



Ausgabe 2022

Arbeitswelt im Wandel

Zahlen – Daten – Fakten

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Forschung für Arbeit und Gesundheit

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

4 Vorwort	18 Berufskrankheiten	36 Arbeitszeit	49 Volkswirtschaftliche Kosten der Arbeitsunfähigkeit	62 Arbeitsgestaltung in der SARS-CoV-2-Pandemie	80 Begriffserklärungen
6 Arbeitsschutzsystem in Deutschland	19 Entwicklung der angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten und -renten	38 Arbeitszeit – tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit	50 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen	63 Arbeitszeit und Arbeitsort in der SARS-CoV-2-Pandemie	84 Literatur
7 Das deutsche Arbeitsschutzsystem	20 Am häufigsten angezeigte Berufskrankheiten und Anerkennungen	40 Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten	52 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen	64 Kurzarbeit 2020	85 Links
8 Erwerbstätigkeit in Zahlen	21 Entwicklung ausgewählter anerkannter Berufskrankheiten	41 Flexibilisierungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance	54 Renten	65 Kontaktreduzierung	86 Impressum
9 Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland	22 Arbeitsbedingungen	42 Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe	55 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	66 Homeoffice	
10 Erwerbsbevölkerung in Deutschland	23 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	43 Flexibilisierungsanforderungen und Work-Life-Balance	56 Rentenzugangsalter	69 Berufliche Belastungsfaktoren infolge der Corona-Pandemie	
11 Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland	24 Arbeitsbedingungen: Körperliche Anforderungen	44 Arbeitsunfähigkeit	58 Demografischer Wandel	70 Umsetzung betrieblicher Maßnahmen in der Pandemie	
12 Unfälle	25 Arbeitsbedingungen: Umgebungsbezogene Anforderungen	45 Arbeitsunfähigkeit nach Wirtschaftszweigen	59 Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland	72 Gefährdungsbeurteilung	
13 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle in Deutschland	26 Arbeitsbedingungen: Psychische Anforderungen	46 Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen	60 Demografischer Wandel in Deutschland	76 GDA-Betriebs- und -Beschäftigtenbefragung	
14 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle	28 Gesundheitliche Beschwerden	47 Verteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen	61 Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im Vergleich	77 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung	
15 Entwicklung der meldepflichtigen und tödlichen Wegeunfälle	30 Arbeitsbedingungen: Ressourcen	48 Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen – Frauen und Männer im Vergleich		78 Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen	
16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten	32 Veränderungen im Arbeitsumfeld			79 Gefährdungsbeurteilungen aus Sicht der Beschäftigten	

Vorwort

Wichtige Trends zu Sicherheit und Gesundheit

Eine Betrachtung der Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist im betrachteten Zeitraum (2020) nicht ohne Bezug zur SARS-CoV-2-Pandemie (abgekürzt aus dem Englischen: Severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2, deutsch: Schweres-akutes Atemwegssyndrom-Coronavirus Typ 2) möglich. Auch steht die Pandemie im diesjährigen Schwerpunkt zu „Arbeitsgestaltung in der SARS-CoV-2-Pandemie“ im Fokus.

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.



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.

Quelle: Suga 2020, S. 13

Erwerbstätigkeit in Zahlen

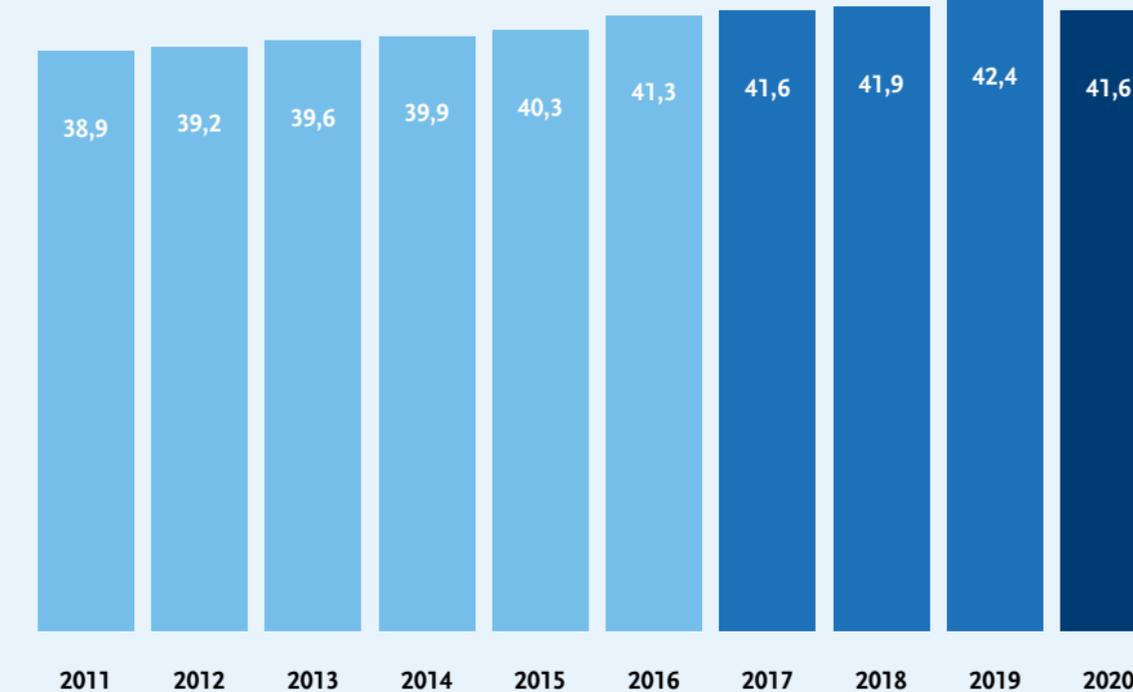
Für die Beschreibung der Erwerbstätigen werden ausschließlich die Zahlen des Statistischen Bundesamtes verwendet. Das Statistische Bundesamt befragt jährlich im Rahmen des Mikrozensus 1 % der Bevölkerung in Deutschland – für die Befragten besteht eine Auskunftspflicht. Seit 2011 werden die Ergebnisse 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.



Etwas weniger Erwerbstätige als in den Vorjahren gezählt

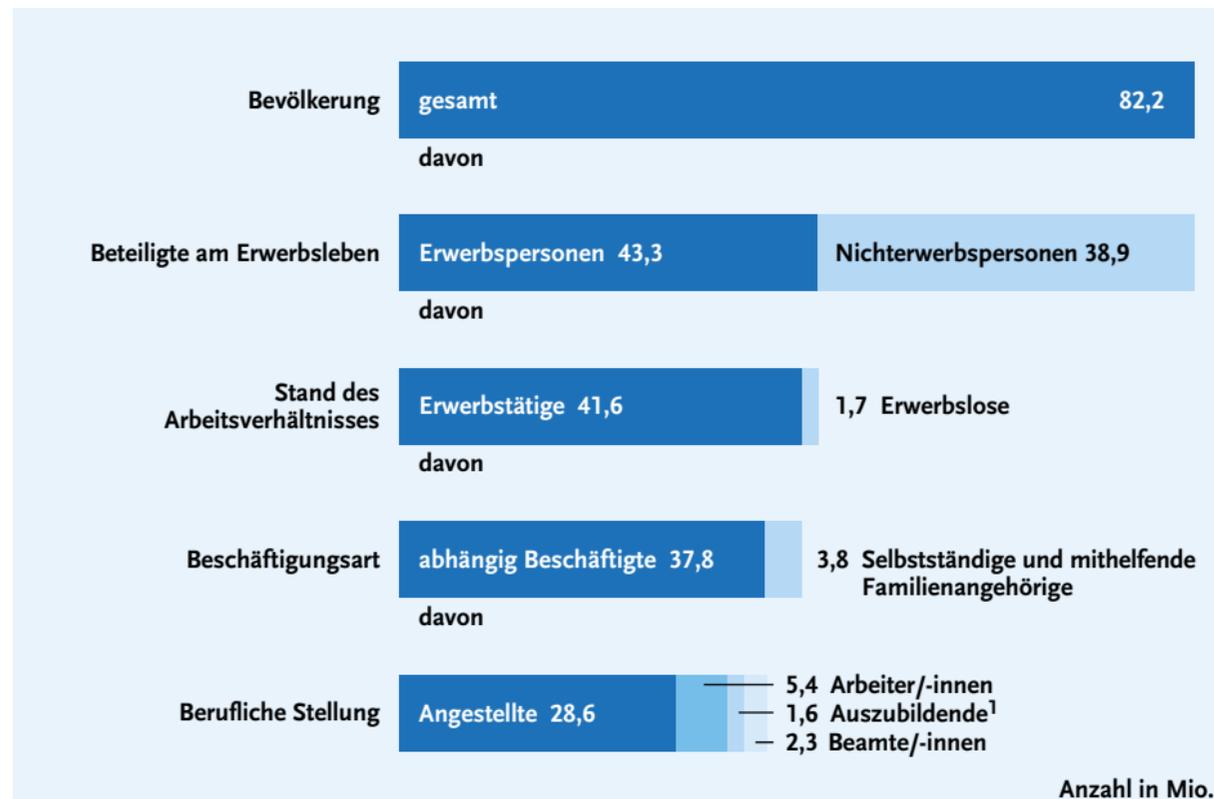
Im Jahr 2020 sind 41,6 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig. Durch eine Umstellung der Erhebung sind die Zahlen nicht direkt mit denen der Vorjahre vergleichbar, die etwas höher lagen.

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

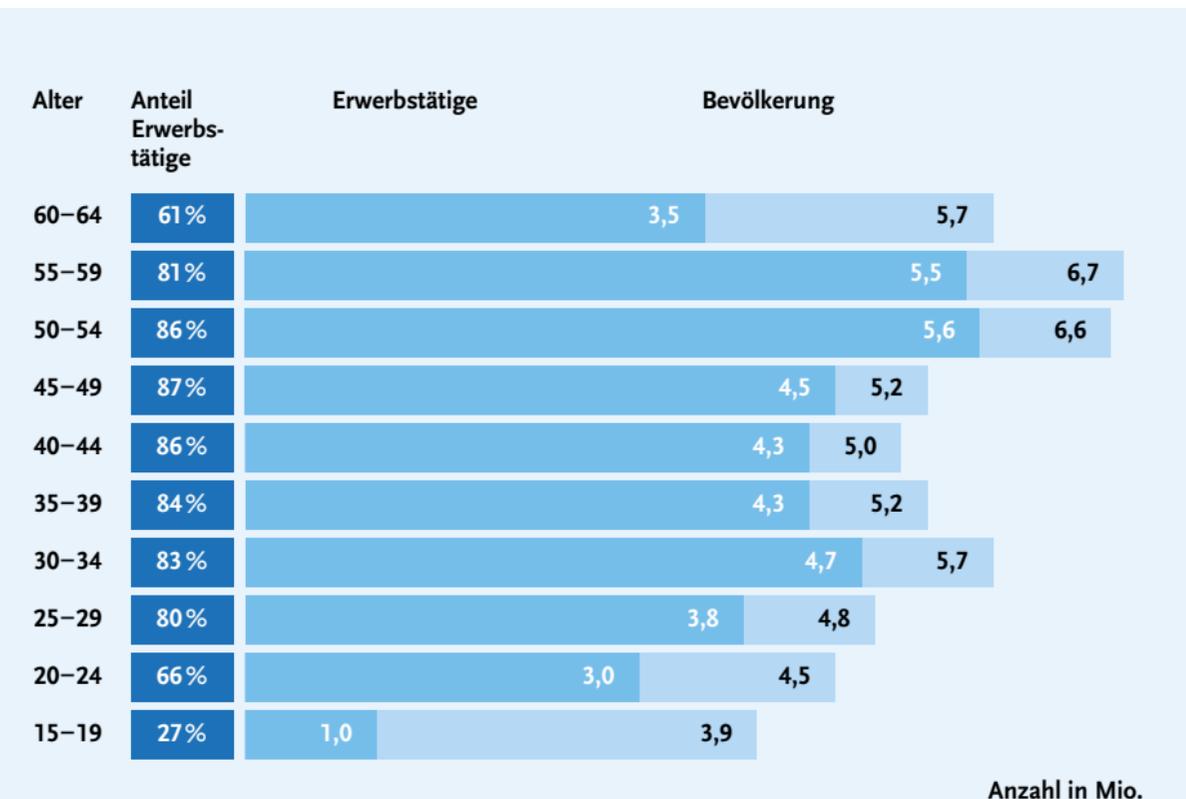
Quelle: Suga 2020, S. 11

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 2020, S. 10



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 2020 bei 76 %. Am höchsten liegt er in der Altersgruppe 45 bis 49 Jahre mit 87 %. In der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre liegt sie bei 61 %. Im Jahr 2010 waren es noch 42 %.

Rundungsfehler
Quelle: Suga 2020, S. 10

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.



Sinkende Arbeits- und Wegeunfallquote

Mit 19,4 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeitern wird im Berichtsjahr der bislang niedrigste Stand seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht. Auch die für Wegeunfälle verwendete Unfallquote je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse ist verglichen zu 2019 (3,43) gesunken (2,90). Die Zahlen spiegeln dabei zum Teil die Auswirkungen der Pandemie wider. Weniger Unfälle infolge von Arbeit oder auf dem Weg dorthin ergaben sich unter anderem, weil viele von zuhause, in Kurzarbeit bzw. gar nicht gearbeitet haben.

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

Quelle: Suga 2020, S. 186 (Arbeitsunfälle), S. 192 (Wegeunfälle)

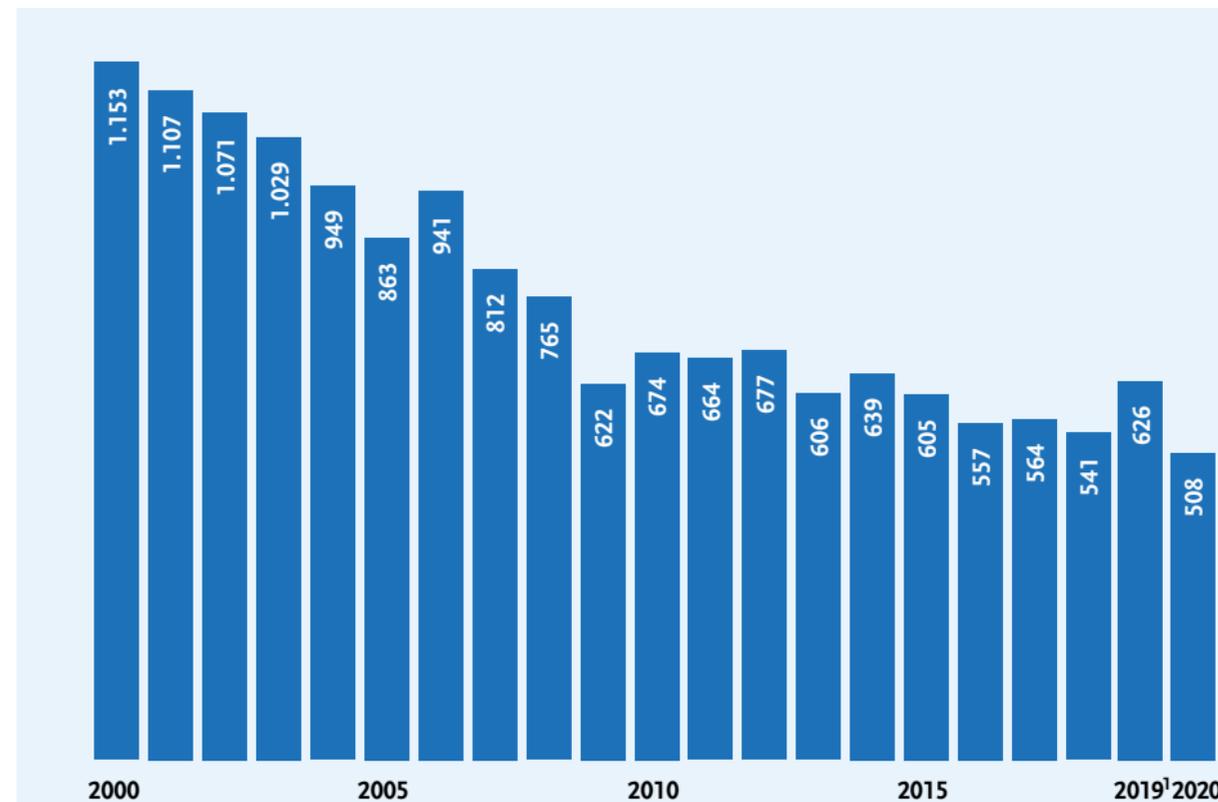
Sinkende Zahlen bei tödlichen Arbeitsunfällen

Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle hat im Berichtsjahr 2020 mit 508 Todesfällen weiter abgenommen. Im Vorjahr wurden 84 Altfälle mit aufgenommen, weshalb die Zahl mit 626 besonders hoch ist. Damit ist auch hier der niedrigste Wert erreicht worden – von einem Einfluss der pandemiebedingten Abwesenheiten (vgl. S. 13) ist allerdings auszugehen.

■ 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 2020, S. 187 f.

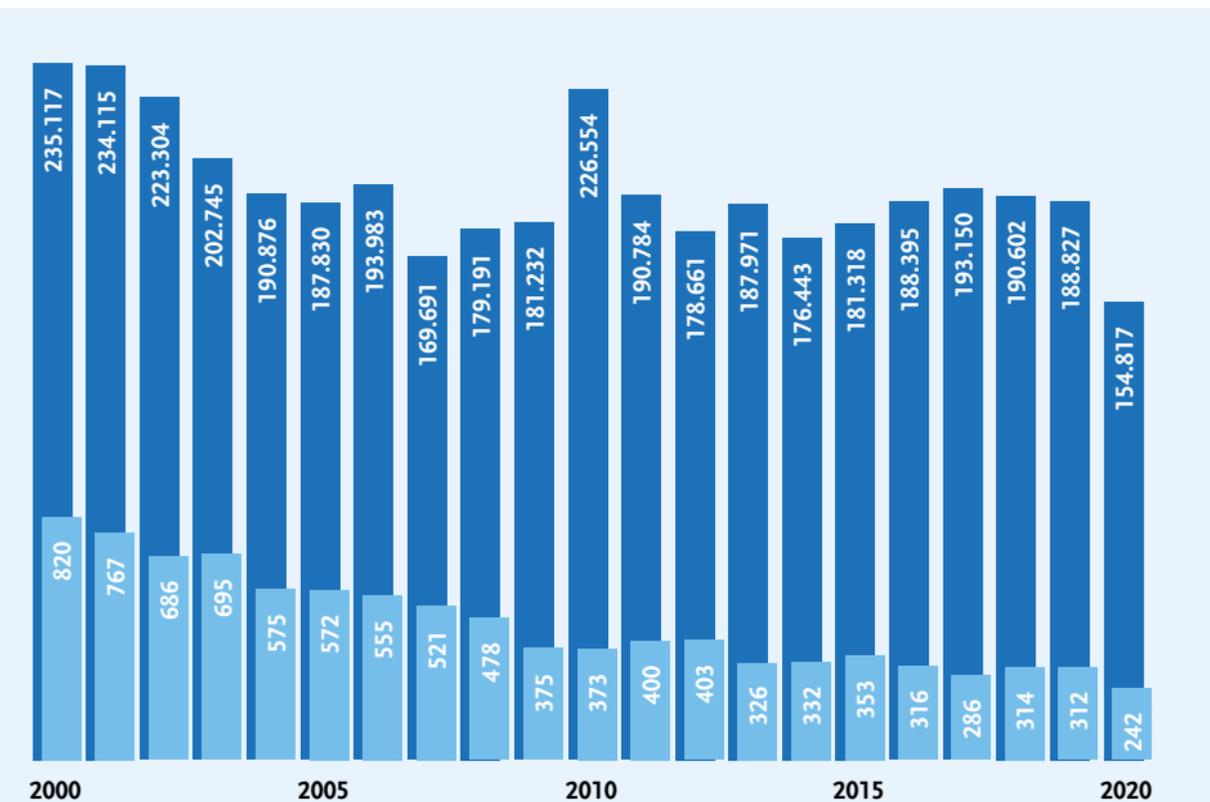


Wegeunfälle rückläufig

Auch bei den Wegeunfällen spiegelt sich das „Corona-Jahr 2020“ deutlich wider. Die meldepflichtigen Wegeunfälle sanken auf 154.817, das sind 34.010 Unfälle weniger als im Vorjahr. Bei den tödlichen Wegeunfällen (242) ist ein Rückgang von 70 Unfällen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

■ meldepflichtige Wegeunfälle
 ■ tödliche Wegeunfälle

Quelle: Suga 2020, S. 192



16 Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfallrenten

Arbeits- und Wegeunfallrenten sinken

Die Zahl der neuen Arbeitsunfallrenten sank im Jahr 2020 auf 14.560, die Zahl der neuen Wegeunfallrenten auf 4.464.

■ neue Arbeitsunfallrenten
■ neue Wegeunfallrenten

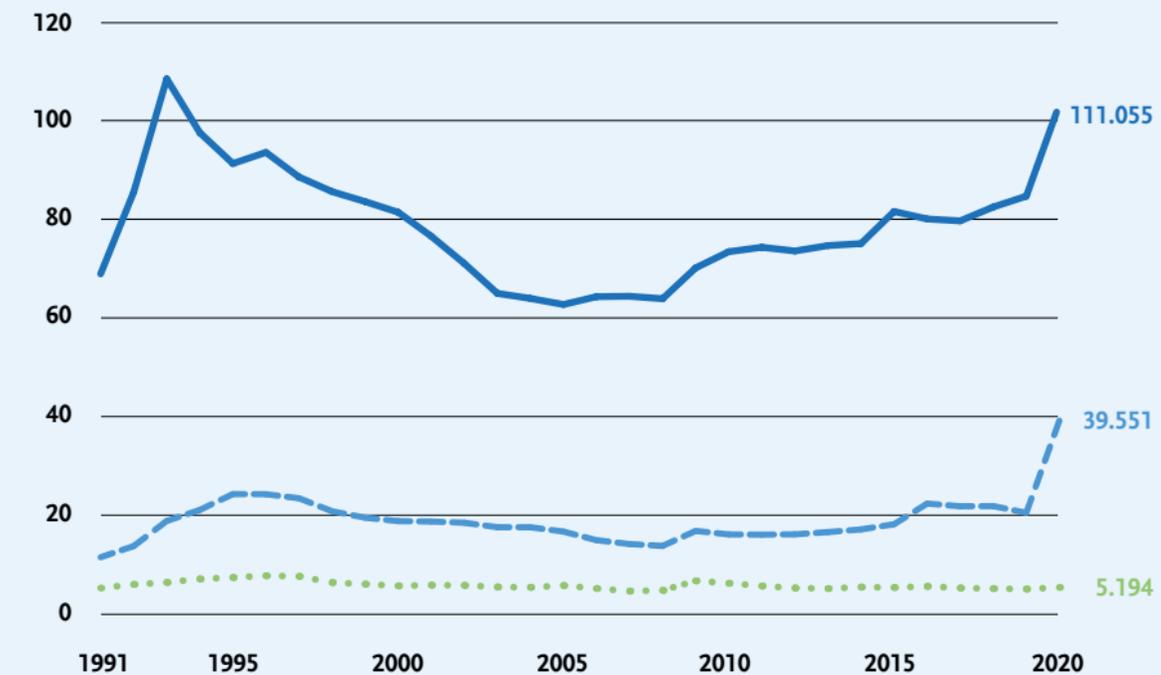
Quelle: Suga 2020, S. 187 (Arbeitsunfallrenten),
S. 192 (Wegeunfallrenten)





Berufskrankheiten

Fälle in Tsd.



Steigende Zahlen bei Berufskrankheiten

Im Jahr 2020 sind durch die Pandemie deutliche Steigerungen bei den Berufskrankheiten zu verzeichnen. Die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit stiegen auf 111.055 (2019: 84.853), die anerkannten Berufskrankheiten auf 39.551 (2019: 20.422) und die neuen Berufskrankheitenrenten auf 5.194. Der hohe Zugang bei Anzeigen und anerkannten Berufskrankheiten ist dabei insbesondere auf die BK Infektionskrankheiten (BK 3101) zurückzuführen, in denen auch Covid-19-Folgeerkrankungen geführt werden.

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

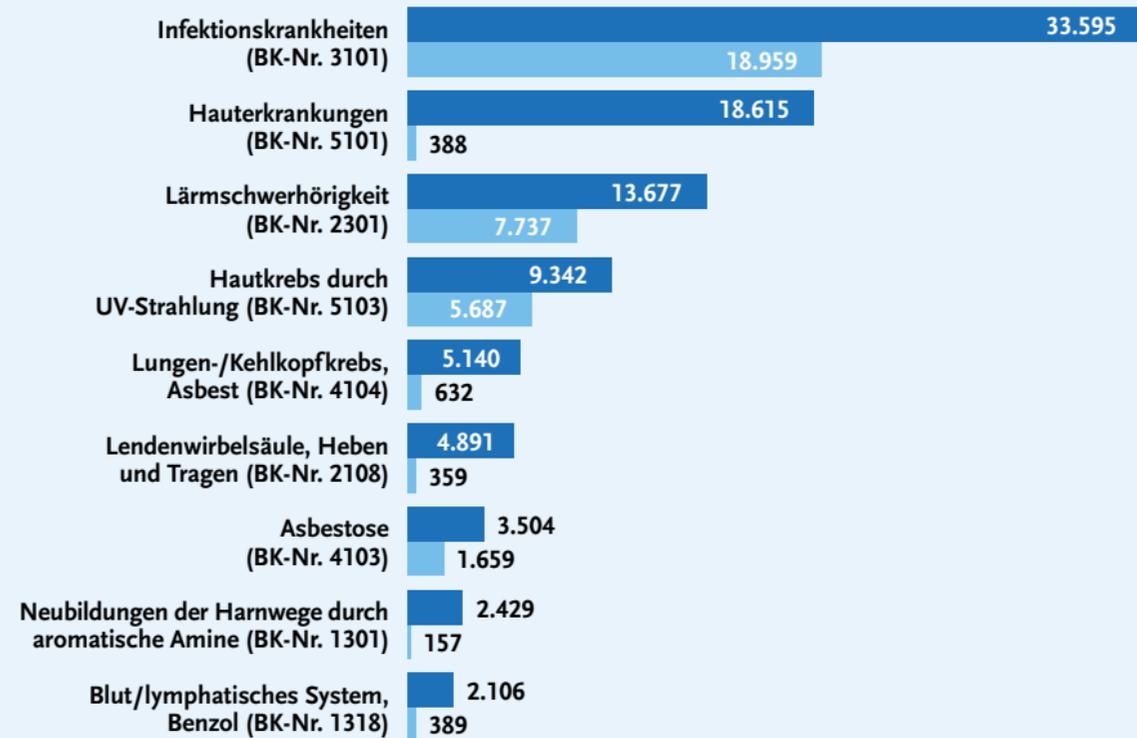
Quelle: Suga 2020, S. 196

Covid-19 lässt Infektionskrankheiten steigen

Covid-19 kann insbesondere für bestimmte Berufsgruppen auch als Berufskrankheit anerkannt werden. Dies schlägt sich deutlich in 33.595 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (2019: 1.898) nieder. Die Anerkennungen stiegen von 782 Fällen im Jahr 2019 auf 18.959, von denen 18.065 Anerkennungen im Zusammenhang mit Covid-19 standen.

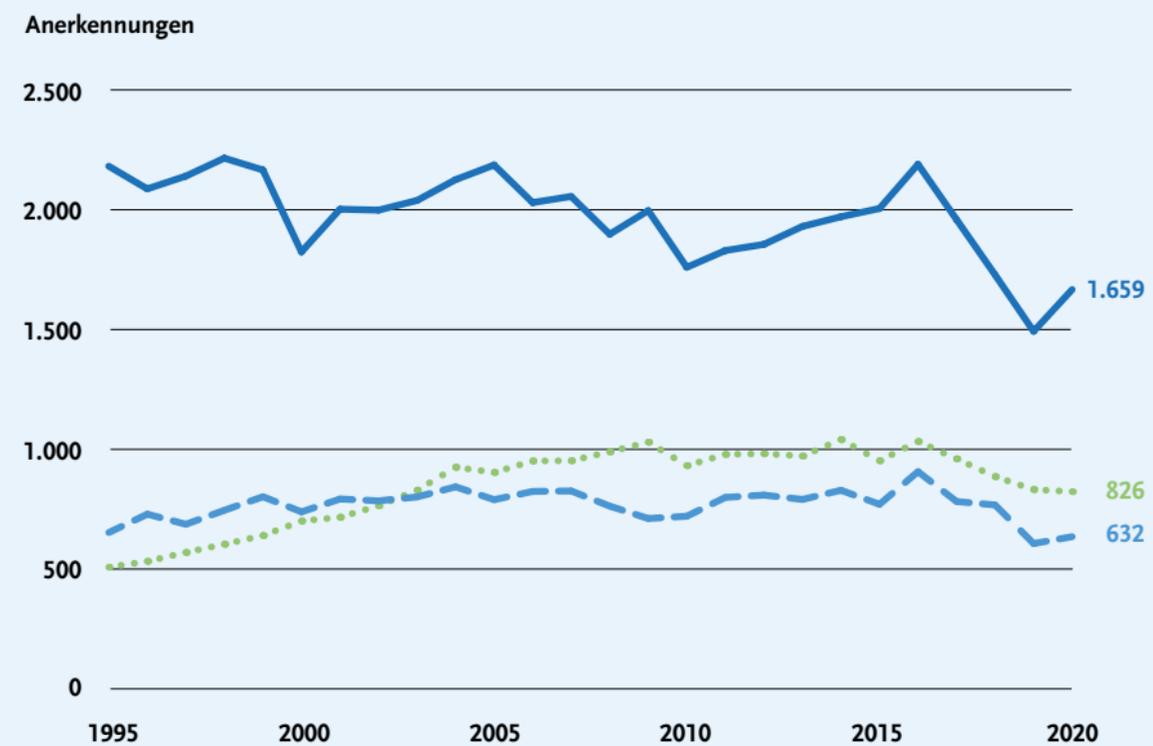
■ Verdachtsanzeigen
■ Anerkennungen

Quelle: Suga 2020, S. 39



Asbest-Folgen

Im Berichtsjahr 2020 ist bei den Anerkennungen der Berufskrankheiten Asbestose (1.659) und Lungen-/Kehlkopfkrebs, Asbest (632) ein Anstieg zu verzeichnen. Bei Mesotheliom, Asbest (826) ist 2020 ein leichter Rückgang ersichtlich.



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

Quelle: Suga 2020, S. 197 f.



Arbeitsbedingungen

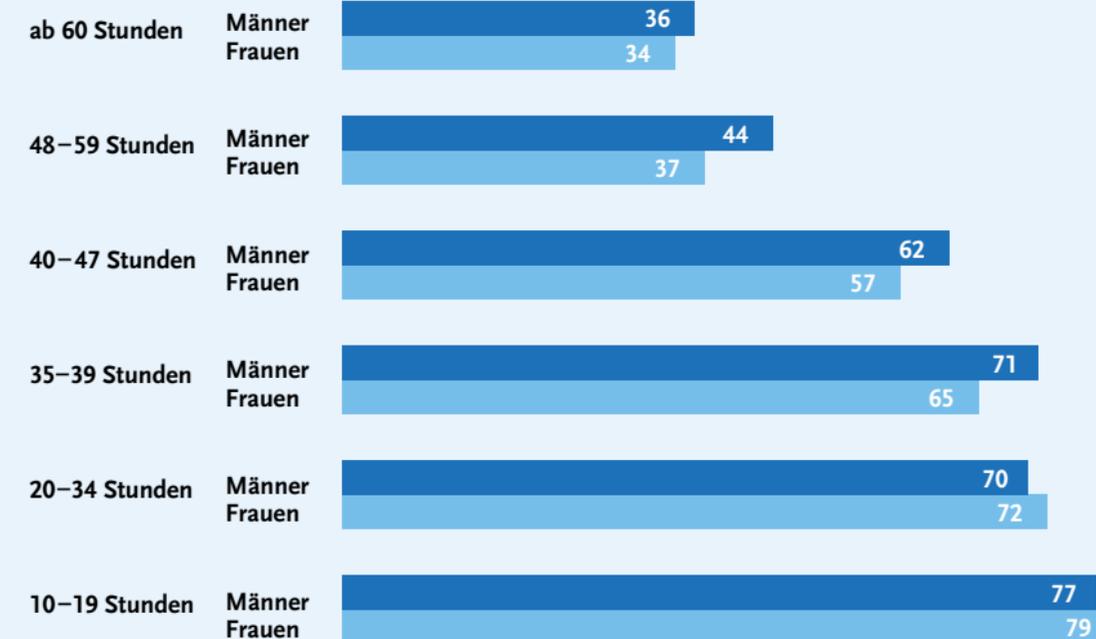
So beschreiben Beschäftigte ihren Arbeitsplatz

Zahlen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten lassen nur bedingt Schlussfolgerungen bezüglich Arbeitsbedingungen zu. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat daher gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2017/2018 eine repräsentative Befragung von 20.012 Erwerbstätigen durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte durch Kantar Public, München, im Rahmen einer telefonischen, computergestützten Befragung von Oktober 2017 bis März 2018. Gefragt wurde unter anderem, wie häufig ausgewählte physische und psychische Arbeitsbedingungen auftreten und ob diese von den Beschäftigten als Belastung wahrgenommen werden.

Wer lange arbeitet, kann seltener private Interessen berücksichtigen

Die Erwerbstätigen sind gefragt worden, wie häufig es ihnen gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen. Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die von einer häufigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten. Dabei berichten Männer mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche häufiger als Frauen, auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen.

Tatsächliche Wochenarbeitszeit



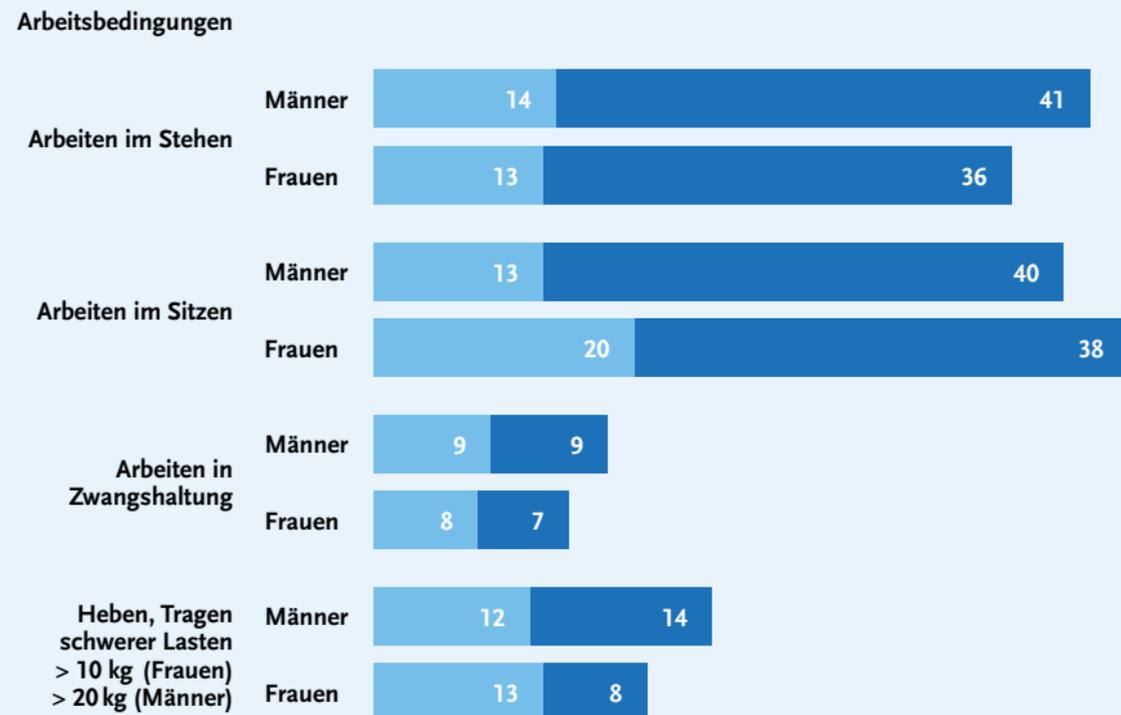
Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Männer häufiger betroffen als Frauen

Bis auf das Arbeiten im Sitzen berichten Männer häufiger von körperlichen Arbeitsbedingungen als Frauen. So arbeiten etwa 55 % der Männer und 49 % der Frauen im Stehen. Für 14 % der Männer gehört dies zu den belastendsten körperlichen Anforderungen. Frauen arbeiten hingegen nicht nur häufiger im Sitzen als Männer, bei ihnen ist diese Anforderung mit 20 % auch die belastendste. Arbeiten in Zwangshaltung (z. B. in gebückter Stellung) wird von beiden Geschlechtern am seltensten angegeben, ist aber für viele Betroffene belastend.

■ belastend
■ nicht belastend

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

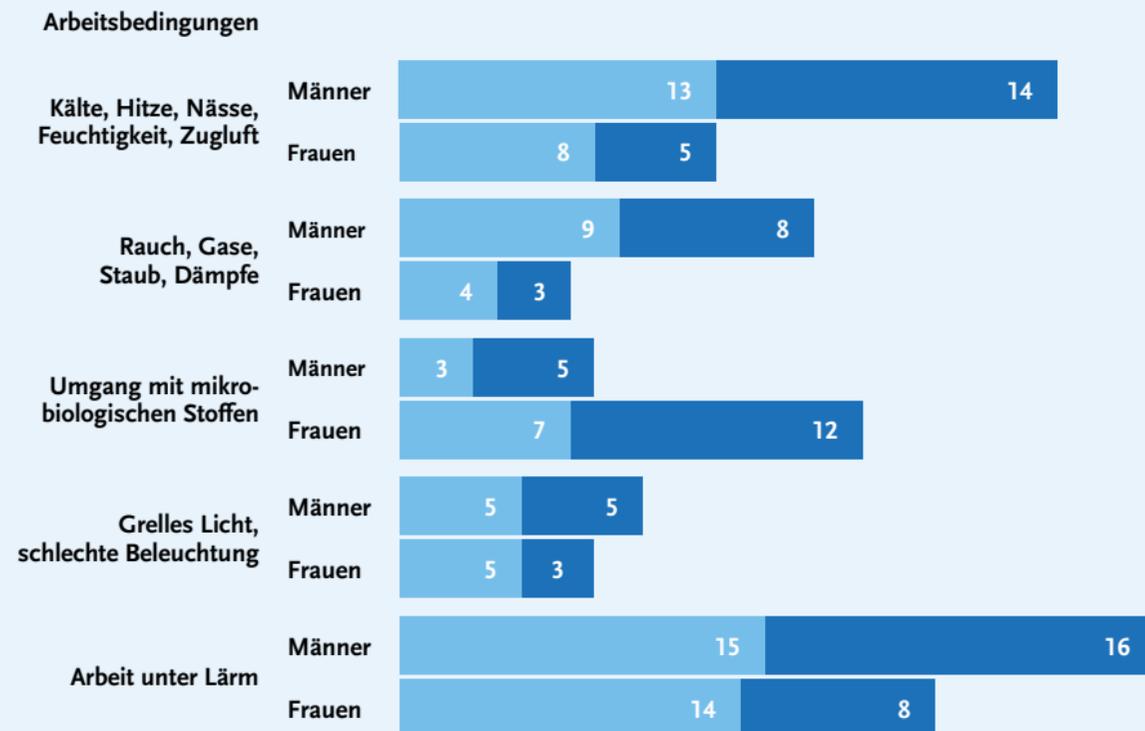


Ungünstige Arbeitsumgebungen belasten

Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit und Zugluft (27 % / 13 %), Rauch, Gasen, Staub und Dämpfen (18 % / 7 %) oder unter Lärm zu arbeiten (31 % / 22 %). Demgegenüber berichten Frauen häufiger als Männer vom Umgang mit mikrobiologischen Stoffen bei der Arbeit (19 % / 7 %). Insgesamt werden umgebungsbezogene Anforderungen als Belastung wahrgenommen. Dies zeigt sich insbesondere bei den Frauen.

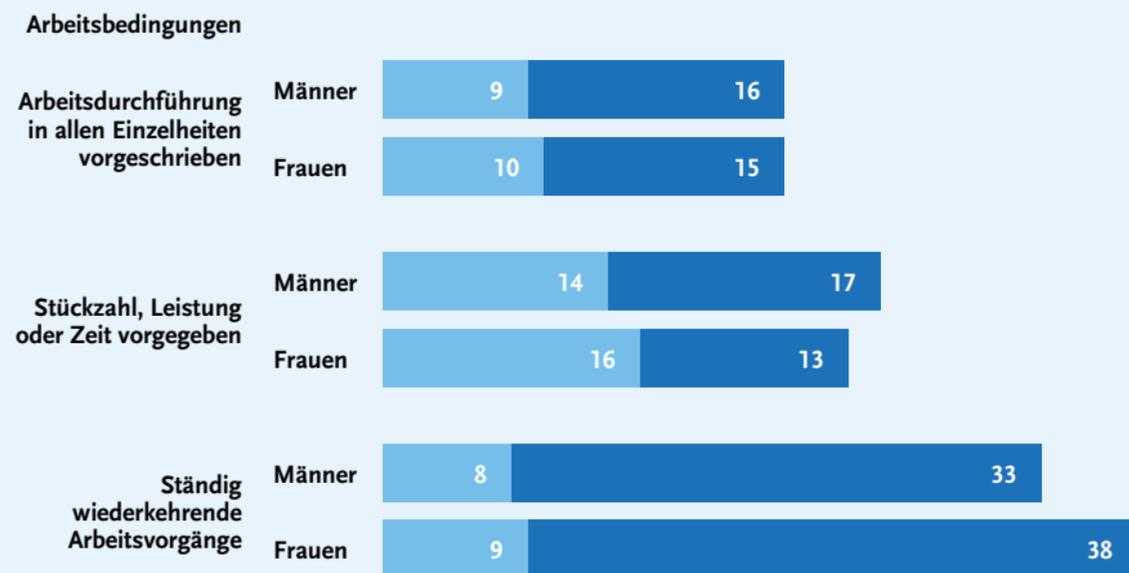
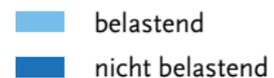
■ belastend
■ nicht belastend

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



Monotone Arbeitsanforderungen

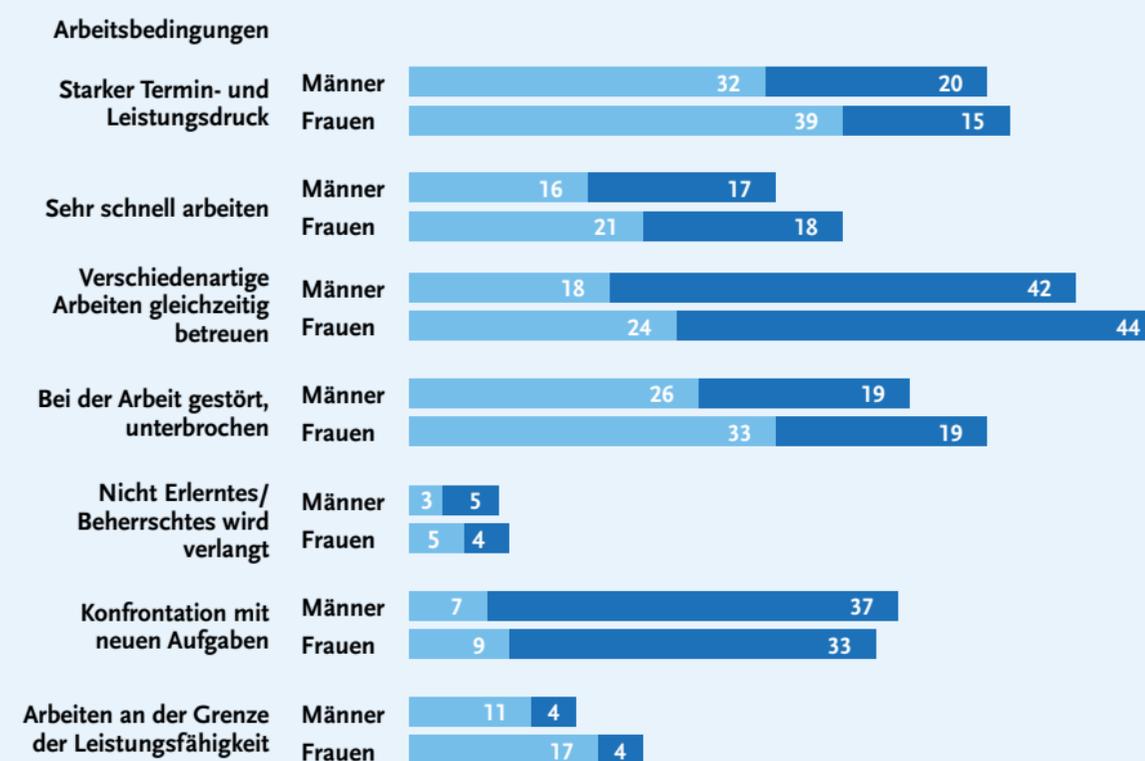
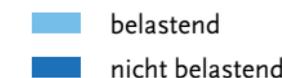
Ungefähr ein Viertel der Befragten gibt bei beiden Geschlechtern an, dass die Arbeitsdurchführung häufig bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, und knapp 30 % der befragten Männer und Frauen sagen, dass Stückzahl, Leistung oder Zeit bei der Arbeit vorgegeben sind. Letzteres wird von fast der Hälfte der Befragten als Belastung wahrgenommen. 47 % der Frauen und 41 % der Männer berichten von ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen. Der überwiegende Teil der Betroffenen fühlt sich davon nicht belastet.



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

Arbeitsintensität und Co.

Viele Erwerbstätige sind von Multitasking, starkem Termin- oder Leistungsdruck sowie von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen. Dabei werden starker Termin- oder Leistungsdruck und Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit überwiegend als belastend wahrgenommen. Die Umfrage zeigt zudem, dass Frauen häufiger sehr schnell arbeiten und verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen müssen sowie von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen sind.



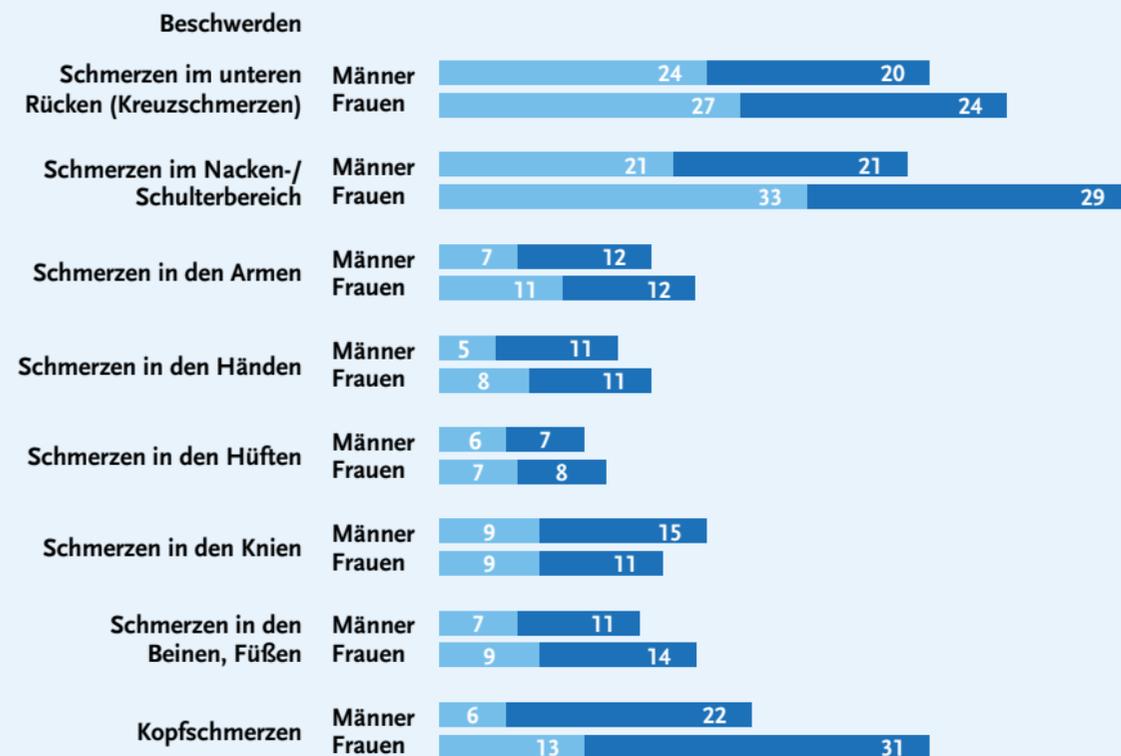
Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Schmerzender Rücken und Nacken

Die Beschäftigten wurden 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 (62 %) als von Männern (42 %) genannt. Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen) geben 51 % der Frauen und 44 % der Männer an. Nahezu die Hälfte der Befragten befand sich in den letzten 12 Monaten aufgrund von Rückenleiden in Behandlung.

■ in den letzten 12 Monaten in Behandlung
■ in den letzten 12 Monaten *nicht* in Behandlung

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

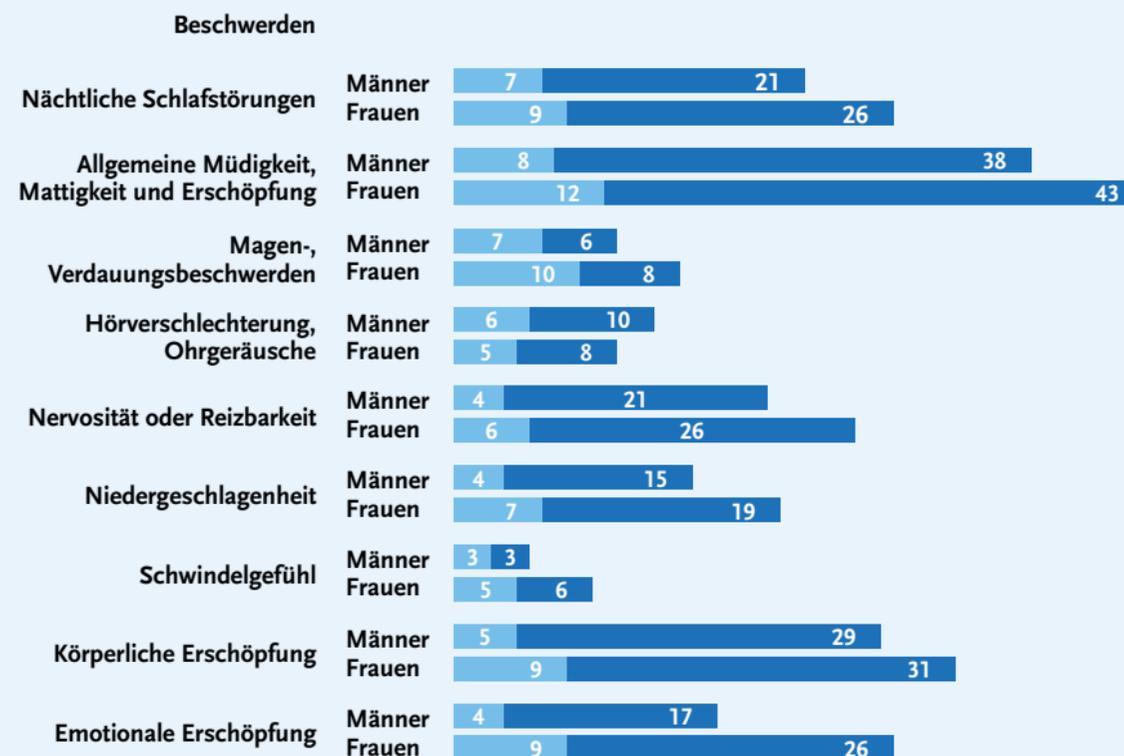


Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung weit verbreitet

Neben Rückenleiden klagt ein großer Teil der Beschäftigten über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung. Frauen nennen diese Beschwerden deutlich häufiger als Männer (z. B. allgemeine Müdigkeit: 56 % / 46 %). Der überwiegende Teil der Befragten war wegen der genannten Beschwerden in den letzten 12 Monaten nicht in Behandlung.

■ in den letzten 12 Monaten in Behandlung
■ in den letzten 12 Monaten *nicht* in Behandlung

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

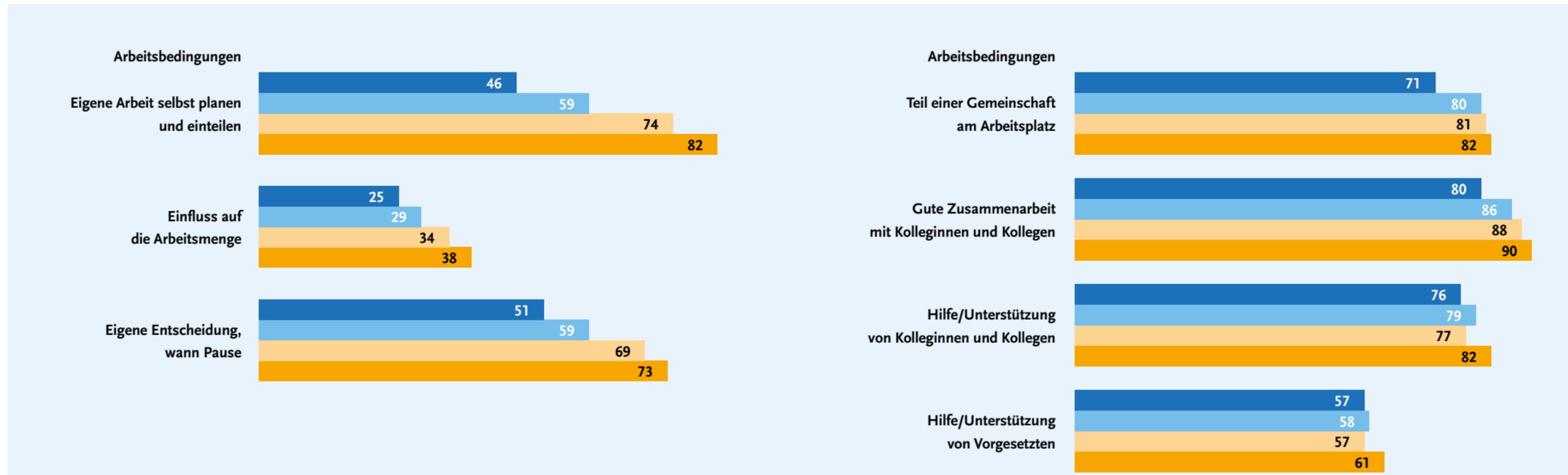


Je höher die Qualifikation, desto mehr Handlungsspielraum

Die Abbildung zeigt, dass höher Qualifizierte über mehr Handlungsspielraum verfügen. So berichten beispielsweise 46 % der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss davon, dass sie ihre eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen. Unter den Personen mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss sind es 82 %.

- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u.Ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



Soziale Unterstützung auch eine Frage der Qualifikation

Personen ohne Berufsabschluss berichten durchgängig seltener von sozialer Unterstützung bei der Arbeit als Personen mit einer höheren Qualifikation. Das zeigt sich vor allem hinsichtlich der Einschätzung, Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz zu sein. Die drei Gruppen mit betrieblicher Ausbildung, Meisterabschluss und Hochschulbildung unterscheiden sich jedoch kaum hinsichtlich der sozialen Unterstützung.

- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u.Ä.
- Fachhochschule, Universität

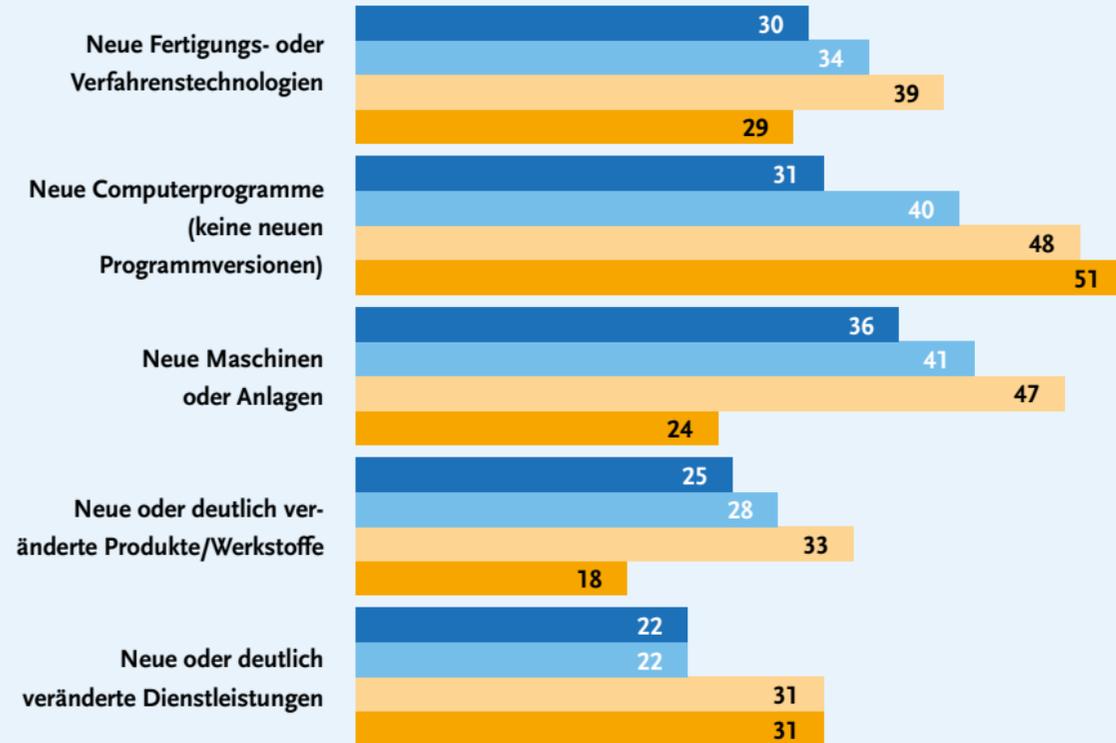
Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Neue Technologien, Produkte und Dienstleistungen

Die Abbildung zeigt, dass die Einführung neuer oder veränderter Technologien, Produkte und Dienstleistungen heute zur täglichen Arbeit gehört. Etwa die Hälfte der Akademiker sowie der Meister und Techniker hat in den letzten zwei Jahren vor der Umfrage vollkommen neue Computerprogramme erhalten. Die letztgenannte Gruppe berichtet ebenso häufig von neuen Maschinen oder Anlagen bei der Arbeit.

- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u.Ä.
- Fachhochschule, Universität

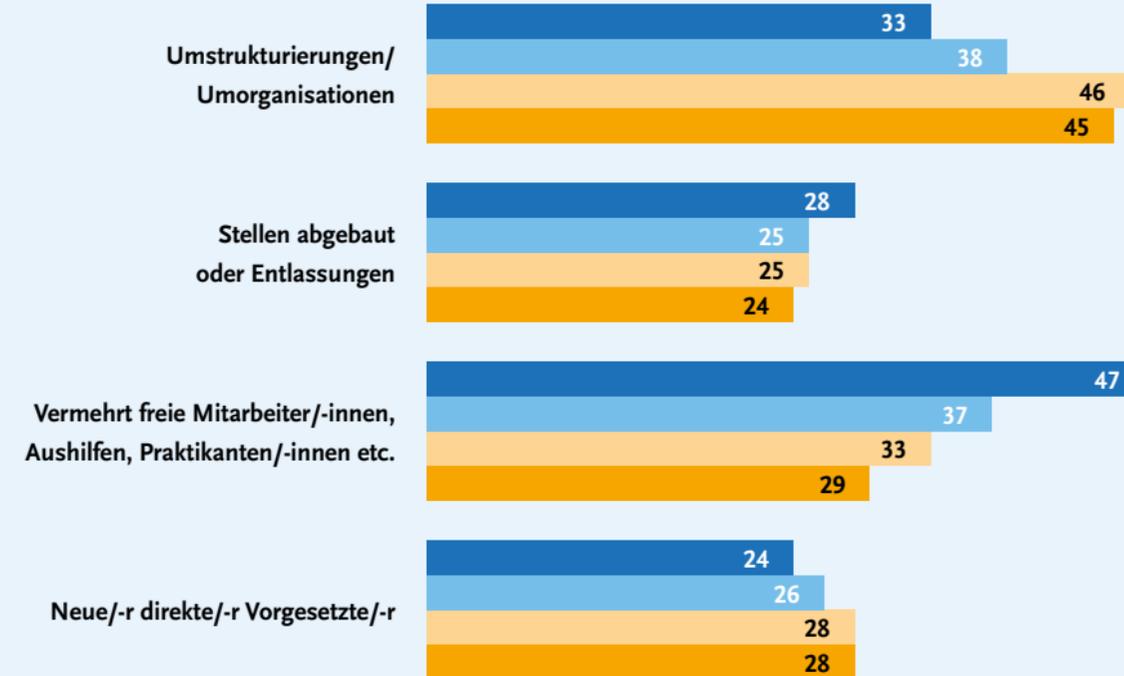
Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

**Stetiger Wandel**

Die stetigen Veränderungen im Arbeitsumfeld zeigen sich auch an Umstrukturierungen/Umorganisationen oder dem vermehrten Einsatz von freien Mitarbeitern/-innen, Aushilfen, Praktikanten/-innen etc. Auch hier werden Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen deutlich. So berichten gerade Erwerbstätige ohne Berufsabschluss davon, dass bei der Arbeit vermehrt freie Mitarbeiter/-innen, Aushilfen, Praktikanten/-innen etc. eingesetzt werden.

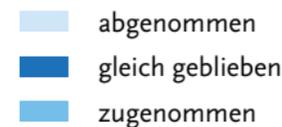
- ohne Berufsabschluss
- betriebliche, schulische Ausbildung
- Meister-, Technikerabschluss u.Ä.
- Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



Stress und Arbeitsdruck sowie fachliche Anforderungen

44 % der Meister und Techniker geben 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 (55 %), dass fachliche Anforderungen bei der Arbeit zugenommen haben. Von beidem sind Erwerbstätige ohne Berufsabschluss deutlich seltener betroffen.

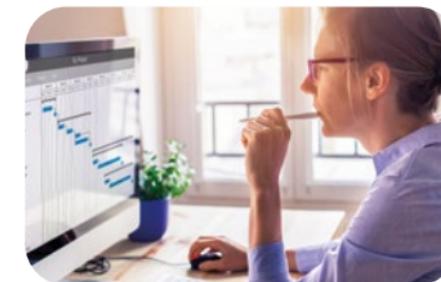
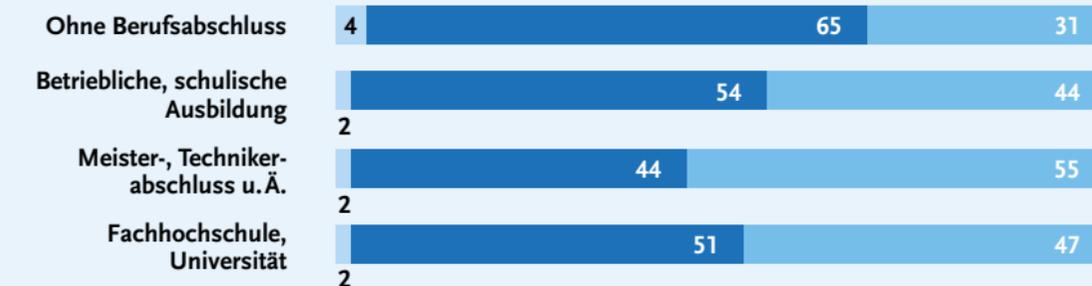


Alle Angaben in Prozent
 Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Stress und Arbeitsdruck



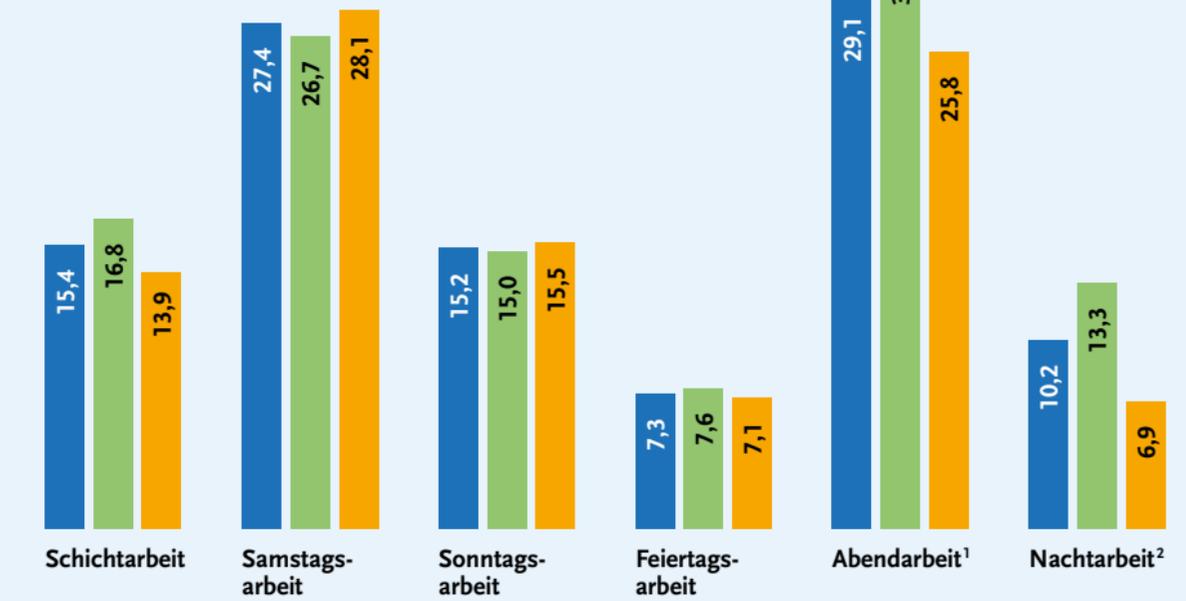
Fachliche Anforderungen





Arbeitszeit

Ergänzend zu den jährlich veröffentlichten Mikrozensuszahlen des Statistischen Bundesamtes zu besonderen Arbeitszeiten finden Sie hier Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019.



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 2020 arbeiteten Frauen öfter an Wochenenden und Männer mehr in Schicht- und Abendarbeit.

- gesamt
- Männer
- Frauen

Abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende
Alle Angaben in Prozent

¹ Zwischen 18 und 23 Uhr.
² Zwischen 23 und 6 Uhr.

Quelle: Suga 2020, S. 106, 107

Vollzeitbeschäftigte würden gern weniger arbeiten

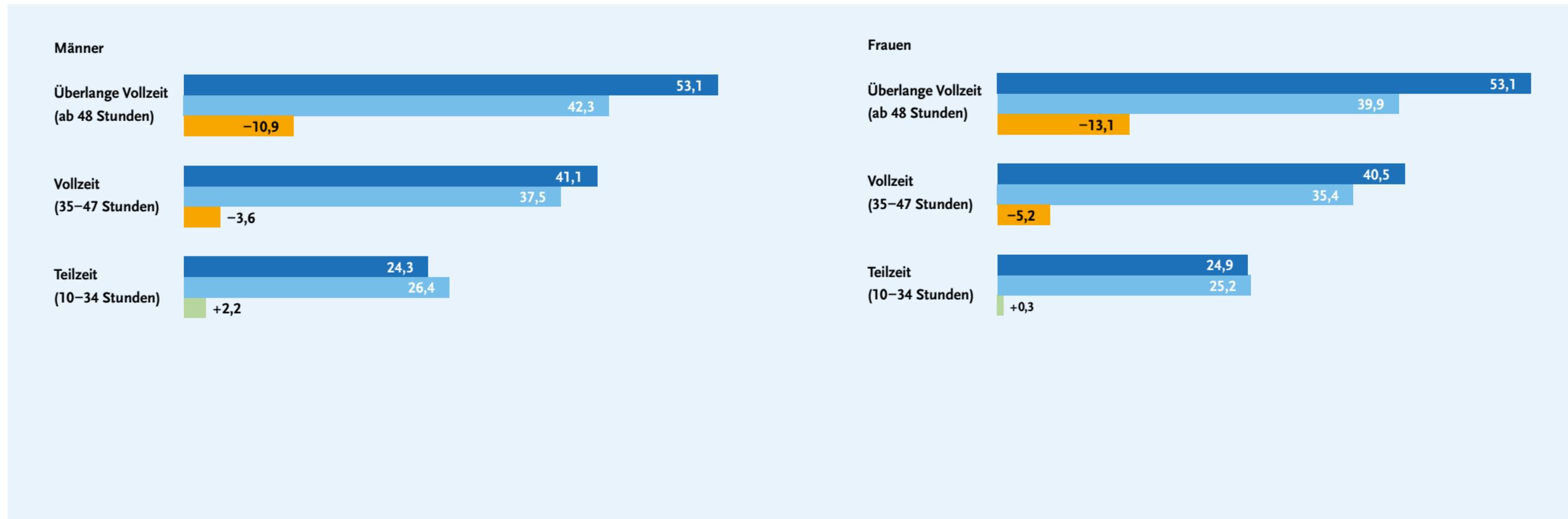
Die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten liegen zum Teil weit auseinander. So arbeiten z. B. teilzeitbeschäftigte Männer zwischen 10 und 34 Stunden durchschnittlich 24,3 Stunden in der Woche, sie würden aber im Durchschnitt gern 2,2 Stunden mehr arbeiten. Männer in Vollzeit (35–47 Stunden) hingegen würden gern 3,6 Stunden weniger arbeiten. Bei der überlangen Vollzeit wünschen sich die Männer fast 11 Stunden weniger.

Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- ■ Differenz

Alle Angaben in Stunden

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen



Obwohl Frauen insgesamt schon etwas kürzere tatsächliche Wochenarbeitszeiten haben, ist der Verkürzungswunsch in Vollzeit (-5,2 Stunden) und in überlanger Vollzeit (-13,1 Stunden) noch ausgeprägter. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen hingegen ist der Verlängerungswunsch weniger ausgeprägt als bei den Männern.

Wochenarbeitszeit

- tatsächlich
- gewünscht
- ■ Differenz

Alle Angaben in Stunden

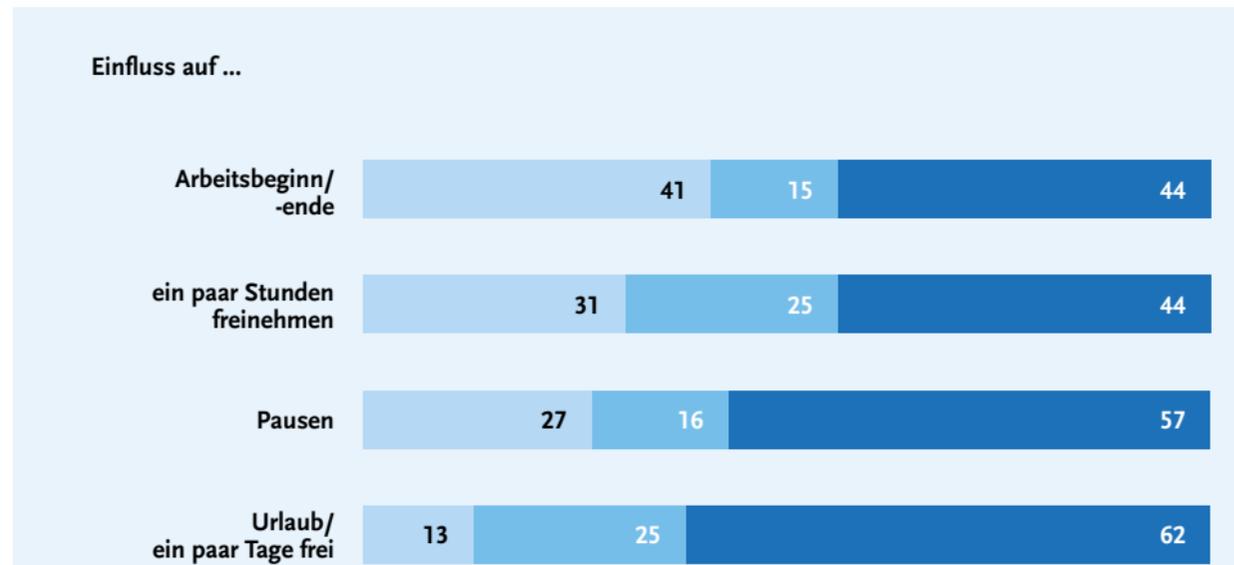
Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen

Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich

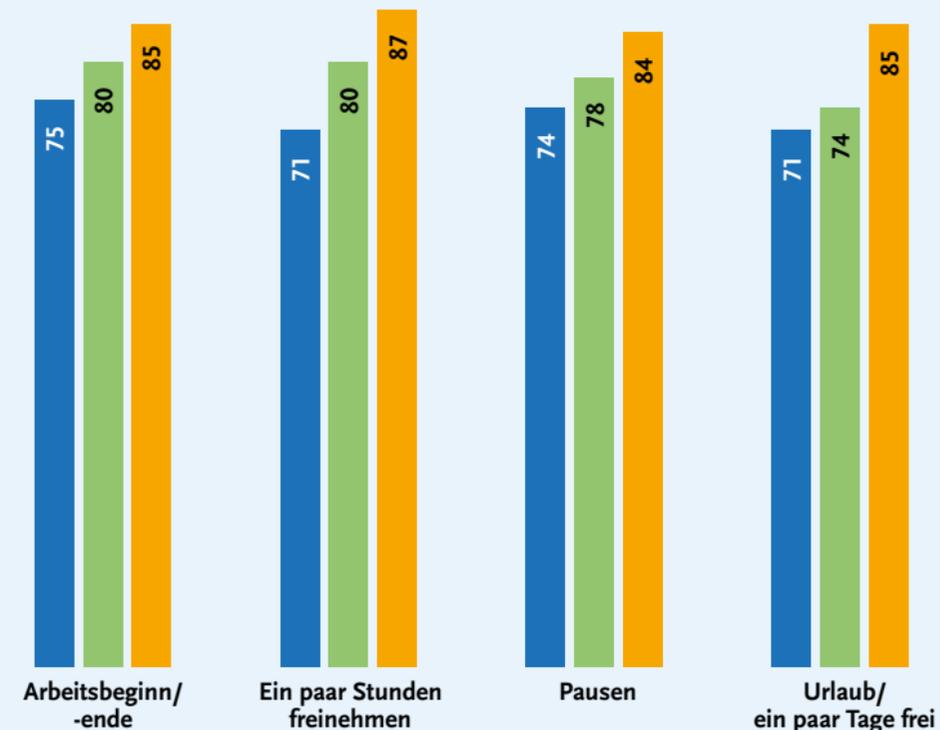
Viele abhängig Beschäftigte haben nur wenig Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn bzw. ihr Arbeitsende (41 %). Ein fast gleich großer Anteil gibt an, darauf viel Einfluss zu haben (44 %). Wenig Möglichkeiten, ein paar Stunden freizunehmen, hat ein Drittel der Beschäftigten (31 %). Allerdings kann mehr als die Hälfte der Befragten ihre Pausen (57 %) oder freie Tage (62 %) beeinflussen.

- wenig
- mittel
- viel

Alle Angaben in Prozent
 Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen



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 freinehmen zu können. So geben Befragte mit wenig Einfluss nur zu 71 % an, mit der Work-Life-Balance zufrieden zu sein, während dies bei hohen Einflussmöglichkeiten 87 % bzw. 85 % tun.

- wenig
- mittel
- hoch

Alle Angaben in Prozent
 Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen

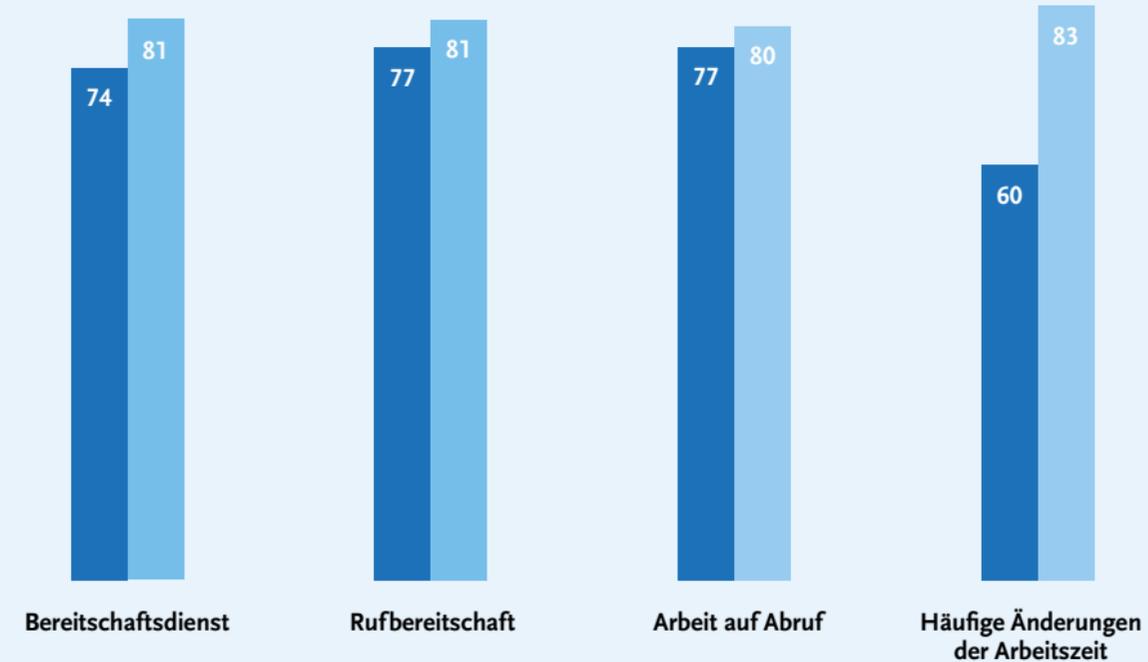
Etwa jeder Siebte gibt betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit an

In der Arbeitszeitbefragung 2019 gaben 5–6 % der Beschäftigten an, dass sie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf haben. Etwa doppelt so viele sagten, dass sich ihre Arbeitszeiten häufig ändern (12 %). 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
Bildung nach ISCED
Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen

	Bereitschafts- dienst	Rufbereit- schaft	Arbeit auf Abruf	Häufige Änderungen der Arbeitszeit
Gesamt	5	6	5	12
Teilzeit	3	3	5	9
Vollzeit	6	8	5	13
Bildung niedrig/mittel	5	5	5	12
Bildung hoch	6	8	4	11

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 60 % an, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden zu sein. Bei denen, die dies nicht haben, geben 83 % an, zufrieden zu sein.

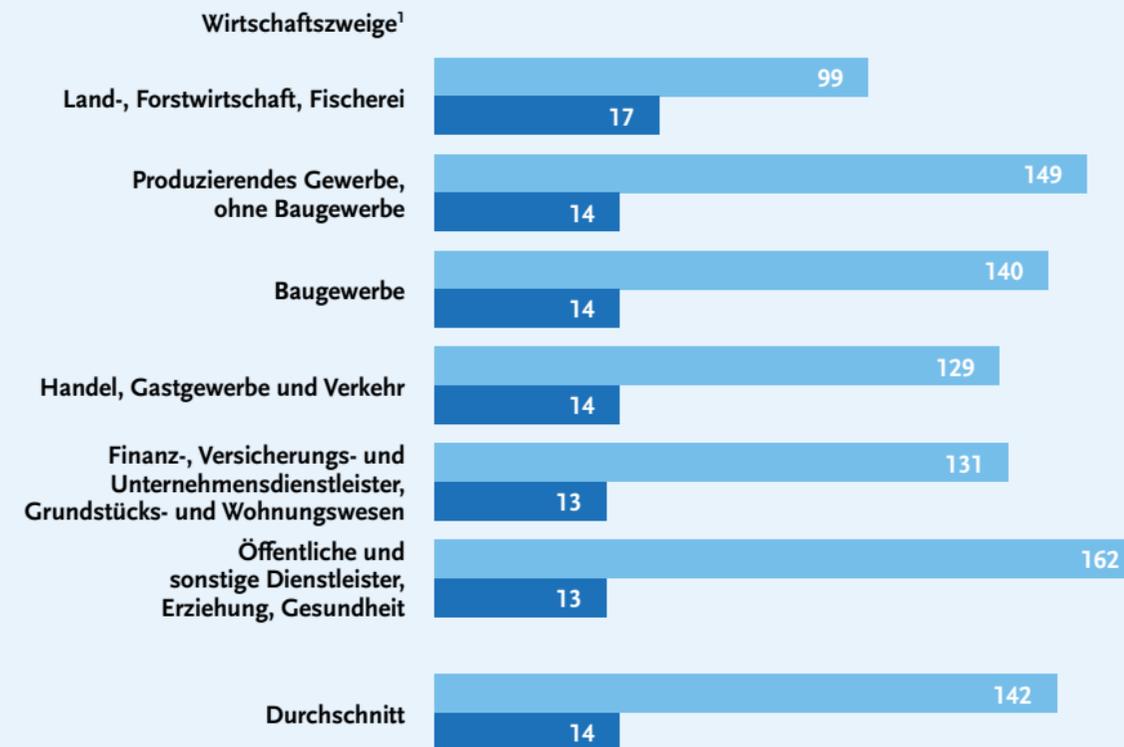
■ ja
■ nein

Alle Angaben in Prozent
Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen

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.



14 Krankheitstage je Fall im Durchschnitt

Im Jahr 2020 wurden über alle Branchen hinweg 142 Krankmeldungen je 100 GKV-Mitgliedsjahre verzeichnet. Durchschnittlich dauerten die Erkrankungsfälle 14 Tage. Die meisten Krankmeldungen pro 100 GKV-Mitgliedsjahre wurden im Bereich „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit“ mit 162 Fällen verzeichnet, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) mit 149 Fällen. Nach Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall führen Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Statistik mit 17 Tagen an.

■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre
■ Tage je Fall

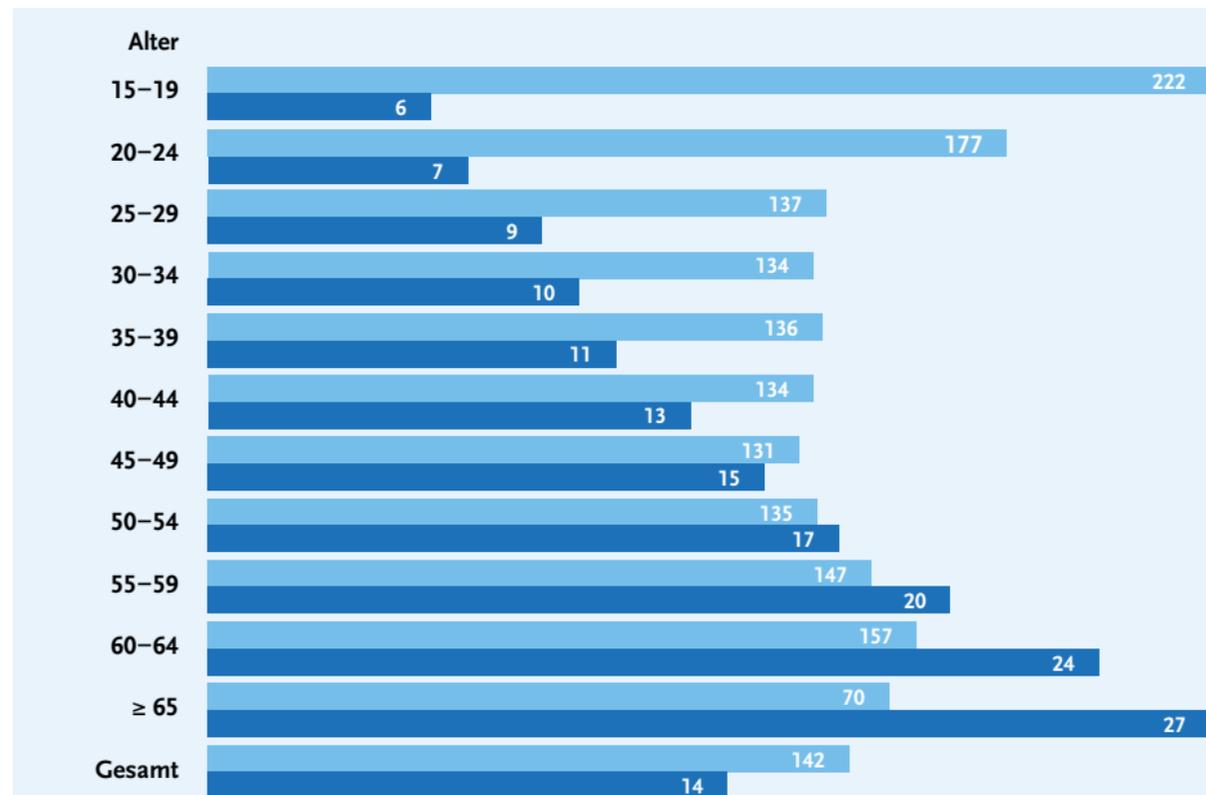
¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08).
Quelle: Suga 2020, S. 60, eigene Berechnungen

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 (222) und zwischen 20 und 24 (177) überdurchschnittlich viele Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre vorliegen. Mit zunehmendem Alter werden diese weniger. Parallel nimmt die durchschnittliche Dauer der Erkrankungen mit dem Alter deutlich zu – von 6 bis 27 Tage je Fall – und liegt ab der Altersgruppe 45 bis unter 50 Jahre über dem Durchschnitt.

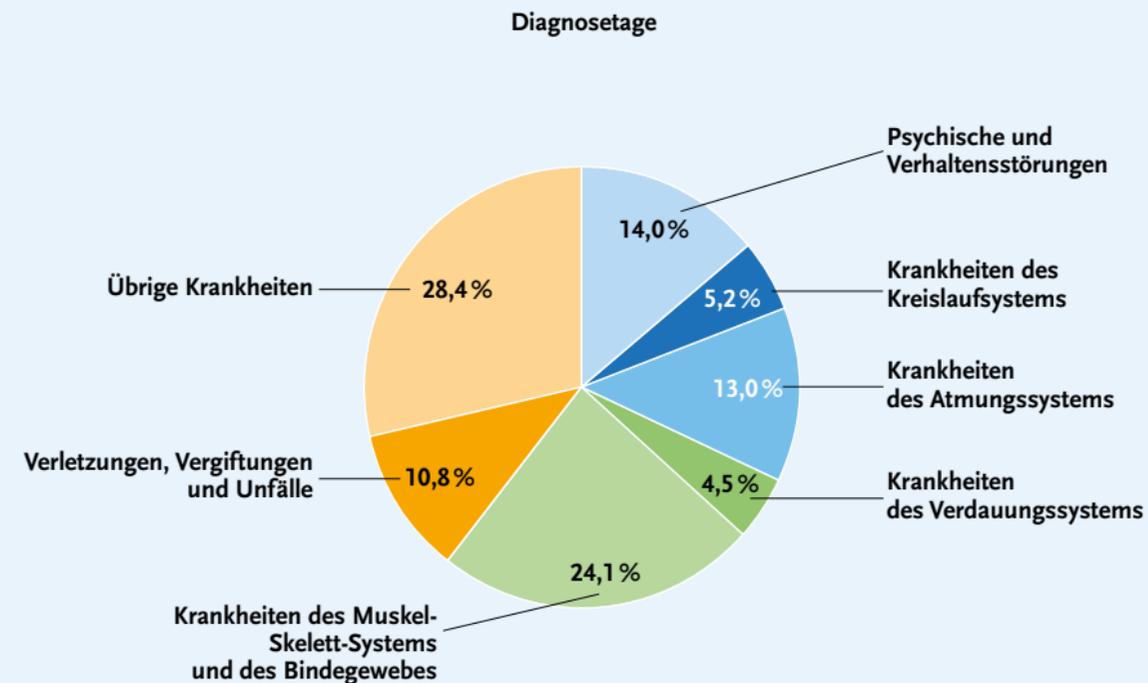
■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre
■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2020, S. 59



Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die meisten Diagnosetage

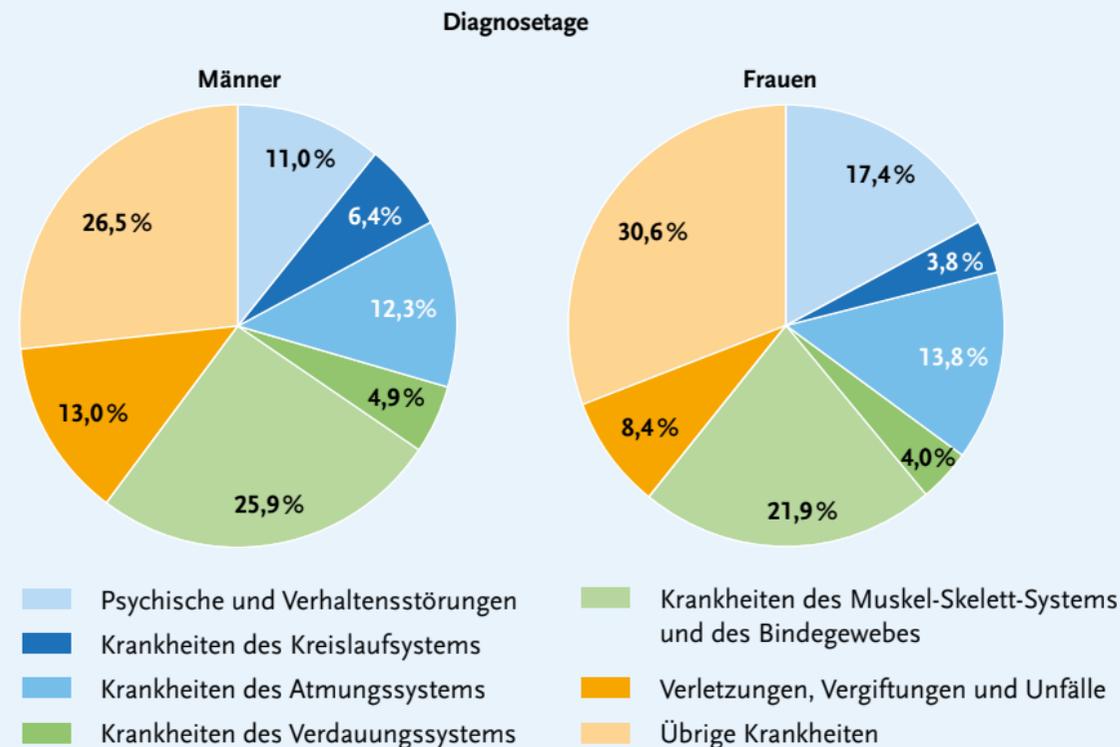
Die Hälfte aller Diagnosetage geht auf die Diagnosegruppen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Krankheiten des Atmungssystems und Psychische und Verhaltensstörungen zurück (51 %).



Rundungsfehler
Quelle: Suga 2020, S. 137

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 2020, S. 137

Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2020

40.860 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 17,1 Arbeitsunfähigkeitstage
 ⇒ **700,6 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage beziehungsweise ausgefallene Erwerbsjahre:** **1,9 Mio.**

Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)

1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 45.200 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt¹
 ⇒ **ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit:** **87 Mrd. €**
 ⇒ **Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in:** **2.125 €**
 ⇒ **Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag:** **124 €**
 ⇒ **Anteil am Bruttonationaleinkommen:** **2,5%**

Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)

1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 75.000€ durchschnittliche Bruttowertschöpfung¹
 ⇒ **ausgefallene Bruttowertschöpfung:** **144 Mrd. €**
 ⇒ **Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in:** **3.524 €**
 ⇒ **Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag:** **205 €**
 ⇒ **Anteil am Bruttonationaleinkommen:** **4,2%**

Arbeitsunfähigkeit ist teuer

Die BAuA schätzt seit Jahren Kosten der Arbeitsunfähigkeit. 2020 fielen durch Arbeitsunfähigkeit 1,9 Millionen Erwerbsjahre aus. Multipliziert man diese mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt, ergibt sich eine ausgefallene Produktion von 87 Milliarden Euro. Berücksichtigt man, dass jeder Beschäftigte durch seine Arbeit Werte schafft, ist der Verlust noch höher zu veranschlagen: 144 Milliarden Euro betrug der Verlust an Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2020. Die Schätzung basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 31 Millionen GKV-Mitgliedsjahren.

¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt).
 Rundungsfehler
 Quelle: Suga 2020, S. 45

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 (292,0 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	357	16,7	6,0	23.100	42.700
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7.943	20,8	165,3	57.600	87.300
Baugewerbe	2.124	20,2	42,9	43.600	68.900
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	10.452	18,4	192,4	39.200	55.500
Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen	6.629	16,6	109,7	47.500	103.800
Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	13.355	21,9	292,0	42.300	48.600

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08).
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2020, S. 46

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	1.060	63	0,7	1.956	117
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	26,1	3.285	158	39,5	4.979	239
Baugewerbe	5,1	2.416	120	8,1	3.817	189
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	20,6	1.975	107	29,3	2.799	152
Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen	14,3	2.154	130	31,2	4.708	284
Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	33,8	2.533	116	38,9	2.912	133

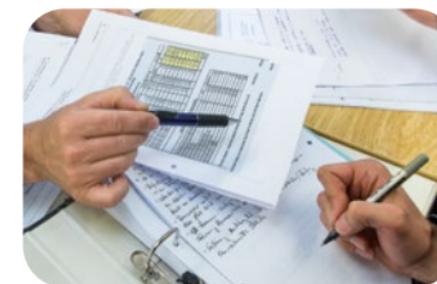
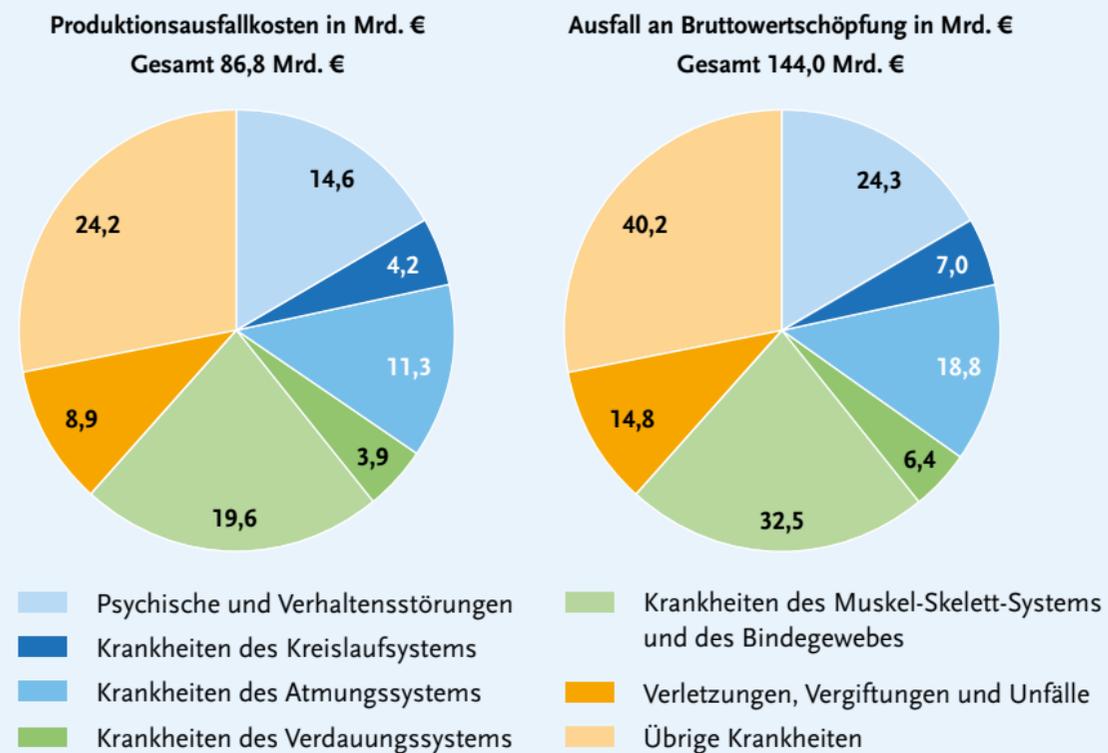
Im Bereich Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen schlug jeder AU-Tag mit einem Ausfall von 284 Euro Bruttowertschöpfung zu Buche, im Produzierenden Gewerbe waren es 239 Euro. Der Produktionsausfall ist im Produzierenden Gewerbe mit 158 Euro pro Arbeitsunfähigkeitstag am höchsten. Der Bereich Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen (130 Euro) und das Baugewerbe (120 Euro) folgen.

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 08).
Rundungsfehler
Quelle: Suga 2020, S. 46

52 Kosten der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosegruppen

Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die höchsten Kosten

Mit 19,6 Milliarden Euro Produktionsausfall und 32,5 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung besteht bei Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems das größte Präventionspotenzial. Die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“ folgt mit 24,3 Milliarden Euro Ausfall an Bruttowertschöpfung und 14,6 Milliarden Euro Produktionsausfallkosten.





Renten

Rentenzugänge Männer		Rentenzugänge Frauen	
10.319	2018	11.323	
9.669	2019	10.524	
10.605	2020	11.796	
29.564	2018	42.107	
27.912	2019	39.409	
29.437	2020	43.553	
10.670	2018	4.846	
10.444	2019	4.722	
11.389	2020	5.015	
10.745	2018	11.659	
11.041	2019	11.764	
12.166	2020	13.469	

Mehr Rentenzugänge als im Vorjahr

Die meisten Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind weiterhin auf Psychische und Verhaltensstörungen zurückzuführen, wobei es bei den Frauen deutlich mehr Zugänge gibt (F: 43.553; M: 29.430). Es sind mehr Neuverrentungen aufgrund von Neubildungen (M: 12.166; F: 13.469) zu verzeichnen als durch Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (M: 10.605; F: 11.796). Krankheiten des Kreislaufsystems sind bei Männern (11.389) häufiger Ursache für den Rentenzugang als bei Frauen (5.015).

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

Quelle: Suga 2020, S. 66

Rentenzugangsalter wegen Erwerbsminderung steigt weiter

Im Vergleich zum Jahr 2019 ist das durchschnittliche Zugangsalter für Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit weiter gestiegen (M: 53,7; F: 52,8). Der Durchschnitt für Rentenzugänge aufgrund des Alters hat sich bei beiden Geschlechtern weitestgehend stabilisiert (M: 64,1; F: 64,2).

■ Rente wegen Alters
■ Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Quelle: Suga 2020, S. 66

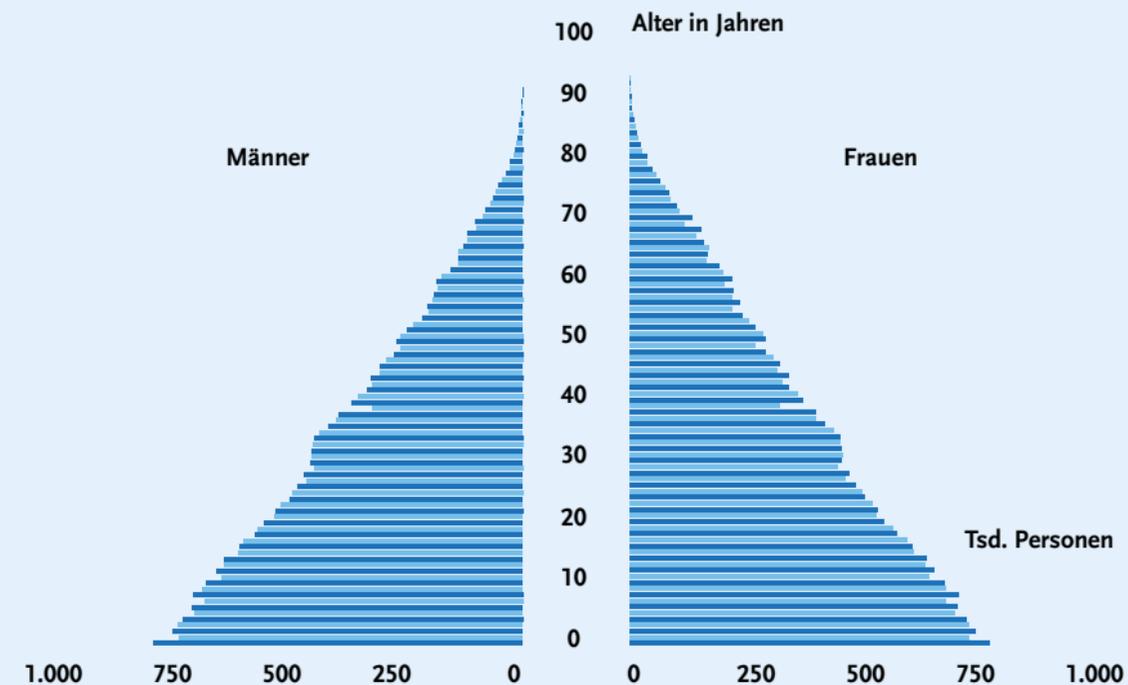
Rentenzugänge Männer in Jahren		Rentenzugänge Frauen in Jahren	
64,0	2018	64,1	2018
64,0	2019	64,5	2019
64,1	2020	64,2	2020
52,7	2018	51,6	2018
53,2	2019	52,1	2019
53,7	2020	52,8	2020



Demografischer Wandel



Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 1910



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.

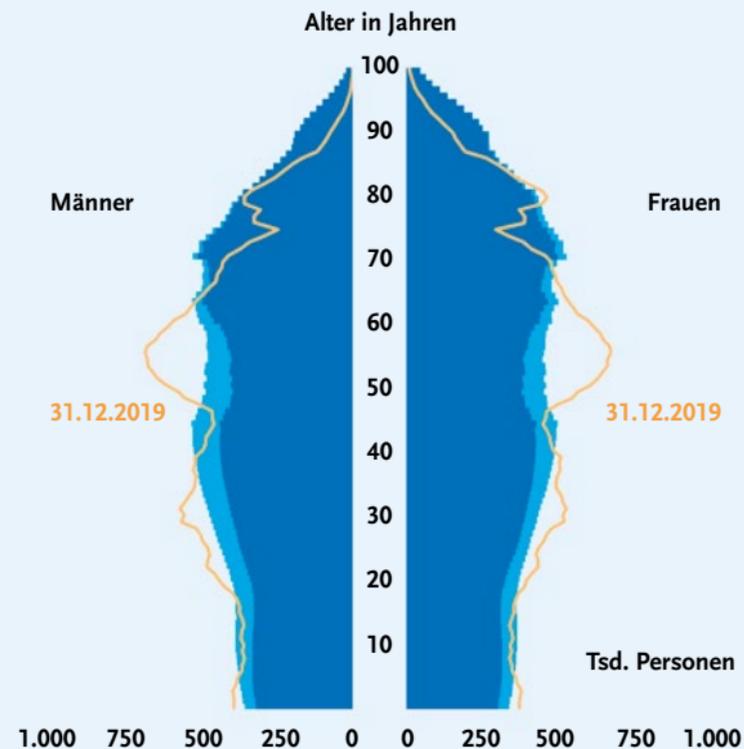
Je nach Höhe der Zuwanderung ergeben sich zwei Varianten der Entwicklung. Weitere Szenarien lassen sich in einer animierten Bevölkerungspyramide betrachten unter:

www.destatis.de/bevoelkerungspyramide

Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland

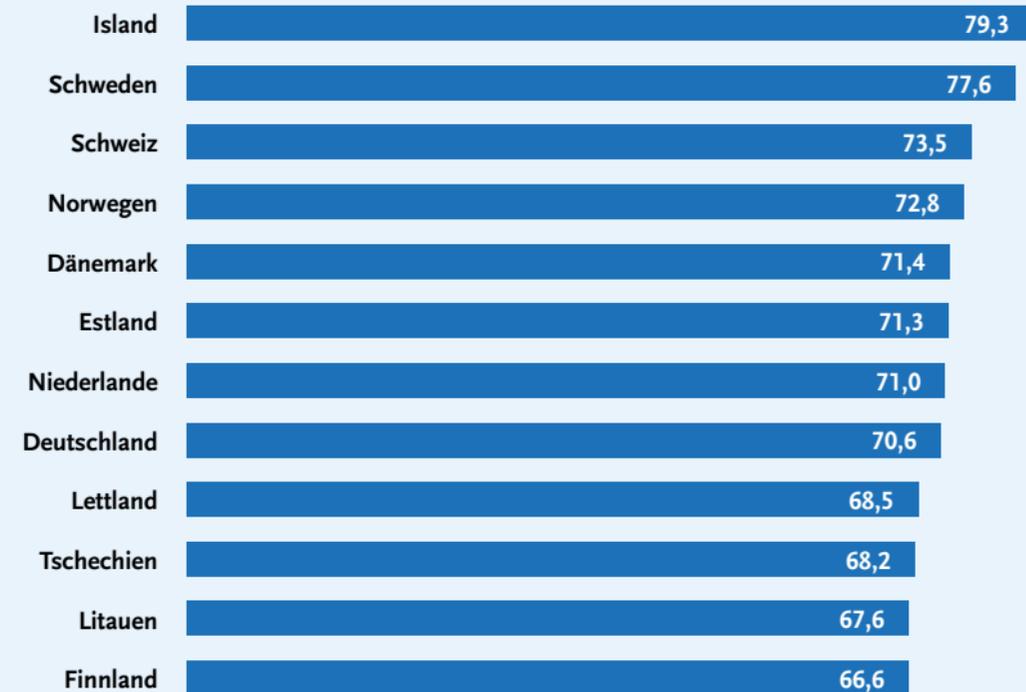
- 2019
- 2060 – schwache Zuwanderung
- 2060 – starke Zuwanderung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020



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. Lag der Anteil der Erwerbstätigen über 55 im Jahr 2001 noch bei gerade einmal 37,9 %, liegt die Erwerbstätigenquote der 55- bis 65-Jährigen 2020 bei 70,6 %.



Alle Angaben in Prozent
 Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger – insgesamt
 Stand: 02.02.2022

Arbeitsgestaltung in der SARS-CoV-2-Pandemie

Die einschneidenden Veränderungen der SARS-CoV-2-Pandemie (abgekürzt aus dem Englischen: Severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2, deutsch: Schweres-akutes Atemwegssyndrom-Coronavirus Typ 2) haben die Organisation der Arbeit in den Betrieben vielfach verändert. Arbeitszeit und Arbeitsort sind zwei grundlegende Dimensionen der Arbeitsgestaltung. Auch in der SARS-CoV-2-Pandemie waren diese beiden Aspekte der Arbeitsgestaltung von zentraler Bedeutung, wobei die Erwerbstätigen davon sehr unterschiedlich betroffen waren.



Sehr unterschiedliche Einflüsse der Pandemie

Wo, wie viel und wann gearbeitet wurde, hing stark mit dem Pandemiegeschehen zusammen. In der SARS-CoV-2-Pandemie war in vielen Branchen eine Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund der wirtschaftlichen Einschränkungen zu verbuchen. Dabei wurde vielfach Kurzarbeit genutzt. In Kurzarbeit wird die zu leistende Arbeitszeit verringert und Beschäftigte erhalten ein reduziertes Arbeitsentgelt als Ausgleich („Kurzarbeitergeld“), welches von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Entgeltersatz geleistet wird. Die Betriebe können dieses aufstocken, um die Einkommenseinbußen auf Seiten der Beschäftigten geringer zu halten.

In vielen Bereichen wurden zudem Maßnahmen zur Kontaktreduzierung eingeführt, indem Arbeits- und/oder Pausenzeiten verändert wurden oder Beschäftigte dort, wo es möglich war, im Homeoffice gearbeitet haben.

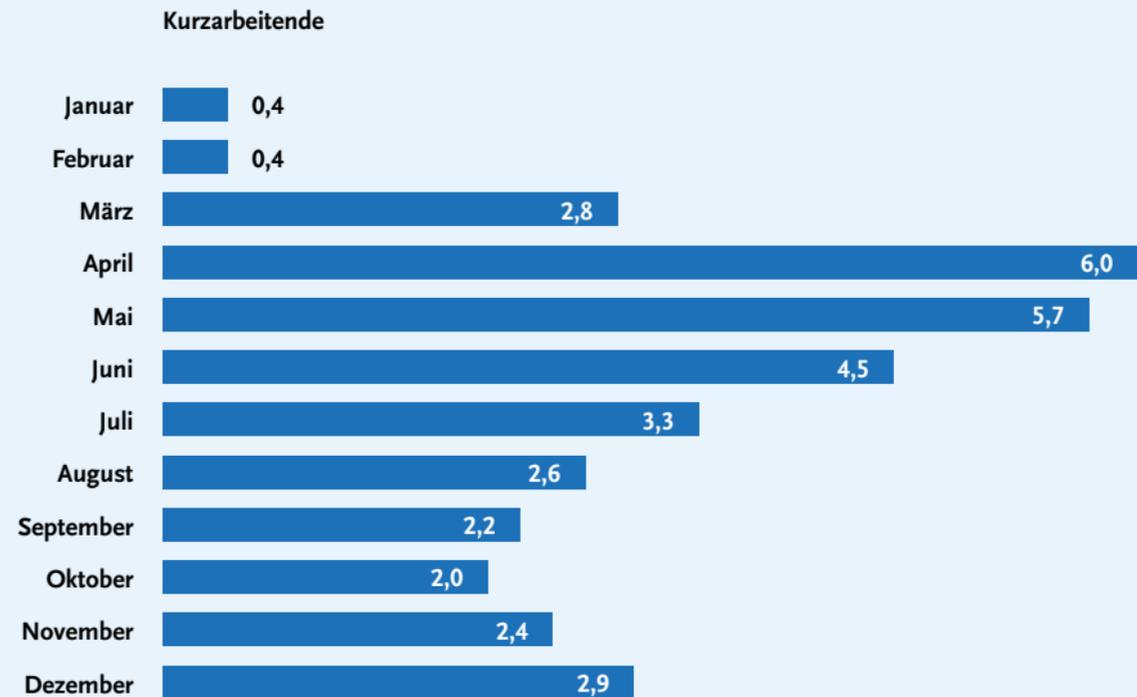
In der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurden Betriebsverantwortliche aus ca. 2.000 Betrieben in mehreren Wirtschaftszweigen, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter arbeitet, zum betrieblichen Umgang mit der Epidemie befragt. Ausgeschlossen waren dabei die Wirtschaftszweige „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, „Private Haushalte“ und „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“.

Die Betriebe wurden telefonisch zu mehreren Zeitpunkten ab Juli 2020 kontaktiert. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beteiligte sich an vier Befragungswellen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten: betriebliche Umsetzung des Infektionsschutzes (August 2020), Homeoffice (Oktober 2020), betrieblicher Umgang mit psychischen Belastungen (Juni 2021) und Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen während und nach der Pandemie (August 2021).

www.iab.de/de/befragungen/becovid

Starke Abhängigkeit der Kurzarbeitszahlen von Lockdownphasen

Beginnend mit dem ersten Lockdown Ende März 2020 sind enorme Anstiege bei der Kurzarbeit zu verzeichnen. Beim Höchststand im April waren 6 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit. Diese gingen über den Sommer deutlich zurück. Der nächste Anstieg ist im November zu erkennen, in dem auch der zweite Lockdown im Rahmen der zweiten Infektionswelle begann.

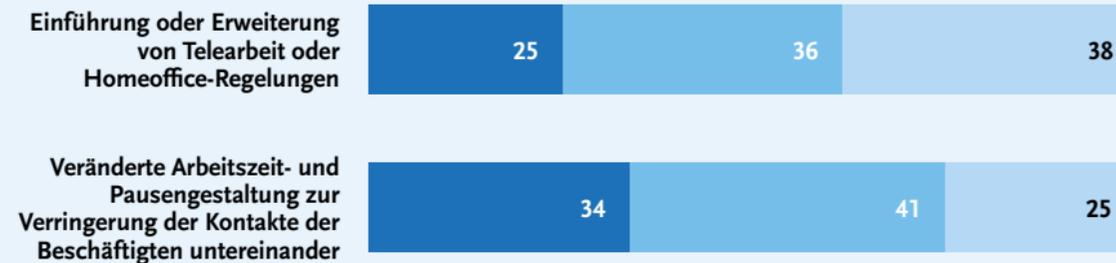


Anzahl in Mio.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Betriebe mit Kurzarbeit und Kurzarbeiter (konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III) (Stand: 08.02.2022)

Viele Betriebe reagierten auf die Kontaktbeschränkungen

Die Situation in den Lockdowns mit weitreichenden Kontaktbeschränkungen und Schließung öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen stellten eine große Herausforderung für Arbeitgeber und Beschäftigte dar. Ein Viertel (25 %) der Betriebe gab Ende August/Anfang September 2020 an, Homeoffice eingeführt zu haben oder die Möglichkeiten dazu erweitert zu haben. Etwa ein Drittel (34 %) veränderte Arbeits- bzw. Pausenzeiten, um die Kontakte zu reduzieren.



- Ja, wurde eingeführt
- Nein, wurde nicht eingeführt
- In unserem Betrieb nicht relevant

Alle Angaben in Prozent, Rundungsfehler
 Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 2 (24.08.–06.09.2020; 1.550 ≤ n ≤ 1.554)
 Quelle: Suga 2020, S. 71

Viele Beschäftigte konnten im Pandemieverlauf Homeoffice nutzen

Das Thema Homeoffice war in der Pandemiezeit sehr präsent in den Diskussionen. Im Laufe der Pandemie wurde in den Betrieben das Homeoffice-Potenzial zunehmend stärker ausgeschöpft, vor allem in der Zeit der besonders strengen Regeln zum Homeoffice im Rahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnungen von März bis Juni 2021.

Anteil der Beschäftigten in Prozent, die ...

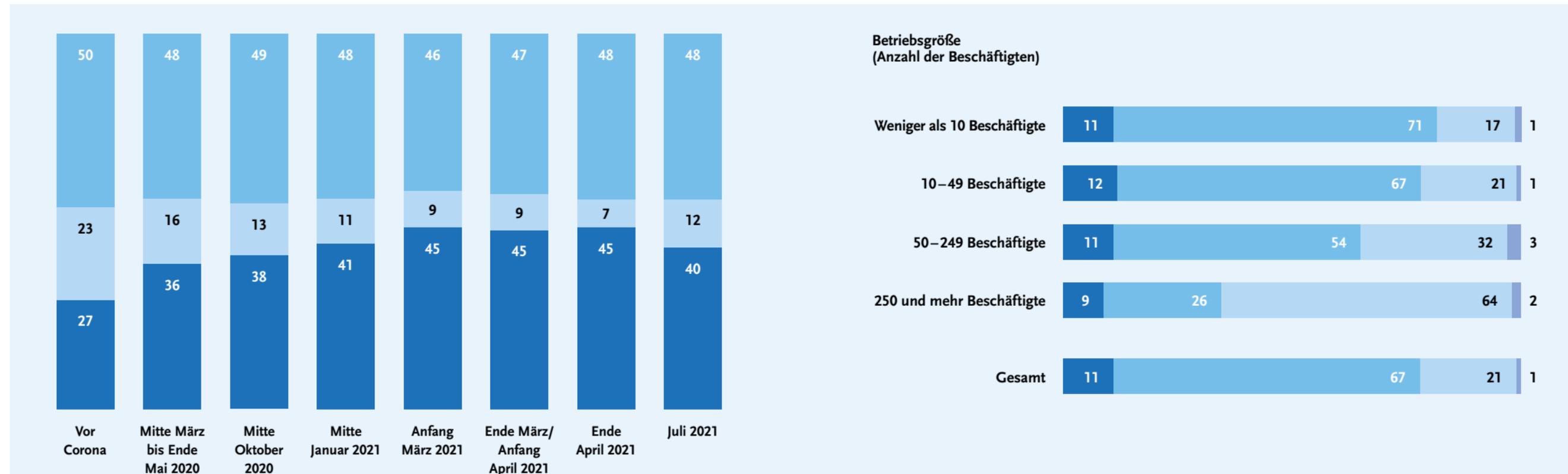
- ... aufgrund ihrer Tätigkeit kein Homeoffice nutzen können
- ... kein Homeoffice nutzen können, obwohl es ihre Tätigkeit zuließe
- ... Homeoffice nutzen können

Alle Angaben in Prozent, Rundungsfehler

Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ verschiedene Wellen (963 ≤ n ≤ 1.309)

Hinweis: Es werden nur Betriebe einbezogen, die angeben, dass bei ihnen grundsätzlich Homeoffice möglich ist.

Quelle: Suga 2020, S. 72



Viele Betriebe wollen Homeoffice beibehalten

Betriebe, in denen es grundsätzlich Homeoffice-Möglichkeiten gibt, wurden gefragt, in welchem Umfang sie zukünftig Homeoffice anbieten wollen. Zwei Drittel (67 %) der Betriebe gaben an, denselben Umfang wie in der Pandemie ermöglichen zu wollen, 21 % wollen dies sogar weiter ausbauen. Dabei steigt der Anteil der Betriebe, die das Angebot ausbauen wollen, mit der Betriebsgröße deutlich an.

Anteil der Betriebe, die zukünftig Homeoffice im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie ...

- ... in geringerem Umfang ermöglichen
- ... im selben Umfang ermöglichen
- ... in größerem Umfang ermöglichen
- weiß nicht

Alle Angaben in Prozent, Rundungsfehler

Hinweis: Es werden nur Betriebe einbezogen, die angeben, dass bei ihnen grundsätzlich Homeoffice möglich ist.

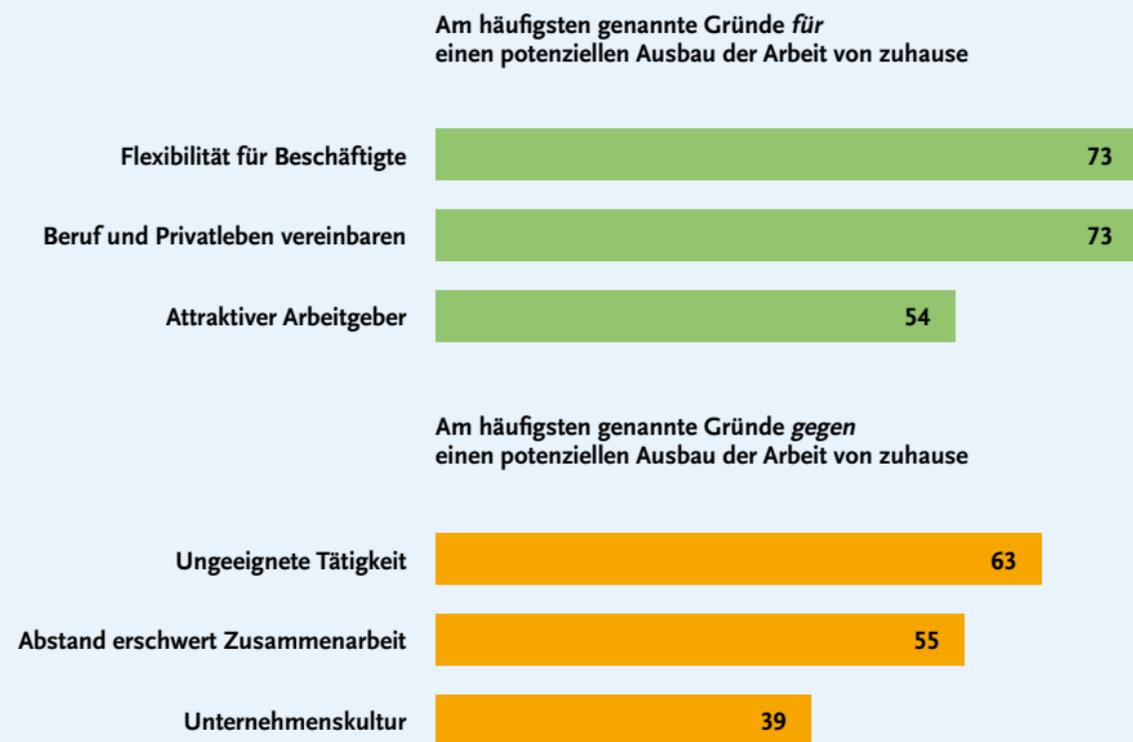
Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 15 (05.07.–20.07.2021; n = 1.053)

Quelle: Suga 2020, S. 73

Mitarbeiterorientierte Gründe für Ausbau von Homeoffice

Die Hauptgründe für Betriebe, Homeoffice-Möglichkeiten weiter auszubauen, sind Flexibilität (73 %), Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (73 %) und Arbeitgeberattraktivität (54 %). Gegen einen Ausbau sprechen aus Sicht der Betriebe nicht geeignete Tätigkeiten (63 %), erschwerte Zusammenarbeit durch räumlichen Abstand (55 %), aber auch die Unternehmenskultur (39 %).

Alle Angaben in Prozent
Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 4 (09.10.–15.10.2020; Gründe für Ausbau $641 \leq n \leq 692$; Gründe gegen Ausbau $271 \leq n \leq 272$)
Quelle: baa: Bericht kompakt: Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?



Belastungen aller Betriebe



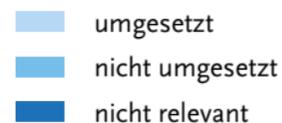
Umgang mit betriebsexternen Kontaktpersonen besonders schwierig

Zwei Drittel der befragten Betriebe geben an, dass sie sich mit besonderen psychischen Belastungen im Umgang der Beschäftigten mit Kunden und anderen betriebsexternen Kontaktpersonen konfrontiert sahen. Mehr als ein Drittel der Betriebe nennt zudem die Angst vor Infektionen als psychische Belastung.

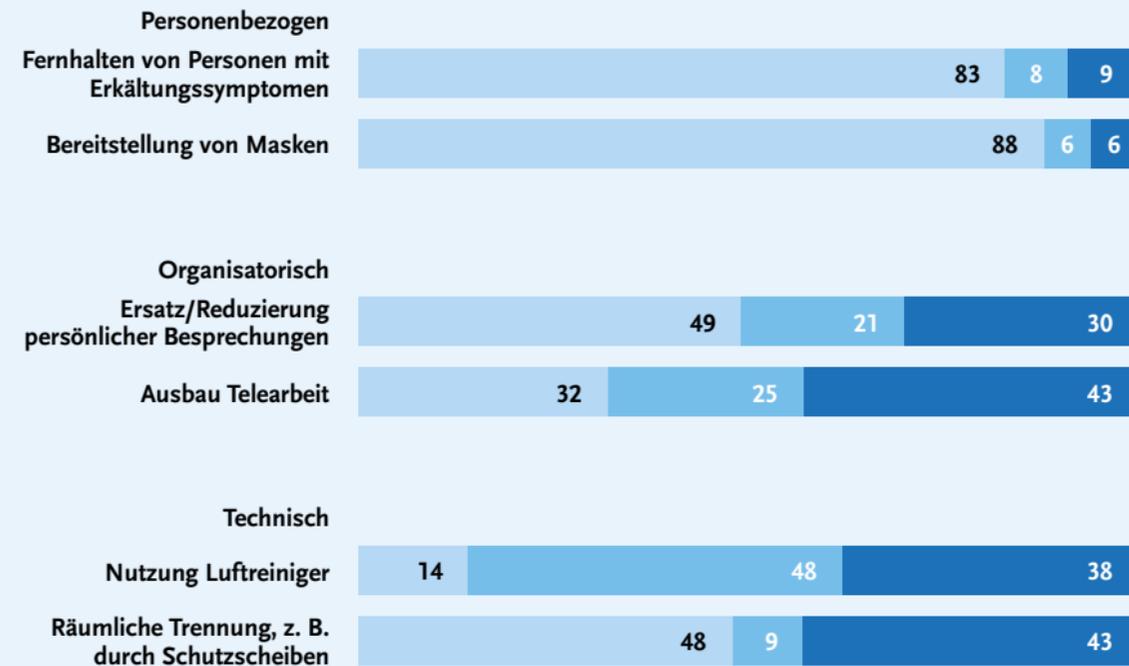
Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 14 (07.06.–18.06.2021; $1.932 \leq n \leq 1.974$)
¹ Betriebe, in denen mindestens für einen Teil der Beschäftigten Homeoffice ermöglicht wurde ($n = 1.205$).
Quelle: baa: Bericht kompakt: Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie

Unternehmen haben unterschiedliche Maßnahmen ergriffen

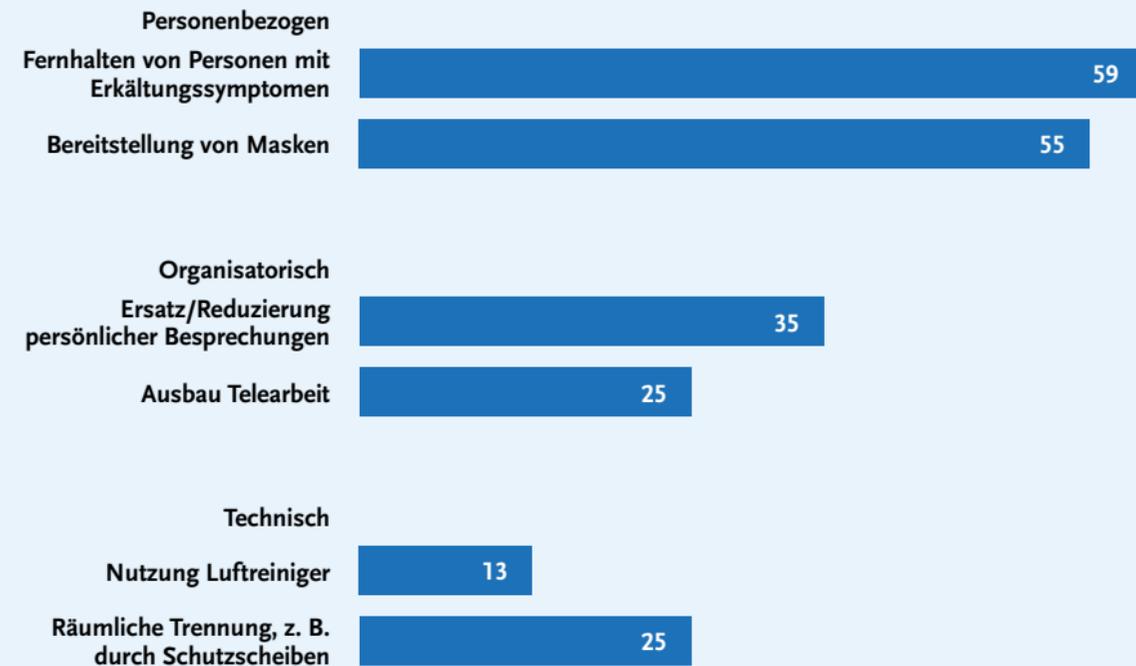
Die meisten Unternehmen gaben an, Masken gestellt zu haben (88 %). 83 % der Unternehmen hielten zudem Personen mit Erkältungssymptomen vom Betrieb fern. Nahezu die Hälfte der Betriebe reduzierte Besprechungen (49 %), ähnlich viele haben räumliche Trennungen genutzt (48 %).



Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 16 (02.08.–17.08.2021; 1.871 ≤ n ≤ 1.895)
Quelle: baua: Bericht kompakt: Lehren aus der Pandemie



Welche Maßnahmen sind auch künftig relevant?



Maßnahmen werden bleiben

Viele Betriebe wollen die eingeführten Maßnahmen beibehalten. Nahezu alle Betriebe, die während der Pandemie Luftreiniger genutzt haben (14 %, s. S. 70), wollen dies auch nach der Pandemie weiterführen (13 %). Von den 88 % aller Betriebe, die Personen mit Erkältungssymptomen vom Betrieb ferngehalten haben, wollen dies mehr als zwei Drittel weiterführen (insgesamt 59 % aller Betriebe).

Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler
Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 16 (02.08.–17.08.2021; 351 ≤ n ≤ 1.683)
Quelle: baua: Bericht kompakt: Lehren aus der Pandemie

Gefährdungsbeurteilung



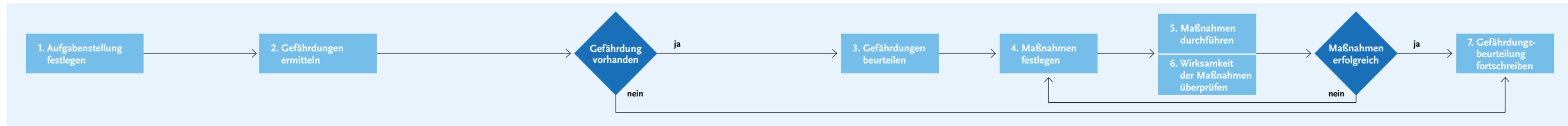
Jeder Arbeitgeber ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb vorzunehmen. Statt für jeden Arbeitsplatz bis ins Detail zu regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, wird im Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt.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

**1. Aufgabenstellung festlegen**

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

2. Gefährdungen ermitteln**Arbeitsstättenbezogen**

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

Arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. berufsbezogen

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

Arbeitsmittelbezogen

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

Personenbezogen

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

3. Gefährdungen 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,

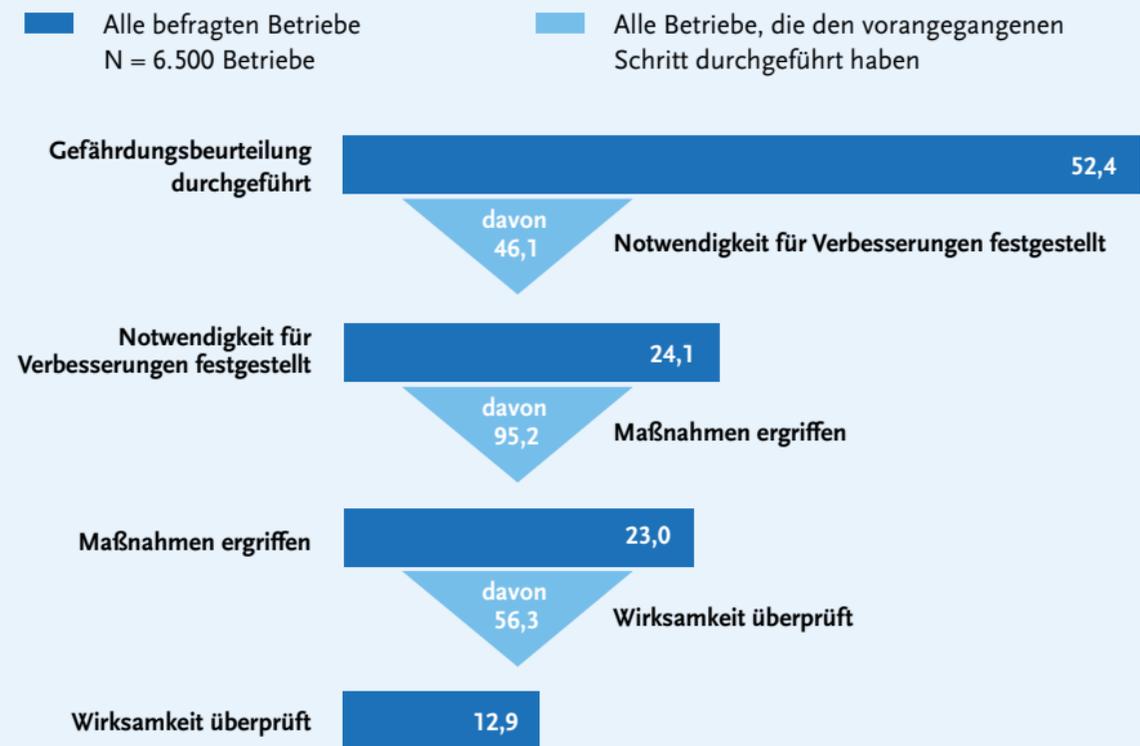
auf welche Aspekte dabei eingegangen wird und ob die Gefährdungen schriftlich dokumentiert werden. Im Falle, dass Verbesserungen notwendig waren, wurde zusätzlich nach ihrer Umsetzung und einer späteren Überprüfung gefragt. Bei Betrieben, die keine Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt hatten, wurde 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.

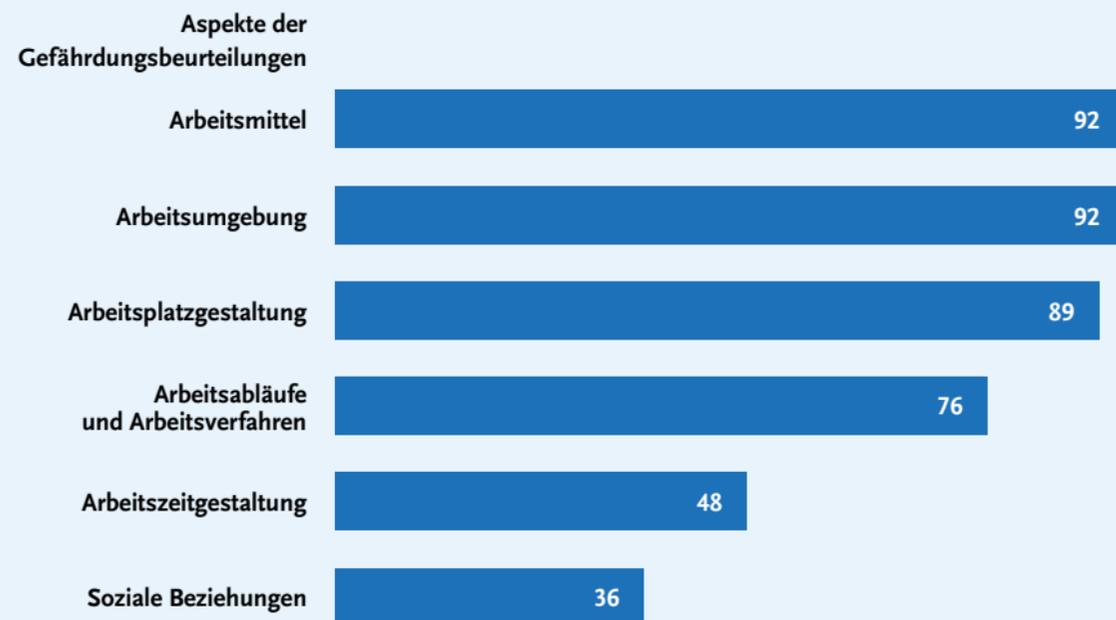
Alle Angaben in Prozent
Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015,
betriebsproportional gewichtet



Überwiegend „klassische“ Gefährdungen berücksichtigt

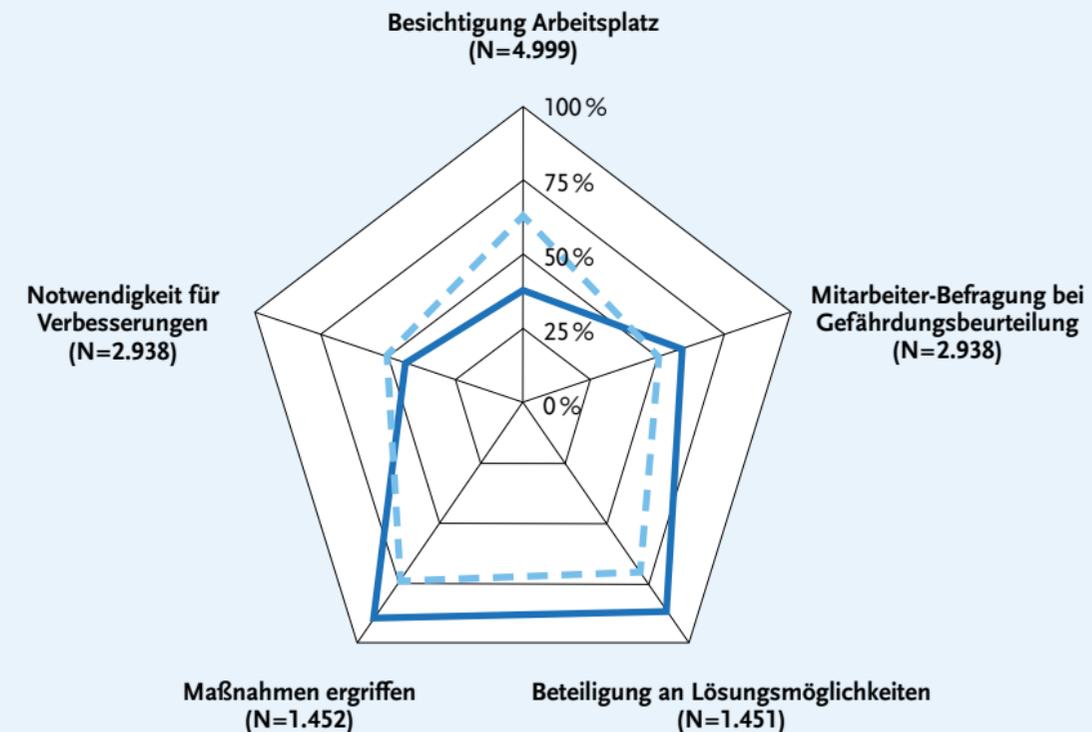
Diejenigen Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, überprüfen überwiegend technische, räumliche, physikalische und stoffliche Aspekte (vgl. die ersten drei Kategorien der Abbildung; je mind. 89 %).

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



N = 3.369

Alle Angaben in Prozent
Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2015



Mehr Beteiligung in Kleinbetrieben

Beschäftigte aus Kleinbetrieben 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 Kleinbetrieben 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 2020“ (Suga 2020) ausgewiesenen Erwerbstätigenzahlen nach Status (abhängig Beschäftigte, Selbstständige einschließlich mithelfender Familienangehöriger), Wirtschaftszweigen und Bundesländern sind die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen aus dem Mikrozensus 2020.

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, 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.

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

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 Wegeunfallrenten 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. Dieser Effekt wurde für die neuen Länder 1991 und z. T. auch 1992 noch nicht durch Fälle aus den Vorjahren kompensiert.

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.

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.

N. Backhaus, A. M. Wöhrmann, A. Tisch.
BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–
2017–2019 (baua: Bericht). Dortmund: Bundes-
anstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021.
www.baua.de/dok/8851216
Zitiert: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019,
eigene Berechnungen

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

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit –
Berichtsjahr 2020: Unfallverhütungsbericht Arbeit.
1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin 2022.
[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/
Berichte/Suga-2020.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2020.html)
Zitiert: Suga 2020

N. Backhaus, A. Tisch, C. Kagerl, L. Pohlan.
Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht
es weiter? Dortmund: Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin 2020.
Zitiert: baua: Bericht kompakt: Arbeit von zuhause
in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?
[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/
Bericht-kompakt/Homeoffice-Corona.pdf?__
blob=publicationFile&v=6](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Homeoffice-Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

L. Hoffmann, S. Jankowiak, D. Beck, A. Tisch,
S. Sommer, S. Robelski, M. Lück, L. Pohlan,
J. Stegmaier.
Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung
durch die Corona-Pandemie. Dortmund: Bundes-
anstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021.
Zitiert: baua: Bericht kompakt: Betrieblicher
Umgang mit psychischer Belastung durch die
Corona-Pandemie

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/
Bericht-kompakt/Umgang-psychische-Belastung-
Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=5](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Umgang-psychische-Belastung-Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

A. Tisch, S.-C. Meyer, S. Sommer, L. Michels,
S. Robelski, L. Pohlan, J. Stegmaier
Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwick-
lungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe.
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin 2021.
Zitiert: baua: Bericht kompakt: Lehren aus der
Pandemie
[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/
Bericht-kompakt/Lehren-Pandemie.pdf?__
blob=publicationFile&v=4](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Lehren-Pandemie.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

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 – Bevölkerungsvoraus-
berechnung
www.destatis.de/bevoelkerungspyramide –
animierte Bevölkerungspyramide
<https://ec.europa.eu/eurostat/de> – Suchwort
„Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger“

Gefährdungsbeurteilung
www.baua.de/gefahrdungsbeurteilung

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 Gemein-
samen 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)

BeCOVID-Studie Methodenbericht
http://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR_13-21.pdf
www.iab.de/de/befragungen/becovid

Betriebe mit Kurzarbeit und Kurzarbeiter
(konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach
§ 96 SGB III) Bundesagentur für Arbeit (BA)
[https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/
Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.
html?nn=1524090&topic_f=kurzarbeit-zr2](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524090&topic_f=kurzarbeit-zr2)
(Stand: 08.02.2022)

Arbeitswelt im Wandel
Zahlen – Daten – Fakten
Ausgabe 2022

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@buaa.bund.de
Internet www.buaa.de

Autorinnen/Autoren: Simone Brenscheidt,
Anke Siefer, Dr. Lena Hünefeld, Dr. Nils Backhaus,
Tina Halke

Redaktion: Tobias Frindte

Fotos: Titel RobertPetrovic/iStock.com, S. 35
Tomml/iStock.com, NicoElNino/iStock.com,

S. 62 Drazen Zigic/iStock.com, alle übrigen
Fotos Uwe Völkner/Fotoagentur FOX, Lindlar
Gestaltung und Produktion:
wbv Media GmbH, Bielefeld

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, Mai 2022
ISBN 978-3-88261-744-3 (Print)
doi:10.21934/buaa:praxis20220221 (online)



www.buaa.de/dok/8867826

Ausgabe 2022