

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit betrifft jeden und ist ein Gewinn für alle.

Analyse der Einflussfaktoren auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten

Zusammenfassung

Inhalt

Einleitung	1
Methoden.....	2
Ergebnisse	2
Schlussfolgerungen.....	4

Einleitung

Das Ziel dieses Projekts war die Bereitstellung von Informationen dazu, inwiefern das Umfeld, in dem ein Betrieb tätig ist, dessen Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beeinflusst. Das Projekt ist Teil des Follow-up der von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) durchgeführten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER). Obwohl die europäische Rahmenrichtlinie 89/391/EWG darauf abzielt, in allen Mitgliedstaaten einen einheitlichen Mindestschutzgrad hinsichtlich arbeitsbedingter Risiken für Arbeitnehmer einzuführen, weichen die genauen Vorgehensweisen, mit denen diese Rechtsvorschriften im Bereich des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit umgesetzt werden, je nach Land, Branche und Unternehmensgröße stark voneinander ab. Dies haben die ESENER-Erhebung und die zugehörigen Sekundäranalysen ergeben. Dieses Ergebnis verdeutlicht, wie wichtig es ist, bei der Ermittlung der Form und des Ansatzes für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit das Umfeld einzubeziehen. Eine Reihe von Faktoren beeinflussen dieses Umfeld, insbesondere die Handhabung von gesetzlichen Vorschriften, Arbeitsbeziehungen und Sozialsicherungssystemen sowie deren aktuelle Form und Gestaltung. Dazu kommen weitere wichtige Faktoren wie Infrastrukturen zur Unterstützung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit (beispielsweise die Verfügbarkeit und Kompetenz spezialisierter Unterstützungsdienste und

Informationen) sowie allgemeinere Merkmale wie die wirtschaftliche Lage, Ausbildung und Qualifikationen von Arbeitskräften, die Struktur des Arbeitsmarktes und die Organisation der Arbeit.

Ausgangspunkt des Projekts war die bewährte Methode, EU-Mitgliedstaaten unterschiedlichen Gruppen zuzuordnen, um einen Vergleich der Merkmale durchzuführen, die für die geplante Analyse von besonderem Interesse sind. Auf Grundlage der vorhandenen Kenntnisse zum Vergleichsrahmen der Vorschriften haben die Forscher sieben Ländergruppen ermittelt. Diese weisen im Großen und Ganzen ähnliche Einflussfaktoren in Bezug auf Form und Gestaltung der Vorschriften, Arbeitsbeziehungen, Sozialsicherungssysteme und weitere nationale Vorschriften sowie wirtschaftliche und soziale Merkmale auf, die mit hoher Wahrscheinlichkeit Auswirkungen auf die Anwendung von Rechtsvorschriften zum Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit haben. Diese Gruppen setzen sich folgendermaßen zusammen:

1. Mitteleuropa: Belgien, Deutschland, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Schweiz.
2. Nordeuropa: Dänemark, Finnland, Island, Norwegen, Schweden.
3. Irland, Vereinigtes Königreich.
4. Südeuropa – größere Staaten: Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal, Spanien.
5. Osteuropa: Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn.
6. Südeuropa – kleinere Staaten: Zypern, Malta.
7. Baltische Staaten: Estland, Lettland, Litauen.

Diese Gruppen sind selbstverständlich sehr weit gefasst und es lässt sich nicht vermeiden, dass die einzelnen Mitgliedstaaten in einigen Fällen nicht perfekt in ihre Gruppe passen. Nichtsdestotrotz spiegeln sie im Allgemeinen die Art der Umsetzung eines Risikomanagements wider, das Teil der Entwicklung verfahrensorientierter Vorschriften im Rahmen verschiedener Traditionen von Rechtsvorschriften innerhalb der EU darstellt. Aus diesen Gruppen wählten die Verfasser Mitgliedstaaten für das Projekt aus.

Die für die Studie berücksichtigten Länder sollten zum einen repräsentativ für ihre Gruppe sein. Zum anderen wurde Wert darauf gelegt, dass die Auswahl insofern pragmatisch ist, als dass Ansprechpartner und öffentlich zugängliche Informationen verfügbar sind und eine erfolgreiche Studie ermöglichen. Daher ergab sich folgende Auswahl:

1. Mitteleuropa: Deutschland.
2. Nordeuropa: Schweden.
3. Vereinigtes Königreich.
4. Südeuropa – größere Länder: Frankreich, Spanien.
5. Osteuropa: Bulgarien.
6. Südeuropa – kleinere Länder: Zypern.
7. Baltische Staaten: Lettland.

Methoden

Als Teil der Nachbereitung zur ESENER-Erhebung wurden dem Projekt drei weit gefasste Bereiche zugrunde gelegt, die den Schwerpunkt der Erhebung und der nachfolgenden Sekundäranalysen bildeten: Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Management psychosozialer Risiken und die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in diesen beiden Bereichen. Die Studie hatte folgende Ziele:

- die Bereitstellung einer Beschreibung und einer begründeten Analyse der wichtigsten Faktoren, die Einfluss auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nehmen, z. B. das Umfeld;
- die Überlegung, wie dieses Umfeld die genannten drei Bereiche beeinflusst, d. h. der Einfluss des Umfelds auf Praktiken im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Um diese Ziele zu erreichen, wurde ein pragmatischer und innovativer Ansatz mit unterschiedlichen Methoden wie Analyse von vorhandenen Forschungsergebnissen, Sekundäranalysen von ESENER-Daten und Erfassung neuer qualitativer Daten gewählt. Für Letzteres war es von besonderer Bedeutung, die wichtigsten Kenntnisse jedes ausgewählten Mitgliedstaats dynamisch mit den umfassenden Meinungen von Sachverständigen sowohl auf EU-Ebene als auch darüber hinaus auf internationaler Ebene zu kombinieren. Um dies zu gewährleisten, wurden zwei Gremien eingerichtet. Das nationale Sachverständigengremium und das Beratungsgremium bestanden aus Sachverständigen aus jedem für die Studie ausgewählten Mitgliedstaat. Das Beratungsgremium umfasste darüber hinaus international anerkannte Sachverständige aus EU- und Nicht-EU-Ländern. Das Forschungsteam des Projekts erstellte für jeden nationalen Sachverständigen Rahmenleitlinien und Zusammenfassungen relevanter ESENER-Daten. Diese sollten die Sachverständigen bei der Erarbeitung eines Papiers unterstützen, in dem beschrieben wird, wie die Merkmale des Rechtsrahmens, traditionelle Arbeitsbeziehungen und weitere wichtige Faktoren das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von Unternehmen in ihrem Mitgliedstaat beeinflus-

sen. Diese Unterlagen wurden dem Beratungsgremium vorgelegt, bevor sie zusammen mit den Forschungsthemen bei einem internationalen Workshop von beiden Sachverständigengremien und dem Forschungsteam des Projekts ausführlich diskutiert wurden.

Die Papiere dieses Workshops und die Neubewertung der ESENER-Daten durch die Forscher bilden die Grundlage für die Ergebnisse und Inhalte dieses Berichts.

Ergebnisse

Der Schwerpunkt der Ergebnisse liegt auf den drei Hauptbereichen, die im Rahmen der ESENER-Erhebung von Interesse sind: Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Management psychosozialer Risiken und die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in diesen beiden Bereichen. Die Verfasser greifen für jeden Bereich die Faktoren heraus, die sich hinsichtlich der aus den ESENER-Daten ersichtlichen Unterschiede zwischen den ausgewählten Mitgliedstaaten als wesentliche Einflussfaktoren herausgestellt haben.

Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Mithilfe der ersten der vier Sekundäranalysen der ESENER-Erhebung, die diesem Projekt vorausgegangen sind, konnte eine Messgröße abgeleitet werden, die es ermöglichte, die Unternehmen anhand des Umfangs des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz einzustufen. Die Anwendung dieser Messgröße auf die ausgewählten Mitgliedstaaten und die Gruppen, die sie repräsentierten, ließ deutliche Unterschiede zutage treten. Insbesondere Unternehmen aus Schweden und dem Vereinigten Königreich sowie aus den Ländern der Gruppe Nordeuropa im Allgemeinen wiesen die höchsten Durchschnittswerte auf. Dies bedeutet, dass dort die höchste Anzahl an Maßnahmen auf betrieblicher Ebene vorhanden ist. Bei Unternehmen aus Ländern der Gruppen Baltische Staaten, Südeuropa – kleinere Länder und Mitteleuropa waren die Durchschnittswerte dagegen am niedrigsten. In den Ländern der Gruppe Nordeuropa sowie in Irland und im Vereinigten Königreich wurde die Anwendung nationaler verfahrensorientierter Grundsätze, die einen partizipativen Ansatz für das Arbeitsschutzmanagement in den Vordergrund stellen, etwa 20 Jahre vor der Rahmenrichtlinie eingeführt. Diese Unterschiede in den ESENER-Daten lassen daher darauf schließen, dass nicht nur die Gestaltung des Umfelds durch Zielsetzungen wichtig ist, sondern dass auch die Integration dieses Ansatzes in das Vorschriftenystem eines Mitgliedstaates eine Rolle spielt. Insbesondere Vorschriftensysteme, in denen bereits seit längerem ein verfahrensorientiertes partizipatives Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz praktiziert wird, waren in der Umsetzungsphase leichter an die Rahmenrichtlinie anzupassen. Eine praktische Umsetzung auf betrieblicher Ebene wurde dadurch ebenfalls erleichtert.

Die nationalen Sachverständigen des Projekts bestätigten dieses Ergebnis. Es wurde jedoch auch darauf hingewiesen, dass zusätzlich noch eine Reihe weiterer Faktoren und Merkmale Einfluss haben. Diese wirken sich auf unterschiedlichen Ebenen aus und umfassen zum einen die wahrgenommenen Kosten für die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Dazu gehören die von Arbeitgebern wahrgenommenen Kosten (Anschaffungen, technische

Unterstützung und kurzfristige Kosten), die von Arbeitnehmern wahrgenommenen Kosten (für ihre Arbeitsplatzsicherheit) und die von politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und EU-Ebene wahrgenommenen Kosten (wirtschaftlicher und Verwaltungsaufwand für Unternehmen). Zum anderen gehört zu diesen Faktoren die den Unternehmen zur Verfügung stehende Unterstützungsinfrastruktur, sowohl in Bezug auf spezialisierte Dienste als auch auf Informationen, Unterstützung der Arbeitsaufsichtsbehörde, Überwachung und Durchsetzung. Ein weiterer Faktor ist die wirtschaftliche und politische Lage, insbesondere die Wirtschaftskrise und damit zusammenhängende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei Beschäftigungsbedingungen.

Management psychosozialer Risiken

Die ESENER-Erhebung und die dazugehörigen früheren Sekundäranalysen wiesen außerdem auf bedeutende Verknüpfungen zwischen dem Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und dem Management psychosozialer Risiken hin. Konkret bedeutet dies, dass Unternehmen, die mit allgemeinen Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gut umgehen, auch mit psychosozialen Risiken besser zurechtkommen. Insgesamt weist das Management psychosozialer Risiken allerdings im Vergleich zum Management allgemeiner Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit noch Defizite auf. Die Bewertung der ESENER-Daten durch die Forscher bestätigte diese hierarchische Beziehung und zeigte für das Management psychosozialer Risiken ebenfalls eine Reihe unterschiedlicher Niveaus auf, wobei Schweden mit der Gruppe Nordeuropa am oberen Ende und Zypern mit der Gruppe Südeuropa – kleinere Staaten am unteren Ende zu finden waren. Zusammengefasst legen diese Ergebnisse den Schluss nahe, dass das Management psychosozialer Risiken als erweiterter Unterbereich des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit betrachtet werden kann, das als solches zwangsläufig von einer Reihe ähnlicher Faktoren beeinflusst wird. Dies bestätigten auch die Sachverständigen. Darüber hinaus führen sie drei weitere miteinander verknüpfte Faktoren an, die Einfluss auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz und insbesondere auf das Management psychosozialer Risiken haben und im Zusammenhang mit der Risikoeinschätzung stehen. Der erste Faktor sind etablierte Forschungsverfahren auf nationaler Ebene, die sich entweder auf die Forschung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz allgemein oder speziell auf das Management psychosozialer Risiken beziehen. Diese Verfahren sind wichtige Triebkräfte für Debatten und Entwicklungen unter politischen Entscheidungsträgern und Akteuren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Ebenso wichtig ist dies für die nationale Diskussion auf gesellschaftlicher und politischer Ebene bezogen auf Definitionen und Prioritäten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Zweitens spielen Sozialpartner nicht nur für diese umfassende Debatte eine zentrale Rolle, sondern auch für eine einfachere praktische Anwendung von Forschungserkenntnissen am Arbeitsplatz. Drittens setzen Politik und Gesetzgebung auf EU-Ebene ein wichtiges Zeichen, vermutlich insbesondere für Mitgliedstaaten, deren Verfahren im Bereich Forschung und Fachkenntnisse weniger gut etabliert sind.

Arbeitnehmerbeteiligung beim Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Sowohl das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz als auch das Management psychosozialer Risiken sind eng mit dem

dritten Interessenbereich verknüpft, der Arbeitnehmerbeteiligung. Die frühere Sekundäranalyse der ESENER-Erhebung mit dem Schwerpunkt Arbeitnehmervertretung ließ einen Zusammenhang zwischen der Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in Kombination mit einem hohen Engagement der oberen Führungskräfte einerseits und der positiven Bewertung von Maßnahmen zum Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Allgemeinen sowie zum Management psychosozialer Risiken im Speziellen andererseits erkennen. Darüber hinaus legte die Analyse den Schluss nahe, dass diese Kombination aus Arbeitnehmerbeteiligung und Engagement der oberen Führungskräfte eher in Ländern zu finden ist, die Ansätze für ein partizipatives Management in ihre Vorschriftensysteme integriert haben, als in Ländern, in denen diese Ansätze das Ergebnis aktuellerer Änderungen in der Gesetzgebung sind. Auch dieses Ergebnis wurde bei der Betrachtung der ESENER-Daten deutlich, wobei proportional mehr Befragte aus Schweden und der Gruppe Nordeuropa sowie aus dem Vereinigten Königreich und Irland berichteten, dass diese Rahmenbedingungen in ihren Unternehmen zu finden ist.

Die Ergebnisse der Forscher weisen allerdings auch darauf hin, dass in Ländern, in denen die partizipativen verfahrensorientierten Vorschriften der EU weniger gut mit den eigenen Strukturen des Mitgliedstaates vereinbar sind, die Abweichung die strukturellen Unterschiede bei den Arbeitsbeziehungssystemen der Länder und ihrem Entwicklungsstand widerspiegelte. Dies führt zu dem Ergebnis, dass in einigen neueren oder grundlegend reformierten Systemen die Rolle der Arbeitnehmervertretung in Bezug auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nicht ausreichend entwickelt ist oder unterstützt wird (z. B. in den Ländern der ehemaligen sowjetischen Einflussosphäre). In anderen hochentwickelten Ländern war dagegen die Einführung des EU-Modells durch bereits bestehende Einrichtungen, Strukturen und Prozesse erschwert, deren Konzepte in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wesentlich vom EU-Modell abweichen (z. B. die zentrale Rolle des Betriebsrates bei der Mitbestimmung in Deutschland). Darüber hinaus wurden weitere Faktoren mit starkem Einfluss ermittelt. Zu diesen gehören beispielsweise die Rolle der behördlichen Aufsicht, die Bereitstellung geeigneter Schulungen und Informationen für Arbeitnehmervertreter und das Vorhandensein starker Gewerkschaften, die sich aktiv für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einsetzen.

Einflussfaktoren

Die ESENER-Daten und die Ergebnisse der Berichte der am Projekt beteiligten nationalen Sachverständigen verdeutlichen somit, dass weder die Umsetzung noch die operativen Ergebnisse von nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Anforderungen in Bezug auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz einheitlich sind. Eine Reihe von Faktoren in Bezug auf das Umfeld nehmen Einfluss auf Managementpraktiken bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Allgemeinen und bezüglich psychosoziale Risiken im Speziellen sowie auf die Rolle und die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung in diesen beiden Bereichen. Die ermittelten Einflussfaktoren wirken sich auf verschiedenen Ebenen aus und führen zu unterschiedlichen Ergebnissen in den verschiedenen Mitgliedstaaten, die die verschiedenen Umstände und Traditionen der Länder widerspiegeln. Sie lassen sich grob in fünf Kategorien einteilen:

- EU-Einflüsse und länderübergreifende Einflüsse, einschließlich:
 - Rahmenrichtlinie und weitere Richtlinien;
 - allgemeine politische und strategische Einflüsse (z. B. Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und der minimale Umsetzungsgrad der Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress der EU-Sozialpartner o. Ä.);
 - EU-Anforderungen für den Beitritt;
 - Wirtschaftskrise.
- Nationale Regierungsführung, Rechtsvorschriften und das System für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf nationaler Ebene, einschließlich:
 - Herangehensweise (insbesondere das Maß, in dem verfahrensorientierte partizipative Systeme in etablierte Ansätze integriert sind, sowie Strukturen und Bestimmungen für unterschiedliche Formen der Beteiligung und Konsultation);
 - allgemeine politische und strategische Einflüsse (z. B. Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Deregulierung, die Rolle von Fachleuten im Bereich Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie die Dauer und der Umfang der Forschung und der politische Schwerpunkt auf speziellen Bereichen wie psychosoziale Risiken);
 - Arbeitsaufsichtsbehörde (z. B. bisherige Handhabung und Veränderungen bezüglich der Bereitstellung von Unterstützung, Schwerpunkt, Art der Durchsetzung und Ressourcenverteilung);
- Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaften sowie Organisationen und Verfahren der Arbeitgeber, einschließlich:
 - Mitsprache der Arbeitnehmer (z. B. Vereinbarungen zur Arbeitnehmervertretung und -konsultation sowie das Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Wirtschaft);
 - sozialer Dialog (insbesondere die bisherige Handhabung und der relative Entwicklungsstand von Arbeitsbeziehungs-systemen sowie die Bereitstellung von Unterstützung durch Sozialpartner);
- wirtschaftliche Umstrukturierung, einschließlich:
 - Veränderungen im Bereich Wirtschaft, Arbeitskräfte und Arbeitsmarkt;
 - Unternehmensgröße;
 - Kosten (einschließlich Kosten für die Umsetzung und die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, wie sie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wahrgenommen werden);
 - allgemeine politische und strategische Einflüsse (z. B. Unterstützung der Arbeitnehmervertretung);
- weitere damit im Zusammenhang stehende Systeme (z. B. Sozialleistungen, Gesundheitssystem), einschließlich:
 - Priorität von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Verfügbarkeit entsprechender Daten (z. B. Verständnis des Konzepts und der praktischen Umsetzung des verfahrensbasierten Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Verfügbarkeit zuverlässiger Daten);
 - spezialisierte Dienste (einschließlich ihre Qualität, Unabhängigkeit und die Auswirkungen auf Fachkenntnisse auf Unternehmensebene);
 - Versicherungen und weitere institutionelle Einrichtungen.

Schlussfolgerungen

Anhand der Projektergebnisse ließen sich fünf weit gefasste Kategorien von Einflussfaktoren ermitteln, die sich auf verschiedenen Ebenen auswirken und abhängig von den jeweiligen Umständen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. *Veränderungen* sind der einzige umfeldbezogene Kontext, den alle untersuchten Länder gemeinsam haben. Veränderung ist im gesamten Bereich der Umstrukturierung und Reorganisation der Arbeit sowie in der Umstrukturierung und Neupositionierung des breiteren Kontexts von Wirtschaft, Vorschriften, Politik und Kultur aufgetreten, in dem sie eingebettet ist. Diese hat Folgen für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz und psychosozialen Risiken allgemein sowie für die Rolle der Arbeitnehmervertretung und damit auch für die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und das Wohlbefinden von Arbeitnehmern.

Die Ergebnisse legen daher den Schluss nahe, dass die Einflussfaktoren auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in einem dynamischen Umfeld wirken.

Managementprozesse (für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Allgemeinen und für psychosoziale Risiken im Speziellen sowie für die Rolle der Arbeitnehmervertretung und -konsultation innerhalb der beiden Bereiche) stehen im Mittelpunkt dieses Umfelds. Sie sind in die zentralen Einflüsselemente eingebettet, die in nationalen **Arbeitsschutzsystemen** zu finden sind. Zu diesen Elementen gehören beispielsweise Akteure, die die speziellen Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgebern bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz vertreten, sowie Interessengruppen, Berufsverbände und einzelne Fachkräfte, die alle Teil des wissenschaftlichen Systems sowie des Gesundheits- und Rechtssystems sind.

Außerdem zählt dazu der Prozess der nationalen Diskussion über Arbeitsschutzmanagement einschließlich der politischen Maßnahmen von Akteuren und der Debatten über die Reform der Rechtsvorschriften. Des Weiteren umfassen diese Elemente die Prozesse, durch die Probleme und Lösungen innerhalb des wissenschaftlichen Systems sowie des Gesundheits- und Rechtssystems definiert sind, und die Frage, wie eine solche Definition auf die formellen Akteure bei der nationalen Entscheidungsfindung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wirkt. Diese **Managementprozesse** und die **nationalen Arbeitsschutzsysteme** werden wiederum von drei weiteren Bereichen bestimmt, die sich zudem alle gegenseitig beeinflussen. Dies sind folgende Bereiche:

- **Staatsführung** im Allgemeinen: Hier wirken sich Elemente wie die Organisation und Struktur sowie politische Konzepte (Regulierung und Deregulierung) auf die Arbeitsschutzvorschriften und -praktiken aus.
- Die **Beziehungen zwischen Wirtschaft und Arbeit**: Hierzu zählen Struktur und Funktionsweise des Arbeitsmarktes sowie Veränderungen innerhalb des Arbeitsmarktes, Arbeitsrecht, gewerkschaftliche Organisation, nationale Arbeitsbeziehungs-systeme und der Grad an Zusammenarbeit in nationalen Systemen.
- Das nationale **Wirtschaftssystem**, d. h. der Zustand der nationalen Wirtschaft: Hier spielen Veränderungen des Produktionsprofils (z. B. Umstellung von industrieller Produktion auf Dienstleistungen) und die organisatorische Umstrukturierung

eine Rolle, die in den letzten zwanzig Jahren ein wichtiges Merkmal der wirtschaftlichen Entwicklung darstellte.

Wie zuvor erwähnt, ist dieses Umfeld nicht statisch, sondern im Laufe der Zeit ständigen Veränderungen ausgesetzt, die in den letzten Jahrzehnten schnell vorangeschritten sind und die Einflussfaktoren für Managementpraktiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in allen untersuchten Ländern grundlegend beeinflusst haben. Zu diesen Veränderungen gehören beispielsweise folgende:

- Veränderungen, die von der Globalisierung und der damit zusammenhängenden Umstrukturierung des Arbeitsmarktes, Haushaltsdefiziten und dem Rückgang gewerkschaftlicher Organisation hervorgerufen werden;
- Veränderungen in der politischen Zusammensetzung von Regierungen und deren Folgen für die Strategien von Aufsichtsbehörden sowie sozialen und wirtschaftlichen Akteuren und (sogar) Fachleuten.

All dies ist darüber hinaus Einflüssen auf EU-Ebene sowie weiteren länderübergreifenden Einflüssen ausgesetzt, sowohl im Rahmen der Politik zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit als auch der damit zusammenhängenden allgemeineren wirtschaftlichen und sozialen Strategien der EU. Außerdem muss unbedingt beachtet werden, dass diese Einflussphären für das Umfeld, in das Managementprozesse integriert sind, nicht nur direkte Auswirkungen auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz haben, sondern sich auch gegenseitig beeinflussen. Dies und die entsprechenden Kombinationswirkungen haben wiederum Auswirkungen auf Managementpraktiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Die Verfasser haben in ihrem Bericht deutlich gemacht, dass sie sich der Grenzen dieser Forschung bewusst sind. Erstens wurde dieses politikorientierte Projekt mit begrenztem Zeitrahmen und Budget durchgeführt, um den Untersuchungsrahmen für Sichtweisen von Sachverständigen zu politischen Konzepten und Bestimmungsfaktoren beim Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit festzulegen. Der Bericht ist daher kein Ergebnis einer bestimmten Analyseverfahren, sondern stellt die Meinungen der Sachverständigen zusammen und muss somit als Sachverständigenperspektive angesehen werden, die auf einer Reihe beweiskräftiger Quellen und nicht auf einer streng faktengestützten Analyse beruht. Zweitens weisen die quantitativen Daten, die in diesem Projekt herangezogen wurden, gewisse Mängel auf. Wie an anderer Stelle bestätigt wird, stammen die ESENER-Daten im Allgemeinen von Unternehmen, die am oberen Ende des Spektrums des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit tätig sind. Sie enthalten kein direktes Maß der Leistung des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz und können die Qualität oder Wirksamkeit der Managementpraktiken, die in einem Unternehmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz angewandt werden, nicht bestimmen. Andere Daten zu Erfahrungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, die in diesem Projekt herangezogen wurden, unterliegen ähnlichen Einschränkungen, sind nicht direkt vergleichbar, da sie aus unterschiedlichen Quellen stammen, und bieten im besten Fall lediglich eine unvollständige Perspektive. Trotzdem stimmen die Ergebnisse mit denen einer Reihe anderer Quellen überein und werden durch europäische Unfalldaten unterstützt, die

den Schluss nahelegen, dass diejenigen Länder, die laut Forschung am oberen Ende des Spektrums zu finden sind, d. h. die nordeuropäischen Länder sowie das Vereinigte Königreich und Irland, tatsächlich niedrigere Unfallraten aufweisen. Nach Ansicht der Verfasser sind diese Feststellungen legitim und belastbar und eignen sich außerdem gut als Grundlage für weitere qualitative Untersuchungen der Einflussfaktoren für Praktiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und der Beziehungen zwischen ihnen, die mit dem Analysemodell als einflussreiche Faktoren innerhalb des dynamischen und durch rasche Veränderungen gekennzeichneten Umfelds ermittelt wurden, in dem ein solches Management stattfindet.

Die Verfasser kommen schließlich zu dem Schluss, dass sich aus ihrer Analyse zwei wesentliche Botschaften für politische Entscheidungsträger ergeben. Erstens verändern sich die ermittelten Faktoren für bewährte Verfahren dergestalt, dass sie als positive Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Zukunft vermutlich weniger Bedeutung haben. Aktuelle und künftige Strategien auf EU-Ebene zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen dies berücksichtigen. Zweitens unterscheiden sich aufgrund bereits bestehender nationaler Infrastrukturen und Prozesse die Auswirkungen der Lenkung durch die EU auf Mitgliedstaaten, sei es im Bereich der Rechtsvorschriften, der Wirtschaft oder der Politik, erheblich.

Angesichts des Ziels der Verbesserung bewährter Verfahren und der Verringerung von Schaden, der durch Gefährdungen am Arbeitsplatz verursacht wird, müssen politische Entscheidungsträger in der EU eine besondere Sensibilität für diese Themen zeigen, wenn sie länderübergreifende Strategien in Erwägung ziehen. Außerdem wäre es falsch, davon auszugehen, dass eine gemeinsame Position in Bezug auf die Bestimmungsfaktoren für bewährte Verfahren in allen EU-Mitgliedstaaten erreicht worden wäre. Wenn es darum geht, Gefährdungen wirksamer zu vermeiden und die Qualität der Arbeit für Millionen europäische Bürger zu verbessern, weisen die Ergebnisse deutlich darauf hin, dass die Notwendigkeit einer wirkungsvollen Präventionsstrategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von Seiten der EU nicht abnimmt. Nur so können nationale Bemühungen in diesem Bereich künftig weiterhin maßgeblich und sinnvoll unterstützt werden.

Weitere Informationen

Analyse der Einflussfaktoren/Determinanten auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, 2013 – Bericht – verfügbar unter:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Analyse der Einflussfaktoren/Determinanten auf das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, 2013 – Anhang – verfügbar unter:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/annex-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Weitere Informationen finden Sie unter: www.esener.eu

Verfasser: David Walters, Emma Wadsworth (Cardiff University), Michael Quinlan (University of New South Wales).

Die Aufgabe der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

besteht darin, dazu beizutragen, dass die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver werden.

Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheit und organisiert europaweite Kampagnen zur Sensibilisierung. Die Agentur wurde 1996 von der Europäischen Union gegründet und hat ihren Sitz in Bilbao, Spanien. Sie bringt nicht nur Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, sondern auch führende Sachverständige zusammen – und dies in jedem der EU-Mitgliedstaaten und darüber hinaus.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao, SPANIEN

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



■ Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-9240-070-5



9 789292 400705