

Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken

Zusammenfassung

Die europaweite Unternehmensumfrage der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) soll Arbeitgeber dabei unterstützen, sich intensiver mit Sicherheit und Gesundheitsschutz zu befassen und die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter zu fördern. Sie stellt länderübergreifende, vergleichbare Informationen für politische Entscheidungsträger zur Verfügung, die für die Gestaltung und Umsetzung neuer politischer Strategien in diesem Bereich von Nutzen sind.

Inhalt

Hintergrund	1
Die wichtigsten Ergebnisse	1
Das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	3
Der Umgang mit psychosozialen Risiken	7
Anreize und Hemmnisse	9
Die Einbeziehung von Mitarbeitern	12
Die Erhebungsmethodik	15

Hintergrund

Die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und die Einzelrichtlinien im Sinne dieser Rahmenrichtlinie bilden in der Gesetzgebung der Europäischen Union den Rahmen, der Arbeitnehmern in Europa ein hohes Niveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleistet. Die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinien unterscheidet sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat, und die praktische Anwendung ist abhängig vom jeweiligen Sektor, der Art der Beschäftigten und der Betriebsgröße. Die zunehmende Bedeutung von Risiken wie Stress, Gewalt und Belästigung stellt eine Herausforderung für politische Entscheidungsträger bei der Entwicklung effektiver Präventionsmaßnahmen dar.

In diesem Zusammenhang werden im Rahmen der Europäischen Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER) der EU-OSHA sowohl der Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertreter, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig sind, über das Management von Risiken im Sicherheits- und Gesundheitsschutzbereich am Arbeitsplatz

befragt. Dabei liegt ein besonderer Schwerpunkt auf psychosozialen Risiken, also arbeitsbedingtem Stress, Gewalt und Belästigung. Im Frühjahr 2009 wurden Interviews mit insgesamt 28649 Managern und 7226 Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen) in den 31 von der Umfrage abgedeckten Ländern geführt (die Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Kroatien, Norwegen, die Schweiz und die Türkei).

Die ESENER wurde mit Hilfe von Regierungen und Sozialpartnern auf europäischer Ebene entwickelt und soll Betrieben in ganz Europa dabei helfen, sich intensiver mit Sicherheit und Gesundheitsschutz zu befassen; außerdem soll sie politischen Entscheidungsträgern länderübergreifend vergleichbare Informationen bieten, die für die Gestaltung und Umsetzung neuer politischer Strategien und Maßnahmen zu beachten sind. Neben der Betrachtung von Managementverfahren untersucht die Umfrage umfassend, wie Arbeitnehmer am Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beteiligt sind. Diese Beteiligung stellt einen ausschlaggebenden Faktor für die erfolgreiche Umsetzung präventiver Maßnahmen am Arbeitsplatz dar.

Die wichtigsten Ergebnisse

Unsere Gesellschaft verändert sich aufgrund neuer Technologien und sich wandelnder wirtschaftlicher und sozialer Umstände. Im gleichen Maße sind auch unsere Arbeitsplätze, Arbeitspraktiken und Produktionsprozesse diesem Wandel unterworfen. Diese neuen Arbeitssituationen bringen neue und aufkommende Risiken und Herausforderungen mit sich, die wiederum politische, administrative und technische Ansätze erfordern, durch die ein hohes Niveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleistet wird.

ESENER Zusammenfassung

Aus den Ergebnissen der ESENER⁽¹⁾ geht hervor, dass europäische Betriebe im Rahmen formeller Maßnahmen (strategie- oder verfahrensbasiert) sowohl allgemeine Risiken im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit als auch psychosoziale Risiken bekämpfen, aber auch weniger formelle (Ad-hoc-)Maßnahmen anwenden, insbesondere im Hinblick auf psychosoziale Risiken.

- Formelle Strategien und Maßnahmen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sind in großen Betrieben stärker verbreitet. Aus geografischer Sicht werden diese häufiger in Irland, in den Niederlanden, in den skandinavischen Ländern und im Vereinigten Königreich angewendet; weniger Anwendung finden sie in südeuropäischen Ländern, den neueren Mitgliedstaaten und den Kandidatenländern. Dies könnte durch Unterschiede in Bezug auf das Bewusstsein, den Wissensstand und die Tradition im Umgang mit Sicherheits- und Gesundheitschutzbelangen in diesen Ländern bedingt sein.
- Betriebe, in denen keine Strategie in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vorhanden ist oder keine Gefährdungsbeurteilungen oder ähnliche Maßnahmen⁽²⁾ durchgeführt werden, geben als ausschlaggebende Gründe dafür an, dass sie dies nicht als notwendig erachten oder dass es ihnen am nötigen Fachwissen fehlt. Dies scheint auf kleinere Betriebe und bestimmte Länder häufiger zuzutreffen. Interessanterweise wird nicht angegeben, dass die Komplexität der gesetzlichen Bestimmungen ein wesentliches Hindernis für die Einführung einer Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist.
- Eine Gefährdungsbeurteilung oder ähnliche Maßnahmen werden vor allem in Betrieben, die einen Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragter/Sicherheitsvertrauensperson) haben, in größeren Betrieben sowie in Risikosektoren durchgeführt. Das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung scheint ein Motiv dafür zu sein, dass sich Beschäftigte intensiver mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit auseinandersetzen.
- Über ein Drittel aller Betriebe – insbesondere kleinere Unternehmen – beauftragt externe Dienstleistungsanbieter, eine Gefährdungsbeurteilung

durchzuführen. Im Vergleich der Länder untereinander werden jedoch erhebliche Unterschiede deutlich: In Dänemark, Estland, Schweden und im Vereinigten Königreich ist der angegebene Anteil der externen Auftragsvergabe sehr viel geringer, auch unter den kleineren Betrieben.

- In rund 40 % der Betriebe werden Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen in Besprechungen der Führungskräfte thematisiert, während die Beteiligung von direkten Vorgesetzten am Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von den meisten Betrieben (75 %) als sehr hoch oder ziemlich hoch angegeben wird. Dieses Ergebnis ist vielversprechend, da direkte Vorgesetzte einen großen Einfluss auf die Umsetzung bewährter Vorgehensweisen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit haben.
- Unfälle, Muskel- und Skeletterkrankungen sowie arbeitsbedingter Stress sind für europäische Betriebe die wichtigsten Themen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Gewalt und insbesondere Mobbing und Belästigung werden von einer hohen Anzahl von Betrieben als wesentliche Belange angegeben.
- Das Management psychosozialer Risiken ist im Gesundheits- und Sozialwesen wie auch in größeren Betrieben eher verbreitet. Südeuropäische Länder – mit Ausnahme von Spanien – sind sich dieses Problems weniger bewusst und ergreifen seltener Maßnahmen zum Management psychosozialer Risiken.
- Formellere Verfahren zum Management psychosozialer Risiken scheinen nur in wenigen Ländern fest etabliert zu sein, darunter in Irland, in den Niederlanden, in den skandinavischen Ländern und im Vereinigten Königreich, ebenso jedoch auch in großen Betrieben sowie in öffentlichen Einrichtungen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bildungswesen und im Gesundheits- und Sozialwesen.
- Im Hinblick auf Betriebe beinhaltet der Umgang mit psychosozialen Risiken in der Regel ein Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen und die Einführung von Veränderungen in der Organisation der Arbeit. Dennoch informiert nur rund die Hälfte der Befragten die Beschäftigten über psychosoziale Risiken und ihre Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit.

(1) Im Rahmen der ESENER werden keine Unternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern befragt. Die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (NACE A), private Haushalte (NACE T) und extraterritoriale Organisationen (NACE U) werden ebenfalls nicht berücksichtigt.

(2) Hinweis: Im Rahmen der ESENER wird nach Arbeitsplatzkontrollen gefragt, nicht nach den formelleren Gefährdungsbeurteilungen.

- Die Erfüllung rechtlicher Pflichten sowie die Reaktion auf Bitten der Beschäftigten scheinen die wesentlichen Motive für eine Beschäftigung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowohl im Allgemeinen als auch konkret mit psychosozialen Risiken zu sein.
- Die größten Hemmnisse für eine Beschäftigung mit psychosozialen Risiken in Betrieben sind die mangelnde Bedeutung des Themas zusammen mit fehlendem Bewusstsein und fehlende Ressourcen.
- Die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung als eines wesentlichen Erfolgsfaktors für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wie auch für das Management psychosozialer Risiken wird von den Arbeitgebern anerkannt; daher spielen die Sozialpartner weiterhin eine wichtige Rolle bei der Umsetzung effektiver Maßnahmen.

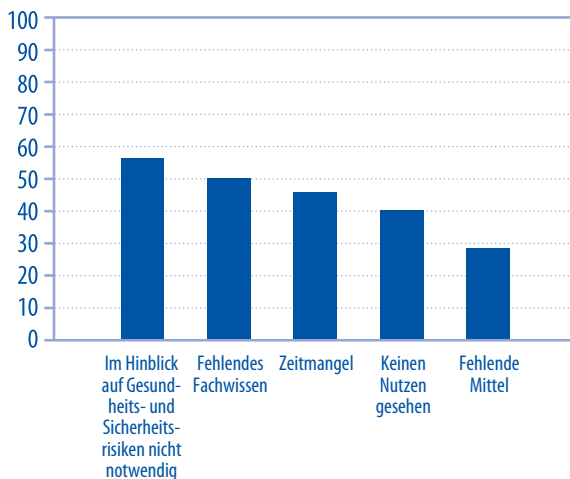
Das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bilden einen interdisziplinären Bereich, der sich mit dem Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und des Wohlbefindens von Menschen bei der Arbeit beschäftigt. Immer komplexere Arbeitsprozesse und Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Zusammenspiel mit den sich daraus ergebenden neuen oder sich wandelnden Gefahren erfordern einen neuen und systematischen Ansatz in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Es werden Lösungen benötigt, die es Arbeitgebern ermöglichen, Grundsätze im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf allen operativen Ebenen und für alle Arten von Aktivitäten zu berücksichtigen und diese routinemäßig in angemessene Maßnahmen umzusetzen.

Allgemeines Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Betrieben

- In den meisten Betrieben (76 %) sind eine schriftlich dokumentierte Arbeitsschutzpolitik, ein etabliertes Managementsystem oder ein Aktionsplan vorhanden; dieses Vorhandensein ist in größeren Betrieben wahrscheinlicher. Auf geografischer Ebene finden sich in folgenden Ländern die höchsten Anteile: Vereinigtes Königreich (98 %), Spanien (97 %) und Irland (96 %). Die wenigsten Betriebe, auf die dies zutrifft, finden sich in Griechenland (38 %), in der Türkei (38 %) und in Luxemburg (46 %).
- Von den Betrieben, die über eine solche schriftlich dokumentierte Arbeitsschutzpolitik verfügen, geben rund 33 % an, dass diese einen großen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit habe, während 52 % ihr zumindest einen gewissen Einfluss zusprechen. Diese Ansicht ist unter großen Betrieben stärker verbreitet. Ursache dafür könnten die dort vorhandenen verfügbaren Ressourcen für eine effektive Umsetzung oder ein höherer Einsatz formeller Verfahren sein.
- Der Grund, der am häufigsten für das Nichtvorliegen einer solchen Arbeitsschutzpolitik, eines Managementsystems oder eines Aktionsplans genannt wurde, war folgender: „Im Hinblick auf unsere Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ist keines davon nötig“ (54 %) (Abbildung 1). Diese Ansicht ist im Kredit- und Versicherungsgewerbe (69 %) und in kleinen Betrieben am weitesten verbreitet. Dies könnte entweder auf ein tatsächliches Nichtvorhandensein von Risiken oder auf ein geringes Bewusstsein für Risiken in KMU hinweisen. Aus Ländersicht trifft dies am häufigsten auf die Tschechische Republik (71 %) und Polen (70 %) zu.
- Der Grund, der am zweithäufigsten für den Verzicht angegeben wird, ist folgender: „Wir verfügen nicht über das Expertenwissen, so etwas zu entwickeln“ (51 %); am weitesten verbreitet ist diese Ansicht in Deutschland (65 %) und Frankreich (60 %). Dieses Ergebnis ist ebenfalls interessant: Es legt nahe, dass auch in den älteren Mitgliedstaaten ein Mangel an Fachwissen auf Betriebsebene bestehen könnte, das zur Umsetzung von Strategien und Systemen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erforderlich ist.
- Die Beteiligung von Vorgesetzten an der Sicherheit und am Gesundheitsschutz bei der Arbeit wird als ausschlaggebender Faktor für eine Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen betrachtet. Die ESENER-Umfrage untersucht dieses Phänomen sowohl beim höheren Management als auch bei direkten Vorgesetzten.
- Lediglich in rund 40 % der untersuchten Betriebe werden Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen den Angaben nach „regelmäßig“ in Gesprächen der Führungskräfte thematisiert; dieser Anteil steigt im Verhältnis zur Betriebsgröße. Auf Länderebene wird

Abbildung 1: Gründe, aus denen keine schriftlich dokumentierte Arbeitsschutzpolitik, kein Managementsystem und kein Aktionsplan vorhanden sind (% der Betriebe, EU-27)

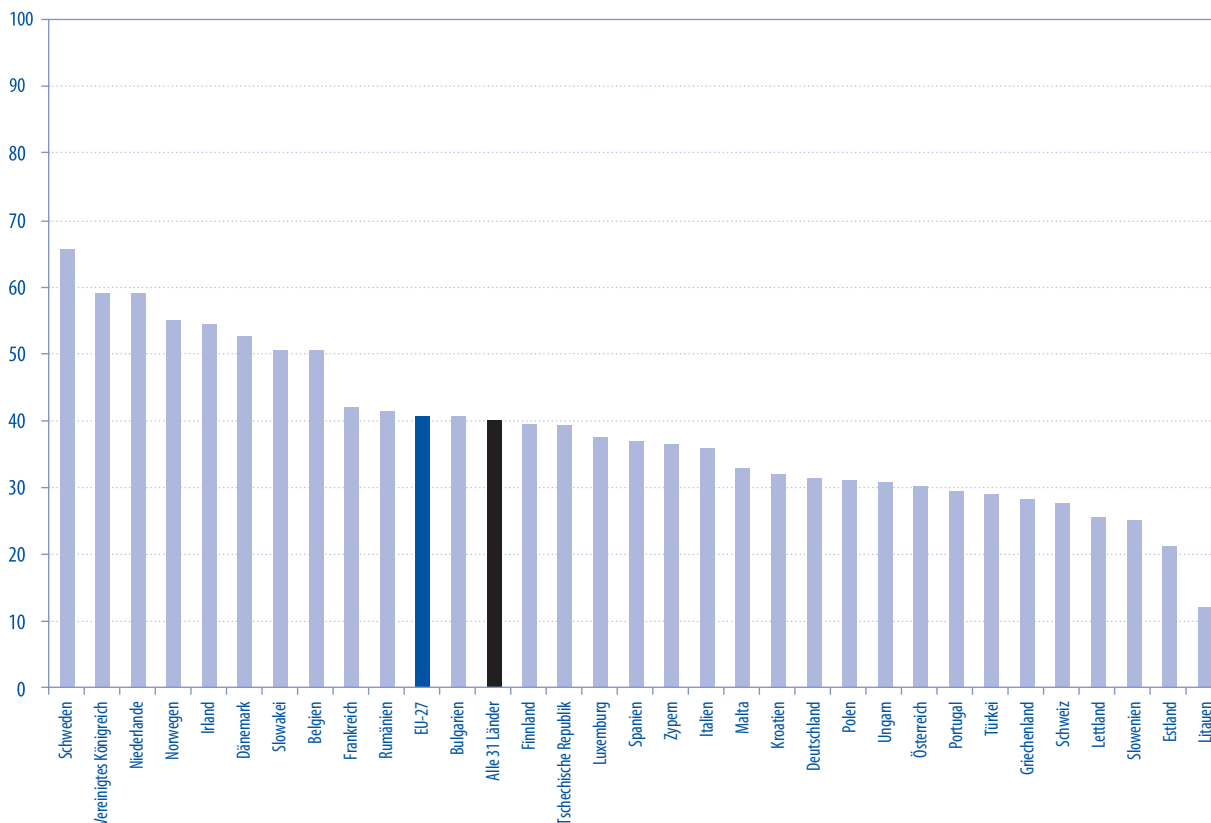


Grundlage: Betriebe, die keine schriftlich dokumentierte Arbeitsschutzpolitik, kein Managementsystem und keinen Aktionsplan entwickelt haben

dies häufiger in Schweden (66 %), im Vereinigten Königreich (60 %) und in den Niederlanden (60 %) angegeben, während es die niedrigsten Anteile in Litauen (14 %) und Estland (22 %) gibt (Abbildung 2).

- Rund 15 % der Befragten berichten, dass Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen praktisch nie in Besprechungen der Führungskräfte thematisiert werden.
- Die Beteiligung direkter Vorgesetzter wird als ausschlaggebender Faktor für ein erfolgreiches Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit angesehen. Es zeigt sich, dass diese Beteiligung den Angaben zufolge in den meisten Betrieben (75 %) ziemlich hoch oder sehr hoch ist. Die höchste Beteiligung wird in Italien (92 %) und in den Niederlanden (90 %) erreicht.
- Sicherheitsfachkräfte oder Sicherheitsingenieure (71 %) und Arbeitsmediziner (69 %) sind die Dienstleister, die im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in der EU-27 am häufigsten in Anspruch genommen werden. Größere Betriebe geben eine höhere Inanspruchnahme aller Arten von Dienstleistungen in diesem Bereich an.

Abbildung 2: Häufigkeit der Thematisierung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen in Besprechungen der Führungskräfte, nach Ländern (% der Betriebe)



Grundlage: alle Betriebe

- Die Betriebe in einigen Ländern, beispielsweise in Finnland, nutzen die Dienste einer großen Bandbreite von Sachverständigen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, während in anderen Ländern, wie in Griechenland, weit weniger unterschiedliche Sachverständige hinzugezogen werden. Für diese Ergebnisse gibt es verschiedene Gründe, z. B. ein fehlendes Bewusstsein, eine mangelnde Festlegung von Prioritäten oder nicht vorhandenes Fachwissen (Tabelle 1).
- Der Einsatz von Psychologen wird häufiger im Gesundheits- und Sozialwesen (37 %) sowie im Bildungswesen (33 %) angegeben. Dies ist vermutlich auf ein höheres Bewusstsein und eine umfassendere Informationsverbreitung über psychosoziale Risiken in diesen Branchen zurückzuführen.

Gefährdungsbeurteilung oder ähnliche Maßnahmen

Eine Frage im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die von großer Bedeutung ist und im Rahmen der ESENER untersucht wurde, ist, ob die Arbeitsplätze im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung oder ähnlicher Maßnahmen⁽³⁾ regelmäßig auf Sicherheit und Gesundheitsschutz hin geprüft werden.

Tabelle 1: In Anspruch genommene Dienstleistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz – Länder mit den höchsten und niedrigsten Anteilen (% der Betriebe)

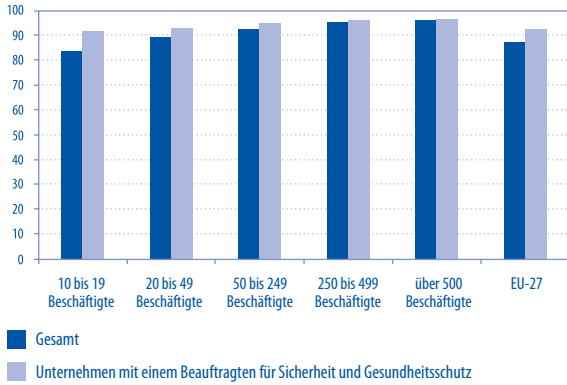
Sachverständiger (%-Anteil am Durchschnitt der EU-27)	Land	
	Hoch	Niedrig
Sicherheitsfachkraft (71 %)	Italien (93 %)	Dänemark (15 %)
	Slowakei (87 %)	Estland (21 %)
	Lettland (87 %)	Türkei (23 %)
	Finnland (97 %)	Dänemark (13 %)
Arbeitsmediziner (69 %)	Ungarn (97 %)	Schweiz (13 %)
	Belgien (94 %)	Litauen (15 %)
	Italien (86 %)	Türkei (19 %)
Allgemeine Gesundheits- und Sicherheitsberatung (62 %)	Spanien (82 %)	Frankreich (20 %)
	Ungarn (80 %)	Griechenland (24 %)
	Finnland (77 %)	Griechenland (7 %)
	Ergonom (28 %)	Schweden (68 %)
Psychologe (16 %)	Spanien (59 %)	Österreich (11 %)
	Schweden (65 %)	Griechenland (4 %)
	Finnland (52 %)	Litauen (5 %)
	Dänemark (48 %)	Türkei (6 %)

Grundlage: alle Betriebe

- Die Mehrheit der Betriebe in der EU-27 (87 %) führt Prüfungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung oder einer ähnlichen Maßnahme durch. In Betrieben, in denen ein Beauftragter für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragter/Sicherheitsvertrauensperson) vorhanden ist, liegt der Anteil etwas höher. Dieses positive Ergebnis umfasst die Bandbreite weniger formeller Maßnahmen, die insbesondere von kleineren Betrieben eingesetzt werden (Abbildung 3).
- Nach Ländern geordnet geben Betriebe in Italien (99 %), im Vereinigten Königreich (97 %) und in Spanien (95 %) den höchsten Anteil an Gefährdungsbeurteilungen oder ähnlichen Maßnahmen an. Nach Branchen geordnet entfallen die höchsten Anteile – über 90 % – erwartungsgemäß auf die Risikosektoren wie Bergbau (99 %), verarbeitendes Gewerbe (91 %) und Baugewerbe (91 %).
- EU-weit geben 36 % der Betriebe an, dass sie externe Dienstleistungsanbieter mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragen; die Zahlen unterscheiden sich jedoch zwischen den einzelnen Ländern deutlich (Abbildung 4).
- Im Allgemeinen gilt folgende Regel: je kleiner der Betrieb, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass externe Dienstleistungsanbieter mit der Gefährdungsbeurteilung beauftragt werden. In einigen Ländern (z. B. in Dänemark) stellt eine Beauftragung Externer jedoch selbst bei den kleinsten untersuchten Betrieben die Ausnahme dar.
- Diese Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern können auf die Art und Weise, wie Dienstleistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf nationaler Ebene strukturiert sind, oder auf eine Tradition der Beauftragung Externer zurückgeführt werden. Es ist jedoch zu beachten, dass eine Beauftragung Externer auch mit einem geringen Engagement des höheren Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Zusammenhang stehen kann.
- 83% der Betriebe geben an, in regelmäßigen Abständen Überprüfungen durchzuführen. Je größer der Betrieb, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese Überprüfungen auf Forderungen der Beschäftigten hin durchgeführt werden, was das häufigere Vorhandensein von Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz in größeren Betrieben widerspiegeln könnte.

⁽³⁾ Hinweis: Im Rahmen der ESENER wird nach Arbeitsplatzkontrollen gefragt, nicht nach den formelleren Gefährdungsbeurteilungen.

Abbildung 3: Regelmäßige Überprüfung von Arbeitsplätzen in Betrieben im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung oder ähnlicher Maßnahmen, nach Betriebsgröße (% der Betriebe, EU-27)

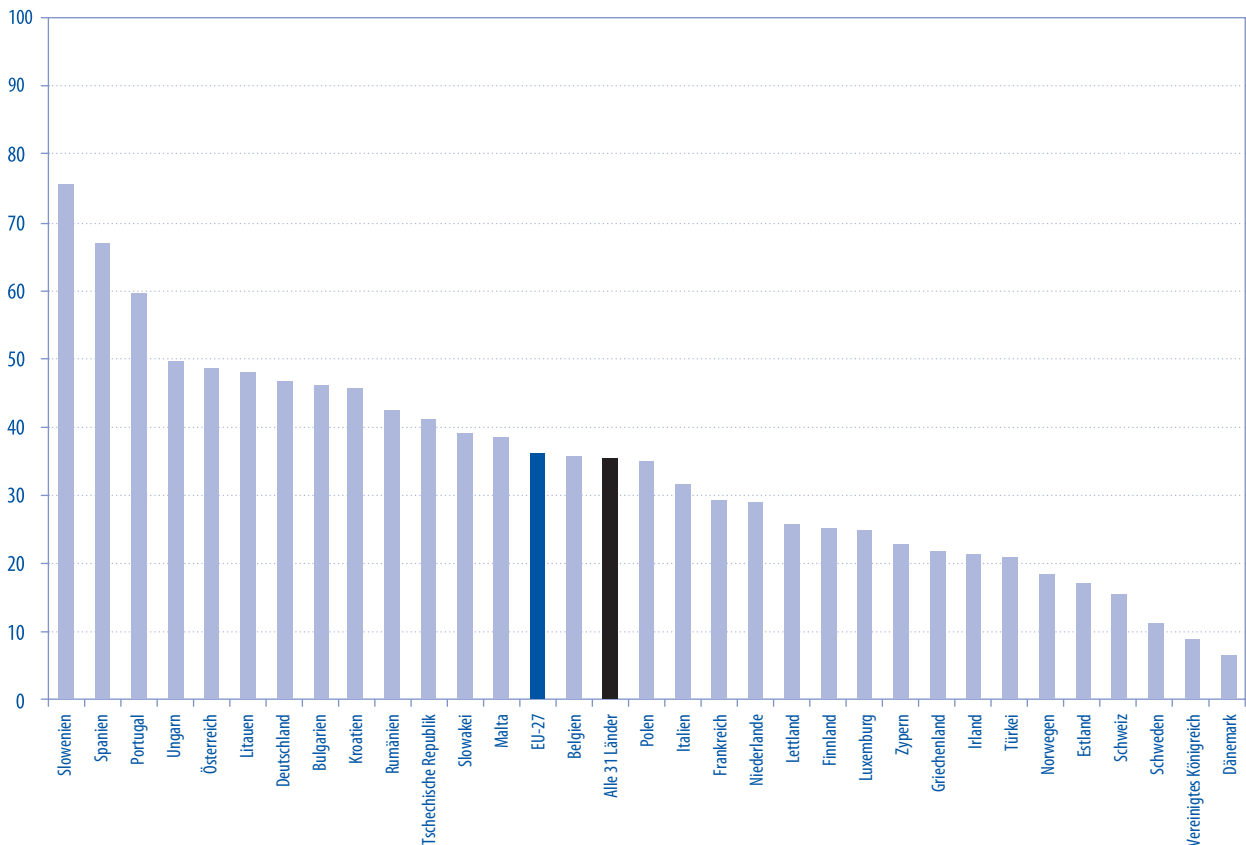


Grundlage: alle Betriebe

Von diesen Überprüfungen sind am häufigsten die Bereiche „Ausrüstung und Arbeitsumgebung“ (96 %) und „Arbeitsorganisation“ (75 %) betroffen, während sich Folgemaßnahmen eher auf „Ausrüstung und Arbeitsumgebung“ (84 %), „Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen“ (80 %) und „die Art, wie die Arbeit organisiert ist“ (63 %) konzentrieren. Der Schwerpunkt der genannten Maßnahmen liegt in der Regel auf den herkömmlichen Bereichen der Ausrüstung, der Arbeitsumgebung und dem Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen; interessanterweise gibt jedoch ein erheblicher Anteil der Betriebe an, sich außerdem auf Angelegenheiten im Zusammenhang mit Veränderungen an der Arbeitsorganisation zu konzentrieren.

Die 12 % der Betriebe, die **keine** regelmäßigen Überprüfungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz durchführen, nennen als Grund dafür am häufigsten folgenden: „Das ist nicht nötig, weil es bei uns keine größeren Probleme gibt“ (71 %). Auf Länderebene betrachtet wird dieser Grund sehr häufig in der Tschechi-

Abbildung 4: Regelmäßige Beauftragung externer Dienstleistungsanbieter mit der Gefährdungsbeurteilung oder Arbeitsplatzkontrollen, nach Ländern (% der Betriebe)



Grundlage: Betriebe, in denen regelmäßig Arbeitsplatzüberprüfungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt werden

schen Republik (95 %) und in Dänemark (92 %) genannt, während der Anteil in Spanien (50 %) und Griechenland (52 %) unter dem Durchschnitt liegt. Dieser Grund wird vermehrt von den kleinsten Betrieben angegeben. Daher stellt sich die Frage, ob in kleinen Betrieben seltener ernsthafte Probleme entstehen oder ob diese Betriebe sich des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit weniger bewusst sind (Abbildung 5).

- Im Gegensatz dazu wird als Grund für die Nichtdurchführung der Gefährdungsbeurteilung „die gesetzlichen Bestimmungen für die Gefährdungsbeurteilung sind zu komplex“ lediglich von 37 % der Befragten genannt.

Sicherheits- und Gesundheitsrisiken

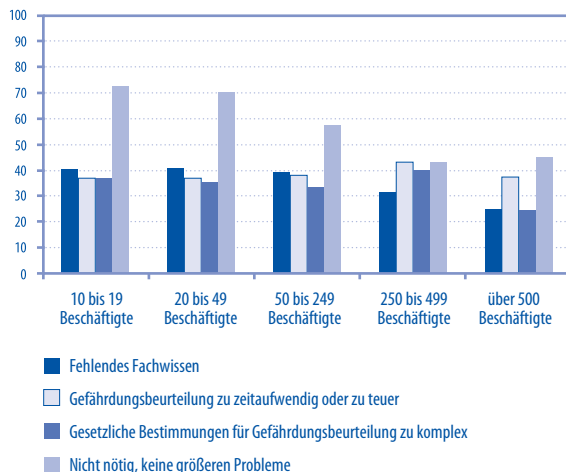
- Unfälle werden von europäischen Arbeitgebern als wichtigstes Problem genannt (80 % betrachten Unfälle als wichtiges oder weniger wichtiges Thema), gefolgt von arbeitsbedingtem Stress (79 %) und Muskel- und Skeletterkrankungen (78 %) (Abbildung 6). Gewalt, die Androhung von Gewalt sowie Mobbing und Belästigung stellen für fast 40 % der Befragten ein wichtiges oder weniger wichtiges Thema dar, dabei entfallen die höchsten Nennungen auf das Gesundheits- und Sozialwesen und das Bildungswesen (Tabelle 2).
- Kleinere Betriebe geben seltener an, dass Risiken **gleich welcher Art** ein wichtiges oder weniger wichtiges Thema darstellen, was entweder auf ein tatsächliches Fehlen von Risiken in diesen Betrieben oder einfach auf ein geringes Risikobewusstsein hinweisen könnte.

Der Umgang mit psychosozialen Risiken

Die tiefgreifenden Veränderungen, die sich in der Arbeitswelt vollziehen, bringen psychosoziale Risiken mit sich. Solche Risiken, die mit der Gestaltung, der Organisation und dem Management sowie mit dem wirtschaftlichen und sozialen Kontext der Arbeit verbunden sind, erhöhen das Stressniveau und können eine erhebliche Beeinträchtigung der psychischen und physischen Gesundheit zur Folge haben.

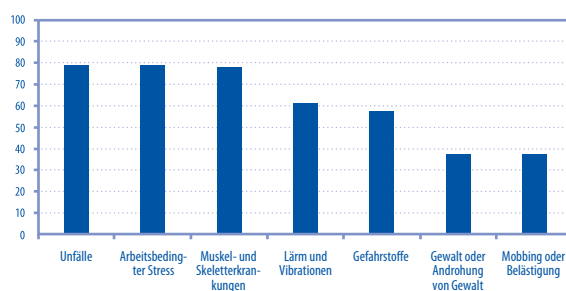
- Im Hinblick auf die Faktoren, die zu psychosozialen Risiken beitragen, messen Manager dem „Zeitdruck“ (52 %) und dem „Umgang mit schwierigen Kunden,

Abbildung 5: Gründe, aus denen diese Überprüfungen nicht regelmäßig ausgeführt werden, nach Betriebsgröße (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: Betriebe, in denen keine regelmäßigen Arbeitsplatzüberprüfungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt werden

Abbildung 6: Wichtige und weniger wichtige Themen (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: alle Betriebe

Patienten, Schülern usw.“ (50 %) den höchsten Stellenwert zu (Abbildung 7). Zeitdruck wird in größeren Betrieben und in der Immobilienbranche (61 %) sowie aus geografischer Sicht in den skandinavischen Ländern am häufigsten genannt (mit dem höchsten Wert von 80 % in Schweden), während dies in Italien (31 %), Ungarn (37 %) und Lettland (41 %) seltener als Problem betrachtet wird.

Der Umgang mit psychosozialen Risiken

- Im Rahmen der Europäischen Betriebsumfrage über neue und aufkommende Risiken wird der Umgang mit psychosozialen Risiken anhand

Tabelle 2: Sicherheits- und Gesundheitsrisiken und Branchen, in denen diese am häufigsten als wichtiges oder weniger wichtiges Thema betrachtet werden (% der Betriebe, EU-27)

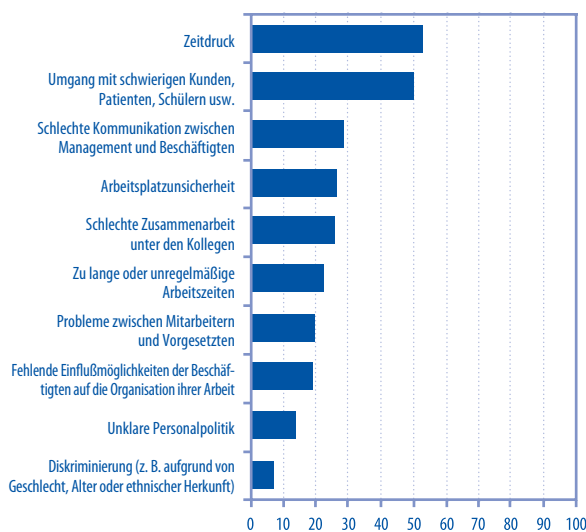
Problem (%-Anteil am Durchschnitt der EU-27)	Branche
Unfälle (80 %)	Baugewerbe (90 %)
	Energie- und Wasserversorgung (87 %)
Arbeitsbedingter Stress (79 %)	Gesundheits- und Sozialwesen (91 %)
	Bildungswesen (84 %)
Muskel- und Skeletterkrankungen (78 %)	Energie- und Wasserversorgung (87 %)
	Gesundheits- und Sozialwesen (86 %)
Lärm und Vibrationen (61 %)	Bergbau (84 %)
	Baugewerbe (82 %)
Gefahrstoffe (58 %)	Energie- und Wasserversorgung (75 %)
	Bergbau (73 %)
Gewalt oder Androhung von Gewalt (37 %)	Gesundheits- und Sozialwesen (57 %)
	Bildungswesen (51 %)
Mobbing oder Belästigung (37 %)	Gesundheits- und Sozialwesen (47 %)
	Bildungswesen (47 %)

Grundlage: alle Betriebe

von zwei Fragen untersucht: a) Gibt es in Ihrem Betrieb formelle Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress, Gewalt und Mobbing? und b) Hat Ihr Betrieb Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken ergriffen?

- Den Angaben zufolge sind in weniger als einem Drittel der Betriebe in der EU-27 **Verfahren** zum Umgang mit Mobbing oder Belästigung (30 %), arbeitsbedingter Gewalt (26 %) oder arbeitsbedingtem Stress (26 %) vorhanden. In größeren Betrieben fällt dieser Anteil höher aus.
- Diese formelleren Verfahren sind nur in wenigen Ländern weit verbreitet, insbesondere in Irland, im Vereinigten Königreich, in den skandinavischen Ländern und in Belgien (Abbildung 8). Nach Branchen betrachtet sind diese Verfahren häufiger im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bildungswesen sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe anzutreffen. Diese Ergebnisse stehen möglicherweise mit der Art der Arbeit in diesen bestimmten Branchen, mit dem Bewusstseinsniveau sowie mit dem traditionsgemäßen Umgang mit psychosozialen Risiken in diesen Ländern in Zusammenhang.
- Im Hinblick auf die ergriffenen **Maßnahmen** werden am häufigsten das „Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen“ (58 %) und „Veränderungen in der Arbeitsorganisation“ (40 %) genannt (Abbil-

Abbildung 7: Faktoren, denen Arbeitgeber im Hinblick auf den Einfluss auf psychosoziale Risiken bei der Arbeit den höchsten Stellenwert beimessen (% der Betriebe, EU-27)

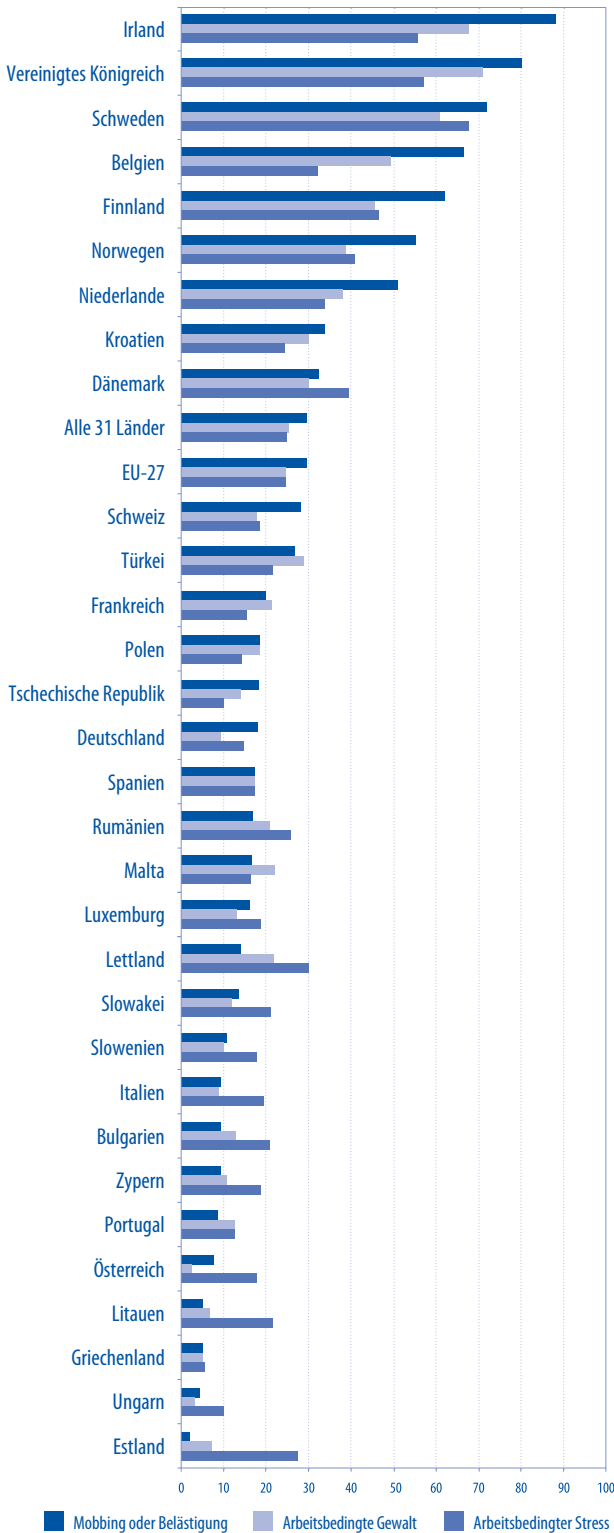


Grundlage: alle Betriebe

Abbildung 9). In größeren Betrieben ist dieser Anteil höher, und für das Gesundheits- und Sozialwesen werden durchgehend höhere Angaben für alle untersuchten Kategorien gemacht.

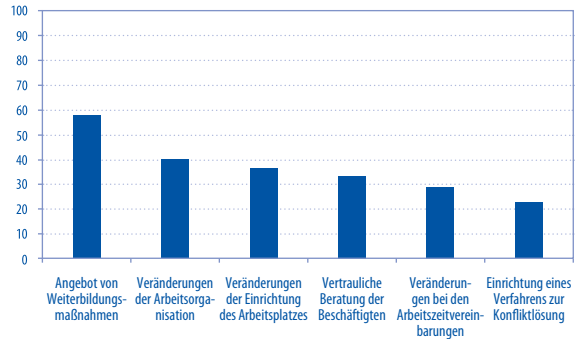
- Auch Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken bei der Arbeit sind in Irland, im Vereinigten Königreich, in den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden stärker verbreitet. Selten werden psychosoziale Maßnahmen in kleinen Betrieben, in südeuropäischen Ländern und im verarbeitenden Gewerbe ergriffen.
- 53 % der Betriebe geben an, ihre Mitarbeiter über psychosoziale Risiken und ihre Folgen für Sicherheit und Gesundheit zu informieren. 69 % informieren ihre Mitarbeiter darüber, an wen sie sich im Fall von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken wenden können. In beiden Fällen ist dieses Vorgehen in großen Betrieben verbreiteter.
- Nach Branchen geordnet werden Mitarbeiter im Bergbau (71 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (69 %) am häufigsten über psychosoziale Risiken und ihre Folgen für Sicherheit und Gesundheit informiert. Informationen darüber, an wen sich Beschäftigte bei arbeitsbedingten psychosozialen Problemen wenden können, werden am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen (83 %) sowie im Bildungswesen (73 %) angeboten (Abbildung 10).

Abbildung 8: Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit psychosozialen Risiken bei der Arbeit, nach Ländern (% der Betriebe)



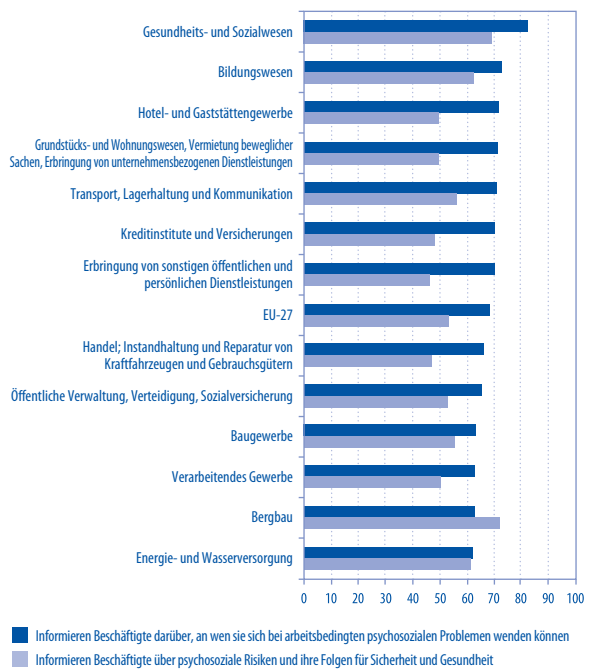
Grundlage: alle Betriebe

Abbildung 9: Vorhandensein von Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken bei der Arbeit (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: alle Betriebe

Abbildung 10: Information von Mitarbeitern über psychosoziale Risiken, nach Branchen (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: alle Betriebe

Anreize und Hemmnisse

Die Gründe, aus denen sich Betriebe mit dem Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und von psychosozialen Risiken beschäftigen – oder dies unterlassen – werden von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, so z. B. der Einhaltung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, der Wirtschaftlichkeit, dem Verständnis von wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Verhältnissen oder dem Stellenwert von Werten und Normen. Es

gibt jedoch einige vorrangige Faktoren wie das Bewusstseinsniveau und die Festlegung von Prioritäten, die diesbezüglichen Anstrengungen des höheren Managements und die Beteiligung der Mitarbeiter, die Motive für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie von psychosozialen Risiken sind.

Motive für das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- Der wichtigste Grund für eine Beschäftigung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die „Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“, die von 90 % der Arbeitgeber in der EU-27 angegeben wird (Tabelle 3). In Bezug auf Betriebsgröße oder Branche bestehen keine erheblichen Unterschiede.
- Der am zweithäufigsten angegebene Grund sind „Forderungen der Beschäftigten oder ihrer Vertreter“ (76 %), wobei der niedrigste Anteil auf das Hotel- und Gaststättengewerbe (71 %) und der höchste auf den Bergbau (87 %) entfällt.

Tabelle 3: Gründe, um sich mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutz im Betrieb zu befassen (% der Betriebe, die dieses Thema als „wichtigen Grund“ betrachten)

Motiv (%-Anteil am Durchschnitt der EU-27)	Land	
	Hoch	Niedrig
Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen (90 %)	Ungarn (97 %)	Griechenland (70 %)
	Rumänien (96 %)	Zypern (73 %)
	Finnland (96 %)	Lettland (74 %)
	Finnland (96 %)	Kroatien (23 %)
Forderungen der Beschäftigten oder ihrer Vertreter (76 %)	Rumänien (91 %)	Bulgarien (54 %)
	Dänemark (90 %)	Slowenien (55 %)
	Türkei (89 %)	Kroatien (12 %)
Forderungen von Kunden oder Bedenken hinsichtlich des Rufs der Organisation (67 %)	Portugal (83 %)	Slowenien (40 %)
	Rumänien (83 %)	Österreich (46 %)
	Finnland (93 %)	Kroatien (10 %)
	Norwegen (91 %)	Italien (33 %)
Mitarbeiterbindung und Fehlzeitenmanagement (59 %)	Niederlande (87 %)	Polen (37 %)
	Deutschland (80 %)	Kroatien (16 %)
Druck von der Arbeitsinspektion (57 %)	Türkei (73 %)	Österreich (25 %)
	Rumänien (68 %)	Bulgarien (28 %)
	Türkei (84 %)	Kroatien (15 %)
	Rumänien (83 %)	Italien (35 %)
Wirtschaftliche oder leistungsbezogene Gründe (52 %)	Portugal (78 %)	Luxemburg (38 %)

Grundlage: alle Betriebe

- Auch „Anforderungen seitens der Kunden oder Bedenken hinsichtlich des Rufs unserer Organisation“ werden als wichtige Motive für ein Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit genannt (67 %). 77 % der Arbeitgeber/Führungskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe, aber nur 53 % in der öffentlichen Verwaltung, geben diesen Grund an.

Hemmnisse für das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- Als Haupthindernisse im Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz werden „fehlende Ressourcen wie Zeit, Personal oder Geld“ von 36 % der Betriebe in der EU-27 als ausschlaggebender Faktor genannt (Tabelle 4). In der öffentlichen Verwaltung steigt dieser Anteil auf 51 %. Nach Ländern aufgedgliedert wird dieses Hemmnis vor allem in Rumänien (74 %), Portugal (61 %) und Lettland (60 %) genannt und im Vergleich dazu in Österreich (19 %), Finnland (21 %) und den Niederlanden (22 %) nur selten angegeben.
- Dem am zweithäufigsten genannten Faktor, „fehlendes Bewusstsein“ (26 %), wird in Rumänien (69 %), Portugal (61 %) und Zypern (51 %) eine hohe Bedeutung beigemessen, er ist jedoch in Dänemark (6 %), Kroatien (8 %) und der Slowakei (8 %) eher von geringer Relevanz. Ein „fehlendes Fachwissen“ stellt für 24 % der Betriebe ein erhebliches Hemmnis dar, wobei die landesspezifischen Angaben starke Unterschiede aufweisen; sie reichen von 5 % in Slowenien, Kroatien und der Slowakei bis zu 57 % in Portugal, 55 % in der Türkei und 54 % in Rumänien.

Tabelle 4: Die Haupthindernisse im Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz (% der Betriebe, EU-27)

Faktor	% der Betriebe, EU-27
Fehlende Ressourcen wie Zeit, Personal oder Mittel	36 %
Fehlendes Bewusstsein	26 %
Fehlendes Fachwissen	24 %
Betriebskultur	24 %
Bedeutung des Themas	23 %
Fehlen technischer Unterstützung oder Anleitung	21 %

Grundlage: alle Betriebe

- Aus den branchenspezifischen Ergebnissen geht hervor, dass ein „fehlendes Bewusstsein“ von 31 % der Befragten im Baugewerbe im Vergleich zu 17 % im Kredit- und Versicherungsgewerbe als wichtiges Hindernis betrachtet wird. „Fehlendes Fachwissen“ hingegen wird von 28% der Befragten in der öffentlichen Verwaltung gegenüber 14 % im Kredit- und Versicherungsgewerbe als Hindernis genannt.

Motive für die Auseinandersetzung mit psychosozialen Risiken

- Die Betriebe, die ein Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit psychosozialen Risiken angeben, nennen als Hauptgrund für die Auseinandersetzung mit solchen Risiken die „Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“ (63 % der Befragten in der EU-27); mit einem beträchtlichen Abstand werden danach „Forderungen der Beschäftigten oder ihrer Vertreter“ angegeben (36 %) (Abbildung 11).
- Die „Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“ wird am häufigsten in Spanien (85 %), Irland (78 %) und Bulgarien (77 %) genannt, am seltensten in Griechenland (30 %), in der Slowakei (33 %) und in Zypern (35 %).
- „Forderungen der Beschäftigten oder ihrer Vertreter“ werden von größeren Betrieben häufiger als Motive für das Management psychosozialer Risiken angegeben als von kleineren. Auf Länderebene werden Unterschiede zwischen Finnland (63 %), Schweden (59 %) und Dänemark (58 %), also den Ländern mit den höchsten Angaben, und Italien (20 %), Slowenien (20 %) und Kroatien (23 %) ersichtlich. Diese Ergebnisse können sich

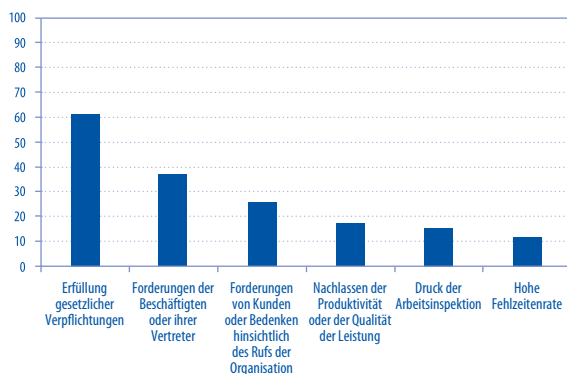
aus Unterschieden in den Systemen der Arbeitsbeziehungen herleiten lassen, insbesondere in Bezug auf die Offenheit von Betrieben gegenüber Forderungen der Beschäftigten (oder ihrer Vertreter).

- Auf Branchenebene sind „Forderungen der Beschäftigten oder ihrer Vertreter“ das wichtigste Motiv in Bezug auf den Umgang mit psychosozialen Risiken im Gesundheits- und Sozialwesen (49 %), im Baugewerbe nimmt die Bedeutung jedoch erheblich ab (29 %).

Hemmnisse für die Beschäftigung mit psychosozialen Risiken

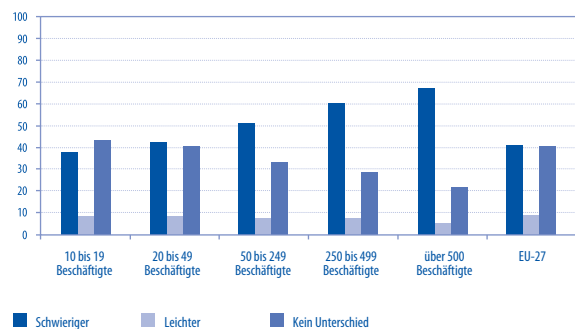
- Im Vergleich mit anderen Angelegenheiten im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz empfinden 42 % der Arbeitgeber den Umgang mit psychosozialen Risiken als schwieriger. Entgegen den Erwartungen geben größere Betriebe diese höhere Schwierigkeit häufiger als kleinere Betriebe an (Abbildung 12).
- Die wichtigsten Faktoren, die den Umgang mit psychosozialen Risiken besonders erschweren, sind die „Bedeutung des Themas“, „fehlendes Bewusstsein“, „fehlende Ressourcen wie Zeit, Personal oder Mittel“ und „fehlende Ausbildung“. Die empfundene „Brisanz der Fragen“ stellt in großen Betrieben häufiger ein Problem dar, ebenso wie Probleme im Zusammenhang mit der „Betriebskultur“ (Tabelle 5).
- In der Türkei (76 %) und in Dänemark (68 %) wird die „Bedeutung des Themas“ häufiger als Hemmnis genannt, während dies auf Österreich (18%), Ungarn

Abbildung 11: Gründe für die Beschäftigung mit psychosozialen Risiken (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: Betriebe, die ein Vorhandensein von Verfahren und Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken angeben

Abbildung 12: Hindernisse beim Umgang mit psychosozialen Risiken im Vergleich zu anderen Angelegenheiten im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz, nach Betriebsgröße (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: alle Betriebe

Tabelle 5: Faktoren, die den Umgang mit psychosozialen Risiken besonders erschweren (% der Betriebe, EU-27)

Faktor	% der Betriebe, EU-27
Bedeutung des Themas	53 %
Fehlendes Bewusstsein	50 %
Fehlende Ressourcen wie Zeit, Personal oder Mittel	49 %
Fehlende Ausbildung und/oder fehlendes Fachwissen	49 %
Fehlen technischer Unterstützung oder Anleitung	33 %
Die Betriebskultur	30 %

Grundlage: Betriebe, die angeben, dass sich der Umgang mit psychosozialen Risiken im Vergleich zu anderen Angelegenheiten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz schwieriger gestaltet

(21 %) und die Slowakei (22 %) weniger zutrifft. Ein „fehlendes Bewusstsein“ wird in der Türkei (75 %), in Estland (64 %) und im Vereinigten Königreich (61 %) als besonders hoch angegeben.

- „Fehlende Ressourcen“ treten in der Türkei (80 %), in Portugal (65 %) und in Litauen (63 %) besonders häufig auf, im Gegensatz dazu in den Niederlanden (34 %), in Österreich (35 %) und in Italien (38 %) besonders selten.
- Auf Branchenebene gelten „fehlende Ressourcen“ im Bildungswesen mit 61 % im Gegensatz zu 41 % im Kredit- und Versicherungsgewerbe als größtes Hemmnis für die Auseinandersetzung mit psychosozialen Risiken. Umgekehrt nennen 61 % der Befragten im Kredit- und Versicherungsgewerbe „fehlendes Bewusstsein“ als Hemmnis, im Gesundheits- und Sozialwesen jedoch nur 40 %. Eine „fehlende Ausbildung und/oder fehlendes Fachwissen“ stellt 65 % der Befragten im Kredit- und Versicherungsgewerbe, aber nur 39 % im Gesundheits- und Sozialwesen zufolge ein Hemmnis dar.
- Im Durchschnitt haben 38 % der Betriebe in der EU-27 von externen Quellen stammende Informationen oder Hilfen in Anspruch genommen, um sich mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu befassen. Größere Betriebe (64 % der Betriebe mit über 500 Mitarbeitern) sind diesbezüglich aktiver als kleinere Betriebe (32 % der Betriebe mit 10-19 Mitarbeitern).
- Nach Ländern geordnet verlassen sich Österreich (21 %), Estland (21 %) und Griechenland (23 %) weniger auf externe Quellen als Betriebe in Spanien (68%), Schweden (59%) und Slowenien (58%) (Abbildung 13). Nach Branchen geordnet geben das Gesundheits- und Sozialwesen den höchsten

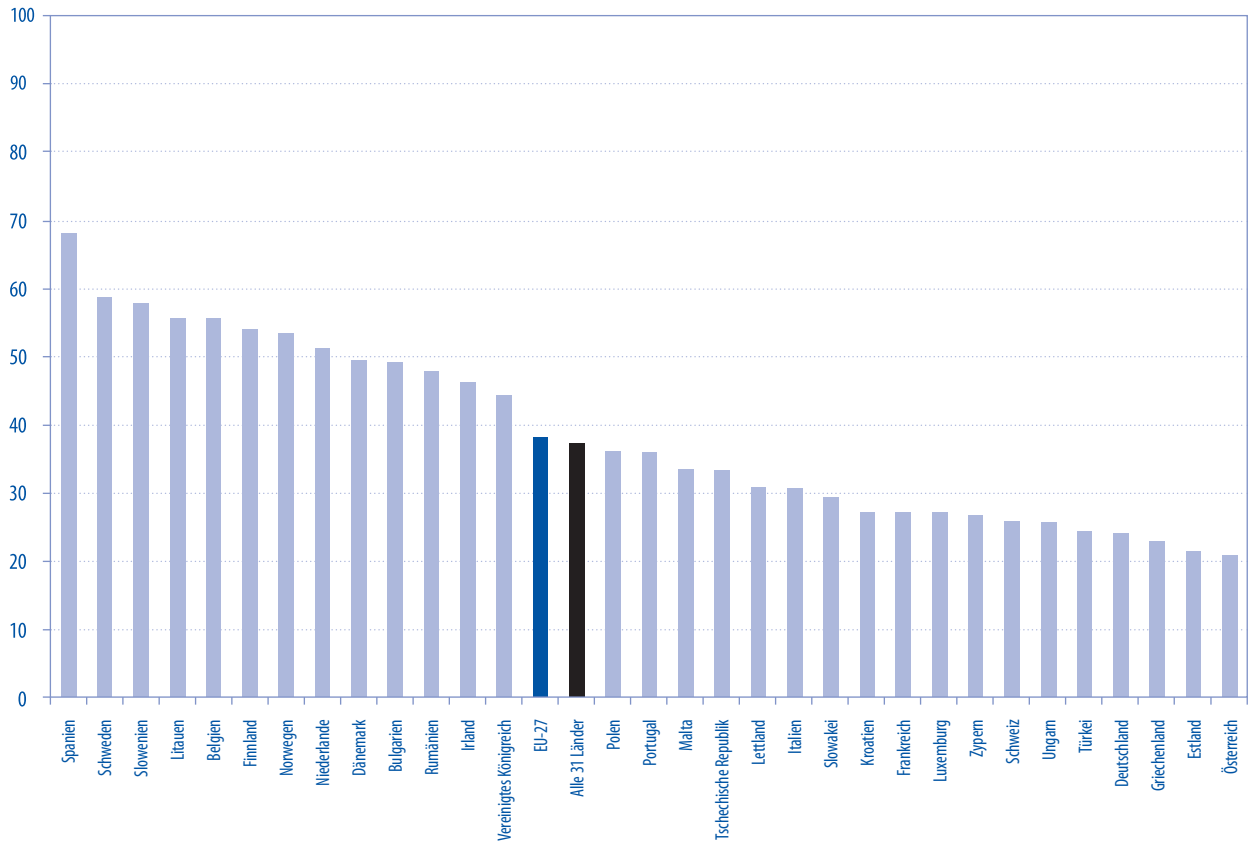
Grad der Inanspruchnahme externer Informationen oder Hilfen an (53 %), das verarbeitende Gewerbe (33 %) und das Bauwesen (33 %) den niedrigsten.

- Von den Betrieben, die von externen Informationen oder externer Unterstützung Gebrauch gemacht haben, geben 35 % an, zusätzliche Unterstützung zu diesem Thema zu benötigen. Am stärksten ausgeprägt ist diese Ansicht in Zypern (64 %), Lettland (59 %) und Portugal (58 %), am wenigstens verbreitet in Österreich (10 %), den Niederlanden (15 %) und der Schweiz (20 %). Nach Branchen betrachtet ist der Bedarf an zusätzlicher Unterstützung im Bildungswesen (45 %) und in der öffentlichen Verwaltung (45 %) am höchsten.
- Von den Betrieben, die **nicht** von externen Informationen oder externer Unterstützung Gebrauch gemacht haben, geben 43 % der Vertreter des höheren Managements an, dass Informationen dieser Art für ihren Betrieb hilfreich wären. Nach Branchen geordnet ist der Anteil in der öffentlichen Verwaltung (61 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (58 %) und im Bildungswesen (54 %) am höchsten, während die höchsten Angaben auf Länderebene von Portugal (73 %), der Türkei (72 %) und Rumänien (71 %) gemacht werden.
- Zu den Handlungsfeldern, in denen diese Informationen oder Unterstützung am sinnvollsten wären, zählen „wie man geeignete Präventivmaßnahmen plant und umsetzt“ (91 %), gefolgt von „wie man psychosoziale Risiken in die Gefährdungsbeurteilung einbezieht“ (83 %) sowie „wie man mit spezifischen Themen wie Gewalt, Belästigung oder Stress umgeht“ (77 %).

Die Einbeziehung von Mitarbeitern

Die ESENER unterscheidet zwischen der informellen Beteiligung (im Sinne der Mitwirkung von Mitarbeitern) und der formellen Beteiligung von Arbeitnehmern in Form einer Vertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften. Diese Unterscheidung ist relevant, da sich die zwei Arten in Bezug auf das Ausmaß der Beteiligung und den Grad, in dem sie durch Vorschriften geregelt ist, voneinander abheben. Eine informelle oder direkte Beteiligung kann in allen Arten von Betrieben, unabhängig von ihrer Größe oder der Branche, auftreten. Im Gegensatz dazu erfordert eine formelle oder institutionelle Beteiligung, dass formelle Organe entsprechend dem nationalen Rechtsrahmen und der

Abbildung 13: Inanspruchnahme von Informationen oder Hilfen externer Quellen zum Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, nach Ländern (% der Betriebe)



Grundlage: alle Betriebe

sozialen Traditionen bestehen. Folgerichtig steht dies in engem Zusammenhang mit der Betriebsgröße.

Eine hohe formelle wie gleichzeitig auch informelle Beteiligung (im Sinne des sozialen Dialogs) weist auf eine gute Qualität der Arbeitsbedingungen hin, einschließlich eines guten Managements im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Allgemeinen sowie des Managements psychosozialer Risiken im Besonderen.

Konsultation

- 54 % der Befragten geben an, dass Beschäftigte im Hinblick auf die im Umgang mit psychosozialen Risiken zu treffenden Maßnahmen konsultiert werden, und bis zu 67 % führen an, ihre Beschäftigten dazu zu ermutigen, sich aktiv an der Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen zu beteiligen. In größeren Betrieben liegt dieser Anteil noch höher.
- Nach Ländern geordnet konsultieren Betriebe in Rumänien, Dänemark und Norwegen am häufigsten ihre Beschäftigten und ermutigen sie,

sich aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen. Die Länder mit dem niedrigsten Anteil hingegen sind Estland, Ungarn und Luxemburg.

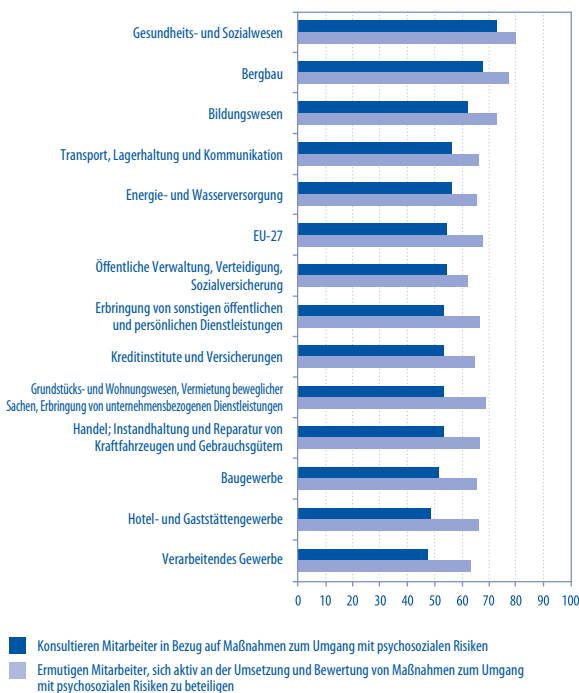
- Bei Betrachtung der Branchen wird ersichtlich, dass der höchste Anteil der informellen Beteiligung der Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen gemeldet wird, gefolgt vom Bergbau sowie dem Bildungswesen (Abbildung 14).

Formelle Arbeitnehmervertretung

- Im Hinblick auf die formelle Arbeitnehmervertretung geben mehr als 40 % der Arbeitgeber an, dass entweder ein Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung oder eine Gewerkschaftsvertretung im Betrieb vorhanden ist.
- Die formelle Mitarbeiterbeteiligung steigt parallel zur Betriebsgröße eindeutig an (Abbildung 15).
- In folgenden Branchen wird am häufigsten das Vorhandensein einer Art formeller Arbeitnehmer-

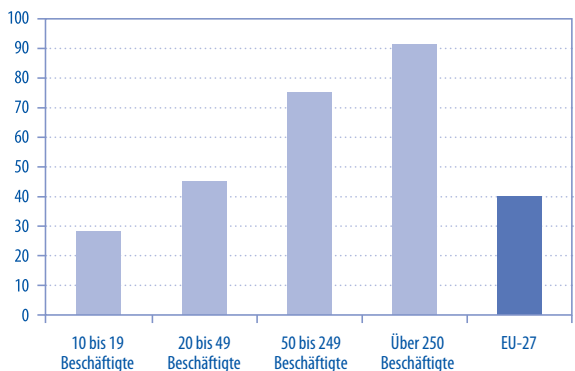


Abbildung 14. Konsultation und Beteiligung von Mitarbeitern in Bezug auf Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken, nach Branchen (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: Betriebe, die ein Vorhandensein von Verfahren und Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken angeben.

Abbildung 15. Formelle Arbeitnehmervertretung im Betrieb (Betriebsrat bzw. Personalvertretung oder Gewerkschaftsvertretung), nach Betriebsgröße (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: alle Betriebe
 Hinweis: Zahlen bezogen auf Betriebsrat oder Personalvertretung/Personalrat für Österreich, Deutschland und Luxemburg, Zahlen bezogen auf Gewerkschaftsvertretung im Betrieb für Zypern, Malta und Schweden.

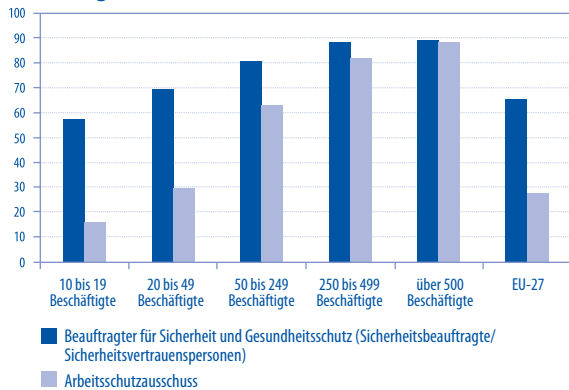
vertretung im Betrieb – in Form eines Betriebsrats bzw. einer Personalvertretung oder einer Gewerkschaft – angegeben: Energie- und Wasserversorgung, öffentliche Verwaltung und Bildung.

- Im Gegensatz zu Portugal, Griechenland und der Tschechischen Republik ist in den skandinavischen Ländern das Vorhandensein einer Art von formeller Arbeitnehmervertretung am weitesten verbreitet. In Bezug auf Betriebsräte bzw. Personalvertretungen meldet Dänemark den höchsten Anteil (61 %), gefolgt von Spanien (58 %) und Luxemburg (57 %). In Bezug auf Gewerkschaftsvertretungen weisen Norwegen (87 %), Schweden (73 %), Dänemark (65 %) und Finnland (59 %) die höchsten Quoten auf.

Formelle Vertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- Im Zusammenhang mit der formellen Vertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wurde im Rahmen der ESENER ermittelt, ob ein Beauftragter für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragter/Sicherheitsvertrauensperson) und ein Arbeitsschutzausschuss vorhanden sind. In den Betrieben in der EU-27 sind Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen) (65 %) den Angaben zufolge weitaus häufiger vertreten als Arbeitsschutzausschüsse (28 %). Erwartungsgemäß fällt dieser Unterschied in großen Betrieben (250 bis 500 Mitarbeiter) geringer aus; hier liegen die Anteile bei 87 % bzw. 83 % (Abbildung 16).
- In Bezug auf die formelle Arbeitnehmervertretung besteht eine eindeutige Verbindung mit der Betriebsgröße: je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist es, dass ein Arbeitsschutzausschuss vorhanden ist.
- Nach Branchen aufgeschlüsselt ist den Nennungen zufolge eine formelle Vertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in folgenden Branchen stärker verbreitet: Energie- und Wasserversorgung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe. Im Hinblick auf Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen) werden die höchsten Anteile in der Energie- und Wasserversorgung (75 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (68 %) und im verarbeitenden Gewerbe (68 %) genannt, während die niedrigsten

Abbildung 16. Formelle Vertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Betrieben (Beauftragter für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragter/Sicherheitsvertrauensperson) und Arbeitsschutzausschuss, nach Betriebsgröße (% der Betriebe, EU-27)



Grundlage: alle Betriebe

Hinweis: Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen): Zahlen bezogen auf alle Länder außer der Schweiz, Sonderform in den Niederlanden. Arbeitsschutzausschuss: Zahlen bezogen auf alle Länder außer Luxemburg und Slowenien.

im Bergbau (53 %) sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe (55 %) sind. Arbeitsschutzausschüsse sind in der Energie- und Wasserversorgung (50 %), im Kredit- und Versicherungsgewerbe (35 %) und im Bildungswesen (34 %) am weitesten verbreitet.

- Auf Länderebene wird in Betrieben in Dänemark, Norwegen, Bulgarien und Irland eine höhere Vertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz verzeichnet. Insbesondere in Italien (98 %), Norwegen (92 %) und Dänemark (89 %) liegt der Anteil der Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen) sehr hoch, während er in Griechenland (14 %), der Türkei (19 %) und Portugal (27 %) niedrig ist. In Dänemark (71 %), Bulgarien (68 %) und Estland (48 %) sind – im Gegensatz zu Lettland (3 %), Griechenland (8 %) und Ungarn (10 %) – Arbeitsschutzausschüsse stärker verbreitet.

Die Erhebungsmethodik

- Im Frühjahr 2009 wurden in Betrieben mit zehn oder mehr Mitarbeitern sowohl aus dem privaten als auch aus dem öffentlichen Sektor Interviews geführt. Diese Interviews erfolgten in Betrieben aller Branchen mit folgenden Ausnahmen: Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (NACE A), pri-

vate Haushalte (NACE T) und exterritoriale Organisationen (NACE U).

- Insgesamt wurden 31 Länder in der Studie befragt: alle 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, zwei Kandidatenländer (Kroatien und die Türkei) sowie zwei EFTA-Länder (Norwegen und die Schweiz).
- Insgesamt wurden 28649 Arbeitgeber/Führungskräfte und 7226 Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen) befragt. Pro Land wurden zwischen rund 350 (Malta) und 1500 Betriebe untersucht (siehe <http://www.esener.eu>). Die Anzahl und der Anteil der Interviews mit Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen) unterscheiden sich zwischen den einzelnen Ländern erheblich.
- Die Daten wurden telefonisch über „Computer-Assisted Telephone Interviews“ (CATI) gesammelt.
- Die Feldarbeit wurde von der TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.
- Die Proben wurden gemäß eines disproportionalen Stichprobenplans gezogen, der im Nachhinein durch die entsprechende Gewichtung berichtigt wurde.
- Es wurde angestrebt, Proben zu erhalten, die den Qualitätsansprüchen genügen und eine länderübergreifende Vergleichbarkeit gewährleisten. Diese Arbeit erfolgte in Gemeinschaft mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound).
- Die beiden Fragebögen (der Fragebogen für Arbeitgeber/Führungskräfte) und der Fragebogen für Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsvertrauenspersonen wurden von einem Team entwickelt, das sich aus Sachverständigen für Stichprobenpläne, Sachverständigen für den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (insbesondere psychosoziale Risiken) sowie Mitarbeitern der EU-OSHA zusammensetzte. Zur Ermittlung wichtiger Fragen für die Interessengruppen der Agentur wurde eine dreigliedrig besetzte Expertengruppe maßgeblich einbezogen. Diese Gruppe bestand aus Mitgliedern des Verwaltungsrats und des Vorstands der EU-OSHA.
- Weitere Informationen über die im Rahmen der ESENER verwendete Methodik finden Sie unter der Adresse <http://www.esener.eu>.



Gibt es eine schriftlich dokumentierte Richtlinie, ein etabliertes Managementsystem oder einen Aktionsplan zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit in Ihrem Betrieb?

Weitere Informationen

Umfassendere Ergebnisse werden unter <http://www.esener.eu> zur Verfügung gestellt. Ab Juni 2010 kann der ESENER-Datensatz über das UK Data Archive (UKDA) der University of Essex unter folgender Adresse abgerufen werden: <http://www.data-archive.ac.uk>.

Im Laufe des Jahres 2010 werden weitere Analysen durchgeführt; diese werden im Jahr 2011 veröffentlicht.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

Europäische Beobachtungsstelle für Risiken
 Gran Via 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
 Tel. +34 944794360
 E-Mail: information@osha.europa.eu

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Printed in Belgium, 2010

