



Post-Test-Bewertung in Bezug auf die Qualität von ESENER: Wesentliche Ergebnisse

Europäische Beobachtungsstelle für Risiken

Verfasser: Jim Hillage, Alice Sinclair, Beth Foley, Institute for Employment Studies

Carsten Brück, Reka Zayzon, Katariina Röbbelen-Voigt, Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH

Professor Katya Vangelova, Nationales Zentrum für öffentliche Gesundheit und Analysen (NCPHA), Bulgarien
Emanuela Carta

Projektmanagement: William Cockburn (EU-OSHA)

Dieser Bericht wurde von der EU-OSHA in Auftrag gegeben. Seine Inhalte einschließlich der zum Ausdruck kommenden Meinungen und/oder Schlussfolgerungen sind diejenigen der Autoren und geben nicht zwingend die Meinung der EU-OSHA wieder.

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Weitere Informationen über die Europäische Union sind im Internet unter <http://europa.eu> verfügbar.

Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2013

ISBN: 978-92-9240-156-6

doi: 10.2802/69346

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2013

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

1. Einleitung

Das Institute for Employment Studies (IES) wurde in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Hamburg von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) damit beauftragt, eine Post-Test-Bewertung in Bezug auf die Qualität der Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) durchzuführen. Ziel ist es, ein fundiertes Verständnis der Ergebnisse der Erhebung aufzubauen und mehr darüber zu erfahren, wie mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit umgegangen wird. Auf der Grundlage dieser Arbeit wird eine neue Runde der ESENER, die für 2014 geplant ist, gestaltet und entwickelt, und die Qualität des Erhebungsinstruments wird weiter verbessert.

Als Teil dieser Forschung wurde eine Reihe kognitiver Interviews sowohl mit den Managern als auch (sofern möglich) mit den Arbeitnehmern, die an der ESENER-Erhebung 2009 teilgenommen hatten, in 90 Einrichtungen in fünf Ländern durchgeführt: in Bulgarien, Deutschland, Finnland, Italien und im Vereinigten Königreich. Im Rahmen der Interviews wurde untersucht, wie die Befragten eine Reihe der Erhebungsfragen verstanden und interpretiert haben. Zudem wurden die wesentlichen Antworten der Befragten auf die Fragen selbst untersucht.

Die Ergebnisse aller fünf Länder zu den technischen Aspekten der Erhebung (Fragen zur Form und zum Inhalt der Fragen und zu möglichen Antwortoptionen) wurden bereits veröffentlicht. Sie sind unter folgender Adresse verfügbar:

- <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings>

Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden die wesentlichen Kommentare der Befragten geprüft und eine Reihe von Aspekten abgedeckt, einschließlich des Gesamtansatzes der Einrichtungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Faktoren, die den jeweiligen Ansatz beeinflussen, der wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsthemen am Arbeitsplatz, der Vorgehensweise bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung sowie der Beteiligung der Arbeitnehmer beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Die Berichte sollten in Verbindung mit dem vollständigen Bericht der Erhebung gelesen werden.

Die Berichte sind verfügbar unter:

- <https://osha.europa.eu/en/resources/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings/establishment-report-bu.pdf>
- <https://osha.europa.eu/en/resources/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings/establishment-report-fi.pdf>
- <https://osha.europa.eu/en/resources/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings/establishment-report-de.pdf>
- <https://osha.europa.eu/en/resources/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings/establishment-report-it.pdf>
- <https://osha.europa.eu/en/resources/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings/establishment-report-uk.pdf>

Der Bericht beginnt mit einem kurzen Überblick über den nationalen Kontext in jedem der fünf untersuchten Länder. Dies ist wichtig, da der Kontext in gewissem Maße Abweichungen bei den Antworten in der Erhebung erklärt.

2. Der lokale Kontext

Durch die Interviews mit den Befragten der Erhebung wurde deutlich, wie wichtig das Verständnis der unterschiedlichen nationalen Arbeitsmärkte sowie der Gesundheits- und Sicherheitsinfrastrukturen für die Interpretation der Erhebungsergebnisse ist. In diesem Kapitel werden die ausschlaggebenden Merkmale des regulatorischen Rahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie die wirtschaftliche Struktur in jedem der fünf untersuchten Länder kurz dargestellt.

2.1. Bulgarien

Die Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen Bulgariens seit Anfang der 1990er Jahre sind durch zwei gleichermaßen wichtige und komplexe Prozesse gekennzeichnet: den Übergang zu einer Marktwirtschaft und den Beitritt des Landes zur Europäischen Union im Jahr 2007. Während des Harmonisierungsprozesses vor dem Beitritt und in den ersten Jahren der Mitgliedschaft Bulgariens in der EU verzeichnete das Land ein hohes Maß an Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum sowie von Auslandsinvestitionen. Die Wirtschaft Bulgariens beruht in erster Linie auf der Industrie, aber der Dienstleistungssektor trägt zunehmend zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bei. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dominieren die bulgarische Wirtschaft. Die Wirtschaftskrise 2007-2010 hatte negative Auswirkungen, hauptsächlich auf die Industrie, und führte zu einem Rückgang des nationalen Industrieproduktionsindex um 10 %.

In den letzten Jahrzehnten wurde eine stetige Abnahme der Bevölkerungszahl verzeichnet. Bulgarien ist eines der Länder der EU mit der am schnellsten alternden Bevölkerung; Gründe dafür sind das negative natürliche Bevölkerungswachstum und die Migration, vorwiegend von jungen Leuten. Die Finanzkrise 2007-2010 hatte eine deutliche Auswirkung auf die Arbeitslosigkeit im Land. Die Jugendarbeitslosigkeit ist hoch.

Mit dem Gesetz zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aus dem Jahr 1997 wurde die Grundlage für Strukturänderungen am System für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Land gelegt. Das Gesetz legt die wesentlichen Verantwortlichkeiten für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fest. Die Gesundheits- und Sicherheitsstruktur in Bulgarien ist dreigliedrig und umfasst den Staat, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Die Durchsetzung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erfolgt durch die Exekutivagentur „Allgemeine Arbeitsaufsicht“, die für die allgemeine Kontrolle der Einhaltung der Rechtsvorschriften zuständig ist.

Im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften wird der Arbeitgeber durch das Gesetz zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aus dem Jahr 1997 für die Durchführung einer Gefährdungsermittlung und –beurteilung im Bereich Sicherheit und

Gesundheitsschutz verantwortlich gemacht, die Arbeitsprozesse und -mittel, Räumlichkeiten, Arbeitsplätze, die Arbeitsplatzgestaltung, die Verwendung von Rohstoffen und Lagerbeständen sowie externe Faktoren abdeckt. Außerdem muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Risikoprävention planen und dabei die spezifischen Risiken für Arbeitnehmer berücksichtigen, die unter Umständen speziellen Schutz benötigen, einschließlich Arbeitnehmer mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit. Der Arbeitgeber muss sich darüber hinaus um die notwendige Organisation der Überwachung und Kontrolle der geplanten Maßnahmen kümmern, geeignete Schulungen organisieren und Sicherheitsmerkbblätter und -ausrüstung an Orten bereitstellen, an denen eine ernsthafte oder spezielle Gesundheits- oder Lebensgefahr besteht. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern betriebsärztliche Dienste zur Verfügung stellen, indem er entweder selbst einen betriebsärztlichen Dienst anmeldet oder diese Tätigkeit an einen eingetragenen externen betriebsärztlichen Dienst vergibt. Der Arbeitgeber ist außerdem dafür verantwortlich, die notwendigen Vorkehrungen für Brandschutz und Erste Hilfe zu treffen. Der Arbeitgeber muss Mitarbeiter ernennen, die für das Risikomanagement, Erste Hilfe, Brandbekämpfung und die Evakuierung von Personal zuständig sind. Die Anzahl und die Schulung dieser Mitarbeiter müssen den jeweiligen Berufsrisiken am Arbeitsplatz entsprechen. Sämtliche Ausgaben für die Bereitstellung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

Die Arbeitnehmervertreter müssen gemäß den Bestimmungen in Artikel 6 des Arbeitsgesetzbuchs nominiert und gewählt werden. In allen Einrichtungen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern müssen Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit eingerichtet werden; in Einrichtungen mit weniger als 50 Arbeitnehmern werden diese als Gruppen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bezeichnet.

Die Harmonisierung mit den EU-Rechtsvorschriften ist eine Triebkraft im Land für verbesserte Sicherheit und verbesserten Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Eine zweite Triebkraft ist die Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2008-2012. Sie hat den nationalen politischen Rahmen für den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern geprägt, wobei die relevanten internationalen Arbeitsübereinkommen, Änderungen der nationalen Rechtsvorschriften und die Situation von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Land berücksichtigt wurden. Als Hauptziel wurde – im Einklang mit der Gemeinschaftsstrategie für Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2007-2012 – die Senkung der Arbeitsunfälle um 25 % und die Stärkung von Gesundheitsschutz und -förderung am Arbeitsplatz festgelegt. Ein allmählicher Rückgang der Anzahl der Arbeitsunfälle ist seit 2000 zu verzeichnen, allerdings stieg die Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle bis 2008 an. Im Jahr 2009 ging die Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle zum ersten Mal beträchtlich zurück. Diese Tendenz setzt sich seitdem fort.

2.2. Finnland

In Finnland sind die wichtigsten Wirtschaftsbranchen das Dienstleistungsgewerbe, das verarbeitende Gewerbe und die Landwirtschaft. Die Durchschnittsgehälter sind zwar in den letzten Jahren gestiegen, aber der allgemeine Nettoverdienst ist gesunken, da die Arbeitszeit insgesamt zurückgegangen ist. Das Geschlechterverhältnis ist mehr oder weniger ausgewogen: Es arbeiten lediglich 2,0 % mehr Männer als Frauen. Die Arbeitslosigkeit ist bei jungen Menschen am höchsten (17,7 % bei den 15- bis 24-Jährigen), und die Anzahl der Wanderarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt (derzeit etwa 5,0 % aller Arbeitnehmer) ist ebenso wie die Anzahl älterer Arbeitnehmer gestiegen.

Das finnische Ministerium für Soziales und Gesundheit ist für die Gesetzgebung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig. Der Arbeitgeber ist gemäß dem Gesetz für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit dafür verantwortlich, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Arbeitnehmer zu gewährleisten. Der Arbeitgeber muss Gesundheitsdienstleistungen und Dienstleistungen in Bezug auf arbeitsbedingte Risiken bereitstellen. Eine nationale Gesundheits- und Sicherheitsstrategie wurde im Jahr 1998 eingeführt; ihr Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Arbeitsfähigkeit, der Prävention von Unfällen und Krankheiten, der Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen und der Förderung des psychischen Wohlbefindens. Wenn Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen eingeführt werden, müssen diese auf der Prävention von Risiken basieren, auf allen Ebenen der Organisation durchgeführt sowie ausgewertet werden. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Strategie anzuwenden, und die Behörden müssen Unternehmen unterstützen (z. B. durch die Bereitstellung von Werkzeugen, Methoden und Hilfe bei der Auswertung).

Der Arbeitgeber ernennt einen Managementvertreter, der für Gesundheits- und Sicherheitsaspekte zuständig ist. Die Arbeitnehmer wählen ihren Vertreter alle 2 Jahre (in der Privatwirtschaft) bzw. alle 4 Jahre (im öffentlichen Dienst). Ein Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz muss gebildet werden, der aus mindestens zwei Mitgliedern besteht, einem Arbeitnehmer- und einem Arbeitgebervertreter. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Vertreter neben ihrer täglichen Arbeit ausreichend Zeit bekommen, um Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu erledigen.

2.3. Deutschland

Deutschland ist nach wie vor eines der am stärksten industrialisierten Länder in der EU. Im Jahr 2011 machte das verarbeitende Gewerbe 26,2 % des BIP aus⁽¹⁾; der EU-Durchschnitt lag im Vergleich dazu bei 20,0 % (Eurostat 2012). Es folgen öffentliche

Dienstleistungen (17,8 %) und Handel, Verkehr und Gastgewerbe (15,9 %), während der Anteil des Baugewerbes (4,5 %) und der Landwirtschaft (0,9 %) jeweils relativ gering ist. Im Jahr 2010 arbeiteten 73,6 % aller Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor, 24,4 % im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe und 2,0 % in der Landwirtschaft (Eurostat 2011). In den Jahren 2007-2008 war die deutsche Wirtschaft durch die Finanzkrise betroffen; das BIP sank 2009 um 5,1 %, erholte sich aber schnell und stieg 2010 um 4,2 % und 2011 um weitere 3,0 % an.

Seit 2007 lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei etwa 8,0 %. Im Dezember 2012 veröffentlichte die Arbeitsagentur eine offizielle Arbeitslosenquote von 6,7 % (nationaler Standard, Arbeitsagentur 2013), was gemäß den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation einer Quote von 5,2 % entspricht⁽²⁾. Die deutsche Gesundheits- und Sicherheitsinfrastruktur weist zwei spezielle nationale Merkmale auf: den Föderalismus, der zu einer horizontalen Gewaltenteilung führt, und ein duales System zwischen dem Staat und der (verpflichtenden) gesetzlichen Unfallversicherung.

Die deutschen Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gelten auf nationaler Ebene und werden durch den Bundestag (Gesetze) und die Regierung (Verordnungen) erlassen. Zuständig ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales⁽³⁾. Das Ministerium wird in allen Bereichen von Sicherheit und Gesundheitsschutz durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)⁽⁴⁾ unterstützt. Die Bundesländer sind für die praktische Durchsetzung aller Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig. Sie beschäftigen Aufsichtspersonen und legen die praktischen Regeln und Strategien für die Durchsetzung fest. Sie arbeiten im Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)⁽⁵⁾ zusammen.

Ein weiteres spezielles Merkmal der deutschen Gesundheits- und Sicherheitsinfrastruktur ist die wichtige Rolle der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)⁽⁶⁾. Die DGUV ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (BG) und der Unfallkassen. Insgesamt beschäftigen die Berufsgenossenschaften mehr Aufsichtspersonen als alle Länder zusammen, nämlich 3 500 im Vergleich zu 3 000 in den Ländern (Lißner und Zayzon 2011). Sie können auch ihre eigenen Unfallverhütungsvorschriften erlassen, die für die Mitgliedsunternehmen verbindlich sind.

Das deutsche Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) setzt die EU-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) in nationales Recht um. Arbeitgeber sind für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig, einschließlich der

¹ Statistisches Bundesamt Deutschland:
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VGR/Inlandsprodukt/Tabellen/Gesamtwirtschaft.html?n=50700>

² <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt.html>

³ <http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>

⁴ <http://www.baua.de>

⁵ <http://lasi.osha.de>

⁶ <http://www.dguv.de>

Risikobeurteilung, Dokumentation der Gefährdungsermittlung und -beurteilung, Aufklärung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsüberwachung. Häufig spielen mittlere Führungskräfte (z. B. Vorgesetzte, Aufsichtsführende und Vorarbeiter) eine wichtige Rolle bei Sicherheit und Gesundheitsschutz, beispielsweise wenn sie eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchführen oder Schulungen der Arbeitnehmer organisieren. Diese Aufgaben werden durch eine interne Vereinbarung übertragen.

Grundsätze der Gesundheits- und Sicherheitsüberwachung sind im deutschen Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und in der Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV V 2) geregelt. Die Gesundheits- und Sicherheitsüberwachung wird in Einrichtungen von Betriebsärzten und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. Sicherheitsfachkraft (Sifa) durchgeführt. Nach einer 12-wöchigen Schulung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, die von den Berufsgenossenschaften⁽⁷⁾ organisiert wird, kann ein qualifizierter Arbeitnehmer Sicherheitsfachkraft werden. Alternativ kann der Arbeitgeber einen Vertrag mit einem externen Präventionsdienst schließen. Gemäß dem Unternehmermodell können Arbeitgeber in kleinen Unternehmen Schulungen erhalten und bestimmte Aufgaben der Sifa selbst erfüllen. Die medizinische Überwachung erfolgt meistens durch externe Arbeitsmediziner, und nur große Unternehmen beschäftigen eher einen eigenen Betriebsarzt.

In Einrichtungen mit mindestens 20 Arbeitnehmern müssen vom Arbeitgeber Sicherheitsbeauftragte benannt werden. Sie sind neben ihrer „normalen“ Arbeit auf Arbeitsplatzebene tätig und sollten keine Mitglieder des Vorstands sein. Die wesentlichen Aufgaben eines Sicherheitsbeauftragten bestehen darin, den Arbeitgeber zu unterstützen, Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen zu verbreiten und als Vertrauensperson innerhalb des Unternehmens zu agieren. Ein Sicherheitsbeauftragter vertritt nicht offiziell die Arbeitnehmer. Eine Schulung von üblicherweise 3 Tagen ist gemäß der Regel BGR A1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung erforderlich und wird von den unterschiedlichen Unfallversicherungsträgern und einigen externen Anbietern durchgeführt.

Gemäß Paragraph 11 des ASiG müssen Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern (Vollzeitäquivalent) einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) einrichten. Der Arbeitsschutzausschuss berät über Anliegen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Einrichtung und tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Er setzt sich zusammen aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Betriebsärzten, den Sicherheitsbeauftragten und zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern sowie ggf.

weiteren Sachverständigen und (Management-)Vertretern.

Die grundlegenden Informationsrechte von Arbeitnehmern in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz sind in den Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz festgelegt; umfangreichere Mitwirkungsrechte sind in den Rechtsvorschriften zu Betriebsräten festgelegt. Für viele Aspekte der Arbeitsbedingungen, beispielsweise Arbeitszeit, Überwachung von Arbeitnehmern durch automatisierte Systeme und Prävention von Berufsunfällen und -krankheiten, einschließlich der Gefährdungsermittlung und -beurteilung, hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte⁽⁸⁾. Dies bedeutet in der Praxis, dass keine Partei die andere überstimmen kann und eine Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erzielt werden muss. Zudem haben Betriebsräte zahlreiche Informationsrechte.

2.4. Italien

Der italienische Arbeitsmarkt ist durch niedrige Beschäftigungsquoten, eine geringe Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und eine hohe Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichnet. Laut den neuesten Eurostat-Statistiken lag die Arbeitslosenquote der EU-27 im Oktober 2012 bei 10,7 %. Italien lag mit einer Quote von 11,1 % knapp über diesem Wert⁽⁹⁾. Im Jahr 2011 betrug die Beschäftigungsquote in Italien 56,9 %; der Durchschnitt der EU-27 lag im Vergleich dazu bei 64,3 %. Dieses Phänomen lässt sich teilweise auf die geringe Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zurückführen: Im Jahr 2011 waren 48,5 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter als inaktiv (nicht arbeitssuchend) kategorisiert. Die Wirtschaftskrise brachte jedoch einige interessante Änderungen mit sich. Zwischen 2007 und 2011 stieg die Arbeitslosenquote der Frauen von 7,9 % auf 9,7 %; im selben Zeitraum sank die Nichterwerbsquote von 49,3 % auf 48,5 %. Der italienische Arbeitsmarkt ist in Bezug auf das Beteiligungsniveau und die Beschäftigungsmöglichkeiten von deutlichen Altersunterschieden geprägt. Die Jugendarbeitslosigkeit hat infolge der Rezession zugenommen: Im Jahr 2011 stieg die Arbeitslosenquote der Jugendlichen sprunghaft auf 20,5 % an, während der Durchschnitt bei den 15- bis 64-Jährigen bei 8,5 % lag.

Im Jahr 2012 arbeitete fast die Hälfte aller Arbeitnehmer (48 %) im Dienstleistungssektor, 21 % waren im verarbeitenden Gewerbe, 19 % im Handel, 8 % im Baugewerbe und 3 % in der Landwirtschaft beschäftigt. Seit 2008 wurde ein beträchtlicher Rückgang bei der Beschäftigung im Baugewerbe (auf 9 %) und im verarbeitenden Gewerbe (auf 5 %) verzeichnet. Darüber hinaus bestehen erhebliche geografische Unterschiede bei der Beschäftigung: Fast 52 % aller Arbeitnehmer sind im Norden Italiens

⁷ http://www.dguv.de/inhalt/medien/bestellung/fach/documents/dguv_rep01_2010.pdf

⁸ Paragraph 87 des Betriebsverfassungsgesetzes, siehe: <http://www.verdi.de>.

⁹ Eurostat, Pressemitteilung Euroindikatoren, 170/2012 – 30. November 2012.

tätig, während 21 % in den zentralen Regionen und 27 % im Süden arbeiten¹⁰). Zudem ist Italien durch ein außergewöhnlich hohes Maß an vom Standard abweichenden Arbeitsbeziehungen und atypischen Verträgen gekennzeichnet.

Der Rechtsrahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in Italien wurde im Laufe der Zeit aufgebaut. Er beruht auf mehreren Schichten von Verordnungen und Gesetzen auf unterschiedlichen Ebenen: der Verfassung, dem Zivilgesetzbuch und einer Reihe von Präsidial- und Gesetzesdekreten. Außerdem liefern die nationalen Rechtsvorschriften nur allgemeine Grundsätze, und die Regionen können selbst entscheiden, ob sie dazu Gesetze erlassen. Daher ist es nicht möglich, ein kohärentes Bild für das gesamte Land zu zeichnen.

Die Rechtsgrundlage für Verpflichtungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz ist das D.Lgs 626/94, das auf der europäischen Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) und weiteren Richtlinien beruht. Das D.Lgs 81/2008 (vereinheitlichter Text mit D.Lgs 106/2009) ist das Referenzdokument, das das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem für Organisationen abdeckt und die Funktionen von Arbeitsinspektionen festlegt.

Die italienische Überwachungsbehörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (die Arbeitsaufsichtsbehörde, die zum Arbeitsministerium gehört) und die regionalen Gesundheitsagenturen (ASL) des nationalen Gesundheitsdienstes sind für die Inspektion und Überwachung zuständig. Diese Stellen geben die Zuständigkeiten über Regional- und Provinzialdirektionen auf verschiedenen Ebenen weiter.

Gemäß den Rechtsvorschriften müssen Arbeitgeber einen Präventions- und Schutzdienst (SPP) innerhalb der Organisation einrichten, der folgende Aufgaben hat:

- a) Risikofaktoren ermitteln und eine Gefährdungsbeurteilung durchführen;
- b) geeignete Präventionsmaßnahmen und Sicherheitsverfahren ermitteln und entwickeln;
- c) Informationen zu Berufsrisiken sowie Gesundheits- und Sicherheitsverfahren bereitstellen.

Der SPP besteht aus einem Manager (dem RSPP), der für dessen Betrieb verantwortlich ist, einem oder mehreren Arbeitnehmervertretern für Sicherheit und Gesundheitsschutz (den RLS) und einem autorisierten Betriebsarzt. Mitglieder des SPP können Beschäftigte des Unternehmens oder externe Berater sein, mit Ausnahme von Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern oder Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern im Gesundheitswesen und im Bergbau. In Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern müssen Arbeitgeber mindestens einmal im Jahr eine Sitzung mit den Mitgliedern des SPP organisieren. In dieser Sitzung stellt der

Arbeitgeber oder der Leiter des Präventionsdienstes die Dokumente zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung, Tendenzen bei Unfällen und Berufskrankheiten, Kriterien für die Risikoprävention, Informationsmaßnahmen und Schulungsprogramme zu Sicherheit und Unfallprävention bei der Arbeit vor.

Es ist darauf hinzuweisen, dass in Italien primär der Arbeitgeber verantwortlich ist. Hierbei handelt es sich jedoch anders als in vielen anderen Ländern immer um eine Person innerhalb des Unternehmens (der Direktor des Unternehmens oder ein leitender Manager) und nicht um das Unternehmen als juristische Person. In KMU kann daher relativ einfach der „Arbeitgeber“ als Direktor oder allgemeiner Manager ermittelt werden. In Unternehmen mit mehreren oder autonomen Einheiten ist die Ermittlung des Verantwortlichen von der Unternehmensstruktur abhängig.

Arbeitgeber müssen die Gefährdungsermittlung und -beurteilung zusammen mit einem autorisierten Betriebsarzt durchführen und den Inhalt des Gefährdungsermittlung und -beurteilungsdokuments mit den Arbeitnehmervertretern besprechen. Die Gefährdungsermittlung und -beurteilung muss alle Risiken oder Gefahren in Bezug auf die technische Ausrüstung, chemische Arbeitsstoffe oder die Arbeitsumgebung sowie Risiken für spezielle Gruppen von Arbeitnehmern umfassen, beispielsweise Frauen und ältere Arbeitnehmer, Schwangere, Wanderarbeitnehmer und Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitsverträgen. Gemäß den italienischen Rechtsvorschriften muss die Gefährdungsermittlung und -beurteilung mindestens alle 4 Jahre durchgeführt und jedes Mal aktualisiert werden, wenn die Arbeitsorganisation oder -prozesse erheblich geändert wurden oder der autorisierte Betriebsarzt dies speziell beantragt. Arbeitgeber müssen ihre Gefährdungsermittlung und -beurteilung stets in einem Dokument mit der Bezeichnung DVR (documento di valutazione del rischio) erfassen, das die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung und -beurteilung zur Messung der Risiken und zu den zu ergreifenden Schutzmaßnahmen enthält.

2.5. Vereinigtes Königreich

Das Vereinigte Königreich hat mit 70,5 % im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 64,6 % eine relativ hohe Beschäftigungsquote¹¹). In den letzten Jahren gab es eine Verschiebung vom verarbeitenden Gewerbe und der Schwerindustrie hin zu einer dienstleistungsorientierten Wirtschaft und einer kleineren durchschnittlichen Organisationsgröße. Im Jahr 2012 arbeiteten 80 % der Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor, 10 % im verarbeitenden Gewerbe, 7 % im Baugewerbe und die übrigen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft sowie in der Energie- und Wasserversorgung.

Es gibt eine steigende Tendenz zu Teilzeitarbeit (im Jahr 2012 arbeiteten 20 % der Arbeitnehmer in

¹⁰ Daten von I.Stat, heruntergeladen am 18. Juli 2012 von dati.istat.it.

¹¹ Quelle: Eurostat, nationale statistische Ämter, Juni bis September 2012.

Teilzeit) und einen zunehmenden Anteil an Frauen an der Erwerbsbevölkerung (im Jahr 2012 waren knapp unter 50 % der Beschäftigten Frauen).

Wirtschaftlich ist es dem Vereinigten Königreich seit 2008 mit der ersten Double-Dip-Rezession seit den 1970ern und der längsten erfassten Rezession schlechter ergangen als vielen anderen OECD-Ländern. Das Bruttoinlandsprodukt liegt immer noch 4,0 % unter dem Niveau, das vor dem Beginn der Rezession erreicht worden war. Allerdings ist der Arbeitsmarkt auffallend stabil geblieben: Die Zahl der Beschäftigten wuchs auf ein neues Rekordhoch an, und die Arbeitslosigkeit liegt mit 7,8 % deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 10,7 %.

Das Gesetz zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Health and Safety at Work Act, HSWA) von 1974 bildet die Grundlage des Rechtsrahmens im Vereinigten Königreich. Das Amt für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Health and Safety Executive, HSE) ist die nationale Aufsichtsbehörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz in England, Schottland und Wales und teilt sich Durchsetzungs- und Inspektionstätigkeiten mit lokalen Regierungsbehörden. Die Anzahl der Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen ist in den letzten Jahren zurückgegangen, und die Wahrscheinlichkeit einer Inspektion in einer Einrichtung liegt jetzt nur noch bei einer in 45 Jahren. Dieser Rückgang wird sich weiter fortsetzen, da die Koalitionsregierung bekanntgegeben hat, die proaktiven Inspektionstätigkeiten des HSE und der lokalen Behörden um ein Drittel zu verringern.

Ein großer Teil der Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz im Vereinigten Königreich stammt aus der EU, einschließlich der Vorschriften zum Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999), die die Verantwortlichen dazu verpflichten, die Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchzuführen. Die Vorschriften sehen vor, dass Arbeitgeber eine oder mehrere „zuständige Personen“ benennen sollen, die hinreichend ausgebildet sind oder über ausreichend Erfahrung oder Wissen verfügen, um diese Aufgabe zu unterstützen. Wenn der Arbeitgeber fünf oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt, muss die Gefährdungsermittlung und -beurteilung dokumentiert

werden. Die Vorschriften erfordern zudem, dass Arbeitnehmer geeignete Gesundheits- und Sicherheitsschulungen erhalten, wenn sie eingestellt werden und wenn sie neuen oder höheren Risiken ausgesetzt sind, weil sich Verantwortlichkeiten geändert haben oder neue Ausrüstung oder Technologie oder ein neues Arbeitssystem eingeführt wurde.

Mit den Vorschriften zu Sicherheitsbeauftragten und Sicherheitsausschüssen (Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977) wurde ein System von Sicherheitsbeauftragten eingerichtet, die von den Gewerkschaften ernannt werden. Wenn der Arbeitnehmer die Gewerkschaft anerkennt, muss er mit den Sicherheitsbeauftragten der Gewerkschaft eine Reihe von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen besprechen. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist jedoch in den letzten Jahrzehnten beträchtlich zurückgegangen; weniger als ein Drittel der Arbeitnehmer gehören heutzutage noch einer Gewerkschaft an. Als Reaktion darauf wurden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zur Konsultation mit Arbeitnehmern (Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations, 1996) eingeführt, die Arbeitnehmer zur Konsultation – direkt oder durch einen von den Arbeitnehmern gewählten Vertreter – zu bestimmten Gesundheits- und Sicherheitsthemen verpflichten.

Die Anzahl neuer Fälle von selbst gemeldeten Erkrankungen ist ebenso wie die Anzahl der durch den Arbeitgeber gemeldeten und selbst gemeldeten nichttödlichen Verletzungen gesunken. Auch die Anzahl tödlicher Verletzungen von Arbeitnehmern ist in den letzten zehn Jahren zurückgegangen, wenngleich der Rückgang in den letzten 3-4 Jahren zum Stillstand gekommen ist. Trotz dieser Verbesserungen sieht die jetzige Regierung die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften im Vereinigten Königreich nicht positiv und hat Schritte unternommen, um die Mittel für das HSE zu kürzen und die mutmaßliche Belastung von Unternehmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu verringern. Neben Kürzungen bei der Inspektionstätigkeit sieht der Geschäftsplan des HSE für 2012-2015 Einsparungen bei den Ausgaben für Information und Kommunikation um 50 % vor.

3. Der Ansatz für den Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz

In diesem Kapitel werden die wesentlichen Antworten auf Fragen zum Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit untersucht. Es wurde in erster Linie danach gefragt, ob eine spezielle Gesundheits- und Sicherheitsstrategie vorhanden war und, falls ja, welche Auswirkungen sie hatte und in welchem Maße Manager verpflichtet waren, diese Strategie umzusetzen.

3.1. Vorhandensein einer Strategie

Alle Befragten aus dem Vereinigten Königreich und Bulgarien und fast alle Befragten aus Italien gaben an, dass es in ihrer Einrichtung eine Gesundheits- und Sicherheitsstrategie gab, in der Zuständigkeiten für Sicherheit und Gesundheitsschutz innerhalb der Managementstruktur festgelegt waren, die die nationalen Rechtsvorschriften widerspiegeln.

Die meisten Befragten aus Finnland nannten eigene Systeme oder Pläne, die sie üblicherweise einmal im Jahr zusammen mit einem externen Dienstleister überprüfen. Einige wenige erwähnten eine dokumentierte Strategie. In manchen Einrichtungen waren keine Strategien, Managementsysteme oder Aktionspläne vorhanden, aber es gab einige schriftliche Leitlinien und Prüfungen, die von einem externen Dienstleister durchgeführt wurden. In anderen Einrichtungen (in erster Linie großen Einrichtungen und solchen, die mit industrieähnlicher Arbeit wie Logistik, Lagerung und Produktion befasst sind) waren die Systeme und Pläne sehr umfangreich, und viele der Prüfungen wurden intern durchgeführt.

Etwa die Hälfte der Befragten in Deutschland gab an, dass eine dokumentierte Strategie oder ein Managementsystem vorhanden war. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass ein solches Dokument keine gesetzliche Anforderung im Land ist.

Die Praxis war auch häufig von der Branche abhängig. Beispielsweise wurde für ziemlich viele deutsche Einrichtungen, hauptsächlich aus dem Bereich der öffentlichen Dienstleistungen, angegeben, dass sie sich an Leitlinien der Berufsgenossenschaften hielten, wenngleich sie selbst keine Strategie und kein Managementsystem hatten. In Italien gab es einen bemerkenswerten Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Organisationen: Bei letzteren war es weniger wahrscheinlich, dass sie über eine zertifizierte Strategie oder ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz verfügten.

Im Vereinigten Königreich berichtete der Managementvertreter einer großen Universität über eine Strategie, die Rollen und Verantwortlichkeiten für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Organisation festlegte; daneben gab es einen Aktionsplan, der jährlich überprüft wurde. Er gab auch an, dass ein System vorhanden war, mit dem das wirksame Management von Risiken sichergestellt wurde,

einschließlich der Schulung der zuständigen Mitarbeiter und Audits von Prüfungen. Im Vergleich dazu gab der Managementvertreter eines großen öffentlichen Krankenhauses an, dass es eine Strategie, aber kein Standardmanagementsystem gab, da alle Abteilungen unterschiedlichen Risiken ausgesetzt sind und sie diese angehen müssten, wie sie es für richtig halten.

3.1.1. Auswirkungen der Strategie

Die meisten Befragten waren der Meinung, dass ihre Gesundheits- und Sicherheitsstrategie positive Auswirkungen auf ihre Einrichtung hatte. Im Allgemeinen gab ziemlich genau die Hälfte der Befragten an, dass die Strategie gewisse Auswirkungen hatte, und die andere Hälfte, dass sie große Auswirkungen hatte.

Die Auswirkungen wurden generell auf zwei Arten gemessen. Einige Befragte verwiesen auf Einstellungen oder Verhaltensweisen von Managern und Arbeitnehmern, wie regelmäßige in der Einrichtung stattfindende Aktualisierungen und Prüfungen. Dies konnte positiv oder negativ sein. Ein Managementvertreter aus einem Kleinunternehmen im Einzelhandel im Vereinigten Königreich war beispielsweise der Meinung, dass das von einem externen Unternehmen eingerichtete Managementsystem „praktisch keine Auswirkungen“ auf sein Unternehmen hatte, da kaum Änderungen an den bisherigen Vorgehensweisen erfolgten.

Andere Befragte bezogen sich auf Ergebnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, um die Auswirkungen zu bewerten, z. B. keine Unfälle oder niedrige Unfallquoten, wenngleich die meisten Befragten angaben, keinen Zugriff auf Vergleichsdaten zu haben, um solche Zahlen in einen Kontext zu setzen (siehe Kapitel 7).

Einige Befragte erklärten, warum die Auswirkungen ihrer Auffassung nach nicht so groß waren, wie sie es hätten sein können. In Bulgarien beschwerten sich einige Befragte über Arbeitnehmer, die Regeln bezüglich der Nutzung von Schutzausrüstung wie Helmen, Staubschutzmasken und Gehörschutzstöpseln missachteten.

3.1.2. Beteiligung der Vorgesetzten

Sowohl im Management als auch unter den Arbeitnehmern waren viele Befragte der Meinung, dass die Beteiligung von Vorgesetzten und Aufsichtsführenden beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz ziemlich hoch war, insbesondere bei denjenigen in der Produktion. Die Beteiligung schien generell geringer zu sein, wenn es sich um Arbeitsbereiche mit weniger Risiken handelte, z. B. in der Verwaltung.

Die hohe Beteiligung stand überwiegend im Zusammenhang mit Maßnahmen wie den folgenden: Einweisung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (Bulgarien); Übernahme von Verantwortung für Teams/Einheiten zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen, Beteiligung an der

Gefährdungsermittlung und -beurteilung sowie Auswahl und Umsetzung von Folgemaßnahmen (Finnland); Überprüfung von Schulungsbedarf zu Sicherheit und Gesundheitsschutz und Übernahme von Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsermittlung und -beurteilung (Vereinigtes Königreich).

In Italien brachten jedoch einige Befragte, insbesondere aus Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, ihre Frustration über das fehlende Interesse oder die fehlende Zusammenarbeit seitens der Manager zum Ausdruck, was sich negativ auf die Unternehmenskultur unter den Arbeitnehmern auswirkte.

Arbeitnehmervertreter bewerteten die Beteiligung des Managements ebenfalls eher positiv, aber in größeren

Einrichtungen mit vielen Funktionen oder Abteilungen wurde eher angegeben, dass dies vom jeweiligen Manager abhängig war. In mehr als einer Einrichtung wurde die Beteiligung von Vorgesetzten und Aufsichtsführenden, die in Bereichen mit geringeren Risiken tätig waren, also z. B. bürobasierte Funktionen in der Verwaltung oder Personalverwaltung wahrnahmen, als geringer erachtet. Ein sehr kleiner Teil der Arbeitnehmervertreter bewertete die Beteiligung als ziemlich gering, entweder weil sie sich bewusst waren, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei einigen Managern eine untergeordnete Rolle spielten, oder weil sie nicht glaubten, dass Manager viel Verantwortung für Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen trugen.

4. Wichtigkeit von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken

In der ursprünglichen ESENER-Erhebung wurde gefragt, ob eine Reihe spezieller Gesundheits- und Sicherheitsaspekte am Arbeitsplatz der Befragten ein Thema ist. Die Liste umfasste folgende Punkte:

- Gefährliche Arbeitsstoffe (z. B. Staub, chemische oder biologische Stoffe);
- Arbeitsunfälle;
- Lärm und Vibrationen;
- Muskel- und Skeletterkrankungen;
- arbeitsbedingter Stress;
- Gewalt oder Androhung von Gewalt;
- Mobbing oder Belästigung.

Die Interviews mit den Teilnehmern der Erhebung ergaben beträchtliche Abweichungen dabei, wie die Teilnehmer die Frage interpretiert und beantwortet hatten. Einige gaben an, dass der Aspekt ein „Thema“ war, wenn der Aspekt vorhanden war und ihm ein hohes Gefährdungsrisiko zugrunde lag. Andere sprachen nur dann von einem Thema, und insbesondere von einem wichtigen Thema, wenn das Risiko schwer zu kontrollieren war. Wenn beispielsweise gefährliche chemische Arbeitsstoffe am Arbeitsplatz vorhanden waren, diese aber korrekt gelagert wurden und nur diejenigen dazu Zugang hatten, die eine Schulung zu deren Verwendung erhalten hatten, betrachteten dies einige Befragte als „wichtiges Thema“, da die Möglichkeit eines größeren Zwischenfalls bestand, während andere dies für ein „weniger wichtiges Thema“ hielten, da die Situation unter Kontrolle war.

Von der abweichenden Interpretation abgesehen bestand bei den befragten Arbeitnehmern und Arbeitgebern Einigkeit darüber, welche Aspekte ein potenzielles Thema waren, wenngleich sich in Italien herausstellte, dass sich in Organisationen mit hohen Gesundheits- und Sicherheitsstandards Manager umfassender mit dem Thema beschäftigten als Arbeitnehmervertreter. Im Gegensatz dazu befassten sich in Organisationen mit niedrigeren Gesundheits- und Sicherheitsstandards üblicherweise Arbeitnehmervertreter eher mit dem Thema als Personen des Managements.

4.1. Gefährliche Arbeitsstoffe

Im Allgemeinen waren gefährliche Arbeitsstoffe in der Produktion eher ein Thema als in Einrichtungen des Dienstleistungssektors, wenngleich es einige Ausnahmen gab. In Bulgarien beispielsweise wurden gefährliche Arbeitsstoffe als Thema in zwei Hotels, einer Schule, einem Krankenhaus, in dem ein sorgsamer Umgang mit Reinigungsmitteln gepflegt wurde, und einem Einzelhandelsunternehmen für Zeitungspapier hervorgehoben, das ein Staubabsaugungssystem eingeführt hat.

Im Vereinigten Königreich gaben die meisten der befragten Einrichtungen an, Chemikalien irgendeiner

Art zu besitzen, aber üblicherweise wurden diese ihrer Meinung nach durch korrekte Lagerung und Kennzeichnung sowie regelmäßige COSHH-Bewertungen¹²) angemessen gehandhabt. In einem großen physikalischen Forschungszentrum wurden gefährliche Arbeitsstoffe als wichtiges Thema erachtet, da bei Experimenten oft radioaktive Stoffe beteiligt waren und diese nicht immer vorhergesagt werden konnten.

4.2. Arbeitsunfälle

Das Risiko von Arbeitsunfällen wurde ebenfalls häufiger in Produktionseinrichtungen (wie einem Hersteller von Bergbauausrüstung und einem Dachsanierungsunternehmen) als Thema genannt als in Einrichtungen für private oder öffentliche Dienstleistungen. Einige, die Arbeitsunfälle als wichtiges Thema einstufen, taten dies nicht aufgrund des häufigen Auftretens, sondern wegen der möglichen Konsequenzen eines jeden Unfalls.

Viele der Befragten nannten ihre positive Bilanz in Bezug auf Arbeitsunfälle, und einige stuften diesen Aspekt daher nur als „weniger wichtiges“ Thema ein. Allerdings waren in den meisten Ländern einige wenige Befragte der Meinung, dass Arbeitsunfälle immer ein Thema sein sollten, da grundsätzlich das Risiko besteht, dass es zu einem Unfall kommt, unabhängig davon, wie viele Präventionsmaßnahmen eingeführt wurden. In mehr als einer Einrichtung im Vereinigten Königreich bestand dem Managementvertreter zufolge das Problem, dass nicht alle Arbeitsunfälle in der Organisation gemeldet wurden.

Arbeitsunfälle beruhen auf einem Register zur Risikoeinstufung, das geführt wird ... [dieses] umfasst auch Beinaheunfälle, und Beinaheunfälle sind eher ein wichtiges Thema, da sie nicht gemeldet werden.

Managementvertreter, mittelgroße Bauberatung im Vereinigten Königreich

In einer Reihe von Einrichtungen im Vereinigten Königreich stuften Managementvertreter Arbeitsunfälle aufgrund ihrer Folgen für die finanzielle Lage des Unternehmens sowie aufgrund möglicher Arbeitsausfälle als wichtiges Thema ein.

Es gibt Dinge, die nicht passieren sollten. Vor allem sollten Menschen zur Arbeit kommen und sie genauso wieder verlassen können.

Managementvertreter, großes öffentlich finanziertes Forschungszentrum im Vereinigten Königreich

4.3. Lärm und Vibrationen

Die meisten Befragten waren mehr über das Risiko besorgt, das von übermäßigem Lärm ausgeht, als über das Risiko durch Vibrationen. Im Allgemeinen

¹² Vorschriften zur Kontrolle von gesundheitsschädlichen Stoffen (Control of Substances Hazardous to Health Regulations), 2002.

gaben die Befragten an, dass das Risiko durch Lärm entweder durch ausreichende Präventionsmaßnahmen wie Gehörschutz und Lärmbewertungen angesprochen wurde oder dass es kein oder nur ein untergeordnetes Thema war (z. B. an einem büroasierten Arbeitsplatz).

4.4. Muskel- und Skeletterkrankungen

Das Risiko von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) war ein weiter verbreitetes Thema als einige andere in der Erhebung genannten Risiken.

Zwar haben einige Befragte berichtet, wie der Einsatz technischer Ausrüstung in ihren Einrichtungen die Notwendigkeit von körperlicher Arbeit verringert hat, aber das Risiko von MSE wird immer noch als relativ weitverbreitet angesehen. Beispielsweise wurden MSE in Finnland in büroasierten Einrichtungen als Problem angegeben, da die Mitarbeiter am Computer sitzen und arbeiten, im Gesundheitswesen waren sie aufgrund des Hebens von Patienten und in Produktionseinrichtungen aufgrund des Einsatzes von schweren Maschinen ein Thema. Im Vereinigten Königreich wiesen die Befragten auf mögliche MSE-Risiken durch die Verwendung von Bildschirmgeräten in büroasierten Arbeitsumgebungen und durch Aufgaben mit manueller Belastung an Arbeitsplätzen wie Krankenhäusern, Pflegeheimen und Lagerhäusern hin.

In vielen Fällen wurden MSE jedoch nicht als wichtiges Thema erachtet, da Präventionsmaßnahmen vorhanden waren, beispielsweise Arbeitsplatzbewertungen, Massagen für die Mitarbeiter, Ergonomieschulungen und der Einsatz verstellbarer Tische und Stühle oder von Geräten zum Heben und Transportieren.

4.5. Arbeitsbedingter Stress

Arbeitsbedingter Stress war in allen Ländern und Branchen ein weitverbreitetes Thema, wobei die Wichtigkeit des Themas variierte.

Es wurden verschiedene Ursachen für Stress genannt, wie knappe Termine, hohe Arbeitsbelastung, die allgemein schlechte wirtschaftliche Situation und Arbeitsmuster wie Schichtarbeit.

In einigen Ländern wie Finnland oder dem Vereinigten Königreich war Stress ein sehr wichtiges Thema, unter anderem, weil bestehende präventive Kontrollen als unwirksam erachtet wurden. Beispielsweise sahen im Vereinigten Königreich einige Managementvertreter die von ihrer Organisation unternommenen Maßnahmen zum Umgang mit Stress, wie die Sensibilisierung für Stress und die Bereitstellung von Beratungsdiensten, eher als Beleg für das Problem und nicht als Präventionsmaßnahme an. Ein Managementvertreter berichtete, dass einigen Managern in seiner Einrichtung, obwohl Schulungen angeboten wurden, immer noch die Sicherheit fehlte, mit Stress unter den Arbeitnehmern umzugehen.

In anderen Ländern wie Bulgarien wurde jedoch die Meinung vertreten, dass die bestehenden Präventionsmaßnahmen die Stressbelastung unter Kontrolle hielten.

Wir teilen die Arbeit unter den Arbeitnehmern auf und stellen möglichst sicher, dass die Termine realistisch sind. Wenn mehr Arbeit anliegt, erhöhen wir die Zahl der Mitarbeiter.

Managementvertreter, kleines Versicherungsunternehmen in Bulgarien

In Italien war arbeitsbedingter Stress für Arbeitnehmervertreter eher ein Thema als für Managementvertreter und wurde von den Arbeitnehmervertretern als neuer Risikobereich angesehen, der schwierig zu bewältigen und zu bewerten war. In einer sehr kleinen Zahl von Fällen standen ihre Ansichten in starkem Gegensatz zu denen der Managementvertreter.

Beispielsweise war in einer großen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens arbeitsbedingter Stress kein Thema für den Managementvertreter, da eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung eine geringe Stressbelastung ergeben hatte. Für den Arbeitnehmervertreter war dies hingegen ein wichtiges Thema. Er berichtete, dass Stress immer noch ein „Tabuthema“ und die Art und Weise, wie die Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt wurde, „ein Witz“ war.

4.6. Gewalt oder Androhung von Gewalt

Gewalt bei der Arbeit war für die meisten Befragten kein Thema, da sie einen solchen Vorfall noch nicht erlebt hatten.

Einige wenige Befragte gaben an, dass es durchaus ein (wenn auch weniger wichtiges) Thema war, in erster Linie wegen der möglichen Auswirkungen eines Vorfalls und weil Schutzmaßnahmen eingeführt worden waren. Zwei Befragte (aus einer kleinen öffentlichen Schule und aus einer Gemeinde) erachteten diesen Aspekt als wichtiges Thema, da Kollegen schon einmal Gewalt am Arbeitsplatz angedroht worden war. Die mögliche Androhung von Gewalt war auch in einer Reihe von Einrichtungen mit Kontakt zur Öffentlichkeit ein (weniger wichtiges) Thema. Dazu gehörten Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich der Notfalldienste und im Transportwesen. Wenn das Risiko ein Thema war, haben einige Einrichtungen Schutzsysteme wie verriegelbare Aufzugtüren und Notrufschalter am Arbeitsplatz eingeführt oder Kunden ermittelt, die bereits in der Vergangenheit als gewalttätig aufgefallen waren. Keiner der Befragten nannte Gewalt zwischen den Mitarbeitern einer Einrichtung als Risiko.

4.7. Mobbing oder Belästigung

Die meisten Management- und Arbeitnehmervertreter waren der Meinung, dass Mobbing kaum ein Thema oder gar kein Thema in ihren Einrichtungen war. In einigen wenigen Fällen wichen jedoch die Ansichten der Management- und der Arbeitnehmervertreter voneinander ab.

In einem mittelgroßen finnischen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes gab der Managementvertreter an, dass es keine Fälle von

Mobbing oder Belästigung gegeben hat, während der Arbeitnehmervertreter berichtete, dass es bereits Vorfälle dieser Art gegeben hat. In einer mittelgroßen Einrichtung im Bereich öffentlicher Dienstleistungen in Deutschland bewertete der Managementvertreter Mobbing als wichtiges Thema, während es für den Arbeitnehmervertreter gar kein Thema war. Während im Vereinigten Königreich schließlich die meisten Managementvertreter Mobbing oder Belästigung als

kein Thema oder nur als weniger wichtiges Thema ansahen, beschrieben Arbeitnehmervertreter das Problem eher als bedenklich oder wichtig. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass sie eher von Fällen von Mobbing oder Beschwerden über Manager erfahren. Einige Managementvertreter erklärten, dass sich eher die Personalverwaltung der Organisation mit diesen Problemen befasste und nicht sie selbst.

5. Ansatz zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung

In einer Reihe von Fragen ging es um den Prozess der Gefährdungsermittlung und -beurteilung und um folgende Punkte:

- Wurde eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt?
- Wer hat die Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt?
- Was hat dazu geführt, dass eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt wurde?
- Was wurde von der Gefährdungsermittlung und -beurteilung abgedeckt?
- Welche Maßnahmen wurden als Konsequenz einer Gefährdungsermittlung und -beurteilung ergriffen?
- Hatten Arbeitnehmervertreter bezüglich der Durchführung der Gefährdungsermittlung und -beurteilung und der Entscheidung über Folgemaßnahmen Mitspracherechte?

5.1. Wird eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt?

Eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung oder andere ähnliche Prüfungen wurden in fast allen Einrichtungen durchgeführt. Eine Ausnahme bildeten u. a. einige wenige Einrichtungen des Dienstleistungssektors in Deutschland, wobei in zwei dieser Einrichtungen die Durchführung einer Gefährdungsermittlung und -beurteilung kurz bevorstand.

In Organisationen mit ausgereifteren Gesundheits- und Sicherheitssystemen in Italien wurden zusätzliche Sicherheitsprüfungen und Auditprozesse zudem häufiger durchgeführt. Einige Managementvertreter (und einige wenige Arbeitnehmervertreter) erklärten, dass die Rechtsvorschriften zu Gefährdungsermittlung und -beurteilung sich auf dem Papier gut machten, aber nicht zu einem wirksamen Management von Gefahren am Arbeitsplatz führten, größtenteils deshalb, weil sie unpraktisch und bürokratisch waren. Das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung wurde häufig als bürokratische Notwendigkeit angesehen, und es herrschte die Auffassung vor, dass Organisationen zusätzliche interne Strategien umsetzen müssten, wenn sie hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards erreichen wollen.

Ja, das Dokument zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung ist an allen Standorten verfügbar, wobei dies, ehrlich gesagt, nur ein Dokument ist, um den Gesetzgeber zufriedenzustellen. Unsere [internen] Strategien und Dokumente zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung sind dynamisch in dem Sinne, dass es immer Punkte zu prüfen und zu ändern gibt, da es sich bei dieser Arbeit um ein bewegliches Objekt in einer dynamischen Umgebung handelt. Wir arbeiten ständig daran, unsere Beurteilungsfähigkeit zu verbessern ... Das wirkliche Problem ist, dass das

Dokument zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung, sobald es fertiggestellt ist, schon wieder veraltet ist. Wir müssen Probleme und Situationen abdecken, die jeden Tag auftreten; daher brauchen wir flexible Verfahren und Dokumente, die „lebendig“ sind.

Managementvertreter, großes Energieunternehmen in Italien

Ebenso beschrieben Managementvertreter in einigen größeren Organisationen im Vereinigten Königreich komplexe Prüfungsprogramme, die auf einer Reihe unterschiedlicher Ebenen und von einer Vielzahl von Einzelpersonen ausgeführt wurden. Beispielsweise nannten die Befragten in einem großen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes monatliche „Rundgänge“ des Managements in jedem Bereich, alle zwei Wochen durch Sicherheitsbeauftragte der Gewerkschaft durchgeführte Arbeitsplatzinspektionen und durch externe Anbieter ausgeführte Überprüfungen und Audits. Der Arbeitnehmervertreter in einem großen Betriebsrat war der Meinung, dass das komplizierte System der Prüfungen dahingehend Verwirrung unter den Mitarbeitern stiftete, wer für was zuständig war.

Ich glaube, es ist nicht ganz klar, wer für die Durchführung der Gefährdungsermittlung und -beurteilung zuständig ist, d. h., ob Vorgesetzte aus bestimmten Bereichen diese Aufgabe übernehmen oder ob einmal im Jahr Rundgänge gemacht werden, um sich alles anzusehen.

Arbeitnehmervertreter, großer Betriebsrat im Vereinigten Königreich

5.2. Wer führt die Gefährdungsermittlung und -beurteilung durch?

In den meisten der untersuchten Länder wurde die Gefährdungsermittlung und -beurteilung und Überprüfung des Arbeitsplatzes in größeren Einrichtungen häufig von internen Mitarbeitern, in kleineren Einrichtungen aber eher mit Hilfe eines externen Sachverständigen durchgeführt, der im Allgemeinen von einem geeigneten Mitarbeiter unterstützt wurde.

In Italien wurden für einige Arten der Gefährdungsermittlung und -beurteilung externe Berater benötigt, entweder weil das Unternehmen nicht über ausreichend internes Fachwissen verfügte oder weil die Rechtsvorschriften eine Zertifizierung durch anerkannte Sachverständige erforderten. Im Vereinigten Königreich hingegen wurde die Gefährdungsermittlung und -beurteilung üblicherweise intern durchgeführt. Allerdings berichteten die Managementvertreter von einigen kleinen Einrichtungen im Vereinigten Königreich, dass das Programm zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung ursprünglich von einem externen Berater erstellt worden war, und einige Managementvertreter von größeren Einrichtungen erklärten, dass ihr Ansatz für die Gefährdungsermittlung und -beurteilung von einer externen Organisation beurteilt wurde. Viele der großen Einrichtungen gaben auch an, dass die Gefährdungsermittlung und -beurteilung in Bezug auf bestimmte Teile einer Ausrüstung (wie Tests von

tragbaren Geräten) häufig, wie vom Gesetz gefordert, von externen Sachverständigen durchgeführt wurden.

Wenn die Gefährdungsermittlung und -beurteilung durch interne Mitarbeiter erfolgte, waren diese im Allgemeinen für den Prozess geschult worden und/oder sie hatten Leitlinien erhalten, um sicherzustellen, dass sie für die Aufgabe befähigt waren.

Die Gefährdungsermittlung und -beurteilung wird von unseren eigenen Mitarbeitern durchgeführt. Wir bieten jährliche Schulungen zu unterschiedlichen Gesundheits- und Sicherheitsaspekten für die Mitarbeiter, die die Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchführen. Sie verwenden dabei Leitlinien, Broschüren usw.

Managementvertreter, kleines Bauunternehmen in Bulgarien

5.3. Was führt dazu, dass eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt wird?

Die Gefährdungsermittlung und -beurteilung wurde im Allgemeinen entweder regelmäßig durchgeführt oder durch eine wesentliche Änderung des Personalbestands, der Arbeitsplatzgestaltung oder der Arbeitsorganisation ausgelöst. Eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung wurden seltener auf Anforderung von Arbeitnehmern durchgeführt, da laut den Befragten aus dem Management solche Anforderungen sehr selten eingingen. Die Befragten erklärten jedoch, dass eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt würde, wenn Arbeitnehmer eine solche verlangen.

An komplexeren Arbeitsplätzen wurden unterschiedliche Arbeitsbereiche unter Umständen unterschiedlich häufig geprüft. Beispielsweise wurden die Bereiche eines finnischen Herstellers für Bergbauausrüstung, in denen Produktionsmitarbeiter tätig waren, täglich oder wöchentlich überprüft und mehrmals jährlich eine umfassende Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt. Für Arbeitnehmer im Verwaltungsbereich desselben Unternehmens wurde eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung zu ergonomischen Aspekten regelmäßig, aber sehr viel seltener durchgeführt.

5.4. Was wird von einer Gefährdungsermittlung und -beurteilung abgedeckt?

Die Ausrüstung und die Arbeitsumgebung wurden bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung in fast allen Einrichtungen routinemäßig berücksichtigt, und Managementvertreter berichteten, dass Tests in Bezug auf tragbare Geräte, Lärm und Beleuchtung durchgeführt wurden. In Produktionseinrichtungen waren die Tests umfangreich und umfassten Prüfungen bezüglich Ausrüstung, Staub, Wärmestrahlung, Vibrationen, beweglicher Maschinenteile usw.

Alles, was ein Risiko für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz eines Arbeitnehmers darstellen könnte, wird routinemäßig bei diesen Prüfungen berücksichtigt.

Managementvertreter, großes Wärmekraftwerk in Bulgarien

Weniger Einrichtungen befassten sich mit der Arbeitsorganisation und den Arbeitszeiten, wenngleich dies im Allgemeinen in Unternehmen berücksichtigt wurde, in denen die Arbeitsmuster erheblich variierten und Arbeitnehmer evtl. lange Zeit am Stück arbeiteten.

Die Beziehung zwischen Aufsichtsführenden und Arbeitnehmern war in den meisten Einrichtungen kein Bestandteil der Gefährdungsermittlung und -beurteilung, und viele Managementvertreter waren der Meinung, dass diese nicht in den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz fällt. Der Managementvertreter einer kleinen öffentlichen Schule berichtete jedoch, dass dieser Aspekt zwar noch nicht von der Gefährdungsermittlung und -beurteilung abgedeckt wurde, dies aber der Fall sein sollte:

Die Beziehung zwischen Aufsichtsführenden und Arbeitnehmern ist nicht Gegenstand dieser Prüfungen, aber ich finde, dass sie es sein sollte. Gute Beziehungen tragen zu positiven Ergebnissen bei. Es gibt unterschiedliche Interessen: von Schülern, Eltern, Lehrern, externen Organisationen. Es ist schwierig, mit Menschen zusammenzuarbeiten – der Umgang mit psychosozialen Faktoren ist wichtig, um Stress zu beseitigen oder zu verringern.

5.5. Welche Maßnahmen werden als Konsequenz einer Gefährdungsermittlung und -beurteilung ergriffen?

Managementvertreter führten eine Reihe von Beispielen für Änderungen an, vor allem an der Ausrüstung oder Arbeitsumgebung, die infolge einer Gefährdungsermittlung und -beurteilung vorgenommen wurden. Zu den Beispielen für Änderungen an der Ausrüstung gehörten der Erwerb neuer Fahrzeuge, Instrumente und Computer. Beispiele für Änderungen an der Arbeitsumgebung umfassten die Installation von Klimaanlage oder Absaugungssystemen zur Staubverringerung, das Verlegen von rutschfesten Materialien auf Fußböden und der Einbau von Fenstern mit Aluminiumrahmen, um die Lärmbelastung zu reduzieren.

Die Prüfungen ergaben, dass die Beleuchtung an einigen Arbeitsplätzen unzureichend war; daher haben wir zusätzliche Lampen angebracht. Die Einrichtung war gefordert, das Stromversorgungssystem zu erneuern; dies ist teilweise erledigt. Wir versuchen, die alte Ausrüstung durch neue zu ersetzen, z. B. haben wir neue leichte Lastkraftwagen. Sie sind sicherer und schneller.

Managementvertreter, mittelgroßes Einzelhandelsunternehmen für Zeitungspapier in Bulgarien

Änderungen an der Arbeitsorganisation wurden seltener durchgeführt.

Die Befragten berichteten auch, dass infolge von Überprüfungen Schulungen angeboten wurden, z. B. Schulungen zu arbeitsbedingtem Stress für Lehrer und Sicherheitsschulungen in Bezug auf Feuer und Erdbeben für Krankenhausmitarbeiter. Allerdings war im Fall von Schulungen nicht immer klar, ob es sich dabei um eine Folgemaßnahme der Gefährdungsermittlung und -beurteilung handelte oder dies Teil eines allgemeineren Schulungsangebots war, beispielsweise als Reaktion auf Verpflichtungen im Rahmen der Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Arbeitnehmersvertreter stimmten eher zu, dass die erforderlichen Maßnahmen ergriffen wurden, wenngleich in einigen Fällen berichtet wurde, dass diese von den Managern aufgrund der damit verbundenen Kosten verzögert oder abgelehnt wurden.

5.6. Rolle der Arbeitnehmersvertreter bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung

Fast alle Arbeitnehmersvertreter gaben an, dass sie Mitspracherechte dabei hatten, wann und wo eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchgeführt wurden, und dass sie an dem Prozess beteiligt waren. Einige Arbeitnehmersvertreter hatten jedoch das Gefühl, nicht über das Fachwissen zu verfügen, um einen entscheidenden Beitrag leisten zu können.

Ich habe nicht das technische Fachwissen, aber der Leiter der Sicherheitsabteilung erklärt immer jedem,

warum Dinge getan werden müssen, wie sie getan werden müssen usw. Als die Gefährdungsermittlung und -beurteilung zu Lärm und Vibrationen durchgeführt wurde, war ich dabei, doch obwohl der Prozess erklärt wurde, hatte ich das Gefühl, nicht über das technische Fachwissen für eine Beurteilung zu verfügen. Es ist aber auf jeden Fall wichtig, involviert zu werden.

Arbeitnehmersvertreter, mittelgroßes Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Italien

Eine Reihe von Arbeitnehmersvertretern gab an, dass es nicht erforderlich war, dass sie beteiligt waren, entweder weil bereits ein umfassendes Prüfungsprogramm existierte oder weil die Einrichtung so klein war, dass Arbeitnehmer Gesundheits- und Sicherheitsthemen offen mit den Managern besprechen konnten. Sie konnten auf eigenen Wunsch hin jedoch einbezogen werden.

Die meisten Arbeitnehmersvertreter berichteten zudem, dass sie an der Entscheidung über erforderliche Maßnahmen infolge der Gefährdungsermittlung und -beurteilung beteiligt waren oder auf eigenen Wunsch hin beteiligt werden konnten. Für einige war dies eine Fortsetzung ihrer Beteiligung an der ursprünglichen Gefährdungsermittlung und -beurteilung. In Finnland wurden jegliche Änderungen auch generell mit den betreffenden Arbeitnehmern diskutiert. Allerdings gaben die Arbeitnehmersvertreter in einigen wenigen Fällen an, dass ihre Beteiligung nur pro forma war. Ein Arbeitnehmersvertreter aus einer großen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens in Italien berichtete beispielsweise, dass er nur insofern beteiligt war, als er das DVR unterzeichnen musste (wie vom Gesetz gefordert).

6. Triebkräfte und Hindernisse beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz

In diesem Kapitel werden die Antworten auf die Fragen zu den Gründen, warum Einrichtungen die Befassung mit Gesundheits- und Sicherheitsthemen erwägen, sowie zu den Einschränkungen untersucht, denen sie dabei gegenüberstehen. Die Fragen erforderten erneut Antworten in Bezug auf eine vorgegebene Reihe von Gründen und Hindernissen.

6.1. Gründe für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz

6.1.1. Gesetzliche Verpflichtungen

Die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen wurde als wichtige Triebkraft für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in den meisten Einrichtungen erachtet.

Beispielsweise machte ein Befragter (aus dem Management) eines deutschen Unternehmens deutlich, dass die Haupttriebkraft für ihren Ansatz zu Sicherheit und Gesundheitsschutz das Gesetz war und alle anderen Gründe zweitrangig waren.

Wenn mich jemand darum bittet, würde ich sagen, dass das kein Grund ist, sich mit Gesundheits- und Sicherheitsthemen zu befassen. Wie ich bereits gesagt habe, orientiere ich mich daran, was vom Gesetz vorgeschrieben ist. Wenn ein Arbeitnehmer einen goldenen Stuhl haben möchte, damit er sich bei der Arbeit besser fühlt, ist mir das egal. Wenn natürlich ein Kunde etwas fordert und sonst keine Aufträge mehr erteilen würde, würde ich darüber nachdenken. Darum habe ich gesagt, dass es sich um einen weniger bedeutsamen Grund und nicht um einen wichtigen Grund handelt. Aber grundsätzlich hat mir niemand zu sagen, was ich zusätzlich für meine Arbeitnehmer tun soll.

Managementvertreter, Kleinstunternehmen im Bereich Logistik in Deutschland

Im Vereinigten Königreich war dies – im Einklang mit anderen Nachweisen (Lancaster et al. 2003) – für einige der Hauptgrund vor allen anderen, und ein sehr kleiner Teil der Befragten gab speziell das Bestreben an, strafrechtlichen Maßnahmen zu entgehen.

Um die rechtlichen Gründe kommt man nicht herum, während man bei den anderen Gründen eine ausgewogene Entscheidung treffen muss; darum habe ich sie als weniger bedeutsam eingestuft. Ja, natürlich würden wir gerne alles tun, um jeden im Unternehmen zu halten und allen ihre Wünsche zu erfüllen, aber gleichzeitig müssen wir die Konsequenzen berücksichtigen, wenn wir dafür das ganze Geld ausgeben ... man muss das abwägen.

Managementvertreter, großes Wohnungsunternehmen im Vereinigten Königreich

6.1.1.1. Druck seitens der Arbeitsaufsichtsbehörde

Die Existenz einer Arbeitsaufsichtsbehörde wurde generell noch eher als der direkte Druck seitens der Behörde als wichtiger Grund für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz erachtet. Obwohl sehr wenige Befragte jemals von einer Behörde besucht wurden, wollten die meisten sicherstellen, dass dies auch in Zukunft nicht vorkommt und daher ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen.

Ein sehr kleiner Teil der Befragten war der Meinung, dass die Arbeitsaufsichtsbehörde überhaupt kein Grund für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz war.

Dies ist überhaupt kein Grund. Wir beschäftigen uns mit Gesundheits- und Sicherheitsthemen wegen unserer Arbeitnehmer und nicht wegen der Arbeitsaufsichtsbehörde.

Managementvertreter, mittelgroße Gemeinde in Bulgarien

6.1.2. Anforderungen seitens der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter

Fast alle Managementvertreter gaben an, dass Anforderungen seitens der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter ein Grund für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz waren, aber die Meinungen gingen auseinander, ob es sich dabei um einen wichtigen oder einen weniger bedeutsamen Grund handelte. Einige Befragte, die dies für einen wichtigen Grund hielten, meinten dies hypothetisch: Sie würden im Fall solcher Anforderungen darauf reagieren, aber dies war bisher noch nicht vorgekommen. In allen Einrichtungen waren Beispiele für solche Anforderungen selten.

Wenn es ein Problem gibt, versuchen wir es zu lösen, aber wir verspüren keinen Druck seitens der [Arbeitnehmer], daher ist dies keine Triebkraft.

Managementvertreter, großes öffentlich finanziertes Forschungszentrum im Vereinigten Königreich

6.1.3. Mitarbeiterbindung und Fehlzeitenmanagement

Die Befragten waren zudem generell der Meinung, dass die Maximierung der Mitarbeiterbindung und die Minimierung von Fehlzeiten Gründe für die ernsthafte Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz waren. Es gab aber unterschiedliche Ansichten zur Relevanz dieser Gründe. Einige Befragte sahen keine Verbindung zwischen der Mitarbeiterbindung und, in geringerem Maße, dem Fehlzeitenmanagement auf der einen Seite und dem Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf der anderen Seite. Einige waren der Ansicht, dass die Fehlzeiten beispielsweise höher wären, wenn sie nichts tun würden, und stufen dies als wichtigen Grund ein, während andere mit hoher Mitarbeiterbindung und/oder geringen Fehlzeiten dies nur als weniger bedeutsamen Grund erachteten.

6.1.4. Wirtschaftliche oder leistungsbezogene Gründe

In einigen Ländern (wie Bulgarien und Finnland) waren Managementvertreter eher der Meinung, dass

wirtschaftliche Gründe ein wichtiger Anlass für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz waren, da beispielsweise Arbeitsunfälle der Einrichtung finanziellen Schaden zufügen können und ein guter Ansatz für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie für die Risikoprävention positive Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Ergebnisse der Einrichtung hat.

In anderen Ländern wurden wirtschaftliche Gründe hingegen eher weniger als wichtige Triebkräfte gesehen, insbesondere in größeren Einrichtungen oder im öffentlichen Dienst. Diese Befragten interpretierten die Frage eher dahingehend, dass es um die Kosten für die Umsetzung wirksamer Gesundheits- und Sicherheitsverfahren geht als um die Kosten, wenn diese nicht umgesetzt werden. Sie waren eher der Meinung, dass die Mittel für Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht durch die finanzielle Leistung ihrer Organisation beschränkt wurden und daher wirtschaftliche Gründe keine wichtigen Triebkräfte (sei es positiv oder negativ) für das Ergreifen von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz waren.

6.1.5. Anforderungen seitens der Kunden oder Bedenken hinsichtlich des Rufs der Organisation

Die Aufrechterhaltung ihres Rufs bei Kunden war auch in fast allen befragten Einrichtungen ein Grund für die Befassung mit Gesundheits- und Sicherheitsthemen, wobei die meisten Managementvertreter dies als wichtigen Grund erachteten. Befragte aus der Privatwirtschaft machten sich eher über die Schädigung des Rufs Gedanken und waren eher der Meinung, dass ein schlechter Ruf Nachteile für das Unternehmen hat und es schwierig macht, Kunden anzuziehen oder zu binden.

6.2. Hindernisse bei der Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die Teilnehmer wurden auch gefragt, ob sie bei der Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz auf bestimmte in einer Liste aufgeführte Hindernisse gestoßen sind.

6.2.1. Fehlende Ressourcen wie Zeit, Personal oder Geld

Diese Frage wurde unterschiedlich beantwortet. Es gab kein deutliches Muster in den fünf Ländern oder an unterschiedlichen Arten von Arbeitsplätzen mit der Ausnahme, dass fehlende Zeit häufiger als Hindernis genannt wurde als fehlendes Geld.

- In Bulgarien haben Managementvertreter aus Produktionseinrichtungen fehlende Ressourcen eher als wichtiges Hindernis eingestuft, da ihnen die finanziellen Ressourcen und die erforderliche Zeit fehlten. Im Gegensatz dazu war dies für Befragte aus Einrichtungen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes gar kein Hindernis. Sie gaben an, dass Erforderliches immer bereitgestellt würde.
- In Finnland gaben die Befragten im Allgemeinen an, dass fehlende Ressourcen wie Zeit, Personal

und Geld ein weniger bedeutsames oder gar kein Hindernis war, wenn es um die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz ging. Die meisten erachteten den Mangel an Zeit und Personal als größeres Hindernis als den Mangel an Geld.

- Die Befragten in Deutschland gaben ähnliche Antworten, wobei dieser Aspekt in kleineren Einrichtungen des Dienstleistungssektors eher als wichtiges Hindernis angesehen wurde als in größeren Einrichtungen und Befragte aus öffentlich finanzierten Einrichtungen generell angaben, dass es diesbezüglich gar keine Hindernisse gibt.
- In Italien waren Managementvertreter aus Produktionseinrichtungen im Allgemeinen der Ansicht, dass fehlende Ressourcen entweder ein weniger bedeutsames oder gar kein Hindernis waren, da der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz Priorität eingeräumt wurde.
- Die Meinungen im Vereinigten Königreich variierten je nach Größe und Art der Einrichtung der Befragten. Fehlende Zeit war in Kleinst- und Kleinunternehmen sowie im öffentlichen Dienst und in Freiwilligenorganisationen ein entscheidender Faktor. Die meisten Vertreter aus großen Einrichtungen der Privatwirtschaft hatten jedoch ihrer Meinung nach gar keine Probleme mit Ressourcen. Keiner der Vertreter gab an, dass das Geld für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz fehlte.

6.2.2. Fehlendes Bewusstsein

Generell wurde fehlendes Bewusstsein in Bulgarien und Finnland nicht als wichtiges Hindernis angesehen, vor allem, da Arbeitnehmern viele Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz gegeben wurden.

In Deutschland und Italien waren Bedenken bezüglich eines fehlenden Bewusstseins hingegen weiter verbreitet. In Deutschland wurde das Bewusstsein für Gesundheits- und Sicherheitsthemen bei denjenigen als besonders gering eingestuft, die mit Verwaltungstätigkeiten beschäftigt waren. In Italien beklagten sich Managementvertreter aus einigen Einrichtungen über fehlendes Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei den mittleren Führungskräften.

Das Bewusstsein fehlt nicht so sehr bei mir und denjenigen, die sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz befassen, aber bei den mittleren Führungskräften, die zwischen den Direktoren und den Arbeitnehmern stehen. Es gibt ein höheres Bewusstsein als vor ein paar Jahren, aber es liegt immer noch Arbeit vor mir. Das liegt daran, dass sie sich zuallererst auf die Arbeit selbst konzentrieren, während „die Qualität der Arbeit“ ein abstraktes Konzept für sie ist.

Managementvertreter, großes privates Unternehmen für Sozialdienste

Im Vereinigten Königreich waren die Befragten im Allgemeinen der Meinung, dass fehlendes Bewusstsein ein gewisses Hindernis darstellte, da einige Arbeitnehmer trotz der ergriffenen Maßnahmen zur Sensibilisierung, wie Schulungen und der Einsatz von Mitteilungen und Postern, den bereitgestellten

Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht genügend Aufmerksamkeit schenken.

6.2.3. Fehlendes Fachwissen

Die Befragten waren im Allgemeinen der Ansicht, dass fehlendes Fachwissen kein Hindernis beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihrer Organisation darstellte. Fachwissen war entweder in der Einrichtung selbst oder durch externe Anbieter oder Agenturen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz verfügbar.

6.2.4. Fehlende technische Unterstützung oder Anleitung

Genauso waren die Befragten generell der Meinung, dass sie über die erforderliche technische Unterstützung für die Arbeit mit unterschiedlichen Maschinen und/oder unter unterschiedlichen Bedingungen verfügten. Die Befragten gaben tendenziell an, dass sie das erforderliche Maß an Anleitung selbst bieten konnten oder wussten, wie sie einfach darauf zugreifen können.

6.2.5. Die Betriebskultur

Die meisten Befragten erachteten die Betriebskultur nicht als Hindernis, und eine Reihe der Befragten war der Meinung, dass sie eine positive Gesundheits- und Sicherheitskultur hatten. In Finnland berichteten Befragte, dass sie über eine sehr offene Betriebskultur verfügten, in der Gesundheits- und Sicherheitsprobleme offen diskutiert werden konnten.

Wie kann die Betriebskultur ein Problem sein? ... Wir haben hier kein Problem; der Einsatz von PSA [persönlicher Schutzausrüstung] ist Bestandteil der Grundausbildung.

Managementvertreter, mittelgroßer Rettungsdienst in Finnland

Allerdings erwähnten einige wenige Befragte, dass sich trotz ihrer Bemühungen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu verbessern, einige Arbeitnehmer immer noch nicht an die Gesundheits- und Sicherheitsverfahren hielten.

Die Arbeitnehmer sind sich der Risiken bewusst, Schutzausrüstung wird bereitgestellt, aber nicht alle Arbeitnehmer verwenden diese (z. B. Staubschutzmasken, Gehörschutzstöpsel), und die Manager können nicht sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer die Schutzausrüstung verwenden.

Managementvertreter, großes privates Straßenbauunternehmen in Bulgarien

Ich merke, dass die Gesundheits- und Sicherheitskultur nicht hoch ist, da einige Arbeitnehmer nicht diszipliniert sind. Sie sind über die Risiken informiert, halten sich aber nicht strikt an die Vorschriften. Beispielsweise ist das Rauchen in der Einrichtung verboten, aber wir mussten dies mit Hilfe hoher Geldbußen durchsetzen.

Managementvertreter, mittelgroßes Einzelhandelsunternehmen für Zeitungspapier in Bulgarien

Auch im Vereinigten Königreich wiesen mehrere Managementvertreter darauf hin, dass einige Mitarbeiter an ihren „alten Abläufen hingen“ und nicht bereit waren, diese zu ändern.

In den wenigen Unternehmen, in denen das Fehlen einer entsprechenden Betriebskultur als Problem genannt wurde, lag der Grund in der Zusammenarbeit des Unternehmens mit externen Arbeitnehmern, die keine Schulungen zum sicherheitsbewussten Verhalten erhalten hatten und Vorschriften vor Ort tendenziell ignorierten. In anderen Fällen war das zentrale Problem eine alternde Erwerbsbevölkerung sowie der wahrgenommene Widerstand älterer Arbeitnehmer, althergebrachte Verhaltensweisen zu ändern.

6.2.6. Die Sensibilität des Themas

Wie im Bericht zu den technischen Antworten auf die Fragen angegeben, sollte mit dieser Frage herausgefunden werden, ob es bestimmte sensible Themen gibt, z. B. psychosoziale Risiken, die schwierig anzugehen sind. Dies wurde jedoch von den Befragten nicht so aufgefasst: Sie beantworteten die Frage eher allgemein und sahen Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht als sensibles Thema an.

In Finnland, wo die Absicht hinter dieser Frage deutlicher verstanden wurde, wurde die Sensibilität des Themas in fast allen Einrichtungen als weniger bedeutsames Hindernis erachtet, da häufig von externen Anbietern entworfene Früherkennungsprogramme eingesetzt wurden, um psychosoziale Probleme wie Mobbing, Stress oder Alkoholprobleme aufzudecken. In einigen Fällen hatte das Management eine Schulung erhalten, um diese Programme durchzuführen.

7. Einbeziehung und Beteiligung von Arbeitnehmern an Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

Arbeitnehmervertretern wurde eine Reihe von Fragen zu ihren Ansichten, wie mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit umgegangen wird, und zu ihrer Beteiligung gestellt. Die abgedeckten Themen umfassten das Vorhandensein von Ausschüssen für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die Frage, ob Arbeitnehmer regelmäßig über Gesundheits- und Sicherheitsthemen informiert werden, und das Engagement der Manager, sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz zu befassen.

In einer zweiten Gruppe von Fragen ging es um die Möglichkeiten, die Sicherheitsbeauftragte haben, um Verfahren und Vorgehensweisen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beeinflussen zu können.

7.1. Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die meisten Einrichtungen verfügten über funktionierende Gruppen (üblicherweise in kleineren Einrichtungen) oder Ausschüsse (üblicherweise in größeren Einrichtungen) für Sicherheit und Gesundheitsschutz, denen Management- und Arbeitnehmervertreter angehörten und die regelmäßig zusammenkamen (z. B. vierteljährlich). In einigen großen Einrichtungen gab es in jedem Bereich oder jeder Abteilung einen Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz, der wiederum Informationen an einen Ausschuss auf höherer Ebene weitergab. Eine Ausnahme bildete Italien, wo nur zwei der Arbeitnehmervertreter angaben, dass es einen dauerhaften Ausschuss oder eine Arbeitsgruppe gab, die aus Mitgliedern des Managements und Vertretern der Arbeitnehmer bestanden und sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihrer Einrichtung befassen.

Arbeitnehmervertreter gaben im Allgemeinen an, dass es, wenn überhaupt, kaum Auseinandersetzungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz zwischen ihnen und dem Management gab. In den wenigen Fällen, in denen Streitigkeiten gemeldet wurden, betrafen diese eher den öffentlichen Dienst und bezogen sich auf Umweltprobleme wie Klimaanlage und die Hygiene in Küchen und Toiletten.

7.2. Werden Arbeitnehmer in dieser Einrichtung regelmäßig über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit informiert?

In den meisten Einrichtungen in den fünf Ländern gaben die Arbeitnehmervertreter an, dass sie regelmäßig über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit informiert wurden, aber was damit

gemeint war, variierte erheblich, insbesondere das Maß des proaktiven Handelns ihres Arbeitgebers.

In einigen Fällen wurden Informationen schriftlich und per E-Mail versendet, im Intranet hochgeladen (mit einer Mitteilung, dass neue Informationen verfügbar sind) und in regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen (in vielen Einrichtungen waren Gesundheits- und Sicherheitsthemen ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt bei Versammlungen) verteilt. In anderen Fällen waren Informationen auf Anschlagbrettern oder online verfügbar, aber die Arbeitnehmer mussten aktiv danach suchen.

In Finnland waren einige Arbeitnehmervertreter der Meinung, dass der Arbeitgeber bei der Bereitstellung von Informationen proaktiver vorgehen sollte, während andere mit dem zufrieden waren, was bereitgestellt wurde, auch wenn es sich nur um Informationen auf einem Anschlagbrett handelte. In einem kleinen Verlag verspürte der Befragte die Notwendigkeit, eine positive Antwort durch den Hinweis einzuschränken, dass Arbeitnehmer proaktiver nach Informationen suchen sollten, da es keinen wirklichen Bedarf an den Informationen und wenige Diskussionen dazu gab. In einem mittelgroßen Softwareunternehmen berichtete die Befragte, dass es keine regelmäßigen Informationen gab, und schrieb dies teilweise der Entscheidung zu, die Unterstützung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auszulagern.

Die wenigen Arbeitnehmervertreter, die mit der Bereitstellung von Informationen nicht zufrieden waren, machten sich darüber Gedanken, dass die Informationen nicht regelmäßig, sondern nur zu bestimmten Gelegenheiten bereitgestellt wurden oder dass deren Inhalt unzureichend war oder sie nicht in angemessener Weise kommuniziert wurden.

7.3. Reaktion des Managements auf Probleme, die von Arbeitnehmern vorgebracht wurden

Die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter in allen Ländern stimmte darin überein, dass ihr Management Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die von Arbeitnehmern oder ihren Vertretern vorgebracht wurden, angemessen berücksichtigte. Für die Mehrheit der Befragten bedeutete „angemessene Berücksichtigung“, dass Interesse an Problemen der Arbeitnehmer gezeigt wurde, diese ernst genommen wurden und auch darauf reagiert oder zumindest eine Antwort gegeben wurde, die in angemessenem Verhältnis zum Problem stand.

Es gab einige wenige Ausnahmen. In Italien beklagte sich ein Befragter, dass seine Organisation nur das Notwendigste tat, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, und Arbeitnehmer Hemmungen hatten, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme vorzubringen. Ein anderer Befragter war der Meinung, dass das Maß der Berücksichtigung uneinheitlich war: Es gab große Abweichungen zwischen den Abteilungen, und Problemen von Arbeitnehmern mit atypischen Arbeitsverträgen wurde wenig Aufmerksamkeit geschenkt. In einer großen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens berichtete der Befragte von großen Problemen mit den Gebäuden und mangelhaften Kontrollen bezüglich des

sicherheitsbewussten Verhaltens unter externen Arbeitnehmern. Zwar wurden diese Probleme oft von Arbeitnehmern vorgebracht, sie wurden jedoch nicht wirksam angegangen.

Ein Arbeitnehmervertreter in Bulgarien war der Meinung, dass das Management die Bedenken von Arbeitnehmern hinsichtlich des Niveaus von arbeitsbedingtem Stress nicht ausreichend berücksichtigt hatte.

Die Probleme mit Stress bei der Arbeit werden ignoriert; dies ist ein wichtiges Thema für die Arbeitnehmer.

Arbeitnehmervertreter, Kleinstunternehmen im Einzelhandel in Bulgarien

7.4. Verfügbare Arbeitszeit der Arbeitnehmervertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz

Fast alle Arbeitnehmervertreter gaben an, dass ihnen ausreichend Zeit eingeräumt wurde, um ihre Gesundheits- und Sicherheitsaufgaben angemessen auszuführen. Ein bulgarischer Befragter stellte klar, was damit gemeint ist:

Aufgaben angemessen ausführen bedeutet für mich, dass ich diese spezielle Arbeit gemäß dem geforderten Standard und rechtzeitig erledigen kann.

Arbeitnehmervertreter, kleines Transportunternehmen in Bulgarien

In einigen Fällen, beispielsweise in Finnland, wurde für Gesundheits- und Sicherheitsaufgaben eine feste Zeit zugeteilt, die zwischen wenigen Stunden in der Woche bis zur Vollzeit variierte. Die meisten Befragten in den fünf Ländern berichteten allerdings, dass sie mit der Zeit für die Befassung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz flexibel umgehen konnten (selbst wenn es feste Vereinbarungen gab) und dass sie bei Bedarf zusätzliche Zeit einschieben könnten. Auch im Vereinigten Königreich äußerten sich die Vertreter hinsichtlich der Flexibilität positiv über ihr Management und gaben an, dass die erforderliche Zeit stark schwankte, je nachdem, welche Aufgaben sie erledigen mussten.

7.5. Bereitstellung von Informationen für Arbeitnehmervertreter

Fast alle Arbeitnehmervertreter gaben an, dass die Manager in ihren Einrichtungen ihnen die notwendigen Informationen (z. B. über eine Gefährdungsermittlung und -beurteilung oder neue Rechtsvorschriften) zur Verfügung stellten, damit sie ihre Gesundheits- und Sicherheitsaufgaben ausführen konnten, und dass diese rechtzeitig und ohne, dass sie darum bitten mussten, bereitgestellt wurden. Die Informationen wurden unter anderem per E-Mail oder über die unternehmensinterne Post zur Verfügung gestellt. Einige erklärten, dass sie bei Bedarf zusätzliche Informationen erwerben durften, ohne dies vorab genehmigen lassen zu müssen. In Finnland berichteten Vertreter hingegen, dass sie häufig um die Informationen, die sie bei ihren Aufgaben unterstützen, bitten oder diese zumindest aktiv

zusammensuchen mussten (z. B. mit Hilfe des Intranets).

7.5.1. Zugang zu Schulungen

Fast alle Arbeitnehmervertreter hatten Schulungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten. Meistens umfassten diese Brandschutz und Unfallprävention; seltenere Themen waren Ergonomie, gefährliche Arbeitsstoffe wie chemische und biologische Arbeitsstoffe und Gefahren durch Strahlung und Staub sowie psychosoziale Risiken wie Gewalt, Mobbing oder Belästigung, arbeitsbedingter Stress oder (seltener) Diskriminierung. Allerdings waren nicht alle mit dem Umfang oder der Qualität der erhaltenen Schulung zufrieden.

Die Ansichten der Befragten verteilten sich gleichmäßig auf diejenigen, die die erhaltene Schulung für ausreichend hielten, und diejenigen, die sich weitere Schulungen wünschten. Die, die sich mehr Schulungen wünschten, stammten oft aus dem öffentlichen Dienst und großen Einrichtungen für private Dienstleistungen, obwohl letztere generell mehr Schulungen erhielten als andere.

Diejenigen, die angaben, keine ausreichenden Schulungen erhalten zu haben, führten dafür verschiedene Gründe an, einschließlich finanzieller Schwierigkeiten, fehlender Informationen zu Kursen und der Tatsache, dass manche Kurse nicht geeignet waren. Ein Arbeitnehmervertreter, der keine Schulung erhalten hatte, war der Meinung, dass die verfügbaren Kurse sich nicht für ihn eigneten.

Die finanziellen Schwierigkeiten sind der Hauptgrund, aber oft sind die Kurse auch nicht für Personen geeignet, die im Büro arbeiten; sie richten sich eher an Mitarbeiter in Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes.

Arbeitnehmervertreter, mittelgroße Gemeinde in Bulgarien

In Deutschland gab es geteilte Ansichten darüber, ob die erhaltenen Schulungen ausreichend waren. Auffallend war, dass die Zufriedenheit mit der erhaltenen Schulung nicht notwendigerweise mit dem Umfang der erhaltenen Schulungen in Beziehung stand: Einige Arbeitnehmervertreter, die noch nie oder zumindest lange Zeit keine Schulung erhalten hatten, hielten das, was sie erhalten hatten, dennoch für ausreichend. Einige waren sich ganz offensichtlich nicht bewusst, welche Art von Schulung sie benötigten.

In Italien waren einige Befragte der Meinung, dass die erhaltenen Schulungen unzureichend waren, größtenteils deshalb, weil die Qualität der Schulungen schlecht war. Die Kurse wurden als nicht zeitgemäß erachtet und die Befragten beklagten sich darüber, dass es nur um Rechtsvorschriften ging.

Ich würde behaupten, dass ich nicht mehr, sondern andere Schulungen benötige, die ich nicht nur der Form halber mache. Der Kreativität der Lehrkräfte müsste mehr Raum gegeben werden. Aber vielleicht ist dies auch ein Thema, dass man nicht so einfach interessant gestalten kann, ich weiß es nicht. Ich weiß nur, dass ich genug davon habe, mir Jahr für Jahr denselben Stoff anzuhören.

7.6. **Arbeitnehmervertreter, mittelgroßes Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Italien**

Im Vereinigten Königreich waren Arbeitnehmervertreter zwar generell der Meinung, dass die erhaltenen Schulungen ausreichend waren, aber mehr als ein Befragter gab an, gerne mehr über

Diskriminierung und arbeitsbedingten Stress erfahren zu wollen.

Im Großen und Ganzen war der häufigste Grund dafür, dass Schulungen nicht ausreichend waren, fehlende Informationen über verfügbare Kurse und, in geringerem Maße, finanzielle Einschränkungen.

8. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Unternehmensleistung

Die abschließenden Fragen, die in der Studie berücksichtigt wurden, befassten sich mit der Leistung der Unternehmen, sowohl im Hinblick auf eine Reihe von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, wie Fehlzeiten und Arbeitsunfälle, als auch in Bezug auf allgemeine Geschäftsergebnisse.

Die Befragten hatten Schwierigkeiten mit diesen Fragen, weil sie entweder keinen Zugriff auf die erforderlichen Daten hatten oder sich nicht in der Lage sahen, ihre Organisation mit anderen ähnlichen Organisationen zu vergleichen, um zu bewerten, ob sie über oder unter dem Durchschnitt lagen. Wenn die Befragten über die Daten verfügten oder die Position einschätzen konnten, waren sie im Allgemeinen der Ansicht, dass ihre Leistung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz durchschnittlich oder besser war. Dies spiegelt unter Umständen den Wunsch seitens der Befragten wider, eine positive Antwort zu geben, oder deutet an, dass bei der Auswahl der Einrichtungen für diese Studie solche mit einer positiveren Bilanz bevorzugt wurden.

Neben den Zweifeln an der Zuverlässigkeit dieser Beurteilungen waren einige Befragte der Meinung, dass die Daten isoliert nicht angemessen betrachtet werden können, und hoben die Wichtigkeit hervor, die

allgemeine Position und den Kontext bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen. Beispielsweise erklärten einige Befragte aus Klein- oder Kleinstunternehmen, dass die Fehlzeiten teilweise deshalb niedrig waren, weil es für die Arbeitnehmer nicht ausreichend Arbeit gab und sie manchmal unbezahlten Urlaub nehmen mussten.

Ebenso sahen Befragte, die eine Beurteilung abgeben konnten, die wirtschaftliche Leistung ihrer Organisation recht positiv, zumindest in der Privatwirtschaft. Befragte aus dem öffentlichen Dienst waren eher pessimistisch und verwiesen auf Haushaltskürzungen infolge der Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst, berichteten aber trotzdem eher über durchschnittliche oder überdurchschnittliche Leistungsniveaus. So stuften im Vereinigten Königreich beispielsweise viele der Managementvertreter im öffentlichen Dienst die aktuelle wirtschaftliche Situation ihrer Einrichtungen als „ziemlich schlecht“ ein und wiesen auf Mittelkürzungen der Regierung oder im Fall von Universitäten auf gesunkene Studierendenzahlen nach der Einführung von Studiengebühren hin. Trotzdem waren die meisten der Meinung, dass sie im Vergleich zu anderen ähnlichen Organisationen relativ gute Leistungen erbrachten, wobei dies üblicherweise ein Gefühl war und nicht auf konkreten Nachweisen beruhte. Im Gegensatz dazu stuften viele aus der Privatwirtschaft ihre aktuelle Situation als ziemlich gut ein. Wenngleich viele auch nicht wussten, wie sie im Vergleich zu anderen ähnlichen Einrichtungen abschnitten, waren sie der Überzeugung, dass sie besser dastanden.

9. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Dieser Bericht untersucht die wesentlichen in den Interviews gegebenen Antworten auf eine Reihe von Fragen der ESENER-Erhebung 2009 unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die als Sicherheitsbeauftragte tätig sind, in 90 Einrichtungen in fünf EU-Ländern. Die Interviews wurden in erster Linie durchgeführt, um im Hinblick auf die Gestaltung der Erhebung 2014 zu bewerten, wie die Befragten einige der Erhebungsfragen verstanden und interpretiert haben. Auf diese Weise wurden im Rahmen der Interviews auch die Antworten der Befragten auf die Fragen erneut geprüft, die unter anderem folgende Aspekte umfassten: den Gesamtansatz der Einrichtungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Faktoren, die deren Ansatz beeinflussen, die wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsthemen am Arbeitsplatz, die Vorgehensweise bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung und die Beteiligung der Arbeitnehmer beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Die qualitativen Antworten liefern einige zusätzliche Erkenntnisse zu den Gesamtergebnissen der Erhebung. Während die Erhebungsdaten ein Gesamtbild darstellen, bieten die Interviews einen Einblick, wie in der Praxis mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit umgegangen wird. Es muss jedoch betont werden, dass die Ergebnisse in diesem Bericht die Ergebnisse der Erhebung ergänzen und erweitern; sie sollen sie jedoch nicht ersetzen. Die Erhebung bietet per Definition ein repräsentatives Bild der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der gesamten EU, während die Daten aus diesen Interviews eine Momentaufnahme der Situation in einer relativ kleinen Zahl von Einrichtungen in fünf europäischen Ländern darstellen.

Gesundheits- und Sicherheitsstrategien haben an unterschiedlichen Arbeitsplätzen unterschiedliche Bedeutungen, und ihre Form und ihr Inhalt können sowohl durch den nationalen Kontext (insbesondere den vorherrschenden Rechtsrahmen) und den lokalen Kontext (einschließlich Größe und Branche der Einrichtung sowie des Gesamtansatzes zum Management) als auch durch deren Zusammenspiel beeinflusst werden. Während also beispielsweise der nationale Kontext im Wesentlichen bestimmt, ob eine Organisation überhaupt über eine schriftlich festgelegte Gesundheits- und Sicherheitsstrategie verfügt, werden deren Form, Inhalt und Auswirkungen eher von lokalen Faktoren beeinflusst.

Vor diesem Hintergrund verfügten die meisten der besuchten Einrichtungen in irgendeiner Form über ein Dokument, in dem die Verantwortlichkeiten für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

festgelegt waren. Manager tendierten dazu, die Auswirkungen solcher Strategiedokumente auf zwei Arten zu bewerten. Eine Möglichkeit bestand darin, die Einstellungen und Verhaltensweisen ihrer Manager und Arbeitnehmer in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz zu betrachten und zu bewerten, ob sie ihre Verantwortlichkeiten verstehen und ernst nehmen. Einige Befragte berichteten, dass fehlendes Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz unter den Arbeitnehmern oder fehlendes Engagement der mittleren Führungskräfte Faktoren waren, die sie bei ihren Aufgaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit behinderten. Eine andere Möglichkeit bestand darin, Kennzahlen und Indikatoren in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz auszuwerten, z. B. Unfallquoten und Fehlzeiten. Allerdings stellte sich auch heraus, dass einige Befragte keinen Zugriff auf genaue Daten und solche Indikatoren hatten und dass den meisten Vergleichsdaten fehlten, um solche Kennzahlen in einen Kontext zu setzen. Wenn dies doch der Fall war, berichteten die Befragten im Allgemeinen, dass ihre Leistung überdurchschnittlich war. Dies weist entweder auf ein nicht gerechtfertigtes Maß an Optimismus hin oder darauf, dass bei der Auswahl Einrichtungen mit einer besseren Bilanz bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bevorzugt wurden.

Ein weiterer Unterschied beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in den untersuchten Einrichtungen betrifft den Umfang, in dem externes Personal oder externe Organisationen einbezogen werden, z. B. bei der Durchführung der Gefährdungsermittlung und -beurteilung. In einigen Ländern wie Italien wurde die Gefährdungsermittlung und -beurteilung offensichtlich überwiegend von Sachverständigen durchgeführt, die von außerhalb des Arbeitsplatzes oder der gesamten Organisation stammten; in anderen Ländern wie dem Vereinigten Königreich wurden die Gefährdungsermittlung und -beurteilung intern durchgeführt (wenngleich mit externer Unterstützung). In den ausgewählten Einrichtungen berichteten die Arbeitnehmervertreter jedoch durchwegs, dass sie beteiligt werden konnten, wenn sie es wollten, auch wenn einige der Meinung waren, dass ihnen das Fachwissen fehlte, um einen nennenswerten Beitrag zu leisten.

Angesichts der Art der Befragten schienen Arbeitnehmervertreter vielleicht zwangsläufig ziemlich gut in den Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz involviert zu sein oder konnten zumindest daran beteiligt werden, wenn sie es wünschten. Interessant ist auch, dass ihre Antworten auf die Fragen meistens denen der Managementvertreter ähnelten. Es ist daher fraglich, ob diese Vorgehensweise mit Antworten aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln einen bedeutsamen zusätzlichen Nutzen für den Erhebungsprozess hat.

10. Quellenangaben

Lancaster, R., Ward, R., Talbot, P. und Brazier, A., *Costs of compliance with health and safety regulations in SMEs* (Kosten für die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften in KMU), HSE Research Report 174, 2003.

Lißner, L. und Zayzon, R., „Country report Germany“ (Länderbericht Deutschland), in Walters, D. (Hrsg.), *Final report: New and emerging risks and their consequences for labour inspection* (Abschlussbericht: Neue und aufkommende Risiken und ihre Folgen für die Arbeitsaufsicht), Projekt VC/2009/0571, in Auftrag gegeben von der GD Beschäftigung, Soziales und Integration, Europäische Kommission, 2011, S. 129-130.

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 Gesundheitsschutz 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

E-Mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office