



95
DE

FACTS

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

ISSN 1681-2107

Zusammenfassung des Berichts über wirtschaftliche Anreize zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz: eine Bewertung aus europäischer Sicht

Einleitung

Wirtschaftliche Anreize im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beziehen sich auf Prozesse, mit denen Unternehmen belohnt werden, die ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld entwickeln und aufrechterhalten. Solche Prozesse umfassen beispielsweise die Verknüpfung der Leistungen eines Unternehmens im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit steuerlichen Anreizen wie niedrigere Versicherungsbeiträge oder Steuersätze. Das Interesse an solchen wirtschaftlichen Anreizen als Instrumente, mit denen Unternehmen dazu angeregt werden sollen, in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu investieren, nimmt zu, denn die Durchsetzung gesetzlicher Vorschriften allein reicht häufig nicht aus, um sie von der Bedeutung dieser Aspekte zu überzeugen. Wirtschaftliche Anreize können die gesetzlichen Bestimmungen häufig ergänzen, da sie Unternehmen finanzielle Anreize bieten und der Wirtschaftlichkeitsberechnung für solide Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zusätzliches Gewicht verleihen, und zwar in einer Weise, die Geschäftsführern in allen Mitgliedstaaten einleuchtet.

Die Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bekräftigt die Rolle, die wirtschaftliche Anreize bei der Sensibilisierung und Einhaltung der Rechtsvorschriften spielen können. In der Strategie heißt es:

„Im Übrigen kann die Sensibilisierung – insbesondere in KMU – durch direkte oder indirekte wirtschaftliche Anreize verstärkt werden. Als Anreize kämen u. a. eine Verringerung der Sozialabgaben oder der Versicherungsbeiträge im Verhältnis zu den getätigten Investitionen in den Arbeitsschutz und/oder in die Unfallverhütung, wirtschaftliche Hilfen für die Einführung von Systemen des Arbeitsschutzmanagements oder die Aufnahme von Arbeitsschutzanforderungen in Ausschreibungen öffentlicher Aufträge in Frage.“ [Eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012, Europäische Kommission, Brüssel, 21.1.2007, KOM(2007) 62 endg.]

Dieser Bericht enthält eine Literaturübersicht über wirtschaftliche Anreize, einen politischen Überblick über deren Anwendung sowie eine Sammlung von Fallstudien, die detailliert über die erfolgreiche Umsetzung solcher Anreize in verschiedenen europäischen Ländern sowie in einem breit gefächerten Spektrum von Wirtschaftszweigen berichten.

Literaturübersicht über wirtschaftliche Anreize

Insgesamt gab es ein starkes Argument für die Vorteile wirtschaftlicher Anreize für Unternehmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die von außerhalb kommen. Dieses Erkenntnis wird durch methodische Schwierigkeiten bei der Bewertung der Effizienz verschiedener Anreizsysteme etwas abgeschwächt; daher wurde vorgeschlagen, dass weitere Untersuchungen zur Klärung missverständlicher Ergebnisse in der Forschungsliteratur notwendig sind.

Im Hinblick auf die Durchsetzung wirtschaftlicher Anreize wurde festgestellt, dass spezifische Abschreckungsmittel erheblich größere Auswirkungen auf den Krankenstand haben als Abschreckungsmittel



Von einem Fleischermeister ausgefüllter Fragebogen zu wirtschaftlichen Anreizen (Das Foto wurde freundlicherweise von der FBG, der deutschen Fleischerei-Berufsgenossenschaft, zur Verfügung gestellt).

allgemeinerer Natur. Die Wirksamkeit spezifischer (externer) Anreize der Regierung war nicht immer klar. Die Ergebnisse zeigen u. a. Folgendes: 1. Steuersenkungen können einen wirksamen Beitrag dazu leisten, dass Organisationen mehr in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit investieren. Diese Art von Anreiz kann natürlich nur für Unternehmen effizient sein, die Körperschaftsteuer zahlen. 2. Verknüpfung wirtschaftlicher Anreize mit Audits/Maßnahmenprogrammen war eine weitere viel versprechende Möglichkeit zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. 3. Bereitstellung von Mitteln, d. h. wenn Regierungen eine Finanzhilfe anteilig an dem Betrag bereitstellen, den eine Organisation für den Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausgibt – all dies sind potenzielle Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Diese Art von wirtschaftlichen Anreizen ist mit hohen Verwaltungskosten sowohl für die beteiligte Organisation als auch für die Regierung verbunden.

Wirtschaftliche Anreize in Verbindung mit Versicherungsbeiträgen waren eine wirksame Möglichkeit, um Organisationen dazu anzuhalten, in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu investieren. Es ist erwiesen, dass wirtschaftliche Anreize das Verhalten von Arbeitnehmern und die Unfallinzidenzraten von Organisationen verändern. Es wurde viel geforscht über die Erfahrungstarifizierung bei der Entschädigung von Arbeitnehmern, die normalerweise auf einem Bonus-Malus-System für Versicherungsbeiträge auf der Grundlage der individuellen Unfallquoten eines Unternehmens beruht. Im Rahmen der Literaturübersicht wurden mehrere Forschungsarbeiten zur Wirksamkeit der Erfahrungstarifizierung analysiert, und es wurden zumindest einige bescheidene Anhaltspunkte dafür gefunden, dass sich dadurch die Zahl der Versicherungsansprüche verringert.

Politischer Überblick über wirtschaftliche Anreize

Im Hinblick auf die grundlegenden Kriterien der Sozialversicherungssysteme und der Konzepte zur Entschädigung der Arbeitnehmer gibt es in Europa keine großen Unterschiede. Die meisten Länder haben ihr Sozialversicherungssystem in der Tradition Bismarcks gestaltet, und die Unfallversicherungsträger beruhen auf

einem staatlichen Monopol. Es gibt eine große Gruppe von Ländern mit einem wettbewerbsorientierten Markt nach dem Beveridge-System sowie zwei kleinere Gruppen von Ländern mit gemischten Formen. Damit ist die Vielfalt verschiedener Unfall- und Sozialversicherungssysteme, was die grundlegenden Kriterien anbetrifft, ziemlich begrenzt, auch wenn sich die Systeme im Einzelnen vermutlich erheblich stärker voneinander unterscheiden.

Diese Unterschiede zwischen den Ländern und wirtschaftlichen Anreizsystemen beeinflussen natürlich auch die potenzielle Übertragbarkeit von Anreizmodellen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Subventionssysteme, steuerliche Anreize und Anreize nichtfinanzieller Natur sollten theoretisch in allen EU-Mitgliedstaaten möglich sein. Ansätze zur Erfahrungstarifizierung sind sowohl auf Wettbewerbs- als auch auf Monopolmärkten zu finden. Es gibt allerdings Unterschiede im Hinblick auf die Finanzierung zukunftsgerichteter Präventionsmaßnahmen, wie etwa Schulungen oder Investitionen in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Dies sollte für monopolistische Ansätze kein Problem darstellen, weil die Versicherungsgesellschaft mit Sicherheit davon ausgehen kann, dass sie von den positiven Auswirkungen von Investitionen auf die Schadensquote profitieren kann. Auf einem Wettbewerbsmarkt läuft die Versicherungsgesellschaft allerdings Gefahr, dass Unternehmen ihren Versicherungsanbieter kurzfristig wechseln könnten, und daher könnten Investitionen in die Prävention eher den Mitbietern als dem ursprünglichen Versicherer zugute kommen. Eine mögliche Lösung für Wettbewerbsmärkte könnte darin bestehen, langfristige Verträge über mehrere Jahre abzuschließen oder einen gemeinsamen Präventionsfonds einzurichten, in den alle Versicherer gleich hohe Beträge einzahlen.

Fast alle größeren EU-Mitgliedstaaten bieten mehr oder weniger aktiv wirtschaftliche Anreize an. Deutschland, Frankreich, Italien und Polen bieten verschiedene Anreize über ihr öffentliches Versicherungswesen an, und zwar häufig nicht nur gestaffelte Versicherungsprämien, sondern auch Subventionsprogramme für spezifische Investitionen in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit. In Spanien sind im Rahmen der nationalen Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Versicherungsanreize geplant, und auf nationaler sowie regionaler Ebene wird eine Vielzahl von Subventionsprogrammen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit angeboten. Von den kleineren Mitgliedstaaten sind Belgien, Finnland und die Niederlande am aktivsten, was zeigt, dass wirtschaftliche Anreize auch im Rahmen privater Unfallversicherungssysteme möglich sind.

Alles in allem zeigt der Überblick, dass wirtschaftliche Anreize in allen Mitgliedstaaten angeboten werden können, unabhängig von der Tradition, in der ihr Sozialversicherungssystem steht, oder auch unabhängig davon, ob das Unfallversicherungssystem privater oder öffentlicher Natur ist.

Fallstudien

Die Sammlung der Fallstudien zeigt, dass wirtschaftliche Anreize in einer Vielzahl von Konstellationen die Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit begünstigen können. Alle vorgestellten Anreizsysteme wurden effizient verwaltet und einer Bewertung unterzogen. In sechs Fallstudien haben wir sogar quantitative Indikatoren für positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen für die teilnehmenden Unternehmen gefunden:

- Im deutschen Fleischerhandwerk haben die teilnehmenden Unternehmen seit Einführung des Anreizsystems im Jahr 2001

einen Rückgang der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von über 25 % verzeichnet.

- Im finnischen Agrarsektor ist die Unfallquote um über 10 % gesunken.
- Von den polnischen Unternehmen, die ein kapitalgedecktes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingeführt haben, verzeichneten 70 % weniger Unfälle und niedrigere Versicherungsbeiträge, während 50 % dieser Unternehmen angaben, dass weniger Arbeitnehmer unter gefährlichen Bedingungen arbeiteten.
- Die italienische Behörde für die Entschädigung von Arbeitnehmern bezuschusst Bankkredite zur Förderung von Investitionen von KMU in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit; die teilnehmenden Unternehmen verzeichneten 13 % bis 25 % weniger Unfälle als vergleichbare Unternehmen.
- Im Rahmen eines deutschen Anreizsystems einer Krankenversicherung verringerten sich die Krankheitskosten und die betrieblichen Fehlzeiten erheblich, als die Unternehmen ein modernes Gesundheitsmanagementsystem einführen.
- Das niederländische Subventionsprogramm für Investitionen in neue sicherheits- und gesundheitsschutzfreundliche Maschinen und Ausstattungen führte in 76 % der Unternehmen zu besseren Arbeitsbedingungen (40 % der Arbeitgeber berichteten, dass die neue Ausstattung mit erheblichen Vorteilen verbunden sei, 36 % erklärten, dass sie halbwegs vorteilhaft sei).

Erfolgsfaktoren für wirtschaftliche Anreize

Bei einer Zusammenfassung der drei Teile des Berichts ergeben sich folgende Erfolgsfaktoren:

1. Das Anreizsystem sollte nicht nur die Ergebnisse eines guten Managements im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Vergangenheit belohnen, d. h. Unfallquoten der Vergangenheit, sondern sollte auch spezifische Präventionsmaßnahmen zur Verringerung von Unfällen und Krankheiten in Zukunft honorieren.
2. Das Anreizsystem sollte allen Unternehmensgrößen offenstehen und die spezifischen Bedürfnissen von KMU besonders berücksichtigen.
3. Der Anreiz sollte hoch genug sein, um Arbeitgeber zur Teilnahme anzuregen.
4. Die gewünschte Präventionsmaßnahme des Unternehmens sollte in einem klaren und zeitnahen Verhältnis zur Belohnung stehen.
5. Das Anreizsystem sollte klare Bewilligungskriterien vorgeben und so konzipiert sein, dass es möglichst benutzerfreundlich ist, um den Verwaltungsaufwand sowohl für die beteiligten Unternehmen als auch für Organisationen, die Anreize anbieten, so gering wie möglich zu halten.
6. Falls der Anreiz auf eine Vielzahl von Unternehmen abzielt, sind Versicherungs- oder steuerliche Anreize mit genau definierten Kriterien am effizientesten (geschlossenes System).
7. Falls der Wunsch besteht, innovative Lösungen für spezielle Bereiche zu fördern, sind Subventionssysteme am effizientesten (offenes System).

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://osha.europa.eu/en/topics/business>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

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

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

