



Neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen und die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Zusammenfassung eines Berichts der Agentur

Dieses Factsheet enthält eine Zusammenfassung eines Berichts über die Auswirkungen veränderter Beschäftigungsverhältnisse auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Auf der Grundlage aktueller Forschungen und der Meinung von Fachleuten erfasst er Trends bei Beschäftigungsverhältnissen, Folgen für Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit, Herausforderungen im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen sowie Konsequenzen für künftige Forschungsaktivitäten.

Trends: Flexibilität und Dezentralisierung

Die wichtigsten Einflüsse auf die in der Arbeitswelt verwendeten Vertragstypen betreffen Änderungen bei:

- der Produktion: hier hat es eine Verlagerung von der industriellen Massenproduktion hin zu mehr wissensintensiver und dienstleistungsorientierter Arbeit gegeben;
- der Arbeitsorganisation: der Zwang, flexibler zu arbeiten, z.B. um Nachfragespitzen abzudecken, hat sich stark auf die Art der Verträge, die Unternehmen verwenden, ausgewirkt.



Moderne Unternehmen sind stärker dezentralisiert und nutzen „schlanke Produktionsmethoden“. Dies hat dazu geführt, dass weniger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen direkt angestellt werden. Viele Unternehmen nehmen nur noch ihre Kernaufgaben selbst wahr, während sie Nebenaufgaben an Dritte vergeben. Dies führt zu einer großen Zahl von Zulieferern und Unterauftragnehmern. Die Art und Weise, wie Unternehmen tätig sind und mit anderen zusammenarbeiten, ist komplizierter und unbeständiger geworden.

Gegenwärtig gibt es weniger Dauerhaftigkeit bei den Arbeitsverträgen und Stellenbeschreibungen. Unternehmen bedienen sich immer häufiger Kurzzeitverträgen, vorübergehend Beschäftigter, freiberuflicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder

Selbständiger. Es kommt zunehmend vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen flexibel für verschiedenste Aufgaben eingesetzt werden. Einige Beschäftigungsverhältnisse sind informeller geworden. Es wird mehr und mehr auf Teilzeitkräfte zurückgegriffen, bei denen die Frauen in der Mehrzahl sind. Neue Technologien können auch die Art und Weise der Beschäftigung beeinflussen, z.B. indem mehr Möglichkeiten für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschaffen werden, von zuhause aus als Selbständige zu arbeiten.

Gegenwärtige Trends

- Zunahme der selbständigen Tätigkeit. Es scheint immer weniger zwischen Arbeitnehmern / Arbeitnehmerinnen und Selbständigen unterschieden zu werden.
- Weniger Dauerarbeitsverträge und unbefristete Verträge und mehr befristete Verträge (oder Kurzzeitverträge) sowie mehr Zeitarbeitsverträge. Die meisten Beschäftigungsverhältnisse unterliegen jedoch immer noch Dauerarbeitsverträgen oder unbefristeten Verträgen. Gegenwärtig scheint sich der Anteil der Beschäftigten in der EU in befristeten Arbeitsverhältnissen bei weniger als 15 % eingependelt zu haben.
- Mehr Beschäftigungsverhältnisse über Zeitarbeitsfirmen, jedoch immer noch nicht mehr als 2 % aller Beschäftigungsverhältnisse.
- Kontinuierliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2000 arbeitete mehr als ein Viertel aller Beschäftigten und mehr als 40 % aller arbeitenden Frauen in der EU weniger als 25 Stunden pro Woche.

Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Obwohl Änderungen in der Organisation Möglichkeiten für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bieten, konzentriert sich der Bericht auf mögliche negative Auswirkungen sowie geeignete Maßnahmen, diese zu verhindern. Die genannten Änderungen bei der Art und Weise, wie Unternehmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Vertrag nehmen und Dienstleistungen vergeben, können verschiedene Folgen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit haben. Zum Beispiel:

- Es kann zu einer Einbuße des im Unternehmen verfügbaren Fachwissens bzw. der entsprechenden Kenntnisse über Sicherheit und Gesundheitsschutz kommen.
- Vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (und in gewissem Umfang auch Teilzeitkräfte) sind möglicherweise weniger gut über mögliche Risiken informiert und haben weniger Möglichkeiten, entsprechende Einblicke zu bekommen.
- Obwohl an dauerhaft oder unbefristet Beschäftigte in der Regel höhere berufliche Anforderungen gestellt werden, können befristet Beschäftigte ihre Arbeit weniger selbst bestimmen. Dies führt zu arbeitsbedingtem Stress.
- Unterauftragnehmer werden unter Druck gesetzt, um kurze Fristen und damit wiederum die verkürzten Produktionspläne ihrer Kunden einzuhalten.

Bei vorübergehend Beschäftigten, (aufgrund von Kurzzeitverträgen) befristet Beschäftigten oder Unterauftragnehmern sind zwei

wichtige negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen festgehalten worden.

1. Bei den über Zeitarbeitsfirmen abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnissen ist eine höhere Unfallrate zu verzeichnen. Obwohl es schwierig ist, dies aufgrund quantitativer Daten zu überprüfen, zeigen Fallstudien oft eine Verlagerung der Risiken auf befristet Beschäftigte und Unterauftragnehmer, die weniger geschützt sind und/oder über weniger Wissen im Umgang mit diesen Risiken verfügen. Ebenso wurde eine Verbindung zwischen schlechten ergonomischen Bedingungen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen festgestellt, wobei diese auch durch Unterschiede in Bezug auf Alter, Beschäftigung und Sektor erklärt werden können.
2. Beide Fallstudien und quantitative Daten zeigen Unterschiede für verschiedene Beschäftigungsverhältnisse (d.h. Arbeitszeiten, Unsicherheit im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis, Qualifikationen). Im Allgemeinen haben befristet Beschäftigte und Teilzeitkräfte weniger Sicherheit in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis, weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeit, weniger berufliche Perspektiven, weniger Zugang zu Weiterbildung und nehmen weniger qualifizierte Aufgaben wahr. Diese Probleme können zu arbeitsbedingtem Stress führen. Das letztgenannte Problem der Bildungsmaßnahmen und der Entwicklung von Fähigkeiten ist gesondert zu betrachten. Lebenslanges Lernen und der Erwerb von Qualifikationen ist nicht nur für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit wichtig, sondern auch im Hinblick auf den Umgang mit sich wandelnden Formen der Arbeitsorganisation und Risiken. Bei diesen Problemen spielt das Geschlecht eine Rolle, da Frauen bei befristeten und Teilzeitbeschäftigungen relativ überrepräsentiert sind.

Arbeitsorganisation im Wandel – mögliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- Das Tempo des Wandels und die Komplexität der Arbeitsorganisation können das Gefühl erzeugen, dass man die Kontrolle über sein Leben oder seine Arbeit verliert („Nichts ist von Dauer“)
- Die Unsicherheit kann über die Grenzen zwischen „dauerhaft“ und „vorübergehend“ Beschäftigten hinausgehen. Zunehmender Zeitdruck und eine Intensivierung der Arbeit wirken sich ähnlich aus.

Beschäftigungsverhältnisse im Wandel – mögliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- Verlagerung von Risiken auf befristet Beschäftigte und Unterauftragnehmer.
- Die Unfallraten bei Zeitarbeitskräften sind höher, möglicherweise aufgrund geringerer Erfahrung und Ausbildung.
- Beschäftigte mit Kurzzeitverträgen sind schlechteren ergonomischen Bedingungen ausgesetzt als Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen, wobei diese Diskrepanzen auch durch Unterschiede in Bezug auf Alter, Beschäftigung und Sektor erklärt werden können.
- Vorübergehend oder befristet Beschäftigte haben weniger Zugang zu Bildungsmaßnahmen (einschließlich Schulungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit), weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeit und weniger berufliche Perspektiven. Dies kann zu arbeitsbedingtem Stress beitragen.
- Die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind weniger klar, jedoch haben die Betroffenen möglicherweise weniger Zugang zu Bildungsmaßnahmen und anspruchsvollen Aufgaben.
- Es gibt Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wenn es um Beschäftigungsverhältnisse und Gesundheitsergebnisse geht.

Herausforderungen für die Vorbeugung von Arbeitsunfällen

Die beschriebenen Veränderungen stellen allesamt Herausforderungen für die Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowohl für die Unternehmen als auch die für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Behörden dar.

Diesen Herausforderungen kann u.a. durch folgende Maßnahmen begegnet werden:

- wirksame Wege zum Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz und dessen Einbettung in die Gestaltung komplexer vertraglicher Situationen;
- wirksame Zusammenarbeit und Kommunikation aller an der Untervergabe beteiligten Parteien, um Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu begegnen;
- Ausgleich jeglichen Verlusts an innerbetrieblichem Wissen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Methoden um sicherzustellen, dass vorübergehend Beschäftigte und Zeitarbeitskräfte über ausreichend Wissen, Schulungen und Bewusstsein über Risiken und deren Prävention verfügen. Sie sollten sich über die von ihnen zu befolgenden Verfahren im Klaren sein.

Viele kleine und mittlere Unternehmen und Selbständige arbeiten als Unterauftragnehmer für größere Unternehmen. Kleine Firmen weisen höhere Unfallraten auf als große Unternehmen. Die größeren Organisationen, für die sie arbeiten, sind oft besser für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz ausgerüstet und organisiert. Eine Herausforderung besteht darin, größere Unternehmen zu ermutigen, mit ihren kleineren Auftragnehmern effektiv zusammen zu arbeiten. Dazu gehört:

- Die Einbeziehung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Ausschreibungs- und Vertragsabwicklungsverfahren. In diesem Bereich gibt es bereits positive Beispiele praktischer Lösungen. (1)
- Die Ermutigung größerer Unternehmen, mit ihren Auftragnehmern zusammen Ressourcen zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu nutzen, die ihnen im Rahmen ihres Vertragsverhältnisses gemeinsam zur Verfügung stehen, beispielsweise in Form von Schulungen, die größere Unternehmen ihren Auftragnehmern anbieten, bevor diese ihre Baustelle betreten. (2) Das kürzlich veröffentlichte Grünbuch der EU mit dem Titel „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ fördert derartige Ansätze und Beispiele praktischer Lösungen in diesem Bereich, die bewertet werden müssen, um ihre Erfolgsfaktoren zu bestimmen. (2)

Künftiger Forschungsbedarf

Der Bericht schlägt eine Reihe von Bereichen für weitere Untersuchungen vor. Dazu gehören:

- die langfristigen Auswirkungen von Unsicherheit im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis, von Personalabbau und von der Unterauftragsvergabe;
- geschlechtsbezogene Aspekte;
- Erfolgsmaßstäbe, einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen.

Wo kann ich den Bericht beziehen?

Der vollständige Bericht ist auf Englisch auf der Website der Agentur unter der Adresse <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/206/en/index.htm>, verfügbar, von der er kostenlos heruntergeladen werden kann. Die gedruckte Fassung kann unter dem Titel „Forschungen zu neuen Beschäftigungsverhältnissen und die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2002, ISBN 92-95007-40-9, bei EUR-OP, dem Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften in Luxemburg (<http://eur-op.eu.int/>) bzw. seine Verkaufsstellen bezogen werden. Der Preis beträgt in Luxemburg 7 Euro (ohne MwSt.). Dieses Factsheet ist in allen EU-Amtssprachen unter <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/> verfügbar.

(1) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#marketing>

(2) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#practice>

(3) http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm