



Ausgabe 2016

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 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

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 Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität

- 57 BMAS-Befragung zur Qualität der Arbeit
- 58 Wichtigkeit von Arbeitsaspekten 2013
- 59 Wichtigkeit von Arbeitsaspekten 2004
- 60 Faktoren guter Arbeitsqualität
- 61 Drei Stufen der Arbeitsqualität
- 62 Gesundheitszustand nach unterschiedlichen Arbeitsbedingungen
- 63 Absicht, die Arbeitsstelle aufzugeben nach unterschiedlichen Arbeitsbedingungen
- 64 Arbeiten unter besonders guten Bedingungen

66 Gefährdungsbeurteilung

- 70 GDA-Betriebsbefragung
- 71 Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße
- 72 Gründe für nicht durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen
- 73 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen
- 74 Begriffserklärungen
- 78 Literatur
- 79 Links
- 80 Impressum

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.



6 Betriebsanweisung
Farbspritzgeräte

Benutzer:
Produktion / Applikation

1. Anwendungsbereich

- Diese Betriebsanweisung gilt für den Umgang mit Farbspritzgeräten

2. Gefahren für Mensch und Umwelt

- Leichtentzündliche Überreste können mit der Luft explosionsartige Dämpfe bilden
- Einatmen lösemittelhaltiger Dämpfe vermeiden!
- Hautkontakt mit den Flüssigkeiten vermeiden!

3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

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

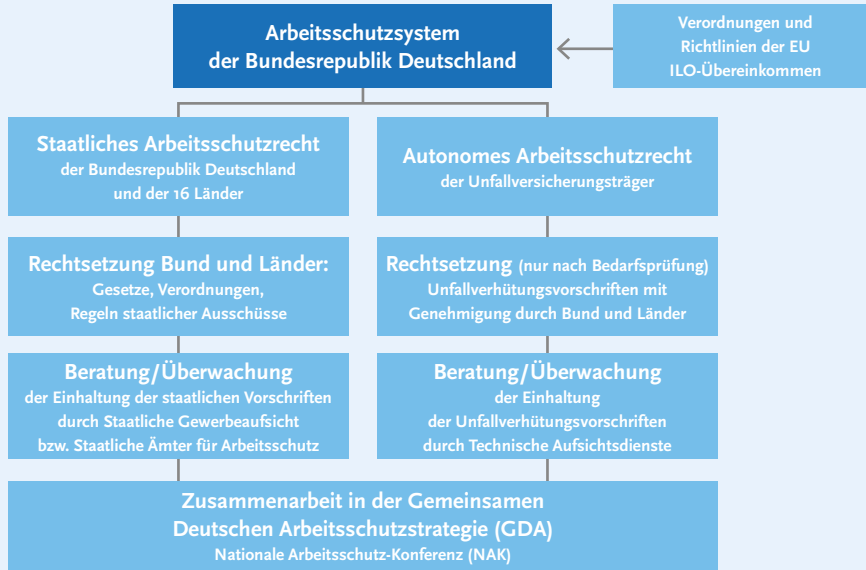
4. Verhalten bei Störungen und im Gefahrfall

- Bei auftretenden Störungen während des Betriebes ist das Spritzen sofort einzustellen
- Erkannte Mängel sind sofort zu melden oder an den Vorgesetzten zu melden! Notruf: 110

5. Verhalten bei Unfällen - Erste Hilfe

- Unfälle mit dem Hersteller zu verständigen
- Ersthelfer mit geeigneten Kleidung
- Verletzte mit dem Wasser mit geeigneten Kleidung
- Begleitende mit dem Wasser mit geeigneten Kleidung

Arbeitsschutzsystem in Deutschland



Das Zwei-Säulen-Modell

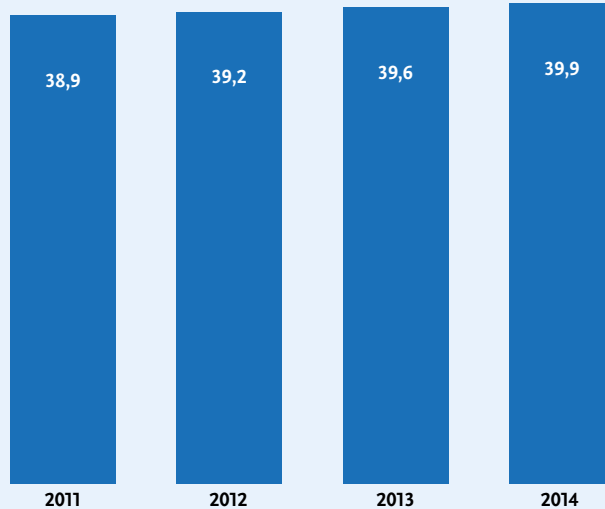
Der Arbeitsschutz ruht in Deutschland auf zwei Säulen. Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht der Länder kontrolliert branchenübergreifend die Einhaltung der staatlichen Rechtsvorschriften. Die Unfallversicherungsträger, also die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, orientieren sich in ihrer Rechtsetzung, 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 photograph of a control room or data center. Several people are seated at desks, each with multiple computer monitors. The monitors display various data, charts, and video feeds. The room is dimly lit, with the primary light source being the screens. The overall atmosphere is professional and focused on data analysis.

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. Hochrechnungen auf die Gesamtbevölkerung werden dabei auf der Grundlage sogenannter Bevölkerungseckzahlen erstellt, für die Daten des zuletzt durchgeführten Zensus („Volkzählung“) verwendet werden. Diese Bevölkerungseckzahlen werden jährlich in der sogenannten Bevölkerungsfortschreibung aktualisiert und bei dem jeweiligen Mikrozensus benutzt. Für die Jahre 2011–2014 wurden die Ergebnisse der Mikrozensusen auf der Grundlage des Zensus 2011 neu berechnet. Daher werden im vorliegenden Bericht absolute Zeitreihen auf Basis des Mikrozensus ab 2011 dargestellt.

Erwerbstätige in Mio.



Tendenz steigend

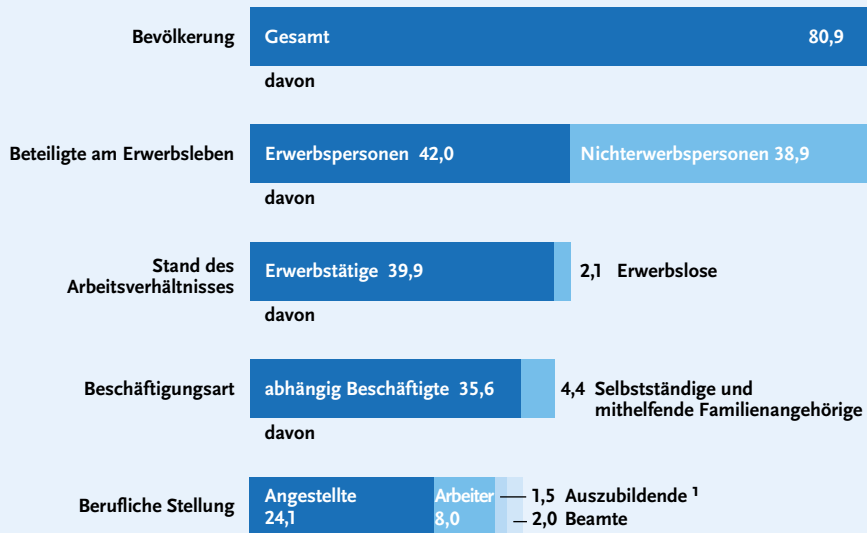
Auch auf Grundlage des Zensus 2011 steigen die Erwerbstätigenzahlen kontinuierlich an.

Quelle: Suga 2014, S. 17

10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Die meisten sind abhängig beschäftigt

39,9 Mio. Menschen waren 2014 erwerbstätig.
Die große Mehrheit von ihnen (89 %) arbeitete in
einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.



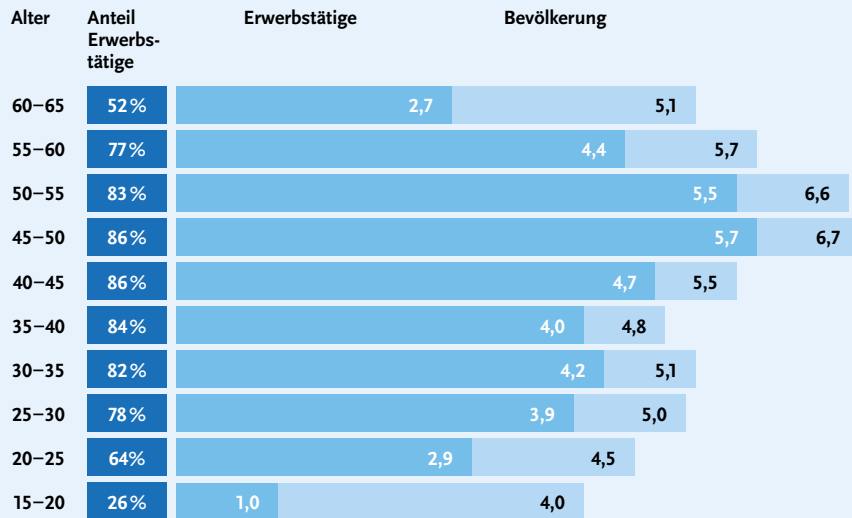
¹ Auszubildende in anerkannten kaufmännischen, technischen und gewerblichen Ausbildungsberufen
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2014, S. 16

Anzahl in Mio.

Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland 11

Frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung – begrenzt auf die Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren – liegt im Berichtsjahr bei 74 %. Mit zunehmendem Alter geht dieser jedoch deutlich zurück und liegt in der Altersstufe von 60 bis 65 Jahren nur noch bei 52 %.



Anzahl in Mio.

Quelle: Suga 2014, S.16

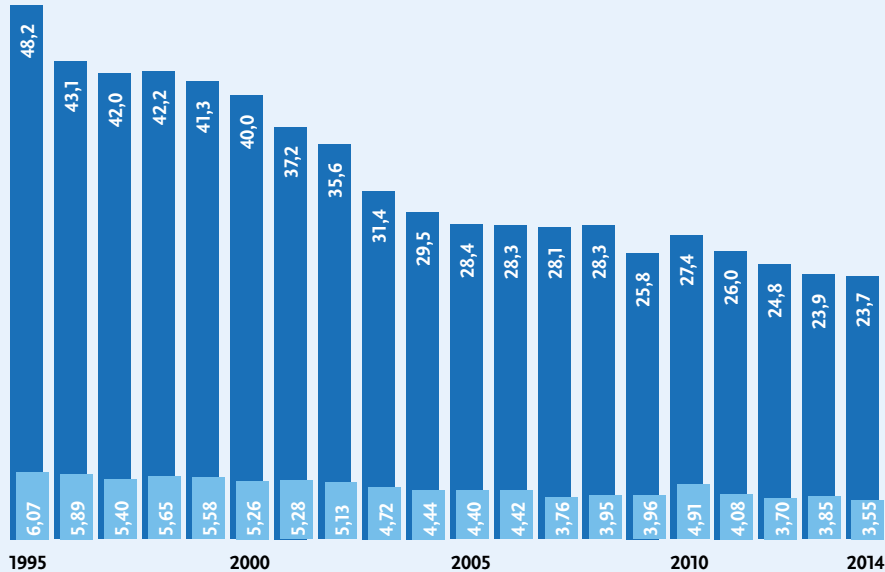
Unfälle

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 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.





Unfallquoten sinken

Die Arbeitsunfallquote im Jahr 2014 liegt bei 23,7.
Die Wegeunfallquote liegt nun bei 3,55.

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

Quelle: Suga 2014, S. 156 (Arbeitsunfälle),
S. 162 (Wegeunfälle)

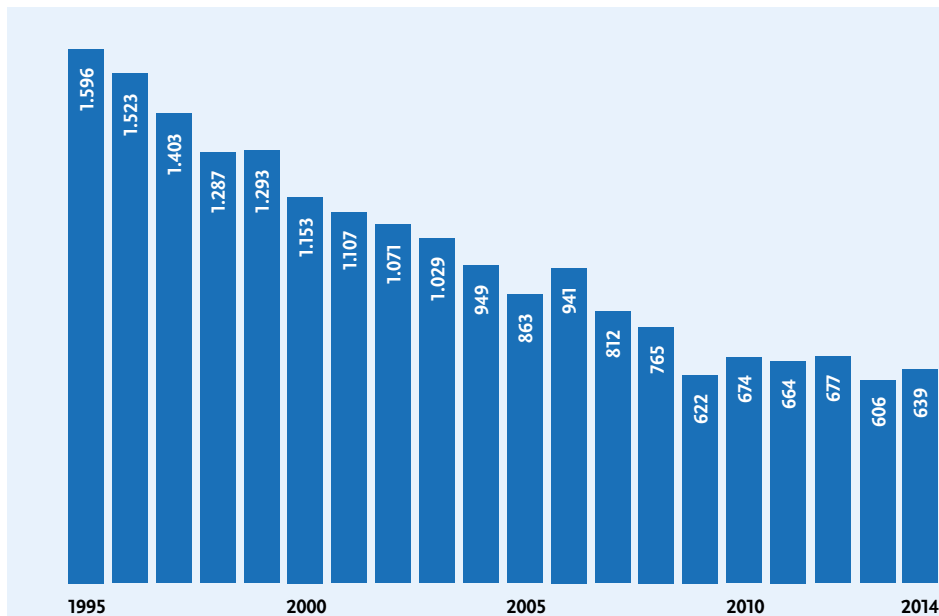
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle

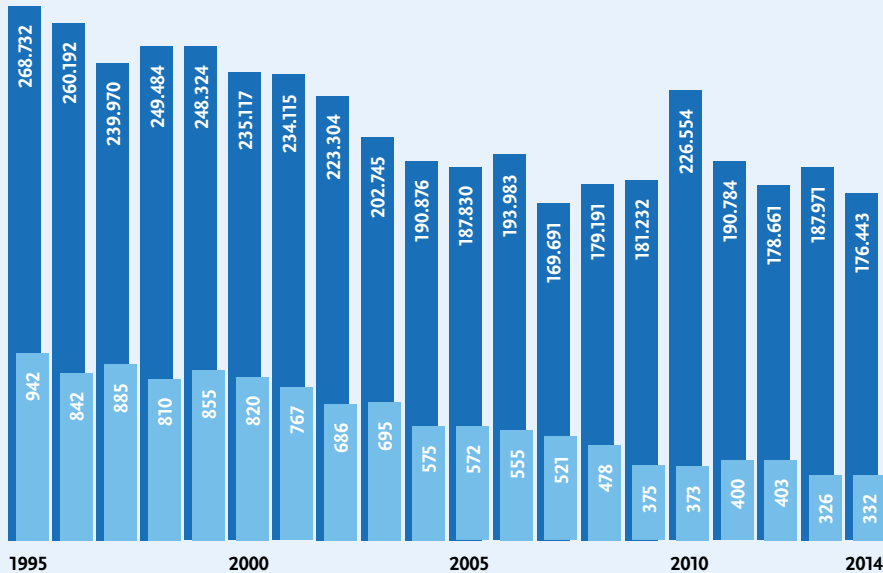
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle steigt im Vergleich zum Vorjahr

Im Jahr 2014 kamen 639 Personen bei einem Arbeitsunfall ums Leben. Das sind 33 Personen mehr als im Vorjahr.

■ tödliche Arbeitsunfälle

Quelle: Suga 2014, S. 157





Tödliche Wegeunfälle leicht gestiegen

2014 war ein leichter Anstieg bei den tödlichen Wegeunfällen zu verzeichnen. Die meldepflichtigen Wegeunfälle sanken wieder unter das Niveau von 2012 auf 176.443 Fälle.

■ meldepflichtige Wegeunfälle
■ tödliche Wegeunfälle

Quelle: Suga 2014, S. 162

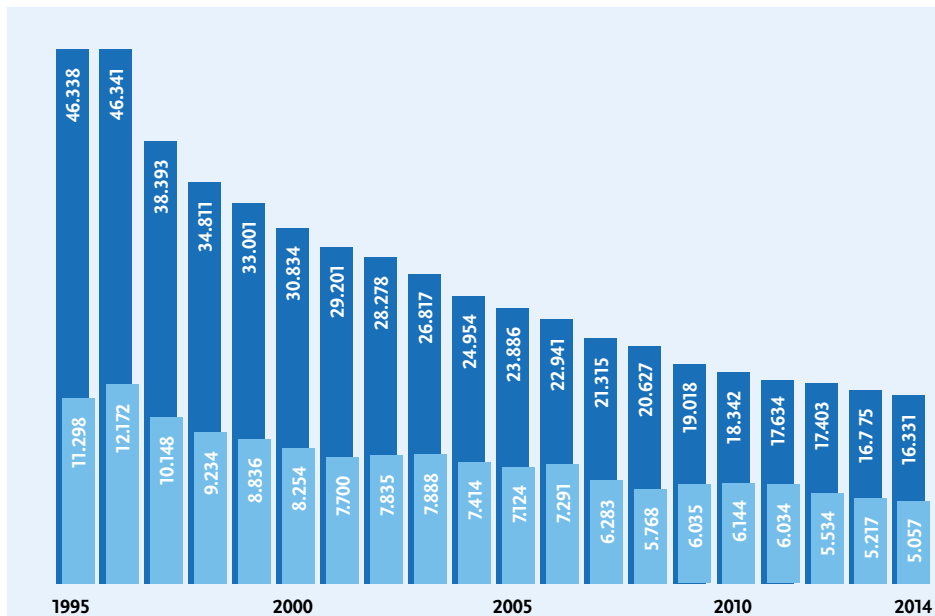
16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

Rückgang der neuen Arbeitsunfallrenten

Weiterhin sind rückläufige Zahlen bei den neuen Arbeitsunfallrenten (16.331) und Wegeunfallrenten (5.057) zu verzeichnen.

■ neue Arbeitsunfallrenten
■ neue Wegeunfallrenten

Quelle: Suga 2014, S. 157 (Arbeitsunfallrenten),
S. 162 (Wegeunfallrenten)

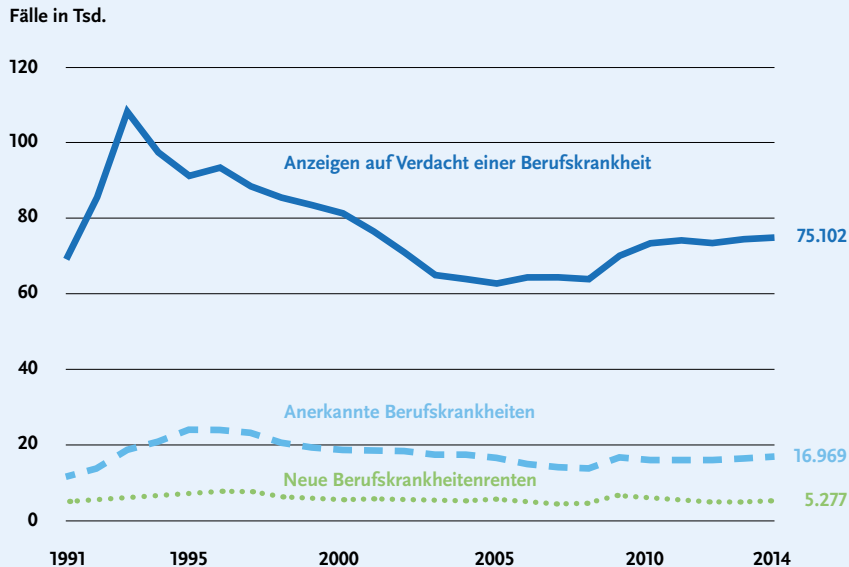






Berufskrankheiten

Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten 19



Steigende Tendenz

Im Jahr 2014 stiegen die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (75.102), die anerkannten Berufskrankheiten (16.969) und die neuen Berufskrankheitenrenten (5.277).

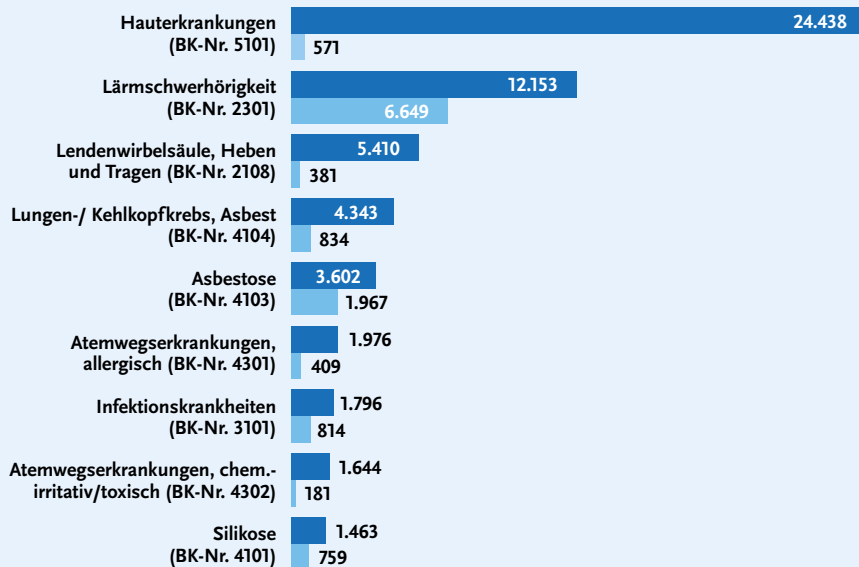
20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

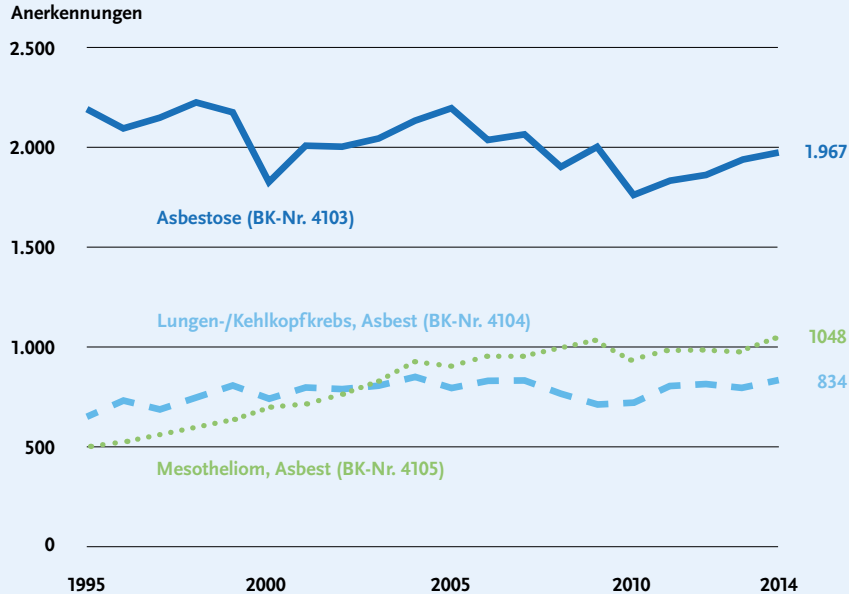
Hauterkrankungen und Lärmschwerhörigkeit stehen nach wie vor an der Spitze

Die meisten Verdachtsanzeigen gingen 2014 zu Hauterkrankungen (24.438) und Lärmschwerhörigkeit (12.153) ein. Bei den anerkannten Fällen steht nach wie vor die Lärmschwerhörigkeit (6.649) an der Spitze, gefolgt von der Asbestose (1.967).

■ Verdachtsanzeigen
■ Anerkennungen

Quelle: Suga 2014, S.38





Asbest-Folgen

Die Zahl der Anerkennungen bei Asbestose steigt auf 1.967. Bei den Berufskrankheiten Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (834) und Mesotheliom, Asbest (1.048) war 2014 ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Arbeitsbedingungen

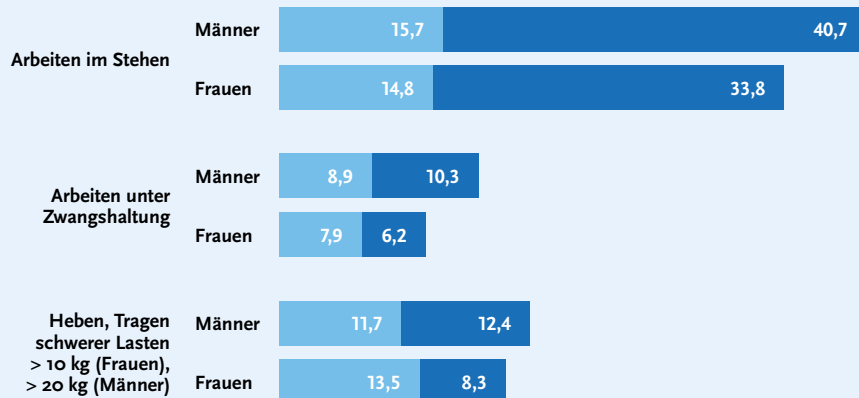
So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

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



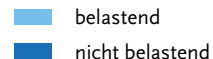
Arbeitsbedingungen



Arbeiten unter erschwerten Bedingungen

56,4% der Männer arbeiten im Stehen. 40,7% der Männer empfinden das Arbeiten im Stehen nicht als belastend. 15,7% der Männer finden das Arbeiten im Stehen jedoch subjektiv belastend. 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

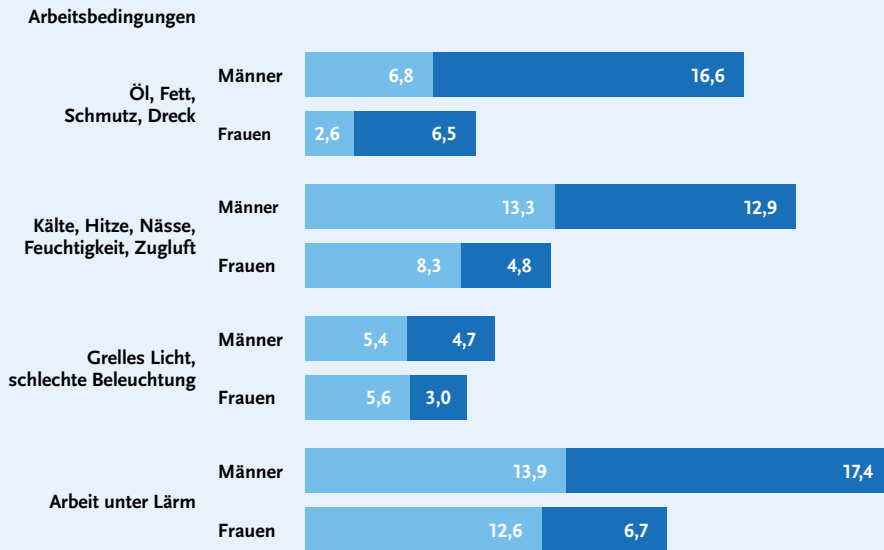
24 Arbeitsbedingungen: Schmutz, Umgebungsfaktoren

Ungünstige Arbeitsumgebungen belasten

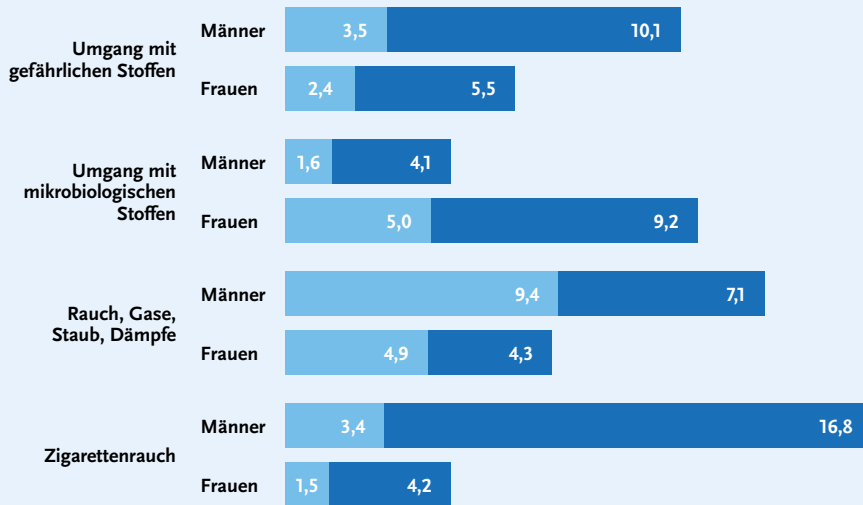
Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, mit Öl, Fett, Schmutz und Dreck (23,4% / 9,1%), unter ungünstigen klimatischen Bedingungen (26,2% / 13,1%) oder unter Lärm zu arbeiten (31,3% / 19,3%). Der überwiegende Teil der betroffenen Frauen fühlt sich durch ungünstige klimatische Bedingungen, falsch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

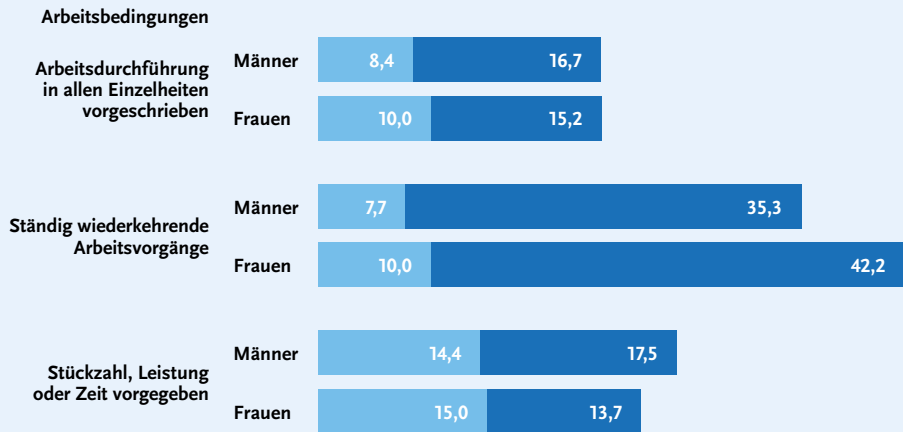
26 Arbeitsbedingungen: Arbeitsgestaltung

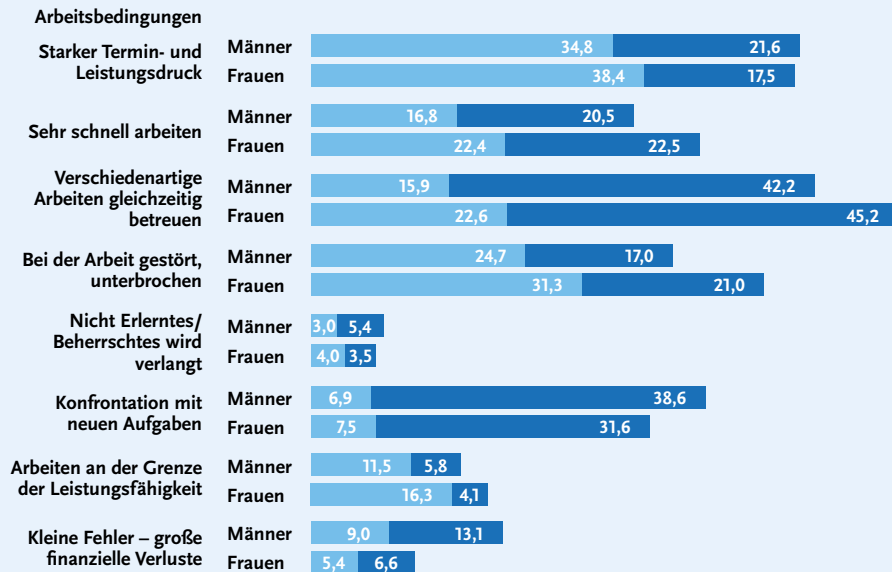
Monotone Arbeitsanforderungen

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.

■ belastend
■ nicht belastend

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

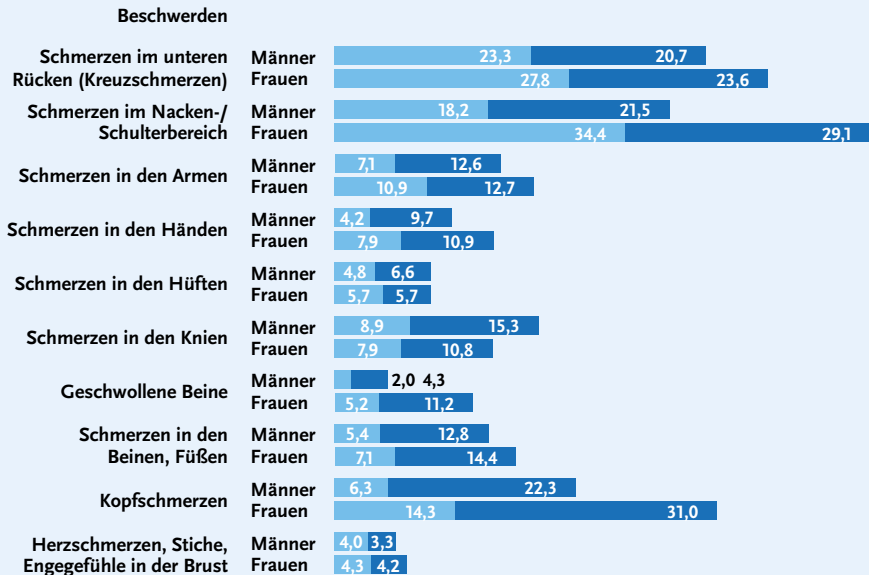
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

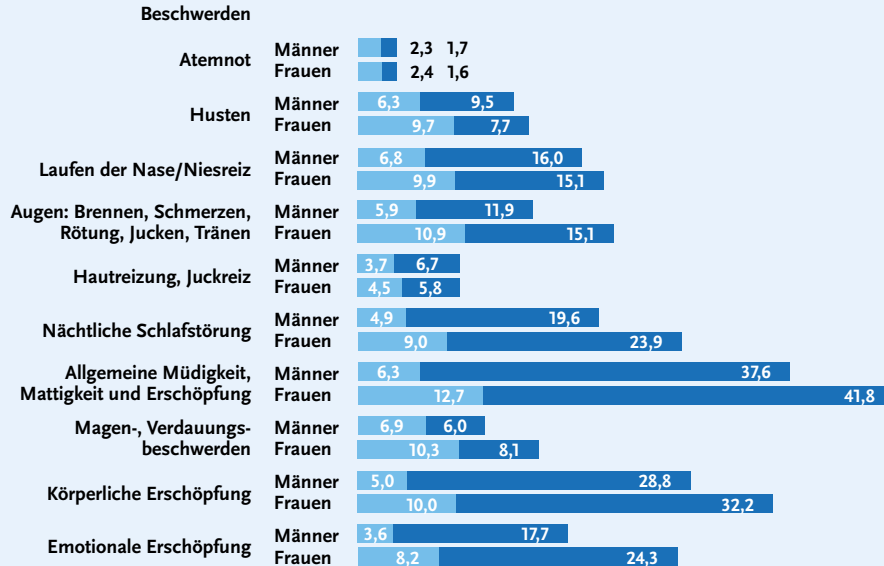
Schmerzender Rücken und Nacken

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%) genannt. 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

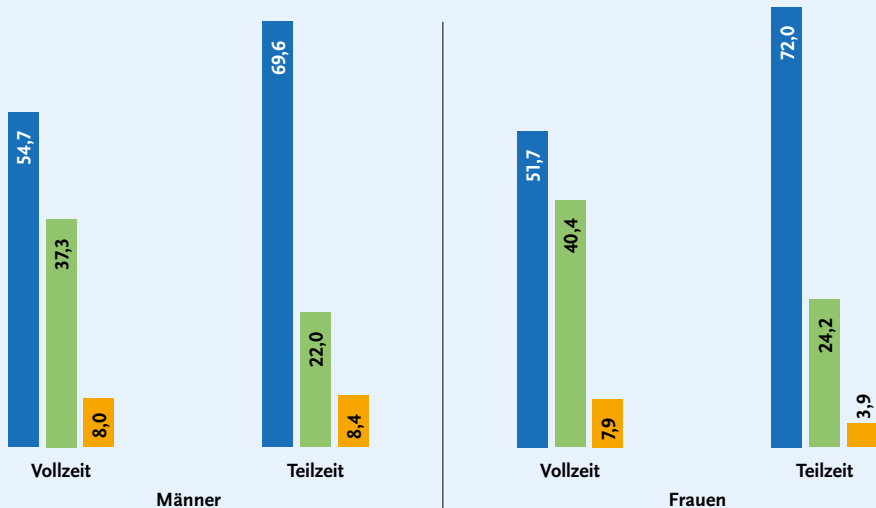
Erwerbstätige Frauen in Teilzeit geben am häufigsten an (72,0%), bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Bei beiden Geschlechtern gelingt es rund der Hälfte der Vollzeit-Erwerbstätigen, häufig bei der Arbeitszeitplanung familiäre und private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

- häufig
- manchmal
- nie

Alle Angaben in Prozent

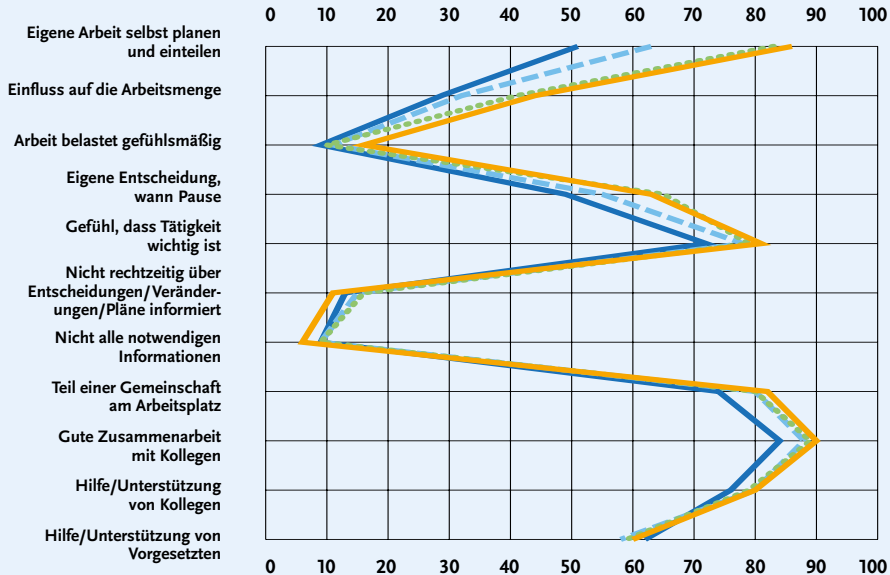
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

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. Zudem ist für sie die Zusammenarbeit mit den Kollegen meist besser.



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

Alle Angaben in Prozent
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

32 Veränderungen im Arbeitsumfeld

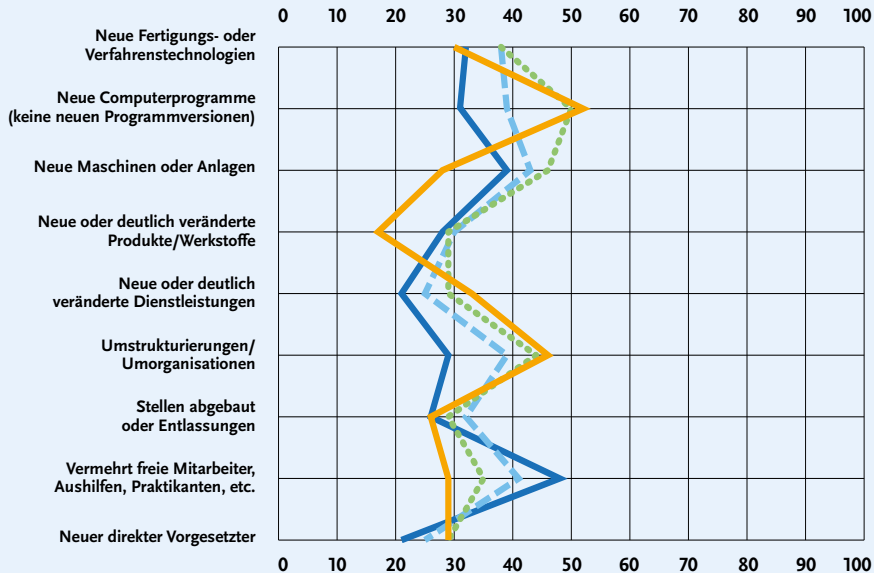
Stetiger Wandel

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.

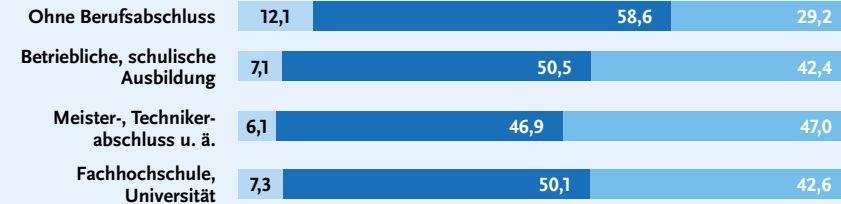
- Ohne Berufsabschluss
- Betriebl., schul. Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

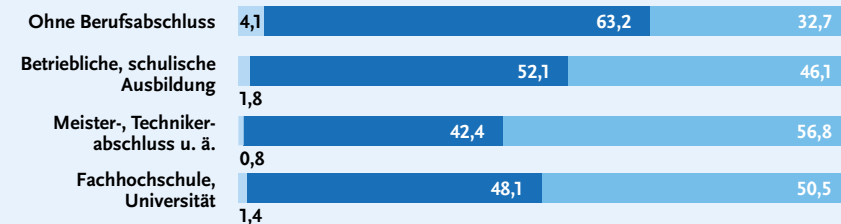
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



Stress und Arbeitsdruck

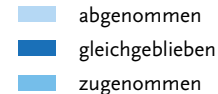


Fachliche Anforderungen



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.

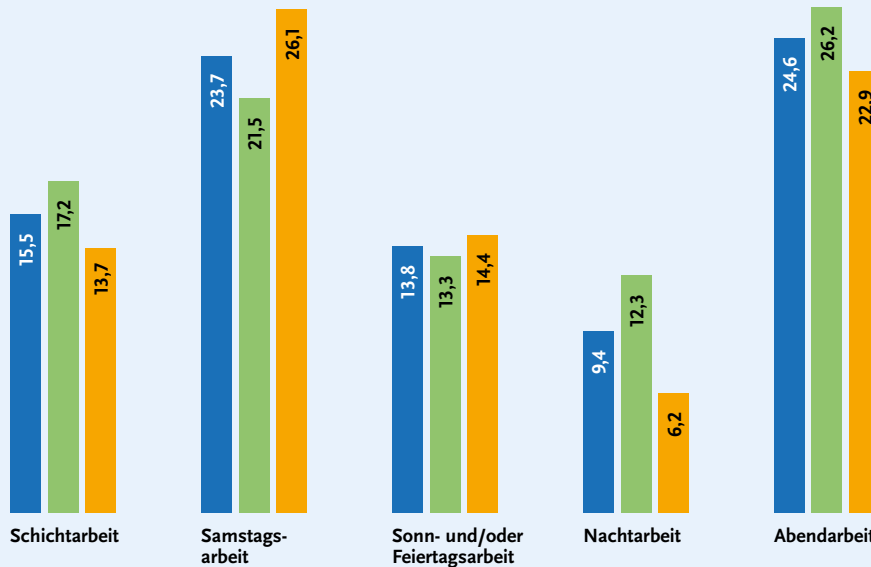


Alle Angaben in Prozent

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Arbeitszeit

The image shows two women in blue scrubs in a clinical setting. They are looking at a calendar and schedule posted on a wall. The woman on the left is pointing at a specific date on the calendar. The calendar shows dates from 37 to 49, with the 18th of the month highlighted in red. There are also some papers and a pair of blue scissors on the wall.



Besondere zeitliche Arbeitsbedingungen

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

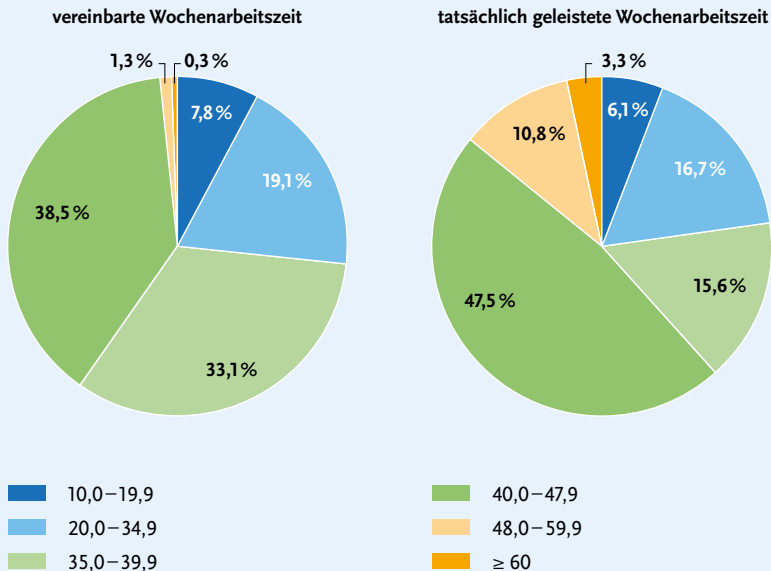


Alle Angaben in Prozent
Quelle: Suga 2014, S. 170

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

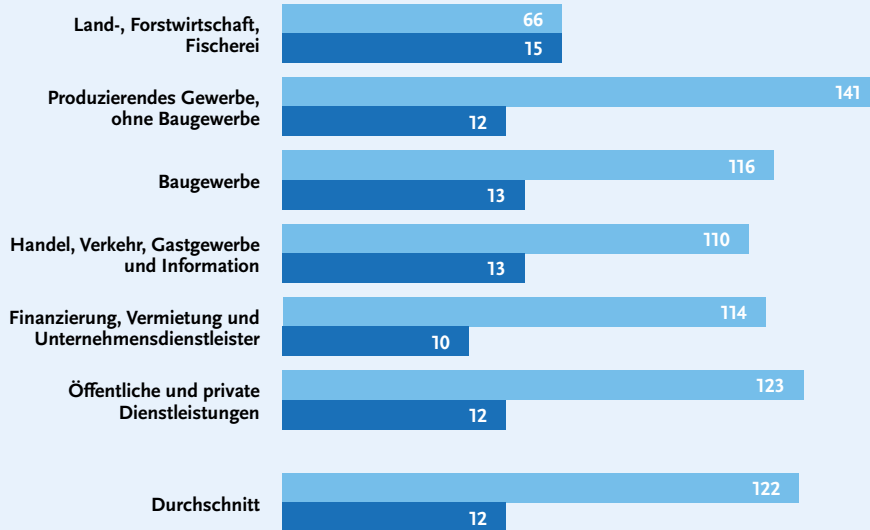




Arbeitsunfähigkeit

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 12 Krankheitstage je Fall pro Jahr

Im Durchschnitt aller Branchen waren die GKV-Mitglieder im Jahr 2014 je Fall 12 Tage krank gemeldet, wobei auf einhundert GKV-Mitglieder 122 Krankmeldungen kamen.

Die meisten Krankmeldungen pro 100 GKV-Mitglieder wurden im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe), gefolgt vom Dienstleistungsgewerbe, verzeichnet. Nach Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall führt die Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Statistik mit 15 Tagen an.

- Fälle je 100 GKV-Mitglieder
- Tage je Fall

Quelle: Suga 2014, S. 52 (Fälle je 100 GKV-Mitglieder), S. 53 (Tage je Fall), eigene Berechnungen

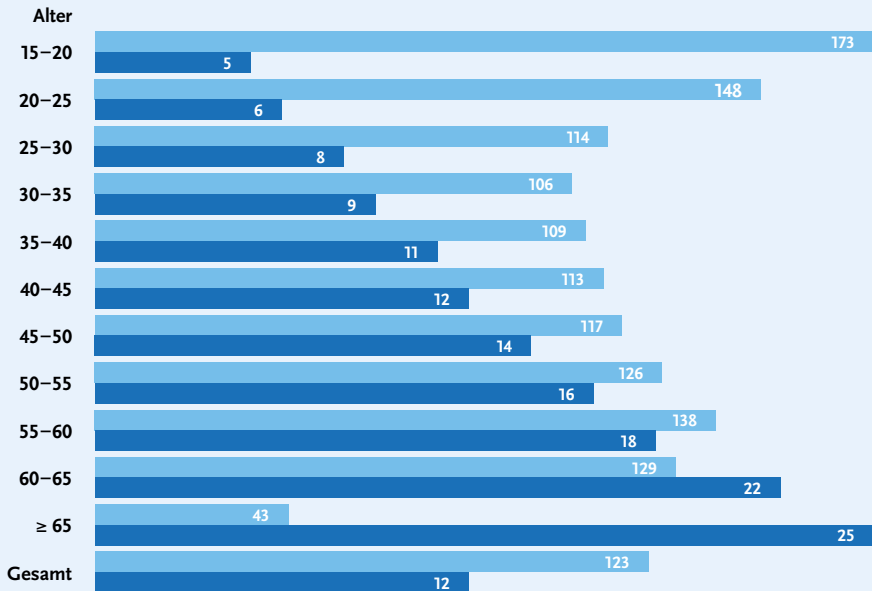
40 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

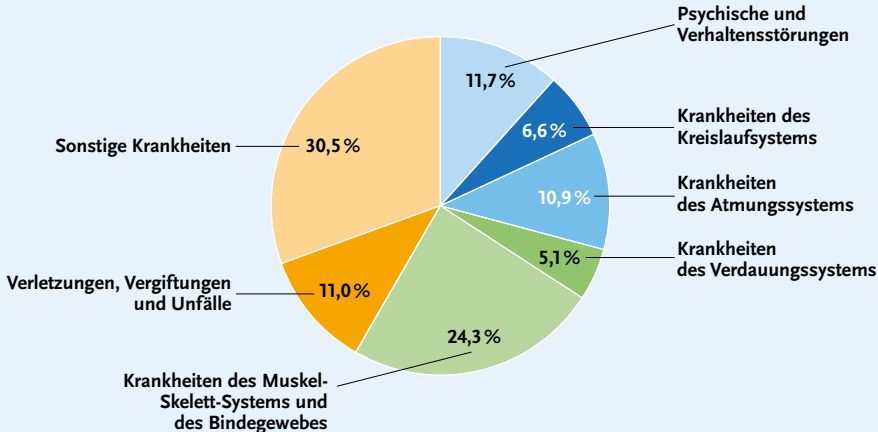
Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich, dass es in den Gruppen der 15- bis 20-jährigen und 20- bis 24-jährigen mehr Fälle von Arbeitsunfähigkeit pro 100 GKV-Mitglieder gibt als bei den 50- bis 64-jährigen. Zum Teil erheblich niedriger liegen hier die Altersklassen dazwischen. Allerdings steigt die Zahl der AU-Tage kontinuierlich mit zunehmendem Alter an.

■ Fälle je 100 GKV-Mitglieder
■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2014, S. 50



AU-Tage nach Diagnosegruppen



Muskel-Skeletterkrankungen verursachen die meisten AU-Tage

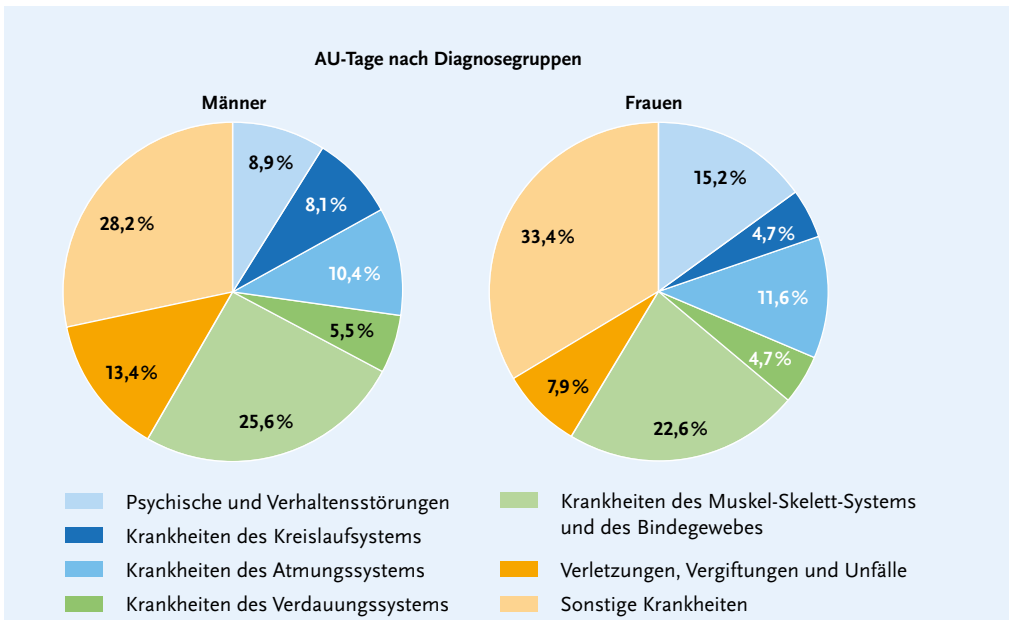
Muskel-Skeletterkrankungen, Psychische und Verhaltensstörungen, Verletzungen, Vergiftungen und Unfälle: Etwa die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage werden in diesen Diagnosegruppen verzeichnet.

Rundungsfehler
Quelle: Suga 2014, S. 107

42 Arbeitsunfähigkeitstage 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 AU-Tage bei Männern) sowie bei psychischen und Verhaltensstörungen (mehr AU-Tage bei Frauen).



Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2014

37.742 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 14,4 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ 543,4 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage, beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre: 1,5 Mio.

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,5 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 38.500 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit: 57 Mrd. €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in 1.519 €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag: 105 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 2,0 %

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,5 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 60.300 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung: 90 Mrd. €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in 2.378 €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag: 165 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 3,1 %

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2014 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,5 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 57 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 90 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2014.

Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 30 Millionen GKV-Mitgliedern.

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)
 Rundungsfehler
 Quelle: Suga 2014, S. 43

44 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 (173,7 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	344	10,1	3,5	21.700	27.500
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.229	17,3	125,2	51.700	79.200
Baugewerbe	1.930	15,3	29,6	38.400	49.400
Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	9.864	13,8	136,2	33.300	48.400
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	6.254	11,9	74,3	38.100	94.600
Öffentliche und private Dienstleistungen	12.121	14,3	173,7	35.500	44.400

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2014, S. 44

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	0,2	600	60	0,3	761	75
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	17,7	2.453	142	27,2	3.758	217
Baugewerbe	3,1	1.614	105	4,0	2.077	135
Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	12,4	1.260	91	18,1	1.831	133
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	7,8	1.241	104	19,3	3.081	259
Öffentliche und private Dienstleistungen	16,9	1.394	97	21,1	1.744	122

Im Bereich Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 259 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es dagegen 217 Euro. Beim Produktionsausfall war das Verhältnis entsprechend umgekehrt.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2014, S. 44

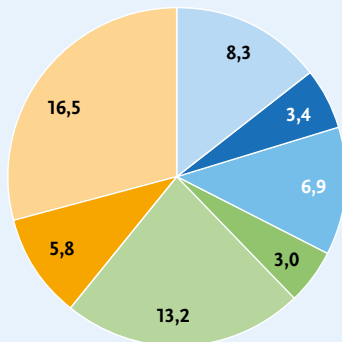
46 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 13,2 Milliarden Euro Produktionsausfall und 20,8 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“ folgt mit 13,1 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung und 8,3 Milliarden Euro Produktionsausfallkosten.

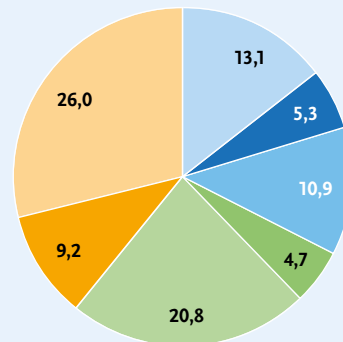
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2014, S. 43

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 57,0 Mrd. €



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

Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 90,0 Mrd. €



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



A woman with short blonde hair, wearing a dark blue polo shirt and a green apron, is working with a man. She is wearing a white protective glove on her right hand and is holding a white object, possibly a mold or a piece of material. The man, who is older and has white hair and glasses, is wearing a red sweater over a plaid shirt. They are both looking at the object she is holding. The background shows a workshop or office environment with various items on shelves and a person working at a desk in the distance. A blue banner with the word "Renten" is overlaid on the bottom left of the image.

Renten

Rentenzugänge Männer		Rentenzugänge Frauen	
12.512	2012	11.684	
12.158	2013	11.645	
10.849	2014	11.009	
32.516	2012	41.944	
32.268	2013	42.477	
31.301	2014	41.671	
12.234	2012	4.819	
11.737	2013	4.821	
11.509	2014	4.607	
11.364	2012	10.976	
10.880	2013	10.746	
10.555	2014	10.497	

Rückläufige Rentenzugänge

Im Jahr 2014 konnte bei Frauen und Männern ein leichter Rückgang der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit verzeichnet werden.

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

Quelle: Suga 2014, S. 56

Minimale Veränderungen bei Rentenzugangsalter

Das durchschnittliche Zugangsalter lag im Jahre 2014 bei den Altersrenten bei 64,0 Jahren (Männer) bzw. 64,3 Jahren (Frauen).

Bei Erwerbsminderungsrenten lag das durchschnittliche Zugangsalter bei 51,7 Jahren (Männer) bzw. 50,7 Jahren (Frauen).

- Rente wegen Alters
- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

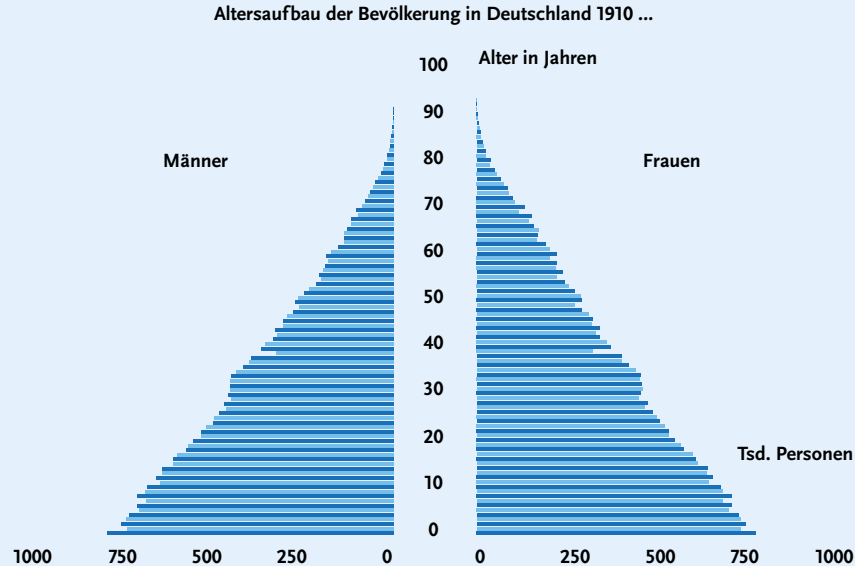
Quelle: Suga 2014, S. 56

Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
64,0	2012	63,9	
64,1	2013	64,2	
64,0	2014	64,3	
51,4	2012	50,1	
51,6	2013	50,4	
51,7	2014	50,7	



A photograph of 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 white wall with a window and various tools and materials 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

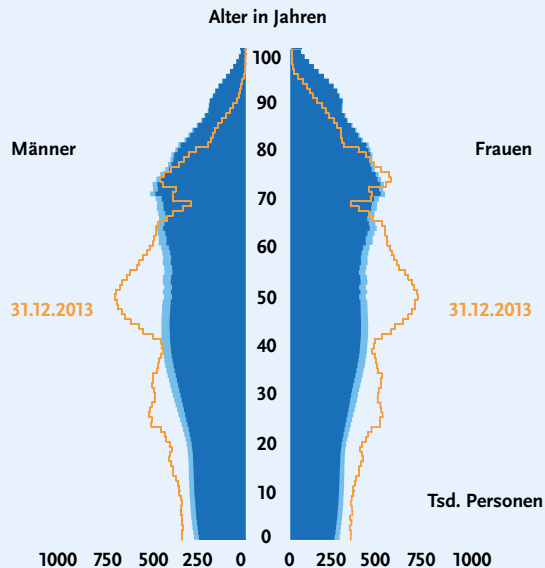
Von der Pyramide zum Pilz

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.

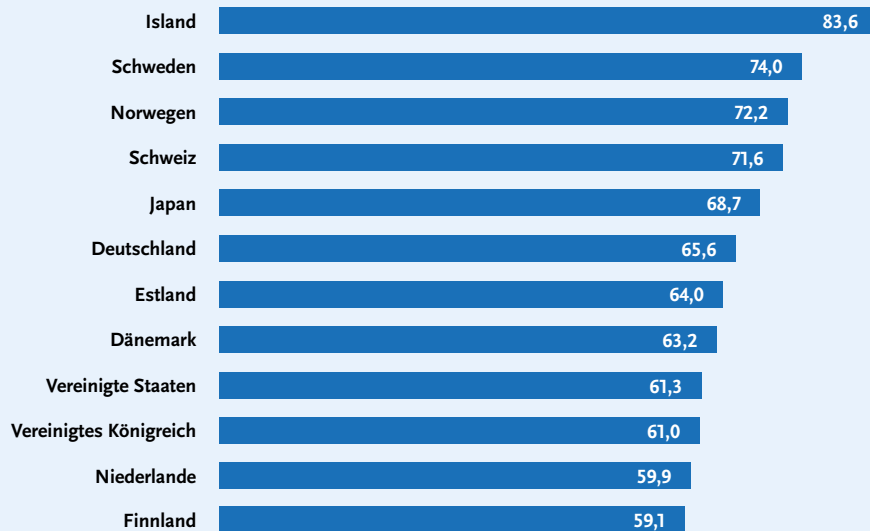
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland am 31.12.2013 und am 31.12.2060

- schwächere Zuwanderung
- stärkere Zuwanderung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015



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 2014 zwischenzeitlich auf 65,6% gestiegen.

Alle Angaben in Prozent
Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote älterer
Erwerbstätiger – insgesamt
Stand Januar 2016

A photograph of two men in an office setting. They are both looking towards a computer monitor on the left. The man in the foreground is wearing a dark polo shirt and has a necklace. The man in the background is also wearing a dark shirt. The office environment includes a desk with a keyboard, a potted plant, and another computer monitor in the background.

Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität

Die repräsentative Studie „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) stellt die Arbeitssituation in deutschen Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten dar. Die Ergebnisse sollen u.a. Erkenntnisse zur Verbesserung der Arbeitsqualität liefern. Dazu wurden 5.004 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden befragt. Die Erhebung wurde zwischen Februar und Juni 2013 mittels computergestützter Telefoninterviews durchgeführt. Einige ausgewählte Ergebnisse der Studie werden auf den folgenden Seiten dargestellt.

Ein direkter Ansatz zur Analyse gewünschter Arbeitsqualität

Zunächst konnten die Befragten insgesamt 16 zentrale Merkmale der Arbeit bewerten, darunter die Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses, die Zusammenarbeit mit Kollegen, die Führung ihres Arbeitsbereichs, die angemessene Nutzung der eigenen Fähigkeiten oder auch Anerkennung und Wertschätzung im eigenen Betrieb. Für eine Bewertung dieser Merkmale wurden die Befragten jeweils um ihr Urteil gebeten, wie wichtig ihnen persönlich diese einzelnen Aspekte bei ihrer Arbeit sind. Im Anschluss wurde daraus die durchschnittliche Wichtigkeit eines jeden Arbeitsaspektes für alle Beschäftigten auf einer Skala von 0 (=sehr unwichtig) bis 100 (=sehr wichtig) Punkten berechnet. Anhand dieser Werte konnten den Aspekten dann Rangplätze hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für die Beschäftigten zugewiesen werden (S. 58).

Wichtige Aspekte guter Arbeit im Jahr 2004

Bereits im Jahr 2004 wurde in einer ähnlichen Studie nach Merkmalen guter Arbeit gefragt (INQA-Studie „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen“). Die Ergebnisse wurden 2006 veröffentlicht. Da jedoch die damalige Befragung alle Erwerbstätigen (und damit nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) berücksichtigte, sind Vergleiche zwischen den beiden Befragungen nicht uneingeschränkt möglich. Aus diesem Grund wurde bei der Darstellung der Wichtigkeit von Merkmalen guter Arbeit 2004 (S. 59) die damalige Untersuchung auf Arbeiter und Angestellte ab einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden eingeschränkt.

Weitergehende Analysen zur Arbeitsqualität

In der Studie wurde über die direkte Messung einzelner Wichtigkeitsaspekte hinaus die Qualität der Arbeit weiter untersucht. In statistischen Analysen wurden zunächst die wichtigsten sogenannten zufriedenheits-

und gesundheitsbezogenen Einflussfaktoren (z.B. Verbundenheit mit Arbeitsplatz, Führungsqualität) bestimmt. Auf Basis dieser Faktoren wurden für die Beschäftigten Qualitätsstufen der Arbeit (gute, mittlere, schlechte Arbeitsbedingungen) gebildet, je nachdem wie viele Faktoren positiv bewertet wurden. Dadurch konnte untersucht werden, ob sich die einzelnen Qualitätsstufen z.B. hinsichtlich des individuell bewerteten Gesundheitszustands unterscheiden. Diese Broschüre stellt ausgewählte Ergebnisse dazu ab S. 60 dar.

Weitere Informationen und Ergebnisse zur Befragung können dem Abschlussbericht entnommen werden:

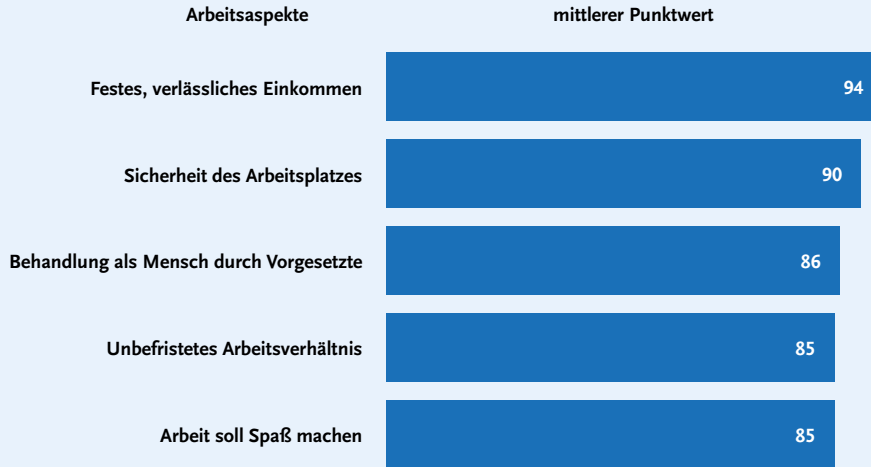
Nübling, M. et al. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. Freiburg: Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr. 456.

Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses an der Spitze

Ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis ist für die meisten Beschäftigten das wichtigste Merkmal ihrer Arbeit. Auch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, die Zusammenarbeit mit netten Leuten, eine gute Entlohnung und gute Führung wurden von den Befragten als sehr wichtig (mindestens 90 von möglichen 100 Punkten) bewertet.

0 (= sehr unwichtig) bis 100 (= sehr wichtig) Punkte
 Quelle: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

Arbeitsaspekte	mittlerer Punktwert
Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses	93
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	92
Zusammenarbeit mit netten Leuten	91
Guter Lohn bzw. gutes Gehalt aus der Tätigkeit	91
Gute Führung des Arbeitsbereichs	90
Angemessene Nutzung von Fähigkeiten	89
Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben	87
Gute körperliche Arbeitsbedingungen	87
Entsprechung von Herausforderungen und eigenen Fähigkeiten	87
Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb	87



Merkmale guter Arbeit

In der Befragung von 2004 wurden ähnliche Aspekte abgefragt, jedoch nicht die Gleichen. Die Befragung zeigt, dass von den Beschäftigten bereits damals Aspekte des Gehalts, der Sicherheit und der Führung als besonders wichtig eingestuft wurden. Ein sicheres Einkommen wurde dabei als wichtigstes Merkmal angesehen.

Arbeiter/Angestellte ab 10 Wochenstunden
Anteil der Antworten „äußerst wichtig/sehr wichtig“
in Prozent

Quelle: Anhang zum BMAS-Forschungsbericht,
Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

60 Faktoren guter Arbeitsqualität

Identifikation besonders wichtiger Aspekte

Neben der direkten Abfrage von Wichtigkeitsaspekten (S. 58) wurden mithilfe von statistischen Modellen die zehn Faktoren ermittelt, die als besonders wichtige zufriedenheits- und gesundheitsbezogene Einflussfaktoren gelten.

Besonders wichtige zufriedenheits- und gesundheitsbezogene Einflussfaktoren

Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz

Führungsqualität

Gemeinschaftsgefühl

Physische Anforderungen/Arbeitsumgebung

Vertrauen und Gerechtigkeit im Betrieb

Emotionale Anforderungen

Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

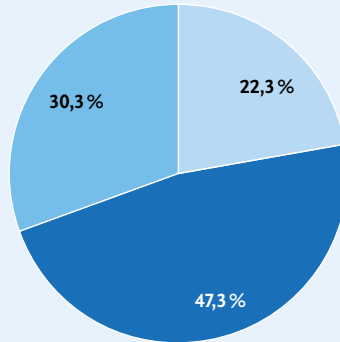
Mobbing/ungerechte Behandlung

Entwicklungsmöglichkeiten

Unsicherheit des Arbeitsplatzes

Quelle: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

Drei Stufen der Arbeitsqualität



- besonders schlechte Arbeitsbedingungen (0–3 Faktoren positiv)
- mittelmäßige Arbeitsbedingungen (4–7 Faktoren positiv)
- besonders gute Arbeitsbedingungen (8–11 Faktoren positiv)

Knappes Drittel mit guten Arbeitsbedingungen

Anhand der zehn Einflussfaktoren (S. 60) und der Zufriedenheit mit dem Einkommen lassen sich die Befragten in drei Stufen mit besonders schlechten, mittelmäßigen und besonders guten Arbeitsbedingungen einteilen.

Dazu wird zunächst jeder der 11 Faktoren in zwei gleichgroße Gruppen (d.h. jeweils 50 % mit unter- und 50 % mit überdurchschnittlichen Bewertungen) geteilt. Entscheidend für die Stufenzuordnung ist dann, wie viele Faktoren (0–3, 4–7, 8–11) überdurchschnittlich bewertet wurden.

Rundungsfehler

Quelle: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

62 Gesundheitszustand nach unterschiedlichen Arbeitsbedingungen

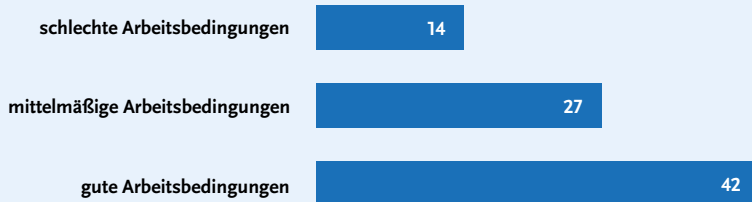
Bessere Bewertung mit höherer Arbeitsqualität

Während gerade einmal 14 % der Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen ihren Gesundheitszustand als sehr gut bewerten, sind es bei den Beschäftigten mit besonders guten Bedingungen 42 %.

Alle Angaben in Prozent

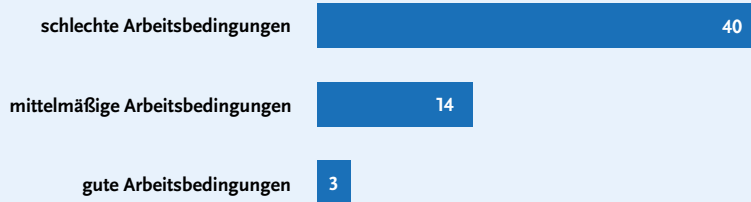
Quelle: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

Prozentualer Anteil der Befragten mit sehr guter Bewertung des Gesundheitszustands



Absicht, die Arbeitsstelle aufzugeben nach unterschiedlichen Arbeitsbedingungen 63

Prozentualer Anteil der Befragten, die mindestens einige Male im Monat daran gedacht haben, die Arbeitsstelle aufzugeben



Mit höherer Arbeitsqualität seltenere Gedanken an Aufgabe

40 % der Befragten mit schlechten Arbeitsbedingungen haben in den letzten 12 Monaten mindestens einige Male im Monat darüber nachgedacht, ihre Arbeitsstelle zu verlassen. Bei den Befragten mit guten Arbeitsbedingungen sind es hingegen nur 3 %.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

64 Arbeiten unter besonders guten Bedingungen

Bewertung nach verschiedenen Arbeitszeiten

Die Grafik zeigt, welcher Anteil an Beschäftigten mit der jeweiligen Wochenarbeitszeit unter besonders guten Bedingungen arbeitet. Bei Teilzeitbeschäftigten unter 15 Stunden beträgt dieser Anteil 41 % und nimmt tendenziell mit längerer Wochenarbeitszeit ab. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Beschäftigten mit 50 Stunden und mehr.

Alle Angaben in Prozent; Anteil Beschäftigter mit besonders guten Arbeitsbedingungen
Quelle: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

Arbeitsstunden pro Woche





A person wearing a red hoodie, safety glasses, and large black earplugs is operating a large yellow and white industrial saw. The saw has a green label that reads "Verstellbereich" with arrows pointing left and right. The person is focused on the task, looking down at the saw's blade. The background shows a residential area with green hedges and houses.

Gefährdungsbeurteilung

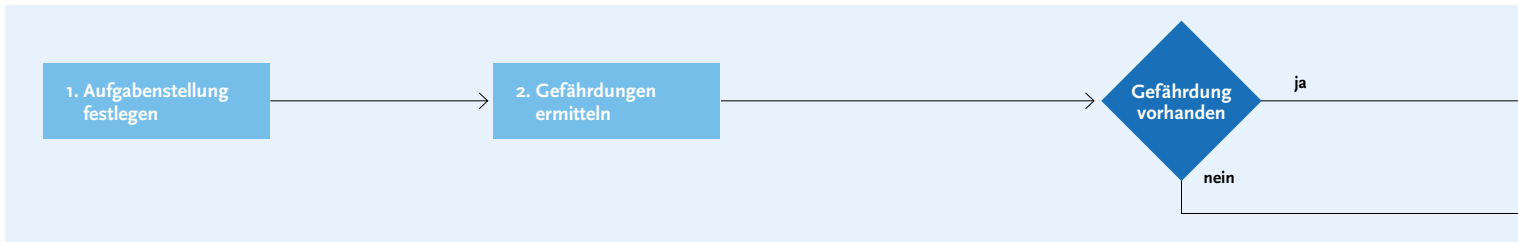
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt.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

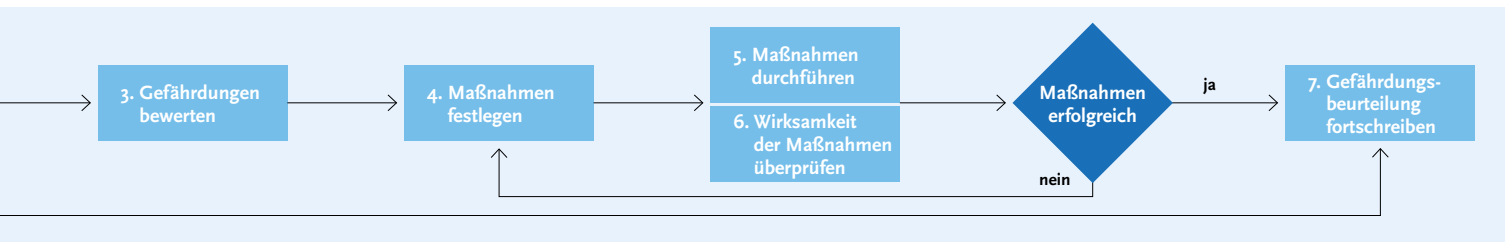
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

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

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 2011 Befragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Dabei wurden u. a. 6.500 Betriebe zu wesentlichen Aspekten des Arbeitsschutzes befragt. Wesentliche Aspekte der Befragung 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 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.

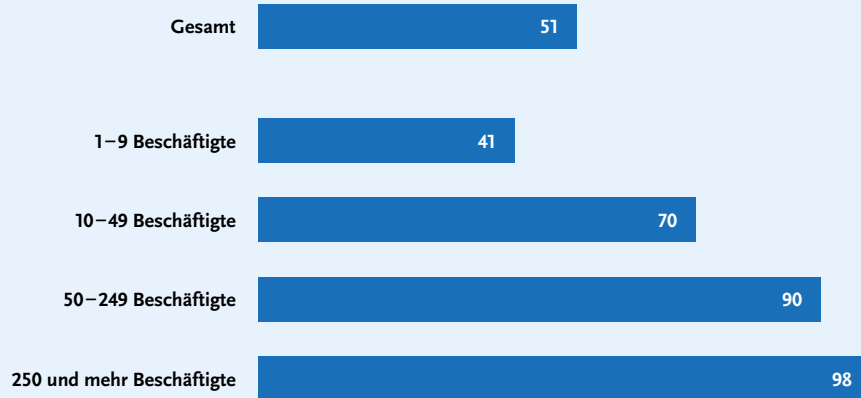
In dieser Broschüre kann nur auf einen Teil der Ergebnisse eingegangen werden, die einen grundlegenden Eindruck vermitteln sollen. So wird auf den folgenden Seiten dargestellt, dass insbesondere viele Kleinbetriebe keine Gefährdungsbeurteilung durchführen und welche Gründe für die Nicht-Durchführung angegeben werden.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Aussage, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben nicht damit gleichzusetzen ist,

dass dabei alle Schritte, inkl. Maßnahmenableitung und Überprüfung von Maßnahmen (vergleiche Vorseite), vollzogen sind. Auch heißt die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht, dass alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt wurden.

Weitere Informationen zur Befragung und weitere Ergebnisse finden Sie unter www.gda-portal.de/de/Evaluation/Evaluation2008-12.html. Zudem ist der Datensatz bei GESIS verfügbar unter <https://dbk.gesis.org/dbksearch/index.asp?db=d> – Suchwort: „GDA Dachevaluation“.

Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße



Viele kleine Betriebe tun sich schwer

Von 6.500 befragten Betrieben gibt ungefähr die Hälfte (51 %) der Betriebe an, dass sie eine Gefährdungsbeurteilung machen.

Die Umsetzung der Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung variiert aber deutlich mit der Betriebsgröße: Von Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern führen fast alle (98 %) eine Gefährdungsbeurteilung durch, von denen mit 1–9 Beschäftigten nur 41 %.

Alle Angaben in Prozent

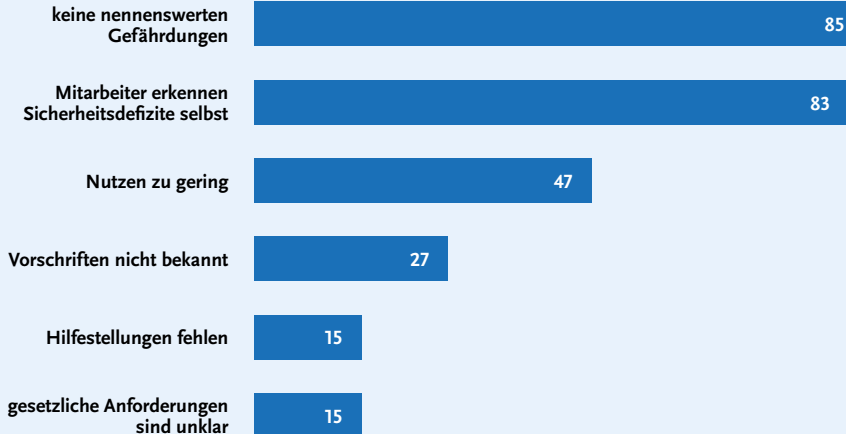
Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2011

Gründe für nicht durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen

Gefährdungen werden unterschätzt

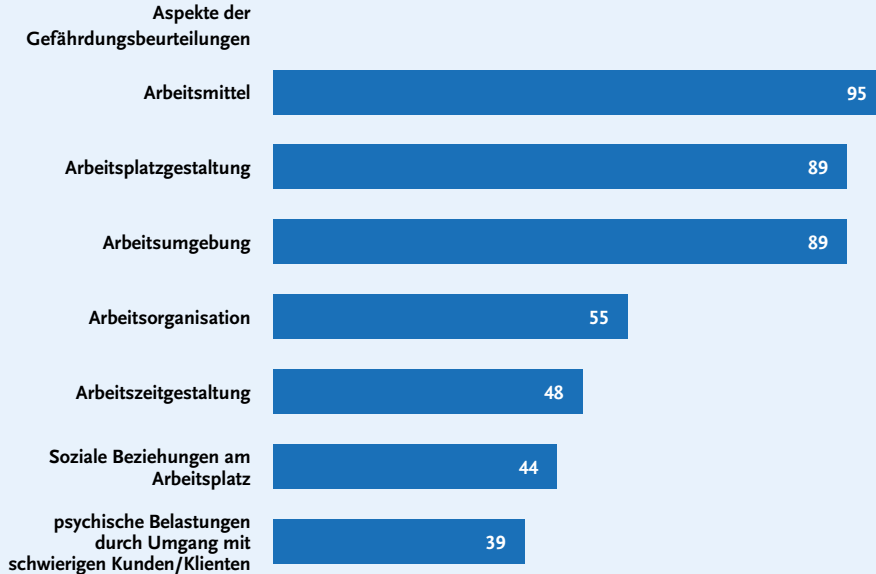
Wenn Betriebe auf eine Gefährdungsbeurteilung verzichten, dann hauptsächlich deshalb, weil sie bei sich kein relevantes Gefährdungspotenzial sehen (85%) und/oder meinen, ihre Mitarbeiter erkennen die Sicherheitsdefizite selbst (83%). Gut ein Viertel der Betriebe gibt an, dass ihnen die Vorschriften nicht bekannt sind (27%), 15% sagen, die gesetzlichen Anforderungen seien unklar.

Gründe für nicht durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen



Alle Angaben in Prozent

Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2011



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 Arbeitsorganisation (55%), Arbeitszeitgestaltung (48%), soziale Beziehungen am Arbeitsplatz (44%) oder mögliche psychische Belastungen durch den Umgang mit schwierigen Kunden (39%) finden deutlich seltener Berücksichtigung.

Alle Angaben in Prozent
Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2011

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 2014“ (Suga 2014) ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (abhängig Beschäftigte, Selbstständige einschließlich mithelfende Familienangehörige), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2014.

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 zählen Arbeiter/-innen, Angestellte, Beamte/-innen, Richter/-innen, Berufssoldaten/-innen, Soldaten/-innen auf Zeit, Wehr- oder Bundesfreiwilligendienstleistende,

Auszubildende, Praktikanten/-innen oder Volontäre/-innen, die in einem Arbeits- und Dienstverhältnis stehen und hauptsächlich diese Tätigkeit ausüben. Eingeschlossen sind 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 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 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

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, als Träger der landwirtschaftlichen Unfallversicherung, hierbei führt sie die Bezeichnung Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft.

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.

Für Beamte/-innen 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 Versicherungsver-

hältnis 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.

Nübling, M.; Lincke, H.-J., Schröder, H.; Knerr, P.; Gerbach, I.; Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. Freiburg: Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr. 456.

Zitiert: BMAS-Forschungsbericht, Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, 2015

Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung.
Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.
2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016.

www.baua.de/de/Publikationen/Fachbuchreihe/Gefaehrungsbeurteilung.html

Zitiert: Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung 2016

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014
– Unfallverhütungsbericht Arbeit
2., korrigierte Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016.

Zitiert: Suga 2014

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://ec.europa.eu/eurostat> – Suchwort

„Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung

www.gefährdungsbeurteilung.de

www.baua.de/gefährdungsbeurteilung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

www.baua.de/suga

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie – GDA

www.gda-portal.de

Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2011

im Rahmen der Dachevaluation der Gemein-

samen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

www.gda-portal.de/de/Evaluation/Evaluation2008-12.html

<https://dbk.gesis.org/dbksearch/index.asp?db=d>

– Suchwort: „GDA Dachevaluation“

Arbeitswelt im Wandel
Zahlen – Daten – Fakten
Ausgabe 2016

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25

44149 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

Autoren: Christoph Nöllenheidt,
Simone Brenscheidt

Grafik: eckedesign, Berlin

Foto: Fotoagentur FOX – Uwe Völkner, Lindlar/Köln

Herstellung: Druckerei Bonifatius GmbH, Paderborn

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

Haftungsansprüche gegen die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der angebotenen Informationen beziehungsweise durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, sie sind nachweislich auf vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten der BAuA oder deren Erfüllungs- bzw. Verrichtungsgehilfen zurückzuführen. Hiervon ausgenommen sind Verletzungen von Leben, Körper und Gesundheit; in diesen Fällen haftet die BAuA uneingeschränkt.

1. Auflage, Mai 2016

ISBN: 978-3-88261-172-4



Ausgabe 2016