



Ausgabe 2023

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 in der Basisarbeit**
- 23 Basisarbeit
- 24 Basis-, Fach- und hochqualifizierte Arbeit nach Wirtschaftszweigen
- 25 Arbeitsbedingungen: Körperliche Anforderungen
- 26 Arbeitsbedingungen: Umgebungsbezogene Anforderungen
- 28 Arbeitsbedingungen: Psychische Anforderungen
- 29 Gesundheitliche Beschwerden
- 31 Arbeitsbedingungen: Ressourcen

- 33 Veränderungen im Arbeitsumfeld
- 35 Veränderung von Stress und Arbeitsdruck nach Tätigkeit

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

- 44 **Arbeitsunfähigkeit**
- 45 Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 46 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen
- 47 Verteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

- 48 Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich
- 49 Volkswirtschaftliche Kosten der Arbeitsunfähigkeit
- 50 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen
- 52 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen
- 54 Renten**
- 55 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- 56 Rentenzugangsalter
- 58 Demografischer Wandel**
- 59 Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland
- 60 Demografischer Wandel in Deutschland
- 61 Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im Vergleich
- 62 Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit Behinderung**
- 63 Qualität der Arbeit von Beschäftigten mit Behinderung
- 64 Wirtschaftsbereiche von Beschäftigten mit und ohne Behinderung
- 65 Körperliche Anforderungen
- 66 Umgebungsbezogene Anforderungen
- 67 Arbeitsintensität
- 68 Ressourcen bei der Arbeit
- 69 Zufriedenheit mit Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten
- 70 Zufriedenheit mit Arbeitsumfeld, Arbeitszeit und körperlichen Arbeitsbedingungen
- 71 Stress und Arbeitsdruck
- 72 Gefährdungsbeurteilung**
- 76 GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung
- 77 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung
- 78 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen
- 79 Gefährdungsbeurteilungen aus Sicht der Beschäftigten
- 80 Glossar
- 84 Literatur
- 85 Links
- 86 Impressum

Vorwort



Wichtige Trends zu Sicherheit und Gesundheit

Auch mit Blick auf das Jahr 2021 ist es nicht möglich, die Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ohne Bezug zur SARS-CoV-2-Pandemie zu betrachten. SARS-CoV-2 steht für Severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2 (englisch für Schweres akutes Atemwegssyndrom Coronavirus Typ 2).

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

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfolgt damit verschiedene Ziele. Für die Praktiker des Arbeitsschutzes werden Fakten und Entwicklungen kurz und knapp zusammengefasst. Das hilft bei der schnellen Suche nach überzeugenden Argumenten ebenso wie beim Nachdenken über zukünftige Entwicklungen im eigenen Betrieb. Für die interessierte Öffentlichkeit bietet diese Broschüre viel Wissenswertes über das inzwischen recht weite Feld des Arbeitsschutzes.

Zwar gilt es nach wie vor, Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden, doch ist der Ansatz des Arbeitsschutzes seit Längerem deutlich breiter. So stehen auch physische und psychische Arbeitsbedingungen und der arbeitszeitliche Rahmen im Fokus der Betrachtungen. Dabei spielt der Zusammenhang mit der Gesundheit der Beschäftigten eine wesentliche Rolle. Neben der Digitalisierung hat nach wie vor auch der demografische Wandel der Gesellschaft unmittelbare Auswirkungen auf unsere Arbeit und fordert zum Handeln heraus.

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

betriebsanweisung
Farbspritzgeräte

Naragate AG
Zum Schacht 3
66287 Gollabronn

Bereich:
Produktion / Applikation

6

1. Anwendungsbereich

- Diese Betriebsanweisung gilt für den Umgang mit Farbspritzgeräten



2. Gefahren für Mensch und Umwelt

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



3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

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



4. Verhalten bei Störungen und im Gefahrfall

- Bes aufretenden Störungen während des Betriebes ist das Spritzen sofort einzustellen!
- Erkannte Mängel sind sofort zu melden oder an den Vorgesetzten zu melden!

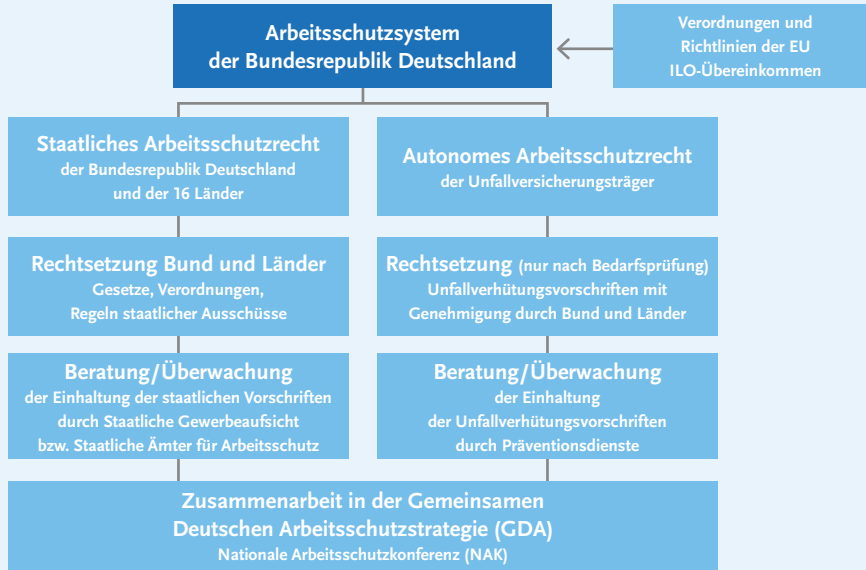
Notruf: 110

5. Verhalten bei Unfällen - Erste Hilfe

- Unfälle mit Verletzten sind dem Vorgesetzten verständigen!
- Ersthelfer sind dem Wasser mit gepressten Liedern zu unterstützen!
- Verletzte sind dem Wasser mit gepressten Liedern zu unterstützen!
- Augenkontakt mit Flüssigkeiten vermeiden, viel Wasser trinken lassen!



Arbeitsschutzsystem in Deutschland



Das Zwei-Säulen-Modell

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

Um das Ziel zu erreichen, 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.



Erwerbstätigkeit in Zahlen

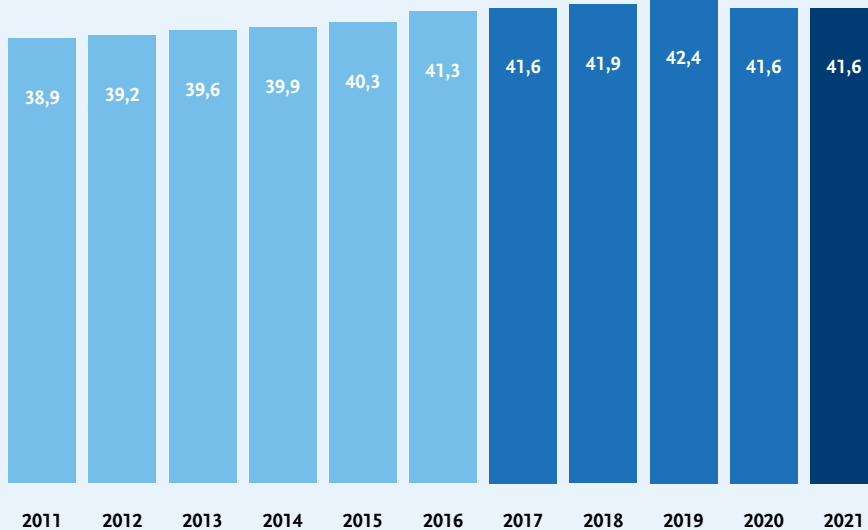
Für die Beschreibung der Erwerbstätigen werden ausschließlich die Zahlen des Statistischen Bundesamtes verwendet. Das Statistische Bundesamt befragt jährlich im Rahmen des Mikrozensus 1 % der Bevölkerung in Deutschland – für die Befragten besteht eine Auskunftspflicht. Seit 2011 werden die Ergebnisse der Mikrozensusbefragungen auf der Grundlage des Zensus 2011 berechnet. Durch verschiedene Veränderungen an der Erhebung sind die Daten nur eingeschränkt vergleichbar. So gab es 2016 Veränderungen, die zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbstätigen geführt haben. Weitere Informationen unter:

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

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

Im Erhebungsjahr 2020 wurde der Mikrozensus neu gestaltet. Neben dem Fragenprogramm wurden die Konzeption der Stichprobe sowie mit der Einführung eines Online-Fragebogens auch die Form der Datengewinnung verändert.

Erwerbstätige¹ in Mio.



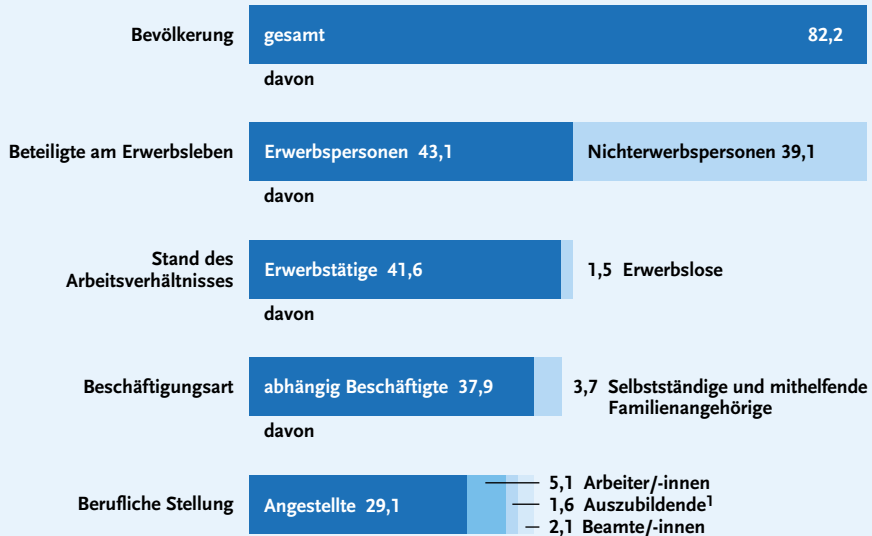
Erwerbstätigenzahlen stabil

Im Jahr 2021 sind 41,6 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig.

¹ Basis = ab 2020 Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten, Daten mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar (siehe hierzu auch S. 8).
Quelle: Suga 2021, S. 123

Die meisten sind abhängig beschäftigt

Von 82,2 Millionen in Deutschland lebenden Personen sind ca. 41,6 Millionen (51 %) erwerbstätig. Davon waren 91 % in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.



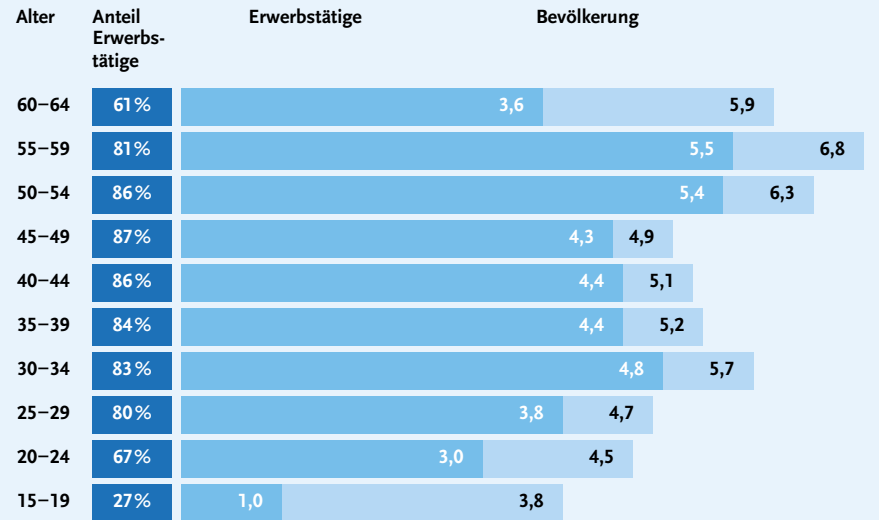
¹ Auszubildende in anerkannten kaufmännischen, technischen und gewerblichen Ausbildungsberufen.

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2021, S. 122

Anzahl in Mio.

Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland 11



Anzahl in Mio.

Frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben rückläufig

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, begrenzt auf die Altersgruppen 15 bis unter 65 Jahren, liegt im Berichtsjahr 2021 bei 76%. Am höchsten liegt er in der Altersgruppe 45 bis 49 Jahre mit 87%. In der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre liegt er bei 61%. Im Jahr 2010 waren es noch 42%.

Rundungsfehler

Quelle: Suga 2021, S. 123

Unfälle

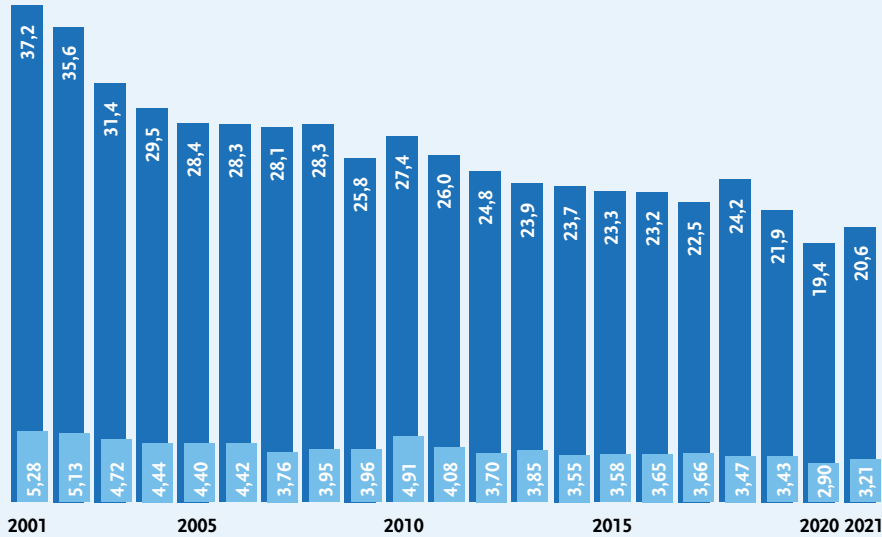
Unfallquoten

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.

Durch eine geänderte Erfassung der Versicherungsverhältnisse bei gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand ab 2019 kommt es in einzelnen Bereichen zu einem deutlichen Anstieg der Versicherungsverhältnisse.

Ab 2019 werden Personen gezählt, die an mindestens einem Tag im Jahr versichert waren; bis 2018 Personen, die an einem vorgegebenen Stichtag versichert waren.





Arbeits- und Wegeunfallquote steigen wieder

Im Vorjahr spiegelten die gesunkenen Quoten die Auswirkungen der Pandemie deutlich wider. Im Berichtsjahr 2021 sind die Zahlen wieder gestiegen. Je 1.000 Vollarbeiter gab es 20,6 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Die für Wegeunfälle verwendete Unfallquote je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse betrug 3,21.

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

Quelle: Suga 2021, S. 334 (Arbeitsunfälle), S. 340 (Wegeunfälle)

14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle

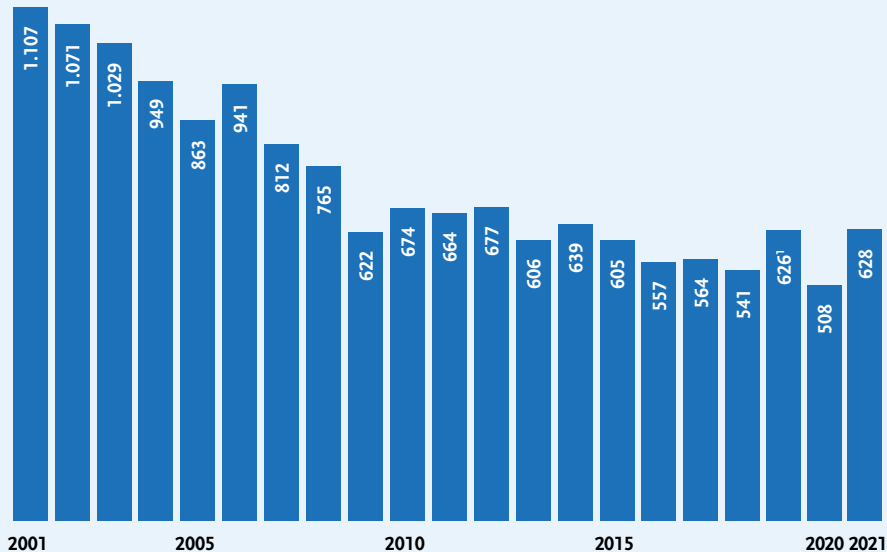
Tödliche Arbeitsunfälle deutlich gestiegen

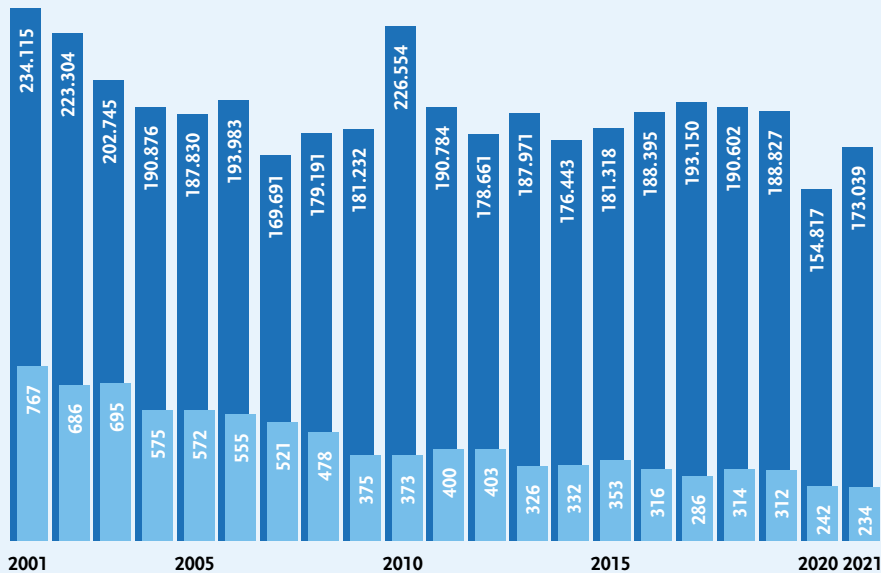
Die tödlichen Arbeitsunfälle sind im Berichtsjahr 2021 deutlich angestiegen. Nachdem sie pandemiebedingt auf ein Rekordtief von 508 Todesfällen gesunken waren, stiegen sie nun um 120 Unfälle auf 628.

■ tödliche Arbeitsunfälle

¹ Im Jahr 2019 einschließlich 84 Fälle aus den Jahren 2000 bis 2005, die erst nach Abschluss von Strafprozessen aufgenommen werden konnten.

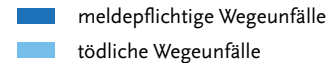
Quelle: Suga 2021, S. 334 f.





Tödliche Wegeunfälle weiter rückläufig

Die meldepflichtigen Wegeunfälle verzeichneten einen Anstieg auf 173.039, das sind 18.222 Unfälle mehr als im Coronajahr 2020. Die tödlichen Wegeunfälle hingegen sanken weiter auf 234 Unfälle, das sind 8 Unfälle weniger als im Vorjahr.

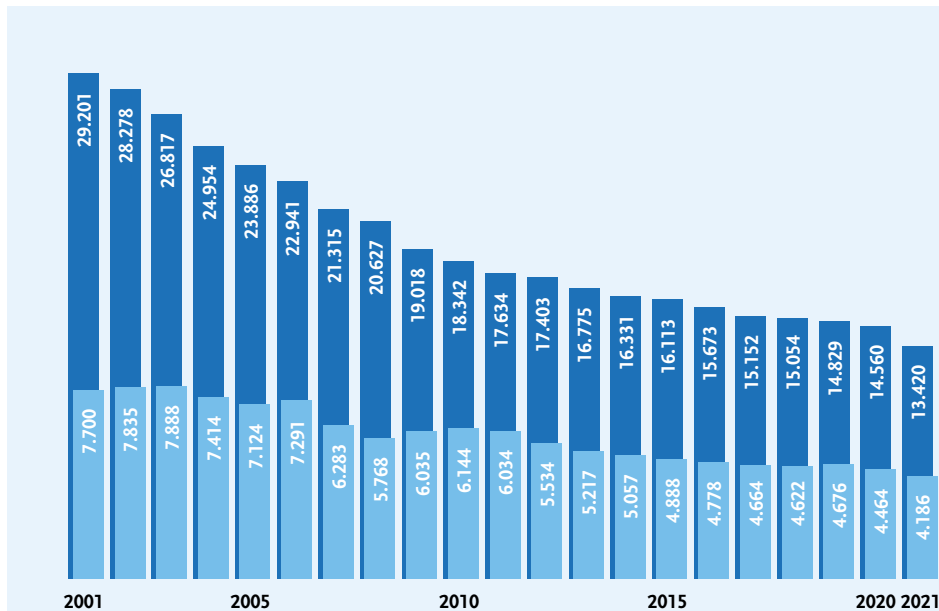


16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

Anzahl der neuen Arbeits- und Wegeunfallrenten sinkt

Die Zahl der neuen Arbeitsunfallrenten sank im Jahr 2021 weiter auf 13.420, die Zahl der neuen Wegeunfallrenten auf 4.186.

- neue Arbeitsunfallrenten
- neue Wegeunfallrenten



Quelle: Suga 2021, S. 334 f. (Arbeitsunfallrenten), S. 340 (Wegeunfallrenten)

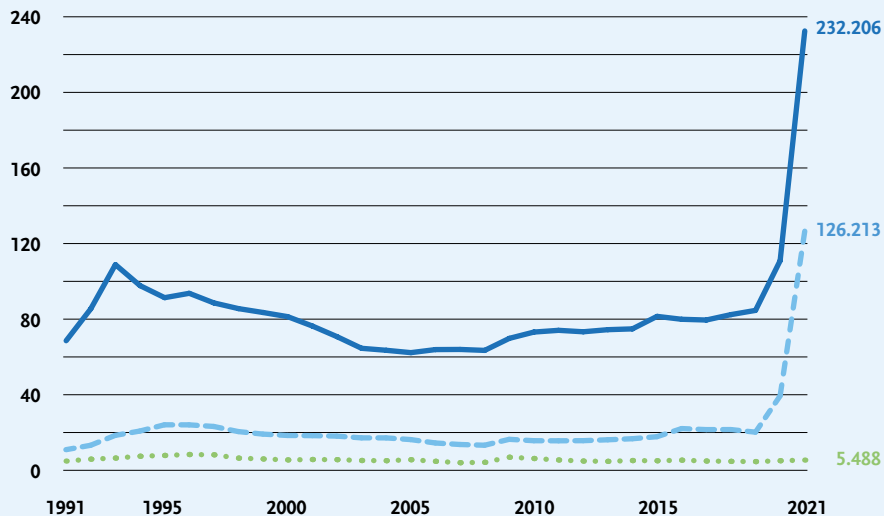




Berufskrankheiten

Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten 19

Fälle in Tsd.



Weiter steigende Zahlen bei Berufskrankheiten

Im Jahr 2021 war erneut eine deutliche Zunahme bei den Berufskrankheiten durch die Pandemie zu verzeichnen. Es gab 232.206 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (2020: 111.055). Die anerkannten Berufskrankheiten stiegen um 86.662 auf 126.213 und die neuen Berufskrankheitenrenten um 294 auf 5.488. Der hohe Zugang bei Anzeigen und anerkannten Berufskrankheiten ist nach wie vor auf die BK Infektionskrankheiten (BK 3101) zurückzuführen, unter denen auch Covid-19-Folgeerkrankungen geführt werden.

- Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit
- - - anerkannte Berufskrankheiten
- ... neue Berufskrankheitenrenten

Quelle: Suga 2021, S. 344

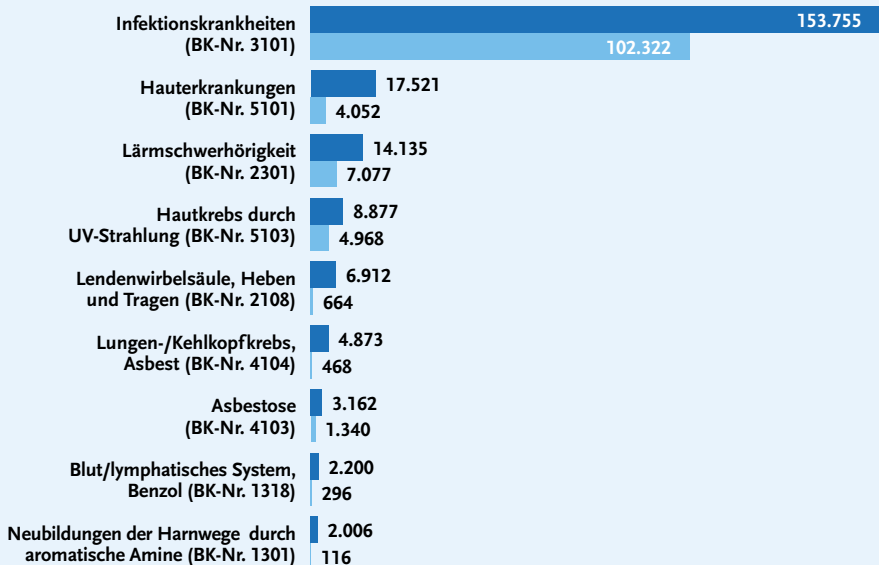
20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen

Covid-19 lässt Infektionskrankheiten deutlich steigen

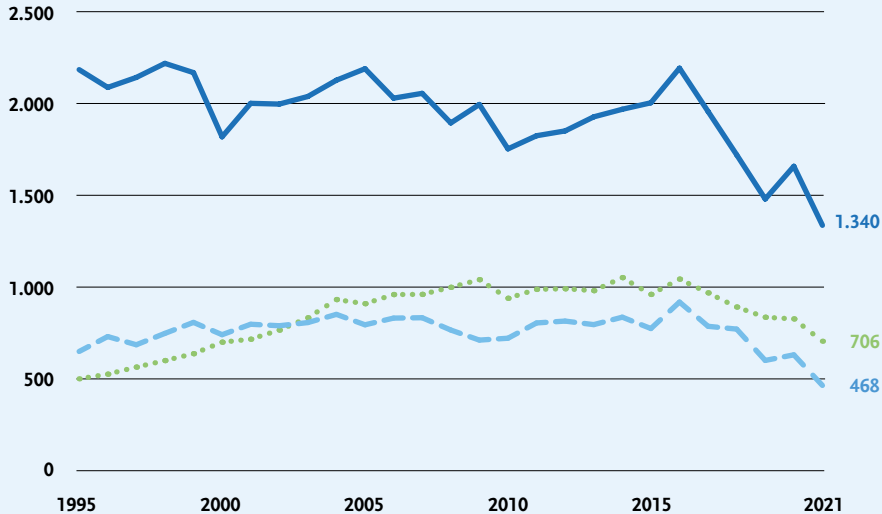
Covid-19 kann insbesondere für bestimmte Berufsgruppen als Berufskrankheit anerkannt werden. Im Jahr 2021 zeigt sich dies noch deutlicher als ein Jahr zuvor. Es gab 153.755 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (2020: 33.595) und 102.322 Anerkennungen (2020: 18.959).

■ Verdachtsanzeigen
■ Anerkennungen

Quelle: Suga 2021, S. 137



Anerkennungen



Asbest-Folgen

Im Berichtsjahr 2021 ist bei den Anerkennungen dieser drei Berufskrankheiten Asbestose (1.340), Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (468) und Mesotheliom, Asbest (706) ein Rückgang zu verzeichnen.

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

Quelle: Suga 2021, S. 345 f.

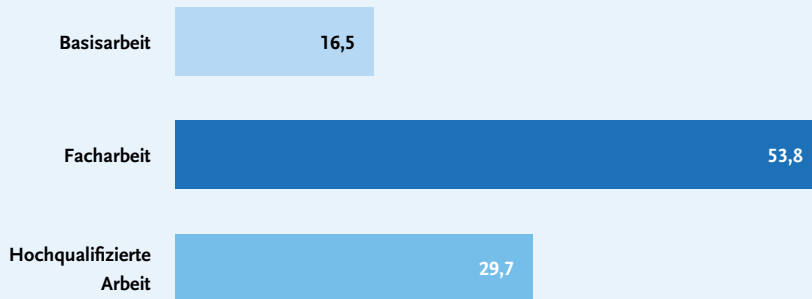
A woman wearing a white lab coat, a hairnet, and glasses is working in a factory. She is standing at a conveyor belt, handling boxes. The background shows various industrial machines and equipment.

Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit

So beschreiben Beschäftigte in Basis-, Fach- und hochqualifizierter Arbeit ihren Arbeitsplatz

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2017/2018 eine repräsentative Befragung durchgeführt. 20.012 Erwerbstätige wurden unter anderem gefragt, wie häufig ausgewählte physische und psychische Arbeitsbedingungen auftreten und ob diese subjektiv als Belastung wahrgenommen werden.

In diesem Abschnitt werden Ergebnisse der Befragung zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 vorgestellt. Im Fokus steht dabei der Vergleich von Basisarbeit mit den Gruppen Facharbeit und hochqualifizierte Arbeit. Für diese Auswertungen wurden nur abhängig Beschäftigte – Arbeiter/-innen, Angestellte und Beamte/-innen – berücksichtigt.

Anteile an allen
abhängig Beschäftigten

Anteile an allen abhängig Beschäftigten

Basisarbeit umfasst Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung benötigt wird, beispielsweise in den Branchen Reinigung, Logistik oder Gastronomie. 16,5 % der abhängig Beschäftigten arbeiten in diesen Bereichen. Facharbeit, für die ein Berufsabschluss vorausgesetzt wird, umfasst 53,8 % und stellt die größte Gruppe unter den abhängig Beschäftigten dar. Bei der hochqualifizierten Arbeit, die einen akademischen Abschluss erfordert, liegt der Anteil an allen abhängig Beschäftigten bei 29,7 %.

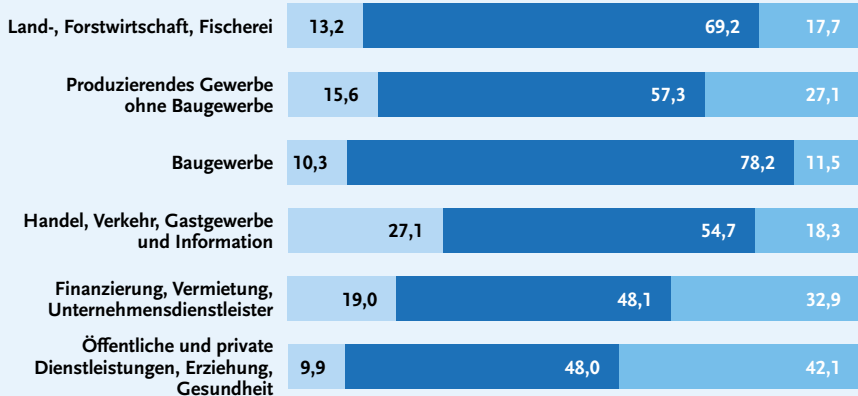
Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Basis-, Fach- und hochqualifizierte Arbeit nach Wirtschaftszweigen

Hoher Anteil Basisarbeitender im Dienstleistungsbereich

In allen Wirtschaftszweigen überwiegt der Anteil der Facharbeitenden. Jedoch sind auch Unterschiede ersichtlich. Beispielsweise ist im Bereich Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information ein hoher Anteil der Basisarbeit (27,1 %) vorzufinden. Bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit ist der Anteil von Beschäftigten der hochqualifizierten Arbeit besonders hoch (42,1 %).

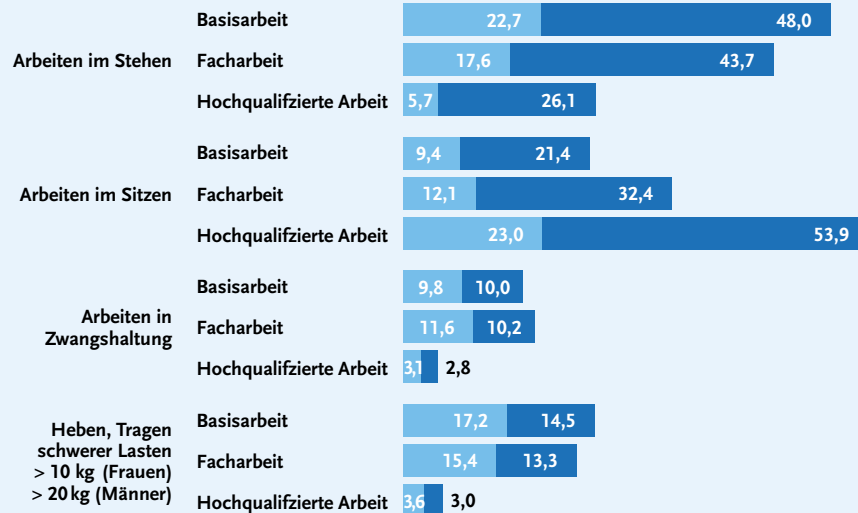
- Basisarbeit
- Facharbeit
- Hochqualifizierte Arbeit



Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
 Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitsbedingungen



Basisarbeitende häufig betroffen

70,8 % der Basisarbeitenden arbeiten im Stehen, während es in Facharbeit 61,3 % und in hochqualifizierter Arbeit 31,8 % sind. Von 22,7 % der Basisarbeitenden wird dies als belastend empfunden. Arbeiten in Zwangshaltung (z. B. in gebückter Stellung) wird von allen Gruppen am seltensten und besonders selten von Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit angegeben, ist aber für viele Betroffene belastend. 31,7 % der Basisarbeitenden berichten von häufigem Heben und Tragen schwerer Lasten (Facharbeit: 28,7 %, hochqualifizierte Arbeit: 6,5 %). Diese Anforderung wird in allen Gruppen von mehr als der Hälfte der Befragten als belastend empfunden.

■ belastend

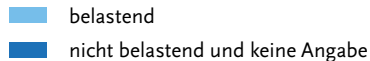
■ nicht belastend und keine Angabe

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

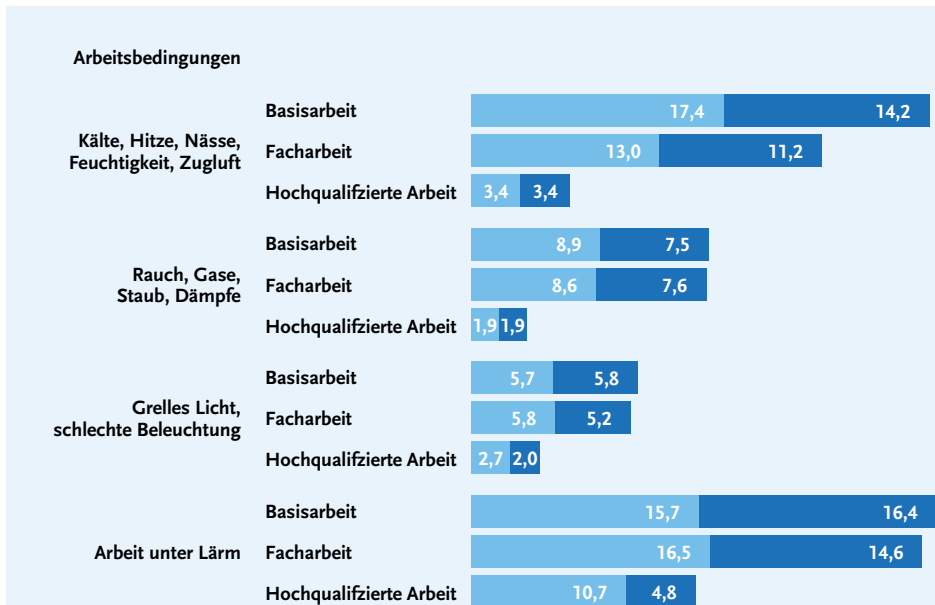
Ungünstige Bedingungen in Basis- und Facharbeit

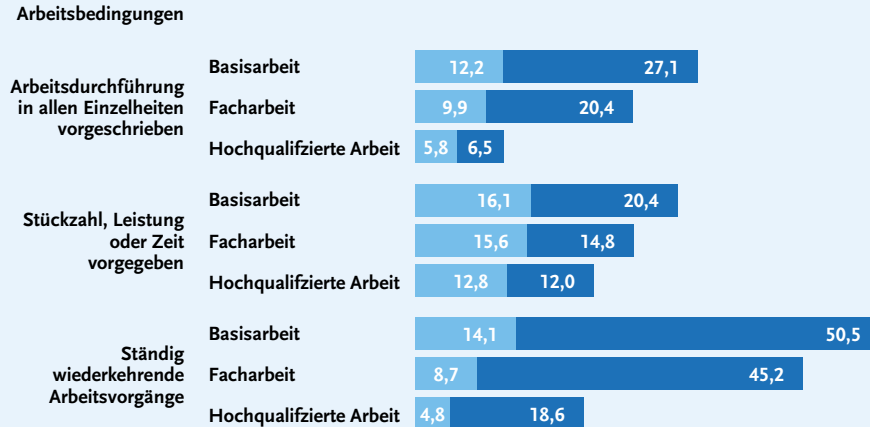
Basisarbeitende berichten häufiger als Facharbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit von Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit und Zugluft bei der Arbeit. Basis- und Facharbeitende geben in einem ähnlichen Ausmaß an, häufig unter Rauch, Gasen, Staub, Dämpfen, unter grellem Licht, schlechter Beleuchtung oder unter Lärm zu arbeiten. Bei Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit ist das deutlich seltener der Fall.



Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018





Monotone Arbeitsanforderungen

Basisarbeitende berichten deutlich häufiger als die beiden Vergleichsgruppen von monotonen Arbeitsanforderungen. 39,3 % der Basisarbeitenden geben an, dass die Arbeitsdurchführung häufig bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist. 64,6 % der Beschäftigten in Basisarbeit berichten davon, häufig ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge zu erleben. Der überwiegende Teil der Betroffenen fühlt sich davon nicht belastet. 36,5 % der befragten Basisarbeitenden sagen, dass Stückzahl, Leistung oder Zeit bei der Arbeit vorgegeben ist.

■ belastend

■ nicht belastend und keine Angabe

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

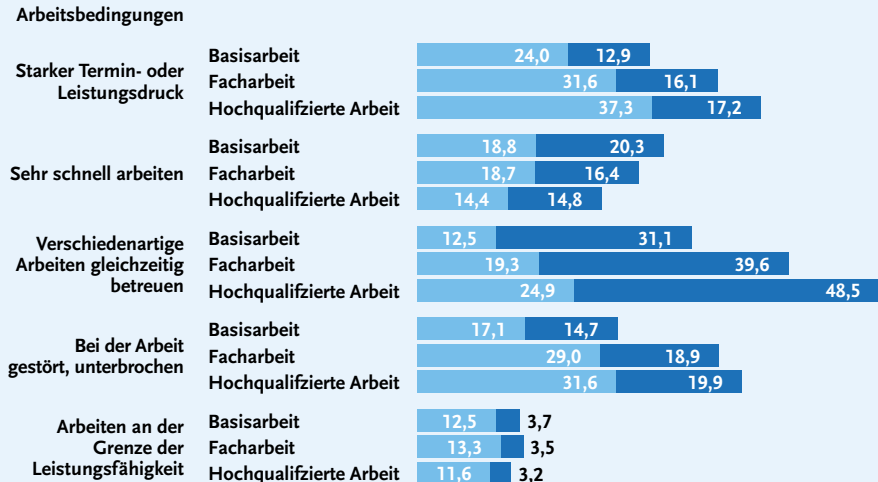
Arbeitsintensität

Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit müssen häufiger als die beiden Vergleichsgruppen verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen. Sie sind häufig von starkem Termin- oder Leistungsdruck sowie Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen. Die Befragung zeigt zudem, dass Beschäftigte in Basisarbeit (39,1 %) häufiger als Beschäftigte in Facharbeit (35,0 %) und hochqualifizierter Arbeit (29,3 %) sehr schnell arbeiten müssen. Häufiges Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit wird von allen Gruppen in etwa zu gleichen Teilen berichtet.

■ belastend
■ nicht belastend und keine Angabe

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

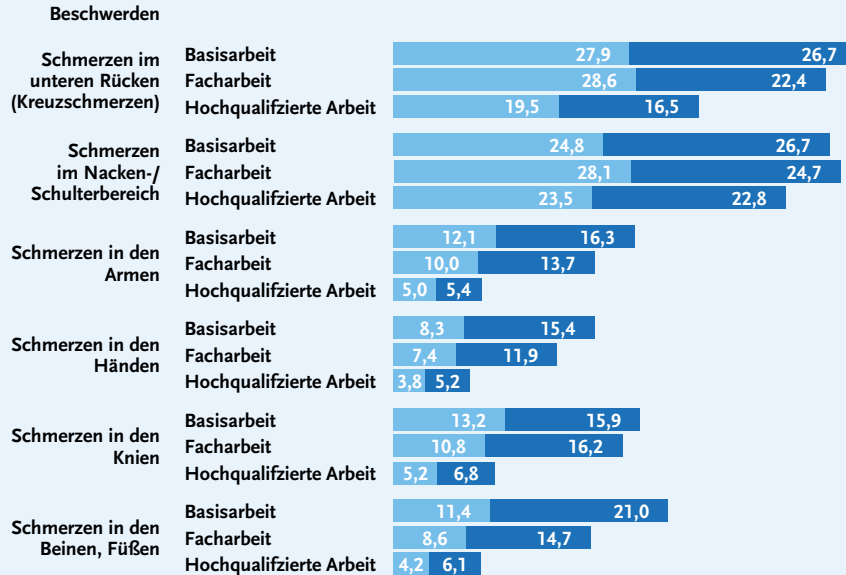


Schmerzender Rücken und Nacken in Basis- und Facharbeit

Die Beschäftigten wurden nach Schmerzen gefragt, die in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen auftraten. Von Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen) und im Nacken- und Schulterbereich berichteten Basisarbeitende (54,5% und 51,5%) und Facharbeitende (51,0% und 52,8%) in ähnlichem Ausmaß. Nahezu die Hälfte der davon Betroffenen befand sich aufgrund von Rückenleiden oder Nacken- und Schulter-schmerzen in Behandlung.

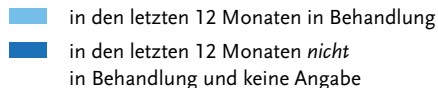
■ in den letzten 12 Monaten in Behandlung
■ in den letzten 12 Monaten *nicht* in Behandlung und keine Angabe

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



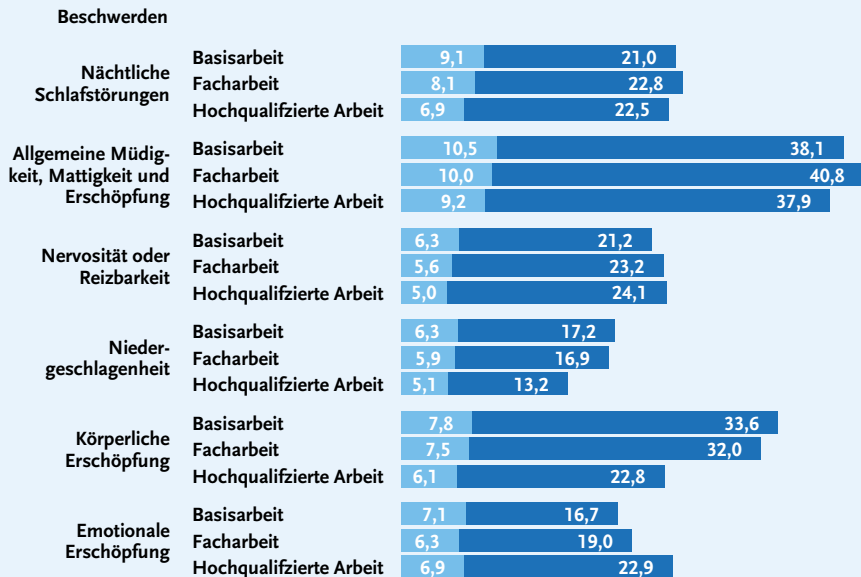
Körperliche Erschöpfung in Basisarbeit weit verbreitet

Neben Rücken- und Schulter- bzw. Nackenleiden klagen insbesondere Fach- und Basisarbeitende über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung. Weiterhin zu nennen ist die körperliche Erschöpfung, die in Basisarbeit (41,3 %) und Facharbeit (39,5 %) häufiger vertreten ist als in hochqualifizierter Arbeit (28,9 %). Der überwiegende Teil der Befragten war wegen der in der Grafik aufgezeigten Beschwerden in den letzten 12 Monaten nicht in Behandlung.



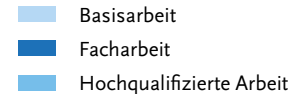
Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte
 Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

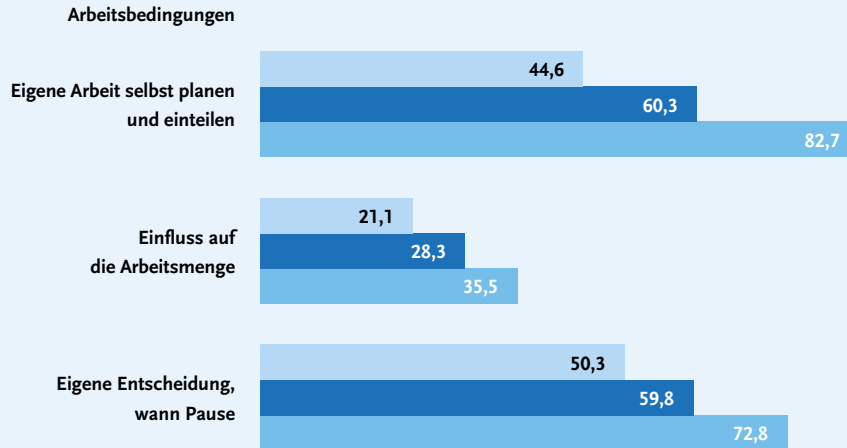


Mehr Handlungsspielraum für Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit

Die Abbildung zeigt, dass unter allen abhängig Beschäftigten Basisarbeitende den geringsten arbeitsbezogenen Handlungsspielraum aufweisen. So berichteten beispielsweise 44,6% der Basisarbeitenden davon, ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen zu können. Unter den Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit waren es 82,7%.



Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

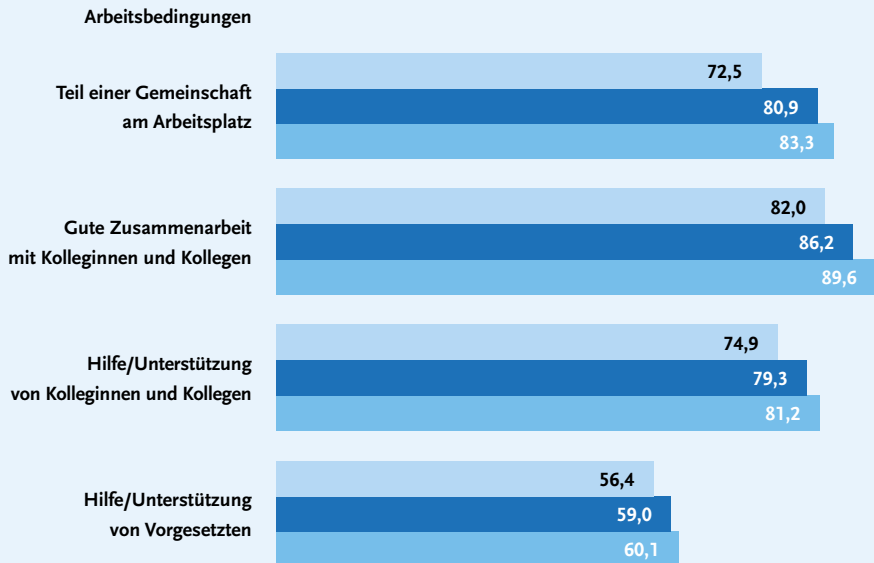


Soziale Unterstützung, eine Frage der Tätigkeit

Beschäftigte in der Basisarbeit berichten durchgängig seltener von sozialer Unterstützung bei der Arbeit als Personen in der Facharbeit oder hochqualifizierten Arbeit. Beispielsweise geben 72,5 % der Basisarbeitenden an, häufig das Gefühl zu haben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, während es in Facharbeit 80,9 % und in hochqualifizierter Arbeit 83,3 % sind.

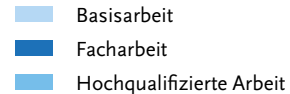
- Basisarbeit
- Facharbeit
- Hochqualifizierte Arbeit

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



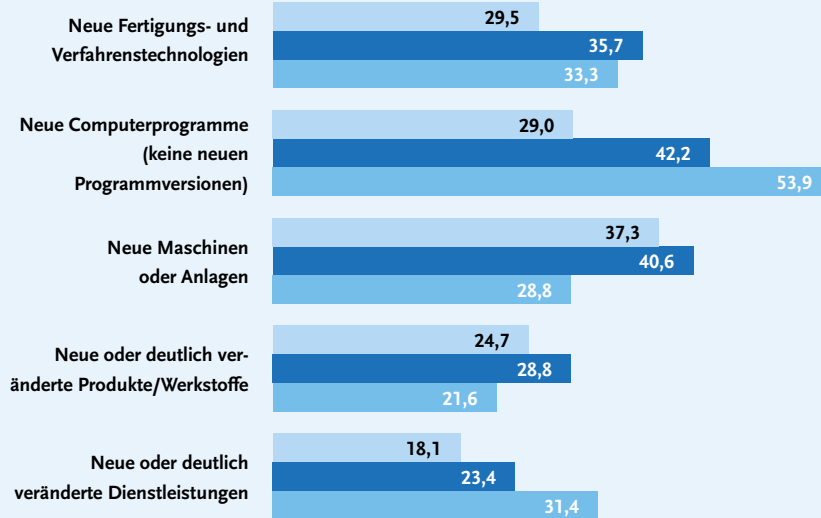
Neue Technologien, Programme und Dienstleistungen

Beschäftigte in der Basis-, Fach- und hochqualifizierten Arbeit wurden befragt, ob und in welchem Ausmaß in den letzten zwei Jahren vor der Umfrage Veränderungen im Arbeitsumfeld stattgefunden haben. Basis- und Facharbeitende berichten häufig von der Einführung neuer Maschinen oder Anlagen. Zudem geben Facharbeitende häufig neue Fertigungs- und Verfahrenstechnologien an. Beschäftigte in der hochqualifizierten Arbeit erhielten hingegen häufiger neue Computerprogramme und berichten von neuen oder deutlich veränderten Dienstleistungen.



Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Veränderungen im Arbeitsumfeld

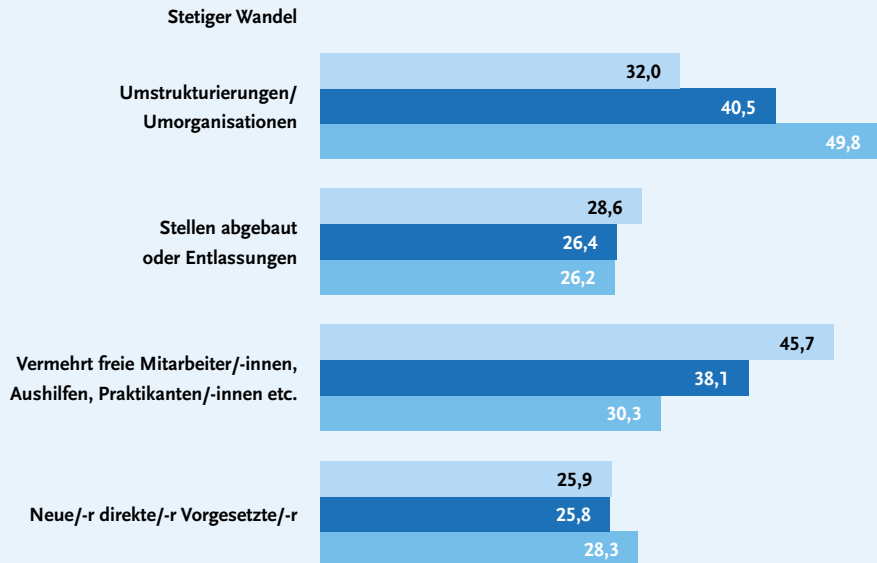


Stetiger Wandel

Das Arbeitsumfeld der abhängig Beschäftigten ist im stetigen Wandel. Dazu zählen Umstrukturierungen, Stellenabbau, neue Mitarbeiter/-innen oder Vorgesetzte. Basisarbeitende berichten häufig (45,7%) vom Einsatz freier Mitarbeiter/-innen und von Aushilfen oder Praktikanten/-innen. Unter den Beschäftigten in der hochqualifizierten Arbeit geben rund die Hälfte (49,8%) an, von Umstrukturierungen/Umorganisationen im Arbeitsumfeld betroffen zu sein.

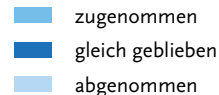
- Basisarbeit
- Facharbeit
- Hochqualifizierte Arbeit

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



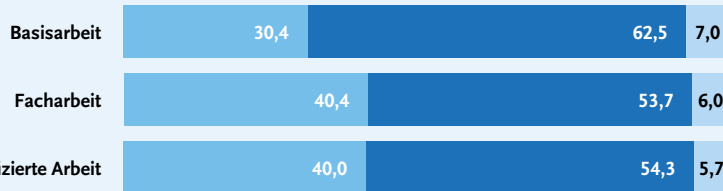
Stress und Arbeitsdruck sowie fachliche Anforderungen

Für jeweils rund 40 % der Beschäftigten in der Facharbeit und in der hochqualifizierten Arbeit hat der Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren vor der Befragung zugenommen. Bei den Basisarbeitenden geben dies 30,4 % an. Rund die Hälfte der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit berichtet außerdem, dass die fachlichen Anforderungen zugenommen haben, während dies unter den Basisarbeitenden lediglich 28,5 % angeben.

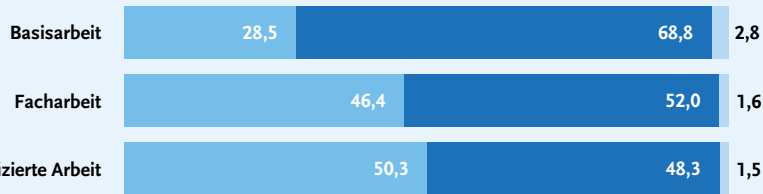


Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Erwerbstätige
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Stress und Arbeitsdruck

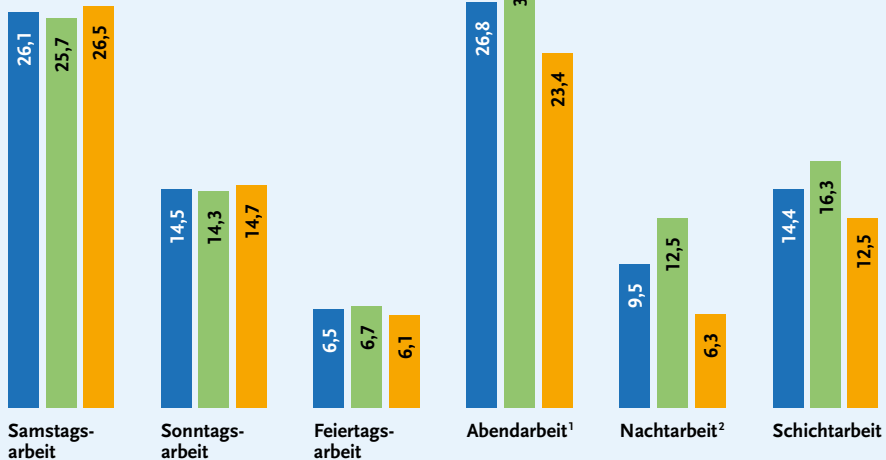


Fachliche Anforderungen



Arbeitszeit

Ergänzend zu den jährlich veröffentlichten Mikrozensuszahlen des Statistischen Bundesamtes zu besonderen Arbeitszeiten finden Sie hier Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021.



Besondere zeitliche Arbeitsbedingungen

Diese Grafik zeigt, wie viele abhängig Beschäftigte angeben, in den letzten vier Wochen an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen bzw. in Abendarbeit und Schichtarbeit tätig gewesen zu sein. Auch 2021 arbeiteten Frauen öfter an Wochenenden und Männer mehr in Schicht- und Abendarbeit.



Abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende
Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler

¹ Zwischen 18 und 23 Uhr

² Zwischen 23 und 6 Uhr

Quelle: Suga 2021, S. 255, 256

38 Arbeitszeit – tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit

Vollzeitbeschäftigte würden gern weniger arbeiten

Die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten liegen zum Teil weit auseinander. So arbeiten z. B. teilzeitbeschäftigte Männer (10 bis 34 Stunden) durchschnittlich 23,1 Stunden in der Woche, sie würden aber im Durchschnitt gern 3,6 Stunden mehr arbeiten. Männer in Vollzeit (35 bis 48 Stunden) hingegen würden gern 4,2 Stunden weniger arbeiten. Bei der überlangen Vollzeit wünschen sich die Männer fast 12 Stunden weniger.

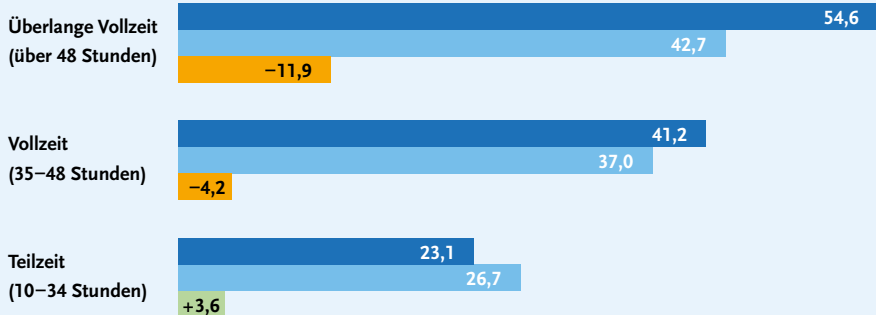
Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- Differenz

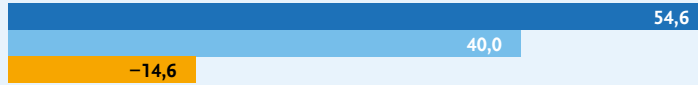
Alle Angaben in Stunden

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Männer



Frauen

Überlange Vollzeit
(über 48 Stunden)Vollzeit
(35–48 Stunden)Teilzeit
(10–34 Stunden)

Obwohl Frauen insgesamt schon etwas kürzere tatsächliche Wochenarbeitszeiten haben, ist bei ihnen der Verkürzungswunsch in Vollzeit (–5,3 Stunden) und in überlanger Vollzeit (–14,6 Stunden) ausgeprägter als bei Männern. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen hingegen ist der Verlängerungswunsch weniger ausgeprägt als bei Männern.

Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- ■ Differenz

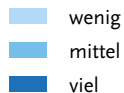
Alle Angaben in Stunden

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten

Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich

Viele abhängig Beschäftigte haben nur wenig Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn bzw. ihr Arbeitsende (38,7%). Ein etwas größerer Anteil gibt an, darauf viel Einfluss zu haben (45,9%). Wenig Möglichkeiten, ein paar Stunden freizunehmen, hat knapp ein Viertel der Beschäftigten (24,8%). Allerdings können zwei Drittel der Befragten viel Einfluss auf Urlaubstage bzw. freie Tage (65,9%) nehmen.

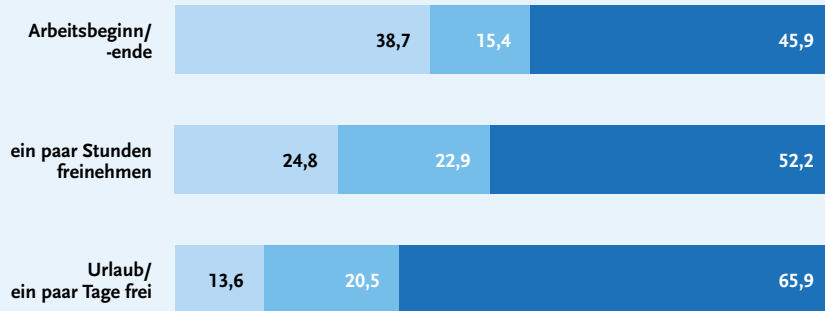


Alle Angaben in Prozent

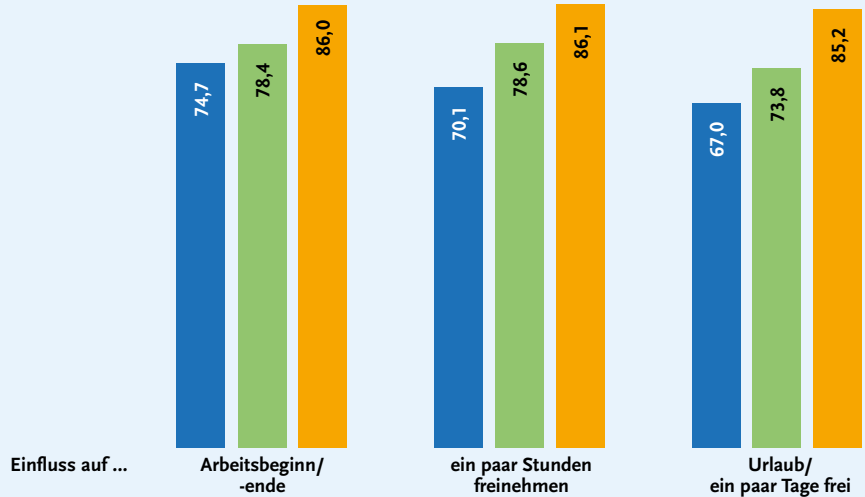
Rundungsfehler

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Einfluss auf ...



Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance



Einfluss schafft Zufriedenheit

Ein hoher Einfluss auf die Arbeitszeit geht mit einer größeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. So geben Befragte mit wenig Einfluss nur zu 67,0 % bis 74,7 % an, mit der Verbindung von Arbeits- und Privatleben zufrieden zu sein. Bei Beschäftigten mit hohem Einfluss liegt der Anteil bei 85,2 % bis 86,1%. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Möglichkeiten, Urlaub oder ein paar Tage frei nehmen zu können.

- wenig
- mittel
- hoch

Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler
 Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

42 Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe

Etwa jeder Zehnte gibt betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit an

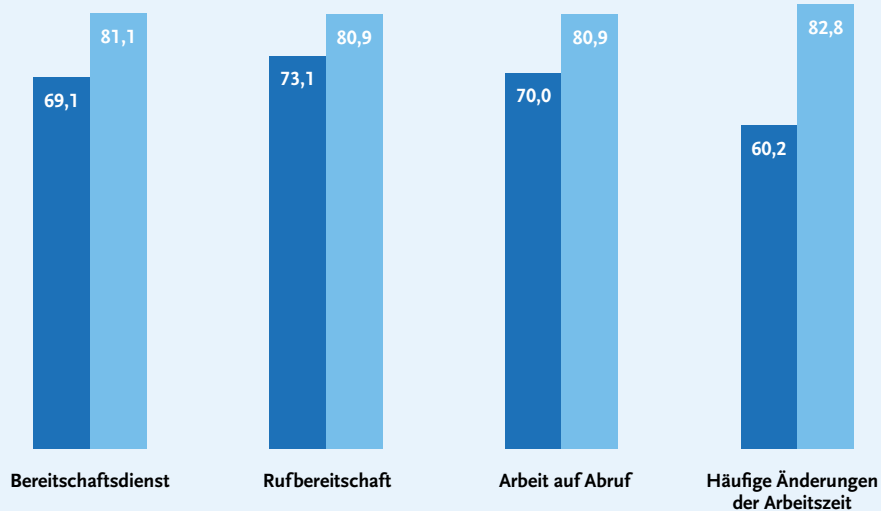
In der Arbeitszeitbefragung 2021 geben 3,6 bis 6,0 % der Beschäftigten an, dass sie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf haben. Etwa doppelt so viele berichten, dass sich ihre Arbeitszeiten häufig ändern (10,5 %). Diese Anteile variieren nach Teil-/Vollzeit und Bildung. So sind Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst seltener bei Teilzeitkräften.

Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Bildung nach ISCED

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft	Arbeit auf Abruf	Häufige Änderungen der Arbeitszeit
Gesamt	4,6	6,0	3,6	10,5
Teilzeit	2,8	3,4	4,2	9,0
Vollzeit	5,1	6,8	3,4	11,0
Bildung niedrig/mittel	4,4	5,7	3,8	9,9
Bildung hoch	4,7	6,4	3,2	11,3

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance



Zufriedenheit mit der Passung von Arbeits- und Privatleben leidet bei Arbeitszeitänderungen

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist bei allen hier genannten Anforderungen niedriger. Am deutlichsten zeigt sich dies, wenn die Arbeitszeiten von betrieblicher Seite häufig geändert wurden. Von den Befragten, die hiervon betroffen sind, geben nur 60,2% an, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden zu sein. Bei denen, die nicht betroffen sind, liegt der Anteil bei 82,8%.

■ ja
■ nein

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

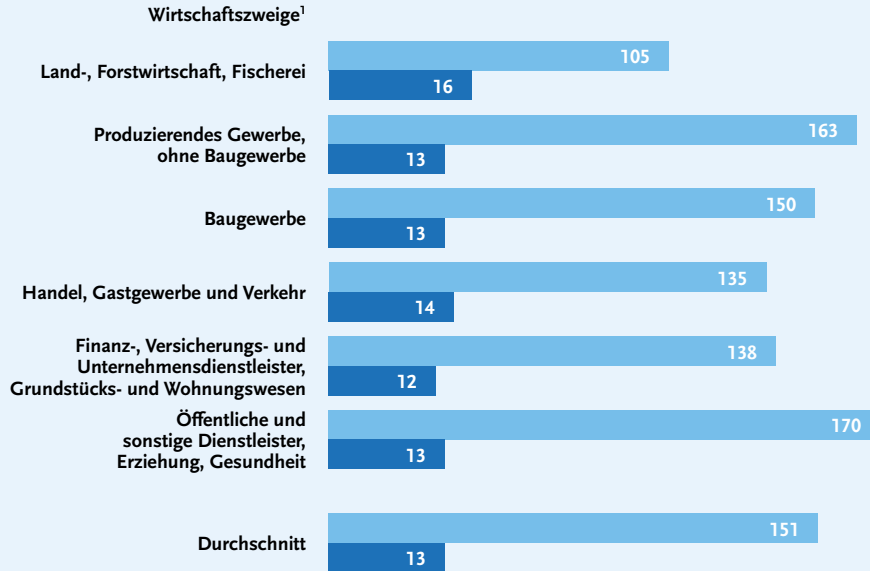
Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Arbeitsunfähigkeit

GKV-Mitglieder

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





13 Krankheitstage je Fall im Durchschnitt

Im Jahr 2021 wurden über alle Branchen hinweg 151 Krankmeldungen je 100 GKV-Mitgliedsjahre verzeichnet. Durchschnittlich dauerten die Erkrankungsfälle 13 Tage. Die meisten Krankmeldungen pro 100 GKV-Mitgliedsjahre wurden im Bereich Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit mit 170 Fällen verzeichnet, gefolgt vom produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) mit 163 Fällen. Nach Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall führt die Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Statistik mit 16 Tagen an.

■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre

■ Tage je Fall

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08).

Quelle: Suga 2021, S. 154, eigene Berechnungen

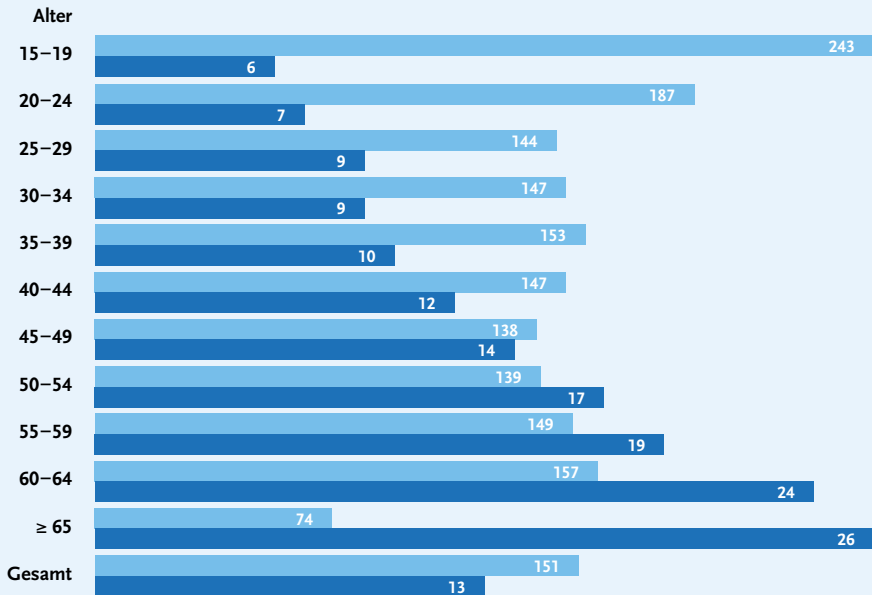
46 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

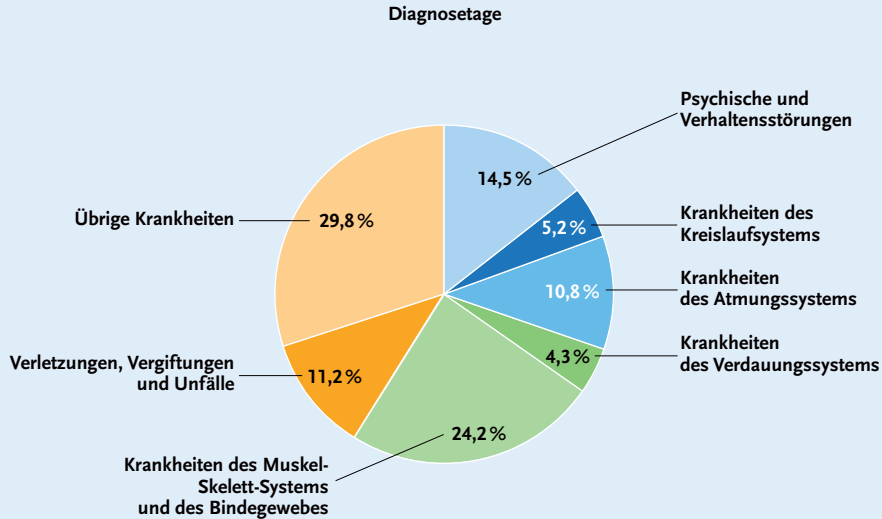
Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich: Bei jungen Erwerbstätigen zwischen 15 und 19 (243) und zwischen 20 und 24 (187) gibt es überdurchschnittlich viele Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre. Mit zunehmendem Alter werden diese in der Regel weniger. Die durchschnittliche Dauer der Erkrankungen nimmt mit dem Alter deutlich zu (6 bis 26 Tage je Fall). Sie liegt ab der Altersgruppe 45 bis unter 50 Jahre über dem Durchschnitt.

■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre
■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2021, S. 153





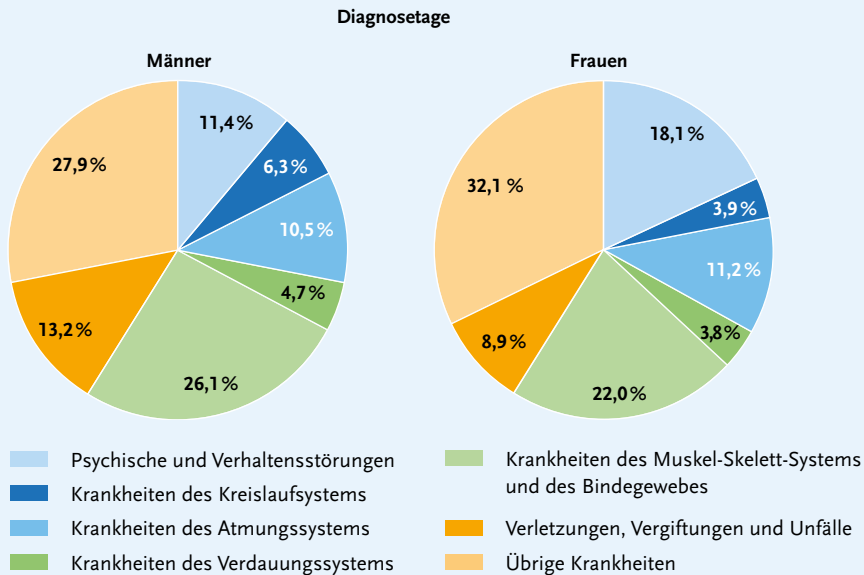
Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die meisten Diagnosetage

Die Hälfte aller Diagnosetage geht auf die Diagnosegruppen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Krankheiten des Atmungssystems und Psychische und Verhaltensstörungen zurück (50 %).

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 2021, S. 285

Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2021

41.022 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 17,0 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ 697,9 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage beziehungsweise 1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 46.700 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt ¹	
⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit:	89 Mrd. €
⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in:	2.174 €
⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag:	128 €
⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen:	2,4 %

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 80.100 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung ¹	
⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung:	153 Mrd. €
⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in:	3.732 €
⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag:	219 €
⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen:	4,1 %

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2021 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,9 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 89 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 153 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2021. Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 31 Millionen GKV-Mitgliedsjahren.

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)
 Rundungsfehler
 Quelle: Suga 2021, S. 163

50 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen

Produktionsausfall und weniger Wertschöpfung

Produzierendes Gewerbe, Baugewerbe sowie öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit verzeichnen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage pro Arbeitnehmer. Aufgrund der hohen Arbeitnehmerzahlen im Wirtschaftszweig öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit fallen hier insgesamt am meisten Arbeitstage aus (298,1 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	358	16,9	6,0	23.500	54.600
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.847	21,3	167,4	59.400	96.900
Baugewerbe	2.162	20,1	43,4	44.900	68.600
Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	10.399	18,3	189,8	41.000	60.000
Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen	6.675	16,2	108,4	49.500	109.500
Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	13.581	21,9	298,1	43.100	50.600

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08) Rundungsfehler
Quelle: Suga 2021, S.164

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	1.085	64	0,9	2.523	150
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	27,2	3.473	163	44,5	5.665	266
Baugewerbe	5,3	2.471	123	8,2	3.773	188
Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	21,3	2.051	112	31,2	3.000	164
Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen	14,7	2.203	136	32,5	4.874	300
Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	35,2	2.590	118	41,3	3.041	139

Im Bereich Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 300 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im produzierenden Gewerbe waren es 266 Euro. Der Produktionsausfall ist im produzierenden Gewerbe mit 163 Euro pro Arbeitsunfähigkeitstag am höchsten. Der Bereich Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen (136 Euro) und das Baugewerbe (123 Euro) folgen.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08)
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2021, S. 164

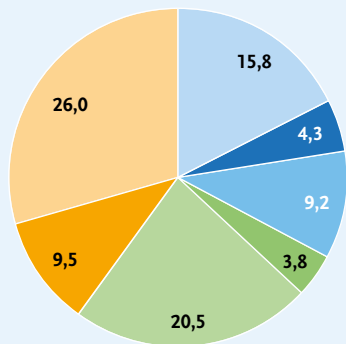
52 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 20,5 Milliarden Euro Produktionsausfall und 35,2 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“ folgt mit 27,1 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung und 15,8 Milliarden Euro Produktionsausfallkosten.

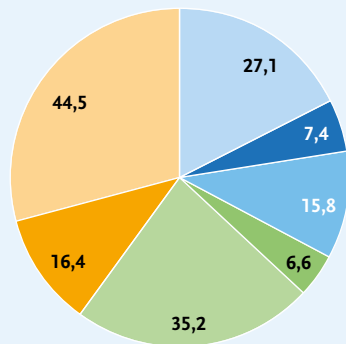
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2021, S. 163

Produktionsausfallkosten in Mrd. €
Gesamt 89,2 Mrd. €



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

Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
Gesamt 153,1 Mrd. €

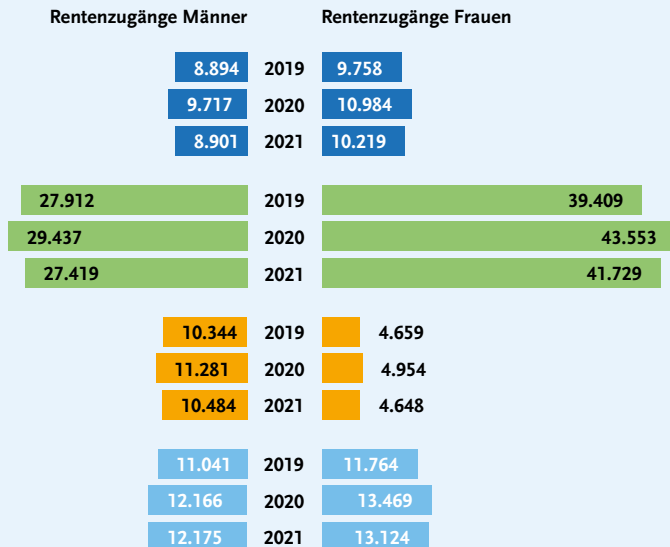


- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Verletzungen, Vergiftungen und Unfälle
- Übrige Krankheiten





Renten



Rentenzugänge niedriger als im Vorjahr

Im Jahr 2021 gab es weniger Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit als im Vorjahr. Die Zahl liegt aber immer noch über dem Niveau von 2019. Spitzenreiter sind weiterhin Psychische und Verhaltensstörungen, wobei es bei Frauen mit 41.729 Fällen deutlich mehr Zugänge gab als bei den Männern (27.419).

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

Quelle: Suga 2021, S. 160

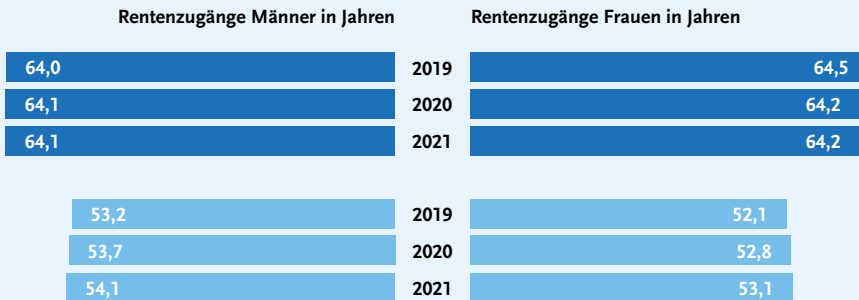
56 Rentenzugangsalter

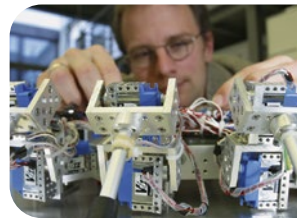
Rentenzugangsalter wegen Erwerbsminderung steigt weiter

Im Vergleich zum Jahr 2020 ist das durchschnittliche Zugangsalter für Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit weiter gestiegen (M: 54,1; F: 53,1). Der Durchschnitt für Rentenzugänge aufgrund des Alters hat sich bei beiden Geschlechtern stabilisiert (M: 64,1; F: 64,2).

- Rente wegen Alters
- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

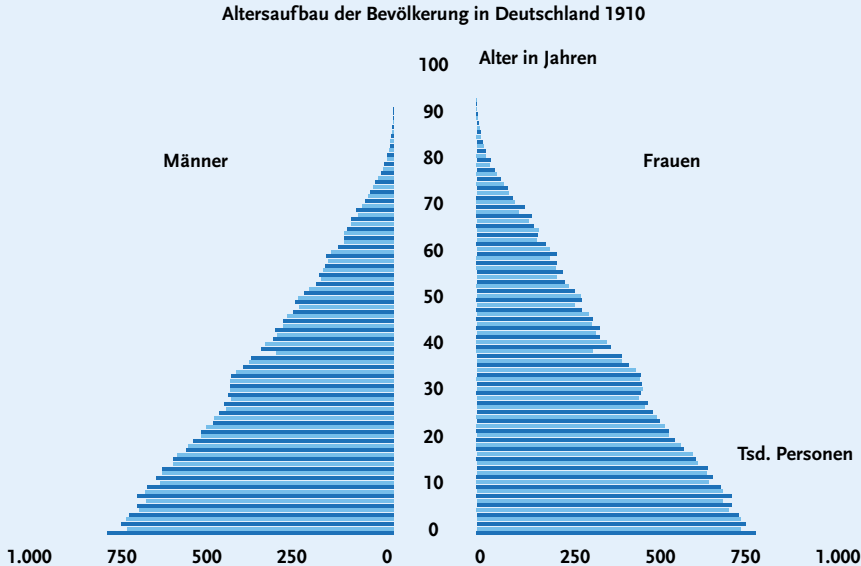
Quelle: Suga 2021, S. 160





A photograph of two construction workers in a workshop or factory setting. They are working with large, rectangular 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 cap, is also leaning over and working with the block. The background shows a white wall with a light fixture and various tools and materials on the floor.

Demografischer Wandel



Pyramide im Wandel

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

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Von der Pyramide zum Pilz

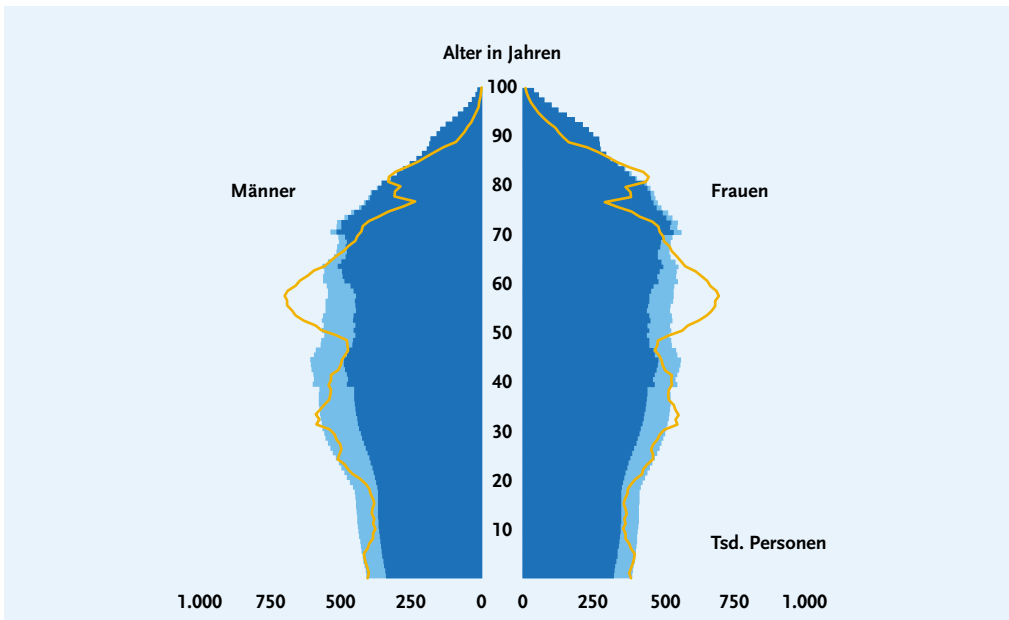
Von der Pyramide zum Pilz: derzeitiger und zukünftiger Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland. Unter der Voraussetzung annähernd gleichbleibender Geburtenraten und bei einem kontinuierlichen Anstieg der Lebenserwartung schätzt das Statistische Bundesamt den Altersaufbau der Bevölkerung für das Jahr 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

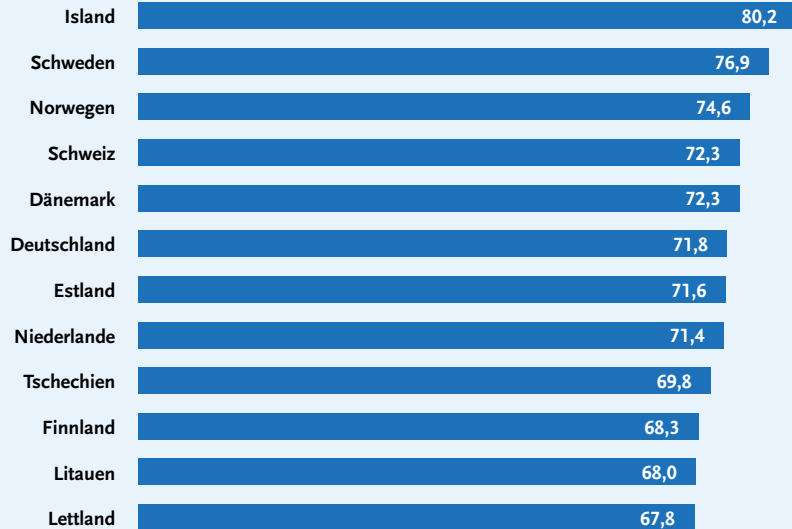
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland

- 31.12.2021
- 2060 – schwache Zuwanderung
- 2060 – starke Zuwanderung

Quelle: Statistisches Bundesamt 05.01.2023



Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im Vergleich 61



Europa im Vergleich

Dass der geringe Anteil von Erwerbstätigen in der Gruppe der Älteren kein Naturgesetz ist, zeigt der Vergleich mit anderen Industrienationen. Allerdings hat Deutschland in den letzten Jahren hier Boden gutgemacht. Betrug der Anteil der Erwerbstätigen über 55 im Jahr 2001 gerade einmal 37,9%, liegt die Erwerbstätigenquote der 55- bis 65-Jährigen 2021 bei 71,8%.

Alle Angaben in Prozent

Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger – insgesamt

Stand: 11.01.2023



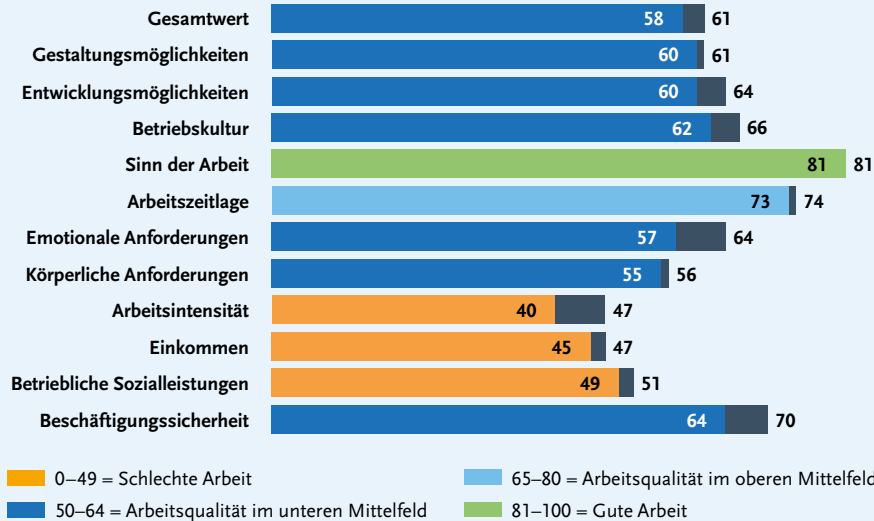
Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit Behinderung

Die Erwerbstätigenquote von Menschen mit amtlich anerkannten Behinderungen* nahm zwischen den Jahren 2009 und 2017 zwar um 6 Prozentpunkte zu, ist mit 54 % jedoch immer noch gering. Um sich ein Bild von der Arbeitssituation dieser Personengruppe zu machen, bietet sich ein Blick in ihre Arbeitsbedingungen an.

*Eine Behinderung gilt als amtlich anerkannt, wenn diese von der zuständigen Behörde bescheinigt wurde. Wird im Folgenden von Behinderung gesprochen, ist die amtlich anerkannte Behinderung gemeint.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

DGB-Index für Beschäftigte mit Behinderung vs. ohne Behinderung



Kriterien der Arbeitsqualität

Basierend auf Angaben von 4.066 Beschäftigten wurde in einer Sonderauswertung des DGB die Arbeitsqualität von Erwerbstätigen beleuchtet. Unter den Befragten befanden sich auch 290 Beschäftigte mit amtlich anerkannter Behinderung. Die Qualität ihrer Arbeit liegt zu großen Teilen im unteren Mittelfeld und leicht unterhalb derjenigen von allen Beschäftigten (in grau). Einzig der Sinn der Arbeit wird von ihnen mit 81/100 Punkten als gut bewertet. Die Arbeitszeitlage befindet sich mit einem Wert von 73/100 im oberen Mittelfeld. Als schlecht bewertet werden hingegen Arbeitsintensität (40/100), Einkommen (45/100) und betriebliche Sozialleistungen (49/100).

■ ■ ■ Beschäftigte mit Behinderung

■ alle Beschäftigten

Rundungsfehler

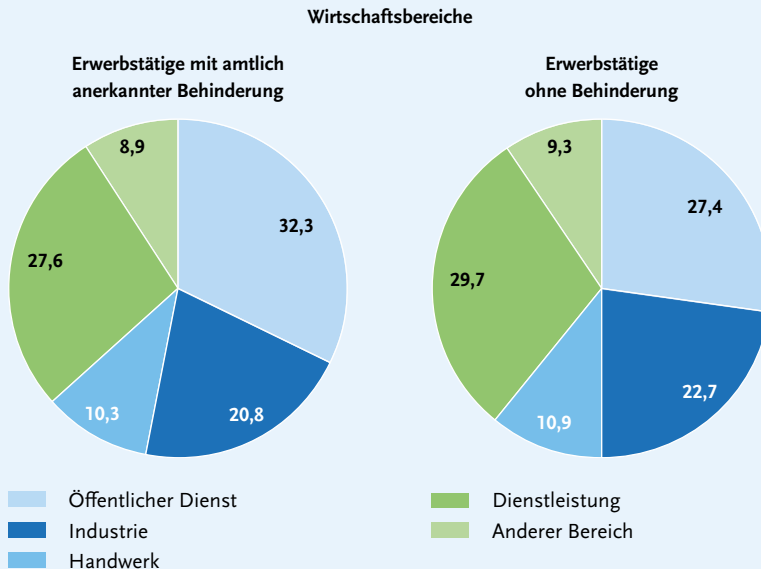
Quelle: Gewerkschaft ver.di

Wirtschaftsbereiche von Beschäftigten mit und ohne Behinderung

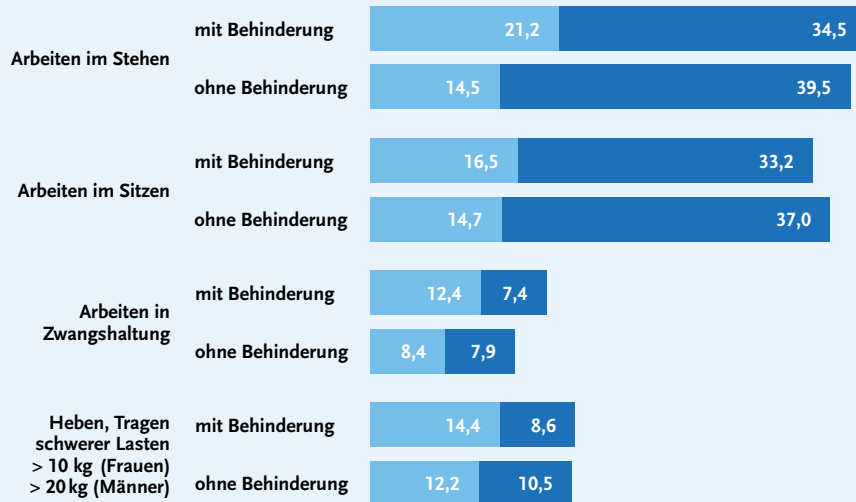
Überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Behinderung im öffentlichen Dienst

Die Beschäftigung im öffentlichen Dienst macht mit 32,3 % den größten Anteil bei den Erwerbstätigen mit Behinderung aus. Von den Erwerbstätigen ohne Behinderung arbeiten lediglich 27,4 % in diesem Wirtschaftsbereich. Dafür sind ihre Anteile in der Industrie, im Handwerk und im Dienstleistungssektor leicht höher.

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen



Körperliche Arbeitsbedingungen und Belastungen bei Beschäftigten mit und ohne Behinderung



Beschäftigte mit Behinderung fühlen sich durch körperliche Tätigkeit häufiger belastet

Beschäftigte mit Behinderung geben etwas häufiger an, im Stehen oder unter Zwangshaltungen zu arbeiten. Demgegenüber arbeiten Beschäftigte ohne Behinderung etwas häufiger im Sitzen. Die gefühlten Belastungen durch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen sind für Beschäftigte mit Behinderung durchweg höher. Besonders groß ist die Differenz der Belastungen bei der Arbeit im Stehen (7 Prozentpunkte).

■ belastend
■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren

Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

Schwierige Arbeits- und Umgebungsbedingungen

Beschäftigte mit Behinderung sind umgebungsbezogenen Anforderungen häufiger ausgesetzt als Erwerbstätige ohne Behinderung. Ausgenommen davon ist der Umgang mit mikrobiologischen Stoffen. Beschäftigte mit Behinderung fühlen sich durch die abgebildeten Bedingungen auch stärker belastet. Die höchsten Belastungswerte zeigen sich für die Arbeit unter Lärm (17,9 %) und bei widrigen Temperatur- und Witterungsbedingungen (16,1 %).

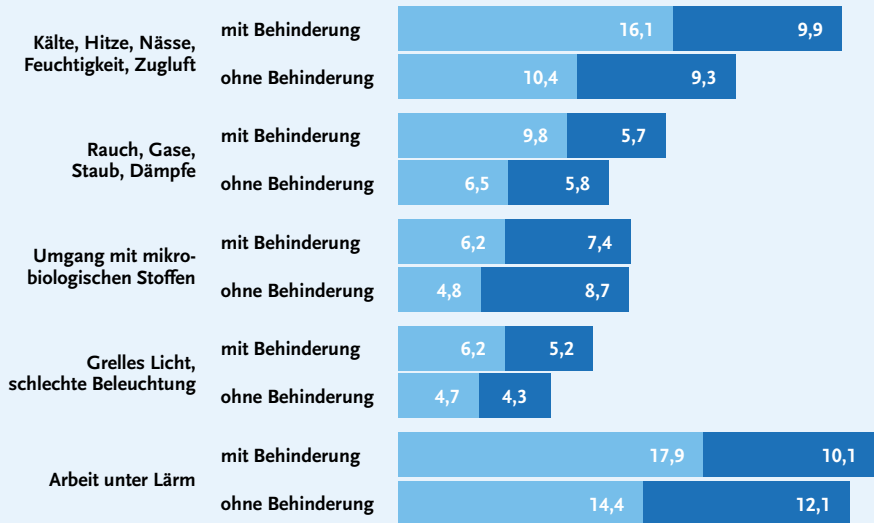
■ belastend
 ■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren

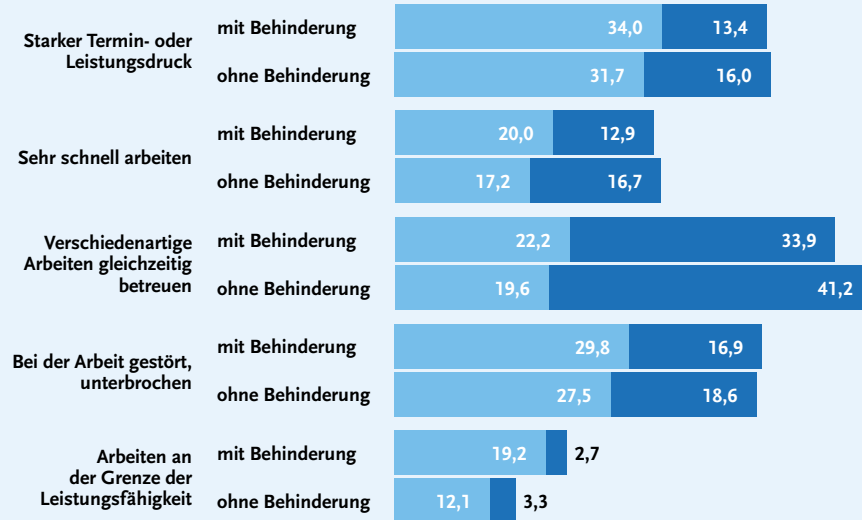
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

Umgebungsbezogene Arbeitsbedingungen und Belastungen bei Beschäftigten mit und ohne Behinderung



Arbeitsintensität und Belastungen bei Beschäftigten mit und ohne Behinderung



Beschäftigte mit Behinderung erleben höhere Belastung durch Arbeitsintensität

Beschäftigte mit Behinderung arbeiten häufiger an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit. Beschäftigte ohne Behinderung betreuen häufiger verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig. Die gefühlten Belastungen sind für Beschäftigte mit Behinderung allerdings durchweg höher. Dies gilt vor allem für starken Termin- und Leistungsdruck (34,0 %) und für Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit (29,8 %).

■ belastend
■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren

Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018,
eigene Berechnungen

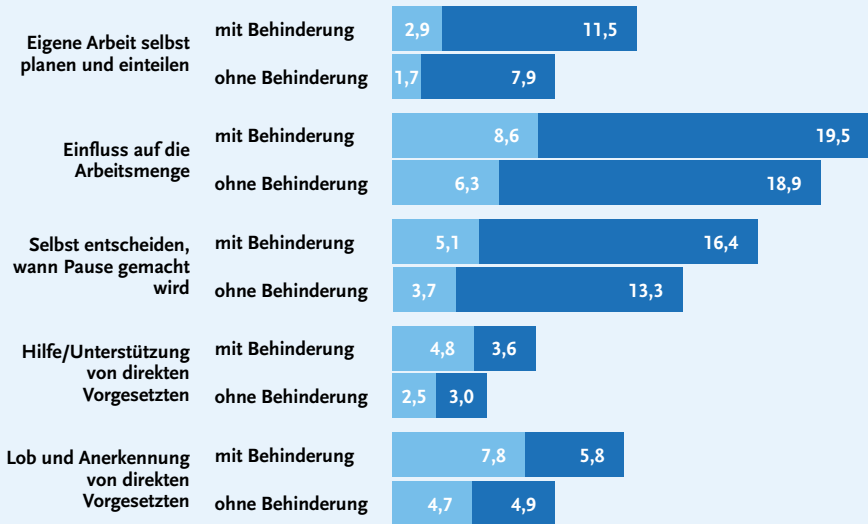
Weniger Ressourcen bei Beschäftigten mit Behinderung

Ressourcen stehen Beschäftigten mit Behinderung seltener zur Verfügung. 28,1 % von ihnen geben an, nie Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen zu können, und 21,5 % können nie selbst über ihre Pause entscheiden. Beschäftigte mit Behinderung fühlen sich außerdem häufiger durch fehlende Ressourcen belastet.

- belastend
- nicht belastend

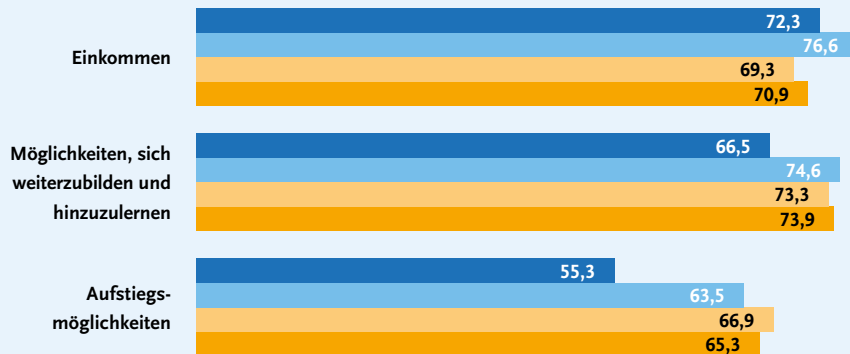
Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

Ressourcen und Belastungen bei Beschäftigten mit und ohne Behinderung



Zufriedenheit bei Beschäftigten mit und ohne Behinderung

(Sehr) zufrieden mit ...



Aufstiegsmöglichkeiten für Männer mit Behinderung wenig zufriedenstellend

Mit ihrem Einkommen sind vor allem Männer ohne Behinderung sehr zufrieden oder zufrieden (76,6%). Frauen mit Behinderung weisen hier den niedrigsten Wert auf (69,3%). Auch mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sind Männer ohne Behinderung am zufriedensten. Das Schlusslicht bilden hier Männer mit Behinderung. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind für 66,9% der Frauen mit Behinderung (sehr) zufriedenstellend. Bei den Männern mit Behinderung gilt dies nur für 55,3%.

- Männer mit Behinderung
- Männer ohne Behinderung
- Frauen mit Behinderung
- Frauen ohne Behinderung

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren, die jeweils sehr zufrieden oder zufrieden sind
Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

Zufriedenheit mit Arbeitsumfeld, Arbeitszeit und körperlichen Arbeitsbedingungen

Geringste Zufriedenheit mit körperlichen Arbeitsbedingungen bei Frauen mit Behinderung

Am zufriedensten mit dem Betriebsklima sind Frauen ohne Behinderung (85,0%), am wenigsten zufrieden sind Frauen mit Behinderung (78,3%). Ähnlich sieht es bei der Zufriedenheit mit der direkten Führungskraft aus. Bei den körperlichen Arbeitsbedingungen liegt der Spitzenwert von 82,2% bei Männern ohne Behinderung. Frauen mit Behinderung sind hier weniger häufig (sehr) zufrieden (71,1%).

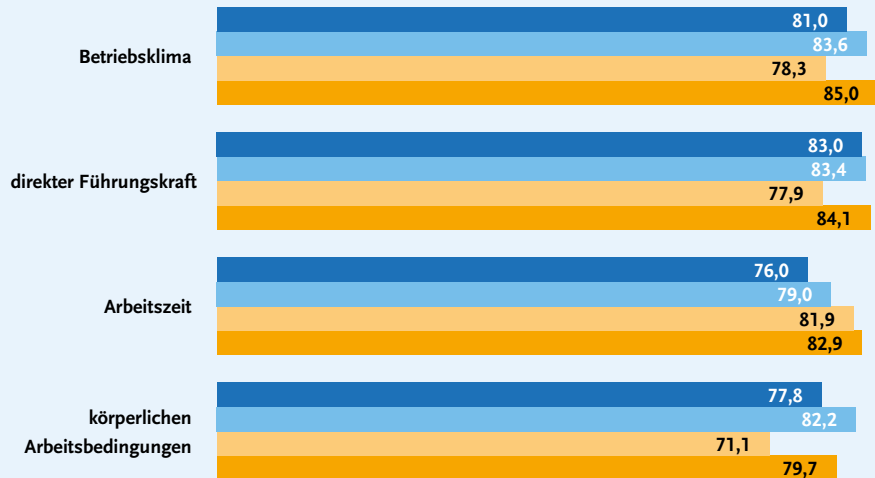
- Männer mit Behinderung
- Männer ohne Behinderung
- Frauen mit Behinderung
- Frauen ohne Behinderung

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren, die jeweils sehr zufrieden oder zufrieden sind
Rundungsfehler

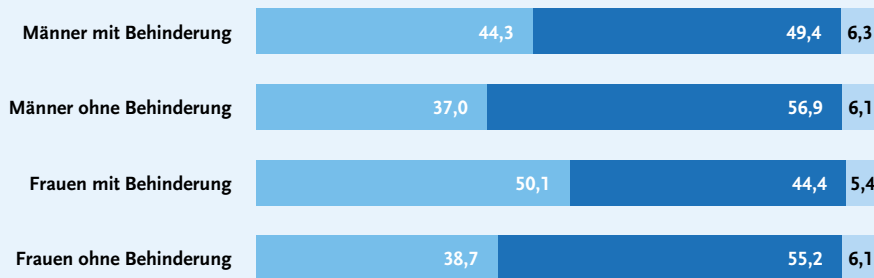
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

Zufriedenheit bei Beschäftigten mit und ohne Behinderung

(Sehr) zufrieden mit ...



Veränderung von Stress und Arbeitsdruck



Frauen mit Behinderung: höchste Zunahme von Stress und Arbeitsdruck

Von mehr Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren berichten vor allem Frauen mit Behinderung (50,1%). An zweiter Stelle stehen Männer mit Behinderung (44,3%), gefolgt von Frauen ohne Behinderung (38,7%). Die geringste Zunahme zeigt sich bei Männern ohne Behinderung (37,0%). Die allerwenigsten Beschäftigten berichten hingegen, dass Stress und Arbeitsdruck abgenommen haben.

- zugenommen
- gleich geblieben
- abgenommen

Alle Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte unter 66 Jahren

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen



Gefährdungsbeurteilung

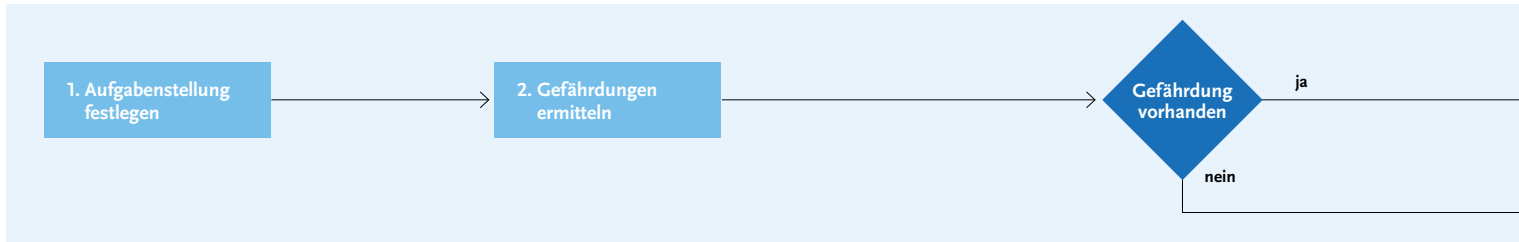
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt.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

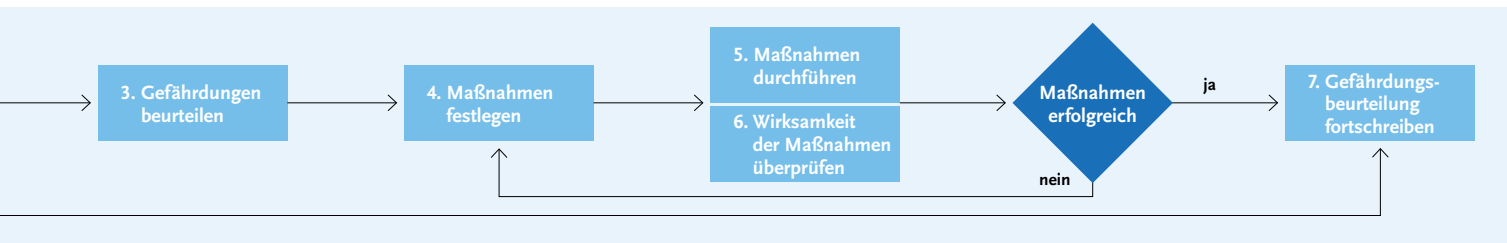
- Ermitteln, welche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten mit welchen Arbeitsstoffen und welchen Arbeitsmitteln in welchen Arbeitsbereichen durchgeführt werden und welche Gefährdungen dabei auftreten

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

4. Maßnahmen festlegen

- Rangfolge der Schutzmaßnahmen gem. § 4 ArbSchG zugrunde legen

5. Maßnahmen durchführen

6. Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

7. Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

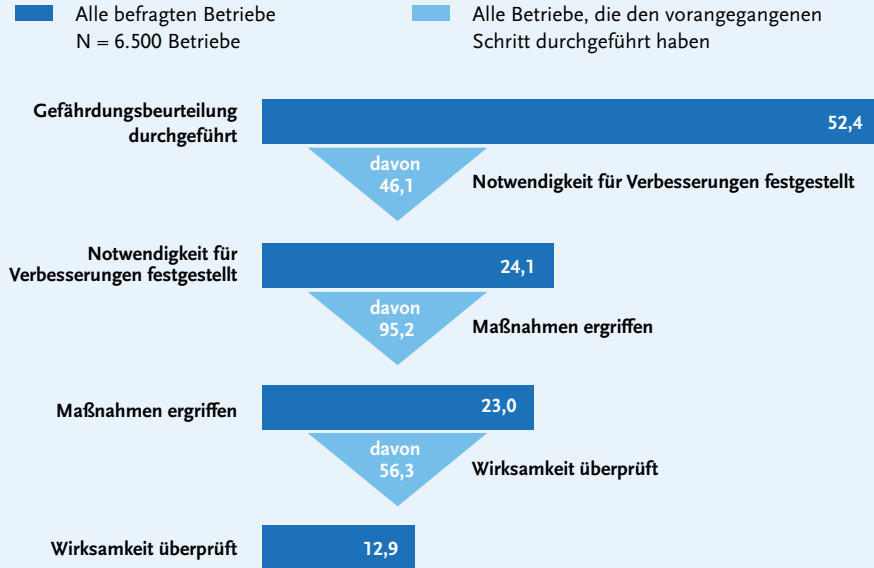
- Vorhandene Gefährdungen und Bewertungsergebnisse
- Festgelegte Maßnahmen
- Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung

Befragungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden 2015 Befragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Dabei wurden 6.500 Betriebe und 5.000 Beschäftigte 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, der einen grundlegenden Eindruck vermitteln soll.

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



Einzelne Schritte der Gefährdungsbeurteilung

Insgesamt führt gut die Hälfte aller Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durch, jedoch durchlaufen nur knapp 13 % aller Betriebe alle vorgesehenen Prozessschritte. Das liegt zum einen daran, dass nur knapp die Hälfte der Betriebe (46 %) bei der Gefährdungsbeurteilung Notwendigkeiten für Verbesserungen feststellt. Werden aber Verbesserungspotenziale erkannt, ergreifen diese Betriebe fast immer (95 %) auch entsprechende Maßnahmen. Zum anderen überprüft 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

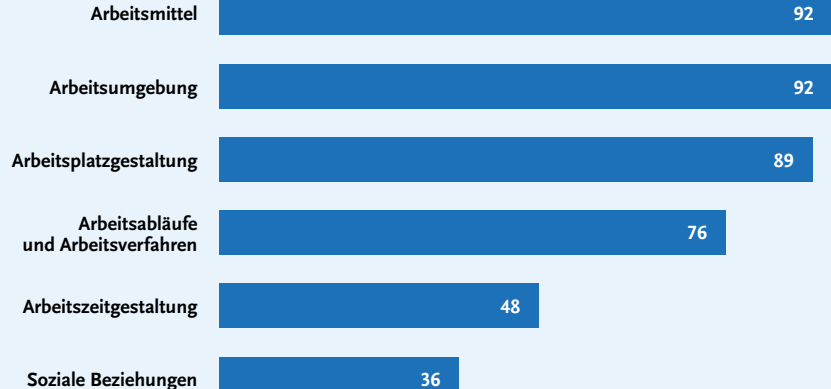
78 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen

Überwiegend „klassische“ Gefährdungen berücksichtigt

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

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

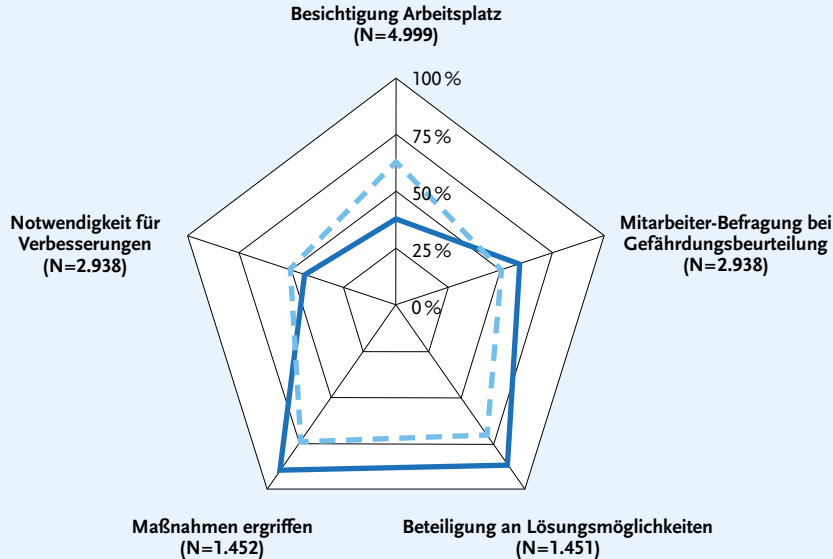
Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen



N = 3.369

Alle Angaben in Prozent

Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015



Mehr Beteiligung in Kleinstbetrieben

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

- höchstens 9 Beschäftigte
- mehr als 9 Beschäftigte

Quelle: GDA Beschäftigtenbefragung 2015, beschäftigtenproportional gewichtet

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.

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.

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).

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 4. Verordnung zur Änderung der BKV (4. BKV-ÄndV) vom 10. Juli 2017 – 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.

Beschäftigte

Als Beschäftigte im Sinne dieser Veröffentlichung zählen in Abweichung zur Beschäftigungsdefinition in § 7 SGB IV neben Arbeiter/-innen, Angestellten, Auszubildenden, 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.

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 2021“ (Suga 2021) ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (abhängig Beschäftigte, Selbstständige einschließlich mithelfender Familienangehöriger), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2021.

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.

Mithelfende Familienangehörige

Zu den mithelfenden Familienangehörigen werden alle Personen gerechnet, die regelmäßig unentgelt-

lich in einem Betrieb mitarbeiten, der von einem Familienmitglied als Selbstständige/-r geleitet wird.

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. Bei der Interpretation der Anzahl und Quote der neuen Arbeits- und We-

geunfallrenten ist zu berücksichtigen, dass es für einen großen Teil der Fälle aufgrund einer zeitintensiven Unfallermittlung und langen Rehabilitation zu einer „Verschiebung“ des Feststellungszeitpunkts in die Folgejahre kommen kann.

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 Berufs-

krankheit leiden, erbringen die Unfallversicherungsträger Bar- und Sachleistungen für medizinische, berufliche und/oder soziale Rehabilitation.

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.

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 Anzahl der Vollarbeiter (Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter) oder bezogen auf die Anzahl der gewichteten Versicherungsverhältnisse (Wegeunfälle je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse).

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.

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 Bezeich-

nung Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft und nimmt die Verbandsaufgaben der landwirtschaftlichen Unfallversicherung wahr.

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.

Vollarbeiter

Die Zahl der „Vollarbeiter“ ist eine statistische Rechengröße und dient zur Berechnung von Unfallhäufigkeiten. Die verschiedenen zeitlichen Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Teilzeitbeschäf-

tigung, 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.

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.

Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (baua: Bericht). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2022.

<https://doi.org/10.21934/baua:bericht20221103>

Zitiert: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Handbuch Gefährdungsbeurteilung, Teil 1–3. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021.

www.gefaehrungsbeurteilung.de

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2021: Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2022.

Zitiert: Suga 2021

DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014.

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++8192de46-7a3e-11e4-b422-52540023ef1a>

Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung. So beurteilen sie selbst die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2014.

<https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++c2b2f398-22f5-11e4-b4a6-52540059119e>

Zitiert: Gewerkschaft ver.di

Erwerbstätigkeit in Zahlen

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

Neuregelung Mikrozensus 2020

[www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-
Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/
Methoden/mikrozensus-2020.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html)

Arbeitsbedingungen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
www.baua.de/arbeitsbedingungen
www.bibb.de/de/65740.php
Zitiert: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Demografie

www.destatis.de – Zahlen & Fakten – Gesellschaft & Staat – Bevölkerung – Bevölkerungsvorausberechnung
www.destatis.de/bevoelkerungspyramide – animierte Bevölkerungspyramide
<https://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/Ueber-die-GDA/
Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html](http://www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Evaluation/2013-2018/Evaluation2013-18.html)
[https://dbk.gesis.org/dbksearch/
SDesc2.asp?DB=D&no=6759](https://dbk.gesis.org/dbksearch/SDesc2.asp?DB=D&no=6759)

**Arbeitswelt im Wandel
Zahlen – Daten – Fakten
Ausgabe 2023**

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon 0231 9071-2071
Telefax 0231 9071-2070
E-Mail info-zentrum@baua.bund.de
Internet www.baua.de

Autorinnen/Autoren: Simone Brenscheidt,
Anke Siefer, Dr. Lena Hünefeld, Dr. Nils Backhaus,
Tina Halke, Marcel Lück, Arthur Kaboth,
Helene Möller, Sophie Teborg

Redaktion: Tobias Frindte

Fotos: Titel sturti/iStock.com, S. 62 AndreyPopov/
iStock.com, alle übrigen Fotos Uwe Völkner/
Fotoagentur FOX, Lindlar

Gestaltung und Produktion:

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

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

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

1. Auflage, Mai 2023
ISBN 978-3-88261-756-6 (Print)
doi:10.21934/baua:praxis20230206
(online)



<https://doi:10.21934/baua:praxis20230206>

Ausgabe 2023