

Verständnis des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, psychosozialer Risiken und der Arbeitnehmerbeteiligung durch ESENER

Eine Zusammenfassung von vier Sekundäranalyse-Berichten

Inhalt

Kernaussagen	1
Hintergrund	2
Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	3
Vertretung und Konsultation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz	5
Faktoren für ein effektives Management psychosozialer Risiken	7
Management psychosozialer Risiken – Anreize, Hindernisse, Erfordernisse und getroffene Maßnahmen	10
ESENER: Methodik und Veröffentlichungen	13
Über die Verfasser	14

- Das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit scheint in den Sektoren weiter verbreitet zu sein, die gemeinhin als „Hochrisikosektoren“ gelten, wobei die zunehmend an Bedeutung erlangenden Probleme wie Muskel- und Skeletterkrankungen, Stress, Gewalt sowie Mobbing und Belästigung wirksame Präventionsmaßnahmen in allen Wirtschaftssektoren erforderlich machen.
- Die Unterschiede zwischen den Ländern in Bezug auf den Umfang der angewendeten Maßnahmen deuten auf Möglichkeiten hin, durch weitere länderübergreifende vergleichbare Untersuchungen voneinander zu lernen.

Vertretung und Konsultation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- In Betrieben, die über eine Arbeitnehmervertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verfügen, engagiert sich häufiger auch das höhere Management für Sicherheit und Gesundheitsschutz, und es werden sowohl für den allgemeinen Arbeitsschutz als auch im Hinblick auf psychosoziale Risiken Präventionsmaßnahmen ergriffen.
- In Betrieben, die sowohl über eine Arbeitnehmervertretung als auch über ein ausgeprägtes Engagement des höheren Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz verfügen, wird eine besonders starke Wirkung erzielt. Das trifft noch mehr zu, wenn ein Betriebsrat oder eine Gewerkschaft vorhanden ist und der Vertreter entsprechend geschult und unterstützt wird.

- Die ESENER-Erhebung bestätigt die Notwendigkeit der kontinuierlichen Unterstützung der Arbeitnehmervertreter im Bereich Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

- Es sind weitere Untersuchungen dazu nötig, wie die Arbeitnehmervertreter am wirksamsten zur Bekämpfung psychosozialer und anderer aufkommender Risiken beitragen können.

Management psychosozialer Risiken

- In vielen europäischen Betrieben findet ein systematisches Management psychosozialer Risiken statt, doch die Verbrei-

Kernaussagen

Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- Die europäischen Rechtsvorschriften haben offenbar recht erfolgreich dazu beigetragen, dass Unternehmen beim Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verstärkt einen kohärenten, systembasierten Ansatz verwenden.
- Der Umfang des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nimmt mit sinkender Betriebsgröße ab, vor allem bei weniger als 100 Mitarbeitern. Das Ausmaß dieses Rückgangs ist jedoch von Land zu Land verschieden, was darauf schließen lässt, dass ein günstiges „Umfeld“ gefördert werden kann, in dem wahrscheinlich selbst die kleinsten Betriebe umfassende Präventionsmaßnahmen ergreifen.

tung dieses Ansatzes und sein Umfang (d. h., was alles einbezogen wird) unterscheiden sich von Land zu Land erheblich.

- Neben der Förderung einer breiteren Verwendung eines systematischen Ansatzes zur Prävention psychosozialer Risiken sollte auch darauf geachtet werden, dass die Betriebe eine umfassende Palette von Präventionsmaßnahmen ergreifen.
- „Kontext“-Faktoren, also Eigenschaften des Umfelds, in dem ein Betrieb tätig ist, beeinflussen besonders stark, in welchem Umfang kleine Betriebe Maßnahmen gegen psychosoziale Risiken ergreifen, und stellen eine Möglichkeit zur Verbesserung des Managements psychosozialer Risiken in ganz Europa dar.
- Die Tatsache, dass der Umfang der Maßnahmen im Bausektor und im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zum Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsektor geringer ausfällt, macht deutlich, dass in allen Sektoren konsequenter auf Präventionsmaßnahmen gesetzt werden muss.

Anreize, Hindernisse, Erfordernisse und getroffene Maßnahmen beim Management psychosozialer Risiken

- Betriebe, die ein effektives Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit betreiben, ergreifen häufiger Präventionsmaßnahmen gegen psychosoziale Risiken. Für alle Betriebe stellen Forderungen der Beschäftigten oder ihrer Vertreter sowie der Wunsch, die Fehlzeitenrate zu minimieren, die Hauptantriebsfaktoren für die Einleitung von Maßnahmen dar. Bei Ad-hoc-Maßnahmen scheint der betriebswirtschaftliche Nutzen im Vordergrund zu stehen, wie durch den Stellenwert deutlich wird, der einem Erhalt der Produktivität, einer Verringerung der Fehlzeiten, der Erfüllung von Kundenforderungen und dem Ruf des Arbeitgebers beigemessen wird.
- Das Fehlen technischer Unterstützung oder Anleitung, gefolgt von fehlenden Ressourcen, gilt allgemein als Haupthindernis beim Management psychosozialer Risiken. Es deutet einiges darauf hin, dass Hindernisse wie das mangelnde Bewusstsein für dieses Thema oder fehlende Ressourcen für ein Unternehmen erst dann von besonderer Bedeutung werden, wenn das Management psychosozialer Risiken tatsächlich in Angriff genommen wurde.
- Das Bewusstsein für psychosoziale Risiken muss gesteigert werden, ebenso wie die Bereitstellung von Unterstützung und Anleitung. Es bedarf weiterer Untersuchungen, um den betriebswirtschaftlichen Nutzen des Managements psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz zu verdeutlichen.

Hintergrund

Im Juni 2009 schloss die EU-OSHA die Feldarbeit für eine europaweite Erhebung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ab, die Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER) (1). Die Erhebung, die etwa 36 000 Befragungen in 31 Ländern umfasste (27 EU-Mitgliedstaaten

sowie Norwegen, die Schweiz, Kroatien und die Türkei), soll Arbeitgeber dabei unterstützen, sich intensiver mit Sicherheit und Gesundheitsschutz zu befassen und die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter zu fördern, indem sie politischen Entscheidungsträgern Informationen zum länderübergreifenden Vergleich an die Hand gibt, die Grundlage für die Gestaltung und Einführung neuer Bestimmungen sind.

Über separate Telefoninterviews wurden im Rahmen der ESENER-Erhebung sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertreter, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig sind, über das Management von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken an ihrem Arbeitsplatz befragt. Dabei lag ein besonderer Schwerpunkt auf psychosozialen Risiken, also Problemen wie arbeitsbedingtem Stress, Gewalt, Mobbing und Belästigung.

Die Ergebnisse der Erhebung sind unter www.esener.eu abrufbar und enthalten einen beschreibenden Übersichtsbericht, in dem die Ergebnisse der bivariaten Erstanalyse vorgestellt werden (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management), sowie eine Zusammenfassung des Berichts in 23 Sprachen: (http://osha.europa.eu/de/publications/reports/de_esener1-summary.pdf/view).

Zusätzlich werden die Ergebnisse ausgewählter Fragen in einem interaktiven Kartierungstool (http://osha.europa.eu/sub/esener/de/front-page/document_view?set_language=de) nach Land, Branche und Betriebsgröße aufgeschlüsselt dargestellt.

Im Anschluss an diese Erstanalyse wurden im Jahr 2011 vier ausführliche (multivariate) Sekundäranalysen durchgeführt. Ein Überblick über diese Projekte findet sich in diesem zusammenfassenden Bericht. Die vier Berichte befassten sich mit den folgenden Themen:

- Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- Vertretung und Konsultation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- Faktoren im Zusammenhang mit dem effektiven Management psychosozialer Risiken,
- Management psychosozialer Risiken – Anreize, Hindernisse, Erfordernisse und getroffene Maßnahmen.

Mithilfe dieser Berichte soll der EU-OSHA die Bereitstellung von Informationen zur Unterstützung politischer Entscheidungsträger auf europäischer und nationaler Ebene erleichtert werden, indem sie eine solide Grundlage für die Diskussionen über die Schwerpunktthemen liefern. Durch eine bessere Bestimmung besonderer Bedürfnisse (je nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Standort) werden sie zur Entwicklung und Anwendung von arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen beitragen, sodass Ressourcen effizienter eingesetzt werden können. Die Ergebnisse sollen außerdem zur Förderung weiterer Untersuchungen beitragen.

(1) Siehe den kurzen Hinweis zur Methodik am Ende dieser Veröffentlichung.

Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ⁽²⁾

Zu den wichtigsten Forschungszielen dieses Berichts gehörten:

1. Ermittlung verschiedener Praktiken anhand der ESENER-Daten, die zum effektiven Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beitragen;
2. Festlegung einer Typologie für Betriebe anhand ihrer Eigenschaften (Land, Größe, Alter, Sektor oder Wirtschaftszweig);
3. Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Informationen zum Regelungs- und Wirtschaftsumfeld, um die „Kontext“-Eigenschaften zu erläutern, die den größten Einfluss auf das Engagement von Betrieben für effektives Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit haben;
4. Erörterung der sich aus der empirischen Analyse ergebenden Schlussfolgerungen für die Politik.

Im Rahmen der Analyse wurde auch die einschlägige Fachliteratur ausgewertet und ein Modell für die Daten aus der ESENER-Erhebung erstellt. Ziel der Literaturlauswertung war es, Zusammenhänge zwischen Variablen zu ermitteln, die in der Modellphase getestet werden könnten, und einen konzeptionellen Rahmen für die Analyse bereitzustellen. Die Modellierung (mittels einer Faktorenanalyse) zielte darauf ab, Wechselbeziehungen zwischen relevanten Aspekten des Arbeitsschutzmanagements aufzudecken. Diese Aspekte konnten durch die Verortung der ESENER-Fragen im konzeptionellen Rahmen ermittelt werden. Aus der Kenntnis der Zusammenhänge wurde ein Arbeitsschutzmanagement-Index entwickelt, anhand dessen mehrere unabhängige Variablen getestet wurden, wie z. B. die Betriebsgröße, der Standort (Land), demografische Variablen und der Wirtschaftszweig.

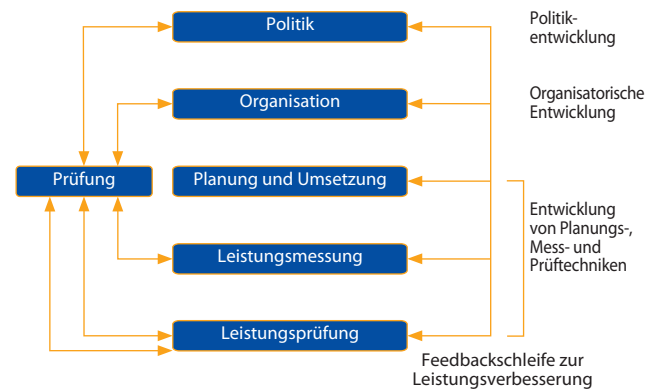
Haupterkenntnisse aus der Literaturlauswertung

- Obwohl die Zahl der Verletzungen und Krankheiten in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen ist, melden Arbeitnehmer weiterhin bestehende und aufkommende arbeitsbedingte Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit. Abgesehen von körperlichen und psychischen Schäden haben schlechte Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen erhebliche finanzielle Folgen für die Betroffenen, den Arbeitgeber und die Gesellschaft als Ganzes.
- Verschiedene Initiativen haben sich auf die Förderung effektiverer Ansätze für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit konzentriert, wobei ganz deutlich ein Übergang von traditionellen, gesetzgeberischen Ansätzen zu Modellen erfolgt, bei denen das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die allgemeine Unternehmensführung eingebunden ist, sodass Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr Eigenverantwortung

übernehmen können. Diese Ansätze können lose als Arbeitsschutzmanagement-Systeme zusammengefasst werden.

- Trotz der wachsenden Verbreitung der Konzepte des Arbeitsschutzmanagements und ihrer Systeme unter den Beteiligten – Gesetzgeber, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitsschutzbehörden – mangelt es an soliden wissenschaftlichen Belegen für ihre Wirksamkeit in Bezug auf einen besseren Arbeitsschutz und andere Ergebnisse. Im Rahmen der Literaturlauswertung wurden dennoch einige Faktoren ermittelt, die mit einem effektiven Arbeitsschutzmanagement in Zusammenhang stehen.
- Anhand der Literaturlauswertung wurde ein konzeptioneller Rahmen zur Ausrichtung der empirischen Analyse entwickelt. Ausgangspunkt waren dabei die grundlegenden Schritte eines Arbeitsschutzmanagement-Systems: Politikentwicklung, organisatorische Entwicklung, Planung und Umsetzung, Messung und Bewertung der Hauptrisiken für das Unternehmen sowie Messung der Effektivität von Maßnahmen für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Abbildung 1).

Abbildung 1: Ein konzeptioneller Rahmen für die Umsetzung



Quelle: HSE (1998).

Haupterkenntnisse aus der empirischen Analyse

- Bei der empirischen Analyse wurden mehrere Fragen aus dem ESENER-Fragebogen für Vertreter des höheren Managements (MM) zu verschiedenen Aspekten des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausgewählt (Tabelle 1).
- Aus der Faktorenanalyse ging hervor, dass alle elf untersuchten Variablen eng miteinander verknüpft waren, d. h., dass Betriebe, die die Umsetzung eines Managementaspekts angaben, häufig auch von anderen Aspekten berichteten. Diese Tatsache deutet darauf hin, dass Betriebe insgesamt offenbar Managementansätze für das Arbeitsschutzmanagement einführen und das Konzept eines Managementsystems für Arbeitsschutzrisiken als solches empirisch zu rechtfertigen ist.
- Darüber hinaus ergab die Faktorenanalyse, dass eine einzige Variable gebildet werden kann, die den Umfang des Managements von Arbeitsschutzrisiken ausdrückt, wodurch die Betriebe entlang eines Kontinuums kategorisiert werden können. Dieser Indikator setzte sich aus neun Variablen zusammen, die den in Tabelle 1 aufgeführten Fragen entsprachen.

⁽²⁾ Auftragnehmer: RAND Europe.

Tabelle 1: Bei der Gesamtbewertung des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit berücksichtigte Variable (*)

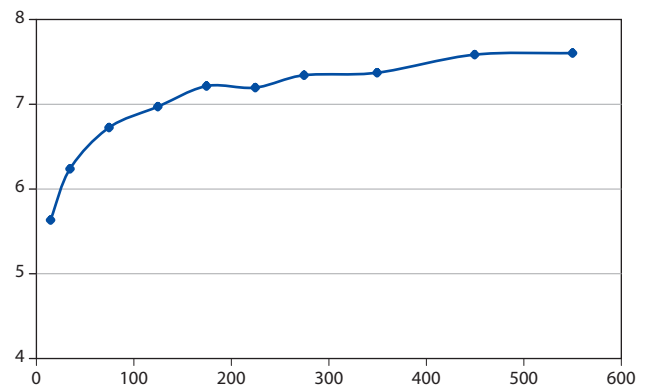
- Welche Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen kommen bei Ihnen zum Einsatz, seien es betriebsinterne oder von damit beauftragten externen Dienstleistern durchgeführte? (MM150)
- Analysiert Ihr Betrieb routinemäßig die Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten? (MM152)
- Treffen Sie Maßnahmen zur Unterstützung der Wiedereingliederung von Beschäftigten, die nach langem krankheitsbedingten Fehlen zurückkehren? (MM153)
- Gibt es eine schriftlich dokumentierte Richtlinie, ein etabliertes Managementsystem oder einen Aktionsplan zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit in Ihrem Betrieb? (MM155)
- Werden Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Besprechungen des höheren Managements regelmäßig, gelegentlich oder praktisch nie thematisiert? (MM158)
- Wie würden Sie insgesamt den Grad bewerten, in dem sich direkte und andere Vorgesetzte am Management von Gesundheitsschutz- und Sicherheitsfragen beteiligen? (MM159)
- Werden die Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung oder ähnlicher Maßnahmen regelmäßig auf Sicherheit und Gesundheitsschutz hin geprüft? (MM161)
- Hat Ihr Betrieb von einer der folgenden Körperschaften oder Institutionen stammende Informationen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz in Anspruch genommen? (MM173)
- Gibt es in Ihrem Betrieb eine(n) interne(n) Sicherheitsbeauftragte(n)? (MM355 + MM358 zusammengefasst)

(*) Die „MM“-Nummern entsprechen den in der Erhebung gestellten Fragen. Die Fragebögen sind unter www.esener.eu abrufbar.

Quelle: ESENER – Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, EU-OSHA (2012).

- Die am häufigsten angegebenen Bestandteile des Indexes sind die Umsetzung einer Arbeitsschutzpolitik, die Thematisierung des Arbeitsschutzes in Besprechungen des höheren Managements, die Einbindung der direkten Vorgesetzten ins Arbeitsschutzmanagement und die regelmäßige Durchführung von Risikobewertungen.
- Die Variablen Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Standort (Land) haben den stärksten Einfluss auf einen breiteren Umfang des Arbeitsschutzmanagements. Kleinere Betriebe geben im Vergleich zu größeren Betrieben erwartungsgemäß deutlich weniger Arbeitsschutzmanagement-Maßnahmen (Abbildung 2) an. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten die Zahl der getroffenen Maßnahmen mit sinkender Betriebsgröße deutlich schneller abfällt.

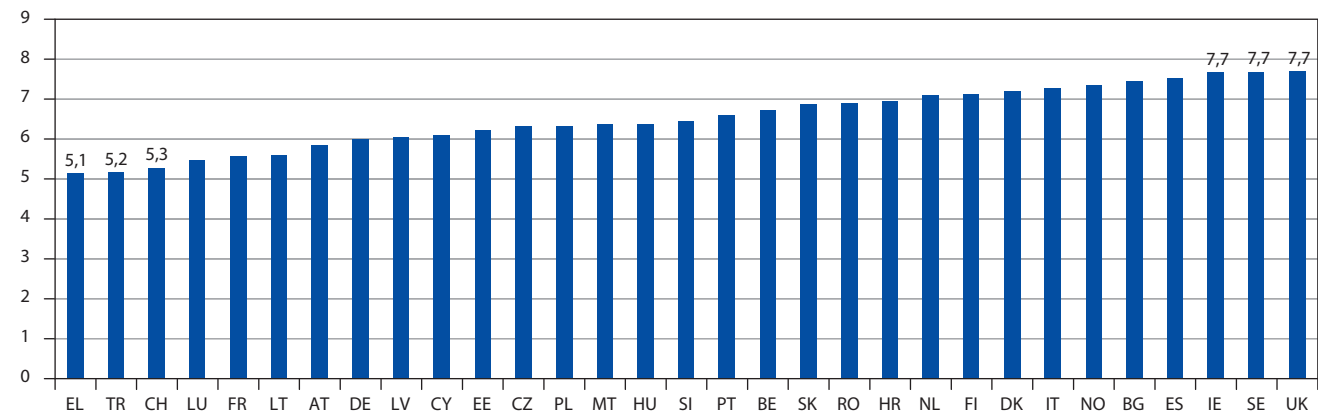
Abbildung 2: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten) und Gesamtbewertung des Arbeitsschutzmanagements



Quelle: ESENER – Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, EU-OSHA (2012).

- Arbeitsschutzmanagement-Indikatoren werden in Branchen wie Baugewerbe, Bergbau und Gesundheits- und Sozialwesen deutlich häufiger angegeben als im Bereich der öffentlichen Verwaltung und im Immobiliengewerbe. Aus einer ausführlicheren Analyse geht hervor, dass der Landeskontext den wichtigsten Faktor für das Vorhandensein von Präventionsmaßnahmen darstellt (Abbildung 3).

Abbildung 3: Gesamtbewertung des Arbeitsschutzmanagements nach Ländern



Quelle: ESENER – Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, EU-OSHA (2012).

- Die Überprüfung im Hinblick auf andere Faktoren (z. B. Größe) zeigt, dass sich die durchschnittliche Zahl der Indikatoren von Land zu Land erheblich unterscheidet, angefangen bei ca. fünf Indikatoren in Griechenland, der Türkei und der Schweiz bis hin zu fast acht in Irland, Schweden und im Vereinigten Königreich.
- Die Tatsache, ob ein Betrieb unabhängig tätig ist oder einer größeren Organisation angehört, ist weniger wichtig, spielt aber dennoch eine Rolle, da unabhängige Betriebe weniger Arbeitsschutzmanagement-Maßnahmen angeben als diejenigen, die einer größeren Organisation angehören.
- Andere demografische Variable, wie die Altersstruktur oder das Geschlechterverhältnis bei den Mitarbeitern, haben sehr geringe Auswirkungen auf den Umfang von Arbeitsschutzmanagement-Maßnahmen.

Schlussfolgerungen für die Politik

- Die Daten aus der ESENER-Erhebung deuten darauf hin, dass Betriebe, die Arbeitsschutzmaßnahmen einführen, eher auf einen kohärenten, systembasierten Ansatz zurückgreifen als einzelne Maßnahmen auszuwählen und anzuwenden. Dies bestätigt die Effektivität des gesetzgeberischen Zielsetzungsansatzes, der in der EU-Rahmenrichtlinie von 1989 (89/391/EWG) festgelegt wurde. Obwohl aus der ESENER-Umfrage hervorgeht, dass der Umfang des Arbeitsschutzmanagements in Europa insgesamt hoch ist, signalisieren der drastische Rückgang bei abnehmender Betriebsgröße und die erheblichen Unterschiede zwischen den Ländern dringenden Handlungsbedarf.
- Die Ergebnisse der Erhebung belegen, dass in einigen Ländern und Branchen selbst die kleinsten Betriebe in großem Umfang Arbeitsschutzmanagement-Praktiken anwenden, was darauf schließen lässt, dass der Umfang des Arbeitsschutzmanagements in kleineren Betrieben (insbesondere denjenigen mit weniger als 100 Mitarbeitern) erheblich gesteigert werden kann, wenn ein ausreichend „günstiges“ Umfeld geschaffen wird. Es sind weitere länderübergreifende Vergleichsstudien nötig, um die wichtigsten Voraussetzungen für ein solches „günstiges“ Umfeld zu ermitteln.
- Für das Arbeitsschutzmanagement scheinen traditionelle Auffassungen von Risiken und technischen Innovationen von maßgeblicher Bedeutung zu sein, da Betriebe in traditionellen „Hochrisikosektoren“ und Betriebe in technologieintensiven Branchen über umfangreichere Maßnahmen in diesem Bereich berichten. In Anbetracht neu aufkommender oder zunehmender Probleme, wie Muskel- und Skeletterkrankungen, Stress, Gewalt sowie Mobbing und Belästigung, muss der vergleichsweise geringe Umfang von Arbeitsschutzmanagement-Maßnahmen in bestimmten (vor allem dienstleistungsorientierten) Wirtschaftszweigen jedoch dringend erhöht werden.

Vertretung und Konsultation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz ⁽³⁾

Im Rahmen dieser Studie wurden die ESENER-Daten zur Vertretung der Arbeitnehmer bei Vereinbarungen zum Arbeitsschutzmanagement gründlich analysiert und es wurde untersucht, welche Beziehung zwischen der Wirksamkeit derartiger Maßnahmen innerhalb der Betriebe und der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an den Maßnahmen besteht. Dazu wurden folgende Schritte unternommen:

1. Ermittlung, inwiefern die ESENER-Erhebung bestimmte Praktiken bestätigt, die laut anderen Untersuchungen mit der Beteiligung von Arbeitnehmern am Arbeitsschutzmanagement in Zusammenhang stehen;
2. Festlegung einer Typologie der Betriebe anhand ihrer Eigenschaften und der entscheidenden Faktoren der Arbeitnehmerbeteiligung;
3. Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Informationen zum Regelungs- und Wirtschaftsumfeld, um die „Kontext“-Eigenschaften zu erläutern, die den größten Einfluss auf das Engagement von Betrieben für effektives Arbeitsschutzmanagement haben;
4. Bewertung der Effektivität der Arbeitnehmerbeteiligung anhand der Analyse der Antworten auf entsprechende ESENER-Fragen;
5. Untersuchung möglicher Beziehungen zwischen dem Engagement von Arbeitnehmervertretern bei Vereinbarungen zum Arbeitsschutzmanagement und nationalen Praktiken ihrer gesetzlichen Regelung;
6. Erörterung der Schlussfolgerungen für die Politik und in diesem Zusammenhang Ermittlung der Hauptantriebsfaktoren und Hindernisse, die entsprechend beeinflusst werden könnten, um einen höheren Grad an Arbeitnehmerbeteiligung zu erreichen und die Beteiligung effektiver zu gestalten.

Haupterkenntnisse aus der Literaturlauswertung

- Die zuvor veröffentlichten Daten aus der ESENER-Erhebung ⁽⁴⁾ bezogen sich auf die „Auswirkungen der formellen Beteiligung ⁽⁵⁾ der Arbeitnehmer am Management von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken“ und ergaben, dass sämtliche Maßnahmen für das Management allgemeiner Arbeitsschutzrisiken, die in der Erhebung untersucht wurden, „breitere Anwendung fanden, wenn eine allgemeine formelle Arbeitnehmervertretung vorhanden war“. Die Einführung von Arbeitsschutzpolitiken, Managementsystemen und Aktionsplänen korrelierte demnach positiv mit der Durchführung von Arbeitnehmerkonsultationen, selbst unter Berücksichtigung der Betriebsgröße.

⁽³⁾ Auftragnehmer: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), Universität Cardiff.

⁽⁴⁾ Übersichtsbericht verfügbar unter: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Siehe auch ESENER-Website unter: www.esener.eu.

⁽⁵⁾ Der Begriff „formelle Beteiligung“ bezeichnet die Einsetzung eines Vertreters (gewählte Person oder gewähltes Gremium) statt der direkten Kommunikation zwischen dem Management und den Arbeitnehmern.

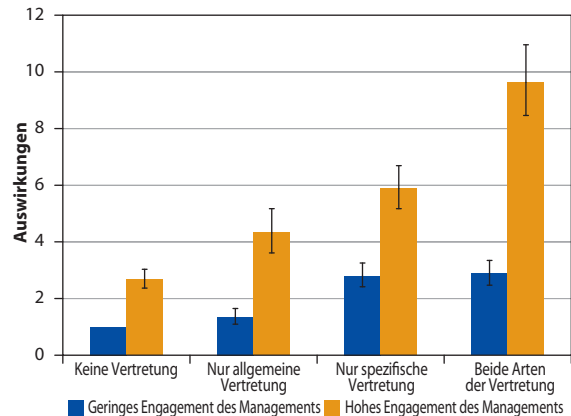
- Die Ergebnisse legen nahe, dass diese Auswirkungen in kleineren Betrieben, die über eine Arbeitnehmervertretung verfügen, sogar noch ausgeprägter waren als in größeren Betrieben. Außerdem stellte sich heraus, dass eine formelle Vertretung zur besseren Wahrnehmung des Erfolgs von Maßnahmen für den Umgang mit Arbeitsschutzrisiken (z. B. in Bezug auf die Wirksamkeit der Arbeitsschutzpolitik) beitrug und dass „das Vorhandensein (und die Beteiligung) einer Arbeitnehmervertretung eindeutig einen wichtigen Faktor darstellt, um zu gewährleisten, dass solche Arbeitsschutzpolitiken und Aktionspläne wirklich umgesetzt werden“.
- In der Tat scheint das Gewicht der Datenlage in der internationalen Fachliteratur zu bestätigen, dass bessere Arbeitsschutzergebnisse erreicht werden können, wenn die Arbeitnehmervertreter am Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch den Arbeitgeber beteiligt werden, und dass gemeinsame Vereinbarungen, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit mit diesen Ergebnissen auf verschiedene Weise in Zusammenhang stehen.
- Umfangreiche internationale Datenerhebungen, die Angaben zur Rolle der Vertretung und Konsultation von Arbeitnehmern im Bereich Arbeitsschutz in allen EU-Mitgliedstaaten einschließen, sind allerdings selten ⁽⁹⁾. Die Erkenntnisse aus der ESENER-Studie sind deshalb so bedeutsam, weil eine erhebliche Datenmenge erfasst wurde, die von einer repräsentativen Stichprobe an Befragten aus allen Mitgliedstaaten der EU stammt.

Haupterkenntnisse aus der empirischen Analyse

- Die Faktoren, die mit dem Bestehen von Arbeitnehmervertretungen verknüpft sind, stimmen mit der vorherigen Untersuchung überein, wonach in größeren Organisationen, im öffentlichen Sektor, in Organisationen mit einem höheren Anteil an älteren Arbeitnehmern und in Betrieben, wo die Sicherheit und der Gesundheitsschutz sowie die Ansichten der Arbeitnehmer als Priorität angesehen werden, häufiger eine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist.
- Es besteht außerdem ein enger Zusammenhang mit dem Engagement des höheren Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz, das zusammen mit der Arbeitnehmervertretung (und zwar sowohl der allgemeinen als auch der spezifischen Arbeitsschutzvertretung insgesamt) ebenfalls mit jeder der zahlreichen anderen Arbeitsschutzmanagement-Maßnahmen in Verbindung steht, z. B. dem Vorhandensein einer Arbeitsschutzpolitik, der routinemäßigen Erfassung krankheitsbedingter Fehlzeiten und regelmäßigen Arbeitsschutzprüfungen des Arbeitsplatzes.
- Nach der Überprüfung für andere Faktoren haben beispielsweise Befragte von Betrieben mit beiden Arten der Arbeitnehmervertretung und einem starken Engagement des höheren Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz fast zehnmal so häufig angegeben, dass ihr Unternehmen über eine dokumentierte Arbeitsschutzpolitik verfügt, wie Befragte, in deren Betrieben keine Arbeitnehmervertretung und nur ein geringes Engagement des höheren Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz bestand (Abbildung 4).

⁽⁹⁾ Wie aus der für das Europäische Gewerkschaftsinstitut ETUI durchgeführten Epsare-Studie hervorgeht (Menendez et al., 2008).

Abbildung 4: Zusammenhang – nach Überprüfung für andere potenzielle Einflussfaktoren – zwischen: (a) Arten der Arbeitnehmervertretung (*) und (b) der Angabe einer dokumentierten Arbeitsschutzpolitik; bei hohem und geringem Engagement des Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz

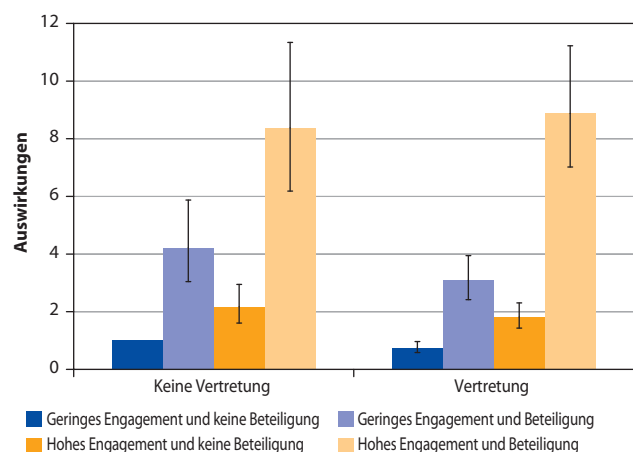


(*) Arten der Arbeitnehmervertretung: allgemeine Arbeitnehmervertretung – Betriebsrat und/oder Gewerkschaftsvertreter; spezifische Arbeitsschutzvertretung – Arbeitsschutzausschuss und/oder Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter.

Quelle: ESENER – Vertretung und Konsultation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, EU-OSHA (2012).

- Arbeitsschutzmanagement-Maßnahmen werden eher an Arbeitsplätzen mit Arbeitnehmervertretung, insbesondere wenn sie mit einem hohen Engagement des Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz einhergehen, als effektiv eingeschätzt. Außerdem zeigen verschiedene Analysen damit übereinstimmend, dass psychosoziale Risiken insgesamt häufiger in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung gemanagt werden, insbesondere wenn sich das Management für Sicherheit und Gesundheitsschutz engagiert (Abbildung 5).

Abbildung 5: Zusammenhang – nach Überprüfung für andere potenzielle Einflussfaktoren – zwischen: (a) der Arbeitnehmerbeteiligung und (b) dem effektiven Arbeitsschutzmanagement psychosozialer Risiken; bei hohem und geringem Engagement des Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz und mit oder ohne Arbeitnehmervertretung (*)



(*) Arten der Arbeitnehmervertretung: allgemeine Arbeitnehmervertretung – Betriebsrat und/oder Gewerkschaftsvertreter; spezifische Arbeitsschutzvertretung – Arbeitsschutzausschuss und/oder Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter.

Quelle: ESENER – Vertretung und Konsultation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, EU-OSHA (2012).

- Ein ähnliches Muster ergibt sich aus vergleichenden Datenanalysen der Interviews mit Arbeitsschutzvertretern, die die oben genannten Erkenntnisse stützen und insbesondere den engen Zusammenhang mit dem Engagement des höheren Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz bestätigen.
- Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Arbeitsschutzmanagement – unabhängig von anderen Faktoren – in Organisationen, die nicht nur über einen Arbeitnehmervertreter verfügen, sondern diesem auch ein angemessenes Arbeitsumfeld bieten, häufiger und effektiver angewendet wird. Das bedeutet u. a. ein hohes Engagement des Managements für Sicherheit und Gesundheitsschutz, umfassende Schulungen der Arbeitnehmervertreter, die Sicherung der zur Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik und -praxis notwendigen Unterstützungssysteme und -mechanismen, und eine aktive und anerkannte Rolle des Vertreters im täglichen Umgang mit traditionellen und psychosozialen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken.
- Im Einklang mit früheren nationalen Untersuchungen belegen Branchenvergleiche, dass im Versorgungssektor, im öffentlichen Dienst und im verarbeitenden Gewerbe die Arbeitnehmervertretung stärker ausgeprägt ist. Außerdem weisen viele Branchen, die unter die im ESENER-Bericht verwendete Kategorie „Verarbeitendes Gewerbe“⁽⁷⁾ fallen, ein hohes Engagement des oberen Managements für Arbeitsschutz sowie partizipative Vereinbarungen auf.
- Die skandinavischen Länder verfügen im Vergleich über den höchsten Grad an allgemeiner und arbeitsschutzspezifischer Arbeitnehmervertretung in Verbindung mit einem hohen Engagement des Managements; am geringsten ist dieser Grad in den kleineren Ländern Südeuropas. Insgesamt dominieren die EU-15-Länder unter den Ländern mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil solcher Vereinigungen, es gibt jedoch einige Neueinsteiger wie Bulgarien und Rumänien, die in dieser Gruppe ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, während einige EU-15-Länder wie Deutschland und Frankreich diesbezüglich unterhalb des Durchschnitts liegen.

Diese Schlussfolgerungen aus Analysen, in deren Rahmen Überprüfungen für die anderen potenziellen Einflussfaktoren durchgeführt wurden, stimmen mit den früheren Studien überein und stützen diese insofern, als sie: (a) die Arbeitnehmervertretung als Schlüsselfaktor für das effektive Management von arbeitsplatzbedingten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken identifizieren und (b) hervorheben, dass das Umfeld, in dem Arbeitnehmervertreter tätig sind, für den Zusammenhang zwischen der Arbeitnehmervertretung und dem Umgang mit Arbeitsschutzrisiken einen wichtigen Faktor darstellt.

⁽⁷⁾ Verarbeitendes Gewerbe: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Fertigung, Energie, Gas- und Wasserversorgung (Versorgung); Bauwesen.

Schlussfolgerungen für die Politik

- Für politische Entscheidungsträger ergibt sich aus der weiteren Analyse der ESENER-Erhebung eine zweifache Botschaft: Erstens wird die Notwendigkeit kontinuierlicher Unterstützung der Arbeitsschutzvertreter und der Schaffung der Voraussetzungen bekräftigt, die das Erkennen guter Praktiken ermöglichen. Zweitens: Wenn diese Voraussetzungen für die effektive Erfüllung gesetzlicher Auflagen für die Arbeitnehmervertretung im Bereich Arbeitsschutz in der EU laut Fachliteratur nur in sehr wenigen Betrieben gegeben sind und deren Zahl sogar abnimmt, dann bedarf dieses Problem ebenfalls der Aufmerksamkeit.
- Es sind weitere Untersuchungen nötig, da viele dieser Konsequenzen in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die effektive Beteiligung von Arbeitnehmern und ihrer Vertreter an Vereinbarungen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz weiterhin kaum dokumentiert werden. Zudem besteht noch umfangreicher Klärungsbedarf dazu, wie die Arbeitnehmervertreter möglichst effektiv zur Bewältigung psychosozialer sowie anderer neuer und aufkommender Risiken beitragen können.

Faktoren für ein effektives Management psychosozialer Risiken⁽⁸⁾

Zu den wichtigsten Forschungszielen dieser Studie gehörten:

- Ermittlung verschiedener Praktiken anhand der ESENER-Daten, die zum effektiven Management psychosozialer Risiken beitragen;
- Festlegung einer Typologie für Betriebe anhand ihrer Eigenschaften (Größe, Alter, Sektor oder Wirtschaftszweig);
- Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Informationen zum Regelungs- und Wirtschaftsumfeld, um die „Kontext“-Eigenschaften zu erläutern, die den größten Einfluss auf das Engagement von Betrieben für ein effektives Management psychosozialer Risiken haben;
- Erörterung der sich aus der empirischen Analyse ergebenden Schlussfolgerungen für die Politik.

Zu diesem Zweck wurde die Literatur ausgewertet, um Zusammenhänge zwischen den Variablen zu ermitteln, die während der Modellphase getestet werden könnten, und einen konzeptionellen Rahmen für die Analyse bereitzustellen. Die Modellierung der ESENER-Daten mittels einer Faktorenanalyse zielte darauf ab, Wechselbeziehungen zwischen relevanten Aspekten des Umgangs mit psychosozialen Risiken aufzudecken. Diese Aspekte psychosozialer Risiken konnten durch die Verortung der

⁽⁸⁾ Auftragnehmer: RAND Europe.

ESENER-Fragen im konzeptionellen Rahmen ermittelt werden, um so einen Index für das Management von psychosozialen Risiken zu erstellen. Anhand des Indexes wurden einige unabhängige Variable wie Betriebsgröße, Land, demografische Variable und Wirtschaftssektor getestet.

Haupterkenntnisse aus der Literaturlauswertung

- Gemäß dem Ad-hoc-Modul über Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit in der EU-Arbeitskräfteerhebung 2007 gaben 27,9 % (das entspricht etwa 55,6 Millionen) der Arbeitnehmer an, psychischen Gesundheitsbelastungen ausgesetzt zu sein. Ungefähr 14 % der Personen mit berufsbedingten Gesundheitsproblemen litten hauptsächlich unter Stress, Depressionen oder Angstzuständen.
- Psychosoziale Gefahren und die damit verbundenen Risiken stellen die politischen Entscheidungsträger in Europa vor eine wichtige Aufgabe. Ungeachtet zahlreicher politischer Initiativen auf EU- und nationaler Ebene seit Ende der 1980er Jahre ist immer noch eine Kluft zwischen Politik und Praxis festzustellen.
- Es bedarf eines besseren Verständnisses für das Konzept der psychosozialen Gefahren und der damit verbundenen Risiken, um sie wirksam bewerten und bekämpfen zu können. Die Fachliteratur enthält unzählige Hinweise darauf, dass die Erfahrungen aus dem Risikomanagement wirksam zur Bewältigung psychosozialer Risiken zum Einsatz kommen können. Auch wenn es sich bisweilen als schwer erweist, dieses Muster auf psychosoziale Risiken anzuwenden, scheint es doch gleichwohl wirksamer zu sein als einfache arbeits-

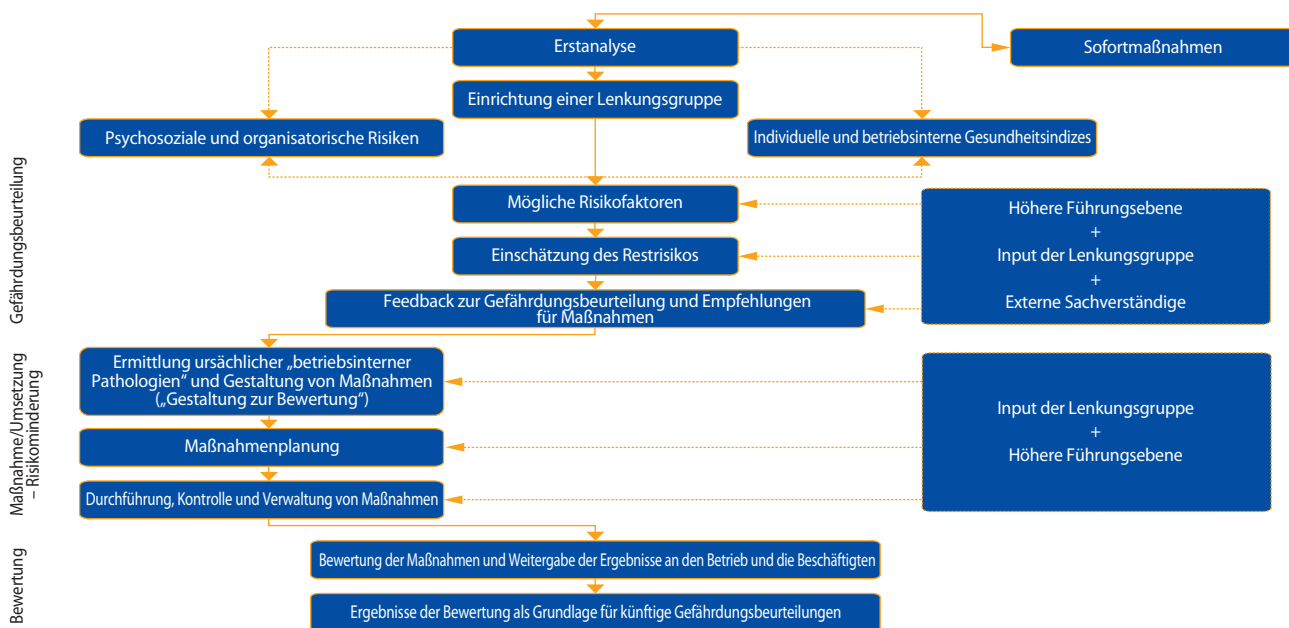
platzbezogene Maßnahmen oder andere Instrumente wie Stressanalysen.

- Ausgehend von dem Modell des Risikomanagements wurde in der Literaturlauswertung ein konzeptioneller Rahmen für die empirische Analyse ermittelt. Dieser umfasst mehrere Phasen, darunter Gefährdungsbeurteilung; Übertragung der Gefährdungsinformationen in zielgerichtete Maßnahmen; Einführung und Verwaltung risikomindernder Maßnahmen sowie Bewertung der Maßnahmen und Feedback für laufende Maßnahmen und künftige Aktionspläne (Abbildung 6).

Haupterkenntnisse aus der empirischen Analyse

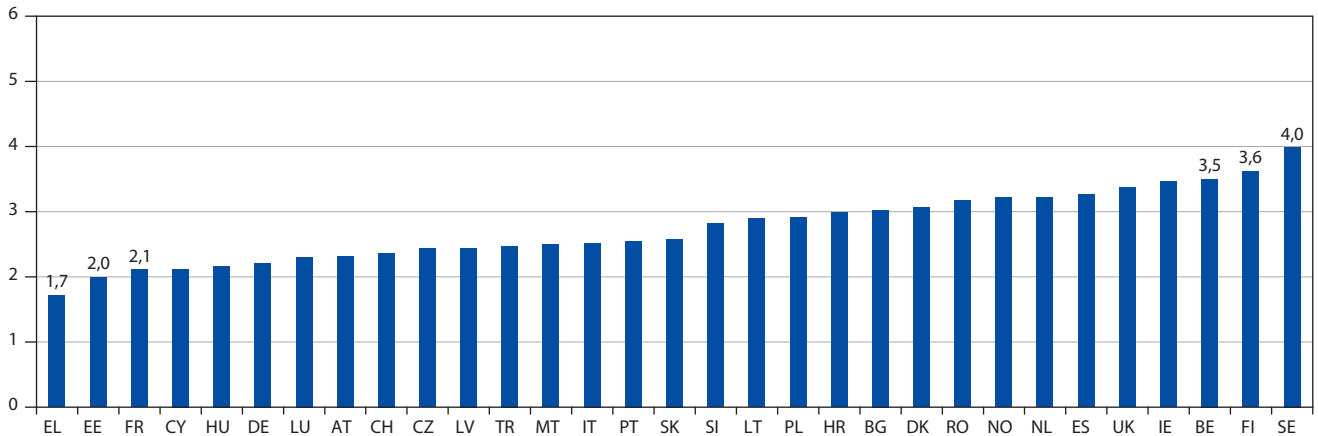
- Die Faktorenanalyse auf Grundlage des Konzeptrahmens hat gezeigt, dass zwischen acht der Faktoren oder Variablen, die in die Gesamtbewertung für das Management psychosozialer Risiken aufgenommen werden sollten (siehe Tabelle 2), enge Wechselbeziehungen bestehen. Davon ausgehend kann ein zusammengesetzter Index erstellt und geschlussfolgert werden, dass sich Betriebe in der Regel beim Management psychosozialer Risiken für systembasierte Ansätze entscheiden. Offensichtlich lässt sich die Umsetzung eines Risikomanagementkonzepts also empirisch rechtfertigen.
- Aus diesem Grund wurde ein einziger Indikator für das Management psychosozialer Risiken geschaffen, der eine Beschreibung der Betriebe ermöglicht. Der endgültige Indikator bestand aus sechs Variablen, da sich die Fragen zu arbeitsbedingtem Stress (MM250), Mobbing oder Belästigung (MM251) und Gewalt (MM252) als so eng miteinander verknüpft erwiesen haben, dass sie in einer einzigen Variablen zusammengefasst wurden.

Abbildung 6: Ein Modell für das Management psychosozialer Risiken



Quelle: Übernommen von E. Rial-González (2000).

Abbildung 7: Gesamtbewertung des Managements psychosozialer Risiken nach Ländern



Quelle: ESENER – Faktoren für ein effektives Management psychosozialer Risiken, EU-OSHA (2012).

Tabelle 2: Bei der Gesamtbewertung des psychosozialen Managements berücksichtigte Variablen

- Welche Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen kommen bei Ihnen zum Einsatz? Gibt es bei Ihnen einen Psychologen? (MM150_3)
- Gibt es in Ihrem Betrieb ein Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress? (MM250)
- Gibt es ein Verfahren zum Umgang mit Mobbing und Belästigung? (MM251)
- Und haben Sie ein Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingter Gewalt? (MM252)
- Hat Ihr Betrieb in den letzten drei Jahren Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken angeboten? (MM253.6)
- Informieren Sie die Beschäftigten über psychosoziale Risiken und deren Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit? (MM259)
- Wurden die Beschäftigten darüber informiert, an wen sie sich bei arbeitsbedingten psychosozialen Problemen wenden können? (MM260)
- Haben Sie von externen Quellen stammende Informationen oder Hilfen zum Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz in Anspruch genommen? (MM302)

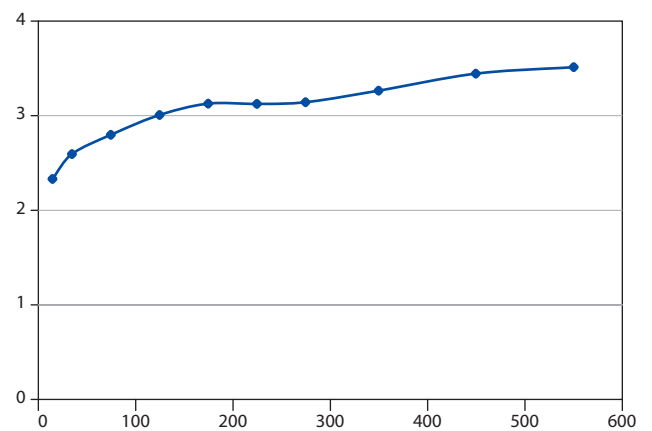
Quelle: ESENER – Faktoren für ein effektives Management psychosozialer Risiken, EU-OSHA (2012).

- Das Land und die Größe des Betriebs sind die wichtigsten bestimmenden Faktoren für den Umfang des Managements psychosozialer Risiken. Der Tätigkeitssektor ist ebenfalls bedeutend, aber weniger entscheidend.
- Die vielzähligen kulturellen, wirtschaftlichen und ordnungspolitischen Realitäten, die in der Studie unter der Variable

„Land“ zusammengefasst werden, bilden die wichtigsten Faktoren für das Vorhandensein von Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken (Abbildung 7).

- Im Unterschied zu großen Betrieben geben kleinere Betriebe deutlich seltener an, dass sie Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken durchführen (Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten) und Gesamtbewertung des psychosozialen Managements



Quelle: ESENER – Faktoren für ein effektives Management psychosozialer Risiken, EU-OSHA (2012).

- Die Sektoren weisen deutliche Unterschiede beim Management psychosozialer Risiken auf. In der Regel verfügen Einrichtungen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich im Vergleich zu Produktionsbetrieben über die höheren Quoten.
- Wie auch allgemein beim Arbeitsschutzmanagement zu beobachten, haben weitere demografische Variablen wie die Altersstruktur oder das Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten nur einen sehr geringen Einfluss auf den Umfang des Managements psychosozialer Risiken.
- Zu den häufigsten Maßnahmen im Umgang mit psychosozialen Risiken gehört es, die Beschäftigten darüber zu informie-

ren, an wen sie sich bei psychosozialen Problemen wenden können, und Schulungsmaßnahmen anzubieten. Weitere Maßnahmen wie der Einsatz von Psychologen sowie das Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit psychosozialen Risiken sind seltener zu beobachten.

- Im Allgemeinen hat das Management psychosozialer Risiken in europäischen Betrieben einen geringeren Stellenwert als das allgemeiner Arbeitsschutzrisiken. Betriebe, in denen vorbildlich mit Arbeitsschutzrisiken umgegangen wird, widmen sich in der Regel auch psychosozialen Risiken in umfassenderem Maße.

Schlussfolgerungen für die Politik

- Die Ergebnisse legen nahe, dass sich in der Regel das Management psychosozialer Risiken wie auch das Arbeitsschutzmanagement an einem kohärenten und systembasierten Ansatz orientiert, auf gewisse Präventionsmaßnahmen allerdings in bestimmten Ländern nur selten zurückgegriffen wird (wie etwa den Einsatz eines Psychologen und von Verfahren zum Umgang mit psychosozialen Risiken). Der systematische Ansatz für das Risikomanagement gemäß der Rahmenrichtlinie bietet zwar eine solide Grundlage für Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken, es ist allerdings dafür Sorge zu tragen, dass die Betriebe in allen Ländern eine breite Palette von Präventionsmaßnahmen zum Einsatz bringen.
- Ein systematisches Herangehen an den Umgang mit psychosozialen Risiken ist auch in kleineren Betrieben möglich, allerdings gibt es deutliche nationale Unterschiede, was den Umfang dieser Maßnahmen anbelangt. Dies deutet darauf hin, dass „Kontext“-Faktoren wie Regelungsart, Organisationskultur und Organisationskapazität eine entscheidende Rolle spielen und mögliche Lösungen für eine Verbesserung des Umgangs mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz in ganz Europa bieten.
- In allen Wirtschaftszweigen konzentriert sich das Management psychosozialer Risiken insbesondere auf Bereiche, in denen diese Risiken gehäuft auftreten. Dies geht aus vorliegenden Untersuchungen hervor, die sich beispielsweise auf Umfragen unter Beschäftigten stützen. Die Tatsache, dass der Anteil im Bausektor und im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zum Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsektor geringer ausfällt, macht deutlich, dass in allen Sektoren konsequenter auf Präventionsmaßnahmen zurückgegriffen werden muss.

Management psychosozialer Risiken – Anreize, Hindernisse, Erfordernisse und getroffene Maßnahmen ⁽⁹⁾

Das Projekt zielte darauf ab, die Faktoren und Hemmnisse für den Umgang mit psychosozialen Risiken in europäischen Betrieben sowie den bestehenden Bedarf in diesem Bereich zu ermitteln. Es hatte insbesondere zum Ziel,

- Anreize, Hindernisse und Erfordernisse für das Management psychosozialer Risiken zu ermitteln: Durchführung von Verfahren im Falle von arbeitsbedingtem Stress, Mobbing/Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie Ad-hoc-Maßnahmen im Umgang mit psychosozialen Risiken;
- wissenschaftliche Erkenntnisse und Informationen zum Regelungs- und Wirtschaftsumfeld zu verwerten, um die „Kontext“-Eigenschaften zu erläutern, die den größten Einfluss auf das Management psychosozialer Risiken in den Betrieben haben;
- Schlussfolgerungen für die Politik darzulegen und die Hauptantriebsfaktoren und Hindernisse zu ermitteln, die entsprechend beeinflusst werden könnten.

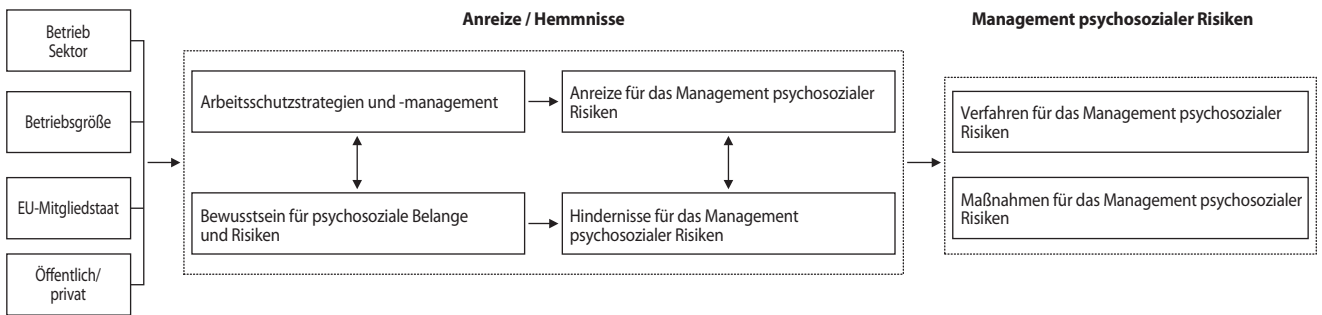
Haupterkennnisse aus der Literaturlauswertung

- In der EU sind große Fortschritte bei der Anerkennung der Bedeutung von psychosozialen Risikofaktoren im Allgemeinen und von arbeitsbedingtem Stress, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz im Speziellen zu verzeichnen. Wie bereits an anderer Stelle erläutert wurde ⁽¹⁰⁾, besteht allerdings offensichtlich eine tiefe Kluft zwischen Politik und Praxis, was das Management psychosozialer Risiken auf Betriebsebene erschwert.
- Zur Umsetzung politischer Strategien für den Umgang mit psychosozialen Risiken sind Kapazitäten sowohl auf (nationaler/regionaler) Makro- als auch auf Betriebsebene erforderlich. Dazu gehören das Wissen und der Sachverstand von Schlüsselpersonen (Unternehmensführung, Beschäftigte, politische Entscheidungsträger), das Vorhandensein einschlägiger und verlässlicher Informationen zur Unterstützung der Entscheidungsfindung und die Verfügbarkeit wirksamer und nutzerfreundlicher Methoden und Instrumente sowie der dazugehörigen unterstützenden Strukturen (Fachleute, Berater, Dienste und Institutionen, Forschung und Entwicklung).
- Auf Grundlage der Literaturlauswertung wurde ein Konzeptrahmen für die Untersuchung festgelegt, der die wichtigsten Anreize und Hindernisse für europäische Betriebe im Zusammenhang mit dem Management psychosozialer Risiken

⁽⁹⁾ Auftragnehmer: ein von der Universität Nottingham geleitetes Konsortium, bestehend aus dem italienischen Arbeitsunfall-Versicherungsinstitut (INAIL), der TNO Arbeit und dem Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (FIOH).

⁽¹⁰⁾ Faktoren für ein effektives Management psychosozialer Risiken.

Abbildung 9: Konzeptmodell der Anreize und Hindernisse für europäische Betriebe im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken



Quelle: ESENER – Management psychosozialer Risiken – Anreize, Bedarf und getroffene Maßnahmen, EU-OSHA (2012).

umfasst (Abbildung 9). Organisatorische Besonderheiten, die sich auf das Verhältnis zwischen Anreizen/Hindernissen und dem Management psychosozialer Risiken auswirken könnten (Betriebsgröße, Sektor, öffentliches/privates Unternehmen und Land), fanden in der Analyse ebenfalls Berücksichtigung.

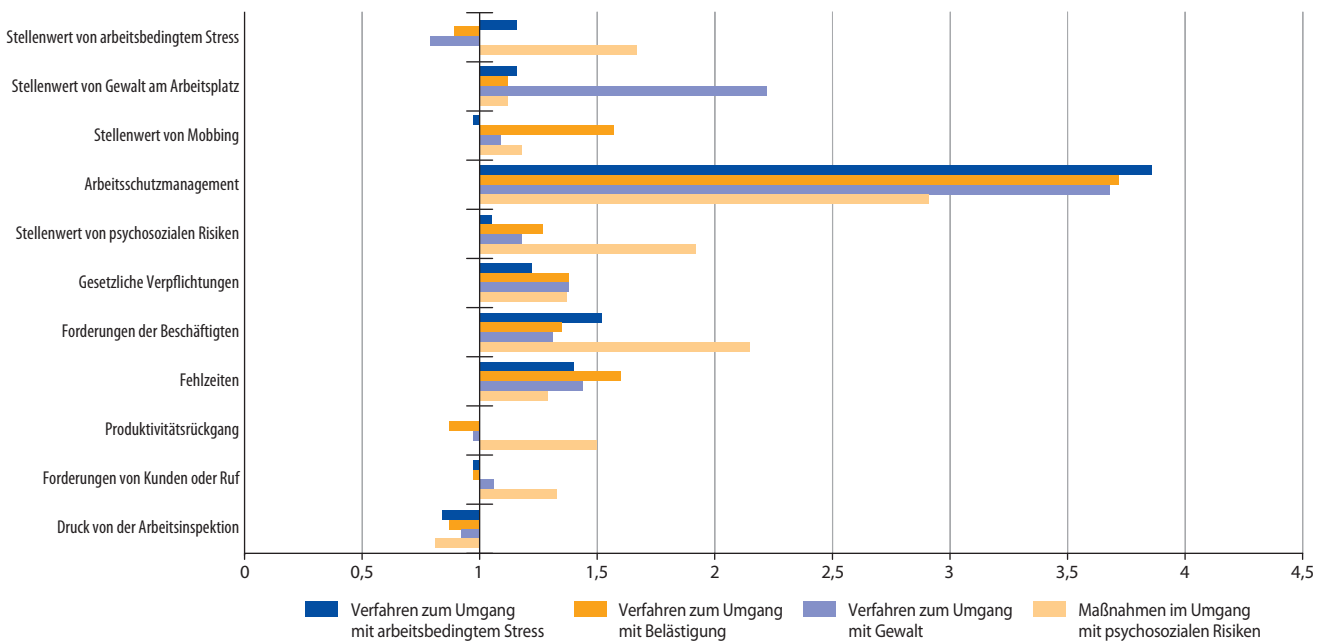
Hauptkenntnisse aus der empirischen Analyse

- Die Durchführung bewährter Verfahren im Arbeitsschutzmanagement und ein Problembewusstsein für arbeitsbedingten Stress, Belästigung und Gewalt scheinen einen deutlichen Einfluss auf die Durchführung sowohl von Verfahren als auch von Ad-hoc-Maßnahmen zur Bewältigung dieser Probleme zu haben. Betriebsgröße, Sektor oder Land sind dabei unbedeutend. Betriebe mit einem größeren Umfang an Management-

verfahren im Arbeitsschutz engagieren sich in der Regel auch stärker im Management psychosozialer Risiken.

- Darüber hinaus werden die Forderungen der Beschäftigten sowie die Fehlzeitenrate als Hauptantriebsfaktoren genannt, was auf den hohen Stellenwert der Mitarbeiterbeteiligung und des betriebswirtschaftlichen Nutzens für das Management psychosozialer Risiken hindeutet.
- Im Zusammenhang mit dem schwierigen Thema Belästigung haben Fehlzeiten und gesetzliche Verpflichtungen offenbar ein größeres Gewicht als die Forderungen der Beschäftigten; bei arbeitsbedingtem Stress stellen diese dagegen einen wichtigeren Anreiz dar. Bei Ad-hoc-Maßnahmen scheint der betriebswirtschaftliche Nutzen im Vordergrund zu stehen,

Abbildung 10: Die Auswirkungen (Odds Ratio) mehrerer erklärender Variablen (Anreize) auf Verfahren/Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken in europäischen Betrieben



Quelle: ESENER – Management psychosozialer Risiken – Anreize, Bedarf und getroffene Maßnahmen, EU-OSHA (2012).

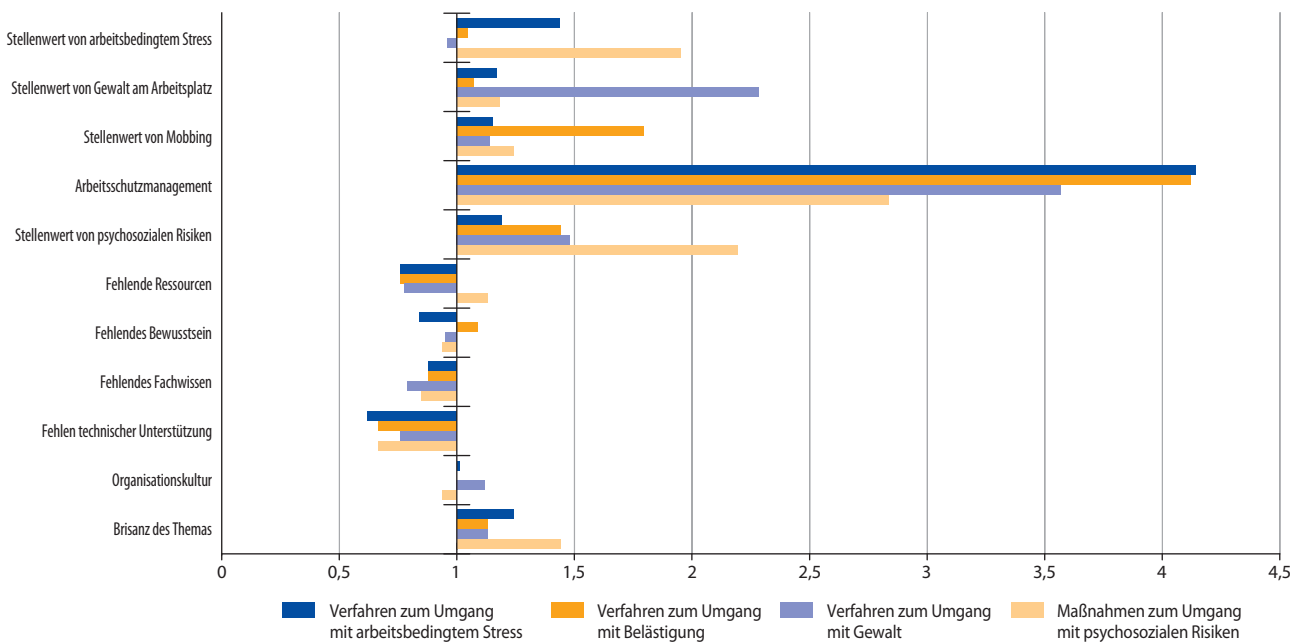
wie durch den Stellenwert deutlich wird, der einem Erhalt der Produktivität, einer Verringerung der Fehlzeiten, der Erfüllung von Kundenforderungen und dem Ruf des Arbeitgebers beigemessen wird.

- Je größer der Betrieb, desto mehr Anreize gibt es in der Regel auch. Die einzige Ausnahme bildet der Produktivitätsrückgang, der mit einer zunehmenden Betriebsgröße immer seltener als Anreiz genannt wird. Dies mag darauf hindeuten, dass der betriebswirtschaftliche Nutzen gerade bei kleinen Betrieben von besonderer Bedeutung ist.
- Nach Tätigkeitsbereichen betrachtet, sind der Stellenwert und das Management psychosozialer Risiken sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch im Gesundheits- und Sozialwesen höher angeordnet. Erwartungsgemäß nennen Privatunternehmen deutlich häufiger als öffentliche Unternehmen einen Produktivitätsrückgang als Anreiz, was darauf schließen lässt, dass der betriebswirtschaftliche Nutzen im Privatsektor mehr Gewicht hat.
- Bei den **Hemmnissen** für das Management psychosozialer Risiken stehen offensichtlich das Fehlen von technischer Unterstützung und Anleitung an erster Stelle, gefolgt von fehlenden Ressourcen, wenn es darum geht, Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress, Mobbing oder Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz einzuleiten (Abbildung 11).
- In Betrieben, die fehlende Ressourcen als Hemmnis anführen, ist es weniger wahrscheinlich, dass dort Verfahren zum

Management psychosozialer Risiken (Stress, Belästigung und Gewalt) durchgeführt werden; sie greifen im Umgang mit diesen Risiken mit größerer Wahrscheinlichkeit auf Ad-hoc-Maßnahmen zurück. Als mögliche Erklärung ließe sich anführen, dass fehlende Ressourcen die Betriebe zwar davon abhalten, einen systematischen Ansatz zum Management psychosozialer Risiken zu verfolgen, sie aber dennoch Ad-hoc-Maßnahmen ergreifen müssen, um Problemen in diesem Bereich zu begegnen. Zudem dürfte das Fehlen von Ressourcen erst dann augenscheinlich werden, wenn der Bedarf an Dringlichkeitsmaßnahmen gestiegen ist und die damit zusammenhängenden Bemühungen abgeschätzt werden.

- Betriebe aus dem öffentlichen Sektor nennen am häufigsten das Fehlen von Ressourcen, technischer Unterstützung und Anleitung als Hemmnisse, Privatunternehmen dagegen häufiger ein fehlendes Problembewusstsein. Mit der Betriebsgröße steigt auch die Zahl der genannten Hemmnisse, ausgenommen der Ressourcenmangel. Wie zu erwarten, werden fehlende Ressourcen besonders häufig von den kleinsten Betrieben (10-19 Beschäftigte) als Hemmnis angeführt.
- Betriebe, die über Verfahren oder Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken verfügen, nennen in der Regel häufiger die Brisanz des Themas als Hemmnis, was die These belegt, dass einige Hemmnisse zwar nicht zwangsläufig Maßnahmen verhindern, aber mehr Gewicht erlangen, sobald Schritte zur Bewältigung psychosozialer Risiken unternommen werden.

Abbildung 11: Die Auswirkungen (Odds Ratio) mehrerer erklärender Variablen (Anreize) auf Verfahren/Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken in europäischen Betrieben



Quelle: ESENER – Management psychosozialer Risiken – Anreize, Bedarf und getroffene Maßnahmen, EU-OSHA (2012)

Schlussfolgerungen für die Politik

- Die eindeutige Verbindung zwischen dem allgemeinen Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und dem Management psychosozialer Risiken macht deutlich, wie wichtig es ist, eine Arbeitsschutzpolitik und einen entsprechenden Aktionsplan zu entwickeln bzw. ein Arbeitsschutzmanagement-System anzuwenden, bei denen das Management psychosozialer Risiken einen wesentlichen Bestandteil bildet.
- Es müssen Initiativen unterstützt werden, die den Betrieben im Umgang mit psychosozialen Risiken eine zusätzliche Hilfestellung bieten und sich an verschiedene Gruppen wie Branchenorganisationen, Dienstleister im Bereich Arbeitsschutzmanagement und Arbeitsinspektionen richten. Dabei sollten vorbildliche Verfahren im Bereich Arbeitsschutzmanagement in den Vordergrund gestellt werden, und zwar insbesondere die Verbesserung des Problembewusstseins, die Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen im Umgang mit psychosozialen Risiken und die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für psychosoziale Risiken.
- Um Betrieben mehr Unterstützung und Anleitung zukommen zu lassen, ist dem möglichen Einfluss von Arbeitsspektoren (wie aus einer SLIC-Kampagne hervorgeht⁽¹¹⁾) und der Bedeutung einer angemessenen Ausbildung von Arbeitsschutz-Dienstleistern in Verfahren für das Management psychosozialer Risiken mehr Aufmerksamkeit zu schenken.
- Arbeitgeber sollten stärker für die Kostenwirksamkeit von Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken wie auch für die Tatsache sensibilisiert werden, dass ein solches Management trotz der Brisanz des Themas möglich ist.
- Es bedarf weiterer Untersuchungen, um zusätzliche Nachweise zum Zusammenhang zwischen psychosozialen Risiken und Unternehmensleistung, einschließlich einer Reduzierung der Fehlzeiten, zu ermitteln.

ESENER: Methodik und Veröffentlichungen

- Im Rahmen der Umfrage wurden 28 649 Interviews mit den für Sicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlichen ranghöchsten Managern sowie weitere 7 226 Interviews mit den Arbeitnehmervertretern für Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Unternehmen geführt⁽¹²⁾. Die statistische Grundgesamtheit umfasst alle Unternehmen mit über zehn Mitarbeitern in den 31 teilnehmenden Ländern, die alle Branchen außer Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei abdecken. Die statistische Einheit für die Analyse ist das Unternehmen.
- Die 31 teilnehmenden Länder umfassen alle 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, zwei Kandidatenländer (Kroatien und die Türkei) sowie zwei EFTA-Länder (Norwegen und die Schweiz).
- Es stehen weitere Informationen, einschließlich einer Übersetzung dieser Zusammenfassung in 25 Sprachen, zur Verfügung (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/>).
- Master-Versionen und nationale Versionen der Fragebögen sind abrufbar unter: (<http://osha.europa.eu/de/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Ein beschreibender Übersichtsbericht ist abrufbar unter: (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Eine Zusammenfassung ist in 23 Sprachen erhältlich: (http://osha.europa.eu/de/publications/reports/de_esener1-summary.pdf/view).
- Ebenso steht ein Kartierungs-Tool zur Verfügung (http://osha.europa.eu/sub/esener/de/front-page/document_view?set_language=de).
- Der vollständige ESENER-Datensatz kann über das britische Datenarchiv (UK Data Archive – UKDA) der Universität Essex eingesehen werden (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Für einen Zugang müssen sich die Nutzer zunächst beim Archiv registrieren lassen. Informationen zur Registrierung unter <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Bei Fragen zur Registrierung oder zum Datenzugriff wenden Sie sich bitte an help@esds.ac.uk.

⁽¹¹⁾ Europäische Inspektionskampagne des Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter zu psychosozialen Risiken 2012 (www.av.se/SLIC2012).

⁽¹²⁾ In den 27 EU-Mitgliedstaaten wurden 24 680 Interviews mit Managern und 6 694 Interviews mit Arbeitnehmervertretern für Sicherheit und Gesundheitsschutz geführt.

Über die Verfasser

RAND Europe

RAND Europe ist eine unabhängige gemeinnützige Einrichtung, die Untersuchungen und Analysen für die Politik und Entscheidungsträger durchführt. Sie wurde 1992 als selbstständige Abteilung der US-Denkfabrik RAND Corporation gegründet.

Universität Cardiff – Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) (Forschungszentrum für das Arbeitsumfeld) und Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD) (Institut für Sozial- und Wirtschaftsforschung, Daten und Methoden, Wales)

Das CWERC untersucht das Wechselverhältnis zwischen Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen bei der Arbeit. Das gemeinsame Forschungszentrum wird von den Fachbereichen Psychologie und Sozialwissenschaften der Universität Cardiff getragen.

Das WISERD wird gemeinsam von der Regierung von Wales (HEFCW) und dem UK Economic and Social Research Council (ESRC) (Wirtschafts- und Sozialforschungsausschuss des Vereinigten Königreichs) finanziert und hat zur Aufgabe, den bisherigen Wissensstand der Universitäten Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan und Swansea bei den quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden zu bündeln und weiterzuentwickeln.

Ein vom Institute of Work, Health and Organisations (Institut für Arbeit, Gesundheit und Organisationen) der Universität Nottingham geleitetes Konsortium (I-WHO).

Partner: das italienische Arbeitsunfall-Versicherungsinstitut (INAIL), TNO Arbeit und das Finnische Institut für Arbeitsmedizin (FIOH)

I-WHO ist ein weiterführendes Forschungszentrum für angewandte Psychologie an der Universität Nottingham. Es befasst sich mit dem Beitrag der angewandten Psychologie zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und in der Öffentlichkeit und zur Bereitstellung damit zusammenhängender Gesundheitsdienste. Das Institut ist ein designiertes WHO Collaborating Centre im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

INAIL – Das italienische Arbeitsunfall-Versicherungsinstitut befasst sich unter anderem mit der Verringerung von Arbeitsunfällen, der Versicherung der Arbeitnehmer und der Wiedereingliederung der Opfer von Arbeitsunfällen in den Arbeitsmarkt.

TNO Arbeit ist ein Institut für technologische und strategische Forschung und Beratung. Mit der praktischen Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse will TNO zur Verbesserung der innovativen Fähigkeiten von Hochschulen und Staat beitragen. TNO ist ebenfalls ein WHO Collaborating Centre im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

FIOH, das Finnische Institut für Arbeitsmedizin, ist eine Forschungs- und Sachverständigeneinrichtung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Es stellt Betrieben seine Forschungsergebnisse im Rahmen von Expertenleistungen, Schulungen und Informationsveranstaltungen zur Verfügung.

Zusammenfassung herausgegeben von William Cockburn, Xabier Irastorza und Malgorzata Milczarek

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat zur Aufgabe, die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver zu machen. Die Agentur untersucht, verarbeitet und verbreitet verlässliche, ausgewogene und objektive Informationen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit und veranstaltet gesamteuropäische Sensibilisierungskampagnen. Sie wurde 1996 von der Europäischen Union gegründet und hat ihren Sitz im spanischen Bilbao. An ihrer Arbeit beteiligen sich Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten und von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie führende Experten aus den 27 Mitgliedstaaten und aus aller Welt.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
Tel. +34 944794360
Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-9191-709-9



9 789291 917099