



Ausgabe 2012

Arbeitswelt im Wandel

Zahlen – Daten – Fakten

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Forschung für Arbeit und Gesundheit

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

2 Inhalt

- 4 **Vorwort**
- 6 Arbeitsschutzsystem in Deutschland
- 7 Das deutsche Arbeitsschutzsystem

- 8 **Erwerbstätigkeit in Zahlen**
- 9 Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland seit 1991
- 10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland
- 11 Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland

- 12 **Unfälle**
- 13 Arbeits- und Wegeunfälle in Deutschland seit 1991
- 14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle seit 1991
- 15 Meldepflichtige und tödliche Wegeunfälle seit 1991
- 16 Arbeits- und Wegeunfallrenten seit 1991

- 18 **Berufskrankheiten**
- 19 Angezeigte und anerkannte Berufskrankheiten und -renten seit 1991
- 20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen
- 21 Entwicklung ausgewählter anerkannter Berufskrankheiten seit 1995

- 22 **Arbeitsbedingungen**
- 23 Arbeitsbedingungen: Sitzen, Stehen, Zwangshaltung
- 24 Arbeitsbedingungen: schweres Heben, Vibrationen, Schmutz
- 25 Arbeitsbedingungen: Umgebungsfaktoren
- 26 Arbeitsbedingungen: Gefährliche Stoffe, mikrobiologische Stoffe, Gase, Dämpfe, Zigarettenrauch
- 27 Arbeitsbedingungen: Arbeitsgestaltung
- 28 Gesundheitliche Beschwerden
- 29 Die zehn wichtigsten Aspekte „guter Arbeit“ aus Sicht der abhängig Beschäftigten

- 30 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 31 Psychische Arbeitsbedingungen
- 32 Veränderungen im Arbeitsumfeld
- 33 Kompetenzen

- 34 **Arbeitszeit**
- 35 Arbeitszeit
- 36 Arbeitszeit – vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit

- 38 **Arbeitsunfähigkeit**
- 39 Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 40 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen
- 41 Verteilung der Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen
- 42 Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich
- 43 Die volkswirtschaftlichen Kosten der Arbeitsunfähigkeit
- 44 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen

- 45 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 46 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen
- 48 Renten**
- 49 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- 50 Rentenzugangsalter
- 52 Demografischer Wandel**
- 53 Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland
- 54 Demografischer Wandel in Deutschland
- 55 Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im internationalen Vergleich
- 56 Welche Fähigkeiten sind bei Jüngeren und Älteren stärker ausgeprägt?
- 58 Zeitarbeit**
- 59 Glossar Zeitarbeit
- 60 Entwicklung der Zeitarbeitnehmerzahlen seit 1995
- 61 Berufliche Stellung in der Zeitarbeitsbranche
- 62 Berufe in der Zeitarbeitsbranche
- 63 Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeitsbranche
- 64 Zugang als Zeitarbeitnehmer nach vorheriger Tätigkeit
- 65 Dauer des Zeitarbeitnehmer-Verhältnisses
- 66 Unfallgeschehen in der Zeitarbeit
- 67 Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeitsbranche
- 68 Arbeitsanforderungen in der Zeitarbeitsbranche
- 69 Gesundheitliche Beschwerden in der Zeitarbeitsbranche
- 70 Zeitarbeit sicher und gesund gestalten
- 71 GRAziL-ToolBox
- 72 Entwicklungspotentiale von Zeitarbeitnehmern
- 74 Gefährdungsbeurteilung**
- 76 Gefährdungsbeurteilung
- 78 Begriffserklärungen
- 82 Literatur und Links
- 84 Impressum
- 85 Kontakt



Vorwort

Wichtige Trends zu Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit soll mit diesem kleinen Heft zum Nachschlagen nicht auf Zahlen und Kurven reduziert werden. Doch bieten Zahlen, Daten und Fakten einen schnellen Einstieg in viele Themen: Man erkennt Trends, sieht Schwerpunkte und stellt Zusammenhänge her. Mit „Arbeitswelt im Wandel“ werden in kompakter Weise wichtige Aspekte unserer heutigen Arbeitswelt fokussiert. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfolgt damit verschiedene Ziele. Für die Praktiker des Arbeitsschutzes werden Fakten und Entwicklungen kurz und knapp nachgezeichnet. Das hilft bei der schnellen Suche nach überzeugenden Argumenten ebenso wie beim Nachdenken über zukünftige Entwicklungen im eigenen Betrieb. Für die interessierte Öffentlichkeit bietet diese Broschüre viel Wissenswertes über das inzwischen recht weite Feld des Arbeitsschutzes. Zwar gilt es nach wie vor, Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden, doch ist der Ansatz des

Arbeitsschutzes in den letzten Jahren deutlich breiter geworden. Die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und moderner Technik werden ebenso betrachtet wie das soziale Zusammenleben der Menschen im Betrieb oder die ökonomische Seite sicherer Arbeit. Wir wissen: Themen wie der demografische Wandel der Gesellschaft haben unmittelbare Auswirkungen auf unsere Arbeit und fordern uns zum Handeln heraus. Arbeitswelt im Wandel versucht, schlaglichtartig einige dieser Phänomene zu beleuchten und will insofern Anregungen liefern, sich mit Trends zu Sicherheit und Gesundheit in unserer Arbeitswelt intensiver zu beschäftigen.

A photograph of an air traffic controller in a control room. The controller is a young man with short dark hair, wearing a checkered shirt, looking intently at a computer monitor. The control room is filled with multiple monitors displaying various data, including flight paths and radar. The background shows a large window overlooking an airport tarmac at night, with city lights and runway lights visible. The overall atmosphere is professional and focused.

Arbeitsschutzsystem in Deutschland



Das Zwei-Säulen-Modell

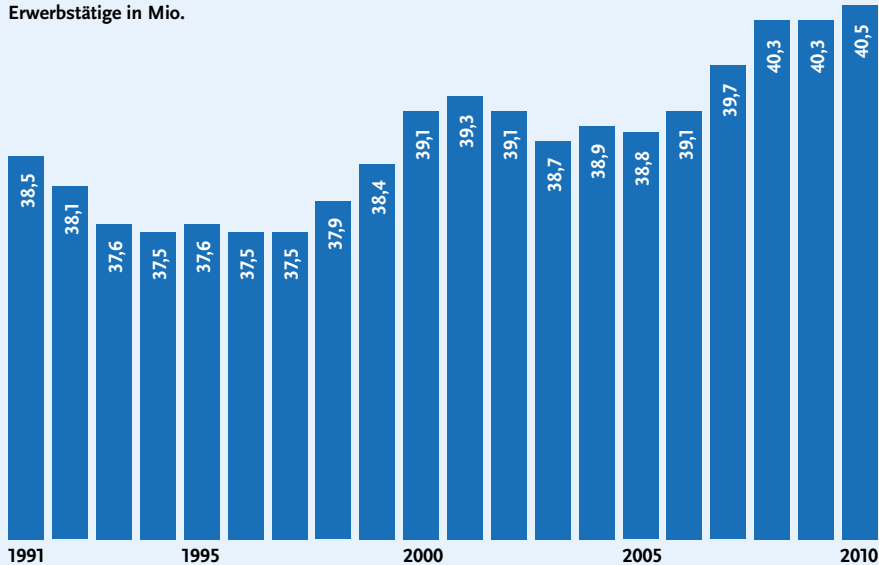
Der Arbeitsschutz ruht in Deutschland auf zwei Säulen. Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht der Länder kontrolliert branchenübergreifend die Einhaltung der staatlichen Rechtsvorschriften. Die Unfallversicherungsträger, also die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, orientieren sich in ihrer Rechtsetzung, Überwachung und Präventionsarbeit an ihren jeweiligen Branchen. Um das Ziel, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten, zu verbessern und zu fördern, haben der Bund, die Länder und die Unfallversicherungsträger die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) beschlossen. In dieser werden Arbeitsschutzziele festgelegt, die kooperativ und arbeitsteilig umgesetzt werden.

A woman with her hair in a bun, wearing a white t-shirt and blue overalls, is working in a factory. She is wearing white gloves and is positioned next to a large industrial machine with a prominent orange roller. The machine is processing a material, possibly paper or fabric, which is being fed through rollers. The background shows other industrial equipment and a blue bucket.

Erwerbstätigkeit in Zahlen

Für die Beschreibung der Erwerbstätigen werden Daten aus unterschiedlichen Quellen benutzt. Daher sind die Gesamtzahlen nicht in jeder Abbildung identisch. In der Erwerbstätigenstatistik (Seite 9), die die genaueste Angabe zur Gesamtzahl macht, liegen aber keine Aufteilungen vor, wie sie auf den Seiten 10 und 11 dargestellt sind.

Erwerbstätige in Mio.



Über dem Niveau der 90er Jahre

Nach einem starken Rückgang der Beschäftigung in den 1990er Jahren stieg die Zahl der Erwerbstätigen bis zur Jahrtausendwende wieder an. Wie schon in den beiden Vorjahren lag die Zahl der Erwerbstätigen 2010 über 40 Millionen und damit auf dem höchsten Stand seit 1991.

10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Die meisten sind abhängig beschäftigt.
48% der Bevölkerung in Deutschland waren 2010 erwerbstätig. Die große Mehrheit von ihnen (89%) arbeitete in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

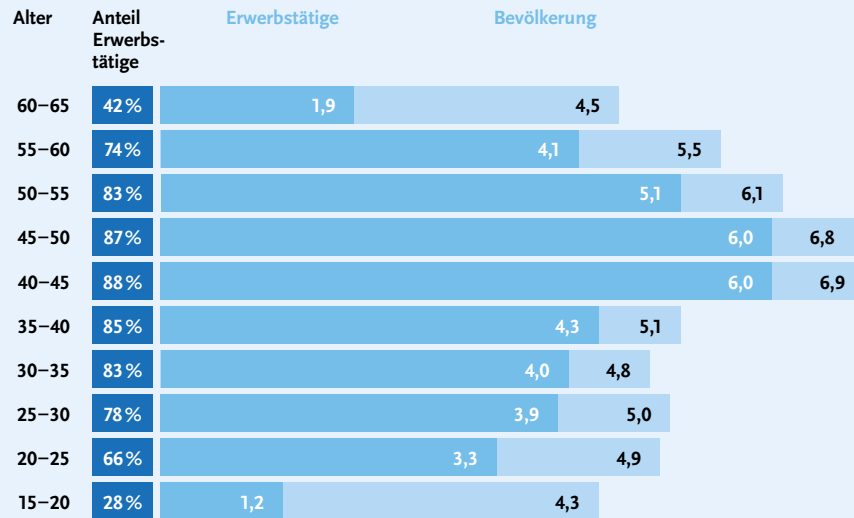
- 1 Einschl. Auszubildende in anerkannten kaufmännischen und technischen Ausbildungsberufen
- 2 Einschl. Auszubildende in anerkannten gewerblichen Ausbildungsberufen

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2010, S. 16



Anzahl in Mio.



Anzahl in Mio.

Frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Die durchschnittliche Erwerbsquote lag im Jahr 2010 bei den 30- bis 54-Jährigen bei 86%. Mit zunehmendem Alter geht der Anteil der Erwerbstätigen deutlich zurück. In der Altersstufe von 60 bis 65 Jahren – immerhin heute das gesetzliche Renteneintrittsalter – liegt der Anteil der Erwerbstätigen nur noch bei 42%.

Quelle: Suga 2010, S. 16

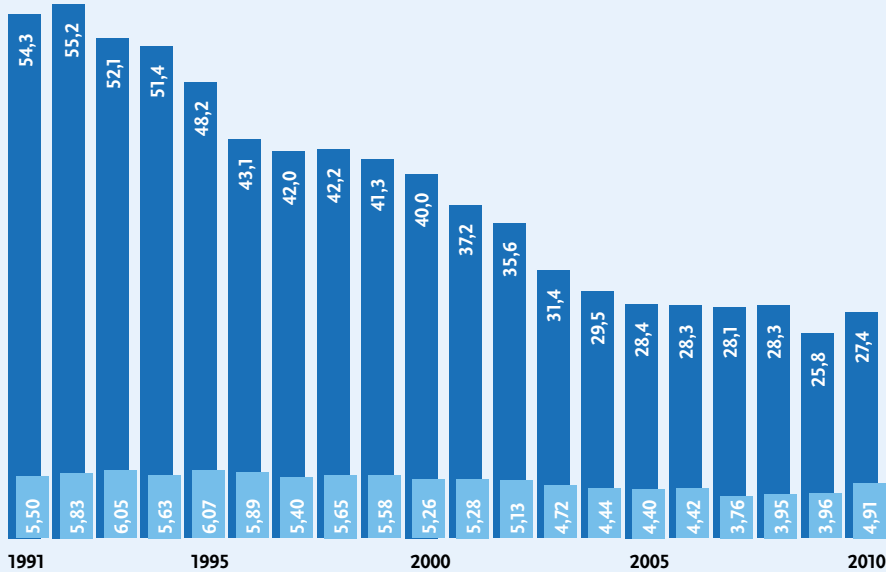
Unfälle

Unfallquoten

Um Unfallzahlen besser deuten und vergleichen zu können, berechnet man Unfallquoten. Dabei setzt man die Unfallzahlen ins Verhältnis zur Zahl der dem Risiko ausgesetzten Personen. Für Arbeitsunfälle benutzt man die statistische Rechengröße Vollarbeiter, die sich aus der insgesamt im Jahr geleisteten Arbeitszeit ableiten lässt, für Wegeunfälle benutzt man hingegen die Zahl der Versicherungsverhältnisse als Basis.

Im Jahr 2008 haben die Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften die Berechnungsgrundlage für Vollarbeiter und Versicherungsverhältnisse geändert, wodurch es bei den Unfallquoten in diesem Bereich zu erheblichen Veränderungen gekommen ist.





Arbeitsunfallquoten 2010 gestiegen

Im Jahr 2010 ist die Arbeitsunfallquote im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, liegt aber immer noch unter der von 2008. Die Wegeunfallquote ist zum Vorjahr um etwa 1% gestiegen. Als Grund wird u. a. der strenge Winter gesehen.


- meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1000 Vollarbeiter
- meldepflichtige Wegeunfälle je 1000 Versicherungsverhältnisse

Quelle: Suga 2010, S. 166 (Arbeitsunfälle), S. 172 (Wegeunfälle)

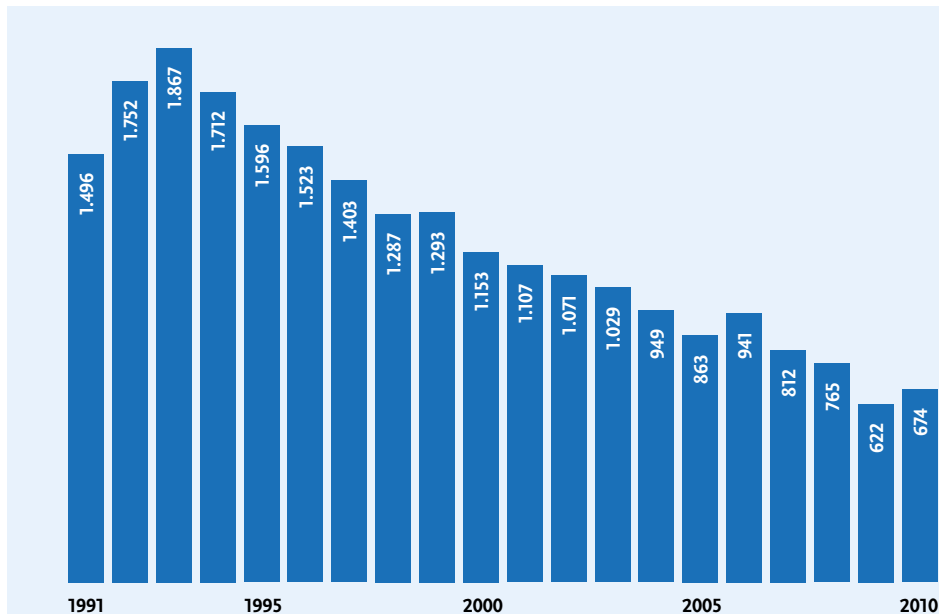
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle seit 1991

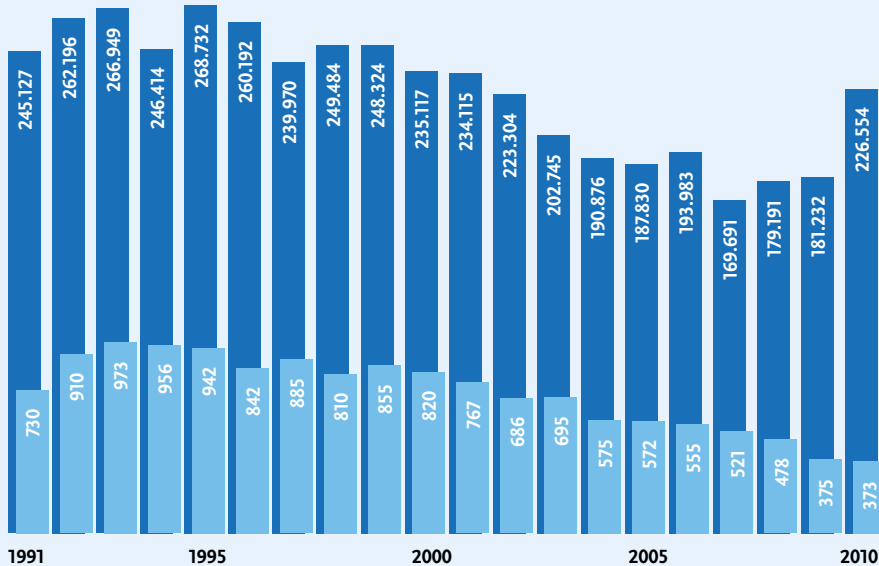
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle steigt leicht an

Im Jahr 2010 kamen 674 Personen bei einem Arbeitsunfall ums Leben. Damit stieg die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle gegenüber 2009 um 8,4 %, blieb aber unter dem Stand von 2008.

 tödliche Arbeitsunfälle

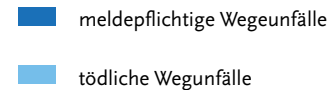
Quelle: Suga 2010, S. 167





Tödliche Wegeunfälle erreichen Tiefststand

Während die Zahl der tödlichen Wegeunfälle weiterhin sinkt, gab es 2010 bei den meldepflichtigen Wegeunfällen eine deutliche Zunahme von 25 %. Auch hier ist das extreme Winterwetter als ein Grund anzuführen.



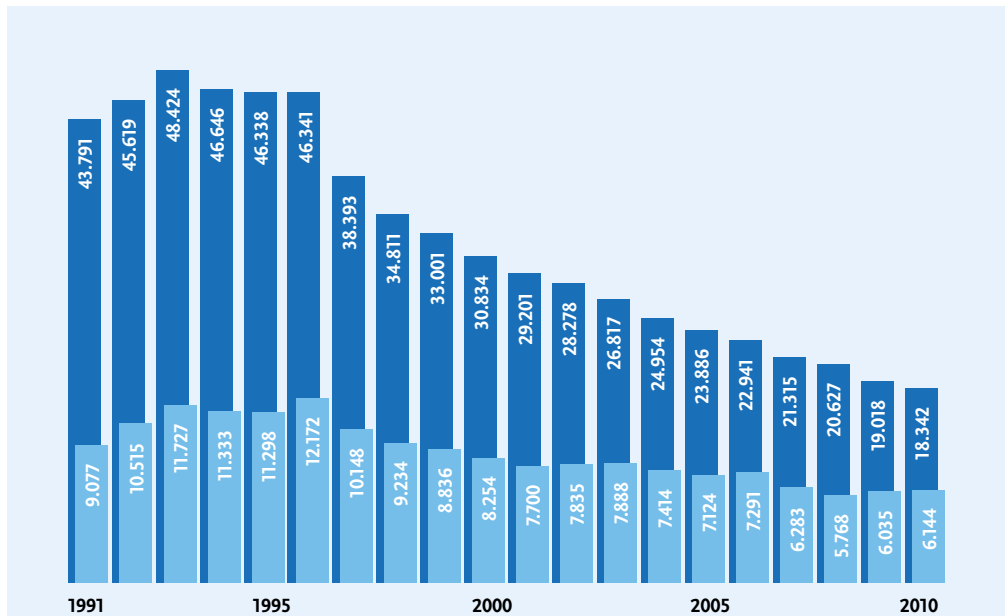
Quelle: Suga 2010, S. 172

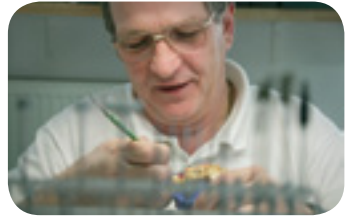
Rückgang der neuen Arbeitsunfallrenten

Dem langjährigen Trend folgend, erreichte die Zahl neuer Arbeitsunfallrenten im Jahr 2010 ihren niedrigsten Stand. Bei den neuen Wegeunfallrenten ist 2010 hingegen erneut ein Anstieg auf 6.144 zu verzeichnen.

- neue Arbeitsunfallrenten
- neue Wegeunfallrenten

Quelle: Suga 2010, S. 167 (Arbeitsunfallrenten),
S. 172 (Wegeunfallrenten)



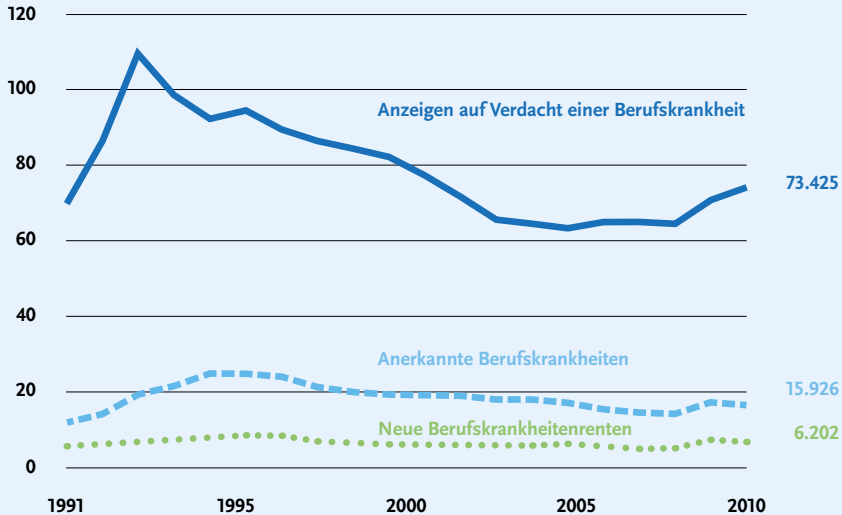




Berufskrankheiten

Angezeigte und anerkannte Berufskrankheiten und -renten seit 1991 19

Fälle in Tsd.



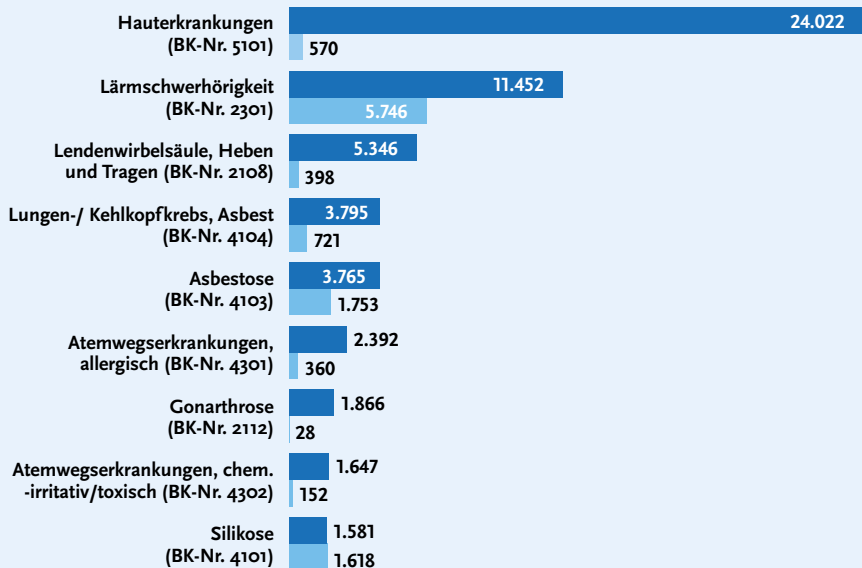
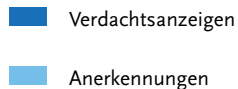
Uneinheitliche Entwicklung bei Berufskrankheiten

Während im Jahr 2010 bei den Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ein erneuter Anstieg um 3.325 auf 73.425 zu verzeichnen war, gingen die Zahlen bei den anerkannten Berufskrankheiten von 16.657 auf 15.926 und bei den neuen Berufskrankheitenrenten von 6.781 auf 6.202 nach starken Anstiegen im Vorjahr wieder etwas zurück.

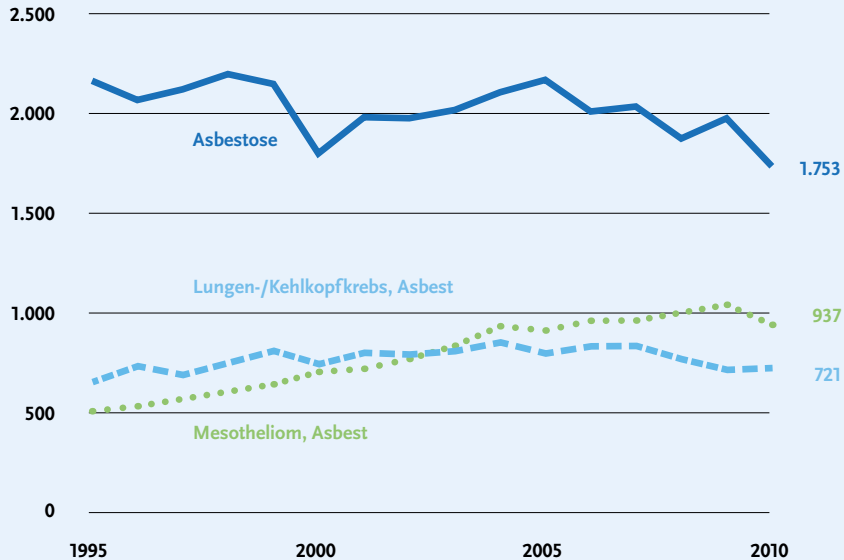
20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

Hauterkrankungen und Lärmschwerhörigkeit stehen nach wie vor an der Spitze

Die meisten Verdachtsanzeigen gingen 2010 zu Hauterkrankungen (24.022) und Lärmschwerhörigkeit (11.452) ein. Bei den anerkannten Fällen steht nach wie vor die Lärmschwerhörigkeit (5.746) an der Spitze, gefolgt von der Asbestose (1.753).



Quelle: Suga 2010, S. 39



Asbest-Folgen

Die Zahl der Anerkennungen bei den typischen Asbesterkrankungen wie Asbestose und Mesotheliom ging im Jahr 2010 zurück, wobei die Zahl der Anerkennungen bei Lungen-/ Kehlkopfkrebs 2010 wieder leicht anstieg.

Arbeitsbedingungen

So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

Zahlen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten lassen nur bedingt Schlussfolgerungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen zu. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat daher gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2005/2006 eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen durchgeführt. Die Datensammlung wurde von TNS Infratest Sozialforschung, München, im Rahmen einer telefonischen, computerunterstützten Befragung von Oktober 2005 bis März 2006 durchgeführt. Gefragt wurden u. a., wie häufig ausgewählte physische und psychische Belastungen auftreten und wie diese von den Beschäftigten subjektiv empfunden werden.

www.baua.de/arbeitsbedingungen



Arbeitsbedingungen davon belastet

Arbeiten im Stehen

26%

18,8 Mio.

Arbeiten im Sitzen

20%

17,7 Mio.

Arbeiten unter
Zwangshaltung

51%

4,8 Mio.

Sitzen und Stehen belasten

18,8 Millionen Beschäftigte arbeiten im Stehen. Rund ein Viertel fühlt sich dadurch belastet. Bei sitzenden Tätigkeiten liegt die Zahl derer, die sich belastet fühlen, bei 20%.

Immerhin 4,8 Millionen Beschäftigte arbeiten in Zwangshaltungen (gebückt, über Kopf, im Knien usw.), etwa die Hälfte empfindet dies als belastend.

Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

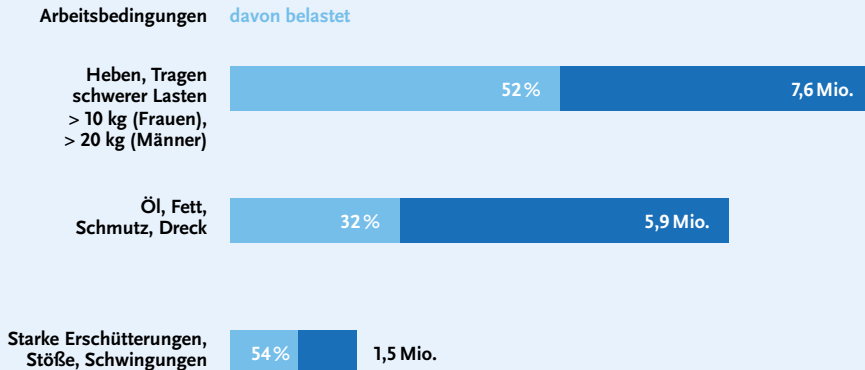
24 Arbeitsbedingungen: schweres Heben, Vibrationen, Schmutz

Arbeiten unter erschwerten Bedingungen

Die körperlich anstrengenden Jobs sind keineswegs ausgestorben. Durch Heben und Tragen schwerer Lasten sind etwa 7,6 Millionen Beschäftigte betroffen. 5,9 Millionen Beschäftigte machen sich bei der Arbeit im wahrsten Sinne des Wortes die Finger schmutzig. Erschütterungen, Stöße und Schwingungen kommen weit seltener vor.

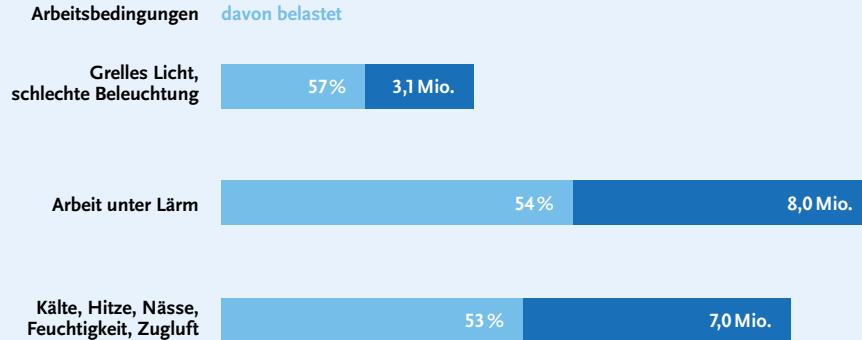
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006



Ungünstige Arbeitsumgebung

Deutlich mehr als die Hälfte der Betroffenen fühlt sich durch falsch beleuchtete Arbeitsplätze, Lärm oder ungünstige klimatische Bedingungen belastet.

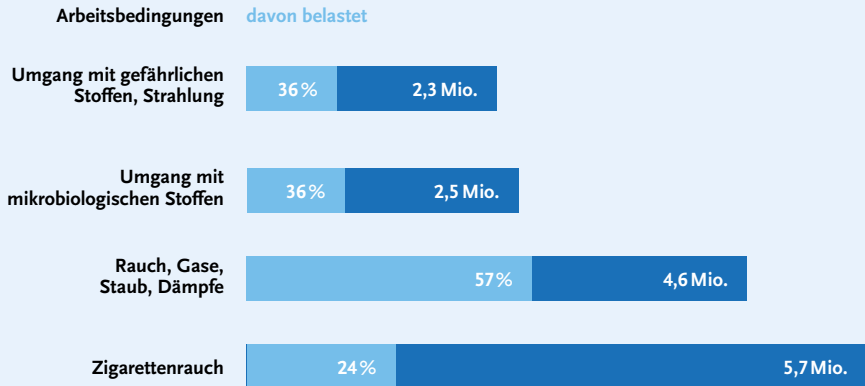


Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

26 Arbeitsbedingungen: Gefährliche Stoffe, mikrobiologische Stoffe, Gase, Dämpfe, Zigarettenrauch

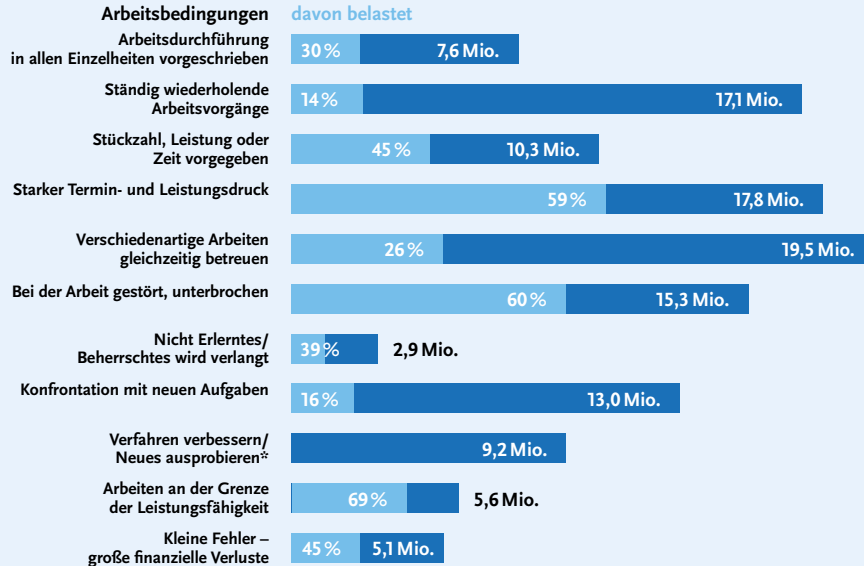
Ausreichend geschützt?

Mehr als 2 Millionen der Befragten gehen oft oder immer mit gefährlichen Stoffen, Strahlung oder mikrobiologischen Stoffen um. Davon fühlen sich jeweils 36% belastet. Ungefähr doppelt so hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die von Rauch, Gasen, Staub oder Dämpfen betroffen sind. Der überwiegende Teil (57%) dieser Gruppe fühlt sich davon auch belastet. Bei Zigarettenrauch scheint die Toleranz relativ hoch zu sein. Nur ein Viertel der Betroffenen beklagt sich über diese Belastung, wenn sie auftritt.



Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006



Brachliegende Ressourcen

Gute Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie persönliche Ressourcen wie z. B. Kreativität, Kollegialität oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten fördert. Starker Termin- und Leistungsdruck und häufige Unterbrechungen sind Bedingungen, unter denen viele Beschäftigte arbeiten müssen. Sie empfinden dies mehrheitlich als belastend.

Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

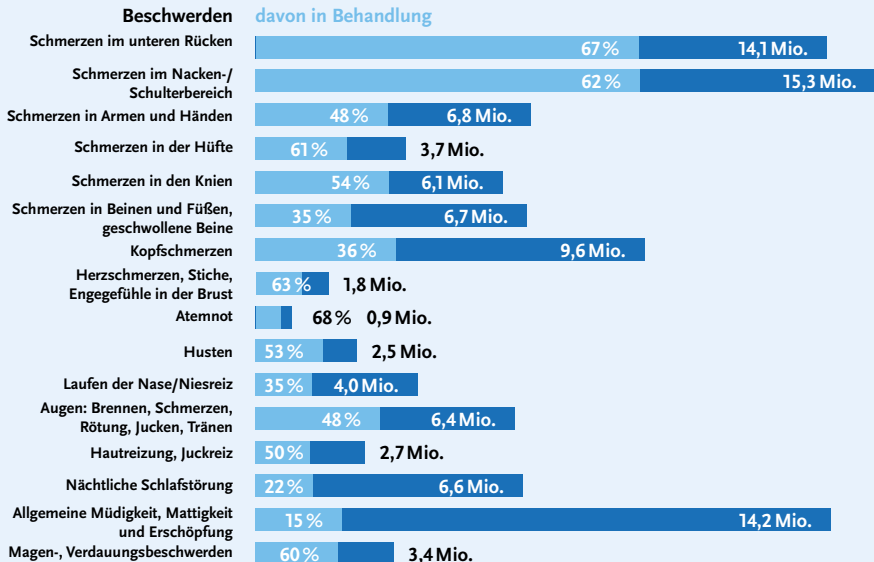
* Belastungen dadurch wurde nicht erfragt.

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

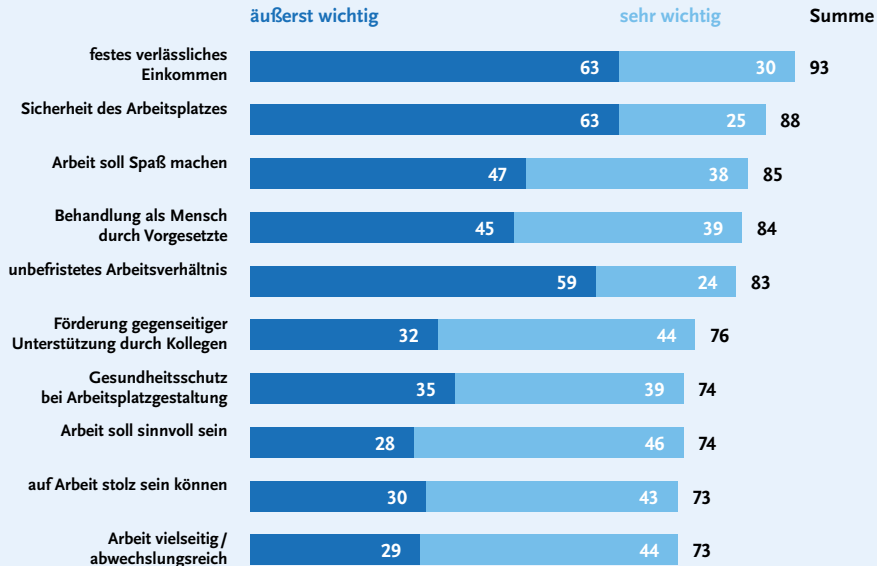
Schmerzender Rücken und Nacken

Rückenleiden gelten seit geraumer Zeit als Volkskrankheit. Die Erwerbstätigenumfrage bestätigte diese Vermutung. Gefragt wurde nach Schmerzen, die während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten. Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich sowie Rückenschmerzen führen die Liste der häufigsten Beschwerden gemeinsam mit Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung an. Zudem geben viele Beschäftigte an, Kopfschmerzen zu haben.

Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006



Die zehn wichtigsten Aspekte „guter Arbeit“ aus Sicht der abhängig Beschäftigten 29



Gesichertes Arbeitsverhältnis steht an der Spitze

Im Auftrag der Initiative Neue Qualität der Arbeit wurden Erwerbstätige nach ihren Vorstellungen von guter Arbeit befragt. Ein gesichertes Arbeitsverhältnis mit verlässlichem Einkommen ist für die meisten Beschäftigten das wichtigste Merkmal guter Arbeit. Ebenfalls sehr wichtig sind eine sinnvolle Arbeit, die Spaß macht, und ein gutes Betriebsklima.

Quelle: Was ist gute Arbeit?

Berücksichtigung privater Interessen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt nicht an jedem Arbeitsplatz gleich gut. Dort, wo die privaten Interessen bei der Arbeitszeitplanung (fast) nie berücksichtigt werden, belastet dies große Teile der Befragten.

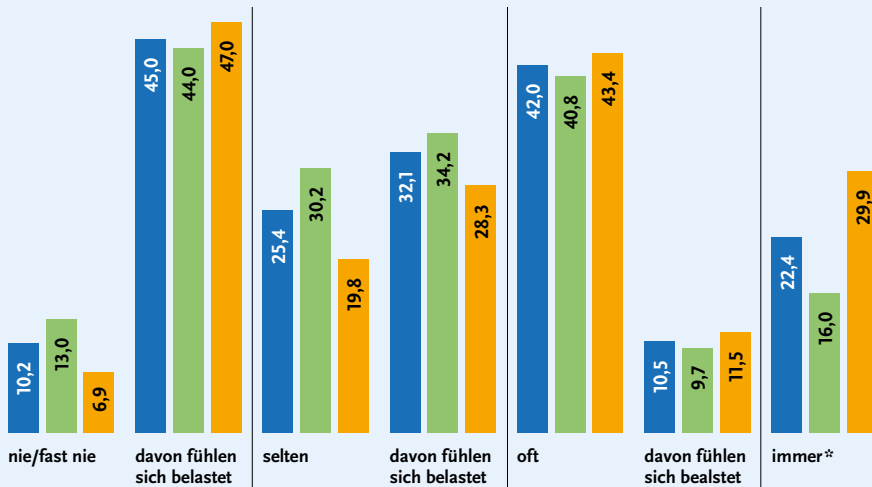
- Gesamt
- Männer
- Frauen

Alle Angaben in Prozent

* Frage nach Belastung nicht gestellt

Quelle: Was ist gute Arbeit?

Gelingt es, bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen? Fühlen Sie sich dadurch belastet?



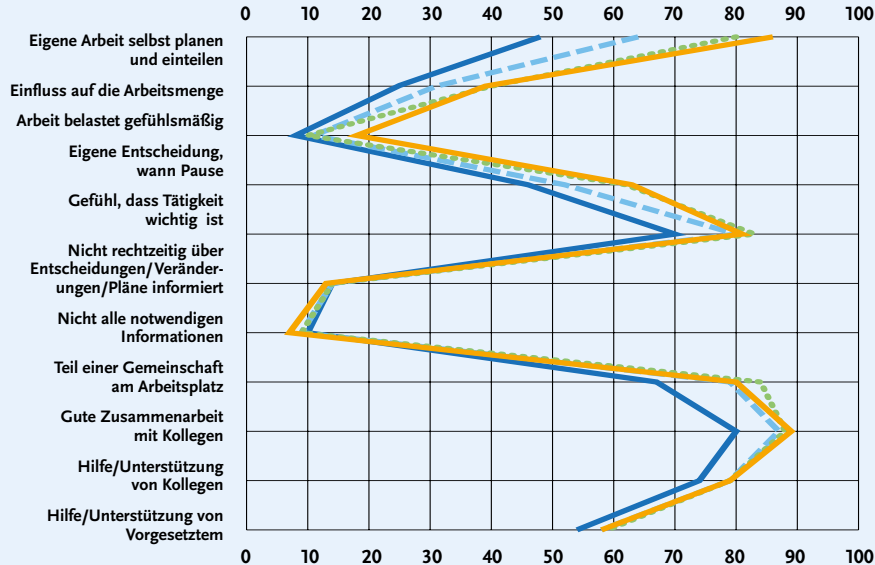
Vergleichbare Anforderungen

Die Kurven zeigen, wie die Befragten – in Abhängigkeit von ihrer Qualifikation – ihre psychischen Arbeitsbedingungen einschätzen. Vergleicht man den Verlauf der Kurven, zeigen sich einige Unterschiede. Höher Qualifizierte verfügen meist über mehr Planungskompetenz in Bezug auf ihre Arbeit. Sie haben eher das Gefühl, dass ihre Arbeit wichtig ist, und sie empfinden mehr Kollegialität und Unterstützung durch Vorgesetzte.

- Ohne Berufsabschluss
- Betriebl., schul. Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006



32 Veränderungen im Arbeitsumfeld

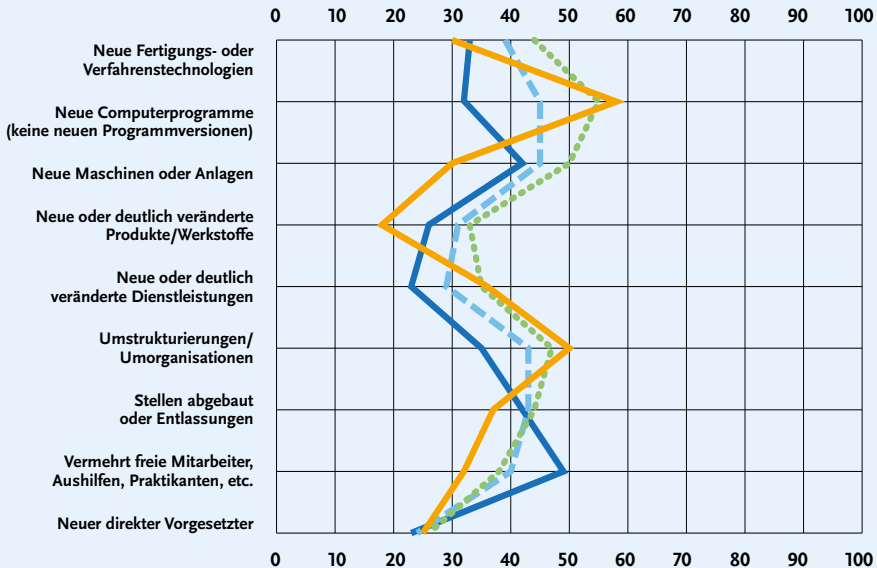
Stetiger Wandel

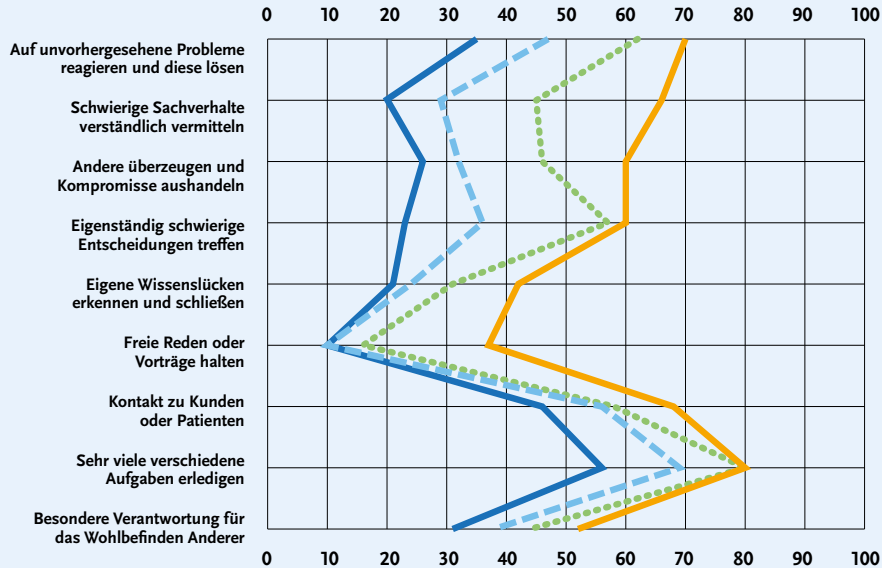
Die Grafik zeigt, dass Veränderungen heute zur täglichen Arbeit mit dazugehören. Mehr als 50 % der Akademiker haben in den letzten zwei Jahren vor der Umfrage vollkommen neue Computerprogramme erhalten oder waren von Umorganisationen betroffen. Ähnliches gilt auch für Meister und Techniker.

- Ohne Berufsabschluss
- Betriebl., schul. Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006





Anforderungsprofile

Lebenslanges Lernen und der Erwerb zusätzlicher Kompetenzen werden heute vielfach gefordert. Was muss man aber wirklich in der Arbeitswelt von heute können? Einen deutlichen Ausschlag sieht man bei der Frage nach der Erledigung sehr vieler verschiedener Aufgaben. Auch die Problemlösungskompetenz ist sehr gefragt. Der Kontakt zu Kunden oder Patienten gehört für ca. zwei Drittel der Hochschulabsolventen und annähernd 50% der ungelerten Beschäftigten zu den häufig vorkommenden Tätigkeitsmerkmalen.

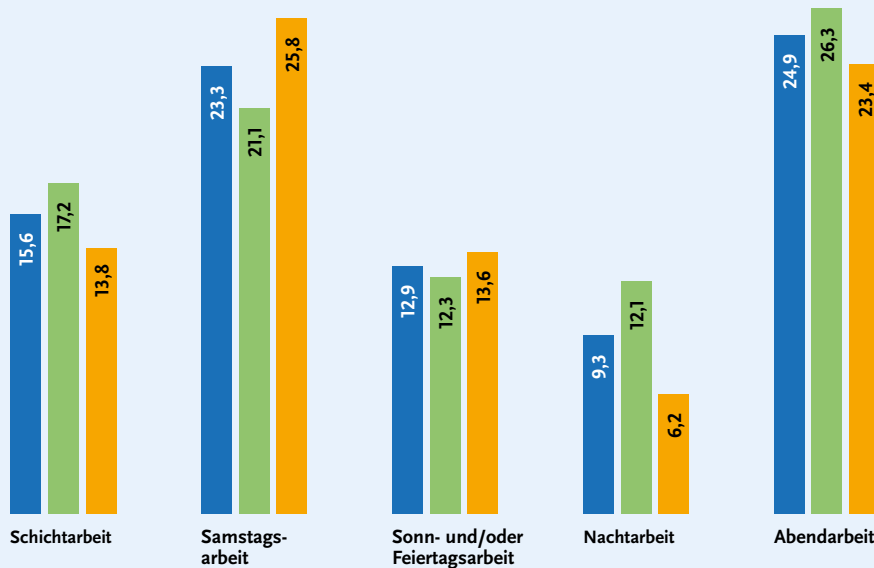
- Ohne Berufsabschluss
- (gestrichelt) Betriebs-, schul. Ausbildung
- (gestrichelt) Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006



Arbeitszeit



Besondere zeitliche Arbeitsbedingungen

Viele Beschäftigte arbeiten – wenn auch nur gelegentlich – unter besonderen zeitlichen Arbeitsbedingungen. Das Diagramm zeigt, in welchem Ausmaß abends, nachts, samstags, an Sonn- und Feiertagen und/oder in Schichten gearbeitet wird.



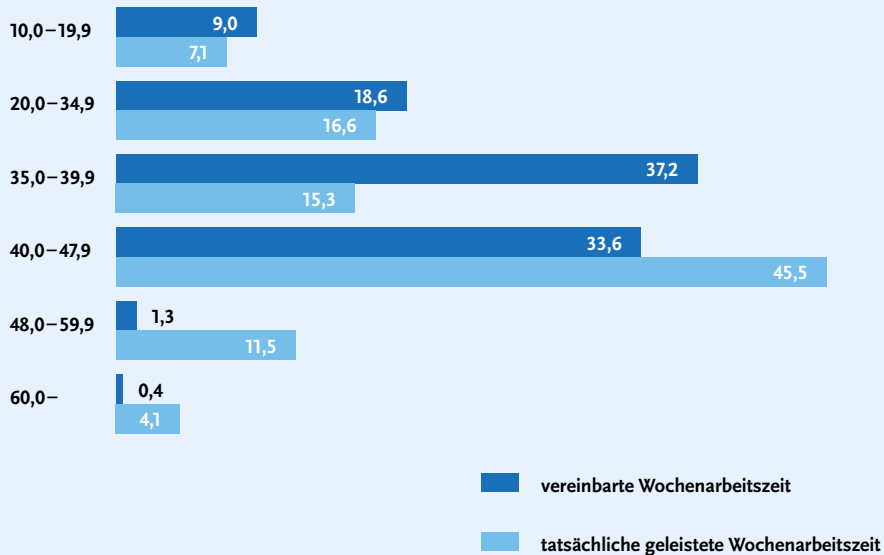
Alle Angaben in Prozent
Quelle: Suga 2010, S. 179

Mehr Arbeit als vereinbart

Die Erwerbstätigenbefragung ergab, dass die Arbeitsverträge der abhängig Beschäftigten Arbeitszeiten von zum Teil 60 Stunden und mehr pro Woche vorsehen. Vergleicht man die tatsächliche Wochenarbeitszeit mit der vereinbarten Wochenarbeitszeit, so zeigt sich, dass häufig mehr als vertraglich vereinbart gearbeitet wird. So sehen 33,6% der Vereinbarungen Arbeitszeiten zwischen 40 und 48 Stunden vor. Tatsächlich arbeiten jedoch 45,5% der Befragten 40 bis 48 Stunden pro Woche. 11,5% geben sogar Arbeitszeiten zwischen 48 und 60 Stunden an – nach den geschlossenen Arbeitsverträgen dürfte diese Zahl nur bei 1,3% liegen.

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige mit vertraglich vereinbarter Arbeitszeit

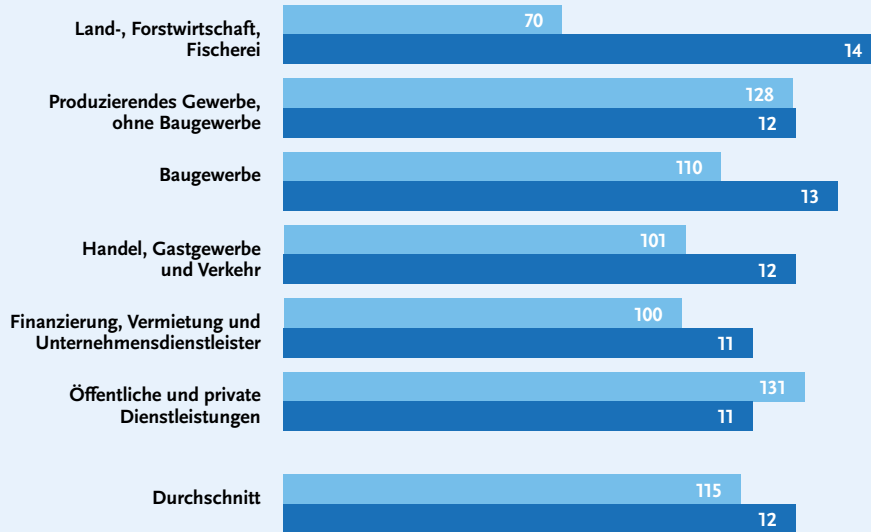
Quelle: BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006





A woman with glasses and a blue long-sleeved shirt is working in a warehouse. She is reaching up to a high yellow shelf to place or retrieve a yellow box. The shelves are filled with many boxes, some yellow and some blue. The scene is brightly lit by overhead fluorescent lights. A blue banner with white text is overlaid at the bottom of the image.

Arbeitsunfähigkeit



Im Durchschnitt 12 Krankheitstage pro Jahr

Im Durchschnitt aller Branchen waren die Beschäftigten im Jahr 2010 12 Tage krank gemeldet, wobei auf einhundert Beschäftigte 115 Krankmeldungen kamen.

Die meisten Krankmeldungen pro 100 Versicherte wurden im Dienstleistungsgewerbe verzeichnet. Nach Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall führt die Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Statistik mit 14 Tagen an.

■ Fälle je 100 Versicherte

■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2010, S. 52

40 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

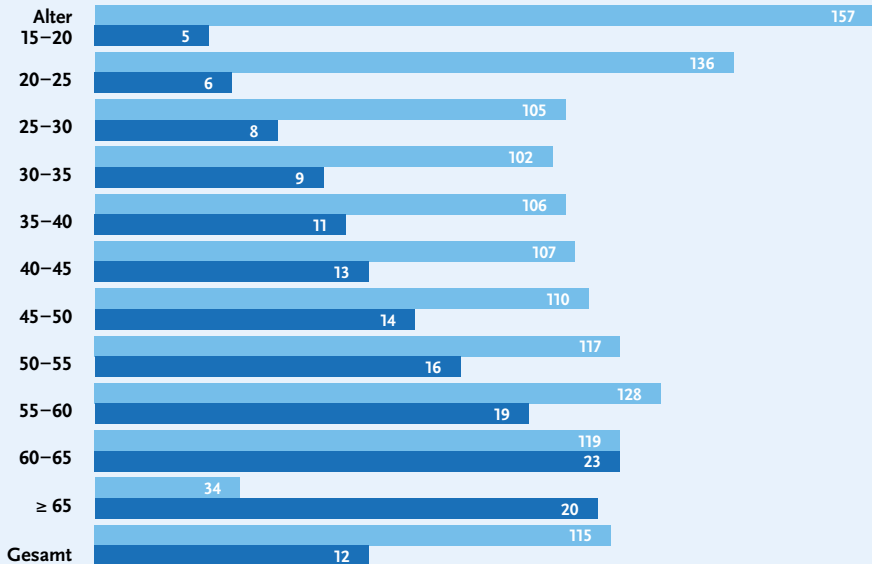
Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

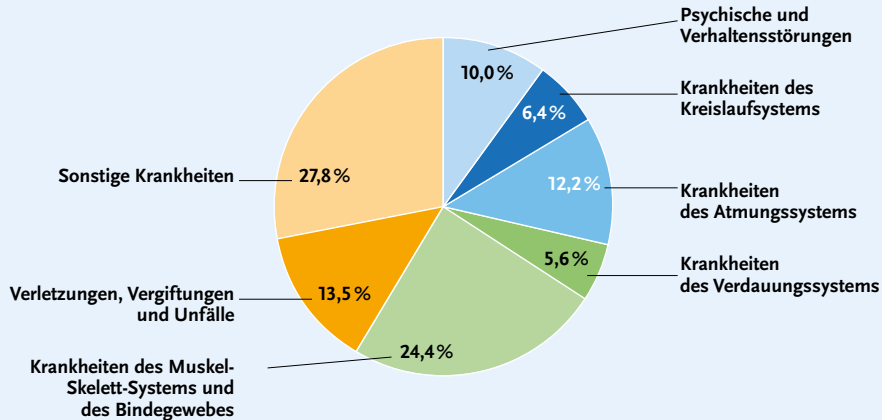
Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich, dass es in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen mehr Fälle von Arbeitsunfähigkeit pro 100 Beschäftigte gibt als bei den 50- bis 64-Jährigen. Zum Teil erheblich niedriger liegen hier die Altersklassen dazwischen. Allerdings steigt die Zahl der AU-Tage kontinuierlich mit zunehmendem Alter an.

■ Fälle je 100 Versicherte

■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2010, S. 52





Muskel-Skeletterkrankungen verursachen die meisten AU-Tage

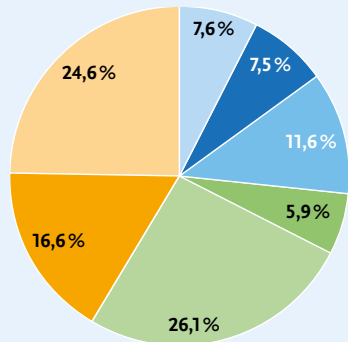
Muskel-Skeletterkrankungen, Atemwegserkrankungen, Verletzungen und Vergiftungen: Etwa die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage werden in diesen Diagnosegruppen verzeichnet.

42 Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich

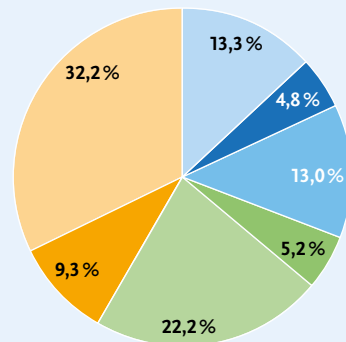
Typisch Mann – typisch Frau?

Vergleicht man die Ursachen von Arbeitsunfähigkeit bei Männern und Frauen, stellen sich unterschiedliche Muster heraus. Besonders auffallend sind die Unterschiede bei Verletzungen, Vergiftungen und Unfällen (mehr AU-Tage bei Männern) sowie bei psychischen und Verhaltensstörungen (mehr AU-Tage bei Frauen).

Männer



Frauen



- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Krankheiten des Atmungssystems
- Krankheiten des Verdauungssystems

- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Verletzungen, Vergiftungen und Unfälle
- Sonstige Krankheiten

Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2010

36.065 Tsd. Arbeitnehmer x 11,3 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ **408,9 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage, beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre:** **1,1 Mio.**

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,1 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 35.000 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ **ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit:** **39 Mrd. €**
 ⇒ **Produktionsausfall je Arbeitnehmer:** **1.084 €**
 ⇒ **Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag:** **96 €**
 ⇒ **Anteil am Bruttonationaleinkommen:** **1,6 %**

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,1 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 61.100 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ **ausgefallene Bruttowertschöpfung:** **68 Mrd. €**
 ⇒ **Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer:** **1.892 €**
 ⇒ **Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag:** **167 €**
 ⇒ **Anteil am Bruttonationaleinkommen:** **2,8 %**

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2010 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,1 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 39 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 68 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2010.

Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 34 Millionen Pflichtversicherten und freiwillig Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherung.

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2010, S. 44

44 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen

Produktionsausfall und weniger Wertschöpfung

Produzierendes Gewerbe, öffentliche und private Dienstleister sowie Baugewerbe verzeichnen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage pro Arbeitnehmer. Aufgrund der hohen Arbeitnehmer-Zahlen im Bereich öffentliche und private Dienstleistungen fallen hier insgesamt am meisten Arbeitstage aus (172,0 Mio.).

Wirtschaftszweige ¹	Arbeitnehmer im Inland in Tsd.	Arbeitsunfähigkeitstage		Durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt in €	Durchschnittliche Bruttowertschöpfung in €
		Tage pro Arbeitnehmer	Tage in Mio.		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	307	10,1	3,1	20.200	28.800
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.287	15,8	114,8	46.800	72.500
Baugewerbe	1.907	14,7	28,1	33.600	40.400
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9.302	12,4	115,5	30.100	40.100
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	5.732	10,6	60,6	34.100	91.600
Öffentliche und private Dienstleistungen	11.530	14,9	172,0	32.500	40.300

Rundungsfehler

Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen 45

Wirtschaftszweige ¹	Produktionsausfall			Ausfall an Bruttowertschöpfung		
	Mrd. €	je Arbeitnehmer in €	pro Arbeitsunfähigkeitstag in €	Mrd. €	je Arbeitnehmer in €	pro Arbeitsunfähigkeitstag in €
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	0,2	557	55	0,2	794	79
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	14,7	2.021	128	22,8	3.130	199
Baugewerbe	2,6	1.358	92	3,1	1.632	111
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9,5	1.024	82	12,7	1.364	110
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	5,7	987	93	15,2	2.653	251
Öffentliche und private Dienstleistungen	15,3	1.329	89	19,0	1.647	110

Im Bereich Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 251 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es dagegen nur 199 Euro. Beim Produktionsausfall war das Verhältnis entsprechend umgekehrt.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)

Rundungsfehler

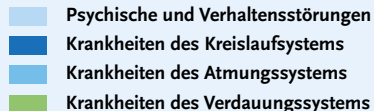
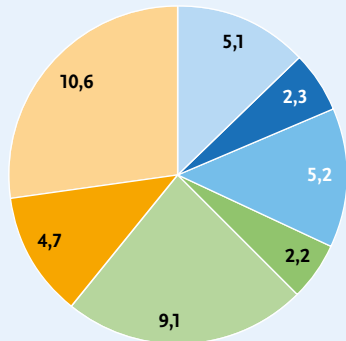
Quelle: Suga 2010, S. 45

46 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

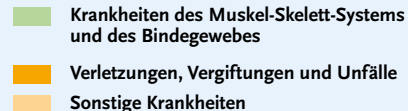
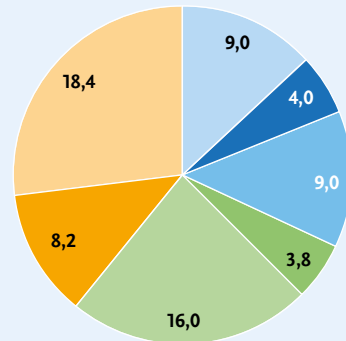
Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 9,1 Milliarden Euro Produktionsausfall und 16,0 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Bei beiden Kennzahlen folgen 2010 Diagnosegruppen aus den Bereichen Krankheiten des Atmungssystems und psychische und Verhaltensstörungen auf dem 2. und 3. Rang.

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 39,2 Mrd. €



Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 68,4 Mrd. €



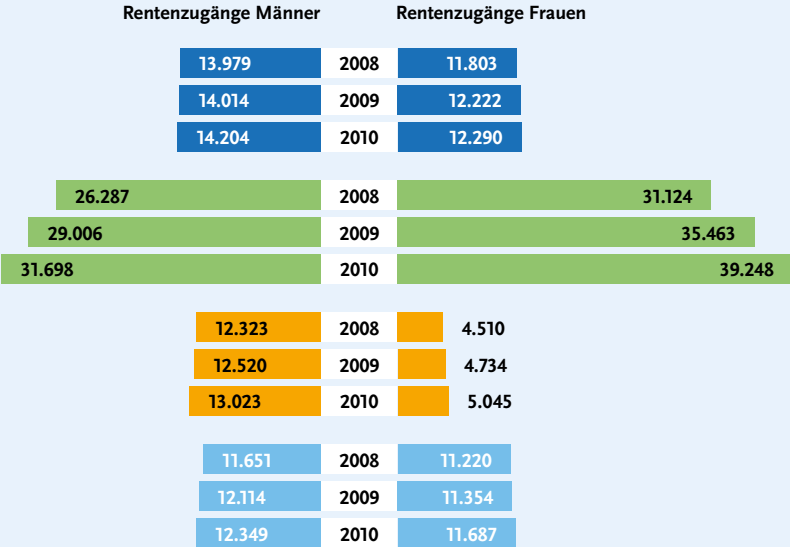
Rundungsfehler

Quelle: Suga 2010, S. 44



A man with glasses and a white shirt is focused on working on the interior trim of a car. He is using a small tool to adjust or install a piece of dark material. The background is blurred, showing other people in white shirts, suggesting a workshop or assembly line environment. A blue banner is overlaid on the bottom left of the image.

Renten



Rentenzugänge steigen

Die Zahl der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit steigt. Dies gilt insbesondere für Rentenfälle durch psychische und Verhaltensstörungen.

- Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Neubildungen


Quelle: Suga 2010, S. 57

50 Rentenzugangsalter

Rentalter bei Männern steigt weiter

Das durchschnittliche Zugangsalter lag im Jahre 2010 bei den Altersrenten bei 63,8 Jahren (Männer) bzw. 63,3 Jahren (Frauen).

Bei Erwerbsunfähigkeitsrenten lag das durchschnittliche Zugangsalter bei 50,9 Jahren (Männer) bzw. 49,8 Jahren (Frauen).

 Rente wegen Alter

 Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit

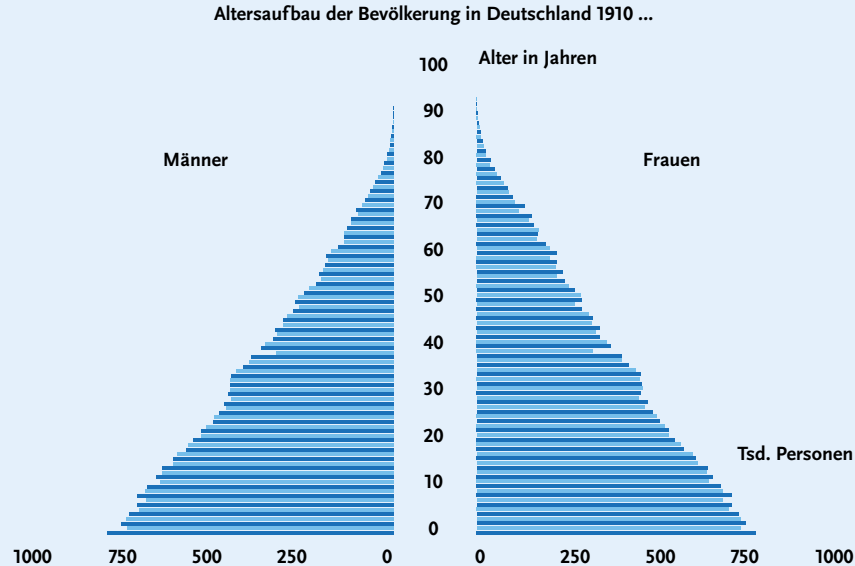
Quelle: Suga 2010, S. 57

Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
63,4	2008	63,0	
63,5	2009	62,9	
63,8	2010	63,3	
50,6	2008	49,5	
50,8	2009	49,7	
50,9	2010	49,8	



A woman with short blonde hair, wearing a blue safety vest over a patterned long-sleeved shirt, is focused on her work in a factory. She is surrounded by industrial machinery, including large overhead lamps and control panels. The scene is brightly lit, and the background shows a typical industrial environment with pipes and structural elements.

Demografischer Wandel



Pyramide im Wandel

Der Altersaufbau der Bevölkerung war zu Beginn des 20. Jahrhunderts pyramidenförmig: Viele Kinder und Jugendliche bildeten das breite Fundament, mit zunehmendem Alter nahm die Zahl der Menschen eines Jahrgangs relativ gleichmäßig ab. Seit Anfang der 1970er Jahre veränderte sich jedoch die Alterspyramide. Drastisch sinkende Geburtsraten haben ihr Fundament verkleinert. Die Spitze wurde durch die steigende Lebenserwartung immer breiter. Für die Arbeitswelt bedeutet dies: schon in wenigen Jahren wird es kaum noch möglich sein, Belegschaften zu verjüngen, weil die jüngere Generation nicht in dem benötigten Umfang nachwächst. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Betrieben wird somit zwangsläufig immer weiter ansteigen.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009

54 Demografischer Wandel in Deutschland

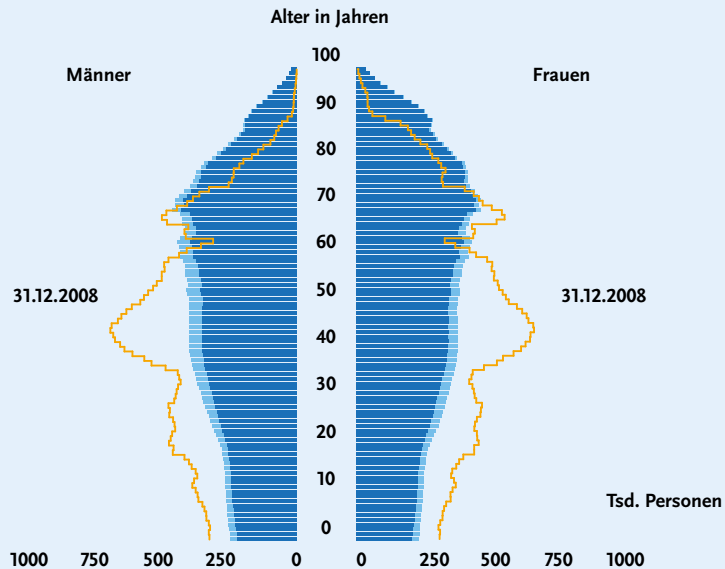
Von der Pyramide zum Pilz

Von der Pyramide zum Pilz: derzeitiger und zukünftiger Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland.

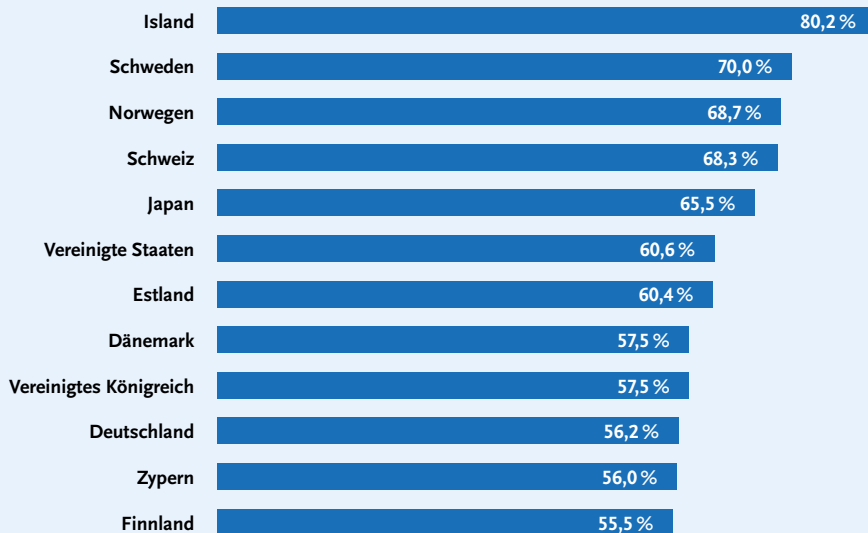
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland
am 31.12.2008 und am 31.12.2060

- Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung
- Obergrenze der „mittleren“ Bevölkerung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009



Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im internationalen Vergleich 55



Im internationalen Vergleich

Dass der geringe Anteil von Erwerbstätigen in der Gruppe der Älteren kein Naturgesetz ist, zeigt der Vergleich mit anderen Industrienationen. Allerdings hat Deutschland in den letzten Jahren hier Boden gut gemacht. Lag der Anteil der Erwerbstätigen über 55 noch 2001 bei gerade einmal 38 %, ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 65-Jährigen 2009 zwischenzeitlich auf 56,2 % gestiegen.

Quelle: Eurostat,

Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger – insgesamt
Stand Februar 2011

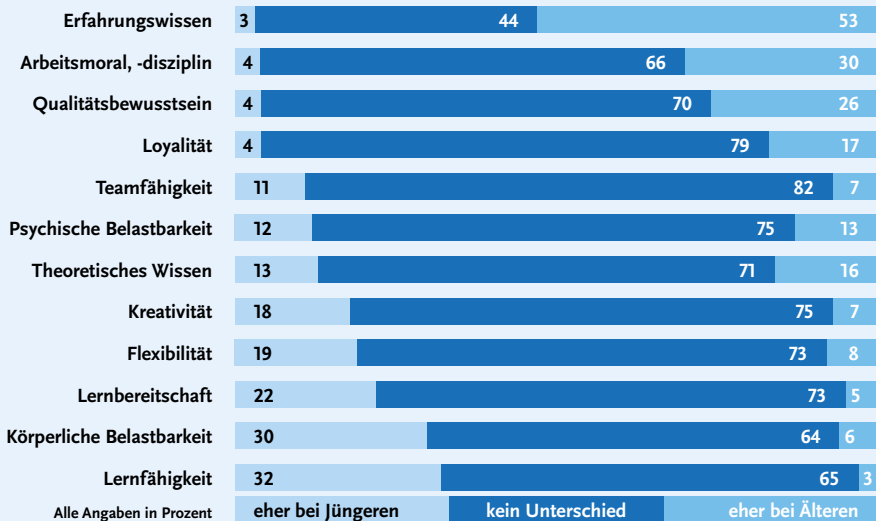
56 Welche Fähigkeiten sind bei Jüngeren und Älteren stärker ausgeprägt?

Weniger leistungsfähig?

Wirken Ältere im Betrieb wie ein Bremsklotz, werden sie nur geduldet und mit durchgeschleppt? Wissenschaftlich ist längst das Gegenteil bewiesen. Ältere bringen durchaus ihre Leistung für den Betrieb, sie tun es nur häufig auf eine andere Art und Weise als die Jüngeren. Dies belegen auch Umfragen in den Betrieben. So hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Interviews mit Arbeitgebern und Personalverantwortlichen in 16.000 Betrieben durchgeführt und festgestellt: Ältere sind viel besser als ihr Ruf und die Unterschiede zu den jüngeren Beschäftigten sind oft kaum erkennbar. Manche Disziplin beherrschen die Älteren sogar besser als die Jungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren und Älteren 2002





Zeitarbeit

Zeitarbeit (auch: Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung) ist die betriebliche Überlassung von Arbeitnehmern an Dritte zum Zweck der Arbeitsleistung. Verbunden mit den steigenden Beschäftigungszahlen (1995: durchschnittlich 166 Tausend Arbeitnehmer; 2010: 776 Tausend), wächst auch das Interesse an den Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	Regelt die betriebliche Überlassung von Arbeitnehmern an Dritte.
Entleiher	Das Unternehmen, das den Zeitarbeitnehmer zum Zweck der Arbeitsleistung entleiht.
Gleichstellungsgrundsatz	Grundsatz, nach dem Zeitarbeitnehmern die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, zu gewähren sind. Dies gilt für die gesamte Zeit der Überlassung, sofern keine anderen tariflichen Vereinbarungen vorliegen.
Synchronisationsverbot	Verbot, die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer mit der Dauer der ersten Überlassung an einen Entleiher zu synchronisieren, d.h. das Zeitarbeitsverhältnis darf nicht auf die Dauer des ersten Entleiheinsatzes beschränkt werden.
Überlassungshöchstdauer	Höchstdauer der ununterbrochenen Überlassung eines Arbeitnehmers an einen Entleiher.
Verleiher	Das Zeitarbeitsunternehmen, das den Zeitarbeitnehmer verleiht.
Wiedereinstellungsverbot	Nach einer Kündigung eines Zeitarbeitsverhältnisses darf eine Wiedereinstellung des Zeitarbeitnehmers innerhalb von 3 Monaten nicht erfolgen.

Vokabular der Zeitarbeit

In der Zeitarbeit sind einige Begriffe gebräuchlich, die anderweitig nicht geläufig sind.

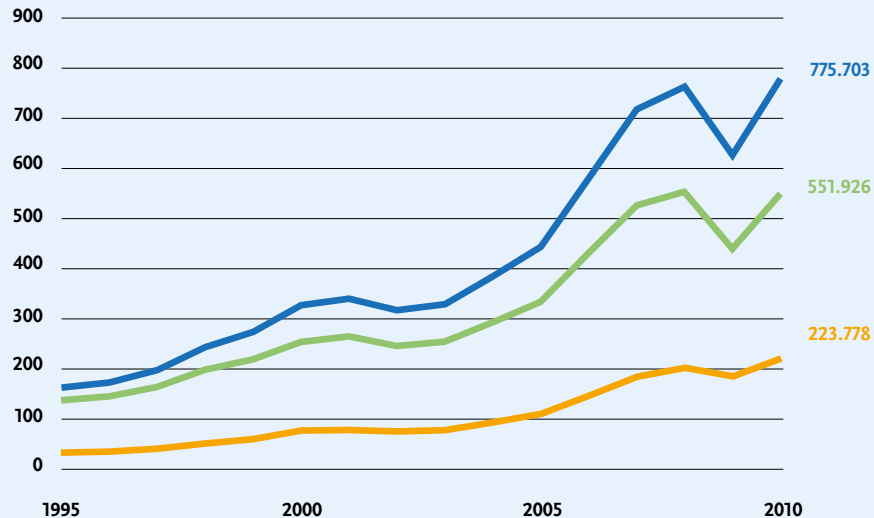
60 Entwicklung der Zeitarbeitnehmerzahlen seit 1995

Männerdömane Zeitarbeit

Nachdem im Jahr 2009 die Zeitarbeitnehmerzahlen durch die Wirtschaftskrise deutlich gesunken waren, sind diese im Jahr 2010 wieder stark gestiegen. Ungefähr 776 Tausend Menschen arbeiteten im Jahr 2010 in der Zeitarbeit, wobei der Anteil an Frauen in der Zeitarbeit nur etwa 29% betrug.

- Gesamt
- Männer
- Frauen

Zeitarbeitnehmer in Tsd.



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA 2010

Stellung im Beruf	Zeitarbeit	Keine Zeitarbeit
Arbeiter, davon:	63,8	35,9
An-, ungelernte Arbeiter	38,9	14,7
Facharbeiter, Vorarbeiter	24,9	20,2
Meister, Poliere	0,0	1,0
Angestellte, Beamte, davon:	35,8	63,4
Einfache Angestellte, Beamte	13,0	9,1
Qualifizierte Angestellte, Beamte	20,9	40,3
Leitende Angestellte, Beamte	1,9	14,0
Fehlend	0,4	0,7
Gesamt	100	100

Einfache Arbeitsplätze überwiegen

Im Vergleich zu anderen Arbeitsverhältnissen sind in der Zeitarbeit deutlich mehr Arbeiter zu zählen. Das Verhältnis von einem Drittel Arbeiter zu zwei Drittel Angestellte kehrt sich in der Zeitarbeit um. Insbesondere die weniger qualifizierten Arbeiter, aber auch die einfachen Angestellten und Beamten sind in der Zeitarbeit vermehrt zu finden.

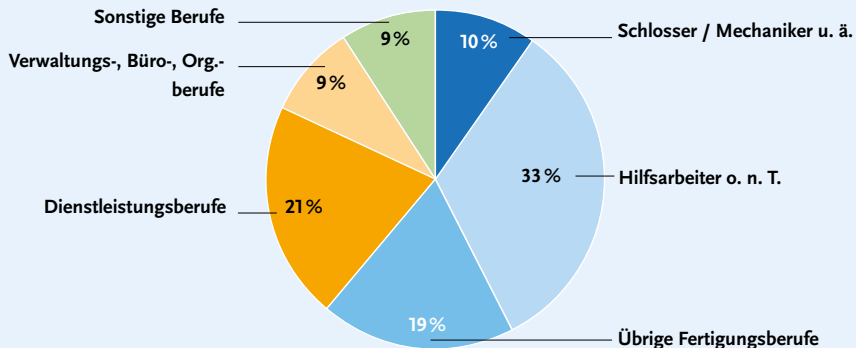
Alle Angaben in Prozent

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

62 Berufe in der Zeitarbeitsbranche

Zeitarbeit – ein Helfermarkt?

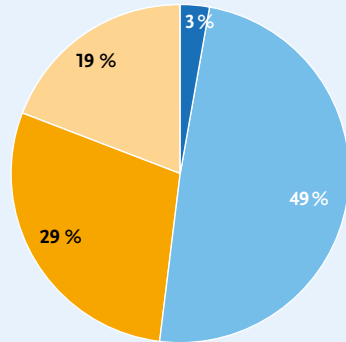
Etwa ein Drittel der Zeitarbeitnehmer sind Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangaben (33%). Neben weiteren Fertigungsberufen (insb. Schlosser etc.), die zusätzlich 29% ausmachen, findet man aber auch Dienstleistungsberufe (21%) und Verwaltungs-, Büro-, Organisationsberufe (9%).



Rundungsfehler

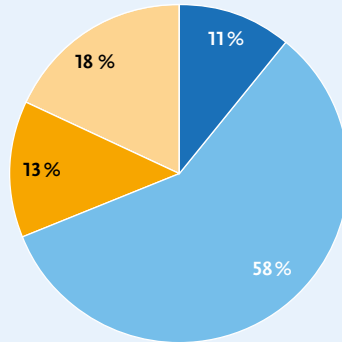
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA 2011, eigene Berechnungen

Zeitarbeit



■ HS/FS
■ mit BA

Nicht-Zeitarbeit



■ ohne BA
■ ohne Zuordnung

Deutlich schlechter ausgebildet

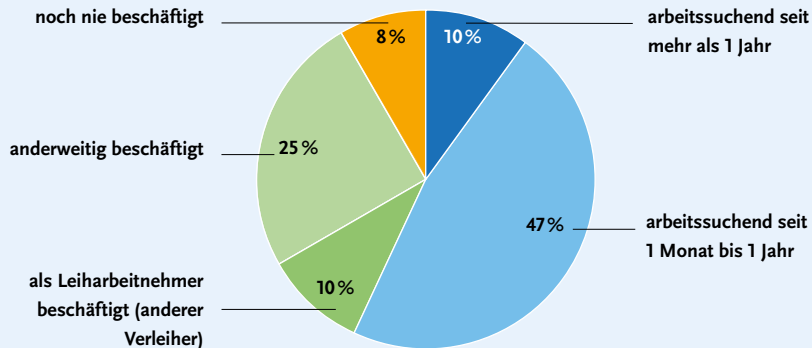
Vergleicht man Zeitarbeitnehmer mit anderen Arbeitnehmern, fällt das schlechtere Ausbildungsniveau auf: 29% der Zeitarbeitnehmer haben keinen Berufsabschluss.

Quelle: Informationsangebot der Statistik der BA 2011, eigene Berechnungen

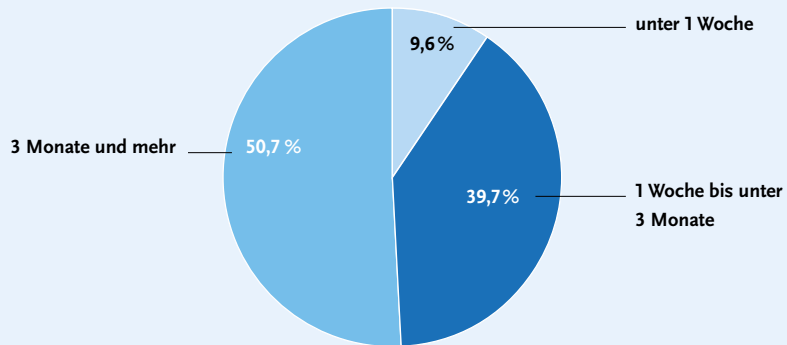
64 Zugang als Zeitarbeitnehmer nach vorheriger Tätigkeit

Zeitarbeit als Auffangbecken

Neben 8%, die noch nie ein Beschäftigungsverhältnis hatten, waren 57% vor der Zeitarbeit arbeitssuchend. Ungefähr vier Fünftel davon seit weniger als einem Jahr, etwa ein Fünftel sogar länger.



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA 2011, eigene Berechnungen



Hoher Anteil an kurzen Arbeitsverhältnissen

Fast jedes zweite Zeitarbeitsverhältnis endet nach spätestens 3 Monaten. Dabei ist in etwa jedes 10. Zeitarbeitsverhältnis kürzer als 1 Woche.

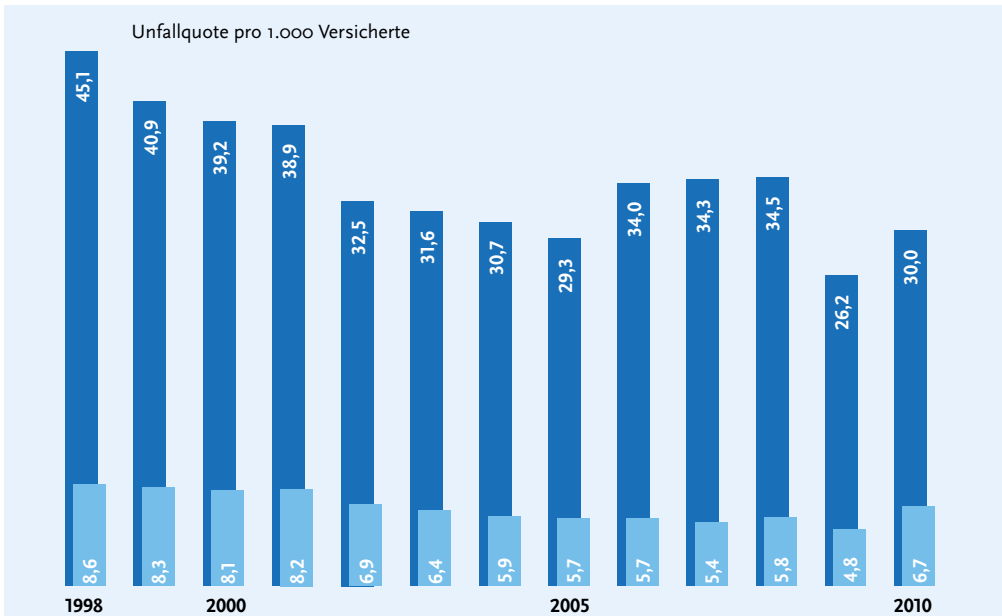
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA 2011, eigene Berechnungen

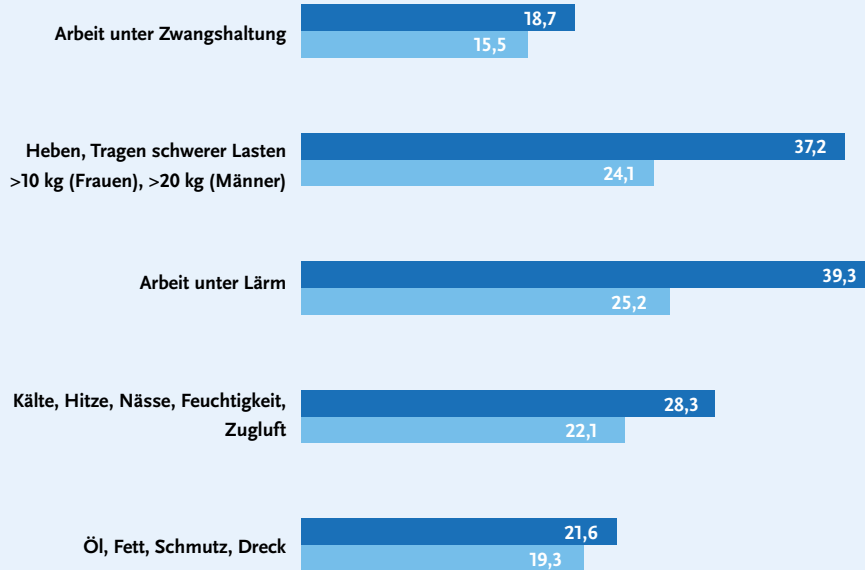
Anstieg der Arbeitsunfallquote in 2010

Die Arbeitsunfallquote stieg 2010 im Vergleich zum Vorjahr wieder an, blieb jedoch deutlich unter dem Niveau der Jahre 2006 bis 2008. Im Jahr 2010 hatte die Wegeunfallquote im Vergleich zu 2009 einen enormen Anstieg – bedingt durch Schnee und Eis im Winter – zu verzeichnen.

- Arbeitsunfälle
- Wegeunfälle

Quelle: VBG – Eckdaten Zeitarbeit 2010





Klassische Arbeitsbedingungen kennzeichnen die Zeitarbeit

Zeitarbeitnehmer müssen überdurchschnittlich oft schwere Lasten heben oder tragen. Auch das Arbeiten unter Lärm ist für viele an der Tagesordnung.

■ Zeitarbeit

■ Keine Zeitarbeit

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

68 Arbeitsanforderungen in der Zeitarbeitsbranche

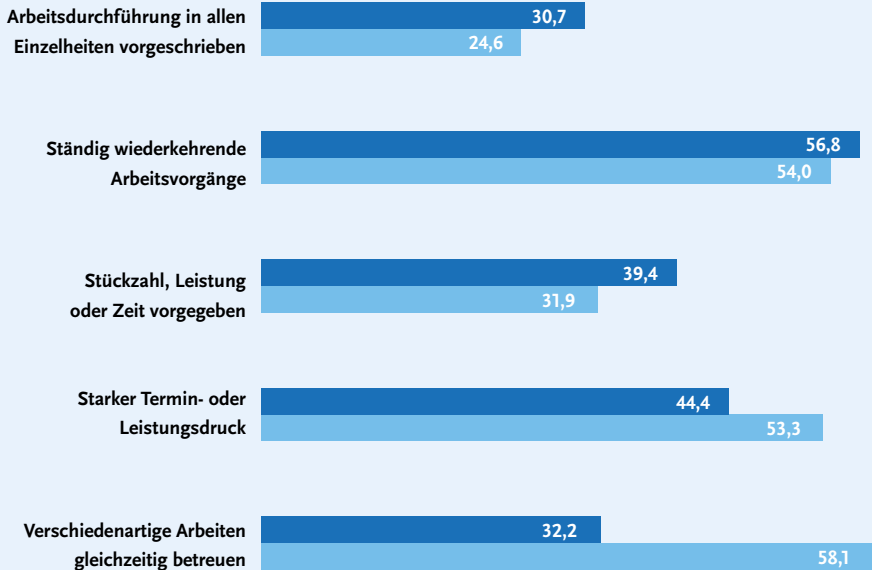
Wenig Freiräume für Zeitarbeitnehmer

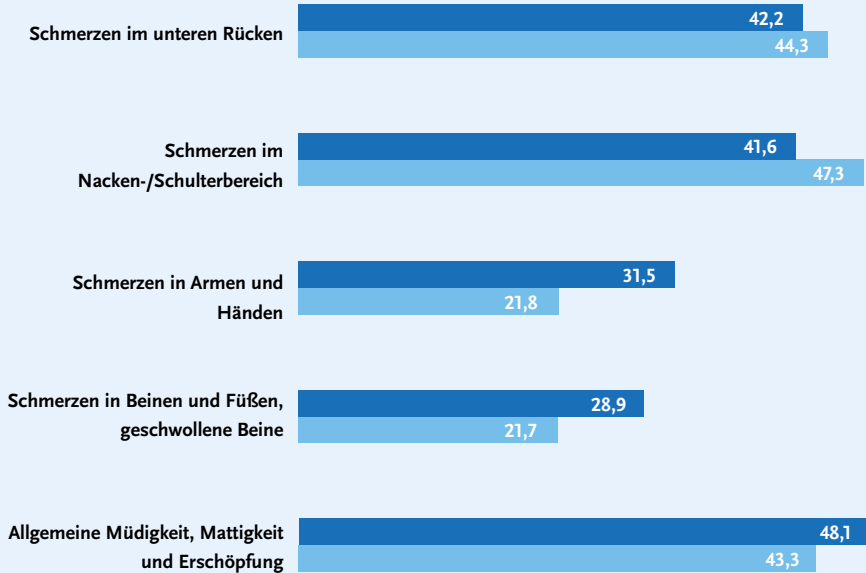
An den Arbeitsplätzen von Zeitarbeitnehmern existieren deutlich häufiger Vorgaben bezüglich der Stückzahl, Leistung, Zeit oder der genauen Arbeitsdurchführung. Erheblich seltener im Vergleich zu anderen Arbeitsverhältnissen werden starker Termin- und Leistungsdruck sowie das gleichzeitige Betreuen verschiedenartiger Arbeiten genannt.

- Zeitarbeit
- Keine Zeitarbeit

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006





Beschwerden an Hand und Fuß

Die überwiegend körperlichen Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmer spiegeln sich auch in den gesundheitlichen Beschwerden wider. So treten Schmerzen in den Extremitäten häufiger auf als bei Nicht-Zeitarbeitnehmern. Auch allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung gehen damit einher.

■ Zeitarbeit

■ Keine Zeitarbeit

Alle Angaben in Prozent

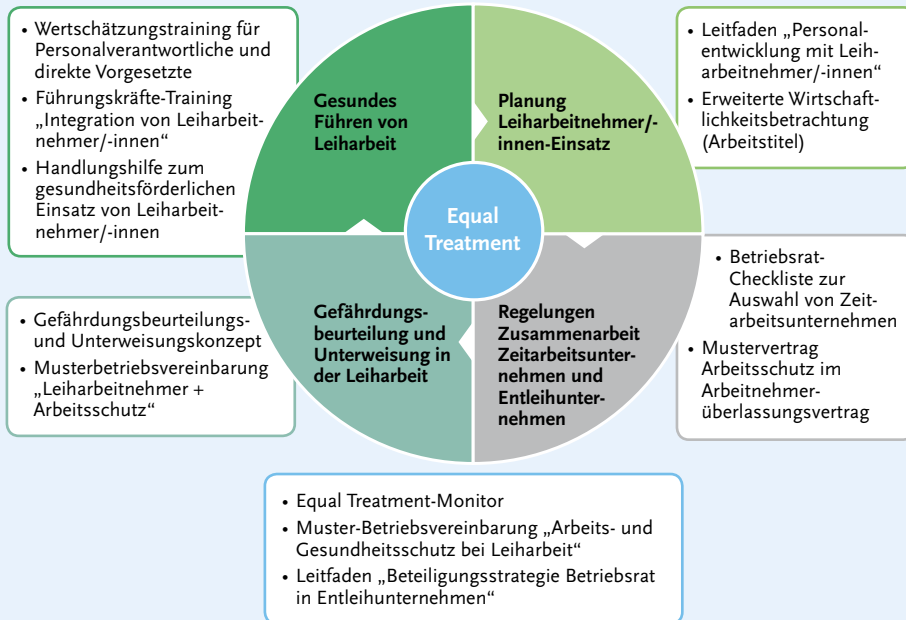
Quelle: BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

70 Zeitarbeit sicher und gesund gestalten

Praxisnahe Umsetzungslösungen zur sicheren und gesunden Gestaltung von Zeitarbeit im Entleihunternehmen bietet die „Tool-Box“ aus dem GRAziL-Projekt, welches im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird. Die Instrumente richten sich vor allem an betriebliche Praktiker, die den Einsatz von Leiharbeit in ihren Betrieben im Hinblick auf Arbeitsschutzanforderungen menschengerechter und gesünder gestalten wollen.

GRAziL:
Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen

GRAziL	
Planung Leiharbeitnehmer/-innen-Einsatz	Instrumente zur Vorbereitung bzw. Planung des Einsatzes von Leiharbeitskräften.
Regelungen Zusammenarbeit Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen	Instrumente, welche die Zusammenarbeit der Vertragspartner Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen schon im Vorfeld regeln.
Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung bei Leiharbeit	Handlungshilfen und Instrumente zur Vorbereitung und Umsetzung von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen nach dem Arbeitsschutzgesetz.
Gesundes Führen bei Leiharbeit	Instrumente, die betrieblichen Akteuren mit Leitungs- und Führungsaufgaben Möglichkeiten aufzeigen, die Gesundheit der Beschäftigten durch entsprechende Führungsmethoden positiv zu beeinflussen.
Equal Treatment	Instrumente, die bei der Gleichstellung von Stamm- und Leihbelegschaft unterstützen.

**GRAziL:**

Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum

Ressourcenmanagement und zum

Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für

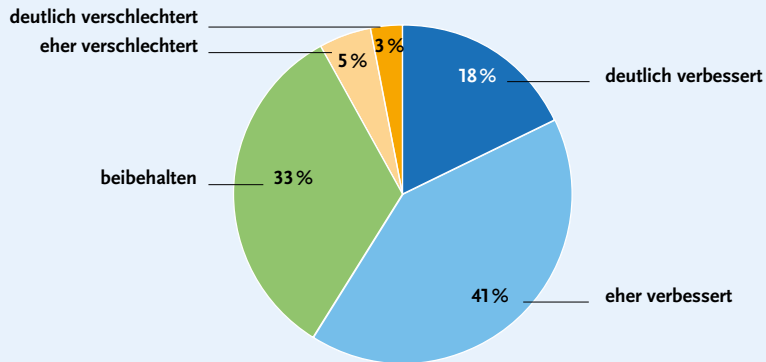
Leiharbeiter in Entleihunternehmen

Die Instrumente stehen unter
<http://www.grazil.net/toolbox/>
 zum Download zur Verfügung

72 Entwicklungspotenziale von Zeitarbeitnehmern

Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt

59% der Zeitarbeitnehmer erwarten durch ihre Tätigkeit in der Zeitarbeit eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Lediglich 8% rechnen mit einer Verschlechterung ihrer Situation.



Quelle: Galais et al. (2007)





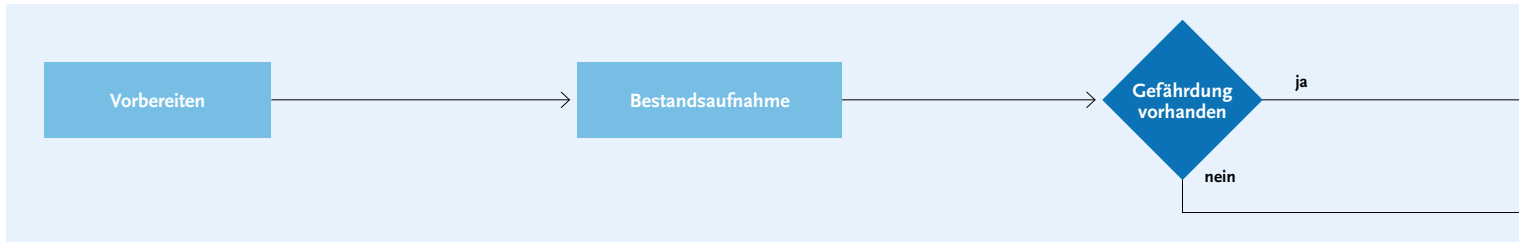
Gefährdungsbeurteilung

Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt. Vor Beginn der Arbeiten – und danach in regelmäßigen Abständen – müssen die Arbeitsbedingungen im Betrieb auf Gefährdungen hin kontrolliert und bewertet werden. Hierbei arbeiten die für die Sicherheit zuständigen Personen (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Brandschutzbeauftragte, Arbeitsmediziner) zusammen. Auch der Betriebsrat muss in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden. Ziel ist es, Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Bei den zu ermittelnden Gefährdungen muss ganzheitlich gedacht werden. Dabei sind Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, der physikalischen, biologischen und chemischen Einwirkungen ebenso zu berücksichtigen, wie die Auswahl der Arbeitsmittel. Aber auch Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufe und die Gestaltung der Arbeitszeit stehen auf dem Prüfstand. Nicht zuletzt müssen auch die psychischen Belastungen der Beschäftigten untersucht und bewertet werden.

Mit unserem Portal **www.gefaehrungsbeurteilung.de** richten wir uns an Arbeitgeber und Arbeitsschutzfachleute. Wir möchten Sie dabei unterstützen, den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht zu werden und Gefährdungsbeurteilungen rechtssicher und praktikabel umzusetzen.

Eine Datenbank mit Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung bietet Anwendern, die mit der Gefährdungsbeurteilung schon vertraut sind, einen schnellen Zugriff auf die Angebote von qualifizierten Anbietern.



Aufgabenstellung festlegen

- Untersuchungseinheit festlegen, z. B. Arbeitsbereich, Tätigkeit, Personengruppen
- Mitwirkende Personengruppen festlegen, z. B. Führungskräfte, Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte, Spezialisten
- Führungskräfte und Arbeitnehmer über Ziele und Vorgehensweisen informieren

Gefährdungen ermitteln

arbeitsstättenbezogen

- Überprüfen der Arbeitsstätten, z. B. Allgemeinbeleuchtung, Heizung, Verkehrswege, Fluchtwege, Brandschutz, Fußboden

arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. berufsbezogen

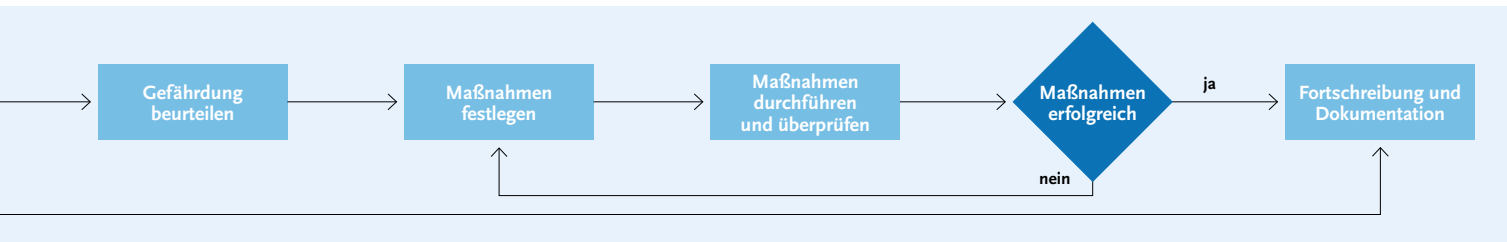
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

arbeitsmittelbezogen

- Prüfen der vom Hersteller/Lieferer vorgesehenen Sicherheitsfunktionen bzw. Schutzeinrichtungen
- Ermitteln, welche Gefährdungen bzw. Emissionen bei der Benutzung der Arbeitsmittel entstehen können

personenbezogen

- Ermitteln, welche Personengruppen bzw. einzelnen Personen von welchen Gefährdungen betroffen sein können
- Berücksichtigen besonders schutzbedürftiger Personen und individueller Leistungsvoraussetzungen



Ermittelte Gefährdungen bewerten

Die ermittelten Gefährdungen werden durch Vergleich mit dem sicheren bzw. gesundheitsgerechten Sollzustand (den Schutzziele) bewertet:

- Vergleich mit normierten Schutzziele, z. B. in Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften und Normen
- Vergleich mit bewährten sicheren bzw. gesundheitsgerechten Lösungen und Maßnahmen bzw. mit gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- Erforderlichenfalls sind spezielle Analysen der Risikobewertungen durchzuführen

Maßnahmen

Maßnahmen ableiten, durchführen und auf ihre Wirksamkeit überprüfen

Ergebnisse dokumentieren

- Vorhandene Gefährdungen
- Festgelegte Maßnahmen
- Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen, die als Arbeitnehmer in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen, als Selbstständige ein Gewerbe bzw. eine Landwirtschaft betreiben, einen freien Beruf ausüben oder als mithelfende Familienangehörige tätig sind. Quelle der in diesem Bericht ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (Arbeitnehmer, Selbstständiger einschließlich mithelfender Familienangehöriger), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Jahresdurchschnittszahlen (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Rechenstand 2010). Für die Erwerbstätigenzahlen nach Geschlecht, Alters- und Berufsgruppen werden Jahresdurchschnittszahlen unter Zugrundelegung der Erwerbsstruktur des Mikrozensus berechnet.

Selbstständige

Zu den Selbstständigen gehören tätige Eigentümer und Miteigentümer in Einzelunternehmen und Personengesellschaften, selbstständige Landwirte (auch Pächter), selbstständige Handwerker, selbstständige Handelsvertreter, freiberuflich und andere selbstständig tätige Personen.

Mithelfende Familienangehörige

Zu den mithelfenden Familienangehörigen werden alle Personen gerechnet, die regelmäßig unentgeltlich in einem Betrieb mitarbeiten, der von einem Familienmitglied als Selbstständiger geleitet wird.

Arbeitnehmer

Als Arbeitnehmer zählt, wer als Arbeiter, Angestellter, Beamter, Richter, Berufssoldat, Soldat auf Zeit, Wehr- und Zivildienstleistender, Auszubildender, Praktikant oder Volontär in einem Arbeits- und Dienstverhältnis steht und hauptsächlich

diese Tätigkeit ausübt. Eingeschlossen sind auch Heimarbeiter.

Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den eine versicherte Person infolge der Ausübung einer versicherten Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätte erleidet (vgl. § 8 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VII)

Meldepflichtiger Unfall

Ein Unfall ist gemäß § 193 SGB VII meldepflichtig, wenn eine versicherte Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist.

Wegeunfall

Als Wegeunfall wird jeder Unfall bezeichnet, den eine versicherte Person auf dem Weg zum oder vom Ort der versicherten Tätigkeit erleidet. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Straßen-

verkehrsunfälle, diese stellen mehr als die Hälfte der Wegeunfälle. Wegeunfälle sind gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII den Arbeitsunfällen gleichgestellt.

Tödlicher Arbeits- oder Wegeunfall

Ein Unfall mit Todesfolge wird im Berichtsjahr registriert, wenn der Tod sofort oder innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall eingetreten ist (seit 1994 ist damit die Vergleichbarkeit mit anderen Todesfallstatistiken hergestellt).

Unfallquoten

Unfallquoten dienen der Beurteilung der durchschnittlichen Unfallhäufigkeit bezogen auf die geleistete Arbeitszeit (Arbeitsunfälle je 1 Millionen Arbeitsstunden) bzw. bezogen auf die Anzahl der Vollarbeiter (Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter).

Neue Arbeits- oder Wegeunfallrenten

Unter „neue Unfallrente“ wird derjenige Ver-

sicherungsfall aus der Gesamtmenge der Arbeits- bzw. Wegeunfälle ausgewiesen, für den im Berichtsjahr erstmals eine Rente an Versicherte (bzw. eine Abfindung) oder eine Rente an Hinterbliebene (bzw. ein Sterbegeld) durch Verwaltungsakt festgestellt worden ist. Das SGB VII bestimmt die Voraussetzungen für Rentenzahlungen. So muss als Voraussetzung für die Zahlung einer Rente an Versicherte eine Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 % über die 26. Woche nach dem Unfall hinaus bestehen. Für die übrigen Versicherten, die einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden, erbringen die Unfallversicherungsträger Bar- und Sachleistungen für medizinische, berufliche und/oder soziale Rehabilitation.

Berufskrankheit

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die die Bundesregierung auf der Grundlage von § 9 Abs. 1 SGB VII durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten (BK)

bezeichnet und die Versicherte infolge der Ausübung einer versicherten Tätigkeit erleiden (vgl. Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) vom 31. Oktober 1997 in der Fassung der Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV-ÄndV) vom 5. September 2002 – im nachfolgenden Text BK-Liste genannt). Darüber hinaus ermöglicht § 9 Abs. 2 SGB VII im Einzelfall die Anerkennung und Entschädigung einer nicht in der BK-Liste aufgeführten Krankheit wie eine Berufskrankheit, soweit aufgrund neuer Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für die Bezeichnung als Berufskrankheit vorliegen.

Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit

Ärzte und Zahnärzte haben nach § 202 Satz 1 SGB VII bei begründetem Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit die Anzeige zu erstatten. Für Unternehmer besteht nach § 193 Abs. 2 SGB VII Anzeigepflicht bei Anhaltspunkten für das

Vorliegen einer Berufskrankheit. Es können jedoch auch Versicherte, Krankenkassen oder andere Stellen den Verdacht anzeigen.

Anerkannte Berufskrankheit

Als anerkannte Berufskrankheit gilt eine Krankheit, wenn sich der Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit im Feststellungsverfahren bestätigt hat, d.h. eine Krankheit gemäß § 9 Abs. 1 SGB VII vorliegt bzw. eine Krankheit, die gemäß § 9 Abs. 2 SGB VII wie eine Berufskrankheit zu entschädigen ist.

Neue Berufskrankheitenrente

Unter „neue Berufskrankheitenrente“ wird derjenige Versicherungsfall aus der Gesamtmenge der anerkannten Berufskrankheiten ausgewiesen, für den im Berichtsjahr erstmals eine Rente an Versicherte (bzw. eine Abfindung) oder eine Rente an Hinterbliebene (bzw. ein Sterbegeld) durch Verwaltungsakt festgestellt worden ist. Das

SGB VII bestimmt mit § 56 Abs. 1 die Voraussetzungen für Rentenzahlungen. So muss als Voraussetzung für die Zahlung einer Rente an Versicherte eine Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 % über die 26. Woche nach Erkrankung hinaus bestehen. Für die übrigen Versicherten, die an einer anerkannten Berufskrankheit leiden, erbringen die Unfallversicherungsträger Bar- und Sachleistungen für medizinische, berufliche und/oder soziale Rehabilitation.

Vollarbeiter

Die Zahl der „Vollarbeiter“ ist eine statistische Rechengröße und dient zur Berechnung von Unfallhäufigkeiten. Die verschiedenen zeitlichen Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Teilzeitbeschäftigung, Überstunden) der Versicherten, werden zur Ermittlung der Zahl der Vollarbeiter auf Beschäftigungsverhältnisse mit normaler ganztägiger Arbeitszeit umgerechnet. In die Zahl der Vollarbeiter fließen anteilig z. B. auch ehrenamtlich Tätige,

Blutspender und Arbeitslose ein, die ebenfalls in der Unfallversicherung versichert sind.

Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung

Der § 2 SGB VII bezeichnet den kraft Gesetzes versicherten Personenkreis. § 3 bestimmt, dass unter bestimmten Voraussetzungen die Versicherungspflicht kraft Satzung erweitert werden kann. § 6 regelt die freiwillige Versicherung. Versichert in der gesetzlichen Unfallversicherung sind demnach u.a. (beispielhafte, verkürzte Aufzählung):

- Beschäftigte (Arbeitnehmer),
- Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung,
- Behinderte in Behinderten- bzw. Blindenwerkstätten,
- Landwirtschaftliche Unternehmer, ihre mitarbeitenden Ehegatten und sonstigen Familienangehörigen,

- Kinder während des Besuchs von Kindertagesstätten,
- Schüler und Studierende,
- Bestimmte Personen, die im Interesse des Gemeinwohls tätig werden (z. B. im öffentlichen Bereich ehrenamtlich Tätige, Hilfeleistende, Blutspender),
- Arbeitslose bei der Erfüllung ihrer Meldepflicht,
- Rehabilitanden,
- Selbsthelfer im öffentlich geförderten Wohnungsbau,
- Pflegepersonen,
- Gefangene bei einer Beschäftigung,
- Entwicklungshelfer,
- Unternehmer und ihre mitarbeitenden Ehegatten, die kraft Satzung versichert sind oder sich freiwillig versichert haben.

Für Beamte gelten besondere Vorschriften zur Unfallfürsorge.

Versicherungsverhältnisse

Aus der Beschreibung des versicherten Personenkreises (§§ 2, 3 und 6 SGB VII) resultieren Tätigkeiten, die den Versicherungsschutz der Unfallversicherung und damit ein Versicherungsverhältnis begründen. Diese Versicherungsverhältnisse werden einzeln erfasst, auch wenn bei der versicherten Person eine Mehrfachversicherung vorliegt z. B. als Arbeitnehmer und daneben als ehrenamtlich Tätiger.

Literatur

Galais, Nathalie; Moser, Klaus; Münchhausen, Gesa (2007): Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn: S.161–179.
Zitiert: Galais et al. (2007)

Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Daten für das Jahr 2011.
Zitiert: Informationsangebot der Statistik der BA 2011

Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute. 1. Auflage. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH 2010.
Zitiert: Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung 2010

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2008.
Zitiert: Suga 2006

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.
Zitiert: Suga 2010

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe. Nürnberg, Daten für das Jahr 2010.
Zitiert: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA 2010

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe. Nürnberg, Daten für das Jahr 2011.
Zitiert: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA 2011

Auswertung der VBG – Eckdaten Zeitarbeit 2010.
Zitiert: VBG – Eckdaten Zeitarbeit 2010

Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen – INQA-Bericht Nr. 19. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2006.
Zitiert: Was ist gute Arbeit?

Links

Arbeitgeberbefragung

IAB-Betriebspanel 2002

betriebspanel.iab.de

Zitiert: IAB-Betriebspanel 2002

Arbeitsbedingungen

BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006

www.baua.de/arbeitsbedingungen

<http://www.bibb.de/de/26738.htm>

Zitiert: BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006

Demografie

www.destatis.de – Zahlen & Fakten – Gesellschaft &

Staat – Bevölkerung – Bevölkerungsvorausberechnung

www.eurostat.de – Suchwort

„Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung

www.gefaehrdungsbeurteilung.de

GRAziL-ToolBox

www.grazil.net/toolbox/

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

www.baua.de/suga

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie – GDA

www.gda-portal.de

Arbeitswelt im Wandel

Zahlen – Daten – Fakten

Ausgabe 2012

Autoren: Frank Brenscheidt, Christoph Nöllenheidt, Anke Siefer

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Foto: FOX-Foto – Uwe Völkner, Lindlar/Köln

Herstellung: Druckerei Bonifatius GmbH, Paderborn

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

1. Auflage, Juni 2012

ISBN: 978-3-88261-706-1

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25

44149 Dortmund

Telefon: +49 231 9071-2071

Telefax: +49 231 9071-2070

E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de

www.baua.de

Ausgabe 2012