



Ausgabe 2017

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 – tatsächliche und gewünschte 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 Vergleich

**56 Flexible Arbeitszeiten –
Arbeitszeitreport 2016**

- 57 Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten
- 58 Flexibilisierungsmöglichkeiten nach Bildung
- 59 Flexibilisierungsmöglichkeiten nach Betriebsgröße
- 60 Flexibilitätsmöglichkeiten und Work-Life-Balance
- 61 Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe
- 62 Flexibilitätsanforderungen und Work-Life-Balance
- 63 Erwartete Erreichbarkeit und tatsächliche Kontaktierung
- 64 Erreichbarkeit und Work-Life-Balance

66 Gefährdungsbeurteilung

- 70 GDA-Betriebsbefragung
- 71 Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße
- 72 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung
- 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 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“ beleuchtet schlaglichtartig einige dieser Phänomene und will so Anregungen liefern, sich mit Trends zu Sicherheit und Gesundheit in unserer Arbeitswelt intensiver zu beschäftigen.



Betriebsanweisung Farbspritzgeräte

6

1. Anwendungsbereich

- Diese Betriebsanweisung gilt für den Umgang mit Farbspritzgeräten.

2. Gefahren für Mensch und Umwelt

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

3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

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

4. Verhalten bei Störungen und im Gefahrfall

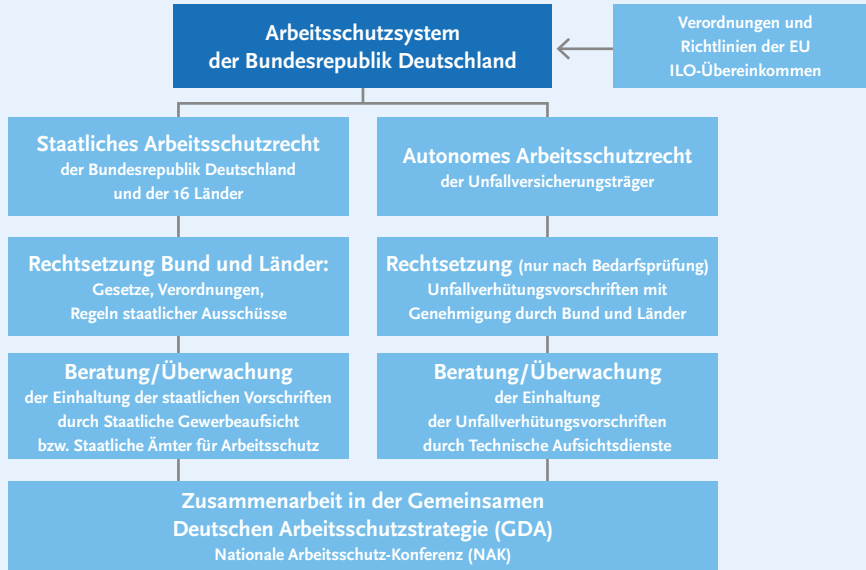
- Bei auftretenden Störungen während des Betriebes ist das Spritzen sofort einzustellen.
- Erkennbare Mängel sind sofort zu beheben oder an den Vorgesetzten zu melden!

5. Verhalten bei Unfällen - Erste Hilfe

- Unfälle mit dem Wasser mit geeigneten Lösemitteln abwaschen.
- Verätzungen mit dem Wasser mit geeigneten Lösemitteln abwaschen, viel Wasser trinken lassen.

Notruf: 110

Arbeitsschutzsystem in Deutschland



Das Zwei-Säulen-Modell

Der Arbeitsschutz ruht in Deutschland auf zwei Säulen. Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht der Länder kontrolliert branchenübergreifend die Einhaltung der staatlichen Rechtsvorschriften. Die Unfallversicherungsträger, also die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, orientieren sich in ihrer Rechtsetzung, Überwachung und Präventionsarbeit an ihren jeweiligen Branchen.

Um das Ziel, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten, zu verbessern und zu fördern, haben der Bund, die Länder und die Unfallversicherungsträger die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) beschlossen. In dieser werden Arbeitsschutzziele festgelegt, die kooperativ und arbeitsteilig umgesetzt werden.

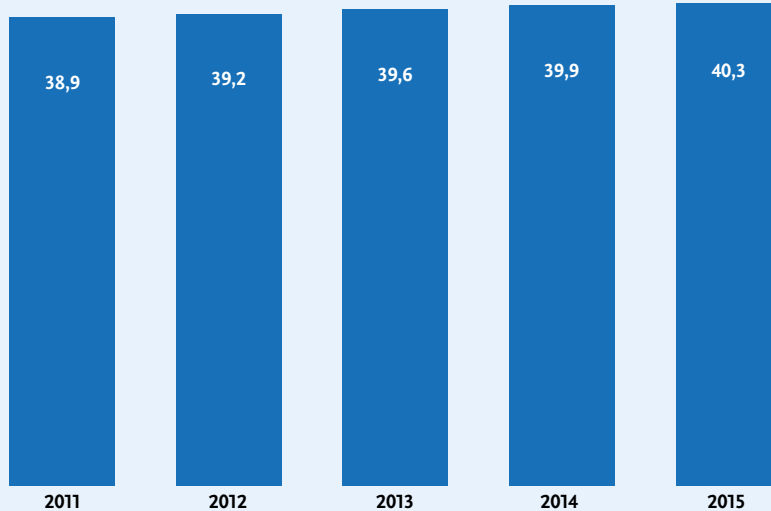
Quelle: Suga 2015, S. 19

A photograph of a control room or data center. In the foreground, a man in a black jacket is seated at a desk, looking at a computer monitor. Behind him, other people are working at similar desks. The room is filled with numerous computer monitors displaying various data and images. The overall atmosphere is professional and focused.

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 („Volkszählung“) verwendet werden. Diese Bevölkerungseckzahlen werden jährlich in der sogenannten Bevölkerungsfortschreibung aktualisiert und bei dem jeweiligen Mikrozensus benutzt. Seit 2011 werden die Ergebnisse der Mikrozensusen auf der Grundlage des Zensus 2011 berechnet. Daher werden im vorliegenden Bericht absolute Zeitreihen auf Basis des Mikrozensus ab 2011 dargestellt.

Erwerbstätige in Mio.



Tendenz steigend

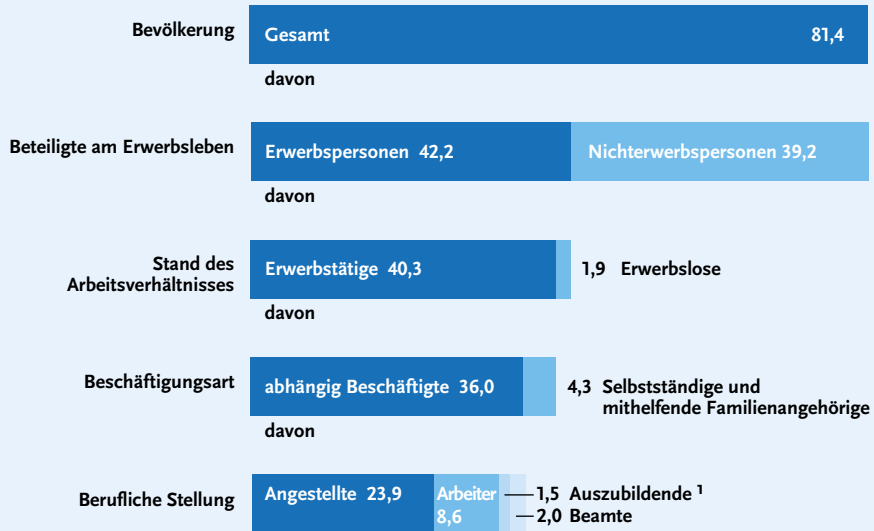
Auch auf Grundlage des Zensus 2011 steigen die Erwerbstätigenzahlen kontinuierlich an.

Quelle: Suga 2015, S. 17

10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Die meisten sind abhängig beschäftigt

40,3 Mio. Menschen waren 2015 erwerbstätig.
Die große Mehrheit von ihnen (89%) arbeitete in
einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

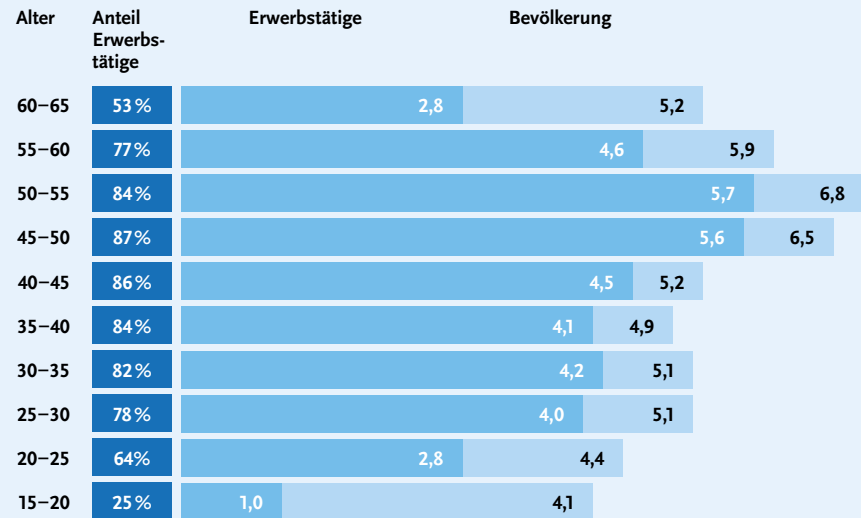


¹ Auszubildende in anerkannten kaufmännischen, technischen und gewerblichen Ausbildungsberufen
Rundungsfehler

Quelle: Suga 2015, S. 16

Anzahl in Mio.

Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland 11



Anzahl in Mio.

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 53 %.

Quelle: Suga 2015, S.16

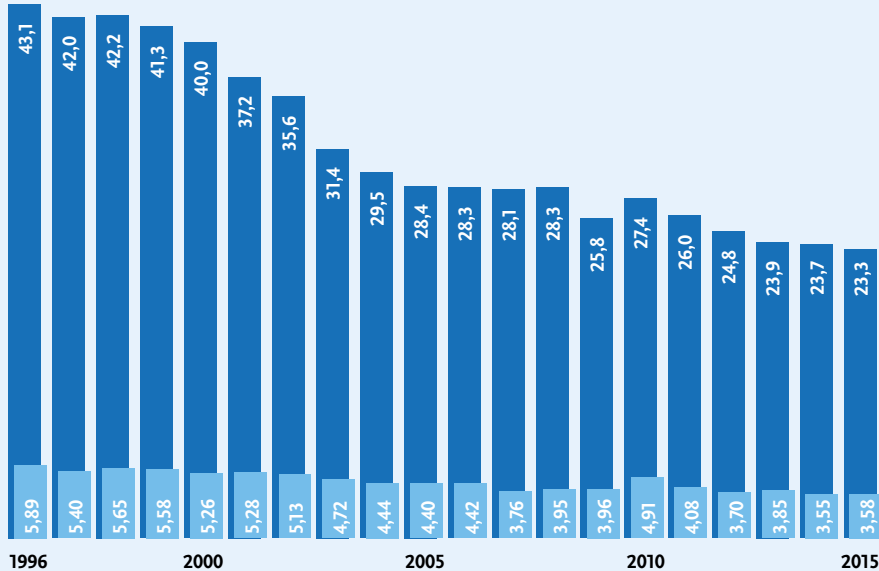
Unfälle

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.





Arbeitsunfallquote sinkt weiter

Die Arbeitsunfallquote im Jahr 2015 liegt bei 23,3. Die Wegeunfallquote verzeichnet einen leichten Anstieg und liegt nun bei 3,58.

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

Quelle: Suga 2015, S. 162 (Arbeitsunfälle), S. 168 (Wegeunfälle)

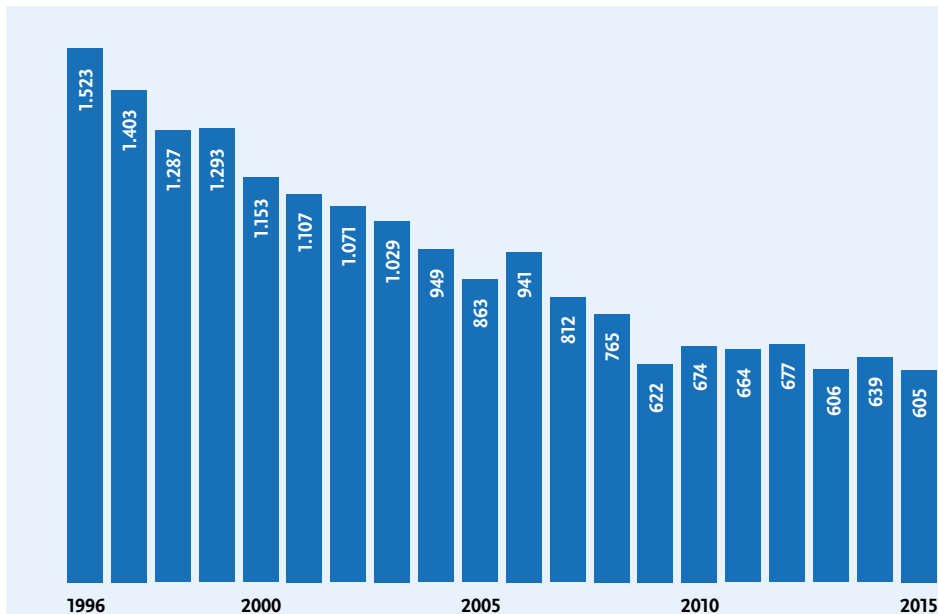
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle

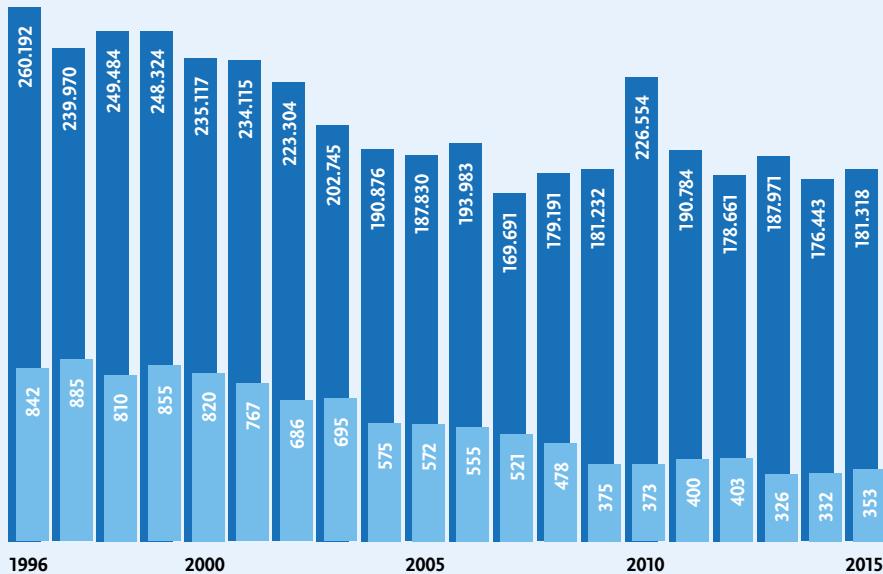
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle sinkt auf Tiefststand

Im Jahr 2015 kamen 605 Personen bei einem Arbeitsunfall ums Leben. Damit ist die Anzahl noch niedriger als beim bisherigen Tiefststand von 2013 mit 606 Unfällen.

■ tödliche Arbeitsunfälle

Quelle: Suga 2015, S. 163





Tendenz steigend

2015 war wieder ein Anstieg bei den tödlichen Wegeunfällen zu verzeichnen (+ 21 Wegeunfälle). Auch bei den meldepflichtigen Wegeunfällen stieg die Unfallzahl auf 181.318, das sind 4.875 Unfälle mehr als im Vorjahr.

■ meldepflichtige Wegeunfälle
■ tödliche Wegeunfälle

Quelle: Suga 2015, S. 168

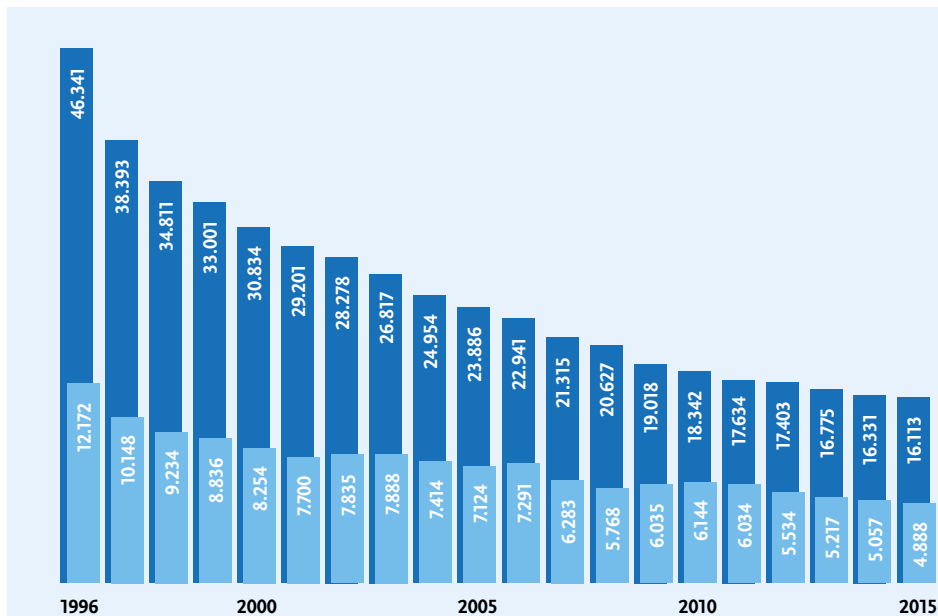
16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

Rückgang bei den neuen Unfallrenten zu verzeichnen

Weiterhin sind rückläufige Zahlen bei den neuen Arbeitsunfallrenten (16.113) und Wegeunfallrenten (4.888) zu verzeichnen.

- neue Arbeitsunfallrenten
- neue Wegeunfallrenten

Quelle: Suga 2015, S. 163 (Arbeitsunfallrenten),
S. 168 (Wegeunfallrenten)

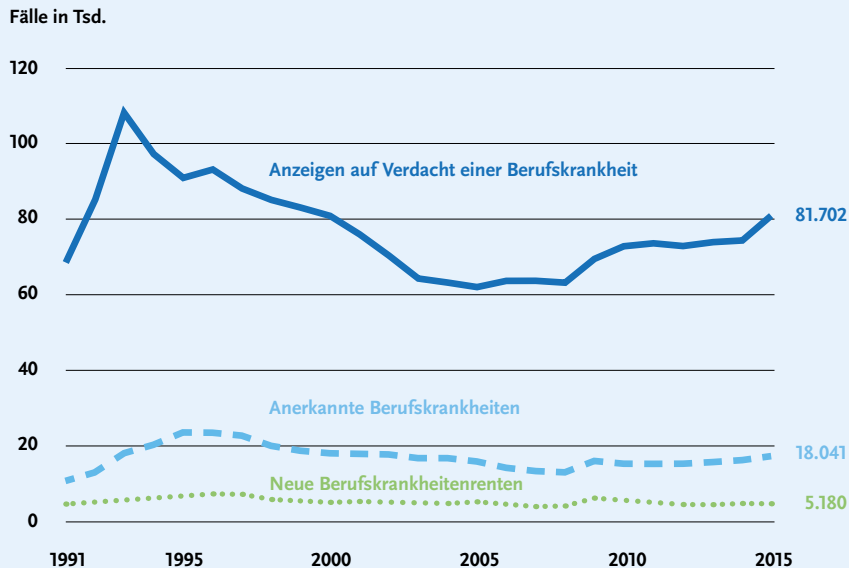






Berufskrankheiten

Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten 19



Steigende Tendenz

Im Jahr 2015 stiegen die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (81.702) und die anerkannten Berufskrankheiten (18.041). Hintergrund ist die Aufnahme mehrerer neuer Berufskrankheiten, unter anderem Hautkrebs durch UV-Strahlung. Lediglich bei den neuen Berufskrankheitenrenten (5.180) war ein leichter Rückgang zum Vorjahr um 97 Fälle zu verzeichnen.

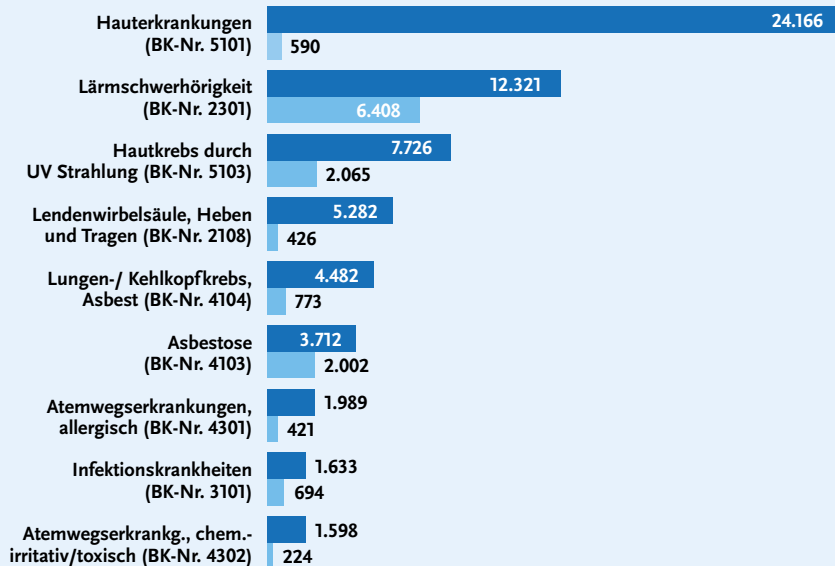
20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

Hauterkrankungen und Lärmschwerhörigkeit stehen nach wie vor an der Spitze

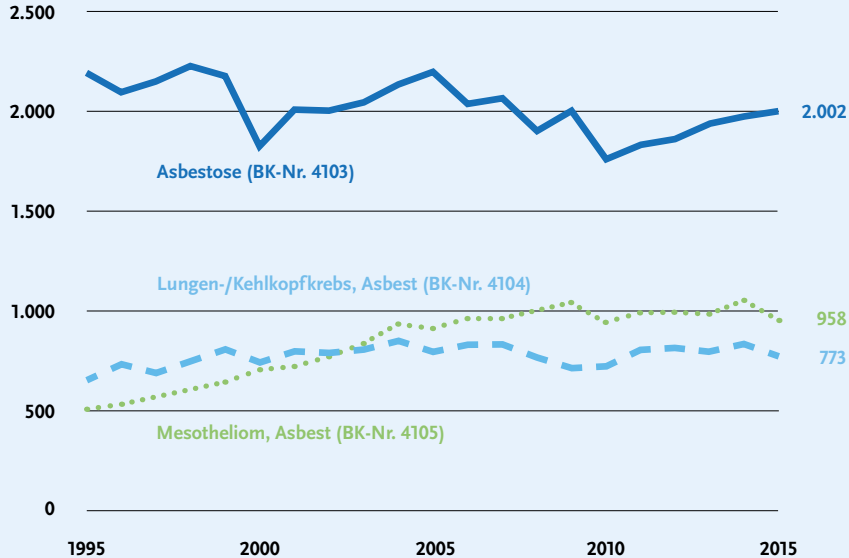
Die meisten Verdachtsanzeigen gingen 2015 zu Hauterkrankungen (24.166) und Lärmschwerhörigkeit (12.321) ein. Bei den anerkannten Fällen steht nach wie vor die Lärmschwerhörigkeit (6.408) an der Spitze, gefolgt von Hautkrebs durch UV-Strahlung (2.065) und Asbestose (2.002).

■ Verdachtsanzeigen
■ Anerkennungen

Quelle: Suga 2015, S.37



Anerkennungen



Asbest-Folgen

Die Zahl der Anerkennungen bei Asbestose steigt weiter auf 2.002. Bei den Berufskrankheiten Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (773) und Mesotheliom, Asbest (958) war 2015 ein Rückgang zu verzeichnen.

Arbeitsbedingungen

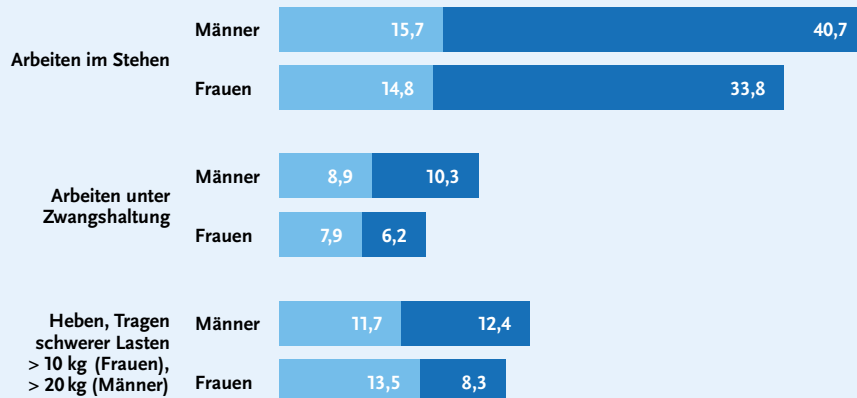
So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

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



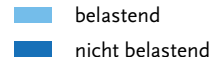
Arbeitsbedingungen



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.



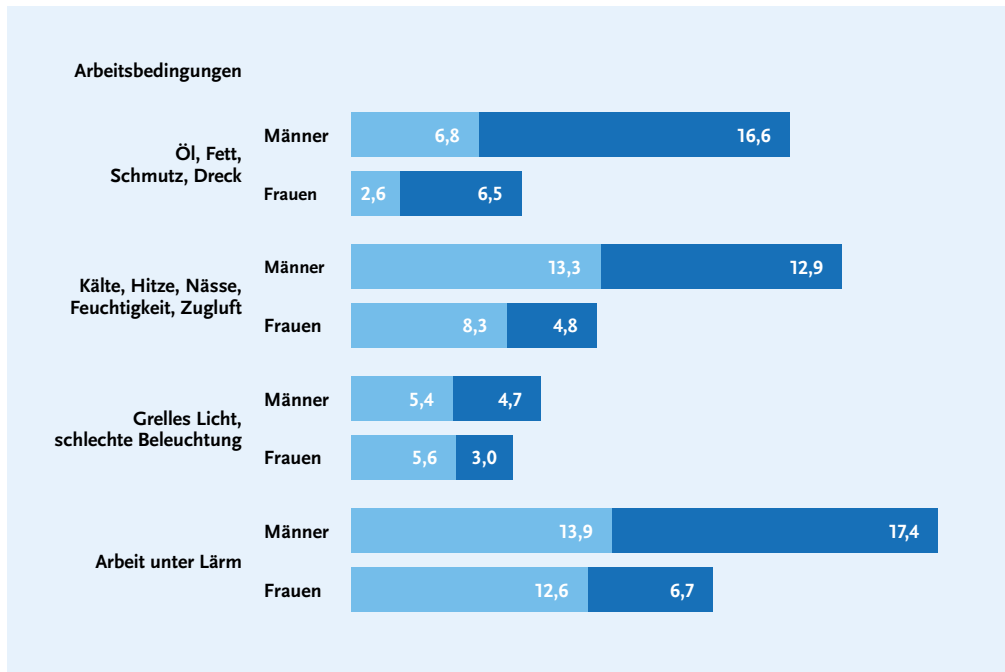
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Ungünstige Arbeitsumgebungen belasten

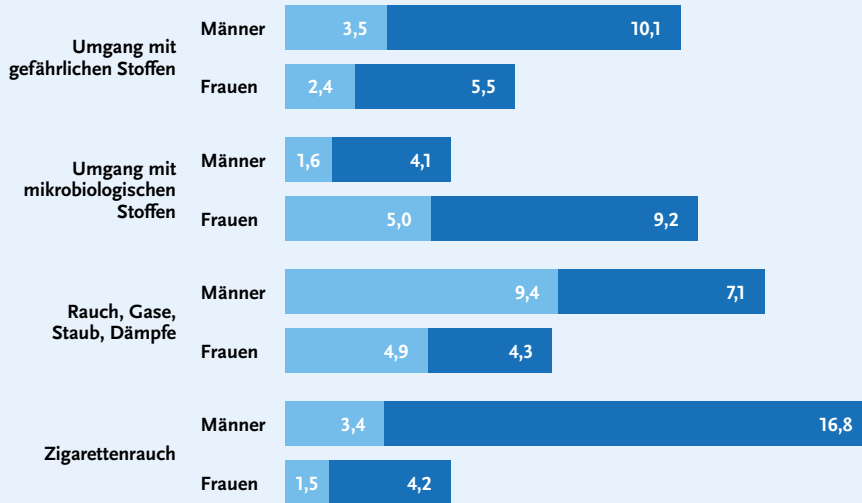
Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, mit Öl, Fett, Schmutz und Dreck (23,4% / 9,1%), unter ungünstigen klimatischen Bedingungen (26,2% / 13,1%) oder unter Lärm zu arbeiten (31,3% / 19,3%). Der überwiegende Teil der betroffenen Frauen fühlt sich durch ungünstige klimatische Bedingungen, falsch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

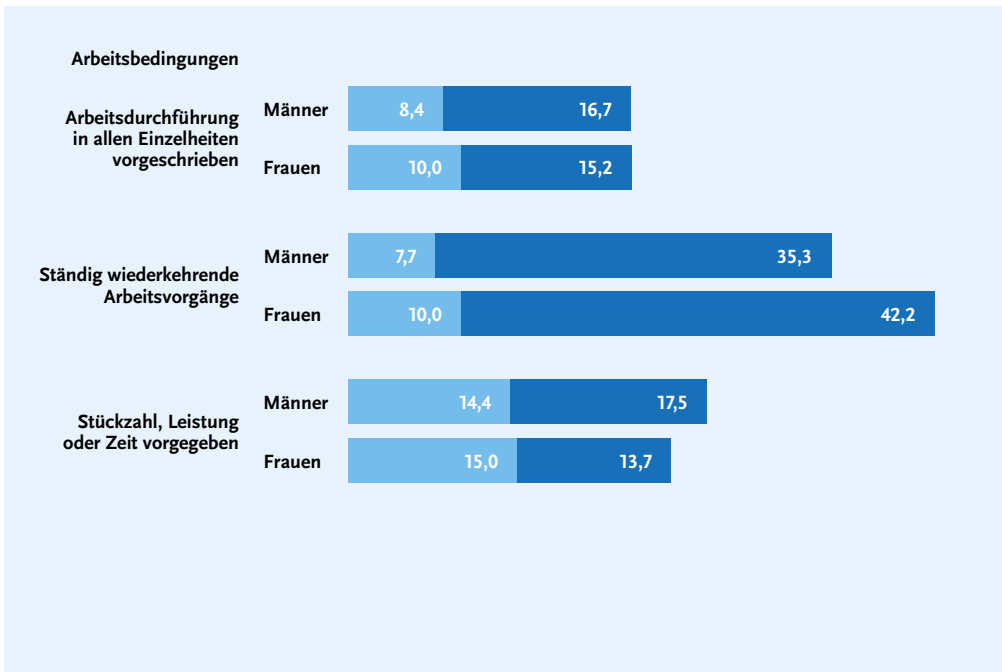
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

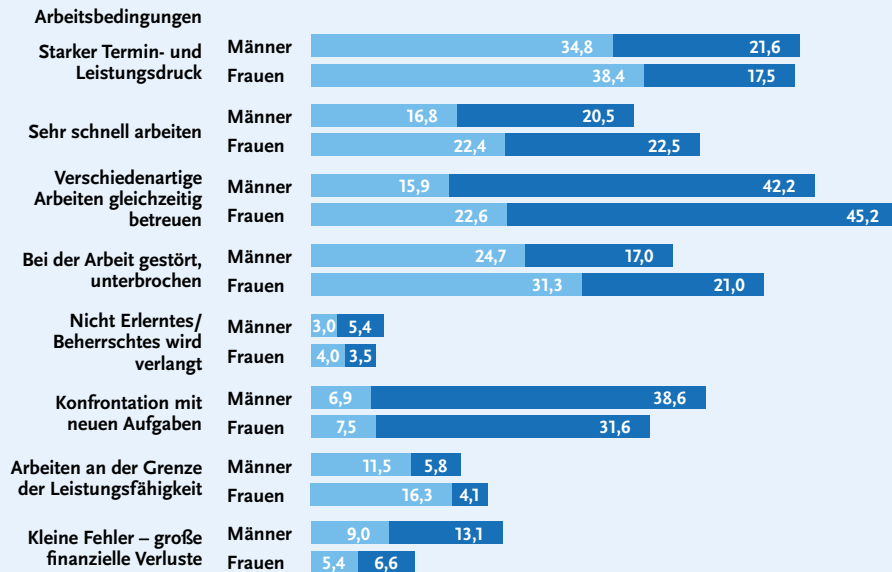
Monotone Arbeitsanforderungen

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.

■ 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

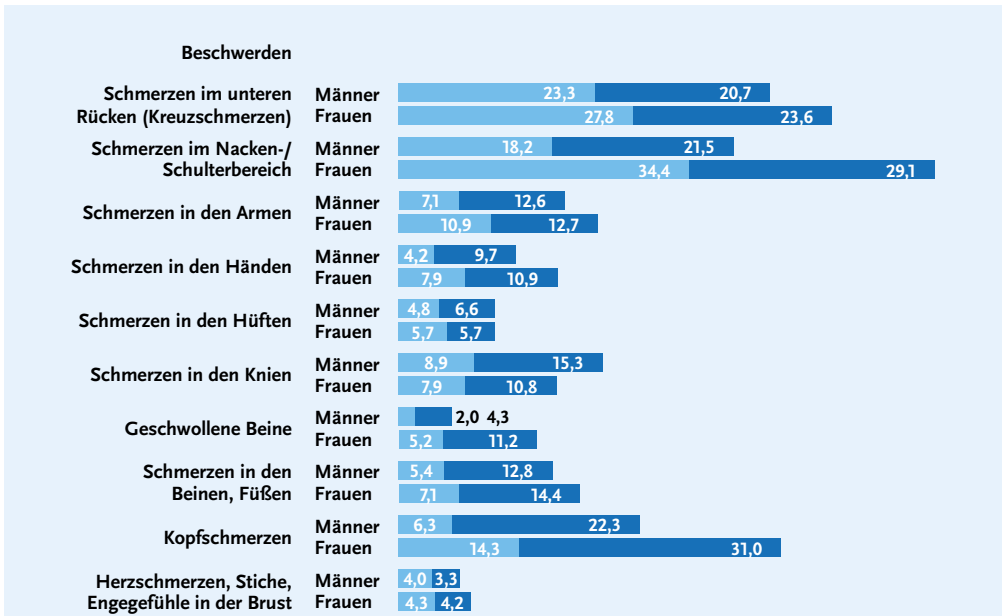
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

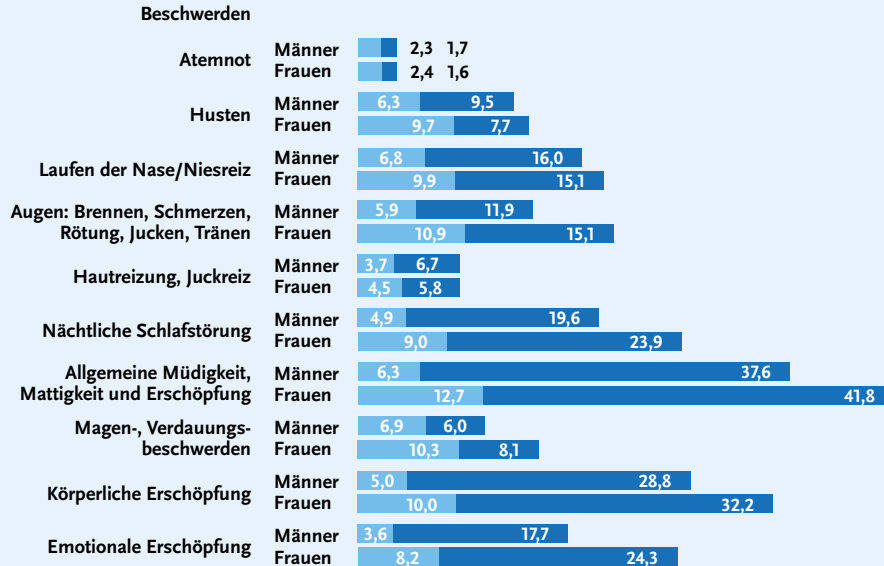
Schmerzender Rücken und Nacken

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

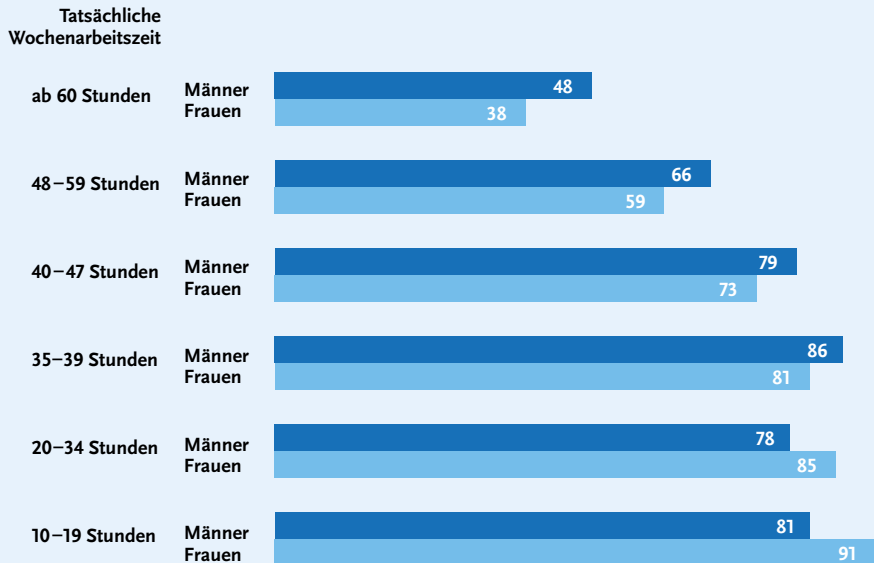
Neben Rückenleiden klagt ein großer Teil der Beschäftigten über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung. Frauen nennen diese Beschwerden deutlich häufiger als Männer (54,5% / 43,9%).

■ 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

Im Rahmen der Arbeitszeitbefragung 2015 wurden Erwerbstätige u. a. danach gefragt, wie zufrieden sie mit der Passung zwischen Arbeits- und Privatleben sind. Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die mit der sogenannten Work-Life-Balance zufrieden sind.

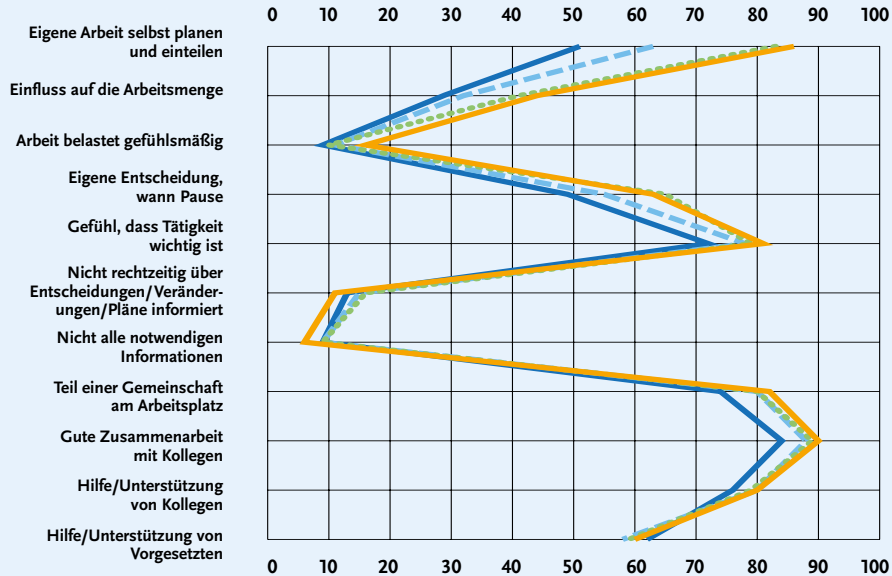


Alle Angaben in Prozent

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 33

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

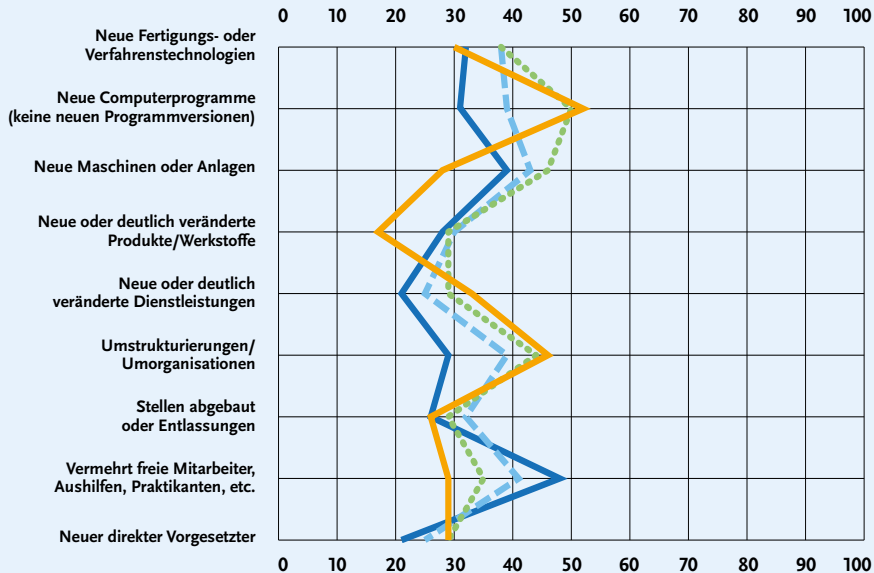
Stetiger Wandel

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.

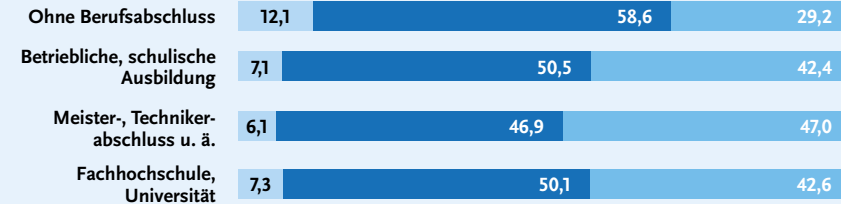
- ohne Berufsabschluss
- - - betriebl., schul. Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

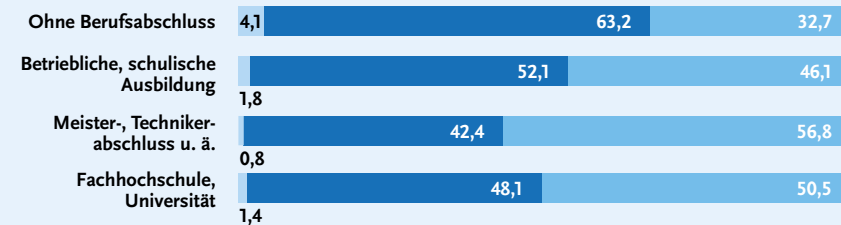
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



Stress und Arbeitsdruck

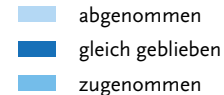


Fachliche Anforderungen



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.



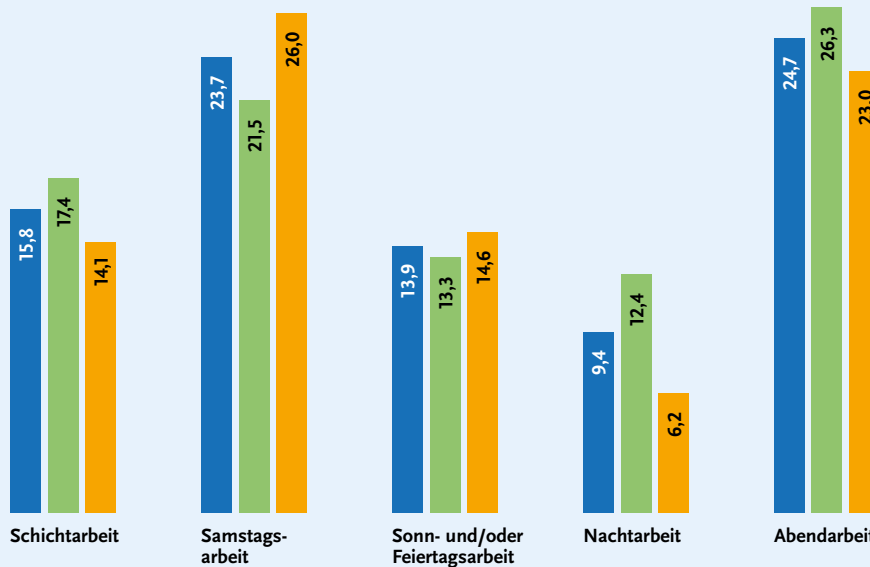
Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Arbeitszeit

Ergänzend zu den jährlich dargestellten Daten zum Thema Arbeitszeit, enthält die vorliegende Broschüre eine Sonderauswertung der Ergebnisse des Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Zentrale Ergebnisse sind im Kapitel Flexible Arbeitszeiten (ab Seite 56) dargestellt.



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 2015, S. 176

36 Arbeitszeit – tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit

Vollzeitbeschäftigte würden gern weniger arbeiten

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

Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- Differenz

Alle Angaben in Stunden

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 85

Männer

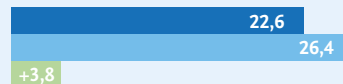
überlange Vollzeit (ab 48 Stunden)



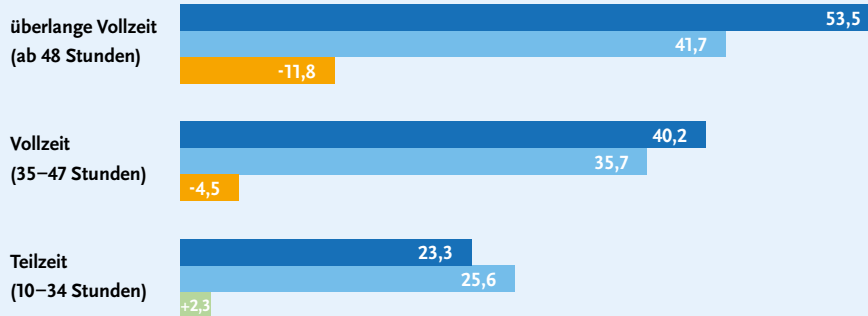
Vollzeit (35–47 Stunden)



Teilzeit (10–34 Stunden)

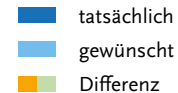


Frauen



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

Wochenarbeitszeit



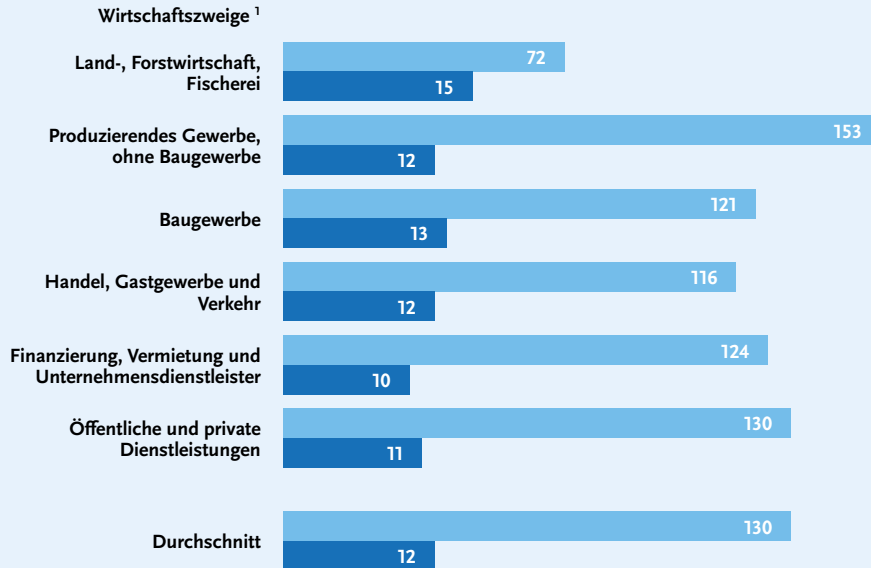
Alle Angaben in Stunden

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 85

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. Rentner und mitversicherte Familienangehörige werden daher hierbei nicht berücksichtigt.



Im Durchschnitt 12 Krankheitstage je Fall pro Jahr

Im Durchschnitt aller Branchen waren die GKV-Mitglieder im Jahr 2015 je Fall 12 Tage krank gemeldet, wobei auf einhundert GKV-Mitglieder 130 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

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)

Quelle: Suga 2015, S. 54, eigene Berechnungen

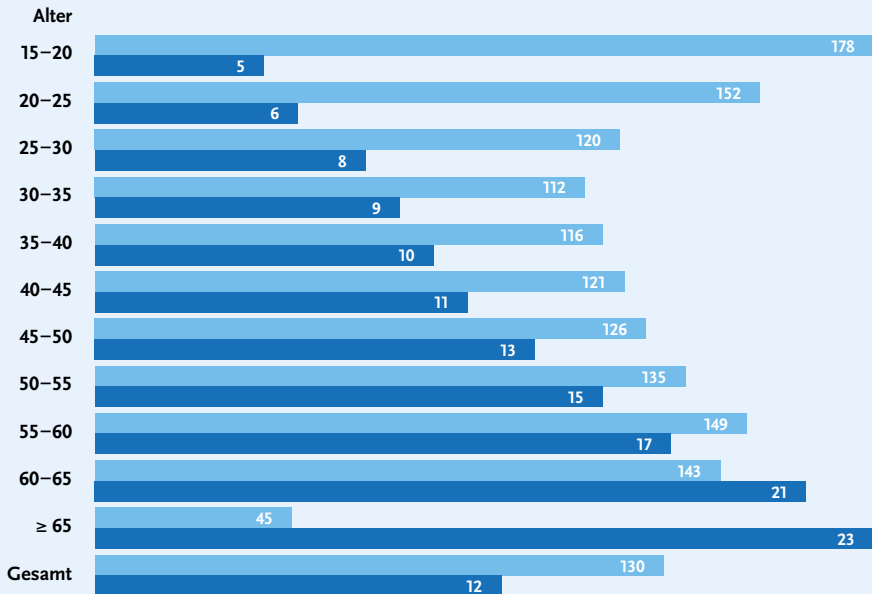
40 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

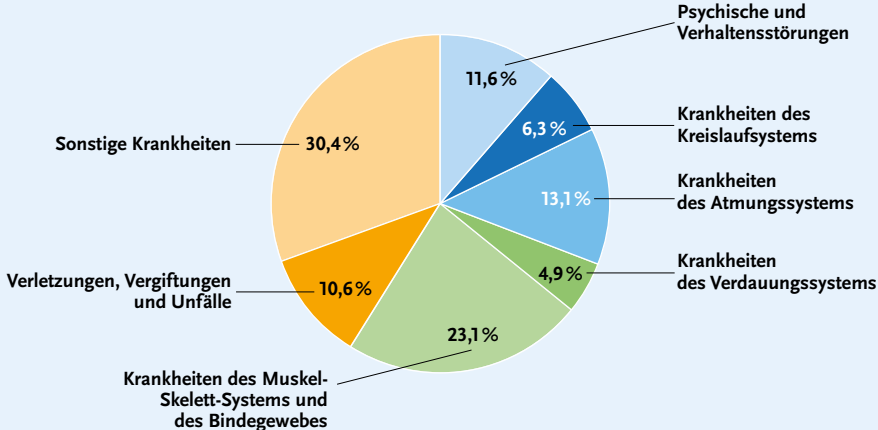
Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich, dass es in den Gruppen der 15- bis 20-jährigen und 20- bis 24-jährigen mehr Fälle von Arbeitsunfähigkeit pro 100 GKV-Mitglieder gibt als bei den 50- bis 64-jährigen. Zum Teil erheblich niedriger liegen hier die Altersklassen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

■ Fälle je 100 GKV-Mitglieder
■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2015, S. 53



AU-Tage nach Diagnosegruppen



Muskel-Skeletterkrankungen verursachen die meisten AU-Tage

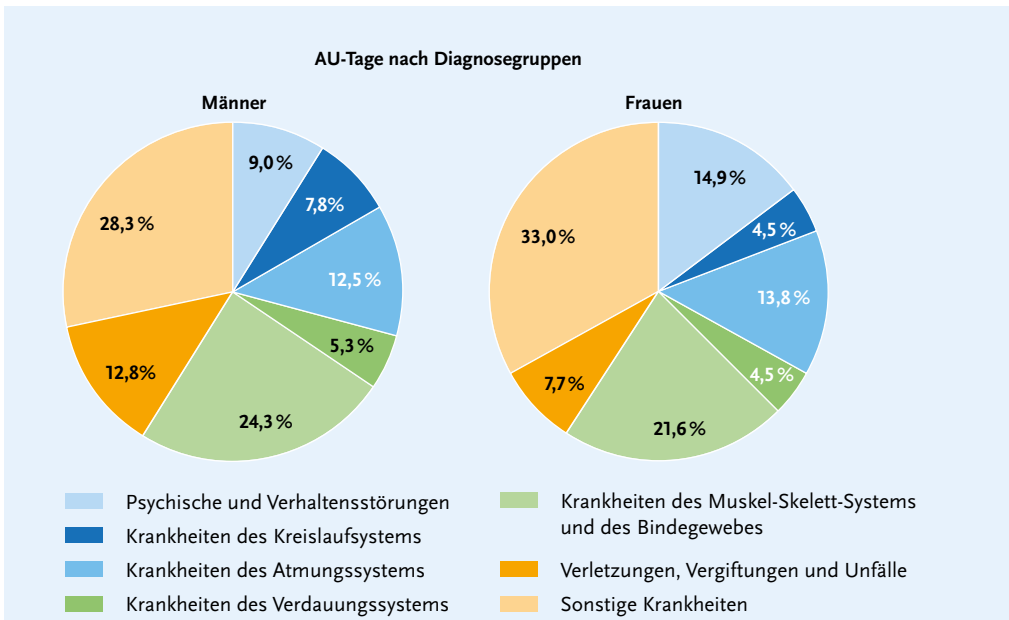
Fast 48% aller AU-Tage werden in den Diagnosegruppen Muskel-Skeletterkrankungen, Krankheiten des Atmungssystems und Psychische und Verhaltensstörungen verzeichnet.

Rundungsfehler
Quelle: Suga 2015, S. 113

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).



Rundungsfehler
Quelle: Suga 2015, S. 113

Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2015

38.721 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 15,2 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ 587,4 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage, beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre: 1,6 Mio.

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,6 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 39.700 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit: 64 Mrd. €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in: 1.650 €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag: 109 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 2,1 %

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,6 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 70.400 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung: 113 Mrd. €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in: 2.926 €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag: 193 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 3,7 %

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2015 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,6 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 64 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 113 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2015.

Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 31 Millionen GKV-Mitgliedern.

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)
 Rundungsfehler
 Quelle: Suga 2015, S. 42

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 (180,1 Mio.).

Wirtschaftszweige ¹	Arbeitnehmer/-innen im Inland in Tsd.	Arbeitsunfähigkeitstage		Durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt in €	Durchschnittliche Bruttowertschöpfung in €
		Tage pro Arbeitnehmer/-in	Tage in Mio.		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	350	10,4	3,7	21.900	27.200
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.822	17,9	140,2	53.200	87.500
Baugewerbe	1.937	15,3	29,6	39.500	51.300
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9.904	14,0	138,4	34.400	50.800
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	6.381	12,4	79,2	39.100	96.000
Öffentliche und private Dienstleistungen	12.327	14,6	180,1	36.200	45.200

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2015, S. 43

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	626	59	0,3	778	74
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	20,4	2.612	146	33,6	4.295	240
Baugewerbe	3,2	1.655	108	4,2	2.149	141
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	13,0	1.317	94	19,3	1.945	139
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	8,5	1.329	107	20,8	3.264	263
Öffentliche und private Dienstleistungen	17,9	1.449	99	22,3	1.809	124

Im Bereich Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 263 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es dagegen 240 Euro. Der Produktionsausfall ist im Produzierenden Gewerbe mit 146 Euro pro Arbeitsunfähigkeitstag am höchsten. Das Baugewerbe (108 €) und der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (107 €) folgen.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2015, S. 43

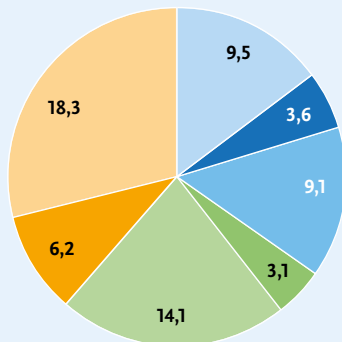
46 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 14,1 Milliarden Euro Produktionsausfall und 24,9 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“ folgt mit 16,8 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung und 9,5 Milliarden Euro Produktionsausfallkosten.

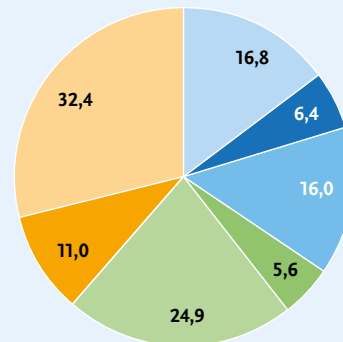
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2015, S. 42

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 64,0 Mrd. €



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

Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 113,0 Mrd. €



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





Renten

Rentenzugänge Männer		Rentenzugänge Frauen	
12.158	2013	11.645	
10.849	2014	11.009	
10.326	2015	10.963	
32.268	2013	42.477	
31.301	2014	41.671	
31.557	2015	42.677	
11.737	2013	4.821	
11.509	2014	4.607	
11.417	2015	4.729	
10.880	2013	10.746	
10.555	2014	10.497	
11.067	2015	11.271	

Rückläufige Rentenzugänge

Im Jahr 2015 war im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu verzeichnen. Besonders deutlich fiel dieser bei Psychische und Verhaltensstörungen (bei den Frauen) und bei Neubildungen (beide Geschlechter) auf.

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

Quelle: Suga 2015, S. 59

50 Rentenzugangsalter

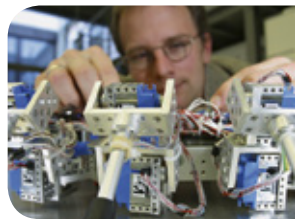
Uneinheitliche Veränderungen

Im Gegensatz zur Rente wegen Alters (Männer: 63,9, Frauen: 64,1) konnte ein Anstieg bei dem Zugangsalter für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Männer: 52,1, Frauen: 51,2) verzeichnet werden.

- Rente wegen Alters
- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

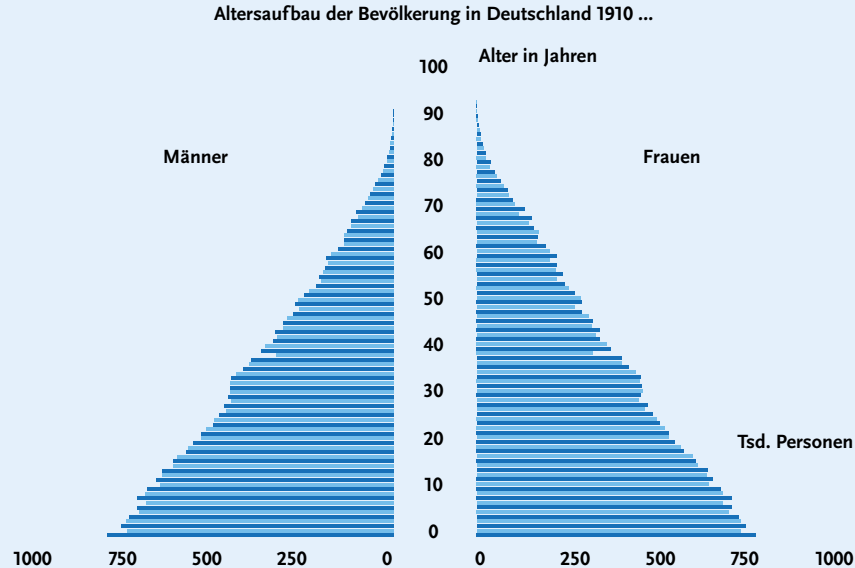
Quelle: Suga 2015, S. 59

Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
64,1	2013	64,2	
64,0	2014	64,3	
63,9	2015	64,1	
51,6	2013	50,4	
51,7	2014	50,7	
52,1	2015	51,2	



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, a cap, and safety glasses, is leaning over and guiding a block. The other worker, wearing a striped shirt and a yellow jacket, is also leaning over and working with the block. The background shows a white wall with a window and various construction materials and tools on the floor.

Demografischer Wandel



Pyramide im Wandel

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

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

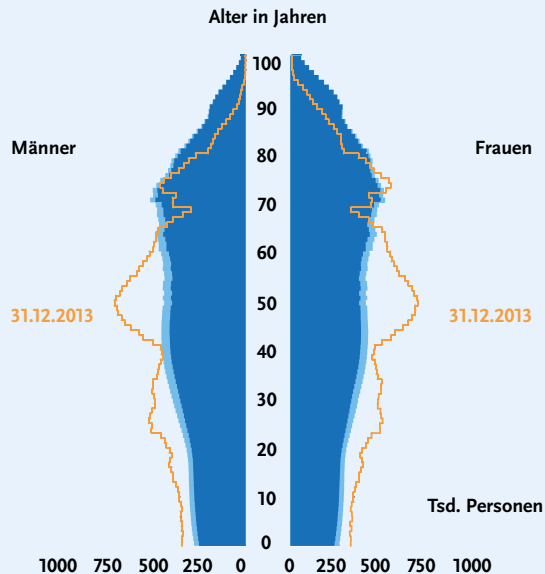
Von der Pyramide zum Pilz

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.

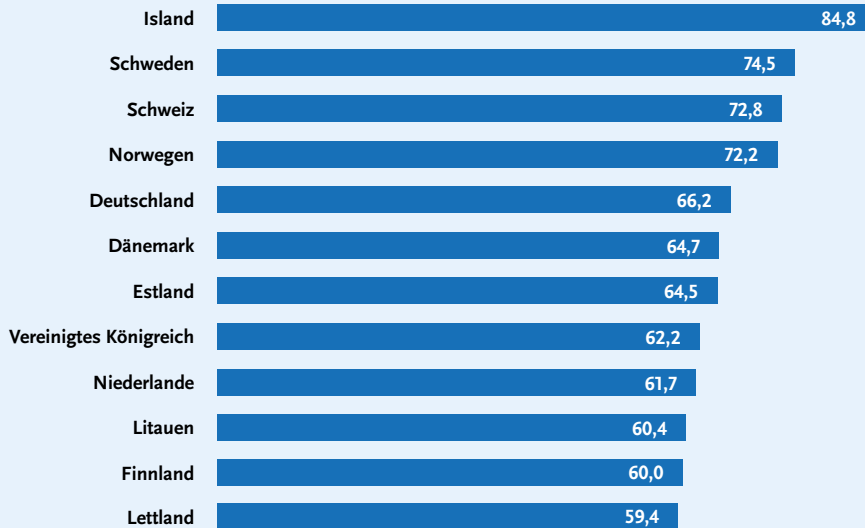
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland am 31.12.2013 und am 31.12.2060

- schwächere Zuwanderung
- stärkere Zuwanderung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015



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



Europa im Vergleich

Dass der geringe Anteil von Erwerbstätigen in der Gruppe der Älteren kein Naturgesetz ist, zeigt der Vergleich mit anderen Industrienationen. Allerdings hat Deutschland in den letzten Jahren hier Boden gut gemacht. Lag der Anteil der Erwerbstätigen über 55 noch 2001 bei gerade einmal 37,9%, ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 65-Jährigen 2015 zwischenzeitlich auf 66,2% gestiegen.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote älterer

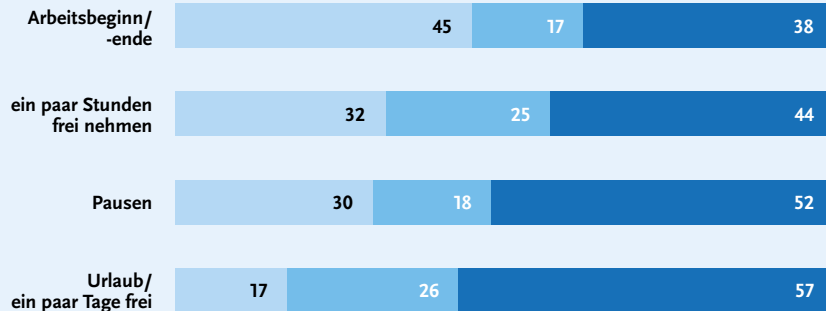
Erwerbstätiger – insgesamt

Stand Dezember 2016

Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitreport 2016

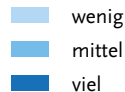
Der Arbeitszeitreport 2016 basiert auf einer repräsentativen Befragung von rund 20.000 Beschäftigten zum Thema Arbeitszeit – der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Ein Fokus der Befragung lag dabei auf der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die eine zentrale Herausforderung für die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft darstellt. Dabei ergeben sich zwei Blickwinkel: 1. Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Beschäftigten im Sinne von Einflussnahme und Handlungsspielräumen die tägliche Arbeitszeit aber auch freie Tage betreffend und 2. Flexibilisierungsanforderungen von betrieblicher Seite im Sinne von variabler Verfügbarkeit von Personal als Anpassung auf betriebliche Erfordernisse.

Einfluss auf...



Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich

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



Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 170 und 172

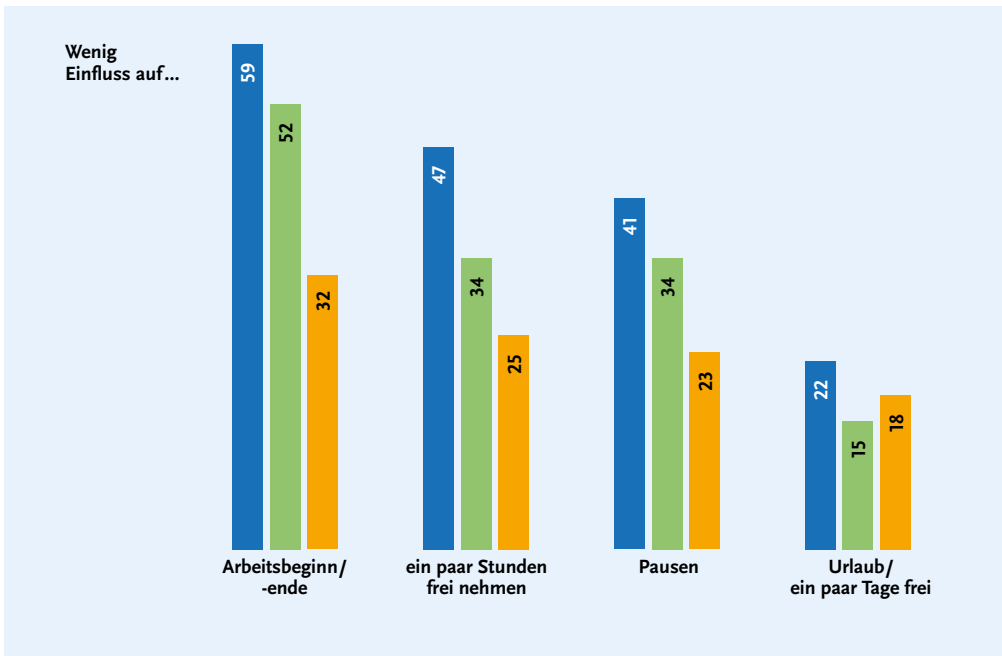
Mit höherer Bildung auch meist mehr Arbeitszeit-Flexibilität

Mit höherem Bildungsstand werden die Anteile der Befragten deutlich kleiner, die wenig Einfluss darauf haben, wann ihre Arbeit beginnt oder endet und wann sie ihre Pausen machen können. Auch die Möglichkeit, mal ein paar Stunden frei zu nehmen, ist bei Befragten mit niedriger Bildung deutlich geringer: 47 % geben an, dass sie nur wenig Einfluss darauf haben, während dies nur 25 % mit höherer Bildung sagen.

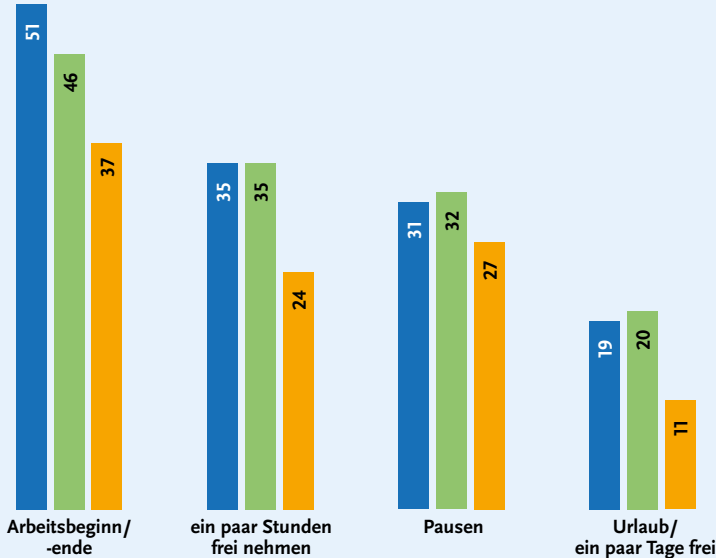
- niedrig
- mittel
- hoch

Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler
 Bildung nach ISCED

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
 S. 170 und 172



Wenig Einfluss auf ...



In großen Unternehmen mehr Einfluss auf die eigene Arbeitszeit

In größeren Unternehmen sind die Einflußmöglichkeiten auf die Arbeitszeit besser. In Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern gibt nur jeder Vierte (24%) an, wenig Einfluss darauf zu haben, ob er ein paar Stunden frei nehmen kann. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch bei den individuellen Einflussmöglichkeiten auf freie Tage.

- bis 49 Mitarbeiter
- 50 bis 249 Mitarbeiter
- 250 Mitarbeiter und mehr

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

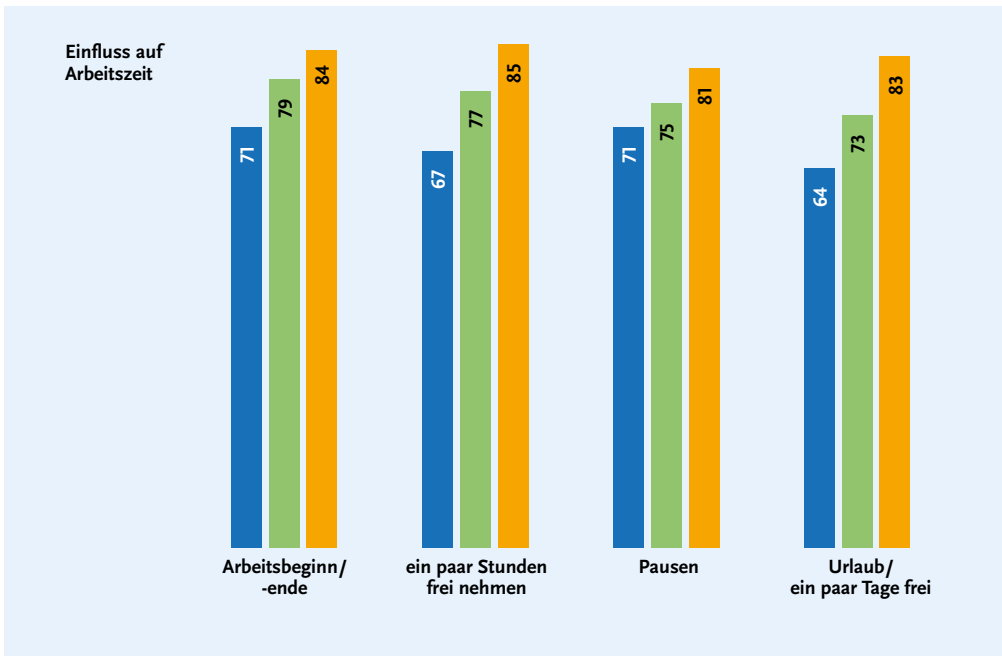
Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 170 und 172

Einfluss schafft Zufriedenheit

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

- wenig
- mittel
- hoch

Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 171 und 173



	Bereitschafts- dienst	Rufbereit- schaft	Arbeit auf Abruf	Häufige Änderungen der Arbeitszeit
gesamt	7	8	7	14
Teilzeit	4	5	8	11
Vollzeit	7	10	6	14
Bildung niedrig	5	9	13	14
Bildung mittel	6	8	7	13
Bildung hoch	8	10	5	15

Etwa jeder siebte gibt betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit an

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

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Bildung nach ISCED

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 176 und 178

62 Flexibilitätsanforderungen und Work-Life-Balance

Arbeitszeitänderungen beeinflussen die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

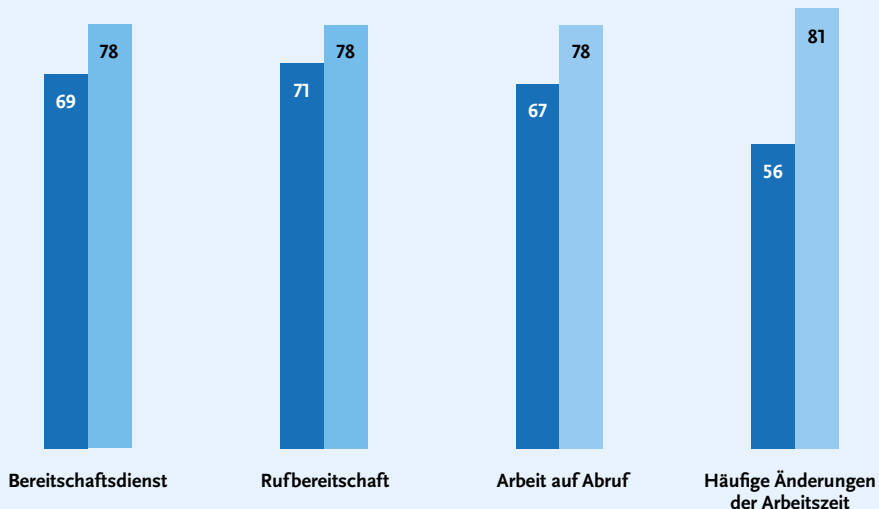
Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist bei allen hier genannten Anforderungen niedriger. Am deutlichsten ist dies, wenn die Arbeitszeiten von betrieblicher Seite häufig geändert werden. Von den Befragten, die dies angeben, geben nur 56% an, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden zu sein. Bei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

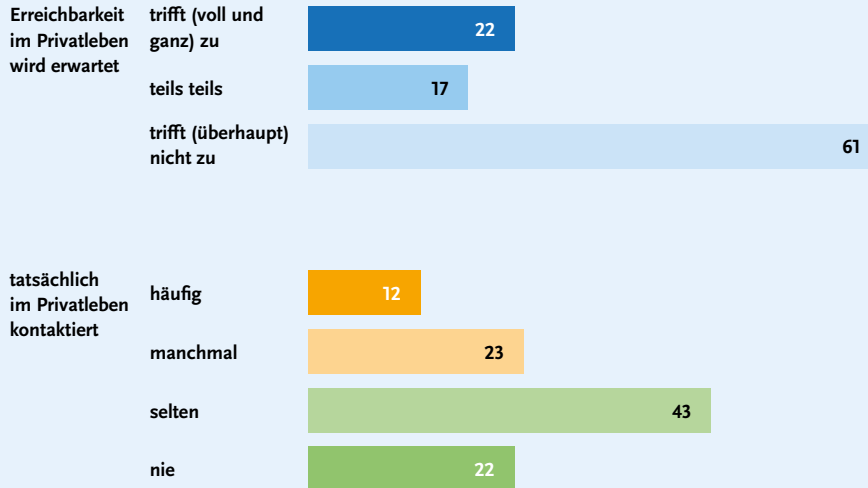
■ ja
■ nein

Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 177 und 179

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance





Viele Befragte werden zumindest ab und zu privat für Berufliches kontaktiert

Von den Befragten geben 39% an, dass von ihnen zumindest zum Teil erwartet wird im Privatleben erreichbar zu sein, 61% müssen nicht erreichbar sein.

Dennoch werden nur 22% nie im Privatleben kontaktiert, bei jedem Achten sind diese Kontakte häufig (12%).

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

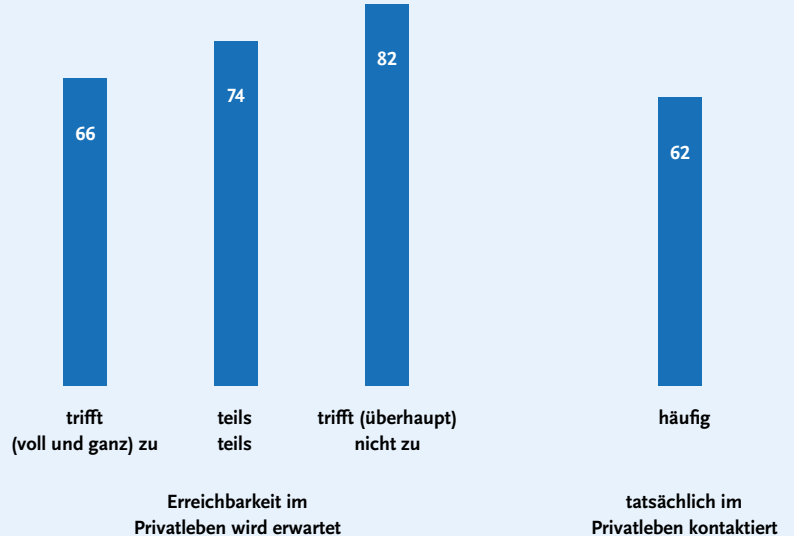
Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 76

Das Gefühl subjektiv wahrgenommener Erreichbarkeit verringert die Zufriedenheit

Mit der Erwartung, dass man im Privatleben für berufliche Belange erreichbar sein muss, sinkt die Zufriedenheit mit der sogenannten Work-Life-Balance. Bei Befragten, die nicht erreichbar sein müssen, ist die deutlich höher (82% zufrieden) als wenn Erreichbarkeit zumindest zum Teil erwartet wird (74% bzw. 66%).

Bei Beschäftigten, die tatsächlich häufig im Privatleben kontaktiert werden, liegt der Anteil der mit der Work-Life-Balance Zufriedenen, nur geringfügig niedriger (62%).

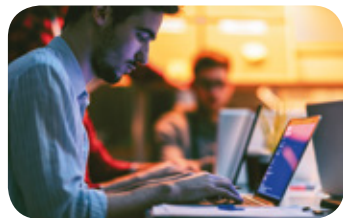
Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance



Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 181





Gefährdungsbeurteilung

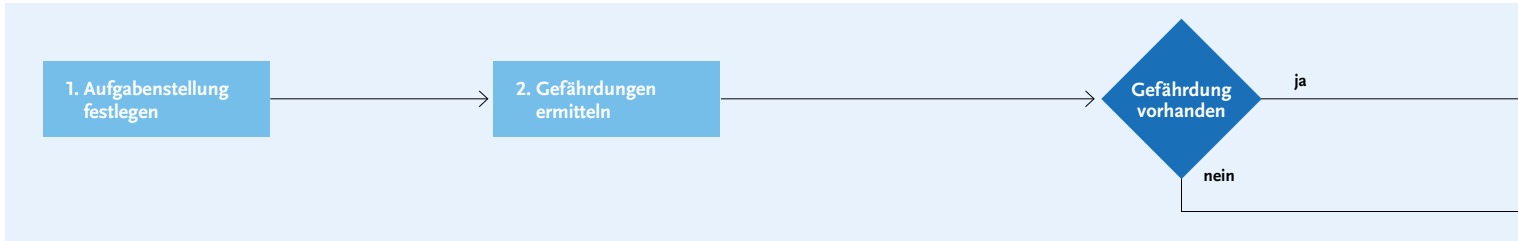
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt.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

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

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

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

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



1. Aufgabenstellung festlegen

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

2. Gefährdungen ermitteln

arbeitsstättenbezogen

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

arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. berufsbezogen

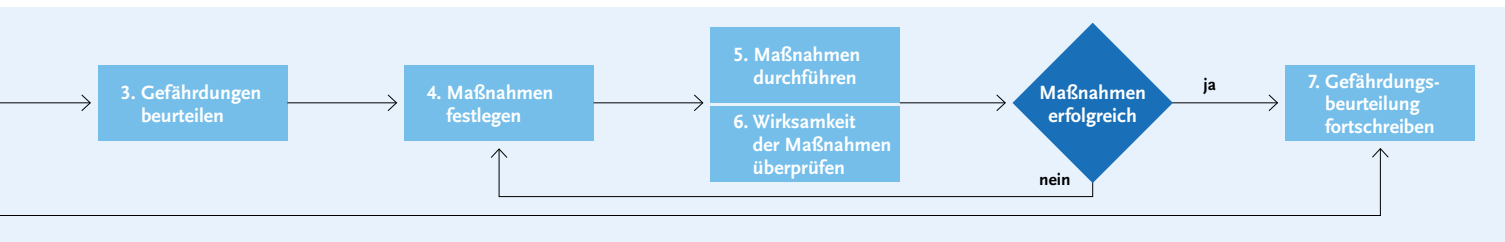
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

arbeitsmittelbezogen

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

personenbezogen

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



3. Gefährdungen beurteilen

- Vergleich mit normierten 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 Verfahren der Risikobewertung anzuwenden

4. Maßnahmen festlegen

- Rangfolge der Schutzmaßnahmen gem. § 4 ArbSchG zugrunde legen

5. Maßnahmen durchführen

6. Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

7. Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

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

Befragungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden 2015 Befragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Dabei wurden 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.

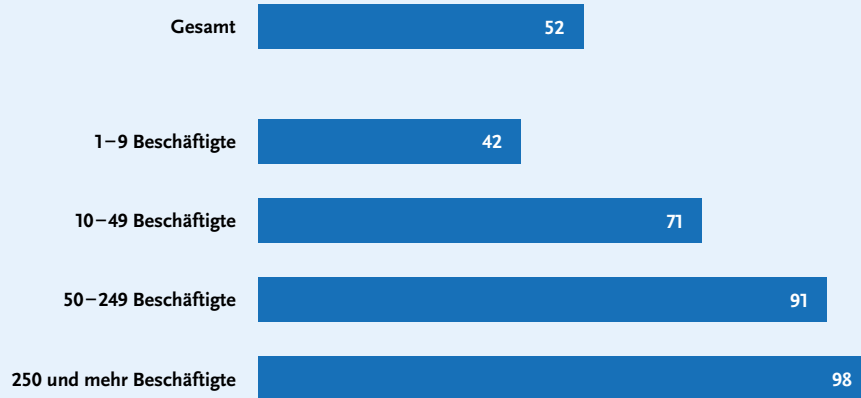
In dieser Broschüre kann nur auf einen Teil der Ergebnisse eingegangen werden, die einen grundlegenden Eindruck vermitteln sollen. So wird auf den folgenden Seiten dargestellt, dass insbesondere viele Kleinbetriebe keine Gefährdungsbeurteilung durchführen und dass nur wenige Betriebe eine umfassende Gefährdungsbeurteilung umsetzen.

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/Evaluation2013-18.html

Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße



Viele kleine Betriebe tun sich schwer

Von 6.500 befragten Betrieben gibt ungefähr die Hälfte (52%) der Betriebe an, dass sie eine Gefährdungsbeurteilung machen. Der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben arbeiten, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, beträgt 80%.

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 42%.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015

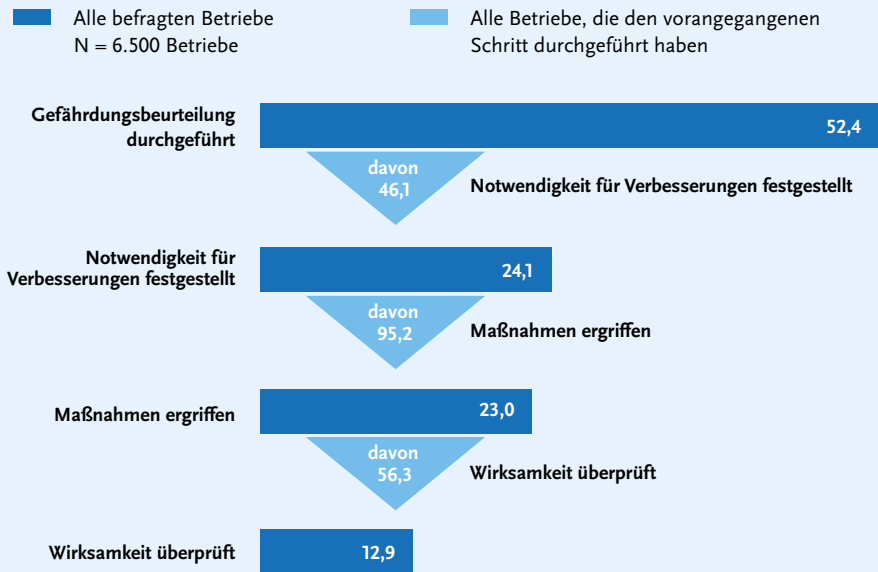
72 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung

Einzelne Schritte der Gefährdungsbeurteilung

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

Alle Angaben in Prozent

Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015,
betriebsproportional gewichtet



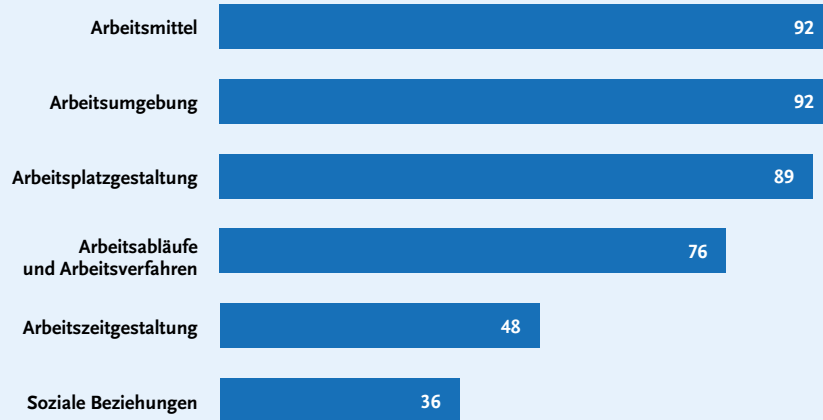
Überwiegend „klassische“ Gefährdungen berücksichtigt

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

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

Alle Angaben in Prozent
Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015

Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen



N = 3.369

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 2015“ (Suga 2015) ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (abhängig Beschäftigte, Selbstständige einschließlich mithelfende Familienangehörige), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2015.

Selbstständige

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

Mithelfende Familienangehörige

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

Beschäftigte

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

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

Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den eine versicherte Person infolge der Ausübung einer versicherten Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätte erleidet (vgl. § 8 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.
- Die Auswertungen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten schließen Beamte/-innen, Richter/-innen, Berufssoldaten/-innen, und Soldaten/-innen nicht mit ein.

Versicherungsverhältnisse

Aus der Beschreibung des versicherten Personenkreises (§§ 2, 3 und 6 SGB VII) resultieren Tätig-

keiten, die den Versicherungsschutz der Unfallversicherung und damit ein Versicherungsverhältnis begründen. Diese Versicherungsverhältnisse werden einzeln erfasst, auch wenn bei der versicherten Person eine Mehrfachversicherung vorliegt z. B. als Beschäftigte/-r und daneben als ehrenamtlich Tätige/-r.

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

Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung.
Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.
3., aktualisierte Auflage. Dortmund: Bundesanstalt
für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016.
www.baua.de/dok/1307106
Zitiert: Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung 2016

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015
– Unfallverhütungsbericht Arbeit
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin 2016.
www.baua.de/dok/8562786
Zitiert: Suga 2015

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

ec.europa.eu/eurostat/de – Suchwort

„Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung

www.baua.de/gefaehrdungsbeurteilung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

www.baua.de/suga

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie – GDA

www.gda-portal.de

Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2015

im Rahmen der Dachevaluation der Gemeinsamen

Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

www.gda-portal.de/de/Evaluation/Evaluation2013-18.html

Arbeitswelt im Wandel
Zahlen – Daten – Fakten
Ausgabe 2017

Herausgeber:

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

Autoren: Simone Brenscheidt, Heike Hinnenkamp,
Marcel Lück, Anke Siefer

Grafik: eckedesign, Berlin

Fotos: Titel: iStockphoto©PeopleImages, S. 56
iStockphoto©Bim, S. 65 iStockphoto©M_a_y_a,
iStockphoto©vgajic, iStockphoto©diego_cervo,

alle übrigen Fotos: Fotoagentur FOX –
Uwe Völkner, Lindlar/Köln

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH,
Bönen

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

Die Inhalte der Publikation wurden mit
größter Sorgfalt erstellt und entsprechen
dem aktuellen Stand der Wissenschaft.

Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und
Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA
jedoch keine Gewähr.

2., korrigierte Auflage, Dezember 2017
ISBN 978-3-88261-222-6 (print)
doi:10.21934/baua:praxis20170426 (online)



Ausgabe 2017