

### Umverteilung oder Reduzierung?

Durch verschiedene internationale Pilotstudien und Projekte, wie zum Beispiel in Belgien, Island oder Großbritannien, ist die Idee einer Vier-Tage-Woche auch in Deutschland wieder

präsen ter geworden. Einzelne Unternehmen schreiten voran und verkürzen schon jetzt die Wochenarbeitszeit ihrer Angestellten. Sie wollen damit dem Fachkräftemangel entgegenwirken und gesündere, nachhaltigere Arbeitsbedingungen schaffen. Aus den Pilotstudien zur Viertagewoche wurde deutlich, dass sich die kürzeren Arbeitswochen zu großen Teilen positiv auf die allgemeine Zufriedenheit von Beschäftigten und die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem auswirken können. Ein Blick in die Forschung zeigt, dass lange Wochenarbeitszeiten oft schlecht für die Gesundheit sind. Kürzere Arbeitszeiten und auch die Verkürzung von Arbeitszeiten hingegen können einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem haben. Grundsätzlich ist bei der Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder der Anzahl der Arbeitstage pro Woche die Gestaltung entscheidend, also die konkrete Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung. Werden Arbeitszeiten tatsächlich reduziert oder findet lediglich eine Umverteilung der Stunden eines Arbeitstags auf die verbleibenden Arbeitstage statt? 40 Stun-

den an vier Tagen zu arbeiten, ist zwar grundsätzlich möglich, aber aus Sicht von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nicht als Dauerlösung empfehlenswert. Ein solches Arbeitszeitmodell führt zu Arbeitstagen, die mit zehn Stunden zwei Stunden dauerhaft länger als der gesetzlich vorgesehene Achtstundentag sind. Damit bleibt an Arbeitstagen, zuzüglich Pausen und ggf. Pendeln, wenig Zeit für Schlaf und Erholung, Sorgearbeit, Familie und Freizeit. Zudem werden die Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten, zum Beispiel im Sinne der Gleitzeit, deutlich eingeschränkt. Durch die Umverteilung der Stunden kann es zudem zu einer Arbeitsverdichtung an den Arbeitstagen kommen, was wiederum zu einer steigenden Arbeitsintensität führen kann. Ein längerer Arbeitstag steigert dann auch das Risiko für Arbeits- und Weegeunfälle.

### Arbeitsprozesse umstrukturieren

Eine Umverteilung ohne gleichzeitige Reduzierung ist deshalb in der Regel nicht zu empfehlen. Aber auch bei einer Verkürzung der Arbeitswoche mit einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gibt es einige Punkte zu beachten. Es gilt dabei die Perspektiven des Unternehmens und die der Beschäftigten zu berücksichtigen. In der Regel ist es dabei erforderlich, Arbeitsprozesse anzupassen, um nachhaltig positive Effekte zu erzielen. Eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne die Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben oder eine Personalaufstockung kann zu einer steigenden Arbeitsintensität führen. Zudem sollten Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte beibehalten und Arbeitszeitmodelle, die eine Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben ermöglichen, umgesetzt werden.



**Johanna Nold,**  
Fachgruppe „Arbeitszeit  
und Flexibilisierung“

## Arbeiten, wenn andere frei haben

# Lage der Arbeitszeit

■ Nicht nur die Länge der Arbeitszeit, sondern auch ihre Lage ist ein wesentliches Merkmal zur Beschreibung von Arbeitszeiten. Sie beschreibt, wann innerhalb eines Tages oder einer Woche gearbeitet wird. Viele Beschäftigte in Deutschland arbeiten abends, nachts oder am Wochenende und somit zu atypisch liegenden Zeiten. Verbreitet ist auch die Schichtarbeit. Das bedeutet, dass Beschäftigte ihre Arbeit zu wechselnden Zeiten (Wechselschicht) oder kontinuierlich zu atypisch liegenden Zeiten (Dauernachtschicht) erbringen. Schichtarbeit und somit auch atypisch liegende Arbeitszeiten werden in vielen Bereichen genutzt, um eine verlängerte oder durchgängige Produktion beziehungsweise Dienstleistung zu ermöglichen, etwa in der Industrie oder im Gesundheitswesen.

### Verbreitung atypisch liegender Arbeitszeiten

In Deutschland arbeiten etwa vier von zehn Beschäftigten (39 Prozent) mindestens einmal pro Monat am Wochenende. Konkret arbeiten 18 Prozent am Wochenende ausschließlich an Samstagen, zwei Prozent ausschließlich an Sonn- und Feiertagen und ein Fünftel sowohl an Samstagen als auch an Sonntagen. Zu atypisch liegenden Zeiten innerhalb eines Tages, also außerhalb des Zeitraums von 7 bis 19 Uhr, arbeiten 20 Prozent der abhängig Beschäftigten. Zudem sind 18 Prozent in Schichtarbeit tätig.

Am Wochenende arbeiten Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (72 Prozent), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (64 Prozent) sowie in Sicherheitsberufen (63 Prozent) am häufigsten. Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr treten ebenfalls am häufigsten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen

(42 Prozent) auf, gefolgt von den Fertigungsberufen (41 Prozent) sowie den Verkehrs- und Logistikberufen (40 Prozent).

### Gesundheit und Work-Life-Balance

Arbeit am Wochenende, außerhalb der üblichen Zeiten (7 bis 19 Uhr) und in Schichten kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten haben. Denn Abend- und Nachtarbeit kann zum Beispiel den Schlaf-Wach-Rhythmus von Beschäftigten stören und so zu gesundheitlichen Problemen führen. Zusammenhänge zwischen atypisch liegenden Arbeitszeiten und gesundheitlichen Beschwerden werden auch in der BAuA-Arbeitszeitbefragung deutlich. Diese zeigt beispielsweise, dass Beschäftigte, die außerhalb von 7 bis 19 Uhr arbeiten, häufiger von gesundheitlichen Beschwerden wie Schlafstörungen (43 Prozent) und körperlicher Erschöpfung (49 Prozent) berichten als Beschäftigte, die normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten (Schlafstörungen: 33 Prozent; körperliche Erschöpfung: 38 Prozent).

Atypisch liegende Arbeitszeiten können zudem die Work-Life-Balance von Beschäftigten beeinträchtigen. So belegen insbesondere Abend- und Wochenendarbeit sozial wertvolle Zeiten, also Zeiten, zu denen häufig familiäre, soziale oder Freizeitaktivitäten stattfinden. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt, dass Beschäftigte mit Wochenendarbeit deutlich seltener berichten, mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zufrieden oder sehr zufrieden zu sein (73 Prozent), als Beschäftigte ohne Wochenendarbeit (86 Prozent). Dies gilt insbesondere dann, wenn sie auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten (68 Prozent).

## Info

Hinweise zu gesunder Gestaltung von atypisch liegenden Arbeitszeiten, insbesondere Nacht- und Schichtarbeit, gibt die S2k-Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“, verfügbar auf der Webseite der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften ([www.awmf.org](http://www.awmf.org)).

Eine gute Quelle ist auch die Webseite der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin ([www.dgaum.de/themen/leitlinien](http://www.dgaum.de/themen/leitlinien))

Auf der BAuA-Webseite finden sich ebenfalls Hinweise zur gesunden Organisation und Gestaltung von atypisch liegenden Arbeitszeiten, verfügbar unter [www.baua.de/Nacht-und-Schichtarbeit](http://www.baua.de/Nacht-und-Schichtarbeit).

### Atypisch liegende Arbeitszeiten müssen gestaltet werden

Um negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Work-Life-Balance von Beschäftigten abzumildern, ist es wichtig, dass Betriebe sich dieser Risiken bewusst sind und Maßnahmen zu einer möglichst gesundheits- und vereinbarkeitsverträglichen Gestaltung der Arbeit zu atypisch liegenden Zeiten ergreifen. Hierzu zählt insbesondere die Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, etwa zur Abfolge von Schichten.



**Laura Vieten,**  
Fachgruppe „Arbeitszeit  
und Flexibilisierung“



**Frank Brenscheidt,**  
Fachgruppe „Arbeitszeit  
und Flexibilisierung“

## Silver Worker

# Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter



Viele Silver Worker arbeiten als Selbstständige oder freiberuflich.

■ Erwerbstätige, die jenseits der ■ Regelaltersgrenze von 65 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgehen, werden häufig „Silver Worker“ genannt. Ihre Zahl hat sich in Deutschland zwischen 2010 und 2019 – nicht zuletzt durch das Älterwerden der Babyboomer – nahezu verdoppelt. Diese Gruppe zeichnet sich im Durchschnitt durch ein hohes Bildungsniveau aus. Viele von ihnen arbeiten selbstständig beziehungsweise freiberuflich, und zwar überwiegend im Dienstleistungsbereich sowie in kleinen Betrieben. Sie befinden sich meist in einem guten Gesundheitszustand und haben eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt, mit der Work-Life-Balance und ihrer Arbeitszeit. Die Arbeitssituation von Silver Workern hat sich durch die COVID-19-Pandemie nur wenig verändert. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 ergab noch weitere spannende Details zu dieser Altersgruppe.

Die meisten Silver Worker sind hauptsächlich aus persönlichen Gründen im Ruhestandsalter weiter erwerbstätig – erwartungsgemäß oft in Teilzeit. Sie verfügen über große zeitliche Handlungsspielräume bei der Gestaltung ihrer Arbeit. Mit dieser sind sie auch tendenziell sehr zufrieden, wenngleich bei einigen dennoch der Wunsch nach einer Verkürzung der eigenen Arbeitszeit besteht.

### Freiwillig oder notgedrungen

Es gibt jedoch auch Silver Worker, die primär aus finanziellen Gründen arbeiten. Wer arbeiten muss, um auch im Alter seinen Lebensunterhalt zu sichern, verfügt häufig über ein niedrigeres Bildungsniveau, eine schlechtere allgemeine Gesundheit und eine geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, der Arbeit allgemein und der Arbeitszeit als Silver Worker, die nicht primär aus finanziellen Gründen, sondern beispielsweise aus persönlichen Gründen weiterhin in ihrem Beruf tätig sind. Auch arbeiten sie häufiger in Vollzeit und außerhalb der regulären Tagarbeitszeiten. Sie sind häufiger von betrieblichen Arbeitszeitänderungen betroffen als Gleichaltrige, die aus persönlichen Gründen einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter nachgehen, und haben gleichzeitig auch weniger zeitliche Handlungsspielräume. Beispielsweise können sie seltener beeinflussen, wann sie Urlaub machen oder einzelne Stunden freinehmen.

### Selbstständig oder angestellt

Selbstständige tätige Menschen über 65 haben längere Arbeitszeiten als abhängig beschäftigte Silver Worker. Sie verzichten häufiger auf Pausen und haben im Vergleich zu abhängig beschäftigten Silver Workern kürzere Ruhezeiten. Auch Arbeit an Wochen-

enden ist bei ihnen stärker verbreitet. Ferner kommt es bei ihnen häufiger zu betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und sie sind häufiger auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar. Gleichzeitig haben selbstständige Silver Worker jedoch auch größere zeitliche Handlungsspielräume und waren während der COVID-19-Pandemie etwas weniger von pandemiebedingten Veränderungen der Arbeitssituation, zum Beispiel einer Erschwerung des Arbeitsalltags durch Schutz- und Hygienemaßnahmen, betroffen als abhängig Beschäftigte derselben Altersgruppe.

### Arbeitszeitgestaltung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt in Bezug auf Berufstätige, die älter als 65 Jahre sind, dass auch nach langen Jahren der Erwerbstätigkeit ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit erreicht werden kann. Die Analysen scheinen vorliegende Befunde zu bestätigen: Beschäftigte mit großen (zeitlichen) Handlungsspielräumen bei ihren Tätigkeiten verfügen über gute Voraussetzungen für eine lange sowie über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinausgehende Teilhabe an der Erwerbsarbeit. Die Analyse der Arbeitszeiten der Silver Worker weist auch darauf hin, dass die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit eine Möglichkeit darstellen könnte, Erwerbstätigkeit jenseits des regulären Ruhestandsalters attraktiver zu machen.



**Julia Fähnrich,**  
Gruppe der Wissenschaftlichen Leitung im Fachbereich „Wandel der Arbeitswelt“



**Dr. habil. Anne Marit Wöhrmann,**  
Gruppe der Wissenschaftlichen Leitung im Fachbereich „Wandel der Arbeitswelt“

## Orts- und zeitflexibles Arbeiten

## Handlungsspielräume für Beschäftigte haben zugenommen

■ Durch die zunehmende Verbreitung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien und zuletzt die COVID-19-Pandemie haben die Möglichkeiten, zeit- und ortsflexibel zu arbeiten, deutlich zugenommen. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt, dass abhängig Beschäftigte durchschnittlich mehr Flexibilitätsmöglichkeiten in ihrer Arbeitszeitgestaltung haben und auch die Arbeit von zuhause im Vergleich zur Befragung 2019 deutlich zugenommen hat. Gleichzeitig berichten einige Beschäftigte weiterhin von kurzfristigen Änderungen ihrer Arbeitszeit.

## Zeitliche und räumliche Flexibilität nimmt zu

Der Einfluss der abhängig Beschäftigten auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit hat zwischen 2019 und 2021 zugenommen. So geben beispielsweise mehr abhängig Beschäftigte als noch in der vorherigen Befragung an, viel Einfluss darauf zu haben, wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden (von 44 auf 46 Prozent) oder wann sie sich ein paar Stunden (von 44 auf 52 Prozent) oder Tage frei nehmen können (von 62 auf 66 Prozent). Mehr als ein Drittel der abhängig Beschäftigten konnte zudem Arbeitszeiten auf Grund der COVID-19-Pandemie flexibler als zuvor gestalten. Für weitere sieben Prozent war ein zeitlich flexibles Arbeiten in der COVID-19-Pandemie überhaupt erstmalig möglich.

Auch das ortsflexible Arbeiten hat 2021 deutlich zugenommen. Während 2019 etwa ein Fünftel der abhängig Beschäftigten über eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause verfügten, sind es 2021 bereits knapp ein Drittel der Beschäftigten (32 Prozent). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass nicht alle Beschäftigten von zuhause arbeiten wollen oder können. So zeigen die Ergebnisse der BAuA-

Arbeitszeitbefragung 2021, dass mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten, die keine Vereinbarung für das Arbeiten von zuhause haben, dies auch nicht wollen (57 Prozent). Ein weiteres Drittel kann auf Grund der Tätigkeit nicht von zuhause arbeiten, und bei sechs Prozent lässt der Arbeitgeber das Arbeiten von zuhause nicht zu.

## Zugang zu zeit- und ortsflexiblen Arbeiten

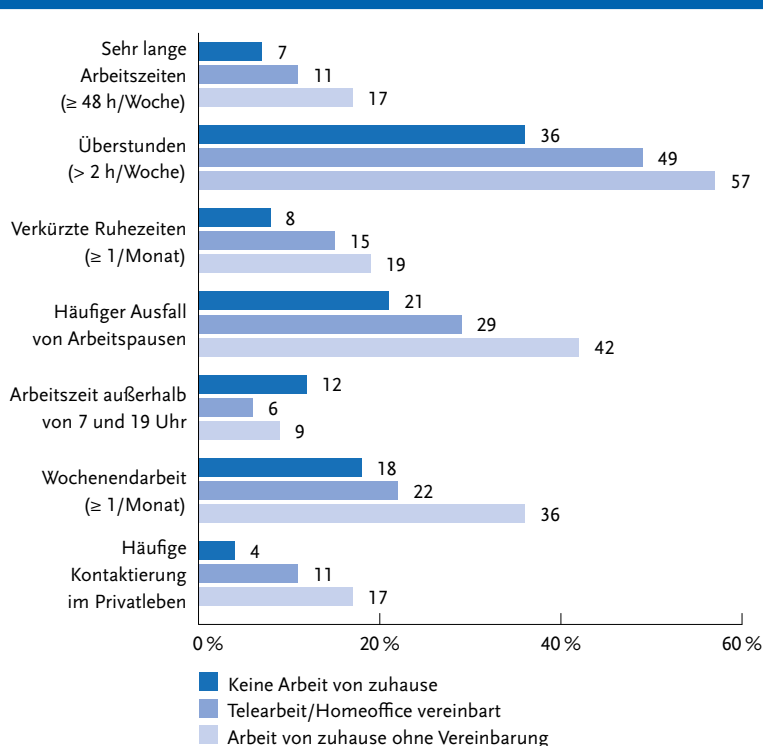
Sowohl der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit als auch die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, ist ungleich verteilt. So haben beispielsweise Beschäftigte mit höherem Bildungsniveau sowohl mehr zeitlichen Handlungsspielraum als auch häufiger die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, als Beschäftigte mit einem

niedrigeren Bildungsniveau. Männer haben im Durchschnitt etwas mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung, jedoch ist der Anteil der Frauen, die von zuhause arbeiten, mit 57 Prozent gegenüber Männern (51 Prozent) höher. Neben soziodemographischen Unterschieden in der Verbreitung zeitlicher und räumlicher Flexibilität können auch wirtschaftsstrukturelle und betriebliche Merkmale eine Rolle spielen. So berichten Beschäftigte in der Industrie am häufigsten über einen hohen zeitlichen Handlungsspielraum, gefolgt von Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Im Handwerk haben Beschäftigte hingegen weniger Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Hier arbeiten Beschäftigte auch am seltensten von zuhause. Am häufigsten von zuhause arbeiten hingegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst.

## Flexibilität als Anforderung

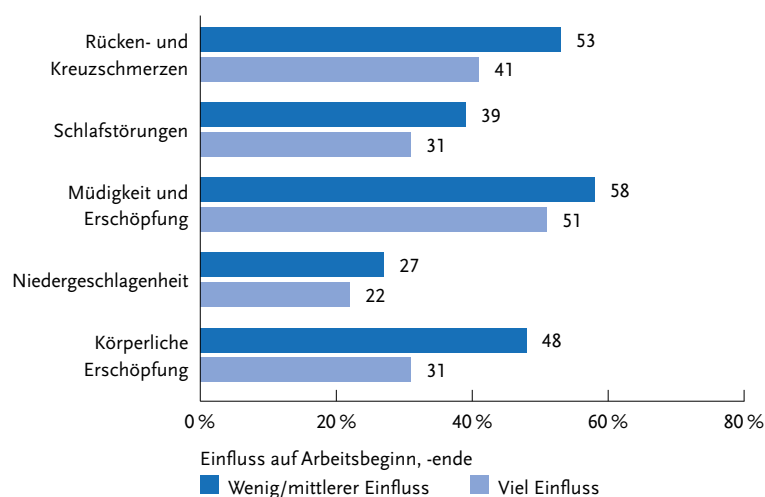
Wenn sich Arbeitszeiten kurzfristig ändern, die Arbeit auf Abruf erfolgt oder eine hohe Erreichbarkeit

Zeitliche Entgrenzung nach Arbeit von zuhause  
(nur abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz; 9 932 ≤ n ≤ 10 293)





### Gesundheitliche Beschwerden nach Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende (17 707 ≤ n ≤ 17 717)



vorausgesetzt wird, kann Flexibilität auch eine Anforderung darstellen. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt, dass es für 10 Prozent der Beschäftigten häufig zu betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten kommt. Diese Änderungen erfolgen zumeist kurzfristig. So berichten 61 Prozent der Befragten mit häufigen Änderungen der Arbeitszeit, dass sie über diese in der Regel erst am Vortag (31 Prozent) oder sogar erst am selben Tag (30 Prozent) informiert werden. Knapp ein Viertel der Beschäftigten geben außerdem an, dass in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind (22 Prozent).

Auch das Arbeiten von zuhause kann mit eher ungünstigen Arbeitsbedingungen einhergehen. Dies gilt besonders dann, wenn die Rahmenbedingungen nicht verbindlich in einer betrieblichen Vereinbarung geregelt sind. So geben beispielsweise 17 Prozent der Bürobeschäftigten, die zuhause ohne eine solche Vereinbarung arbeiten, tatsächliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden in der Woche an. Unter den Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz und betrieblicher Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause sind es hingegen nur 11 Prozent. Ähnliche Verteilungen zeigen

sich für die Anzahl an Überstunden, die Wochenendarbeit, verkürzte Ruhezeiten und den Ausfall von Pausen.

#### Gesundheit und Work-Life-Balance

Handlungsspielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Gesundheit und der Work-Life-Balance von Beschäftigten. Beispielsweise bewerten drei Viertel der Beschäftigten mit viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut (75 Prozent). Unter den Beschäftigten mit eingeschränkten zeitlichen Handlungsspielräumen in Bezug auf ihre täglichen Anfangs- und Endzeiten sind es 64 Prozent. Beschäftigte mit hohen zeitlichen Handlungsspielräumen sind ebenfalls häufiger mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden oder sogar sehr zufrieden als Beschäftigte mit weniger Einflussmöglichkeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die räumliche Flexibilität: Mehr als drei Viertel der Beschäftigten, die mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten, schätzen ihren eigenen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein (77 Prozent). Von den Beschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten oder ohne Vereinbarung von zuhause arbeiten, sind es

etwa zwei Drittel (66 Prozent beziehungsweise 68 Prozent). Allerdings zeigen sich diese Unterschiede in deutlich geringerem Maße, wenn ausschließlich Bürobeschäftigte oder Beschäftigte mit ähnlichen Tätigkeiten betrachtet werden.

#### Flexibilitätsanforderungen bleiben konstant

Während zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten für abhängig Beschäftigte 2021 insgesamt eher zugenommen haben, sind Flexibilitätsanforderungen im Vergleich zu den BAuA-Arbeitszeitbefragungen aus den zurückliegenden Jahren eher konstant. Zeitliche Handlungsspielräume gehen für Beschäftigte mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. Flexibilitätsanforderungen hängen hingegen eher negativ sowohl mit der Gesundheit als auch der Work-Life-Balance zusammen. Auch räumliche Flexibilitätsmöglichkeiten, also das Arbeiten von zuhause, sind 2021 stark gestiegen. So haben mehr Beschäftigte als noch 2019 von zuhause gearbeitet (vermutlich vor allem bedingt durch die COVID-19-Pandemie), und sie taten dies auch in einem größeren Umfang. Das Arbeiten von zuhause geht aber nicht unbedingt mit einer besseren Bewertung der Gesundheit und Work-Life-Balance einher. Existiert eine betriebliche Vereinbarung für Telearbeit oder Homeoffice, bewerten Beschäftigte ihren Gesundheitszustand häufiger als der Durchschnitt der Beschäftigten als gut oder sehr gut. Für Bürobeschäftigte unterscheiden sich diese Werte hingegen kaum, unabhängig davon, ob sie (mit oder ohne Vereinbarung) von zuhause arbeiten oder nicht.



**Ines Entgelmeier,**  
Fachgruppe „Arbeitszeit  
und Flexibilisierung“

## Interaktionsarbeit erforschen und gestalten

# Drittmittelprojekt InWiGe beendet – Forschung wird fortgeführt

■ Im März 2023 endete nach vierjähriger Laufzeit das Drittmittelprojekt „Interaktionsarbeit: Wirkungen und Gestaltung des technologischen Wandels (InWiGe)“. Im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunkts „Zukunft der Arbeit – Arbeiten an und mit Menschen“ hatte das Projekt der BAuA eine Doppelrolle: Zum einen ging es der Frage nach, wie sich der Wandel der Arbeit auf Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Beschäftigten bei Interaktionsarbeit auswirkt und wie dieser menschengerecht gestaltet werden kann. Zum anderen war InWiGe als Metaprojekt für die Vernetzung der Projektverbünde des Förderschwerpunktes und den Ergebnistransfer zuständig.

Ziel der eigenen Forschung war es, die Arbeitsbedingungen in der Interaktionsarbeit zu untersuchen. Dabei standen drei zentrale Fragen im Mittelpunkt:

- Wie entstehen und was beeinflusst Arbeitsbedingungen bei der Interaktionsarbeit (Entstehung und Kontext)
- Wie wirken sich die Besonderheiten der Interaktionsarbeit auf die Beschäftigten und deren Gesundheit aus? Wie gehen diese damit um? (Wirkung)
- Wie kann Interaktionsarbeit menschengerecht gestaltet werden, auch im Hinblick auf den digitalen Wandel? (Gestaltung)

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden systematische Literaturanalysen durchgeführt, existierende Datensätze ausgewertet und mit qualitativen Methoden – vorwiegend Interviews, aber auch Beobachtungen – auch eigene Daten erhoben.

### Zentrale Ergebnisse

Interaktionsarbeit wird als sinnstiftend und befriedigend erlebt, aber auch als teilweise sehr belastend. Dabei spielt das Handeln des jeweiligen Gegenübers eine zentrale Rolle, also von Kunden, Patienten oder Bürgern. Ein Ergebnis des Projekts ist deshalb eine „Taxonomie der Interaktionsarbeit“, die Stressoren und Ressourcen aus der Arbeit an und mit Menschen systematisch erhebt und kategorisiert. Es wurde dabei deutlich, dass nicht nur die direkte Interaktionssituation Einfluss auf das Belastungserleben der Beschäftigten hat, sondern auch Kontextfaktoren wie die Arbeitsorganisation, Endgeldordnungen oder das soziale Schutzniveau mit zu berücksichtigen sind.

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen durch Interaktion geprägte Tätigkeitsfelder eine besondere Herausforderung dar: Die Verursacher von Belastungen und Gefährdungen stehen im Zentrum der angebotenen Dienstleistung, die ohne sie nicht erbracht werden kann. Somit entfällt die Möglichkeit, sie aus dem Arbeitsprozess zu entfernen – die im Arbeitsschutz sonst präferierte Option.

Deshalb muss anderen Schutzmaßnahmen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Im Projekt wurde dazu ein Handlungsleitfaden erarbeitet, der anhand von fünf typischen Szenarien praktische Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigt. Etwa Eskalationsszenarien, in denen Beschäftigte sich Konflikten mit schwierigen Interaktionspartnern auch entziehen können, z. B. durch die Einbindung von Kolleginnen oder Vorgesetzten. Daneben spielen bei Interaktionsarbeit auch grundlegende Aspekte der Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle, zum Beispiel Pausenregelungen oder das Vermeiden von Störungen und Unterbrechungen.



*Interaktionsarbeit: sinnstiftend und befriedigend, aber auch belastend*

### Interaktionsarbeit bleibt Thema

Die BAuA bearbeitet das Thema Interaktionsarbeit auch nach dem Abschluss von InWiGe weiter. Im April 2023 startet das BAuA-Projekt „Interaktionsarbeit als analytische Kategorie in der Arbeitsforschung“. Darin werden die Daten aus den über 100 qualitativen Interviews in unterschiedlichen Berufsgruppen systematisch ausgewertet. Ziel ist es unter anderem, die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Spezifika von Interaktionsarbeit weiter zu entwickeln. Die Regulierung von Interaktionsarbeit und die Möglichkeiten und Grenzen ihrer betrieblichen Gestaltung sind die Themen einer Fachtagung, die für das Jahr 2024 geplant ist. Für alle an der Erforschung und Gestaltung von Interaktionsarbeit Interessierten bleibt die Internetplattform „Interaktionsarbeit gestalten“ weiterhin der erste Anlaufpunkt. Ebenso werden hier auch die Ergebnisse der Verbundprojekte aus dem BMBF-Förderprogramm in einer Toolbox zugänglich gemacht:

[www.interaktionsarbeit.de](http://www.interaktionsarbeit.de)

*Michael Niehaus,  
Fachgruppe „Strukturelle  
Veränderungen und  
Arbeitsorganisation“*

## Neues zum Wissensstand und Regelungen Klimawandel und Arbeitsschutz

■ Der globale Klimawandel hat Auswirkungen auf die Arbeitswelt und stellt besondere Anforderungen an den Arbeitsschutz. Die letzten Sommer haben bereits gezeigt: der Klimawandel führt zu längeren Hitzeperioden und damit auch zu einer stärkeren Hitzebelastung am Arbeitsplatz. Ist unser Arbeitssystem auf diese Veränderungen vorbereitet? Werden übliche Schutzmaßnahmen künftig ausreichen? Und wie sind die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsstättenrecht? Zwei Online-Veranstaltungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin informieren über den aktuellen Wissensstand der Forschung und Entwicklungen im Arbeitsstättenrecht.

Die erste Veranstaltung zum Thema „Klimawandel – Herausforderung für den Arbeitsschutz“ findet am 7. Juni 2023 statt. Bei dieser Veranstaltung

stellen Experten und eine Expertin der BAuA den aktuellen Wissensstand zum Thema vor. Themen sind zum Beispiel die UV-Belastung durch Arbeiten im Freien sowie die thermische Belastung durch sommerliche Hitze am Arbeitsplatz.

Die zweite Veranstaltung findet am 21. Juni 2023 statt. Sie befasst sich mit dem Thema „Aktuelles vom Arbeitsstättenrecht und neue Regelungen zur Sommerhitze“. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Entwicklungen im Arbeitsstättenrecht und die Aktivitäten des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA). Zudem werden neue Regelungen zu Maßnahmen bei Sommerhitze vorgestellt.

Weitere Informationen für Interessierte sowie die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es unter [www.baua.de/veranstaltungen](http://www.baua.de/veranstaltungen).

### Zukunft der Arbeit

## Fachveranstaltung Arbeitszeit mit Verabschiedung der Vizepräsidentin

■ Die Gestaltung der Arbeitszeit gehört zu den zentralen Fragestellungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Was eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung auszeichnet, welche Arbeitszeitmodelle unter gesundheitlichen Aspekten empfehlenswert sind und welche nicht – diesen und anderen Fragen geht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten nach. Erkenntnisse und Ergebnisse der Forschung zum Thema „Zukunft der Arbeit: Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung“ werden auf einer Fachveranstaltung am 2. Juni 2023 in Dortmund vorge-

stellt. Nach dem wissenschaftlichen Austausch erfolgt die feierliche Verabschiedung der Vizepräsidentin Dr. und Prof. Dr. Beate Beermann.

Im Mittelpunkt der Fachveranstaltung steht das Thema Arbeitszeit und Vereinbarkeit. Nationale und internationale Expertinnen und Experten sprechen und diskutieren über die Prämissen einer menschengerechten Arbeitsgestaltung sowie über aktuelle und zukünftige Themen der Arbeitszeitgestaltung. Die Fachgruppe „Arbeitszeit und Flexibilisierung“ der BAuA stellt zudem ihre aktuellen Projekte zum Thema Arbeitszeit vor und gibt Einblicke in die Arbeitszeitforschung der Bundesanstalt. Weitere

## Termine

**Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen stehen unter [www.baua.de/termine](http://www.baua.de/termine) im Internet.**

### 26. April

Arbeitszeit und Gesundheit: Neue Erkenntnisse aus dem BAuA-Arbeitszeitreport  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Anmeldefrist: 25. April  
Online – kostenlos

### 23. Mai

BioStoffTag 2023 – Der ABAS im Dialog: Biotechnologie – Labortechnik – Biozidverordnung Berlin – kostenlos

### 24. Mai

Betriebssicherheitsverordnung und Neuregelung des Rechts überwachungsbedürftiger Anlagen  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Anmeldefrist: 23. Mai  
Online – kostenlos

### 2. Juni

5. Fachveranstaltung – Arbeitszeit – Zukunft der Arbeit: Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung  
[ochantel.timon@baua.bund.de](mailto:ochantel.timon@baua.bund.de)  
Anmeldefrist: 1. Juni  
Dortmund – kostenlos

### 7. Juni

Klimawandel – Herausforderung für den Arbeitsschutz  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Anmeldefrist: 6. Juni  
Online – kostenlos

### 21. Juni

Aktuelles vom Arbeitsstättenrecht und neue Regelungen zur Sommerhitze  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Anmeldefrist: 20. Juni  
Online – kostenlos

Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es auf der Internetseite der BAuA unter [www.baua.de/veranstaltungen](http://www.baua.de/veranstaltungen).

# Untersagungsverfügungen

**Bekanntmachung gemäß § 19 Abs. 1 Marktüberwachungsgesetz – MüG i. V. m. § 8 MüG Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Artikel 16 Absatz 3 Buchstabe b, c, d und g der Verordnung (EU) 2019/1020 und § 8 MüG Absatz 2 Satz 3 (bis 15. Juli 2021 Veröffentlichung nach § 31 Abs. 1 des Produktsicherheitsgesetzes – ProdSG)**

Die BAuA veröffentlicht gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag die nachfolgenden Untersagungsverfügungen. Diese werden durch die zuständigen Marktüberwachungsbehörden erlassen. Dies erfolgt in der Regel, wenn der Wirtschaftsakteur keine oder unzureichende freiwillige Korrekturmaßnahmen ergriffen hat. Die Untersagungsverfügungen beziehen sich ausschließlich auf die im Text eindeutig identifizierten und aufgeführten Produkte.

Der BAuA liegen in der Regel keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein mangelhaftes Produkt nach Bekanntgabe der Untersagungsverfügung durch den Hersteller nachgebessert oder verändert worden ist. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beanstandete Produkte entweder ganz aus dem Handel genommen oder so verbessert wurden, dass die beanstandeten Mängel behoben sind. In Zweifelsfällen wird jedoch potenziellen Kaufinteressenten empfohlen, beim Händler, Importeur oder Hersteller eine diesbezügliche Bestätigung einzuholen.

## Kromavis Stickstoffgenerator

Produktkategorie: Maschinen  
Produktbezeichnung: Stickstoffgenerator  
Herstellernamen: Kromavis Srl  
Markenname: Kromavis  
Modellbezeichnung: Nitrowise  
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Nicht bekannt  
Behörde: Regierungspräsidium Tübingen, Konrad-Adenauer-Straße 20, 72072 Tübingen  
Aktenzeichen: RPT1120-5551-55/120 (UV-Nr. 008/22)  
Hersteller/Bevollmächtigter/



Stickstoffgenerator

Importeur: Kromavis Srl,  
Via Cinque Giornate 76/c,  
22012 Cernobbio/Kromavis Srl,  
Via Cinque Giornate 76/c, 22012  
Cernobbio/-

Adressat der Maßnahme: Kromavis  
Srl, Via Cinque Giornate 76/c, 22012  
Cernobbio

**Hauptmangel:** Das Produkt fällt aufgrund der bestimmungsgemäßen Verwendung beim Lackieren unter den Anwendungsbereich der ATEX-Richtlinie 2014/34/EU. Der beheizte Schlauch stellt ein elektrisches Gerät dar, die Steuereinheit eine Sicherheits-, Kontroll- und Regeleinrichtung i. S. d. RL. Der Schlauch kann im Fehlerfall durch eine zu hohe Oberflächentemperatur eine Zündquelle darstellen. Das Steuergerät hat daher Einfluss auf die Sicherheit eines Geräts im explosionsgefährdeten Bereich. Die dafür notwendigen Konformitätsbewertungsverfahren wurden nicht durchgeführt.

## Guldmann Treppenlift

Produktkategorie: Maschinen  
Produktbezeichnung: Treppenlift  
Herstellernamen: V. Guldmann A/S  
Markenname: Guldmann  
Modellbezeichnung: Stepless LP50  
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Nicht bekannt

Behörde: Landesamt für Arbeitsschutz und Gesundheit  
Max-Eyth-Allee 22 14469 Potsdam  
Aktenzeichen: A-9928/2020  
P202000053/3221 (UV-Nr. 009/22)  
Hersteller/Bevollmächtigter/  
Importeur: V. Guldmann A/S, Gra-  
ham Bells Vej 21-23A, 8200 Aarhus  
N, Dänemark/-/-

Adressat der Maßnahme: Guldmann  
GmbH, Unter den Eichen 5, 65195  
Wiesbaden, Deutschland

**Hauptmangel:** Der Aufzug verfügt über keine Fangvorrichtung gemäß § 3 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 g. ProdSV i. V. m. Artikel 5 Abs. 1 lit. a und Punkt 6.4.1 Anhang 1 Richtlinie 2006/42/EG und Ziffer 5.3.1.1 der DIN EN 81-41:2011-06

Die elektrische Installation entspricht nicht den Anforderungen nach § 3 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 g. ProdSV i. V. m. Ziffer 1.5.1 RL Anhang 1 2006/42/EG i. V. m. Ziffer 13.1.1 und 6.3. DIN EN 60204-1:2006



Treppenlift

## Aioneus USB Netzteil

Produktkategorie: Elektrogeräte und -zubehör  
Produktbezeichnung: USB Netzteil  
Herstellernamen: E2Euro Consulting GmbH  
Markenname: Aioneus  
Modellbezeichnung: RE-PD2002  
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Nicht bekannt  
Behörde: Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Hildesheim, Goslarsche Str. 3, 31134 Hildesheim  
Aktenzeichen: PS5110005/2022-HL-101902.7 (UV-Nr. 001/23)  
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: CHONGZHENG(HK)CO., LIMITED, ROOM 1502 Yisheng Commercial Centre, 253-261, Hen-



nessy Road, Wanchai, HongKong/  
E2EURO Consulting GmbH, Hofer-  
strasse 9b, 71636 Ludwigsburg/–  
Adressat der Maßnahme: E2EURO  
Consulting GmbH, Hoferstrasse 9b,  
71636 Ludwigsburg

**Hauptmangel:** Es besteht Brand-  
gefahr bei Kurzschluss. Die Stecker-  
brücke des Netzteils hält der Norm-  
prüfung/Glühdrahtprüfung bei  
750 °C nicht stand. Beim Kontakt des  
Glühdrahtes erfolgt eine sofortige  
Entzündung der Steckerbrücke.  
Nach Entfernen des Glühdrahtes (nach  
30 Sek.), brennt die Steckerbrücke  
eigenständig weiter und wird völlig  
von der Flamme verzehrt, sofern  
diese nicht händisch gelöscht wird.



USB-Netzteil

### Sonstige Informationen über gefährliche Produkte

Nach § 19 Abs. 2 MüG bzw. § 31  
Abs. 2 ProdSG (bis 15. Juli 2021) ist  
die Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin verpflichtet, die  
Öffentlichkeit über sonstige ihr zur  
Verfügung stehende Erkenntnisse zu  
Produkten, die mit Risiken für die  
Sicherheit und Gesundheit von Perso-  
nen verbunden sind, zu informieren.  
Da dies aus Platzmangel leider nicht  
an dieser Stelle erfolgen kann, wird  
auch hier auf das Produktsicherheit-  
sportal ([www.rueckrufe.de](http://www.rueckrufe.de)) der BAuA,  
auf die englischsprachige Internet-  
Veröffentlichung der EU Kommission  
(<https://ec.europa.eu/safety-gate-alerts/>)  
sowie den öffentlichen Teil des inter-  
netunterstützten Informations- und  
Kommunikationssystem zur europa-  
weiten, grenzüberschreitenden Markt-  
überwachung im Bereich von techni-  
schen Produkten (ICSMS) verwiesen  
(<https://webgate.ec.europa.eu/icsms/>).

## Leitmerkmalmethode veröffentlicht Sicher Arbeiten mit schweren Lasten

■ Beschwerden im Muskel-Skelett-  
■ System wie Rückenschmerzen  
oder Schmerzen in den Extremitäten  
können durch manuelles Heben, Hal-  
ten und Tragen von Lasten verursacht  
oder verschlimmert werden. Dabei  
können Lasten Gegenstände, Perso-  
nen oder Tiere sein. Die bau: Praxis  
„Manuelles Heben, Halten und Tragen  
– Gefährdungsbeurteilung mit  
der Leitmerkmalmethode“ zeigt, wie  
Tätigkeiten dieser Belastungsart be-  
urteilt und gestaltet werden können.  
Die Belastungsart „Manuelles Heben,  
Halten und Tragen“ berücksichtigt das  
manuelle Heben, Halten und Tragen  
von Lasten, die drei Kilogramm oder  
schwerer sind. Beispiele für Tätigkei-  
ten dieser Belastungsart sind das Auf-  
und Abladen von Säcken, das Sortieren  
von Paketen, das Beladen von Maschi-  
nen ohne Hebehilfe, das Kommissionie-  
ren, das Umladen palettierter Ware-  
n, das Bewegen von Kleinkindern  
oder von Patientinnen und Patienten.  
Mit der Leitmerkmalmethode „Ma-  
nuelles Heben, Halten und Tragen“  
werden die Wahrscheinlichkeit einer  
körperlichen Überbeanspruchung be-  
wertet, der Handlungsbedarf beurteilt  
und die Wirksamkeit der Präventions-  
maßnahmen überprüft. Die Broschü-  
re gliedert sich in drei Teile: Im ersten  
Kapitel wird das Leitmerkmalmetho-  
den-Inventar vorgestellt. Das zweite  
Kapitel erläutert allgemeine Grund-  
sätze, also zum Beispiel welche Kör-  
perregionen betroffen sind und wel-  
che Risiken entstehen können. Im  
letzten Kapitel werden alle Schritte  
für eine Gefährdungsbeurteilung mit  
dem Leitmerkmalmethoden-Inventar  
erläutert. Abschließend erfolgt die  
Bewertung und Beurteilung der Er-  
gebnisse, um daraus mögliche Gestal-  
tungs- sowie Präventionsmaßnahmen  
abzuleiten. Hierzu zählen unter an-  
derem die Nutzung von Hilfsmitteln,  
die symmetrische Lastverteilung, er-



*Das Sortieren von Paketen ist eine  
typische Tätigkeit mit Belastungen durch  
manuelles Heben, Halten und Tragen.*

gonomische Körperhaltung oder die  
Verhaltensprävention.

Die Broschüre richtet sich an betrieb-  
liche Praktikerinnen und Praktiker  
wie Führungskräfte, Arbeitsgestalte-  
rinnen und -gestalter, Beschäftigten-  
vertretungen, Sicherheitsfachkräfte  
und Betriebsärztinnen und -ärzte und  
dient als Hilfestellung.

Die Publikation kann über den Web-  
shop der BAuA bestellt oder als PDF  
auf der Internetseite heruntergeladen  
werden: [www.baua.de/dok/8658104](http://www.baua.de/dok/8658104).

Lea Deimel, BAuA

### Info

#### Leitmerkmalmethoden

Die Leitmerkmalmethoden wur-  
den unter Federführung der BAuA  
entwickelt. Sie ermöglichen das  
Erkennen von Defiziten bei der  
Arbeitsgestaltung und geben Hin-  
weise auf Maßnahmen, die das  
Risiko für negative gesundheit-  
liche Effekte verringern können.  
Weiter Informationen unter:  
[www.baua.de/leitmerkmalmethoden](http://www.baua.de/leitmerkmalmethoden)

## Neues aus der EU-OSHA

# Neue Kampagne in den Startlöchern

■ Im Oktober 2023 startet die neue  
■ Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) für Gesunde Arbeitsplätze „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ für die Jahre 2023 bis 2025. Die Vorbereitungen dafür laufen sowohl bei der EU-OSHA als auch beim deutschen Focal Point (FoP) auf Hochtouren. Unterstützt wird der FoP dabei von den nationalen Partnerinnen und Partnern aus dem FoP Netzwerk – insbesondere der DGUV und den Sozialpartnern – sowie von Dr. Sascha Wischniewski und der Fachgruppe „2.3 Human Factors, Ergonomie“ und weiteren Expertinnen und Experten der BAuA, die in dem Schwerpunktprogramm der BAuA „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“ zusammenarbeiten. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Website der BAuA, wenn Sie dort zum Beispiel „Sicherheit Gesundheit digital“ in die Suchmaske eingeben.

In Deutschland startet die dreijährige Kampagne zum Schwerpunkt „Digitalisierung“ am 2. November 2023 mit einer Auftaktveranstaltung in den Räumlichkeiten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in Berlin. Weitere Informationen dazu folgen im Frühsommer unter [www.osha.de](http://www.osha.de).

### Napo wird 25!

Napo ist der Hauptcharakter einer Zeichentrickserie, die auf eine kurzweilige und äußerst unterhaltsame Art verschiedene Themen und Arbeitsschutzlösungen behandelt. Napo und seine Kolleginnen und Kollegen kommunizieren in einer Sprache, die ohne Worte auskommt. Dadurch können Menschen auf der ganzen Welt Napo verstehen und sich mit der Figur identifizieren.

Die Idee für Napo stammt aus dem Europäischen Jahr für Sicherheit und Gesundheitsschutz 1992–1993 und den von der Europäischen Kommission veranstalteten europäischen Filmfestivals. Kommunikationsfachleute für den Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aus Frankreich, Deutschland, Schweden und dem Vereinigten Königreich schlossen sich zum Napo-Filmkonsortium zusammen. Gemeinsam überlegten sie, wie ein Film für den Einsatz in ganz Europa in Auftrag gegeben und produziert werden könnte.



Das erste Video „Best Signs Story“, ein Film über Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz, feierte seine Premiere 1998 beim EU-Filmfestival in Edinburgh und wurde unter anderem beim Weltkongress in Sao Paulo 1999 ausgezeichnet.

Nach 25 Jahren vermittelt Napo mittlerweile weltweit Sicherheit mit einem Lächeln und ist zum wichtigsten Botschafter der Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze der EU-OSHA geworden. Der aktuellste Napo Film „The Hidden Killers“ zeigt die Gefahren von krebserregenden Arbeitsstoffen auf und ist hier zu finden:

[www.napofilm.net/de](http://www.napofilm.net/de).

Das Napo-Filmkonsortium besteht aus acht Mitgliedern: AUVA (Österreich), CIOP (Polen), DGUV (Deutschland), EU-OSHA (Bilbao, Spanien), INAIL (Italien), INRS (Frankreich), SUVA (Schweiz) und TNO (Niederlande).

### Europäischer Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ 2022

Im Rahmen des internationalen Dokumentarfilmfestivals „doclisboa“ in Lissabon wurde Mitte Oktober 2022 erneut der mit 5.000 Euro dotierte EU-OSHA-Preis „Healthy Workplaces Film Award“ (HWFA) verliehen. In diesem Jahr ging der Preis an den Film „The Beach of Enchaquirados“ des ecuadorianischen Regisseurs Iván Mora Manzano.

Der Film gibt einen Einblick in das Leben von Vicky: Tagsüber fischt sie auf dem Meer, abends betreibt sie eine kleine Bar am stürmischen Strand ihres kleinen Dorfes in Ecuador. Vicky ist Teil der lokalen Trans-Gemeinschaft, in der Geschlecht und Sexualität nicht strikt voneinander getrennt werden, und sie findet eine Balance zwischen der körperlich harten Arbeit auf See und der weiblichen Eleganz in ihrem Privatleben. Die Jury des HWFA lobte besonders, „wie dieser Film zeigt, dass Zusammengehörigkeit und Solidarität wichtige Dimensionen des Arbeitslebens sind und wie der Gemeinschaftsgeist zur individuellen Widerstandsfähigkeit beiträgt“. Mehr Informationen zum Filmpreis finden Sie auf der Website [osha.europa.eu/de](http://osha.europa.eu/de), wenn Sie dort in der Kopfzeile bei „Kampagnen und Wettbewerbe“ auf „Filmpreis“ klicken.

*Nathalie Henke und  
Matthias Holtmann,  
Nationaler Focal Point  
der EU-OSHA*

SuGA 2021

# Mehr Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat den Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2021“ (SuGA 2021) veröffentlicht. Der Bericht enthält einen breiten Überblick zu ausgewählten Entwicklungen, Aktivitäten und Forschungsprojekten im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dabei präsentiert er unter anderem Daten und Ergebnisse zum Thema Arbeitszeiterfassung.

## Arbeitszeiterfassung weit verbreitet

Wie weit die Arbeitszeiterfassung in Deutschland bereits verbreitet ist, zeigen Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021: 79 Prozent der Beschäftigten erfassen ihre Arbeitszeit, 66 Prozent mit und 13 Prozent ohne Arbeitszeitkonto. Jedoch lassen sich deutliche Unterschiede in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen finden. Während in der Industrie rund 75 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeiten mit einem Konto und zehn Prozent ohne ein Arbeitszeitkonto erfassen, liegt der Anteil der

Beschäftigten im Dienstleistungsbereich mit Erfassung und Verbuchung auf einem Arbeitszeitkonto nur bei 59 Prozent. Jede oder jeder Vierte (25 Prozent) gibt hier sogar an, die Arbeitszeit nicht zu erfassen.

Weitere Kurzberichte gibt es zu den Themen psychische und physische Belastungen, Interaktionsarbeit, ambulante Pflege, Digitalisierung, den Aktivitäten der EU-OSHA und der sicheren Verwendung von Chemikalien. Zudem enthält der Bericht einen Überblick über die Aktivitäten der Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger sowie verschiedene arbeitsweltbezogene Daten.

## Berufskrankheiten auf Höchststand

Der aktuelle SuGA zeichnet ein Bild der deutschen Arbeitswelt. Die COVID-19-Pandemie hat sich auch bei den Berufskrankheiten deutlich bemerkbar gemacht. So haben sich die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit noch einmal verdoppelt und liegen mit 232.206 Anzeigen deutlich über 2020 (111.055) und 2019 (84.853). Die Zahl der an-

erkannten Berufskrankheiten hat sich im Jahr 2021 gegenüber 2020 sogar verdreifacht und liegt bei 126.213.

865.609 meldepflichtige Arbeitsunfälle ereigneten sich 2021. Dies waren rund fünf Prozent mehr im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der tödlichen Wegeunfälle hingegen sank weiter. Nach 242 Todesfällen im Jahr 2020 verunglückten im Jahr 2021 nur 234 Menschen auf dem Weg zur Arbeit oder zurück.

Den vollständigen Bericht gibt es unter [www.baua.de/suga](http://www.baua.de/suga).

Lea Deimel, BAuA

## Überblick über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zahlen

|   | 2021        | gegenüber 2020 |
|---|-------------|----------------|
| Erwerbstätige   | 41,602 Mio. | 0,0 %          |
| Meldepflichtige Arbeitsunfälle                                    | 865.609     | +5,2 %         |
| Tödliche Arbeitsunfälle   | 628         | +23,6 %        |
| <i>im Betrieb</i>   | 519         | +23,6 %        |
| <i>im Straßenverkehr</i>  | 109         | +23,9 %        |
| Meldepflichtige Wegeunfälle                                       | 173.039     | +11,8 %        |
| Tödliche Wegeunfälle  | 234         | -3,3 %         |
| Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit                       | 232.206     | +109,1 %       |
| Anerkannte Berufskrankheiten                                      | 126.213     | +219,1 %       |
| Neue Rentenfälle  | 5.488       | +5,7 %         |
| Todesfälle Berufserkrankter mit Tod infolge einer Berufskrankheit | 2.559       | +6,9 %         |
| Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung                        | 16.378 Mio. | -3,4 %         |
| <i>Renten an Verletzte und Hinterbliebene</i>                     | 6.072 Mio.  | -0,5 %         |
| <i>Prävention und Erste Hilfe</i>                                 | 1.293 Mio.  | -0,4 %         |

Grafik: BAuA

## Impressum

Ämtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber:  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25  
44149 Dortmund  
Telefon 0231 9071-2577

E-Mail [presse@baua.bund.de](mailto:presse@baua.bund.de)  
Internet [www.baua.de](http://www.baua.de)

Verantwortlich: Dr. Armin Windel

Redaktion: Jörg Michel, Lea Deimel, BAuA  
Walter Liedtke, Thomas Eckelmann, pressto GmbH  
Layout: eckedesign, Berlin

Autorinnen und Autoren:  
Dr. Nils Backhaus, Jochen Blume (Untersuchungsverfügungen), Frank Brenscheidt, Lea Deimel, Ines Entgelmeier, Julia Fähnrich, Nathalie Henke, Matthias Holtmann, Jörg Michel, Michael Niehaus, Johanna Nold, Monika Röttgen (DASA), Laura Vieten und Dr. habil. Anne Marit Wöhrmann

Titelbild: iStockphoto@coffeekai

wbv Media GmbH & Co. KG  
Auf dem Esch 4  
33619 Bielefeld

„bau: 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.



Konflikte sind ein Teil der Arbeitswelt. Die Ausstellung zeigt Ursachen, Hintergründe und Lösungsmöglichkeiten.

## Info

**Laufzeit:** 24. März 2023 bis 28. Januar 2024

Eine Ausstellung des Museums der Arbeit, Hamburg, mit Führungen und einem Workshop für Schulklassen

Zoff erwünscht

# DASA-Sonderausstellung „Konflikte“ beleuchtet Streitkultur

■ Wir sind umgeben von Konflikten  
■ – in der Politik, im Arbeitsleben, in der Familie. Die neue Sonderausstellung in der DASA Arbeitswelt Ausstellung trägt den Titel „Konflikte“. Sie nimmt das Wesen und die Ausprägungen von Konflikten zum Anlass, um deren gesellschaftliche und kulturelle Sinnhaftigkeit zu ergründen und nach verschiedenen Lösungsstrategien zu fragen. Wann und wie entsteht ein Konflikt? Wann lohnt es sich, einen Streit vom Zaun zu brechen oder Stellung zu beziehen? Und wann ist es Zeit, Kompromisse zu suchen?

Die Ausstellung gliedert sich in verschiedene Raumbilder. Darin geht es um „Innere Konflikte“, „Private Konflikte“, „Arbeitskonflikte“, „Gesellschaftskonflikte“ und um „Konflikttheorie“. Die Besucherinnen und Besucher entdecken Medienstationen und Objekte, die ihnen auf anschauliche und überraschende Weise einen Zugang zu diesem komplexen Thema ermöglichen. Die Schauspielerin Marie Schöneburg führt in

eindrucksvollen Filmsequenzen in jeden Bereich ein. Man kann auch selber aktiv werden und herausfinden, welches Konflikt-Tier zu einem passt. Spannend für den Arbeitskontext: Im Format „Drei Fragen in drei Minuten“ berichten Personen, die beruflich mit Konflikten zu tun haben, und Personen des öffentlichen Lebens darüber, was sie unter einem Konflikt verstehen.

Konflikte sind sehr vielfältig. Wir erleben und beobachten sie als persönliche Gewissensbisse, als Streit zu Hause, als Tarifkonflikt zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder gar als Krieg. Konflikte beeinflussen unser Liebes- und Familienleben, unser Glück und unsere Gesundheit, unser Berufsleben und unsere Karrieren. Kurzum: Konflikte verändern die Welt, im Großen wie im Kleinen.

Die Ausstellung soll klarer machen, wie man Konflikte bewertet und mit ihnen umgeht und sie will nicht zuletzt dazu anregen, die eigene Streitkultur auf den Prüfstand zu stellen.

## Jubiläum: 30 Jahre „in Arbeit“

Die DASA feiert einen runden Geburtstag. Vor 30 Jahren nahm sie ihren Betrieb auf. Mit den Ausstellungseinheiten „Im Takt der Maschine“, „Im Wettlauf der neuesten Nachrichten“ sowie „Am Bildschirm“ öffnete sich die DASA 1993 dem Publikum, nachdem 1980 der Erlass einer ständigen Ausstellung für Arbeitsschutz veröffentlicht worden war und ein kleines Team ab 1988 mit der Planung und Konzeption begonnen hatte. Nach und nach folgten weitere Ausstellungseinheiten. Ihr Auftrag seitdem: über die Arbeitswelt und ihren Stellenwert in der Gesellschaft zu informieren.

Entgegen aller Erwartungen strömten von Beginn an die Menschen in die DASA. Mittlerweile haben rund fünf Millionen Besucherinnen und Besucher die DASA für sich entdeckt und erfahren, dass Arbeitsschutz weit mehr ist als „Schutzhelm auf“ oder „Sicherheitsschuhe an“. Das Besondere der DASA ist ihr sinnlich choreografiertes Ausstellungserlebnis, das vor allem durch szenografische Räume inszeniert und gestaltet wird. Stets erneuert sich das Haus, um aktuellen Themen und neuen Seh- und Wahrnehmungsgewohnheiten gerecht zu werden. Arbeit genug für die nächsten 30 Jahre.

Monika Röttgen, DASA