



Ausgabe 2020

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
- 10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland
- 11 Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland

- 12 **Unfälle**
- 13 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle in Deutschland
- 14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle
- 15 Entwicklung der meldepflichtigen und tödlichen Wegeunfälle
- 16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

- 18 **Berufskrankheiten**
- 19 Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten
- 20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen
- 21 Entwicklung ausgewählter anerkannter Berufskrankheiten

- 22 **Arbeitsbedingungen**
- 23 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 24 Arbeitsbedingungen: Körperliche Anforderungen
- 25 Arbeitsbedingungen: Umgebungsbezogene Anforderungen
- 26 Arbeitsbedingungen: Psychische Anforderungen
- 28 Gesundheitliche Beschwerden
- 30 Arbeitsbedingungen: Ressourcen
- 32 Veränderungen im Arbeitsumfeld

- 36 **Arbeitszeit**
- 38 Arbeitszeit – tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit
- 40 Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten
- 41 Flexibilisierungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance
- 42 Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe
- 43 Flexibilisierungsanforderungen und Work-Life-Balance

- 44 **Arbeitsunfähigkeit**
- 45 Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 46 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen
- 47 Verteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen
- 48 Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich

- 49 Volkswirtschaftliche Kosten der Arbeitsunfähigkeit
- 50 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 52 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

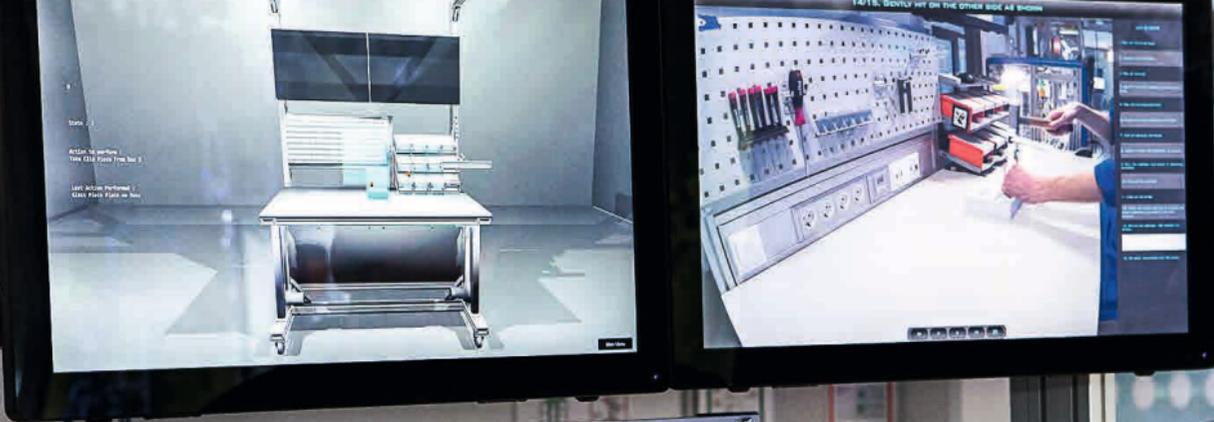
- 54 Renten**
- 55 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- 56 Rentenzugangsalter

- 58 Demografischer Wandel**
- 59 Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland
- 60 Demografischer Wandel in Deutschland
- 61 Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im Vergleich

- 62 Führungsverantwortung**
- 63 Führungsverantwortung und Führungsspanne
- 64 Arbeitsintensität nach Führungsverantwortung
- 69 Handlungsspielräume nach Führungsverantwortung
- 72 Stress von Führungskräften

- 74 Gefährdungsbeurteilung**
- 78 GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung
- 79 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung
- 80 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen
- 81 Gefährdungsbeurteilungen aus Sicht der Beschäftigten

- 82 Begriffserklärungen
- 86 Literatur
- 87 Links
- 88 Impressum



Vorwort



Wichtige Trends zu Sicherheit und Gesundheit

Die Zahlen, Daten und Fakten dieses Heftes bieten einen schnellen Einstieg in die Themen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Man erkennt Trends, sieht Schwerpunkte und stellt Zusammenhänge her. Mit „Arbeitswelt im Wandel“ werden in kompakter Weise wichtige Aspekte unserer heutigen Arbeitswelt aufgegriffen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfolgt damit verschiedene Ziele. Für die Praktiker des Arbeitsschutzes werden Fakten und Entwicklungen kurz und knapp zusammengefasst. 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 seit längerem deutlich breiter. So stehen auch physische und psychische Arbeitsbedingungen und der arbeitszeitliche Rahmen im Fokus der Betrachtungen. Dabei spielt der Zusammenhang mit der Gesundheit der Beschäftigten eine wesentliche Rolle. Neben der Digitalisierung hat nach wie vor auch der demografische Wandel der Gesellschaft unmittelbare Auswirkungen auf unsere Arbeit und fordert zum Handeln heraus.

„Arbeitswelt im Wandel“ beleuchtet schlaglichtartig einige dieser Phänomene und will so Anregungen liefern, sich mit Trends zu Sicherheit und Gesundheit in unserer Arbeitswelt eingehender zu beschäftigen.



Betriebsanweisung
Farbspritzgeräte

Bereich:
Produktion / Applikation

6
1. Anwendungsbereich
• Diese Betriebsanweisung gilt für den Umgang mit Farbspritzgeräten

2. Gefahren für Mensch und Umwelt
• Leichtentzündliche Lösemittel: Können mit der Luft explosionsartige Gemische bilden!
• Einatmen lösemittelhaltiger Dämpfe vermeiden!
• Hautkontakt mit den Flüssigkeiten vermeiden!



3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

- Stets auf einwandfreie Funktion achten!
- Sprühstole nicht auf andere Personen richten!
- Hand und Finger nicht vor die Düse halten!
- Auf zulässigen Maximaldruck achten!
- Maske mit vorgeschriebenem Filter verwenden!
- Spritzstole nach Gebrauch stets unmittelbar einwandfrei säubern!
- Keine mangelhaften Spritzstolen verwenden!
- Schutzbrille tragen!



4. Verhalten bei Störungen und im Gefahrfall
• Bei auftretenden Störungen während des Betriebes ist das Spritzen sofort einzustellen!
• Erkennbare Mängel sind sofort zu melden oder an den Vorgesetzten zu melden!
Notruf: 110

5. Verhalten bei Unfällen - Erste Hilfe

- Unfälle mit Verletzten sind dem zuständigen Sachverständigen zu melden!
- Ersthelfer sind dem Wasser mit gespreizten Lidern zu helfen!
- Verletzten sind dem Wasser mit gespreizten Lidern zu helfen!
- Augenkontakt: Augen mit Wasser spülen, viel Wasser trinken lassen!

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.

Quelle: Suga 2018, S. 20



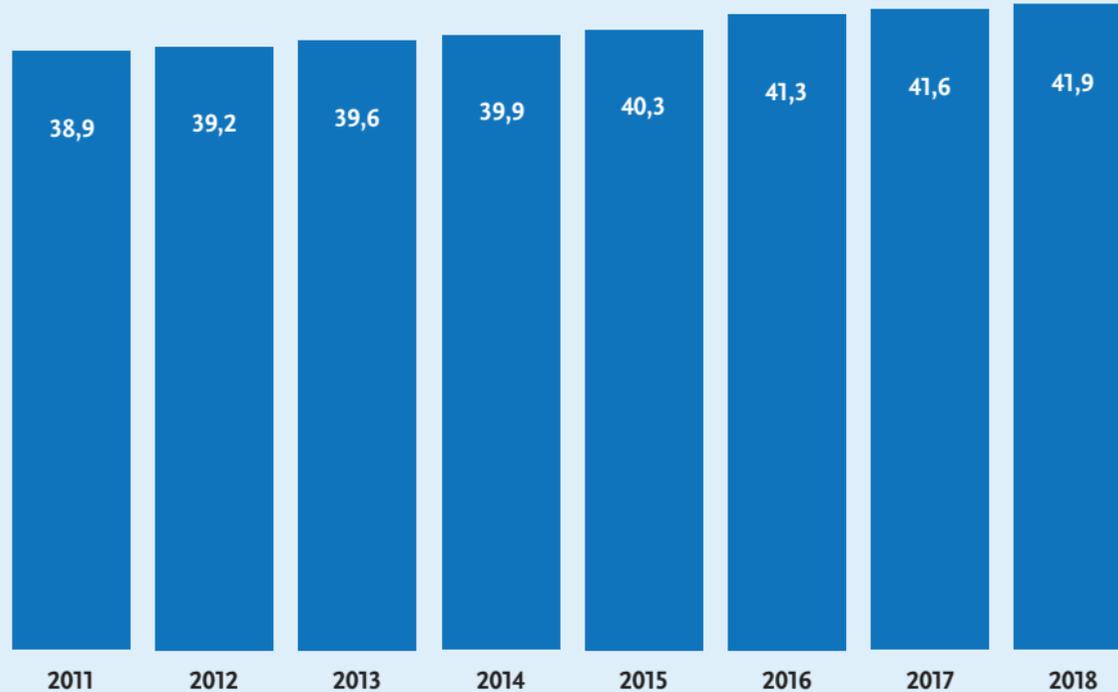
Erwerbstätigkeit in Zahlen

Für die Beschreibung der Erwerbstätigen werden ausschließlich die Zahlen des Statistischen Bundesamtes verwendet. Das Statistische Bundesamt befragt jährlich im Rahmen des Mikrozensus 1 % der Bevölkerung in Deutschland – für die Befragten besteht eine Auskunftspflicht. Seit 2011 werden die Ergebnisse der Mikrozensusbefragungen auf der Grundlage des Zensus 2011 berechnet. Daher werden im vorliegenden Bericht absolute Zeitreihen auf Basis des Mikrozensus ab 2011 dargestellt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Mikrozensus 2016 mit den Vorjahren ist aus verschiedenen Gründen eingeschränkt, die u. a. zu einem deutlichen Anstieg an Erwerbstätigen führen. Weitere Informationen unter:

www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2016.html

Im Erhebungsjahr 2017 wurde die Mikrozensusbefragung erstmalig auf die Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz eingeschränkt. Damit sind z. B. die Bewohner von Heimen nicht mehr in der Grundgesamtheit des Mikrozensus enthalten. Die Auswirkungen auf die hier dargestellten Erwerbstätigenzahlen sind gering.

Erwerbstätige in Mio.



Tendenz steigend

Nach wie vor steigen die Erwerbstätigenzahlen kontinuierlich an.

Quelle: Suga 2018, S. 18

10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Die meisten sind abhängig beschäftigt

41,9 Mio. Menschen waren 2018 erwerbstätig.
Die große Mehrheit von ihnen (90 %) arbeitete in
einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.



¹ Auszubildende in anerkannten kaufmännischen, technischen und gewerblichen Ausbildungsberufen
Rundungsfehler

Quelle: Suga 2018, S. 17

Anzahl in Mio.

Frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben rückläufig

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung – begrenzt auf die Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren – liegt im Berichtsjahr bei 76 %. Am höchsten ist diese Quote in der Altersgruppe 45 bis 49 Jahre (88 %). Mit zunehmendem Alter ist diese nach wie vor rückläufig, in der Altersgruppe von 60 bis unter 65 Jahren liegt der Anteil aber mittlerweile bei 60 %. Im Jahr 2007 waren es noch 34 %.



Anzahl in Mio.

Quelle: Suga 2018, S. 17

Unfälle

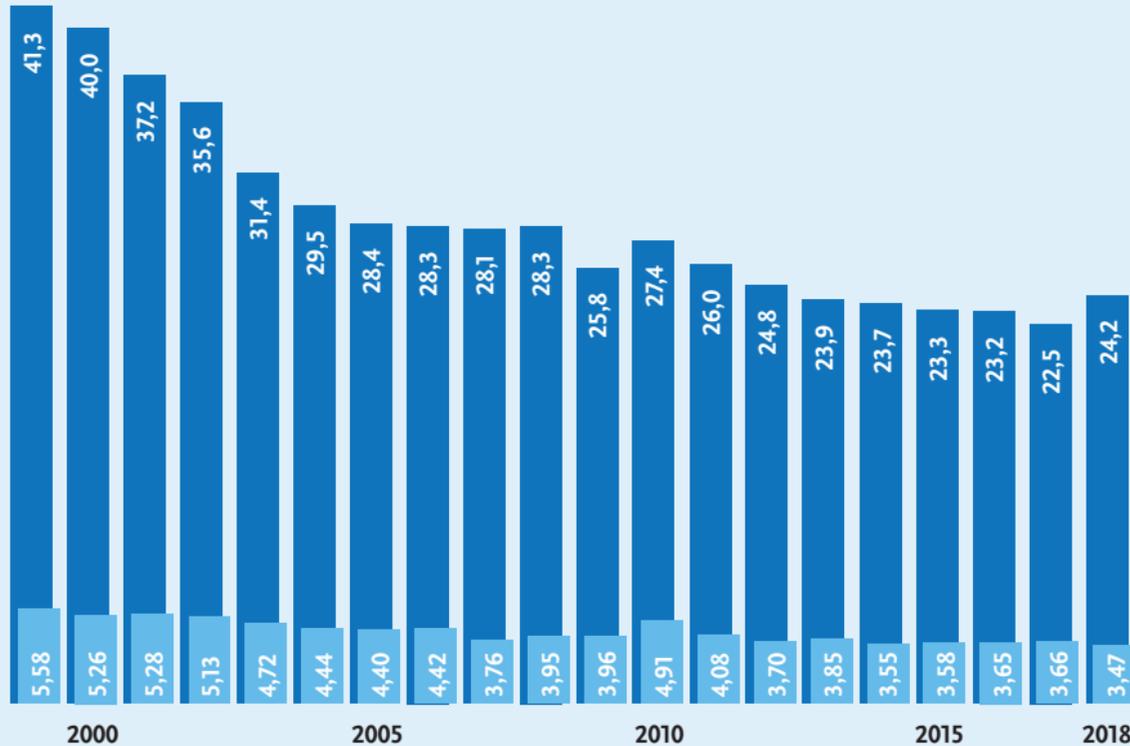
Unfallquoten

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.

Laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sind die nicht-tödlichen meldepflichtigen Unfalldaten im Jahr 2011 aufgrund der bei einigen Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand vorgenommenen Umstellung der Erfassung der Meldepflicht relativ unsicher.

2018 wurde die Erfassung der Arbeitsstunden bei der DGUV im Zuge der Einführung des elektronischen Lohnnachweises präzisiert. Dadurch ergeben sich andere Zahlen für Arbeitsstunden und Vollarbeiter, nicht aber für Arbeitsunfälle. Auf Vollarbeitern basierende Unfallquoten sind daher nicht direkt mit den Vorjahreszahlen vergleichbar.





Wegeunfallquote leicht gesunken

Die Arbeitsunfallquote ist im Jahr 2018 auf 24,2 gestiegen. Aufgrund der geänderten Erfassung der Arbeitsstunden ist dieser Wert jedoch nicht direkt mit den Vorjahren vergleichbar (siehe S. 12). Die Wegeunfallquote verzeichnet einen leichten Rückgang und liegt nun bei 3,47.

- meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter
- meldepflichtige Wegeunfälle je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse

Quelle: Suga 2018, S. 158 (Arbeitsunfälle), S. 164 (Wegeunfälle)

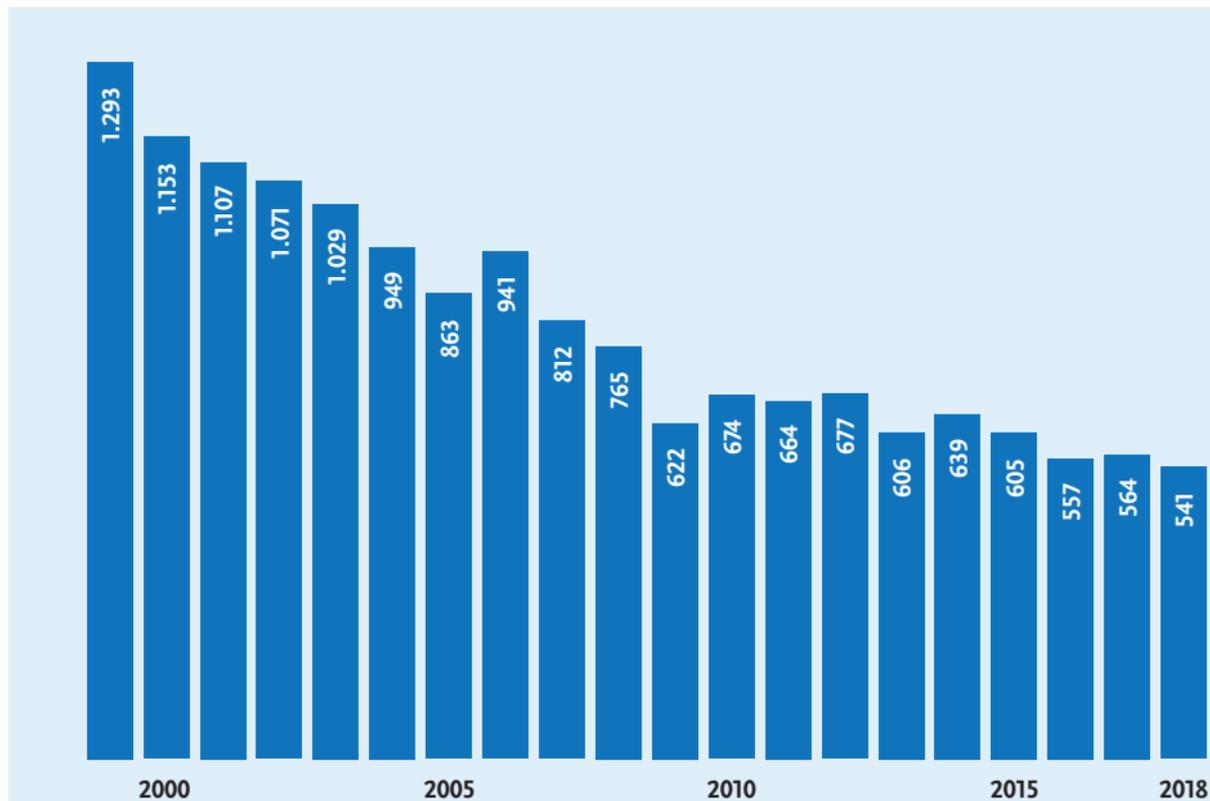
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle

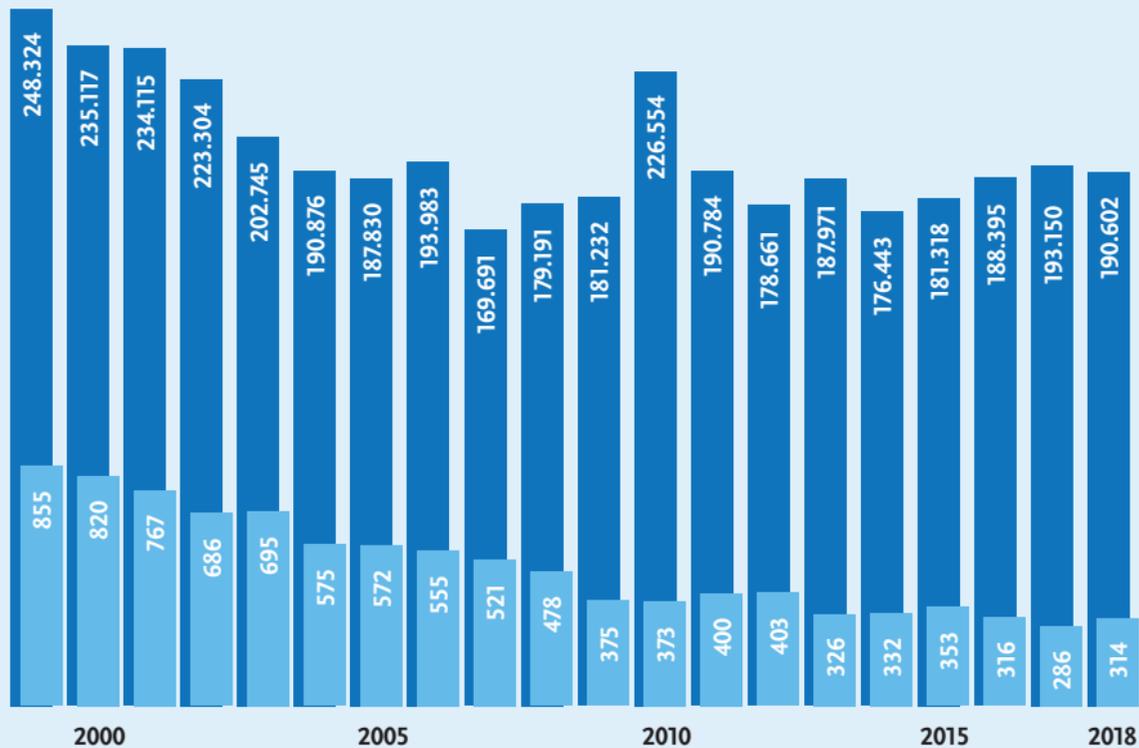
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle auf neuem Tiefstand

Im Jahr 2018 kamen 541 Personen bei einem Arbeitsunfall ums Leben. Das sind 23 getötete Personen weniger als im Vorjahr.

■ tödliche Arbeitsunfälle

Quelle: Suga 2018, S. 158





Meldepflichtige Wegeunfälle gesunken

2018 stieg die Anzahl der tödlichen Wegeunfälle (+ 28) auf 314. Bei den meldepflichtigen Wegeunfällen war erstmals seit 2014 wieder ein Rückgang der Unfallzahlen (- 2.548) zu verzeichnen.

■ meldepflichtige Wegeunfälle
■ tödliche Wegeunfälle

Quelle: Suga 2018, S. 164

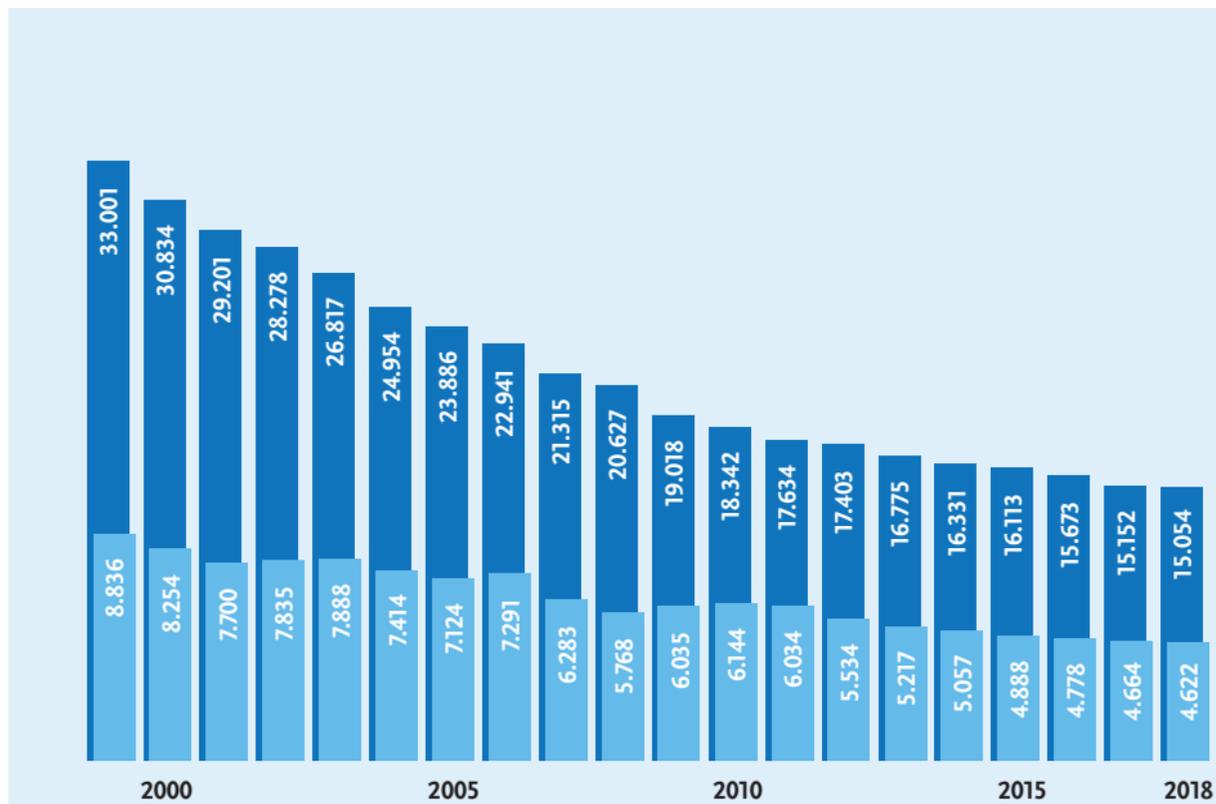
16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

Rückgang bei den neuen Unfallrenten zu verzeichnen

Weiterhin sind die Zahlen bei den neuen Arbeitsunfallrenten (15.054) und Wegeunfallrenten (4.622) rückläufig.

- neue Arbeitsunfallrenten
- neue Wegeunfallrenten

Quelle: Suga 2018, S. 158 (Arbeitsunfallrenten), S. 164, (Wegeunfallrenten)



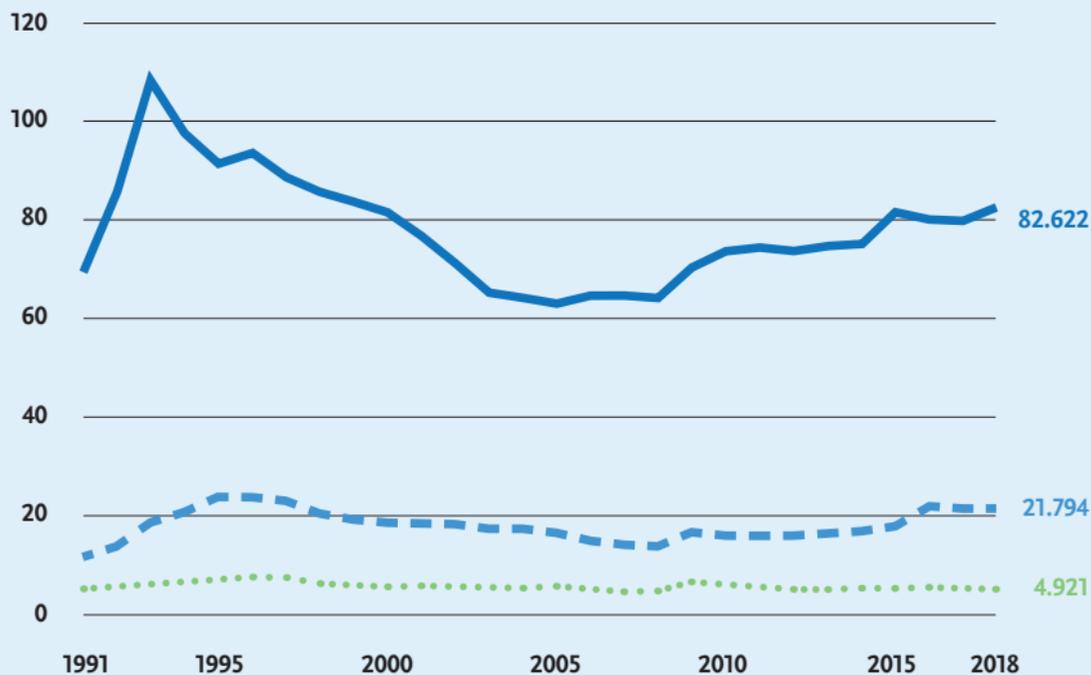


A woman with red hair tied back, wearing a white t-shirt with blue suspenders and white gloves, is working in a factory. She is focused on a large, orange-painted metal component. The background shows industrial machinery and a bright, well-lit environment.

Berufskrankheiten

Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten 19

Fälle in Tsd.



Anzeigen steigen

Im Jahr 2018 stiegen die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit um 2.848 Anzeigen auf 82.622. Die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten ist nahezu konstant geblieben (+ 22), während bei den neuen Berufskrankheitenrenten 2018 erneut ein Rückgang (- 143) zu verzeichnen ist.

- Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit
- - - Anerkannte Berufskrankheiten
- ... Neue Berufskrankheitenrenten

Quelle: Suga 2018, S. 168

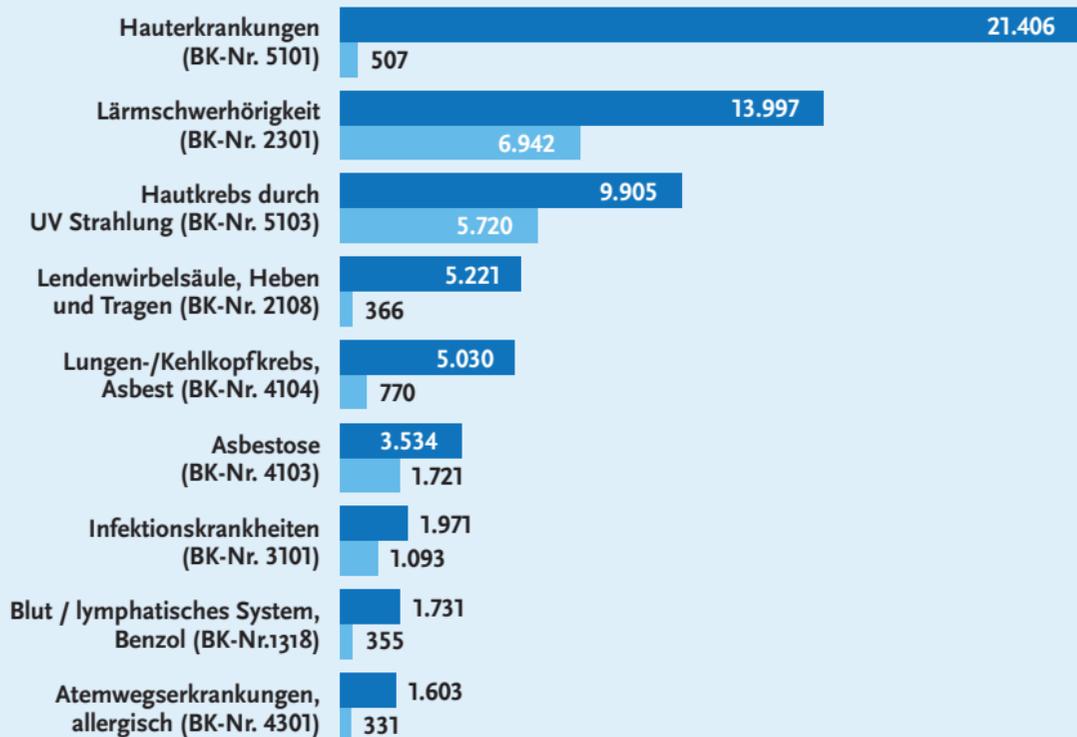
Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

Hauterkrankungen und Lärmschwerhörigkeit stehen nach wie vor an der Spitze

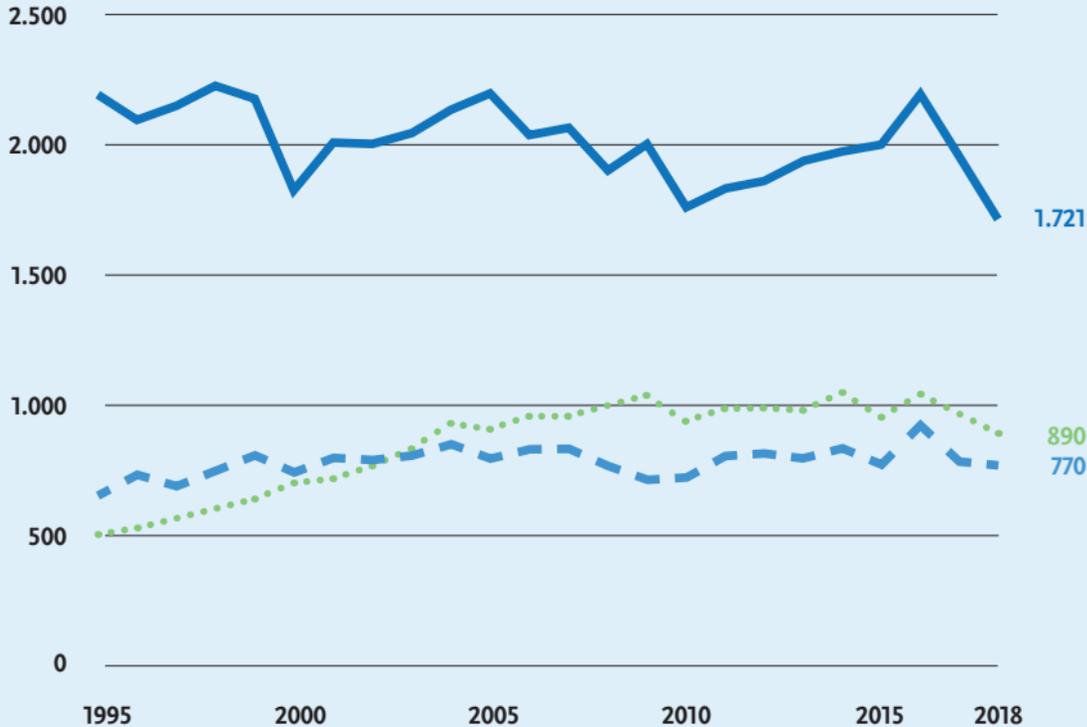
Die meisten Verdachtsanzeigen gingen 2018 nach wie vor zu Hauterkrankungen (21.406) und Lärmschwerhörigkeit (13.997) ein. Bei den anerkannten Fällen steht nach wie vor die Lärmschwerhörigkeit (6.942) an der Spitze, gefolgt von Hautkrebs durch UV-Strahlung (5.720) und Asbestose (1.721).

■ Verdachtsanzeigen
■ Anerkennungen

Quelle: Suga 2018, S. 40



Anerkennungen



Asbest-Folgen

Bei den Anerkennungen der Berufskrankheiten Asbestose (1.721), Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (770) und Mesotheliom, Asbest (890) ist 2018 ein erneuter Rückgang zu verzeichnen.

- Asbestose (BK-Nr. 4103)
- - Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (BK-Nr. 4104)
- ... Mesotheliom, Asbest (BK-Nr. 4105)

Quelle: Suga 2018, S. 169 f.

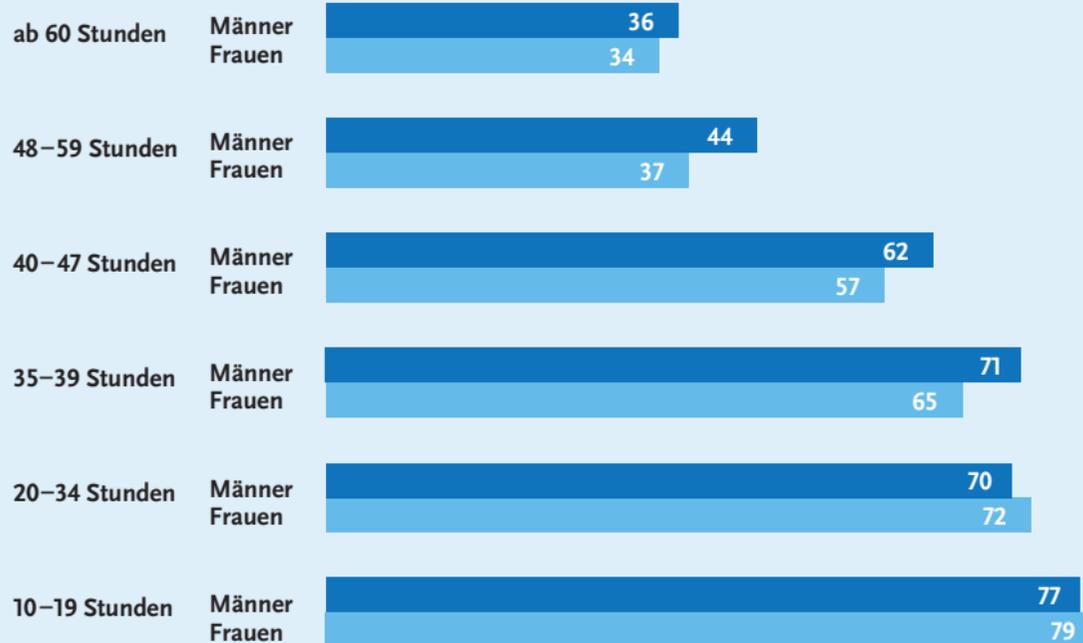
Arbeitsbedingungen

So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

Zahlen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten lassen nur bedingt Schlussfolgerungen bezüglich Arbeitsbedingungen zu. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat daher gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2017/2018 eine repräsentative Befragung von 20.012 Erwerbstätigen durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte durch Kantar Public, München, im Rahmen einer telefonischen, computergestützten Befragung von Oktober 2017 bis März 2018. Gefragt wurde unter anderem, wie häufig ausgewählte physische und psychische Arbeitsbedingungen auftreten und ob diese von den Beschäftigten als Belastung wahrgenommen werden.



Tatsächliche Wochenarbeitszeit



Wer lange arbeitet, kann seltener private Interessen berücksichtigen

Die Erwerbstätigen sind gefragt worden, wie häufig es ihnen gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen. Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die von einer häufigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten. Dabei berichten Männer mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche häufiger als Frauen, auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen.

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

24 Arbeitsbedingungen: Körperliche Anforderungen

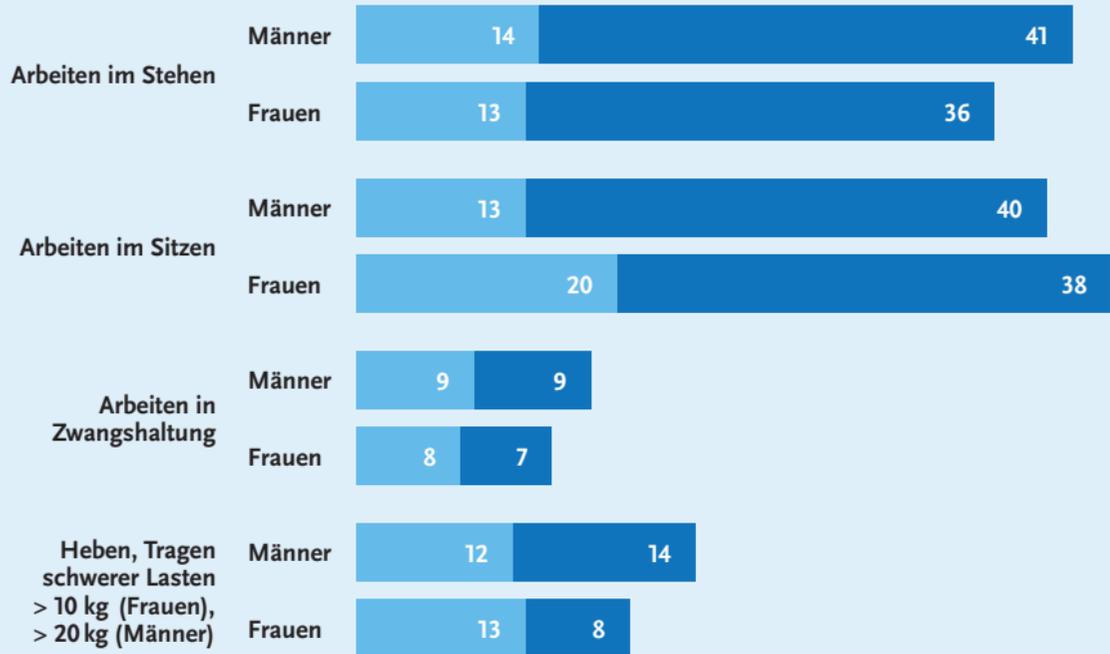
Männer häufiger betroffen als Frauen

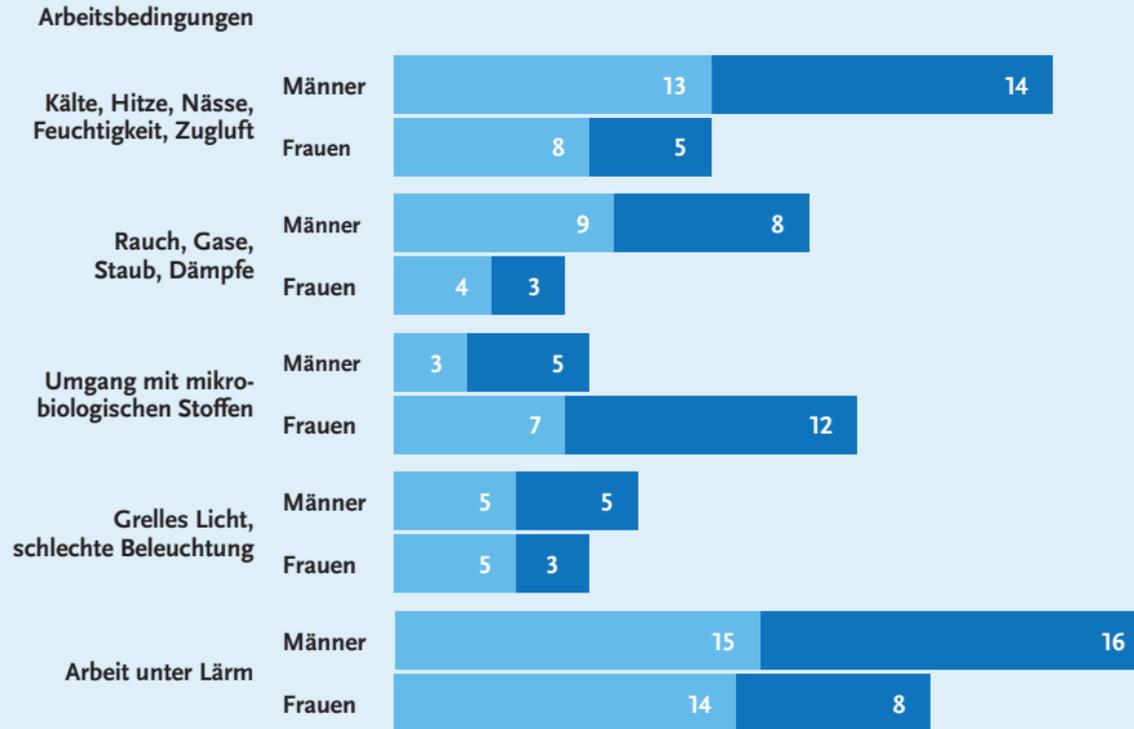
Bis auf das Arbeiten im Sitzen berichten Männer häufiger von körperlichen Arbeitsbedingungen als Frauen. So arbeiten etwa 55 % der Männer und 49 % der Frauen im Stehen. Für 14 % der Männer gehört dies zu den belastendsten körperlichen Anforderungen. Frauen arbeiten hingegen nicht nur häufiger im Sitzen als Männer, bei ihnen ist diese Anforderung mit 20 % auch die belastendste. Arbeiten in Zwangshaltung (z. B. in gebückter Stellung) wird von beiden Geschlechtern am seltensten angegeben, ist aber für viele Betroffene belastend.

 belastend
 nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitsbedingungen





Ungünstige Arbeitsumgebungen belasten

Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit und Zugluft (27 % / 13 %), Rauch, Gase, Staub und Dämpfe (18 % / 7 %) oder unter Lärm zu arbeiten (31 % / 22 %). Demgegenüber berichten Frauen häufiger als Männer vom Umgang mit mikrobiologischen Stoffen bei der Arbeit (19 % / 7 %). Insgesamt werden umgebungsbezogene Anforderungen als Belastung wahrgenommen. Dies zeigt sich insbesondere bei den Frauen.

■ belastend
■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

26 Arbeitsbedingungen: Psychische Anforderungen

Monotone Arbeitsanforderungen

Ungefähr ein Viertel der Befragten gibt bei beiden Geschlechtern an, dass die Arbeitsdurchführung häufig bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, und knapp 30 % der befragten Männer und Frauen, dass Stückzahl, Leistung oder Zeit bei der Arbeit vorgegeben sind. Letzteres wird von fast der Hälfte der Befragten als Belastung wahrgenommen. 47 % der Frauen und 41 % der Männer berichten von ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen. Der überwiegende Teil der Betroffenen fühlt sich davon nicht belastet.

 belastend
 nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitsbedingungen

Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben

Männer

9

16

Frauen

10

15

Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben

Männer

14

17

Frauen

16

13

Ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge

Männer

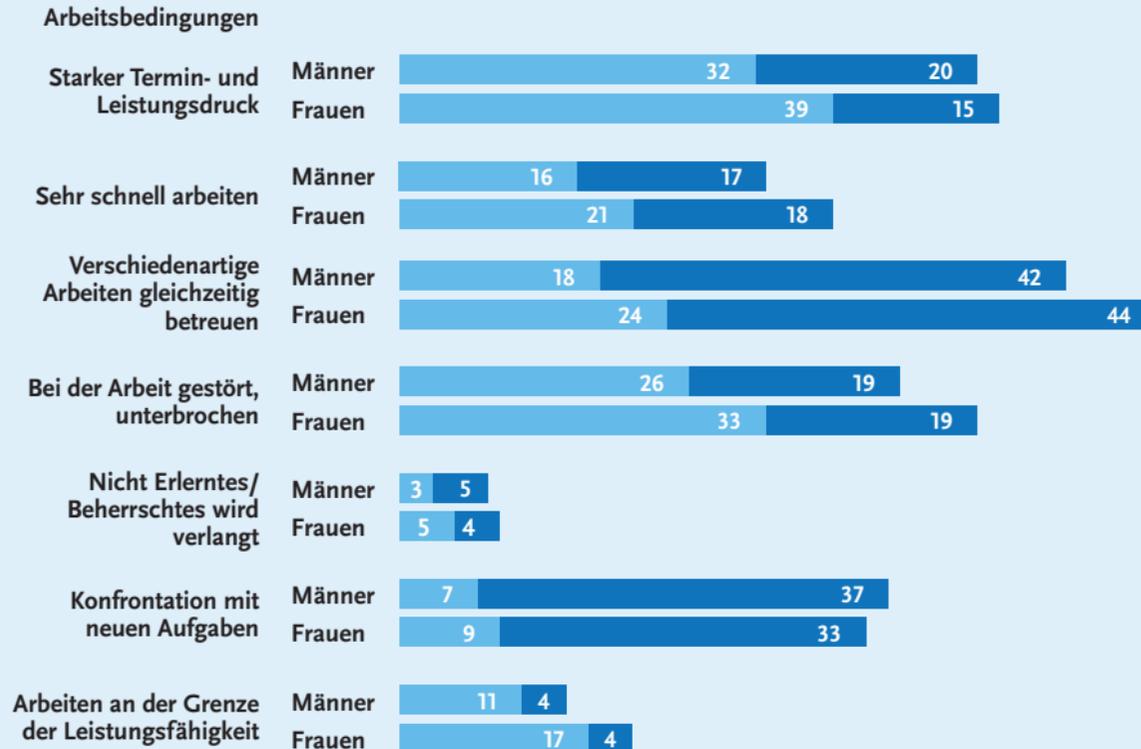
8

33

Frauen

9

38



Arbeitsintensität und Co.

Viele Erwerbstätige sind von Multitasking, starkem Termin- oder Leistungsdruck sowie von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen. Dabei werden starker Termin- oder Leistungsdruck und Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit überwiegend als belastend wahrgenommen. Die Umfrage zeigt zudem, dass Frauen häufiger sehr schnell arbeiten und verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen müssen sowie von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen sind.

■ belastend
■ nicht belastend

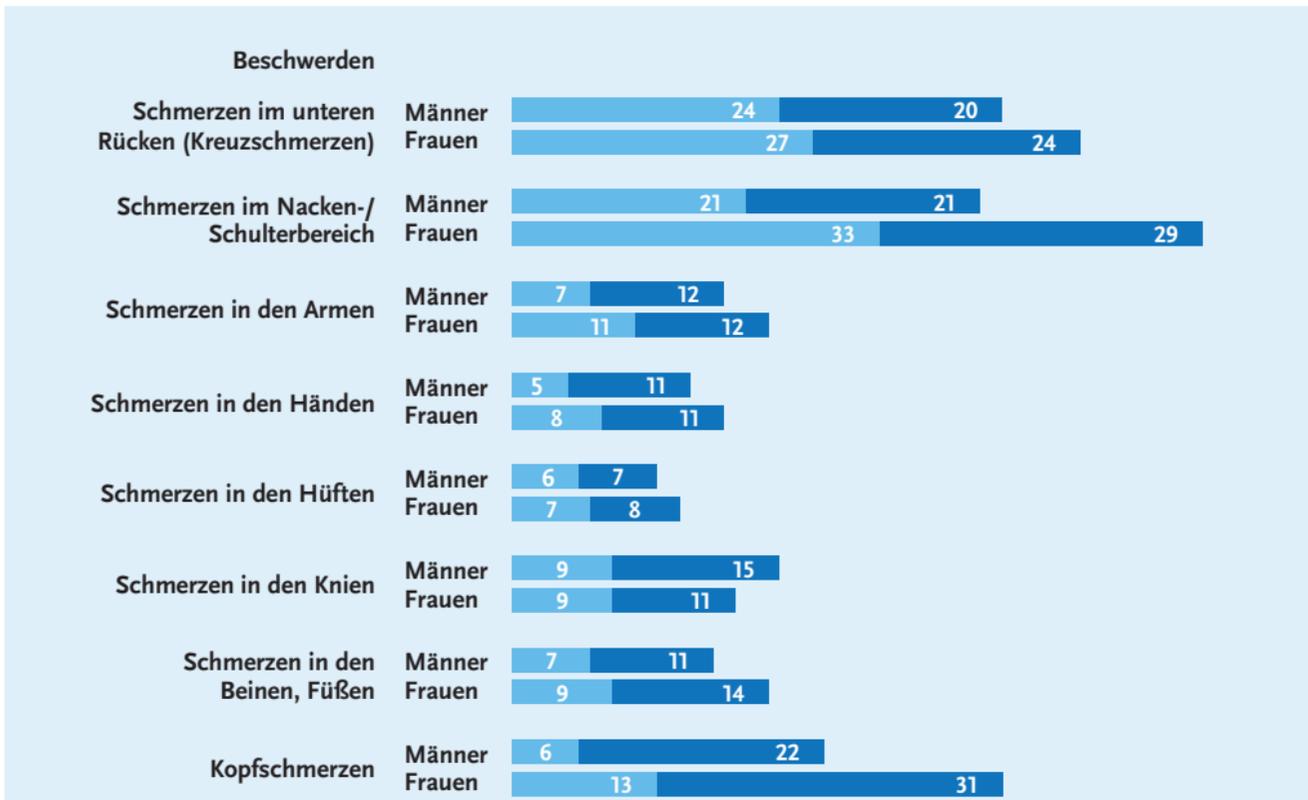
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

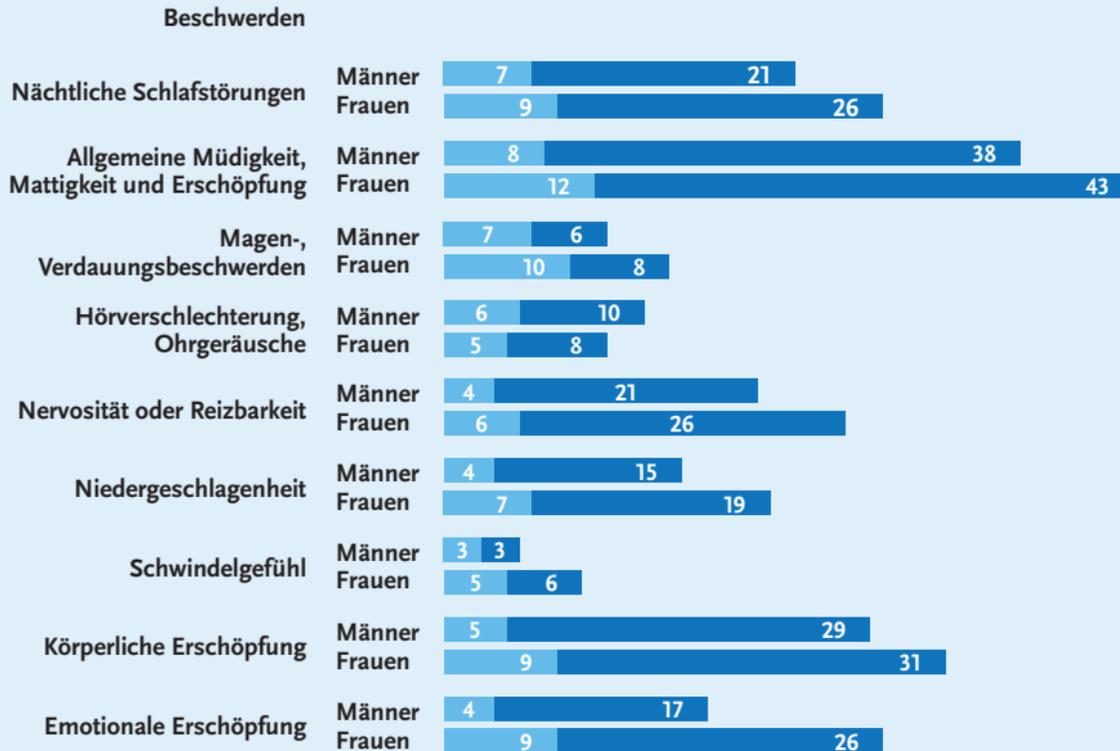
Schmerzender Rücken und Nacken

Die Beschäftigten wurden nach Schmerzen gefragt, die in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten sind. Dabei werden Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich erheblich häufiger von Frauen (62 %) als von Männern (42 %) genannt. Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen) geben 51 % der Frauen und 44 % der Männer an. Nahezu die Hälfte der Befragten befand sich in den letzten 12 Monaten aufgrund von Rückenleiden in Behandlung.

- in den letzten 12 Monaten in Behandlung
- in den letzten 12 Monaten *nicht* in Behandlung

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018





Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung weit verbreitet

Neben Rückenleiden klagt ein großer Teil der Beschäftigten über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung. Frauen nennen diese Beschwerden deutlich häufiger als Männer (z. B. allgemeine Müdigkeit: 56 % / 46 %). Der überwiegende Teil der Befragten war wegen der genannten Beschwerden in den letzten 12 Monaten nicht in Behandlung.

■ in den letzten 12 Monaten in Behandlung
■ in den letzten 12 Monaten *nicht* in Behandlung

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

30 Arbeitsbedingungen: Ressourcen

Je höher die Qualifikation, desto mehr Handlungsspielraum

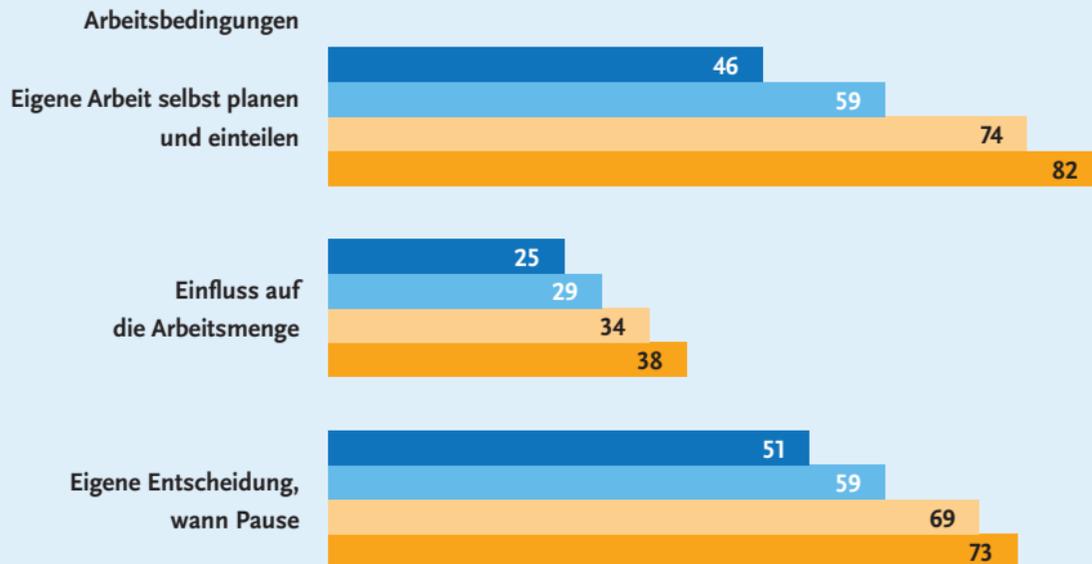
Die Abbildung zeigt, dass höher Qualifizierte über mehr Handlungsspielraum verfügen. So berichten beispielsweise 46 % der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss davon, dass sie ihre eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen. Unter den Personen mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss sind es 82 %.

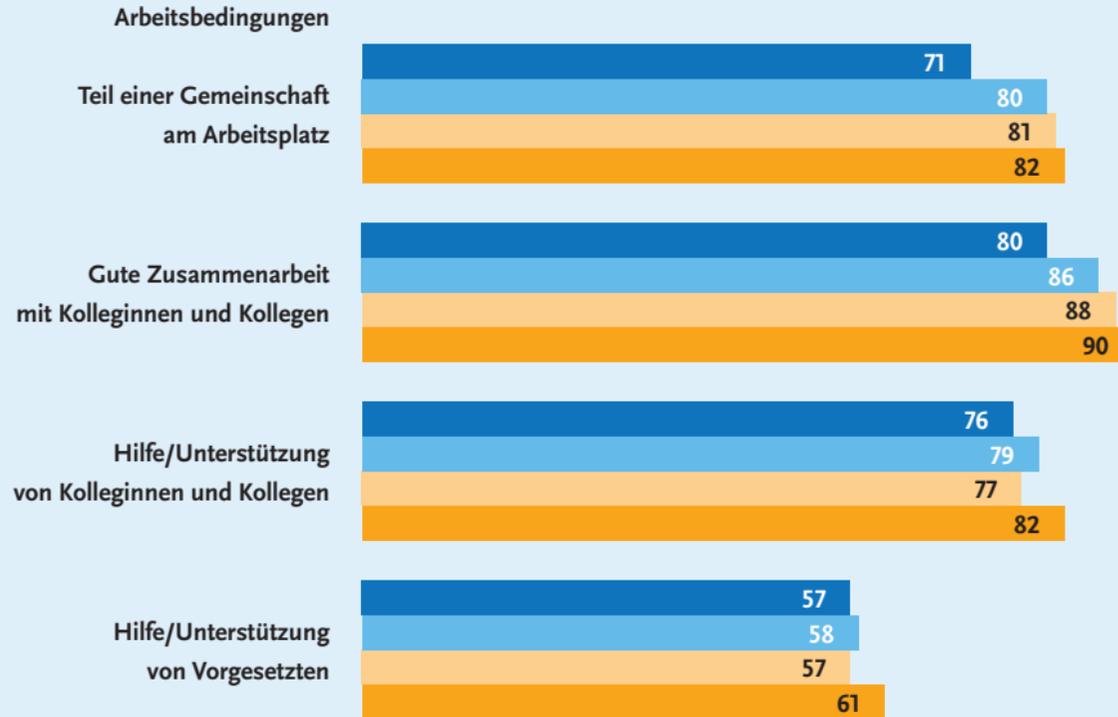
- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018





Soziale Unterstützung auch eine Frage der Qualifikation

Personen ohne Berufsabschluss berichten durchgängig seltener von sozialer Unterstützung bei der Arbeit als Personen mit einer höheren Qualifikation. Das zeigt sich vor allem hinsichtlich der Einschätzung, Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz zu sein. Die drei Gruppen mit betrieblicher Ausbildung, Meisterabschluss und Hochschulbildung unterscheiden sich jedoch kaum hinsichtlich der sozialen Unterstützung.

- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

32 Veränderungen im Arbeitsumfeld

Neue Technologien, Produkte und Dienstleistungen

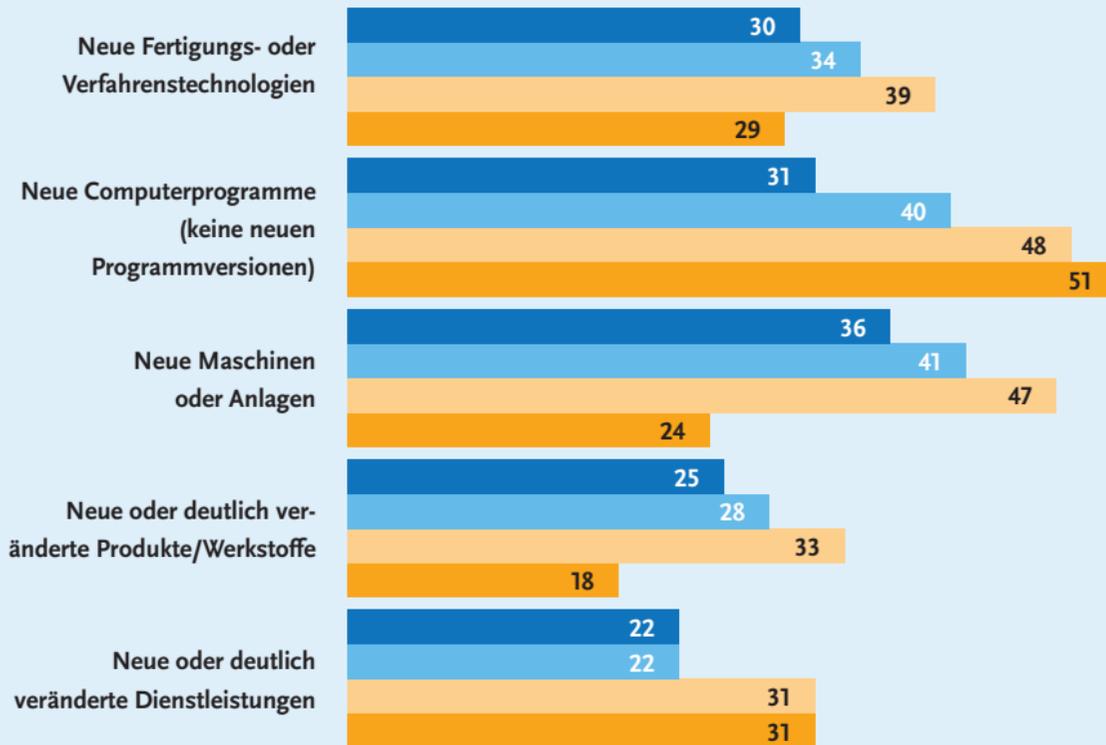
Die Abbildung zeigt, dass die Einführung neuer oder veränderter Technologien, Produkte und Dienstleistungen heute zur täglichen Arbeit gehört. Etwa die Hälfte der Akademiker sowie der Meister und Techniker hat in den letzten zwei Jahren vor der Umfrage vollkommen neue Computerprogramme erhalten. Die letztgenannte Gruppe berichtet ebenso häufig von neuen Maschinen oder Anlagen bei der Arbeit.

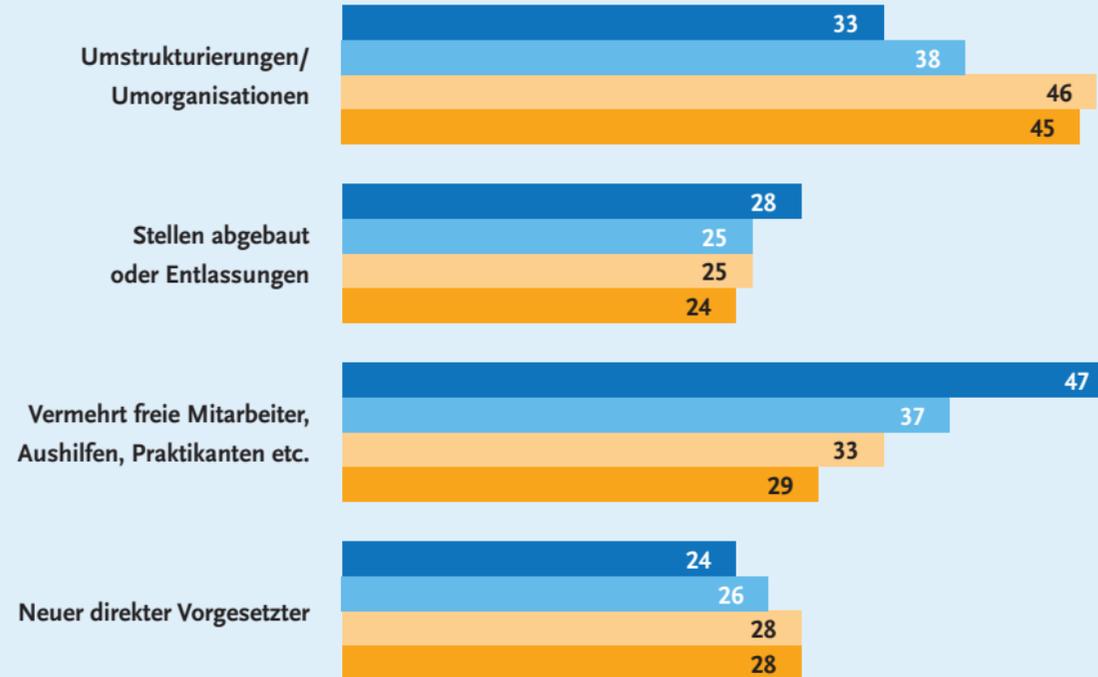
- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018





Stetiger Wandel

Die stetigen Veränderungen im Arbeitsumfeld zeigen sich auch an Umstrukturierungen/ Umorganisationen oder dem vermehrten Einsatz von freien Mitarbeitern, Aushilfen, Praktikanten etc. Auch hier werden Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen deutlich. So berichten gerade Erwerbstätige ohne Berufsabschluss davon, dass bei der Arbeit vermehrt freie Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikanten etc. eingesetzt werden.

- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

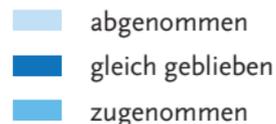
Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Stress und Arbeitsdruck sowie fachliche Anforderungen

44 % der Meister und Techniker geben an, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren vor der Umfrage zugenommen haben. Für den gleichen Zeitraum berichtet diese Gruppe ebenfalls am häufigsten (55 %), dass fachliche Anforderungen bei der Arbeit zugenommen haben. Von beidem sind Erwerbstätige ohne Berufsabschluss deutlich seltener betroffen.



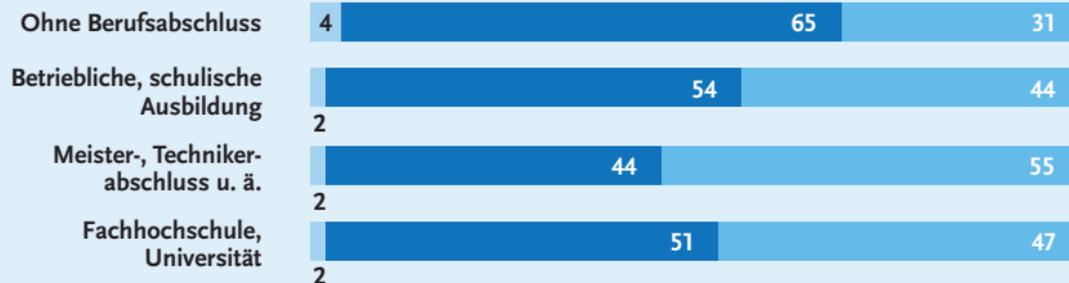
Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Stress und Arbeitsdruck



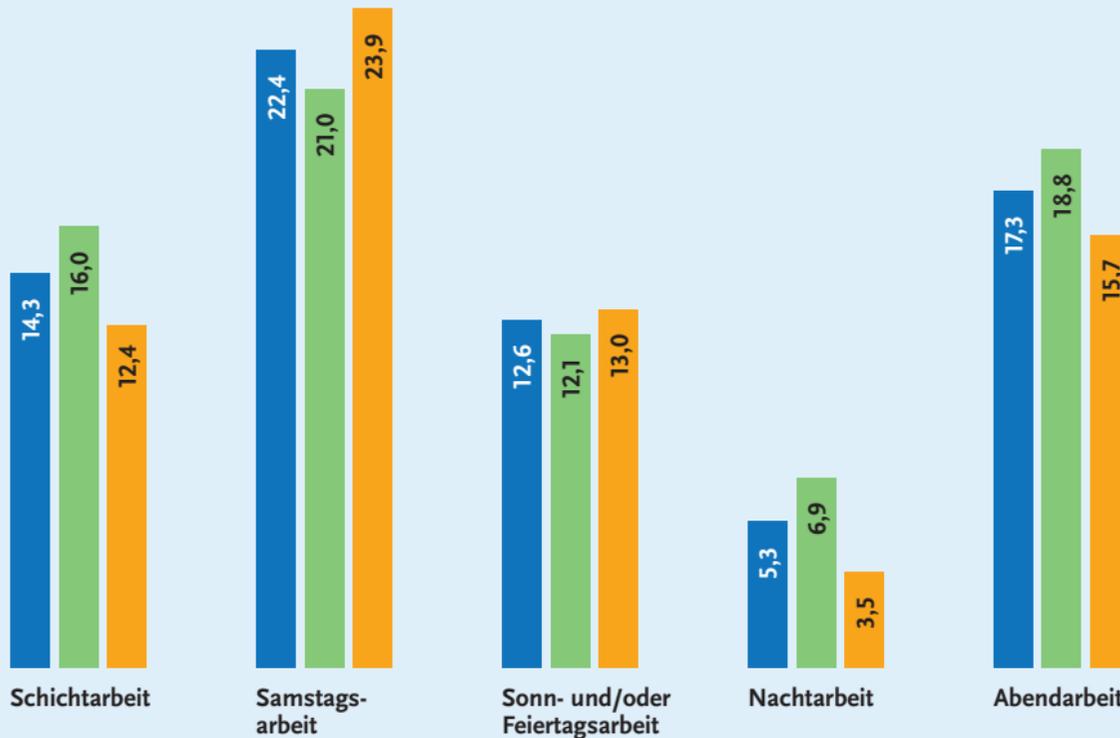
Fachliche Anforderungen





Arbeitszeit

Ergänzend zu den jährlich veröffentlichten Mikrozensuszahlen des Statistischen Bundesamtes zu besonderen Arbeitszeiten finden Sie hier Ergebnisse aus dem Arbeitszeitreport Deutschland 2016.



Besondere zeitliche Arbeitsbedingungen

Die Grafik zeigt, wie viele abhängig Beschäftigte angeben, in den letzten vier Wochen an mindestens zwei Samstagen, zwei Sonn- und Feiertagen bzw. an mindestens der Hälfte der Arbeitstage abends, nachts oder in Schichten gearbeitet zu haben. Frauen geben dabei mehr Wochenend- und Nachtarbeit an, Männer mehr Schicht-, Nacht- und Abendarbeit an.



Abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende
 Die Ergebnisse sind aufgrund einer veränderten Fragestellung nicht mit den Vorjahren vergleichbar
 Alle Angaben in Prozent
 Quelle: Suga 2018, S. 172

38 Arbeitszeit – tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit

Vollzeitbeschäftigte würden gern weniger arbeiten

Die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten liegen zum Teil weit auseinander. So arbeiten z. B. teilzeitbeschäftigte Männer zwischen 10 und 34 Stunden durchschnittlich 22,6 Stunden in der Woche, sie würden aber im Durchschnitt gern 3,8 Stunden mehr arbeiten. Männer in Vollzeit (35–47 Stunden) hingegen würden gern 2,9 Stunden weniger arbeiten. Bei der überlangen Vollzeit wünschen sich die Männer fast 10 Stunden weniger.

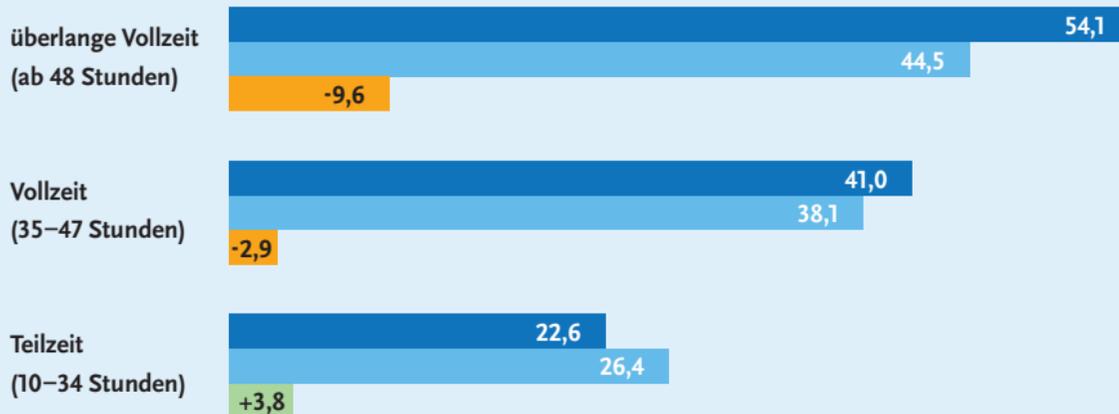
Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- Differenz

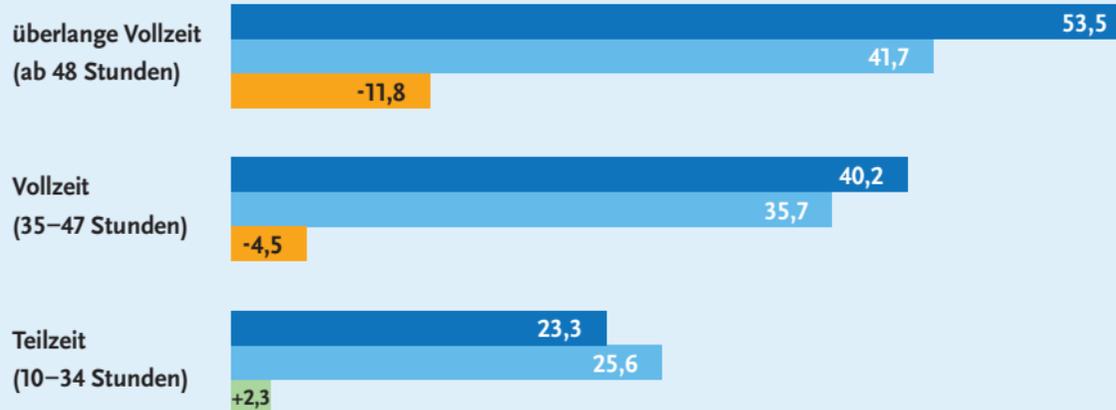
Alle Angaben in Stunden

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 85

Männer



Frauen



Obwohl Frauen insgesamt schon etwas kürzere tatsächliche Wochenarbeitszeiten haben, ist der Verkürzungswunsch in Vollzeit (- 4,5 Stunden) und in überlanger Vollzeit (- 11,8 Stunden) noch ausgeprägter. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen hingegen ist der Verlängerungswunsch weniger ausgeprägt als bei den Männern.

Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- ■ Differenz

Alle Angaben in Stunden

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 85

Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten

Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich

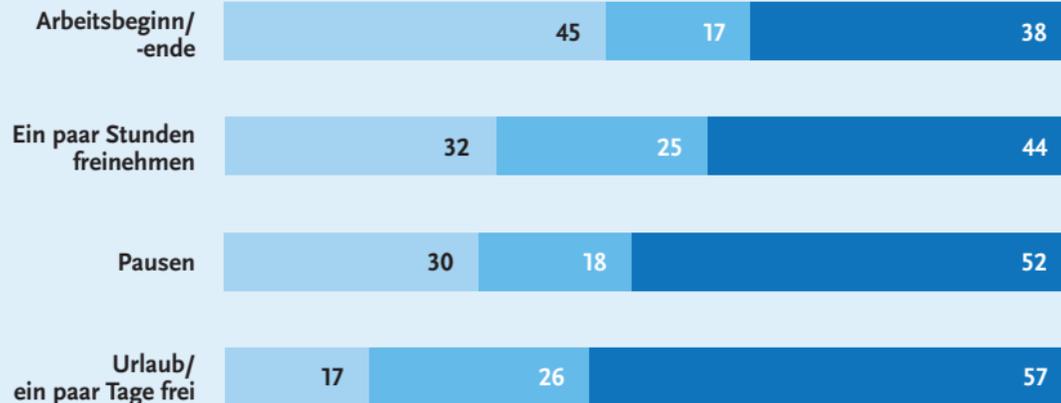
Viele abhängig Beschäftigte haben nur wenig Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn bzw. ihr Arbeitsende (45 %). Ein etwas geringerer Anteil gibt an, darauf viel Einfluss zu haben (38 %). Wenig Möglichkeiten, ein paar Stunden frei zu nehmen, hat ein Drittel der Beschäftigten (32 %). Allerdings können mehr als die Hälfte der Befragten ihre Pausen (52 %) oder freie Tage (57 %) beeinflussen.



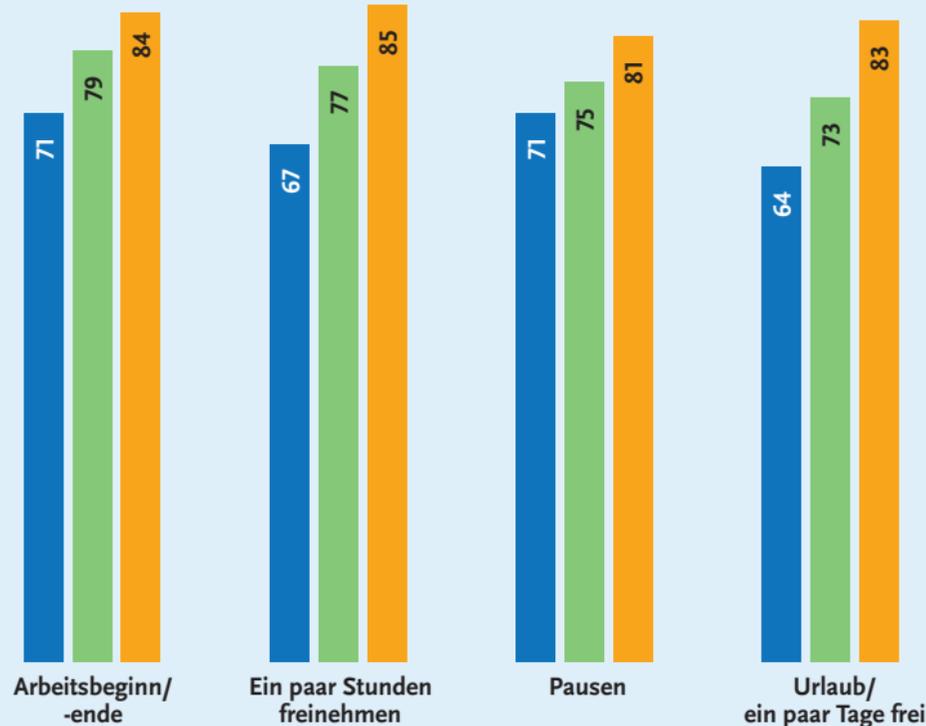
Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 170 und 172

Einfluss auf...



Einfluss auf
Arbeitszeit



Einfluss schafft Zufriedenheit

Höherer Einfluss auf die Arbeitszeit geht bei allen hier dargestellten Belangen mit einer höheren Zufriedenheit mit der Passung zwischen Arbeits- und Privatleben einher. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Möglichkeiten ein paar Stunden oder Tage frei nehmen zu können. So geben Befragte mit wenig Einfluss nur zu 67 % bzw. 64 % an, mit der Work-Life-Balance zufrieden zu sein, während dies bei hohen Einflussmöglichkeiten 85 % bzw. 83 % tun.

- wenig
- mittel
- hoch

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 171 und 173

42 Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe

Etwa jeder siebte gibt betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit an

In der Arbeitszeitbefragung 2015 gaben 7–8 % der Beschäftigten an, dass sie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf haben. Etwa doppelt so viele sagten, dass sich ihre Arbeitszeiten häufig ändern (14 %). Diese Anteile variieren nach Teil-/Vollzeit und Bildung. So sind Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst seltener bei Teilzeitkräften. Arbeit auf Abruf hingegen ist häufiger bei niedrigem Bildungsniveau.

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

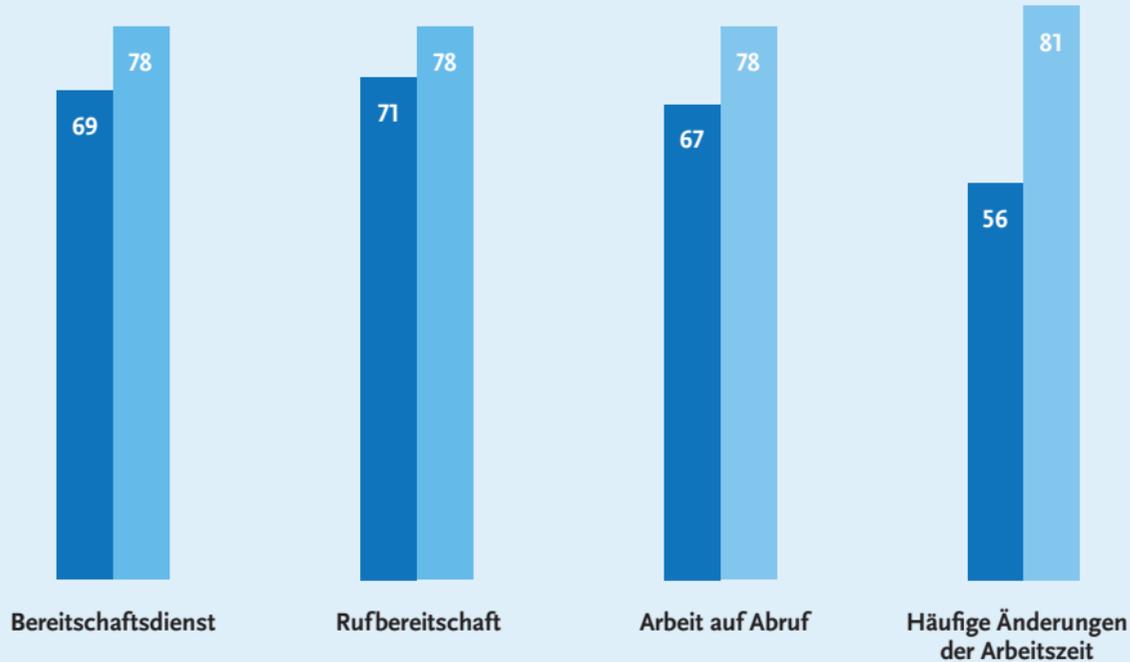
Bildung nach ISCED

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,

S. 176 und 178

	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft	Arbeit auf Abruf	Häufige Änderungen der Arbeitszeit
Gesamt	7	8	7	14
Teilzeit	4	5	8	11
Vollzeit	7	10	6	14
Bildung niedrig	5	9	13	14
Bildung mittel	6	8	7	13
Bildung hoch	8	10	5	15

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance



Arbeitszeitänderungen beeinflussen die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist bei allen hier genannten Anforderungen niedriger. Am deutlichsten ist dies, wenn die Arbeitszeiten von betrieblicher Seite häufig geändert werden. Von den Befragten, die dies angeben, geben nur 56 % an, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden zu sein. Bei denen, die dies nicht haben, geben 81 % an, zufrieden zu sein.

■ ja
■ nein

Alle Angaben in Prozent

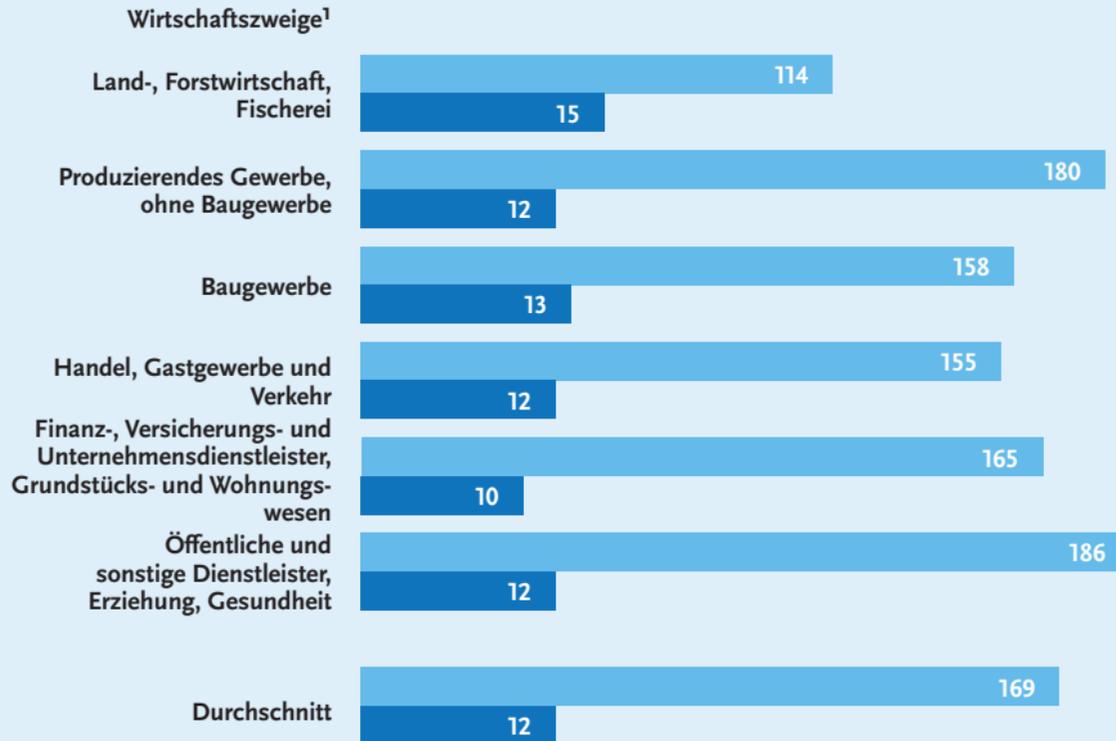
Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 177 und 179

Arbeitsunfähigkeit

GKV-Mitglieder

In die Statistik zur Arbeitsunfähigkeit und die Schätzungen der volkswirtschaftlichen Kosten gehen Daten der Pflicht- und freiwilligen Mitglieder von Gesetzlichen Krankenkassen (GKV) mit Krankengeldanspruch ein. Rentner und mitversicherte Familienangehörige werden hierbei nicht berücksichtigt. Für die Berechnung der GKV-Mitgliederzahlen werden Mitgliedsjahre herangezogen, d. h. eine Person, die im Berichtsjahr ein halbes Jahr krankenversichert war (z. B. im Rahmen von Saisonarbeit), geht als 0,5 GKV-Mitgliedsjahre in die Berechnungen ein.



Im Durchschnitt 12 Krankheitstage je Fall pro Jahr

Im Jahr 2018 wurden über alle Branchen hinweg 169 Krankmeldungen je 100 GKV-Mitgliedsjahre verzeichnet. Durchschnittlich dauerten die Erkrankungsfälle 12 Tage. Die meisten Krankmeldungen pro 100 GKV-Mitgliedsjahre wurden im öffentlichen und privaten Dienstleistungsgewerbe, gefolgt vom produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe), verzeichnet. Nach Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall führt die Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Statistik mit 15 Tagen an.

■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre

■ Tage je Fall

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)

Quelle: Suga 2018, S. 54, eigene Berechnungen

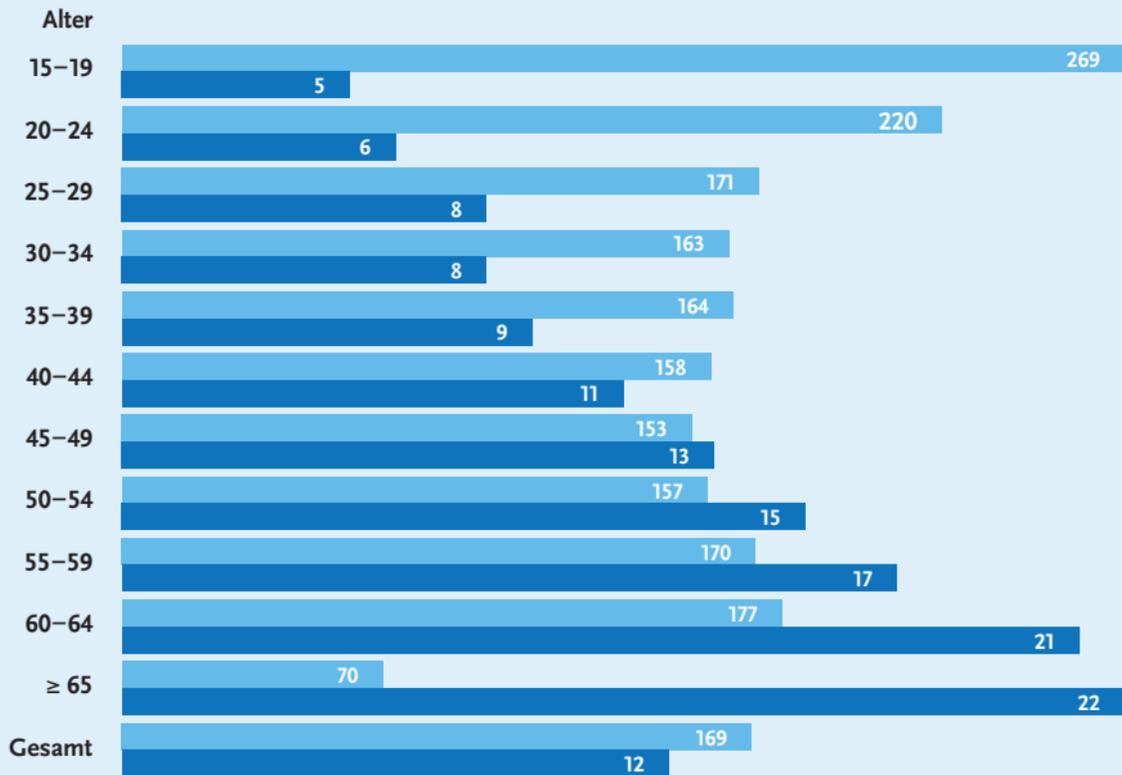
46 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

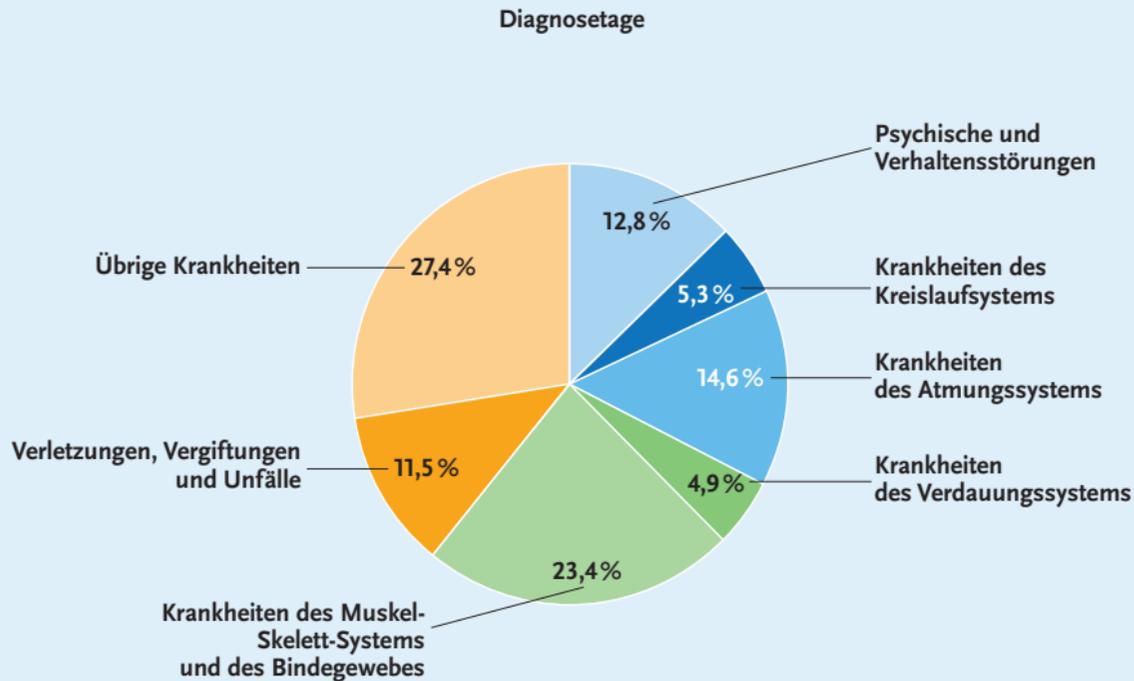
Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich, dass bei jungen Erwerbstätigen zwischen 15 und 19 (269) und zwischen 20 und 24 (220) überdurchschnittlich viele Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre vorliegen. Diese fallen mit zunehmendem Alter ab, steigen aber ab 50 Jahren wieder leicht an. Allerdings steigt die Zahl der AU-Tage mit zunehmendem Alter kontinuierlich von 5 auf 22 Tage je Fall an.

■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre
■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2018, S. 53





Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die meisten Diagnosetage

Mehr als die Hälfte aller Diagnosetage gehen auf die Diagnosegruppen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Krankheiten des Atmungssystems und psychische und Verhaltensstörungen zurück (51 %).

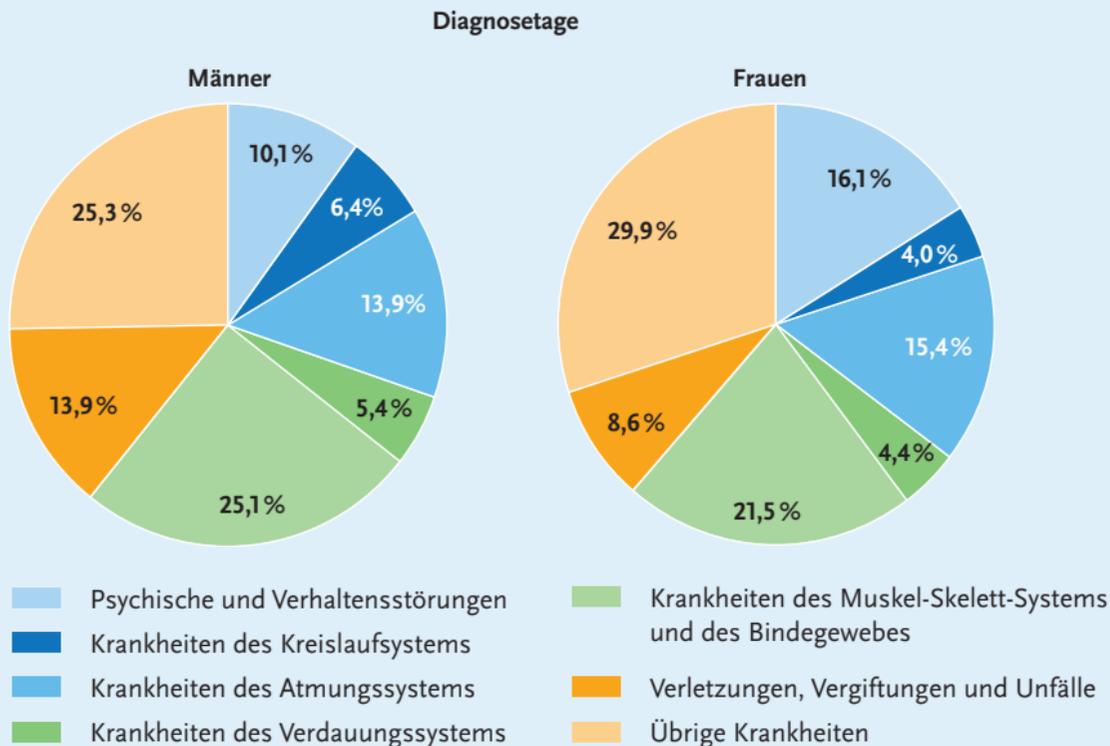
Rundungsfehler

Quelle: Suga 2018, S. 109

Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich

Typisch Mann – typisch Frau?

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



Rundungsfehler

Quelle: Suga 2018, S. 109

Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2018

40.631 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 17,4 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ 708,3 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage, beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre: 1,9 Mio.

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 43.600 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit: 85 Mrd. €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in: 2.081 €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag: 119 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 2,5 %

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 74.600 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung: 145 Mrd. €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in: 3.561 €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag: 204 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 4,2 %

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2018 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,9 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 85 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 145 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2018. Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 30 Millionen GKV-Mitgliedsjahren.

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)
 Rundungsfehler
 Quelle: Suga 2018, S. 45

50 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen

Produktionsausfall und weniger Wertschöpfung

Produzierendes Gewerbe, Baugewerbe sowie öffentliche und private Dienstleister verzeichnen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage pro Arbeitnehmer. Aufgrund der hohen Arbeitnehmerzahlen im Bereich öffentliche und private Dienstleistungen fallen hier insgesamt am meisten Arbeitstage aus (280,1 Mio.).

Wirtschaftszweige ¹	Arbeitnehmer/-innen im Inland in Tsd.	Arbeitsunfähigkeitstage		Durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt in €	Durchschnittliche Bruttowertschöpfung in €
		Tage pro Arbeitnehmer/-in	Tage in Mio.		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	355	16,8	6,0	22.700	42.300
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	8.062	21,3	171,8	57.500	92.100
Baugewerbe	2.040	20,0	40,8	41.500	60.800
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	10.444	18,7	194,8	37.800	54.100
Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen	6.736	17,2	115,6	45.300	99.900
Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	12.994	21,6	280,1	39.600	47.200

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2018, S. 46

Wirtschaftszweige ¹	Produktionsausfall			Ausfall an Bruttowertschöpfung		
	Mrd. €	je Arbeitnehmer/-in in €	pro Arbeitsunfähigkeitstag in €	Mrd. €	je Arbeitnehmer/-in in €	pro Arbeitsunfähigkeitstag in €
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	0,4	1.045	62	0,7	1.945	116
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	27,1	3.358	158	43,3	5.376	252
Baugewerbe	4,6	2.273	114	6,8	3.329	166
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	20,2	1.929	103	28,9	2.765	148
Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen	14,3	2.127	124	31,6	4.694	274
Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	30,4	2.339	109	36,2	2.788	129

Im Bereich Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 274 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es 252 Euro. Der Produktionsausfall ist im produzierenden Gewerbe mit 158 Euro pro Arbeitsunfähigkeitstag am höchsten. Der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (124 €) und das Baugewerbe (114 €) folgen.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2018, S. 46

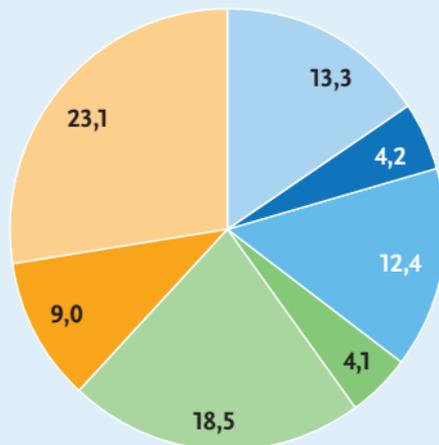
52 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 18,5 Milliarden Euro Produktionsausfall und 31,7 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“ folgt mit 22,8 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung und 13,3 Milliarden Euro Produktionsausfallkosten.

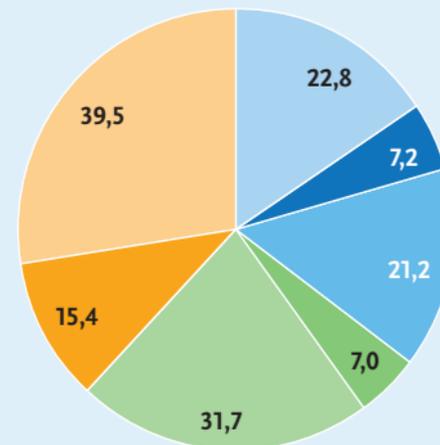
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2018, S. 45

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 84,5 Mrd. €

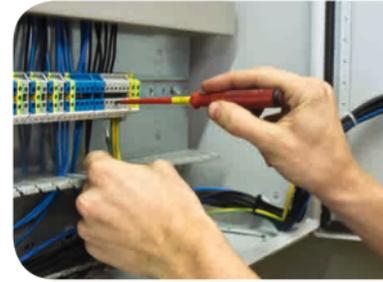


- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Krankheiten des Atmungssystems
- Krankheiten des Verdauungssystems

Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 144,7 Mrd. €



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



A woman with short blonde hair, wearing a dark blue polo shirt and a green apron, is working in a workshop. She is wearing a white glove on her right hand and is focused on a task. The apron has the text "Ihre Ge uns" visible. A man with short grey hair and glasses, wearing an orange sweater over a plaid shirt, is looking at something in his hands. The background shows a workshop environment with various tools, a red mug, and other people working at tables.

Renten

Rentenzugänge Männer			Rentenzugänge Frauen	
10.938	2016		11.878	
10.372	2017		11.008	
10.319	2018		11.323	
31.426	2016		43.042	
30.117	2017		41.186	
29.564	2018		42.107	
11.428	2016		4.746	
10.713	2017		4.773	
10.670	2018		4.846	
10.940	2016		11.379	
10.729	2017		10.902	
10.745	2018		11.659	

Rentenzugänge steigen

Bei den Frauen war im Jahr 2018 in allen vier Diagnosegruppen eine Zunahme der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu verzeichnen. Bei den Männern stiegen die Zahlen nur bei Neubildungen. In den anderen drei Diagnosegruppen gingen sie bei ihnen zurück.

- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Neubildungen (z. B. gut- oder bösartige Tumoren)

Quelle: Suga 2018, S. 59

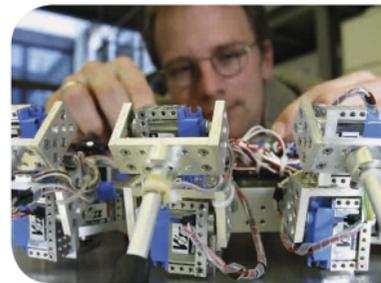
Minimale Veränderungen zum Vorjahr

Das Rentenzugangsalter bei der Rente wegen Alters hat sich im Jahr 2018 nicht verändert. Bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (M: 52,7, F: 51,6) ist wie in den Vorjahren ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

- Rente wegen Alters
- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

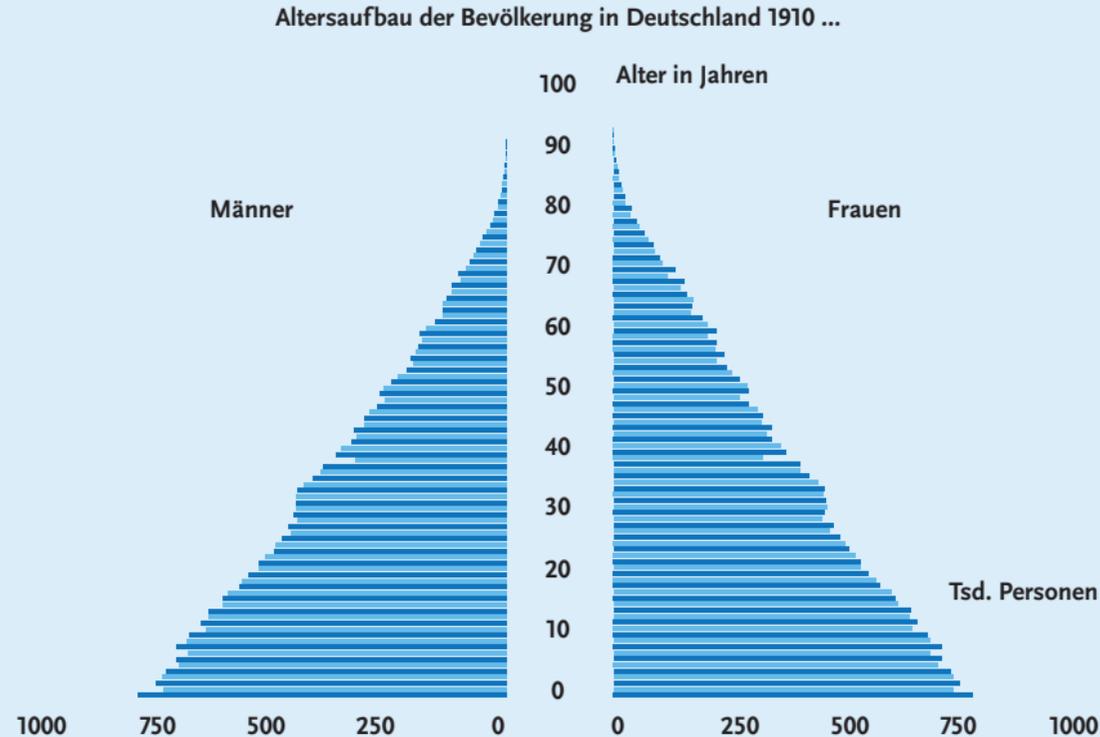
Quelle: Suga 2018, S. 59

Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
63,9	2016	64,2	
64,0	2017	64,1	
64,0	2018	64,1	
52,1	2016	51,2	
52,4	2017	51,4	
52,7	2018	51,6	



A photograph showing two construction workers in a workshop or factory setting. They are working with large, light-colored concrete blocks. One worker, wearing a grey hoodie, brown work pants, and a cap, is leaning over and holding a block. The other worker, wearing a striped shirt and a cap, is also leaning over and working with the blocks. The background shows a large white wall and various construction materials and tools on the floor.

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 2015

60 Demografischer Wandel in Deutschland

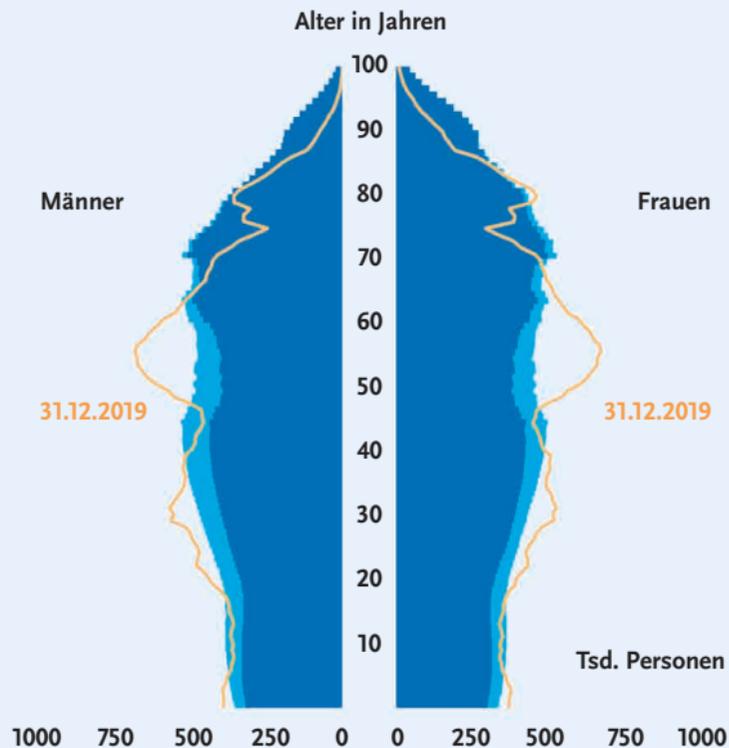
Von der Pyramide zum Pilz

Von der Pyramide zum Pilz: derzeitiger und zukünftiger Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland. Unter der Voraussetzung annähernd gleichbleibender Geburtenraten und einem kontinuierlichen Anstieg der Lebenserwartung schätzt das Statistische Bundesamt den Altersaufbau der Bevölkerung für das Jahr 2060. Je nach Höhe der Zuwanderung ergeben sich zwei Varianten der Entwicklung. Weitere Szenarien lassen sich in einer animierten Bevölkerungspyramide betrachten unter: www.destatis.de/bevoelkerungspyramide

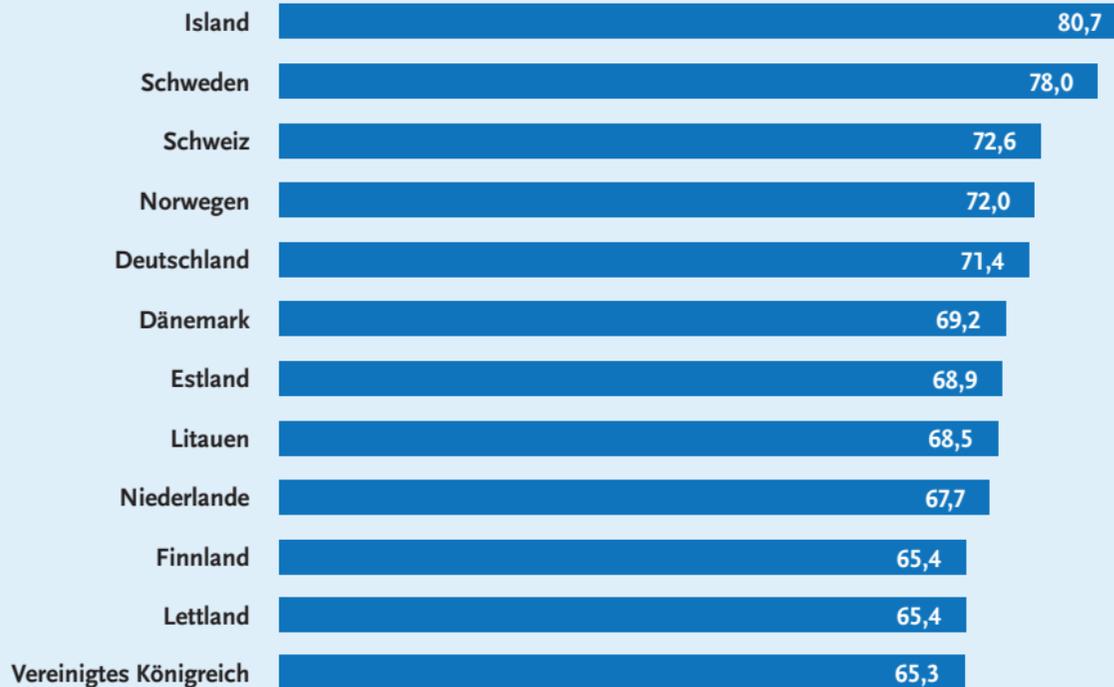
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland

- 2019
- 2060 – schwache Zuwanderung
- 2060 – starke Zuwanderung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020



Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 64-Jährigen im Vergleich 61



Europa im 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 37,9 %, ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 65-Jährigen 2018 zwischenzeitlich auf 71,4 % gestiegen.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote älterer

Erwerbstätiger – insgesamt

Stand: 04.12.2019

Führungsverantwortung

In diesem Abschnitt wird der Zusammenhang von Führungsverantwortung mit arbeitsplatzbezogenen Faktoren anhand von Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 dargestellt. Dabei wird nur ein Ausschnitt von abhängig Beschäftigten – Arbeiter/-innen, Angestellte, Beamte/-innen – in Vollzeit mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden betrachtet.

Führungskräfte mit großer Führungsspanne sind häufiger von arbeitsintensiven Merkmalen betroffen. Gleichzeitig haben sie aber auch mehr Handlungsspielräume als Vorgesetzte mit weniger Mitarbeitern/-innen. Je größer die Führungsspanne ist, desto häufiger berichten Führungskräfte von zunehmendem Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren.

Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne



Vorgesetzte nach Anzahl geführter Mitarbeiter/-innen

Die Beschäftigten wurden gefragt, ob Sie Mitarbeiter/-innen haben, für die Sie die/der direkte Vorgesetzte sind. Beantworteten die Beschäftigten diese Frage mit Ja, wurden Sie anschließend gefragt, wie viele Mitarbeiter/-innen das sind. Für die vorliegende Analyse wurde eine kombinierte Variable dieser beiden Abfragen erstellt. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten berichten davon, keine Führungsverantwortung zu haben. Viele Führungskräfte geben an, Verantwortung für 5 bis 10 Mitarbeiter/-innen zu haben (9 % der Beschäftigten). Jeweils 8 % der Beschäftigten haben Verantwortung für 1 bis 2 bzw. mehr als 10 Mitarbeiter/-innen und 6 % für 3 bis 4 Mitarbeiter/-innen.

Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

64 Arbeitsintensität nach Führungsverantwortung

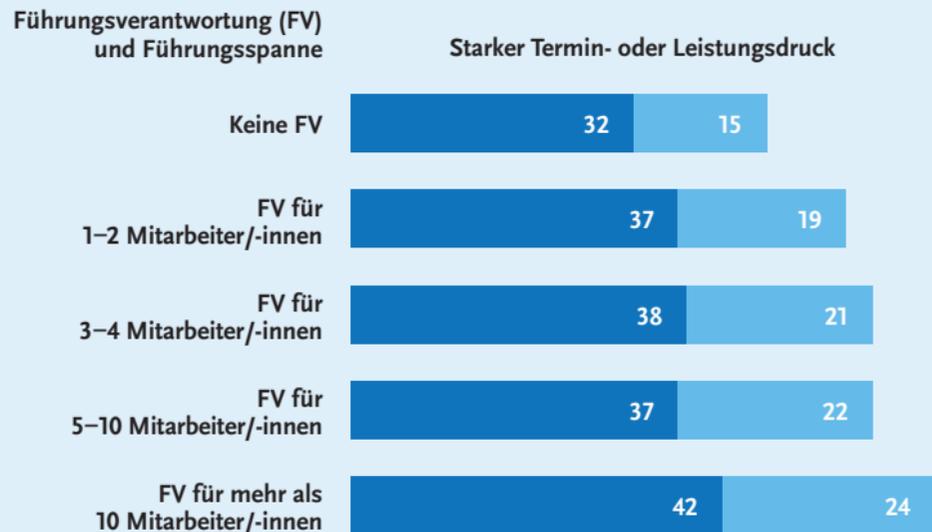
Termin- oder Leistungsdruck häufiger und belastender

Führungskräfte sind bei ihrer Tätigkeit im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung häufiger von starkem Termin- oder Leistungsdruck, Multitasking oder von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen. Dabei sind die Arbeitsanforderungen umso häufiger, je größer die Führungsspanne ist. In vielen Fällen wird mit größerer Führungsspanne auch die durch die Arbeitsanforderung wahrgenommene Belastung häufiger genannt, so auch bei Termin- oder Leistungsdruck.

 belastend
 nicht belastend

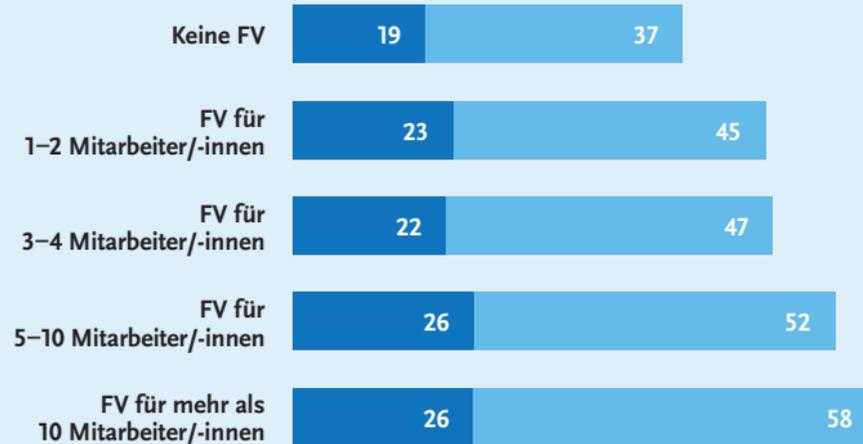
Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



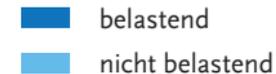
Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne

Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen



Multitasking als wesentliche Arbeitsanforderung von Vorgesetzten

Gegenüber Beschäftigten ohne Führungsverantwortung geben Vorgesetzte auch häufiger an, verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig betreuen zu müssen. Je größer die Führungsspanne, desto häufiger wird diese Arbeitsanforderung genannt. Der Anteil derjenigen, die sich durch diese Arbeitsanforderung belastet fühlen, ist mit größerer Führungsspanne jedoch nur geringfügig höher.



Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Viele Arbeitsunterbrechungen bei großer Anzahl geführter Mitarbeiter/-innen

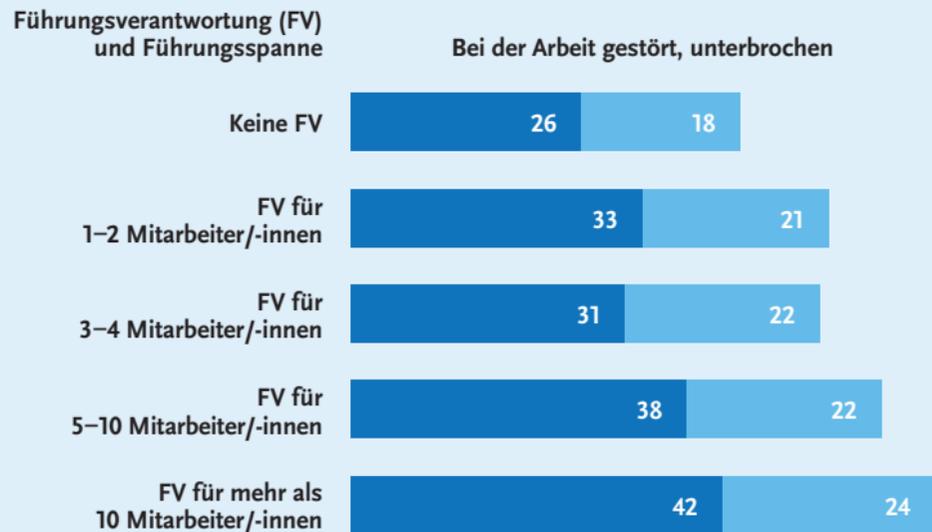
Führungskräfte berichten häufiger davon, bei der Arbeit gestört bzw. unterbrochen zu werden als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung.

Mit Ausnahme von Führungskräften mit 3 bis 4 Mitarbeitern/-innen gilt: Je größer die Führungsspanne, umso häufiger wird diese Arbeitsanforderung genannt und als belastend wahrgenommen. Während etwa 33 % der Vorgesetzten mit 1 bis 2 geführten Mitarbeitern/-innen angeben, durch Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit belastet zu sein, sind es 42 % bei einer Führungsspanne von mehr als 10 Mitarbeitern/-innen.

- belastend
- nicht belastend

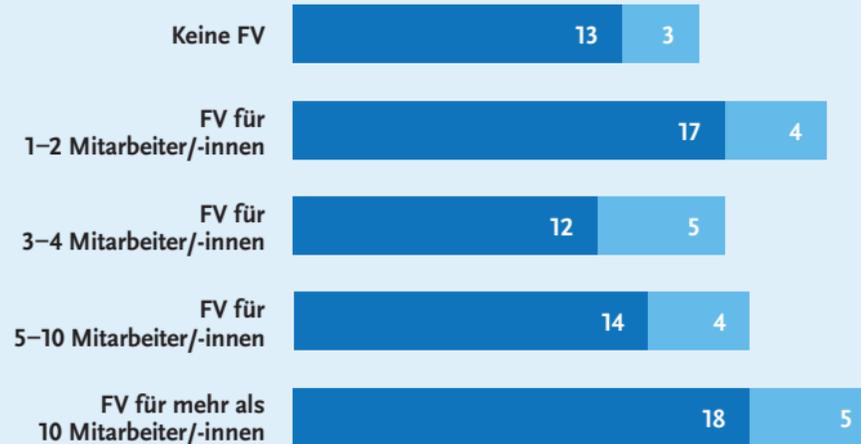
Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne

Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit



Arbeiten an der Leistungsgrenze – eine Frage der Führungsspanne?

Gegenüber Beschäftigten ohne Führungsverantwortung geben Führungskräfte häufiger an, bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen zu müssen. Vor allem Führungskräfte mit einer Führungsverantwortung für 1 bis 2 sowie mehr als 10 Mitarbeiter/-innen berichten davon, von dieser Arbeitsanforderung betroffen (21 % bzw. 23 %) und belastet (17 % bzw. 18 %) zu sein.

■ belastend
■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

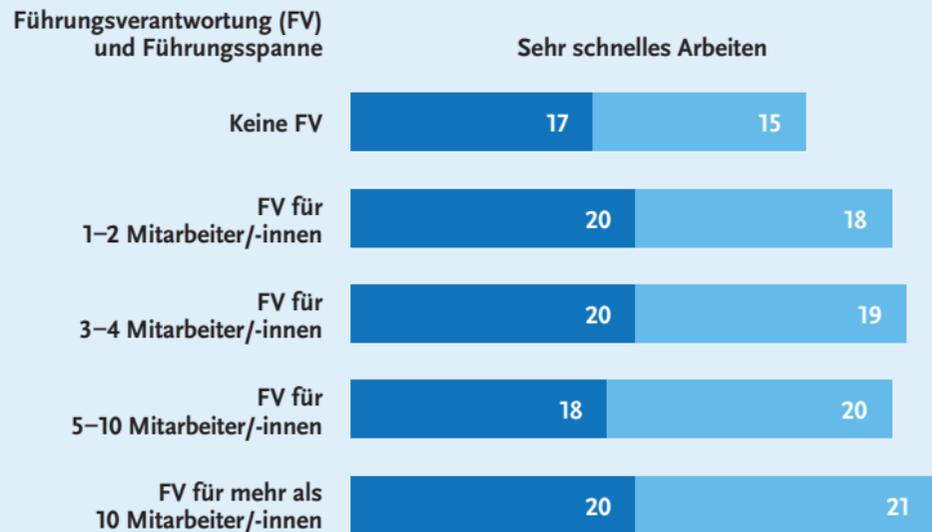
Nur geringe Unterschiede bei sehr schnellem Arbeiten

Führungskräfte sind häufiger von sehr schnellem Arbeiten betroffen als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung. Dabei ist diese Arbeitsanforderung bei größerer Führungsspanne geringfügig häufiger (mit einer Ausnahme: Führungsverantwortung für 5 bis 10 Mitarbeiter/-innen). So müssen 38 % der Führungskräfte mit 1 bis 2 Mitarbeitern/-innen nach eigenen Angaben häufig sehr schnell arbeiten. Hiervon sind auch 42 % mit Führungsverantwortung für mehr als 10 Mitarbeiter/-innen betroffen.

- belastend
- nicht belastend

Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne

Eigene Arbeit selbst planen und einteilen



Eigene Arbeit selbst planen und einteilen

Vorgesetzte verfügen über mehr Handlungsspielräume als Personen ohne Führungsverantwortung. Mit größerer Führungsspanne werden diese Ressourcen tendenziell häufiger genannt. So berichten 71 % der Vorgesetzten mit 1 bis 2 Mitarbeitern/-innen und 72 % mit 3 bis 4 Mitarbeitern/-innen davon, häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen zu können. Bei einer Führungsspanne von 5 bis 10 bzw. mehr als 10 Mitarbeitern/-innen sind es 79 % bzw. 80 %.

- häufig
- manchmal
- selten
- nie

Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit

* Häufigkeit zu gering

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Einfluss auf die Arbeitsmenge

Vorgesetzte geben häufiger als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung an, Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge zu haben. Dabei wird von diesem Einfluss je nach Größe der Führungsspanne unterschiedlich häufig berichtet. So können 32 % der Führungskräfte mit 1 bis 2 Mitarbeitern/-innen häufig die Arbeitsmenge beeinflussen. Ab 3 bis 4 Mitarbeitern/-innen sind es etwa jeweils 40 %.

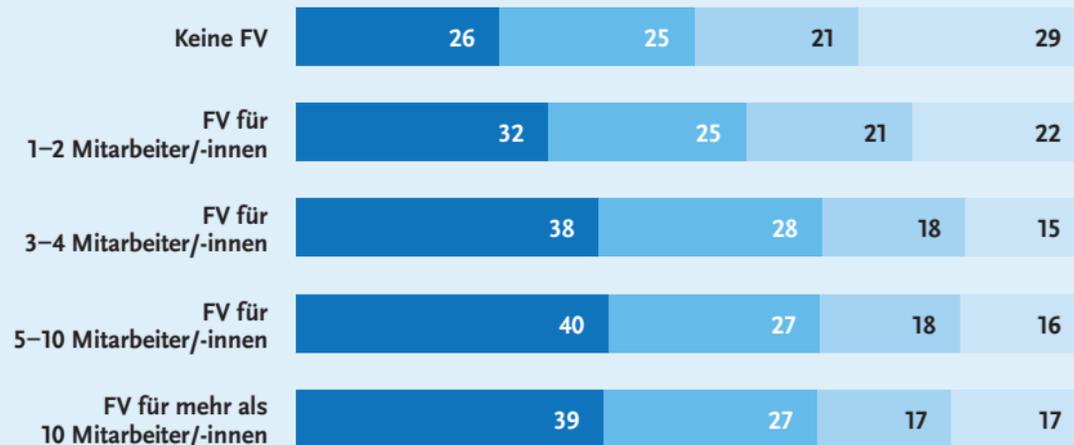


Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

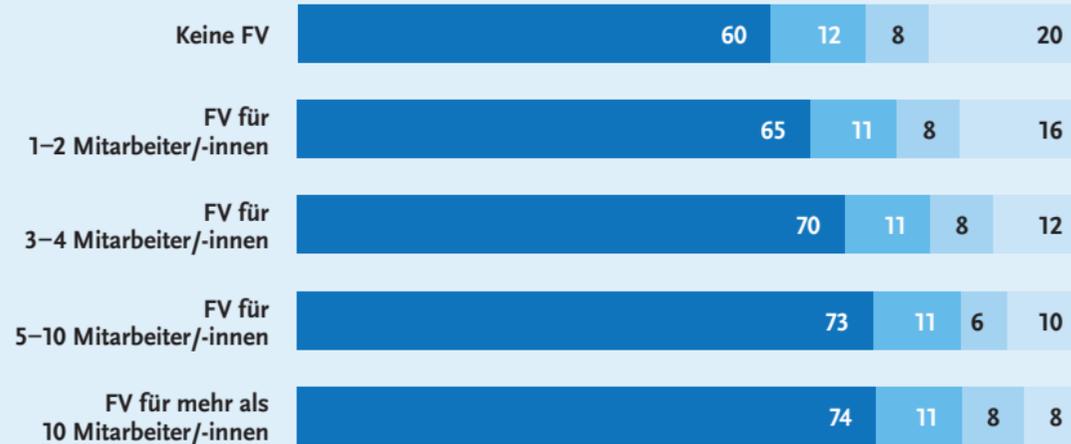
Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne

Einfluss auf die Arbeitsmenge



Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne

Selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird



Häufiger Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen

Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung geben Führungskräfte häufiger an, selbst entscheiden zu können, wann sie Pause machen. Je größer die Führungsspanne, desto häufiger ist diese Entscheidungsfreiheit. Während 65 % der Führungskräfte mit 1 bis 2 Mitarbeitern/-innen davon berichten, häufig selbst den Pausenzeitpunkt bestimmen zu können, geben dies 74 % der Führungskräfte mit mehr als 10 Mitarbeitern/-innen an.



Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

72 Stress von Führungskräften

Mehr Stress und Arbeitsdruck bei großer Führungsspanne

Führungskräfte geben häufiger als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung an, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen haben. Dabei berichten vor allem Führungskräfte mit einer Führungsspanne ab 5 Mitarbeitern/-innen von einer Stresszunahme. Jeweils 41 % der Führungskräfte mit 1 bis 2 und 3 bis 4 Mitarbeitern/-innen berichten von einer Zunahme von Stress und Arbeitsdruck. Bei einer Führungsverantwortung für 5 bis 10 bzw. mehr als 10 Mitarbeiter/-innen geben dies 49 % bzw. 51 % an.

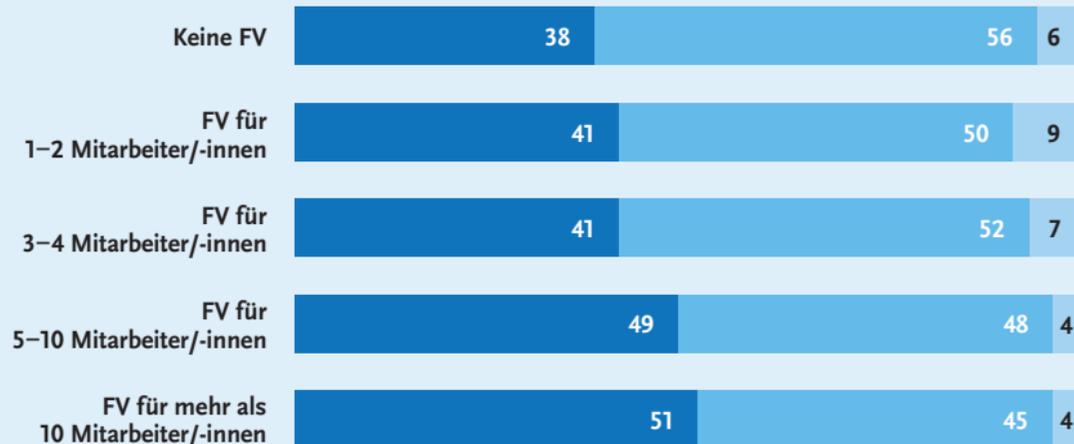
- zugenommen
- gleich geblieben
- abgenommen

Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Führungsverantwortung (FV) und Führungsspanne

Veränderung von Stress und Arbeitsdruck







Gefährdungsbeurteilung

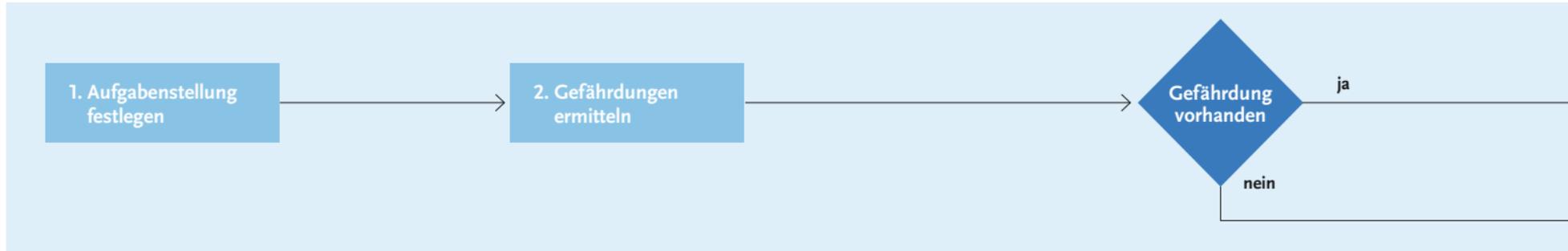
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt. 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, die 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 Gefährdungsbeurteilung 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.

Unter www.baua.de/gefaehrdungsbeurteilung finden Sie weitere Informationen zum Thema.



1. 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

2. Gefährdungen ermitteln

arbeitsstättenbezogen

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

arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. berufsbezogen

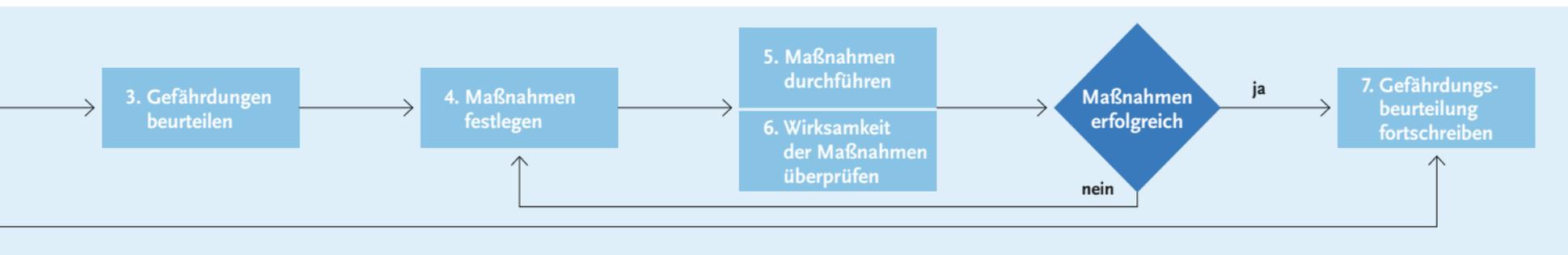
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

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



3. Gefährdungen beurteilen

- 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 Verfahren der Risikobewertung anzuwenden

4. Maßnahmen festlegen

- Rangfolge der Schutzmaßnahmen gem. § 4 ArbSchG zugrunde legen

5. Maßnahmen durchführen

6. Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

7. Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

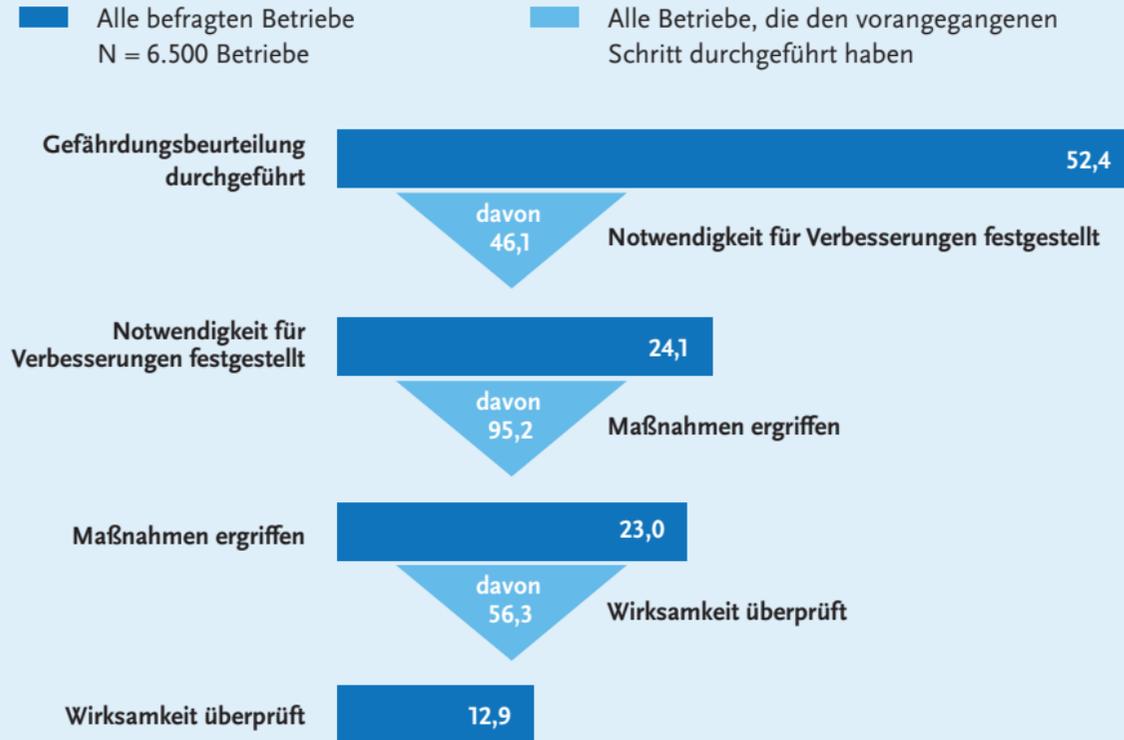
- Vorhandene Gefährdungen und Bewertungsergebnisse
- Festgelegte Maßnahmen
- Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung

Befragungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden 2015 Befragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Dabei wurden 6.500 Betriebe und 5.000 Beschäftigten aus unabhängigen Stichproben zu wesentlichen Aspekten des Arbeitsschutzes befragt. Wesentliche Aspekte der Befragungen waren Kenntnisse und Einschätzungen des Regelwerks zum Arbeitsschutz, der institutionelle Arbeitsschutz und die Informationsweitergabe an die Arbeitnehmer. Aber auch die Präventionskultur und eine Selbsteinschätzung des eigenen Arbeitsschutzengagements bzw. der eigenen gesundheitlichen Situation waren Inhalte der Befragung. Im Rahmen der Fragen zum institutionellen Arbeitsschutz lag ein Fokus auf der Gefährdungsbeurteilung. Dabei wurde nicht nur erhoben, ob die Betriebe Gefährdungsbeurteilungen durchführen, sondern auch zu welchen Gelegenheiten,

auf welche Aspekte dabei eingegangen wird und ob die Gefährdungen schriftlich dokumentiert werden. Im Falle, dass Verbesserungen notwendig waren, wurde zusätzlich nach ihrer Umsetzung und einer späteren Überprüfung gefragt. Bei Betrieben, die keine Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt hatten, wurde erhoben, aus welchen Gründen sie dies nicht gemacht haben. Die Beschäftigten wurden ebenfalls zu den einzelnen Prozessschritten der Gefährdungsbeurteilung befragt und zu ihrer Beteiligung an diesem Prozess. Dabei ist anzumerken, dass bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ein Arbeitsplatz stellvertretend für alle anderen beurteilt werden kann und die Arbeitnehmer nicht zwingend anwesend sein und beteiligt werden müssen. In dieser Broschüre kann nur auf einen Teil der Ergebnisse eingegangen werden, die einen grundlegenden Eindruck vermitteln sollen.

So wird auf den folgenden Seiten dargestellt, dass die Aussage, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben nicht damit gleichzusetzen ist, dass dabei alle Schritte, inkl. Maßnahmenableitung und Überprüfung von Maßnahmen (vergleiche vorherige Seite), vollzogen sind. Auch heißt die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht, dass alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt wurden. Weiterhin berichten Beschäftigte aus Kleinstbetrieben häufiger, dass sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung befragt wurden und auch an Lösungen beteiligt wurden. Weitere Informationen zur Befragung und weitere Ergebnisse finden Sie unter: www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html sowie unter: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/SDesc2.asp?DB=D&no=6759>



Einzelne Schritte der Gefährdungsbeurteilung

Insgesamt führt gut die Hälfte aller Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durch, jedoch durchlaufen nur knapp 13 % aller Betriebe alle vorgesehenen Prozessschritte. Das liegt zum einen daran, dass nur knapp die Hälfte der Betriebe (46 %) bei der Gefährdungsbeurteilung Notwendigkeiten für Verbesserungen feststellt. Werden aber Verbesserungspotentiale erkannt, ergreifen diese Betriebe fast immer (95 %) auch entsprechende Maßnahmen. Zum anderen überprüfen wiederum nur gut die Hälfte (56 %) der Betriebe, die Maßnahmen ergriffen haben, inwieweit diese Maßnahmen die Situation verbessert haben, das heißt, ob sie wirksam sind.

Alle Angaben in Prozent
 Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015,
 betriebsproportional gewichtet

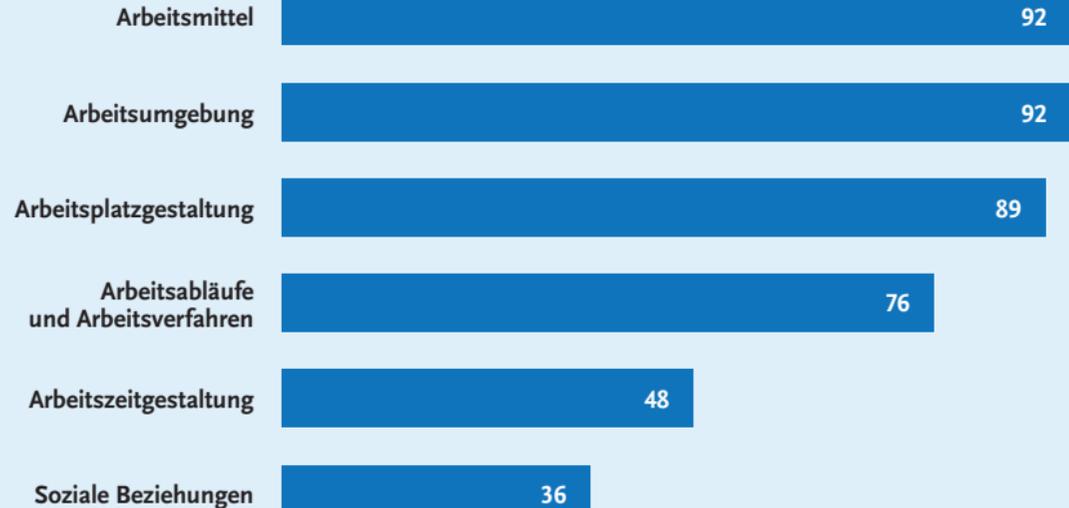
80 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen

Überwiegend „klassische“ Gefährdungen berücksichtigt

Diejenigen Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, überprüfen überwiegend technische, räumliche, physikalische und stoffliche Aspekte (vgl. die ersten drei Kategorien der Abbildung; je mind. 89 %).

Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (48 %) sowie soziale Beziehungen am Arbeitsplatz (36 %) finden deutlich seltener Berücksichtigung. Eine Zwischenposition nehmen Arbeitsabläufe und Arbeitsverfahren mit 76 % ein.

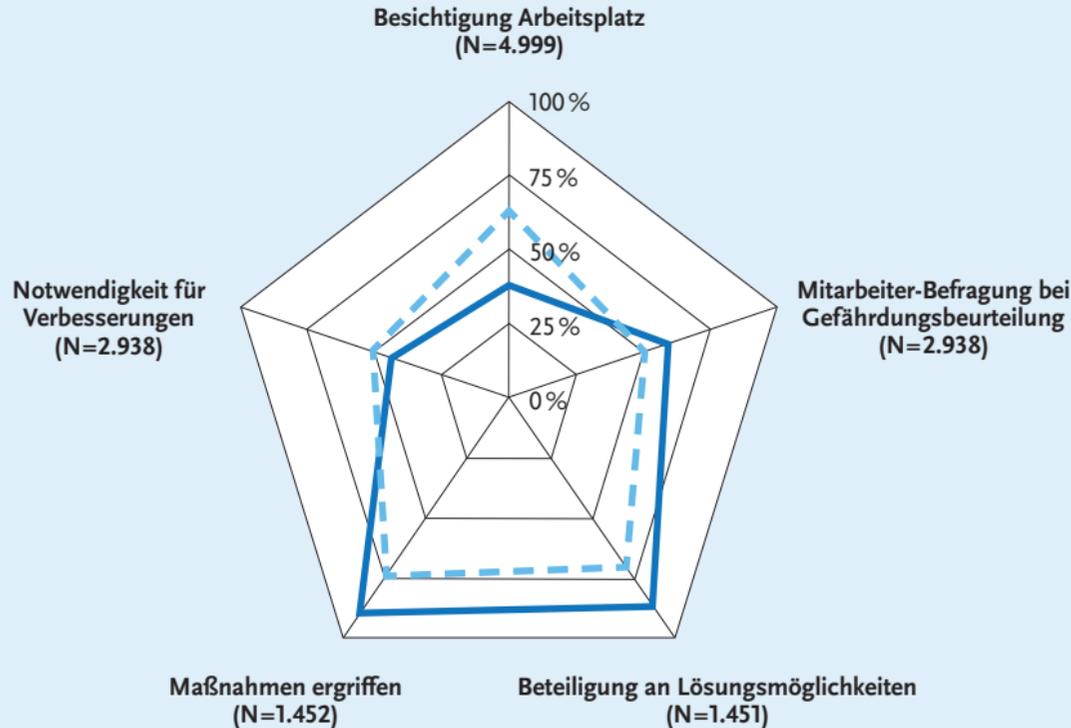
Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen



N = 3.369

Alle Angaben in Prozent

Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015



Mehr Beteiligung in Kleinstbetrieben

Beschäftigte aus Kleinstbetrieben mit höchstens 9 Beschäftigten berichten zwar seltener über eine Besichtigung ihres Arbeitsplatzes (38 %) als Beschäftigte aus Betrieben mit mehr als 9 Beschäftigten (64 %). Jedoch werden Beschäftigte aus Kleinstbetrieben im Rahmen einer Besichtigung häufiger zu Belastungen und Gefährdungen befragt (59 %) und auch häufiger an Lösungsmöglichkeiten beteiligt (86 %). Im Vergleich dazu trifft das auf 50 % bzw. 70 % der Beschäftigten aus größeren Betrieben zu. Somit ergeben sich für kleine und größere Betriebe verschiedene Ansatzpunkte für Verbesserungsmöglichkeiten.

- höchstens 9 Beschäftigte
- mehr als 9 Beschäftigte

Quelle: GDA Beschäftigtenbefragung 2015, beschäftigtenproportional gewichtet

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen, die als abhängig Beschäftigte 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 dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2018“ (Suga 2018) ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (abhängig Beschäftigte, Selbstständige einschließlich mithelfende Familienangehörige), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2018.

Selbstständige

Zu den Selbstständigen gehören tätige Eigentümer/-innen und Miteigentümer/-innen in Einzelunternehmen und Personengesellschaften, selbstständige Landwirte/-innen (auch Pächter/-innen), selbstständige Handwerker/-innen, selbstständige Handelsvertreter/-innen, 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 Selbstständige/-r geleitet wird.

Beschäftigte

Als Beschäftigte im Sinne dieser Veröffentlichung zählen in Abweichung zur Beschäftigungsdefinition in § 7 SGB IV neben Arbeiter/-innen, Angestellte/n, Auszubildende/n, Praktikanten/

-innen oder Volontäre/-innen, die in einem Arbeits- und Dienstverhältnis stehen und hauptsächlich diese Tätigkeit ausüben auch Beamte/-innen, Richter/-innen, Berufssoldaten/-innen, Soldaten/-innen auf Zeit, Wehr- oder Bundesfreiwilligendienstleistende. Eingeschlossen sind zudem auch Heimarbeiter/-innen.

Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den eine versicherte Person infolge der Ausübung einer versicherten Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätte erleidet (vgl. § 8 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 Straßenverkehrsunfälle, 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.

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 Versicherungsfall 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 Dritten Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung (3. BKV-ÄndV) vom 22. Dezember 2014 – 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/-innen und Zahnärzte/-innen haben nach § 202 Satz 1 SGB VII bei begründetem Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit die

Anzeige zu erstatten. Für Unternehmer/-innen 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.

Unfallversicherungsträger

§ 114 SGB VII nennt die Unfallversicherungsträger. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Daneben besteht seit 1. Januar 2013 die Sozialversicherung

für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) als Träger der landwirtschaftlichen Unfallversicherung. Hierbei führt sie die Bezeichnung Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft und nimmt die Verbandsaufgaben der landwirtschaftlichen Unfallversicherung wahr.

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/-innen 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/-innen),
- Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung,
- Behinderte in Behinderten- bzw. Blindenwerkstätten,
- Landwirtschaftliche Unternehmer/-innen, ihre mitarbeitenden Ehegatten und sonstigen Familienangehörigen,
- Kinder, die in Kindertageseinrichtungen oder durch geeignete Tagespflegepersonen betreut werden,

- Schüler/-innen und Studierende,
- Bestimmte Personen, die im Interesse des Gemeinwohls tätig werden (z. B. Mitarbeiter/-innen in Hilfsorganisationen, Lebensretter/-innen, Blutspender/-innen; Zeugen/-innen, Schöffen/-innen),
- Arbeitslose, wenn sie auf Aufforderung der Arbeitsagentur die Agentur oder eine andere Stelle aufsuchen,
- Rehabilitanden/-innen,
- bestimmte ehrenamtliche Personen,
- häusliche Pflegepersonen,
- Gefangene bei einer Beschäftigung,
- Entwicklungshelfer/-innen,
- Unternehmer/-innen und ihre mitarbeitenden Ehegatten, die kraft Satzung versichert sind oder sich freiwillig versichert haben.

Die Auswertungen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten schließen Beamte/-innen, Richter/-innen, Berufssoldaten/-innen, und Soldaten/-innen nicht mit ein.

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 Beschäftigte/-r und daneben als ehrenamtlich Tätige/-r.

A. M. Wöhrmann, S. Gerstenberg, L. Hünefeld,
F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt,
B. Beermann,
Arbeitszeitreport Deutschland 2016.
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin 2016.
www.baua.de/dok/8137556
Zitiert: Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Gefährdungsfaktoren: Ein Ratgeber.
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin 2019 [31.03.2020].
www.gefaehrdungsbeurteilung.de

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit –
Berichtsjahr 2018: Unfallverhütungsbericht Arbeit.
2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin 2020.
www.baua.de/dok/8825506
Zitiert: Suga 2018

Erwerbstätigkeit in Zahlen

[www.destatis.de/DE/Methoden/
Qualitaet/Qualitaetsberichte/
Bevoelkerung/mikrozensus-2016.html](http://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2016.html)

Arbeitsbedingungen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
www.baua.de/arbeitsbedingungen
<https://www.bibb.de/de/65740.php>

Zitiert: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Demografie

www.destatis.de – Zahlen & Fakten – Gesellschaft
& Staat – Bevölkerung – Bevölkerungsvoraus-
berechnung

www.destatis.de/bevoelkerungspyramide
– animierte Bevölkerungspyramide

<https://ec.europa.eu/eurostat/de> – Suchwort
„Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung

www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

www.baua.de/suga

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie – GDA

www.gda-portal.de

Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2015

im Rahmen der Dachevaluation der Gemein-
samen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

[www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/
Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html](http://www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html)
[https://dbk.gesis.org/dbksearch/
SDesc2.asp?DB=D&no=6759](https://dbk.gesis.org/dbksearch/SDesc2.asp?DB=D&no=6759)

**Arbeitswelt im Wandel
Zahlen – Daten – Fakten
Ausgabe 2020**

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44061 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon 0231 9071-2071
Telefax 0231 9071-2070
E-Mail info-zentrum@baua.bund.de
Internet www.baua.de

Autorinnen/Autoren: Simone Brenscheidt,
Anke Siefer, Heike Hinnenkamp, Dr. Lena Hünefeld,
Marcel Lück, Florian Kopatz

Redaktion: Tobias Frindte

Grafik: eckedesign, Berlin

Fotos: Titel alvarez/iStock.com, S. 35 Tomml/

iStock.com, NicoElNino/iStock.com, S. 62
alvarez/iStock.com, S. 73 Thomas_EyeDesign/
iStock.com, kasto 80/iStock.com, alvarez/
iStock.com, alle übrigen Fotos Uwe Völkner/
Fotoagentur FOX, Lindlar

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH,
Bönen

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie
Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur
mit vorheriger Zustimmung der Bundes-
anstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Die Inhalte der Publikation wurden mit
größter Sorgfalt erstellt und entsprechen
dem aktuellen Stand der Wissenschaft.
Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und
Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA
jedoch keine Gewähr.

1. Auflage, Mai 2020
ISBN 978-3-88261-263-9 (Print)
doi:10.21934/baua:praxis20200131 (online)



Ausgabe 2020