



## Definition von Kennzahlen zum Arbeitsunfallgeschehen in internationalen Normen<sup>1</sup>

Bei einer Sitzung des [EUROGIP](#)-Verwaltungsrats am 12. November 2019 wurden erhebliche Bedenken zur geplanten Erarbeitung einer Technischen Spezifikation des ISO TC 260 „Personalmanagement“ geäußert, in der Kennzahlen zum Arbeitsunfallgeschehen international genormt werden sollen.

Dieses Projekt soll die 2018 veröffentlichte internationale Norm ISO 30414 „Personalmanagement - Leitlinien für das interne und externe Human Capital Reporting“ ergänzen; es sollen Kennzahlen definiert werden, mit denen Personalleiter in Unternehmen ihre Wertschöpfung belegen können, insbesondere anhand der Zahl der Arbeitsunfälle (mit und ohne Arbeitsunfähigkeit) und Todesfälle am Arbeitsplatz.

Es ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, dass arbeitsbedingte Risiken und Unfälle zum Zwecke einer besseren Prävention konsequent erfasst und nachverfolgt werden, allerdings warnt der EUROGIP-Verwaltungsrat davor, Arbeitsunfallstatistiken international zu normen.

Globale Unfallkennzahlen würden es keineswegs ermöglichen, Unternehmen weltweit miteinander zu vergleichen und auf dieser Grundlage die Qualität der jeweils getroffenen Präventionsmaßnahmen zu beurteilen. Im Gegenteil wären sie womöglich sogar kontraproduktiv, und zwar aus folgenden Gründen:

### 1• Der Begriff „Arbeitsunfall“

In den meisten Ländern ist der Begriff „Arbeitsunfall“ eng mit dem Unfallversicherungssystem verbunden, wobei innerhalb eines Landes durchaus verschiedene Systeme nebeneinander bestehen können (gesetzliche, private, branchenspezifische Unfallversicherung, etc.).

Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, wie uneinheitlich der Begriff verstanden wird. So schließen einige Systeme alle Unfälle aus der Definition aus, die nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit führen (oder nur zu einer bestimmten Anzahl an Fehltagen). Andere wiederum schließen sämtliche Unfälle in die Definition ein, also auch solche, die nicht zu einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit geführt haben.

Einige Systeme erkennen zudem Unfälle nicht als Arbeitsunfall an, wenn diese auf Fehlverhalten oder Vorsatz des Unfallopfers zurückzuführen sind. Andere hingegen sind der Auffassung, dass auch diese Fälle in der Verantwortung des Unternehmens liegen.

Ab wann genau eine Pflicht zur Meldung eines Unfalls besteht, ist daher von Land zu Land sehr unterschiedlich. Dies erschwert die Vergleichbarkeit erheblich.

---

<sup>1</sup> Übersetzung der KAN-Geschäftsstelle

Auch bei plötzlichen Todesfällen während der Arbeit (etwa aufgrund eines Herzinfarkts ohne offensichtliche arbeitsbedingte Ursache) schließen viele Systeme eine Anerkennung als Arbeitsunfall grundsätzlich aus, solange kein Beweis über den Zusammenhang mit der Arbeit erbracht wurde. Andere hingegen werten solche Todesfälle grundsätzlich als Arbeitsunfall, sofern nicht erwiesen ist, dass ein außerberuflicher Grund (z.B. eine bekannte Vorerkrankung) vorliegt.

Selbst wenn man nur wenige Länder vergleicht, beeinflussen diese Unterschiede in der Beweislast die Statistik erheblich. Man kann sich leicht ausmalen, wie groß die Verzerrung erst bei weltweiten Vergleichen ausfallen würde.

Es ist daher klar ersichtlich, dass Kennzahlen für den weltweiten Vergleich des Unfallgeschehens nicht an den striktesten Regelungen zur Meldung oder Anerkennung von Arbeitsunfällen orientiert sein können.

Dies würde nämlich dazu führen, dass Unternehmen in Systemen mit einer umfangreichen Anerkennung und Entschädigung von Unfällen benachteiligt werden, wenn man ihre Ergebnisse mit Unternehmen in Ländern vergleicht, in denen Entschädigungen sehr viel restriktiver gehandhabt werden oder praktisch gar nicht vorgesehen sind.

## 2• Statistische Verzerrung

Zu den oben beschriebenen strukturellen Verzerrungen kommt hinzu, dass Vergleiche von Unfallzahlen nur für Unternehmen mit einer recht großen Anzahl an Beschäftigten statistisch aussagekräftig wären.

Statistisch gesehen ist ein Arbeitsunfall in einem kleinen oder mittleren Unternehmen (KMU) ein sehr seltenes Ereignis. Kennzahlen zur Unfallhäufigkeit in KMU weltweit zu vergleichen hat daher keinen Sinn, da dazu für jedes Unternehmen verlässliche Statistiken über mehrere Jahrzehnte vorliegen müssten.

Die Unsicherheit wird noch größer, wenn man den Umfang der Vergleiche berücksichtigt, geht es doch um Kennzahlen zur Unterstützung einer Norm für das „interne und externe Human Capital Reporting“.

Der Begriff „externe Unternehmen“ müsste anhand von strengen und nachprüfbaren gemeinsamen Regeln definiert werden, denn die Ergebnisse eines Unternehmens müssten mit denen der im Unternehmen tätigen Fremdfirmen, Zeitarbeitskräfte und Unterauftragnehmer zusammengeführt werden und es müsste festgelegt sein, bis zu welcher Tiefe dies geschehen soll. Je nachdem, wie diese Fragen beantwortet werden, werden Unternehmen möglicherweise dahingehend beeinflusst, besonders gefährliche Tätigkeiten zu outsourcen.

Schon allein auf europäischer Ebene zeigen zahlreiche Studien, wie extrem schwierig es ist, Statistiken verschiedener Länder zu vergleichen.

Dies auf globaler Ebene bewerkstelligen zu wollen, zum Teil sogar durch die Unternehmen selbst, und über diese Vergleiche die Wertschöpfung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu überprüfen, erscheint mehr als gewagt.

Derartige ISO-Kennzahlen, die Einkäufer bei der Bewertung von Lieferanten heranziehen würden, machen keine fairen Vergleiche möglich. Entgegen dem eigentlich verfolgten Ziel würden diese Kennzahlen zwangsläufig Unternehmen oder Standorte in denjenigen Ländern benachteiligen, in denen das Arbeitsschutz- und Unfallversicherungssystem am besten ausgebaut ist.

Im schlimmsten Fall könnten sie einen Anreiz dafür bieten, Arbeitsunfälle nicht zu melden, da sie, gestützt auf eine internationale Norm, mit den Anforderungsniveaus der Sozialversicherungssysteme in Konkurrenz treten.

Die Befürworter dieses Vorhabens zur Erarbeitung einer Technischen Spezifikation sollten daher unbedingt die zahlreichen Verzerrungen und Risiken bedenken, die dieser dem Anschein nach begrüßenswerte Vorschlag mit sich bringen würde.

Um die angestrebten vergleichenden Messungen des Arbeitsschutzengagements zu bewerkstelligen, gibt es andere Aspekte der Arbeit, die bevorzugt herangezogen werden sollten, etwa die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, Erarbeitung von Präventionsprogrammen, Aus- und Fortbildung zu Arbeitsschutzthemen, Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, etc.