



Ausgabe 2013

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 1992
- 10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland
- 11 Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland

- 12 **Unfälle**
- 13 Arbeits- und Wegeunfälle in Deutschland seit 1992
- 14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle seit 1992
- 15 Meldepflichtige und tödliche Wegeunfälle seit 1992
- 16 Arbeits- und Wegeunfallrenten seit 1992

- 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: Stehen, Zwangshaltung, schweres Heben
- 24 Arbeitsbedingungen: Schmutz, Umgebungsfaktoren
- 25 Arbeitsbedingungen: Gefährliche Stoffe, mikrobiologische Stoffe, Gase, Dämpfe, Zigarettenrauch
- 26 Arbeitsbedingungen: Arbeitsgestaltung
- 28 Gesundheitliche Beschwerden
- 30 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 31 Psychische Arbeitsbedingungen
- 32 Veränderungen im Arbeitsumfeld

- 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
- 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 Psychische Belastungen

- 59 Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage in Mio. nach ausgewählten Diagnosegruppen
- 60 Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen
- 61 Anteil ausgewählter Diagnosegruppen an den jährlichen Frühberentungen

- 62 Ausgewählte psychische Belastungen für Männer nach Altersgruppen

- 63 Ausgewählte psychische Belastungen für Frauen nach Altersgruppen

- 64 Ausgewählte psychische Belastungen nach Arbeitszeit

- 65 Stresszunahme und Zunahme fachlicher Anforderungen nach Alter

- 66 Handlungsspielraum und soziale Unterstützung nach Alter

- 67 Anzahl Beschwerden nach Unterstützung vom direkten Vorgesetzten

- 68 Ausgewählte psychische Belastungen nach Restrukturierung

- 69 Ausgewählte gesundheitliche Beschwerden nach Restrukturierung

70 Gefährdungsbeurteilung

- 72 Gefährdungsbeurteilung

- 74 Begriffserklärungen

- 78 Literatur und Links

- 80 Impressum

A worker in an orange safety suit and red helmet stands on a train car, looking out over a blurred landscape at sunset. The worker is positioned in the center-left of the frame, facing right. The background shows a blurred train track and a sunset sky with warm orange and yellow tones. The overall scene is dynamic, suggesting movement and a busy work environment.

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 dimly lit, with the primary light source being the screens and the city lights visible through the large windows. In the background, another controller is visible, and the view outside shows a runway and airport lights at night. A blue banner with white text is overlaid at the bottom of the image.

Arbeitsschutzsystem in Deutschland



Das Zwei-Säulen-Modell

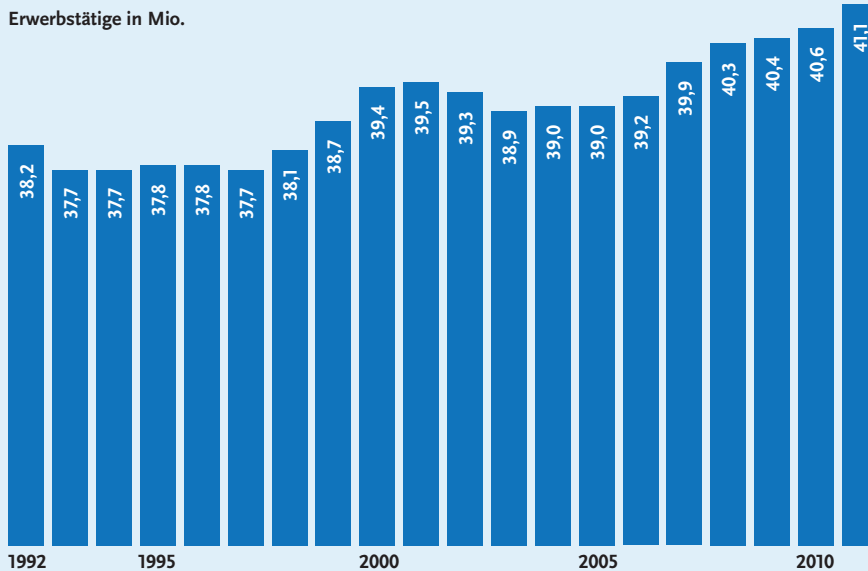
Der Arbeitsschutz ruht in Deutschland auf zwei Säulen. Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht der Länder kontrolliert branchenübergreifend die Einhaltung der staatlichen Rechtsvorschriften. Die Unfallversicherungsträger, also die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, orientieren sich in ihrer Rechtsetzung, 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, blue overalls, and white gloves, is working in a factory. She is positioned on the right side of the frame, facing left towards a large industrial machine. The machine has a prominent orange cylindrical component. The background shows various industrial equipment, including a blue water cooler and other machinery. The overall scene is brightly lit, typical of an industrial environment.

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 Rückgang der Beschäftigung in den 1990er Jahren stieg die Zahl der Erwerbstätigen bis zur Jahrtausendwende wieder an.

Erstmals lag die Zahl der Erwerbstätigen 2011 über 41 Millionen und damit auf dem höchsten Stand seit 1992.

10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Die meisten sind abhängig beschäftigt

49% der Bevölkerung in Deutschland waren 2011 erwerbstätig. Die große Mehrheit von ihnen (88%) arbeitete in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

1 Einschl. Auszubildende in anerkannten kaufmännischen und technischen Ausbildungsberufen

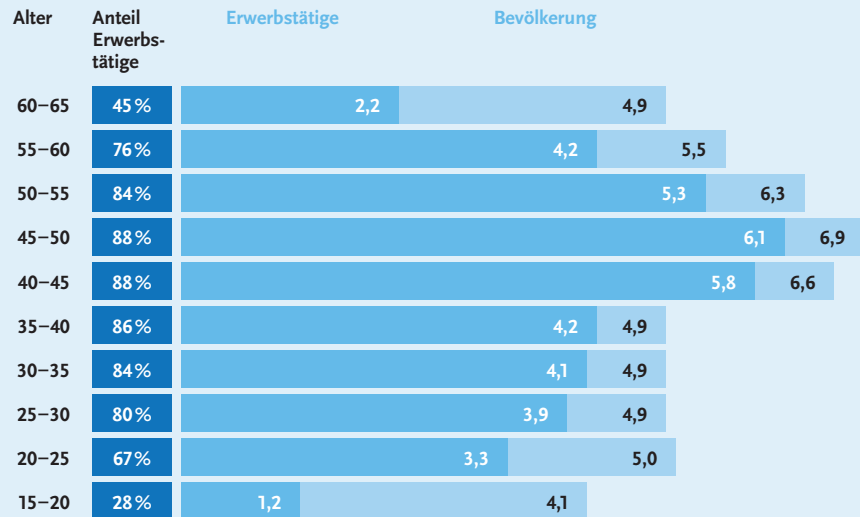
2 Einschl. Auszubildende in anerkannten gewerblichen Ausbildungsberufen

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2011, S. 16



Anzahl in Mio.



Anzahl in Mio.

Frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Die durchschnittliche Erwerbsquote lag im Jahr 2011 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 45%.

Quelle: Suga 2011, S. 16

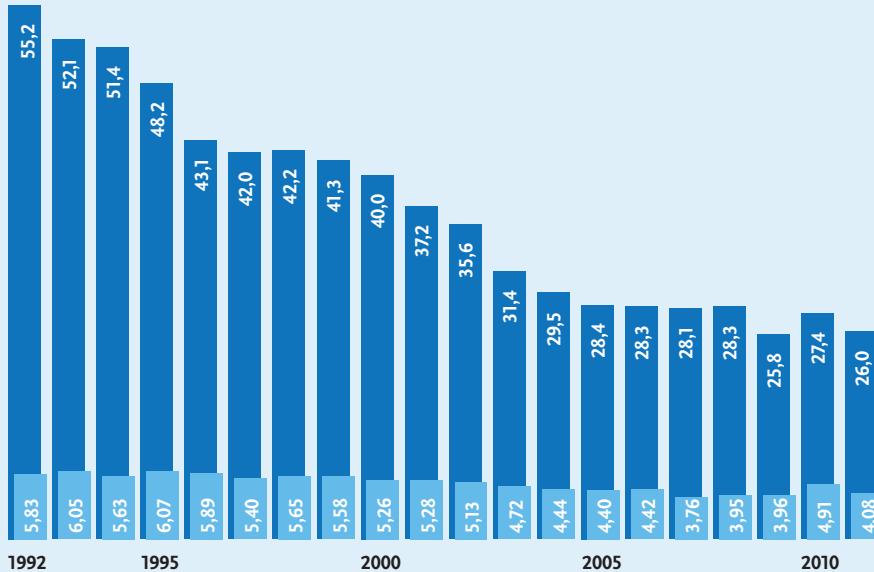
Unfälle

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.

Laut DGUV sind die nicht-tödlichen meldepflichtigen Unfalldaten aufgrund der bei einigen UV-Trägern der öffentlichen Hand 2011 vorgenommenen Umstellung der Erfassung der Meldepflicht relativ unsicher.





Arbeitsunfallquoten sinken wieder

Im Jahr 2011 ist die Arbeitsunfallquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken und liegt damit wieder in etwa auf dem Niveau von 2009. Bei allen drei Unfallversicherungsträgern ist ein Rückgang der Unfallquoten zu verzeichnen. Die Wegeunfallquote ist zum Vorjahr um 0,83 % gesunken.

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

Quelle: Suga 2011, S. 166 (Arbeitsunfälle), S. 172 (Wegeunfälle)

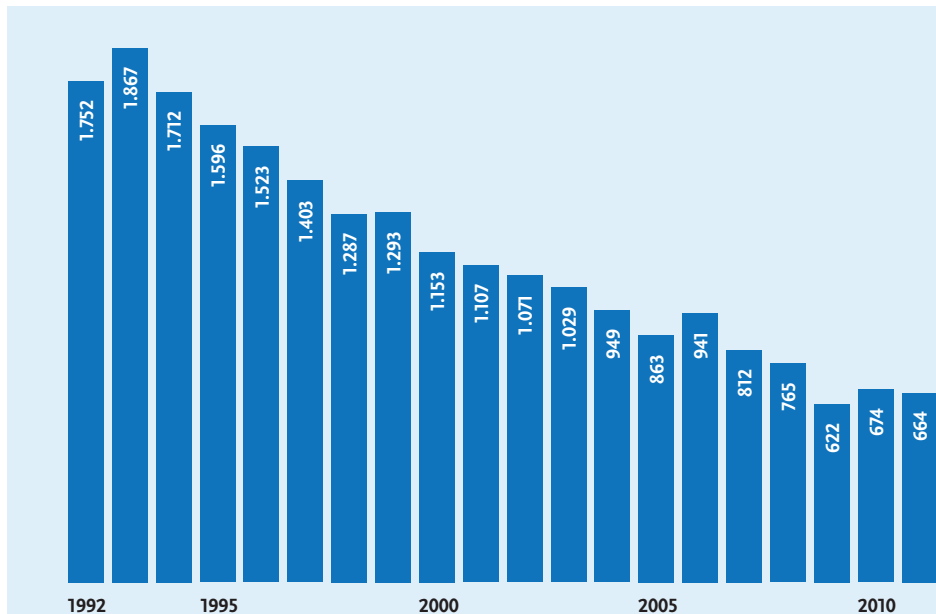
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle seit 1992

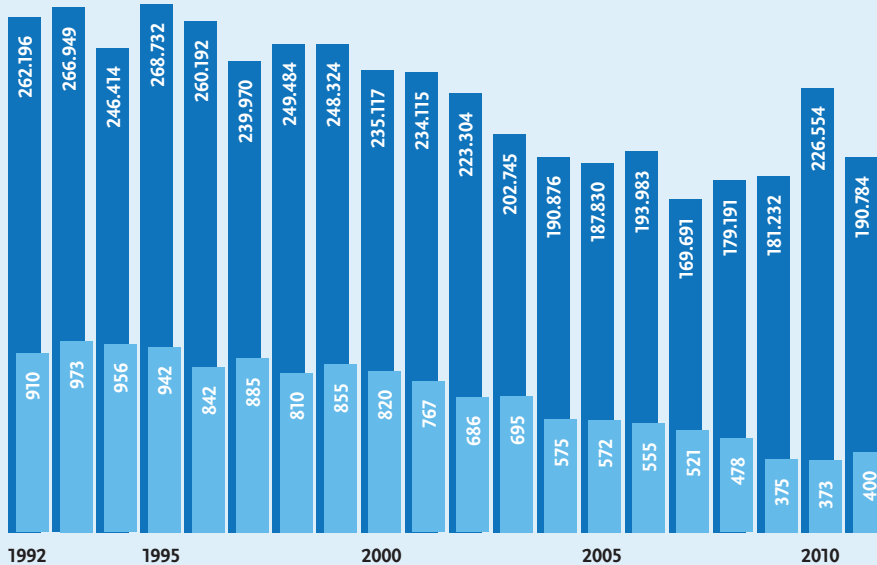
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle sinkt leicht

Im Jahr 2011 kamen 664 Personen bei einem Arbeitsunfall ums Leben. Damit fiel die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle gegenüber 2010 um 1,5%, blieb aber über dem Stand von 2009.

■ tödliche Arbeitsunfälle

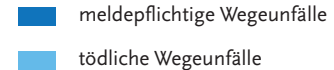
Quelle: Suga 2011, S. 167





Meldepflichtige Wegeunfälle deutlich zurückgegangen

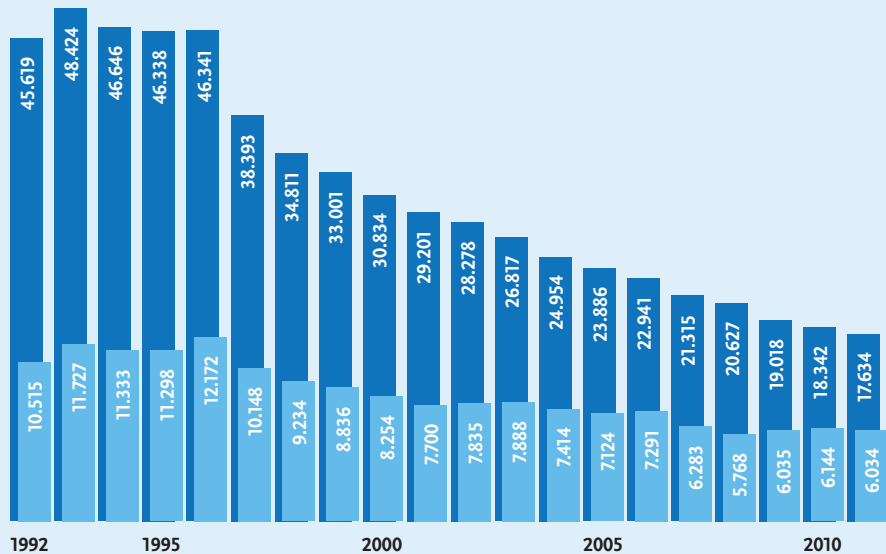
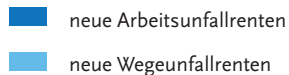
Nach einem starken Anstieg der meldepflichtigen Wegeunfälle im Jahr 2010 gingen diese im Jahr 2011 wieder deutlich um 19% zurück. Die Zahl der tödlichen Wegeunfälle ist seit 2003 erstmalig wieder leicht gestiegen.



16 Arbeits- und Wegeunfallrenten seit 1992

Rückgang der neuen Arbeitsunfallrenten

Dem langjährigen Trend folgend, erreichte die Zahl neuer Arbeitsunfallrenten im Jahr 2011 ihren niedrigsten Stand. Bei den neuen Wegeunfallrenten ist 2011 im Unterschied zu den beiden Vorjahren ein Rückgang auf 6.034 zu verzeichnen.



Quelle: Suga 2011, S. 167 (Arbeitsunfallrenten),
S. 172 (Wegeunfallrenten)

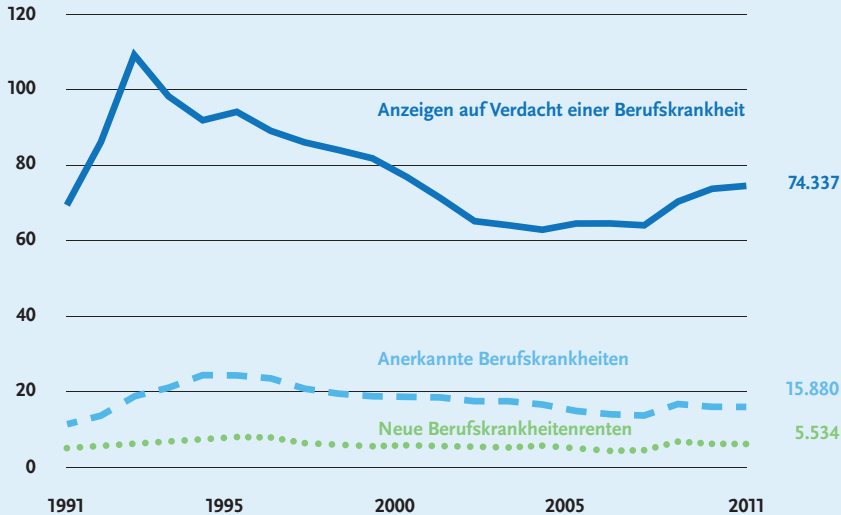




Berufskrankheiten

Angezeigte und anerkannte Berufskrankheiten und -renten seit 1991 19

Fälle in Tsd.



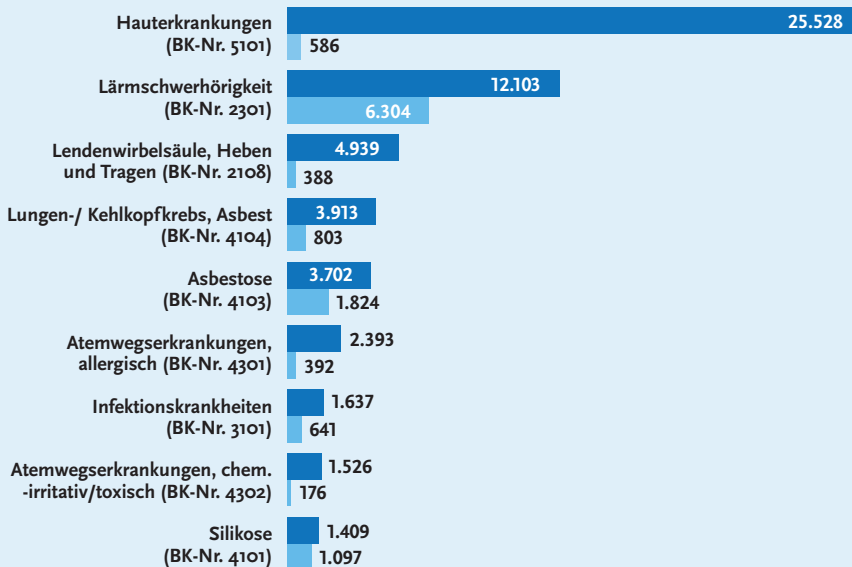
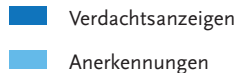
Uneinheitliche Entwicklung bei Berufskrankheiten

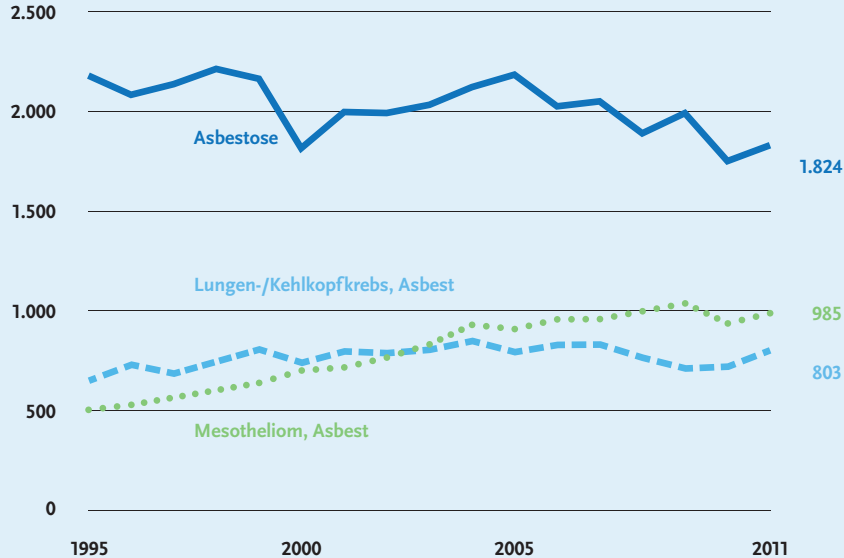
Während im Jahr 2011 bei den Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ein erneuter Anstieg um 912 auf 74.337 zu verzeichnen war, gingen die Zahlen bei den anerkannten Berufskrankheiten von 15.926 auf 15.880 und bei den neuen Berufskrankheitenrenten von 6.202 auf 5.534 wie schon im Vorjahr etwas zurück.

20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

Hauterkrankungen und Lärmschwerhörigkeit stehen nach wie vor an der Spitze

Die meisten Verdachtsanzeigen gingen 2011 zu Hauterkrankungen (25.528) und Lärmschwerhörigkeit (12.103) ein. Bei den anerkannten Fällen steht nach wie vor die Lärmschwerhörigkeit (6.304) an der Spitze, gefolgt von der Asbestose (1.824).





Asbest-Folgen

Die Zahl der Anerkennungen bei den typischen Asbesterkrankungen wie Asbestose und Mesotheliom stieg im Jahr 2011 im Gegensatz zum Vorjahr wieder an. Bei Lungen-/Kehlkopfkrebs war 2011 ein erneuter Anstieg der Zahl der Anerkennungen auf 803 zu verzeichnen.

Arbeitsbedingungen

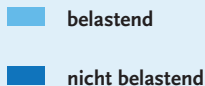
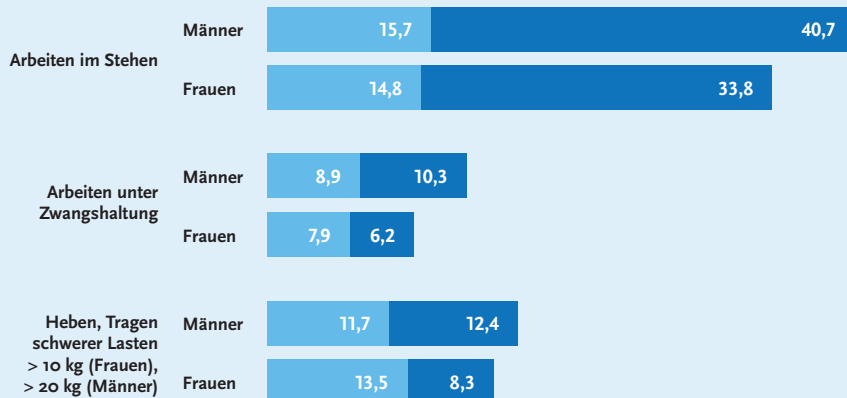
So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

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) 2011/2012 eine Repräsentativbefragung von 20.036 Erwerbstätigen durchgeführt. Die Datensammlung wurde von TNS Infratest Sozialforschung, München, im Rahmen einer telefonischen, computerunterstützten Befragung von Oktober 2011 bis März 2012 durchgeführt. Gefragt wurde u. a., wie häufig ausgewählte physische und psychische Belastungen auftreten und wie diese von den Beschäftigten subjektiv empfunden werden.

www.baua.de/arbeitsbedingungen



Arbeitsbedingungen



Arbeiten unter erschwerten Bedingungen

15,7% der Männer arbeiten im Stehen und finden dies subjektiv belastend. Weitere 40,7% der Männer empfinden das Arbeiten im Stehen nicht als belastend. Insgesamt geben demnach 56,4% der Männer an, häufig im Stehen zu arbeiten. 14,8% der Frauen arbeiten im Stehen und fühlen sich dadurch belastet.

Im Vergleich zum Arbeiten im Stehen werden das Heben und Tragen schwerer Lasten und das Arbeiten in Zwangshaltungen (gebückt, über Kopf, im Knien usw.) weniger häufig genannt. Viele Betroffene fühlen sich allerdings durch diese Arbeitsbedingungen belastet.

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

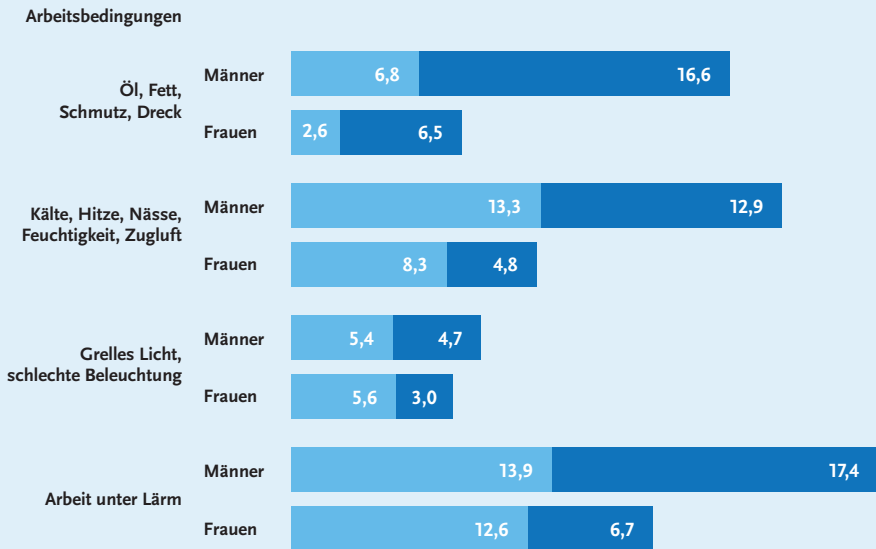
24 Arbeitsbedingungen: Schmutz, Umgebungsfaktoren

Ungünstige Arbeitsumgebungen belasten

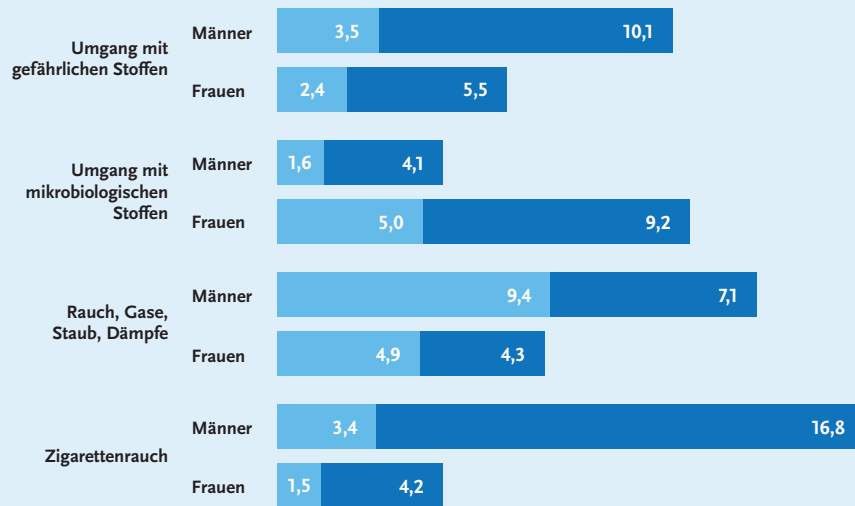
Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, mit Öl, Fett, Schmutz und Dreck (23,4% / 9,1%), unter ungünstigen klimatischen Bedingungen (26,2% / 13,1%) oder unter Lärm zu arbeiten (31,3% / 19,3%). Der überwiegende Teil der betroffenen Frauen fühlt sich durch ungünstige klimatische Bedingungen, falsch beleuchtete Arbeitsplätze oder Lärm belastet.

- belastend
- nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



Arbeitsbedingungen



Ausreichend geschützt?

13,6% der Männer und 7,9% der Frauen gehen häufig mit gefährlichen Stoffen um. Bei dem Umgang mit mikrobiologischen Stoffen kehrt sich dieses Verhältnis in etwa um. 16,5% der Männer und 9,2% der Frauen sind bei der Arbeit von Rauch, Gasen, Staub oder Dämpfen betroffen. Bei beiden Geschlechtern fühlt sich der überwiegende Teil davon auch belastet. Männer berichten erheblich häufiger als Frauen von Zigarettenrauch am Arbeitsplatz, wobei insbesondere bei den Männern nur eine Minderheit der Betroffenen dieses auch als Belastung empfindet.

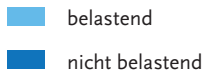
■ belastend

■ nicht belastend

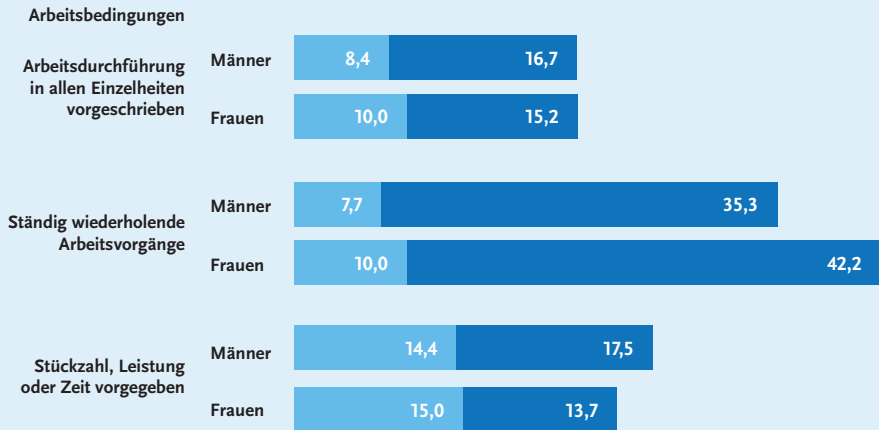
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

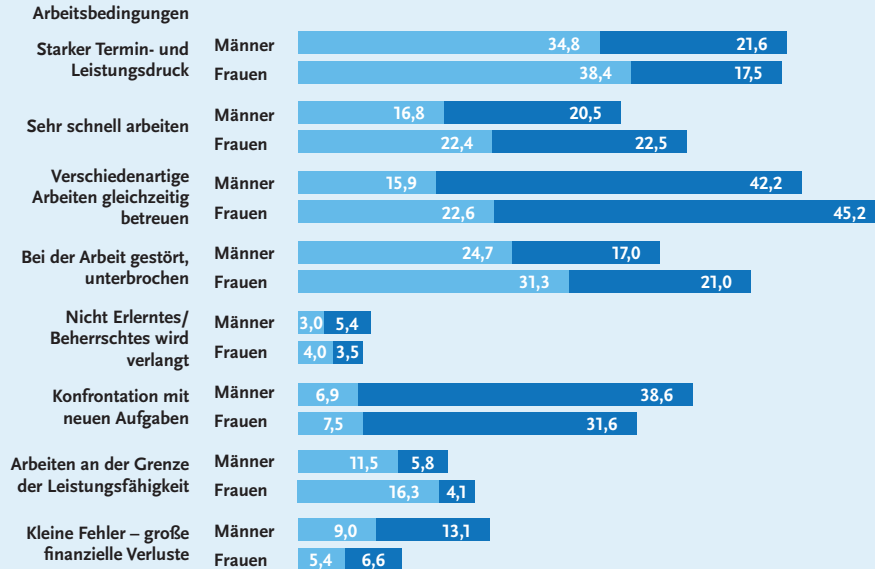
Monotone Arbeitsanforderungen

Ungefähr ein Viertel der Befragten gibt bei beiden Geschlechtern an, dass bei der Arbeit häufig die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist. 52,2 % der Frauen und 43,0 % der Männer berichten von ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen. Der überwiegende Teil der Betroffenen fühlt sich davon nicht belastet.



Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012





Psychische Arbeitsanforderungen

Viele Erwerbstätige sind von Multitasking, starkem Termin- und Leistungsdruck sowie von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen. Dabei sind starker Termin- und Leistungsdruck und Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit Bedingungen, welche überwiegend als belastend wahrgenommen werden. Die Erwerbstätigenumfrage zeigt aber auch: Männer werden im Vergleich mit Frauen häufiger mit neuen Aufgaben konfrontiert und geben häufiger an, dass bereits kleine Fehler größere finanzielle Verluste zur Folge haben können.

■ belastend

■ nicht belastend

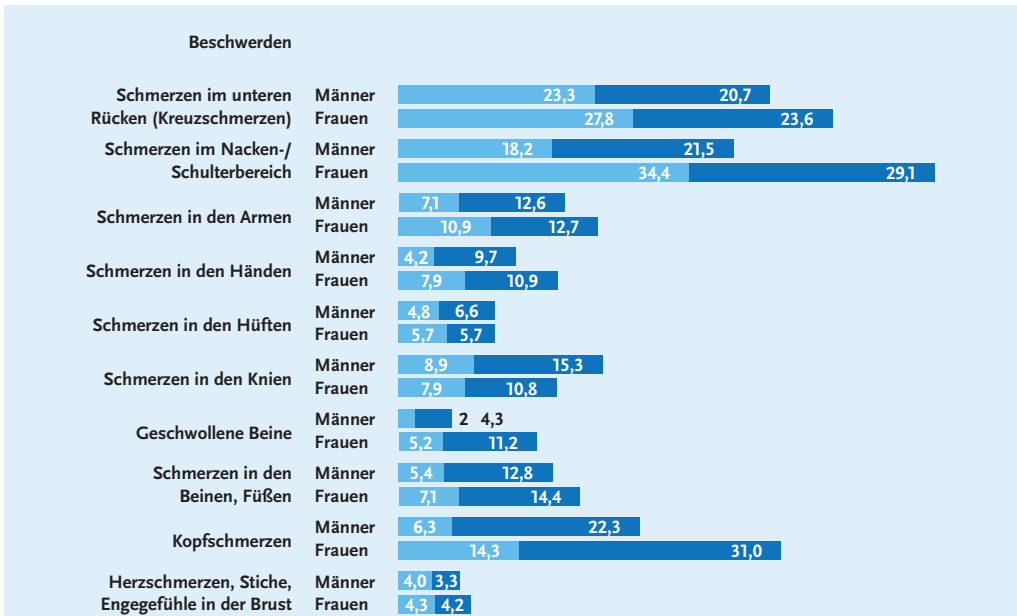
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

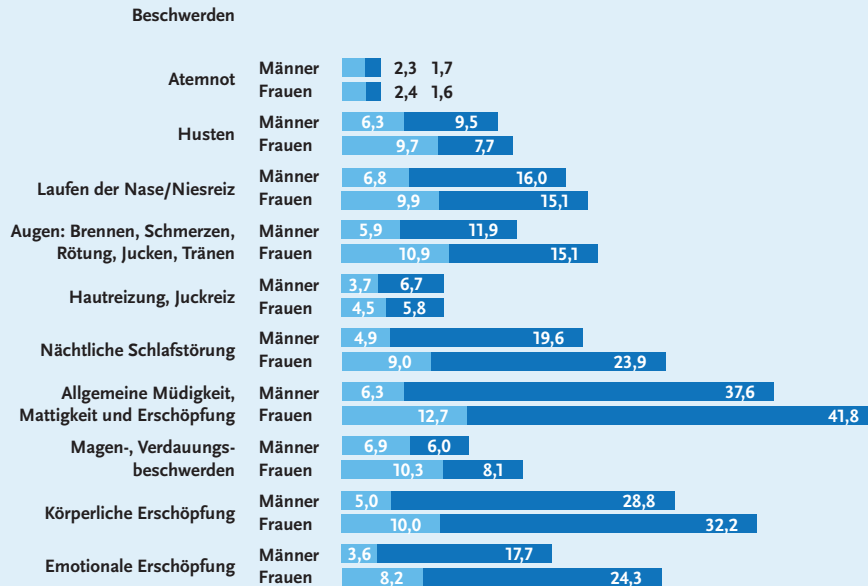
Schmerzender Rücken und Nacken

Die Erwerbstätigenumfrage zeigt, dass Rückenleiden nach wie vor zu den häufigsten Beschwerden zählen. In der aktuellen Befragung wurde 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 (63,5 %) als von Männern (39,7 %) berichtet. Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen) geben 51,4 % der Frauen und 44,0 % der Männer an.

■ in Behandlung
■ nicht in Behandlung

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012






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 (54,5% / 43,9%).

 in Behandlung

 nicht in Behandlung

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit.
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Berücksichtigung privater Interessen

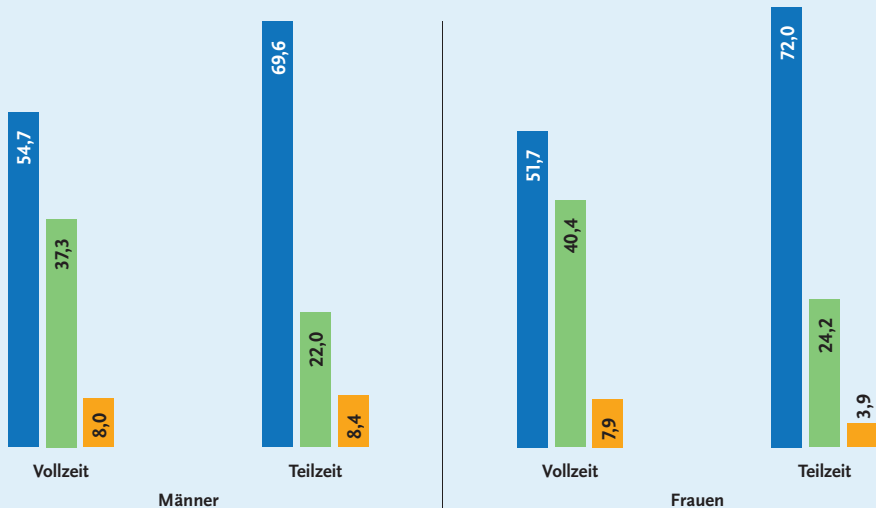
Erwerbstätige Frauen in Teilzeit geben am häufigsten an (72,0%), bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Bei beiden Geschlechtern gelingt es rund der Hälfte der Vollzeit-Erwerbstätigen, häufig bei der Arbeitszeitplanung familiäre und private Interessen zu berücksichtigen.

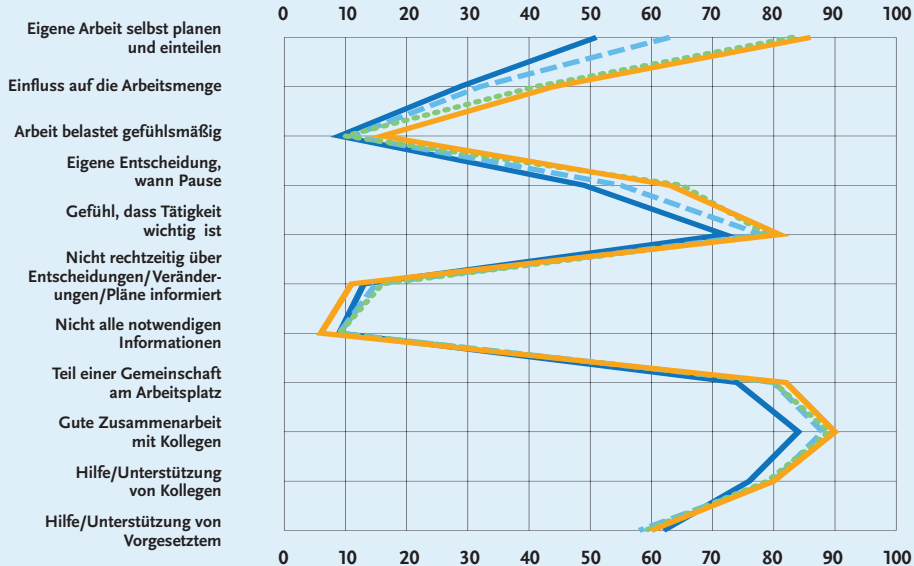


Alle Angaben in Prozent

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Gelingt es, bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?





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 zudem mehr Kollegialität.

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

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

32 Veränderungen im Arbeitsumfeld

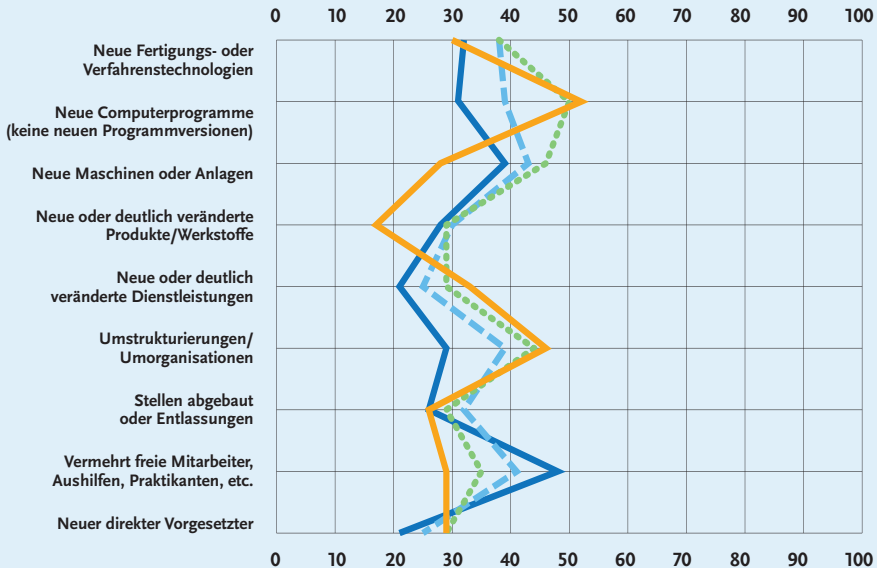
Stetiger Wandel

Die Grafik zeigt, dass Veränderungen heute zur täglichen Arbeit mit dazugehören. Etwa die Hälfte der Akademiker hat in den letzten zwei Jahren vor der Umfrage vollkommen neue Computerprogramme erhalten oder war von Umorganisationen betroffen. Ähnliches gilt auch für Meister und Techniker.

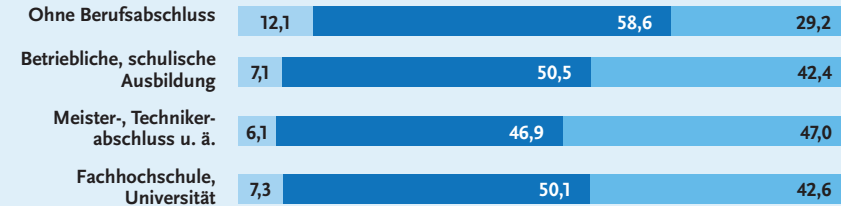
- Ohne Berufsabschluss
- Betriebl., schul. Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

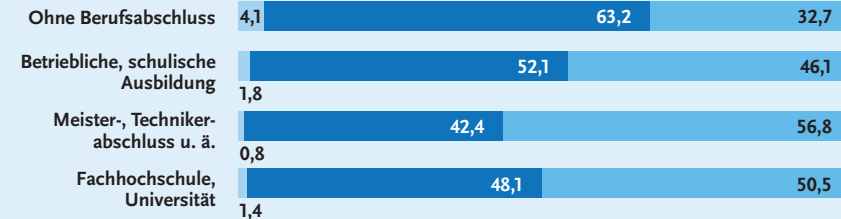
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



Stress und Arbeitsdruck

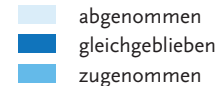


Fachliche Anforderungen



Stress und Arbeitsdruck sowie fachliche Anforderungen

Fast die Hälfte der Meister und Techniker gibt 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 von einer Zunahme der fachlichen Anforderungen der Arbeit. Deutlich seltener sind dagegen Erwerbstätige ohne Berufsabschluss von einer Zunahme der fachlichen Anforderungen in den vergangenen zwei Jahren vor der Befragung betroffen.

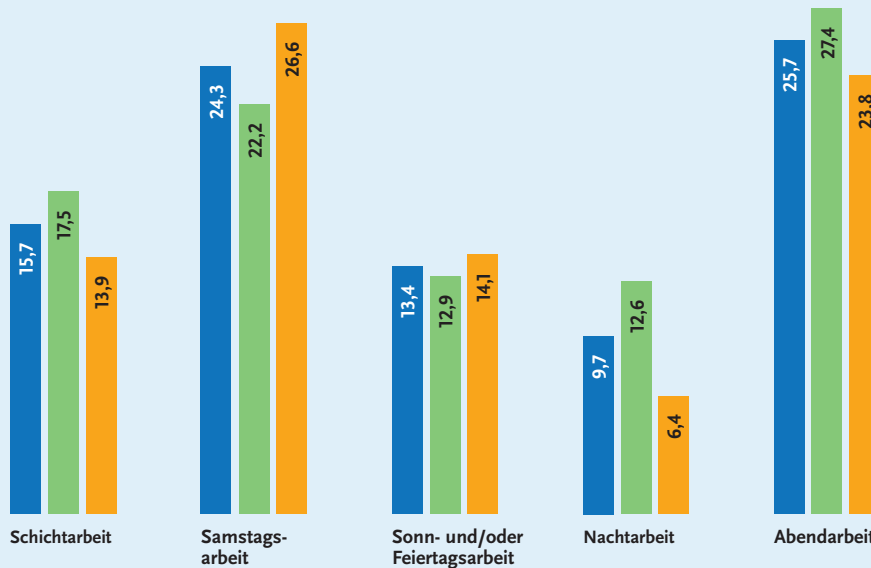


Alle Angaben in Prozent

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Arbeitszeit

A student in a white lab coat is shown in profile, focused on a task. In the background, another student in a white lab coat is working at a lab bench. The foreground shows a green pipette tip and a white tray with handwritten numbers. The text 'Arbeitszeit' is overlaid on a blue banner.



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.

- Gesamt
- Männer
- Frauen

Alle Angaben in Prozent
Quelle: Suga 2011, S. 179

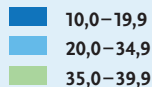
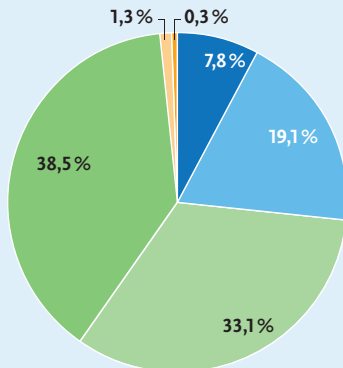
Mehr Arbeit als vereinbart

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 38,5% der Vereinbarungen Arbeitszeiten zwischen 40 und 48 Stunden vor. Tatsächlich arbeiten jedoch 47,5% der Befragten 40 bis 48 Stunden pro Woche. 10,8% geben sogar Arbeitszeiten zwischen 48 und 60 Stunden an – nach den geschlossenen Arbeitsverträgen dürfte diese Zahl nur bei 1,3% liegen.

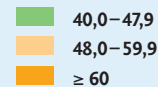
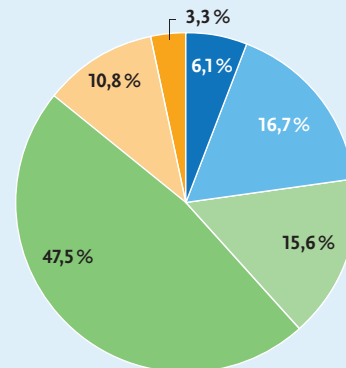
Nur Erwerbstätige mit Angabe der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

vereinbarte Wochenarbeitszeit



tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit



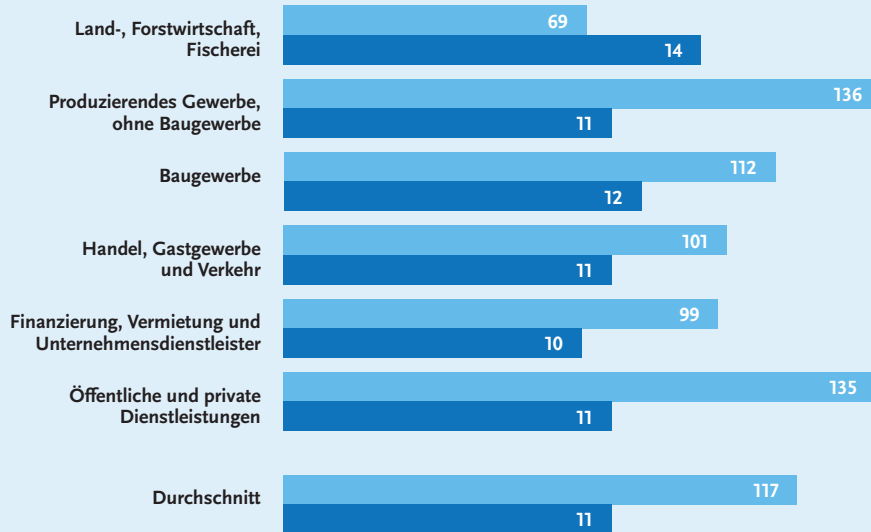




Arbeitsunfähigkeit

GKV-Mitglieder

In die Statistik zur Arbeitsunfähigkeit und die Schätzungen der volkswirtschaftlichen Kosten gehen Daten der Pflicht- und freiwilligen Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) mit Krankengeldanspruch ein. D. h. Rentner und mitversicherte Familienangehörige werden hierbei nicht berücksichtigt.



Im Durchschnitt 11 Krankheitstage je Fall pro Jahr

Im Durchschnitt aller Branchen waren die GKV-Mitglieder im Jahr 2011 je Fall 11 Tage krank gemeldet, wobei auf einhundert GKV-Mitglieder 117 Krankmeldungen kamen.

Die meisten Krankmeldungen pro 100 GKV-Mitglieder wurden im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe), direkt gefolgt vom Dienstleistungsgewerbe, verzeichnet. Nach Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall führt die Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Statistik mit 14 Tagen an.

■ Fälle je 100 GKV-Mitglieder

■ Tage je Fall

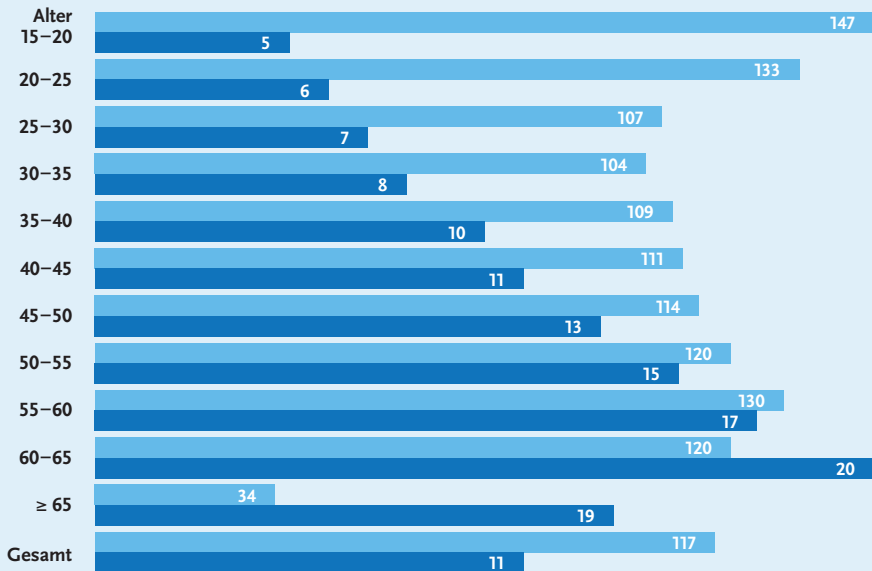
Quelle: Suga 2011, S. 50

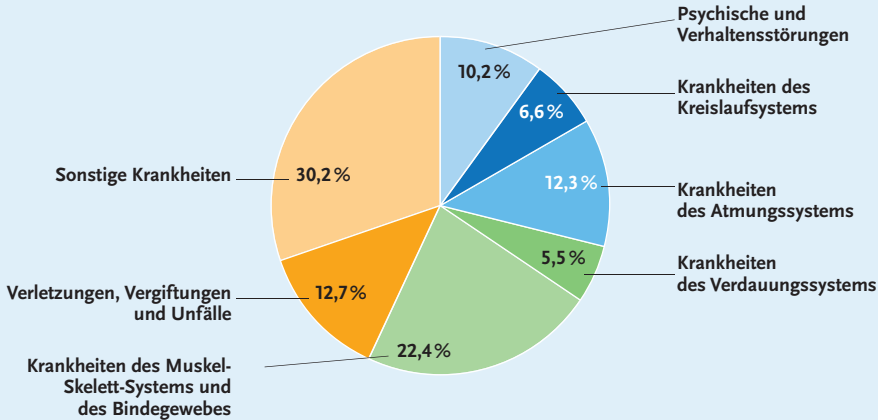
40 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich, dass es in den Gruppen der 15- bis 20-Jährigen und 20- bis 24-Jährigen mehr Fälle von Arbeitsunfähigkeit pro 100 GKV-Mitglieder 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 GKV-Mitglieder
- Tage je Fall





Muskel-Skeletterkrankungen verursachen die meisten AU-Tage

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

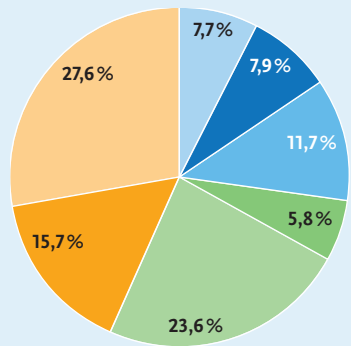
Quelle: Suga 2011, S. 117

42 Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich

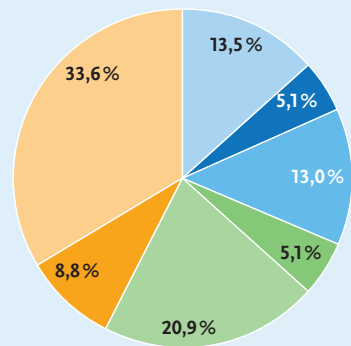
Typisch Mann – typisch Frau?

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

Quelle: Suga 2011, S. 117

Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2011

36.625 Tsd. Arbeitnehmer x 12,6 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ 460,6 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage, beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre: 1,3 Mio.

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,3 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 36.200 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit: 46 Mrd. €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer: 1.247 €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag: 99 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 1,8 %

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,3 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 63.000 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung: 80 Mrd. €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer: 2.171 €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag: 173 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 3,1 %

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2011 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,3 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 46 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 80 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2011.

Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 24 Millionen GKV-Mitgliedern.

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2011, S. 41

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 (165,2 Mio.).

1 Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2011, S. 42

Wirtschaftszweige ¹	Arbeitnehmer im Inland in Tsd.	Arbeitsunfähigkeitstage		Durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt in €	Durchschnittliche Bruttowertschöpfung in €
		Tage pro Arbeitnehmer	Tage in Mio.		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	321	9,3	3,0	20.400	32.300
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.465	15,5	115,6	48.700	78.500
Baugewerbe	1.951	13,4	26,1	36.500	43.800
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9.443	11,4	107,4	30.700	42.700
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	5.939	9,5	56,3	35.100	86.700
Öffentliche und private Dienstleistungen	11.506	14,4	165,2	33.600	40.900

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	520	56	0,3	823	88
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	15,4	2.066	133	24,9	3.331	215
Baugewerbe	2,6	1.339	100	3,1	1.607	120
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9,0	956	84	12,6	1.330	117
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	5,4	912	96	13,4	2.252	238
Öffentliche und private Dienstleistungen	15,2	1.322	92	18,5	1.609	112

Im Bereich Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 238 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es dagegen 215 Euro. Beim Produktionsausfall war das Verhältnis entsprechend umgekehrt.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)

Rundungsfehler

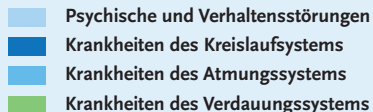
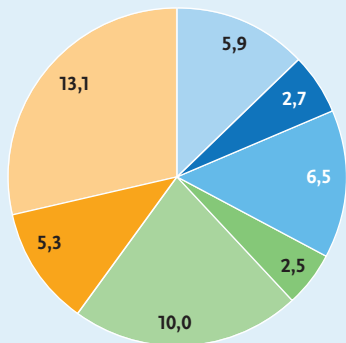
Quelle: Suga 2011, S. 42

46 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

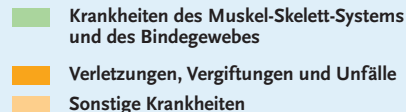
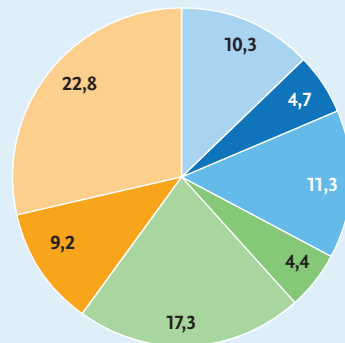
Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 10,0 Milliarden Euro Produktionsausfall und 17,3 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Bei beiden Kennzahlen folgen 2011 Diagnosegruppen aus den Bereichen Krankheiten des Atmungssystems und psychische und Verhaltensstörungen auf dem 2. und 3. Rang.

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 46,0 Mrd. €



Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 80,0 Mrd. €



Rundungsfehler

Quelle: Suga 2011, S. 41



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 factory or assembly line environment. A blue banner is overlaid on the bottom left of the image.

Renten

Rentenzugänge Männer		Rentenzugänge Frauen	
14.014	2009	12.222	
14.204	2010	12.290	
13.539	2011	11.893	
29.006	2009	35.463	
31.698	2010	39.248	
32.642	2011	40.631	
12.520	2009	4.734	
13.023	2010	5.045	
12.524	2011	4.795	
12.114	2009	11.354	
12.349	2010	11.687	
11.548	2011	11.179	

Rentenzugänge durch psychische und Verhaltensstörungen steigen weiter

Im Jahr 2011 ist die Zahl der Rentenzugänge durch psychische und Verhaltensstörungen erneut gestiegen. Im Gegensatz dazu sind 2011 die Rentenzugänge durch Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes, durch Krankheiten des Kreislaufsystems sowie durch Neubildungen zurückgegangen.

- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Neubildungen



Quelle: Suga 2011, S. 55

50 Rentenzugangsalter

Zugangsalter bei den Altersrenten bei Männern stabil

Das durchschnittliche Zugangsalter lag im Jahre 2011 bei den Altersrenten bei 63,8 Jahren (Männer) bzw. 63,2 Jahren (Frauen).

Bei Erwerbsunfähigkeitsrenten lag das durchschnittliche Zugangsalter bei 51,1 Jahren (Männer) bzw. 49,9 Jahren (Frauen).

-  Rente wegen Alter
-  Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit

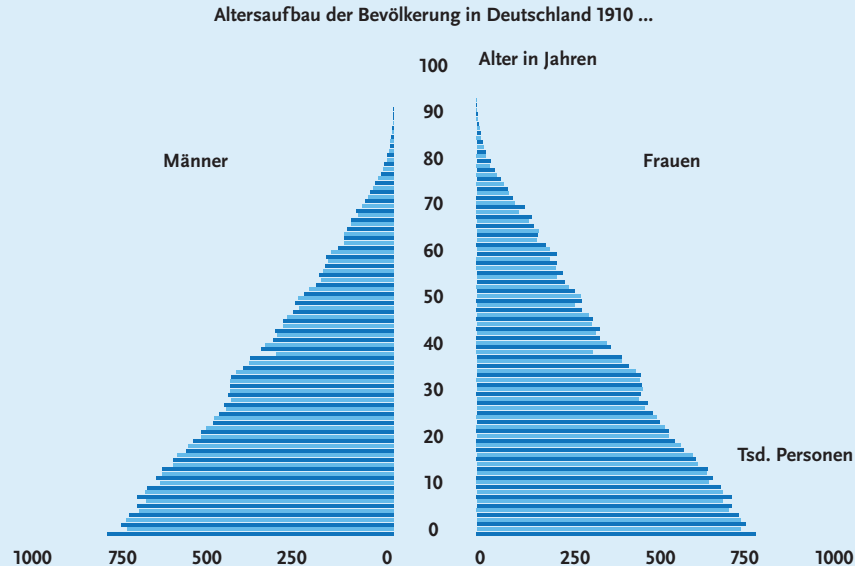
Quelle: Suga 2011, S. 55

Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
63,5	2009	62,9	
63,8	2010	63,3	
63,8	2011	63,2	
50,8	2009	49,7	
50,9	2010	49,8	
51,1	2011	49,9	



A woman with short, curly blonde hair is working in a factory. She is wearing a blue safety vest over a light-colored, patterned long-sleeved shirt. She is looking down at her hands, which are positioned near a piece of machinery. The machinery is white and has several silver knobs and buttons. There are large, industrial-style lamps hanging from the ceiling. The background shows a typical factory 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

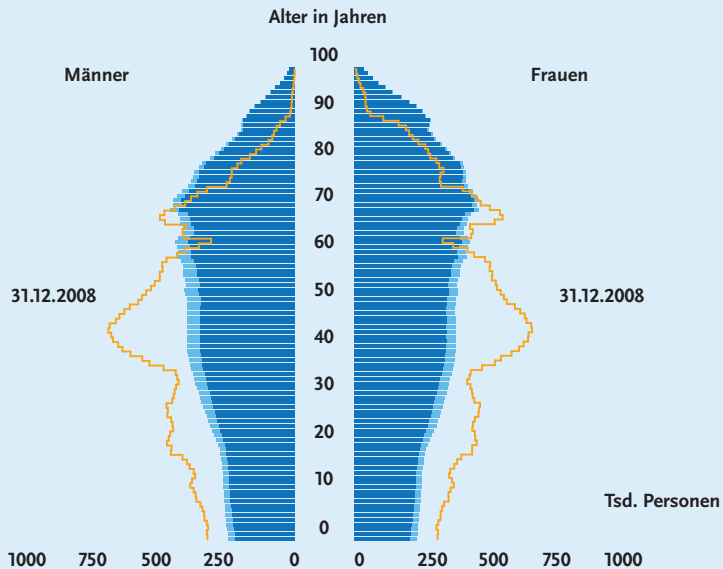
Von der Pyramide zum Pilz

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

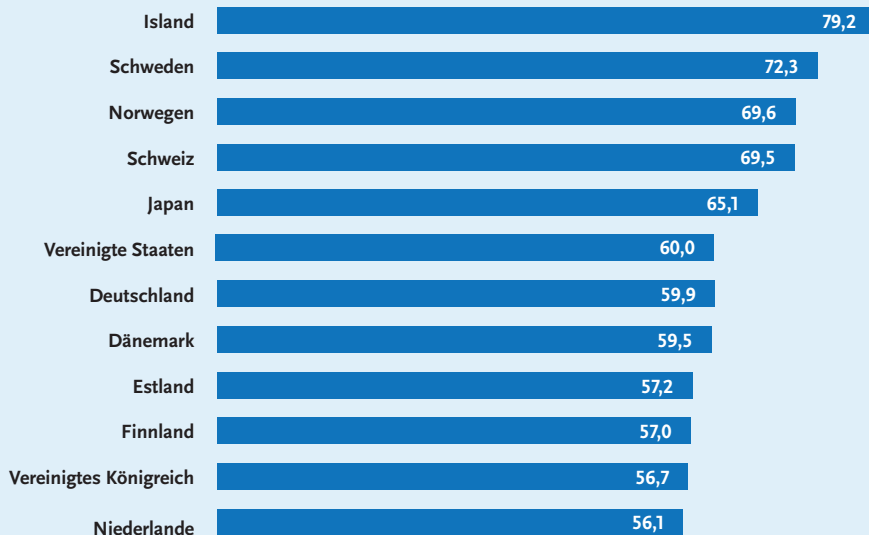
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland
am 31.12.2008 und am 31.12.2060

- 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 37,9 %, ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 65-Jährigen 2011 zwischenzeitlich auf 59,9 % gestiegen.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: Eurostat,

Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger – insgesamt
Stand November 2012

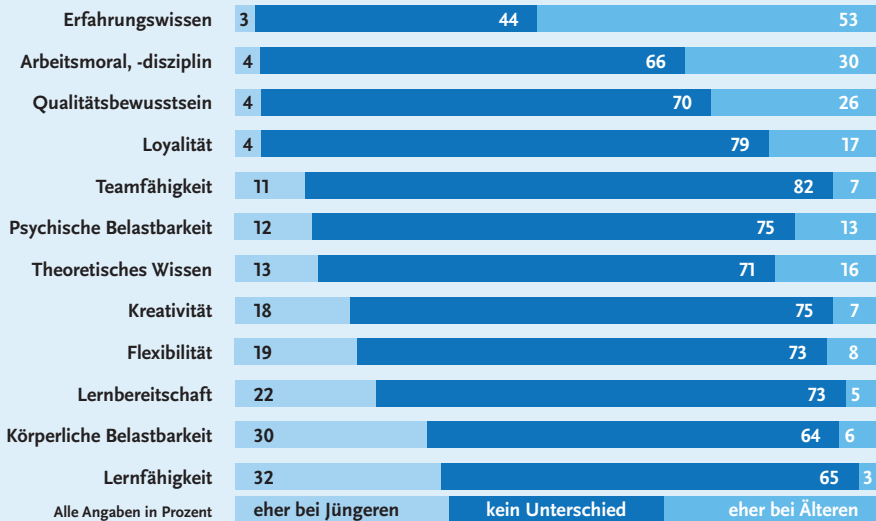
56 Welche Fähigkeiten sind bei Jüngeren und Älteren stärker ausgeprägt?

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



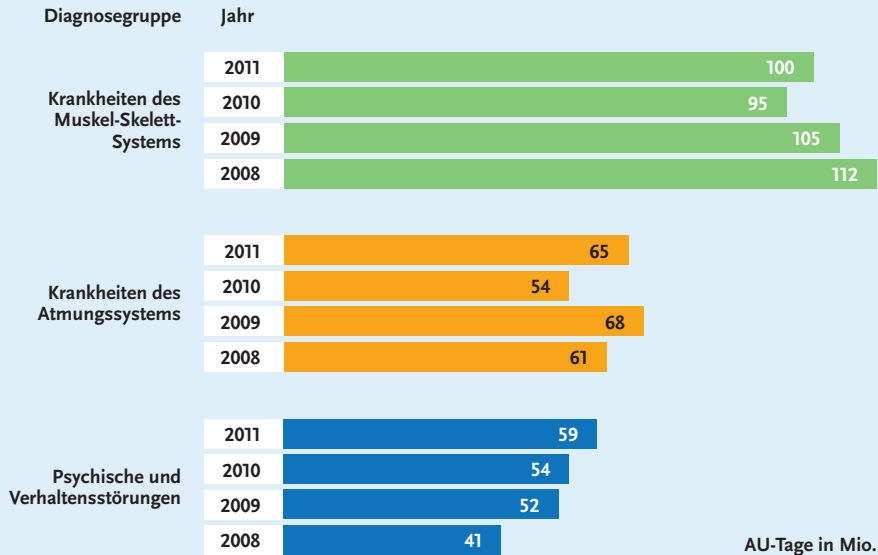


Psychische Belastungen

Das Thema „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“ wird seit geraumer Zeit verstärkt in Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft diskutiert. Auslöser der Diskussion ist zum einen die seit einigen Jahren beständig steigende Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen in Folge psychischer Erkrankungen, zum anderen eine stetige Zunahme des Anteiles für psychische Erkrankungen an den jährlichen Frühberentungen.

Der Stressreport Deutschland 2012, welcher auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 beruht, informiert über das aktuelle Ausmaß psychischer Anforderungen in der Arbeitswelt. Zudem wird auch über den Zusammenhang mit Ressourcen, die sich positiv auf die Stressbewältigung der Erwerbstätigen auswirken können, berichtet. Auch auf bedeutsame Arbeitsmerkmale (wie z.B. Arbeitszeit, Führung, Restrukturierung) geht der Bericht vertieft ein. Einige zentrale Ergebnisse des Stressreports werden auf den folgenden Seiten dargestellt.

Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage in Mio. nach ausgewählten Diagnosegruppen 59



AU-Tage in Folge psychischer Erkrankungen nehmen zu

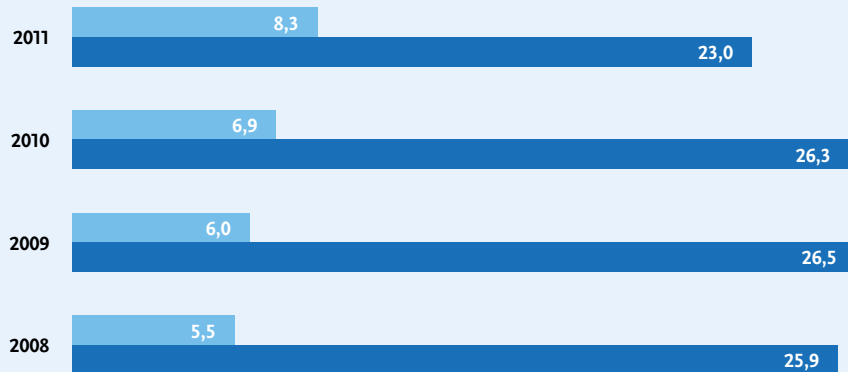
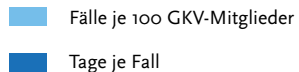
Betrachtet man die Anzahl der AU-Tage aufgrund von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und Krankheiten des Atmungssystems, so lässt sich seit 2008 keine eindeutige Entwicklung feststellen. Im Gegensatz dazu stieg die Anzahl der AU-Tage in Folge psychischer und Verhaltensstörungen kontinuierlich von 41 Mio. im Jahr 2008 auf 59 Mio. im Jahr 2011 an.

Quelle: Suga 2008–2011

60 Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen

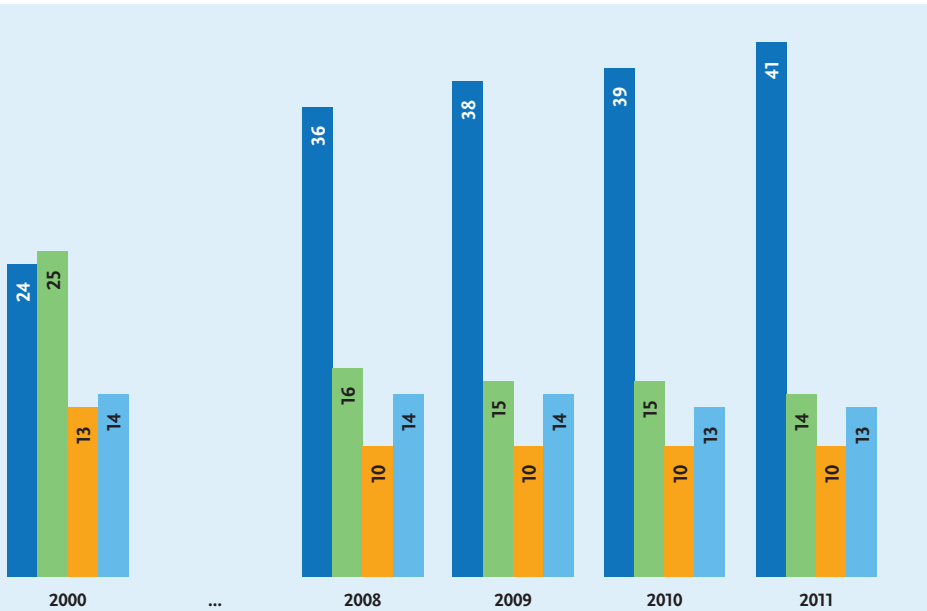
Erneuter Anstieg der Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen

Im Jahr 2011 kamen auf 100 GKV-Mitglieder 8,3 Krankmeldungen in Folge psychischer Erkrankungen. Auch hier lässt sich seit 2008 ein Anstieg verzeichnen.



Quelle: Suga 2008–2011

Anteil ausgewählter Diagnosegruppen an den jährlichen Frühberentungen 61



Anteil für psychische Erkrankungen an den jährlichen Frühberentungen steigt

Im Unterschied zu den Diagnosegruppen Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes, Krankheiten des Kreislaufsystems sowie Neubildungen ist der Anteil für psychische und Verhaltensstörungen an den jährlichen Frühberentungen seit dem Jahr 2000 erheblich angestiegen. Betrug dieser Anteil im Jahr 2000 noch 24%, so lag er 2011 bereits bei 41%.

- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Muskeln-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Neubildungen

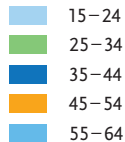
Anteil in Prozent

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

62 Ausgewählte psychische Belastungen für Männer nach Altersgruppen

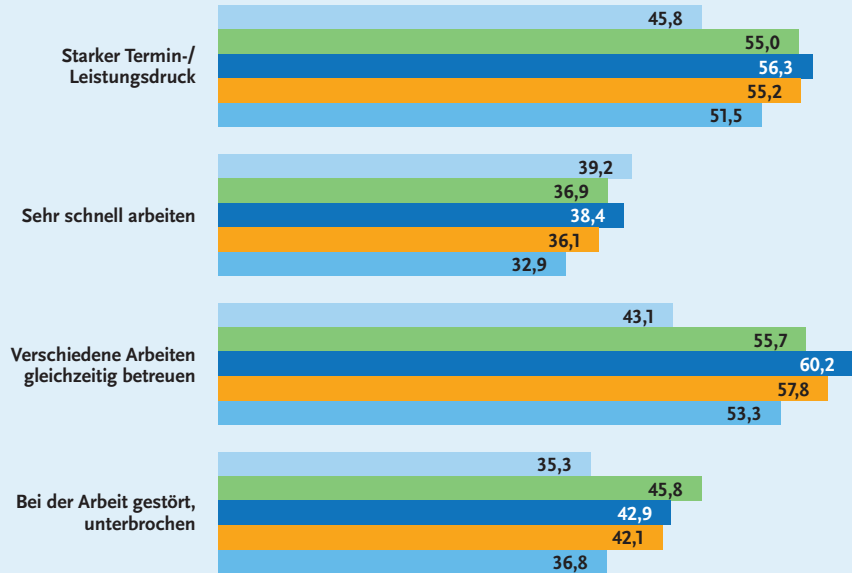
Unterschiedliche Anforderungen nach Alter

Starker Termin- und Leistungsdruck und Multitasking werden bei Männern am häufigsten von der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen genannt. Im Unterschied dazu wird sehr schnelles Arbeiten mit zunehmendem Alter tendenziell seltener genannt. Abgesehen von der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen, werden auch Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit mit dem Alter seltener berichtet.

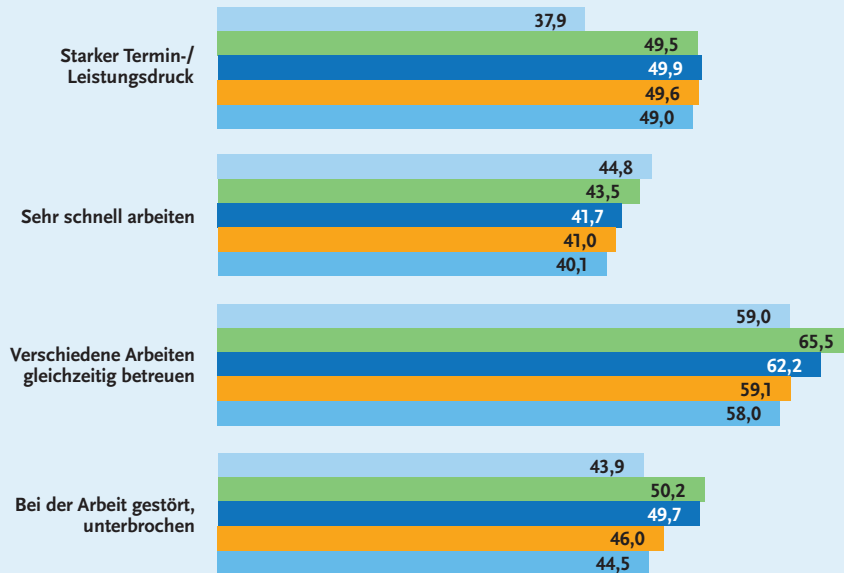


Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig erwerbstätige Männer

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

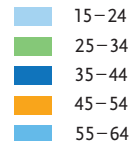


Ausgewählte psychische Belastungen für Frauen nach Altersgruppen 63



Unterschiedliche Anforderungen nach Alter

Von starkem Termin- und Leistungsdruck wird bei Frauen bis auf die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen recht konstant über alle Altersgruppen berichtet. Im Gegensatz dazu nimmt sehr schnelles Arbeiten mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Sieht man von der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen ab, so werden Multitasking und Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit mit fortschreitendem Alter seltener genannt.



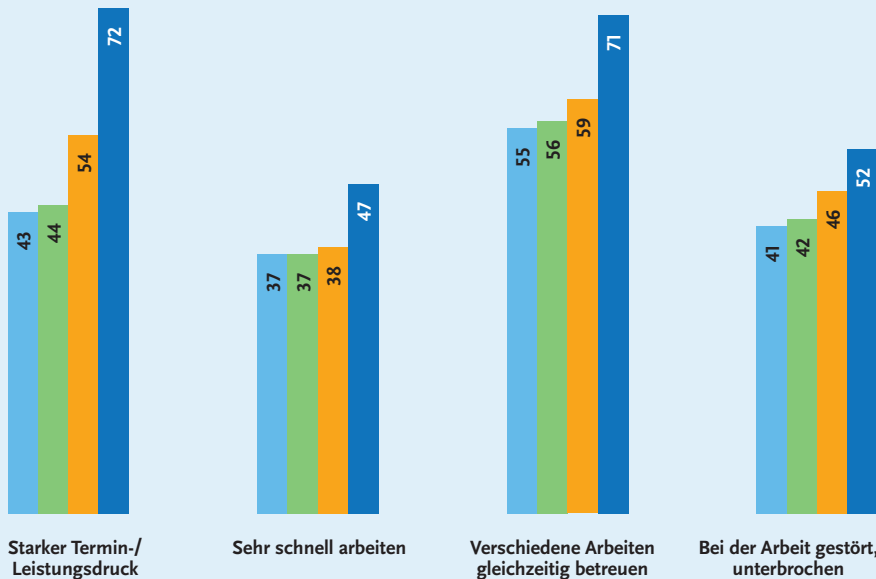
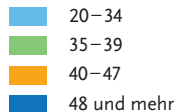
Alle Angaben in Prozent,
nur abhängig erwerbstätige Frauen

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

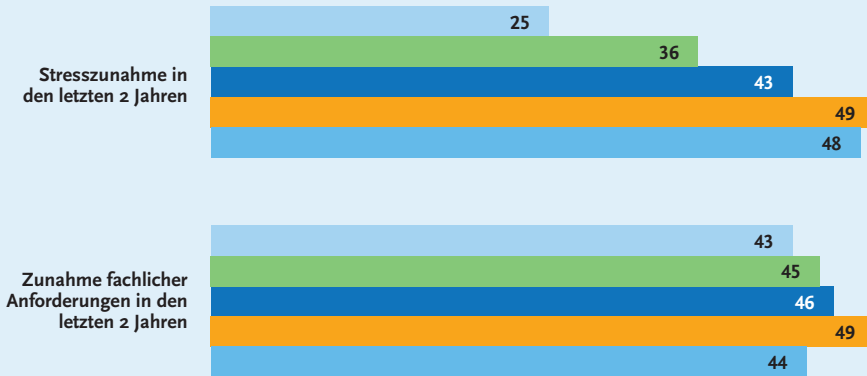
64 Ausgewählte psychische Belastungen nach Arbeitszeit

Auswirkung langer Arbeitszeiten

Mit zunehmender Arbeitszeitdauer steigt der Anteil der Erwerbstätigen, die von starkem Termin- und Leistungsdruck, Multitasking, Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit sowie sehr schnellem Arbeiten berichten. Dabei sind für die Gruppe der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden und mehr die wahrgenommenen Belastungen im Vergleich zu den anderen Gruppen deutlich erhöht.

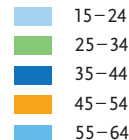


Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Quelle: Stressreport Deutschland 2012, S. 114



Stresszunahme häufiger von Älteren berichtet

Die subjektiv wahrgenommene Stresszunahme in den letzten zwei Jahren nimmt mit dem Alter beständig zu und stabilisiert sich schließlich auf einem hohen Niveau. Der Anteil der Erwerbstätigen, die von einer Zunahme fachlicher Anforderungen in den letzten zwei Jahren berichten, nimmt über die Altersgruppen hinweg betrachtet zu, bis auf die älteste Gruppe, bei der er wieder abnimmt.

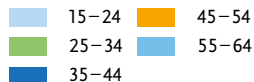


Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Quelle: Stressreport Deutschland 2012, S. 86,
eigene Berechnungen

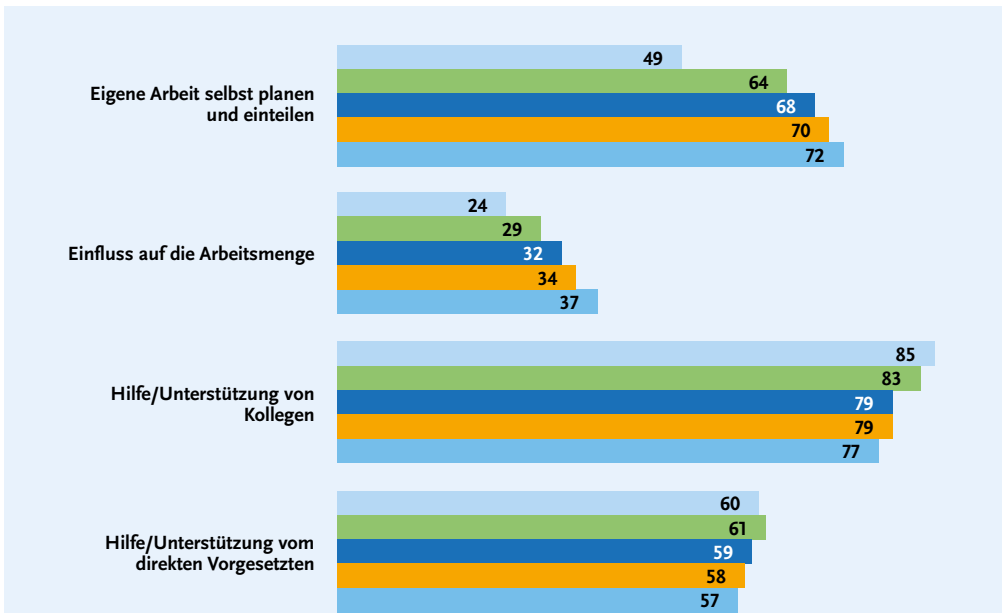
66 Handlungsspielraum und soziale Unterstützung nach Alter

Ältere verfügen über mehr Handlungsspielräume

Persönliche Ressourcen, wie z.B. Handlungsspielräume bei der Arbeit oder die Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten, können die Stressbewältigung bei der Arbeit erleichtern. Während die Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst zu planen und einzuteilen sowie der Einfluss auf die Arbeitsmenge mit dem Alter kontinuierlich zunimmt, nimmt sowohl die Hilfe und Unterstützung von Kollegen als auch die Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten mit zunehmendem Alter tendenziell ab.

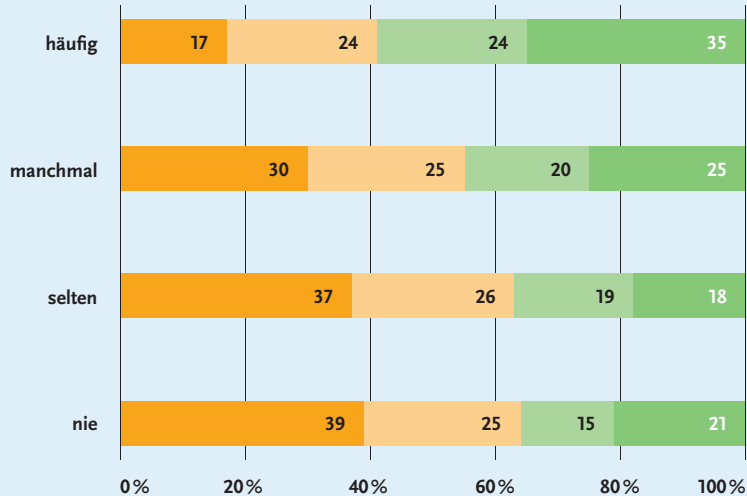


Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Quelle: Stressreport Deutschland 2012, S. 71, S. 78



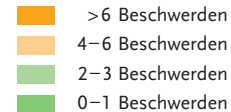
Anzahl Beschwerden nach Unterstützung vom direkten Vorgesetzten 67

Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten



Unterstützung vom Vorgesetzten fördert Mitarbeitergesundheit

Die Ressource „Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten“ besitzt für Mitarbeiter in der heutigen sich schnell wandelnden Arbeitswelt einen hohen Stellenwert. Die Erwerbstätigenumfrage zeigt, dass sich häufige Unterstützung vom Chef positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirkt. Je häufiger Mitarbeiter Unterstützung vom Vorgesetzten erfahren, desto weniger berichten sie von gesundheitlichen Beschwerden.



Nur abhängig Erwerbstätige

Quelle: Stressreport Deutschland 2012, S. 124

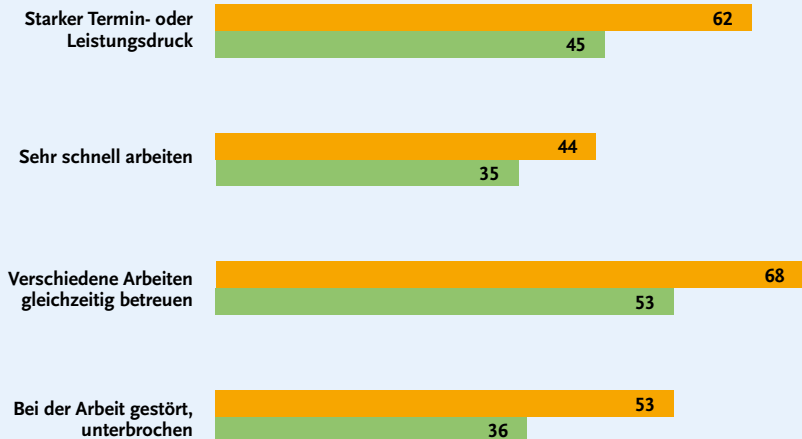
68 Ausgewählte psychische Belastungen nach Restrukturierung

Veränderte Anforderungen bei Restrukturierung

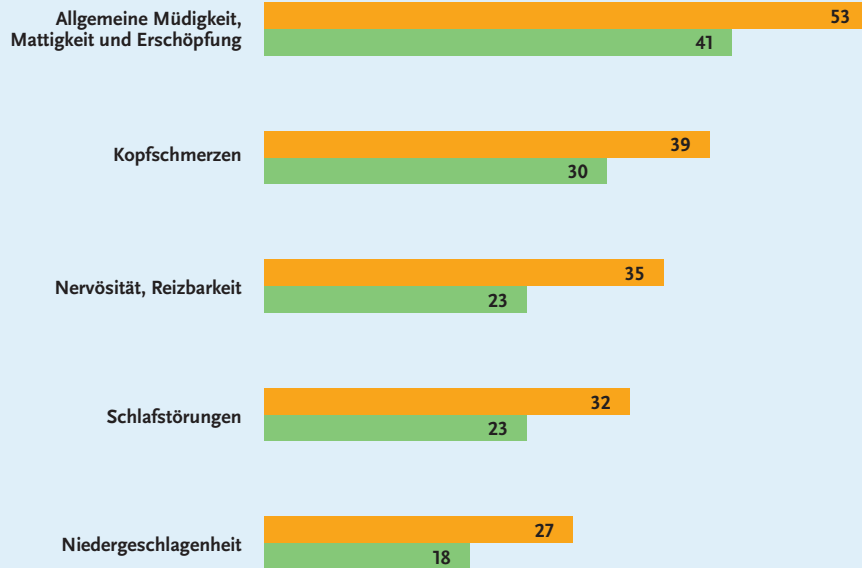
Erwerbstätige sind heutzutage häufig von strukturellen Veränderungen im Arbeitsalltag betroffen. Im Vergleich zu Beschäftigten, bei denen keine Umstrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen erfolgten, berichten Beschäftigte in restrukturierten Unternehmen erheblich häufiger von Multitasking, Termin- und Leistungsdruck, Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit und sehr schnellem Arbeiten. Die größten Unterschiede lassen sich dabei für die Anforderungen „starker Termin- und Leistungsdruck“ und „Unterbrechungen bei der Arbeit“ erkennen.

- restrukturiert
- nicht restrukturiert

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Quelle: Stressreport Deutschland 2012, S. 149



Ausgewählte gesundheitliche Beschwerden nach Restrukturierung 69



Restrukturierungen gesundheitsfördernd gestalten

Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, ist es erforderlich, Restrukturierungsprozesse im Unternehmen durch gezielte Maßnahmen (z. B. Vertrauen schaffen, Transparenz, soziale Unterstützung) zu begleiten. Verglichen mit Erwerbstätigen in restrukturierten Unternehmen, geben Erwerbstätige, bei denen Umstrukturierungen im Unternehmen ausblieben, deutlich seltener an, von allgemeiner Müdigkeit bzw. Erschöpfung, Kopfschmerzen, Nervösität oder Reizbarkeit, Schlafstörungen sowie Niedergeschlagenheit, betroffen zu sein.

- restrukturiert
- nicht restrukturiert

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Quelle: Stressreport Deutschland 2012, S. 151

Gefährdungsbeurteilung



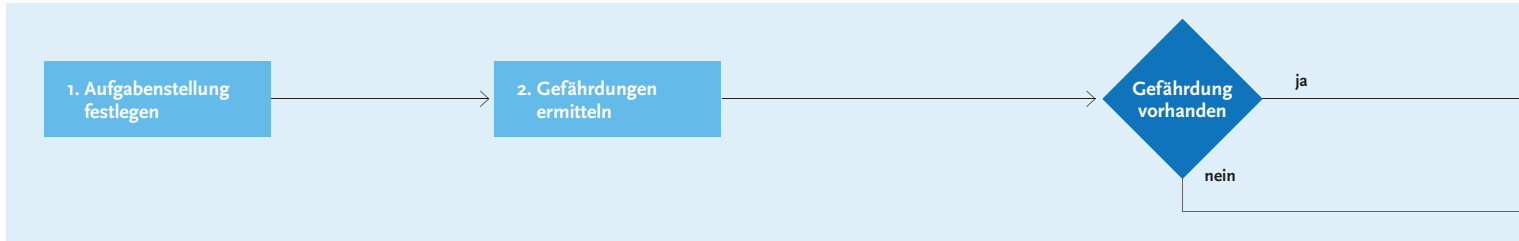
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt.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

Unter **www.baua.de/gefahrungsbeurteilung** 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

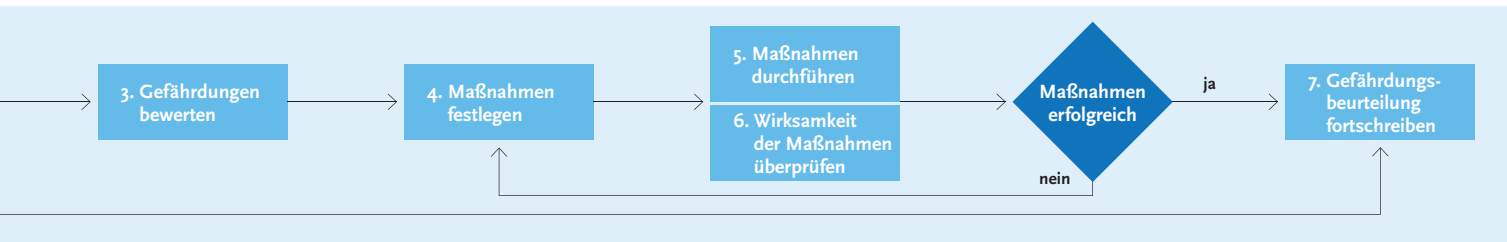
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

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 bewerten

- Vergleich mit normierten Schutzzielen, 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

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

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 dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (Arbeitnehmer, Selbstständiger einschließlich mithelfender Familienangehöriger), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2011. Für die Erwerbstätigenzahlen nach Geschlecht, Alters- und Berufsgruppen werden Jahresdurchschnittszahlen des Hessischen Statistischen Landesamtes unter Zugrundelegung der Erwerbsstruktur des Mikrozensus berechnet. Diese Jahresdurchschnittszahlen werden nicht über eine Befragung erhoben und können daher als objektiver angesehen werden.

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

A. Lohmann-Haislah:
Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.

Zitiert: Stressreport Deutschland 2012

Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV)
(Hrsg.) 2001 - 2012: DRV Statistik Rentenzugang, Berlin.

Zitiert: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.

1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.

Zitiert: Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung 2012

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2008
– Unfallverhütungsbericht Arbeit
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009
– Unfallverhütungsbericht Arbeit
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2011.

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

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011
– Unfallverhütungsbericht Arbeit
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2013.

Zitiert: Suga 2008 - 2011

Links

Arbeitgeberbefragung

IAB-Betriebspanel 2002

betriebspanel.iab.de

Zitiert: IAB-Betriebspanel 2002

Arbeitsbedingungen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

www.baua.de/arbeitsbedingungen

www.bibb.de/de/62624.htm

Zitiert: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Demografie

www.destatis.de – Zahlen & Fakten –

Gesellschaft & Staat – Bevölkerung –

Bevölkerungsvorausberechnung

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> – Suchwort

„Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung

www.gefaehrdungsbeurteilung.de

www.baua.de/gefaehrdungsbeurteilung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

www.baua.de/suga

Stressreport Deutschland 2012

www.baua.de/dok/3430796

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie – GDA

www.gda-portal.de

Arbeitswelt im Wandel

Zahlen – Daten – Fakten

Ausgabe 2013

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@buaa.bund.de

www.buaa.de

Autoren: Christoph Nöllenheidt, Simone Brenscheidt

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, August 2013

ISBN: 978-3-88261-000-0



www.buaa.de/dok/4165606

Ausgabe 2013