



Ausgabe 2018

Arbeitswelt im Wandel

Zahlen – Daten – Fakten

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Forschung für Arbeit und Gesundheit

baa:

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 Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten

39 Flexibilitätsmöglichkeiten und Work-Life-Balance

40 Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe

41 Flexibilitätssanforderungen und Work-Life-Balance

42 Arbeitsunfähigkeit

43 Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen

44 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

45 Verteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

46 Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich

- 47 Die volkswirtschaftlichen Kosten der Arbeitsunfähigkeit
- 48 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 50 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

52 Renten

- 53 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- 54 Rentenzugangsalter

56 Demografischer Wandel

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

60 Leiharbeit

- 61 Entwicklung der Leiharbeitnehmerzahlen von 2001 bis 2016
- 62 Ausgeübte Tätigkeiten in der Zeitarbeitsbranche
- 63 Zugang als Leiharbeitnehmer nach vorheriger Tätigkeit
- 64 Unfallgeschehen in der Zeitarbeitsbranche
- 65 Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften
- 66 Arbeitsanforderungen bei Leiharbeitskräften
- 67 Gesundheitliche Beschwerden von Leiharbeitskräften
- 68 Zufriedenheit von Leiharbeitskräften

70 Gefährdungsbeurteilung

- 74 GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung
- 75 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung
- 76 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen
- 77 Gefährdungsbeurteilungen aus Sicht der Beschäftigten
- 78 Begriffserklärungen
- 82 Literatur
- 83 Links
- 84 Impressum

Vorwort



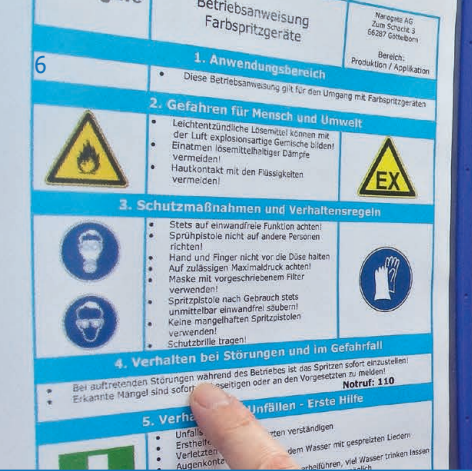
Wichtige Trends zu Sicherheit und Gesundheit

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.



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 2016, S. 19

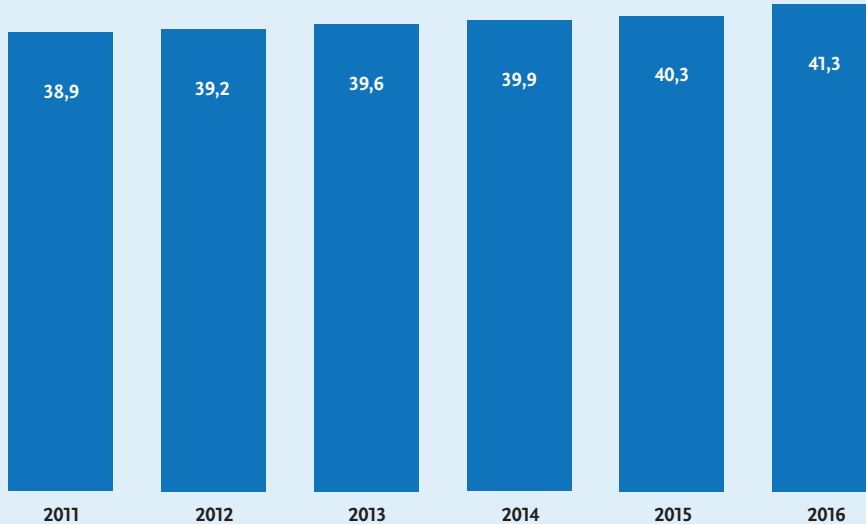


Erwerbstätigkeit in Zahlen

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 Mikrozensus auf der Grundlage des Zensus 2011 berechnet. Daher werden im vorliegenden Bericht absolute Zeitreihen auf Basis des Mikrozensus ab 2011 dargestellt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Mikrozensus 2016 mit den Vorjahren ist aus verschiedenen Gründen eingeschränkt, die u. a. zu einem deutlichen Anstieg an Erwerbstätigen führen. Weitere Informationen unter:

www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2016.pdf

Erwerbstätige in Mio.



Tendenz steigend

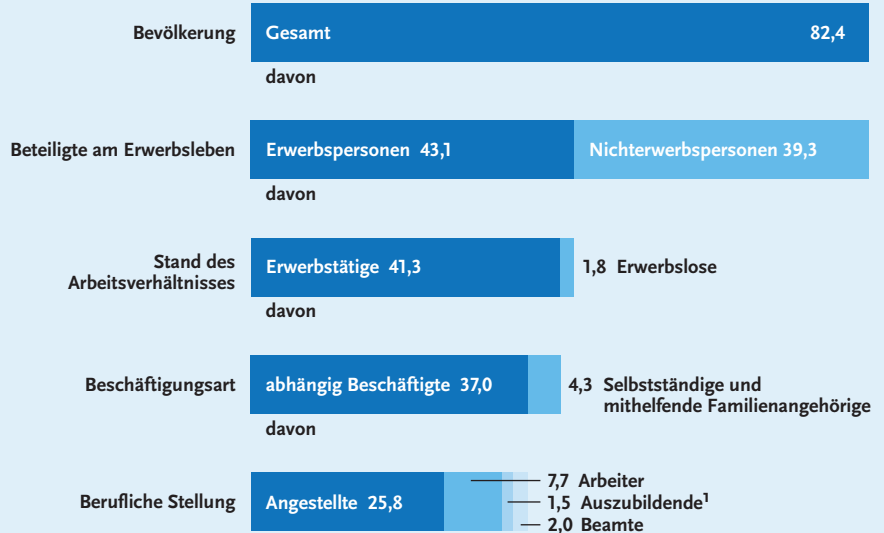
Auch auf Grundlage des Zensus 2011 steigen die Erwerbstätigenzahlen kontinuierlich an.

Quelle: Suga 2016, S. 17

10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Die meisten sind abhängig beschäftigt

41,3 Mio. Menschen waren 2016 erwerbstätig.
Die große Mehrheit von ihnen (90%) arbeitete in
einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.



¹ Auszubildende in anerkannten kaufmännischen, technischen und gewerblichen Ausbildungsberufen
Rundungsfehler

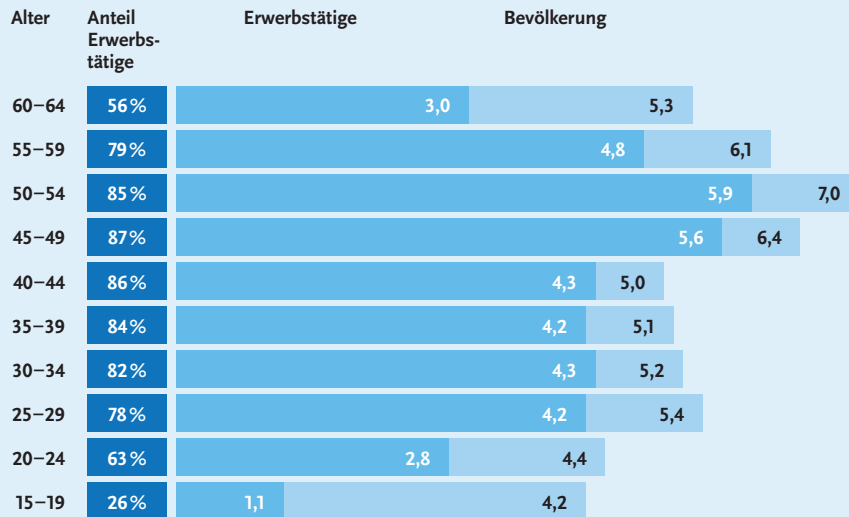
Quelle: Suga 2016, S. 16

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 unter 65 Jahren bei 56 %.



Anzahl in Mio.

Quelle: Suga 2016, S.16

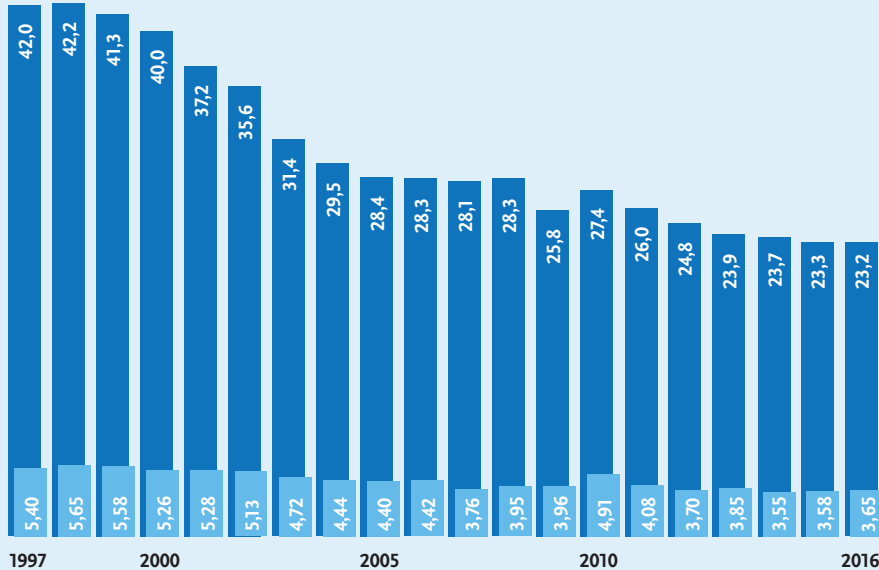
Unfälle

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 2016 liegt bei 23,2.
Die Wegeunfallquote verzeichnet einen leichten Anstieg und liegt nun bei 3,65.

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

Quelle: Suga 2016, S. 160 (Arbeitsunfälle),
S. 166 (Wegeunfälle)

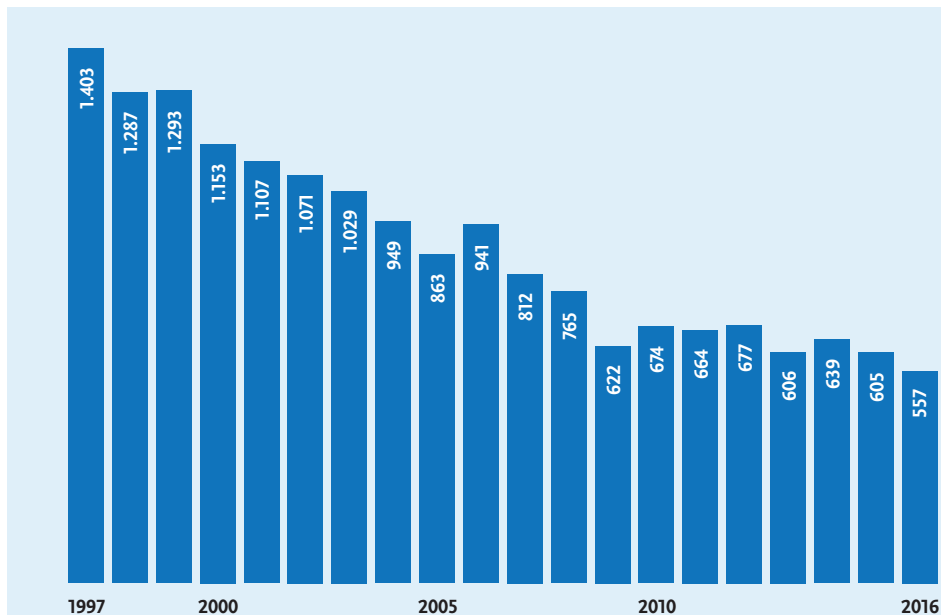
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle

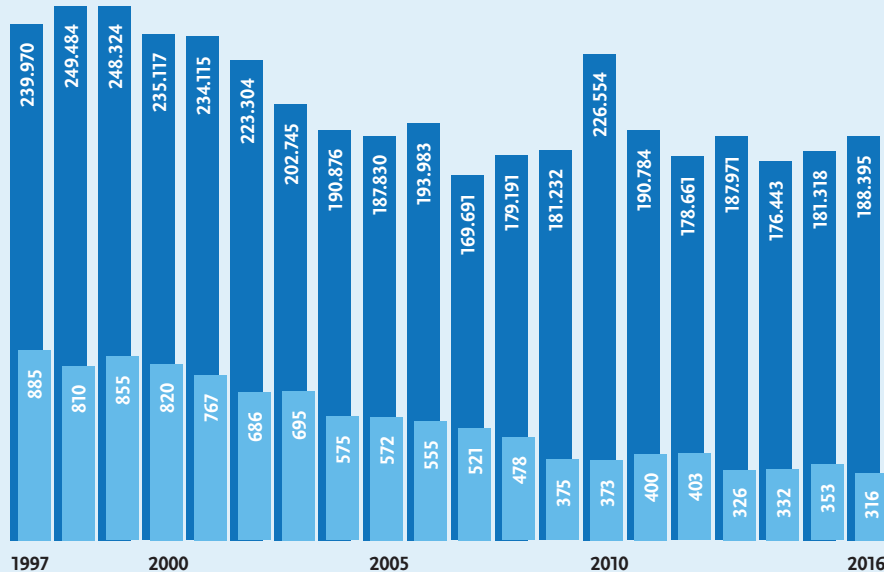
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle sinkt weiter

Im Jahr 2016 kamen 557 Personen bei einem Arbeitsunfall ums Leben. Das sind 48 getötete Personen weniger als im Vorjahr.

■ tödliche Arbeitsunfälle

Quelle: Suga 2016, S. 161





Anzahl tödlicher Wegeunfälle sinkt auf Tiefststand

2016 sank die Anzahl der tödlichen Wegeunfälle (- 37) auf 316. Bei den meldepflichtigen Wegeunfällen hingegen war ein Anstieg um 7.077 Unfälle auf 188.395 zu verzeichnen.

■ meldepflichtige Wegeunfälle
■ tödliche Wegeunfälle

Quelle: Suga 2016, S. 166

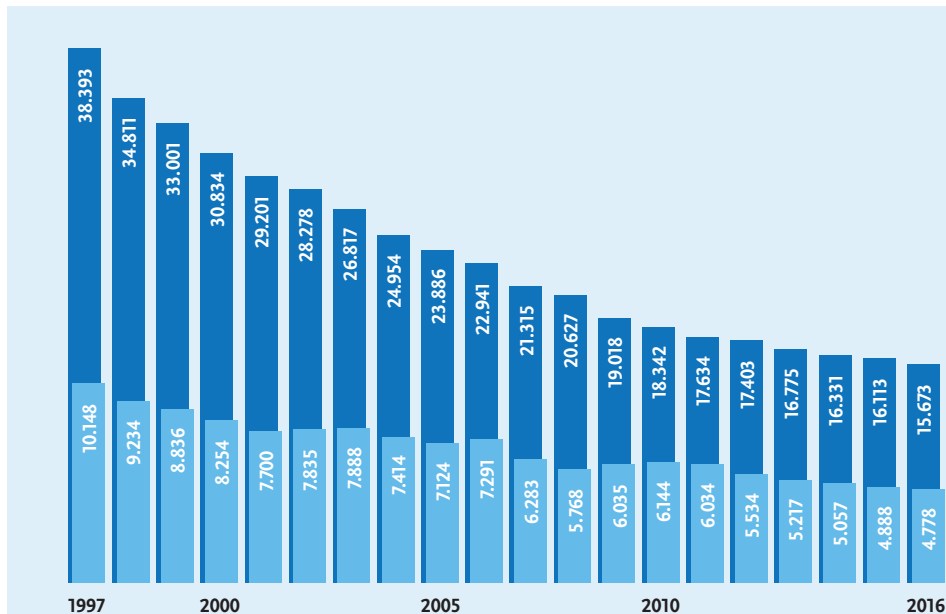
16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

Rückgang bei den neuen Unfallrenten zu verzeichnen

Weiterhin sind rückläufige Zahlen bei den neuen Arbeitsunfallrenten (15.673) und Wegeunfallrenten (4.778) zu verzeichnen.

■ neue Arbeitsunfallrenten
■ neue Wegeunfallrenten

Quelle: Suga 2016, S. 161 (Arbeitsunfallrenten),
S. 166 (Wegeunfallrenten)



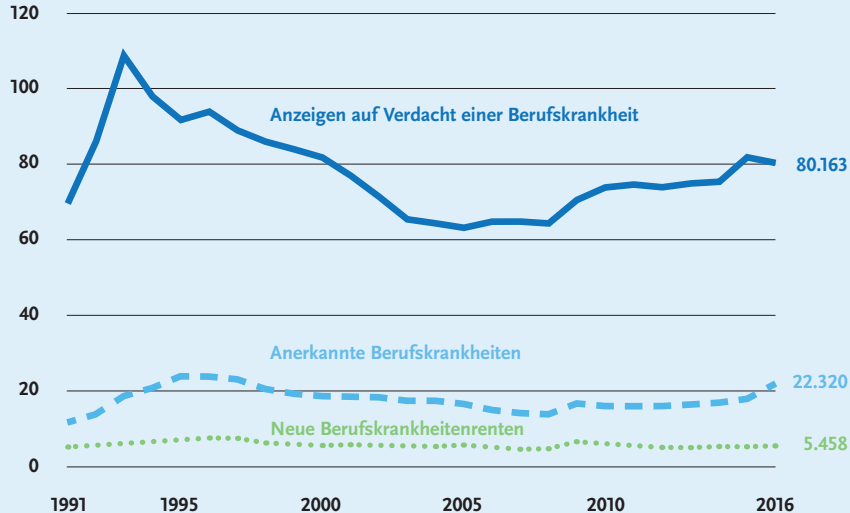


A female worker with red hair tied back, wearing a white t-shirt and blue overalls, is working in a factory. She is wearing white gloves and is applying a substance from a yellow bucket to a long, orange-painted metal part. The background shows industrial machinery and a green overhead structure.

Berufskrankheiten

Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten 19

Fälle in Tsd.



Mehr anerkannte Berufskrankheiten

Im Jahr 2016 sanken die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit um 1.539 Anzeigen auf 80.163. Bei den anerkannten Berufskrankheiten (+ 4.279) und den neuen Berufskrankheitenrenten (+ 278) ist zum Vorjahr ein Anstieg zu verzeichnen.

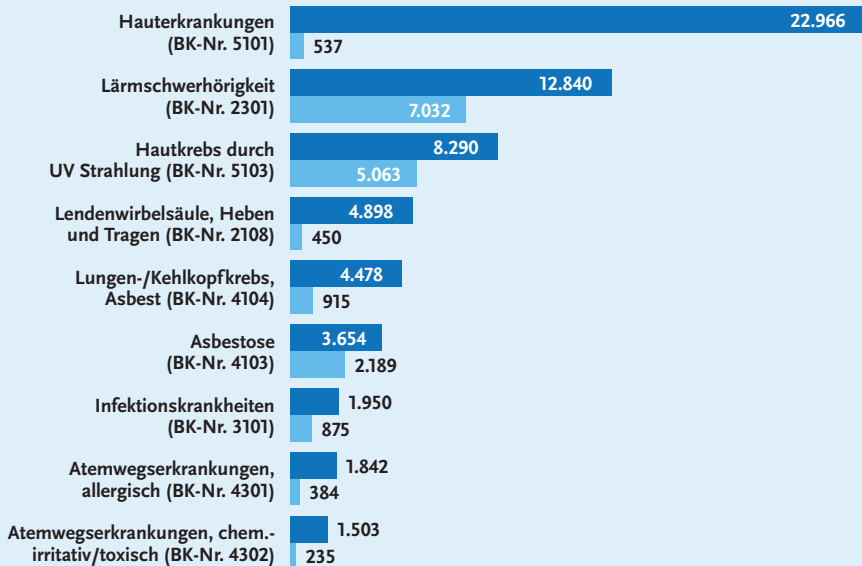
Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

Hauterkrankungen und Lärmschwerhörigkeit stehen nach wie vor an der Spitze

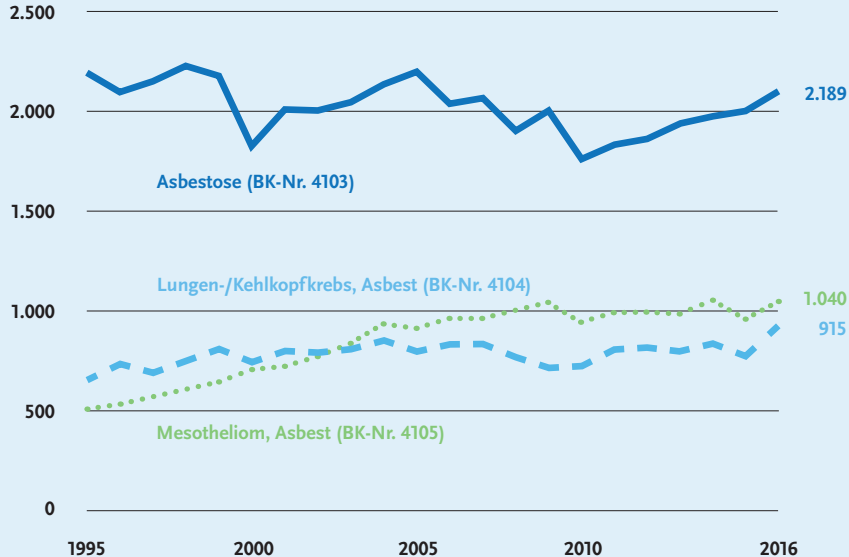
Die meisten Verdachtsanzeigen gingen 2016 zu Hauterkrankungen (22.966) und Lärmschwerhörigkeit (12.840) ein. Bei den anerkannten Fällen steht nach wie vor die Lärmschwerhörigkeit (7.032) an der Spitze, gefolgt von Hautkrebs durch UV-Strahlung (5.063) und Asbestose (2.189).

■ Verdachtsanzeigen
■ Anerkennungen

Quelle: Suga 2016, S.37



Anerkennungen



Asbest-Folgen

Die Zahl der Anerkennungen bei Asbestose steigt weiter auf 2.189. Bei den Berufskrankheiten Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (915) und Mesotheliom, Asbest (1.040) war auch 2016 ein Anstieg zu verzeichnen.

Arbeitsbedingungen

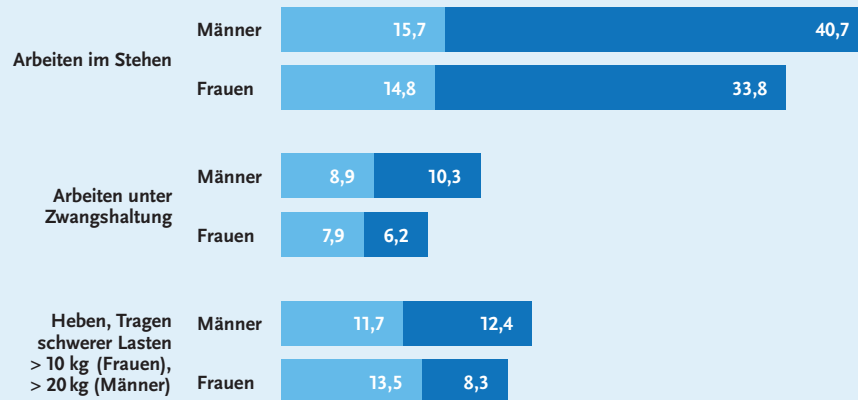
So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

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.

■ belastend
■ nicht belastend

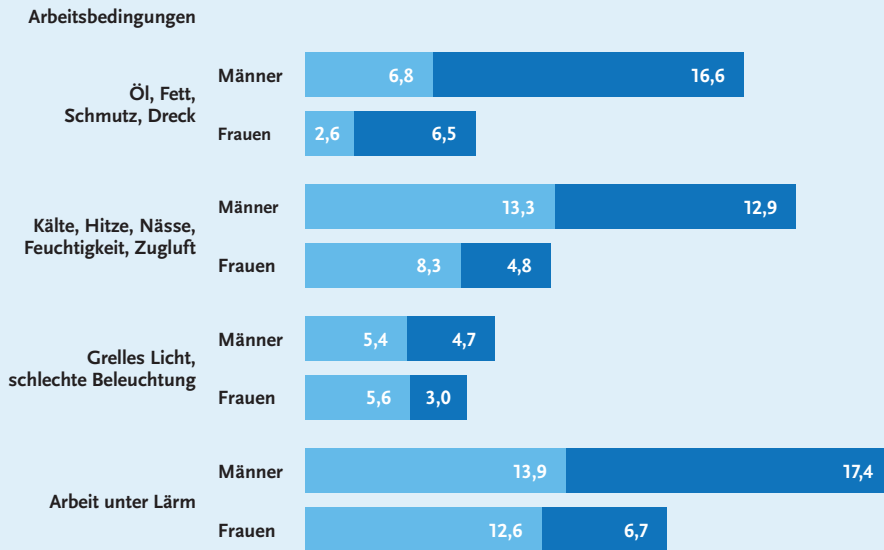
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Ungünstige Arbeitsumgebungen belasten

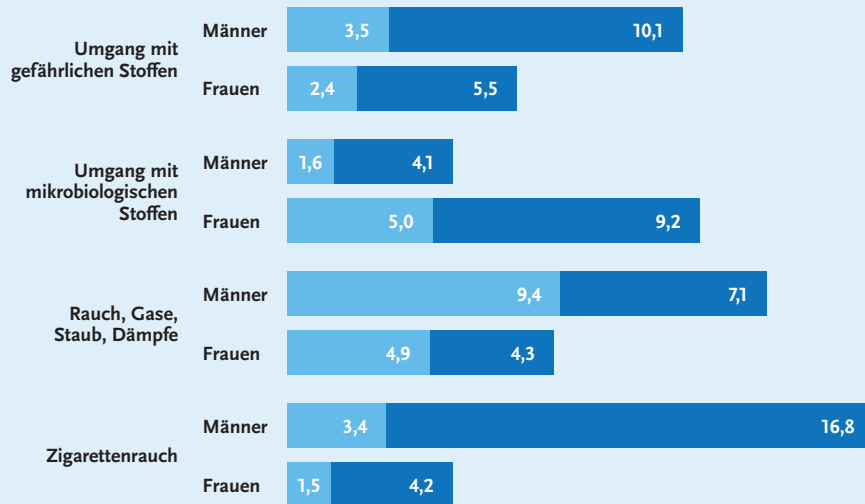
Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, mit Öl, Fett, Schmutz und Dreck (23,4% / 9,1%), unter ungünstigen klimatischen Bedingungen (26,2% / 13,1%) oder unter Lärm zu arbeiten (31,3% / 19,3%). Der überwiegende Teil der betroffenen Frauen fühlt sich durch ungünstige klimatische Bedingungen, falsch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

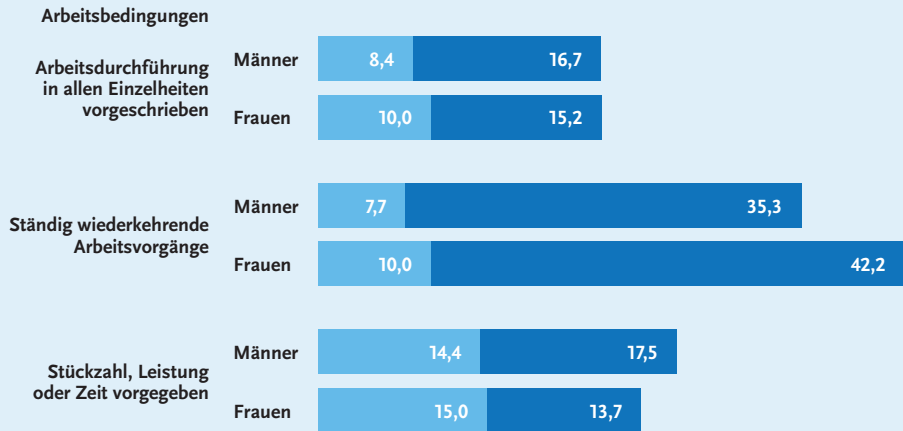
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

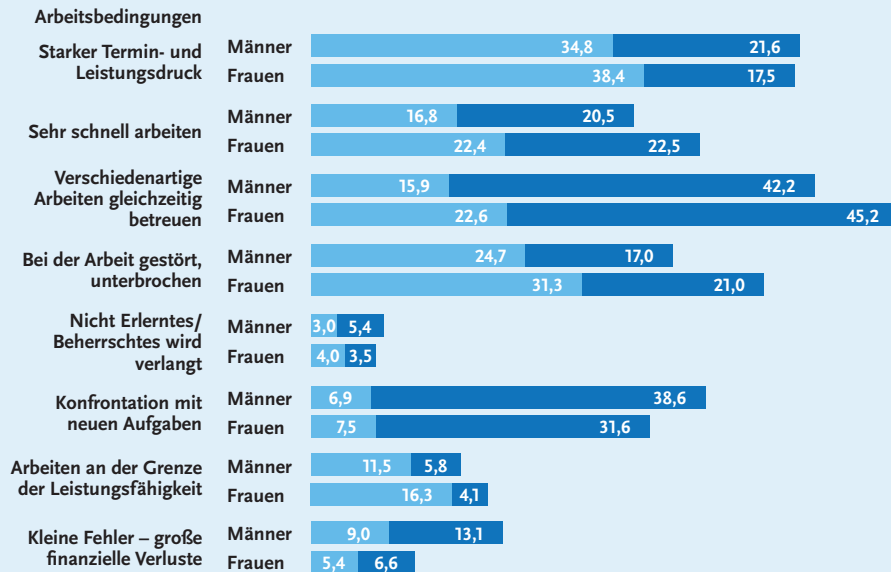
Monotone Arbeitsanforderungen

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

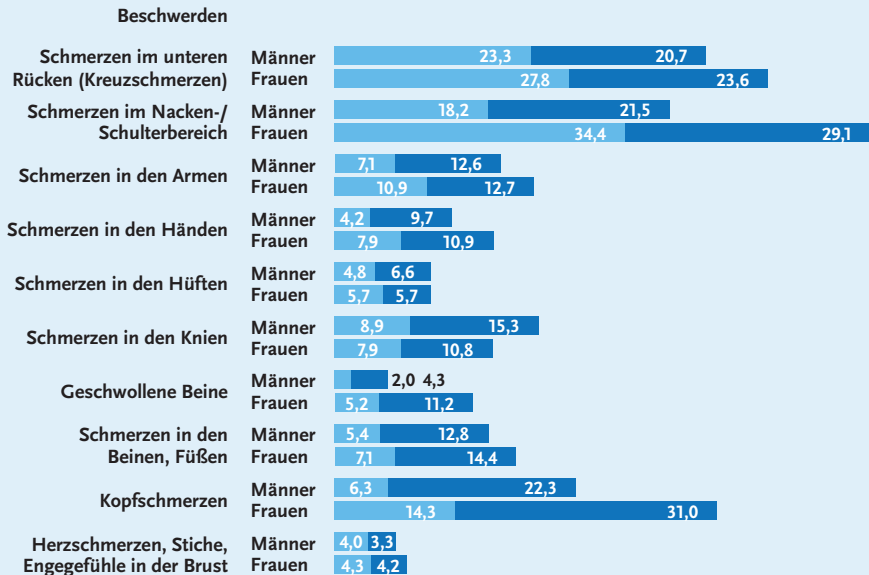
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

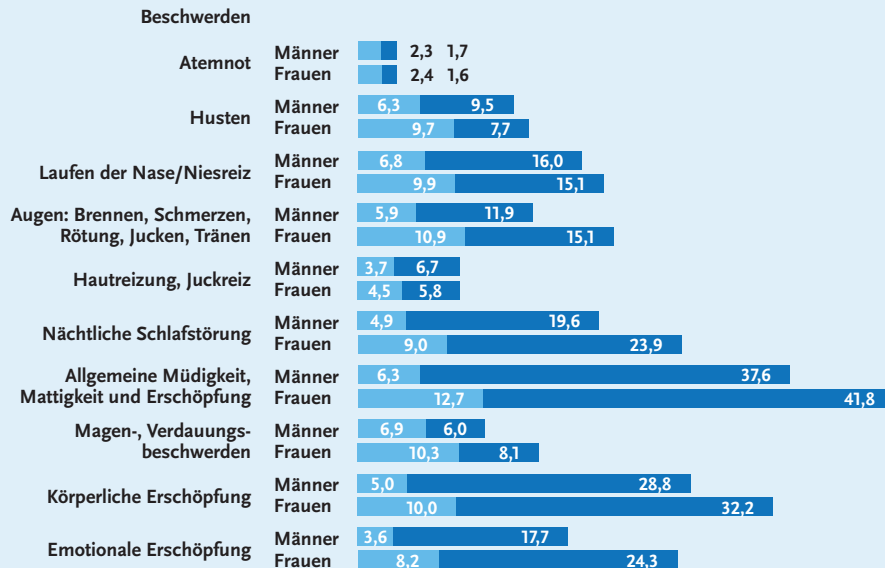
Schmerzender Rücken und Nacken

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

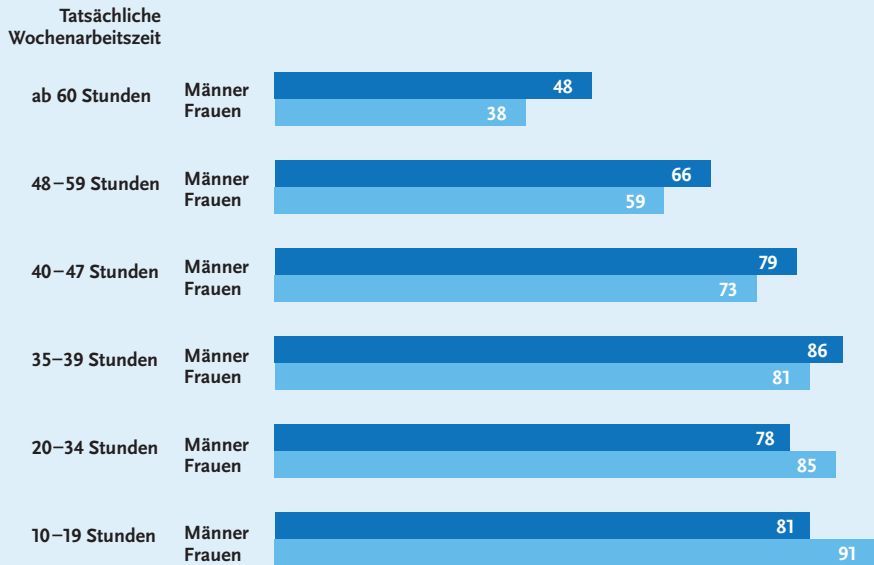
Neben Rückenleiden klagt ein großer Teil der Beschäftigten über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung. Frauen nennen diese Beschwerden deutlich häufiger als Männer (54,5 % / 43,9 %).

in Behandlung
nicht in Behandlung

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

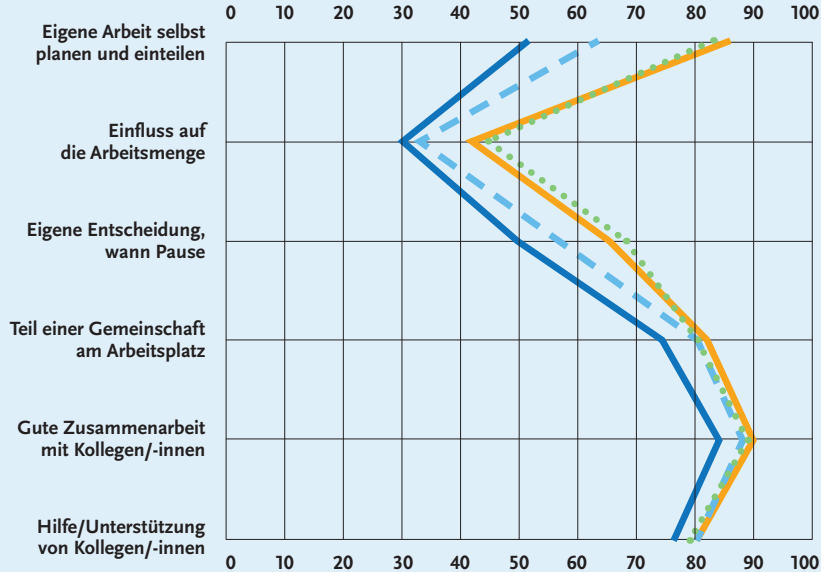
Berücksichtigung privater Interessen

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. Zudem ist für sie die Zusammenarbeit mit den Kollegen/-innen 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

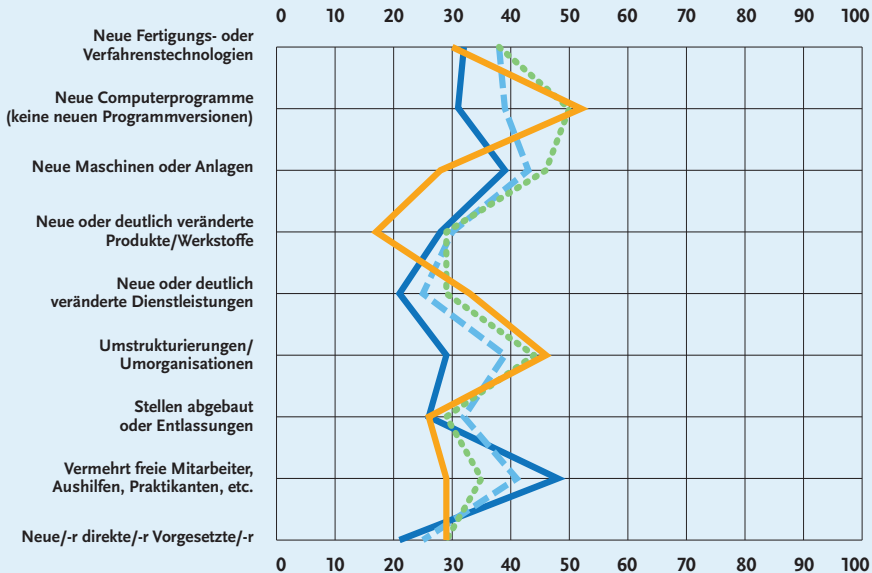
Stetiger Wandel

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. Fachhochschule, Universität

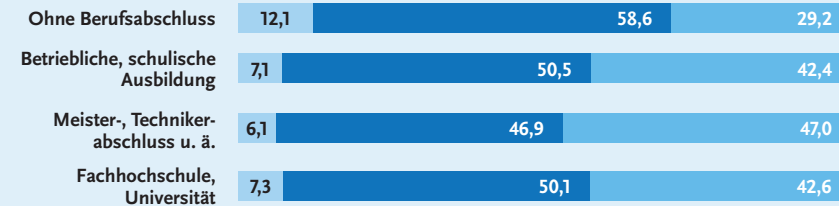
- ohne Berufsabschluss
- - - betriebl., schul. Ausbildung
- ... Meister-, Technikerabschluss u. ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent

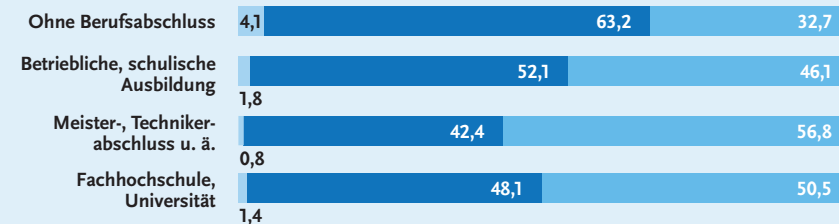
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



Stress und Arbeitsdruck

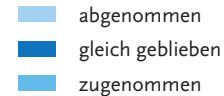


Fachliche Anforderungen



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.



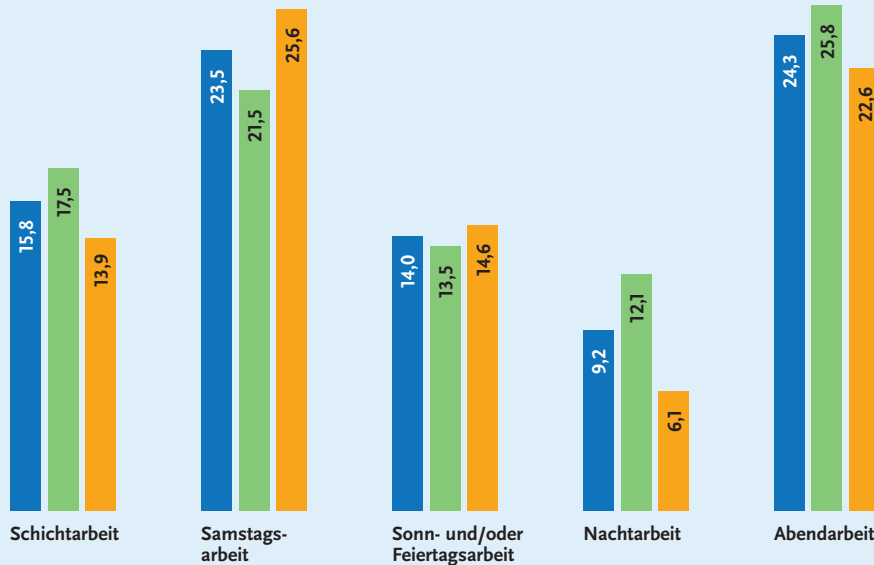
Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Arbeitszeit

Ergänzend zu den jährlich dargestellten Daten zum Thema Arbeitszeit, finden Sie hier ab dieser Ausgabe auch Ergebnisse aus dem Arbeitszeitreport Deutschland 2016.



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.

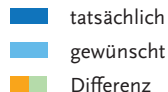
■ gesamt
■ Männer
■ Frauen

Alle Angaben in Prozent
Quelle: Suga 2016, S. 174

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



Alle Angaben in Stunden

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 85

Männer

überlange Vollzeit (ab 48 Stunden)



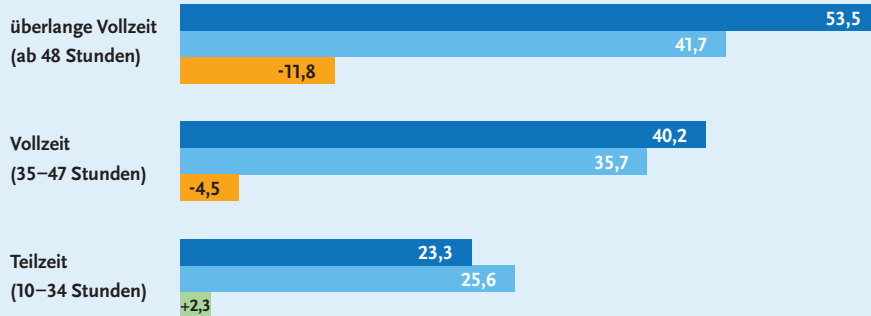
Vollzeit (35–47 Stunden)



Teilzeit (10–34 Stunden)

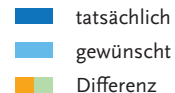


Frauen



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

Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten

Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich

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



Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 170 und 172

Einfluss auf...

Arbeitsbeginn/
-ende

45

17

38

Ein paar Stunden
freinehmen

32

25

44

Pausen

30

18

52

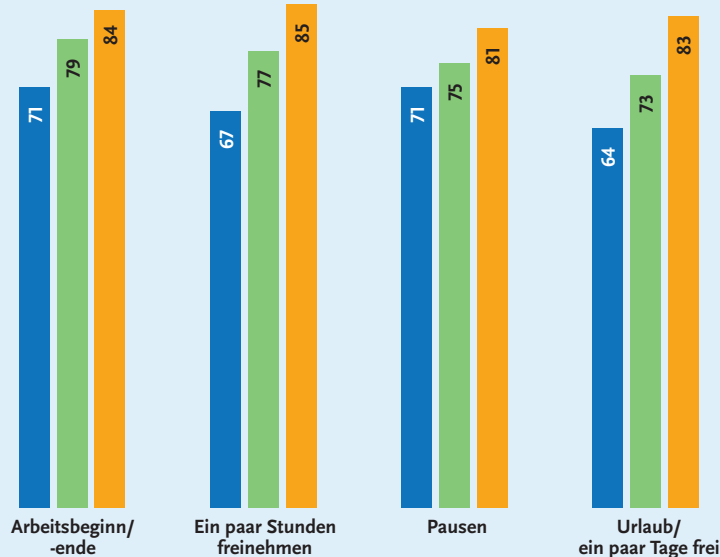
Urlaub/
ein paar Tage frei

17

26

57

Einfluss auf Arbeitszeit



Einfluss schafft Zufriedenheit

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



Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 171 und 173

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

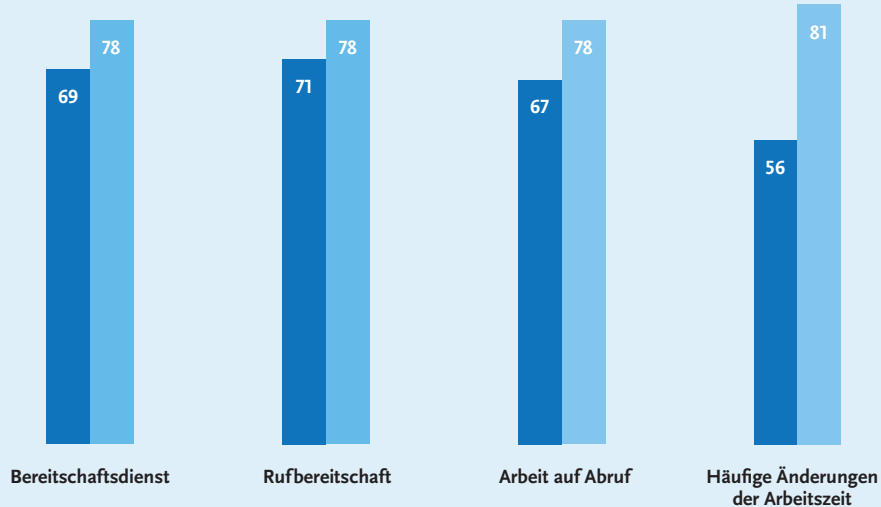
Bildung nach ISCED

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,

S. 176 und 178

	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

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance



Arbeitszeitänderungen beeinflussen die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

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

ja
nein

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016,
S. 177 und 179

Arbeitsunfähigkeit

GKV-Mitglieder

In die Statistik zur Arbeitsunfähigkeit und die Schätzungen der volkswirtschaftlichen Kosten gehen Daten der Pflicht- und freiwilligen Mitglieder von Gesetzlichen Krankenkassen (GKV) mit Krankengeldanspruch ein. Rentner und mitversicherte Familienangehörige werden hierbei nicht berücksichtigt. Für die Berechnung der GKV-Mitgliederzahlen werden Mitgliedsjahre herangezogen, d. h. eine Person, die im Jahr 2016 ein halbes Jahr krankenversichert war (z. B. im Rahmen von Saisonarbeit), geht als 0,5 GKV-Mitgliedsjahre in die Berechnungen ein.



Im Durchschnitt 12 Krankheitstage je Fall pro Jahr

Im Jahr 2016 wurden über alle Branchen hinweg 159 Krankmeldungen je 100 GKV-Mitgliedsjahre verzeichnet. Durchschnittlich dauerten die Erkrankungsfälle 12 Tage.

Die meisten Krankmeldungen pro 100 GKV-Mitgliedsjahre 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-Mitgliedsjahre

■ Tage je Fall

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)

Quelle: Suga 2016, S. 50, eigene Berechnungen

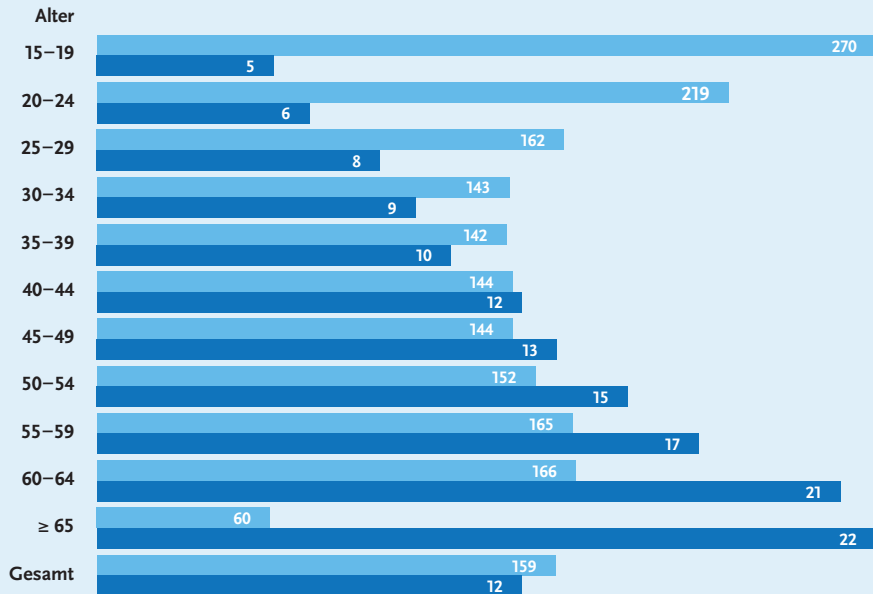
44 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

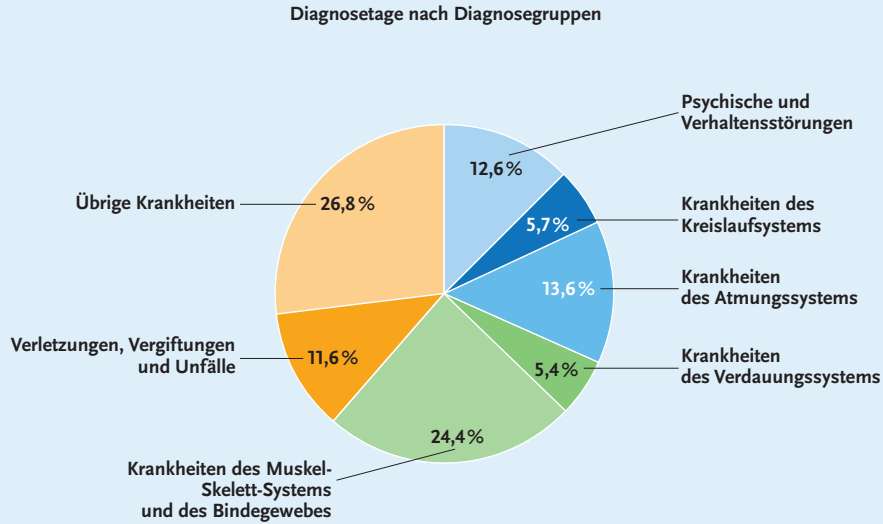
Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich, dass bei jungen Erwerbstätigen zwischen 15 und 19 (270) und zwischen 20 und 24 (219) überdurchschnittlich viele Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre vorliegen. Diese fallen mit zunehmendem Alter stark ab, steigen aber ab 30 Jahren wieder leicht an. Allerdings steigt die Zahl der AU-Tage mit zunehmendem Alter kontinuierlich von 5 auf 22 Tage je Fall an.



Quelle: Suga 2016, S. 49





Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die meisten Diagnosetage

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

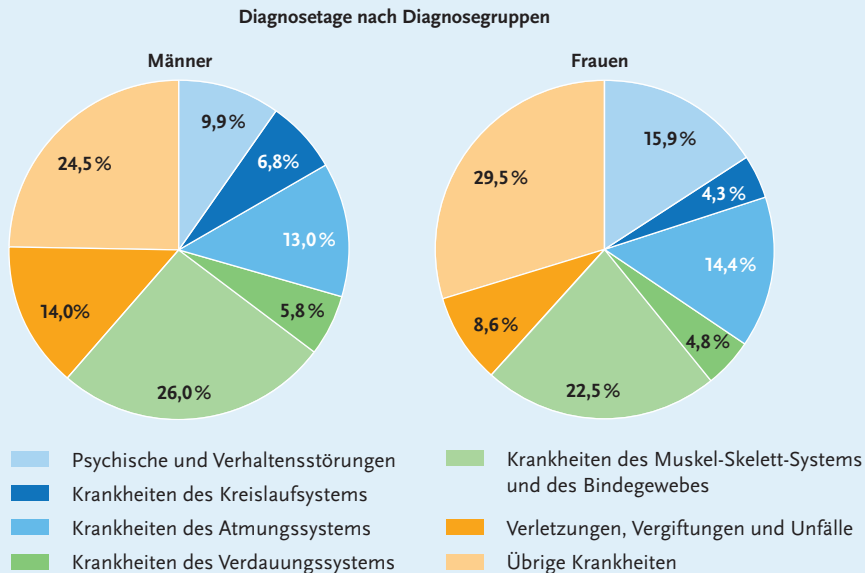
Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich

Typisch Mann – typisch Frau?

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

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2016, S. 111



Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2016

39.305 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 17,2 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ 674,5 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre: 1,8 Mio.

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,8 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 40.700 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit: 75 Mrd. €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in: 1.914 €
 ⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag: 112 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 2,4 %

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,8 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 72.000 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung: 133 Mrd. €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in: 3.385 €
 ⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag: 197 €
 ⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen: 4,2 %

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2016 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,8 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 75 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 133 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2016.

Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 29 Millionen GKV-Mitgliedsjahren.

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
 (Statistisches Bundesamt)
 Rundungsfehler
 Quelle: Suga 2016, S. 42

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 (238,4 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	349	16,1	5,6	22.700	28.100
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.841	20,5	160,6	54.500	89.900
Baugewerbe	1.964	19,8	38,9	40.200	55.100
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	10.051	18,1	182,0	35.500	52.500
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	6.512	14,4	93,9	39.500	97.100
Öffentliche und private Dienstleistungen	12.588	18,9	238,4	37.300	46.000

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2016, 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	0,4	1.003	62	0,4	1.242	77
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	24,0	3.059	149	39,6	5.046	246
Baugewerbe	4,3	2.182	110	5,9	2.991	151
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	17,7	1.761	97	26,2	2.605	144
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	10,2	1.561	108	25,0	3.837	266
Öffentliche und private Dienstleistungen	24,4	1.935	102	30,0	2.386	126

Im Bereich Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 266 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es dagegen 246 Euro. Der Produktionsausfall ist im Produzierenden Gewerbe mit 149 Euro pro Arbeitsunfähigkeitstag am höchsten. Das Baugewerbe (110 €) und der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (108 €) folgen.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2016, S. 43

Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

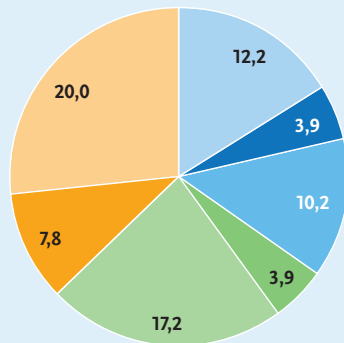
Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 17,2 Milliarden Euro Produktionsausfall und 30,4 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“ folgt mit 21,5 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung und 12,2 Milliarden Euro Produktionsausfallkosten.

Rundungsfehler

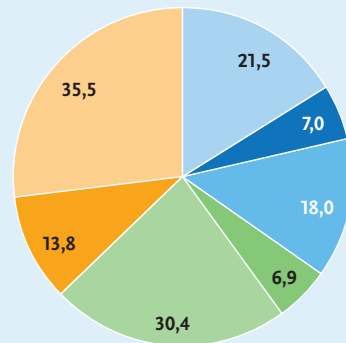
Quelle: Suga 2016, S. 42

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 75,2 Mrd. €



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

Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 133,1 Mrd. €



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





Renten

Rentenzugänge Männer		Rentenzugänge Frauen	
10.849	2014	11.009	
10.326	2015	10.963	
10.938	2016	11.878	
31.301	2014	41.671	
31.557	2015	42.677	
31.426	2016	43.042	
11.509	2014	4.607	
11.417	2015	4.729	
11.428	2016	4.746	
10.555	2014	10.497	
11.067	2015	11.271	
10.940	2016	11.379	

Anstieg bei den Rentenzugängen

Im Jahr 2016 war in allen vier Diagnosegruppen ein Anstieg der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu verzeichnen. Lediglich in der Diagnosegruppe Neubildungen bei den Männern gab es einen Rückgang (- 127).

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

Quelle: Suga 2016, S. 55

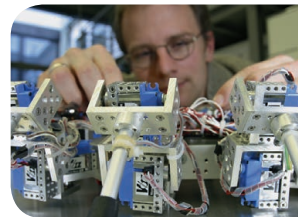
Minimale Veränderungen zum Vorjahr

Das Rentenzugangsalter bei der Rente wegen Alters (M: 63,9, F: 64,2) hat sich nur bei den Frauen um 0,1 erhöht. Bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (M: 52,1, F: 51,2) gab es gar keine Veränderung zum Vorjahr.

- Rente wegen Alters
- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Quelle: Suga 2016, S. 55

Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
64,0	2014	64,3	
63,9	2015	64,1	
63,9	2016	64,2	
51,7	2014	50,7	
52,1	2015	51,2	
52,1	2016	51,2	



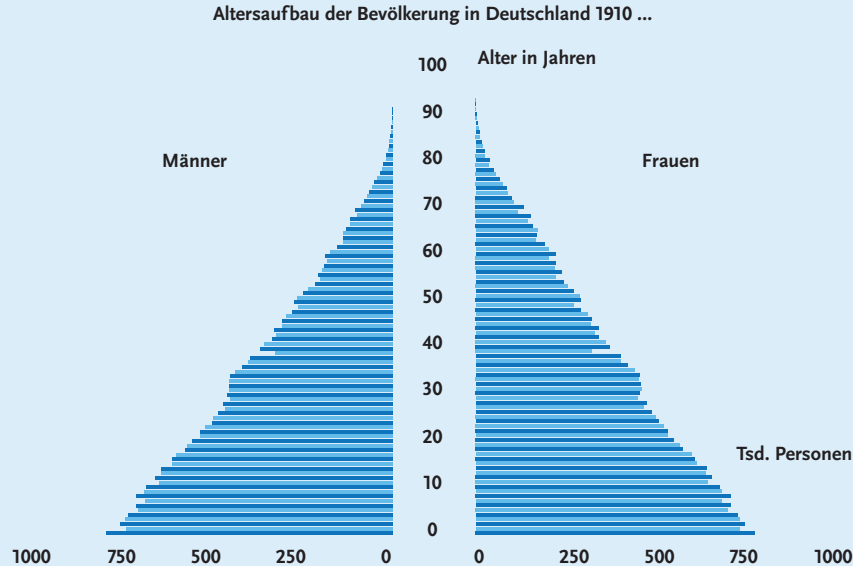
A photograph of two men in a workshop or construction site. They are working with large, light-colored concrete blocks. One man, wearing a grey long-sleeved shirt, brown work pants, a cap, and safety glasses, is leaning over and guiding a block. The other man, wearing a striped shirt and green gloves, is also leaning over and working with the block. In the background, there are stacks of red bricks on pallets and various tools and equipment. A blue banner with white text is overlaid on the bottom left of the image.

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.

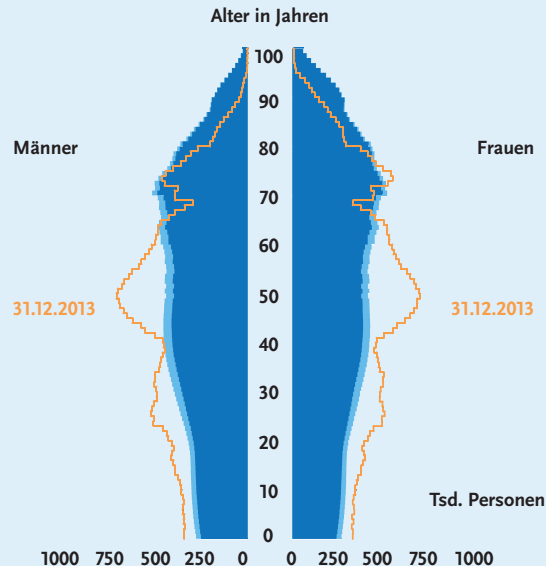
Je nach Höhe der Zuwanderung ergeben sich zwei Varianten der Entwicklung. Weitere Szenarien lassen sich in einer animierten Bevölkerungspyramide betrachten unter:

www.destatis.de/bevoelkerungspyramide

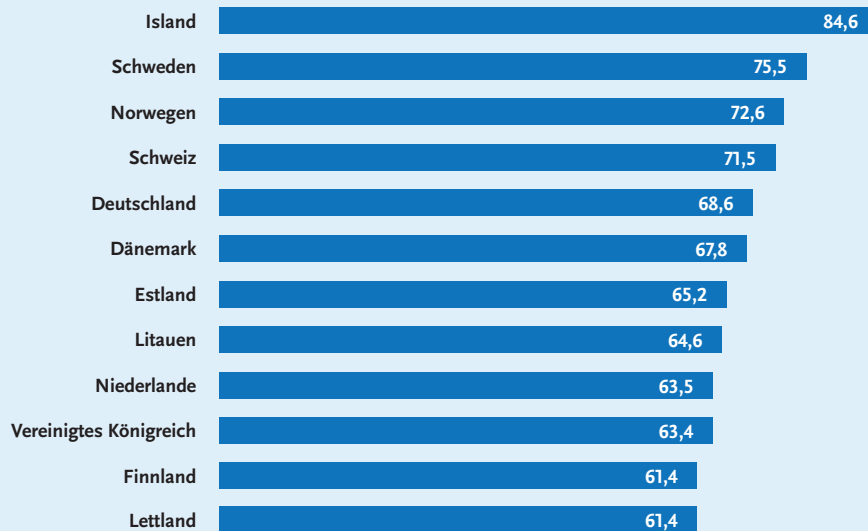
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland am 31.12.2013 und am 31.12.2060

- schwächere Zuwanderung
- stärkere Zuwanderung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015



Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im Vergleich 59



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 2016 zwischenzeitlich auf 68,6% gestiegen.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote älterer

Erwerbstätiger – insgesamt

Stand 15.12.2017

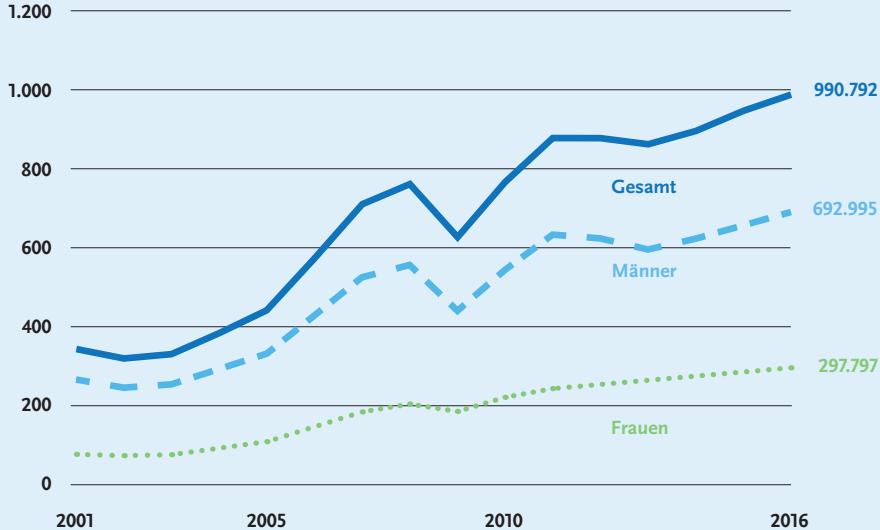
Leiharbeit

Leiharbeit beschreibt die Überlassung von Arbeitnehmer/-innen an Dritte zum Zweck der Arbeitsleistung und ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Mit der stetigen Zunahme dieser Erwerbsform – 2001: durchschnittlich 342.508 Arbeitnehmer/-innen; 2016: durchschnittlich 990.792 Arbeitnehmer/-innen – ist die Frage nach einer sicheren und gesunden Gestaltung von Leiharbeit eng verbunden.



Entwicklung der Leiharbeitnehmerzahlen von 2001 bis 2016 61

Anzahl in Tsd.



Leiharbeit – eine Männerdomäne

Im Verlauf der Wirtschaftskrise 2008/2009 ist ein deutlicher Einbruch bei den Zahlen zu erkennen, von dem sich die Zeitarbeitsbranche aber schnell wieder erholt hat. Zwischen 2010 und 2016 stieg die Anzahl der Leiharbeiter/-innen von durchschnittlich 767.739 auf 990.792. Dabei beträgt der Männeranteil 70 %.

Rundungsfehler

Wegen Umstellung des Erhebungsverfahrens wurden die Daten für 2013 und 2014 im Januar 2016 rückwirkend revidiert

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik,
2. Halbjahr 2016, eigene Berechnungen

62 Ausgeübte Tätigkeiten in der Zeitarbeitsbranche

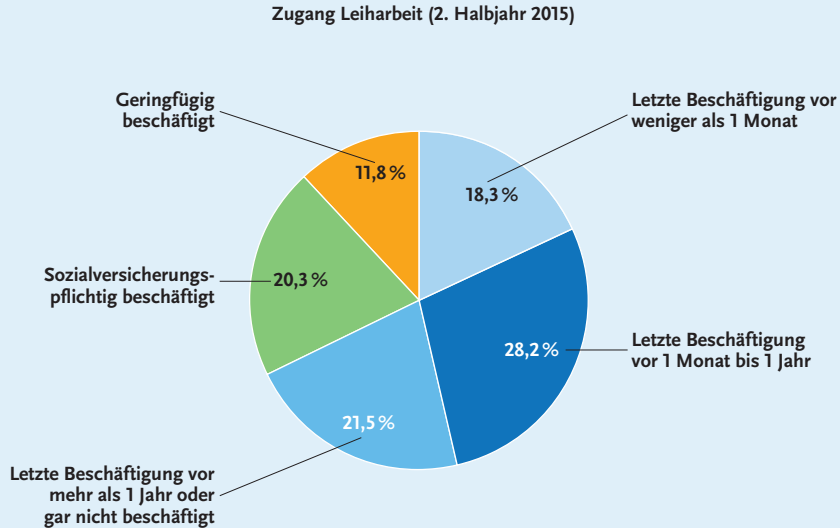
Leiharbeit häufig in der Lagerwirtschaft

Der geringe Frauenanteil in der Leiharbeit kann im Wesentlichen auf die Branchen und Berufsfelder zurückgeführt werden, in denen Leiharbeiter/-innen überwiegend tätig sind. Mit knapp einem Viertel (23,9%) gehen die meisten Leiharbeiter/-innen Tätigkeiten in der Lagerwirtschaft nach. Gefolgt von Tätigkeiten in der Metallbearbeitung mit 10,2% sowie in der Maschinenbau- und Betriebstechnik mit 6,0%.

Rundungsfehler

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ausgeübte Tätigkeit nach KldB 2010	Anzahl	Anteil an Leiharbeiter/-innen insgesamt in %
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	241.172	24,3
darunter 5131 Berufe in der Lagerwirtschaft	237.708	23,9
242 Metallbearbeitung	101.714	10,2
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	59.806	6,0
714 Büro und Sekretariat	40.531	4,1
244 Metallbau und Schweißtechnik	36.059	3,6



Leiharbeit als Zugang zum Arbeitsmarkt

68,0 % der Beschäftigten gingen unmittelbar vor ihrer aktuellen Tätigkeit in einem Leiharbeitsverhältnis keiner Beschäftigung nach (Blautöne). Gut ein Fünftel (21,5 %) war vor dem Leiharbeitsverhältnis zuletzt gar nicht oder über ein Jahr lang nicht beschäftigt.

Rundungsfehler

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik,
2. Halbjahr 2016

Unfallgeschehen in der Zeitarbeitsbranche

Unfälle überwiegend im industriellen, gewerblichen Bereich

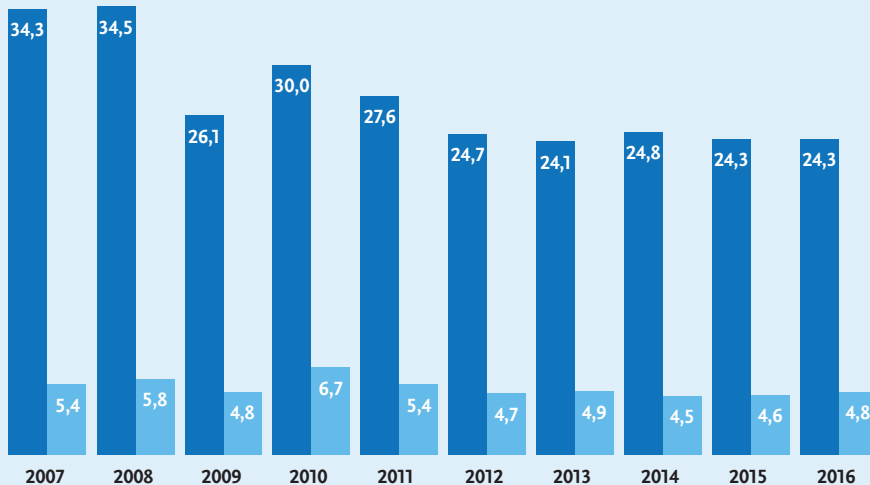
Die Unfallquoten je 1.000 Versicherte in der Zeitarbeitsbranche waren für Arbeits- und Wegeunfälle zwischen 2010 und 2015 tendenziell rückläufig. 2016 hat sich die Arbeitsunfallquote nicht verändert (24,3), die Wegeunfallquote liegt mit 4,8 leicht höher als 2015.

- Arbeitsunfälle
- Wegeunfälle

Rundungsfehler

Quelle: Sonderauswertung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Unfälle je 1.000 Versicherte



Schwierige Arbeits- und Umgebungsbedingungen

Den häufigsten Berufsgruppen entsprechend (s. S. 62) arbeiteten Leiharbeitnehmer/-innen zum Teil erheblich häufiger unter körperlich anstrengenden Arbeits- oder schwierigen Umgebungsbedingungen.

Arbeitsbedingungen und Belastungen in der Zeitarbeitsbranche		
Arbeitsbedingungen ¹	Leiharbeit %	keine Leiharbeit %
Arbeit im Stehen	71,7	55,4
Arbeit unter Zwangshaltungen	27,7	17,5
Heben, Tragen schwerer Lasten >10 kg (Frauen), >20 kg (Männer)	35,3	23,6
Arbeit unter Lärm	40,7	25,6
Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft	31,1	20,7
Öl, Fett, Schmutz, Dreck	25,0	17,7
Tragen von Schutzkleidung, -ausrüstung	48,6	28,2

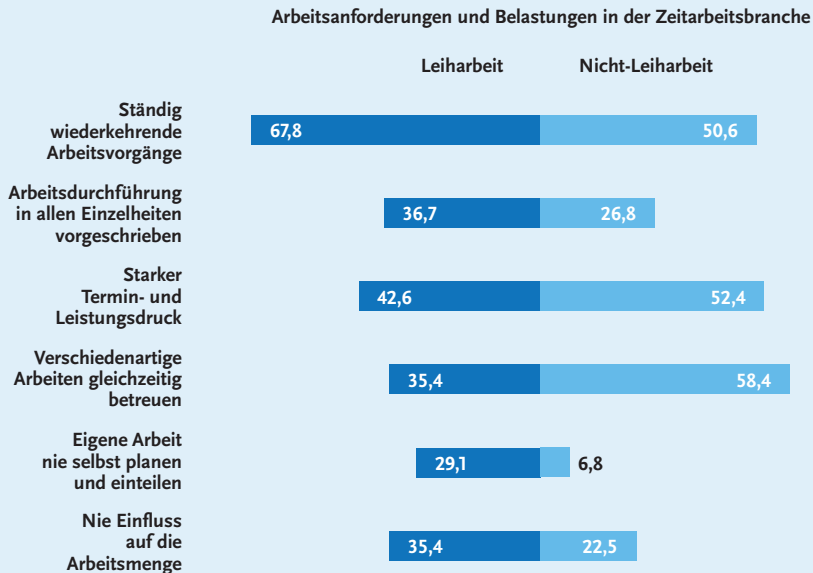
¹ von der Arbeitsbedingung sind ... % häufig betroffen
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Monotonie und wenig Freiräume für Leiharbeitnehmer/-innen

Leiharbeitnehmer/-innen gingen deutlich häufiger ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen nach und hatten häufiger einer genauen Arbeitsdurchführung zu folgen. Gleichmaßen berichteten sie häufiger, dass sie ihre eigene Arbeit nie selbst planen und einteilen konnten und nie Einfluss auf die Arbeitsmenge hatten. Im Vergleich zu anderen Arbeitsverhältnissen waren sie seltener von starkem Termin- und Leistungsdruck sowie dem gleichzeitigen Betreuen verschiedenartiger Arbeiten betroffen.

Anteile in % der Kernerwerbstätigen, die häufig von diesen Arbeitsbedingungen betroffen sind
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen



Schmerzende Knie

Die überwiegend körperlichen Tätigkeiten der Leiharbeitnehmer/-innen spiegeln sich auch in den gesundheitlichen Beschwerden wider. Insbesondere Schmerzen in den Knien traten bei Leiharbeitskräften (32,8 %) häufiger auf als bei Beschäftigten außerhalb der Leiharbeit (22,8 %). Hingegen sind Beschäftigte in einem Leiharbeitsverhältnis seltener von Nervosität und Reizbarkeit betroffen als Personen außerhalb der Leiharbeit.

Gesundheitliche Beschwerden in der Zeitarbeitsbranche		
Gesundheitliche Beschwerden ¹	Leiharbeit %	keine Leiharbeit %
Schmerzen im unteren Rücken	53,4	48,4
Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich	52,7	49,9
Schmerzen in den Knien	32,8	22,8
Kopfschmerzen	38,5	34,9
Nächtliche Schlafstörungen	24,3	27,1
Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung	52,3	46,3
Nervosität oder Reizbarkeit	24,5	28,2

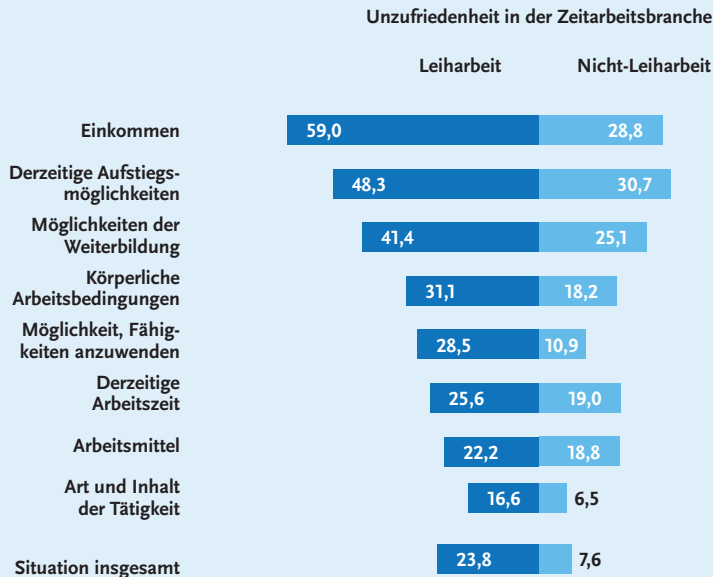
¹ Anteil der Erwerbstätigen mit gesundheitlichen Beschwerden während/unmittelbar nach der Arbeit in %
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

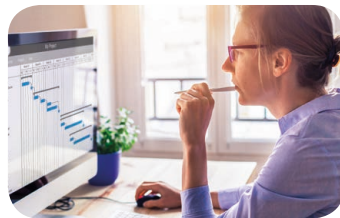
Geringe Einkommenszufriedenheit

Leiharbeitnehmer/-innen waren häufiger unzufrieden sowohl mit einzelnen Aspekten ihrer Arbeit als auch mit der gesamten Arbeitssituation im Vergleich zu Beschäftigten außerhalb der Leiharbeit. Die größte Differenz zeigt sich bei der Unzufriedenheit mit dem Einkommen: 2012 waren 59,0 % der Leiharbeitskräfte mit ihrem Einkommen weniger oder nicht zufrieden, während dies auf 28,8 % der Beschäftigten außerhalb der Leiharbeit zutraf.

Anteile in % der Kernerwerbstätigen, die mit diesen Aspekten ihrer Arbeit weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen





Gefährdungsbeurteilung



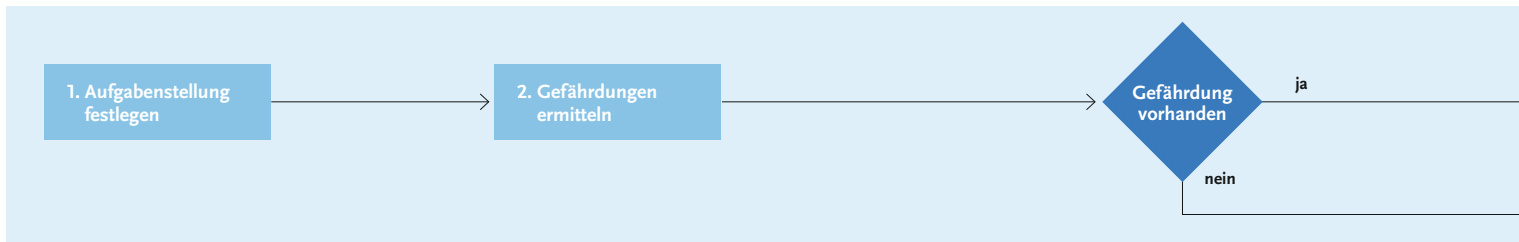
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt.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

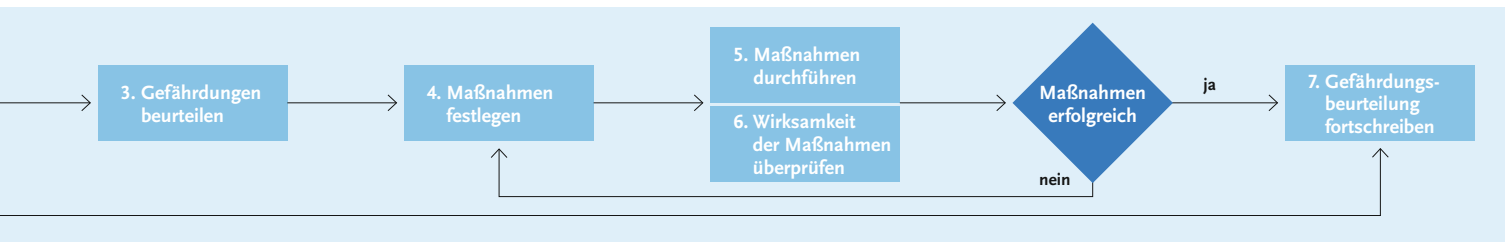
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

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

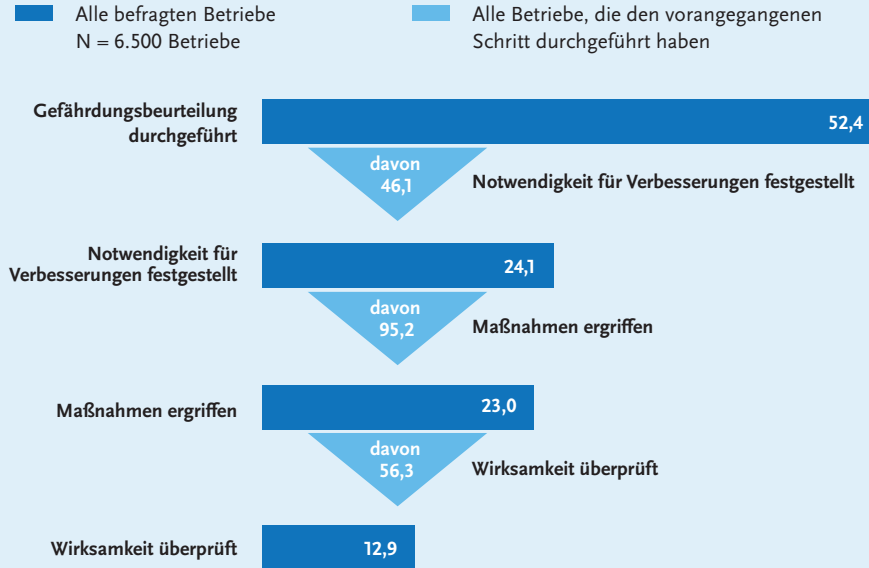
Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden 2015 Befragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Dabei wurden 6.500 Betriebe und 5.000 Beschäftigten aus unabhängigen Stichproben zu wesentlichen Aspekten des Arbeitsschutzes befragt. Wesentliche Aspekte der Befragungen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

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

So wird auf den folgenden Seiten dargestellt, dass die Aussage, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben nicht damit gleichzusetzen ist, dass dabei alle Schritte, inkl. Maßnahmenableitung und Überprüfung von Maßnahmen (vergleiche vorherige Seite), vollzogen sind. Auch heißt die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht, dass alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt wurden. Weiterhin berichten Beschäftigte aus Kleinstbetrieben häufiger, dass sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung befragt wurden und auch an Lösungen beteiligt wurden.

Weitere Informationen zur Befragung und weitere Ergebnisse finden Sie unter:

**[www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/
Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html](http://www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html)**



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.

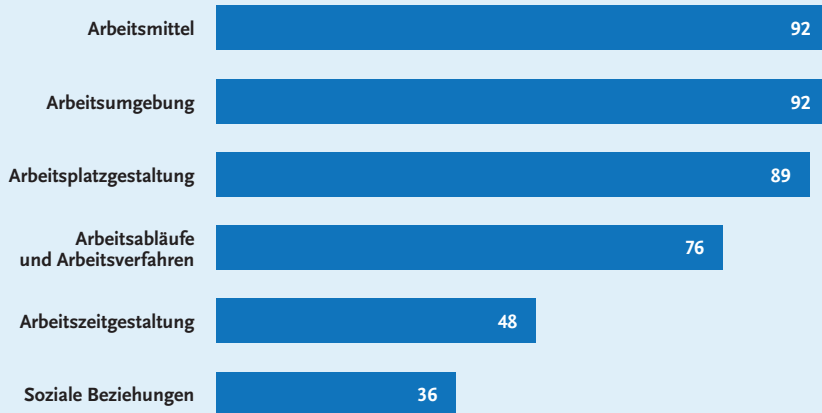
Alle Angaben in Prozent
Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015,
betriebsproportional gewichtet

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

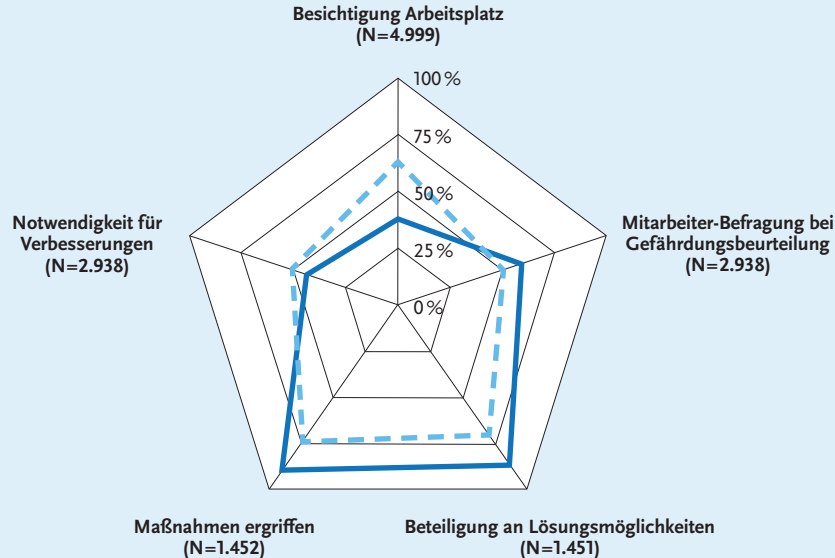
Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen



N = 3.369

Alle Angaben in Prozent

Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015



Mehr Beteiligung in Kleinstbetrieben

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

- höchstens 9 Beschäftigte
- mehr als 9 Beschäftigte

Quelle: GDA Beschäftigtenbefragung 2015, beschäftigtenproportional gewichtet

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen, die als abhängig Beschäftigte in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen, als Selbstständige ein Gewerbe bzw. eine Landwirtschaft betreiben, einen freien Beruf ausüben oder als mithelfende Familienangehörige tätig sind. Quelle der in dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2016“ (Suga 2016) ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (abhängig Beschäftigte, Selbstständige einschließlich mithelfende Familienangehörige), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2016.

Selbstständige

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

Mithelfende Familienangehörige

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

Beschäftigte

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

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

Arbeitsunfall

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

Meldepflichtiger Unfall

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

Wegeunfall

Als Wegeunfall wird jeder Unfall bezeichnet, den eine versicherte Person auf dem Weg zum oder vom Ort der versicherten Tätigkeit erleidet. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Straßenverkehrsunfälle, diese stellen mehr als die Hälfte der Wegeunfälle. Wegeunfälle sind gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII den Arbeitsunfällen gleichgestellt.

Tödlicher Arbeits- oder Wegeunfall

Ein Unfall mit Todesfolge wird im Berichtsjahr registriert, wenn der Tod sofort oder innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall eingetreten ist.

Unfallquoten

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

Neue Arbeits- oder Wegeunfallrenten

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

Berufskrankheit

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die die Bundesregierung auf der Grundlage von

§ 9 Abs. 1 SGB VII durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten (BK) bezeichnet und die Versicherte infolge der Ausübung einer versicherten Tätigkeit erleiden (vgl. Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) vom 31. Oktober 1997 in der Fassung der Dritten Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung (3. BKV-ÄndV) vom 22. Dezember 2014 – im nachfolgenden Text BK-Liste genannt). Darüber hinaus ermöglicht § 9 Abs. 2 SGB VII im Einzelfall die Anerkennung und Entschädigung einer nicht in der BK-Liste aufgeführten Krankheit wie eine Berufskrankheit, soweit aufgrund neuer Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für die Bezeichnung als Berufskrankheit vorliegen.

Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit

Ärzte/-innen und Zahnärzte/-innen haben nach § 202 Satz 1 SGB VII bei begründetem Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit die

Anzeige zu erstatten. Für Unternehmer/-innen besteht nach § 193 Abs. 2 SGB VII Anzeigepflicht bei Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Berufskrankheit. Es können jedoch auch Versicherte, Krankenkassen oder andere Stellen den Verdacht anzeigen.

Anerkannte Berufskrankheit

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

Neue Berufskrankheitenrente

Unter „neue Berufskrankheitenrente“ wird derjenige Versicherungsfall aus der Gesamtmenge der anerkannten Berufskrankheiten ausgewiesen, für den im Berichtsjahr erstmals eine Rente an

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

Unfallversicherungsträger

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

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

Vollarbeiter

Die Zahl der „Vollarbeiter“ ist eine statistische Rechengröße und dient zur Berechnung von Unfallhäufigkeiten. Die verschiedenen zeitlichen Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Teilzeitbeschäftigung, Überstunden) der Versicherten, werden zur Ermittlung der Zahl der Vollarbeiter auf Beschäftigungsverhältnisse mit normaler ganztägiger Arbeitszeit umgerechnet. In die Zahl der Vollarbeiter fließen anteilig z. B. auch ehrenamtlich Tätige, Blutspender/-innen und Arbeitslose ein, die ebenfalls in der Unfallversicherung versichert sind.

Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung

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

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

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

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

Versicherungsverhältnisse

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

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

www.baua.de/dok/8137556

Zitiert: Arbeitszeitreport Deutschland 2016

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 –
Berichtsjahr 2016: Unfallverhütungsbericht Arbeit.
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin 2017.

www.baua.de/dok/8732292

Zitiert: Suga 2016

Erwerbstätigkeit in Zahlen

www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2016.pdf

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

www.destatis.de/bevoelkerungspyramide

– animierte Bevölkerungspyramide

ec.europa.eu/eurostat/de – Suchwort „Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung

www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

www.baua.de/suga

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie – GDA

www.gda-portal.de

Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2015

im Rahmen der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html

Arbeitswelt im Wandel
Zahlen – Daten – Fakten
Ausgabe 2018

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

Autor(inn)en: Simone Brenscheidt, Anke Siefer,
Heike Hinnenkamp, Dr. Lena Hünefeld

Redaktion: Tobias Frindte

Grafik: eckedesign, Berlin

Fotos: Titel Geber&6/iStock.com, S. 60 TommL/
iStock.com, S. 69 TommL/iStock.com, NicoElNino/

iStock.com, alle übrigen Fotos Uwe Völkner/
Fotoagentur FOX, Lindlar

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH,
Bönen

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

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

1. Auflage, April 2018
ISBN 978-3-88261-244-8 (Print)
doi:10.21934/baua:praxis20180131 (online)



www.baua.de/dok/8733488

Ausgabe 2018