



Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

BAUA-BERICHT

W. Hamacher
C. Eickholt
S. Riebe

**Betriebliche und überbetriebliche
Einflussgrößen auf die Tätigkeit und
Wirksamkeit von Fachkräften
für Arbeitssicherheit
– Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und
der GDA-Betriebsbefragung 2011
(Gutachten)**

Dortmund/Berlin/Dresden 2015

Diese Veröffentlichung ist das Gutachten „Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit – Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und der GDA-Betriebsbefragung 2011“ im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Das Gutachten wurde im Kontext des Forschungsprojektes F 2342 „Treiber und Hemmnisse der Umsetzung im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ beauftragt.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: Werner Hamacher
Clarissa Eickholt
Sebastian Riebe
systemkonzept
Gesellschaft für Systemforschung und
Konzeptentwicklung mbH
Aachener Str. 68, D-50674 Köln

Titelabbildung: Susanne Graul
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Umschlaggestaltung: Susanne Graul
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, D-44061 Dortmund
Telefon: +49 (0) 231 9071-2071
Telefax: +49 (0) 231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@buaa.bund.de
Internet: www.buaa.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40 – 42, D-10317 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 51548-0
Telefax: +49 (0) 30 51548-4170

Dresden:
Fabricestr. 8, D-01099 Dresden
Telefon: +49 (0) 351 5639-50
Telefax: +49 (0) 351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.



www.buaa.de/dok/7478422

ISBN 978-3-88261-164-9

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat	7
Abstract	8
1	Ausgangslage und Fragestellungen des Gutachtens 9
2	Kurzbeschreibung und Vergleich der beiden Studien 13
2.1	Zielstellungen der Studien 13
2.2	Vergleich der Datenbasis und Erhebungsmethodiken 16
2.3	Beschreibung der Studiendesigns 17
2.3.1	Studiendesign der Betriebsbefragung der GDA-Dachevaluation 17
2.3.2	Studiendesign der Sifa-Langzeitstudie 18
2.4	Auswertungsstand und vorliegende Ergebnisse 22
2.5	Vergleichsmöglichkeiten und deren Grenzen 23
3	Methodisches Vorgehen für die Datenzusammenschau 24
3.1	Konzept für die Datenzusammenschau und Ermitteln von geeigneten Items 24
3.2	Vergleichbarkeit von Items und Befunden für die Zusammenschau herstellen 25
3.2.1	Erste Analyseebene: Strukturelle Bedingungen, überbetriebliche Rahmenbedingungen der durch die beiden Befragungen repräsentierten Betriebe 25
3.2.2	Zweite Analyseebene: ASiG-Betreuung 27
3.2.3	Dritte Analyseebene: Handeln und betrieblicher Handlungsrahmen 28
3.3	Eigene Berechnungen 30
3.3.1	Berechnungen mit dem Datensatz der GDA-Betriebsbefragung 30
3.3.2	Eigene Berechnungen mit dem Datensatz der Sifa-Langzeitstudie 31
4	Strukturelle Bedingungen 32
4.1	Betriebsgröße 32
4.2	Branche 34
4.2.1	Branchenstruktur und -verteilung in der GDA-Betriebsbefragung 34
4.2.2	Branche als Betrachtungsgegenstand in der Sifa-Langzeitstudie 36
4.3	Eigenständigkeit des Betriebs 37
4.3.1	Betriebe im GDA-Datensatz 37
4.3.2	Betriebe in der Sifa-Langzeitstudie 38
4.4	Wirtschaftliche Lage 39
4.4.1	Wirtschaftliche Lage der Betriebe in der GDA-Betriebsbefragung 39

4.4.2	Wirtschaftliche Lage der Betriebe aus der Sifa-Langzeitstudie	39
4.5	Zusammenfassende Bewertung	40
5	ASiG-Betreuungsmodelle und -formen	42
5.1	Die Konzeption der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in Deutschland seit 2011	42
5.2	Sifa-Betreuungsmodelle in den Daten der GDA-Betriebsbefragung	46
5.2.1	Die Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2	46
5.2.2	Betreuung durch Sifa und Betriebsarzt nach Betreuungsmodellen	48
5.2.3	Betreuungsmodelle und interne versus externe Betreuung	50
5.3	Betreuungsformen in den Daten der Sifa-Langzeitstudie	51
5.3.1	Innerbetriebliche – überbetriebliche Betreuung	51
5.3.2	Typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	52
5.3.3	Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Größe der Unternehmen	54
5.3.4	Vergleich der Daten zur Betreuungssituation zwischen GDA-Betriebsbefragung und Sifa-Langzeitstudie	55
5.3.5	Kooperation von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt nach den Daten der Sifa-Langzeitstudie	56
5.4	Betreuungsmodelle nach Branchen	58
5.4.1	Betreuungsmodelle nach Branchen in den Daten der GDA-Betriebsbefragung	58
5.4.2	Betreuungsformen nach Branchen in den Daten der Sifa-Langzeitstudie	63
5.5	Zusammenfassende Bewertung der Befunde zu Betreuungsmodellen und -formen	64
6	Einflussgrößen auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit	67
6.1	Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes	68
6.2	Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit	70
6.2.1	Tätigkeitsintensitäten	70
6.2.2	Wirksamkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit	74
6.2.3	Tätigkeiten und Wirksamkeiten nach Branchen	75
6.3	Sicherheits- und Gesundheitskultur als Einflussgröße auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit	81
6.3.1	Verständnis von Sicherheits- und Gesundheitskultur	81
6.3.2	Sicherheits- und Gesundheitskultur in den beiden Studien	82
6.3.3	Sicherheits- und Gesundheitskultur nach Betreuungsmodellen und -formen	88
6.3.4	Sicherheits- und Gesundheitskultur nach Branche	99
6.3.5	Zusammenfassende Bewertung der Befunde zu Sicherheits- und Gesundheitskultur	107
6.4	Formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes	108

6.4.1	Verständnis formaler Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes	108
6.4.2	Ausprägung der ausgewählten Indikatoren für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes in der GDA-Betriebsbefragung	110
6.4.3	Formale Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes – Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie	111
6.4.4	Formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodell und -formen	121
6.4.5	Formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Branche	131
6.4.6	Zusammenhang von Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale Regelung des Arbeitsschutzes/AMS	137
6.4.7	Zusammenfassende Bewertung der Befunde zu formalen betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes	149
6.5	Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes	151
6.5.1	Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes in der GDA-Befragung	151
6.5.2	Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	157
6.5.3	Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodellen	164
6.5.4	Aktivitäten nach Sicherheits- und Gesundheitskultur und Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes	188
6.5.5	Zusammenfassende Bewertung der Zusammenhänge zwischen Aktivitäten im betrieblichen Arbeitsschutz, Handlungsbedingungen und Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit	215
6.6	Aufsichtshandeln und Kooperationen mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen	219
6.6.1	Aufsichtshandeln und Kooperationen mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen in der GDA-Betriebsbefragung	220
6.6.2	Aufsichtshandeln und Kooperationen mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen aus der Perspektive der Sifa-Langzeitstudie	230
6.6.3	Zusammenfassende Bewertung	247
7	Ableitung von Handlungsempfehlungen	249
7.1	Handlungsempfehlungen für die betriebliche Ebene	249
7.1.1	Übersicht der Verbesserungsmöglichkeiten und Stellschrauben	249
7.1.2	Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale betriebliche Regelungen des Arbeitsschutzes als wesentliche Einflussgröße und Stellschraube für die Handlungsbedingungen von Sifa und BA	250
7.1.3	Geeignete Betreuungsmodelle und -formen auswählen und realisieren	258
7.1.4	Unternehmensleitungen direkt einbeziehen – Ableitungen aus den alternativen Betreuungsmodellen	265
7.1.5	Geeignete Unterstützung durch Sifa und BA realisieren	268
7.1.6	Unmittelbaren Zugang zur Unternehmensleitung stärken	270

7.1.7	Kooperative Zielorientierung stärken	271
7.1.8	Handlungsfelder der Sifa gezielt priorisieren	272
7.1.9	Ansatzpunkte für ein Change Management durch Sifas	274
7.1.10	Zusammenfassung der Stellschrauben und Verbesserungsmöglichkeiten	275
7.2	Handlungsempfehlungen für die überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen und das Aufsichtshandeln	276
7.2.1	Ausrichtung des Aufsichtshandelns an den Betreuungsmodellen und der Betreuungssituation der Betriebe	277
7.2.2	Ausrichtung des Aufsichtshandelns an den Branchenbedarfen	278
7.2.3	Optimierung der Zusammenarbeit der Länder und UVT hinsichtlich eines abgestimmten Aufsichtshandelns	278
7.2.4	Auswahl der Beratungs- und Überwachungsinhalte	279
8	Ableitung von Forschungsbedarf	282
8.1	Wirksamkeitsforschung	282
8.1.1	Qualität und Wirksamkeit der Regelbetreuung in Kleinstbetrieben bis zu 11 Beschäftigte	282
8.1.2	Qualität und Wirksamkeit der alternativen Betreuungsformen	282
8.1.3	Qualität und Wirksamkeit der überbetrieblichen Betreuung	283
8.1.4	Wirksamkeit im betrieblichen Arbeitsschutz unter den Bedingungen des Wandels	283
8.1.5	Wirksamkeit von Betriebsärzten	284
8.2	Interventionsforschung	285
8.2.1	Interventionsstudien	285
8.2.2	Forschungsbedarf hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitskultur und AMS als prägende Einflussgrößen	287
8.2.3	Forschungsbedarf Change Management: Sifas als Change-Agents	289
8.2.4	Kooperationsforschung – Kooperation ist ein qualitätsbestimmendes Merkmal für die Wirksamkeit	290
8.2.5	Branchenspezifische Interventionen	291
8.2.6	Wirksames überbetriebliches Aufsichtshandeln – Modellprojekte	292
	Literaturverzeichnis	293
	Abbildungsverzeichnis	299
	Tabellenverzeichnis	304
	Abkürzungsverzeichnis	313

Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Kurzreferat

Gegenstand des Gutachtens ist die Zusammenschau und Verdichtung von Erkenntnissen zur Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa). Die Befunde wurden aus Daten der GDA-Betriebsbefragung im Rahmen der Dachevaluation der ersten GDA-Periode (2011) und der Sifa-Langzeitstudie (2004-2012) gewonnen. Ziel ist es, Handlungsoptionen für die konzeptionelle Weiterentwicklung der ASiG-Betreuung anhand aus beiden Studien identifizierbarer Parameter aufzuzeigen. Die Sifa-Langzeitstudie und die GDA-Betriebsbefragung 2011 stammen aus sehr unterschiedlichen Kontexten und sind von unterschiedlichen erkenntnisleitenden Interessen in den Forschungsfragen geprägt. Anhand eines Drei-Ebenen-Modells wurden aus den Studien extrahierbare und sekundäranalytisch neu berechnete Einflussgrößen ausgewertet, zusammengestellt und zu Indikatoren und Parametern für eine wirksame Betreuung verdichtet.

Auf einer ersten Ebene wurden Strukturdaten als unbeeinflussbare Einflussgrößen abgeglichen und als eine gemeinsame Interpretationsbasis aufbereitet. Die zweite Ebene behandelt die Auswertung der in beiden Studien erhobenen Formen und Modelle der ASiG-Betreuung. Auf der dritten Ebene werden die Handlungsbedingungen für die Sifa-Tätigkeit und die betrieblichen sowie überbetrieblichen Aktivitäten analysiert. Folgende zentrale Einflussgrößen und Stellschrauben wurden identifiziert:

- Ausgestaltung und Verteilung der verschiedenen Betreuungsmodelle und -formen sowie die Wahl des Betreuungsmodells und die verschiedenen Betreuungsqualitäten
- Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur und des Arbeitsschutzmanagements bzw. einzelner formaler Regelungen des Arbeitsschutzes im Betrieb, der Zugang zur Unternehmensleitung
- Information und Motivation des Unternehmers im Zusammenhang mit alternativen Betreuungsmodellen
- Schulung von Führungskräften und der Kenntnisstand von Vorschriften und Regeln
- Priorisierung von Tätigkeitsschwerpunkten der Sifas insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung, menschengerechter Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderung
- Branchenunterschiede hinsichtlich aller Einflussgrößen
- Auswahl der besuchten Betriebe durch die überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen und die Qualität der Kooperation

Zusammenfassend wurden Handlungsempfehlungen auf der betrieblichen sowie überbetrieblichen Ebene und weiterer Forschungsbedarf abgeleitet.

Schlagwörter:

Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ASiG-Betreuung, Betriebsärzte, Sicherheits- und Gesundheitskultur, Arbeitsschutzmanagement, Wirksamkeitsmessung, Erfolgstreiber, Aufsichtshandeln, Change Management, Interventionsforschung

Company and supra-company influential factors on the activities and effectiveness of OSH professionals

Abstract

The report sums up and integrates findings and research results on the subject of activities and effectiveness of OSH professionals. It is based on the company survey as part of the general evaluation of Joint German Occupational Safety and Health Strategy (2011) and “Sifa-Langzeitstudie” a longitudinal survey with OSH professionals (2004-2012). The objective is to identify courses of action in order to enhance the support and guidance (supervision) of employers according to the German Occupational Safety Act. Furthermore the report aims to indicate parameters of an effective support. Both studies descend from different context and are characterised by their diverse interests and objectives. By means of a three-level-scheme, determining factors on an effective supervision were extracted or generated via secondary analyses. Firstly, structural data were aligned as unalterable factors and processed as common basis for following interpretations. Secondly, assessed forms and types of supervision were analysed. On the third level working conditions for OSH professionals were evaluated and their activities in the company or inter-company activities described. Main determining factors are

- Arrangement of the different supervision types and forms as well as the choice of the supervision groups (according to DGUV regulation 2) and the quality of supervision
- Shapes of safety and health culture and OSH management respectively singular formal regulation and furthermore access to the corporate management
- Information and motivation of employers associated with alternative, demand-based supervision
- Manager trainings on safety and health and knowledge of regulations and rules
- Prioritized tasks by OSH professionals focused on assessment of working conditions, human workplace design and health promotion
- Variation across sectors and branches in regard to all other factors
- Selection of companies which were supervised or advised by supervisors of the Accident Insurance Institutions and Labour Inspectorate officers of the federal states as well as the quality of cooperation

In conclusion, recommendation for action on company and inter-company level and research needs were deduced.

Key words:

Occupational safety and health professionals, occupational physicians, Occupational Safety Act, OSH management, safety and health culture, effectiveness check, driver of success, personnel of the supervisory agencies, change management, intervention studies

1 Ausgangslage und Fragestellungen des Gutachtens

Stand und Entwicklung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden durch die in den Betrieben etablierten Instrumente und Organisationsstrukturen geprägt. Insbesondere Vorhandensein und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit¹ und Betriebsärzten sowie deren Handlungsbedingungen im Unternehmen sind wesentliche Einflussgrößen auf einen wirksamen Arbeitsschutz. Hierzu liegt seit der Einführung des Arbeitssicherheitsgesetzes im Jahr 1973 eine Vielzahl von Untersuchungen und Erkenntnissen unter sehr unterschiedlichen Fragestellungen vor (z. B. DIEKERSHOFF et al., 1972 und 1975; DIEKERSHOFF, 1982; KLIEMT, VOULLAIRE, 2003; KLIEMT et al., 2003; SCZESNY et al., 2011; BARTH et al. 2014).

Aus dem Zeitraum 2002 bis 2012 liegt eine umfassende, in dieser Form einzigartige Langzeitstudie über Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit vor (TRIMPOP et al., 2012).

Im Rahmen der Evaluation der ersten Strategieperiode (2008-2012) der Deutschen Gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden in einer repräsentativen Betriebsbefragung für den Zeitpunkt Frühjahr 2011 Daten über den Stand des Arbeitsschutzes erhoben.

Durch eine Zusammenschau von Sifa-spezifischen Befunden aus diesen beiden Studien und der Aufbereitung vorliegender Daten sollen die Befunde speziell zur sicherheitstechnischen Betreuung weiter verdichtet werden. Ziel ist es, Handlungsoptionen für die konzeptionelle Weiterentwicklung der ASiG-Betreuung anhand aus den beiden Studien zu identifizieren und weiter zu spezifizierender Parameter für eine wirksame Betreuung aufzuzeigen.

Die beiden Studien verfolgen unterschiedliche Ziele und haben verschiedene Studiendesigns. Dennoch gibt es große Überschneidungen in den Befragungseckpunkten zu den Einflussgrößen und Parametern für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz generell und die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung speziell.

Mit diesem Gutachten sollen die vorliegenden Befunde aus den beiden Studien zu unten folgenden Fragestellungen zusammengestellt und gebündelt werden. Soweit sinnvoll werden sie aus den unterschiedlichen Designs der Studien kontrastierend gegenübergestellt. Ziel des Gutachtens ist es, die vorliegenden Befunde zu verdichten und durch die Bündelung zu erhärten. Ein unmittelbarer Vergleich von Daten ist aufgrund Verschiedenartigkeit der Studienansätze nicht möglich.

Ziele des Gutachtens im Einzelnen sind:

- Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der Effektivität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Umsetzung von ASiG und DGUV Vorschrift 2 zu gewinnen
- Weiteren Forschungsbedarf zur Verbesserung der Sifa-Betreuung aufzuzeigen

¹ Im Folgenden wird die Abkürzung Sifa verwendet, für Betriebsarzt BA

- Stellschrauben zur Verbesserung der Betreuungsqualität und der Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit abzuleiten, die von den überbetrieblichen Arbeitsschutzakteuren im Rahmen ihrer Beratungs- und Überwachungstätigkeit genutzt werden können
- Steuerungsmöglichkeiten für einen bedarfsgerechten Ressourceneinsatz der Beratungs- und Überwachungsleistungen der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen (zuständige staatliche Behörden, UVT) abzuleiten. Ziel muss es hier sein, insbesondere für den Ansatz der Systemkontrolle geeignete Indikatoren für die gezielte Überwachungs- und Beratungstätigkeit zu gewinnen
- Vorschläge zu entwickeln für eine verbesserte Abbildung von Stand und Wirksamkeit der sicherheitstechnischen Betreuung in der nächsten GDA-Betriebsbefragung

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Datenstruktur der beiden Studien, der bislang vorliegenden Auswertungen und den im Rahmen dieses Gutachtens möglichen Sekundäranalysen der Datensätze werden insbesondere folgende Fragestellungen verfolgt:

- Welche Unterschiede sind in den durch Präventionshandeln auf der Ebene des jeweiligen Betriebs nicht veränderbaren strukturellen Bedingungen erkennbar?
Hierzu zählen in erster Linie mögliche Unterschiede in den Branchen, der Betriebsgrößenklassen, der wirtschaftlichen Lage und Eigentumsverhältnisse der Betriebe.
Hieraus ergeben sich ggf. für bestimmte Gruppen unterschiedliche Präventionsstrategien.
- Welche Unterschiede sind über Formen und Modelle der ASiG-Betreuung aus den Studien ersichtlich?
Wie lassen sich die Betreuungsmodelle abbilden? Sind Hochrechnungen über ihre Verbreitung möglich? Welche Unterschiede bestehen in der ASiG-Betreuung in den Branchen und Betriebsgrößenklassen?
- Welche Merkmale und Ausprägungen des betrieblichen Handlungsrahmens stehen im Zusammenhang und haben Einfluss auf die sicherheitstechnische Betreuung, was Sifas tun und wie wirksam sie sind?
 - Welchen Zusammenhang gibt es zwischen der Gefährdungssituation und der Befassung mit den verschiedenen Gefährdungsfaktoren?
 - Welchen Stellenwert haben Sicherheits- und Gesundheitskultur und systematische Regelungen des Arbeitsschutzes vor allem im Rahmen von Managementsystemen für die ASiG-Betreuung und die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit?
 - Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Sicherheits- und Gesundheitskultur und systematische Regelungen des Arbeitsschutzes und der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sowie der der Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit?

- Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Sicherheits- und Gesundheitskultur und systematischen Regelungen des Arbeitsschutzes und weiteren Arbeitsschutzaktivitäten im Betrieb?
- Welche Zusammenhänge zwischen dem betrieblichen Handlungsrahmen und der überbetrieblichen Aufsicht und Beratung sind erkennbar?
- Lassen sich typisierende Branchenunterschiede in den Zusammenhängen erkennen?

Die Ergebnisse des Gutachtens sollen breit genutzt werden (siehe Abb. 1.1).

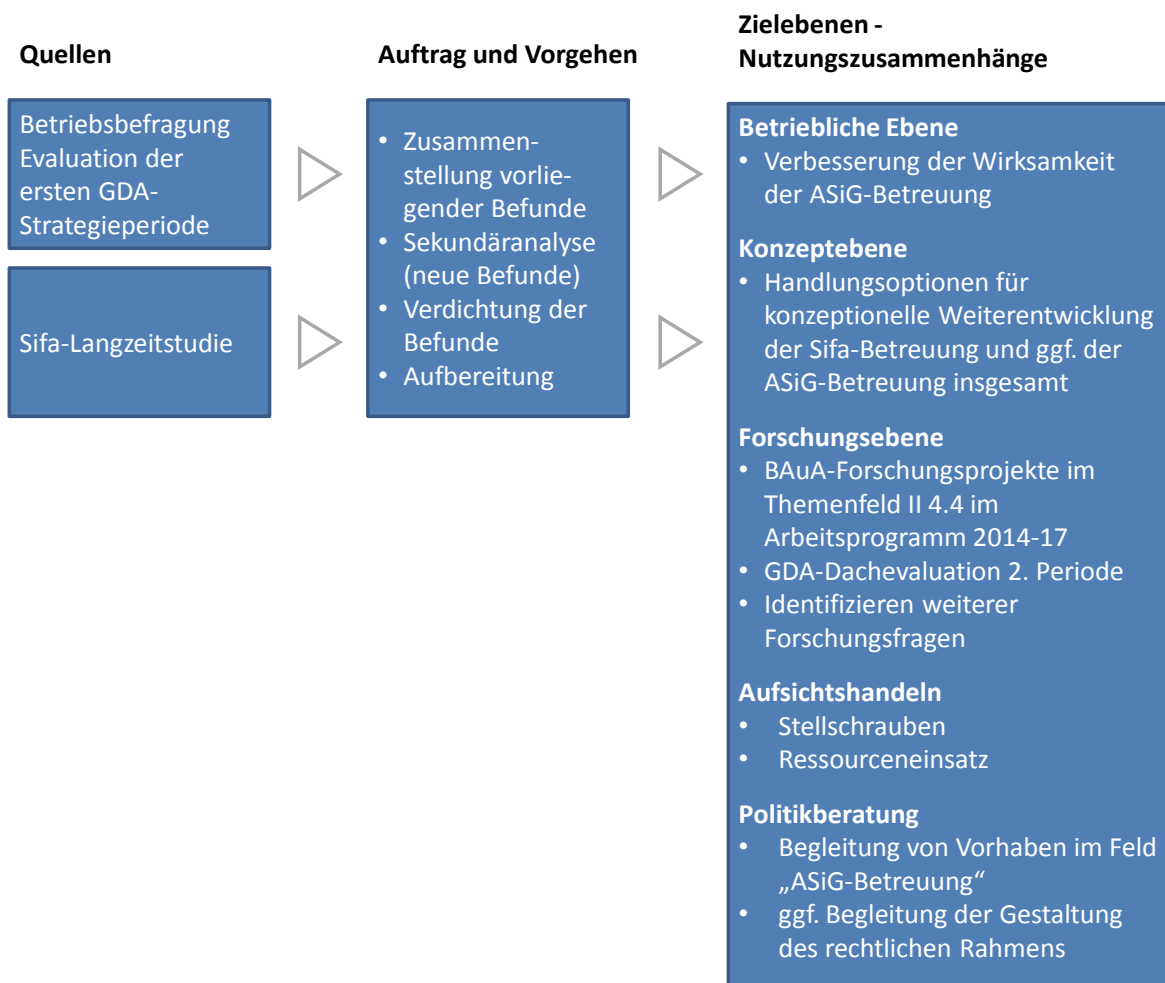


Abb. 1.1 Zielebenen und Nutzungszusammenhänge des Gutachtens

Übersicht über die Inhalte des Gutachtens:

In Kapitel 2 werden die Sifa-Langzeitstudie und die GDA-Betriebsbefragung mit ihren Zielstellungen, Datenbasen, Erhebungsmethodiken, Studiendesigns und dem Auswertungsstand gegenübergestellt. Vergleichsmöglichkeiten und deren Grenzen werden diskutiert.

Kapitel 3 enthält das methodische Vorgehen für die Datenzusammenschau der beiden Studien. Es wurde ein Drei-Ebenen-Modell entwickelt, anhand dessen die Be-

funde zusammengestellt, verdichtet und ausgewertet werden. Die vorliegenden Items aus den Studien wurden auf Relevanz und Vergleichbarkeit strukturiert nach dem Drei-Ebenen-Modell untersucht. Dargestellt werden hier auch Zielrichtung und Umfang eigener sekundäranalytischer Berechnungen für die beiden Datensätze.

Kapitel 4 umfasst die Zusammenschau der vorliegenden Befunde zu den strukturellen Bedingungen gemäß Ebene 1 des Drei-Ebenen-Modells. Dargestellt werden die nicht unmittelbar gestaltbaren Bedingungen wie Betriebsgröße, Branche, Eigenständigkeit des Betriebs und wirtschaftliche Lage.

Kapitel 5 stellt die Befunde zu den sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuungsmodellen aus den Studien zusammen (Ebene 2).

Kapitel 6 zeigt die Ergebnisse der Analysen zu den betrieblichen Einflussgrößen auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit auf. Schwerpunkt bilden die Effekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur einerseits und die Ausprägungen formaler Regelungen und von Arbeitsschutzmanagementsystemen andererseits. Diese werden in Beziehung gesetzt zu den Befunden aus den Ebenen 1 und 2. Die Zusammenhänge zwischen der Ausprägung von Sicherheits- und Gesundheitskultur sowie den formalen Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes und den betrieblichen Aktivitäten im Arbeitsschutz insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung, sind ebenfalls Gegenstand des Kapitels.

Abschließend werden die Befunde zum Aufsichts- und Beratungshandeln der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen in Relation zu den Befunden aus der betrieblichen Perspektive aufgearbeitet.

Kapitel 7 enthält Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung und Verbesserung der sicherheitstechnischen Betreuung, die aus der Zusammenschau der Befunde abgeleitet werden können.

Kapitel 8 enthält Ableitungen zu weiterem Forschungsbedarf.

2 Kurzbeschreibung und Vergleich der beiden Studien

2.1 Zielstellungen der Studien

Die Sifa-Langzeitstudie und die GDA-Betriebsbefragung 2011 stammen aus sehr unterschiedlichen Kontexten und sind von unterschiedlichen erkenntnisleitenden Interessen in den Forschungsfragen geprägt. Diese wurden aus den vorliegenden Dokumenten zu den beiden Studien extrahiert und zusammengestellt. Eine Übersicht gibt die folgende Tab. 2.1.

Tab. 2.1 Ziele, Forschungsfragen und erkenntnisleitende Interessen der beiden Studien

Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Evaluation
Auftraggeber	Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) Ab 2008 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Initiiert und laufend begleitet vom Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“, heute Fachbereich „Organisation des Arbeitsschutzes der DGUV“	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Geschäftsstelle NAK)
Übergreifende Zielstellungen – Erkenntnisleitende Interessen der Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnen von empirisch gesicherten Erkenntnissen über Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit • Ableiten praktischer Gestaltungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten auf empirischer Basis 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation der ersten Strategieperiode (2008 – 2012) der GDA • Gesamtbewertung der Zielerreichung in allen Zielebenen im Blick, insbesondere auch bei den längerfristigen und perioden-übergreifenden GDA-Zielen. • Ziel der Evaluation war nicht nur die Ermittlung der von der GDA induzierten Veränderungen in den Betrieben, sondern auch die Betrachtung der Auswirkungen der Maßnahmen auf die Einrichtungen des institutionellen Arbeitsschutzes selbst. • Erfassung und Beschreibung des Ist-Zustandes („Nullmessung“), um so über valide Vergleichswerte für die Erhebungen der Folgeperioden zu verfügen.

Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Evaluation
Wesentliche Forschungsfragen der Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation der Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten für eine wirksame und effektive Ausübung der Sifa-Tätigkeit im betrieblichen Arbeitsschutz • Erarbeitung praktischer Gestaltungs- und Verbesserungsmöglichkeiten der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Ausübung der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. • Optimierung der Unterstützungsangebote für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Unternehmen seitens der Unfallversicherungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit werden die nationalen Arbeitsschutzziele erreicht? • Wie hoch sind in den Betrieben Akzeptanz und Wirksamkeit von Beratung und Überwachung durch die Aufsichtsdienste sowie des Vorschriften- und Regelwerks? • Inwieweit arbeiten staatliche Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger für die Betriebe spürbar besser zusammen? • Inwieweit gelingt es, die Zusammenarbeit der GDA-Träger mit Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Wirtschaftsverbänden und anderen Kooperationspartnern und Netzwerken zu verbessern? • Wie entwickeln sich betriebliche Prävention und deren Auswirkungen sowohl auf die Gesundheit der Beschäftigten als auch auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe?

Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Evaluation
Stakeholderinteressen	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisse über Tätigkeit und Wirksamkeit von Sifas als eine zentrale Zielgruppe des Präventionshandelns der UVT • Erkenntnisse über branchenspezifische Unterschiede entsprechend der UVT-Strukturen hinsichtlich des Handelns der Sifas und der Rahmenbedingungen • Erkenntnisse über die Entwicklungen über einen Zeitraum von ca. 8 Jahren • Keine Evaluation der Ausbildungssysteme 	<ul style="list-style-type: none"> • GDA als Intervention: Strategische Neuorientierung der bestehenden Infrastruktur und ihrer Ressourcen mit neu entwickelten Methoden der Zusammenarbeit der GDA-Träger und der Einbindung der Betriebe • Anforderungen an die Evaluation: <ul style="list-style-type: none"> – Überprüfbare Kriterien für die Wirksamkeit der Strategie zu definieren (Indikatorenbildung) – die für die Indikatorenprüfung nötigen Daten zu ermitteln – das Ergebnis anhand transparenter Kriterien zu bewerten – die internen Vorgehensweisen und Prozesse sowie die externen Faktoren zu identifizieren, die zu einem bestimmten Ergebnis führen oder beitragen
Anforderungen an die empirische Datenbasis	<ul style="list-style-type: none"> • Langzeitstudie in Form einer Online-Befragung von Fachkräften für Arbeitssicherheit aus allen 14 Wirtschaftszweigen der BGen in angemessener Verteilung durchzuführen • Später erweitert um die Unfallkassen • Start mit mindestens 2100 aktiven Befragungsteilnehmern • Sifas nach neuer Ausbildungskonzeption, die aus verschiedenen Betriebsgrößen gewonnen werden, KMU bevorzugt • Ergänzende Untersuchungen in 300 Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> – je Unternehmen bis zu vier betriebliche Akteure (Führungskräfte/Unternehmer, Betriebsräte, Betriebsärzte) 	<ul style="list-style-type: none"> • Repräsentative Datengrundlagen nach Betriebsgröße, Ländern und Wirtschaftszweigen • Mindestens 6.500 befragte Betriebe

Quellen: TRIMPOP et al., 2012; HAMACHER et al., 2009; RUTTKE et al., 2010; HAMACHER et al., 2013; Fragebögen der Sifa-Langzeitstudie; LIßNER et al., 2014; RIEDMANN, 2011.

Die Übersicht in Tab. 2.1 zeigt, dass die Studien sehr unterschiedliche Zielrichtungen und Forschungsfragen verfolgen, die einen unmittelbaren Vergleich von Daten nicht erlauben. Im Hinblick auf die in diesem Gutachten verfolgten Fragestellungen gilt es, vorliegende Befunde aus den unterschiedlichen Perspektiven der Studien dahin gehend auszuwerten und zu verdichten, damit Aussagen zu Einflussgrößen auf die Wirksamkeit und Handlungsbedingungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit in ihrer Gerichtetheit durch die vorliegenden Befunde stabilisiert werden, um daraus robuste Stellschrauben für einen wirksamen Arbeitsschutz ableiten zu können.

2.2 Vergleich der Datenbasis und Erhebungsmethodiken

Grundlagen für eine vergleichende und kontrastierende Sekundäranalyse der beiden Studien sind eine systematische Zusammenstellung und Abgleich der jeweiligen Datenbasen der beiden Studien.

Tab. 2.2 Vergleich von Datenbasis und Erhebungsmethodik

Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Evaluation
Zeitraum	2004 bis 2011 Basisstudie 3: 2010 bis 2011	Mai bis August 2011
Teilstudien	Basisstudien (3 +1) Vertiefungsstudien (2) Validierungsstudien (2)	Betriebsbefragung (1) <i>Beschäftigtenbefragung (1)</i> <i>Befragung des Aufsichtspersonals (1)</i>
Längsschnitt/ Querschnitt	Längsschnitt mit drei Befragungswellen der Basisstudie 8 Querschnitte	Querschnitt
Zielpersonen der Befragung	4 Zielgruppen – getrennt befragt: <ul style="list-style-type: none"> • Sifas • Unternehmer/Betriebsleitung/Geschäftsführer • Betriebsräte/Personalräte • Betriebsärzte 	1 Zielgruppe – bezogen auf die Betriebsbefragung: <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführer/Verantwortliche Leitungskräfte im Sinn § 13.1 ArbSchG, ggf. Sifa oder Personalvertretung
Grundgesamtheit	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die in Deutschland ausgebildet wurden • Alle Sifas, die seit 2001 an der reformierten Ausbildung teilgenommen haben (bis 2010) 	Betriebe in Deutschland mit mindestens 1 abhängig Beschäftigten Ohne Privathaushalte und extraterritoriale Organisationen und Körperschaften (2,043 Mio. Betriebseinheiten)
Stichprobenziehung	<ul style="list-style-type: none"> • Vollerhebung über die Ausbildungsträger in Deutschland: • Kontaktierbare TN an der Ausbildung: ca. 75 % • Teilnahmequote an der Studie: ca. 30 % (N = 4.000 +) 	Geschichtetes Zufallsverfahren Schichtung nach <ul style="list-style-type: none"> • 4 Betriebsgrößenklassen • 16 Bundesländer (64 Zellen, disproportionale Stichprobenziehung, innerhalb nach Zufallsverfahren)

Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Evaluation
Repräsentativität	<ul style="list-style-type: none"> • Repräsentativ für Sifas • Für Sifas, die nach der seit 2001 nach dem reformierten Ausbildungskonzept als Sifa ausgebildet wurden 	Repräsentativ für Betriebe
Datenbasis	<p>Sifas: Querschnitte: Basisstudie 1 (2005 - 2006): N = 2048 Basisstudie 2 (2008): N = 1648 Basisstudie 3 (2009 – 2010): N = 168 Längsschnitt über alle 3 Basisstudien: N = 773 Vertiefung 1: N = 1043 + 173 (ÖUVT) Vertiefung 2: N = 930</p> <p>Validierung Geschäftsführer (GF) / Betriebsleiter/Führungskräfte (FK): Validierung 1: N = 303 + 28 (ÖUVT) Validierung 2: N = 170 Betriebsärzte Validierung 1: N = 296 + 33 (ÖUVT) Validierung 2: N = 170 Betriebs/Personalräte Validierung 1: N = 262 + 25 (ÖUVT) Validierung 2: N = 220</p>	<p>N = 6.500 Betriebe Befragte Personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhaber, Geschäftsführer, Betriebs- oder Filialleiter N = 3.287 • Leitende Angestellte ohne operative Arbeitsschutzaufgaben N = 969 • Leitende Angestellte/Beamte mit operativen Arbeitsschutzaufgaben N = 945 • Betriebliche Arbeitsschutzexperten (Sifa oder andere für den Arbeitsschutz im Gesamtbetrieb verantwortliche Mitarbeiter) N = 1.299
Erhebungsmethodik	Online-Befragung, ergänzt durch P&P	Telefonbefragung (CATI)
Fragebogen	Standardisiert Ca. 270 Fragen (Basisfragebogen)	Standardisiert

2.3 Beschreibung der Studiendesigns

2.3.1 Studiendesign der Betriebsbefragung der GDA-Dachevaluation

In die GDA-Dachevaluation der ersten Periode flossen die Ergebnisse von repräsentativen quantitativen Befragungen und qualitativen Erhebungen ebenso ein wie statistische Daten, die unabhängig von der GDA ermittelt wurden (Kontext-Informationen). Die zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse der elf Arbeitsprogramme der Zielebene 1 war ebenfalls Aufgabe der Dachevaluation, gleichwohl die Evaluierung der Arbeitsprogramme durch die Arbeitsprogrammleitungen selbst erfolgte. Die von der NAK-Geschäftsstelle vorgelegten Berichte sowie die Veranstaltungsevaluationen des Arbeitsschutzforums wurden ebenfalls in die Dachevaluation integriert. Dieser Methodenmix sollte der Komplexität der GDA gerecht werden, Schwächen einzelner Erhebungsverfahren ausgleichen und die gestellten Fragen möglichst umfassend und fundiert beantworten.

Auf Grundlage des GDA-Fachkonzepts fand in der ersten Strategieperiode eine Spezifikation im sogenannten Terms of Reference-Papier (GDA 2010) statt, dass alle Zielebenen, Arbeitsschutzziele, entsprechenden Teilziele, Handlungsfelder, Indikatoren, Erhebungsinstrumente bzw. Datenquellen definierte.

Das Gesamtbild der GDA-Dachevaluation fügt sich demnach aus den verschiedenen Perspektiven der Beteiligten und Betroffenen zusammen. In diesem Zusammenhang wurden auch neue Erhebungsmethoden entwickelt, die sich für ein periodenübergreifendes Langzeit-Monitoring der GDA eignen.

Mit den Datenerhebungen zur GDA-Dachevaluation wurde eine Fülle neuer Daten zum Zustand des betrieblichen Arbeitsschutzes und zu den Einflussfaktoren darauf gewonnen.

Im Rahmen dieses Gutachtens wurde ausschließlich die Betriebsbefragung berücksichtigt. Die repräsentative Betriebsbefragung aus dem Jahr 2011 hatte folgende Schwerpunkte:

- Kenntnis und Einschätzung des Regelwerkes zum Arbeitsschutz
- Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes; insbesondere zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen
- Information und Schulung der Arbeitnehmer in Fragen des Arbeitsschutzes
- Betriebliche Präventionskultur
- Wahrnehmung von Aufsichtsdiensten und GDA
- Arbeitnehmervertretung mit Gesundheitsschutzaufgaben
- (Selbst-) Einschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzengagements

Zur Umsetzung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung wurden ebenfalls Daten erhoben und ausgewertet.

2.3.2 Studiendesign der Sifa-Langzeitstudie

Die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in Auftrag gegebene Langzeitstudie untersuchte über einen Zeitraum von acht Jahren (2004 bis 2012) das Tätigwerden und die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ziel der Sifa-Langzeitstudie war die Gewinnung verlässlicher Informationen zur Wirksamkeit des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben. Dazu sollten die relevanten Einflussfaktoren erfasst und bewertet werden, sodass Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Wirksamkeit der Fachkräfte abgeleitet werden können. Durch ein Längsschnittdesign wurden sowohl die Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch ihre betrieblichen Kooperationspartner in mehreren Befragungswellen in einem Online-Verfahren mehrfach befragt. Ausgehend von insgesamt ca. 6.000 Fachkräften für Arbeitssicherheit, welche zu Studienbeginn die „neue Ausbildung“ durchlaufen hatten, nahmen insgesamt über 4.000 Fachkräfte an der Studie teil – davon mehr als 1.000 noch am letzten Erhebungsabschnitt, 8 Jahre nach Studienbeginn. Damit wurde die Voraussetzung geschaffen, auf einer repräsentativen Basis über einen länge-

ren Zeitraum die Entwicklung von Tätigkeitsschwerpunkten, Effektivität, persönlichen Kompetenzen und Arbeitsweisen, aber auch von Einflüssen aus den betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen analysieren zu können.

Die Untersuchung war als Online-Langzeitstudie angelegt und gliedert sich in eine Basisstudie, welche die Häufigkeiten und Intensität der Ausführung von Tätigkeiten sowie der von Fachkräften für Arbeitssicherheit beurteilten Wirksamkeiten in den Vordergrund stellte. Die daran anschließende Vertiefungsstudie bei allen Teilnehmern sowie die Validierungsstudie in ca. 300 Betrieben vertieften die Begründungszusammenhänge der Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Validierungskomponente verglich diese mit den Einschätzungen von Geschäftsführung, Betriebsräten und -ärzten desselben Betriebes (siehe Abb. 2.1). Zur betriebsärztlichen Betreuung wurden ebenfalls Daten erhoben und ausgewertet.

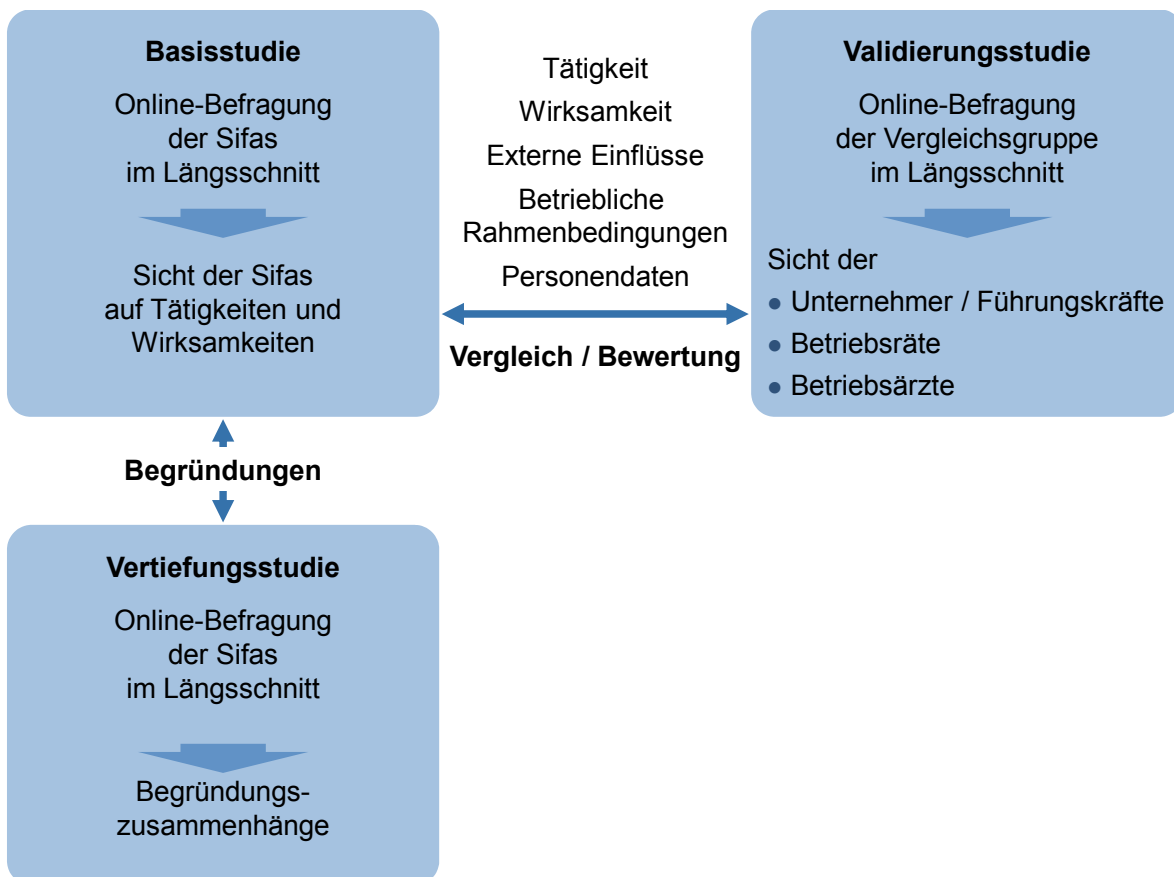


Abb. 2.1 Zusammenhänge zwischen Basisstudie, Vertiefungsstudie und Validierungsstudie

Der Sifa-Langzeitstudie liegt folgendes vereinfachte Strukturmodell (Abb. 2.2) zugrunde. Sowohl externe Einflussfaktoren, betriebliche Rahmenbedingungen als auch personelle Voraussetzungen beeinflussen die Tätigkeiten und damit die Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. So führen beispielsweise externe Einflussfaktoren wie Globalisierung oder demografischer Wandel zu Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen und stellen neue Anforderungen an die Tätigkeit und Wirksamkeit. Betriebliche Rahmenbedingungen wie Sicherheits- und Gesundheitskultur, Unternehmensentwicklung, Einbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder auch strukturelle Faktoren wirken sich wiederum direkt auf die Tätigkeiten

der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus oder haben indirekte Wirkungen über personale Komponenten (wie Kompetenzen, Normen, Werte, Einstellungen, Aufgaben- und Rollenverständnis).

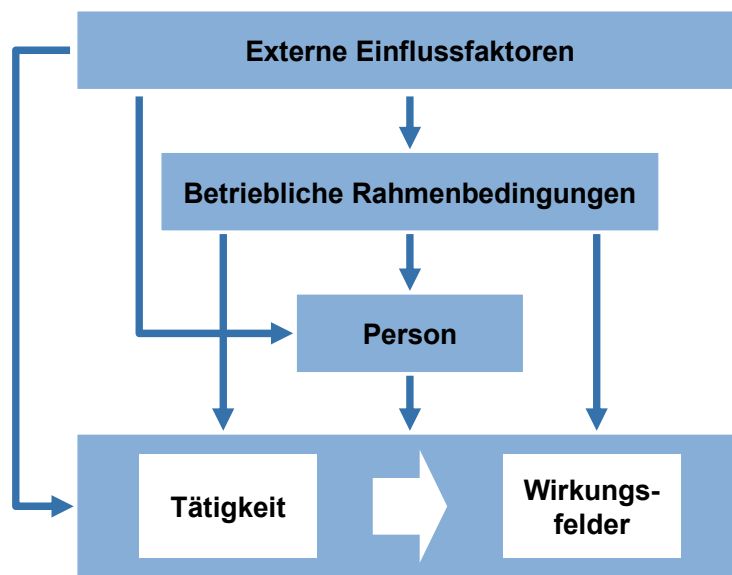


Abb. 2.2 Struktur-/Rahmenmodell zur Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa-Langzeitstudie)

Auf der Basis dieses theoretischen Grundkonzeptes (Rahmenmodells) wurden Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Faktoren differenziert und ein erweitertes Strukturmodell als Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens erarbeitet (siehe Abb. 2.3).

Dieses erweiterte Strukturmodell zeigt, dass es sowohl Wechselwirkungen als auch Abhängigkeiten zwischen und innerhalb der Faktoren gibt. Es bildet mögliche Bestimmungsfelder und Einflusskomponenten auf die Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit detailliert ab.

Die Ebene der betrieblichen Einflussfaktoren wurde wie folgt differenziert:

- Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen,
- betriebliche Einsatzbedingungen und
- Handlungsrahmen der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Während die strukturellen Gegebenheiten und überbetrieblichen Rahmenbedingungen wie Betriebsgröße, Branche, wirtschaftliche Entwicklungen, betriebliche Veränderungen und auch die externen Bedingungen im Unternehmen nur begrenzt beeinflussbar sind, handelt es sich bei den betrieblichen Einsatzbedingungen wie Sicherheits- und Gesundheitskultur, Managementsysteme und Betreuungsform und auch bei dem betrieblichen Handlungsrahmen wie der Kooperation bzw. der Kooperationspartner und der Stellung der Sifa im Betrieb um veränderbare Faktoren.

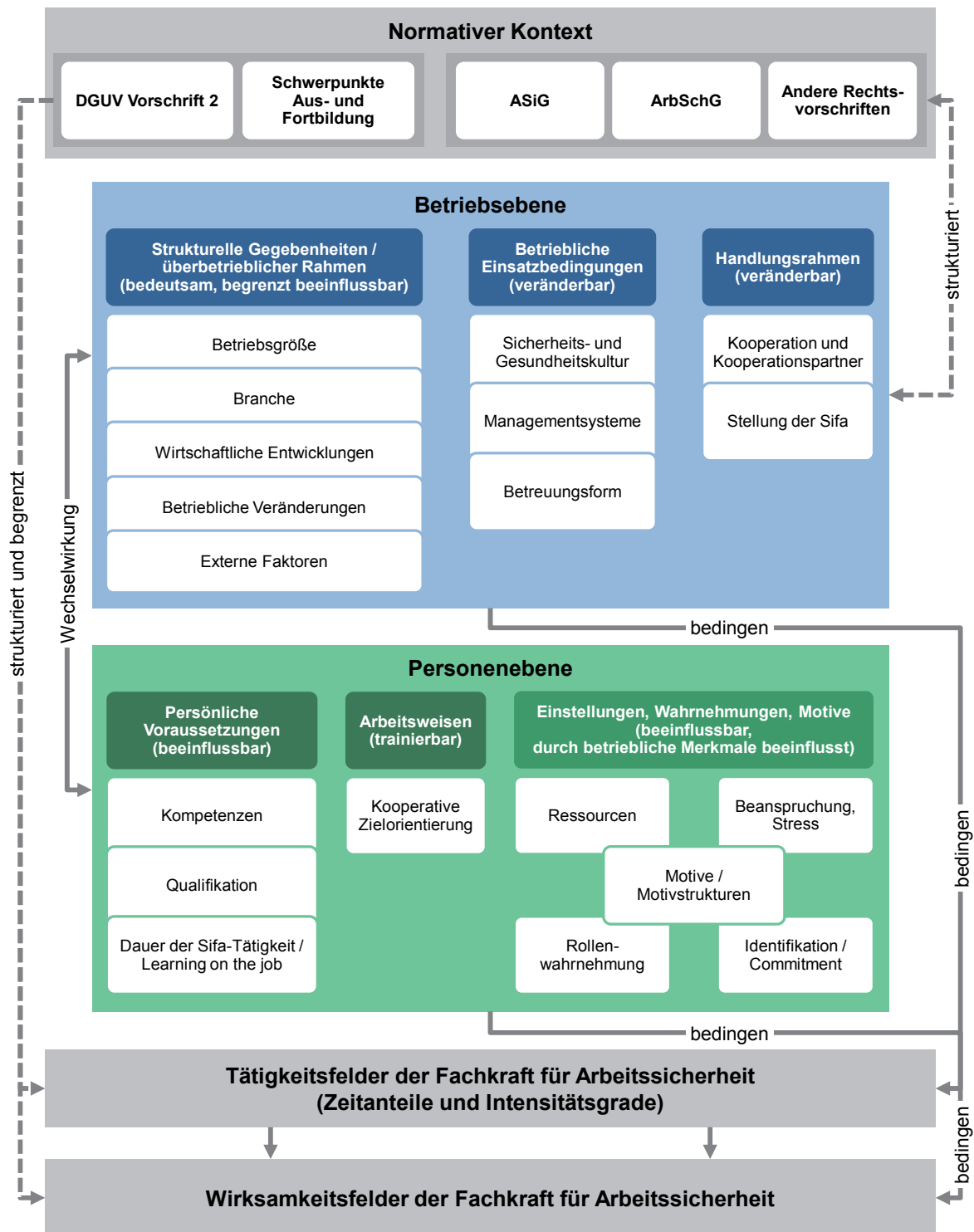


Abb. 2.3 Erweitertes Strukturmodell zur Sifa-Langzeitstudie

Den übergeordneten Rahmen hierzu bildet ein normativer Kontext, der die Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit strukturiert, aber auch begrenzt. Dieser normative Kontext wird bestimmt durch das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und andere Rechtsvorschriften bzw. durch die DGUV Vorschrift 2 und Vorgaben bzw. Schwerpunkte aus der Aus- und Fortbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Zwischen den dargestellten betrieblichen und persönlichen Faktoren bestehen Wechselwirkungen, die sich auf das Handeln und die Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auswirken.

Diese Strukturmodelle bilden im Wesentlichen die Fragebögen und die vorliegende Datenstruktur der Studie ab.

2.4 Auswertungsstand und vorliegende Ergebnisse

Die beiden Studien wurden in sehr unterschiedlicher Weise ausgewertet.

Die **Auswertung der Sifa-Langzeitstudie** folgte unter Beachtung der wesentlichen Forschungsfragen entlang des erweiterten Strukturmodells (siehe Abb. 2.3). Die Ergebnisse liegen in Form von drei DGUV-Reports und einem umfassenden Abschlussbericht von rund 850 Seiten vor. Auf ca. 100 Seiten des Abschlussberichts wurden Handlungsempfehlungen an die Sifas, die Betriebe, die Unfallversicherungsträger und die Forschung abgeleitet und zusammengestellt.

Methodisch wurden neben den Randauszählungen und Analyse der Verteilungen auf Itembasis insbesondere durch Faktoren- und Clusteranalysen Daten reduziert, zusammengefasst und neue übergreifende Variablen gebildet, Zusammenhänge über Korrelationsanalysen, Varianz- und Regressionsanalysen, Diskriminanzanalysen untersucht sowie weiterhin Gruppenvergleiche durchgeführt.

Zur **Betriebsbefragung der GDA-Dachevaluation** liegen Auswertungen in Form von zwei Zwischenberichten und des Abschlussberichtes vor. Übergreifende Fragestellungen der Auswertung waren:

- Optimierung der Zusammenarbeit der Träger im Dualen System
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Dritten
- Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder der GDA
- Relevanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene
- Betriebliche Prävention für Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit

Insbesondere die beiden letzten Punkte sind für das Gutachten relevant. Hier wurde das Niveau der Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Ziel Ebene betrachtet und vor allem folgende Variablen als Indikatoren ausgewertet und mit den Arbeitsprogrammen verglichen:

- Anteil und Quote der Betriebe mit angemessen durchgeführter Gefährdungsbeurteilung
- Anteil und Quote der Betriebe mit einer systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes (hier insbesondere die Betreuung durch Sifas und Betriebsärzte)
- Anteil der Betriebe mit Arbeitsschutzmanagement

- Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Bewertung der Aktivitäten der GDA-Träger
- Anzahl und Quote der Betriebe mit Präventionskultur
- Anzahl und Quote der meldepflichtigen Unfälle

Zusätzlich zu den bestehenden Fragen aus dem Betriebsfragebogen wurden als neue Variablen gebildet:

- Interventionsstatus
- Gefährdungs- und Belastungsindex
- Beurteilung des Kenntnisstands
- Sektor- bzw. Branchenzusammenfassung
- Zusammenfassung zur ASiG-Betreuung

Die Verteilung aller Variablen wurde in Tabellenbänden dokumentiert. Die Auswertung erfolgte vor allem auf der Ebene uni- und bivariater Verteilungen.

2.5 Vergleichsmöglichkeiten und deren Grenzen

Die beiden Studien haben zwei unterschiedliche Zielgruppen zum Gegenstand und sind damit naturgemäß auch für unterschiedliche Grundgesamtheiten repräsentativ, die GDA-Betriebsbefragung für Betriebe, die Sifa-Langzeitstudie für Sifas. Damit bestehen grundsätzliche Einschränkungen in der Vergleichbarkeit aufgrund der unterschiedlichen Repräsentativitäten. Dennoch können Befunde nebeneinandergestellt werden, die Verteilungsquoten verglichen und auf dieser Basis Aussagen auf Basis der Daten verknüpft werden.

Es stehen für etwa den gleichen Zeitraum wie für die letzte Befragungswelle der Sifa-Langzeitstudie aus der GDA-Betriebsbefragung Daten und Befunde zur Arbeitschutzpraxis in den befragten Betrieben zur Verfügung. Damit kann eine Verzerrung aufgrund unterschiedlicher Zeiträume als eher geringfügig angesehen werden.

3 Methodisches Vorgehen für die Datenzusammenschau

Über eine vertiefende Datenzusammenschau erfolgte die Identifikation von relevanten und geeigneten Items aus beiden Studien. So entstand ein Bezugs- und Vergleichsmodell als Grundlage für das Gutachten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betrachtungsperspektiven, Strukturierung der Betriebsgrößenklassen und Branchen, systematische Darstellung der Kenngrößen.

3.1 Konzept für die Datenzusammenschau und Ermitteln von geeigneten Items

Auf Basis der Zusammenschau der Studiendesigns wurde ein konkretisiertes Konzept für die Zusammenschau von Daten und Befunden entwickelt (siehe Abb. 3.1).

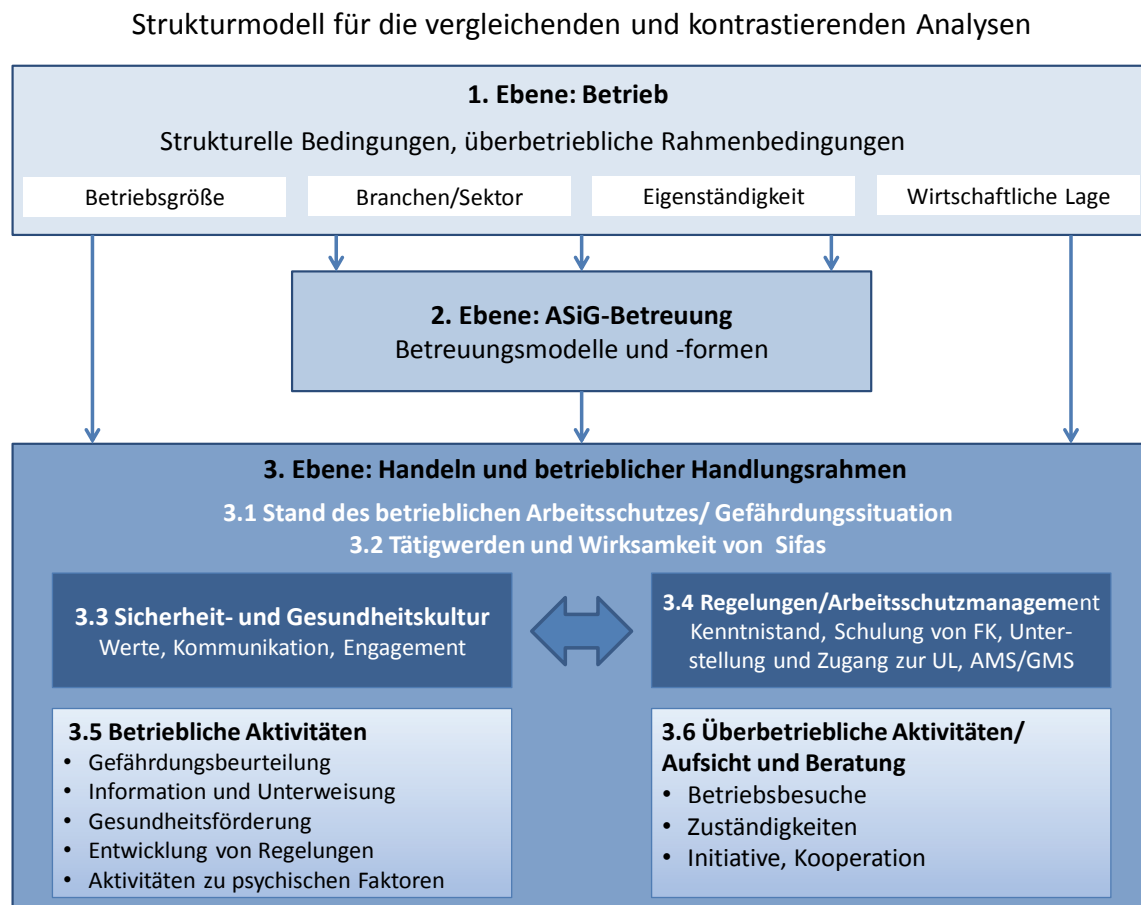


Abb. 3.1 Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung

Das Konzept geht davon aus, dass auf einer ersten Ebene die Strukturdaten verglichen werden. Ziel ist es, aus beiden Studien die Datenbasis für die unbeeinflussba-

ren Einflussgrößen abzugleichen und möglichst eine gemeinsame Interpretationsbasis dieser Daten zu entwickeln.

Auf der zweiten Ebene werden die in beiden Studien erhobenen Formen und Modelle der ASiG-Betreuung abgeglichen. Diese werden als der wesentliche Koinzidenzpunkt für die Zusammenschau zugrunde gelegt.

Auf der dritten Ebene werden die betrieblichen und überbetrieblichen Aktivitäten und deren Handlungsbedingungen analysiert. Ausgewählt wurden möglichst die Einflussgrößen, die in beiden Studien vorhanden sind. Auf Basis bereits vorliegender empirischer Erkenntnisse über ihren Stellenwert für fördernde und hemmende Bedingung von Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit wurden die Einflussgrößen „Sicherheits- und Gesundheitskultur“ und „Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes/Arbeitsschutzmanagement“ übergeordnet genutzt. Analysiert und in der Zusammenschau betrachtet wurden spezifischen Aktivitäten, die Einsatzbedingungen und der Zusammenhang zum Aufsichtshandeln der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen.

3.2 Vergleichbarkeit von Items und Befunden für die Zusammenschau herstellen

Die relevanten Items wurden im Hinblick auf die Vergleichbarkeit gesichtet und zusammengestellt und die grundsätzliche Vergleichbarkeit anhand der Merkmalsausprägung bewertet.

3.2.1 Erste Analyseebene: Strukturelle Bedingungen, überbetriebliche Rahmenbedingungen der durch die beiden Befragungen repräsentierten Betriebe

Strukturierende Merkmale für diese erste Analyse sind die Erhebungsweise, Codierung und Auswertung der Merkmale

- Betriebsgröße,
- Branche/Wirtschaftszweig,
- wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs,
- externe Einflussfaktoren und ggf. betrieblichen Veränderungen.

Tab. 3.1 Vergleich der erhobenen Merkmale zu strukturellen und überbetrieblichen Bedingungen in den beiden Studien

Strukturelle Bedingungen, überbetriebliche Rahmenbedingungen		
Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Betriebsbefragung
Betriebsgröße	Frage 26.3 Basisbogen	BF B101 – B104 (B901_Prüf3)
Branchen/Sektoren	3. Befragungswelle: <ul style="list-style-type: none"> • WZ-Code 08 • Zusammengefasst zu 4 Wirtschaftssektoren • Öffentlich/gewerblich 	WZ 08 Code aus Adressquelle <ul style="list-style-type: none"> • Zusammengefasst zu 9 Wirtschaftssektoren • Öffentlich/privat
Wirtschaftliche Eigenständigkeit	Frage 27 Basisbogen	BF 101
Wirtschaftliche Lage	<ul style="list-style-type: none"> • Frage 34 Basisstudie (Sifa) und • Validierungsstudie (GF) 	BF B906

Das Merkmal Bundesland ist in der Sifa-Langzeitstudie nicht erhoben worden, statt dessen die UVT-Zugehörigkeit.

Durch eine Recodierung der Daten werden soweit möglich und sinnvoll einheitliche Merkmalsausprägungen in beiden Studien für die o. g. Merkmale hergestellt.

Die folgende Abb. 3.2 gibt einen Überblick über die Vergleichbarkeit der vier Kernmerkmale auf der 1. Ebene:

1. Ebene: Strukturelle Bedingungen, überbetriebliche Rahmenbedingungen			
Merkmal	GDA-Betriebsbefragung	Sifa-Langzeitstudie	Vergleichbarkeit
Betriebsgröße	Repräsentativ für Betriebe und Betriebsgrößenklasse	Nicht repräsentativ für Betriebe und Betriebsgrößenklasse (5 Größenklassen bzw. 4 zusammengefügt)	Fast gleiche Betriebsgrößenklasse
Branche/Sektor	WZ 08 Code 12 Branchengruppen 9 Wirtschaftssektoren Öffentlicher Dienst/ Privatwirtschaft	Basisstudie 3: WZ-Schlüssel 08 3 Wirtschaftssektoren über UVT erkennbar	Vergleichbarkeit weitgehend möglich
Wirtschaftlich eigenständiger Betrieb	Ja/Nein	Ja/Nein	Vergleichbarkeit gegeben
Wirtschaftliche Lage	Gut/Befriedigend/ Schlecht	- Gewinnentwicklung - Umsatzentwicklung - Mitarbeiterentwicklung rückläufig/ gleichbleibend/ steigend	Vergleichbarkeit in gewissem Maße herstellbar

Abb. 3.2 Vergleichbarkeit der vier Kernmerkmale auf der 1. Ebene

3.2.2 Zweite Analyseebene: ASiG-Betreuung

Die vorliegende Datenlage aus den Studien zum institutionellen betrieblichen Arbeitsschutz und insbesondere die Formen und Modelle der ASiG und speziell der sicherheitstechnischen Betreuung sind zentral für die Zielstellungen des Gutachtens:

- Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der Effektivität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Umsetzung von ASiG und DGUV Vorschrift 2 etc.
- Aufzeigen von weiterem Forschungsbedarf zur Verbesserung der Sifa-Betreuung
- Ableitung von durch die überbetrieblichen Arbeitsschutzakteure nutzbaren Stell-schrauben zur Verbesserung der Betreuungsqualität und der Handlungsbedin-gungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Ableitung von Steuerungsmöglichkeiten für einen bedarfsgerechten Ressourc-eninsatz der Beratungs- und Überwachungsleistungen der überbetrieblichen Ar-beitsschutzinstitutionen (zuständige staatliche Behörden, UVT)
- Entwicklung von Vorschlägen für eine verbesserte Abbildung von Stand und Wirksamkeit der sicherheitstechnischen Betreuung in der nächsten GDA-Betriebsbefragung

Folgende Variablen sind prinzipiell relevant für die Erfassung der Formen und Model-le der Sifa-Betreuung.

Tab. 3.2 Vergleich der Merkmalsausprägungen zum institutionellen betrieblichen Arbeitsschutz in den beiden Studien

Institutioneller betrieblicher Arbeitsschutz		
Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Betriebsbefragung
Betreuungsmodell/-formen	<ul style="list-style-type: none"> • Fragen 1 bis 10 Basisfragebogen und • 7 empirische extrahierte Betreu-ungsmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> • BF B301 – B304 • Neugebildete Variable Sifa Betreuung • 2. ZB, 4.4.2 • Abschlussbericht, 6.2 (nach Modellen, Sektoren/ Branchen)
Personalvertretung, ASA	<ul style="list-style-type: none"> • Basisstudie, Vertiefungs- und Validie-rungsstudie; Zusammenarbeit mit BR/PR, Mitwirkung in Besprechung und Gremien 	<ul style="list-style-type: none"> • BF B701 – B704; • 2. ZB, 4.4.2.3

Zusammenfassend kann eine weitgehende Vergleichbarkeit der erfassten Daten in den Merkmalen und ihren Ausprägungen konstatiert werden (siehe Abb. 3.3).

2. Ebene: ASiG-Betreuung

Merkmale	GDA-Betriebsbefragung	Sifa-Langzeitstudie	Vergleichbarkeit
Betreuungsform	Beschäftigungsform: <ul style="list-style-type: none"> • Extern • Intern • Alternative Betreuung angestellt 	Beschäftigungsform: <ul style="list-style-type: none"> • Extern • Intern • Freiberuflich • Angestellt • Dienst UVT Betreuungstypen: <ul style="list-style-type: none"> • 7 Betreuungstypen Arbeitszeit: <ul style="list-style-type: none"> • VZ/TZ-Sifa 	Weitgehende Vergleichbarkeit

Abb. 3.3 Vergleichbarkeit der vier Kernmerkmale auf der 2. Ebene

3.2.3 Dritte Analyseebene: Handeln und betrieblicher Handlungsrahmen

In dieser Ebene werden die Items verglichen und kontrastierend gegenübergestellt, die das Handeln und den betrieblichen Handlungsrahmen der Sifas beschreiben. Einbezogen werden die Aktivitäten der überbetrieblichen Aufsichtspersonen.

Tab. 3.3 Vergleich der Merkmalsausprägungen zum Handeln und dem betrieblichen Handlungsrahmen in den beiden Studien

3. Ebene: Handeln und betrieblicher Handlungsrahmen		
Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Betriebsbefragung
Zustand der Arbeitsbedingungen: Gefährdungsfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeit und Wirksamkeit zu den einzelnen Gefährdungsfaktoren (Frage 12 sowie neugebildete Tätigkeitsfaktoren; Frage 22 sowie neugebildete Wirksamkeitsfaktoren • Validierungsfragebogen (ausgewählte Faktoren) 	BF B107 sowie neugebildeter Gefährdungsindex

3. Ebene: Handeln und betrieblicher Handlungsrahmen		
Merkmale	Sifa-Langzeitstudie	GDA-Betriebsbefragung
Sicherheit- und Gesundheitskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Basisstudie (Sifa): Faktoren und Einzelitems zur SuG-Kultur • Validierungsfragebogen (GF): Einstellungen zum Arbeitsschutz und zur SuG-Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> • 2. ZB, 4.5.1 • Abschlussbericht, 8 • Strategie und Maßnahmen Gesundheitsförderung • BF B501 – B 503 • 2. ZB, 4.5.2, 4.5.3 • Abschlussbericht, 6.1 (teilweise), 6.2, 8 • Haltung der Leitung zum Arbeitsschutz BF B805
Kenntnisstand Regelwerk	Validierungsstudie (GF): Beratungsanlässe für Sifa-Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • BF B201 + B202 • 2. ZB, 4.4.6
a) Aktivitäten		
Umsetzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)	Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifa auf dem Gebiet der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Zeit und Intensität, erzielte Effekte auf den vier Wirksamkeitsfeldern (Frage 11, 17.1)	<ul style="list-style-type: none"> • BF B306 – B 316 • 2. ZB, 4.1.1; 4.4.3 • Abschlussbericht, 6.1 (nach Betriebsgrößen und Branchen mit zahlreichen Detailkenntnissen) hier auch die verschiedenen Arbeitsprogramme, in denen teilweise auch nach AMS, BGF
Information und Unterweisung	Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifa auf dem Gebiet der Information und Verhaltensbeeinflussung der Beschäftigte nach Zeit und Intensität	<ul style="list-style-type: none"> • BF B401 – B409 • 2. ZB, 4.4.4
b) Handlungsrahmen der Sifa, betriebliche Einsatzbedingungen		
<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsrahmen • Stellung im Unternehmen 	Zugang zur obersten Leitung	BF B301 bis B303 (bereits über Betreuungsmodell ausgewertet)
Innerbetriebliche Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Basisstudie (Sifa) und Validierungsstudie (GF) • Anzahl Kooperationspartner und Kooperationen innerbetrieblich • Qualität/Erfolg der Kooperation 	
c) Aufsicht und Beratung		
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsbesuche • Zuständigkeit • Beratungskompetenz 	Kooperation mit den überbetrieblichen Institutionen	B B601 bis B609

Die Zusammenstellung umfasst die grundsätzlich in Frage kommenden Items. Diese und ihre Merkmalsausprägungen weichen z. T. in hohem Maße voneinander ab. Eine unmittelbare Vergleichbarkeit der Daten ist auf dieser Ebene nicht gegeben. Deshalb

werden die sich aus den oben zusammengestellten Items abzuleitenden Befunde in folgender Weise in Beziehung gesetzt:

- Ausgangspunkt ist die repräsentative Betriebsbefragung aus der GDA-Dachevaluation
- Bezogen auf das jeweilige Merkmal werden die Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie zugeordnet. Die Befunde aus der GDA-Betriebsbefragung werden als interpretative Basis im Hinblick auf die differenzierteren Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie genommen. Daraus wird sich eine bessere Beurteilung der Daten im Hinblick auf eine Repräsentativität für die Betriebe ergeben.
- Es erfolgt eine differenzierte Analyse nach den Formen und Modellen der Betreuung
- Soweit sinnvoll und möglich, werden strukturelle Rahmenbedingungen der Ebene 1 (insbesondere Branche und Betriebsgröße) differenziert
- Es wurden nur die Items berücksichtigt, die eine hinreichende Befundlage ergeben

3.3 Eigene Berechnungen

3.3.1 Berechnungen mit dem Datensatz der GDA-Betriebsbefragung

Der Datensatz der GDA-Betriebsbefragung wurde unter vorstehend beschriebenen Auswertungs- und Vergleichsgesichtspunkten analysiert und die vorliegenden Ergebnisse aus Abschluss- und Zwischenbericht der GDA-Dachevaluation dahin gehend ausgewertet und aufbereitet. Der Datensatz bietet nur relativ wenig Befunde zur sicherheitstechnischen Betreuung.

Es wurden deshalb insbesondere zu folgenden Aspekten eigene Berechnungen vorgenommen:

- Betreuungsmodelle gemäß den Anlagen 1, 2 und 3 bzw.4 der DGUV Vorschrift 2
- Indikatoren für die Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes als wesentliche Einflussgrößen auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Beschreibungen der Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Aktivitäten des überbetrieblichen Arbeitsschutzsystems

Alle neuen Auswertungen wurden untereinander und zu der verfügbaren Branchenbeschreibung in Beziehung gesetzt.

Aus forschungsökonomischen Gründen, dem begrenzten Auftrag des Gutachtens und der Skalenvoraussetzungen der hier relevanten Daten der GDA-Betriebsbefragung wurde nur deskriptive uni- und bivariate Statistik eingesetzt.

Da die GDA-Betriebsbefragung repräsentativen Charakter hat und die Auswertung im Rahmen der GDA-Dachevaluation immer auf die Betriebe in Deutschland hochgerechnet wurde, ist das Verfahren auch für die eigenen Berechnungen in Rahmen dieses Gutachtens angewandt worden. Gemäß der Empfehlung des Methodenberichts (RIEDMANN, 2011, S. 30f.) wurde der Hochrechnungsfaktor „hbet_f_a“ verwendet, der als Bezugsgröße die Grundgesamtheit von 2.043.646 Betrieben in Deutschland hat.

Alle angegebenen Grundgesamtheiten (N) beziehen sich immer auf die hochgerechnete Verteilung der Betriebe in Deutschland.

3.3.2 Eigene Berechnungen mit dem Datensatz der Sifa-Langzeitstudie

Aus den Daten der Sifa-Langzeitstudie liegen umfangreiche statistische Auswertungen unter den verschiedensten Fragestellungen vor. Im Hinblick auf die vergleichenden und kontrastierenden Darstellungen, insbesondere zur Ebene 3, waren zusätzliche neue Berechnungen erforderlich. Dies betrifft insbesondere bestimmte Zusammenhänge zwischen den Einflussgrößen Sicherheits- und Gesundheitskultur bzw. AMS/formale Regelungen und den Betreuungsformen sowie Tätigkeit und Wirksamkeit. Weiterhin wurden auch die Zusammenhänge zwischen Sicherheits- und Gesundheitskultur und den Tätigkeiten zu psychischen Belastungen vertieft ausgewertet und analysiert.

Alle Neuberechnungen beziehen sich auf den Zeitpunkt t3 der Basisstudie. Teilweise sind auch die Erhebungen zu den Zeitpunkten t1 und t2 angegeben.

Erhebungszeitpunkte:

t1 = Basisstudie 1 (2005 - 2006)

t2 = Basisstudie 2 (2008)

t3 = Basisstudie 3 (2009 – 2010)

4 Strukturelle Bedingungen

Entsprechend dem entwickelten Strukturmodell werden in diesem Kapitel die vorliegenden Befunde zu den strukturellen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen mit Relevanz für eine wirksame ASiG-Betreuung aus den beiden Studien aufgearbeitet.

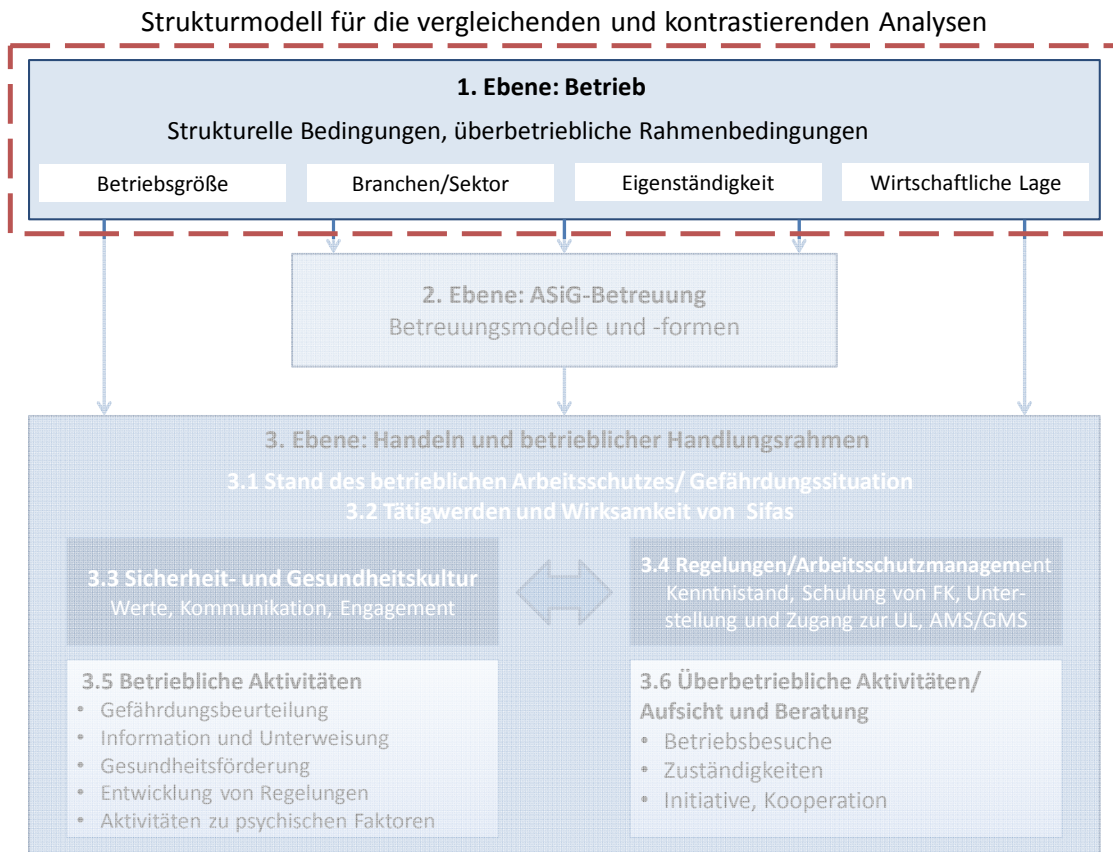


Abb. 4.1 Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung – 1. Ebene

4.1 Betriebsgröße

Aufgrund des Leitcharakters der Variable Betriebsgröße in der GDA-Betriebsbefragung wird diese im Folgenden näher für beide Studien beleuchtet.

Erfassung der Betriebsgröße in der Sifa-Langzeitstudie:

Die Verteilung der Betriebsgrößenklassen zeigt kein repräsentatives Abbild der Betriebsgrößenstruktur in Deutschland. Gründe hierfür sind insbesondere:

- Kleinere Betriebe (1 bis 10 Mitarbeiter und 11 bis 50 Mitarbeiter) werden oft von überbetrieblichen Fachkräften betreut bzw. teilweise auch direkt im Rahmen der alternativen Betreuungsmodelle gemäß der BGV A2 bzw. DGUV Vorschrift 2 von Diensten der Unfallversicherungsträger.

- Befragte Personen der Sifa-Langzeitstudie sind Fachkräfte, die seit 2001 neu ausgebildet wurden. Der Anteil derjenigen, die unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung in einen überbetrieblichen Dienst eintreten oder als Freiberufler Betriebe betreuen, ist relativ zu den innerbetrieblichen Fachkräften gering (10 % bis 15 %) (siehe hierzu auch DGUV Report 5/2009 (S. 65)).
- Eine freiberufliche Fachkraft bzw. eine Fachkraft aus einem überbetrieblichen Dienst betreut meist eine Vielzahl von Betrieben. Für die Beantwortung der betriebsbezogenen Fragen wurden die Teilnehmer gebeten, sich auf einen aus ihrem Betreuungsspektrum typischen Betrieb zu beziehen². Mit dieser Auswahl reduziert sich in hohem Maße die Zahl der Betriebe, auf die in der Studie Bezug genommen wird, im Verhältnis zu denen, die tatsächlich überbetrieblich durch die befragten Fachkräfte betreut werden. Je kleiner die überbetrieblich betreuten Betriebe sind, desto größer wird aufgrund der geringen Einsatzzeiten pro Betrieb das Missverhältnis zwischen den tatsächlich betreuten zu den in der Studie repräsentierten Kleinbetrieben.

Ursprüngliche Antwortkategorien im Fragebogen:

- 1 bis 10 Mitarbeiter
- 11 bis 50 Mitarbeiter
- 51 bis 250 Mitarbeiter
- 251 bis 500 Mitarbeiter
- Über 500 Mitarbeiter

Die kleinsten Betriebsgrößenklassen werden aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst zur Betriebsgrößenklasse 1 bis 50 Mitarbeiter. Bei der Betrachtung der Größe des betreuten Betriebs zeigt sich über alle drei Erhebungszeiträume (t1 = 2005, t2 = 2007, t3 = 2009), dass nur ein geringer Teil der Stichprobe Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern betreut (Tab. 4.1).

Tab. 4.1 Betriebsgröße Erhebungszeiträume

Betriebsgröße (Mitarbeiter)	Erhebungszeiträume					
	t1		t2		t3	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1 bis 50	228	13,7	127	10,0	135	10,9
51 bis 250	639	38,4	437	34,2	406	32,9
251 bis 500	291	17,5	224	17,5	237	19,2
Über 500	507	30,5	490	38,3	456	37,0
Gesamt	1665	100,0	1278	100,0	1234	100,0

² „Wenn Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit mehrere Betriebe betreuen, wird Ihr Tätigkeitsspektrum je nach Betrieb wahrscheinlich anders aussehen. Eine Tätigkeit, die Sie in dem einen Betrieb ausüben, üben Sie in einem anderen Betrieb möglicherweise nicht aus. In einem solchen Fall möchten wir Sie bitten, sich bei der folgenden Befragung auf einen für Ihre Sifa-Tätigkeit typischen Betrieb zu beziehen.“ (aus Fragebogen Basisstudie III, S. 3).

Erfassung der Betriebsgröße in der GDA-Betriebsbefragung

Die GDA-Betriebsbefragung hat folgende Merkmalsausprägungen erhoben:

- 1 bis 9 Mitarbeiter
- 10 bis 49 Mitarbeiter
- 50 bis 249 Mitarbeiter
- 250 und mehr Mitarbeiter

Tab. 4.2 Verteilung der erfassten Betriebsgrößen in der GDA-Betriebsbefragung

Betriebsgrößenklasse	N	%
1 bis 9 Mitarbeiter	1815	27,9
10 bis 49 Mitarbeiter	1878	28,9
50 bis 249 Mitarbeiter	1715	26,4
250 und mehr Mitarbeiter	1092	16,8
Gesamt	6500	100,0

4.2 Branche

4.2.1 Branchenstruktur und -verteilung in der GDA-Betriebsbefragung

Grundlage für die Branchencodierung in der GDA-Betriebsbefragung ist der WZ-Code 2008 auf der zweiten Ebene. Aus Datenschutzgründen wurde dies als feinste Untergliederung wiederum in 12 Leitbranchen zusammengefasst. Die Zusammenfassung orientiert sich zum einen an der Organisationsstruktur der Unfallversicherungsträger, zum anderen an den Erfordernissen des Datensatzes (Mindest-Zellenbesetzungen nach Branche und Betriebsgröße).

Tab. 4.3 Zusammenfassung der Branchen zu 12 Branchengruppen und Nettofallzahl je Branchengruppe (Quelle: RIEDMANN, A.: GDA Dachevaluation – Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung 2011, S. 18f. München 2012)

Branchengruppe	Kurzbeschreibung der Branchengruppe und Listung der in der Branchengruppe enthaltenen Branchen nach NACE- bzw. WZ 2008
I	Nahrungsmittelerzeugung (N = 233) A (01-03): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei C (10-12): Nahrungs- und Genussmittel
II	Bau, Energie und Abfall (N = 615) B (05-09): Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden D (35): Energieversorgung E (36-39): Wasserversorgung; Abwasser- u. Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen F (41-43): Baugewerbe

Branchengruppe	Kurzbeschreibung der Branchengruppe und Listung der in der Branchengruppe enthaltenen Branchen nach NACE- bzw. WZ 2008
III	Produktionsgüter (N = 294) C (19-22): Chemie C (23-24): Metallerzeugung
IV	Investitions- und Gebrauchsgüter (N = 928) C (25, 26, 27, 31): Metall, Elektro- und Holzindustrie C (28-30): Maschinen- und Fahrzeugbau C (32): Sonstiges verarbeitendes Gewerbe C (33): Reparatur, Instandhaltung
V	Verbrauchsgüterproduktion, KFZ-Reparatur und Großhandel (N = 751) C (13-18): Verbrauchsgüterherstellung G (45): Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ G (46): Großhandel
VI	Verkehr und Lagerei (N = 244) (H 49-53)
VII	Einzelhandel und Gastgewerbe (N = 692) G (47): Einzelhandel I (55-56): Gastgewerbe
VIII	Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (N = 720) J (58-63): Information und Kommunikation K (64-66): Finanz- und Versicherungsdienstleistungen R (90-93): Kunst, Unterhaltung und Erholung S (94-96): Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
IX	Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (N = 860) L (68): Grundstücks- und Wohnungswesen M (69-75): Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen N (77-82): Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
X	Erziehung und Unterricht (N = 266) P (85)
XI	Gesundheits- und Sozialwesen (N = 529) Q (86-88)
XII	XII Öffentliche Verwaltung (N = 368) O (84)

In dem für die Sekundäranalyse zur Verfügung stehenden SPSS-file wurde eine weitere Zusammenfassung nach folgender Struktur 9-gruppiger Branchenstruktur vorgenommen:

Tab. 4.4 Zusammenfassung der Branchen zu 9 Branchengruppen

Branchengruppen	WZ-Schlüssel	N ungewichtet	% ungewichtet
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung	A & C 10-12	233	3,6
Bau, Energie und Abfall	B & D & E & F	615	9,5
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter	C 19-33	1.222	18,8
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe	C13-18 & G & I	1.443	22,2
Verkehr und Lagerei	H	244	3,8
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	L & M & N	860	13,2
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen	J & K & R & S	720	11,1
Gesundheits- und Sozialwesen	Q	529	8,1
Verwaltung und Bildung/Erziehung	P & O	634	9,8
Summe		6.500	100,0

4.2.2 Branche als Betrachtungsgegenstand in der Sifa-Langzeitstudie

Neben personenbezogenen Faktoren wurden die betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen erfasst. Hierbei wurde auch die Branchenzugehörigkeit erhoben. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt, welcher Branche der von ihnen hauptsächlich betreute Betrieb angehört. Grundlage der Zuordnung der Betriebe zu den Branchen in der dritten Erhebungswelle der Basisstudie ist der WZ-Code (2008), die nationale Umsetzung der europäischen Klassifikation der Wirtschaftszweige (NACE). Die Branchenverteilung ist aufgrund der ausgewählten Grundgesamtheit nicht repräsentativ für die Betriebe in Deutschland.³

Tab. 4.5 zeigt die Verteilung der betreuten Betriebe über die Branchen im Erhebungszeitraum t3 = 2009. Die Branchen sind in der Sifa-Langzeitstudie nicht gleich verteilt. Branchen mit n<50 wurden in der Auswertung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht weiter betrachtet. Das betrifft beispielsweise einen Teil der Dienstleistungsbranchen.

³ Weitere Informationen zur Grundgesamtheit und Stichprobenbeschreibung sind dem Abschlussbericht zur Sifa-Langzeitstudie in Abschnitt 1.5 (TRIMPOP et al., 2012) zu entnehmen: www.sifa-community.de/langzeitstudie/aktuelles/images/Sifa-Langzeitstudie_Endbericht.pdf

Tab. 4.5 Verteilung der betreuten Betriebe über die Branchen im Erhebungszeitraum t3

Verteilung der Branchen zum Erhebungszeitraum t3 (2009)	Anzahl	%
Verarbeitendes Gewerbe (C) ⁴	451	36,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	113	9,1
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	84	6,8
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	84	6,8
Baugewerbe (F)	66	5,3
Energieversorgung (D)	64	5,2
Verkehr & Lagerei (H)	63	5,1
Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	54	4,4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)	38	3,1
Erziehung & Unterricht (P)	38	3,1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)	33	2,7
Erbringung von Finanz- & Versicherungsdienstleistungen (K)	31	2,5
Wasserversorgung, Abwasser- & Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E)	31	2,5
Information & Kommunikation (J)	27	2,2
Bergbau & Gewinnung von Steinen und Erden (B)	22	1,8
Kunst, Unterhaltung & Erholung (R)	11	0,9
Land- & Forstwirtschaft, Fischerei (A)	10	0,8
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U)	8	0,6
Gastgewerbe (I)	8	0,6
Grundstücks- & Wohnungswesen (L)	5	0,4
Gesamt	1.241	100,0

4.3 Eigenständigkeit des Betriebs

4.3.1 Betriebe im GDA-Datensatz

In der GDA-Betriebsbefragung geben 66 % der 6500 befragten Betriebe an, eine eigenständige Firma oder Organisation zu sein. Dem gegenüber sind 33 % der befragten Betriebe eine von mehreren Betriebsstätten in Deutschland. Die wirtschaftlich nicht selbstständigen Betriebe sind größtenteils Betriebe mit 50 bis 259 Mitarbeitern (39 %) und Betriebe mit über 250 Mitarbeitern (45 %).

⁴ Die Buchstaben in den Klammern bezeichnen die Kennbuchstaben des WZ-Codes.

Tab. 4.6 Eigenständige Firma/Organisation vs. eine von mehreren Betriebsstätten (Item B101, N = 6500)

	Gesamt	1 - 9	10 - 49	50 - 249	250 +
Eine eigenständige Firma oder Organisation	66 %	86 %	73 %	60 %	54 %
Eine von mehreren Betriebsstätten in Deutschland	33 %	14 %	27 %	39 %	45 %
Weiß nicht	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Keine Angaben	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

4.3.2 Betriebe in der Sifa-Langzeitstudie

80 % bis 90 % der von den teilnehmenden Sifas aus der Studie betreuten Betriebe sind wirtschaftlich eigenständig. Interessant ist die Frage, ob sich dies über die verschiedenen Erhebungswellen verändert hat.

Querschnittsbetrachtung:

Über die drei Erhebungszeiträume der Basisstudie ist eine Tendenz erkennbar: Sowohl der relative als auch der absolute Anteil der wirtschaftlich nicht selbstständigen von den Fachkräften betreuten Betriebe nimmt zu (siehe Tab. 4.7). Die wirtschaftlich nicht selbstständigen Betriebe sind größtenteils Betriebe mit 51 bis 250 Mitarbeitern (Erhebungszeitraum t3 = 34,0 %) und Betriebe mit über 500 Mitarbeitern (Erhebungszeitraum t3 = 36,4 %).

Tab. 4.7 Wirtschaftliche Selbstständigkeit der Betriebe in den drei Erhebungszeiträumen

Wirtschaftliche Selbstständigkeit	Erhebungszeiträume					
	t1		t2		t3	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	1453	91,0	1119	87,2	1077	86,7
Nein	144	9,0	164	12,8	165	13,3
Gesamt	1597	100,0	1283	100,0	1242	100,0

Längsschnittbetrachtung:

Bei dem überwiegenden Teil der durch die Fachkräfte betreuten Betriebe hat sich die Organisationszugehörigkeit seit der letzten Basisstudie nicht verändert (89,4 %, entspricht 793 Nennungen; Erhebungszeitraum t3 N = 887; echter Längsschnitt).

4.4 Wirtschaftliche Lage

4.4.1 Wirtschaftliche Lage der Betriebe in der GDA-Betriebsbefragung

Die wirtschaftliche Lage wird in der GDA-Betriebsbefragung mehrheitlich als sehr gut (55 %) oder gut (33 %) eingeschätzt. Dabei spielt die Betriebsgröße keine differenzierende Rolle. Hinsichtlich einer Sektoren-/Branchendifferenzierung gibt es eine einzige hohe Abweichung von der allgemeinen Einschätzung in Richtung einer eher schlechten Wirtschaftslage im Sektor Verwaltung und Bildung/Erziehung (39 % eher schlecht).

Tab. 4.8 Einschätzung der wirtschaftlichen Lage/Haushaltslage (Item B906, N = 6500)

	Gesamt	1 - 9	10 - 49	50 - 249	250 +
Sehr gut	55 %	47 %	57 %	57 %	57 %
Eher gut	33 %	45 %	34 %	30 %	25 %
Eher schlecht	9 %	7 %	6 %	8 %	13 %
Weiß nicht	2 %	1 %	1 %	2 %	3 %
Keine Angaben	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

4.4.2 Wirtschaftliche Lage der Betriebe aus der Sifa-Langzeitstudie

Die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen, in denen die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Zeitpunkt der Befragung tätig sind, wird über die drei Kenngrößen Gewinnentwicklung, Umsatzentwicklung und Entwicklung der Mitarbeiterzahlen abgebildet. Die Angaben dazu stammen von den Fachkräften, die aufgrund ihrer Kenntnisse der Unternehmen, in denen sie tätig sind, entsprechende Einschätzungen vorgenommen haben. Dabei wurden drei Antwortkategorien vorgegeben, die erfassen, ob die jeweilige Entwicklung im Unternehmen rückläufig, gleichbleibend oder steigend ist.

Abb. 4.2 gibt einen Überblick zu den Angaben zur Gewinnentwicklung in allen drei Erhebungszeiträumen. Die veränderte Gewinnentwicklung zwischen den Befragungen wird deutlich sichtbar. Verzeichneten im Erhebungszeitraum t1 (2005/2006) 46 % der Unternehmen steigende Gewinne und stieg dieser Anteil in Erhebungszeitraum t2 (2008) weiter auf über 56 % an, so kam es zwischen der zweiten und dritten Erhebung t3 2009/2010 zu einem deutlichen Einbruch der Gewinnentwicklung. Der Anteil der Unternehmen mit steigender Gewinnentwicklung fiel auf 20 % zurück, wohingegen der Anteil der Unternehmen mit rückläufiger Gewinnentwicklung auf deutlich über die Hälfte der Unternehmen anstieg.

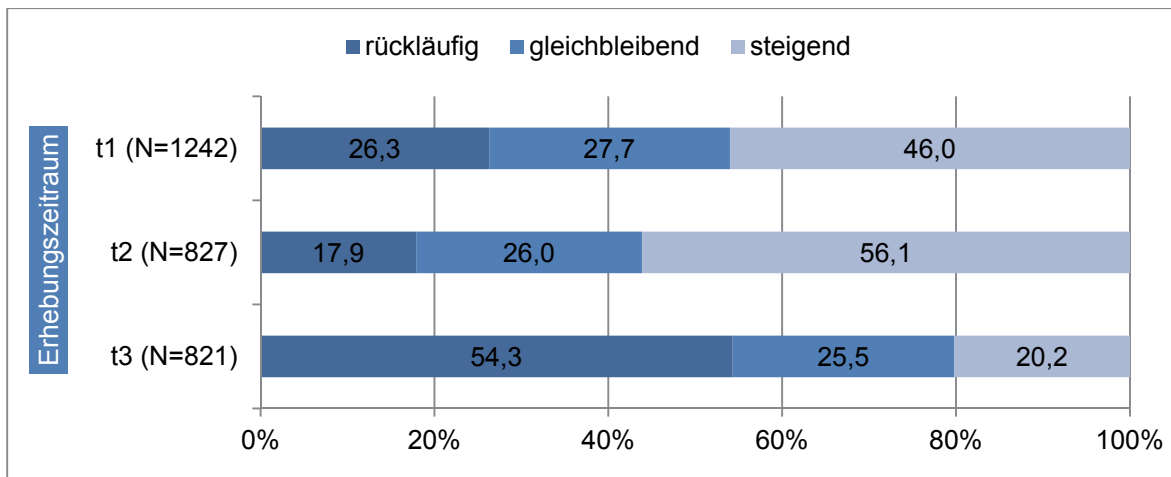


Abb. 4.2 Abschätzung der Gewinnentwicklung in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)

Der Einfluss der 2009 beginnenden Weltwirtschaftskrise auf die Unternehmen bildet sich demnach auch in den von den teilnehmenden Sifas betreuten Betrieben ab.

Die Längsschnittanalyse zeigt einen deutlicheren Entwicklungsprozess. Einer positiven Gewinnentwicklung in Erhebungszeitraum t1 mit einem Anteil von 48 % der Unternehmen mit steigenden Gewinnen und einer deutlichen Verstärkung dieses Prozesses im Erhebungszeitraum t2 (57,6 % Anteil mit steigenden Gewinnen), folgt ein deutlicher Einbruch dieser Entwicklung in Erhebungszeitraum t3, zu dem nur noch 20,5 % der Unternehmen steigende Gewinne, jedoch knapp 57 % rückläufige Gewinne verzeichnen.

Die Umsatzzahlen folgen einem ähnlichen Muster wie die Gewinnentwicklung. Eine tendenziell positive Entwicklung in Erhebungszeitraum t1 (2005/2006), in der über 56 % der Unternehmen steigende Umsätze verzeichnen, verstärkt sich in Erhebungszeitraum t2 (2008) weiter bis zu einem Anteil von über 71 % Unternehmen mit steigenden Umsätzen. Dieser positiven Entwicklung folgt in Erhebungszeitraum t3 (2010) ein deutlicher Einbruch: Nur noch gut ein Viertel der Unternehmen verzeichnen steigende Umsätze, bei mehr als 56 % ist diese Entwicklung rückläufig.

4.5 Zusammenfassende Bewertung

Die vier ausgewerteten und gegenübergestellten strukturellen Merkmale aus beiden Studien zeigen:

- Zur Betriebsgröße:

Die Vergleichbarkeit der erhobenen bzw. gebildeten Betriebsgrößenklassen ist zwischen den Studien weitgehend gegeben (immer um einen Beschäftigten differierend). Setzt man entsprechend dem Anspruch der GDA-Betriebsbefragung diese Daten als repräsentativ für die Verteilung der Betriebsgrößen in Deutschland, so zeigt der Vergleich mit den Verteilungen in der Sifa-Langzeitstudie, dass hier keine repräsentative Verteilung in der Sifa-Langzeitstudie gegeben ist.

Kleinbetriebe unter 10 und zwischen 10 und 50 Beschäftigten sind in der Sifa-Langzeitstudie unterrepräsentiert, Großbetriebe um mehr als das doppelte überrepräsentiert. Alle weiteren Effekte, die im direkten Zusammenhang mit der Betriebsgröße stehen, sind zwischen den Studien deshalb kaum vergleichbar!

- Zur Branche/Wirtschaftszweig:

Obwohl in beiden Datensätze die Wirtschaftszweige nach dem NACE-Code erfasst wurden, sind direkte Vergleiche aufgrund unterschiedlicher Zusammenfassungen – insbesondere auf der zweiten Ebene – nur bedingt möglich. Zusammenfassend sind die Verteilungen aber ähnlich. Überrepräsentiert sind in der Sifa-Langzeitstudie die Branchengruppen B&D&E&F (Bau, Energie, Abfall), unterrepräsentiert die Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

- Zur wirtschaftlichen Eigenständigkeit:

In der GDA-Betriebsbefragung geben nur 66 % der Betriebe an, eine eigenständige Firma oder Organisation zu sein. In der Sifa-Langzeitstudie rund 87 %. Diese Unterschiede können auf die Überrepräsentation von größeren Betrieben zurückzuführen sein und dass Fachkräfte bei Filialbetrieben oft für die gesamte Betriebsstruktur zuständig sind.

- Zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe:

Aufgrund der unterschiedlichen Fragestellungen (Einschätzung zum Stand Mai 2011 versus Entwicklungen zum 2009/2010) ist eine direkte Vergleichbarkeit nicht gegeben, zumal der Einbruch der Wirtschaftskrise 2009 hier insbesondere die Bewertung der wirtschaftlichen Entwicklung beeinflusst haben dürfte. In der Langzeitstudie bewerten 54 % der Betriebe ihre wirtschaftliche Entwicklung als rückläufig, während in der GDA-Betriebsbefragung 88 % der Betriebe ihre wirtschaftliche Lage als sehr gut oder eher gut bewerten. Dies muss nicht unbedingt als Widerspruch gewertet werden, da zum einen die GDA-Betriebe in etwas größerem Abstand zur Wirtschaftskrise befragt wurden und andererseits bei einer rückläufigen Entwicklung immer noch die wirtschaftliche Lage als eher gut bewertet werden kann.

5 ASiG-Betreuungsmodelle und -formen

Der Abschnitt widmet sich den Befunden aus den beiden Studien zur Realisierung der verschiedenen Modelle und Formen der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung nach dem ASiG und der DGUV Vorschrift 2. Aus den strukturellen Daten der Ebene 1 werden die Betriebsgrößen und Branchenunterschiede in die Analysen einbezogen.

Strukturmodell für die vergleichenden und kontrastierenden Analysen

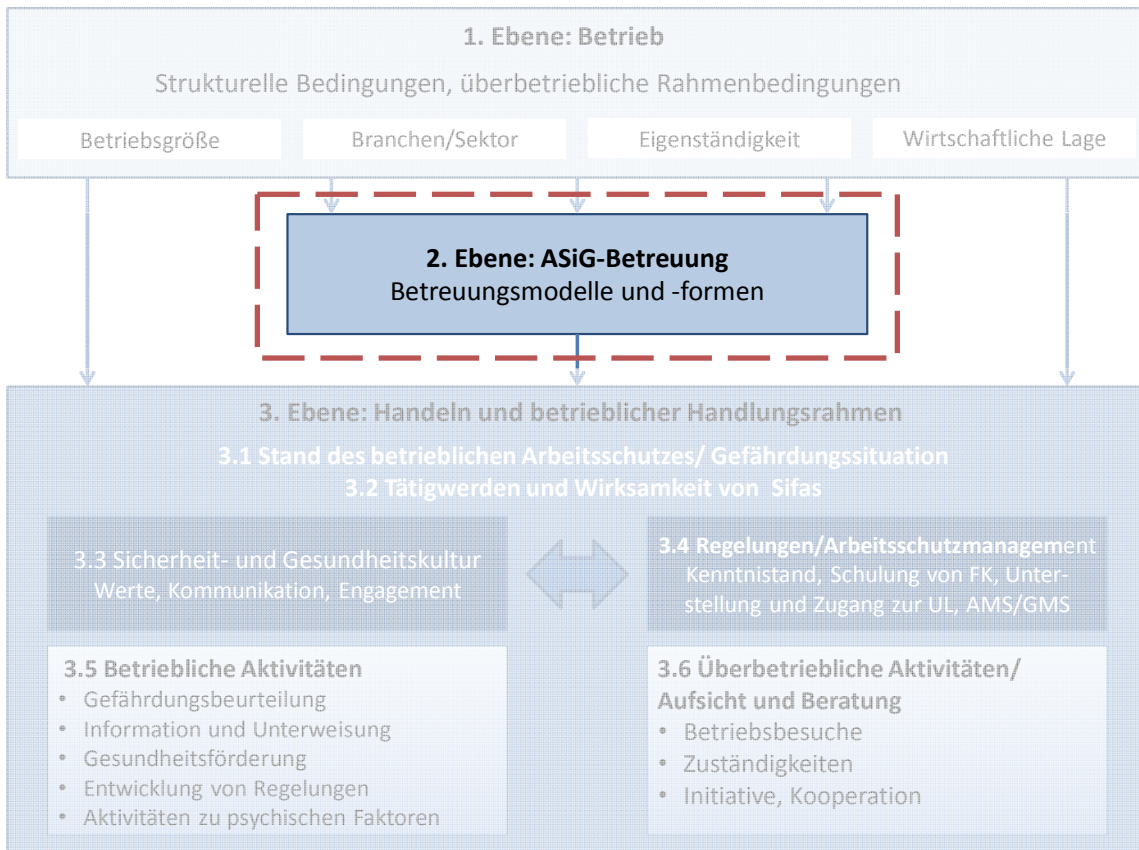


Abb. 5.1 Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung – 2. Ebene

5.1 Die Konzeption der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in Deutschland seit 2011

Konzeptionelle Grundlagen

Die Datenerhebung der GDA-Dachevaluation - erste Periode stammt aus dem Zeitraum Mai bis August 2011. Zum 1.1.2011 ist für die meisten Betriebe die DGUV Vorschrift 2 erstmalig in Kraft getreten bzw. stand diese unmittelbar bevor. Die wesentliche Veränderung durch die Vorschrift 2 betrifft die Regelbetreuung von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten. Die Vorschrift 2 gilt für Klein- und Großbetriebe. Alle Betriebe haben dabei ihre Aktivitäten am Prinzip der Gefährdungsorientierung auszu-

richten und ihren Aufwand für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung bedarfsgerecht zu ermitteln. Für die Privatwirtschaft wurde die bis 2011 bestehende Kleinbetriebsbetreuung unverändert in die neue DGUV Vorschrift 2 übernommen. Damit stellen nun alle Unfallversicherungsträger (bis auf ganz wenige Ausnahmen – Stand Mai 2015) gleiche Anforderungen an die Betreuung.

Die DGUV Vorschrift 2 bringt insbesondere in den folgenden vier Punkten eine konzeptionelle Weiterentwicklung und Ausgestaltung des ASiG:

- Konkretisierung der Aufgabenbeschreibung und Anforderungen an die Leistungserbringung durch Sifas und Betriebsärzte

Das ASiG umreißt in eher allgemeiner Form die Aufgaben von Sifa und Betriebsarzt und differenziert auch nicht hinsichtlich der Betriebsgrößen. Die Aufgabenkataloge in den § 3 und 6 des ASiG sind nicht abgeschlossen. Die Aufzählung wird mit dem Wort „insbesondere“ eingeleitet. Die DGUV Vorschrift 2 konkretisiert das ASiG durch eine umfassende Beschreibung der Aufgaben:

- Für die regelbetreuten Betriebe ab 11 Beschäftigten umfassend in Form von 53 Aufgabenfeldern
- Für die regelbetreuten Kleinbetriebe und Betriebe der alternativen Betreuung in Form von Aufgaben im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung und typischer Betreuungsanlässe
- Für alle Betriebsgrößen werden die Aufgaben zur Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung prominent herausgestellt

- Leistungsorientierter Ansatz

Die Leistungen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung werden auf der Grundlage detaillierter Kataloge ermittelt. Daraus lassen sich der notwendige Zeitaufwand und die personellen Ressourcen vom Betrieb ableiten. Ausgangspunkt sind stets die im jeweiligen Betrieb vorhandenen Arbeitsbedingungen und Gefährdungen. Die DGUV Vorschrift 2 fordert auch eine regelmäßige Berichterstattung über die Leistungserbringung und die erzielten Effekte

- Betriebsindividuelles und bedarfsorientiertes Vorgehen

Da zeitgemäßes Arbeitsschutzhandeln von der jeweiligen Situation im Betrieb und vom Gefährdungspotenzial ausgeht und nicht von starren Vorgaben, ist guter Arbeitsschutz stets nur sehr konkret und betriebsspezifisch zu entwickeln. Leistungen und Leistungserbringung müssen immer konkret auf den spezifischen Bedarf im Unternehmen zugeschnitten werden. Das erfordert von allen Akteuren mehr eigenverantwortliches Handeln.

- Kooperatives Handeln von Sifa und Betriebsarzt bei der Leistungserbringung

Die Aufgabenbeschreibungen differenzieren in der DGUV Vorschrift 2 nicht mehr zwischen Sifa und Betriebsarzt. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wird bewusst zusammengeführt und ist als sich ergänzende Aufgabenstellung zu verstehen. Dies erfordert die enge Kooperation von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Leistungserbringung (auf Basis § 10 ASiG).

Betreuungsmodelle

Die DGUV Vorschrift 2 sieht vier verschiedene Betreuungsmodelle vor (vgl. Abb. 5.2), wobei je nach Unfallversicherungsträger Anlage 3 oder Anlage 4 entfällt:

1. Regelbetreuung für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2, Anlage 1)
2. Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2, Anlage 2)
3. Alternative Betreuung für Betriebe mit bis zu 30 bzw. 50 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2, Anlage 3)
4. Kompetenzzentren für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2, Anlage 4)

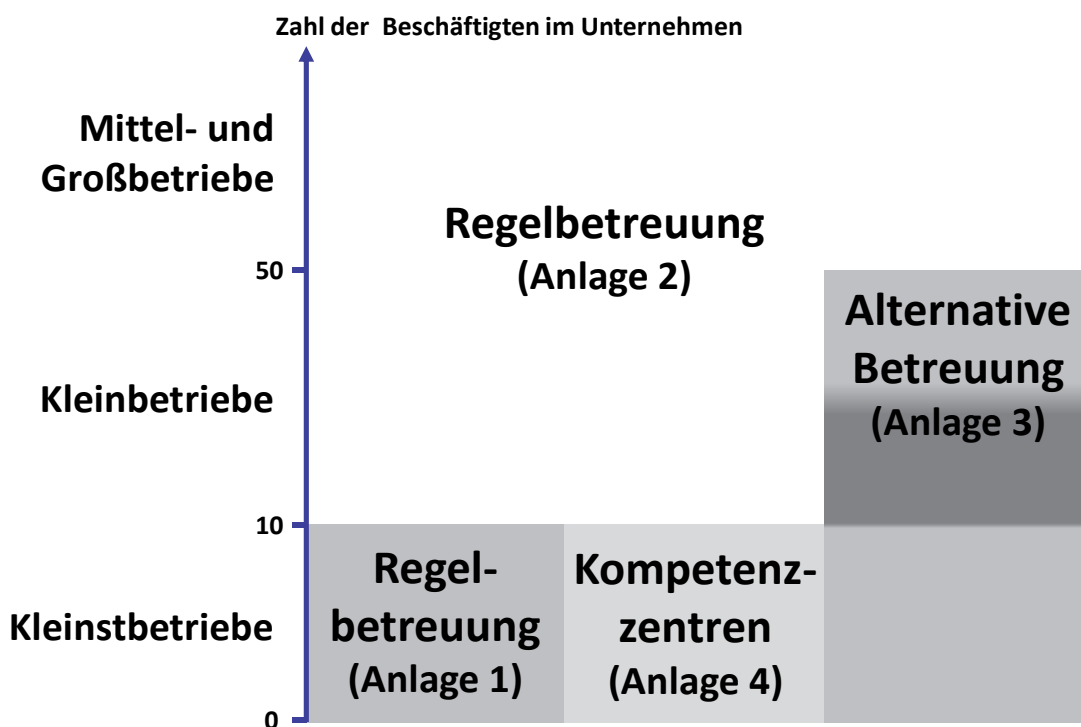


Abb. 5.2 Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2

Regelbetreuung für Kleinstbetriebe (gem. DGUV Vorschrift 2, Anlage 1)

Für Betriebe mit im Jahresdurchschnitt bis zu 10 Beschäftigten gilt als Regelbetreuung das Betreuungsmodell gem. Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2. Die Betreuung setzt sich aus einer Grundbetreuung und einer anlassbezogenen Betreuung zusammen. Die Grundbetreuung beinhaltet die Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Für deren Aktualisierung legt der Unfallversicherungsträger Fristen fest (bis zu 5 Jahre). Bei der Grundbetreuung muss der Sachverstand sowohl des Betriebsarztes als auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit einbezogen werden, z. B. dadurch, dass der Erstberatende den Sachverstand des jeweils anderen Sachgebiets hinzuzieht. Für die anlassbezogene Betreuung gibt die DGUV Vorschrift 2 einen nicht abgeschlossenen Katalog von Anlässen vor, bei deren Vorliegen sich der Unternehmer vom Betriebsarzt bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit, im Einzelfall

auch durch Personen mit spezieller anlassbezogener Fachkunde, die nicht über eine Qualifikation als Betriebsarzt bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügen, betreuen lassen muss.

Regelbetreuung für größere Betriebe (gem. DGUV Vorschrift 2, Anlage 2)

Für Betriebe mit im Jahresdurchschnitt mehr als 10 Beschäftigten gilt die Regelbetreuung gem. Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2. Die von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam zu erbringenden Aufgaben umfassen eine Grundbetreuung und eine betriebsspezifische Betreuung. Für die Grundbetreuung ist ein Katalog von Basisleistungen festgelegt, die unabhängig von der Größe und Art des Unternehmens in allen Betrieben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam als Gefügeleistungen zu erbringen sind. Hierfür wird eine Einsatzzeit für den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam anhand der Zahl der zu betreuenden Beschäftigten und einem Betreuungsfaktor entsprechend einer von drei Betreuungsgruppen errechnet. Für die betriebsspezifische Betreuung sind die Aufgabenfelder anhand von Auslösekriterien auf ihre Relevanz zu prüfen. Ist ein Auslösekriterium im Unternehmen relevant, so ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich. Dann sind die zu erbringenden Leistungen für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit festzulegen und der erforderliche Personalaufwand zu kalkulieren.

Alternative bedarfsorientierte Betreuung gem. DGUV Vorschrift 2, Anlage 3

Unternehmen mit – je nach Unfallversicherungsträger – bis zu 30 bzw. 50 Beschäftigten können abweichend von der jeweiligen Regelbetreuung das alternative Betreuungsmodell wählen, wenn der Unternehmer aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist (vgl. DGUV Vorschrift 2, § 2, Abs. 4).

Unternehmer, die an der alternativen Betreuung teilnehmen, müssen an Motivations- und Informationsmaßnahmen teilnehmen. Diese dienen dazu, den Unternehmer für Fragen des Arbeitsschutzes zu sensibilisieren und dazu zu befähigen, externen betriebsärztlichen und/oder sicherheitstechnischen Betreuungsbedarf zu erkennen und einzuholen (vgl. DGUV Vorschrift 2, Anlage 3, Abschnitt 2).

Für Inhalt und Umfang der Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen trifft die DGUV Vorschrift 2 keine einheitlichen Regelungen. Sie werden orientiert an den „Rahmenbedingungen für einheitliche Strukturlösungen für alternative Betreuungsmodelle der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung“ von den Unfallversicherungsträgern unterschiedlich ausgestaltet. Die meisten Unfallversicherungsträger treffen auch Vorgaben für regelmäßige Fortbildungen (meist alle 5 Jahre). Die Maßnahmen werden von den Unfallversicherungsträgern selbst durchgeführt oder es werden externe Dienstleister beauftragt. Teilweise (z. B. bei der BGW) sind auch Ärzte mit arbeitsmedizinischer Fachkunde an den Schulungen beteiligt, auch um den Zugang im Bedarfsfall zu erleichtern.

Für die bedarfsgerechte Betreuung durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt die DGUV Vorschrift 2 ähnliche Handlungsanlässe fest wie in der Regelbetreuung für Kleinstbetriebe nach Anlage 1.

Alternative bedarfsorientierte Betreuung durch Kompetenzzentren gem. DGUV Vorschrift 2, Anlage 4

Eine besondere Form der alternativen bedarfsorientierten Betreuung für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten stellt die Betreuung durch Kompetenzzentren gem. DGUV Vorschrift 2, Anlage 4 dar. Diese alternative Betreuungsform wird nur bei der BG Bau, BGN und BGHW als alternative Wahlmöglichkeit für Kleinunternehmen bis zu 10 Beschäftigten angeboten. Es entspricht in den Grundzügen dem alternativen Betreuungsmodell gem. Anlage 3 der DGUV Vorschrift 2, mit dem wesentlichen Unterschied, dass die Qualifizierungs- und Betreuungsleistungen durch das Kompetenzzentrum aus einer Hand erbracht werden. Der Unternehmer hat einen Ansprechpartner, zu dem er im Bedarfsfall unmittelbar Kontakt aufnehmen kann. Bietet der Unfallversicherungsträger das Betreuungsmodell „Kompetenzzentrum“ an, ist die alternative Betreuung nach Anlage 3 der DGUV Vorschrift 2 i. d. R. nur für Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten wählbar.

5.2 Sifa-Betreuungsmodelle in den Daten der GDA-Betriebsbefragung

5.2.1 Die Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2

Wesentliche strukturbildende Merkmale für die Erfassung der realisierten Betreuungsmodelle in der GDA-Betriebsbefragung sind

- die Betriebsgröße,
- die Wahl eines alternativen Betreuungsmodells.

Die Wahl des alternativen Betreuungsmodells wurde ohne Unterscheidung nach den Modellen der Anlagen 3 („Unternehmermodell“) und Anlage 4 (Betreuung durch Kompetenzzentren) der DGUV Vorschrift 2 erhoben.

Die Betriebsgrößenklassen im GDA-Datensatz wurden nach der EU-Klassifikation für kleinere, mittlere und größere Betriebe gebildet. Diese ist nicht identisch mit der Bildung der Größenklassen der DGUV Vorschrift 2.

Tab. 5.1 Vergleich der Abbildung der Betreuungsformen nach Betriebsgrößenklassen im GDA-Datensatz mit der Klassifikation der DGUV Vorschrift 2

GDA-Datensatz		DGUV Vorschrift 2	
Gruppierungsmerkmale	Zahl der Beschäftigten	Gruppierungsmerkmale	Zahl der Beschäftigten
<input type="checkbox"/> Kleinstbetriebe	<input type="checkbox"/> 1 – 9	<input type="checkbox"/> Regelbetreuung für Kleinstbetriebe nach Anlage 1	<input type="checkbox"/> 1 – 10
<input type="checkbox"/> Kleinbetriebe Teilnahme am Unternehmermodell	<input type="checkbox"/> 10 – 49 (Unternehmermodell)	<input type="checkbox"/> Alternative Betreuung nach den Anlagen 1 bis 3	<input type="checkbox"/> 11 – 50

GDA-Datensatz		DGUV Vorschrift 2	
Gruppierungsmerkmale	Zahl der Beschäftigten	Gruppierungsmerkmale	Zahl der Beschäftigten
<input type="checkbox"/> Kleinbetriebe keine Teilnahme am Unternehmermodell	<input type="checkbox"/> 10 – 50	<input type="checkbox"/> Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten nach Anlage 2	<input type="checkbox"/> 11 und mehr
<input type="checkbox"/> Mittelbetriebe	<input type="checkbox"/> 50 – 249 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten nach Anlage 2	<input type="checkbox"/> 11 und mehr
<input type="checkbox"/> Großbetriebe	<input type="checkbox"/> 250 und mehr Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten nach Anlage 2	<input type="checkbox"/> 11 und mehr

Damit ergibt eine unterschiedliche Grenzziehung zwischen

- der Regelbetreuung kleiner 10 bzw. ab 11 Beschäftigten,
- der alternativen Betreuung kleiner 50 bzw. bis 50 Beschäftigte.

Die GDA-Betriebsbefragung benutzt die umgangssprachlich oft verwendete Bezeichnung Unternehmermodell. Gemeint sind damit die alternativen Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2 Anlagen 3 und 4.

Abgesehen von dieser Unschärfe lassen sich die derzeit gültigen Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2 abbilden. Die vorliegenden Auswertungen zur GDA-Dachevaluation der ersten Periode (siehe LIßNER et al., 2014, S. 88ff) bilden die Betreuungsmodelle nach der DGUV Vorschrift 2 nur bedingt ab. Deshalb wurde entsprechend der oben beschriebenen Konzeption der DGUV Vorschrift 2 Neuberechnungen mit den Daten der GDA-Betriebsbefragung vorgenommen. Für die nachfolgenden eigenen Berechnungen wurde gemäß der Empfehlung des Methodenberichts (RIEDMANN, 2011, S. 30f.) der *Hochrechnungsfaktor* „*hbet_f_a*“ verwendet, der als Bezugsgröße die Grundgesamtheit von 2.043.646 Betriebe in Deutschland hat. Als N wird immer das hochgerechnete N für alle Betriebe in Deutschland angegeben.

Nach eigenen Berechnungen ergibt sich folgende Verteilung der Betreuungsmodelle.

Tab. 5.2 Verteilung der Betreuungsmodelle nach GDA-Datensatz (eigene Berechnungen)

Zahl der Beschäftigten	Betreuungsmodelle, betriebsproportional gewichtet, hochgerechnet N = 2043646 %				Summe %
	Regelbetreuung für Kleinstbetriebe nach Anlage 1 N = 1139253	Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten nach Anlage 2 N = 443530	Alternative Betreuung nach den Anlagen 1 bis 3 N = 345878	Weiß nicht N = 114985	Gesamt N = 2043646
1 – 9	78,6	-	16,8	4,7	100,0
10 – 49	-	69,5	21,0	9,5	100,0
50 – 249	-	97,8	0,9 ^{*)}	1,3	100,0
250 +	-	100,0	-	-	100,0
Gesamt	55,7	21,7	16,9	5,6	100,0

*) Betriebe mit genau 50 Beschäftigten, die das alternative Betreuungsmodell gewählt haben!

Nach dieser Verteilung lassen sich bundesweit 16,9 % der Betriebe mit bis 50 Beschäftigten nach dem alternativen Betreuungsmodell sicherheitstechnisch und betriebsärztlich betreuen. 55,7 % der Kleinstbetriebe sind in der Regelbetreuung gemäß Anlage 1 und 21,7 % der Betriebe in der Regelbetreuung gemäß Anlage 2. Diese Verteilung ist ungenau im Hinblick auf die Betriebe mit genau 10 Beschäftigten, da diese aufgrund der vorliegenden Datenerhebung und Verschlüsselung fälschlicherweise der Regelbetreuung gemäß Anlage 2 zugeschlagen werden.

5.2.2 Betreuung durch Sifa und Betriebsarzt nach Betreuungsmodellen

Insgesamt werden nach den hochgerechneten Daten der GDA-Betriebsbefragung 41,8 % der Betriebe in Deutschland weder von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit noch von einem Betriebsarzt betreut. Der größte Anteil entfällt mit 33,1 % auf Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in der Regelbetreuung gemäß Anlage 1 DGUV Vorschrift 2.

Die Wahrnehmung der Unterstützung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte unterscheidet sich zwischen den Modellen erheblich. Tab. 5.3 macht deutlich, dass zwischen den Kleinstbetrieben, den Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten und den alternativ betreuten Betrieben große Unterschiede bestehen:

Tab. 5.3 Betreuungssituation in den Betreuungsmodellen

	Gesamt		Modell- bezogen
	Häufigkeit	Gültige Prozent	
	N = 2030272	%	N = 1199088 %
Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten			
Unterstützung durch Sifa und BA	251397	12,4	21,0
Unterstützung nur durch Sifa	208027	10,2	17,3
Unterstützung nur durch BA	68558	3,4	5,7
Weder Unterstützung durch Sifa noch Betriebsarzt	671106	33,1	56,0
Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten			
			N = 487988
Unterstützung durch Sifa und BA	302058	14,9	61,9
Unterstützung nur durch Sifa	90657	4,5	18,6
Unterstützung nur durch BA	19739	1,0	4,0
Weder Unterstützung durch Sifa noch Betriebsarzt	75534	3,7	15,5
Alternatives Betreuungsmodell			
			N = 343196
Unterstützung durch Sifa und BA	124334	6,1	36,2
Unterstützung nur durch Sifa	72428	3,6	21,1
Unterstützung nur durch BA	45850	2,3	13,4
Weder Unterstützung durch Sifa noch Betriebsarzt	100584	5,0	29,3
Gesamt		100,0	

In den Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ergibt sich für die Regelbetreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 Anlage 1, dass nur gute zwei Drittel der Betriebe sicherheitstechnisch bzw. gut ein Viertel arbeitsmedizinisch betreut wird.

Tab. 5.4 Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigte – Regelbetreuung gemäß Anlage 1 DGUV Vorschrift 2 (N = 11392532)

	Unterstützung durch Sifa	Unterstützung durch Betriebsarzt
Ja	38,3 %	26,7 %
Nein	61,7 %	73,3 %

Die Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten zeigen eine völlig andere Betreuungssituation mit mehr sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Unterstützung.

Tab. 5.5 Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten – Regelbetreuung gemäß Anlage 2 DGUV Vorschrift 2 (N = 443530)

	Unterstützung durch Sifa	Unterstützung durch Betriebsarzt
Ja	80,5 %	65,9 %
Nein	19,5 %	34,1 %

Die Anteile der unterstützten Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten in der alternativen Betreuung liegen zwischen den beiden anderen betrachteten Betreuungsformen.

Tab. 5.6 Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten – alternative Betreuung gemäß Anlagen 3 bzw. 4 DGUV Vorschrift 2 (N = 343196)

	Unterstützung durch Sifa	Unterstützung durch Betriebsarzt
Ja	57,3 %	49,6 %
Nein	42,7 %	50,4 %

5.2.3 Betreuungsmodelle und interne versus externe Betreuung

Für die Regelbetreuung der Betriebe sowohl mit weniger als 10 Beschäftigten als auch für die Gruppe mit 10 und mehr Beschäftigten erlaubt der Datensatz auch die Analyse, ob die Betreuung durch interne oder externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgt.

Zwei Drittel der Betriebe in der Regelbetreuung werden durch externe Sifas betreut. Gibt es die vom ASiG vorgesehene Betreuung durch Sifa und Betriebsarzt, dann liegt der Anteil der externen Betreuung tendenziell höher als in den Fällen, wo kein Betriebsarzt vorhanden ist.

In den Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten ist der Anteil der internen Sifas ca. 10 % höher als in den Kleinstbetrieben.

Tab. 5.7 Interne vs. externe sicherheitstechnische Betreuung in den Betreuungsmodellen

		Betreuungsmodelle				Gesamtsumme Regelbetreute Betriebe N = 842322
		Regel < 10 Sifa und BA N = 251397	Regel < 10 Nur Sifa N = 208028	Regel => 10 Sifa und BA N = 302058	Regel => 10 Nur Sifa N = 90657	
Ja, ist an- gestellt	Anzahl	65845	63385	105921	35514	270665
	%	26,2	30,5	35,1	39,2	31,8
Nein, ist ex- tern	Anzahl	183707	137735	195665	54550	571657
	%	73,1	66,2	64,8	60,2	67,1

An 100 % fehlende Prozente = Weiß nicht und keine Angaben

5.3 Betreuungsformen in den Daten der Sifa-Langzeitstudie

Der Datensatz der Sifa-Langzeitstudie ermöglicht keine sinnvolle Abbildung der Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2 (zu wenig Betriebe unter 10 bzw. 50 Beschäftigten, um die Anlagen 1, 3 und 4 der DGUV mit hinreichender Zellenbesetzung darzustellen). Die Daten der Langzeitstudie eröffnen also insbesondere Einblicke in die Regelbetreuung von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten gemäß DGUV Vorschrift 2. Die Daten hierzu sind die einzigen Daten, die für die Betreuungssituation dieser Gruppe von Betrieben unmittelbar vor in Kraft treten der DGUV Vorschrift 2 zur Verfügung stehen.

5.3.1 Innerbetriebliche – überbetriebliche Betreuung

In allen drei Erhebungszeiträumen sind an die 90 % der Teilnehmer in dem Betrieb angestellt, in dem sie als Fachkraft arbeiten (siehe Abb. 5.3).

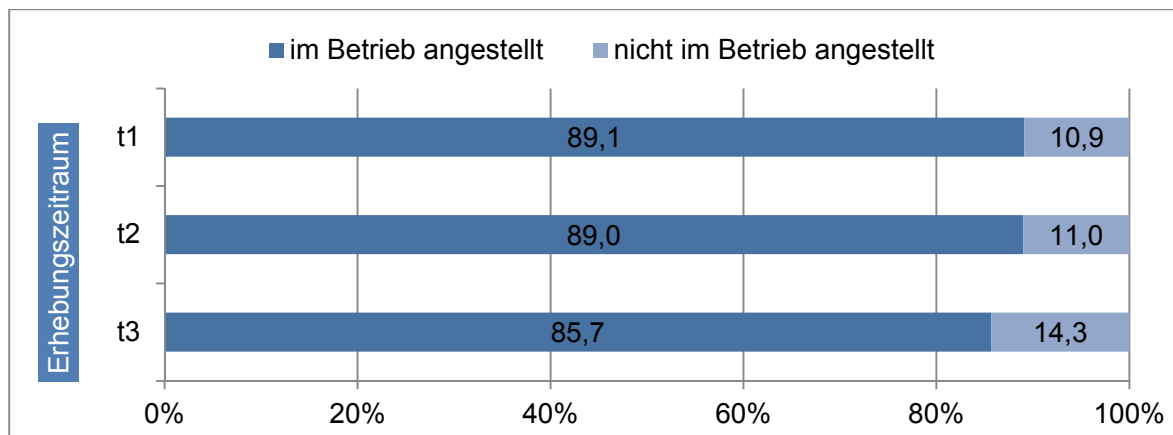


Abb. 5.3 Prozentuale Verteilung der inner- und überbetrieblich tätigen Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen

Von diesen innerbetrieblichen Fachkräften betreuen drei Viertel nur ihren eigenen Betrieb. Die übrigen innerbetrieblichen Fachkräfte betreuen zusätzlich dazu auch andere Betriebe – entweder ebenfalls als interne oder als externe Fachkraft.

Nur gut 10 % bis 14 % der an der Studie teilnehmenden Fachkräfte sind überbetrieblich tätig. Hier ist zwischen *überbetrieblich sicherheitstechnischen Diensten, freiberuflicher Tätigkeit* und der *Tätigkeit im Dienst eines Unfallversicherungsträgers* zu unterscheiden (siehe Abb. 5.4).

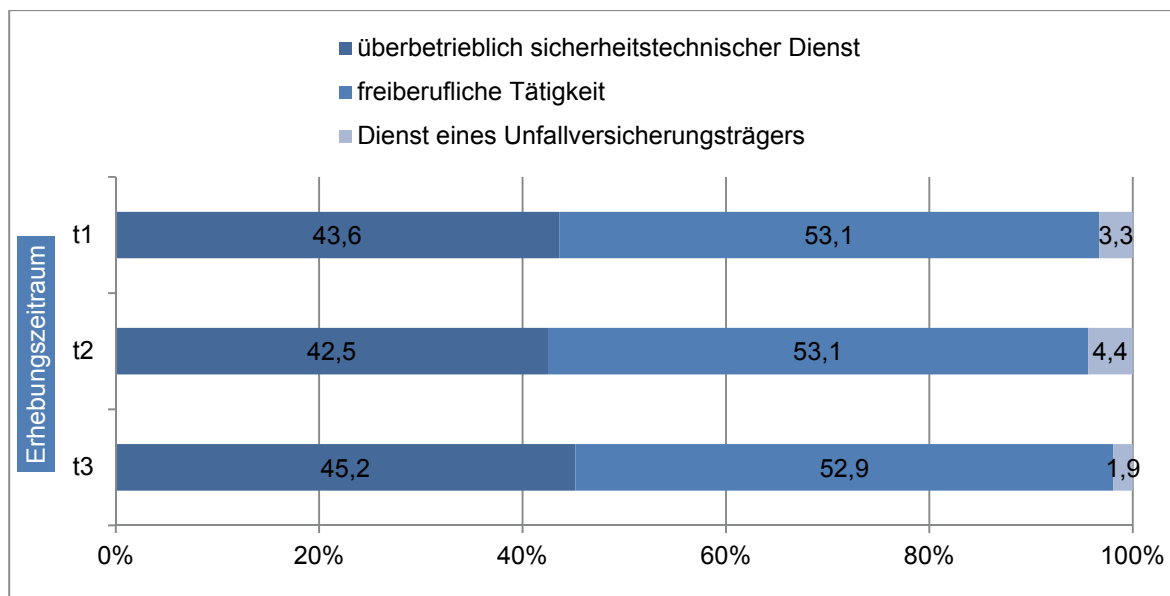


Abb. 5.4 Prozentuale Verteilung der überbetrieblich tätigen Fachkräfte auf die Beschäftigungsformen überbetrieblicher Dienst, Freiberufler und Unfallversicherungsträger in den drei Erhebungszeiträumen

Innerhalb der überbetrieblichen Dienste nehmen die *freiberuflich tätigen Fachkräfte* mit etwa 53 % in allen drei Erhebungszeiträumen und die bei *überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienstleistern* angestellten Fachkräfte mit 42,5 % bis 45 % den größten Raum ein. Dazu kommt noch ein kleiner Anteil an Fachkräften, die im *Auftrag eines Unfallversicherungsträgers* tätig sind, der in den drei Erhebungszeiträumen zwischen 1,9 % und 4,4 % liegt.

5.3.2 Typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Aus den verschiedenen Daten wie Vollzeit-Teilzeittätigkeit als Sifa, intern-extern tätige und weitere Beauftragentätigkeiten, konnten sieben Betreuungsformen stabil über alle Analysen identifiziert werden. Diese Betreuungsformen sind repräsentativ für die große Mehrheit aller Fachkräfte in Deutschland, die ihre Ausbildung nach 2001 absolviert haben, wahrscheinlich sogar für alle Sifas. Nicht repräsentativ ist hingegen die Häufigkeitsverteilung auf die sieben Betreuungsformen. Für eine genaue Beschreibung der typischen Betreuungsformen siehe Tab. 5.8.

Tab. 5.8 Beschreibung der Funktionstypen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Typische Betreuungsformen	Beschreibung
1) Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkraft	Angestellt in einem Vollzeit- oder Teilzeit-Arbeitsverhältnis; übernimmt ausschließlich Aufgaben als Fachkraft im Unternehmen
2a) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung	Leitungsfunktion in der Linie; zusätzlich Tätigkeit als Fachkraft in Teilzeit
2b) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte	Tätigkeit in Teilzeit; Übernahme einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen

Typische Betreuungsformen	Beschreibung
2c) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte	Leitungsfunktion in der Linie; zusätzlich Tätigkeit als Fachkraft in Teilzeit und Übernahme einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen
2d) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft (obA)	Tätigkeit als Fachkraft in Teilzeit; hauptberuflich als Mitarbeiter in der Linie <i>ohne Übernahme besonderer Aufgaben</i>
3) Externe freiberufliche Fachkraft	Freiberuflich tätig; in der Regel Betreuung mehrerer Betriebe
4) Externe Fachkraft aus überbetrieblichen Diensten (üD)	Fachkraft aus <i>überbetrieblichem Dienst</i> ; in der Regel Betreuung mehrerer Betriebe

Diese typischen Betreuungsformen verteilen sich über die Stichproben in den Erhebungszeiträumen t2 (2007) und t3 (2009) wie in Tab. 5.9 dargestellt.

Tab. 5.9 Verteilung der Betreuungsformen der Fachkräfte in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Typische Betreuungsformen	Erhebungszeitraum t2		Erhebungszeitraum t3	
	Anz.	%	Anz.	%
1) Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkraft	272	21,8	258	20,6
2a) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung	208	16,6	204	16,3
2b) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte	289	23,1	273	21,8
2c) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte	189	15,1	179	14,3
2d) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft (obA)	140	11,2	134	10,7
3) Externe freiberufliche Fachkraft	68	5,4	94	7,5
4) Externe Fachkraft aus überbetrieblichen Diensten (üD)	85	6,8	110	8,8
Gesamt	1251	100,0	1252	100,0

Die Verteilung der Funktionstypen über die beiden Erhebungszeiträume ist in etwa gleich. Für den Erhebungszeitraum t3 ergibt sich für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit folgendes Bild:

- 20,6 % der Fachkräfte sind Vollzeit-Fachkräfte.
- Knapp zwei Drittel der Teilnehmer sind Teilzeit-Fachkräfte (63,1 %). Davon übernehmen die meisten noch eine oder mehrere Beauftragtenfunktionen (21,8 %). 16,3 % der Teilzeit-Fachkräfte haben eine Leitungsfunktion inne und 10,7 % übernehmen keine weiteren besonderen Aufgaben im Unternehmen.
- 16,3 % der Fachkräfte sind extern angestellt: 7,5 % sind freiberuflich tätig und 8,8 % bei einem überbetrieblichen Dienst angestellt.

Der Blick in den echten Längsschnitt erlaubt Aussagen darüber, wie stabil diese typischen Betreuungsformen über die Erhebungszeiträume t2 und t3 sind. Hier zeigt sich folgendes Bild:

- 98 % der Vollzeit-Fachkräfte (134 von 137) haben ihre Betreuungsform nicht verändert.
- 99 % der Teilzeit-Fachkräfte (783 von 790) haben ihre Betreuungsform nicht verändert.
- Bei den extern angestellten Fachkräften ergibt sich ein anderes Bild. Lediglich 54 % (67 von 124) der extern Angestellten in Erhebungszeitraum t3 hatten diese Betreuungsform auch schon in Erhebungszeitraum t2 inne, d. h., 46 % der externen Fachkräfte sind „Wechsler“ aus internen Betreuungsformen – vor allem aus internen Teilzeitbetreuungsformen. Von den 59 Fachkräften, die in Erhebungszeitraum t3 freiberuflich arbeiten, waren nur 25 bereits Freiberufler. Die meisten waren vorher interne Teilzeit-Fachkräfte mit weiteren Beauftragtenfunktionen (N = 11) bzw. Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion (N = 8) oder ohne weitere Funktionen (N = 4). Auch bei den Beschäftigten der überbetrieblichen Dienste zeigt sich ein Wechsel von Erhebungszeitraum t2 (N = 52) auf t3 (N = 62). Interne Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und Beauftragtenfunktionen sind vereinzelt in den überbetrieblichen Dienst gewechselt (N = 16).

Zusammenfassend ist festzuhalten: Es zeigt sich ein stabiles Bild bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit, die als interne Vollzeit- oder Teilzeit-Fachkräfte tätig werden. Fast alle innerbetrieblich angestellten Fachkräfte in Erhebungszeitraum t3 waren dies auch schon in Erhebungszeitraum t2. Über die Erhebungszeiträume t2 und t3 ist eine Fluktuation erkennbar von internen Teilzeit-Beschäftigungsformen hin zu externen Beschäftigungsformen.

5.3.3 Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Größe der Unternehmen

Die Größe eines Unternehmens steht in einem deutlichen Zusammenhang mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte ($p < .01$). Je größer ein Unternehmen ist, umso eher wird auf innerbetriebliche Fachkräfte zurückgegriffen. Hingegen greifen kleine Unternehmen weitaus häufiger auf überbetriebliche Fachkräfte zu (siehe Abb. 5.5).

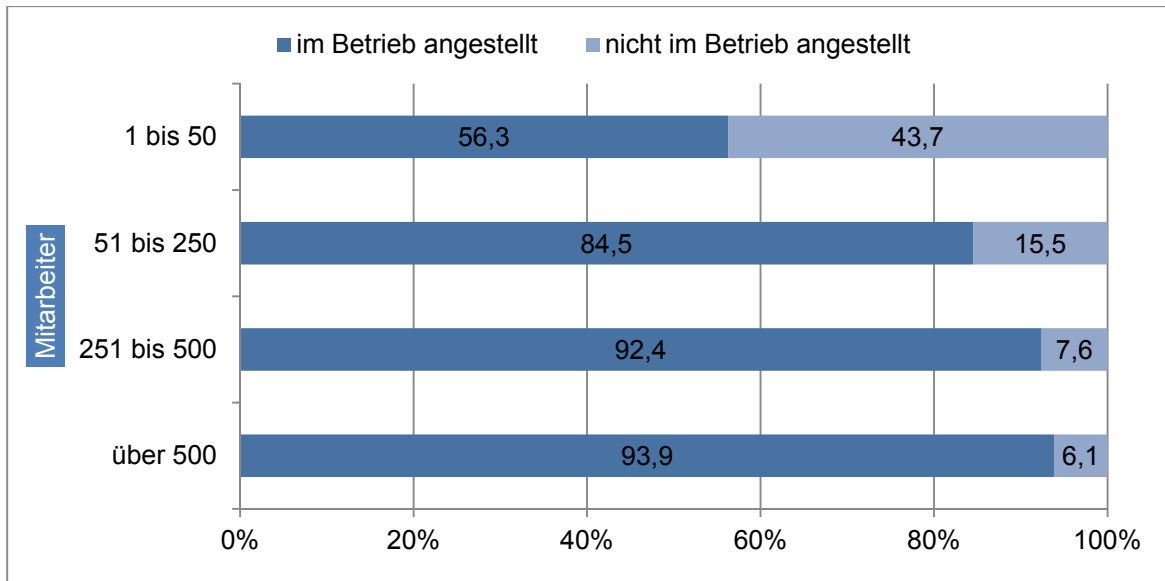


Abb. 5.5 Zusammenhang der Betriebsgröße (Mitarbeiter) mit der Beschäftigtenform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe im Erhebungszeitraum t3

In kleinen und Kleinstbetrieben *bis 50 Beschäftigte* steigt der Anteil *überbetrieblicher Fachkräfte* auf deutlich über 40 % an. Auf der anderen Seite der Skala liegt dieser Anteil bei Unternehmen mit *mehr als 500 Beschäftigten* lediglich noch bei gut 6 %.

5.3.4 Vergleich der Daten zur Betreuungssituation zwischen GDA-Betriebsbefragung und Sifa-Langzeitstudie

Ausgehend von den unterschiedlichen Grundgesamtheiten Betriebe versus Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt der Vergleich der beiden Datensätze nochmals gravierende Unterschiede.

Die hochgerechneten Daten aus der GDA-Betriebsbefragung auf die Betriebe in Deutschland zeigen, dass zwei Drittel der Betriebe durch externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit (überbetriebliche Dienste, Freiberufler) betreut werden. Dies lässt aber nicht den Schluss zu, dass der überwiegende Teil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit Freiberufler sind, oder aus überbetrieblichen Diensten kommt. Hier ist davon auszugehen, dass ein sehr großer Anteil der überbetrieblichen Fachkräfte als eine Person eine Vielzahl von Betrieben betreut. Es liegen keine gesicherten Zahlen über die freiberuflich oder in einem überbetrieblichen Dienst tätigen Sifas vor.

In der Sifa-Langzeitstudie sind nur zwischen 10 % bis 16 % der Befragten Freiberufler oder kommen aus überbetrieblichen Diensten. Ein kleinerer Teil der internen, im betreuten Betrieb angestellten Fachkräfte betreuen zusätzlich noch einen oder mehrere andere Betriebe. Damit stehen die Daten der Sifa-Langzeitstudie vor allem für die internen Fachkräfte. Die absoluten Fallzahlen (N = ca.150 bis 200) für die überbetrieblichen Fachkräfte für Arbeitssicherheit können allenfalls als repräsentative Stichprobe für das Kollektiv der seit 2001 zur Fachkraft ausgebildeten und dann freiberuflich oder in einem überbetrieblichen Dienst tätigen Sifas gelten. Die Daten der

Langzeitstudie sind kaum geeignet, Aussagen über die überbetriebliche Betreuungssituation zu machen. Die Daten lassen aber Vergleiche zwischen internen und externen Sifas und deren betriebliche Handlungsbedingungen zu.

5.3.5 Kooperation von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt nach den Daten der Sifa-Langzeitstudie

Grundsätzlich sollen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt in allen Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2 kooperieren. Die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist als sich ergänzende Gefügeleistung zu sehen.

Nachfolgend werden Ergebnisse aus der Basisbefragung III (2009) und der Vertiefungsstudie II (2009) zusammengetragen. Aus der Basisbefragung lässt sich ableiten, wie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Zusammenarbeit bewerten. In der Vertiefungsstudie wurden sie gefragt, welche Motive sie für die Kooperation bzw. fehlende Kooperation angeben:

- 62 % der Fachkräfte arbeiten mit externen Betriebsärzten und etwa 36 % mit internen Betriebsärzten zusammen (siehe Abschnitt 4.10.1 des Abschlussberichts Sifa-Langzeitstudie (TRIMPOP et al., 2012)). Die Bewertung der Kooperation mit internen Betriebsärzten fällt positiver aus als die Kooperation mit externen.
 - Die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion kooperieren am besten mit internen und externen Betriebsärzten.
 - Insbesondere interne Vollzeit-Fachkräfte und Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion schätzen die Kooperation mit externen Betriebsärzten als weniger erfolgreich ein. Die Zusammenarbeit mit internen Betriebsärzten wird speziell von internen Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion und externen Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten als weniger erfolgreich eingeschätzt.
 - Je kleiner der Betrieb ist, desto häufiger arbeiten die Fachkräfte mit externen Betriebsärzten zusammen. Das ist insofern ein logischer Befund, da vor allem kleinere Betriebe in der Regel durch externe Betriebsärzte betreut werden.
- Für die Kooperation bei bestimmten Tätigkeiten werden nachfolgend interessante Befunde dargestellt (N = 720; Vertiefung II):
 - Drei Viertel der Befragten nutzen die Form der Zusammenarbeit bei gemeinsamen Begehungen mit dem Betriebsarzt intensiv. Damit sind die gemeinsamen Begehungen das schwerpunktmäßige Kooperationsfeld von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. 77,9 % (N = 420) geben als Motiv an, dass sie von der Wirksamkeit dieser Kooperation überzeugt sind. Nur 26 % (N = 140) geben als Beweggrund an, dass die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen. Und ebenfalls nur 26,5 % (N = 143) geben als Motiv an, dass der Kooperationspartner (in diesem Falle der Betriebsarzt) besonderen Wert darauf legt. Es ist also davon auszugehen, dass die Initiative zur Kooperation bei gemeinsamen Begehungen mit dem Betriebsarzt eher von der Fachkraft ausgeht. Die Fachkräfte sagen in der Mehrheit, dass der Betriebsarzt keinen besonderen Wert darauf legt.

Knapp die Hälfte (45,8 %; N = 247) gibt an, dass sie intensiv kooperieren, weil sie sich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen.

- 37 % nutzen die Form der Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen intensiv. Sie kooperieren auch hier in erster Linie deshalb intensiv, weil sie von der Wirksamkeit überzeugt sind (77,2 %, N = 203). Lediglich 23,6 % (N = 62) geben als Motiv an, dass die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen und nur 24,3 % (64), dass der Erfolg durch die Führungskräfte gesehen wird. Ebenfalls nur 24,3 % geben an, dass der Betriebsarzt großen Wert auf die Form der Kooperation bei gemeinsamen Gefährdungsbeurteilungen legt. Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben verbessert werden muss.

Etwa 40 % (N = 102) geben als Motiv an, dass sie hier intensiv kooperieren, weil sie sich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen.

- Bei der gemeinsamen Entwicklung von Veränderungsvorschlägen und bei der gemeinsamen Einflussnahme auf Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz nutzen nahezu 50 % der Befragten die Form der Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt intensiv. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den gemeinsamen Begehungen und den gemeinsamen Gefährdungsbeurteilungen. Die Motive „... weil Leitungs-/Führungskräfte besonderen Wert darauf legen“ und „... weil die Erfolge durch die Führungskräfte gesehen werden“ sind relativ schwach ausgeprägt (15 % bis 25 % Zustimmung). Es geben jedoch deutlich weniger Fachkräfte an, dass sie sich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen (Veränderungsvorschläge: 19 %, N = 71; Entscheidungsprozesse: 22,4 %, N = 89). Im Gegensatz zu den gemeinsamen Gefährdungsbeurteilungen arbeiten Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt hier eher zusammen.

Wenn es um die Anstrengungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren generell und Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt speziell geht, muss angezweifelt werden, ob dies z. B. durch den Erlass einer neuen oder reformierten Vorschrift erreicht werden kann. Bei den Motivlagen zur Kooperation mit dem Betriebsarzt zeigt sich, dass in erster Linie andere Motive eine Rolle spielen, vor allem die eigene innere Überzeugung von der Wirksamkeit der Zusammenarbeit. Aber auch die Führungskräfte können die Kooperation zwischen Fachkraft und Betriebsarzt fördern, in dem diese Kooperation klar eingefordert wird. Nach den derzeitigen Erkenntnissen aus der Sifa-Langzeitstudie bzw. nach den Einschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit legen die Führungskräfte keinen großen Wert auf die Kooperation zwischen Fachkraft und Betriebsarzt.

Es wird deutlich, dass weitere Anstrengungen (etwa der Forschung, der Unfallversicherungsträger) unternommen werden müssen, um vertiefende Erkenntnisse zu diesen Kooperationsdefiziten und möglichen Kooperationshemmnissen zu sammeln (weitere Befragungen etc.). Eine abschließende ganzheitliche Betrachtung des komplexen betrieblichen Kooperationsgeschehens ist auf Basis der Ergebnisse aus der Sifa-Langzeitstudie nicht möglich.

5.4 Betreuungsmodelle nach Branchen

5.4.1 Betreuungsmodelle nach Branchen in den Daten der GDA-Betriebsbefragung

5.4.1.1 Zusammenhang des Betreuungsmodelle und der Branchen der Unternehmen

Es gibt große Schwankungen, welches Betreuungsmodell in welcher Branche aufzufinden ist. Während in den Sektoren Landwirtschaft und Nahrungsmittel sowie Bau, Energie und Abfall das Unternehmermodell häufig vertreten ist, findet sich dieses im Sektor Verwaltung und Bildung/Erziehung oder DL überwiegend für Unternehmen nur wenig. Die Verteilung zwischen den Modellen spiegelt natürlich indirekt eine Betriebsgrößenverteilung in den Branchen wieder, wenn der Betrachtungsschwerpunkt auf die Modelle der Regelbetreuung gelegt wird.

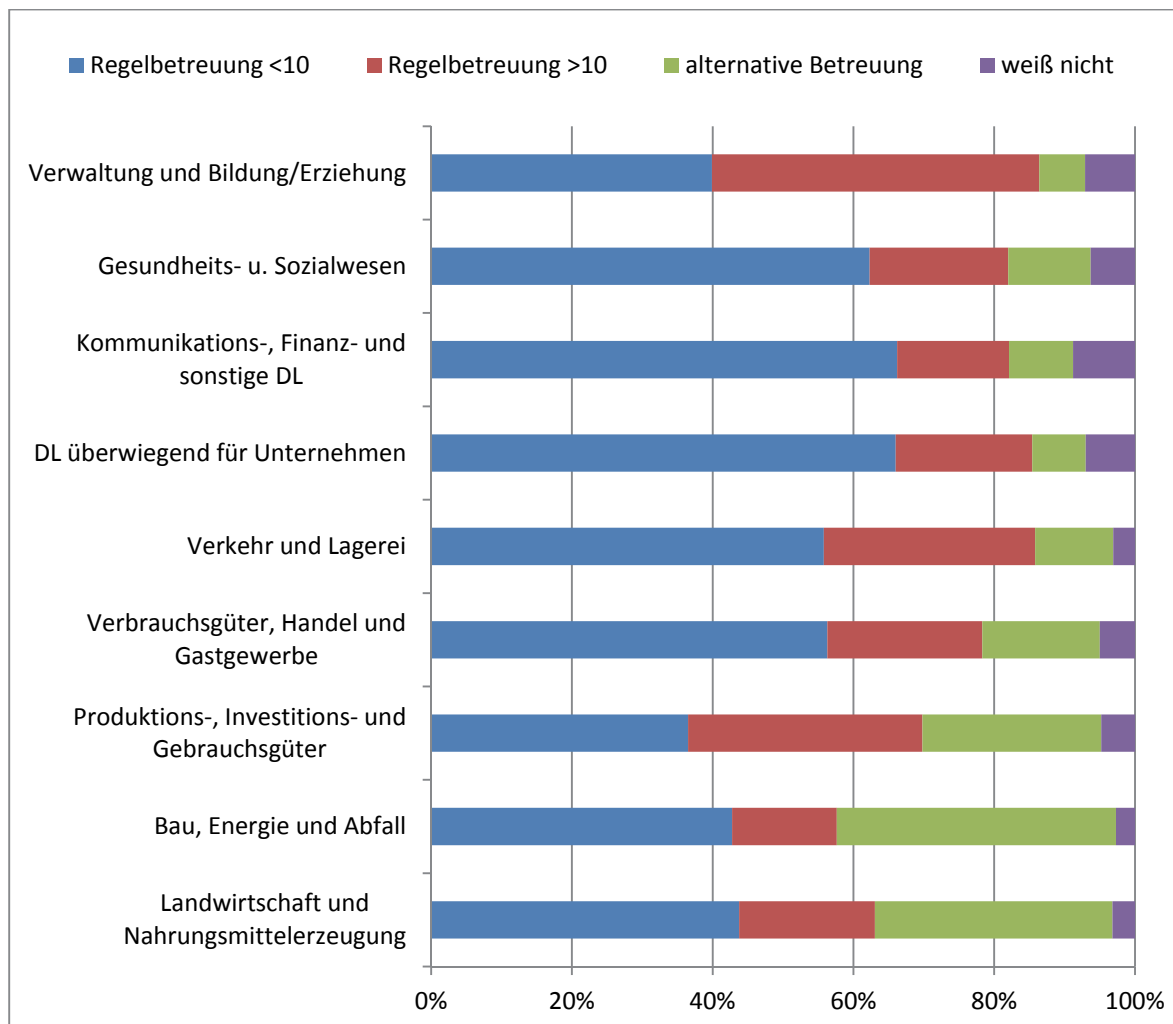


Abb. 5.6 Branchen nach Betreuungsmodell aufgegliedert (N = 2.043.645)

5.4.1.2 Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Branche der Unternehmen

Auch die Verteilung der Beschäftigungsform der Fachkräfte nach Branche zeigt große Unterschiede. Besonders deutlich wird der Unterschied zwischen den Sektoren „Verkehr und Lagerei“ und „Verwaltung und Bildung/Erziehung“.

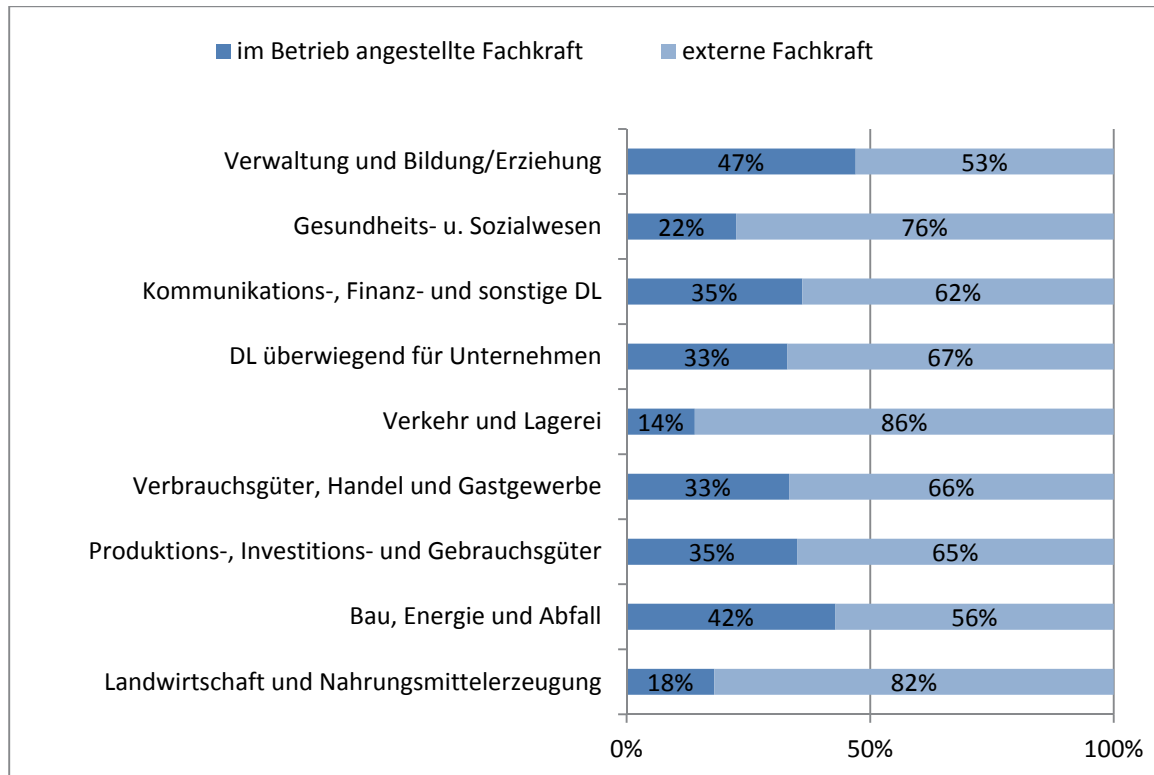


Abb. 5.7 Interne vs. externe sicherheitstechnische Betreuung nach Branche (nach Item B304) (an 100 % fehlende Prozent: weiß nicht oder keine Angabe)

5.4.1.3 Zusammenhang der Betreuungssituation in den Betreuungsmodellen mit der Branche der Unternehmen

Die Betreuungssituation schwankt bei einer Branchenbetrachtung über die Betreuungsmodelle erheblich.

In der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten greifen im Schnitt mehr als die Hälfte der Betriebe weder auf eine Fachkraft für Arbeitssicherheit noch auf einen Betriebsarzt zurück. Die Branchen Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung, Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe sowie Kommunikations-Finanz- und sonstige Dienstleistungen sind zu ca. zwei Drittel nicht betreut.

Die vollständige Betreuung nach ASiG liegt bei 21 % in diesem Betreuungsmodell, dabei ist die Branche Gesundheits- und Sozialwesen mit Abstand am häufigsten vertreten mit gut der Hälfte der Betriebe dieser Branche.

Die Betreuung durch nur einen Berater erfolgt im Branchendurchschnitt zu 17,3 % nur sicherheitstechnisch und zu 5,7 % nur betriebsärztlich. Die reine sicherheitstechnische

nische Betreuung wird am häufigsten in den Branchen Produktions- Investitions- und Verbrauchsgüter sowie Verkehr und Lagerei angegeben. Ausschließlich betriebsärztlich werden vor allem Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, Verkehr und Lagerei sowie Bau, Energie und Abfall betreut.

Tab. 5.10 Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch Sifa und BA nach Branchen

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
Branchengruppen	Sifa und BA %	Nur Sifa %	Nur BA %	Weder Sifa noch BA %	N
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	21,8	16,5	0,0	61,8	36692
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	14,9	18,3	10,6	56,2	103763
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	25,9	23,0	5,4	45,7	50882
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	13,0	18,2	5,4	63,4	100
Verkehr und Lagerei (H)	23,0	22,6	11,7	42,7	47195
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	10,5	17,7	1,9	69,9	244958
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	24,9	15,4	3,4	56,4	192526
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	50,8	13,6	11,9	23,7	136432
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	44,2	14,9	8,5	32,4	34544
Gesamt	21,0	17,3	5,7	56,0	1199086

In der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten fällt auf, dass im Schnitt zwei Drittel der Betriebe von beiden ASiG-Beratern betreut werden. Besonders häufig findet sich diese Betreuungssituation in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter sowie Verkehr und Lagerei. Am seltensten ist die Branche Bau, Energie und Abfall vollständig betreut.

Im Vergleich zu den anderen Modellen fällt in diesem Betreuungsmodell die durchweg fehlende Betreuung – d. h., es gibt weder Fachkraft für Arbeitssicherheit noch Betriebsarzt – am geringsten aus (15,5 %). Wobei insbesondere in der Branche Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen fast 30 % nicht betreut werden. Im Gegensatz dazu finden sich in der Branche Verkehr und Lagerei nur 1,8 % bzw. in

Gesundheits- und Sozialwesen nur 2,5 % Betriebe, die keinen ASiG-Berater in Anspruch nehmen.

Die Anzahl der Betriebe, die nur sicherheitstechnisch betreut werden, liegt mit 18,6 % im Branchenschnitt nahe an der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten, während die reine betriebsärztliche Betreuung leicht geringer ausfällt.

Tab. 5.11 Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch Sifa und BA nach Branchen

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
Branchengruppen	Sifa und BA %	Nur Sifa %	Nur BA %	Weder Sifa noch BA %	N
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	74,4	9,7	9,1	6,9	18783
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	47,7	24,2	8,1	20,0	37872
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	78,1	12,9	1,4	7,5	47923
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	50,9	25,4	4,6	19,1	139905
Verkehr und Lagerei (H)	77,8	17,0	3,3	1,8	27824
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	52,0	16,9	1,9	29,3	72210
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	66,3	13,2	1,7	18,8	46424
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	79,5	14,8	3,1	2,5	51030
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	66,9	16,0	6,8	10,2	46019
Gesamt	61,9	18,6	4,0	15,5	487990

Die Betriebe in der alternativen Betreuung zeigen wieder eine andere Betreuungssituation. Während hier gut ein Drittel der Betriebe eine vollständige ASiG-Betreuung angeben, nimmt knapp unter einem Drittel der Betriebe keinerlei Betreuung in Anspruch. Auffallend stark vollständig betreut ist die Branche Verkehr und Lagerei mit 99 %. Während in dieser Branche die geringe Zellenbesetzung (N = 9401) für diesen Wert ausschlaggebend sein kann, lässt sich der hohe Wert von 92,1 % im Gesundheits- und Sozialwesen damit nicht erklären (N = 24913). In diesen beiden Branchen und in der Verwaltung und Bildung/Erziehung fällt die Anzahl der Betriebe ohne Betreuung ebenfalls besonders auf.

Bei der Inanspruchnahme von nur einem Berater wird in der alternativen Betreuung häufiger als in den anderen Modellen nur auf den Betriebsarzt zurückgegriffen. Besonders stark in der Branche Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Dort ist zudem die Betreuungssituation beinahe ausgewogen auf die 4 Varianten aufgeteilt. Auch die Anzahl der nur sicherheitstechnisch betreuten Betriebe fällt höher aus als in den anderen Betreuungsmodellen. Die Branchen Verwaltung und Bildung/Erziehung sowie Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugnis nehmen mit je knapp unter 50 % besonders häufig nur die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Anspruch.

Tab. 5.12 Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch Sifa und BA nach Branchen

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
Branchengruppen	Sifa und BA %	Nur Sifa %	Nur BA %	Weder Sifa noch BA %	N
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	6,0	47,9	16,8	29,4	28263
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	31,5	19,2	16,4	32,9	93197
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	42,6	12,3	18,4	26,7	33670
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	31,6	20,0	8,9	39,5	98501
Verkehr und Lagerei (H)	99,0	0,0	1,0	0,0	9401
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	22,7	29,8	25,3	22,2	26385
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	29,7	25,3	16,1	28,9	23226
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	92,1	2,5	0,9	4,6	24913
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	48,7	49,1	2,0	0,2	5642
Gesamt	36,2	21,1	13,4	29,3	343198

Der Zusammenhang der Branche mit anderen Bedingungen und Aktivitäten in den Betrieben wird in Kapitel 7 betrachtet. In Rückbezug auf das vorliegende Kapitel werden insbesondere die Erkenntnisse zum Einfluss der Betreuungssituationen auf die positive Ausprägung der ausgewählten betrachteten Indikatoren aufschlussreich, hinsichtlich der Verteilung hemmender und fördernder Faktoren in den Branchen.

5.4.2 **Betreuungsformen nach Branchen in den Daten der Sifa-Langzeitstudie**

Bei den folgenden Analysen ist im Vergleich zu den vorangegangenen Darstellungen aus der GDA-Betriebsbefragung zu beachten, dass damit vor allem die regelbetreuten Betriebe mit 11 und mehr Beschäftigten repräsentiert werden.

5.4.2.1 Zusammenhang der Betreuungsform mit der Branche der Unternehmen

Auf der Ebene der Wirtschaftssektoren, auf der in der Sifa-Langzeitstudie zwischen der Urproduktion, dem produzierenden Bereich und dem Dienstleistungsbereich unterschieden wird, finden sich keine statistisch signifikanten Verteilungsunterschiede zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Fachkräften (nicht signifikant), jedoch besteht in der Urproduktion eine Tendenz zur stärkeren Beschäftigung überbetrieblicher Fachkräfte (18,8 %).

5.4.2.2 Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Branche der Unternehmen

Ob eher innerbetriebliche Fachkräfte beschäftigt werden oder überbetriebliche Dienste und Freiberufler beauftragt werden, ist nach den Befunden in einem gewissen Umfang auch branchenabhängig ($\chi^2 = 18,87$, $p < .05$). So gibt es Branchen, in denen der Anteil überbetrieblicher Fachkräfte für Arbeitssicherheit höher ist als in anderen Branchen (siehe Abb. 5.8).

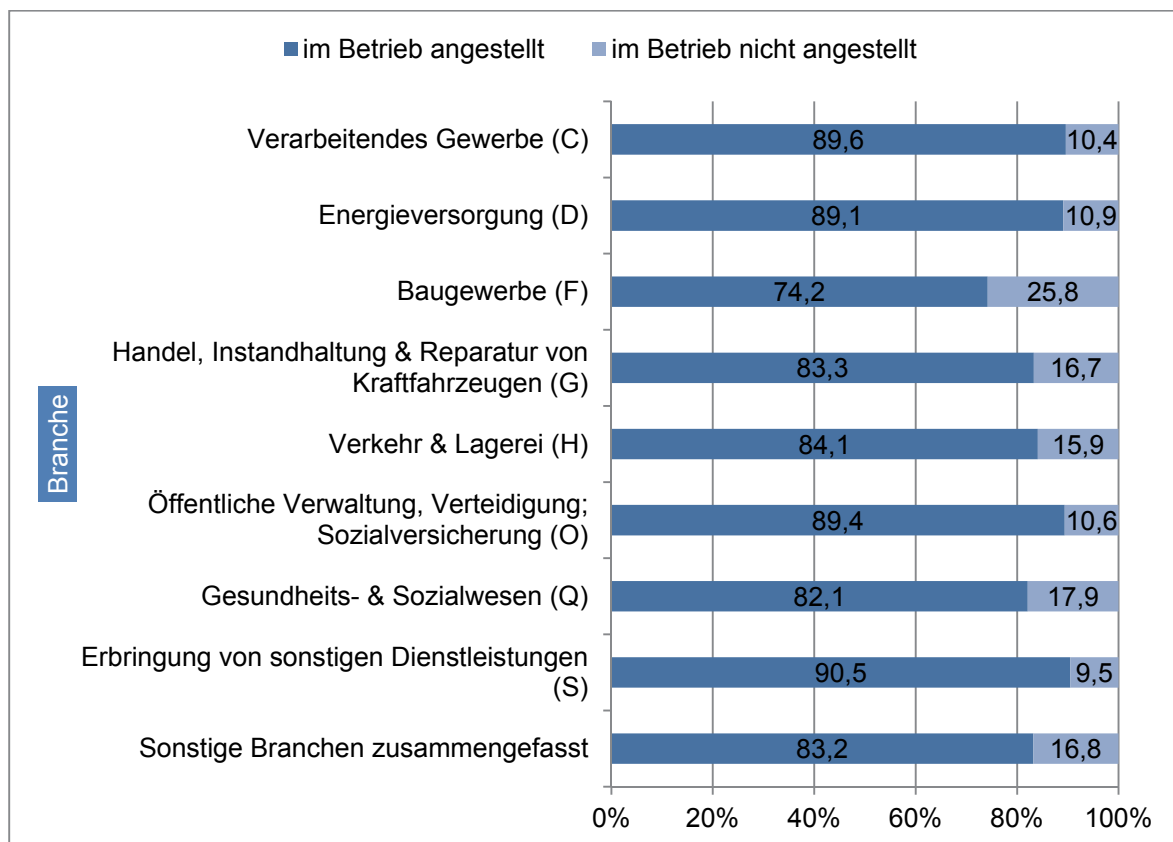


Abb. 5.8 Zusammenhang der Unternehmensbranche mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe in Erhebungszeitraum t3

Besonders deutlich ist dies im *Baugewerbe*, in dem der Anteil überbetrieblicher Fachkräfte auf über 25 % ansteigt. Aber auch die Branchen *Gesundheit und Sozialwesen* mit knapp 18 %, *Handel, Instandsetzung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit 16,7 % und *Verkehr und Lagerei* mit 15,9 % zeigen einen überdurchschnittlich hohen Anteil überbetrieblicher Fachkräfte. Demgegenüber nutzen die *Erbringer sonstiger Dienstleistungen* mit nur 9,5 % eher selten überbetriebliche Fachkräfte, ebenso wie das *verarbeitende Gewerbe* (10,4 %), die *öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* (10,6 %) und die *Energieversorgung* (10,9 %).

5.5 Zusammenfassende Bewertung der Befunde zu Betreuungsmodellen und -formen

Mit dem Datensatz der GDA-Betriebsbefragung lassen sich die derzeit gültigen und ab 1.1.2011 eingeführten Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2 – abgesehen von einigen Unschärfen – abbilden.

- **Datenlage zur ASiG-Betreuung unmittelbar vor Einführung der DGUV Vorschrift 2 (Nullmessung für eine spätere Evaluation):**

Die letzten Daten der Sifa-Langzeitstudie zu Tätigkeit und Wirksamkeit wurden kurz vor Einführung der Vorschrift 2 (2009/2010) erhoben. Damit stehen hier Daten für eine Evaluation der DGUV Vorschrift 2 zum Nullmesszeitpunkt vor Einführung der Vorschrift zur Verfügung. Die Daten der Sifa-Langzeitstudie eröffnen insbesondere Einblicke in die Regelbetreuung von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten gemäß Anlage 2 DGUV Vorschrift 2. Die anderen Betreuungsmodelle lassen sich mit den Daten der Sifa-Langzeitstudie nicht sinnvoll abbilden (zu wenig Betriebe unter 10 bzw. 50 Beschäftigten, um die Anlagen 1, 3 und 4 der DGUV mit hinreichender Zellenbesetzung darzustellen).

- **Verteilung der Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2:**

55,7 % der Kleinstbetriebe sind in der Regelbetreuung gemäß Anlage 1 und 21,7 % der Betriebe in der Regelbetreuung gemäß Anlage 2. Alternative Betreuungsmodelle nach den Anlagen 3 und 4 der DGUV Vorschrift 2 nutzen 16,9 % der Betriebe in Deutschland. 5,6 % der befragten Unternehmen konnten keine Angabe zum Betreuungsmodell machen (weiß nicht). Die Zahlen verdeutlichen noch mal, dass es insbesondere gilt, in den über 1 Mio. Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – mehr als die Hälfte der Betriebe in Deutschland – einen qualitätsgerechten und zeitgemäßen Arbeitsschutz zu betreiben.

- **Überbetriebliche versus innerbetriebliche Betreuung:**

Regelbetreute Betriebe lassen sich zu zwei Dritteln überbetrieblich betreuen, in den Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten sogar bis zu über 70 %. Der Datensatz der Sifa-Langzeitstudie repräsentiert hingegen überwiegend intern angestellte Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den regelbetreuten Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten (zu wenig Betriebe unter 10 bzw. 50 Beschäftigten, um die Anlagen 1, 3 und 4 der DGUV Vorschrift 2 mit hinreichender Zellenbesetzung darzustellen). Für die alternativen Betreuungsmodelle können aus der vorliegenden Datensituation keine Aussagen getroffen werden. Die Verteilung rückt aus der quantitativen Perspektive – zwei Drittel aller Betriebe in Deutschland – auch

die Qualität der überbetrieblichen Betreuungssituation in den Vordergrund: Inwieweit gelingt es, unter welchen Bedingungen, eine qualitätsgerechte und zeitgemäße überbetriebliche Betreuung zu gewährleisten. Die Daten der Sifa-Langzeitstudie können hierzu nur sehr eingeschränkt herangezogen werden.

- **Kleinbetriebsbetreuung:**

Die Betreuungssituation in den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten entspricht in der Mehrzahl der Betriebe nicht der von den Vorschriften vorgesehenen Ausstattung. 56 % der regelbetreuten Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten (Anlage 1 DGUV Vorschrift 2) werden weder durch Sifa noch Betriebsarzt betreut. Nur 21 % dieser Betriebe werden von Sifa und Betriebsarzt unterstützt. Dies ist im Vergleich zu den anderen Modellen der geringste Anteil. Je nach Branche schwankt der Anteil der nicht betreuten Betriebe zwischen 70 % (Dienstleistungsbranchen) und 24 % (Gesundheits- und Sozialwesen). Nach diesen Daten ist in einem Drittel aller Betriebe in Deutschland insgesamt eine Mindestbetreuung nicht sichergestellt. Die vorgesehene Grundbetreuung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mindestens durch Sifa oder Betriebsarzt ist nicht gewährleistet. In folgenden Branchen sind mehr als 60 % der Betriebe in der Regelbetreuung für Betriebe unter 10 Beschäftigten: Gesundheits- und Sozialwesen; Dienstleistungsbranchen.

- **Regelbetreuung ab 10 Beschäftigten:**

Die regelbetreuten Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (Anlage 2 DGUV Vorschrift 2) werden überwiegend von Sifa und Betriebsarzt unterstützt (61,9 %). In 15,5 % der Betriebe findet aber auch hier keine Betreuung statt, weder durch Betriebsarzt noch Sifa. Relativ hohe Anteile ohne Betreuung sind in den Branchengruppen „Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (29,3 %), „Bau, Energie, Abfall“ (20 %) und „Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe“, „Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen“ (je um die 19 %). In einem Drittel dieser Gruppe von Betrieben gibt es keinen Betriebsarzt. Insgesamt gesehen zeigt sich aber in diesem Modell die beste Ausstattung mit Sifa und Betriebsarzt.

Die Sifa-Langzeitstudie weist sieben typische Betreuungsformen aus: 21 % interne Vollzeit-Sifas, 63 % interne Teilzeit-Sifas, 7,5 % sind freiberufliche Sifas und 9 % sind bei einem überbetrieblichen Dienst angestellt. Bei den innerbetrieblichen Teilzeit-Sifas lassen sich vier Kombinationen mit anderen betrieblichen Funktionen unterscheiden: 21,8 % sind Teilzeit-Sifas, die noch eine oder mehrere andere Beauftragtenfunktionen übernehmen. 16,3 % sind Teilzeit-Fachkräfte, die gleichzeitig eine Leitungsfunktion innehaben und 10,7 % haben keine weiteren besonderen Aufgaben im Unternehmen, sind als normale Beschäftigte in der Linie ohne Führungsaufgaben tätig. Grundsätzlich zeigen die Daten: Je größer ein Unternehmen, umso eher wird auf innerbetriebliche Fachkräfte zurückgegriffen. Ein relativ hoher Anteil (30 % bis 40 %) von Betrieben in der Regelbetreuung findet sich in folgenden Branchengruppen: Verwaltung, Bildung; Produktion-, Investitions-, Gebrauchsgüter; Verkehr, Lagerei“.

- **Alternative Betreuungsmodelle:**

Gut ein Drittel der Betriebe in der alternativen Betreuung lassen sich von Sifa und Betriebsarzt unterstützen. In Relation zur Regelbetreuung werden häufiger Betriebe im alternativen Modell nur von einem Betriebsarzt unterstützt. 29 % der Betriebe in diesem Modell werden weder von Sifa noch BA betreut. Im Vergleich

zu den regelbetreuten Kleinstbetrieben ist der Anteil fast um die Hälfte niedriger. Alleine die unterschiedlichen Verteilungen der Betreuungssituation weisen auf das Potenzial der alternativen Modelle für einen qualitäts- und zeitgerechten Arbeitsschutz in den kleinen Betrieben hin. Branchenbezogen gibt es deutliche Unterschiede: Ein relativ hoher Anteil (20-30 %) von Betrieben in der alternativen Betreuung weisen die Branchengruppen „Bau, Energie, Abfall“ und „Landwirtschaft, Nahrungsmittelerzeugung“ auf. Bei der Interpretation der Daten sind die unterschiedlichen alternativen Betreuungsmodelle der Berufsgenossenschaft zu berücksichtigen. Eine unmittelbare Zuordnung aus den Branchengruppen des WZ-Codes zu den Berufsgenossenschaften ist aber mit der vorliegenden Datenstruktur kaum möglich.

- **Zusammenarbeit der Sifa mit dem Betriebsarzt:**

43,4 % der Betriebe in Deutschland werden gemeinsam von einer Sifa und einem Betriebsarzt betreut. Wie in Abschnitt 5.1 ausgeführt sind in den verschiedenen Betreuungsmodellen unterschiedliche Anforderungen und Formen der Zusammenarbeit relevant. Generell gilt aber eine enge Zusammenarbeitsverpflichtung (siehe § 10 ASiG). Die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist zu verstehen als Gefügeleistung zur Unterstützung des Arbeitgebers, alle Belange des Arbeitsschutzes in seinem Unternehmen zu beachten und fortschrittsorientiert zu realisieren und damit den Vorschriften betriebsbezogen zur Wirksamkeit zu verhelfen und einen effektiven Arbeitsschutz zu betreiben. Die Kooperation der beiden ASiG-Akteure hat vor diesem Hintergrund qualitätsbestimmenden Charakter. Die Befunde weisen einerseits die Kooperation als eine wesentliche Einflussgröße für Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften aus, weisen aber andererseits auch noch ein erhebliches Potenzial in verschiedenen betrieblichen Handlungsfeldern für eine gute Kooperation zwischen Sifa und Betriebsarzt aus.

6 Einflussgrößen auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Entsprechend dem entwickelten Strukturmodell für die Zusammenschau und Verdichtung der Befunde werden in diesem Kapitel dargestellt in

- Abschnitt 6.1 der Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes anhand der repräsentativen Daten der GDA-Betriebsbefragung zur Ausprägung von verschiedenen Gefährdungsfaktoren,
- Abschnitt 6.2 die Tätigkeitsfelder und Wirksamkeitsfelder der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus der Sifa-Langzeitstudie,
- Abschnitt 6.3 die Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb anhand der in beiden Studien verfügbaren Daten,
- Abschnitt 6.4 Daten aus den beiden Studien zu formalen Regelungen des Arbeitsschutzes im Betrieb und zum Stand von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen,
- Abschnitt 6.5 die Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung, Information und Unterweisung der Beschäftigten, zur Gesundheitsförderung, zur Entwicklung von Regelungen und AMS sowie zu psychischen Faktoren,
- Abschnitt 6.6 die Aktivitäten der überbetrieblichen Arbeitsschutzbehörden in den Betrieben und die Kooperation der Betriebe mit diesen.

Strukturmodell für die vergleichenden und kontrastierenden Analysen

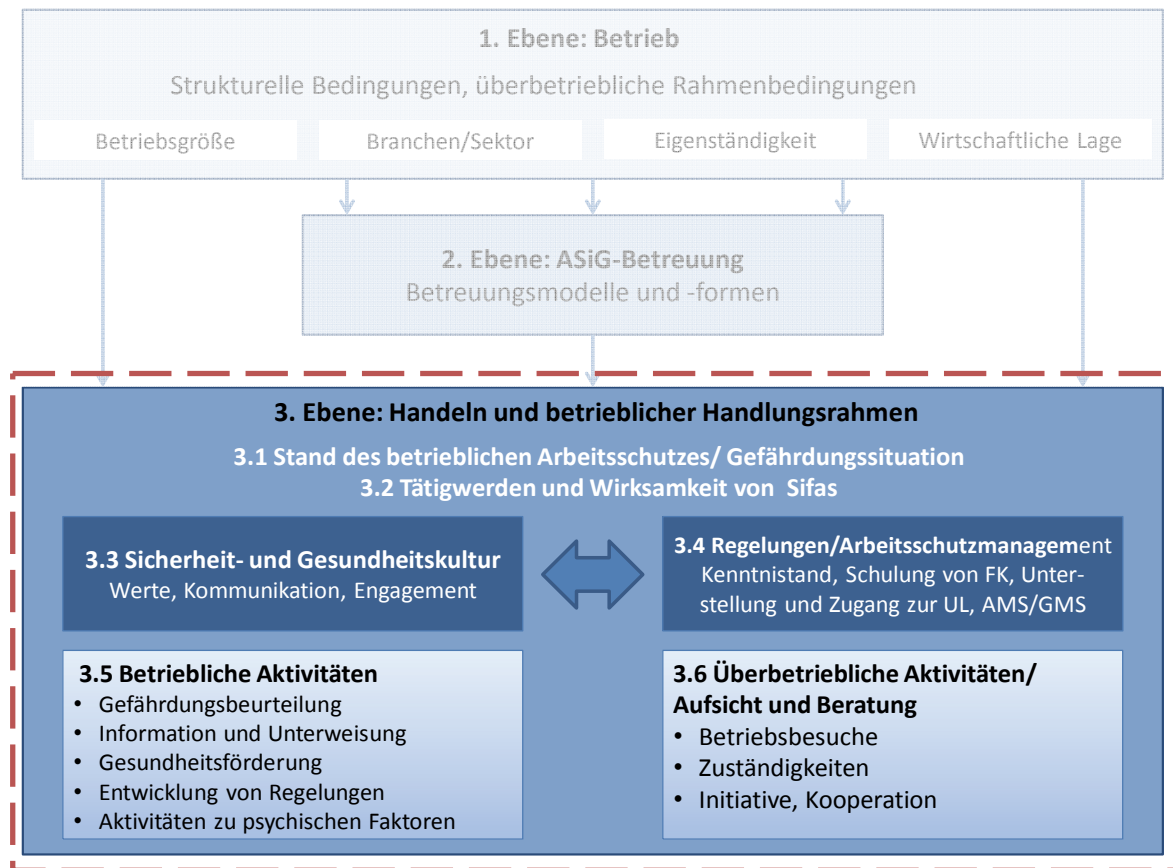


Abb. 6.1 Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung – 3. Ebene

6.1 Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes

Der Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes kann entsprechend der in § 3 ArbSchG benannten Gestaltungsbereiche mit dem Zustand der Arbeitsbedingungen (Auftreten und Ausmaß von Gefährdungen und der Erfüllung der Kriterien zur menschengerechten Arbeitsgestaltung) einerseits und dem Stand einer geeigneten Organisation andererseits beschrieben werden.

In der Sifa-Langzeitstudie wurden keine Daten zum Zustand des betrieblichen Arbeitsschutzes erhoben, sondern nur zur Tätigkeit und Wirksamkeit, wobei die beiden Gestaltungsbereiche „Gefährdungsfaktoren“ und „Arbeitsschutzorganisation“ unterscheidbar dargestellt werden.

In der GDA-Betriebsbefragung wurden Daten zur Gefährdungs- und Belastungssituation gemäß den Programmschwerpunkten der ersten GDA-Periode – insbesondere zu physischen und psychischen Faktoren – erhoben. Zu den ausgewählten Gefährdungsfaktoren wurde in der GDA-Betriebsbefragung deren Auftreten erfragt (häufig, manchmal, selten, nie) und drei Belastungsindizes gebildet.

Die nachfolgende Abb. 6.2 zeigt deutlich die unterschiedliche Verteilung der (wahrgenommenen) physischen und psychischen Belastungen bzw. den bewegungsarmen Tätigkeiten zwischen den drei Betreuungsmodellen (vgl. Abschnitt 5.2.2) auf.

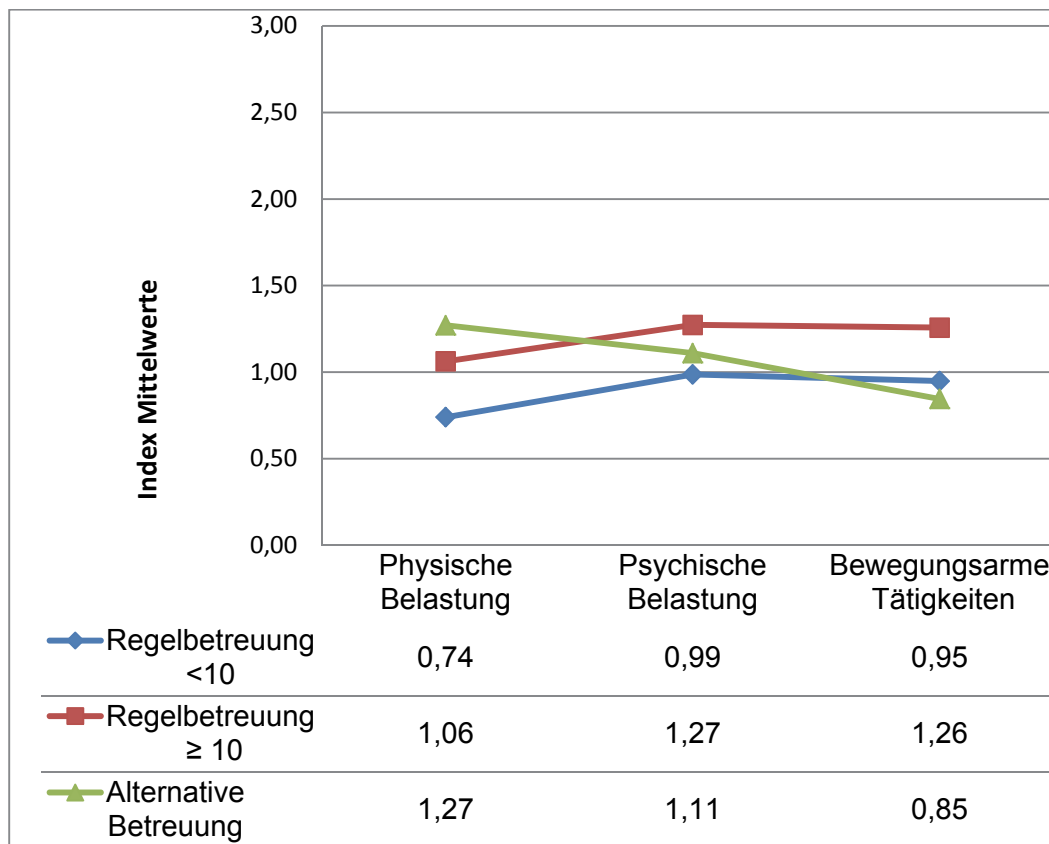


Abb. 6.2 Belastungen/Gefährdungen in den Betreuungsmodellen

Die geringste physische und psychische Belastung geben die Betriebe in der Regelbetreuung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten an. Die bewegungsarmen Tätigkeiten werden in der alternativen Betreuung am seltensten benannt.

Es werden insbesondere zwei Unterschiede deutlich:

- Die Belastungsmittelwerte in den Betrieben mit Regelbetreuung zeigen eine ähnliche Verteilung, wobei die Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durchweg um ca. 0,3 Punkte höher liegen.
- Die Betriebe der alternativen Betreuung haben eine gegensätzliche Belastungsverteilung und benennen insbesondere physische Belastungen.

Diese Befunde sind, da es sich um Einschätzungen der befragten betrieblich Verantwortlichen handelt, eher in Richtung der Wahrnehmung von Belastungen und Gefährdungen zu interpretieren als in Hinsicht auf das tatsächliche Auftreten der Gefährdungsfaktoren. Auch hier scheint die Motivation und Information der Unternehmer im alternativen Betreuungsmodell einen Einfluss auf die Belastungswahrnehmung zu haben.

6.2 Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit war der zentrale Fokus der Sifa-Langzeitstudie. In der GDA-Betriebsbefragung sind keine unmittelbar auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Sifas bezogenen Daten enthalten. In diesem Abschnitt wird deshalb ausschließlich aus der Perspektive der Sifa-Langzeitstudie berichtet.

6.2.1 Tätigkeitsintensitäten

Im Rahmen der Befragungen zur Sifa-Langzeitstudie wurden den Fachkräften für Arbeitssicherheit insgesamt etwa 60 Einzeltätigkeiten aus den folgenden grundlegenden Handlungsfeldern vorgelegt: Gefährdungsbeurteilung, Gefährdungsfaktoren, Analyseverfahren, Planungsprozesse, Verbesserung der Arbeitssituation, Führung und Durchsetzung von Regelungen. Für jede der vorgelegten Einzeltätigkeiten sollten die Befragten beurteilen, wie intensiv sie diese ausführen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit konnten im Rahmen der Befragungen auf einer 5-stufigen Antwortskala die eigenen Tätigkeitsintensitäten zu den Einzelitems selbst einschätzen.



Abb. 6.3 Antwortskalen der Einzelitems bzw. Tätigkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte

Ein Schwerpunkt der Tätigkeitsanalyse war die Befassung mit den einzelnen Gefährdungsfaktoren. In Tab. 6.1 wurden die Tätigkeitsintensitäten der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu den Gefährdungsfaktoren zusammengestellt.

Tab. 6.1 Intensität des Tätigwerdens zu den Gefährdungsfaktoren im Erhebungszeitraum t3 (2009)

	N	Mittelwert	
Wie intensiv kümmern Sie sich selbst um Analysen zu folgenden Gefährdungsfaktoren?	Statistik	Statistik %	Standardfehler
Mechanische (z. B. Quetschstellen, Absturzgefährdung)	1400	4,01	0,026
Elektrische (z. B. elektrische Durchströmung)	1386	3,61	0,028
Physikalische (z. B. Lärm, Strahlungen, Klima)	1397	3,85	0,026

Wie intensiv kümmern Sie sich selbst um Analysen zu folgenden Gefährdungsfaktoren?	N	Mittelwert	
	Statistik	Statistik %	Standardfehler
Brand- und Explosionsgefährdung (z. B. Gase, Stäube, brennbare Stoffe)	1357	3,70	0,030
Chemische (z. B. giftige Stoffe)	1310	3,53	0,032
Biologische (z. B. Viren, Bakterien)	1145	2,81	0,038
Physische (z. B. Heben und Tragen, Körperhaltung, ...)	1401	3,80	0,026
Psychische (z. B. Stress, psychische Unterforderung, ...)	1391	3,10	0,031

Keine Angabe = nicht berücksichtigt (Quelle: Sifa-Langzeitstudie – unveröffentlichte Berechnungen)

Hier zeigt sich hinsichtlich der in der GDA-Betriebsbefragung erhobenen Daten zu den Gefährdungsfaktoren, dass sich Fachkräfte vergleichsweise intensiv um die physischen Faktoren kümmern, aber stark unterdurchschnittlich um die psychischen Faktoren kümmern.

Über alle erfragten Tätigkeiten hinweg wurden in der Sifa-Langzeitstudie faktorenanalytisch sieben Tätigkeitsfelder statistisch ermittelt. Tab. 6.2 gibt einen Überblick über die 7 Tätigkeitsfelder mit den zusammengefassten Beschreibungen der Einzeltens.

Tab. 6.2 Sieben Tätigkeitsfelder

Tätigkeitsfelder	Beschreibung
T1: Verhaltensbezogene-organisatorische Schutzmaßnahmen	Verhaltensbeeinflussung der Beschäftigten; Tätigkeiten reichen vom Einsatz von PSA über Unterweisungen bis hin zum Notfallmanagement
T2: Analyse von Gefährdungsfaktoren	Analyse von Gefährdungen (ohne psychische Faktoren), Anwendung von Analysemethoden und arbeitsablaufenorientierte Gefährdungsanalyse
T3: Management des Arbeitsschutzes	Einbindung des Arbeitsschutzes z. B. in Führungshandeln, Aufbauorganisation, Entwicklung von Konzepten zur Gefährdungsbeurteilung, Integration in Prozesses
T4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	Planungsprozesse zur vorausschauenden Gestaltung der technisch-organisatorischen Aspekte von Arbeitssystemen
T5: Personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	Analyse psychischer Faktoren, Förderung der Gesundheit, Verbesserung der Gestaltung von Arbeitsformen und Arbeitszeit
T7: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	Analyse und Verbesserung von chemischen, biologischen Gefährdungen sowie Brand- und Explosionsgefährdungen
T8: Analyse eingetretener Ereignisse	Analyse von Unfällen, Wegeunfällen, Beinaheunfällen und Krankenstand

Inhaltlich lassen sich die gebildeten sieben Tätigkeitsfelder wie folgt charakterisieren:

Das Feld der *verhaltensbezogenen-organisatorischen Schutzmaßnahmen* umfasst sowohl Einzeltätigkeiten aus dem Bereich der verhaltensbezogenen Schutzmaßnahmen (Erstellung von Betriebsanweisungen, Durchführung von Unterweisungen) und der Durchsetzung der Verhaltensanforderungen bei den Beschäftigten als auch organisatorische Maßnahmen für den eingetretenen Notfall (Erstellung von Konzepten für den Gefahrenfall, Notfallmanagements). Damit vereint dieses Tätigkeitsfeld solche Einzeltätigkeiten, die letztlich einer Verhaltensbeeinflussung der Beschäftigten dienen, um vorhandene Gefährdungen nicht wirksam werden zu lassen.

Das Feld *Analyse von Gefährdungsfaktoren* vereinigt Tätigkeiten zur Gefährdungsanalyse in den Bereichen mechanische, elektrische, physikalische und physische Gefährdungen, aber auch die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen durch die Fachkraft und die Verwendung von objekt- bzw. arbeitsablaufforientierten Gefährdungsanalysen. Dieses Tätigkeitsfeld erfasst somit ein breites Spektrum von Analysetätigkeiten im Hinblick auf den überwiegenden Teil der Gefährdungsfaktoren. Nicht enthalten sind die psychischen Faktoren und die Aspekte der menschengerechten Arbeitsgestaltung (siehe hierzu das Tätigkeitsfeld personalorientierte Arbeitsgestaltung).

Das Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* erfasst zum einen zunächst Tätigkeiten aus dem Bereich der Gefährdungsbeurteilung (konkret: Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung (GB), Hilfestellungen für FK für deren GB). Einen größeren Anteil machen daneben viele Tätigkeiten aus, die den Arbeitsschutz als Teil der betrieblichen Führung zum Thema haben (z. B. Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik, Übertragung konkreter AS-Aufgaben an Führungskräfte, Qualifizierung von Führungskräften und Einbindung des AS in das Führungshandeln über bspw. Führungsgrundsätze). Damit erfasst dieser Faktor weitestgehend strategische und kooperative Tätigkeiten, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz fest in den Abläufen und Hierarchien des Betriebes verankern sollen.

Das Feld *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* erfasst vor allem Tätigkeiten, die sich Planungsprozessen (z. B. Neugestaltung von Arbeitsstätten oder Arbeitsplätzen, Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten und Anlagen, Änderungen von Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen, Einführung neuer Arbeitsformen) zuordnen lassen. Außerdem sind drei weitere Einzeltätigkeiten hier subsumiert, bei denen der Fokus stärker auf der Verbesserung bestehender Arbeitssituationen liegt (Arbeitsplatz- und Arbeitsstättengestaltung, Veränderung von Maschinen, Geräten und Anlagen, Veränderung von Arbeitsabläufen). Somit erfasst dieses Feld sowohl korrektive als auch präventive/prospektive Komponenten der technisch-organisatorischen Arbeitssystemgestaltung.

Der Tätigkeitsbereich der *personenorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* ist in der Zusammensetzung der Einzeltätigkeiten relativ heterogen, erfasst inhaltlich allerdings ausschließlich Tätigkeiten, die den Menschen bzw. den Mitarbeiter in den Fokus stellen. Die enthaltenen Tätigkeiten beziehen sich auf Planungsprozesse (Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte), Analyseverfahren (Analysen zur Gesundheitsförderung oder Mitarbeiterzufriedenheit) und die Verbesserung der bestehenden Arbeitssituati-

on (bzgl. Arbeitszeiten, Pausengestaltung, Schichtplänen, Arbeitsformen und der körperlichen Leistungsfähigkeit und Fitness der Mitarbeiter). Zusammengefasst steht der Mitarbeiter im Mittelpunkt dieses relativ neuen, anspruchsvollen und hoch bedeutsamen Tätigkeitsfeldes innerhalb des Leistungsportfolios der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Das Tätigkeitsfeld *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* fasst sowohl spezifische Analysetätigkeiten (Brand- und Explosionsgefährdungen, biologische und chemische Gefährdungsfaktoren) als auch Tätigkeiten zur Arbeitssituationsverbesserung (Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe) zusammen.

Das letzte Tätigkeitsfeld *Analyse eingetretener Ereignisse* beinhaltet ausschließlich Analysetätigkeiten bezüglich eingetretener Unfälle, Wege- und Beinaheunfälle sowie des Krankenstandes.

Abb. 6.4 beschreibt die mittleren Intensitätseinschätzungen der Fachkräfte für die sieben Tätigkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten. Es handelt sich hierbei um die Angaben aller zu den jeweiligen Zeitpunkten befragten Fachkräfte.⁵

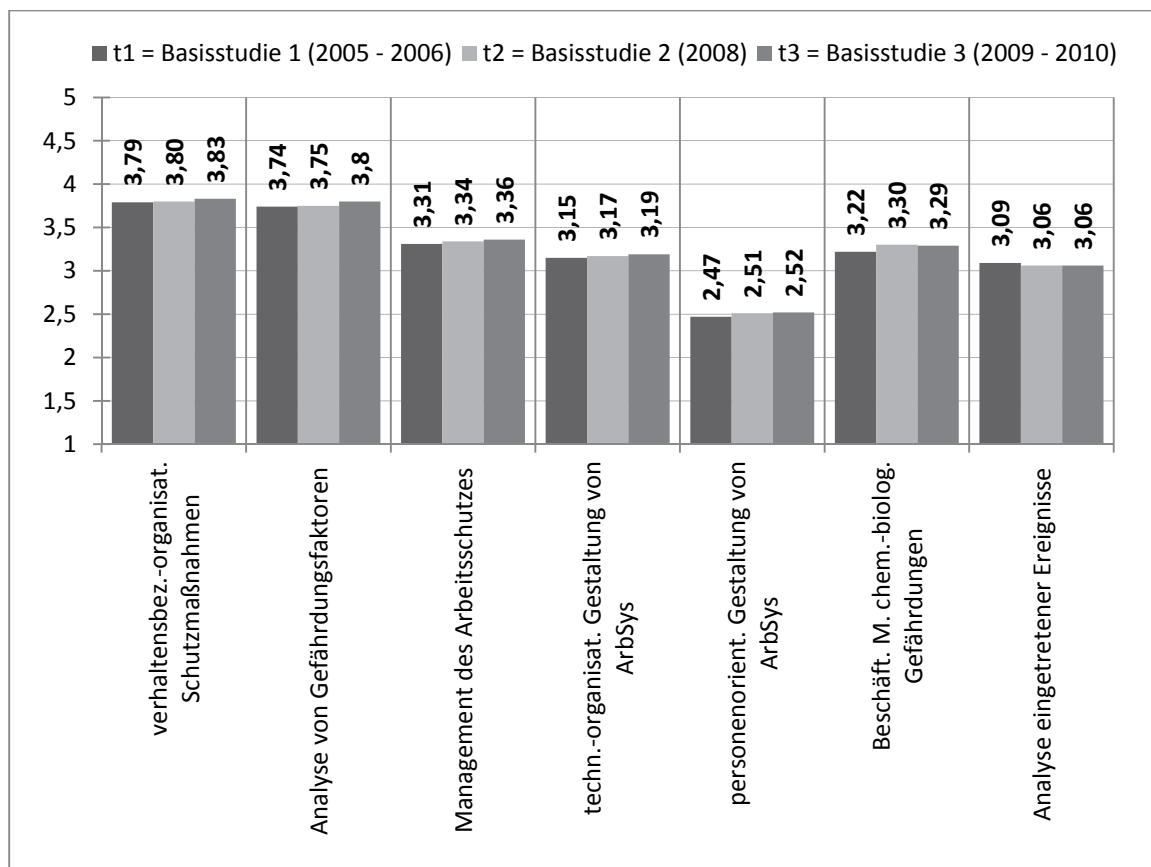


Abb. 6.4 Mittlere Ausprägungen der sieben Tätigkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)

⁵ Langzeitentwicklungen zu den Tätigkeitsintensitäten können im Abschlussbericht zur Sifa-Langzeitstudie nachgelesen werden in Abschnitt 2.2.2. Download: www.sifa-community.de/langzeitstudie/aktuelles/images/Sifa-Langzeitstudie_Endbericht.pdf

6.2.2 Wirksamkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Um ein differenziertes Bild der Wirksamkeiten in den unterschiedlichen Wirksamkeitsdomänen zu erhalten, wurden den Sifas 30 betriebliche Einzelbereiche vorgelegt, in welchen Sifas prinzipiell wirksam sein können. Für jede dieser Domänen sollten sie jeweils den Grad der Veränderung beurteilen, den sie durch ihre Tätigkeit aus ihrer Sicht erreicht haben.

Die Einschätzungen zur Wirksamkeit wurden bei allen Einzelwirksamkeiten auf einer fünfstufigen Skala von *1 gar nicht erkennbar* über *3 teilweise erkennbar* bis *5 umfassend erkennbar* vorgenommen. Die inhaltliche Interpretation der gemittelten Werte kann mithilfe der folgenden Abbildung vorgenommen werden.



Abb. 6.5 Antwortskalen der Einzelitems bzw. Wirksamkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte

Um diese Einzelbereiche einer differenzierten und gleichzeitig überschaubaren Analyse und Darstellung zugänglich zu machen, wurde wie bei den oben beschriebenen Tätigkeitsfeldern versucht, thematisch ähnliche Wirkungsbereiche zusammenzufassen. Dies erfolgte durch strukturgebende statistische Verfahren und inhaltliche Zuordnungen auf Basis von Experteneinschätzungen. Das Ergebnis waren vier Wirksamkeitsfelder, welche sich stabil über alle drei Basisbefragungen replizieren ließen. Inhaltlich stehen die vier Wirksamkeitsfelder für Folgendes:

- Das Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* setzt sich aus Einzelwirksamkeitsbereichen zusammen, die sich inhaltlich beschreiben lassen mit Aufbauorganisation, strategischem Arbeitsschutzmanagement, Sicherheits- und Gesundheitskultur und Störungs- und Ausfallzeitenreduktion.
- Das Wirksamkeitsfeld *Gefährdungsreduktion* erfasst die Reduzierung von Gefährdungen und Risiken mit Ausnahme der physischen und psychischen Faktoren sowie dem Erhalt und Förderung der gesundheitlichen Ressourcen.
- Das Wirksamkeitsfeld *Betrieblicher Nutzen* erfasst, inwieweit die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit jenseits der Kernfelder im Bereich Sicherheit und Gesundheit weitere positive betriebliche Effekte erzielt.
- Das Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung* erfasst sowohl den Effektivitätsgrad, mit dem die Fachkraft physische und psychische Gefährdungen reduziert, als auch ihre Wirksamkeit bspw. bei der Gesundheitsförderung, im Bereich der Stressreduktion, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter und der Zufriedenheit der Beschäftigten.

Nimmt man die vollen Querschnitte als Ausgangspunkt (d. h. jeweils alle Teilnehmer, die zu einem Befragungszeitpunkt die Fragen beantwortet haben), ergibt sich das Bild in Abb. 6.6.



Abb. 6.6 Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)

Es wird deutlich, dass alle Felder im Bereich der teilweisen Wirksamkeit liegen, wobei die menschengerechte Arbeitsgestaltung an der Grenze zur kaum erkennbaren Wirksamkeit zu finden ist. Bezüglich der Entwicklung über die Zeit kann festgestellt werden, dass die Fachkräfte im Mittel in den vier Wirksamkeitsbereichen stabile bzw. tendenziell steigende Werte angeben.⁶

6.2.3 Tätigkeiten und Wirksamkeiten nach Branchen

Branche als Einflussgröße im Hinblick auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifas

Im Abschlussbericht zur Sifa-Langzeitstudie wurde die Branchenzugehörigkeit hinsichtlich einer Einflussgröße auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit untersucht. Es hat sich gezeigt, dass die Branchenzugehörigkeit einen mittleren Einfluss auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifas hat. Der Großteil der Korrelationen liegt im Bereich zwischen $r = .25$ bis $r = .40$, die empirisch gefundenen Mittelwertsdifferenzen meist zwischen $\text{Diff.} = .25$ bis $\text{Diff.} = .40$, die vorhandenen Differenzen in der Verteilung der untersuchten Kategorien überwiegend prozentuale Unterschiede von 25 % bis 40 % aufweisen).

⁶ Langzeitentwicklungen zu den Wirksamkeiten können im Abschlussbericht zur Sifa-Langzeitstudie nachgelesen werden in Abschnitt 2.3.2. Download: www.sifa-community.de/langzeitstudie/aktuelles/images/Sifa-Langzeitstudie_Endbericht.pdf

Bei der weiteren Betrachtung wurde die Branchenzugehörigkeit nur dann herangezogen, wenn es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Sifas aus den unterschiedlichen Branchen gab.

Branche und Intensität der Tätigkeit

Tab. 6.3 gibt eine Übersicht zu Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den sieben Tätigkeitsfeldern. Es werden Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den ausgewählten Branchen mit $N > 50$ durch die Mittelwerte (MW) beschrieben. Als Vergleichswert dient der Mittelwert aller Branchen, auch der der Branchen mit $N < 50$.

Tab. 6.3 Darstellung ausgewählter Branchen und Tätigkeitsfelder im Erhebungszeitraum t3 (2009)

Ausgewählte Branchen	Tätigkeitsfelder und Mittelwerte zum Erhebungszeitraum t3 (2009)							Gesamt
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	
Verarbeitendes Gewerbe (C)	3,89	3,88	3,42	3,29	2,36	3,34	3,14	3,29
Energieversorgung (D)	3,99	3,85	3,52	3,35	2,57	3,26	3,2	3,39
Baugewerbe (F)	3,94	3,8	3,44	3,23	2,57	3,1	2,97	3,29
Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	3,94	4,01	3,48	3,25	2,8	3,36	3,26	3,44
Verkehr & Lagerei (H)	3,84	3,9	3,41	3,25	2,6	3,4	3,22	3,37
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	3,58	3,69	3,2	3,03	2,55	3,24	2,91	3,17
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	3,82	3,73	3,17	3,02	2,43	3,65	2,99	3,26
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	3,92	3,97	3,3	3,07	2,75	3,42	3,19	3,37
Gesamt alle Branchen	3,84	3,82	3,37	3,19	2,51	3,3	3,06	3,30

Generell werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Durchschnitt branchenübergreifend in den einzelnen Tätigkeitsfeldern ähnlich intensiv tätig.

Die **höchsten Tätigkeitsintensitäten** bei den ausgewählten Branchen sind erkennbar bei Fachkräften, die Betriebe aus folgenden Branchen betreuen:

- Handel inklusive Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen
- Energieversorgung
- Verkehr & Lagerei
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Mit der **geringsten Intensität** tätig sind Fachkräfte, die Betriebe aus der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* betreuen.

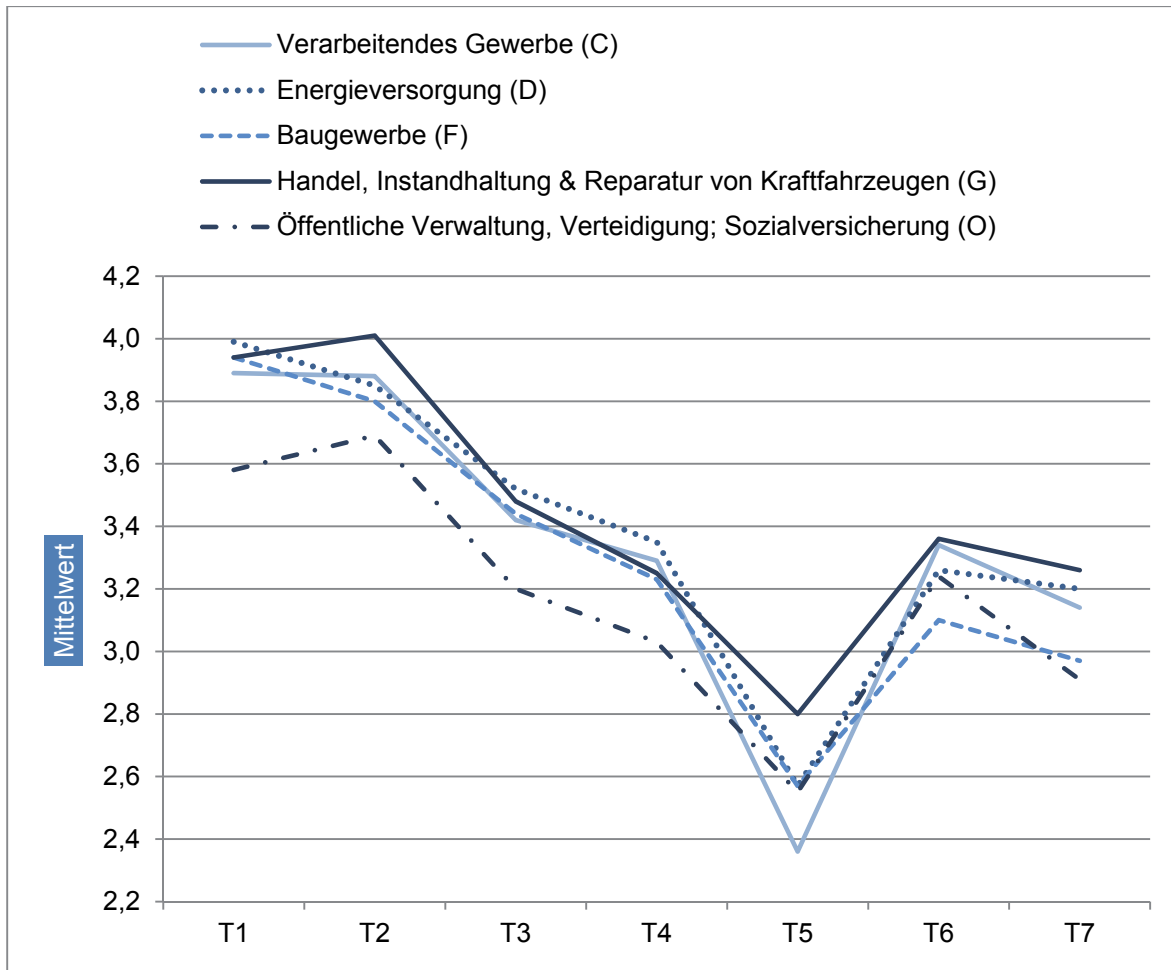


Abb. 6.7 Branchen mit den größten Unterschieden in der Intensität des Tätigwerdens

Bei der Betrachtung der Branchen mit den größten Unterschieden in der Tätigkeitsintensität wird deutlich (siehe Abb. 6.7):

- Die Branchen *Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen*, *Energieversorgung*, *Baugewerbe* und *Verarbeitendes Gewerbe* sind in den Tätigkeitsfeldern *T1*, *T3* und *T4* hinsichtlich der Intensität des Tätigwerdens sehr ähnlich.
- Im Tätigkeitsfeld *T2* Analyse von Gefährdungsfaktoren ist in der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* die Tätigkeitsintensität relativ am höchsten ausgeprägt, während die Branchen *Verarbeitendes Gewerbe*, *Energieversorgung* und *Baugewerbe* etwas niedriger liegen.
- In den Tätigkeitsfeldern *T1* bis *T4* ist die Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* in der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit deutlich niedriger ausgeprägt als in den anderen vier Branchen (signifikante Unterschiede).
- Fachkräfte aus den Branchen *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* sind im Tätigkeitsfeld *T5* Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen am intensivsten tätig, Fachkräfte aus den Branchen *Verarbeitendes Gewerbe* am wenigsten intensiv tätig. Auffällig sind die vergleichsweise hohen Schwankungen in den Mittelwerten zwischen den Fachkräften aus der Branche,

die am intensivsten tätig sind, und der Branche, die am wenigsten intensiv tätig sind. Die Branche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung liegt im Mittelfeld gleichauf mit den Branchen Baugewerbe und Energieversorgung. Statistisch signifikant werden die Unterschiede zwischen den Fachkräften aus den Branchen Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen im Vergleich mit den Fachkräften aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .05 bzw. .01 signifikant

- Fachkräfte aus der Branche Gesundheits- & Sozialwesen sind im Tätigkeitsfeld T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen am intensivsten tätig (Mittelwert im Erhebungszeitraum t3 = 3,65). Die vergleichsweise niedrigsten Werte weist das Baugewerbe aus.
- Im Tätigkeitsfeld T7 *Analyse eingetretener Ereignisse* sind Fachkräfte aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* am intensivsten tätig. Vergleichsweise niedrig liegen Fachkräfte aus der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* sowie aus dem *Baugewerbe*.

Wie wirksam sind die Fachkräfte in den verschiedenen Branchen?

Abb. 6.8 zeigt die durchschnittlichen Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den ausgewählten Branchen in den vier Wirksamkeitsfeldern:

- W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur
- W2 Gefährdungsreduktion
- W3 Betrieblicher Nutzen
- W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung

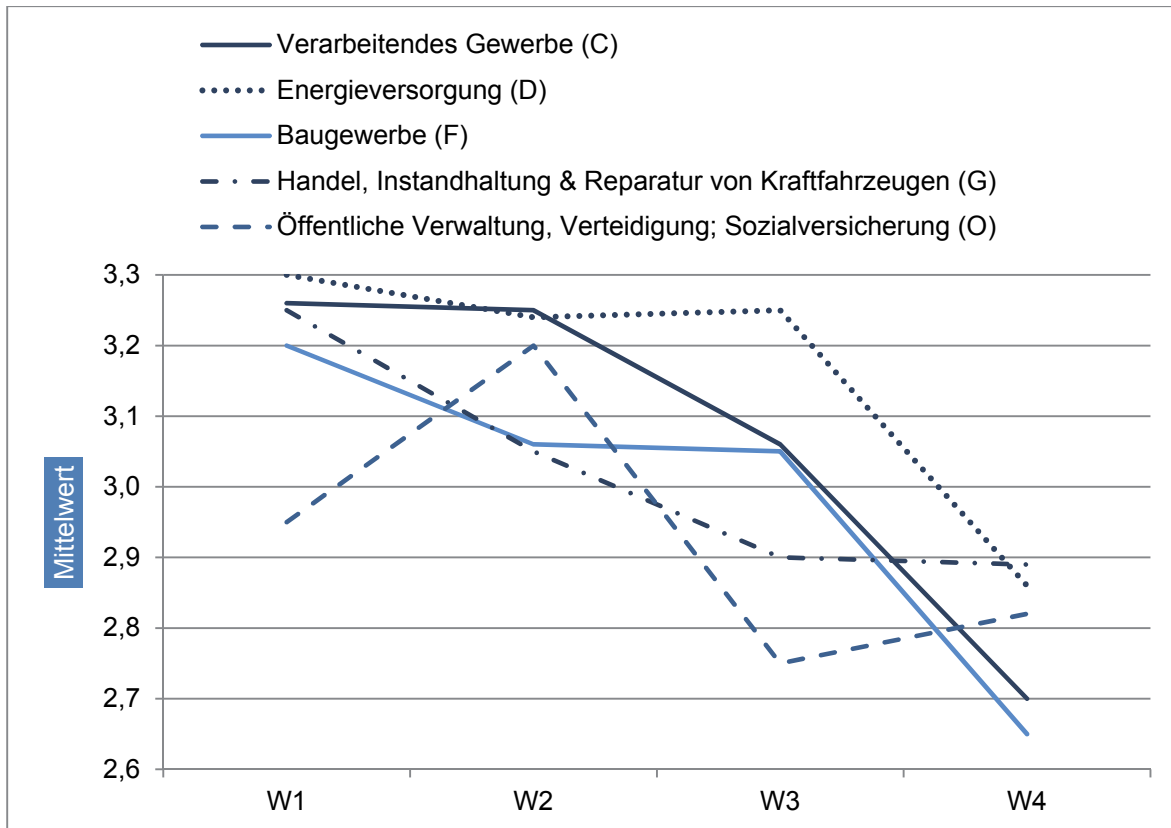


Abb. 6.8 Branchen mit den größten Unterschieden bei den Wirksamkeitseinschätzungen

Die Fachkräfte aus den verschiedenen Branchen sind in ihrem Wirksamkeitserleben heterogen.

- Über alle vier Wirksamkeitsfaktoren hinweg schätzen sich die Fachkräfte aus der Branche *Energieversorgung* am wirksamsten ein.
- Fachkräfte aus den Branchen Energieversorgung, Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen schätzen sich bei W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur im Branchenvergleich am wirksamsten ein. Statistisch signifikant werden die Unterschiede beim Vergleich der Branchen Verarbeitendes Gewerbe mit den Branchen Gesundheits- & Sozialwesen und Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung. Die Differenz der Mittelwerte ist hier auf dem Niveau .01 signifikant. Um mögliche Ursachen zu finden, wird an dieser Stelle ein Blick in die Tätigkeitsintensitäten beim Arbeitsschutzmanagement geworfen. Die Fachkräfte aus dem Verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung sind vergleichsweise intensiv tätig im Tätigkeitsfeld T1 Management des Arbeitsschutzes. Die Fachkräfte aus den Branchen Gesundheits- & Sozialwesen und Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung sind dagegen mit den geringsten Intensitäten in diesem Tätigkeitsfeld tätig. Im Wirksamkeitsfeld W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur zeigt sich nun, dass sich genau diese Fachkräfte als weniger wirksam einschätzen als die Fachkräfte aus dem Verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung, die sich mehr mit dem Thema Arbeitsschutzmanagement befassen.

- Im Wirksamkeitsfeld *W2 Gefährdungsreduktion* schätzen sich die Fachkräfte aus den Branchen *Energieversorgung* und *Verarbeitendes Gewerbe* am relativ wirksamsten ein. Mit geringem Abstand folgt die Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung*. Am relativ wenigsten wirksam schätzen sich Fachkräfte aus den Branchen *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* und *Baugewerbe* ein.
- In den Wirksamkeitsfeldern *W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur* und *W3 Betrieblicher Nutzen* ist das Wirksamkeitserleben in der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* relativ zu den anderen Branchen am niedrigsten ausgeprägt.
- Die größte Differenz besteht im Wirksamkeitsfeld *W3 Betrieblicher Nutzen* zwischen den Branchen *Energieversorgung* und *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* (0,5 Skalenpunkte!). Fachkräfte aus der Branche *Energieversorgung* (Mittelwert Erhebungszeitraum $t_3 = 3,25$) schätzen sich am wirksamsten ein im Vergleich zu den Fachkräften aus den anderen ausgewählten Branchen. Die Wirksamkeit *W3 Betrieblicher Nutzen* wird mit deutlichem Abstand zu den anderen Branchen in der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* niedriger eingeschätzt.
- Im Wirksamkeitsfeld *W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung* beschreiben sich die Fachkräfte im Mittel als am wenigsten wirksam (Mittelwert Erhebungszeitraum $t_3 = 2,77$) im Vergleich zu den anderen Wirksamkeitsfeldern. Bis auf Fachkräfte aus der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* beschreiben sich die Fachkräfte aus den anderen Branchen hier als am wenigsten wirksam im Vergleich zu den anderen Wirksamkeitsfeldern. Die relativ niedrigste Wirksamkeitseinschätzung geben die Fachkräfte aus dem *Verarbeitenden Gewerbe* und dem *Baugewerbe* ab. Fachkräfte aus den Branchen *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen, Energieversorgung, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* sowie *Erbringung von sonstigen Dienstleistungen* beschreiben sich im Vergleich der ausgewählten Branchen als am wirksamsten. Fachkräfte aus den Branchen *Baugewerbe, Gesundheits- & Sozialwesen* sowie aus dem *Verarbeitenden Gewerbe* empfinden sich als am wenigsten wirksam im Branchenvergleich.
- In den Wirksamkeitsfeldern *W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur* sowie *W2 Gefährdungsreduktion* schätzen sich die Fachkräfte am wirksamsten ein.
- Die statistisch signifikanten Unterschiede beim Vergleich der Branchen in den Wirksamkeitsfeldern *W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur* und *W3 Betrieblicher Nutzen* belegen die Annahme, dass sich die Branchenzugehörigkeit des betreuten Betriebs auf die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit auswirkt. Es liegt die Vermutung nahe, dass sich die Strukturen in den Betrieben aus bestimmten Branchen förderlich bzw. hinderlich auf die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit auswirken.

6.3 Sicherheits- und Gesundheitskultur als Einflussgröße auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Die Daten der Sifa-Langzeitstudie weisen die Sicherheits- und Gesundheitskultur als einen der stärksten Prädiktoren für die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit aus (HAMACHER et al., 2013, S. 39ff; TRIMPOP et al., S. 260ff). Befunde von ELKE et al., 2015 zur Analyse von Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung verweisen ebenfalls auf den Einfluss von Sicherheits- und Gesundheitskultur sowie der formalen Regelung des Arbeitsschutzes im Betrieb (ebenda S. 250f.). Die Befunde sind hier zwar nicht spezifiziert für eine erfolgreiche Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit, zeigen aber ähnliche Zusammenhänge auf, wie sie in der Sifa-Langzeitstudie erkennbar geworden sind.

Durch weitere Auswertung und Aufbereitung der vorliegenden Daten aus der GDA-Betriebsbefragung und der Sifa-Langzeitstudie wird versucht, den Einfluss dieser zentralen Stellschrauben für Tätigkeit und Wirksamkeit von Sifas weiter zu erhärten und zu untersetzen.

6.3.1 Verständnis von Sicherheits- und Gesundheitskultur

Sicherheits- und Gesundheitskultur sind Teil der Unternehmenskultur. Mit Unternehmenskultur sind vor allem geteilte Wert- und Denkmuster und die Symbole, die sie repräsentieren, gemeint. Unternehmenskultur umfasst das komplexe System von betrieblichen Handlungsmustern, den zugrunde liegenden Denkstrukturen und ihrer konkreten Ausführung. Sie wird einerseits wesentlich geprägt durch die Art und Weise des Umgangs der Führung mit den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander und sie wirkt andererseits darauf zurück.

Tab. 6.4 Ebenen von Unternehmenskultur (in Anlehnung an SCHEIN, 1984)

Ebenen	Beschreibung	Formen
Symbolsystem, Artefakte	Sichtbare Formen und Prozesse im Unternehmen	Sprache, Rituale, Kleidung
Bekundete Werte Standards	Teils sichtbar, teils unbewusst Strategien, Ziele, Richtlinien, Verbote	Unternehmensleitbild, Führungsleitlinien, Code of Conduct, Selbstverpflichtungen, Betriebsvereinbarungen, Verhaltensstandards
Grundprämissen, Basisannahmen	Unsichtbar, meist unbewusst, selbstverständliche Anschauungen, Wahrnehmungen, Gedanken	Verhalten, Inhalte von Gesprächen, Handeln

Sicherheits- und Gesundheitskultur ist als ein Teilaspekt der Unternehmenskultur zu verstehen. Hier stehen die im Unternehmen verankerten Überzeugungen und Werte zu Sicherheit und Gesundheit im Mittelpunkt:

Welche Einstellung haben wir zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Wie kommunizieren wir über Sicherheit und Gesundheit? Wonach richtet sich unser Handeln und wo engagieren wir uns wie?

6.3.2 Sicherheits- und Gesundheitskultur in den beiden Studien

Die Erhebungs- und Datenstruktur der GDA-Betriebsbefragung ist nicht darauf ausgerichtet, Stand und Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben abzubilden. Im Datensatz der GDA-Betriebsbefragung sind verschiedene Variablen unter dem Ansatz einer „Präventionskultur“ zusammengefasst. Dieser Oberbegriff fasst jedoch einen anderen als in 6.3 beschriebenen Ansatz auf und wird im Rahmen des Abschlussberichts der Dachevaluation z. T. von den Autoren selbstkritisch hinterfragt (LIßNER et al., 2014).

Die weitere Analyse der in Abschnitt 3.2.3 getroffenen Vorauswahl von potenzielle für Erfassung der Sicherheits- und Gesundheitskultur nutzbaren Fragestellungen und Variablen ergibt eine Einschränkung auf die drei Kultur Aspekte Werte, Kommunikation und Engagement. Alle anderen vorausgewählten Variablen haben sich als nicht tragfähig für die hier vorgesehenen Analysen erwiesen.

Tab. 6.5 Ausgewählte Indikatoren zu Sicherheits- und Gesundheitskultur und AMS und Regelwerk

Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren

Werte

- B502 Haben Sie für Ihren Betrieb Ziele oder eine Strategie zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit Ihrer Beschäftigten festgelegt?
- B805 Was ist die innerhalb der Leitung Ihres Betriebes vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg?

Kommunikation

- B704 Wie häufig werden Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen in Ihren Abteilungs- oder Arbeitsgruppenbesprechungen diskutiert?

Engagement

- B801: Anstrengung zum Arbeitsschutz (Veränderung seit 2009)?
- B905 Wie würden Sie insgesamt betrachtet das Arbeitsschutzengagement Ihres Betrieben bewerten?

6.3.2.1 Ausprägung der ausgewählten Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren in der GDA-Betriebsbefragung

Ziele oder Strategien zur Förderung der Gesundheit

Die Frage nach Zielen oder Strategien im Betrieb, die auf den Erhalt oder die Förderung der Gesundheit ausgerichtet sind, wird an dieser Stelle interpretiert als bekundete Standards zur Wertigkeit des Arbeitsschutzes im Unternehmen. Die vorliegenden Befunde aus der GDA-Betriebsbefragung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Nur ein Fünftel aller Betriebe antwortet mit „ja“ auf die Frage, ob es solche Ziele und Strategien gibt
- Je kleiner der Betrieb, desto seltener gibt es Ziele oder Strategien
- Die Branchenverteilung schwankt in einem Rahmen von 15 Prozentpunkten
- Laut Beschäftigtenbefragung antworten die Beschäftigten seltener mit „ja“ auf diese Frage als die Unternehmensvertreter

Vorherrschende Meinung innerhalb der Leitung des Betriebs über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg

Die Anmutung der Frage ist gerichtet auf die Grundannahme oder ggf. unausgesprochenen Prämissen zum Stellenwert des Arbeitsschutzes. Für den gelebten Arbeitsschutz ist es ein wichtiger kultureller Einfluss, der zum Beispiel mit der Frage verbunden ist, ob Arbeitsschutz als „Kostenstelle“ wahrgenommen wird oder integraler Bestandteil der Unternehmensführung ist. Die Auswertungen der Antworten liefern folgendes Bild:

- Knapp die Hälfte der Befragten antworten positiv
- Je größer das Unternehmen, desto positiver fällt die Bewertung der Meinung aus
- Die Frage wird zu einem hohen Maße neutral beantwortet
- Die Branchenverteilung schwankt bei den positiven Antworten um 20 Prozentpunkte, bei den negativen um 9 Prozentpunkte
- Die Rolle der Befragten scheint im Mittel keinen verzerrenden Einfluss auf den Gesamtspiegel zu haben (LIßNER et al., 2014)

Diskussion von Sicherheits- und Gesundheitsfragen in Besprechungen

Diskussionen zum Arbeitsschutz außerhalb von formalisierten Strukturen wie dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) sind ein wichtiges Anzeichen von Kultur – sowohl als Ausdruck gelebter Werte als auch der Symbole und Sprachwahl im Betrieb. Gemeint sind vor allem non-formale oder informelle Diskussionen. Die Fragestellung in der GDA-Betriebsbefragung lässt allerdings keine Interpretation der Qualität dieser Diskussionen zu. Erkennbar wird Folgendes:

- Es gaben 42 % der befragten Unternehmensvertreter an, dass sie mehrmals pro Jahr oder häufiger diese Diskussionen erleben
- Mehr als ein Viertel diskutieren seltener als einmal pro Jahr oder sogar nie über Arbeitsschutzfragen
- Mit zunehmender Betriebsgröße werden Diskussionen häufiger geführt
- Die Branchenverteilung schwankt stark
- Die befragten Beschäftigten (LIßNER et al., 2014) schätzen die Häufigkeit der Diskussionen niedriger ein – und zwar umso deutlicher, je größer ihr Betrieb ist

Anstrengung zum Arbeitsschutz

Veränderungen in den Arbeitsschutzanstrengungen werden hier als Änderungen in der Wahrnehmung gelebter Werte oder sogar Änderungen der Basisannahmen im Betrieb verstanden. Der Zeitraum, auf den sich die Änderungen beziehen, ist auf „ab 2009“ begrenzt, um Aussagen über die GDA-Aktivitäten treffen zu können. Folgende Veränderung zeigt sich hinsichtlich der Anstrengungen:

- Etwa zwei Drittel der Betriebe geben an, dass ihre Anstrengungen gleich geblieben sind, 22 % haben ihre Arbeitsschutzanstrengungen verstärkt
- Je größer der Betrieb, desto eher wurde angegeben, dass die Anstrengungen verstärkt wurden
- Die Branchenverteilung schwankt im Rahmen von 16 Prozentpunkten hinsichtlich der verstärkten Anstrengungen
- Die Anstrengungen zum Arbeitsschutz werden in positiven Zusammenhang mit den GDA-Interventionen in der ersten Periode gesehen

Arbeitsschutzengagement

Während mit den Anstrengungen zum Arbeitsschutz eher eine Entwicklung bewertet werden sollte, geht es bei der Bewertung des Engagements um eine allgemeine Einschätzung des Status. Engagement ist ein positiv besetzter Begriff und steht im Zusammenhang mit wahrnehmbaren Prozessen und gelebten Werten einer Kultur. Das Arbeitsschutzengagement in den Betrieben stellt sich wie folgt dar:

- Polarisiert betrachtet schätzen fast 70 % das Arbeitsschutzengagement als eher oder sehr hoch ein und nur knapp unter 30 % beschreiben es als eher oder sehr niedrig
- Je größer der Betrieb, desto höher wird das allgemeine Arbeitsschutzengagement bewertet
- Die Branchenverteilung schwankt stark, in der negativ Ausprägung (polarisiert) bewegen sich die Branchen z. B. zwischen 19 % und 41 %

6.3.2.2 Sicherheits- und Gesundheitskultur in der Sifa-Langzeitstudie

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen wurde im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie anhand von 13 Einzelmerkmalen auf einer 5-stufigen Skala erfasst.⁷ Diese sind:

- Im Unternehmensleitbild formulierte Werte zur Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.
- Im Konfliktfall geht Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.
- Vorgesetzte werden von den anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.
- Gefahren werden zum Teil stillschweigend akzeptiert.

⁷ 1=stimmt völlig, 2=stimmt überwiegend, 3=stimmt teilweise, 4=stimmt weniger, 5=stimmt gar nicht

- Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).
- Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess wird selbstverständlich gesprochen.
- Vorgesetzte ermuntern Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.
- Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.
- Unfallmeldungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet.
- Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.
- Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen.
- Die besten Mitarbeiter verhalten sich auch besonders sicherheitsbewusst.
- Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.

Tab. 6.6 Sicherheits- und Gesundheitskultur der untersuchten Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen der Basisbefragungen

Sicherheits- und Gesundheitskultur	Erhebungszeiträume		
	t1	t2	t3
	Mittelwerte		
Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala)	3,40	3,40	3,40
Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur			
gelebte Werte	3,53	3,41	3,44
Konfliktfall	3,67	3,63	3,56
Vorgesetztenverhalten	3,29	3,26	3,27
Gefahrenakzeptanz	3,63	3,73	3,73
Gesundheitsförderung	2,78	2,98	3,08
Sicherheitskommunikation	3,79	3,71	3,69
Verbesserungsvorschläge	3,34	3,31	3,33
Gefährdungskommunikation	3,83	3,87	3,84
Unfallmeldung Geschäftsleitung	3,79	3,86	3,90
Personalentscheidungen	3,10	3,05	3,11
Sifa als Berater	3,16	3,14	3,06
Sicherheitsbewusstsein ist verhaltensrelevant	3,35	3,29	3,31
Rückmeldung zu Arbeitsschutzleistungen	2,92	2,90	2,90

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

t1 =Basisstudie 1 (2005 - 2006), t2=Basisstudie 2 (2008), t3= Basisstudie 3 (2009 – 2010)

Die Mittelwerte beschreiben die Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitskultur aus der Sicht der Sifas. Sie lassen sich ebenfalls den drei Schwerpunkten Werte, Kommunikation und Engagement zuordnen. Alle Items laden faktorenanalytisch auf einen Faktor, weisen also in die gleiche Dimension von Unternehmenskultur (siehe den Wert für die Gesamtskala). Die Gesamtwerte sind über die drei Erhebungszeiträume stabil, allerdings zeigen sich bei den einzelnen Kulturindikatoren Entwicklungen. Insbesondere deutlich zugenommen hat der Aspekt der aktiven Unterstützung der Unternehmensleitung auf dem Feld der Gesundheitsförderung.

Sicherheits- und Gesundheitskultur und Tätigkeit der Sifas – Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie

In der Sifa-Langzeitstudie zeigt sich über alle drei Erhebungszeiträume ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Handeln der Fachkräfte (siehe Tab. 6.7).

Tab. 6.7 Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Intensität des Handelns der Fachkraft in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in den drei Erhebungszeiträumen, jeweils berechnet über die gesamten Teilnehmer

Tätigkeitsfelder	Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala)		
	t1	t2	t3
T1:Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	0,29**	0,35**	0,34**
T2:Analyse von Gefährdungsfaktoren	0,25**	0,34**	0,26**
T3:Management des Arbeitsschutzes	0,40**	0,43**	0,42**
T4:Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	0,46**	0,47**	0,46**
T5:Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	0,39**	0,44**	0,39**
T6:Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	0,17**	0,15**	0,17**
T7:Analyse eingetretener Ereignisse	0,36**	0,40**	0,37**

Anmerkung: ** $p < .01$; t1: N = 1222 – 1254; t2: N = 1159 – 1236; t3: N = 1138 – 1196

t1 =Basisstudie 1 (2005 - 2006), t2=Basisstudie 2 (2008), t3=Basisstudie 3 (2009 – 2010)

Die Intensität des Handelns in ausnahmslos allen sieben Tätigkeitsfeldern der Fachkräfte korreliert über alle drei Erhebungszeiträume signifikant positiv mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen ($p < .01$). Dabei werden bis zu 22 % der Intensität des Tätigwerdens der Fachkräfte durch die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen erklärt (Varianzanalysen).

Es existieren zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsfeldern. Während die Tätigkeitsfelder *Management des Arbeitsschutzes* ($r_{t3} = .42$), *technisch-organisatorische Gestaltung* ($r_{t3} = .46$) sowie *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* ($r_{t3} = .39$) tendenziell stärker mit der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit zusammenhängen, zeigen klassische Arbeitsschutzaufgaben,

wie *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* ($r_{t3} = .17$) oder *Analyse von Gefährdungsfaktoren* ($r_{t3} = .26$) eine deutlich geringere „Abhängigkeit“ von der Sicherheits- und Gesundheitskultur, die jedoch weiterhin signifikant ist. Ebenso wie das Tätigwerden zu *Verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen* ($r_{t3} = .34$) und zu *Analyse eingetretener Ereignisse* ($r_{t3} = .37$) besteht auch hier noch immer ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen.

Sicherheits- und Gesundheitskultur und Wirksamkeit der Fachkraft

Noch deutlicher als der Zusammenhang mit der Intensität des Handelns ist der Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der selbst wahrgenommenen Wirksamkeit der Fachkräfte. Die Bedeutung dieser Wirksamkeitseinschätzung durch die Fachkräfte wurde in zwei Validierungsstudien durch Geschäftsführung, Betriebsärzte und Personalvertretung bestätigt. Dabei unterschätzen die Fachkräfte ihre eigene Wirksamkeit im Vergleich mit diesen Gruppen sogar etwas (siehe DGUV Report 2/2010).

In Tab. 6.8 ist der Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Wirksamkeit der Fachkräfte in vier betrieblich relevanten Bereichen dargestellt. Dabei werden bis zu 34,5 % der Wirksamkeit durch die Unternehmenskultur erklärt.

Tab. 6.8 Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Wirksamkeit in den drei Erhebungszeiträumen

Wirksamkeit	Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala)		
	Erhebungszeitraum t1	Erhebungszeitraum t2	Erhebungszeitraum t3
Wirksamkeitsfeld 1: Arbeitsschutzorganisation und Kultur	0,58	0,59	0,57
Wirksamkeitsfeld 2: Gefährdungsreduktion	0,32	0,26	0,27
Wirksamkeitsfeld 3: Betrieblicher Nutzen	0,50	0,50	0,47
Wirksamkeitsfeld 4: Menschengerechte Arbeitsgestaltung	0,48	0,48	0,45

Anmerkung: ** $p < .01$; t1: N = 1222 – 1254; t2: N = 1159 – 1236; t3: N = 1138 – 1196

t1 =Basisstudie 1 (2005 - 2006), t2=Basisstudie 2 (2008), t3= Basisstudie 3 (2009 – 2010)

Für alle vier Wirksamkeitsfelder zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur. Insbesondere hoch sind *W1 Arbeitsschutzorganisation und Kultur* ($r_{t3} = .57$), *W3 Betrieblicher Nutzen* ($r_{t3} = .47$) und *W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung* ($r_{t3} = .45$). Auch die Wirksamkeit hinsichtlich *W2 Gefährdungsreduktion* hängt deutlich mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen zusammen – dieser Zusammenhang ist jedoch etwas geringer ausgeprägt ($r_{t3} = .27$).

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist damit einer zentralen in der Langzeitstudie ermittelten Prädiktoren für Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit.

6.3.3 Sicherheits- und Gesundheitskultur nach Betreuungsmodellen und -formen

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob die Sicherheits- und Gesundheitskultur mit den verschiedenen Betreuungsmodellen und damit auch den Betriebsgrößen bzw. den in der Sifa-Langzeitstudie identifizierten Betreuungsformen zusammenhängt.

Für die GDA-Betriebsbefragung werden die 5 nutzbaren Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren korreliert mit den Betreuungsmodellen nach der DGUV Vorschrift 2 und differenziert nach der Unterstützung durch Sifa und/oder Betriebsarzt.

6.3.3.1 Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren nach Betreuungsmodellen - Befunde aus der GDA-Betriebsbefragung

Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator nach Betreuungsmodell

Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit werden in den Betreuungsmodellen unterschiedlich häufig gesetzt. Während in den regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten und den Betrieben in der alternativen Betreuung zumindest gut ein Viertel der Betriebe Ziele und Strategien zur Förderung der Gesundheit verfolgen, erfolgt dies in nur 18,2 % der regelbetreuten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Über die Betreuungsmodelle hinweg zeigt sich ein großer Einfluss der Betreuungssituation auf das Vorhandensein von Zielen oder Strategien. Die Betriebe mit Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt verfolgen dieses Thema mit je knapp einem Drittel wesentlich stärker als Betriebe mit anderen Betreuungskonstellationen. Eine interessante Ausnahme bilden die alternativ betreuten Betriebe, die nur einen Betriebsarzt haben mit 29,9 %. Weiterhin auffällig haben die Betriebe der alternativen Betreuung, die nur eine Sifa haben, weniger Ziele oder Strategien, als Betriebe in diesem Modell, denen beide Berater fehlen.

Ein ähnliches, wenn auch abgeschwächtes Bild, zeigt sich bei der Betrachtung der regelbetreuten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Hier ist die alleinige betriebsärztliche Betreuung ebenso positiver ausgeprägt als eine reine sicherheitstechnische Betreuung.

Die Betriebe in der Regelbetreuung mit 10 und mehr Beschäftigten zeigen abgesehen von der oben beschriebenen Betreuungssituation mit beiden Beratern ein anderes Bild: Hier haben Betriebe mit nur betriebsärztlicher Betreuung weniger Ziele oder Strategien als Betriebe, die keine Unterstützung haben.

Tab. 6.9 Strategien zur Förderung der Gesundheit in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Strategie zur Förderung der Gesundheit	N = 251396 %	N = 208027 %	N = 68559 %	N = 671107 %	N = 1199089 %
Ja	32,1	15,2	23,7	13,4	18,2
Nein	64,9	84,3	76,3	86,0	80,7

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.10 Strategien zur Förderung der Gesundheit in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Strategie zur Förderung der Gesundheit	N = 302058 %	N = 90657 %	N = 19740 %	N = 75534 %	N = 487989 %
Ja	32,6	19,7	13,0	15,0	26,7
Nein	64,9	78,5	87,0	84,5	71,4

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.11 Strategien zur Förderung der Gesundheit in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Strategie zur Förderung der Gesundheit	N = 124335 %	N = 72428 %	N = 45851 %	N = 100583 %	N = 343197 %
Ja	31,4	17,1	29,9	21,4	25,3
Nein	68,1	82,9	70,0	78,3	74,4

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Meinung zu Arbeitsschutz und Unternehmenserfolg als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator nach Betreuungsmodell

Bei der Betrachtung der vorherrschenden Meinung zum Beitrag des Arbeitsschutzes zu Unternehmenserfolg in den Betreuungsmodellen fällt zunächst auf, dass positive oder neutrale Meinungen überwiegen.

In den regelbetreuten Betrieben mit 10 Beschäftigten und mehr sowie in der alternativen Betreuung überwiegen die positiven Antworten sogar mit jeweils gut 54 % bzw. 54,9 %. Die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in der Regelbetreuung vertreten mit 43,6 % weniger häufig eine positive Meinung zum Beitrag des Arbeitsschutzes, sondern positionieren sich neutraler oder leicht negativer.

Es gibt jedoch wieder große Unterschiede entlang der Betreuungssituation in den Modellen. Die Betriebe mit sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung zeigen eine deutlich positivere Einstellung als Betriebe ohne Beratung. Hier liegen sogar die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auf dem Durchschnitt der anderen Modelle. In diesem Modell unterscheidet sich die Ausprägung der Meinung zudem stärker, wenn die Betreuung nur durch eine Sifa oder nur durch einen Betriebsarzt betrachtet wird: Bei einer rein betriebsärztlichen Betreuung liegt die positive Meinung 10 Prozentpunkte höher als bei einer rein sicherheitstechnischen Betreuung.

Im alternativen Betreuungsmodell wurde von den Betrieben, die nur sicherheitstechnische betreut werden, eine vergleichbar negative Einstellung vertreten wie von Betrieben ohne Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt (9,7 % und 8,5 %).

Die negativste Meinung zum Beitrag des Arbeitsschutzes vertraten mit 14,2 % Betriebe aus der Regelbetreuung mit 10 und mehr Beschäftigten, die nur betriebsärztlich betreut werden.

Tab. 6.12 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg	N = 251396 %	N = 208027 %	N = 68558 %	N = 671106 %	N = 1199087 %
Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	55,2	43,8	55,4	38,0	43,6

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	9,0	10,2	11,2	9,1	9,4
Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem	32,7	43,8	33,4	46,7	42,5

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.13 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg	N = 302059 %	N = 90656 %	N = 19740 %	N = 75535 %	N = 487990 %
Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	59,8	46,6	49,5	40,7	54,0
Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	6,5	10,0	14,2	12,0	8,3

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem	30,9	42,8	32,3	45,2	35,4

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.14 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg	N = 124335 %	N = 72428 %	N = 45851 %	N = 100583 %	N = 343194 %
Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	60,4	56,3	52,4	48,2	54,9
Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	4,9	9,7	4,2	8,5	6,9
Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem	34,4	33,2	41,9	42,9	37,7

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Diskussion zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator nach Betreuungsmodell

Die Kommunikation und Diskussion über Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen ist ein wichtiger Kultur-Indikator. Zwar sagt die Anzahl der Diskussion nichts über die inhaltliche Qualität aus, aber die folgenden Auswertungen beruhen auf der Annahme, dass es bereits vorteilhaft ist, wenn Arbeitsschutz thematisiert wird, und zwar außerhalb formaler Strukturen wie dem Arbeitsschutzausschuss. Im GDA-Dachevaluation-Zwischenbericht (NATIONALE ARBEITSSCHUTZKONFERENZ, 2013) wird thematisiert, dass im Vergleich zur beschäftigtenproportional gerechneten Beschäftigtenbefragung eine Abweichung von den Daten der Betriebsbefragung in Zusammenhang mit der Betriebsgröße entsteht und in größeren Betrieben die Beschäftigten tendenziell weniger Diskussionen „erleben“. Eine Betrachtung der folgenden Verteilungen über die Beschäftigtenbefragung nach Betreuungsmodell kann hier vertiefende Erkenntnisse schaffen.

Es wird deutlich (siehe Tab. 6.15 bis Tab. 6.17), dass es mehr Diskussionen in der Regelbetreuung mit 10 und mehr Beschäftigten und der alternativen Betreuung gibt, als in der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten. Generell wird bei regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten häufiger „seltener als einmal pro Jahr“ als in den anderen Betreuungsmodellen und sogar zu mehr als 20 % nie über Arbeitsschutz diskutiert.

Die Betreuungssituation führt wiederum zu Unterschieden in der Häufigkeit der Diskussion innerhalb des Modells. Es werden jeweils deutlich mehr Diskussionen angegeben, wenn die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung vollständig erfolgt, als wenn kein Berater vorhanden ist.

In den Modellen der Regelbetreuung wirkt sich das Vorhandensein von nur einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder nur eines Betriebsarztes unterschiedlich aus. Betrachtet man Häufigkeit bis zu mindestens einmal im Jahr, hat die nur betriebsärztliche Betreuung in der Regelbetreuung ein größeres Gewicht. Bei Häufigkeiten von mindestens mehrmals pro Jahr führen regelbetreute Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten und alleiniger Betreuung durch den Betriebsarzt mehr Diskussionen als bei einer alleinigen sicherheitstechnischen Betreuung. In der Regelbetreuung von Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten führt die alleinige sicherheitstechnische Betreuung zu leicht höheren Häufigkeiten. In der alternativen Betreuung macht es offenbar kaum einen Unterschied, ob nur ein Berater oder beide vorhanden sind.

Tab. 6.15 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen	N = 251398 %	N = 208027 %	N = 68559 %	N = 671106 %	N = 1199090 %
Mehrmals pro Monat	13,6	5,4	13,0	3,6	6,6
Mehrmals pro Jahr	40,5	27,8	47,1	23,4	29,1
Einmal pro Jahr	32,8	28,9	15,7	24,1	26,3
Seltener als einmal pro Jahr	4,5	22,6	16,9	18,0	15,9
Nie	7,7	11,4	6,7	29,8	20,6

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.16 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen	N = 302059 %	N = 90657 %	N = 19739 %	N = 75534 %	N = 487989 %
Mehrmals pro Monat	8,1	2,7	7,3	2,0	6,1
Mehrmals pro Jahr	55,7	42,9	36,6	23,1	47,5
Einmal pro Jahr	25,2	34,7	45,0	27,3	28,1

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Seltener als einmal pro Jahr	7,8	9,8	8,3	27,5	11,2
Nie	2,5	7,0	2,8	19,7	6,0

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.17 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen	N = 124334 %	N = 72427 %	N = 45849 %	N = 100585 %	N = 343195 %
Mehrmals pro Monat	5,9	3,7	8,0	7,2	6,1
Mehrmals pro Jahr	51,5	48,6	50,1	29,1	44,1
Einmal pro Jahr	30,0	36,8	31,7	33,6	32,7
Seltener als einmal pro Jahr	8,5	7,5	7,5	19,0	11,2
Nie	3,3	3,4	2,7	10,5	5,3

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Veränderung der Anstrengungen zum Arbeitsschutz als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator nach Betreuungsmodellen

Über alle Betreuungsmodelle hinweg fällt auf, dass die Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz im betrachteten Zeitraum (2009 bis 2011) größtenteils unverändert geblieben sind. Es gibt kaum Betriebe, die Ihre Anstrengungen verringert haben.

Am meisten verstärkt haben regelbetreute Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten ihre Anstrengungen (34,3 %), gefolgt von Betrieben mit alternativer Betreuung (23,9 %) und regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (17,3 %).

Wie bereits in den vorherigen Betrachtungen wird hinsichtlich der Betreuungssituation deutlich, dass das Vorhandensein von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt im Vergleich zum Fehlen dieser beiden Berater sich stark auswirkt – und zwar in allen drei Betreuungsmodellen. Am wenigsten stark fällt dieser Unterschied in der alternativen Betreuung ins Gewicht.

In den Betreuungsmodellen zeigt sich bei Betrieben mit einer Betreuung durch nur einen Berater ein gemischtes Bild. Während in der alternativen Betreuung kein nennenswerter Unterschied besteht, differieren die regelbetreuten Betriebe. In der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten haben Betriebe mit nur sicherheitstechnischer Betreuung leicht erhöht ihre Anstrengungen verstärkt, wo hingegen die Betriebe der Regelbetreuung mit 10 und mehr Beschäftigten ihre Anstrengungen unter nur betriebsärztlicher Betreuung verstärkt haben.

Tab. 6.18 Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz	N = 251397 %	N = 208026 %	N = 68559 %	N = 671107 %	N = 1199089 %
Verstärkt	35,0	20,5	17,0	9,8	17,3
Verringert	0,1	0,8	2,9	0,2	0,5
In etwa gleich geblieben	63,4	78,2	72,6	88,6	80,6

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.19 Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz	N = 302059 %	N = 90656 %	N = 19739 %	N = 75533 %	N = 487987 %
Verstärkt	40,8	24,9	31,9	20,1	34,3
Verringert	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
In etwa gleich geblieben	57,8	73,3	67,9	78,7	64,4

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.20 Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz	N = 124334 %	N = 72427 %	N = 45850 %	N = 100584 %	N = 343195 %
Verstärkt	33,4	16,7	17,9	20,1	23,9
Verringert	2,2	0,0	0,0	0,0	0,8
In etwa gleich geblieben	63,5	83,3	82,1	79,9	75,0

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Arbeitsschutzengagement als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator nach Betreuungsmodell

Zum Arbeitsschutzengagement wird in den Betrieben der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten zu gut einem Drittel angegeben, dass ein eher niedriges oder sehr niedriges Engagement besteht. In den beiden anderen Modellen sind weniger Betriebe mit dieser negativen Ausprägung vorhanden.

In allen Betreuungsmodellen ist der Anteil eines eher hohen oder sehr hohen Engagements größer, wenn Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt vorhanden sind. Umgekehrt ist ein eher niedriges oder sehr niedriges Engagement in Betrieben ohne einen ASiG-Berater deutlich ausgeprägter.

In der Regelbetreuung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten fällt auf, dass das Vorhandensein des Betriebsarztes eine ähnlich positive (eher hoch, sehr hoch) Ausprägung herbeiführt wie beide Berater. In der Regelbetreuung von Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten ist die Betreuung nur durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit geringfügig vorteilhafter für das Engagement.

In den Betrieben der alternativen Betreuung wirkt sich die alleinige sicherheitstechnische Betreuung im eher hohen und sehr hohen Bereich vorteilhafter aus als die alleinige arbeitsmedizinische Betreuung, wobei diese offenbar einen höheren Anteil sehr hohen Engagements befördert.

Tab. 6.21 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein	N = 251396 %	N = 208028 %	N = 68558 %	N = 671106 %	N = 1199088
Sehr hoch	25,8	17,0	17,1	9,9	14,9
Eher hoch	55,3	51,3	64,8	44,9	49,3
Eher niedrig	17,9	24,0	15,1	27,2	24,0
Sehr niedrig	1,0	7,3	3,0	15,8	10,5

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.22 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein	N = 302058 %	N = 90657 %	N = 19740 %	N = 75533 %	N = 487988 %
Sehr hoch	21,3	12,6	5,3	6,6	16,8
Eher hoch	63,2	58,0	62,8	44,7	59,4
Eher niedrig	14,5	24,7	29,2	35,4	20,2
Sehr niedrig	0,8	4,3	2,6	12,2	3,3

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.23 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein	N = 124333 %	N = 72428 %	N = 45850 %	N = 100582 %	N = 343193 %
Sehr hoch	19,8	8,0	15,8	16,7	15,9
Eher hoch	67,5	70,5	56,8	54,1	62,8
Eher niedrig	11,9	19,7	24,3	23,4	18,6
Sehr niedrig	0,8	1,8	3,1	5,3	2,7

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.3.3.2 Kultur nach Betreuungsformen in der Sifa-Langzeitstudie

Die vorliegenden nutzbaren Auswertungen aus der Sifa-Langzeitstudie lassen keine großen Unterschiede zwischen den Betreuungsformen und den Ausprägungen der Sicherheits- und Gesundheitskultur erkennen.

6.3.4 **Sicherheits- und Gesundheitskultur nach Branche**

6.3.4.1 Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren aus der GDA-Betriebsbefragung nach Branche

In allen Betrieben arbeiten 21,4 % mit Zielen und Strategien zur Förderung der Gesundheit. In den einzelnen Branchen sind die Ausprägungen jedoch recht unterschiedlich und schwanken in einem Rahmen von 15 Prozentpunkten.

Am stärksten verbreitet sind Ziele und Strategien in Gesundheits- und Sozialwesen (30,3 %), wohingegen Bau, Energie und Abfall nur zu 15,1 % mit Zielen und Strategien arbeiten.

Tab. 6.24 Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit nach Branchen

Branchengruppen	Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden		N
	Ja %	Nein %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	17,5	80,7	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	15,1	84,4	234851
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	23,9	74,1	132734
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	18,3	81,0	600883
Verkehr und Lagerei (H)	27,1	72,8	84420
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	24,8	73,9	344914
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	20,1	78,0	263143
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	30,3	68,6	212375
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	22,5	75,4	86588
Gesamt	21,4	77,5	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Die Branchenverteilung zur vorherrschenden Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg schwankt bei den positiven Antworten um 20 Prozentpunkte, bei den negativen um 9 Prozentpunkte. Besonders positiv wird der Arbeitsschutz in der Branche Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung, Produktions- und Investitions- und Verbrauchsgüter-Branche und der Verwaltung und Bildung/Erziehung gesehen. Die negativste Meinung zum Arbeitsschutz besteht in der Branche Verkehr und Lagerei sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Tab. 6.25 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg nach Branchen

Branchengruppen	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg			N
	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken %	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken %	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	60,1	4,2	34,6	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	48,5	8,7	39,9	234851
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	59,7	7,3	30,6	132734
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	46,6	9,5	41,1	600883
Verkehr und Lagerei (H)	40,1	13,4	45,3	84420
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	47,5	8,3	40,8	344914
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	40,3	6,0	45,7	263143
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	49,4	12,2	36,1	212375
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	52,4	7,9	35,1	86588
Gesamt	47,8	8,8	40,0	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Die Branchenverteilung zur Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen schwankt stark. Mehrmals pro Jahr oder häufiger wird insbesondere in den Branchen Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter sowie Bau, Energie und Abfall und dem Gesundheits- und Sozialwesen und Verwaltung und Bildung/Erziehung diskutiert, mit zusammengefassten Werten um die 50 %. Seltener als einmal pro Jahr oder nie kommunizieren zu ca. einem Drittel Betriebe in der Branche Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen, gefolgt von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Tab. 6.26 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen nach Branchen

Branchengruppen	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					N
	Mehr- mals pro Monat %	Mehr- mals pro Jahr %	Einmal pro Jahr %	Seltener als ein- mal pro Jahr %	Nie %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	1,0	35,5	43,7	7,6	12,2	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	8,9	40,6	22,8	14,0	12,7	234851
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	9,1	43,1	23,4	11,2	12,2	132734
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	5,7	34,2	30,1	14,4	13,6	600883
Verkehr und Lagerei (H)	4,4	38,8	24,9	16,1	12,9	84420
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	5,2	32,3	25,9	16,5	19,5	344914
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	5,4	32,8	23,1	14,8	22,9	263143
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	11,5	37,5	29,4	12,7	7,6	212375
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	3,5	44,0	37,2	9,4	5,4	86588
Gesamt	6,4	36,0	27,8	14,0	14,5	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Die Branchenverteilung zu der Einschätzung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz seit 2009 schwankt im Rahmen von 16 Prozentpunkten hinsichtlich der verstärkten Anstrengungen. Die meisten Betriebe sind in etwa gleich bleibend mit dem Arbeitsschutz umgegangen. Mit je knapp einem Drittel zeigen sich verstärkte Anstrengungen vor allem in den Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens und der Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung. Am wenigsten bewegt haben sich die Branchen Verkehr und Lagerei sowie Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Tab. 6.27 Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz nach Branchen

Branchengruppen	Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz			N
	Verstärkt %	Verringert %	In etwa gleich bleibend %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	31,0	0,0	68,3	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	20,4	2,3	77,1	234851
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	29,9	0,8	68,9	132734
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	22,1	0,0	76,8	600883
Verkehr und Lagerei (H)	16,2	0,0	83,8	84420
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	16,0	0,8	81,8	344914
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	19,5	0,2	78,0	263143
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	32,0	0,0	64,9	212375
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	28,9	0,1	69,0	86588
Gesamt	22,5	0,5	75,7	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Die Branchenverteilung schwankt stark, in der negativ Ausprägung (polarisiert) bewegen sich die Branchen zwischen 19 % und 41 %, wobei das Arbeitsschutzengagement am niedrigsten bei den Dienstleistungsbranchen sowie in der Branche Verkehr und Lagerei eingeschätzt wird. Am besten schneidet die Branche Produktions- Investitions- und Verbrauchsgüter ab.

Tab. 6.28 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein nach Branchen

Branchengruppen	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				N
	Sehr hoch %	Eher hoch %	Eher niedrig %	Sehr niedrig %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	9,4	67,0	22,9	0,1	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	12,6	65,2	17,4	4,7	234851
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	19,0	59,7	17,5	2,2	132734
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	15,3	55,3	19,9	7,9	600883
Verkehr und Lagerei (H)	17,6	44,9	30,2	6,3	84420
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	14,3	44,1	31,0	10,0	344914
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	16,2	46,6	21,9	14,5	263143
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	20,7	55,2	19,6	4,5	212375
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	12,6	60,3	23,0	4,1	86588
Gesamt	15,5	53,9	22,2	7,5	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnung

6.3.4.2 Sicherheits- und Gesundheitskultur nach Branche in der Sifa-Langzeitstudie

Der Vergleich des Niveaus der Sicherheits- und Gesundheitskultur über die verschiedenen Branchen zeigt (siehe Tab. 6.29), dass diese insbesondere bei den Energieversorgern hoch ist. Zu allen drei Erhebungszeiträumen finden sich hier die günstigsten Einschätzungen der Sicherheitskultur. Auf der 5-stufigen Messskala liegt der Mittelwert der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Energieversorger zwischen $M = 3,67$ in t_1 und $M = 3,70$ in t_3 . Dabei ist der Abstand zu den übrigen Branchen deutlich. Die schwächsten Einschätzungen der Sicherheits- und Gesundheitskultur werden von den Fachkräften für Arbeitssicherheit der aus der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit Mittelwerten zwischen $M_{t_2} = 3,00$ und $M_{t_3} = 3,17$ sowie den Fachkräften aus dem Gesundheits- und Sozialwesen mit Mittelwerten zwischen $M_{t_3} = 3,09$ und $M_{t_1/t_2} = 3,20$ gegeben.

Tab. 6.29 Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala) mit der Branche der Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen

Branche	Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala)					
	Erhebungszeitraum t1		Erhebungszeitraum t2		Erhebungszeitraum t3	
	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert
Verarbeitendes Gewerbe (C)	275	3,37	275	3,38	439	3,38
Energieversorgung (D)	47	3,67	41	3,68	63	3,70
Baugewerbe (F)	40	3,39	41	3,41	63	3,37
Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	33	3,29	31	3,29	51	3,37
Verkehr & Lagerei (H)	45	3,49	42	3,42	61	3,39
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	13	3,04	76	3,00	108	3,17
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	28	3,20	59	3,20	80	3,09
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	37	3,39	48	3,45	79	3,39
sonstige Branchen zusammengefasst	125	3,44	159	3,38	254	3,33

Anmerkung: Aufgrund methodischer Zwänge sind in den Erhebungszeiträumen t1 und t2 nur ein Teil der erhobenen Fachkräfte in dieser Analyse enthalten, Erhebungszeitraum t3 geht über die gesamte Anzahl der Teilnehmer. Die Buchstaben in den Klammern bezeichnen die Kennbuchstaben des WZ-Codes.

Auch die Betrachtung der einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskompetenz zum dritten Erhebungszeitpunkt weist den Energieversorgern nahezu durchweg die günstigsten Einschätzungen zu. Einzig bei dem Anteil an Sifas, die ihre Unfallmeldungen direkt an die Geschäftsführung geben, liegt das Baugewerbe höher (M = 4,27) (siehe Abb. 6.9).

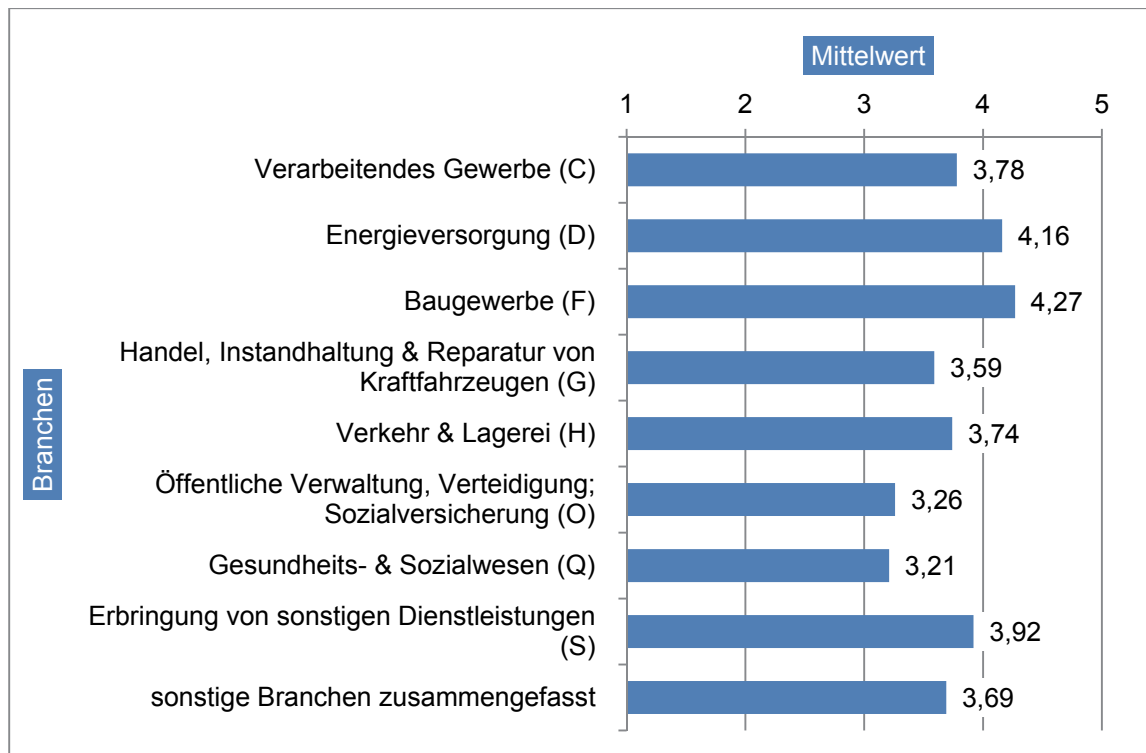


Abb. 6.9 Bewertung der Aussage Unfallmeldungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Interessant sind ebenso die Befunde zur Gesundheitsförderung, die ein deutlich anderes Profil zeigen als die übrigen Befunde (siehe Abb. 6.10). Das Baugewerbe weist hier die niedrigsten Werte auf, gefolgt von dem Wirtschaftszweig „Übrige Dienstleistungen (S)“.

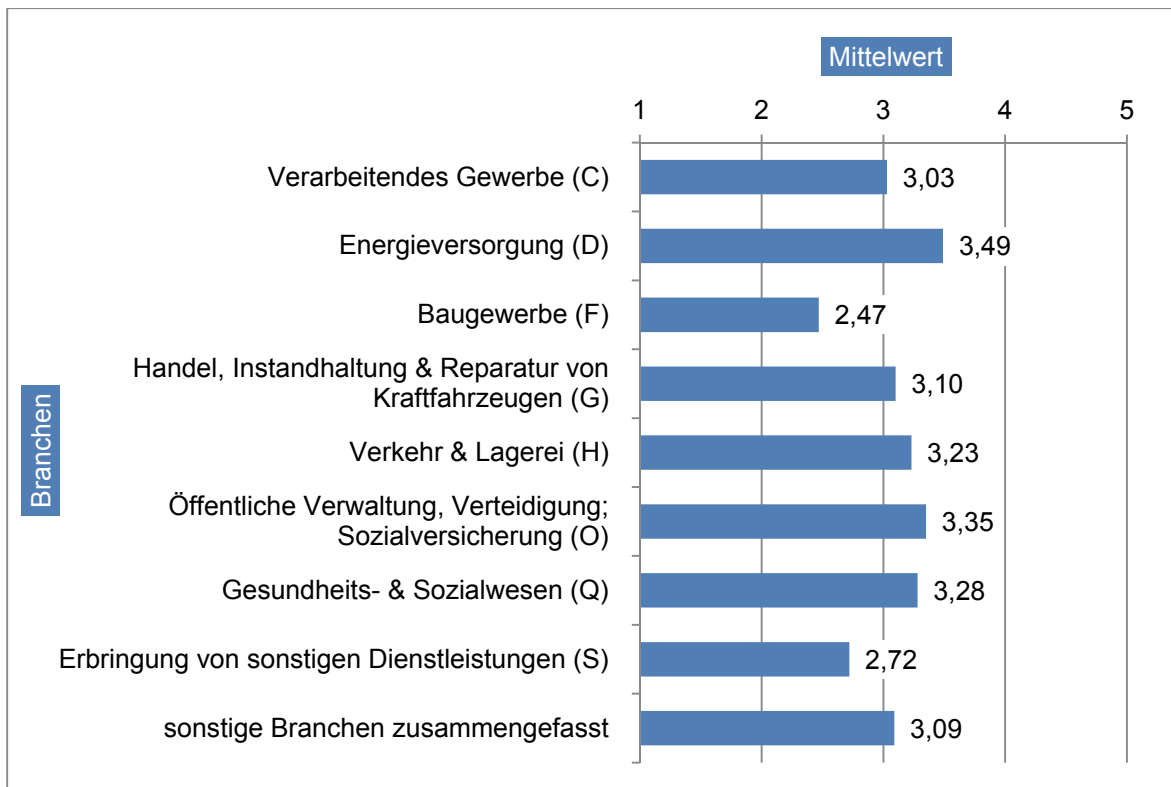


Abb. 6.10 Bewertung der Aussage „Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention)“ als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

6.3.5 Zusammenfassende Bewertung der Befunde zu Sicherheits- und Gesundheitskultur

In beiden Studien wurden Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur erhoben. Auch hier sind die Daten nicht unmittelbar vergleichbar. Abbildbare Aspekte sind vor allem Werte, Kommunikation und Engagement zum Arbeitsschutz als Kulturindikatoren. In der Sifa-Langzeitstudie sind auch verhaltensbezogene Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur erfasst worden.

- Es bestehen deutliche Unterschiede in den Betrieben hinsichtlich der Ausprägung der o. g. Kulturindikatoren. Die Unterschiede betreffen auch die Branchen und Betriebsgrößen. Tendenziell gilt für einige Indikatoren, dass eine Zunahme der Ausprägung mit der Betriebsgröße steigt.
- Sicherheits- und Gesundheitskultur ist ein sehr starker Prädiktor für Tätigkeit und Wirksamkeit von Sifas.
- Es bestehen deutlich Unterschiede zwischen den Betreuungsmodellen und der Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren. Grundsätzlich ist für alle Indikatoren die Tendenz erkennbar: In den regelbetreuten Kleinstbetrieben sind die Kulturindikatoren immer schwächer ausgeprägt als in den beiden

anderen Betreuungsmodellen. Insbesondere die Kommunikation über Sicherheit und Gesundheit zeigt hier deutliche Unterschiede: In 20 % der Kleinstbetriebe wird nie darüber diskutiert, in den anderen Betreuungsmodellen sind dies höchstens 6 % der Betriebe. Zwischen dem alternativen Betreuungsmodell und der Regelbetreuung gemäß Anlage 2 DGUV Vorschrift 2 sind die Unterschiede eher gering.

- Eine Betreuung durch Sifa und Betriebsarzt (Unterstützung durch beide) geht immer einher mit höheren Ausprägungen in allen Kulturindikatoren. Sind weder Sifa noch Betriebsarzt vorhanden, so ist auch die Sicherheits- und Gesundheitskultur eher niedrig ausgeprägt. Dies gilt für alle Betreuungsmodelle.
- Die Betreuungssituation (Sifa/Betriebsarzt vorhanden/nicht vorhanden) zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede zur Ausprägung der Kultur in den einzelnen Betreuungsmodellen: Der interessanteste Befund ist sicherlich, dass insbesondere im Gegensatz zur Regelbetreuung in den Kleinstbetrieben im alternativen Modell immer noch relativ hohe Ausprägungen bei den Kulturindikatoren zu beobachten sind, wenn keine Unterstützung durch Sifa und Betriebsarzt gegeben ist. Auch ist hier tendenziell nicht entscheidend, ob beide vorhanden sind oder nur eine der beiden Unterstützerfunktionen. Dies weist in Richtung der Wirksamkeit der Information und Motivation der Unternehmer als immanenter Bestandteil des alternativen Betreuungsmodells.
- Die Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskulturindikatoren ist auch in den Branchengruppen unterschiedlich. In der Sifa-Langzeitstudie erzielen die Energieversorger die höchsten Werte, die niedrigsten das Gesundheits- und Sozialwesen und der Bereich der öffentlichen Verwaltung. In der GDA-Betriebsbefragung treten zum Teil hier kontrastierende Befunde auf. Die Branchen sind hier anders zusammengefasst, was auf diesem Auswertungsniveau keine hinreichend gesicherte Interpretationsbasis für die Unterschiede zwischen den Branchen auf Basis beider Studien bietet. Aber auch hier werden deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen sichtbar.

6.4 Formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Neben der Sicherheits- und Gesundheitskultur haben auch die formalen Regelungen von betrieblichen Arbeitsschutzbelangen eine hohe Vorhersagekraft für die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Hier sind es vor allem die geregelte Einbindung von Sifas in die betrieblichen Strukturen und Prozesse und generell die Formalisierungen in Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystemen, wo sich solche Effekte nachweisen lassen (TRIMPOP et al. 2012; HAMACHER et al. 2013, S. 27ff)

6.4.1 Verständnis formaler Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Das Vorschriften- und Regelwerk fordert an vielen Stellen vom Arbeitgeber, den Arbeitsschutz betrieblich auch formal zu regeln. Das betrifft auch die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung, wie z. B. die im ASiG geforderte aufbauorganisatorische Maßnahme der Unterstellung zum Leiter des Betriebs und die Einrich-

tung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA). Weiterreichend ist die Forderung des § 3 ArbSchG zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Integration in die Führungsstrukturen. Durch geeignete Organisationsmaßnahmen und betriebliche Regelungen soll organisatorisch sichergestellt werden, dass ein guter Arbeitsschutz im Unternehmen betrieben wird. Es herrscht aber dabei weitgehend Organisationsfreiheit, wie diese Pflichten im Betrieb realisiert werden.

Um eine umfassende Prävention zu erreichen und den Arbeitsschutzstandard mit einem akzeptablen Aufwand weiter zu verbessern, planen, organisieren und betreiben mittlerweile eine Vielzahl von Organisationen den betrieblichen Arbeitsschutz systematischer und konsequenter als Führungsaufgabe in Form von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen. Allgemein bezeichnet der Begriff Arbeitsschutzmanagementsystem denjenigen Teil der geplanten Führung einer Organisation, der die konsequente, effektive und effiziente Erfüllung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, sonstiger Vorgaben und eigener Vorstellungen der Organisation bezüglich des Arbeitsschutzes managt. Hierzu definiert es Ziele und eine Arbeitsschutzpolitik, legt Organisation, Zuständigkeiten, Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, Methoden und Verfahren, Ressourcen, Vorgehensweisen und Prüfinstrumente zur Entwicklung, Erfüllung, Bewertung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Arbeitsschutzpolitik fest.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ähnlich ausgerichtet auf:

- Entwicklung und Verankerung des Managementsystems in die Unternehmensstrukturen
- Verknüpfung des Gesundheitsmanagements mit anderen Steuerungsstrukturen und Managementsystemen im Unternehmen – Integration des Gesundheitsmanagements in die Führungsstrukturen
- Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten
- Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen von Strukturen und Prozessen mit dem Ziel gesundheitsförderlicher Gestaltung von Arbeit und Organisation und der Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Beschäftigten
- Dauerhafte Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Betriebsroutinen, systematisches und nachhaltiges Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen und das Empowerment der Beschäftigten

In den beiden Studien wurden in unterschiedlichem Umfang und zu unterschiedlichen Teilaspekten Daten zu formalen betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes im Betrieb und zu Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen erhoben.

6.4.2 Ausprägung der ausgewählten Indikatoren für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes in der GDA-Betriebsbefragung

Der Datensatz der GDA-Betriebsbefragung bietet letztlich drei nutzbare Indikatoren für den Stand formaler betrieblicher Arbeitsschutzregelungen (vgl. Tab. 6.30). Die Frage nach dem Arbeitsschutzausschuss ist unmittelbar auf eine formale Struktur gerichtet, während die Fragen nach dem Kenntnisstand von Vorschriften und Regeln sowie nach der Schulung von Führungskräften mehr die Voraussetzungen für eine organisatorische Umsetzung und die Beachtung der Arbeitsschutzbelange in der Führungstätigkeit abbilden.

Tab. 6.30 Ausgewählte Indikatoren zu formalen betrieblichen Regelungen und AMS in der GDA-Betriebsbefragung

Formale Regelungen des Arbeitsschutzes und AMS

Formale Strukturen

- B703 Hat Ihr Betrieb einen Arbeitsschutzausschuss?

Regelwerk

- B202 Wie schätzen Sie den Kenntnisstand zu den folgenden gesetzlichen Arbeitsschutzregelungen bei den hierfür Verantwortlichen in Ihrem Bereich ein?

→ Index - Variable

Integration in die Führung

- B705 Werden die Führungskräfte in Ihrem Betrieb speziell zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten geschult?

Vorhandensein eines Arbeitsschutzausschusses (ASA)

Die Frage nach einem ASA richtete sich an Betriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern, da diese erst zur Einrichtung und regelmäßigen Durchführung des ASA verpflichtet sind. Prinzipiell ist der ASA in Betrieben ein Ausdruck formalisierter Strukturen. Er dient als Informations- und Kommunikationsgremium zum Arbeitsschutz und vom Gesetzgeber ist vorgesehen, dass dies ein Gremium der obersten Leitung oder eines von ihr benannten Vertreters ist:

- Gut mehr als die Hälfte (60 %) haben keinen ASA
- Je größer der Betrieb, desto häufiger gibt es einen ASA – bis hin zu 93 % in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern
- In der Branchenverteilung schwanken die Angaben zum Vorhandensein um 29 Prozentpunkte
- Die von der Aufsicht besuchten Betriebe verfügten über 78,5 % über einen ASA (LIßNER et al., 2014). Im Arbeitsprogramm Bau wurde auch die Häufigkeit eines Unternehmengesprächs untersucht
- Die Häufigkeit der ASA-Sitzungen steigt mit zunehmender Betriebsgröße (LIßNER et al., 2014)

Kenntnisstand zum Regelwerk

Der Kenntnisstand der Verantwortlichen zum Regelwerk wurde über mehrere Einzelitems erhoben und über einen Index zum Kenntnisstand zusammengefasst. Grundannahme ist, dass Regelungen den Verantwortlichen bekannt sein müssen, bevor diese regelkonform agieren können. Dieser vereinfachte Zusammenhang lässt allerdings ethisch oder humanistisch geprägtes Handeln außen vor, welches trotz Unkenntnis einer Regelung durchaus deren Einhaltung befördern kann. Dies deutet auf den Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und den formalen Regelungen des Arbeitsschutzes hin.

- Der Mittelwert des indizierten Kenntnisstandes liegt bei 1,77 auf einer Skala von 0 (keine bzw. geringe Kenntnis) bis 3 (hohe Kenntnis).
- Die Betriebsgröße lässt nur begrenzt Rückschlüsse zu; zwar fallen die Kleinbetriebe im Kenntnisstand ab, andererseits sind Großbetriebe nicht besonders kenntnisreicher als Mittelbetriebe.
- Der Kenntnisstand in der Branche schwankt zwischen Mittelwerten von 1,65 und 1,94, was im GDA-Zwischenbericht (NATIONALE ARBEITSSCHUTZ-KONFERENZ, 2013) als „nicht allzu ausgeprägt“ interpretiert wird.

Schulungen für Führungskräfte zu Sicherheit und Gesundheit

Die Integration des Arbeitsschutzes in die Führung ist für den Arbeitsschutz und für Arbeitsschutzmanagementsysteme ein wesentlicher Faktor. Trotz Nähe dieses Items zur Kultur wird diese Fragestellung den AMS-Indikatoren zugeordnet, da es weniger um Haltungs- oder Wertefragen geht als vielmehr um das formale Angebot solcher Schulungen. Was noch keinen Rückschluss auf die Qualität oder gar Einstellungsänderungen oder Kompetenzzuwachs bei den geschulten Führungskräften zulässt.

- In 38 % der Betriebe werden die Führungskräfte speziell geschult.
- Je größer der Betrieb, desto häufiger wird die Frage bejaht und der Prozentsatz steigt bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern auf 71 % an.
- In der Branchenverteilung schwanken die Werte in einem Rahmen von 24 Prozentpunkten.

6.4.3 Formale Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes – Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie

In der Sifa-Langzeitstudie haben sich als Handlungsbedingungen im Bereich formaler Regelungen des Arbeitsschutzes insbesondere zwei Aspekte als relevante Einflussgrößen erwiesen:

- Die formale Ansiedlung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Organisation versus dem direkten Zusammenhang zur Unternehmensleitung
- Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagement-/Gesundheitsmanagementsystemen

Zusätzlich ist noch der Zusammenhang zwischen der Tätigkeit der Sifa auf dem Gebiet der Arbeitsschutzorganisation und der Wirksamkeit zu beachten.

Zusammenhang von formaler Unterstellung und Zugang zur Unternehmensleitung

Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt sind unmittelbar dem Dienststellenleiter oder Behördenleiter zu unterstellen (vgl. hierzu auch ANZINGER/BIENECK: Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz, Heidelberg, 1998, S. 231). Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert in § 8 Abs. 2: „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder, wenn für einen Betrieb mehrere Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind, der leitende Betriebsarzt und die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs.“

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln gehört die Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Stab. Sie darf weder organisatorisch noch disziplinarisch einem Abteilungsleiter unterstellt werden (AZ: 10 (1) Sa 1231/02).⁸ Das Bundesarbeitsgerichts-urteil vom 15.12.2009 (AZ: 9 AZR 769/08) hat nun nochmals klargestellt, dass dies auch für die Betriebe und Dienststellen des öffentlichen Dienstes gilt. Das Gericht begründet dies vor allem damit, dass gemäß § 16 ASiG im Bereich der öffentlichen Verwaltungen von Bund, Ländern und Gemeinden sowie den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ein den Grundsätzen des ASiG gleichwertige sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung wie in der gewerblichen Wirtschaft zu gewährleisten ist. Den öffentlichen Arbeitgebern sollte mit § 16 ASiG die gleichen Verpflichtungen auferlegt werden wie den privaten Arbeitgebern (siehe BAG-Urteil vom 15.12.2009 Rn 39). Sie sollen dadurch verpflichtet werden, innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs einheitliche Regelungen unter Einbeziehung der Beamten zu schaffen. Gleichwertig bedeutet, dass hinsichtlich des Inhalts der Verpflichtungen des ASiG kein geringerer Standard als in der Privatwirtschaft geschaffen werden darf. D. h., die in den §§ 1 bis 11, 18, 19 ASiG enthaltenen Grundsätze sind durch entsprechende Regelungen umzusetzen (siehe BAG-Urteil vom 15.12.2009 Rn 42). Die unmittelbare Unterstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit unter den Dienststellen- oder Behördenleitern dient zum einen der Sicherung der erforderlichen fachlichen Unabhängigkeit der Fachkraft (vgl. § 8 Abs. 1 ASiG) und zum anderen der Herausstellung der besonderen Bedeutung der Stabsstelle. Der Einfluss als nicht in die Linienorganisation eingebundener Beauftragter, der den Arbeitgeber und seine Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsschutzes berät und unterstützt, wird damit gestärkt. Dies gehört zu den Grundsätzen des ASiG, die auch im öffentlichen Dienst zu gewährleisten sind (siehe BAG-Urteil vom 15.12.2009 Rn 44).

Welche Befunde gibt es hierzu aus den Daten der Sifa-Langzeitstudie?

Etwas mehr als 60 % der Fachkräfte sind in Erhebungszeitraum t3 (2009) direkt der Geschäftsführung (GF) unterstellt, knapp 20 % direkt dem Leiter des Betriebs und

⁸ Aus: VDSI-Positionspapier zur rechtlichen Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen vom 15. Juli 2010. Download unter: <https://www.vdsi.de/files/1500/6038/1/wc2mgmAM.pdf> (Zugriff am 27.04.2015)

die übrigen knapp 20 % einer Fachabteilung.⁹ Für die weiteren Betrachtungen werden die Kategorien 1 (der GF direkt unterstellt) und 2 (dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt) zu einer Kategorie (der GF oder dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt) zusammengefasst und mit der Kategorie 3 (einer Fachabteilung unterstellt) verglichen. Insgesamt sind also ca. 80 % der GF oder dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt und ca. 20 % einer Fachabteilung. Diese Gesamtverteilung bildet den Referenzwert für die weiteren Analyseebenen (siehe Abb. 6.11).

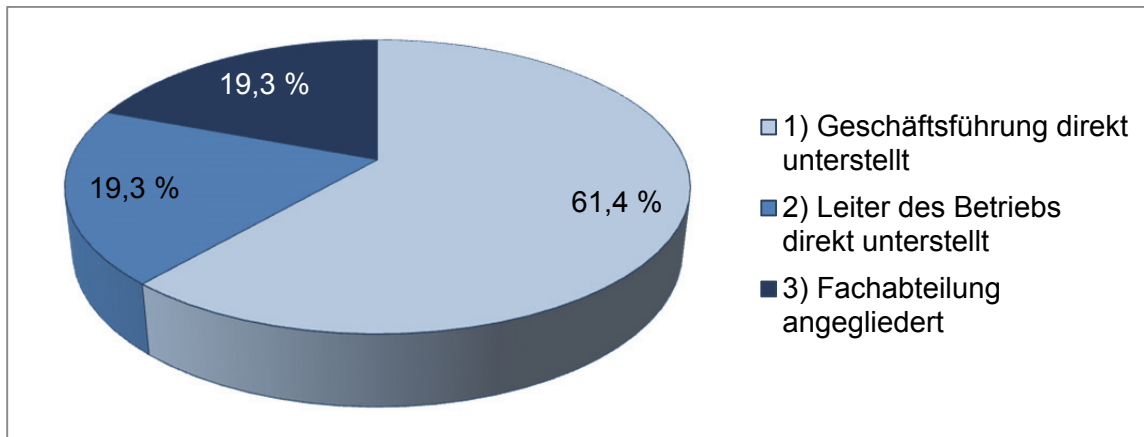


Abb. 6.11 Unterstellungsverhältnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen in Erhebungszeitraum t3

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis und der Größe der betreuten Betriebe ($\chi^2 = 100,172$, $p < .01$): Je größer der betreute Betrieb, desto eher sind die Fachkräfte einer Fachabteilung unterstellt (siehe Abb. 6.12). Bei den Großbetrieben mit mehr als 500 *Mitarbeitern* sind ungefähr ein Drittel der Fachkräfte einer Fachabteilung angegliedert und nicht gemäß den formalen Regelungen zur Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung im Betrieb nach dem Arbeitssicherheitsgesetz unterstellt.

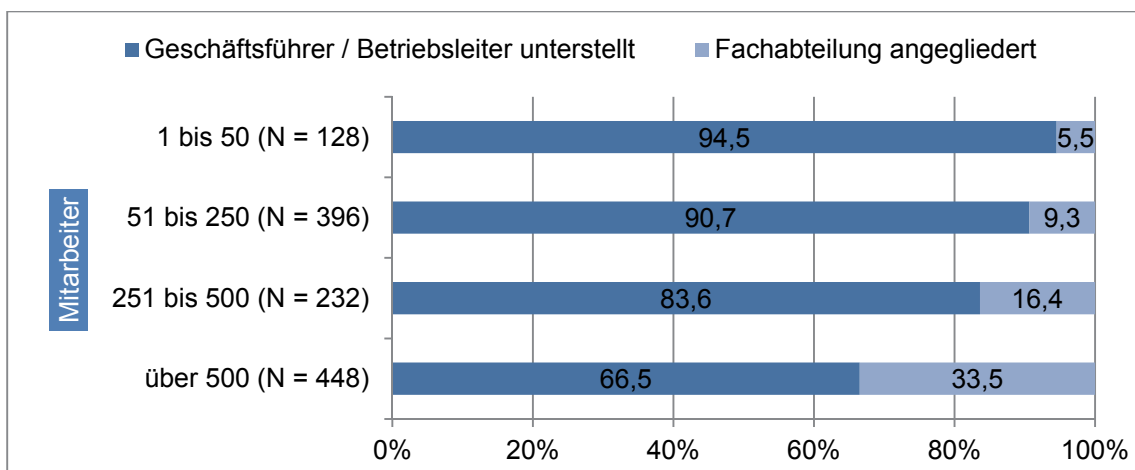


Abb. 6.12 Unterstellungsverhältnis und Betriebsgröße

⁹ Diese Fachabteilungen sind in der Unternehmensorganisation entweder in der Linie (z. B. Personalabteilung, Hauptamt, Bauabteilung, Technischer Dienst) oder im Stab (z. B. Qualität, Umwelt, Sicherheit einzeln oder integriert) angesiedelt.

Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen formaler Unterstellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und deren Zugang zur Unternehmensleitung wurden Neuberechnungen mit den Daten aus der Basisbefragung (t3 = 2009) durchgeführt zu folgenden Zusammenhängen:

- Formaler Stellung: direkt der Unternehmensleitung (Geschäftsführung oder Betriebsleitung) unterstellt vs. in einer Fachabteilung angesiedelt
- Zugang zur Geschäftsführung durch Einladungen zu Sitzungen der GF, direkte Gespräche und mündliche Berichte

Die nachfolgenden Daten zeigen, dass die Sifas am ehesten über direkte Gespräche (etwa die Hälfte) Zugang zur Geschäftsführung erhalten, gefolgt von mündlichen Berichten (knapp 40 %). Nur knapp ein Drittel der befragten Sifas wird zu Sitzungen der GF eingeladen. Innerhalb der Sifas gibt es große Unterschiede im Hinblick auf die formale Unterstellung, die statistisch signifikant werden.

Tab. 6.31 zeigt den Zusammenhang zwischen der formalen Unterstellung der Sifas und dem Zugang zur GF über direkte Gespräche.

Tab. 6.31 Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Wirksamkeitsfaktoren

Formale Unterstellung	Zugang zur Geschäftsführung über direkte Gespräche		Gesamt
	Nicht regelmäßig	Regelmäßig	
GF unterstellt	N 422	549	971
	% 43,5	56,5	100
Fachabteilung	N 165	66	231
	% 71,4	28,6	100
Gesamt	N 587	615	1202
	% 48,8	51,2	100

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Vergleichsweise viele Sifas (etwa die Hälfte) haben einen regelmäßigen Zugang zur GF über direkte Gespräche. Das Verhältnis ändert sich schlagartig, wird der Blick auf die formale Unterstellung gerichtet. Etwas mehr als 70 % der einer Fachabteilung unterstellten Sifas haben keinen regelmäßigen Zugang zur GF über direkte Gespräche. Bei den Sifas, die der Unternehmensleitung unterstellt sind, sind dies nur knapp 44 % ($p=.01$).

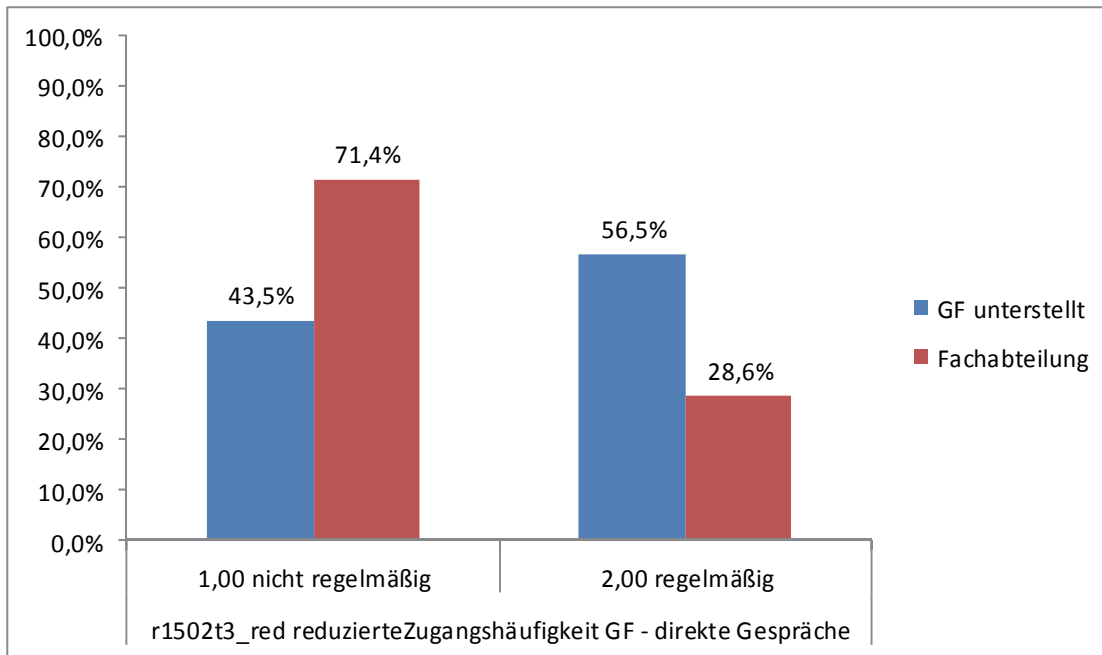


Abb. 6.13 Zusammenhang von formaler Unterstellung und direkten Gesprächen mit der Geschäftsführung

Tab. 6.32 zeigt den Zusammenhang zwischen der formalen Unterstellung der Sifas und dem Zugang zur GF über mündliche Berichte.

Tab. 6.32 Zusammenhang zwischen formaler Unterstellung und mündlichen Berichten

Formale Unterstellung	Zugang zur Geschäftsführung über mündliche Berichte		Gesamt
	Nicht regelmäßig	Regelmäßig	
GF unterstellt	N 561	405	966
	% 58,1	41,9	100
Fachabteilung	N 171	61	232
	% 73,7	26,3	100
Gesamt	N 732	466	1198
	% 61,1	38,9	100

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

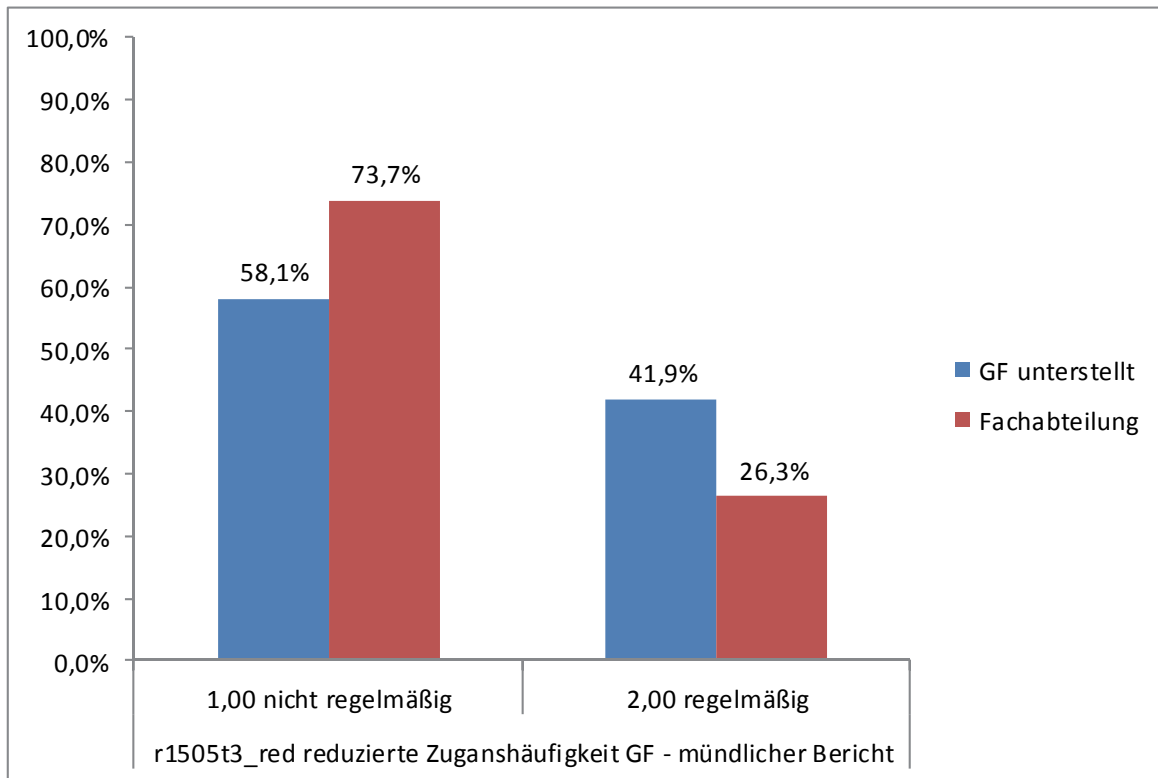


Abb. 6.14 Zusammenhang von formaler Unterstellung und mündliche Berichte

Tab. 6.33 zeigt den Zusammenhang zwischen formaler Unterstellung und Einladungen zu Sitzungen der GF in einer Kreuztabelle auf.

Tab. 6.33 Zusammenhang zwischen formaler Unterstellung und Einladungen zu Sitzungen der Geschäftsführung

Formale Unterstellung	Zugang zur Geschäftsführung über Einladungen zu Sitzungen		Gesamt
	Nicht regelmäßig	Regelmäßig	
GF unterstellt	N 625	346	971
	% 64,4	35,6	100
Fachabteilung	N 203	29	232
	% 87,5	12,5	100
Gesamt	N 828	375	1203
	% 68,8	31,2	100

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Etwa 1/3 wird regelmäßig zu Sitzungen der Geschäftsführung eingeladen. 2/3 haben keinen regelmäßigen Zugang über Einladungen zu Sitzungen. Sind die Sifas einer Fachabteilung unterstellt, werden lediglich 12,5 % regelmäßig zu Sitzungen eingeladen. Diese Sifas werden statistisch signifikant ($p=0.01$) weniger zu Sitzungen eingeladen als Sifas, die direkt der Unternehmensleitung unterstellt sind. Hier sind es immerhin 35,6 %.

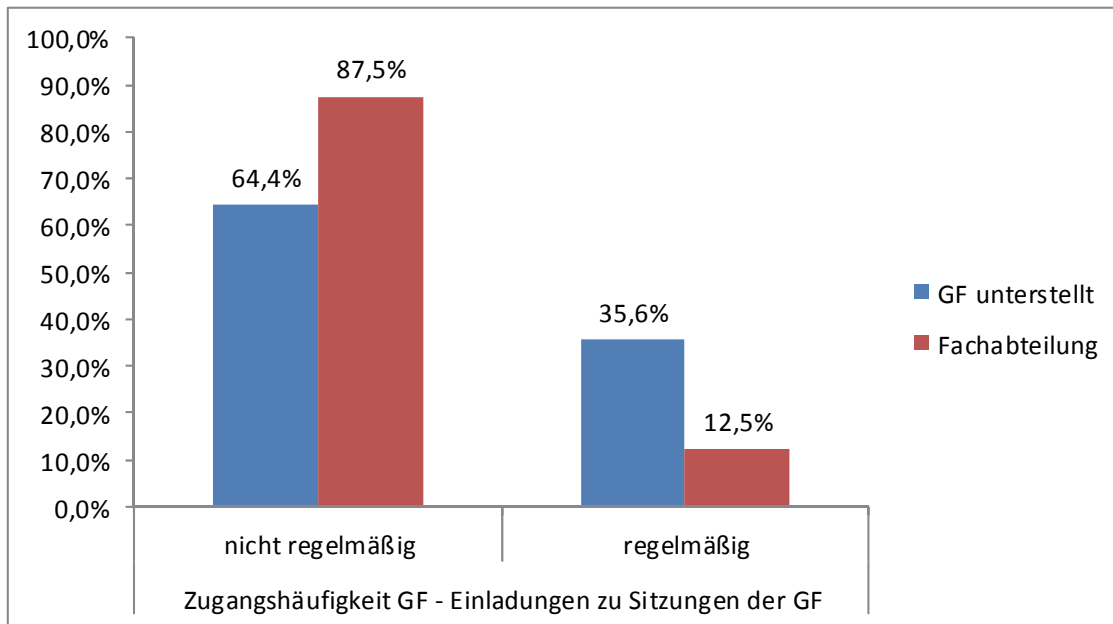


Abb. 6.15 Zusammenhang von formaler Unterstellung und Einladungen zu Sitzungen der Geschäftsführung

Fazit

Über die drei Items zum Zugang zur Geschäftsführung wird der Zusammenhang mit der formalen Anbindung an die Unternehmensleitung bzw. Fachabteilung deutlich. Werden die Sifas direkt der Unternehmensleitung unterstellt, haben Sie einen regelmäßigeren Zugang zur GF. Sind die Sifas einer Fachabteilung unterstellt, nimmt der Zugang quantitativ ab. Diese Zusammenhänge werden alle statistisch signifikant. Begründet werden kann dies beispielsweise durch

- häufigere Kontaktmöglichkeiten durch Anbindung an Unternehmensleitung,
- bessere Sicherheits- und Gesundheits-Kultur (SuG-Kultur) in Betrieben, in denen die Sifa der Unternehmensleitung unterstellt ist,
- höherer Stellenwert des Arbeitsschutzes in Betrieben, in denen die Sifa der Unternehmensleitung unterstellt ist.

Damit ist die formale Anbindung der Sifa an die Unternehmensleitung ein Erfolgsmerkmal für den regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung und somit für einen Aspekt einer gelebten Kultur im Betrieb. Der Zugang zur Unternehmensleitung ist ein wesentliches Erfolgsmerkmal für eine hohe Wirksamkeit der Sifas im Betrieb. Über die formale Anbindung der Sifa an die Unternehmensleitung kann also über verbesserte Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung Einfluss auf eine Wirksamkeitssteigerung der Sifas genommen werden.

Arbeitsschutzmanagementsysteme in den Betrieben aus der Sifa-Langzeitstudie

Die Anzahl der Unternehmen, die über ein AMS verfügen, verändert sich über die drei Erhebungszeiträume wenig. Sie schwankt zwischen 51 % in Erhebungszeit-

raum t1 (N = 1469) und 55 % in Erhebungszeitraum t3 (N = 1159). Dies ist ein Zuwachs von etwa 4 % in einem Zeitraum von sechs Jahren (siehe Abb. 6.16).

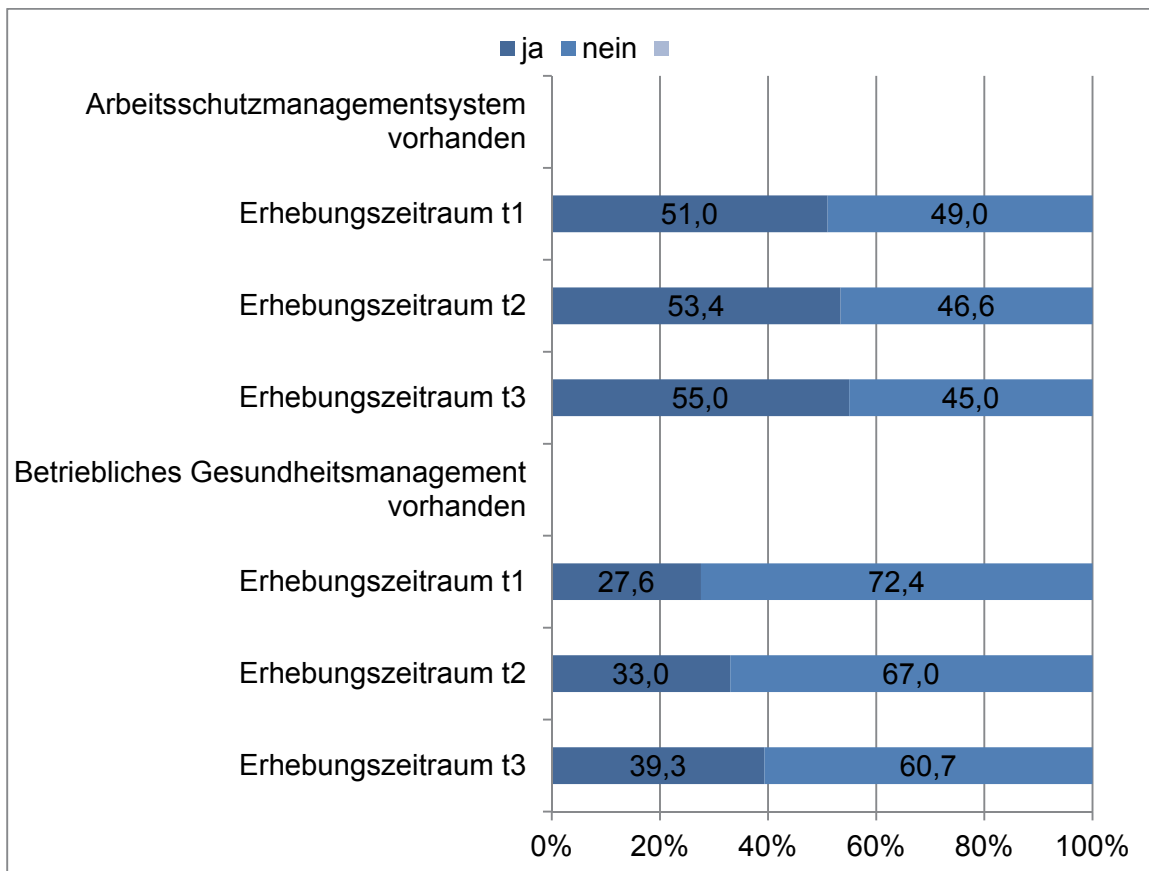


Abb. 6.16 Anteil der Unternehmen mit/ohne Arbeitsschutzmanagementsystem in den drei Erhebungszeiträumen

Die Anzahl der Unternehmen, die über ein BGM verfügen, ist dagegen deutlich niedriger. In Erhebungszeitraum t1 (2005) weisen etwa 28 % (N = 1329) der einbezogenen Unternehmen ein BGM auf. Dieser Anteil steigt jedoch in Erhebungszeitraum t2 (2007) auf 33 % (N = 1108) und in Erhebungszeitraum t3 (2009) weiter auf 39 % (N = 915) an. Hier zeigt sich eine deutliche Entwicklung in den Unternehmen. Dieser Befund spiegelt die wachsende Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und ihrer systematischen Einbindung in die Unternehmensprozesse im BGM wider.

Im Weiteren kann unterschieden werden zwischen Unternehmen, die entweder über *ein AMS oder ein BGM* verfügen und Unternehmen, in denen *beide Managementsysteme* vorhanden sind (siehe Abb. 6.17).

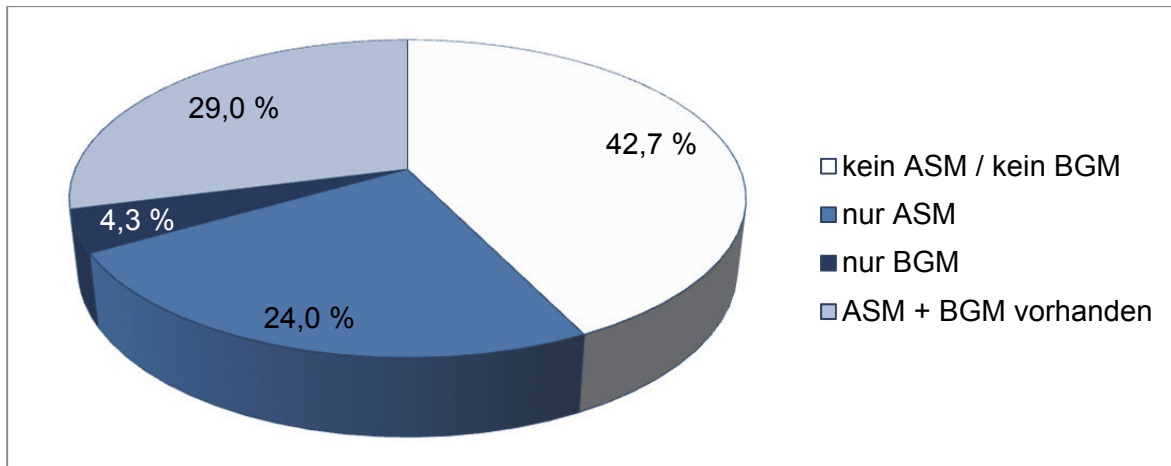


Abb. 6.17 Verteilung von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum

In Erhebungszeitraum t3 geben die Fachkräfte für etwa 43 % der Unternehmen an, dass *weder ein AMS oder ein BGM* vorhanden sind. Bei 25 % der Unternehmen existiert *allein ein AMS* und bei etwas mehr als 4 % *allein ein BGM*. Knapp 30 % der Unternehmen verfügen über *beide Managementsysteme* zu Sicherheit und Gesundheit.

Zusammenhang zwischen Vorhandensein von AMS und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems mit der Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifas untersucht. Es wird unterschieden zwischen „AMS vorhanden – Ja/Nein“.

Zwischen dem Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und den Tätigkeitsintensitäten der Sifas ist ein starker Zusammenhang erkennbar. Sifas, die in Betrieben tätig werden, die über ein AMS verfügen, sind häufiger ziemlich und sehr intensiv tätig. Ist kein AMS vorhanden, sind die Sifas häufiger gar nicht oder kaum intensiv tätig. Die Unterschiede werden statistisch signifikant ($p < .01$) für alle Tätigkeitsfelder mit Ausnahme von T6: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen. Insbesondere bei der personenorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen, Management des Arbeitsschutzes und bei der Analyse eingetretener Ereignisse sind die Gruppenunterschiede besonders deutlich. Tab. 6.34 gibt einen Überblick über die Einzelbefunde.

Tab. 6.34 Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Tätigkeitsfaktoren

Tätigkeitsfaktoren	AMS vorhanden	Wie intensiv kümmern Sie sich darum?		
		Gar nicht/kaum	Mittelmäßig	Ziemlich/sehr
T1: verhaltensbezogene/organisatorische Schutzmaßnahmen	Ja	30,4 %	46,0 %	58,9 %
	Nein	69,6 %	54,0 %	41,1 %
T2: Analyse von Gefährdungsfaktoren	Ja	38,7 %	42,5 %	60,4 %
	Nein	61,3 %	57,5 %	39,6 %
T3: Management des Arbeitsschutzes	Ja	36,1 %	45,0 %	67,8 %
	Nein	63,9 %	55,0 %	32,2 %
T4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	Ja	35,1 %	54,2 %	63,8 %
	Nein	64,9 %	45,8 %	36,2 %
T5: Personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	Ja	44,3 %	63,5 %	70,3 %
	Nein	55,7 %	36,5 %	29,7 %
T6: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	Ja	54,7 %	52,5 %	57,6 %
	Nein	45,3 %	47,5 %	42,4 %
T7: Analyse eingetretener Ereignisse	Ja	37,4 %	53,5 %	67,3 %
	Nein	62,6 %	46,5 %	32,7 %

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Vorhandensein eines AMS und Wirksamkeit der Sifas

Neu errechnete Befunde der Sifa-Langzeitstudie bestätigen den Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines AMS und der Gesamtwirksamkeit der Sifas. 73 % der Sifas mit einer deutlich/umfassend erkennbaren Wirksamkeit werden in Betrieben tätig, die über ein AMS verfügen. Bei den nicht/wenig erkennbar wirksamen Sifas sind dies nur ca. 32 %.

Eine Betrachtung der einzelnen Wirksamkeitsfaktoren konkretisiert diesen Befund. Bei den Wirksamkeitsfaktoren Arbeitsschutzorganisation/-kultur, Betrieblicher Nutzen und Menschengerechte Arbeitsgestaltung sind die Unterschiede zwischen den Gruppen besonders deutlich. Bei mehr als 70 % der hier deutlich und umfassend wirksamen Sifas ist ein AMS vorhanden. Die Gruppenunterschiede werden alle statistisch signifikant ($p < .01$). Tab. 6.35 gibt einen Überblick.

Tab. 6.35 Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Wirksamkeitsfaktoren

Wirksamkeitsfaktoren	AMS vorhanden	Wirksamkeit		
		Nicht/wenig erkennbar	teilweise erkennbar	Deutlich/umfassend erkennbar
W1: Arbeitsschutzorganisation/-kultur	Ja	26,0 %	51,6 %	71,5 %
	Nein	74,0 %	48,4 %	28,5 %
W2: Gefährdungsreduktion	Ja	46,9 %	52,5 %	61,2 %
	Nein	53,1 %	47,5 %	38,8 %
W3: Betrieblicher Nutzen	Ja	37,3 %	53,9 %	70,9 %
	Nein	62,7 %	46,1 %	29,1 %
W4: Menschengerechte Arbeitsgestaltung	Ja	40,8 %	57,1 %	73,3 %
	Nein	59,2 %	42,9 %	26,7 %

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.4.4 Formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodell und -formen

6.4.4.1 Befunde aus der GDA-Betriebsbefragung

Vorhandensein des ASA als Indikator für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodell

Das Vorhandensein des ASA als AMS-Indikator kann nur für die Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten beschrieben werden, da nur Betrieben mit mehr als 49 Mitarbeitern diese Frage in der GDA-Betriebsbefragung gestellt wurde.

Insgesamt haben gerade einmal 40 % der Betriebe einen ASA, trotz gesetzlicher Verpflichtung zu diesem Kommunikations- und Informationsgremium. Die Verteilung zeigt, dass das Vorhandensein von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt positiv in Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines ASA steht (50 %). Umgekehrt haben Betriebe, die sich von beiden nicht betreuen lassen, nur zu einem geringen Anteil einen ASA. Bei den Betreuungssituationen, in denen nur ein ASiG-Berater vorhanden ist, wirkt sich die betriebsärztliche Betreuung mit fast 9 Prozentpunkten höher besser als eine reine sicherheitstechnische Betreuung auf das Vorhandensein eines ASA aus.

Tab. 6.36 Arbeitsschutzausschuss vorhanden - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten - Unterstützung durch						
		Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Arbeits-schutzaus-schuss vor-handen	Anzahl	120209	5339	1822	490	317709
	%	51,0	10,7	19,3	2,1	40,2

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Diese Variable ermöglicht keine Aussagen über die Häufigkeit der Durchführung oder eine Bewertung der Qualität der ASA-Sitzungen.

Kenntnisstand zum Regelwerk als Indikator für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodell

Zur Betrachtung des Kenntnisstands zum Regelwerk als AMS-Indikator nach Betreuungsmodell bietet sich eine Mittelwertbetrachtung der Variabel Index_Kenntnisstand in den unterschiedlichen Modellen und der unterschiedlichen Betreuungssituation an.

Deutlich wird dabei, dass der Kenntnisstand in allen drei Modellen beim Vorhandensein von Sifa und Betriebsarzt deutlich höher ist als in den anderen Betreuungssituationen und umgekehrt, und dass die Kenntnis am geringsten ist, wenn beide Berater fehlen.

Bemerkenswert ist im Vergleich der Modelle, dass in den Betrieben der alternativen Betreuung der Kenntnisstand am höchsten ist, und zwar über alle Betreuungssituationen hinweg, d. h. sogar, wenn beide Berater fehlen, liegt der mittlere Kenntnisstand in der alternativen Betreuung über dem Kenntnisstand in den anderen Modellen, wenn Sifa oder Betriebsarzt vorhanden sind.

Den niedrigsten Kenntnisstand weisen Betriebe in der Regelbetreuung größer 10 auf, wenn beide Berater fehlen. Den zweitniedrigsten Kenntnisstand haben die regelbetreuten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ohne Berater.

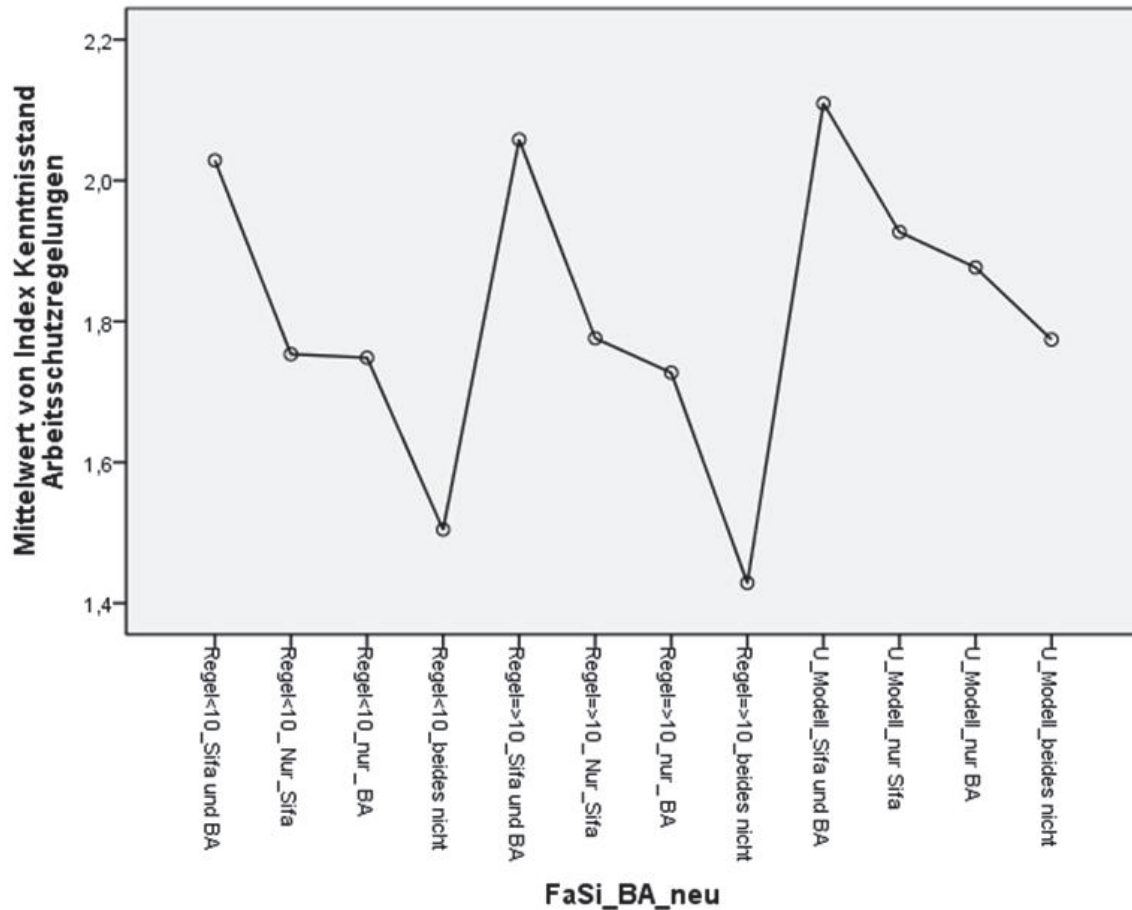


Abb. 6.18 Mittelwertbetrachtung des Kenntnisstands in den Betreuungsmodellen

Tab. 6.37 Kenntnisstand zum Regelwerk – in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
N	251397	208027	68558	660704	1188685
\bar{x}	2,03	1,75	1,75	1,50	1,67
σ	0,581	0,579	0,479	0,570	0,607

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.38 Kenntnisstand zum Regelwerk – in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
N	301841	90637	19660	75314	487452
\bar{x}	2,06	1,78	1,73	1,43	1,90
σ	0,520	0,576	0,434	0,602	0,589

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.39 Kenntnisstand zum Regelwerk – in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
N	124334	72428	45850	100584	343196
\bar{x}	2,11	1,93	1,88	1,77	1,94
σ	0,514	0,538	0,488	0,577	0,553

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Schulung der Führungskräfte als Indikator für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodell

Die Integration des Arbeitsschutzes in die Führung ist ein wesentliches Kernelement von Arbeitsschutzmanagementsystemen und für die Integration der Arbeitsschutzbelange in die Führungsstrukturen. Schulungen von Führungskräften sind eine Möglichkeit, diese Integration voranzutreiben.

Solche Schulungen werden in sehr unterschiedlichem Maß in den Betreuungsmodellen umgesetzt. Am häufigsten werden Führungskräfte in den Betrieben im alternativen Betreuungsmodell geschult, am wenigsten in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

In den beiden Betreuungsmodellen der Regelbetreuung werden beim Vorhandensein von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt deutlich mehr Schulungen angegeben als beim Fehlen der ASiG-Betreuung im Betrieb. Dagegen zeigen die Betriebe in der alternativen Betreuung ein durchweg höheres Niveau, auch bei fehlender Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt.

Sofern nur ein Berater in Anspruch genommen wird, wirkt sich die alleinige betriebsärztliche Betreuung positiver aus – in der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten mit einer Differenz von knapp unter 5 Prozentpunkten, bei 10 und mehr Beschäftigten mit nur 3 Prozentpunkten und bei der alternativen Betreuung am stärksten mit ca. 19 Prozentpunkten. Überhaupt ist in der alternativen Betreuung die reine betriebsärztliche Betreuung hinsichtlich der Schulungen von Führungskräften sogar zuträglicher als das Vorhandensein von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Tab. 6.40 Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	N = 251396 %	N = 208026 %	N = 68559 %	N = 671107 %	N = 1199088 %
Ja	50,3	36,6	41,1	17,4	29,0
Nein	46,5	61,9	58,2	81,4	69,4

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.41 Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	N = 302059 %	N = 90657 %	N = 19740 %	N = 75533 %	N = 487989 %
Ja	53,4	45,1	48,1	22,8	46,9
Nein	44,6	51,4	48,9	76,4	50,9

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.42 Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten - in der Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	N = 124335 %	N = 72428 %	N = 45850 %	N = 100584 %	N = 343197 %
Ja	57,1	49,4	68,6	51,4	55,4
Nein	41,9	48,2	30,6	46,5	43,0

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.4.4.2 Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie – Formale Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes und Betreuungsformen

Arbeitsschutzmanagementsysteme und Betreuungsformen

Ob und welche Art von Managementsystem ein Betrieb nutzt, kann auch mit den betrieblichen Betreuungsformen in Beziehung gesetzt werden. Beide Entscheidungen zu Sicherheit und Gesundheit – die für Managementsysteme ebenso wie für die Auswahl der betrieblichen Betreuungsform – sind Ausdruck der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes.

Tatsächlich zeigen sich in der Sifa-Langzeitstudie Zusammenhänge dieser Art. So weisen z. B. Betriebe mit Arbeitsschutzmanagementsystemen einen überproportional hohen Anteil sowohl innerbetrieblicher *Vollzeit-Fachkräfte* (66,5 %) als auch *überbetrieblich tätiger freiberuflicher Fachkräfte* (66,2 %) auf. Demgegenüber sind *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Zusatzaufgaben* mit 49,2 % vergleichsweise seltener.

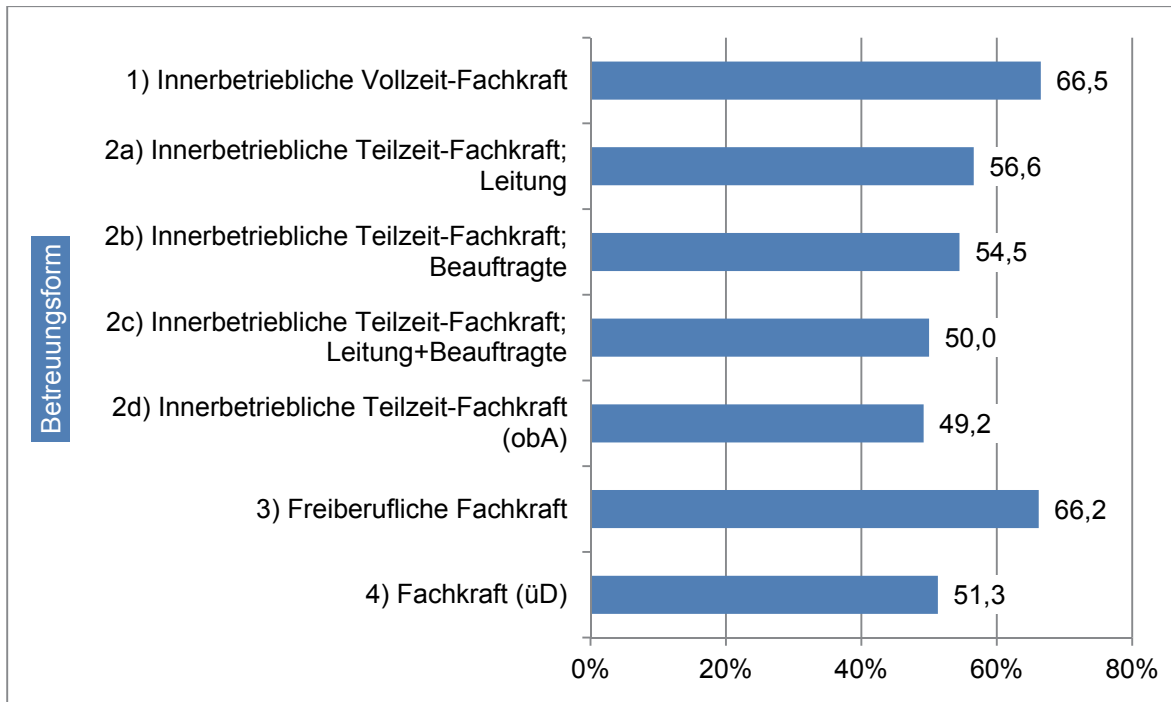


Abb. 6.19 Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystemen

Anders stellt sich die Situation in Betrieben dar, die zwar über kein eigenes Arbeitsschutzmanagementsystem verfügen, in denen der Arbeitsschutz aber im Rahmen anderer Managementsysteme integriert ist.

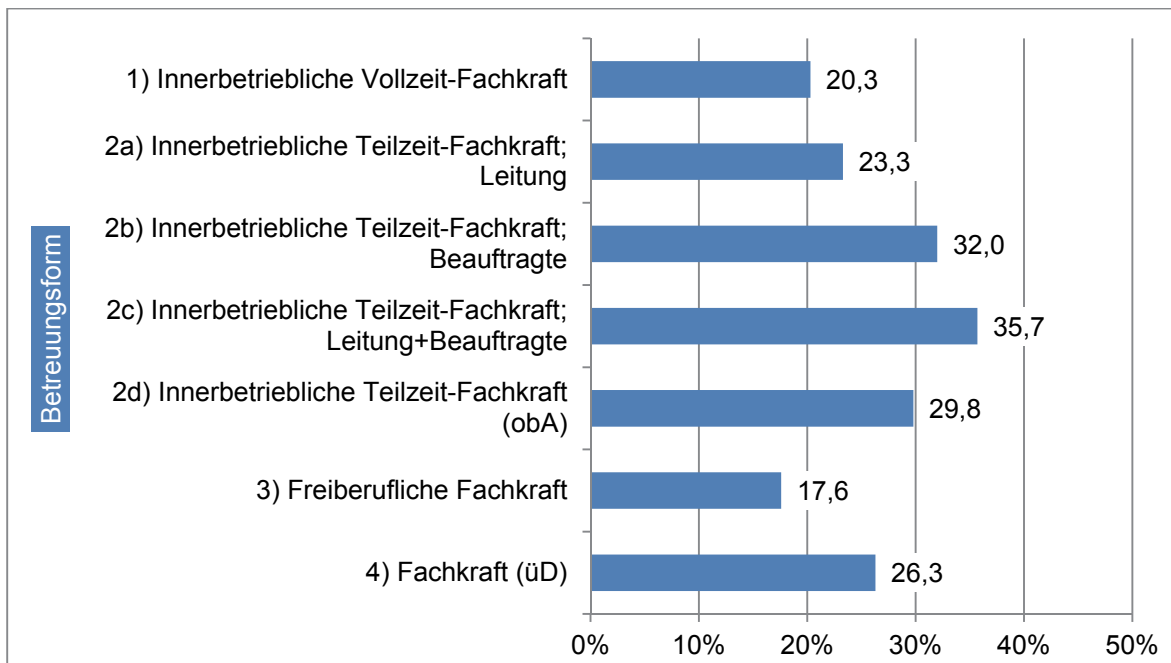


Abb. 6.20 Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz integrieren

Es überwiegt der Anteil an innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften*, die zusätzlich *eine Beauftragten- und eine Leitungsfunktion* haben (35,7 %). In diesen Betrieben kom-

men die *überbetrieblichen freiberuflichen Fachkräfte* dagegen am seltensten vor (17,6 %). Gleichzeitig sind die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* im oberen Mittelfeld präsent (26,3 %). Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte sind in dieser Betreuungsform auch eher selten vertreten (20,3 %).

Betrachtet man dagegen die Betriebe, in denen der Arbeitsschutz nicht in der betrieblichen Organisation im Rahmen eines Managementsystems integriert ist, zeigt sich eine weitere Verschiebung aufseiten der betrieblichen Betreuungsformen. So sind in den Betrieben, in denen zwar Managementsysteme vorhanden sind, diese jedoch den Arbeitsschutz nicht integrieren, praktisch alle betrieblichen Betreuungsformen selten vertreten. Dabei finden sich auch keine relevanten Unterschiede zwischen diesen Betreuungsformen, deren prozentualen Anteile an der Gesamtverteilung über alle Betriebe zwischen 2,9 % und 6,7 % liegen.

Stärker sind die Unterschiede dagegen wieder in Betrieben, die über kein Managementsystem verfügen (siehe Abb. 6.21). Hier finden sich am meisten *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* (18,8 %). Auch die *freiberuflich tätigen Fachkräfte* sind hier vergleichsweise häufig (13,2 %). Bei den innerbetrieblichen Fachkräften überwiegen die *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Leitungsfunktionen* (15,9 %) und die *Teilzeit-Fachkräfte ohne weitere Zusatzfunktionen* (15,3 %). Demgegenüber sind innerbetriebliche *Vollzeit-Fachkräfte* (7,1 %) beziehungsweise innerbetriebliche *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Beauftragtenfunktionen* (6,7 %) vergleichsweise seltener.

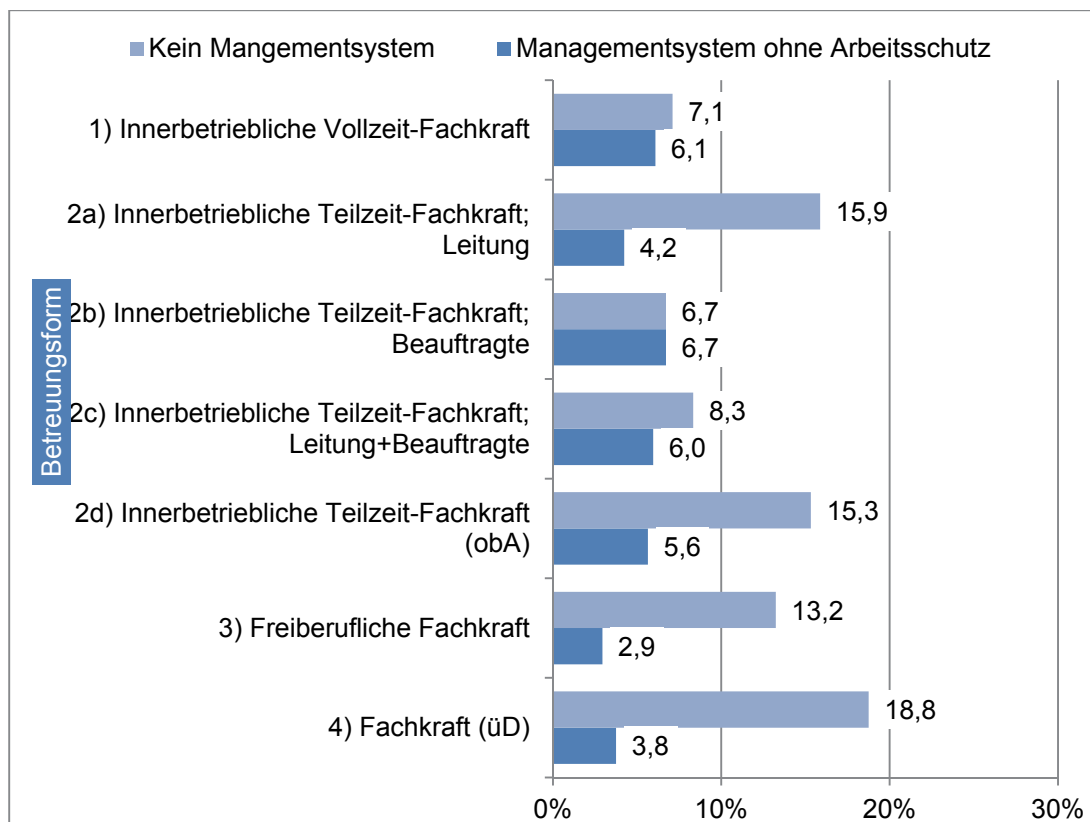


Abb. 6.21 Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz nicht integrieren und solchen, die überhaupt kein Managementsystem verwenden

In diesen Befunden dürfte sich deutlich die Tatsache spiegeln, dass Betriebe mit Managementsystemen in der Regel größer sind und somit mehr innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte bzw. innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Beauftragungsfunktionen beschäftigen.

Bei einer Gesamtbewertung dieser Befunde lässt sich feststellen, dass in den Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystemen am häufigsten innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte beschäftigt sind. In den Betrieben, in denen der Arbeitsschutz lediglich im Rahmen eines anderen Managementsystems mitorganisiert wird, finden sich am häufigsten innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit gleichzeitiger Führungs- und Beauftragungsfunktion. Und in Betrieben, in denen der Arbeitsschutz nicht im Rahmen eines Managementsystems organisiert ist, arbeiten am ehesten innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte, die zusätzliche Leitungsfunktionen bzw. keine weiteren Funktionen haben. Die beiden überbetrieblichen Betreuungsformen (Freiberufler, überbetriebliche Dienste) sind praktisch über die verschiedenen Organisationsformen des Arbeitsschutzes häufig präsent.

Unterstützungsaktivitäten der Sifa zum Arbeitsschutzmanagement und Betreuungsformen

Im Nachfolgenden soll der Zusammenhang zwischen den sieben Betreuungsformen und den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement näher beschrieben werden (siehe Tab. 6.43).

Tab. 6.43 Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement und der Einfluss der typischen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Arbeitsschutz als betriebliche Führung	1) Vollzeit-Fachkraft	2a) Teilzeit-Fachkraft; Leitung	2b) Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte	2c) Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte	2d) Teilzeit-Fachkraft obA	3) Freiberufliche Fachkraft	4) Fachkraft üD	Gesamt
Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik (z. B. Leitbilder, Leitlinien)	3,34	3,03	3,26	3,14	2,74	3,08	3,10	3,14
Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln (z. B. Führungsgrundsätze)	3,52	3,27	3,44	3,33	3,11	3,35	3,38	3,36
Qualifizierung der Führungskräfte	3,36	2,96	3,25	3,09	2,81	3,39	3,19	3,16

Arbeitsschutz als betriebliche Führung	1) Voll- zeit- Fach- kraft	2a) Teil- zeit- Fach- kraft; Lei- tung	2b) Teil- zeit- Fach- kraft; Beauf- tragte	2c) Teilzeit- Fach- kraft; Leitung + Be- auf- tragte	2d) Teil- zeit- Fach- kraft obA	3) Frei- beruf- liche Fach- kraft	4) Fach kraft üD	Ge- samt
	Mittelwert							
Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz (z. B. Sicherheitszirkel)	3,15	2,77	3,02	2,88	2,73	2,89	2,89	2,93
Führungskräften konkrete Arbeitsschutzaufgaben übertragen	3,27	2,95	3,26	3,13	2,95	3,06	3,36	3,15
Sicherheit und Gesundheit bei der Regelung betrieblicher Abläufe berücksichtigen	3,57	3,28	3,50	3,41	3,33	3,40	3,43	3,43

Die internen *Vollzeit-Fachkräfte* weisen bei allen Kernaufgaben des Arbeitsschutzmanagements die höchsten Tätigkeitsintensitäten auf.¹⁰ Bei der Übertragung *konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte* sind die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* mit einer etwas höheren Intensität tätig. Wie zu erwarten war, weisen insbesondere die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* im Unternehmen die niedrigsten Intensitätswerte auf. Sie gehören auch zu denjenigen, die über vergleichsweise schlechte Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung verfügen und in allen Wirksamkeitsfeldern am wenigsten wirksam werden. Die *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sind in den Feldern ebenfalls mit einer unterdurchschnittlichen Intensität tätig. *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion* und *mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion* bewegen sich etwa im Mittel. *Freiberufliche Fachkräfte* und *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* sind bis auf die Felder *Qualifizierung der Führungskräfte* und *Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte* gleich auf und bewegen sich ebenso etwa im Mittel.

Insgesamt zeigt sich, dass die internen Vollzeit-Fachkräfte bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement mit den größten Intensitäten tätig werden. Sie sind im Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* auch am wirksamsten. Es kann davon ausgegangen werden, dass in diesen betreuten Betrieben auch eine veränderte Schwerpunktsetzung in der Grundbetreuung im Aufgabenbereich 4 zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit erfolgt bzw. dass für diese Fachkräfte größere zeitliche Ressour-

¹⁰ Die Mittelwertsunterschiede zwischen den extremen Gruppen werden auf dem Niveau .01 statistisch signifikant.

cen für diese Aufgaben veranschlagt werden gegenüber denjenigen aus anderen Betrieben bzw. Betreuungsformen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden auch gefragt, wie viel Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit sie auf das Unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation und in betriebliche Prozesse verwenden. Die befragten Fachkräfte (N ~ 1240) gaben an, im Durchschnitt 4,85 % ihrer Arbeitszeit auf diese Aufgaben zu verwenden.

- Die betriebliche Organisation bildet den weitreichendsten Ansatzpunkt, Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit verwenden jedoch weniger als 5 % ihrer Gesamtarbeitszeit auf dazugehörige Tätigkeitsfelder.
- Interne Vollzeit-Fachkräfte sind mit einer höheren Intensität tätig und verwenden einen höheren Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit auf die Aufgaben zum Arbeitsschutzmanagement als interne Teilzeit-Fachkräfte oder überbetriebliche Fachkräfte. Die internen Vollzeit-Fachkräfte entfalten im Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur auch am meisten Wirkung im Betrieb. Sie sind beim Arbeitsschutzmanagement die „Profis“ unter den Fachkräften für Arbeitssicherheit.
- Die internen Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben werden mit zum Teil gravierend niedrigeren Intensitätswerten bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement tätig. Sie verwenden auch einen geringeren Anteil ihrer Arbeitszeit auf diese Tätigkeiten und werden im Betrieb über alle vier Wirksamkeitsfelder am wenigsten wirksam. Es gilt, diese Gruppe der Fachkräfte in Zukunft zu stärken und aufzurüsten.

6.4.5 Formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Branche

6.4.5.1 Befunde aus der GDA-Betriebsbefragung - Indikatoren für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Branche

Nachfolgend werden die ausgewählten Indikatoren nach ihrer Branchenausprägung beschrieben. Hierbei handelt es sich in erster Linie um eine Zusammenstellung der Erkenntnisse aus Zwischen- und Abschlussbericht der GDA-Dachevaluation und nicht um eigene Berechnungen. In der Branchenverteilung schwanken die Angaben zum Vorhandensein eines ASA im Rahmen von 29 Prozentpunkten. Mit jeweils gut 50 % gibt es in den Branchen Produktions-, Investitions- und Gebrauchsgüter sowie Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten einen ASA. Am seltensten geben die Branchen Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei das Fehlen eines ASA an.

Tab. 6.44 Vorhandensein eines Arbeitsschutzausschusses

Branchengruppen	Existenz Arbeitsschutzausschuss		
	Ja %	Nein %	N
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	35,0	64,8	13376
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	35,3	63,8	27987
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	53,7	44,1	42598
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	25,3	70,1	98627
Verkehr und Lagerei (H)	31,5	68,4	25032
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	35,9	63,5	49299
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	45,4	54,4	32510
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	52,6	47,4	43304
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	41,4	57,8	33950
Gesamt	38,1	60,2	366683

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnung

Der Kenntnisstand zum Arbeitsschutzregelwerk schwankt um einen Mittelwert von 1,77. Im Zwischenbericht der GDA-Dachevaluation (NATIONALE ARBEITSSCHUTZ-KONFERENZ, 2013) wird diese Schwankung als wenig ausgeprägt bezeichnet. Am höchsten kann der Kenntnisstand in der Branche Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter mit einem Mittelwert von 1,92 beschrieben werden. Den geringsten Kenntnisstand weisen Betriebe auf in der Branche Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Tab. 6.45 Kenntnisstand zum Arbeitsschutzregelwerk nach Branchen

Branchengruppen	Kenntnisstand Indexgruppiert		
	Mittelwert	Standardabweichung	N
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	1,85	0,450	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	1,78	0,569	234503
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	1,92	0,540	132328
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	1,78	0,582	596593
Verkehr und Lagerei (H)	1,77	0,677	83691
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	1,65	0,630	343855
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	1,73	0,663	262613
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	1,87	0,634	209072
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	1,74	0,559	86313
Gesamt	1,77	0,606	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Die Schulung von Führungskräften wird in den Branchen recht unterschiedlich gehandhabt. Die Werte schwanken in einem Rahmen von 24 Prozentpunkten hinsichtlich durchgeführter Schulungen. Am häufigsten werden Führungskräfte in den Branchen Bau, Energie und Abfall, Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugnisse und Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter geschult. Am seltensten werden Führungskräfte zum Arbeitsschutz in den beiden Dienstleistungsbranchen angeboten.

Tab. 6.46 Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten nach Branchen

Branchengruppen	Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz- aspekten		N
	Ja %	Nein %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	49,8	47,8	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	50,3	48,9	234503
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	48,8	50,4	132328
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	38,2	59,6	596593
Verkehr und Lagerei (H)	37,1	61,6	83691
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	26,3	72,0	343855
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	27,2	71,8	262613
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	42,0	54,5	209072
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	36,8	61,9	86313
Gesamt	37,6	60,6	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.4.5.2 Befunde aus der Sifa – Langzeitstudie – formal Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Branche

Im Abschlussbericht zur Sifa-Langzeitstudie wurde die Branchenzugehörigkeit im Hinblick auf die Auswirkungen zu Tätigkeit und Wirksamkeit untersucht. Es hat sich gezeigt, dass die Branchenzugehörigkeit insgesamt einen mittleren Einfluss auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifas hat. Bei der weiteren Betrachtung wurde die Branchenzugehörigkeit nur dann herangezogen, wenn es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Sifas aus den unterschiedlichen Branchen gab.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagement- und Gesundheitsmanagementsystemen und der Branchenzugehörigkeit der von den Sifas betreuten Betriebe wurde bisher noch nicht betrachtet. Es ist zu erwarten, dass es analog zu den im vorherigen Abschnitt aufgezeigten Unterschieden auch hier weitere Unterschiede zwischen den Branchen gibt.

Unterstellungsverhältnis nach Branchen

Das Unterstellungsverhältnis steht in einem deutlichen Verhältnis mit der Branchenzugehörigkeit des betreuten Betriebs ($\chi^2 = 20,522$, $p < .01$). Abb. 6.22 gibt einen Überblick zum Unterstellungsverhältnis nach den Branchen und zu den Unterschieden.

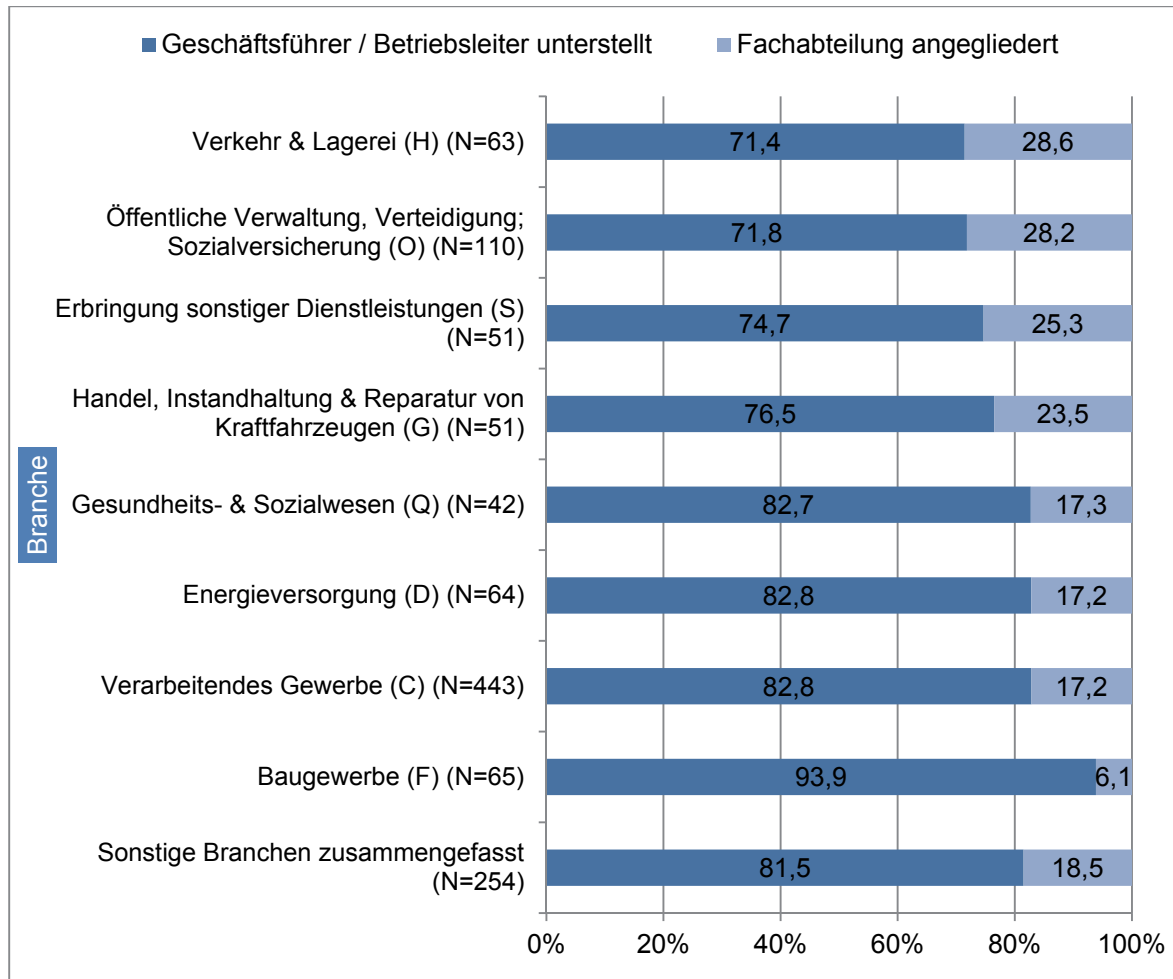


Abb. 6.22 Unterstellungsverhältnis und Branchenzugehörigkeit

Es fällt auf, dass vor allem Fachkräfte aus der Branche *Baugewerbe* der GF oder dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt sind (93,9 %) und nur 6,1 % einer Fachabteilung. Bei den Branchen *Verkehr & Lagerei* (71,4 % der GF/Betriebsleitung unterstellt) und *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* (71,8 % der GF/Betriebsleitung unterstellt) ergibt sich ein anderes Bild: Hier sind mehr als ein Viertel der Fachkräfte einer Fachabteilung unterstellt. Bei der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* erscheint dies schlüssig, da die betreuten Betriebe hier eher größere Betriebe sind. Alle anderen Branchen bewegen sich in etwa im Durchschnitt.

Zugang zur Unternehmensleitung nach Branchen

Abb. 6.23 gibt einen Überblick zu ausgewählten Items zum Zugang zur Unternehmensleitung, die mit den Branchen in Beziehung gesetzt wurden. Dargestellt ist die

Verteilung über die Branchen, und es wird gezeigt, bei wie vielen der ausgewählten Gelegenheiten die Fachkräfte regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung haben (Erhebungszeitpunkt t3 = 2009).

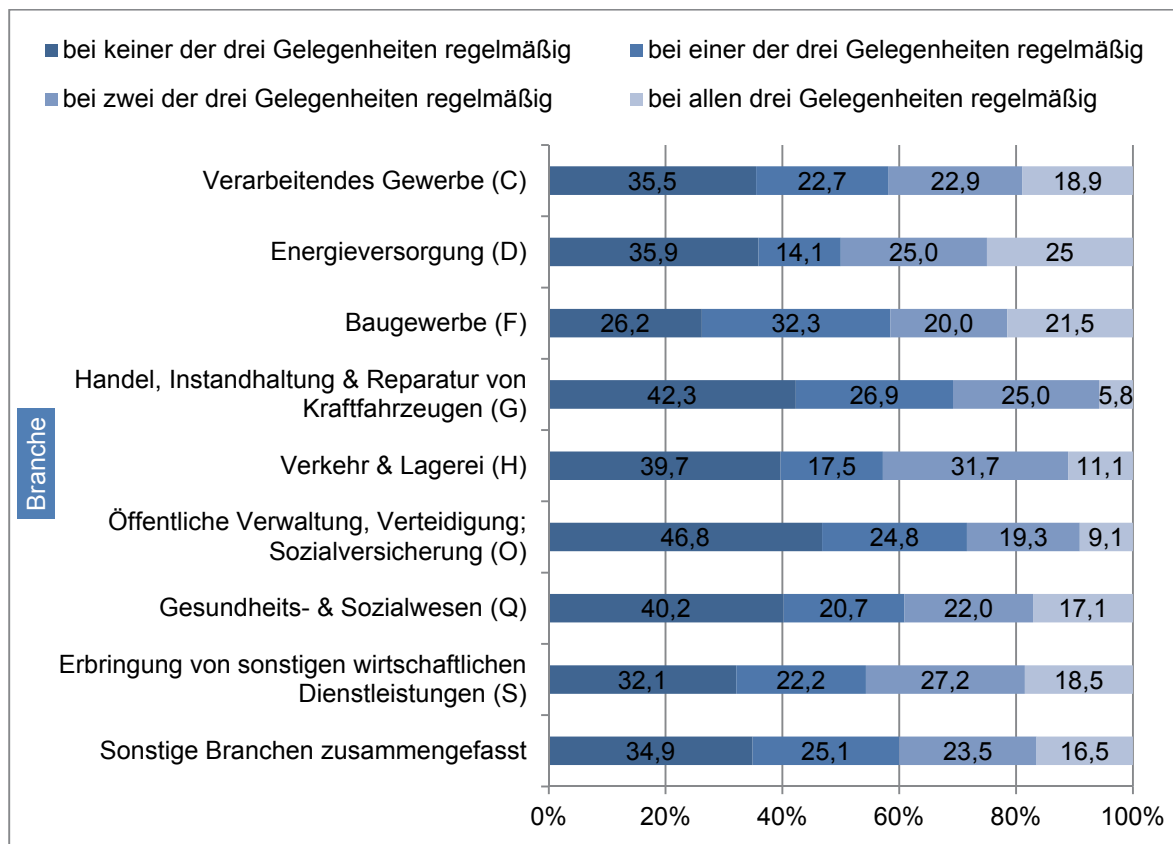


Abb. 6.23 Zugang zur Unternehmensleitung und Branche in Erhebungszeitraum t3

Es besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Branchenzugehörigkeit und dem Zugang zur Unternehmensleitung. Es lassen sich jedoch Unterschiede zwischen den Branchen erkennen.

- Während die Hälfte der Fachkräfte aus der Branche Energieversorgung bei zwei der drei bzw. bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung haben, sind dies in der Branche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung weniger als 30 % der Fachkräfte. Dafür hat fast die Hälfte der Fachkräfte aus dieser Branche bei keiner dieser drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung. Diese Fachkräfte schätzen sich insgesamt, aber auch in jedem der vier Wirksamkeitsfelder deutlich weniger wirksam ein als ihre Kollegen aus der Branche Energieversorgung.
- Sehr wenige Fachkräfte aus der Branche Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (5,8 %) haben bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung.

Bei der Zusammenfassung der Branchen zu Wirtschaftssektoren ergibt sich im Hinblick auf die Unterstellung folgendes Bild für Erhebungszeitraum t3: Das Unterstellungsverhältnis steht in einem deutlichen Verhältnis zur Zugehörigkeit zu einem Wirt-

schaftssektor ($\chi^2 = 13,785$, $p < .01$). Abb. 6.24 gibt einen Überblick zur Unterstellung nach den Wirtschaftssektoren.

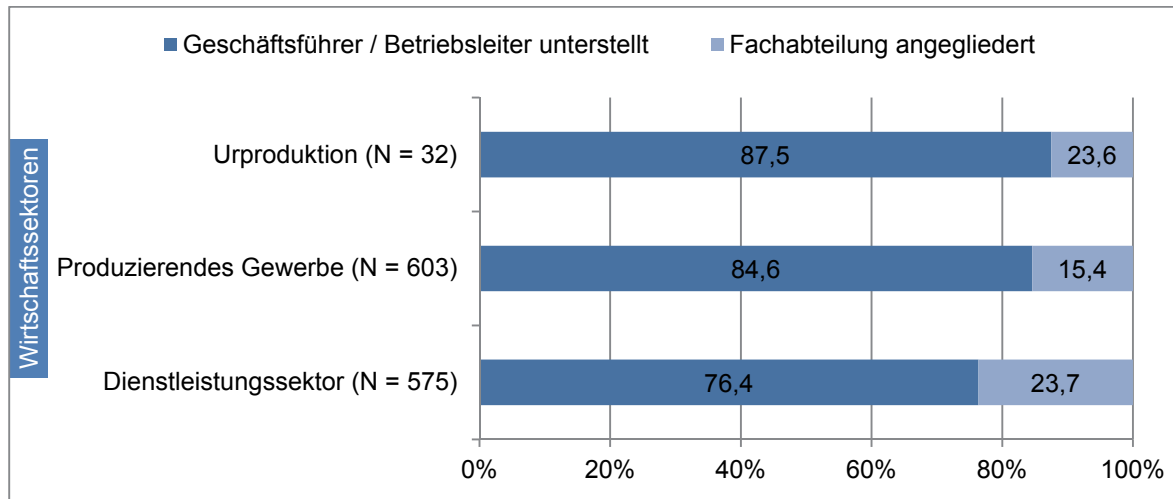


Abb. 6.24 Unterstellungsverhältnis und Wirtschaftssektoren

Beim Vergleich des *Produzierenden Gewerbe* mit dem *Dienstleistungssektor* fällt auf, dass Fachkräfte aus dem *Dienstleistungssektor* eher einer Fachabteilung unterstellt sind als Fachkräfte aus dem *Produzierenden Gewerbe* (23,6 % vs. 15,4 %). Die Unterschiede im Vergleich zum Referenzwert „gesamt“ sind marginal, die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen liegen bei etwa 10 Prozentpunkten und lassen zumindest eine Tendenz erkennen.

6.4.6 Zusammenhang von Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale Regelung des Arbeitsschutzes/AMS

Die vorstehenden Befunde weisen schon auf die Zusammenhänge zwischen Sicherheits- und Gesundheitskultur und den formalen Regelungen des Arbeitsschutzes hin. Formelle Regelungen und durch die Kultur geprägtes Handeln können zwei Seiten der gleichen Medaille sein.

6.4.6.1 Zusammenhang von Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale Regelung des Arbeitsschutzes/AMS in der GDA-Betriebsbefragung

Sicherheits- und Gesundheitskultur und Kenntnis des Vorschriften- und Regelwerks

Die betriebliche Arbeit mit Zielen und Strategien für die Förderung von Gesundheit geht einher mit einem deutlich höheren Kenntnisstand der Regelwerke als in den Betrieben, die keine Ziele und Strategien nutzen. Da der Bereich der Gesundheitsförderung weitgehend nicht normiert ist, ist ein Effekt vom Kenntnisstand von Vorschriften auf den Bereich der Gesundheitsförderung nicht zu erwarten. Anzunehmen ist, dass die Nutzung von Zielen und Strategien zur Förderung der Gesundheit Werthaltung zu Sicherheit und Gesundheit repräsentiert und diese einhergehen mit der Auseinandersetzung mit den Vorschriften des Arbeitsschutzes.

Tab. 6.47 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen

Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden		
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Ja	Nein
N	436767	1572719
\bar{x}	2,06	1,69
σ	,544	,599

Quelle: eigene Berechnungen

Auch hier zeigt sich ein Unterschied im Kenntnisstand des Vorschriften- und Regelwerks – je nach Einstellung zum Arbeitsschutz. Die Einstellung „Arbeitsschutz hilft Kosten zu senken“ korrespondiert mit einem höheren Kenntnisstand der Vorschriften als dies bei neutralen oder eher negativen Einstellungen gegenüber dem Verhältnis von Arbeitsschutz und Unternehmenserfolg der Fall ist.

Tab. 6.48 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen

Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg			
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem
N	975441	179215	812071
\bar{x}	1,92	1,65	1,63
σ	,554	,670	,589

Quelle: eigene Berechnungen

Je häufiger im Betrieb über Arbeitsschutzfragen gesprochen wird, desto besser ausgeprägt ist auch der Kenntnisstand des Vorschriften- und Regelwerks. Tab. 6.49 zeigt diesen eindeutigen Zusammenhang.

Tab. 6.49 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
N	131092	735292	567124	280333	292119
\bar{x}	2,15	1,97	1,81	1,48	1,31
σ	,536	,514	,534	,578	,629

Quelle: eigene Berechnungen

Zunehmende Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz stehen ebenfalls in einem positiv gerichteten Zusammenhang mit dem Kenntnistand des Vorschriften- und Regelwerks (vgl. Tab. 6.50). Das gleiche gilt auch für die Bewertung des Arbeitsschutzengagements generell.

Tab. 6.50 Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen

Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz			
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Verstärkt	Verringert	In etwa gleich bleibend
N	459057	9773	1536598
\bar{x}	2,04	1,48	1,70
σ	,547	,496	,601

Quelle: eigene Berechnungen

Tab. 6.51 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
Index Kenntnisstand Arbeitsschutzregelungen ANOVA	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
N	311310	1099411	454228	151686
\bar{x}	2,25	1,87	1,45	1,10
σ	,603	,472	,518	,640

Quelle: eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich für alle hier ausgewerteten Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur sagen, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen Werten, Kommunikation und Engagement zur Einschätzung des Kenntnisstands des Vorschriften- und Regelwerks besteht.

Sicherheits- und Gesundheitskultur und Schulung von Führungskräften in Arbeitsschutzbelangen

Knapp zwei Drittel der Betriebe, die über Ziele und Strategien zur Förderung der Gesundheit verfügen, schulen auch ihre Führungskräfte in Arbeitsschutzbelangen. Gibt es solche Ziele und Strategien nicht, sind es nur ein knappes Drittel, die dies tun.

Tab. 6.52 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten

Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden	
	Ja	Nein
N	436795	1583630
Ja	60,7 %	30,9 %
Nein	38,1 %	67,2 %

Quelle: Eigene Berechnungen, an 100 % fehlende Werte= weiß nicht/keine Angabe

Die Einstellung zu Arbeitsschutz hinsichtlich des Unternehmenserfolgs hängt ebenfalls mit der Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten zusammen. Neutrale Einstellungen (schadet weder noch nützt es) stehen nur bei einem Viertel der Betriebe mit der Schulung von Führungskräften zum Arbeitsschutz im Zusammenhang. Trotz einer negativen Einstellung zur Wirkung des Arbeitsschutzes auf den Unternehmenserfolg schulen von diesen Betrieben immerhin ein Drittel ihre Führungskräfte. Die Einstellung, dass Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken, korrespondiert in der Hälfte der Betriebe mit der Schulung von Führungskräften im Arbeitsschutz.

Tab. 6.53 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten

Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg			
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem
N	977794	179215	816711
Ja	49,1 %	33,1 %	26,3 %
Nein	49,0 %	66,5 %	72,1 %

Quelle: Eigene Berechnungen, an 100 % fehlende Werte= weiß nicht/keine Angabe

Ein eindeutiger Trend ist für die Gesprächskultur zu Arbeitsschutzbelangen erkennbar: Je häufiger im Unternehmen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit diskutiert wird, desto eher werden auch die Führungskräfte im Arbeitsschutz geschult. Umgekehrt ist der Trend nicht ganz so eindeutig: Geschulte Führungskräfte diskutieren zwar häufiger als nicht geschulte, aber nur bei 11,3 % der Betriebe mit geschulten Führungskräften erfolgt dies mehrmals im Monat (Wert für nicht geschulte: 3,0 %). Immerhin mehrmals pro Jahr sind es 51 % der Betriebe mit geschulten Führungskräften versus 27 % bei nicht geschulten. 35 % der Betriebe, in denen Führungskräfte geschult wurden, diskutieren höchstens einmal pro Jahr oder seltener über Arbeitsschutz gegenüber 69 % bei nicht geschulten Führungskräften.

Tab. 6.54 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
N	131459	735864	567603	285170	296794
Ja	66,0 %	53,5 %	32,4 %	18,9 %	13,3 %
Nein	28,4 %	45,0 %	65,5 %	79,6 %	86,4 %

Quelle: Eigene Berechnungen, an 100 % fehlende Werte= weiß nicht/Keine Angabe

Haben sich die Anstrengungen zum Arbeitsschutz im Betrieb verstärkt, so wurden auch in mehr als der Hälfte der Betriebe die Führungskräfte geschult, bei gleichbleibenden oder verringerten Anstrengungen nur ein ca. Drittel. Umgekehrt betrachtet: Werden Führungskräfte geschult, verstärken sich in einem Drittel der Betriebe die Anstrengungen zum Arbeitsschutz. Wird dies nicht getan, so sind es nur 15 % der Betriebe.

Tab. 6.55 Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten

Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz			
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	Verstärkt	Verringert	In etwa gleich bleibend
	N	459065	9774
Ja	55,4 %	35,0 %	32,3 %
Nein	42,8 %	65,0 %	66,0 %

Quelle: Eigene Berechnungen, an 100 % fehlende Werte= weiß nicht oder keine Angabe

Insbesondere hinsichtlich eines eher niedrigen oder sehr niedrigen Arbeitsschutzengagements gibt es eine klare Tendenz: Führungskräfte werden dann eher selten geschult. In fast 60 % der Betriebe mit einem sehr hohen Arbeitsschutzengagement schulen auch die Führungskräfte.

Tab. 6.56 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
		N=311310	N=1099411	N=454228
Ja	58,9 %	43,9 %	18,8 %	7,2 %
Nein	38,2 %	54,1 %	80,4 %	92,6 %

Quelle: Eigene Berechnungen, an 100 % fehlende Werte= weiß nicht/keine Angabe

Generell lässt sich für alle Kulturindikatoren aus der GDA-Betriebsbefragung der Trend ablesen, dass je positiver die Ausprägung ist, auch die Betriebe ihre Führungskräfte schulen.

6.4.6.2 Zusammenhang von Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale Regelung des Arbeitsschutzes/AMS in Sifa-Langzeitstudie

Unterstellung nach Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die formale Anbindung der Fachkräfte an die GF/Betriebsleitung oder an eine Fachabteilung wirkt sich positiv auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb aus. Bei der Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ($p < .01$). Tab. 6.57 gibt einen Überblick zu Einzelitems bzw. Einzelmerkmalen der Sicherheits- und Gesundheitskultur, bei denen die Unterschiede statistisch signifikant werden.

Tab. 6.57 Unterstellungsverhältnis und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Erhebungszeitraum t3	Unterstellung			Signifikanz
	Geschäftsführer/Betriebsleiter unterstellt (N = 890)	Fachabteilung angegliedert (N = 212)	Gesamt (N = 1102)	
	Mittelwert			
K1 Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtwert)	3,38	3,22	3,35	0,006
Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zu Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.	3,41	3,27	3,38	0,037
Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.	2,29	2,43	2,32	0,069
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).	3,01	3,26	3,05	0,007
Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit.	3,62	3,42	3,59	0,032
Die Vorgesetzten ermuntern die Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.	3,24	3,03	3,20	0,014

Erhebungszeitraum t3	Unterstellung			Signifikanz
	Geschäftsführer/Betriebsleiter unterstellt (N = 890)	Fachabteilung angegliedert (N = 212)	Gesamt (N = 1102)	
	Mittelwert			
Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.	3,78	3,60	3,75	0,018
Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.	3,86	3,17	3,72	0,000
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.	3,08	2,77	3,02	0,000
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.	2,91	2,74	2,88	0,030

Die mit Abstand größten Unterschiede sind erkennbar bei dem Item *Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet*. Sind die Fachkräfte direkt der GF/Betriebsleitung unterstellt, ist dieses Einzelmerkmal der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur stärker ausgeprägt.

Die Items *Bei uns werden Gefahren stillschweigend akzeptiert* und *Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (...)* sind stärker ausgeprägt bei den Fachkräften, die einer Fachabteilung angegliedert sind. Alle anderen dargestellten Items sind stärker ausgeprägt bei den Fachkräften, die direkt der GF/Betriebsleitung unterstellt sind.

Auch hier lässt sich ein tendenziell starker Zusammenhang zwischen Kultur und der formalen Regelung der Unterstellung zeigen.

Unterstellungsverhältnis und Vorhandensein von Managementsystemen

Zwischen der Unterstellung und dem Vorhandensein von Managementsystemen gibt es einen leichten Zusammenhang ($\text{Chi}^2 = 7,185$, $p < .10$). Abb. 6.25 gibt einen Überblick.

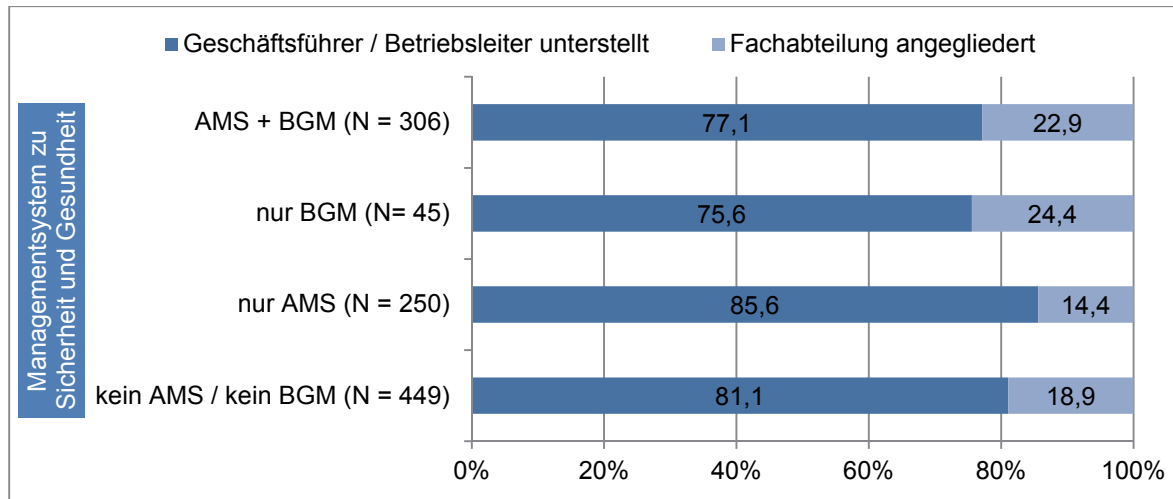


Abb. 6.25 Unterstellungsverhältnis und Managementsysteme

Insgesamt sind diese Befunde nur schwer zu interpretieren, da die Unterschiede marginal sind. Es sind jedoch Tendenzen erkennbar. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind der *GF/Betriebsleitung* insbesondere dann unterstellt (Modalwert = 85,6 %), wenn ein *AMS vorhanden* ist. Wenn *nur ein BGM vorhanden* ist, sind sie eher einer *Fachabteilung* unterstellt (Modalwert = 24,4 %). Wenn *kein AMS und kein BGM vorhanden* sind, sind die Fachkräfte eher der *GF* unterstellt (81,1 %), als wenn *AMS und BGM vorhanden* sind (77,1 %).

Zusammenhang zwischen Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Vorhandensein von Arbeitsschutz-/Gesundheitsmanagementsystemen

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines AMS und/oder eines BGM und der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Unternehmen (siehe Abb. 6.26).

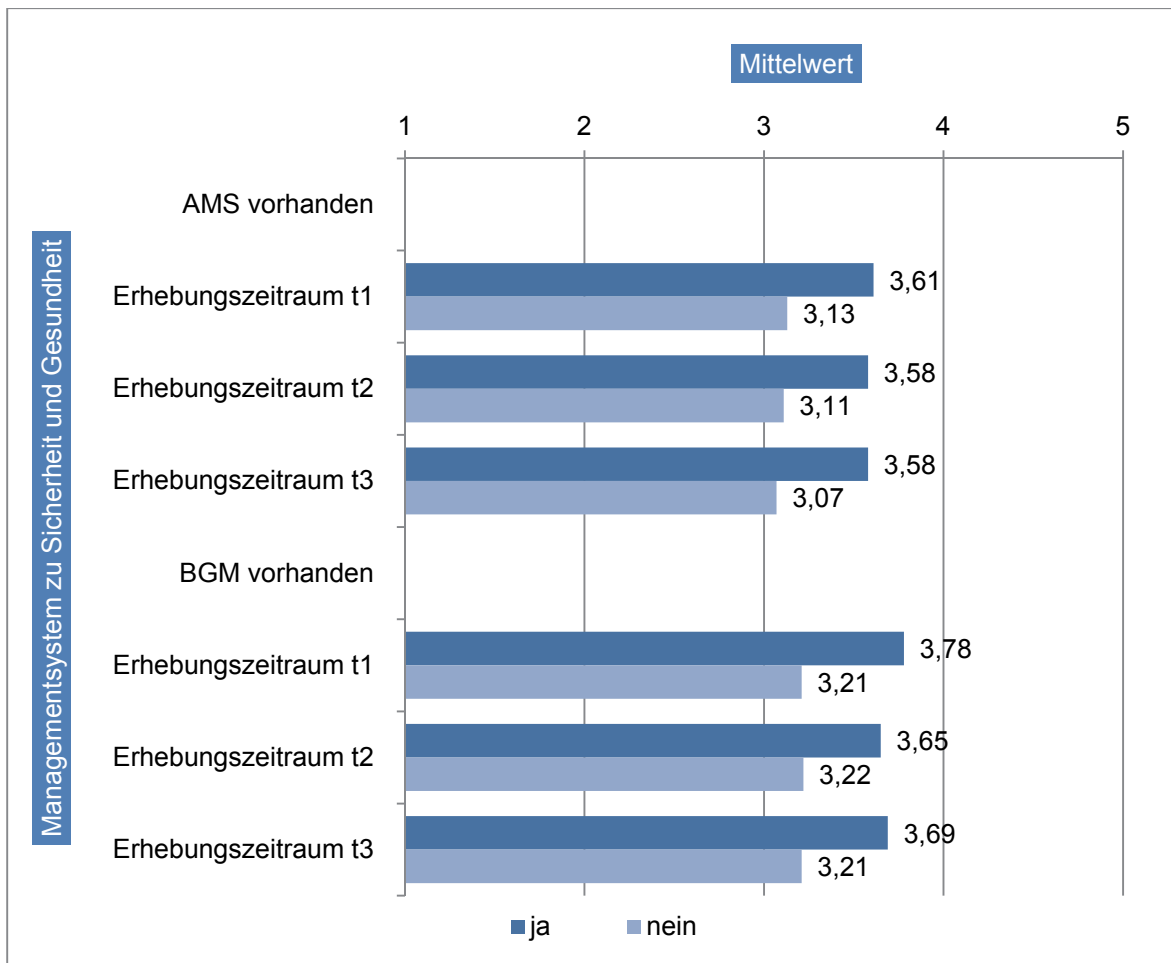


Abb. 6.26 Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen

Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen wirkt sich durchweg positiv auf die Beurteilung der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte aus. Die Unterschiede in der Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur des Vorhandenseins bzw. Nicht-Vorhandenseins eines AMS liegen – gemessen auf einer 5-stufigen Skala – in Erhebungszeitraum t1 bei Diff. = .23, in Erhebungszeitraum t2 bei Diff. = .16 und in Erhebungszeitraum t3 bei Diff. = .23.

Bezogen auf das BGM zeigen sich ähnliche Zusammenhänge, die tendenziell noch etwas stärker ausgeprägt sind. Die Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur bei Vorhandensein dieses Managementsystems fällt in der Tendenz noch etwas positiver aus als beim AMS. Dazu sind auch die jeweiligen Differenzen zwischen Unternehmen mit und ohne ein BGM noch einmal deutlich höher:

- Erhebungszeitraum t1 Diff. = .57
- Erhebungszeitraum t2 Diff. = .43
- Erhebungszeitraum t3 Diff. = .48

Es kann angenommen werden, dass es eine ungleiche Verteilung derart gibt, dass mehr Unternehmen, die ein AMS besitzen, zusätzlich auch über ein BGM verfügen, als dies umgekehrt der Fall ist. Diese Annahme stützt sich einerseits auf den geringeren Verbreitungsgrad des BGM sowie auf der Tatsache, dass Maßnahmen zum Arbeitsschutz eher als verpflichtend wahrgenommen werden als Maßnahmen der Gesundheitsförderung, denen oft ein unverbindlicherer Status gegeben wird.

Bei der Betrachtung des Einflusses von AMS und BGM auf die einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen wird deutlich, dass ausnahmslos alle diese Facetten über die drei Erhebungszeiträume positiv mit den genannten Managementsystemen zusammenhängen ($p < .01$). Besonders deutlich sind diese Zusammenhänge hinsichtlich des Einbezugs von Sicherheit und Gesundheit als wichtigem Faktor bei Personalentscheidungen (Mittelwertdifferenz_{t3} = .74). Wenn ein AMS vorhanden ist, bekommt das Verhalten zu Sicherheit und Gesundheit ein deutlich größeres Gewicht bei Personalentscheidungen. Besonders hoch ist der Zusammenhang des Arbeitsschutzes mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur auch hinsichtlich der Ermunterung der Mitarbeiter durch Vorgesetzte, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu unterbreiten. Dieser Aspekt der Unternehmenskultur wird beim Vorhandensein eines AMS mit einer Mittelwertdifferenz in Erhebungszeitraum t3 von .72 deutlich positiver bewertet (auf einer 5-stufigen Skala) als wenn kein AMS im Unternehmen vorhanden ist.

Für das BGM finden sich vergleichbare positive Zusammenhänge, die ebenfalls über alle Erhebungszeiträume ausnahmslos statistisch signifikant sind ($p < .01$). Dabei fällt die naturgemäß große Bedeutung des BGM für die aktive Unterstützung von Programmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter im Unternehmen wie z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention auf. Mit Bezug auf solche Maßnahmen unterscheiden sich Unternehmen mit und ohne BGM überproportional deutlich voneinander (Mittelwertdifferenz_{t3} = 1.23). Dies spricht dafür, dass das Vorhandensein eines BGM einen großen Fortschritt für die Gesundheitsförderung im Unternehmen bringt. Wie bereits beim AMS spielt das BGM auch für den Einbezug von Sicherheit und Gesundheit als wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen (Mittelwertdifferenz_{t3} = .63) und dem Verbesserungsvorschlagswesen zu Sicherheit und Gesundheit (Mittelwertdifferenz_{t3} = .69) eine deutliche Rolle.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement steht eher weniger mit dem Sicherheitsbewusstsein der besten Mitarbeiter in Beziehung (Mittelwertdifferenz_{t3} = .20) als mit dem Verhalten im Fall eines Interessenskonflikts zwischen Sicherheit und Produktivität (Mittelwertdifferenz_{t3} = .25) und der Wahrnehmung der Fachkraft für Arbeitssicherheit als Berater (Mittelwertdifferenz_{t3} = .27). Trotz ihrer relativ niedrigen Ausprägung im Vergleich zu anderen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur sind all diese Zusammenhänge statistisch signifikant ($p < .01$).

Insgesamt ist festzustellen, dass alle Facetten der *Sicherheits- und Gesundheitskultur* durch das *Vorhandensein* eines *Arbeitsschutzmanagementsystems* und/oder eines *betrieblichen Gesundheitsmanagements* signifikant positiv beeinflusst werden – zu allen Befragungszeitpunkten und ohne Ausnahme!

Die Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb sind größer, als wenn nur ein betriebliches Gesundheitsmanagement vorhanden ist.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie weisen deutlich die Sicherheits- und Gesundheitskultur und das Vorhandensein von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen als prägende Rahmenbedingungen für ein Wirksamwerden von Fachkräften für Arbeitssicherheit aus:

- Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit zeigen einen deutlichen Zusammenhang zu Sicherheits- und Gesundheitskultur. Je positiver diese eingeschätzt wird, desto intensiver sind Fachkräfte tätig und umso wirksamer sind sie.
- Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen, die Sicherheit und Gesundheit integrieren, wirkt sich positiv auf die Tätigkeit und die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus.
- Die Arbeitsweise der „kooperativen Zielorientierung“ von Fachkräften für Arbeitssicherheit weist starke Zusammenhänge sowohl zur Sicherheits- und Gesundheitskultur als auch dem Management des betrieblichen Arbeitsschutzes und den formalen Regelungen. Diese Arbeitsweise ist sozusagen ein Gradmesser für die erfolgreiche Performanz der Sifa.

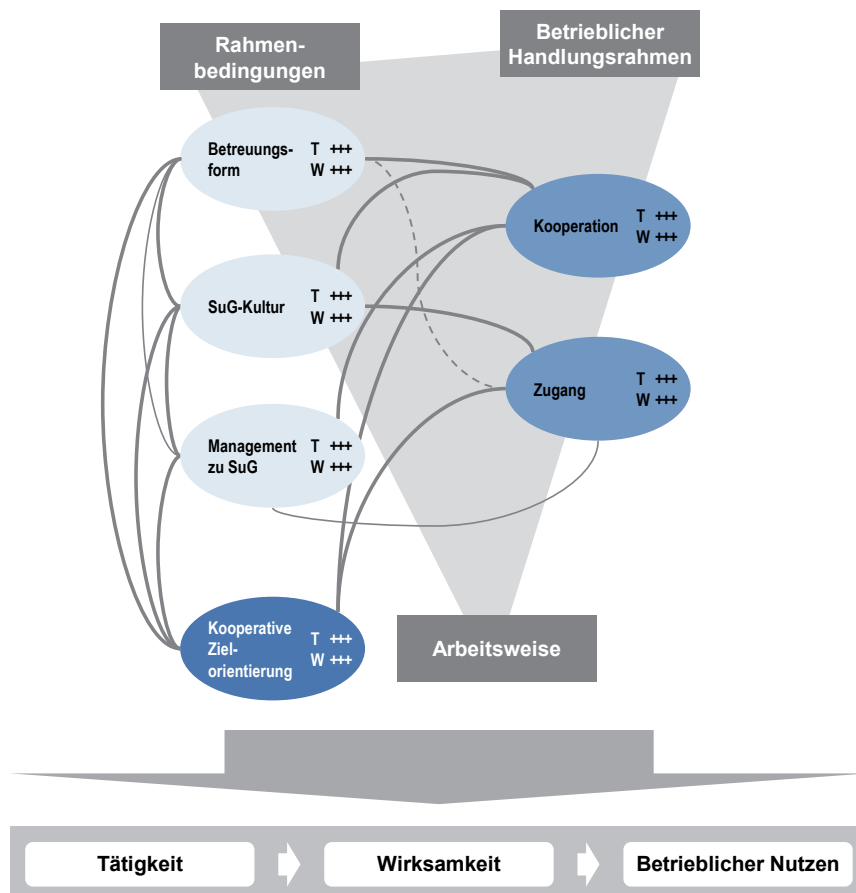


Abb. 6.27 Zusammenhangsdreieck der zentralen Einflussfaktoren für das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit

6.4.7 Zusammenfassende Bewertung der Befunde zu formalen betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes

In der Sifa-Langzeitstudie haben sich das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagement und der unmittelbare Zugang zur Leitung des Betriebs/Unternehmensleitung als starke Einflussgrößen aus dem Bereich der formalen Regelung des Arbeitsschutzes im Betrieb identifizieren lassen. In der GDA-Betriebsbefragung stehen nur eingeschränkte und mittelbare Variablen zur formalen Regelung zur Verfügung – Kenntnisstand zum Regelwerk und Schulung von Führungskräften zum Arbeitsschutz.

- Grundsätzlich weisen die Befunde in eine ähnliche Richtung wie bei der Einflussgröße „Sicherheits- und Gesundheitskultur“.
- Der direkte Zugang zur Unternehmensleitung in direkten Gesprächen weist einen starken Zusammenhang zu Tätigkeit und Wirksamkeit aus.
- Die formale Unterstellung dem Leiter des Betriebs hat alleine keinen direkten Zusammenhang zu Tätigkeit und Wirksamkeit. Ist die formal korrekte Unterstellung nicht gegeben, so reduziert dies allerdings den Anteil der Sifas, die regelmäßig direkte Gespräche mit der Leitung führen.
- Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen und etwas schwächer von Gesundheitsmanagementsystemen steht in einem starken Zusammenhang zu Tätigkeit und Wirksamkeit von Sifas. Sie werden in allen Tätigkeitsfeldern intensiver tätig und sind in allen vier Wirksamkeitsfeldern deutlich höher wirksam. Drei Viertel der Sifas mit einer deutlich oder umfassend erkennbaren Wirksamkeit in allen vier Wirksamkeitsfeldern sind in Betrieben mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem tätig. Bei Sifas mit einer nicht oder wenig erkennbaren Wirksamkeit betreibt nur ein knappes Drittel der Betriebe ein AMS.
- Zwischen den Betreuungsmodellen gibt es auch bei der Einflussgröße „formale Regelungen“ deutliche Unterschiede: Der Kenntnisstand zum Vorschriften- und Regelwerk ist in den regelbetreuten Kleinstbetrieben am niedrigsten ausgeprägt. Gleiches gilt auch für die Schulung von Führungskräften. Das alternative Betreuungsmodell weist vergleichbare Werte auf wie die Regelbetreuung der größeren Betriebe.
- Eine Betreuung durch Sifa und Betriebsarzt (Unterstützung durch beide) geht immer einher mit höheren Ausprägungen beim Kenntnisstand und der Schulung von Führungskräften. Sind weder Sifa noch Betriebsarzt vorhanden, so sind auch Kenntnisstand und die Schulung von Führungskräften vergleichsweise niedrig ausgeprägt. Dies gilt für alle Betreuungsmodelle. Die höchsten Werte bei Kenntnisstand und Schulung von Führungskräften werden im alternativen Modell erzielt!
- Die Betreuungssituation (Sifa/Betriebsarzt vorhanden/nicht vorhanden) zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede. In den regelbetreuten Betrieben sowohl kleiner als auch größer 10 Beschäftigte werden beim Kenntnisstand fast annähernd gleich hohe Werte erzielt wie im alternativen Modell, wenn eine Unterstützung durch Sifa und Betriebsarzt erfolgt. In den regelbetreuten Betrieben sinken die Werte deutlich ab, wenn nur einer der beiden Unterstützerfunktionen vorhanden ist oder sogar gar keiner. Auch im alternativen Modell zeigt sich ein Rückgang

des Kenntnisstandes – allerdings deutlich geringer ausgeprägt. Noch deutlicher zeigt sich das bei der Schulung von Führungskräften: Bei den Kleinstbetrieben werden in 33 % weniger Betrieben Führungskräfte geschult, wenn weder Betriebsarzt noch Sifa vorhanden sind gegenüber den Betrieben, in denen in diesem Modell beide vorhanden sind. Die Werte für die größeren regelbetreuten Betriebe sind ähnlich. Im alternativen Modell beträgt die Differenz hingegen nur 6 %! Hier wird sehr deutlich, dass die Informations- und Motivationsmaßnahmen für die Unternehmer auch entsprechende Effekte zum Kenntnisstand und zur Schulung von Führungskräften zeigen.

- Bei den sieben Betreuungsformen aus der Sifa-Langzeitstudie zeigen sich positiv gerichtete Zusammenhänge zwischen stärker professionalisierten Unterstützungsformen (Vollzeit-Sifas oder Teilzeit-Sifas mit Leitungs- bzw. anderen Beauftragungsfunktionen) und dem Vorhandensein von AMS.
- Branchenunterschiede: Hinsichtlich des Kenntnisstands und der Schulung von Führungskräften existieren zwischen den Branchengruppen zum Teil sehr deutliche Unterschiede. Es lassen sich nicht die gleichen Branchenverteilungen mit hohen Ausprägungen identifizieren wie bei der Einflussgröße Sicherheits- und Gesundheitskultur. Auch hinsichtlich der Verteilungen zu Kenntnisstand zum Regelwerk einerseits und Schulung von Führungskräften andererseits gibt es kein einheitliches Branchennmuster. Das formale Unterstellungsverhältnis zeigt – wie der direkte Zugang zur Unternehmensleitung auch – Unterschiede zwischen den Branchen auf, die allerdings nicht immer signifikant werden. Energieversorgung und der Baubereich sind hier an der Spitze zu finden.

Sicherheits- und Gesundheitskultur einerseits und formale betriebliche Regelungen/Arbeitsschutzmanagementsysteme andererseits zeigen sich in den Befunden als starke Einflussgrößen auf Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. als prägende Handlungsbedingungen für die Sifas in den Betrieben. Die Befunde zeigen aber auch stark ausgeprägte Zusammenhänge zwischen diesen beiden Einflussgrößen:

- Alle Kulturindikatoren aus der GDA-Betriebsbefragung hängen mehr oder weniger stark mit dem Kenntnisstand zum Regelwerk und der Schulung von Führungskräften zusammen.
- In den Daten der Sifa-Langzeitstudie zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Ausprägung der Unternehmenskultur und der formal richtigen Anbindung der Sifa in der Organisation. Das Vorhandensein von AMS wirkt sich wie das von Gesundheitsmanagementsystemen positiv auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur und umgekehrt aus.

Sicherheits- und Gesundheitskultur und die formalen betrieblichen Regelungen/AMS dürfen als Einflussgrößen auf die Handlungsbedingungen von Sifas nicht unabhängig betrachtet werden.

6.5 Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes

Ausgehend von den im Arbeitsschutzgesetz vorgegebenen Aufgaben im betrieblichen Arbeitsschutz (vgl. §§ 2, 3 und 5 ArbSchG) – der Gestaltung von sicheren, gesundheits- und menschengerechten Arbeitsplätzen – werden in diesem Abschnitt aus den beiden Datensätzen verfügbare und gegenüberstellbare Befunde zur Erfüllung dieser Aufgaben zusammengestellt.

Eine wesentliche betriebliche Aktivität zur Erfüllung dieser Aufgaben ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die als zentrales Instrumentarium für die betriebliche Präventionsarbeit angesehen wird. Aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes ableiten, sie umsetzen und ihre Wirksamkeit kontrollieren. Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung ist eine ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben. Mit der Änderung des ArbSchG im BUK-NOG im Herbst 2013 wurde klargestellt, dass auch der Themenbereich psychische Belastungen Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung sein muss. Damit geht es auch um die Aspekte der Arbeitsgestaltung, die den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen (organisational und individuell) betreffen.

Dieser Felder des Arbeitsschutzes spiegeln sich u. a. im Aufgabenfeld 1.7 der DGUV Vorschrift 2 als Aufgaben von Sifas und BA wider:

- Ermittlung von Ansatzpunkten zur Erhöhung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten bei der Arbeit und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen
- Beratung zum Festlegen von Soll-Zuständen zur Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen
- Beraten, Informieren und Aufklären der Beschäftigten zur Befähigung, gesundheitsrelevante Faktoren bei der Arbeit selbst positiv zu beeinflussen, Initiieren, Unterstützen von Lernprozessen
- Beraten und Unterstützen bei der Entwicklung von betrieblichen Aktivitäten und Angeboten zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen
- Beraten und Unterstützen bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen (Gestaltung der Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Umgebung, soziale Arbeitsbedingungen)

6.5.1 Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes in der GDA-Befragung

6.5.1.1 Umsetzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)

In der GDA-Betriebsbefragung wurden mehrere Fragen zur Gefährdungsbeurteilung gestellt und ausgewertet:

„Aktuell führt etwa jeder zweite Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durch (51 %). Nach Größenklassen ausgewertet sind es insbesondere Kleinbetriebe mit 1-9 Beschäftigten, von denen nur 41 % eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und dadurch das Gesamtergebnis wesentlich beeinflussen. Während bei den großen Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen quasi flächendeckend vorliegen, gibt es bezüglich der grundsätzlichen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen aktuell insbesondere im Kleinbetrieblichen Bereich Defizite.“ (LIßNER et al., S. 67)

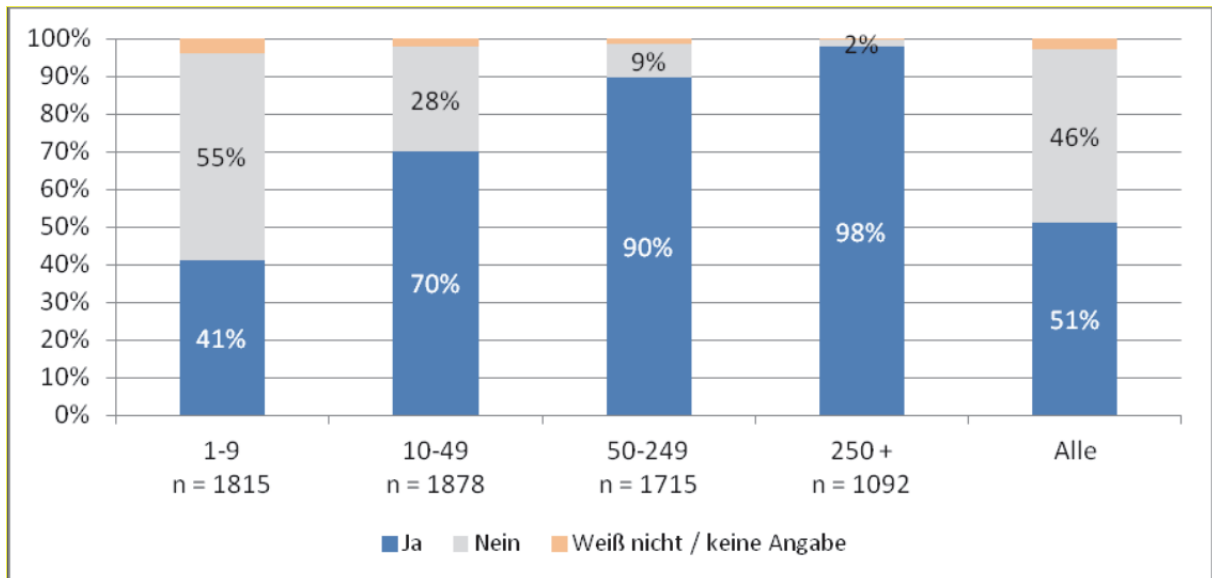


Abb. 6.28 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach Größenklassen (nach LIßNER et al., S. 67)

Die Autoren des GDA-Schlussberichts zeigen folgende Zusammenhänge zwischen der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und dem Zustand der Arbeitsbedingungen auf:

- „Betriebe, die ein hohes Potenzial an physischen Belastungen oder Gefährdungen berichten, führen signifikant häufiger Gefährdungsbeurteilungen durch als Betriebe, bei denen diese Art an Gefährdungen oder Belastungen nur gering ausgeprägt ist.
- Betriebe mit einem hohen Maß an psychischen Belastungen führen dagegen nicht signifikant häufiger Gefährdungsbeurteilungen durch als Betriebe, in denen diese Arten von Belastungen und Gefährdungen kaum vorkommen.

Das gilt auch für Betriebe, die körperliche Belastungen aufgrund bewegungs-armer Tätigkeiten aufweisen.

Diese Befunde lassen darauf schließen, dass die Gefährdungsbeurteilung ein von den Unternehmen anerkanntes Instrument ist, um vor allem mit den „klassischen“ physischen Belastungen und Gefährdungen umzugehen. Hingegen wird sie für die Analyse und Verringerung anderer Belastungs- und Gefährdungsarten noch nicht entsprechend genutzt.“ (LIßNER et al., S. 68)

Hinsichtlich der inhaltlichen Qualität und der Erfüllung der Anforderungen zeigt die GDA-Studie folgende Defizite in der betrieblichen Praxis auf:

„In den Betrieben, in denen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, entsprechen diese nicht immer den formulierten Angemessenheitskriterien, die in der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ festgehalten wurden. Defizite gibt es insbesondere bei der Einbeziehung der Arbeitsorganisation. Nur 44 % der befragten Betriebe geben an, diese in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Weitere Defizite wurden bei der späteren Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen sowie bei der Dokumentation festgestellt. 18 % der Betriebe dokumentierten die Gefährdungsbeurteilung nicht und 15 % der Betriebe gaben an, die Wirksamkeit getroffener Maßnahmen ebenfalls nicht zu dokumentieren.

Auch die Einbeziehung der Beschäftigten bei Gefährdungsbeurteilungen ist – obgleich von Gesetz und Leitlinien nicht zwingend gefordert, wohl aber als gute Praxis anerkannt – verbesserungsfähig. 28 % der Betriebe verzichten darauf.“ (LIßNER et al. S. 69)

Tab. 6.58 Defizite in den Gefährdungsbeurteilungen (Größenklasse und Sektor)
(nach LIßNER et al., S. 69)

MA=Mitarbeiter/ -innen	1-9 MA		10-49 MA		50-249 MA		250 oder mehr MA		Alle Größenklassen		
	Prod.	DL	Prod.	DL	Prod.	DL	Prod.	DL	Prod.	DL	alle
Keine Dokumenta- tion der GB	23 %	25 %	10 %	12 %	3 %	3 %	0 %	1 %	17 %	19 %	18 %
Keine Überprü- fung der Wirk- samkeit der Maß- nahmen	22 %	14 %	15 %	16 %	7 %	10 %	5 %	8 %	17 %	14 %	15 %
Keine Überprü- fung der Arbeits- platzgestaltung	22 %	9 %	11 %	8 %	7 %	6 %	4 %	3 %	17 %	8 %	11 %
Keine Überprü- fung der Ar- beitsumgebung	13 %	11 %	12 %	8 %	8 %	8 %	4 %	6 %	12 %	10 %	10 %
Keine Überprü- fung der Arbeits- mittel	3 %	7 %	6 %	4 %	2 %	5 %	1 %	6 %	3 %	6 %	5 %
Keine Überprü- fung der Arbeits- organisation	53 %	41 %	48 %	42 %	44 %	43 %	35 %	37 %	50 %	41 %	44 %
Nur reaktive An- wendung	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %

In der Studie wurde auch entsprechend nach Begründungen für das Nichtdurchführen von Gefährdungsbeurteilungen gefragt:

„Wurde keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, antworteten die meisten Verantwortlichen aus den Betrieben auf die Frage nach dem Warum (Mehrfachantworten waren möglich): „Weil es in unserem Betrieb keine nennenswerten Gefährdungen

gibt“ (85 %), dicht gefolgt von der Einschätzung, dass die Beschäftigten Sicherheitsdefizite selbst erkennen und beseitigen würden (83 %). Dritthäufigster Grund war ein vermutetes Missverhältnis von Aufwand und Nutzen (47 %), während nur 27 % fehlende Kenntnisse im Betrieb als Grund nannten.

Bei den Betrieben, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, ist die Akzeptanz des Instruments der Gefährdungsbeurteilungen als ein wirksames Instrument zur Verbesserung des Arbeitsschutzes überwiegend vorhanden. Eine Mehrheit von gut zwei Dritteln (68 %) aller Betriebe schätzt den Nutzen der Gefährdungsbeurteilung als eher hoch oder sehr hoch ein, ein knappes Drittel dieser Betriebe (31 %) hält deren Nutzen für eher gering oder sehr gering.“ (LIBNER et al. S. 69)

6.5.1.2 Information und Unterweisung

Verhaltensprävention wird in den Betrieben vor allem mit den Instrumenten der Information und Unterweisung der Beschäftigten betrieben. Hierzu lassen sich insbesondere zählen: Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Informationen in Betriebsversammlungen, kollektive und individuelle arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten.

Die GDA-Betriebsbefragung bestätigt dies auch: 85 % der Betriebe führen Informationen und Unterweisungen der Beschäftigten durch. In Betrieben über 50 Beschäftigte sind dies sogar 98 %! Bei Vorliegen eines konkreten Grundes wird häufiger unterwiesen als regelmäßig ohne speziellen Grund. Von den genutzten Unterweisungsformen dominiert die persönliche Unterweisung (98 %). Zusätzlich werden in etwa der Hälfte der Fälle schriftliche Informationen (47 %), Schulungskurse (47 %) oder praktische Übungen (55 %) eingesetzt.

Tab. 6.59 Information und Unterweisung der Beschäftigten in Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz

Information und Unterweisung	
	Gesamt
	N = 2030274
	%
Ja	85,0
Nein	13,5
Weiß nicht	1,3

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.5.1.3 Durchführung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Trennung zwischen Arbeitsschutzmaßnahmen und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hat eine große Schnittmenge. Teil des Arbeitsschutzes sind die Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die

- a) in der Lebenswelt Erwerbsarbeit stattfinden,
- b) den Zielen des Arbeitsschutzes entsprechen.

Wesentliche Ziele der Gesundheitsförderung in der Lebenswelt „Arbeit“, die auch Ziele des Arbeitsschutzes sind, sind insbesondere:

- Durch menschengerechte Arbeitsgestaltung zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen beitragen und die Anforderungen aus der Arbeit an die Leistungsvoraussetzungen des Menschen anpassen.
- Beschäftigte befähigen durch eigenes Handeln und Einflussnahme, sich vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (als bestehende bleibende Restrisiken) schützen können.
- Bedingungen schaffen und unterstützen, dass Beschäftigte selbst dazu beitragen können, dass Gesundheit bei der Arbeit entsteht.
- Durch Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit dazu beitragen, dass die Beschäftigten aktiv die Faktoren mitgestalten können, die ihre Gesundheit betreffen und organisationale Ressourcen für die Gesundheit entstehen.

Es gilt also auch hier den Menschen zu befähigen, die Faktoren, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen und Einfluss auf seine Gesundheit haben, aktiv mitzugestalten. Dieser Befähigungsprozess kann sich auf das Verhalten der Beschäftigten richten, aber auch darauf, wie die Beschäftigten sich mit Umgebungseinflüssen auseinander zusetzen. Nicht alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind Teil des Arbeitsschutzes, sondern gehen darüber hinaus.

Im Rahmen der GDA-Betriebsbefragung wurden zur Gesundheitsförderung sechs Aktivitäten abgefragt.

Tab. 6.60 Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	
	Gesamt
	N = 2043646
	%
Durchführung von Krankenstandsanalysen	22,1
Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	27,5
Angebote zu Pausengymnastik, Betriebssport	11,5
Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	11,0
Angebote zur Suchtprävention	9,4
Angebot eines Gesundheitschecks	30,8

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Anzahl der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Die Analyse der Anzahl der verschiedenen abgefragten Angebote zeigt die Konzentration auf eine oder wenige Maßnahmen: 44,2 % der Betriebe bieten überhaupt keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an und weitere 40,4 % nur eine aus dem obengenannten Katalog, überwiegend das Angebot eines Gesundheitschecks.

Tab. 6.61 Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	
	Gesamt
	N = 2043646
	%
Keine Maßnahmen	44,2
Eine Maßnahme	40,4
Zwei oder mehr Maßnahmen	15,4

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

„Unter den abgefragten Aspekten werden Angebote für einen Gesundheitscheck (31 %) und Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (27 %) am häufigsten von den Betrieben durchgeführt bzw. angeboten. Innerbetriebliche Aktivitäten wie Pausengymnastik oder Betriebssport, Gesundheitszirkel und dgl. sowie Angebote zur Suchtprävention werden dagegen nur von rund jedem zehnten Betrieb angeboten. Allerdings werden diese Durchschnittszahlen stark von der Situation in Klein- und Kleinstbetrieben geprägt. Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten bieten die abgefragten Maßnahmen jeweils mehrheitlich an.“ (LIßNER et al., S. 93)

Tab. 6.62 Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, nach Betriebsgrößenklassen und Branchengruppen (nach LIßNER et al., S. 93)

MA=Mitarbeiter/-innen Durchführungen von ... (ja in %)	1-9 MA	10-49 MA	50-249 MA	250+ MA	Produktion	Dienstleistungen
Krankenstandsanalysen	15	34	61	77	23	22
Beschäftigtenbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	24	34	44	60	28	27
Innerbetriebliche Aktivitäten (wie Pausengymnastik oder Betriebssport)	10	12	28	58	6	13
Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	10	10	23	53	8	12
Angebot zur Suchtprävention	6	13	28	65	7	10
Angebot eines Gesundheitschecks	25	41	56	69	36	29

Zu weiteren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ergeben die Daten der GDA-Betriebsbefragung:

„Nur eine Minderheit von rund einem Fünftel (21 %) der Betriebe hat Ziele oder eine Strategie zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten festgelegt. In den Betrieben, in denen eine solche Strategie festgelegt ist, wird sie überwiegend in Form einzelner Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt (83 %). Nur gut ein Viertel der Betriebe hat zur Umsetzung einen Aktionsplan (26 %) aufgestellt oder schriftliche Vereinbarungen mit der Belegschaft hierzu abgeschlossen. Unter den Betrieben ab 50 Beschäftigten setzt jedoch immerhin gut die Hälfte (53 %) die festgelegten Ziele über ein integriertes Managementsystem und damit in systematischer Weise zum Gesundheitsschutz um.“ (LIßNER et al., S. 93)

6.5.2 Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

6.5.2.1 Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Sifas sollen den Arbeitgeber bei der Entwicklung eines Gesamtkonzepts zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen unterstützen und beraten. Sie sollen

- das Grundverständnis zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in seiner strategischen Ausrichtung im gesamten Betrieb vermitteln – angefangen bei der obersten Führung,
- Vorschläge für geeignete Strukturen und Prozesse sowie entsprechende Regelungen und Hilfsmittel entwickeln, einbringen und weiterentwickeln und
- sich für deren Einführung einsetzen und nachhaltig auf eine hohe Qualität der gelebten Praxis hinwirken.

Um diese Ziele zu erreichen, gibt es drei Beratungsfelder für die Fachkraft für Arbeitssicherheit, wie sie auch DGUV Vorschrift 2 im ersten Aufgabenbereich der Grundbetreuung fordert:

- 1) Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- 2) Unterstützung bei der Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- 3) Beobachten der gelebten Praxis und Auswertung

Es handelt sich dabei um ein gemeinsames Aufgabengebiet von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. Die Fachkraft muss also hier – wie generell – intensiv mit dem Betriebsarzt zusammenarbeiten.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden in der Sifa-Langzeitstudie gefragt, wie intensiv sie sich um folgende Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung kümmern:

- Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung
- Hilfe für Führungskräfte bei deren Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen
- Eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Die Tätigkeitsintensität ist im Vergleich zu anderen Tätigkeiten im Durchschnitt relativ hoch (siehe Abb. 6.29).

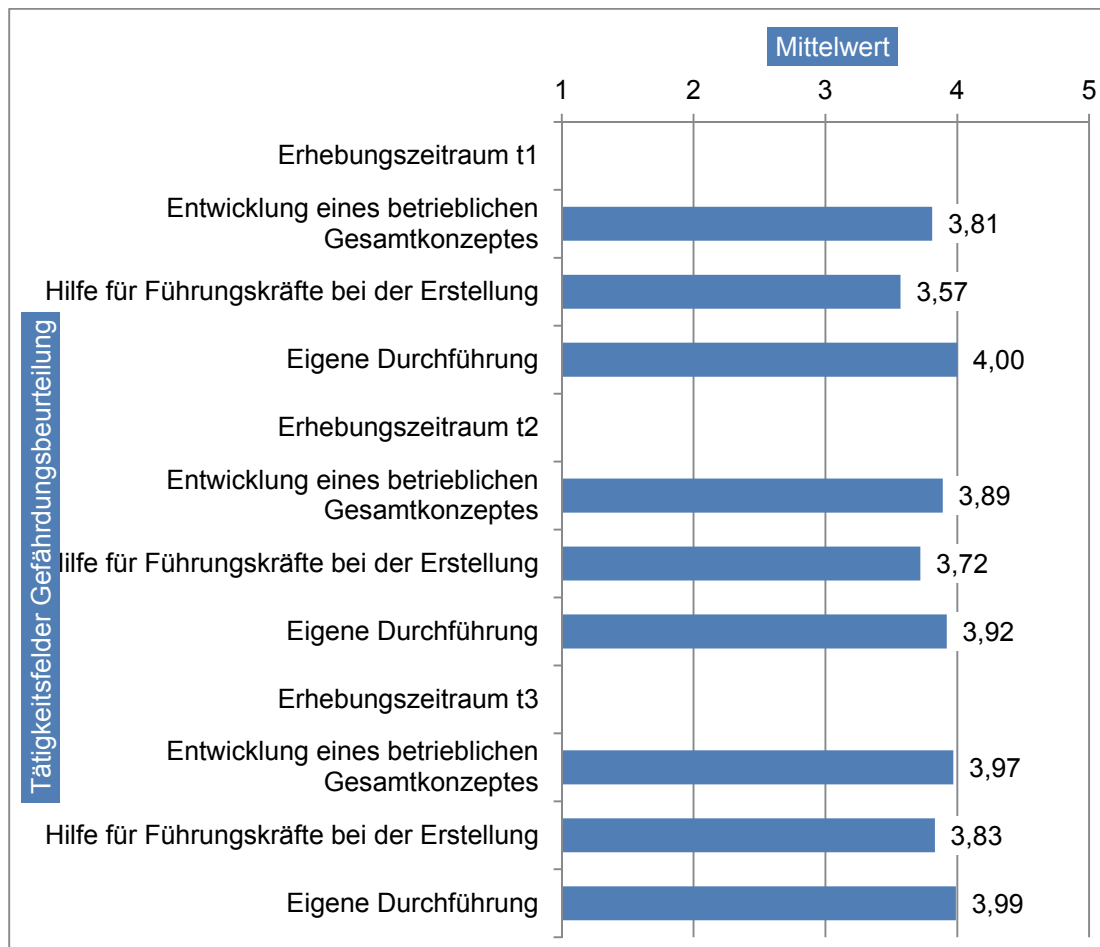


Abb. 6.29 Querschnittsvergleich für die Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung in den drei Erhebungszeiträumen

Über die drei Erhebungswellen (echter Längsschnitt) ist für die drei zusammengeführten Aufgabenfelder zur Gefährdungsbeurteilung eine leichte Zunahme der Intensität des Tätigwerdens erkennbar:

- Erhebungszeitraum t1 M = 3,80 (N ~ 1600)
- Erhebungszeitraum t2 M = 3,84 (N ~ 1380)
- Erhebungszeitraum t3 M = 3,93 (N ~ 1375)

Tab. 6.63 gibt einen Überblick der Zusammenhänge zwischen den Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte.

Tab. 6.63 Zusammenhang zwischen Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung	W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur		W2 Gefährdungsreduktion		W3 Betrieblicher Nutzen		W4 Menschen-gerechte Arbeitsgestaltung	
	N	r	N	r	N	r	N	r
Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes	1244	0,384**	1230	0,286**	1181	0,271**	1253	0,244**
Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung	1223	0,375**	1212	0,217**	1162	0,253**	1235	0,249**
Eigene Durchführung	1259	0,203**	1246	0,219**	1196	0,186**	1271	0,145**

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Intensität des Tätigwerdens zur Gefährdungsbeurteilung und der Selbsteinschätzung der Wirksamkeit der Fachkräfte. Diese Zusammenhänge sind unterschiedlich ausgeprägt. Zwischen der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* und dem Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation & -kultur* sind diese Zusammenhänge am größten ($r = 0,38^{**}$; $p < .01$). Hier besteht somit ein deutlicher Zusammenhang. Aber auch in den anderen Wirksamkeitsfeldern zeigen sich die größten Zusammenhänge mit der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes*. Für das Wirksamkeitsfeld *Menschengerechte Arbeitsgestaltung* zeigt sich der größte Zusammenhang mit dem Item *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung* ($r = 0,25^{**}$), dicht gefolgt von der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* zur Gefährdungsbeurteilung ($r = 0,24^{**}$). Innerhalb der Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung zeigen sich insgesamt für die *Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen* die kleinsten Zusammenhänge mit der Wirksamkeit.

6.5.2.2 Aktivitäten im Bereich Arbeitsschutzmanagement und zur Umsetzung von Regelungen

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt, wie intensiv sie sich um das Thema Arbeitsschutzmanagement und Entwicklung und Durchsetzen von Regelungen zum Arbeitsschutz kümmern.

Abb. 6.30 gibt einen Überblick der Tätigkeitsintensitäten in Erhebungszeitraum t3 (2009) bei den abgefragten Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement. Die Tätigkeiten werden für die weitere Betrachtung unterteilt in:

- Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement

Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik, Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln, Qualifizierung der Führungskräfte, Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz, Integration in betriebliche Abläufe

- Aufgaben zur Durchsetzung von Regelungen zum Arbeitsschutzmanagement

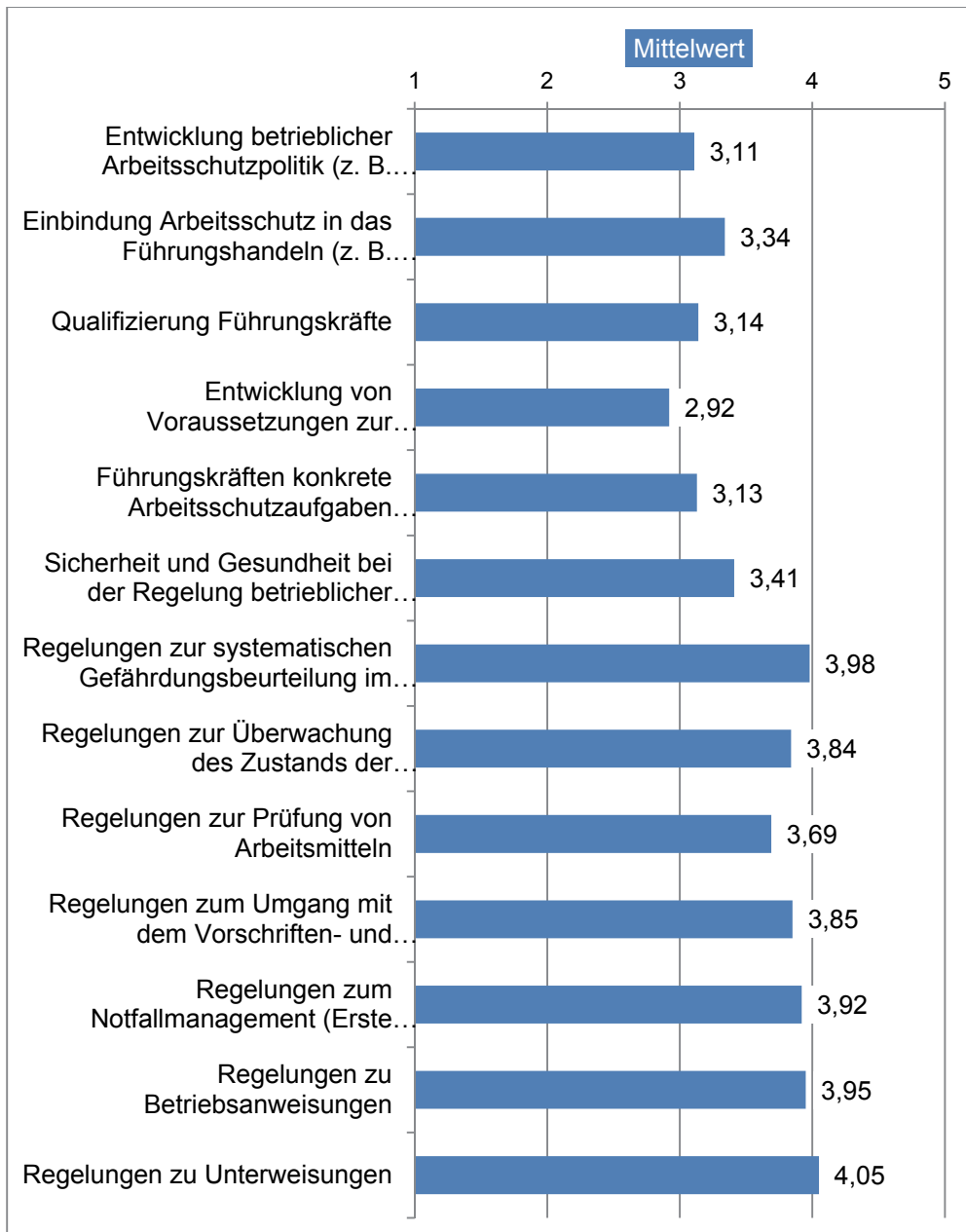


Abb. 6.30 Tätigkeitsintensitäten zu Entwicklung von formalen Regelungen im Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmern sich eher um die Durchsetzung von Regelungen als um die Kernaufgaben im Arbeitsschutzmanagement. Am stärksten (ziemlich intensiv) kümmern sie sich um Regelungen zu Unterweisungen, zur systematischen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb und zu Betriebsanweisungen.

Etwas überraschend ist, dass bei keiner dieser Tätigkeiten über die drei Erhebungszeiträume ($t_1 = 2005$, $t_2 = 2007$, $t_3 = 2009$) nennenswerte Entwicklungen erkennbar sind. Lediglich bei der Qualifizierung der Führungskräfte ($\sim 0,1$ Skalenpunkte; $p < .05$), den Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung ($\sim 0,1$ Skalenpunkte; $p < .01$), Regelungen zur Prüfung von Arbeitsmitteln sowie den Regelungen zu Betriebsanweisungen (beide $\sim 0,1$ Skalenpunkte; $p < .10$) sind im echten Längsschnitt ($N \sim 540$) leichte positive Entwicklungen in den Mittelwerten (um etwa $0,1$ Skalenpunkte) erkennbar. Insgesamt muss jedoch festgestellt werden: Die Tätigkeitsintensitäten bei den Tätigkeiten zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit stagnieren auf einem mittleren Stand, für die Durchsetzung von Regelungen auf einem guten Stand.

Wenn es um die Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung, Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation, in die betriebliche Arbeitsschutzpolitik, das Führungshandeln und die Qualifizierung der Führungskräfte geht, ist folgendes Muster erkennbar: Vor allem Fachkräfte, die Betriebe mit 51 bis 250 Mitarbeitern betreuen, werden in diesen Feldern mit den geringsten Tätigkeitsintensitäten tätig. Fachkräfte, die *Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern* betreuen, sind mit der größten Intensität tätig (extrem statistisch signifikant auf dem Niveau $.01$). Die Unterschiede beider Gruppen in diesen Tätigkeitsfeldern liegen bei etwa $0,2$ bis $0,3$ Skalenpunkten. Fachkräfte, die *Kleinst- und Kleinbetriebe* betreuen, bewegen sich in diesen Feldern etwa im Mittel (siehe Abb. 6.31).

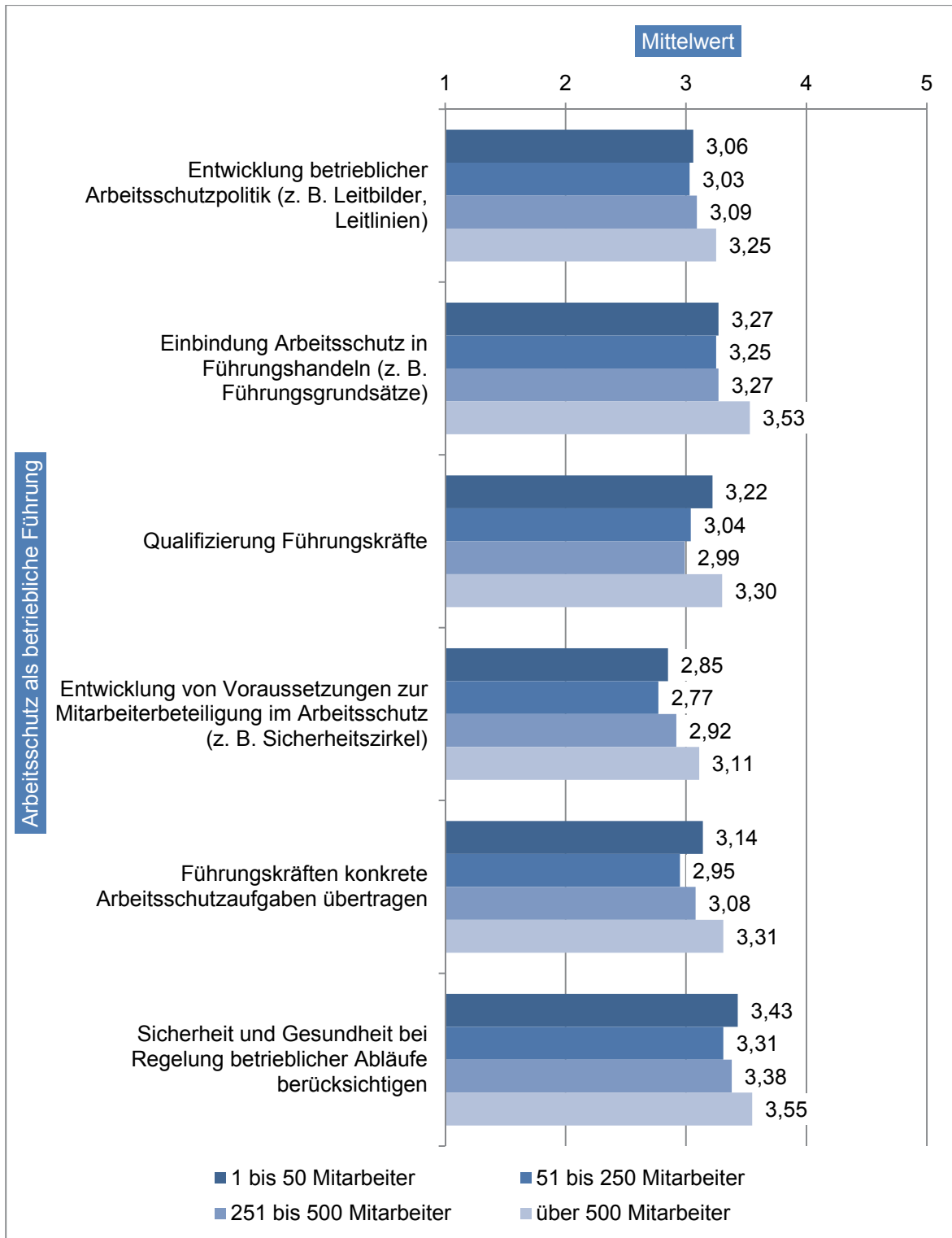


Abb. 6.31 Einfluss der Betriebsgröße auf Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung im Erhebungszeitraum t3 (2009)

Bei den Aufgaben zur Durchsetzung von Regelungen ergibt sich ein anderes Bild: Während die Tätigkeitsintensitäten – über die Betriebsgrößenklassen hinweg – bei den Regelungen zu systematischer Gefährdungsbeurteilung, Überwachung des Zustands der Arbeitsbedingungen, Umgang mit dem Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes und Notfallmanagement fast gleich ist, gibt es Unterschiede zwi-

schen den Betriebsgrößenklassen in den Feldern Regelungen zu Betriebsanweisungen und Unterweisungen. Hier sind es eher die Fachkräfte aus den kleineren Betrieben, die die höheren Tätigkeitsintensitäten aufweisen gegenüber ihren Kollegen aus den größeren Betrieben (extrem statistisch signifikant auf dem Niveau .10). Abb. 6.32 gibt einen Überblick zu den Tätigkeitsintensitäten in den Feldern Regelungen zu Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

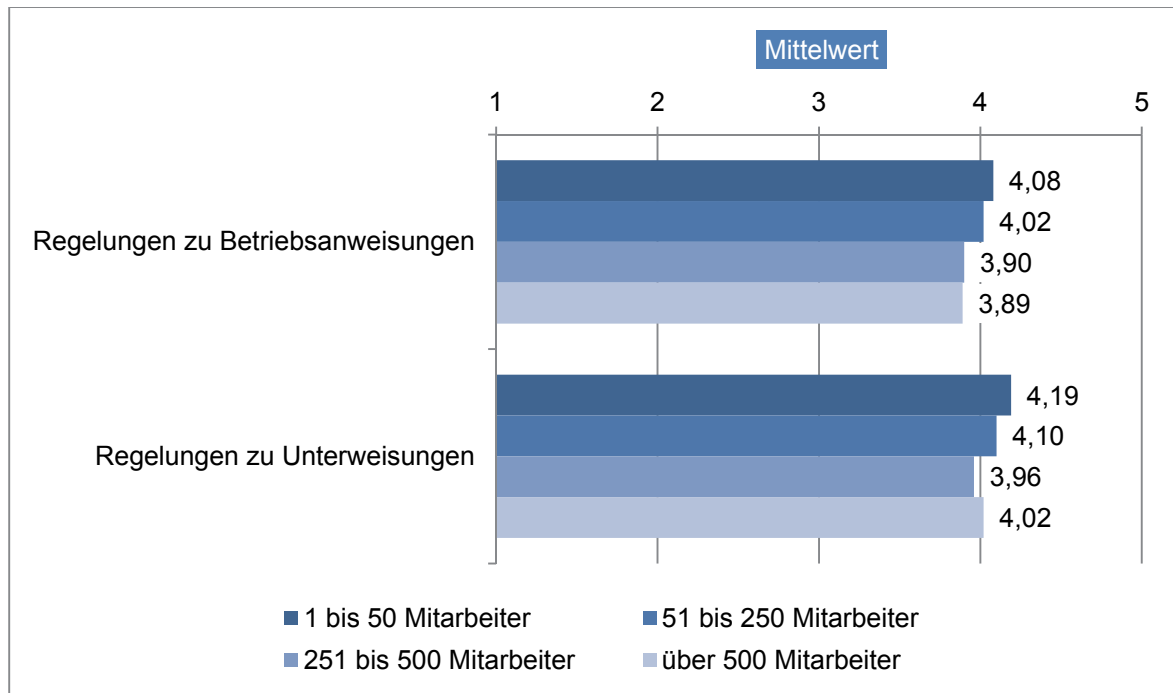


Abb. 6.32 Einfluss der Betriebsgröße auf ausgewählte Tätigkeiten zur Durchsetzung von Regelungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

6.5.2.3 Aktivitäten zu psychischen Gefährdungen

Wie in Kapitel 2.2 des Abschlussberichts zur Sifa-Langzeitstudie (TRIMPOP et al., 2012) und der weiteren Veröffentlichungen im Rahmen der DGUV-Reports 5/2009 und 1/2010 festgestellt wurde, nimmt die Auseinandersetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Tätigkeitsfeld der personalorientierten Arbeitsgestaltung – und damit auch mit den psychischen Gefährdungen – einen eher nachgeordneten Rangplatz ein. Dies zeigt sich unter anderem in der Mittelwertauswertung der entsprechenden Tätigkeitsintensitäten der Einzelfragen, aber auch des Tätigkeitsfaktors personalbezogene Gestaltung von Arbeitssystemen (vgl. Kapitel 2.2 und 2.3 im Abschlussbericht oder DGUV Report 05/2009). Entsprechend der vergleichsweise geringen Tätigkeitsintensitäten fallen insbesondere die diesbezüglich erreichten Wirksamkeiten sowohl auf der Einzelebene als auch auf der Ebene der Wirksamkeitsfelder hinter den anderen Bereichen zurück.

Die Intensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen stehen teilweise deutlich hinter denen anderer Gefährdungsfaktoren zurück. Dies kann in der folgenden Tabelle nachvollzogen werden. Weitere Erkenntnisse zum Zusammenhang mit den Betreuungsformen und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzma-

nagementsystemen können in Abschnitt 6.1 des Abschlussberichts zur Sifa-Langzeitstudie nachgelesen werden.

Tab. 6.64 Mittelwerte der Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Sifas für die Einzelabfragen zu psychischen Gefährdungen (erste bis dritte Basisstudie; Quer- und Längsschnitte)

Datengrundlage	Intensitätseinschätzung	Wirksamkeitseinschätzung
Erste Basisbefragung (t1)	M=3,14 (N=975)	M=2,37 (N = 975)
Zweite Basisbefragung (t2)	M=3,33 (N=995)	M=2,47 (N = 995)
Dritte Basisbefragung (t3)	M=3,27 (N = 969)	M=2,43 (N = 969)
Längsschnitt t1, t2, t3	Mt1=3,06 M t2=3,09 M t3=3,00 } N = 536	Mt1=2,51 M t2=2,54 M t3=2,58 } N = 257
Längsschnitt t2, t3	M t2=3,13 M t3=3,05 } N = 851	M t2=2,53 M t3=2,50 } N = 508

6.5.3 Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodellen

6.5.3.1 Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsmodellen in der GDA-Betriebsbefragung

6.5.3.1.1 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Zwischen den Betreuungsmodellen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

- In den regelbetreuten Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten werden nur in gut einem Drittel Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung umfasst die Grundbetreuung für die Regelbetreuung in Betrieben bis zu 10 Beschäftigten. Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2 sieht vor, dass der Sachverstand von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit bei der Erstellung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen einbezogen werden muss. Dabei kann die jeweils erstberatende Sifa oder BA den Sachverstand des jeweils anderen Sachgebietes hinzuziehen.
- Regelbetreute Kleinstbetriebe, die sich von Sifa und Betriebsarzt unterstützen lassen, führen zu 71,6 % Gefährdungsbeurteilungen durch. Ein vollständiges Unterstützungssystem wirkt sich offensichtlich hierauf förderlich aus. Ist nur Sifa oder BA vorhanden, so sinkt die Quote auf knapp unter 50 % und in Kleinstbetrieben, in denen weder eine Unterstützung durch Sifa noch BA gegeben ist, sind es weniger als 20 %, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.

- Knapp drei Viertel der regelbetreuten Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten führen Gefährdungsbeurteilungen durch. Auch hier ist ein vollständiges Betreuungssystem ein wesentlicher Faktor für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Fast 90 % der Betriebe, in denen Fachkraft und BA vorhanden sind, führen Gefährdungsbeurteilungen durch. Ist nur einer der beiden Funktionsträger vorhanden, sinkt die Quote auf rund zwei Drittel der Betriebe. Auch in diesem Betreuungsmodell sind die Betriebe ohne eine ASiG-Betreuung die Betriebe mit dem geringsten Anteil der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (nur noch etwas mehr als ein Viertel).
- Zwei Drittel der Betriebe im alternativen Betreuungsmodell führen Gefährdungsbeurteilungen durch. Die Zusammenhänge zur ASiG-Betreuung weisen in der Tendenz die gleichen Zusammenhänge auf wie die beiden anderen Modelle. Der Betriebsarzt hat dabei noch etwas höhere Quoten als die Sifa. Auffällig ist aber die Quote der Betriebe, die sich weder von Sifa noch BA unterstützen lassen: Die Hälfte der Betriebe in dieser Gruppe führt eine Gefährdungsbeurteilung durch. Dies ist fast doppelt so viel wie in den regelbetreuten Betrieben mit 10 Beschäftigten und mehr.

Die Konzeption des alternativen Betreuungsmodells sieht vor, dass der Unternehmer in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert wird. Dies erfolgt in Informations-, Motivations- und Fortbildungsmaßnahmen, die vom zuständigen Unfallversicherungsträger angeboten und vom Unternehmer wahrgenommen werden müssen. Zusätzlich hat er dann bedarfsorientiert Betreuung durch Sifa und BA in Anspruch zu nehmen. Über Notwendigkeit und Ausmaß entscheidet der Unternehmer selbst auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung. Diese ist erforderlichenfalls unter Einschaltung von Sifa und BA mit den entsprechenden Branchenkenntnissen durchzuführen bzw. zu aktualisieren.

- Die Befunde zeigen hier zweierlei:
 - Im Vergleich zu den Regelbetreuungsmodellen funktioniert in einer weitaus größeren Zahl der Betriebe im alternativen Modell die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auch in Betrieben, in denen keine Unterstützung durch Sifa und BA besteht
 - Auch im alternativen Modell hat das Vorhandensein beider Funktionsträger die höchsten Effekte
- Generell zeigen die Befunde:
 - Betriebe mit einer vollständigen ASiG-Betreuung haben die höchsten Quoten der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
 - Auch bei Vorhandensein einer Funktion ist die Quote der Betriebe mit Gefährdungsbeurteilung immer noch deutlich höher als ohne
- In den regelbetreuten Betrieben ohne Unterstützung durch Sifa und BA werden vergleichsweise deutlich weniger Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt als in den Betrieben des alternativen Betreuungsmodells

- Schlussfolgerungen:
 - Sifa und BA haben einen positiven Effekt auf die Durchführung von GB
 - Information und Motivation des Unternehmers im alternativen Modell wirken sich offensichtlich ebenfalls positiv aus

Tab. 6.65 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 251397 %	N = 208026 %	N = 68559 %	N = 671106 %	N = 1199089 %
Ja	71,6	49,4	47,8	19,1	37,0
Nein	22,0	48,3	49,9	77,1	59,0
Weiß nicht	6,4	1,9	1,7	3,7	3,8

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.66 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 302058 %	N = 90657 %	N = 19739 %	N = 75534 %	N = 487988 %
Ja	87,6	67,9	62,6	27,3	73,6
Nein	11,2	28,5	36,7	69,9	24,6
Weiß nicht	1,2	2,9	0,7	2,2	1,6

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.67 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 124334 %	N = 72428 %	N = 45851 %	N = 100584 %	N = 343197 %
Ja	80,1	66,1	73,3	50,8	67,7
Nein	17,4	32,6	19,9	46,8	29,6
Weiß nicht	2,4	1,3	1,0	2,4	2,0

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (Routinemäßig in regelmäßigen Intervallen)

Gefährdungsbeurteilungen sind regelmäßig zu aktualisieren und fortzuschreiben. Einbezogen in die Berechnungen sind nur die Betriebe, die überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.

Tab. 6.68 Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 180039 %	N = 102799 %	N = 32768 %	N = 128502 %	N = 444108 %
Ja	93,1	85,7	77,8	72,6	84,3
Nein	6,9	13,6	22,2	27,3	15,5

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.69 Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 264483 %	N = 61541 %	N = 12361 %	N = 20593 %	N = 358978 %
Ja	91,2	87,9	88,7	77,9	89,8
Nein	8,4	12,0	11,3	22,1	9,9

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.70 Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 99614 %	N = 47867 %	N = 33621 %	N = 51126 %	N = 232228 %
Ja	86,4	89,8	58,4	77,9	81,2
Nein	13,6	10,2	41,6	21,8	18,8

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Die Befunde zeigen hinsichtlich der routinemäßigen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Intervallen keine besonders großen Unterschiede zwischen den Betreuungsmodellen.

- In den regelbetreuten Kleinbetrieben und den alternativ betreuten Betrieben ist der Zusammenhang zum BA als alleiniger Unterstützer vergleichsweise gering ausgeprägt.
- Ansonsten gilt auch hier: Eine vollständige ASiG-Betreuung hat die höchsten Effekte und keine Unterstützung durch Sifa und/oder BA die vergleichsweise niedrigste (Ausnahme: BA als alleiniger Unterstützer im alternativen Modell).

Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen an Arbeitsplätzen und in der Arbeitsorganisation

Gefährdungsbeurteilungen sind bei Veränderungen in den Arbeitssystemen erneut durchzuführen oder anzupassen. Exemplarisch werden die Befunde zu Veränderungen an der Arbeitsplatzgestaltung oder der Arbeitsorganisation hier ausgewertet.

Tab. 6.71 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatzgestaltung/-organisation in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatz/-organisation	N = 180039 %	N = 102799 %	N = 32768 %	N = 128502 %	N = 444107 %
Ja	67,5	63,7	83,0	70,9	68,7
Nein	28,8	30,8	16,0	28,7	28,3

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.72 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatzgestaltung/-organisation in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatz/-organisation	N = 264484 %	N = 61542 %	N = 12362 %	N = 20593 %	N = 358981 %
Ja	74,9	72,5	87,9	72,1	74,8
Nein	23,5	26,7	9,5	26,9	23,8

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.73 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatzgestaltung/-organisation in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatz/-organisation	N = 99615	N = 47867	N = 33621	N = 51126	N = 232230
	%	%	%	%	%
Ja	79,3	56,5	88,4	74,2	74,8
Nein	16,5	40,5	11,6	19,1	21,3

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

- Zwischen den Betreuungsmodellen bestehen keine großen Unterschiede. In der alternativen Betreuung werden in gleichem Maße Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen an der Arbeitsplatzgestaltung/-organisation durchgeführt wie in der Regelbetreuung von Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten
- Auffällig sind die vergleichsweise hohen Werte für die Betriebsärzte als alleiniger Unterstützer
- Es gibt keinen großen Unterschied zwischen den Betrieben, die durch Sifas unterstützt werden und in denen es weder Sifa noch BA gibt. In den regelbetreuten Kleinstbetrieben liegen für die letztgenannte Gruppe die Werte sogar über denen der Sifa-betreuten Betriebe. Im alternativen Betreuungsmodell liegen die Werte für nur Sifa-betreute Betriebe um fast 18 %-Punkte unter den der nicht betreuten Betriebe!
- Veränderungen der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation sind in der DGUV Vorschrift 2 sowohl in der alternativen Betreuung als auch in der Regelbetreuung von Kleinstbetrieben benannte besondere Anlässe für eine Betreuung durch Sifa und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dies hat aber offensichtlich wenig Einfluss auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilung bei diesem Anlass. Mit oder ohne Betreuung liegen die Quoten gleich hoch oder sogar niedriger. Wer sich im alternativen Modell nur von der Sifa betreuen lässt, nimmt deren Betreuungsleistung in 40 % der Betriebe nicht bei Veränderungen der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation in Anspruch.

Inhaltsbereiche, die in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden

Gefährdungsbeurteilungen müssen alle Systemelemente des Arbeitssystems einbeziehen – technische, organisatorische, soziale und personelle Aspekte. In der Betriebsbefragung wurden die Inhaltsbereiche, die in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen wurden, abgefragt.

Tab. 6.74 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 180039 %	N = 102799 %	N = 32768 %	N = 128502 %	N = 444108 %
Arbeitsplatzgestaltung	92,7	79,9	92,4	83,3	87,1
Arbeitsumgebung	89,0	81,3	94,9	85,8	86,8
Arbeitsmittel	97,2	94,4	83,7	90,1	93,5
Arbeitszeitgestaltung	50,7	39,4	51,3	50,9	48,2
Psychischen Belastungen	42,9	36,7	46,8	45,1	42,4
Arbeitsorganisation	54,2	49,7	53,9	56,0	53,7
Soziale Beziehungen	45,2	39,3	51,8	44,7	44,2

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.75 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 264483 %	N = 61541 %	N = 12361 %	N = 20593 %	N = 358978 %
Arbeitsplatzgestaltung	92,8	86,0	98,5	78,9	91,0
Arbeitsumgebung	91,8	82,5	88,3	86,4	89,8
Arbeitsmittel	96,3	90,6	98,8	87,0	94,8
Arbeitszeitgestaltung	45,5	52,8	49,5	50,2	47,1
Psychischen Belastungen	36,2	43,0	26,5	44,3	37,5
Arbeitsorganisation	53,0	54,7	48,3	64,5	53,8

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Soziale Beziehungen	40,5	50,9	45,6	69,1	44,1

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.76 Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 99614 %	N = 47867 %	N = 33621 %	N = 51126 %	N = 232231 %
Arbeitsplatzgestaltung	93,2	87,0	77,9	85,5	88,0
Arbeitsumgebung	93,1	94,3	92,7	90,3	92,7
Arbeitsmittel	98,0	94,8	96,9	95,9	96,7
Arbeitszeitgestaltung	61,1	44,6	35,7	47,6	51,1
Psychischen Belastungen	42,9	24,9	11,5	34,4	32,8
Arbeitsorganisation	69,9	53,3	47,1	61,5	61,2
Soziale Beziehungen	50,7	33,2	38,2	50,9	45,3

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Als generelle Tendenz ist sehr klar erkennbar, dass unabhängig vom Betreuungsmodell die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsmittel im überwiegenden Teil der Betriebe Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung sind; Arbeitszeit, psychische Belastungen, Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen jedoch nur in rund der Hälfte der Betriebe.

Die höchste Quote hat durchgängig der Inhaltsbereich Arbeitsmittel, gefolgt von der Arbeitsumgebung; auch in den Betrieben, die keine Unterstützung durch Sifa und BA in Anspruch nehmen.

Betrachtet man die in Anspruch genommene Unterstützung durch Sifa und Betriebsarzt, so zeigt sich sowohl für die regelbetreuten Kleinbetriebe als auch für die alternativ betreuten Betriebe:

- Eine vollständige ASiG-Betreuung (Sifa und BA) führt zu höheren Quoten der Berücksichtigung der verschiedenen Inhaltsbereiche der Gefährdungsbeurteilung.
- Mit Ausnahme des Inhaltsbereichs psychische Belastungen sind die Quoten im alternativen Modell etwas höher als in den regelbetreuten Kleinbetrieben.
- Alternativ betreute Betriebe berücksichtigen häufiger personelle, organisatorische und soziale Faktoren in der Gefährdungsbeurteilung als insbesondere die regelbetreuten Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten und in den meisten Bereichen auch als die regelbetreuten Kleinbetriebe. Im alternativen Modell wird in 60 % der Fälle die Arbeitszeitgestaltung in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen, wenn eine Unterstützung von Sifa und BA gegeben ist. In allen anderen Fällen, auch in den anderen Betreuungsmodellen, liegen die Quoten um mindestens 10 % niedriger. Vergleichbares gilt auch für psychische Belastungen und die Arbeitsorganisation. Arbeitsorganisation wird im alternativen Modell zu fast 70 % einbezogen bei einer vollständigen ASiG-Betreuung.
- In den regelbetreuten Kleinbetrieben werden im Unterschied zu den Betrieben im alternativen Modell genauso hohe Quoten für die Einbeziehung personeller, organisatorischer und sozialer Faktoren in die Gefährdungsbeurteilung erzielt bei einer Betreuung durch Sifa und BA wie bei Fehlen beider Funktionsträger.

In den Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten liegen die Quoten für die Einbeziehung personeller, organisatorischer und sozialer Faktoren sogar 5 bis 10 % höher in nicht betreuten Betrieben. Bei den sozialen Beziehungen beträgt die Differenz sogar 29 %!

Zu den psychischen Faktoren:

- Psychische Belastungen werden in allen Betreuungsmodellen mit der geringsten Quote in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen. Die höchsten Werte werden in den regelbetreuten Kleinbetrieben erzielt, im alternativen Modell die geringsten Werte. Da ansonsten für das alternative Modell auch positive Effekte erzielt werden, unabhängig von der in Anspruch genommenen Betreuung durch Sifa und BA, weist dieser Befund auf die Frage hin, ob das Thema psychische Belastungen im Rahmen der Informations- und Motivationsmaßnahmen des Unternehmers im Vergleich zu den anderen Inhaltsbereichen eine angemessene Rolle spielt.
- Auffällig ist auch der Befund, dass für Unterstützung nur durch Betriebsärzte oder Sifas im Vergleich zu Unterstützung durch beide oder der Gruppe die weder noch durch Sifa und BA unterstützt werden, sehr niedrige Werte erzielt werden. Nur 11 % der Betriebe, die im alternativen Modell nur vom Betriebsarzt unterstützt werden, befassen sich in der Gefährdungsbeurteilung mit psychischen Faktoren. Der Betriebsarzt ist in den Kleinbetrieben nicht als der Treiber für die Berücksichtigung psychischer Faktoren erkennbar. Das ist nur erkennbar, wenn beide Funktionen vorhanden sind.
- In den regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten fällt der Unterschied zwischen den nur durch eine Sifa und den nur durch einen BA betreuten Betrieb auf. Bei den durch eine Sifa unterstützten Betrieben werden 18 % häufiger psychische Belastungen berücksichtigt.

- In allen Betreuungsmodellen gibt es vergleichsweise hohe Quoten für die Betriebe, die weder von einer Sifa noch BA unterstützt werden. D. h., das Thema wird unabhängig von der ASiG-Betreuung im Betrieb wahrgenommen und aktiv angegangen.

Fazit: BA nicht als Treiber für die Einbeziehung psychischer Belastungen erkennbar, die Sifa schon eher.

6.5.3.1.2 Information und Unterweisung

Information und Unterweisung wird in allen Betreuungsmodellen zu einem hohen Anteil umgesetzt.

- In den regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten finden zu 78 % Information und Unterweisung statt. Das Vorhandensein von Sifa und BA führt zu einer Quote von 97 %. Sind Betriebsärzte vorhanden, so ist dies in den Kleinstbetrieben immer mit Informationsmaßnahmen verbunden. Dies hängt sicherlich mit der individuellen arbeitsmedizinischen Beratung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und kollektiven arbeitsmedizinischen Beratung in der kleinen Gruppe von Beschäftigten dieser Betriebsgröße zusammen. Etwas schwächer fallen die Werte aus, wenn nur eine Sifa vorhanden ist. Allerdings: Gibt es keinerlei Unterstützung durch Sifa oder BA, so erfolgt Information und Unterweisung nur in gut zwei Drittel der Kleinstbetriebe.
- In den regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten werden in über 90 % der Betriebe die Beschäftigten über Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz informiert und unterwiesen. Sind beide Funktionsträger vorhanden, erfolgt dies in nahezu allen Betrieben (98 %). Die Werte für die Betreuung nur durch eine Sifa oder nur durch einen Betriebsarzt fallen etwas schwächer aus (92 %). Gibt es keine Unterstützung durch Sifa und BA, so werden auch hier nur in zwei Dritteln der Betriebe die Beschäftigten informiert und unterwiesen.
- Im alternativen Betreuungsmodell werden nahezu in allen Betrieben (97 %) die Beschäftigten informiert und unterwiesen. Auffallend ist, dass auch in Betrieben, die nicht durch Sifa und BA unterstützt werden, in 93 % Information und Unterweisung stattfindet. Dies unterscheidet das alternative Modell von der Regelbetreuung.

Tab. 6.77 Information und Unterweisung in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Information und Unterweisung	N = 251397	N = 208027	N = 68559	N = 671106	N = 1199089
	%	%	%	%	%
Ja	96,6	85,6	99,4	68,0	78,8
Nein	2,0	14,1	0,6	28,9	19,1

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.78 Information und Unterweisung in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Information und Unterweisung	N = 302058 %	N = 90658 %	N = 19739 %	N = 75534 %	N = 487989 %
Ja	97,9	91,9	92,0	67,6	91,9
Nein	1,7	7,4	8,0	30,5	7,5

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.79 Information und Unterweisung in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Information und Unterweisung	N = 124334 %	N = 72428 %	N = 45851 %	N = 100583 %	N = 343196 %
Ja	99,8	99,7	94,4	92,9	97,0
Nein	0,2	0,0	4,4	7,1	2,7

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.5.3.1.3 Durchführung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung nach Betreuungsmodellen

Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Maßnahmen der Gesundheitsförderung als Teil des Arbeitsschutzes oder diesen ergänzend werden tendenziell in gleicher Weise in den verschiedenen Betreuungsmodellen betrieben, aber auch mit Unterschieden.

Anzahl der gesundheitsförderlichen Maßnahmen nach Betreuungsmodellen

In den regelbetreuten Kleinstbetrieben werden nur in weniger als der Hälfte überhaupt gesundheitsförderliche Maßnahmen angeboten, und mehr als 2 Angebote in nur knapp 10 % der Betriebe in diesem Betreuungsmodell. Erfolgt keine Unterstützung durch Sifa und BA, so sind es sogar zwei Drittel der Betriebe, die hier nichts anbieten.

Bei der Inanspruchnahme der Unterstützung von Sifa und/oder BA werden in zwischen 40 und 50 % der Betriebe eine Maßnahme angeboten. Eine vollständige Be-

betreuung durch beide Funktionsträger hat einen positiven Effekt darauf, dass zwei oder sogar mehr Maßnahmen angeboten werden.

In den regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten werden nur in einem Viertel der Betriebe keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten, in 50 % der Betriebe eine Maßnahme. Hier sind die Effekte einer Betreuung durch Sifa und BA noch etwas deutlicher als in der Kleinbetriebsbetreuung.

Im alternativen Betreuungsmodell bieten 40 % der Betriebe keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Auffällig ist hier in Relation zu den anderen Betreuungsmodellen die vergleichsweise hohe Quote von 20 %, die mehr als zwei Maßnahmen anbieten. Der Einfluss des Betriebsarztes wird im Vergleich zur Sifa sichtbar. Dies ist nicht der Fall, wenn nur eine Maßnahme angeboten wird.

Tab. 6.80 Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 251397 %	N = 208027 %	N = 68559 %	N = 671106 %	N = 1199089 %
Keine Maßnahmen	30,6	51,2	40,1	64,0	53,4
Eine Maßnahme	44,3	41,8	48,9	31,7	37,1
Zwei oder mehr Maßnahmen	25,2	7,0	11,1	4,3	9,5

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.81 Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 302058 %	N = 90657 %	N = 19739 %	N = 75533 %	N = 487987 %
Keine Maßnahmen	14,8	33,5	37,5	54,4	25,3
Eine Maßnahme	49,8	52,1	45,6	39,6	48,5
Zwei oder mehr Maßnahmen	35,5	14,4	16,9	6,0	26,2

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.82 Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 124334 %	N = 72428 %	N = 45851 %	N = 100584 %	N = 343197 %
Keine Maßnahmen	22,9	49,1	27,0	58,5	39,4
Eine Maßnahme	43,0	42,5	45,4	32,7	40,2
Zwei oder mehr Maßnahmen	34,0	8,5	27,6	8,8	20,4

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Grundsätzlich zeigt sich auch hier die Bedeutung der Funktionsträger Sifa und Betriebsarzt für betriebliche Aktivitäten auf diesem Gebiet, insbesondere wenn sich die Betriebe von beiden unterstützen lassen:

- Krankenstandsanalysen werden in der Hälfte aller regelbetreuten Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durchgeführt, wenn die Unterstützung durch Sifa und Betriebsarzt gegeben ist, sonst sinken die Quoten auf ein Viertel oder weniger. In den regelbetreuten Kleinbetrieben sind es bei einer vollständigen ASiG-Betreuung ein Viertel, die Krankenstandsanalysen durchführen, sonst noch deutlich weniger. Im alternativen Betreuungsmodell gibt es einen stärkeren Zusammenhang zur Anwesenheit des Betriebsarztes und der Durchführung von Krankenstandsanalysen. Dies ist in den anderen Betreuungsmodellen nicht zu beobachten.
- Beschäftigtenbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden vergleichsweise am häufigsten in Betrieben des alternativen Betreuungsmodells, die sich von Sifa und BA oder nur von einem BA unterstützen lassen, durchgeführt. In rund der Hälfte der Betriebe mit diesen Betreuungsformen finden sie statt. Im alternativen Modell scheint die Unterstützung durch den BA einen positiven Einfluss auszuüben. Hier werden allerdings in immerhin einem Viertel der Betriebe, die weder von Sifa noch BA unterstützt werden, Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Das ist etwa doppelt so viel wie in den vergleichbaren regelbetreuten Betrieben. In den regelbetreuten Betrieben liegen die Quoten in allen Unterstützungsformen generell etwas niedriger. In den Kleinbetrieben unter 10 Beschäftigten erscheint die Unterstützung durch die Sifa ein Treiber für Beschäftigtenbefragungen zu sein.
- Bei Gesundheitsaktivitäten wie Pausengymnastik, Gesprächskreisen zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb und Angeboten zur Suchtprävention sind tendenziell eher geringe Unterschiede auszumachen. Suchtprävention findet sich noch am häufigsten in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten, die durch Sifa und BA unterstützt werden.
- In fast allen Betreuungsformen sind am häufigsten Angebote für Gesundheitschecks zu finden. Die Unterstützung durch den BA hat hier erwartungsgemäß einen deutlichen positiven Einfluss.

Tab. 6.83 Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch				
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA
Angebote und Maßnahmen BGF	N = 251396	N = 208028	N = 68559	N = 671106
	%	%	%	%
Krankenstandsanalysen	25,3	15,6	14,3	9,4
Beschäftigtenbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	39,7	22,7	32,3	14,0

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch				
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA
Innerbetriebliche Aktivitäten (wie Pausengymnastik oder Betriebs-sport)	12,7	11,2	13,4	7,9
Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	15,5	7,1	9,8	8,1
Angebot zur Suchtprävention	12,6	6,0	5,4	3,7
Angebot eines Gesundheit-schecks	51,8	23,3	38,6	12,2

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.84 Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch				
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA
Angebote und Maßnahmen BGF	N = 302058 %	N = 90657 %	N = 19739 %	N = 75534 %
Krankensstandsanalysen	50,1	22,8	26,9	23,2
Beschäftigtenbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	40,4	36,1	25,1	13,3
Innerbetriebliche Aktivitäten (wie Pausengymnastik oder Betriebs-sport)	18,8	14,3	12,3	10,5
Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	18,5	8,9	5,2	6,0

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch				
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA
Angebot zur Suchtprävention	22,7	10,1	13,6	4,7
Angebot eines Gesundheitsschecks	56,4	22,8	41,3	15,4

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.85 Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch				
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA
Angebote und Maßnahmen BGF	N = 124334 %	N = 72428 %	N = 45851 %	N = 100584 %
Krankensstandsanalysen	36,5	14,8	33,8	13,7
Beschäftigtenbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	47,2	22,7	52,2	25,4
Innerbetriebliche Aktivitäten (wie Pausengymnastik oder Betriebs-sport)	13,1	5,8	14,8	5,3
Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	13,9	12,3	16,4	6,1
Angebot zur Suchtprävention	15,8	3,9	9,8	5,9
Angebot eines Gesundheitsschecks	57,7	25,8	44,8	16,0

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.5.3.2 Aktivitäten zur betrieblichen Arbeitsschutzes nach Betreuungsformen in der Sifa- Langzeitstudies

Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung und Betreuungsformen

Ein Vergleich der sieben typischen Betreuungsformen für den Erhebungszeitraum t3 (2009) zeigt, dass es zwischen diesen deutliche Unterschiede bei den Tätigkeitsintensitäten zu den Feldern zur Gefährdungsbeurteilung gibt (siehe Abb. 6.33 bis Abb. 6.35).

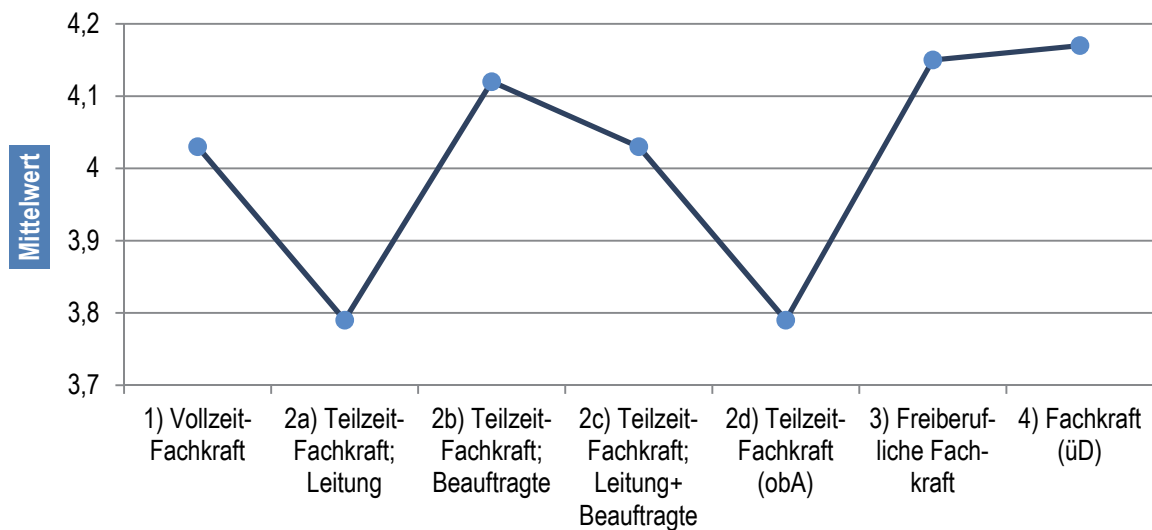


Abb. 6.33 Zusammenhang zwischen typischen Betreuungsformen und Tätigkeitsintensitäten zur Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

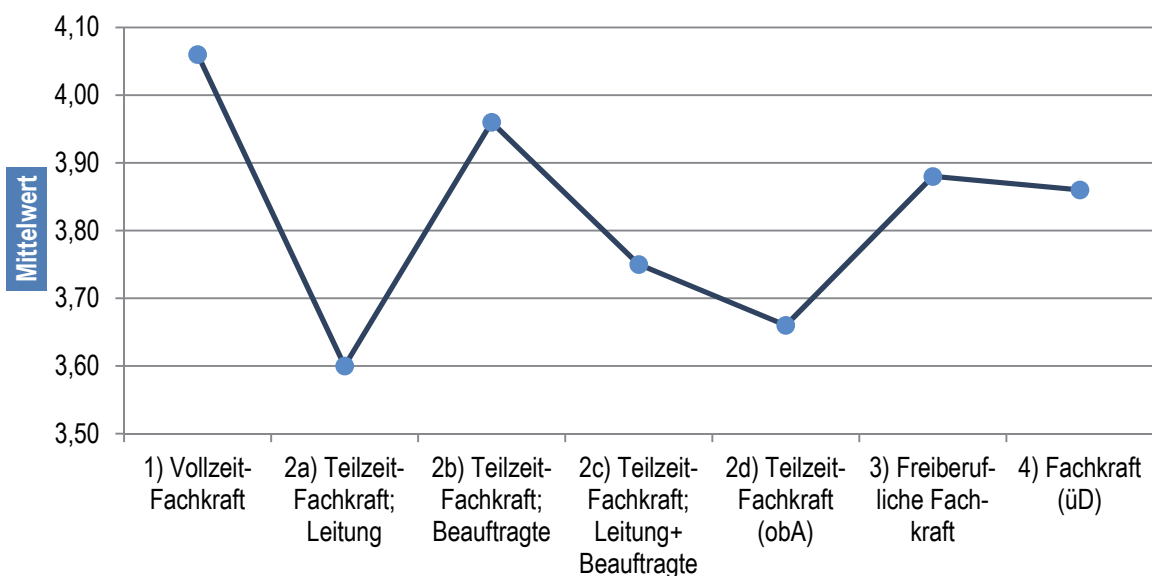


Abb. 6.34 Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

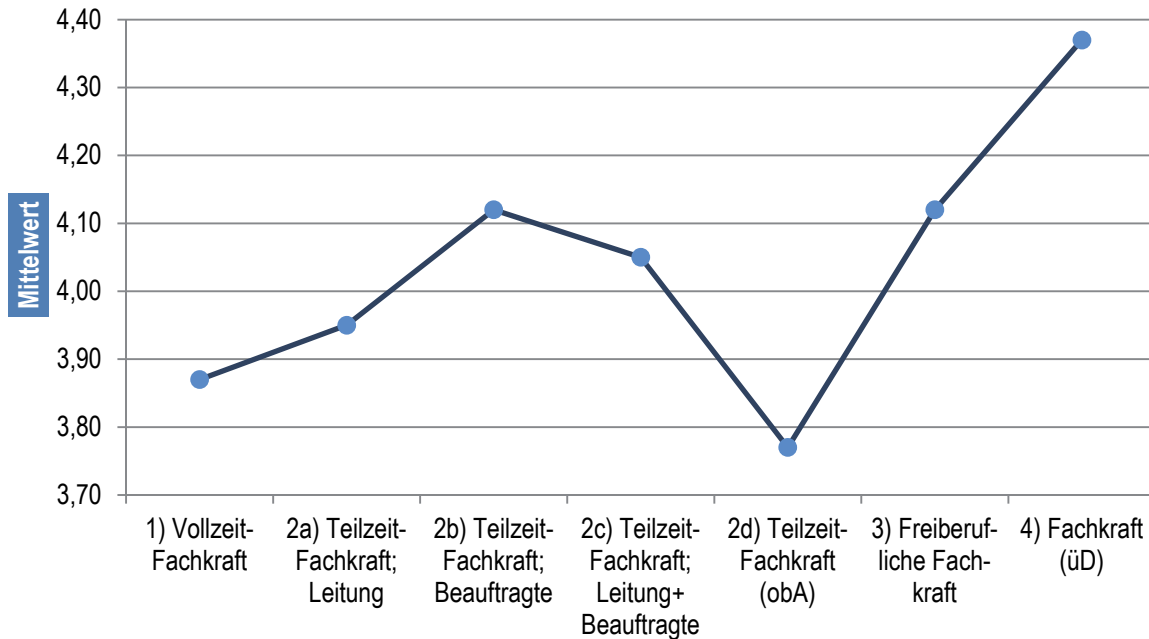


Abb. 6.35 Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur eigenen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Über die drei Felder zur Gefährdungsbeurteilung lassen sich für die typischen Betreuungsformen folgende Aussagen treffen:

- Es gibt zum Teil große Mittelwertunterschiede (bis zu ca. 0,5 Skalenpunkten) zwischen den sieben typischen Betreuungsformen. Die größeren Unterschiede zwischen den Betreuungsformen (ab ungefähren 0,3 Skalenpunkten) werden alle mindestens auf dem Niveau 0.10 statistisch signifikant.
- Interne Vollzeit-Fachkräfte sind durchschnittlich bzw. überdurchschnittlich tätig bei der *Entwicklung des betrieblichen Gesamtkonzeptes* und bei der *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung*. Sie führen mit einer geringeren Intensität Gefährdungsbeurteilungen selbst durch als die *externen Fachkräfte* und die internen *Teilzeit-Fachkräfte* mit Ausnahme der *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben*.
- Bei den Teilzeit-Fachkräften zeigt die Übernahme einer zusätzlichen Funktion im Unternehmen einen Zusammenhang mit den Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung. Wird keine besondere Aufgabe übernommen und nur die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit in Teilzeit ausgeführt, geht dies einher mit geringeren Tätigkeitsintensitäten. *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* sind in allen drei Feldern zur Gefährdungsbeurteilung mit den geringsten Intensitäten tätig. Nur noch die *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sind bei der *Hilfe für Führungskräfte zur Erstellung* mit einer noch geringeren Intensität tätig. Eine mögliche Erklärung kann sein, dass die Leitungsfunktion Auswirkungen auf dieses Feld hat. Vielleicht unterstützen diese Fachkräfte andere Führungskräfte aufgrund möglicher Kompetenzkonflikte weniger bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Diese These lässt sich jedoch nicht auf Basis der Daten aus der Sifa-Langzeitstudie bestätigen oder verwerfen.

- Die Übernahme einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen wirkt sich positiv auf die Tätigkeitsintensitäten in allen Feldern zur Gefährdungsbeurteilung aus.
- Externe Fachkräfte werden in den Feldern zur Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes und zur eigenen Durchführung mit den höchsten Intensitäten tätig. Insbesondere Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten führen eigene Gefährdungsbeurteilungen durch. Die Unterschiede zu den internen Betreuungsformen werden in diesem Feld auch statistisch signifikant (mit Ausnahme Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion). Dies ist ein Indikator dafür, dass externe Fachkräfte – insbesondere aus überbetrieblichen Diensten – diese Leistung verstärkt am Markt anbieten bzw. ein Bedarf bei den Betrieben besteht, diese Leistung von externen Dienstleistern erbringen zu lassen, die Führungskräfte aber eher gering eingebunden sind.

Aktivitäten zum Arbeitsschutzmanagement und Betreuungsformen

Im Nachfolgenden wird der Zusammenhang zwischen den sieben Betreuungsformen und den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement näher beschrieben. Tab. 6.86 gibt eine Übersicht.

Tab. 6.86 Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement und der Einfluss der typischen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Arbeitsschutz als betriebliche Führung	1) Vollzeit-Fachkraft	2a) Teilzeit-Fachkraft; Leitung	2b) Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte	2c) Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte	2d) Teilzeit-Fachkraft obA	3) Freiberufliche Fachkraft	4) Fachkraft üD	Gesamt
	Mittelwert							
Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik (z. B. Leitbilder, Leitlinien)	3,34	3,03	3,26	3,14	2,74	3,08	3,10	3,14
Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln (z. B. Führungsgrundsätze)	3,52	3,27	3,44	3,33	3,11	3,35	3,38	3,36
Qualifizierung der Führungskräfte	3,36	2,96	3,25	3,09	2,81	3,39	3,19	3,16
Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz (z. B. Sicherheitszirkel)	3,15	2,77	3,02	2,88	2,73	2,89	2,89	2,93

Arbeitsschutz als betriebliche Führung	1) Voll- zeit- Fach- kraft	2a) Teil- zeit- Fach- kraft; Lei- tung	2b) Teil- zeit- Fach- kraft; Beauf- tragte	2c) Teilzeit- Fach- kraft; Leitung + Be- auf- tragte	2d) Teil- zeit- Fach- kraft obA	3) Frei- beruf- liche Fach- kraft	4) Fach kraft üD	Ge- samt
Führungskräften konkrete Arbeits- schutzaufgaben übertragen	3,27	2,95	3,26	3,13	2,95	3,06	3,36	3,15
Sicherheit und Gesundheit bei der Regelung be- trieblicher Abläufe berücksichtigen	3,57	3,28	3,50	3,41	3,33	3,40	3,43	3,43

Die internen *Vollzeit-Fachkräfte* weisen bei allen Kernaufgaben des Arbeitsschutzmanagements die höchsten Tätigkeitsintensitäten auf.¹¹ Bei der Übertragung *konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte* sind die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* mit einer etwas höheren Intensität tätig. Wie zu erwarten war, weisen insbesondere die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* im Unternehmen die niedrigsten Intensitätswerte auf. Sie gehören auch zu denjenigen, die über vergleichsweise schlechte Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung verfügen und in allen Wirksamkeitsfeldern am wenigsten wirksam werden. Die *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sind in den Feldern ebenfalls mit einer unterdurchschnittlichen Intensität tätig. *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion* und *mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion* bewegen sich etwa im Mittel. *Freiberufliche Fachkräfte* und *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* sind bis auf die Felder *Qualifizierung der Führungskräfte* und *Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte* gleich auf und bewegen sich etwa im Mittel.

Insgesamt zeigt sich, dass die internen Vollzeit-Fachkräfte bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement mit den größten Intensitäten tätig werden. Sie sind im Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* auch am wirksamsten. Es kann davon ausgegangen werden, dass in diesen betreuten Betrieben auch eine veränderte Schwerpunktsetzung in der Grundbetreuung im Aufgabenbereich 4 zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit erfolgt bzw. dass für diese Fachkräfte größere zeitliche Ressourcen für diese Aufgaben veranschlagt werden gegenüber denjenigen aus anderen Betrieben bzw. Betreuungsformen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden auch gefragt, wie viel Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit sie auf das Unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation und in betriebliche Prozesse verwenden. Die befrag-

¹¹ Die Mittelwertsunterschiede zwischen den extremen Gruppen werden auf dem Niveau .01 statistisch signifikant.

ten Fachkräfte (N = 1240) gaben an, im Durchschnitt 4,85 % ihrer Arbeitszeit auf diese Aufgaben zu verwenden.

Aktivitäten zu psychischen Faktoren und Betreuungsform

Betrachtet man, inwiefern sich die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zwischen diesen typischen Betreuungsformen unterscheiden, sind teils deutliche Mittelwertunterschiede zu erkennen. Für die zweite und dritte Basisbefragung ergeben sich bei Betrachtung der vollen Querschnittstichproben jeweils Mittelwertunterschiede von bis zu 0,6 Skalenpunkten für die Tätigkeitsintensitäten und bis zu 0,4 Skalenpunkte für die Wirksamkeitseinschätzungen in Abhängigkeit von den Betreuungsstrukturen. Es ist weiterhin auffällig, dass diese Unterschiede besonders zur zweiten Basisbefragung zutage treten, zur dritten Basisbefragung aber homogenere Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen zwischen den Betreuungsgruppen zu beobachten sind. Die Mittelwerteinschätzungen zu den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten in den beiden Befragungswellen können in Abb. 6.36 und Abb. 6.37 nachvollzogen werden.

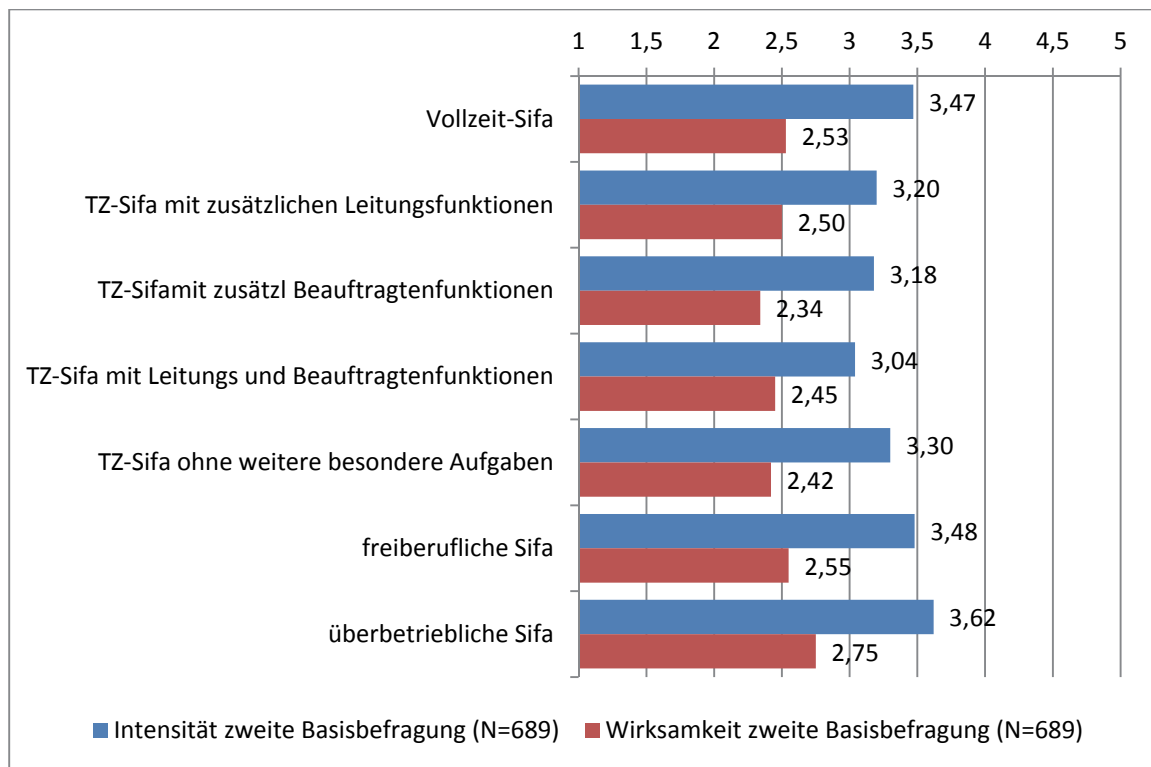


Abb. 6.36 Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur zweiten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)

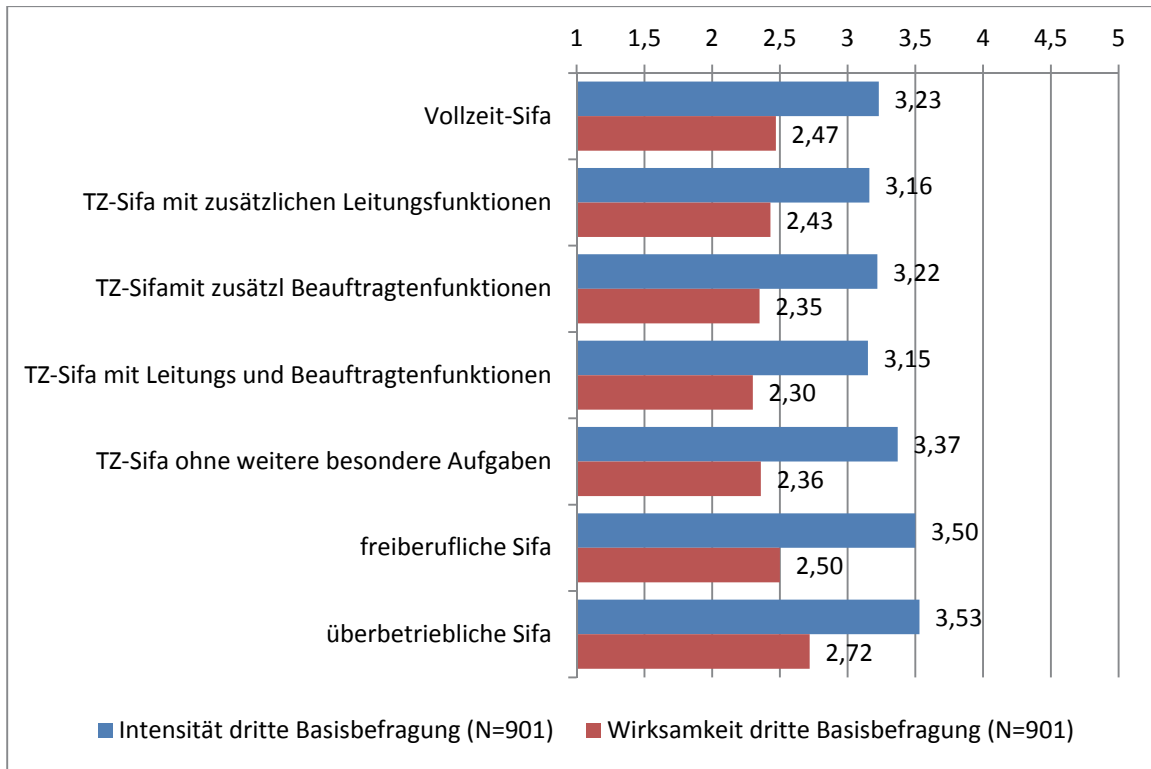


Abb. 6.37 Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)

Um die tatsächliche Veränderung der Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen zwischen der zweiten und dritten Befragung zu analysieren, wurden in der Folge Analysen berechnet, die sich ausschließlich auf Teilnehmer stützen, die zu beiden Befragungen teilgenommen haben und sowohl jeweils die Tätigkeitsintensitäts- als auch die Wirksamkeitseinschätzungen vorgenommen haben. Das Ergebnis dieser Längsschnittanalyse zeigt die nachfolgende Tab. 6.43.

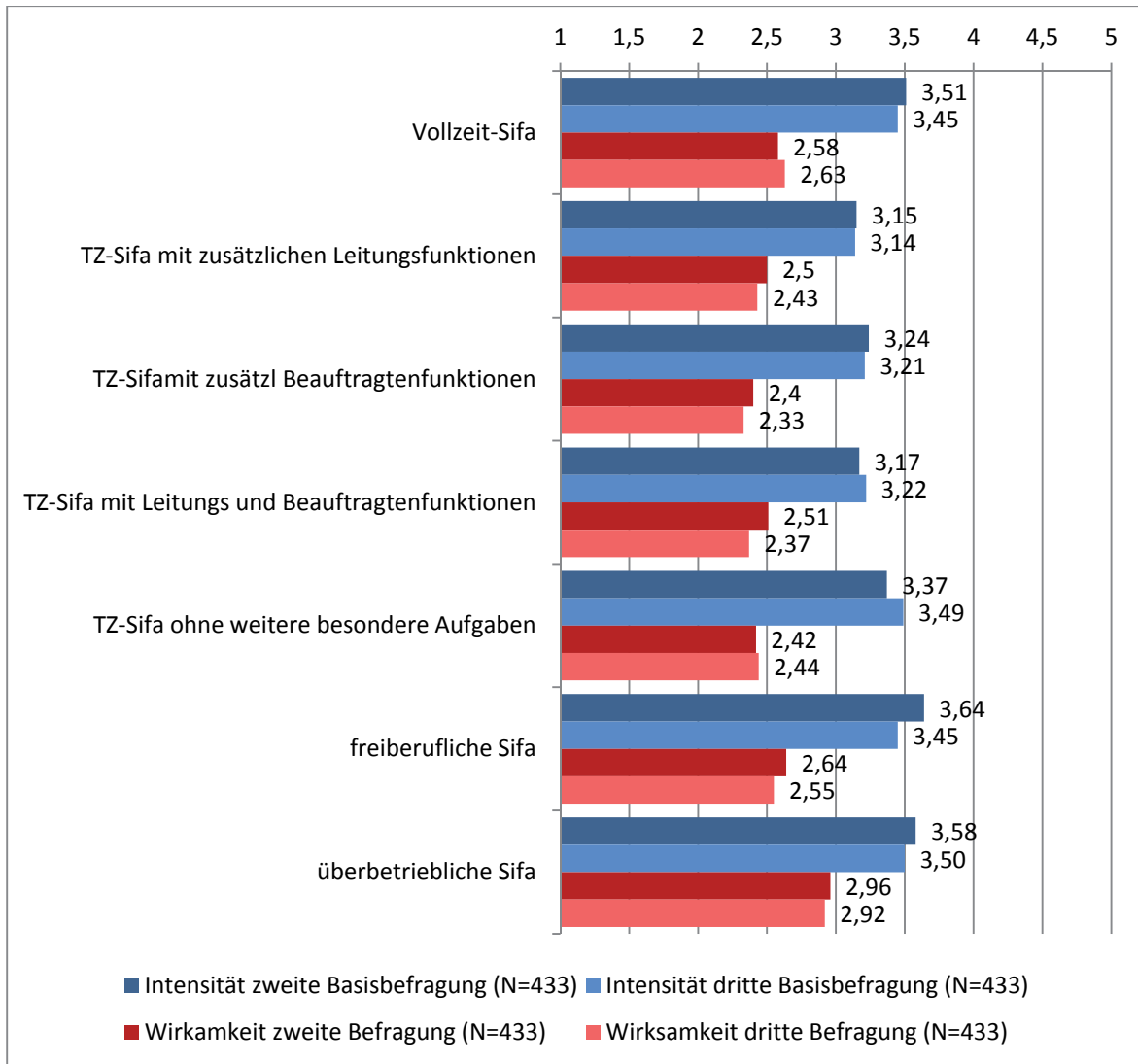


Abb. 6.38 Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen im Bereich der psychischen Faktoren zur zweiten und dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit zweifacher vollständiger Beantwortung der entsprechenden Themen)

Zusammenfassend kann zum Einfluss der Betreuungsformen festgestellt werden, dass die freiberuflich und insbesondere die überbetrieblich tätigen Fachkräfte, aber auch intern angestellte Vollzeit-Sifas und Teilzeit-Sifas ohne weitere besondere betriebliche Aufgaben vergleichsweise hohe Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen angeben. Insbesondere die vergleichsweise hohen Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Gruppe der Fachkräfte ohne weitere besondere Aufgaben überraschen vor dem Hintergrund ihrer ansonsten eher geringen Tätigkeits- und Wirksamkeitsmittelwerte (vgl. auch Abschnitt 4.8.5 im Abschlussbericht zur Sifa-Langzeitstudie). Hinsichtlich der längsschnittlichen Entwicklungen kann festgehalten werden, dass keine substantziellen Veränderungen für die einzelnen Gruppen festzustellen sind.

6.5.4 Aktivitäten nach Sicherheits- und Gesundheitskultur und Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes

6.5.4.1 Aktivitäten Sicherheits- und Gesundheitskultur und Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes in der GDA-Betriebsbefragung

6.5.4.1.1 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung und zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Tab. 6.87 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kulturindikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden		
	Ja	Nein
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 436795 %	N = 1583629 %
Ja	68,6	45,7
Nein	28,2	51,1

Ist eine Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden, so hängt das positiv mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zusammen. Wenig Einfluss hat dieser Indikator auf die routinemäßige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Intervallen. Allerdings steigt die Häufigkeit von Gefährdungsbeurteilungen aus anderen Anlässen wie z. B. bei Veränderungen der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation leicht an.

Mit Ausnahme der Arbeitsmittel gibt es eine deutliche Tendenz für alle anderen Inhaltsbereiche, dass diese in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden, wenn Ziele und eine Strategie für die Gesundheitsförderung im Unternehmen festgelegt wurden. Bei den Bereichen psychische Belastungen, Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen liegen die Werte immer um rund 20 % höher. Hier wirkt sich eine durch Ziele und Strategien geprägte Gesundheitskultur besonders aus.

Tab. 6.88 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung

Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden		
	Ja	Nein
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 299558 %	N = 724178 %
Arbeitsplatzgestaltung	95,7	85,7
Arbeitsumgebung	94,5	86,8
Arbeitsmittel	96,3	94,0
Arbeitszeitgestaltung	57,6	44,5
Psychischen Belastungen	54,0	32,1
Arbeitsorganisation	69,0	49,7
Soziale Beziehungen	57,6	38,5

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Formulierte Ziele und Strategien zur Gesundheitsförderung zeigen bei der Anzahl verschiedenartiger Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung deutliche Effekte. Sind diese vorhanden, so werden in fast 40 % der Betriebe zwei oder mehr unterschiedliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten. Ohne eine solche Strategie sind es weniger als 10 % der Betriebe.

Tab. 6.89 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden		
	Ja	Nein
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 436795 %	N = 1583629 %
Keine Maßnahmen	19,3	51,4
Eine Maßnahme	42,2	39,7
Zwei oder mehr Maßnahmen	38,5	8,9

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Dies gilt durchgängig für alle abgefragten Angebote und Maßnahmen. Sie werden höchstens halb so häufig angeboten, wenn keine Ziele und Strategien zur Gesundheitsförderung vorhanden sind, als wenn das der Fall ist.

Festgelegte Ziele und Maßnahmen sind häufig verbunden mit der Durchführung von Krankenstandsanalysen (40 %) und Mitarbeiterbefragungen (fast 50 %). Damit bilden sich hier auch als erste Schritte die typischen Analysenformen der betrieblichen Gesundheitsförderung ab. Zusätzlich besteht in der Hälfte der Betriebe das Angebot eines Gesundheitschecks, wenn Ziele und Strategien festgelegt sind.

Tab. 6.90 Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden		
	Ja	Nein
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 436795 %	N = 1583629 %
Durchführung von Krankenstandsanalysen	40,5	17,2
Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	48,7	21,3
Angebote zu Pausengymnastik, Betriebssport	23,3	8,3
Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	22,7	7,8
Angebote zur Suchtprävention	19,8	6,2
Angebot eines Gesundheitschecks	53,5	24,1

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.5.4.1.2 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung und zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Diese Einstellung zum Arbeitsschutz hinsichtlich des Unternehmenserfolgs weist zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen die Tendenz auf, dass eine vorherrschende Meinung „Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken“ zu einem deutlichen höheren Prozentsatz zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verbunden ist als eher negative oder indifferente Meinungen.

Auf die Einbeziehung der unterschiedlichen Gegenstandsbereiche in die Gefährdungsbeurteilung hat die Einstellung zum Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg kaum erkennbare Auswirkungen.

Tab. 6.91 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg			
	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 977794 %	N = 179216 %	N = 816711 %
Ja	59,3	42,2	44,1
Nein	39,1	51,6	53,0

Die Einstellung „Arbeitsschutz hilft Kosten zu senken“ ist mit der Tendenz verbunden, häufiger Angebote zur Gesundheitsförderung zu machen als bei anderen Einstellungen zu dem Thema. 45 % der Betriebe, in denen diese Auffassung vorherrscht, bieten eine Maßnahme an und rund 20 % zwei oder mehr Maßnahmen.

Tab. 6.92 Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg			
	Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenübersteht	Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 977794 %	N = 179216 %	N = 816711 %
Keine Maßnahmen	35,5	49,0	52,6
Eine Maßnahme	45,1	38,2	35,7
Zwei oder mehr Maßnahmen	19,4	12,7	11,8

6.5.4.1.3 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung und zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Je häufiger im Betrieb über Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen diskutiert wird, desto häufiger werden auch Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Je weniger darüber gesprochen wird, desto seltener werden auch GB durchgeführt. In Betrieben, in denen nie darüber gesprochen wird, werden zu 85 % keine Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.

Dieser Indikator für Sicherheits- und Gesundheitskultur erscheint als Prädiktor für Gefährdungsbeurteilungen sehr geeignet zu sein, etwas schwächer für die Frage nach der routinemäßigen Durchführung in regelmäßigen Intervallen.

Tab. 6.93 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 131460 %	N = 735865 %	N = 567603 %	N = 285170 %	N = 296794 %
Ja	70,2	63,4	56,5	37,2	14,6
Nein	28,3	34,0	38,9	57,0	84,8
Regelmäßige Durchführung*)	N = 92338 %	N = 466279 %	N = 320821 %	N = 106079 %	N = 43276 %
Ja	87,1	87,7	86,4	78,1	69,2
Nein	12,9	12,0	13,5	21,9	30,8
Bei Arbeitsplatz- und Organisationsveränderungen	N = 92338 %	N = 466279 %	N = 320821 %	N = 106079 %	N = 43276 %
Ja	93,0	77,3	65,8	59,7	56,7
Nein	4,6	21,2	30,3	38,9	37,5

*) Nur die Betriebe die Gefährdungsbeurteilung durchführen.

Damit Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen durchgeführt werden, hat die Gesprächskultur ebenfalls einen erheblichen Einfluss. Wird mehrmals pro Monat über Sicherheit und Gesundheit gesprochen, so werden in 93 % auch Arbeitsplatz- und -organisationsveränderungen einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen, so wie

dies vom Arbeitsschutzgesetz auch gefordert ist. Ansonsten sinken die Quoten sehr schnell.

Es bestehen ebenfalls Zusammenhänge zur Berücksichtigung der verschiedenen Inhaltsbereiche und der Gesprächskultur zu Sicherheit und Gesundheit. Auch bei den eher technisch orientierten Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung steht die Gesprächskultur in einem deutlich erkennbaren Zusammenhang zur Einbeziehung dieser Inhaltsbereiche. Wird im Unternehmen nie über Sicherheits- und Gesundheitsfragen gesprochen, so werden bei der Berücksichtigung von Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumgebung nur noch Quoten von etwas über 70 % erreicht, die bei häufiger Kommunikation bei über 90 % liegen. Für die Einbeziehung von organisatorischen, personellen und sozialen Faktoren ist der Trend meist noch ausgeprägter sichtbar. Die größte Differenz hinsichtlich der Einbeziehung des Inhaltsbereichs ist mit 45 % bei den sozialen Beziehungen sichtbar.

Tab. 6.94 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 92339 %	N = 466279 %	N = 320821 %	N = 106078 %	N = 43275 %
Arbeitsplatzgestaltung	93,4	91,3	87,9	84,4	74,7
Arbeitsumgebung	94,0	91,0	89,0	87,5	70,4
Arbeitsmittel	96,3	96,4	94,1	89,2	88,9
Arbeitszeitgestaltung	64,0	53,8	42,3	33,3	33,3
Psychischen Belastungen	54,1	43,3	34,0	24,5	24,1
Arbeitsorganisation	68,8	63,3	48,1	37,6	40,8
Soziale Beziehungen	61,8	47,6	40,7	37,7	17,9

Die Häufigkeit der Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen steht auch in einem positiven Zusammenhang zu Angeboten zur Gesundheitsförderung. Fast 50 % der Betriebe, in denen mehrmals pro Jahr oder sogar pro Monat über Sicherheit und Gesundheit gesprochen wird, bieten eine Maßnahme zur Gesundheitsförderung an. Wird mehrmals pro Monat diskutiert, so sind es 32 % der Betriebe, die zwei oder mehr Maßnahmen anbieten. Umgekehrt bieten nur 20 % der Betriebe, die

nie über Sicherheit und Gesundheit sprechen, eine Maßnahme an, 78 % tun nichts auf diesem Gebiet.

Tab. 6.95 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Anzahl von Angeboten und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 131460 %	N = 735865 %	N = 567603 %	N = 285170 %	N = 296794 %
Keine Maßnahmen	19,3	26,9	44,3	66,3	78,0
Eine Maßnahme	48,8	47,4	44,7	28,1	20,9
Zwei oder mehr Maßnahmen	31,9	25,7	11,0	5,6	1,1

Eine positiv ausgeprägte Gesprächskultur wirkt sich insbesondere positiv auf durchgeführte Mitarbeiterbefragungen aus. Hier werden vergleichsweise hohe Werte erzielt. Gibt es keine ausgeprägte Gesprächskultur, so fallen die Unterschiede zwischen den Maßnahmen eher gering aus. Die niedrigsten Werte sind für Angebote zur Suchprävention zu verzeichnen.

Tab. 6.96 Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 92339 %	N = 466279 %	N = 320821 %	N = 106078 %	N = 43275 %
Durchführung von Krankheitsstandsanalysen	31,1	32,9	19,0	10,2	9,2

Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen					
	Mehrmals pro Monat	Mehrmals pro Jahr	Einmal pro Jahr	Seltener als einmal pro Jahr	Nie
Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	46,0	41,8	24,5	12,9	4,1
Angebote zu Pausengymnastik, Betriebssport	19,3	14,9	10,9	7,5	4,1
Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	21,7	17,9	7,1	7,0	1,0
Angebote zur Suchtprävention	22,1	13,5	8,5	3,3	0,9
Angebot eines Gesundheitsschecks	52,2	43,6	30,1	12,9	7,7

6.5.4.1.4 Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung und zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Verstärkung von Anstrengungen zum Arbeitsschutz korreliert mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Bei Gefährdungsbeurteilungen auf Bitten oder Beschwerden von Beschäftigten sind am ehesten erkennbare Zusammenhänge zu den verstärkten Anstrengungen im Arbeitsschutz.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden bei verstärkten Anforderungen zum Arbeitsschutz doppelt so häufig angeboten, wie wenn diese gleichbleibend sind.

Tab. 6.97 Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz			
	Verstärkt	Verringert	In etwa gleich bleibend
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 459066 %	N = 9774 %	N = 1547072 %
Ja	74,7	44,7	44,1
Nein	22,6	55,3	52,6
Regelmäßige Durchführung*)	N = 342952 %	N = 4366 %	N = 682927 %
Ja	89,5	53,2	83,5
Nein	10,4	46,8	16,3

*) Nur die Betriebe die Gefährdungsbeurteilung durchführen.

Tab. 6.98 Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz			
	Verstärkt	Verringert	In etwa gleich bleibend
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 459066 %	N = 9774 %	N = 1547072 %
Keine Maßnahmen	23,6	55,1	50,2
Eine Maßnahme	50,8	15,3	37,6
Zwei oder mehr Maßnahmen	25,6	29,7	12,2

6.5.4.1.5 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Sicherheits- und Gesundheitskulturindikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung und zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Wie der befragte Unternehmer oder sein Beauftragter das Arbeitsschutzengagement im eigenen Betrieb einschätzt, geht einher mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Insbesondere bei einem sehr niedrigen Engagement ist nur selten ei-

ne Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Dies wirkt sich – wenn auch etwas schwächer – auf die regelmäßige Durchführung aus. Auch bei der Gefährdungsbeurteilung bei Arbeitsplatz- und -organisationsveränderungen zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Bewertung des eigenen Arbeitsschutzengagements.

Tab. 6.99 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 316023 %	N = 1102446 %	N = 454447 %	N = 152534 %
Ja	66,7	59,4	35,0	9,7
Nein	27,4	37,5	63,3	86,3
Regelmäßige Durchführung *)	N = 210871 %	N = 654728 %	N = 158854 %	N = 14836 %
Ja	93,1	85,0	78,1	76,3
Nein	6,8	14,7	21,9	23,7
Bei Arbeitsplatz- und Organisationsveränderungen	N = 210871 %	N = 654728 %	N = 158854 %	N = 14836 %
Ja	79,4	74,2	56,6	56,8
Nein	15,7	23,6	41,8	40,6

*) Nur die Betriebe die Gefährdungsbeurteilung durchführen.

Ein niedrig eingeschätztes Arbeitsschutzengagement führt tendenziell auch zu geringeren Quoten der Einbeziehung der verschiedenen Inhaltsbereiche in die Gefährdungsbeurteilung. Ausnahme sind die Arbeitsmittel, die davon weitgehend unberührt sind und immer mit hohen Quoten einbezogen werden.

Tab. 6.100 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 210871 %	N = 654728 %	N = 158854 %	N = 14836 %
Arbeitsplatzgestaltung	90,3	91,0	78,5	73,1
Arbeitsumgebung	90,9	90,6	82,0	77,0
Arbeitsmittel	97,3	94,9	89,9	95,9
Arbeitszeitgestaltung	56,6	49,8	32,6	36,7
Psychischen Belastungen	47,2	38,5	28,0	32,6
Arbeitsorganisation	59,5	56,5	46,6	44,5
Soziale Beziehungen	54,8	42,8	37,9	36,5

Ein hoch bewertetes Arbeitsschutzengagement schlägt sich auch in der Zahl der Angebote zur Gesundheitsförderung nieder. Fast 30 % der Betriebe, die ihr Engagement als sehr hoch bewerten, bieten zwei oder mehr Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an. In der Wahrnehmung dieser Betriebe werden hier Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ein Stück weit verbunden. Vergleicht man die Werte der Betriebe mit einem hohen Engagement hinsichtlich denen, die keine Gefährdungsbeurteilungen durchführen und keine Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten, so zeigen sich fast gleich hohe Werte.

Tab. 6.101 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 316023 %	N = 1102446 %	N = 454447 %	N = 152534 %
Keine Maßnahmen	25,4	38,8	58,8	74,5

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
Eine Maßnahme	45,6	43,7	35,4	22,3
Zwei oder mehr Maßnahmen	29,0	17,5	5,8	3,2

Tab. 6.102 Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein				
	Sehr hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Sehr niedrig
Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 316023 %	N = 1102446 %	N = 454447 %	N = 152534 %
Durchführung von Krankheitsstandsanalysen	32,9	25,0	12,9	9,0
Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	44,8	29,7	16,1	12,4
Angebote zu Pausengymnastik, Betriebssport	17,6	12,5	7,8	2,2
Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	16,2	12,6	7,2	1,7
Angebote zur Suchtprävention	16,2	10,6	4,3	2,4
Angebot eines Gesundheitsschecks	48,3	35,4	16,1	7,2

6.5.4.1.6 Vorhandensein des ASA als Indikator für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Die Existenz des ASA hat kaum Einfluss auf die Inhaltebereiche der Gefährdungsbeurteilung. Ebenso lässt das Vorhandensein eines ASA keinen Einfluss auf die Zahl der angebotenen Gesundheitsförderungsmaßnahmen erkennen.

Tab. 6.103 Vorhandensein des ASA als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Existenz Arbeitsschutzausschuss		
	Ja	Nein
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 139608 %	N = 220702 %
Ja	95,9	72,9
Nein	3,7	25,7
Regelmäßige Durchführung *)	N = 133824	N = 160895
Ja	91,6	87,4
Nein	8,2	12,3
Bei Arbeitsplatz- und Organisationsveränderungen	N = 133824	N = 160895
Ja	82,7	68,0
Nein	16,9	30,5

6.5.4.1.7 Kenntnisstand zum Regelwerk als Indikator für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Die Selbsteinschätzung des Kenntnisstands – hier gemessen in einem Index über den Kenntnisstand zu insgesamt 6 Regelungsbereichen für den betrieblichen Arbeitsschutz – hat einen klaren Effekt auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. 80 % der Betriebe, in denen der befragte Verantwortliche einen sehr hohen Kenntnisstand angibt, führen auch Gefährdungsbeurteilungen durch. Bei sehr geringen Kenntnissen sind es nur 5,8 %. Der Kenntnisstand hat aber geringere Auswirkungen auf die regelmäßige Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen.

Tab. 6.104 Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Kenntnisstand Indexgruppiert					
	Sehr geringer Kenntnisstand 0	Geringer Kenntnisstand 1	Eher hoher Kenntnisstand 2	Sehr hoher Kenntnisstand 3	Mittelwerte
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 44764 %	N = 492815 %	N = 1218047 %	N = 277081 %	N = 2032707 %
Ja	5,8	28,2	55,5	80,0	1,99
Nein	87,7	70,5	41,0	16,1	1,52
Regelmäßige Durchführung *)	N = 2613	N = 139216	N = 676425	N = 221598	N = 1039853
Ja	Nicht dargestellt wg. zu geringer Fallzahlen	78,5	84,3	93,4	2,02
Nein		21,4	15,5	6,5	1,80
Bei Arbeitsplatz- und Organisationsveränderungen *)	N = 2613	N = 139216	N = 676425	N = 221598	N = 1039853
Ja	Nicht dargestellt wg. zu geringer Fallzahlen	59,8	72,3	80,3	2,03
Nein		39,6	25,2	15,4	1,84

*) Nur die Betriebe die Gefährdungsbeurteilung durchführen.

Tendenziell werden die verschiedenen Inhaltsbereiche der Gefährdungsbeurteilung verstärkt einbezogen, je höher der Kenntnisstand eingeschätzt wird.

Tab. 6.105 Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung

Kenntnisstand Indexgruppiert					
	Sehr geringer Kenntnisstand 0	Geringer Kenntnisstand 1	Eher hoher Kenntnisstand 2	Sehr hoher Kenntnisstand 3	Mittelwert
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 2613 %	N = 139217 %	N = 676425 %	N = 221598 %	N = 1039853 %
Arbeitsplatzgestaltung	Nicht dargestellt wg. zu	79,1	89,1	93,5	2,01

Kenntnisstand Indexgruppiert					
	Sehr geringer Kenntnisstand 0	Geringer Kenntnisstand 1	Eher hoher Kenntnisstand 2	Sehr hoher Kenntnisstand 3	Mittelwert
Arbeitsumgebung	geringer Fallzahlen	78,5	90,0	93,4	2,02
Arbeitsmittel		90,1	94,7	97,9	2,00
Arbeitszeitgestaltung		35,2	48,3	56,9	2,06
Psychischen Belastungen		25,3	39,1	45,0	2,06
Arbeitsorganisation		38,5	57,0	61,0	2,04
Soziale Beziehungen		33,2	44,0	52,1	2,03

Auch hinsichtlich der Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zeigt sich der Stellenwert des Kenntnisstands des Regelwerks. Keine Maßnahmen werden bei einem geringen Kenntnisstand ergriffen (Durchschnittswert 1,5). Wird der Kenntnisstand sehr hoch eingeschätzt, werden häufiger zwei und mehr Maßnahmen angeboten. Auch bei den einzelnen Angeboten zeigt sich durchweg ein deutlicher Zusammenhang zum Kenntnisstand des Arbeitsschutzregelwerks.

Tab. 6.106 Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zur Anzahl angebotener Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Kenntnisstand Indexgruppiert					
	Sehr geringer Kenntnisstand	Geringer Kenntnisstand	Eher hoher Kenntnisstand	Sehr hoher Kenntnisstand	Mittelwert
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 44764 %	N = 492815 %	N = 1218047 %	N = 277081 %	N = 2032707 %
Keine Maßnahmen	4,6	34,9	55,4	5,2	1,54
Eine Maßnahme	0,5	18,7	65,1	15,8	1,89
Zwei oder mehr Maßnahmen	0,0	8,7	59,3	32,0	2,14

Tab. 6.107 Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu Angeboten und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Kenntnisstand Indexgruppiert					
	Sehr geringer Kenntnisstand	Geringer Kenntnisstand	Eher hoher Kenntnisstand	Sehr hoher Kenntnisstand	Mittelwert
Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 44764 %	N = 492815 %	N = 1218047 %	N = 277081 %	N = 2032707 %
Durchführung von Krankheitsstandsanalysen	2,7	11,6	22,7	42,3	2,04
Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	4,5	14,1	28,3	52,5	2,05
Angebote zu Pausengymnastik, Betriebssport	1,1	8,4	12,1	15,9	1,91
Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb	,1	6,6	11,4	19,5	1,99
Angebote zur Suchtprävention	,1	4,6	9,3	20,2	2,09
Angebot eines Gesundheitschecks	,9	14,3	32,0	60,2	

6.5.4.1.8 Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Indikator für formale Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Zur Umsetzung von Regelungen und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes schulen viele Betriebe ihre Führungskräfte in Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Dies hängt deutlich mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zusammen. Über 70 % der Betriebe, die ihre Führungskräfte in Fragen des Arbeitsschutzes qualifizieren, führen auch Gefährdungsbeurteilungen durch. In Betrieben wo dies nicht getan wird sind es nur 38 %. Bei der Frage, ob Gefährdungsbeurteilungen routinemäßig in regelmäßigen Intervallen durchgeführt werden, zeigen sich dann kaum Unterschiede. Deutlicher werden die Unterschiede aber bei Veränderungen der Arbeitsplatzgestaltung oder der Arbeitsorganisation: Da wer-

den bei geschulten Führungskräften zu 80 % Gefährdungsbeurteilungen aus diesem Anlass durchgeführt, bei der Gruppe der Betriebe, die ihre Führungskräfte nicht qualifizieren, sind es nur etwas mehr als 60 %.

Tab. 6.108 Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Managementindikator für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten		
	Ja	Nein
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	N = 768749 %	N = 1238476 %
Ja	71,2	38,1
Nein	26,3	58,3
Regelmäßige Durchführung *)	N = 547207	N = 472374
Ja	87,1	83,3
Nein	12,6	16,6
Bei Arbeitsplatz- und Organisationsveränderungen	N = 547207	N = 472374
Ja	80,4	62,0
Nein	17,6	34,5

Hinsichtlich der Einbeziehung der verschiedenen Inhaltsbereiche zeigen sich nicht so große Unterschiede wie bei dem Indikator Kenntnisstand. In den eher technischen Inhaltsbereichen am stärksten bei der Arbeitsumgebung (7 % Differenz zwischen den Gruppen). Bei personellen und organisatorischen Inhaltsbereichen liegen die Differenzen zwischen den beiden Gruppen bei rund 10 %. Der deutlichste Unterschied ist mit rund 17 % bei der Berücksichtigung der sozialen Beziehungen in der Gefährdungsbeurteilung auszumachen.

Tab. 6.109 Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Managementindikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung

Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten		
	Ja	Nein
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu	N = 768749 %	N = 1238476 %
Arbeitsplatzgestaltung	89,9	87,0
Arbeitsumgebung	92,4	85,2
Arbeitsmittel	95,9	93,2
Arbeitszeitgestaltung	53,6	42,0
Psychischen Belastungen	43,4	32,8
Arbeitsorganisation	60,8	49,6
Soziale Beziehungen	52,3	35,5

Tab. 6.110 Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Managementindikator und der Zusammenhang zur Anzahl angebotener Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten		
	Ja	Nein
Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	N = 768749 %	N = 1238476 %
Keine Maßnahmen	26,8	54,8
Eine Maßnahme	45,4	37,3
Zwei oder mehr Maßnahmen	27,7	7,8

Bei den Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind ähnliche Unterschiede wie beim Kenntnisstand auszumachen. 55 % der Betriebe, die ihre Führungskräfte nicht in Fragen des Arbeitsschutzes schulen, führen auch keine Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch. In der Gruppe, der Betriebe die ihre Führungskräfte qualifizieren, sind es nur 27 %. Drei Viertel machen ein oder mehrere Angebote.

6.5.4.2 Aktivitäten nach Kultur und Arbeitsschutzregelungen in der Sifa-Langzeitstudie

Die SuG-Kultur hat einen großen Einfluss auf weitere Aktivitäten der Sifas in den Betrieben. Im folgenden Abschnitt werden 2 Typen von Sifas für ausgewählte Aktivitäten miteinander verglichen. Es zeigt sich, dass deutlich mehr Sifas aus Betrieben mit hoch ausgeprägter SuG-Kultur bei ausgewählten Tätigkeiten ziemlich oder sehr intensiv tätig werden als ihre Kollegen aus Betrieben mit einer gering ausgeprägten SuG-Kultur. Eine niedrig ausgeprägte SuG-Kultur hängt statistisch häufiger zusammen mit geringen Tätigkeitsintensitäten.

6.5.4.2.1 Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Betrachtung der Mittelwerte mit einer ziemlich hohen Intensität tätig bei der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung. Zwischen den Fachkräften gibt es jedoch große Unterschiede. Die Ausprägung der SuG-Kultur ist ein entscheidender Einflussfaktor.

Ist die SuG-Kultur hoch ausgeprägt, werden die Sifas mit einer höheren Intensität tätig. Die Gruppenunterschiede werden statistisch signifikant ($p < .01$). Diese Befunde zu Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung lassen sich auch nachweisen bei:

- Hilfe für Führungskräfte bei deren Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
- Eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen; hier fallen die Unterschiede vergleichsweise gering aus, werden aber immer noch statistisch signifikant

Abb. 6.39 bis Abb. 6.41 zeigen den Zusammenhang mit der SuG-Kultur.

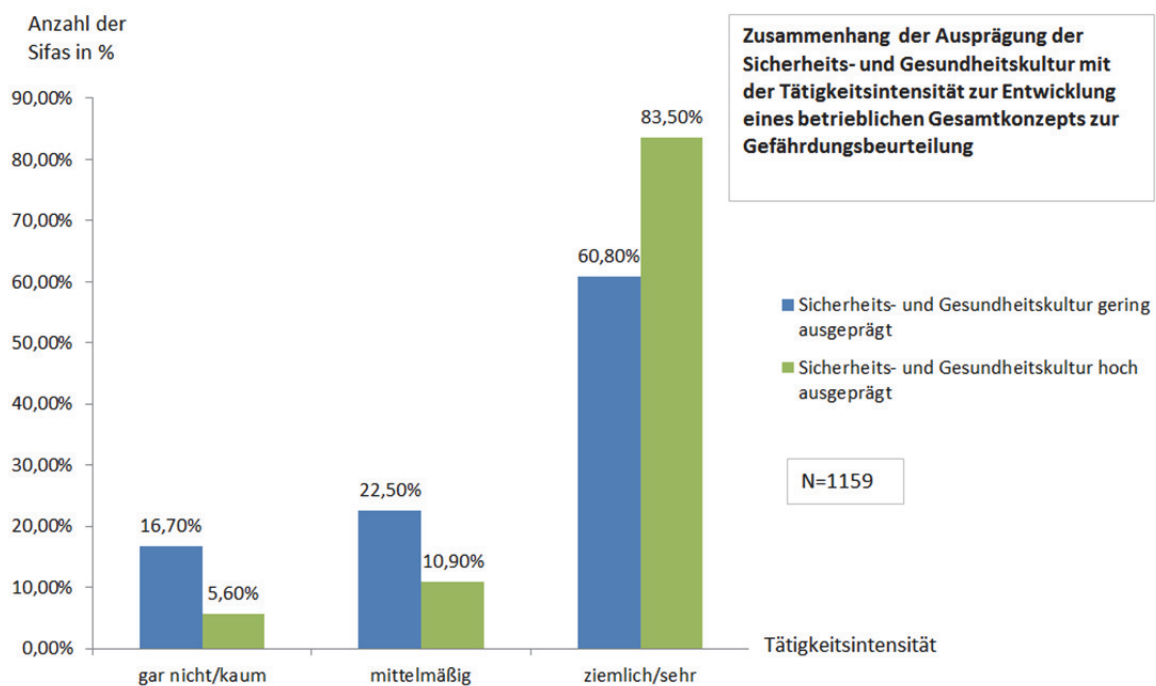


Abb. 6.39 Zusammenhang der Ausprägung der SuG-Kultur mit der Tätigkeit zur Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung (t3=2009)

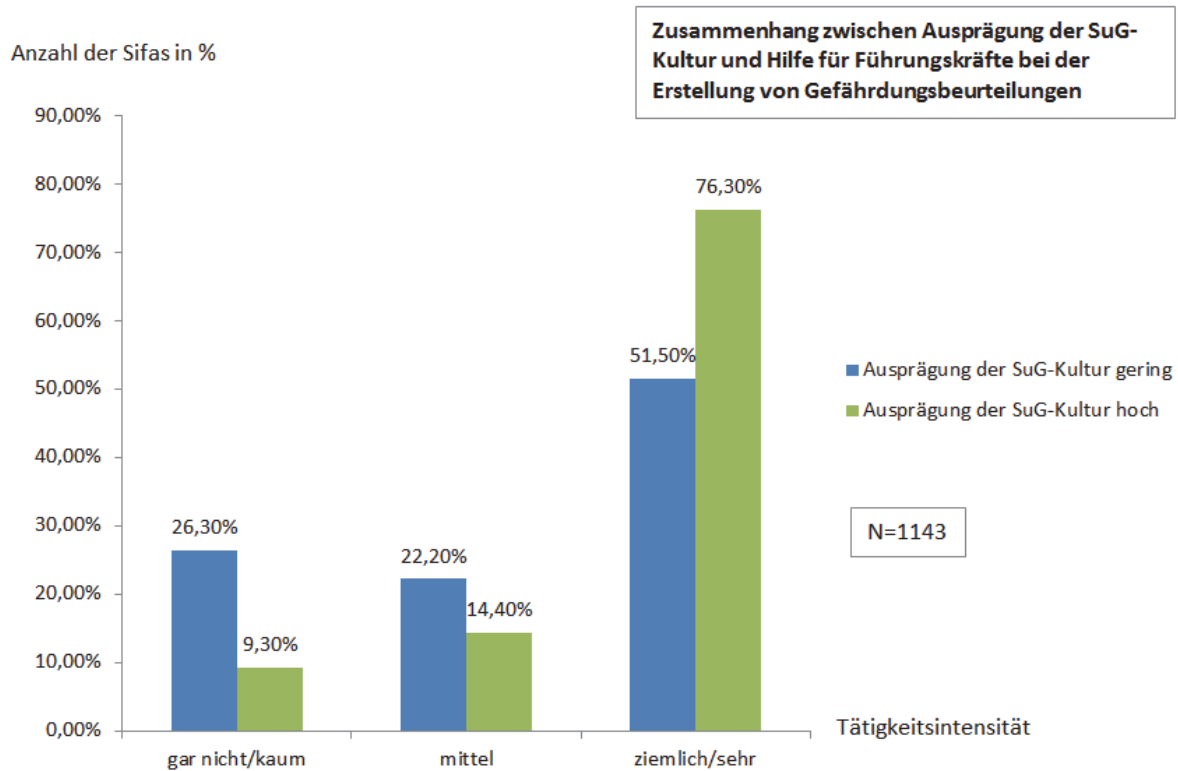


Abb. 6.40 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (t3=2009)

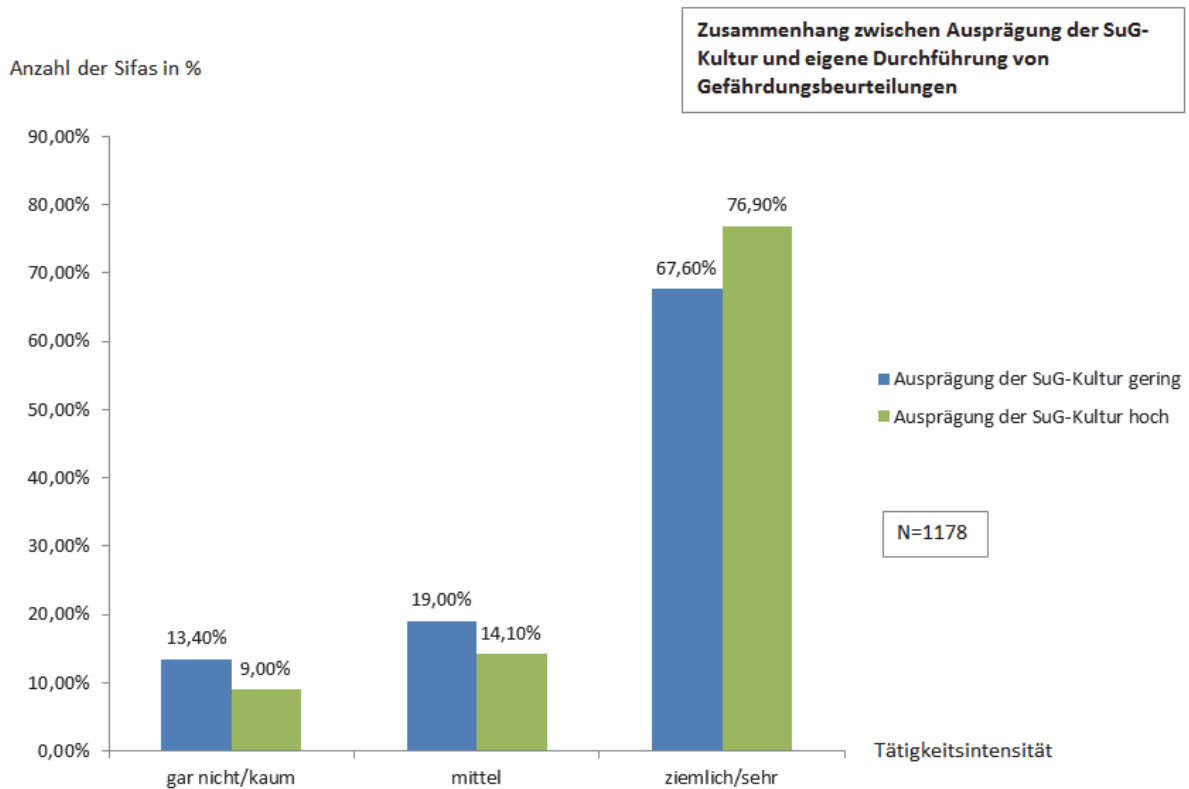


Abb. 6.41 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (t3=2009)

6.5.4.2.2 Erstellung von Betriebsanweisungen und Unterweisungen

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie haben die Unterstützungsaufgaben zur Erstellung von Betriebsanweisungen und bei Unterweisungen einen hohen Stellenwert bei den Sifas. Auch hier sind große Unterschiede zwischen den Gruppen von Sifas erkennbar. Sifas mit einer hoch ausgeprägten SuG-Kultur sind mit einer höheren Intensität tätig als Sifas mit gering ausgeprägter SuG-Kultur. Abb. 6.42 und Abb. 6.43 zeigen diese Zusammenhänge. Die Unterschiede werden statistisch signifikant ($p < .01$).

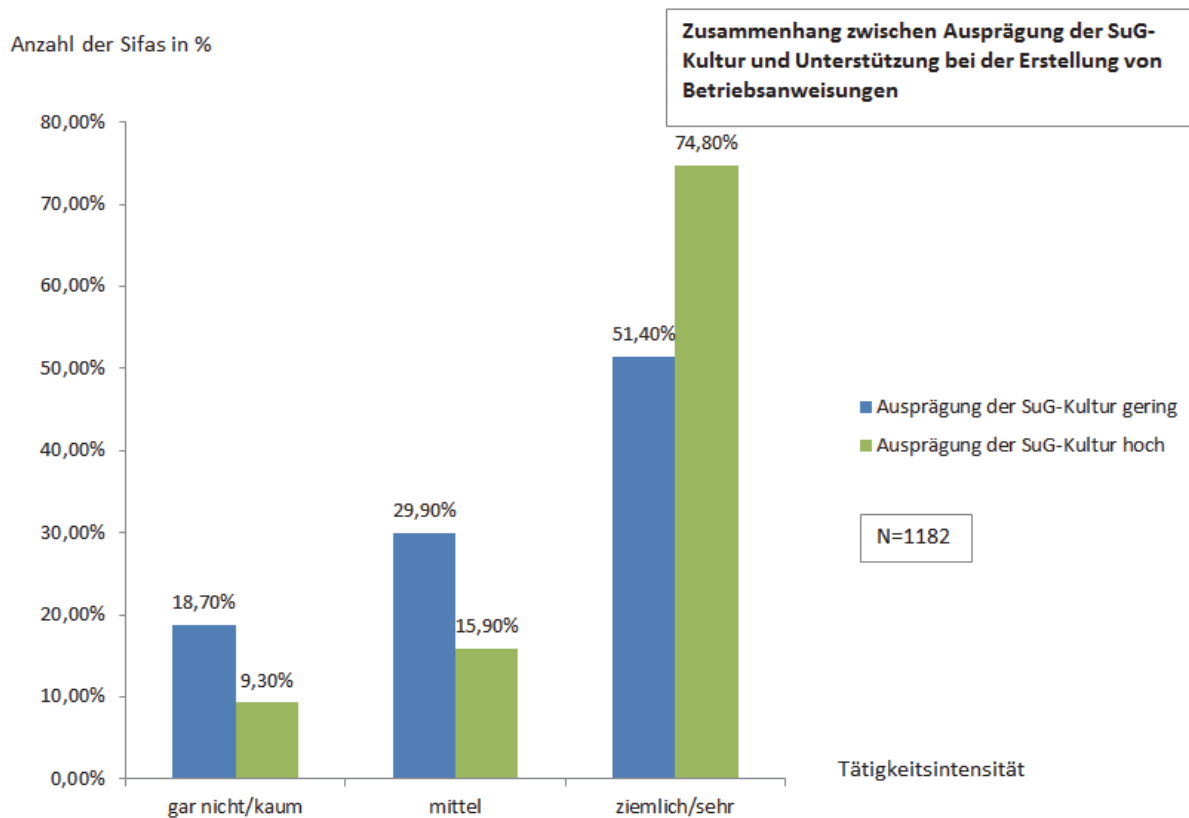


Abb. 6.42 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsanweisungen ($t_3=2009$)

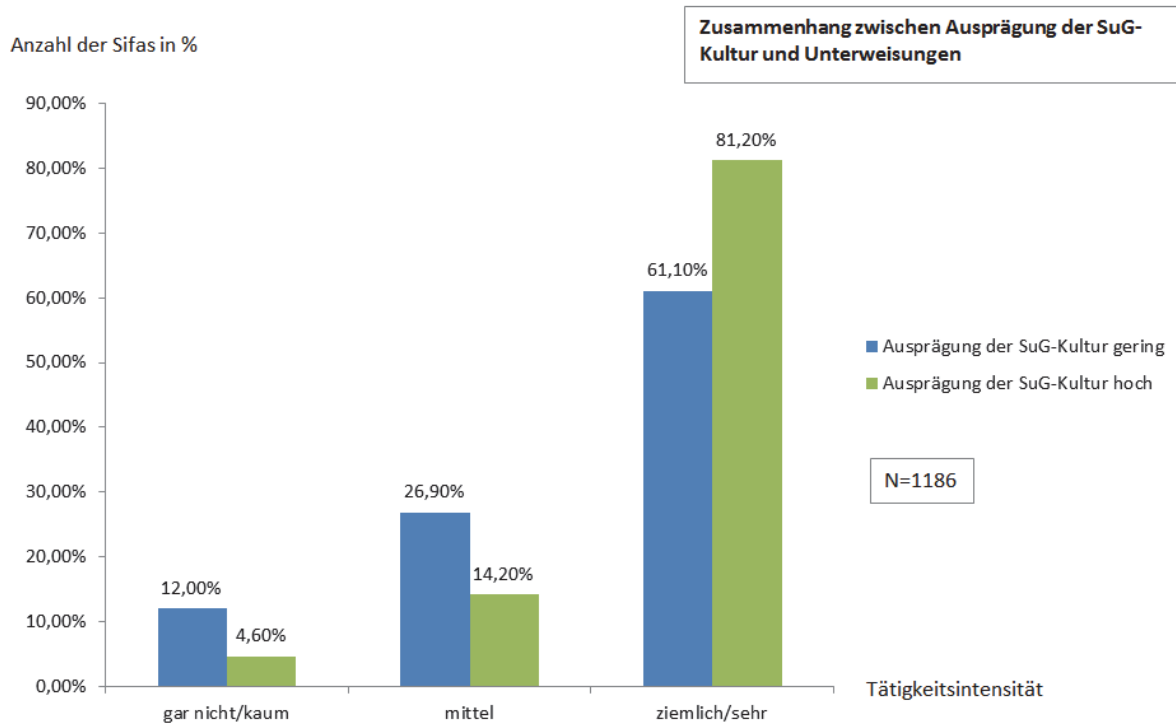


Abb. 6.43 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Unterweisungen (t3=2009)

6.5.4.2.3 Ausgewählte Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement

Die Unterschiede zwischen den Gruppen von Sifas fallen bei Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement noch einmal deutlicher aus im Vergleich zu den bisher betrachteten Tätigkeiten. Auffällig ist auch, dass bei bestimmten Arbeitsschutzmanagementaufgaben vergleichsweise viele Sifas nur mit geringen Intensitäten tätig werden (mit Ausnahme der Regelungen zu Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen usw.).

Der Anteil der ziemlich und sehr intensiv tätigen Sifas mit hoch ausgeprägter SuG-Kultur ist bei einigen Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der Sifas mit gering ausgeprägter SuG-Kultur. Gleichzeitig sind nur vergleichsweise wenig Sifas mit hoch ausgeprägter SuG-Kultur gar nicht oder kaum intensiv tätig. Abb. 6.44 bis Abb. 6.48 geben einen Überblick über ausgewählte Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement. Die Befunde lassen sich auch für weitere Tätigkeiten in diesem Feld nachweisen (z. B. Regelungen zu Unterweisungen, Qualifizierung von Führungskräften, Einbindung des Arbeitsschutzes in betriebliche Abläufe). Die Gruppenunterschiede werden statistisch signifikant ($p < .01$).

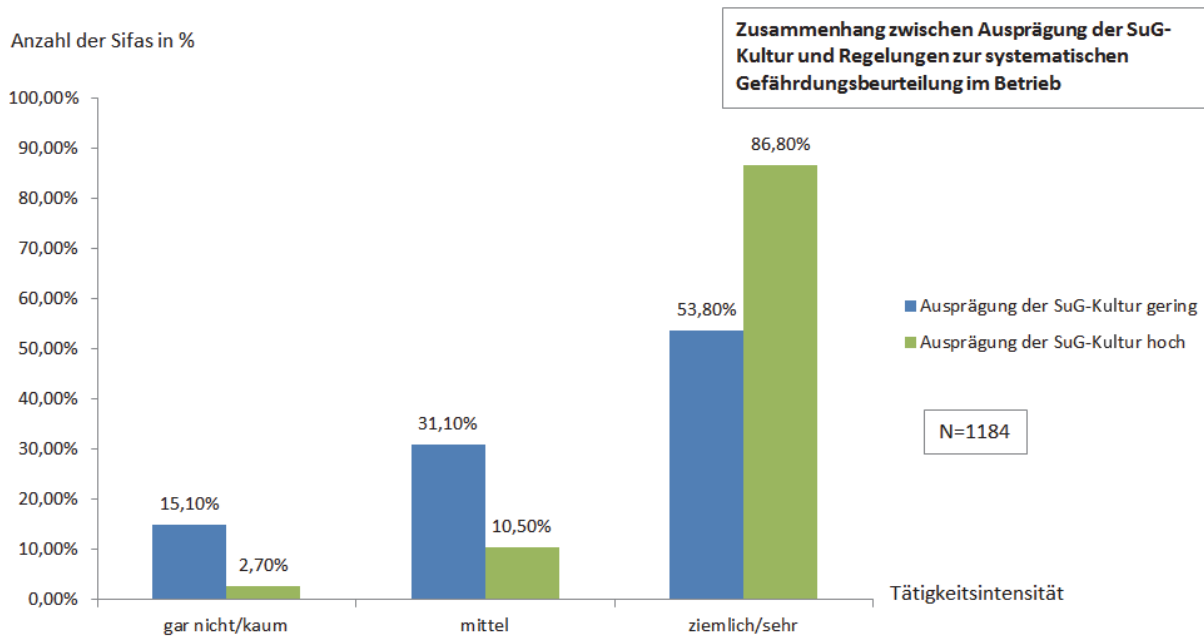


Abb. 6.44 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Regelungen zur systematischen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb (t3=2009)

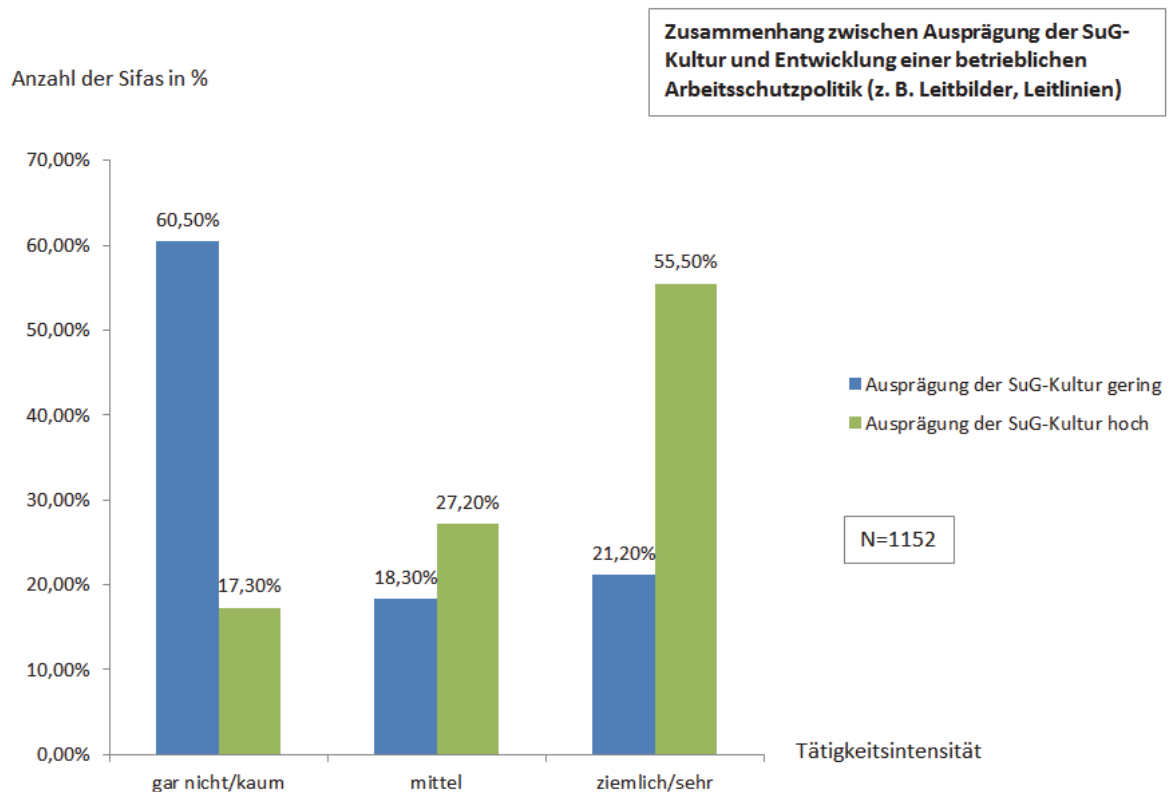


Abb. 6.45 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik, z. B. Leitbilder, Leitlinien (t3=2009)

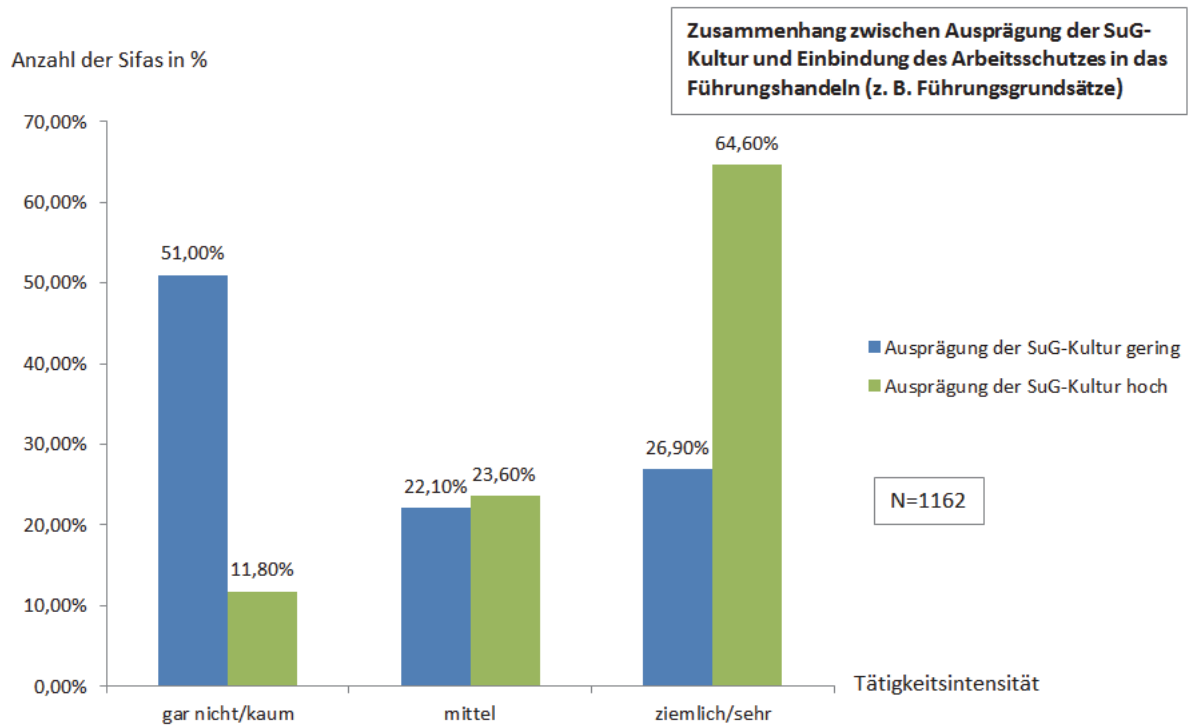


Abb. 6.46 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln, z. B. Führungsgrundsätze (t3=2009)

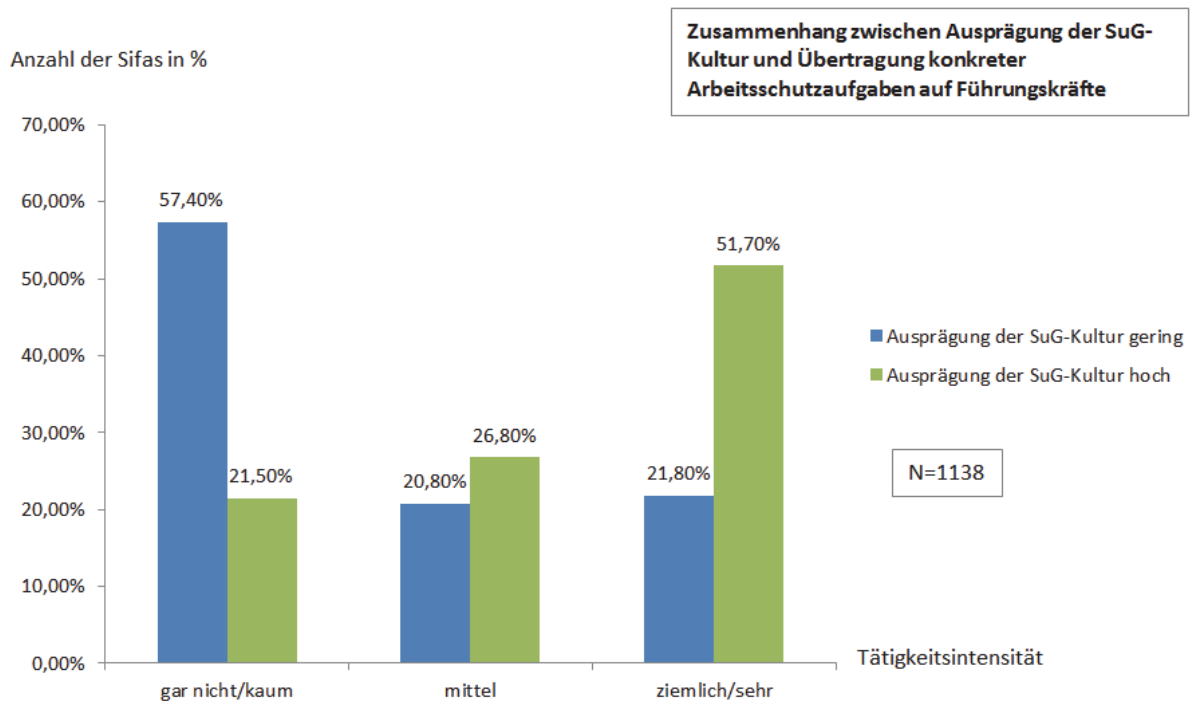


Abb. 6.47 Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte (t3=2009)

6.5.4.2.4 Zusammenhänge Sicherheits- und Gesundheitskultur und Psychische Gefährdungen

In der Sifa-Langzeitstudie wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt, wie intensiv sie sich um Analysen zu psychischen Gefährdungsfaktoren (Stress, psychische Über- und Unterforderung, ...) kümmern. Die Ergebnisse werden im Zusammenhang mit der Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur betrachtet.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit, deren Betrieb eine hoch ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur hat, sind bei Analysen zu psychischen Gefährdungsfaktoren mit einer höheren Intensität tätig. 51 % der Sifas mit gering ausgeprägter SuG-Kultur werden gar nicht oder kaum intensiv tätig. Bei den Sifas mit hoch ausgeprägter SuG-Kultur sind es dagegen nur etwa 25 %. Ein Blick auf die intensiv tätigen Sifas zeigt, dass hier lediglich knapp 30 % der Sifas mit gering ausgeprägter SuG-Kultur ziemlich oder sehr intensiv tätig werden. Bei den Sifas mit hoch ausgeprägter SuG-Kultur sind es etwa 45 %. Die Unterschiede zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit mit hoher und niedriger Sicherheits- und Gesundheitskultur werden statistisch signifikant ($p < .01$). Die SuG-Kultur ist damit ein Einflussfaktor auf die Intensität der Tätigkeit bei Analysen zu psychischen Faktoren. Je höher die SuG-Kultur, desto höher die Tätigkeitsintensität bei Analysen zu psychischen Faktoren. Abb. 6.48 zeigt diesen Zusammenhang.

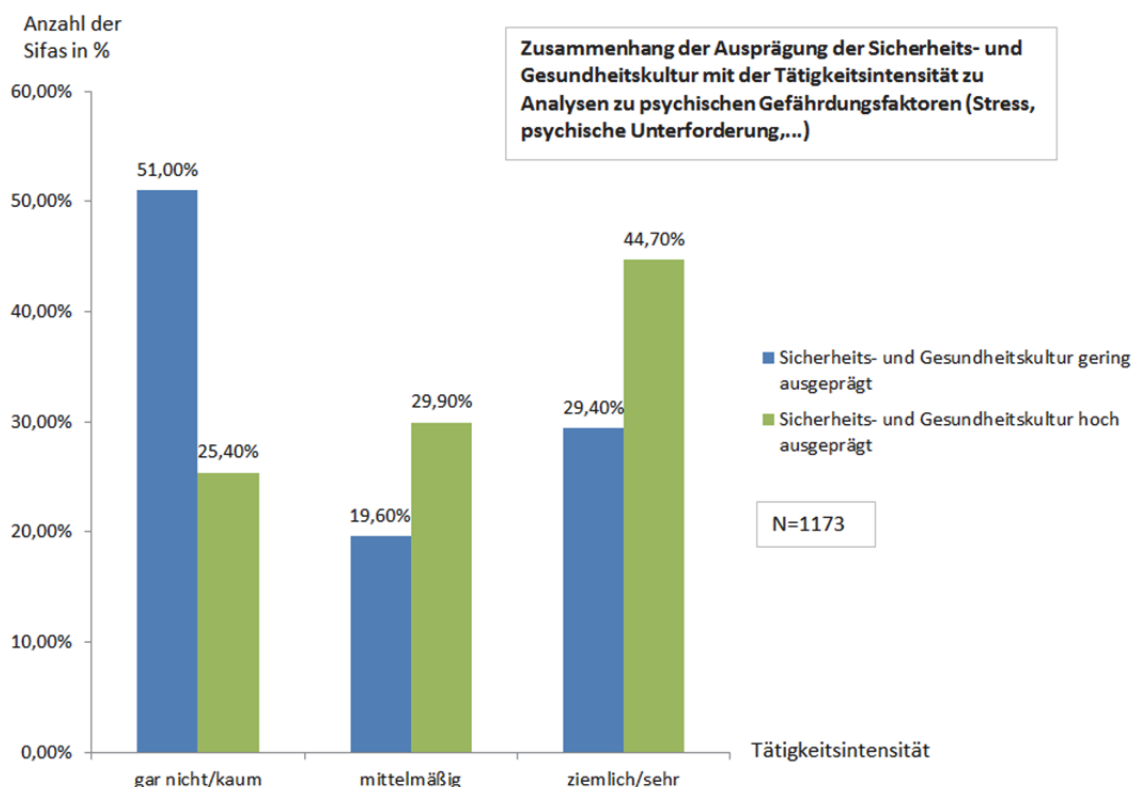


Abb. 6.48 Zusammenhang der SuG-Kultur mit der Tätigkeitsintensität bei Analysen zu psychischen Faktoren (t3=2009)

Die Befunde lassen sich auch statistisch nachweisen für folgende Tätigkeiten zu psychischen/physischen Faktoren, die in der Vertiefungsstudie abgefragt wurden:

- Ich kümmere mich um psychische Belastungen.

- Ich kümmere mich um Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchung.
- Ich kümmere mich um Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchung.

Ein weiterer Aspekt, der eng mit der SuG-Kultur in Verbindung steht, ist der Zugang zur Unternehmensleitung. Die informelle Kontakthäufigkeit zwischen der Unternehmens- bzw. Geschäftsleitung und der Fachkraft steht zu allen drei Basisbefragungen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungen. Die Berechnung der Kontakthäufigkeit basiert auf den aggregierten Angaben der Fachkräfte zur Kontakthäufigkeit über Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung, der Möglichkeit direkter Gespräche mit der Unternehmensleitung und der Häufigkeit mündlicher Berichte. Alle drei Kontaktformen stellen spezifische Aspekte einer umfassenden informellen Kommunikationskultur dar. In den Originalabfragen hatten die Fachkräfte jeweils die Möglichkeit, die Kontakthäufigkeit unter Nutzung der Antworten nie, nur auf Nachfrage, unregelmäßig und regelmäßig einzuschätzen. In der jetzigen aggregierten Form liegen folgende Gruppen vor:

- Gruppe 1: Bei keiner der genannten drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt zwischen der Sifa und der Geschäfts- bzw. Unternehmensleitung
- Gruppe 2: Bei einer der drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt
- Gruppe 3: Bei zwei der drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt
- Gruppe 4: Bei allen drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt

Sowohl für die Tätigkeitsintensitäten als auch für die Wirksamkeit bei der Reduktion psychischer Gefährdungen ergeben sich recht deutliche Effekte in Abhängigkeit von der informellen Kontakthäufigkeit mit der Geschäfts- bzw. Unternehmensleitung zu den drei Gelegenheiten. Während für die Tätigkeitsintensitäten ein deutlicher Mittelwertsprung dann zu verzeichnen ist, wenn mindestens bei einer der drei Gelegenheiten regelmäßige Kontaktaufnahmen erfolgen, liegt für die Wirksamkeit ein nahezu linearer Anstieg der Mittelwerte in Abhängigkeit von der Anzahl der regelmäßigen Kontaktaufnahmen zu den drei Gelegenheiten vor. Auch dort ist der Mittelwertsprung bei mindestens einer regelmäßigen Kontaktaufnahme besonders groß.

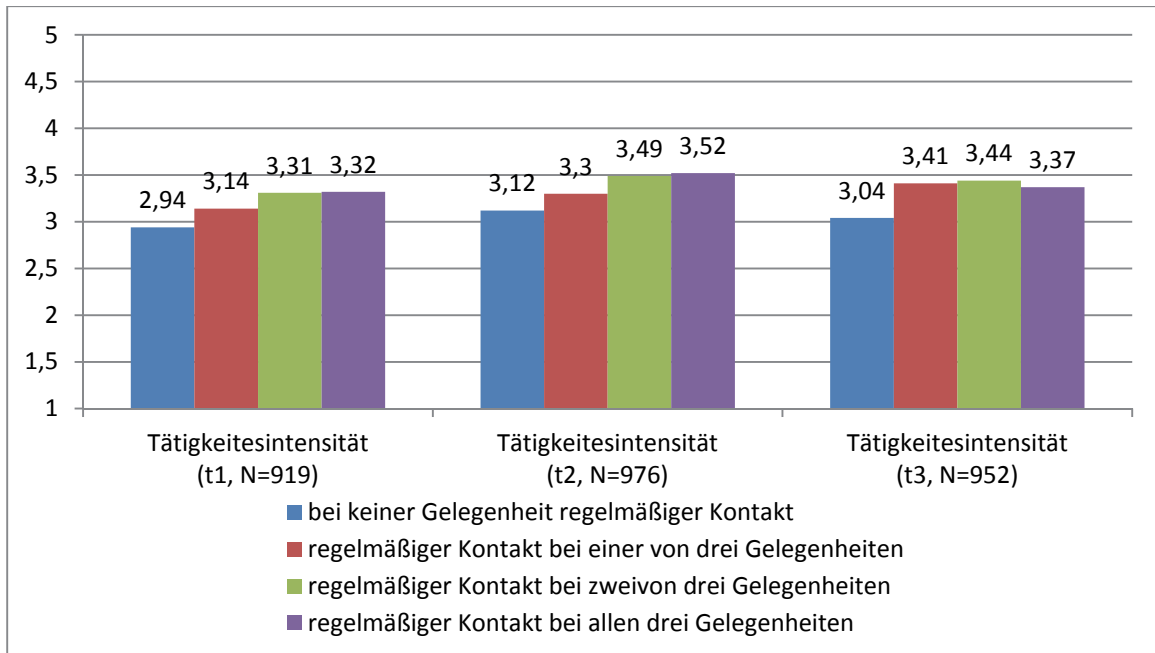


Abb. 6.49 Tätigkeitesintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten

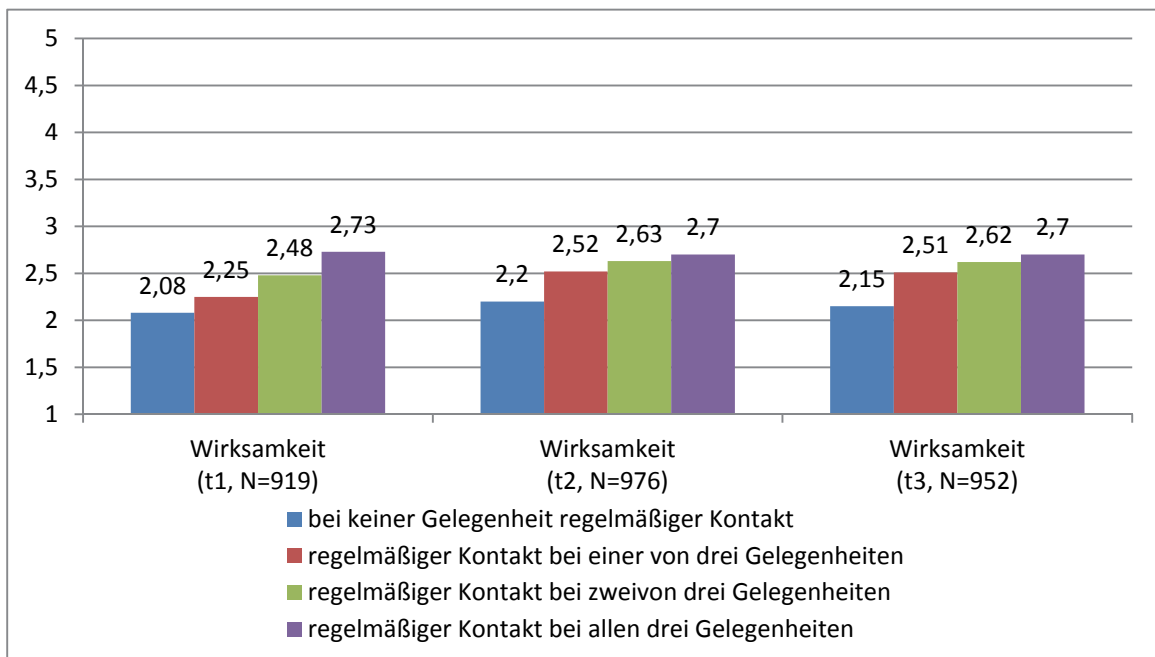


Abb. 6.50 Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten

6.5.5 Zusammenfassende Bewertung der Zusammenhänge zwischen Aktivitäten im betrieblichen Arbeitsschutz, Handlungsbedingungen und Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

In diesem Abschnitt wurden die vielfältigen Befunde zu ausgewählten betrieblichen Aktivitäten des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit den Betreuungsmodellen sowie den zentralen Einflussgrößen Sicherheits- und Gesundheitskultur und formalen betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes/AMS aufbereitet, zusammengestellt und verdichtet.

Zusammenhänge zwischen Betreuungssituation, Handlungsbedingungen der Sifas und Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung

- In rund 50 % der Betriebe wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. In den Kleinstbetrieben mit 1-9 Beschäftigten sind es nur 41 %. In den großen Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten werden Gefährdungsbeurteilungen mehr oder weniger flächendeckend durchgeführt.
- In annähernd der Hälfte der Betriebe, die überhaupt Gefährdungen durchführen, werden wichtige Inhaltsbereiche wie „Arbeitsorganisation“, „Arbeitszeit“ oder „psychische Belastungen“ nicht berücksichtigt.
- Sifas unterstützen bei der Gefährdungsbeurteilung am intensivsten bei der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts und fast gleichauf führen sie mit gleicher Intensität selbst Gefährdungsbeurteilungen durch. Deutlich wirksamer ist aber in allen Wirksamkeitsfeldern die Implementierung von betrieblichen Gesamtkonzepten.
- Die Realisierung von Gefährdungsbeurteilungen erfolgt in den Betreuungsmodellen sehr unterschiedlich:
 - In den **regelbetreuten Kleinstbetrieben** mit weniger als 10 Beschäftigten werden insgesamt nur in gut einem Drittel Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Regelbetreute Kleinstbetriebe, die sich von Sifa und Betriebsarzt unterstützen lassen, führen hingegen zu 71,6 % Gefährdungsbeurteilungen durch. In Kleinstbetrieben, in denen weder eine Unterstützung durch Sifa noch BA gegeben ist, sind es weniger als 20 %, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.
 - Knapp drei Viertel der **regelbetreuten Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten** führen Gefährdungsbeurteilungen durch. Auch hier ist ein vollständiges Betreuungssystem ein wesentlicher Faktor für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. In diesem Betreuungsmodell sind die Betriebe ohne eine ASiG-Betreuung ebenfalls die Betriebe mit dem geringsten Anteil der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (nur noch etwas mehr als ein Viertel).
 - Zwei Drittel der Betriebe im **alternativen Betreuungsmodell** führen Gefährdungsbeurteilungen durch. Die Zusammenhänge zur ASiG-Betreuung weisen in der Tendenz die gleichen Zusammenhänge auf wie die beiden anderen Modelle. Der Betriebsarzt hat dabei noch etwas höhere Quoten als die Sifa. Auffällig ist aber die Quote der Betriebe, die sich weder von Sifa noch BA unterstützen lassen: Die Hälfte der Betriebe in dieser Gruppe führt eine Gefähr-

dungsbeurteilung durch. Dies ist fast doppelt so viel wie in den regelbetreuten Betrieben mit 10 Beschäftigten und mehr.

Generell zeigen die Befunde zu den Betreuungsmodellen:

- Betriebe mit einer vollständigen ASiG-Betreuung haben die höchsten Quoten der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Auch bei Vorhandensein nur einer Funktion ist die Quote der Betriebe mit Gefährdungsbeurteilung immer noch deutlich höher als ohne.
- In den regelbetreuten Betrieben ohne Unterstützung durch Sifa und BA werden vergleichsweise deutlich weniger Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt als in den Betrieben des alternativen Betreuungsmodells ohne Unterstützung. Alternativ betreute Betriebe berücksichtigen auch häufiger personelle, organisatorische und soziale Faktoren in der Gefährdungsbeurteilung als insbesondere die regelbetreuten Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten und in den meisten Bereichen auch als die regelbetreuten Kleinstbetriebe. Dies weist insgesamt auf die Wirksamkeit der Unternehmerschulung in alternativen Betreuungsmodellen und ggf. weiterer spezifischer Rahmenbedingungen der Modelle hin.
- Alle Indikatoren für Sicherheits- und Gesundheitskultur weisen einen positiven Zusammenhang zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen aus. Das betrifft auch die vollständigere Berücksichtigung der Inhaltsbereiche und die regelmäßige erneute Beurteilung. Auch die Intensität, mit der sich Sifas der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung widmen, ist bei einer hoch ausgeprägten Sicherheits- und Gesundheitskultur ebenfalls stärker.
- Die Indikatoren für formale Regelungen des Arbeitsschutzes „Existenz des ASA“, „Kenntnisstand des Regelwerks“ und „Schulung von Führungskräften“ weisen positiv gerichtete Zusammenhänge zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auf. Geringer fallen die Unterschiede für die berücksichtigten Inhaltsbereiche und die regelmäßige Durchführung aus. Es besteht ein positiv gerichteter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen und der Intensität, mit der sich Fachkräfte um die Gefährdungsbeurteilung kümmern.

Grundsätzlich haben Sifa und Betriebsarzt einen positiven Effekt auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb. Ebenso wirken sich die Information und Motivation des Unternehmers im alternativen Modell offensichtlich ebenfalls positiv aus. Eine gut ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur und ein entsprechendes Arbeitsschutzmanagement sind einerseits wichtige Einflussgrößen auf Vorhandensein, Aktivität und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und andererseits auch unmittelbar für die Realisierung von Gefährdungsbeurteilungen.

Zusammenhänge zwischen Betreuungssituation, Handlungsbedingungen der Sifas und Information und Unterweisung

- Information und Unterweisung werden in allen Betreuungsmodellen zu einem hohen Anteil umgesetzt. Aber auch hier erhöht in den regelbetreuten Betrieben die Anwesenheit von Sifa und Betriebsarzt die Quote um fast 30 %.

- Generell zeigen sich hier ähnliche Zusammenhänge wie für die Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung, allerdings sind die Unterschiede hier nicht immer so deutlich sichtbar, da Information und Unterweisung der Beschäftigten in fast allen Betrieben relativ oft erfolgen (keine Normalverteilung).
- Die Unterstützungsaufgaben zur Erstellung von Betriebsanweisungen und bei Unterweisungen haben einen hohen Stellenwert bei den Sifas und nehmen einen relativ großen Anteil ihrer Zeitressourcen in Anspruch. Eine hoch ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur hat auch hier einen positiven Effekt auf die Intensität der Tätigkeit der Sifas bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und Durchführung von Unterweisungen.

Zusammenhänge zwischen Betreuungssituation, Handlungsbedingungen der Sifas und Maßnahmen der Gesundheitsförderung

- 44,2 % der Betriebe in Deutschland bieten keine der abgefragten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Am häufigsten wird ein medizinischer Gesundheitsscheck angeboten, an zweiter Stelle Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Nur 15,4 % der Betriebe in Deutschland bieten zwei oder mehr der abgefragten Maßnahmen an.
- In den regelbetreuten Kleinstbetrieben werden nur in weniger als der Hälfte der Betriebe überhaupt gesundheitsförderliche Maßnahmen angeboten. Im alternativen Modell sind es 40 % und in den regelbetreuten Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten nur ein Viertel, die keine Gesundheitsförderungsmaßnahmen anbieten. Auffällig ist beim alternativen Modell in Relation zu den anderen Betreuungsmodellen die vergleichsweise hohe Quote von 20 %, die mehr als zwei Maßnahmen anbieten.
- Grundsätzlich zeigt sich auch hier die Bedeutung der Funktionsträger Sifa und Betriebsarzt für betriebliche Aktivitäten auf diesem Gebiet, insbesondere wenn sich die Betriebe von beiden unterstützen lassen. Bei der Inanspruchnahme der Unterstützung von Sifa und/oder BA werden in 40 bis 50 % der Betriebe eine Maßnahme angeboten. Eine vollständige Betreuung durch beide Funktionsträger hat einen positiven Effekt darauf, dass zwei oder sogar mehr Maßnahmen angeboten werden.
- Strategien, Ziele, Kommunikation und Engagement im Arbeitsschutz als Ausdruck der Sicherheits- und Gesundheitskultur korrelieren stark mit dem Angebot von Gesundheitsförderungsmaßnahmen.
- Auch hinsichtlich der Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zeigt sich der Stellenwert des Kenntnisstands des Regelwerks. Keine Maßnahmen werden bei einem geringen Kenntnisstand ergriffen. Wird der Kenntnisstand sehr hoch eingeschätzt, werden häufiger zwei und mehr Maßnahmen angeboten. 55 % der Betriebe, die ihre Führungskräfte nicht in Fragen des Arbeitsschutzes schulen, führen auch keine Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch. In der Gruppe der Betriebe, die ihre Führungskräfte qualifizieren, sind es nur 27 %. Drei Viertel machen ein oder mehrere Angebote.

Sifas und Betriebsärzte haben Einfluss darauf, ob Betriebe Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbieten. Die Betreuungssituation ist eine wesentliche Hand-

lungsbedingung dafür. Starken Einfluss haben auch hier eine gut entwickelte Sicherheits- und Gesundheitskultur sowie die Schaffung formaler Voraussetzungen wie geschulte Führungskräfte und ein guter Kenntnisstand der Arbeitsschutzvorschriften.

Zusammenhänge zwischen Betreuungssituation, Handlungsbedingungen der Sifas und Aktivitäten zu Regelungen zum Arbeitsschutz und Arbeitsschutzmanagement

Sifas kümmern sich eher um die Durchsetzung von Regelungen als um andere Kernaufgaben im Arbeitsschutzmanagement (Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln oder Qualifizierung der Führungskräfte, Aufgabenübertragung an Führungskräfte, Schaffung von organisatorischen Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung, Regelungen zur Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in den betrieblichen Prozessen). Am stärksten (ziemlich intensiv) kümmern sie sich um Regelungen zu Unterweisungen, zur systematischen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb und zu Betriebsanweisungen. Das Bild verschiebt sich nur in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigte aufwärts zugunsten der o. g. Kernaufgaben im Arbeitsschutzmanagement. Die Sifas verwenden im Durchschnitt nur 4,85 % ihrer Gesamtarbeitszeit auf das Unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation und in betriebliche Prozesse.

Hinsichtlich der verschiedenen Betreuungsformen zeigt sich:

Die internen *Vollzeit-Fachkräfte* weisen bei allen Kernaufgaben des Arbeitsschutzmanagements die höchsten Tätigkeitsintensitäten auf. Sie sind im Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur auch am wirksamsten. Insbesondere die Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben im Unternehmen weisen die niedrigsten Intensitätswerte auf. Sie gehören auch zu denjenigen, die über vergleichsweise schlechte Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung verfügen und in allen Wirksamkeitsfeldern am wenigsten wirksam werden. Die Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion sind in den Feldern ebenfalls mit einer unterdurchschnittlichen Intensität tätig. Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion und mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion bewegen sich etwa im Mittel.

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigt einen sehr deutlichen positiven Zusammenhang zu der Intensität, mit der sich Sifas um die oben genannten Kernaufgaben des Arbeitsschutzmanagements kümmern.

Zusammenhänge zwischen Betreuungssituation, Handlungsbedingungen der Sifas und Aktivitäten zu psychischen Faktoren

- Psychische Belastungen werden in allen Betreuungsmodellen mit der geringsten Quote in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen.
- Der Betriebsarzt ist in den Kleinbetrieben nicht als der Treiber für die Berücksichtigung psychischer Faktoren erkennbar. Das ist nur erkennbar, wenn beide Funktionen vorhanden sind.
- In allen Betreuungsmodellen gibt es vergleichsweise hohe Quoten für die Betriebe, die weder von einer Sifa noch BA unterstützt werden. D. h., das Thema wird

unabhängig von der ASiG-Betreuung im Betrieb wahrgenommen und aktiv angegangen.

- Zusammenfassend kann zum Einfluss der Betreuungsformen festgestellt werden, dass die freiberuflich und insbesondere die überbetrieblich tätigen Fachkräfte, aber auch intern angestellten Vollzeit-Sifas und Teilzeit-Sifas ohne weitere besondere betriebliche Aufgaben vergleichsweise hohe Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen angeben. Insbesondere die vergleichsweise hohen Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Gruppe der Fachkräfte ohne weitere besondere Aufgaben überraschen vor dem Hintergrund ihrer ansonsten eher geringen Tätigkeits- und Wirksamkeitsmittelwerte.
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit, deren Betrieb eine hoch ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur hat, sind bei Analysen zu psychischen Gefährdungsfaktoren mit einer höheren Intensität tätig: Je höher die Ausprägung der SuG-Kultur, desto höher die Tätigkeitsintensität bei Analysen zu psychischen Faktoren.
- Ein weiterer Aspekt, der eng mit der SuG-Kultur in Verbindung steht, ist der Zugang zur Unternehmensleitung. Die informelle Kontakthäufigkeit zwischen der Unternehmens- bzw. Geschäftsleitung und der Fachkraft steht zu allen drei Basisbefragungen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungen. Sowohl für die Tätigkeitsintensitäten als auch für die Wirksamkeit bei der Reduktion psychischer Gefährdungen ergeben sich recht deutliche Effekte in Abhängigkeit von der informellen Kontakthäufigkeit mit der Geschäfts- bzw. Unternehmensleitung zu den drei Gelegenheiten.

6.6 Aufsichtshandeln und Kooperationen mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen

Das Themenfeld Aufsichtshandeln und betriebliche Kooperation mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen beschreibt das Zusammenwirken vom betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem. In beiden Studien wurden hierzu mit teilweise gleichen, teilweise unterschiedlichen Intentionen Daten erhoben und ausgewertet.

Im GDA-Datensatz liegt der Fokus auf Fragen der Häufigkeit, den Anlässen von Betriebsbesuchen, der Abstimmung zwischen staatlicher Aufsicht und der durch die Unfallversicherungsträger (UVT: Berufsgenossenschaften, Unfallkassen).

In der Sifa-Langzeitstudie wurde vor allem die Quantität und Qualität der Kooperation mit den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen erhoben.

Besonders zu beachten ist bei den folgenden Auswertungen und Schlussfolgerungen, dass es sich bei den Angaben in der GDA-Betriebsbefragung um Erinnerungen der Befragten zu Besuchen der Aufsichtsbehörden in den letzten drei Jahren handelt. Dadurch können Verwechslungen z. B. von Aufsichtsperson eines UVT und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit aus dem Kompetenzzentrum des selbigen UVT nicht

identifiziert werden. Dies erklärt ggf. auftretende Differenzen mit anderen Quellen zu Besichtigungstätigkeiten, z. B. zu den BMAS-Berichten „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, die sich auf den gleichen Erhebungszeitraum beziehen.

6.6.1 Aufsichtshandeln und Kooperationen mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen in der GDA-Betriebsbefragung

6.6.1.1 Aufsicht nach Betreuungsmodellen

In der GDA-Dachevaluation wurden die Betriebe nach Besuchen durch die Aufsichtsbehörden befragt. Betriebsbesuche zu Kontroll- oder Beratungszwecken durch staatliche Aufsichtsbehörden oder Unfallversicherungsträger wurden von den Befragten zu den letzten drei Jahren (TNS INFRATEST, 2011) wie folgt angegeben:

- Ja = 37 % der Betriebe
- Nein = 54 % der Betriebe
- Weiß nicht = 7 % der Betriebe

Unterschiede bei der Besichtigung von Betrieben nach Betreuungsmodellen

Aufsicht und Beratung erfolgen in den Betreuungsmodellen nach Wahrnehmung der Befragten sehr unterschiedlich. Einfluss hat offensichtlich auch der Stand der Bestellung bzw. des Vorhandenseins von Sifa und BA.

- In den regelbetreuten Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten wurden nur 28,6 % der Betriebe in den letzten drei Jahren von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde oder den Aufsichtspersonen eines Unfallversicherungsträgers aufgesucht.

Während die mit Sifa und/oder BA ausgestatteten Betriebe mit einer Quote von rund 40 % besucht wurden, waren es nur knapp 20 % der Betriebe, in denen weder Sifa noch Betriebsarzt existiert. Bei den regelbetreuten Kleinbetrieben bestehen in etwa die gleichen Häufigkeiten für mindestens einen erfolgten Besuch, unabhängig davon ob Sifa und BA vorhanden sind oder jeweils nur einer von beiden.

- Mehr als die Hälfte (52 %) der regelbetreuten Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten wurden in den letzten drei Jahren von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde oder dem Aufsichtspersonen eines Unfallversicherungsträgers aufgesucht. Betriebe, in denen Sifa und BA vorhanden sind – also die ASiG-Funktionen vollständig implementiert sind – wurden sogar zu 60 % aufgesucht. Gibt es weder Sifa noch BA, so halbiert sich die Quote auf 30 %. Aber auch hier hat das Vorhandensein von mindestens einem der beiden Funktionen offensichtlich einen positiven Effekt auf die Besuchsquoten (45,8 % bzw. 48,7 %).
- Die alternative Betreuung weist mit 56,1 % die höchste Quote von Betriebsbesuchen auf und die geringsten Differenzen zwischen den Betrieben, die durch Sifa und/oder Betriebsarzt betreut werden und denen, in denen keine der beiden Funktionen etabliert ist. Dies dürfte erklärbar sein mit der Wahrnehmung der Betriebe und deren geringer Differenzierung zwischen Aufsichtspersonen der UVT

einerseits und der überbetrieblichen Dienste andererseits, die oft vom UVT gesteuert oder sogar selbst betrieben werden. Interessant ist aber auch hier, dass die höchste Quote bei Betrieben liegt, in denen sowohl Sifa als BA vorhanden sind. Zentraler Funktionsträger im alternativen Betreuungsmodell ist entsprechend den Betreuungskonzepten der Unternehmer selbst. Dies kann die vergleichsweise hohe Besuchsquote auch bei fehlenden Sifa bzw. BA erklären.

Tab. 6.111 Besichtigung von regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Betrieb wurde in den letzten 3 Jahren aufgesucht	N = 251397 %	N = 208027 %	N = 68559 %	N = 671106 %	N = 1199089 %
Ja	40,8	38,5	39,2	19,8	28,6
Nein	47,1	52,7	51,7	77,1	65,1
Weiß nicht	12,1	8,7	9,0	3,1	6,3

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.112 Besichtigung von regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Betrieb wurde in den letzten 3 Jahren aufgesucht	N = 302058 %	N = 90657 %	N = 19739 %	N = 75534 %	N = 487988 %
Ja	60,4	45,8	48,7	30,9	52,6
Nein	32,0	41,8	28,9	59,5	38,0
Weiß nicht	7,5	12,3	22,4	9,0	9,2

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.113 Besichtigung von alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Betrieb wurde in den letzten 3 Jahren aufgesucht	N = 124334 %	N = 72428 %	N = 45850 %	N = 100584 %	N = 343196 %
Ja	61,6	57,7	46,4	52,7	56,1
Nein	36,1	40,5	51,1	41,3	40,6
Weiß nicht	2,3	1,9	2,5	6,0	3,3

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Unabhängig von den Betreuungsmodellen gilt aus Sicht der Befragten:

- Betriebsbesuche finden deutlich häufiger in Betrieben statt, die über eine vollständige ASiG-Betreuung verfügen.
- Betriebe, die weder über Betriebsarzt und Fachkraft verfügen, werden deutlich seltener besucht als Betriebe, in denen mindestens einer der Funktionsträger vorhanden ist.

Auch in der Häufigkeit der Betriebsbesuche pro Betrieb zeigen sich z. T. deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Befragten.

61 % aller Betriebe wurden in den letzten drei Jahren einmal aufgesucht, 36 % mehrfach, 3 % weiß nicht (TNS INFRATEST, 2011).

- In allen Betreuungsmodellen werden deutlich mehr Betriebe mit beiden Funktionsträgern mehrfach aufgesucht als Betriebe, in denen weder Sifa noch BA vorhanden sind.
- Regelbetreute Kleinbetriebe werden unter 20 % mehrfach aufgesucht, wenn entweder nur Sifa oder nur BA vorhanden sind. Sind beide vorhanden, dann werden 40 % der Betriebe mehrfach aufgesucht. Gibt es keine ASiG-Betreuung, werden 31 % mehrfach aufgesucht.
- Die Besuchsquoten für die regelbetreuten Betriebe größer 10 Beschäftigte sind unabhängig davon, ob Sifa und/oder BA vorhanden sind, annähernd gleich (zwischen 40 und 50 %). Betriebe, in denen nur der Betriebsarzt bestellt ist, werden etwas häufiger aufgesucht. Das auffälligste Ergebnis für dieses Betreuungsmodell ist, dass nur 21 % der Betriebe, in denen es weder Sifa noch BA gibt, mehrfach aufgesucht werden!
- Auch für das alternative Modell gibt es differierende Befunde mit ähnlicher Tendenz. Auch hier werden nur 21 % der Betriebe, in denen es weder Sifa noch BA gibt, mehrfach aufgesucht. Ist nur ein Betriebsarzt vorhanden, steigt die Quote

auf 27,4 %, nur die Sifa auf 40 % und am häufigsten finden Mehrfachbesuche statt, wenn beide als vorhanden wahrgenommen werden.

Tab. 6.114 Häufigkeit von Besuchen regelbetreuter Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anwesenheit	N = 102631 %	N = 80097 %	N = 26904 %	N = 132948 %	N = 342580 %
Einmal	57,5	79,7	84,3	62,6	66,8
Mehrfach	40,9	19,0	15,7	31,3	30,1

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.115 Häufigkeit von Besuchen regelbetreuter Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anwesenheit	N = 182360 %	N = 41511 %	N = 9614 %	N = 75534 %	N = 256789 %
Einmal	47,9	50,5	40,8	77,2	50,7
Mehrfach	48,6	47,2	53,1	21,5	46,1

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.116 Häufigkeit von Besuchen alternativ betreuter Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Anwesenheit	N = 76645 %	N = 41777 %	N = 21255 %	N = 100583 %	N = 192660 %
Einmal	54,7	60,1	71,3	75,3	63,4
Mehrfach	44,6	39,6	27,4	20,8	35,1

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Diese Befunde deuten darauf hin, dass Sifa und BA wichtige Kooperationspartner der Aufsichtsdienste sind und ihr Vorhandensein Einfluss auf die Betriebsbesuche und ihre Häufigkeit hat.

Art der Aufsichtsbehörden in den Betrieben

Folgende Angaben machten die Befragten zur Art der Aufsichtsbehörde, die ihren Betrieb besuchten:

- 76 % UVT (Berufsgenossenschaften oder Unfallkassen)
- 12 % staatliche Arbeitsschutzbehörden
- 9 % beide
- 2 % weiß nicht

(Quelle: TNS Infratest Sozialforschung GmbH, Repräsentative Befragung im Rahmen der Dachevaluation der gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA); Tabellenband 1a, Gesamtergebnisse Betriebsbefragung (Arbeitgeberseite) betriebsproportional gewichtet, durchgeführt Mai bis August 2011)

Am häufigsten wurden Besuche durch einen UVT angegeben. Interessant ist die gegenläufige Verteilung der Aufsichtspersonen auf die Betreuungsmodelle. Staatliche Arbeitsschutzbehörden besuchen am häufigsten Betriebe der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten und am seltensten die Betriebe mit der alternativen Betreuung. Ebenso wie die Häufigkeit der Besuche, entstanden diese Angaben aus den Erinnerungen der Befragten.

Tab. 6.117 Besuche regelbetreuer Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
Art der Aufsichtsbehörde	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
	N = 102631 %	N = 80097 %	N = 26904 %	N = 132948 %	N = 342581 %
UVT	65,5	82,2	58,7	81,4	75,1
Staatliche Arbeitsschutzbehörde	24,8	14,0	30,2	9,6	16,8
Beide	6,7	0,2	0,0	8,1	5,2
Weiß nicht	0,2	3,4	11,1	0,3	2,7

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.118 Besuche regelbetreuer Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Art der Aufsichtsbehörde	N = 182360 %	N = 41511 %	N = 9614 %	N = 75534 %	N = 256791 %
UVT	69,3	77,0	65,3	80,8	71,4
Staatliche Arbeitsschutzbehörde	11,9	10,0	14,0	14,0	11,8
Beide	17,5	4,2	18,9	2,0	14,0
Weiß nicht	1,0	8,7	1,8	2,2	2,4

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.119 Besuche alternativ betreuer Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Art der Aufsichtsbehörde	N = 76645 %	N = 41777 %	N = 21255 %	N = 100583 %	N = 192660 %
UVT	77,3	95,4	85,2	85,7	84,4
Staatliche Arbeitsschutzbehörde	2,7	1,1	10,7	7,0	4,4
Beide	18,7	3,5	4,1	7,3	10,6
Weiß nicht	1,3	0,0	0,0	0,0	0,5

An 100 % fehlende = keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Von wem geht die Initiative für den Besuch aus?

In der weitaus überwiegenden Zahl der Besuche (86 % der besuchten Betriebe) gab es aus Sicht der Befragten keinen konkreten Anlass für den Betriebsbesuch.

In den Betrieben, in denen ein konkreter Anlass vorgelegen hat (12 % der besuchten Betriebe), erfolgte in 40 % der Betriebe die Veranlassung durch den Betrieb selbst und nicht aufgrund eines betriebsinternen Ereignisses (Unfall, Berufskrankheit, Inbetriebnahme einer neuen Anlage oder eines neuen Gebäudes) (TNS INFRATEST, 2011)

Auch wenn die Fallzahlen für die aufgrund eigener Veranlassung der Betriebe von den Aufsichtsbehörden aufgesuchten Betriebe relativ klein sind, soll der Frage nachgegangen werden, ob es innerhalb der Betreuungsmodelle Unterschiede gibt.

Die nachfolgenden Tabellen weisen folgende Befunde aus:

- Bei den regelbetreuten Kleinbetrieben gibt es keine Unterschiede im Hinblick auf das Vorhandensein der Funktionen Sifa und BA (die Kategorie nur BA weicht zwar deutlich ab, was aber wahrscheinlich auf die geringen Fallzahlen in den Rohdaten zurückzuführen ist).
- Bei den regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten gibt es vor allem Antworten aus Betrieben, in denen Sifa und BA beide vorhanden sind (hochgerechnet über 40.000 Fälle). Die weiteren Zahlen stützen die Tendenz, dass vor allem das Vorhandensein der Sifa zu berichteten Betriebsbesuchen durch die Aufsichtsbehörden auf Veranlassung des Betriebs führt.
- Bei den alternativ betreuten Betrieben wird ebenfalls deutlich, dass Betriebe, in denen Sifa und BA vorhanden sind, häufiger angeben, dass sie Betriebsbesuche durch die Aufsichtsbehörde veranlassen und das Vorhandensein der Sifa stärker zu Betriebsbesuchen durch die Aufsichtsbehörden auf Veranlassung des Betriebs führt als das Vorhandensein des BA.

Tab. 6.120 Besuche regelbetreuter Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden auf Initiative des Betriebs

Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Auf Veranlassung des Betriebs	N = 8404 %	N = 5259 %	N = 3211 %	N = 13254 %	N = 30128 %
Ja	31,8	34,4	0	32,3	29,1
Nein	68,2	65,6	100	67,7	70,9

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.121 Besuche regelbetreuter Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden auf Initiative des Betriebs

Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Auf Veranlassung des Betriebs	N = 40593 %	N = 1469 %	N = 2564 %	N = 1635 %	N = 46261 %
Ja	48,2	51,9	38,0	5,5	46,2
Nein	51,4	48,1	62,0	94,5	53,4

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.122 Besuche alternativ betreuer Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden auf Initiative des Betriebs

Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch					
	Sifa und BA	Nur Sifa	Nur BA	Weder Sifa noch BA	Gesamt
Auf Veranlassung des Betriebs	N = 5955 %	N = 6990 %	N = 5645 %	N = 6813 %	N = 25403 %
Ja	77,2	52,4	13,7	28,4	43,2
Nein	22,8	47,6	86,3	71,6	56,8

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.6.1.2 Aufsicht nach Branche

Die folgenden Tabellen zeigen Unterschiede zwischen den 9 Branchengruppen, auch hier dem retrospektiven Blick der Befragten folgend aufbereitet:

- Am häufigsten wurden Betriebe der Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung aufgesucht (fast 70 % der Betriebe, davon 60 % auch mehrmals in den letzten drei Jahren)
- Betriebe in den Dienstleistungsbranchen sowie in Gesundheit und Sozialwesen werden deutlich weniger aufgesucht als in anderen Branchen. Nur jeder fünfte Betrieb ist in den letzten drei Jahren besucht worden. In den Dienstleistungsbranchen dann auch überwiegend nur einmal. Im Gesundheits- und Sozialwesen allerdings von den besuchten Betrieben jeder Dritte mehrfach
- Rund jeder zweite Betrieb wurde in den Branchen der Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter, Bau, Energie und Abfall sowie Verkehr und Lagerei besucht. Hier wird ca. jeder dritte Betrieb auch mehrfach aufgesucht

Tab. 6.123 Besichtigung durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger nach Branchen

Branchengruppen	Betrieb wurde in den letzten 3 Jahren aufgesucht			N
	Ja %	Nein %	Weiß nicht %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	68,7	25,3	6,0	83738
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	50,9	44,3	4,6	234851
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	58,0	38,6	3,4	132734

Branchengruppen	Betrieb wurde in den letzten 3 Jahren aufgesucht			N
	Ja %	Nein %	Weiß nicht %	
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	44,2	47,7	8,0	600883
Verkehr und Lagerei (H)	50,1	45,0	4,9	84420
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	21,8	74,1	4,0	344914
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	22,9	68,6	8,5	263143
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	29,9	59,5	10,6	212375
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	40,4	52,7	6,7	86588
Gesamt	38,9	54,3	6,7	2043646

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

Tab. 6.124 Besuche durch Aufsichtsbehörden nach Branchen

Branchengruppen	Häufigkeit der Besuche			N
	Einmal %	Mehrmals %	Weiß nicht %	
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	40,5	59,0	0,5	57535
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	60,4	38,7	0,9	119561
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	59,8	37,2	3,0	76928
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	62,1	33,7	4,0	265793
Verkehr und Lagerei (H)	61,8	35,5	2,6	42277
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	75,5	22,4	2,1	75193
Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	68,1	27,4	4,5	60228
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	61,5	37,2	1,3	63435

Branchengruppen	Häufigkeit der Besuche			N
	Einmal %	Mehrmals %	Weiß nicht %	
Verwaltung und Bildung/Erziehung (P & O)	41,1	54,3	4,5	34997
Gesamt	60,8	36,3	2,8	795947

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

In der Frage, welche Arbeitsschutzbehörden die Betriebe aufsuchen, gibt es eine klare Tendenz, folgt man den Angaben der Befragten: Drei Viertel der Betriebe werden von Unfallversicherungsträgern, also BGen und Unfallkassen besucht. In den meisten Branchen liegt der Anteil sogar bei 80 %.

Zwei Branchen folgen nicht diesem Trend:

- Im Gesundheits- und Sozialwesen sind die staatlichen Behörden sogar häufiger vor Ort als die UVT
- Die Betriebe in der Branchengruppe Verwaltung und Bildung/Erziehung werden annähernd doppelt so häufig von den staatlichen Arbeitsschutzbehörden aufgesucht, als dies im Durchschnitt aller Branchen der Fall ist

Tab. 6.125 Besichtigung durch Arbeitsschutzbehörde nach Art der Behörde und nach Branchen

Branchengruppen	Art der Behörde			Weiß nicht	N
	UVT %	Staatl. Arbeitsschutzbehörde %	Beide Behörden %		
Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugung (A & C 10-12)	76,8	5,4	17,8	0,0	57535
Bau, Energie und Abfall (B & D & E & F)	82,2	5,9	9,7	2,0	119561
Produktions-, Investitions- und Verbrauchsgüter (C 19-33)	76,9	10,6	12,5	0,1	76928
Verbrauchsgüter, Handel und Gastgewerbe (C13-18 & G & I)	79,3	9,5	9,3	1,6	265793
Verkehr und Lagerei (H)	81,7	5,1	8,4	4,8	42277
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (L & M & N)	84,6	9,8	4,5	0,7	75193

Branchengruppen	Art der Behörde			Weiß nicht	N
	UVT %	Staatl. Arbeits- schutzbe- hörde %	Beide Be- hörden %		
Kommunikations-, Fi- nanz- und sonstige Dienstleistungen (J & K & R & S)	79,3	14,9	3,8	1,9	60228
Gesundheits- und Sozi- alwesen (Q)	42,0	45,6	9,6	2,8	63435
Verwaltung und Bil- dung/Erziehung (P & O)	56,8	21,3	7,8	12,6	34997
Gesamt	76,0	12,4	9,3	2,1	795947

An 100 % fehlende = weiß nicht oder keine Angabe – Quelle: Eigene Berechnungen

6.6.2 Aufsichtshandeln und Kooperationen mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen aus der Perspektive der Sifa-Langzeitstudie

Die in der Sifa-Langzeitstudie betrachteten überbetrieblichen Kooperationspartner sind:

- Berufsgenossenschaften
- Unfallkassen, Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Staatliche Arbeitsschutzbehörden
- Krankenkassen

Über 90 % der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt an, mit externen Kooperationspartnern zusammenzuarbeiten und nur 7,7 % geben keine solche Kooperation an. Fast ein Drittel pflegt zwei Kooperationen mit den oben genannten Stellen, 24,1 % mit drei und 14,8 % mit allen vier abgefragten Kooperationen.

Kooperationspartner sind bei 83,5 % aller befragten Fachkräfte die *Berufsgenossenschaften* zusammen (siehe Abb. 6.51) und zu 46,3 % *Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*. Mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden arbeiten knapp zwei Drittel zusammen.

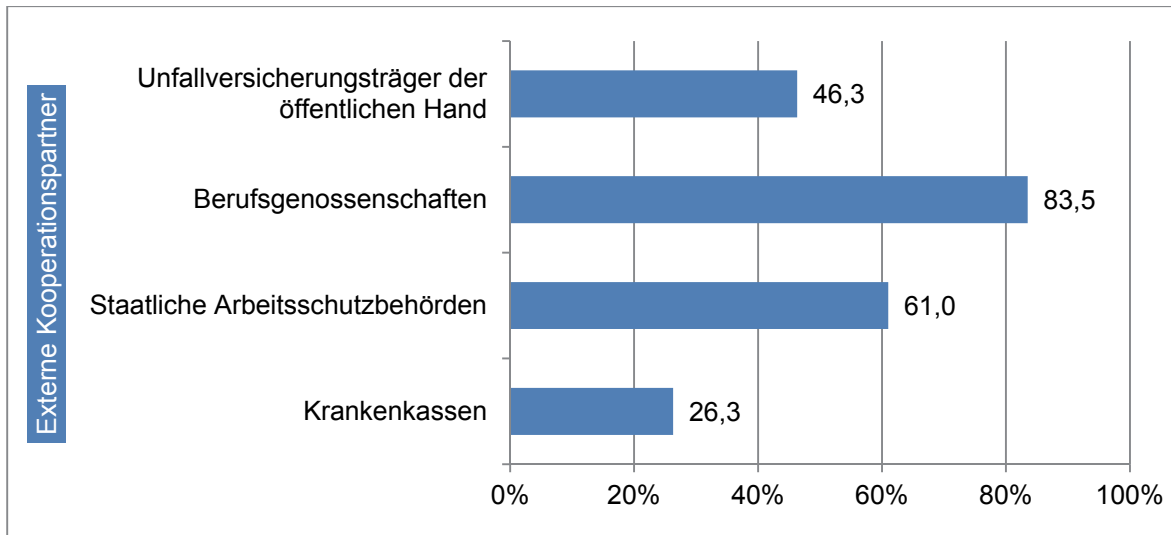


Abb. 6.51 Häufigkeit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern (Quelle: Sifa-Langzeitstudie; Zeitraum t3)¹²

Grundsätzlich gilt: Mit steigender Betriebsgröße steigt auch die Zahl der externen Kooperationspartner. Die Durchschnittswerte liegen bei knapp 2 der o. g. Kooperationspartner (Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten) bis 2,3 bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten.

Qualität der Zusammenarbeit

Der Erfolg dieser Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern wurde von den befragten Fachkräften über die verschiedenen Partner unterschiedlich bewertet (siehe Abb. 6.52). Ziemlich erfolgreich wird die Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften bewertet, während die Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden wie mit den Unfallkassen als eher mittelmäßig erfolgreich eingestuft wird.

Auch die Qualität der Kooperation steht im Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Über die Einstufung *mittelmäßig erfolgreich* gehen die Bewertungen nur bei den Großbetrieben hinaus.

¹² *Anmerkung:* Dabei zählt die Nennung der Gruppen, unabhängig davon, wie viele Kooperationspartner in den einzelnen Gruppen vorhanden sind.

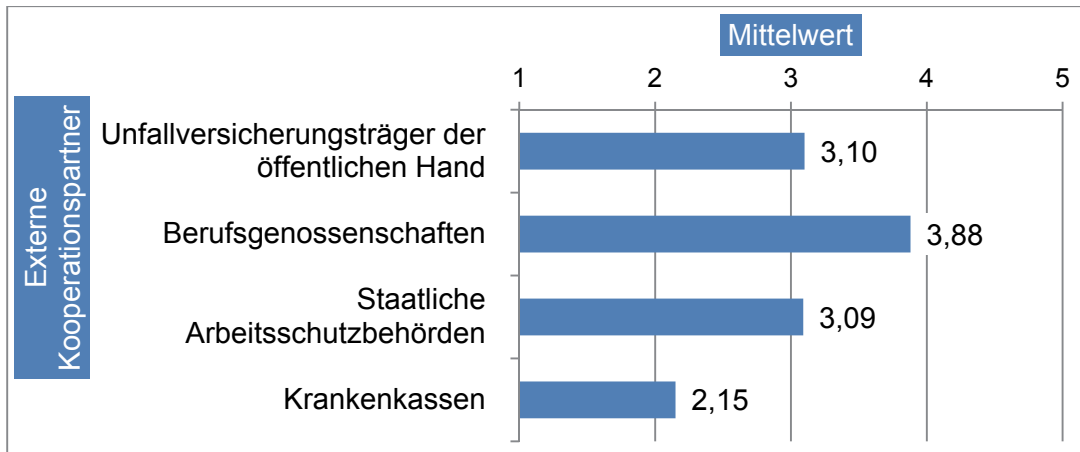


Abb. 6.52 Einschätzung der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern¹³ (Quelle: Sifa-Langzeitstudie; Zeitraum t3))

Externe Kooperation nach Betreuungsformen

Berechnet wurde die mittlere Anzahl der externen Kooperationspartner, die gemäß der abgefragten 4 Institutionen von (0=Zusammenarbeit mit keiner externen Institution bis 4 = (Zusammenarbeit mit allen 4 abgefragten Partnern) schwanken können (siehe Abb. 6.53).

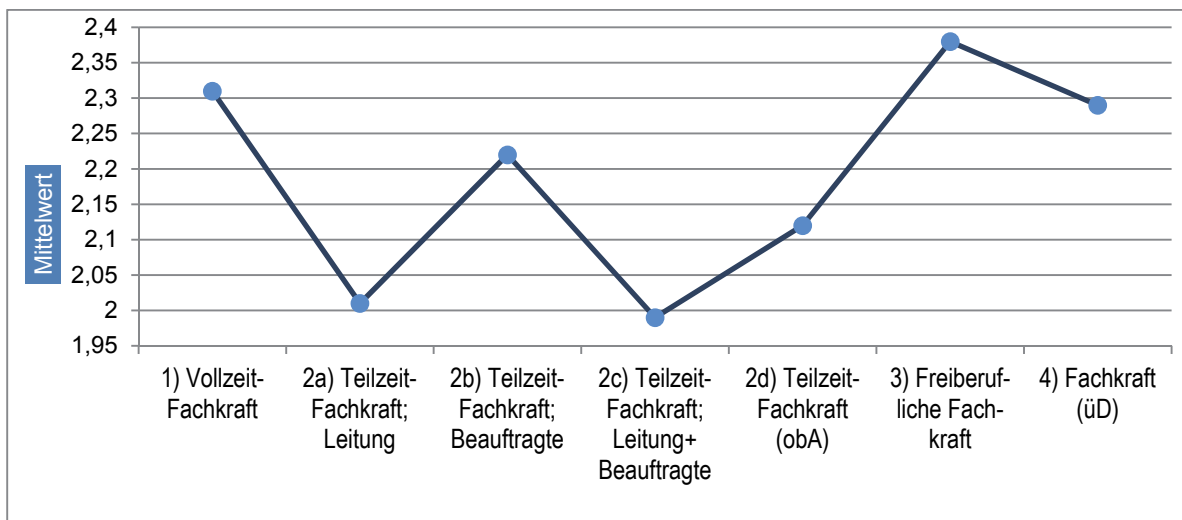


Abb. 6.53 Zusammenhang der Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betrieblichen Betreuungsformen (Zeitraum t3)

Die Unterschiede zwischen den betrieblichen Betreuungsformen sind statistisch signifikant ($p < .05$)

¹³ Einstufung auf einer 5-stufigen Skala mit den Antwortkategorien 5 = sehr erfolgreich, 4 = ziemlich erfolgreich, 3 = mittelmäßig erfolgreich, 2 = kaum erfolgreich, 1 = gar nicht erfolgreich.

- Die meisten externen Kooperationen weisen dabei die überbetrieblich tätigen *freiberuflichen Fachkräfte* auf ($M = 2,38$), die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 2,29$) und die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 2,31$).
- Die wenigsten Kooperationspartner geben die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktionen ($M = 2,01$) an und die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und Beauftragtenfunktionen ($M = 2,00$).

Dies weist in Richtung des Professionalisierungsgrads der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hin: Bei steigender Professionalisierung (Sifa als hauptberufliche Tätigkeit) steigt auch in der Breite die Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen.

- Die Befunde zur Bewertung der Qualität der Zusammenarbeit weisen in die gleiche Richtung (siehe Abb. 6.54):
- Insbesondere die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* sehen die Kooperation mit den externen Partnern als erfolgreich an ($M = 3,31$). Auch die *freiberuflichen Fachkräfte* ($M = 3,20$) und die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* schätzten diese Zusammenarbeit ($M = 3,26$). Schwächer wird sie wieder durch *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* bewertet, unabhängig davon, ob sie zusätzliche *Beauftragtenfunktionen* innehaben ($M = 2,94$) oder nicht ($M = 2,88$).
- Nicht in dieses Interpretationsschema passen die hohen Werte für die Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben. Diese sind im Durchschnitt die Fachkräfte, die am wenigsten ihre Rolle ausfüllen, am wenigsten intensiv tätig werden und die geringsten Wirksamkeiten erzielen. Die hohen Kooperationswerte lassen sich vor dem Hintergrund als positiv erlebte Unterstützung interpretieren.

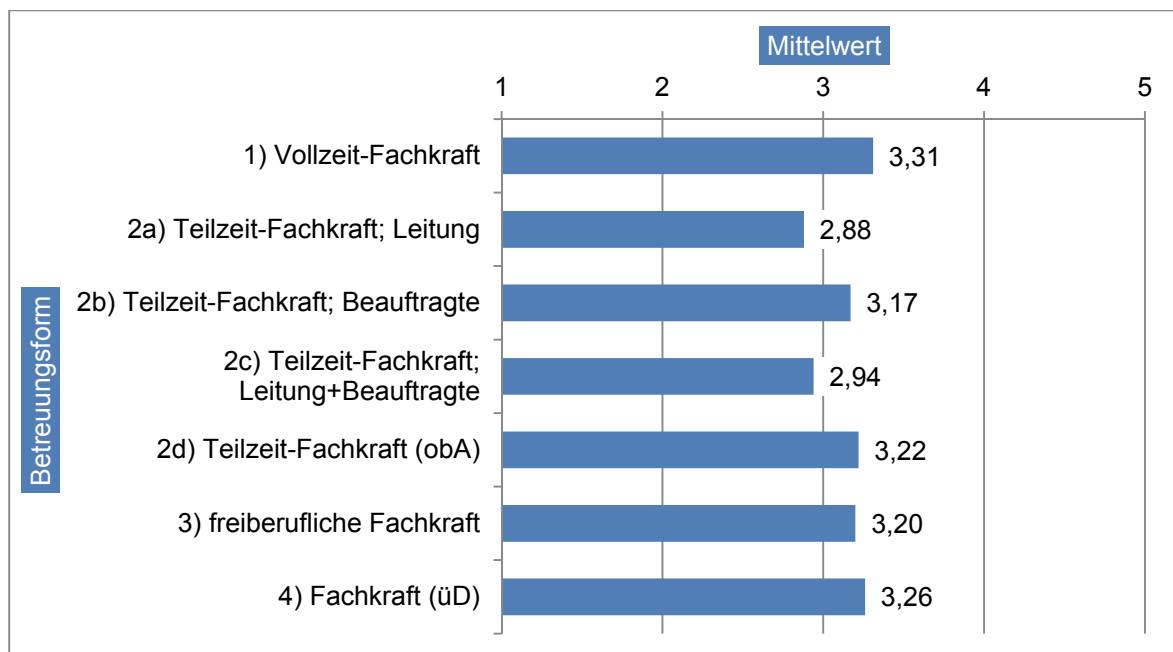


Abb. 6.54 Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der externen Zusammenarbeit (Zeitraum t3)

Externe Kooperation und Unternehmenskultur

Der Entwicklungsgrad der Sicherheits- und Gesundheitskultur wirkt sich auch auf die Quantität und Qualität der Kooperation mit dem überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem aus. Abb. 6.55 vergleicht die Mittelwerte der Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe, die keine Zusammenarbeit mit mindestens einer der vier überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen haben mit der Gruppe der Betriebe, die mindestens mit einer Institution kooperiert. In Betrieben, die Kooperation mit dem überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem pflegen, ist die Kultur signifikant höher ausgeprägt.

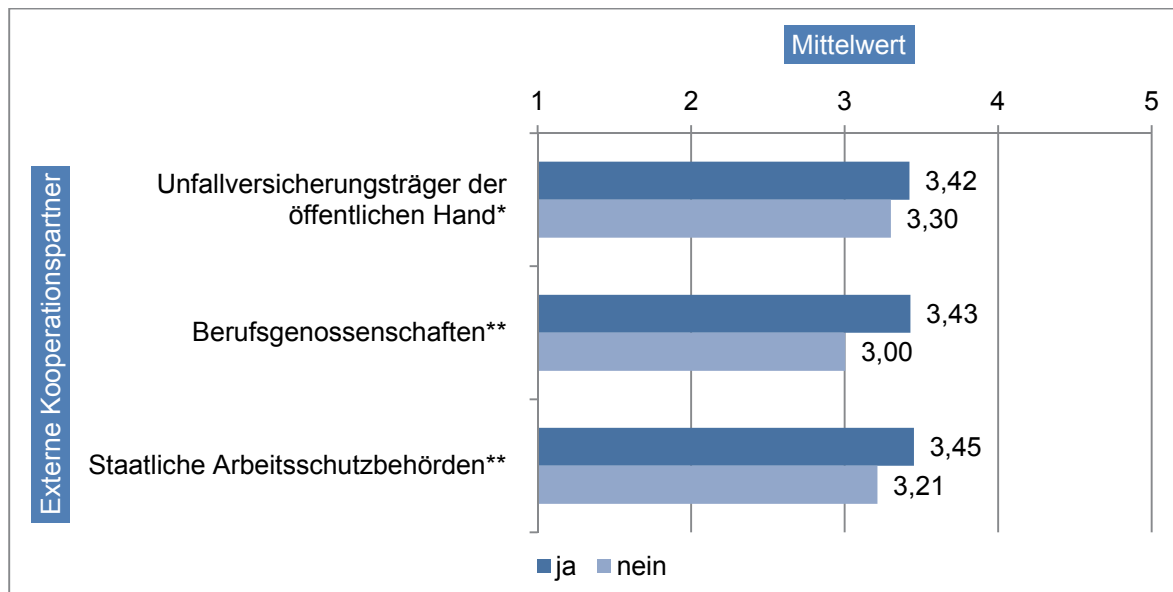


Abb. 6.55 Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe aufgeschlüsselt danach, ob eine externe Kooperation vorhanden ist oder nicht in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: *p < .05; ** p < .01

Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme und der Zusammenhang zur Kooperation mit überbetrieblichen Arbeitsschutzorganisationen

Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme regeln auch die Zusammenarbeit mit den externen Arbeitsschutzinstitutionen.

Dies zeigt sich auch in den Daten der Sifa-Langzeitstudie (siehe Abb. 6.56).

- Fachkräfte in Betrieben *ohne ein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit geben* durchschnittlich weniger als zwei externe Kooperationen an (M = 1,95).
- Fachkräfte in Betrieben mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem im Durchschnitt 2,10 Partner und in Unternehmen mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement 2,38.
- Deutlich am meisten Kooperationspartner geben Fachkräfte aus Unternehmen mit *beiden Managementsystemen* an. Hier beträgt die durchschnittliche Anzahl an Kooperationspartnern M = 2,51.

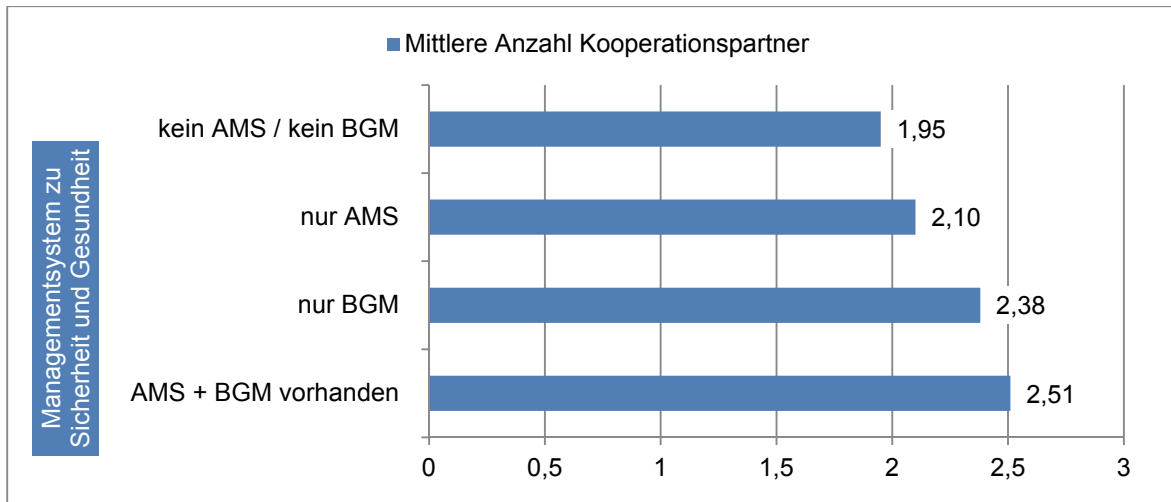


Abb. 6.56 Mittlere Anzahl der externen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Erhebungszeitraum t3

Auch die Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern hängt mit dem Vorhandensein von Managementsystemen zusammen ($p < .01$). Auch hier zeigt sich das gleiche Muster wie zur Anzahl der Kooperationspartner (siehe Abb. 6.57). Hier wirken sich aber offensichtlich BGM erheblich stärker aus als AMS.

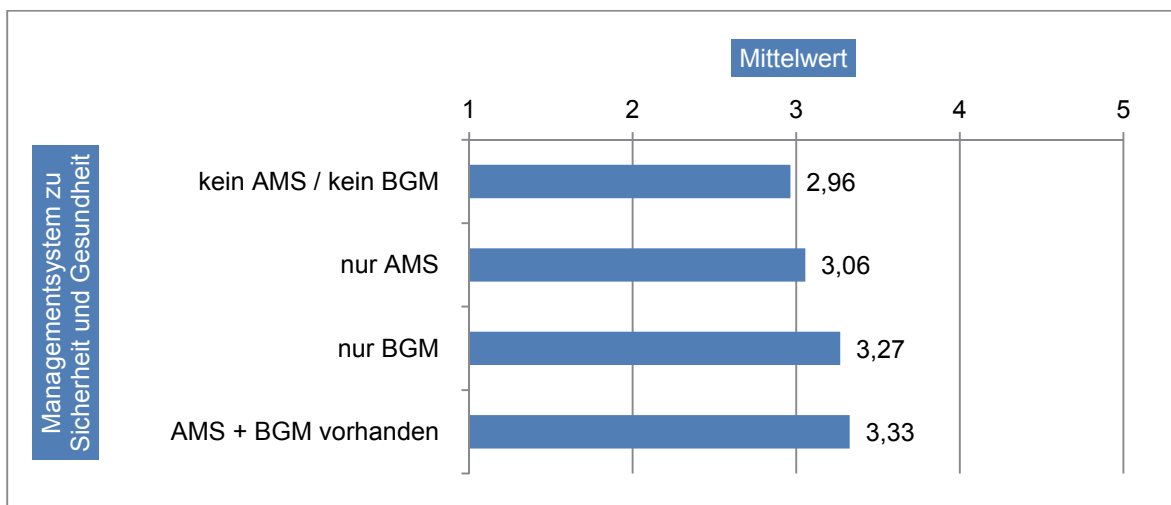


Abb. 6.57 Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (Zeitraum t3)

Unterschiede gibt es auch zwischen gewerblicher Wirtschaft und öffentlichem Dienst.

Öffentlicher Dienst und AMS bzw. BGM:

- Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Unfallkassen zeigen die Befunde den stärksten Zusammenhang diese Kooperation mit dem *Vorhandensein eines be-*

trieblichen Gesundheitsmanagementsystems (siehe Abb. 6.58). Ist dieses gegeben, dann geben knapp zwei Drittel der Fachkräfte an, mit den Unfallkassen zusammenzuarbeiten.

- Wenn *kein Managementsystem* zu Sicherheit und Gesundheit vorhanden ist, sind dies nur knapp 40 %. Arbeitsschutzmanagementsysteme zeigen dagegen nur einen geringen Zusammenhang.
- Im Vergleich zu Betrieben *ohne Managementsystem* steigt die Quote der Zusammenarbeit mit den Unfallkassen praktisch nicht an (41,7 %). Wenn gleichzeitig *ein AMS und ein BGM vorhanden* sind, liegt die Quote der Zusammenarbeit bei 56,8 %.

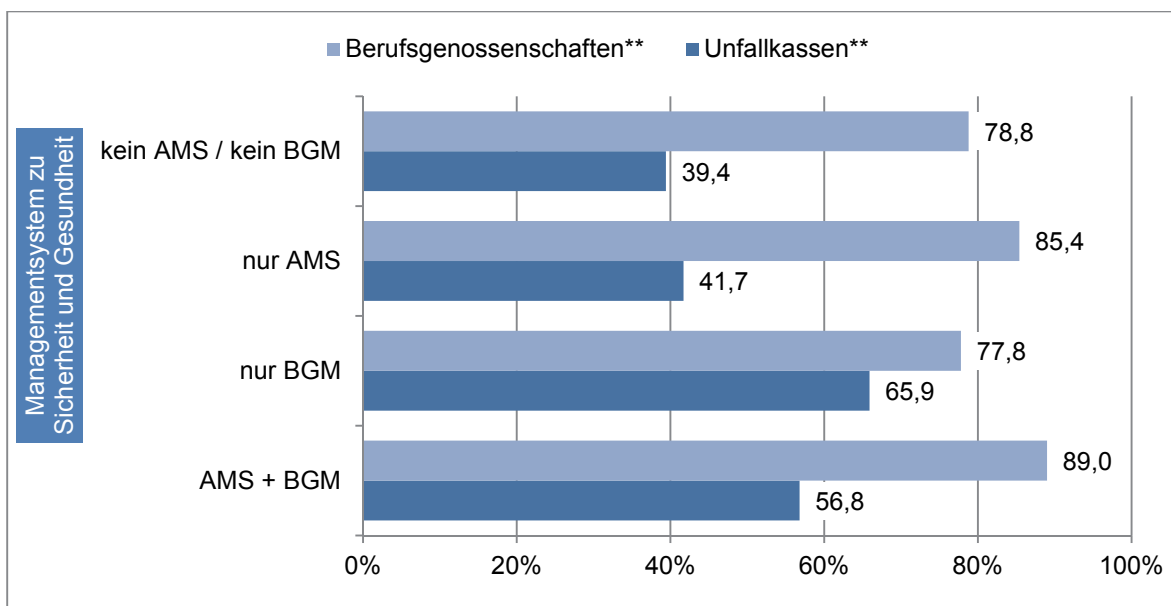


Abb. 6.58 Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Berufsgenossenschaften und Unfallkassen (Zeitraum t3)

Anmerkung: ** = $p < .01$

Gewerbliche Wirtschaft und AMS/BGM:

- Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit den *Berufsgenossenschaften* dreht sich dieser Befund zum AMS und BGM um. Hier überwiegt das *Vorhandensein eines AMS* den des *BGM* deutlich. Während die Quote der Zusammenarbeit bei einem *BGM* mit 77,8 % auf einem ähnlichen Niveau liegt, wie wenn *kein Managementsystem vorhanden* ist (78,8 %), steigt diese bei *vorhandenem AMS* auf 85,4 % und weiter auf 89,0 %, wenn *beide Managementsysteme vorhanden* sind.

Die Zusammenarbeit mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* und den *Krankenkassen* zeigt wiederum einen stärkeren Zusammenhang *mit BGM*. Jedoch ist der Einfluss des AMS bei der Kooperation mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden kaum vorhanden, für die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen wird er hingegen sichtbar.

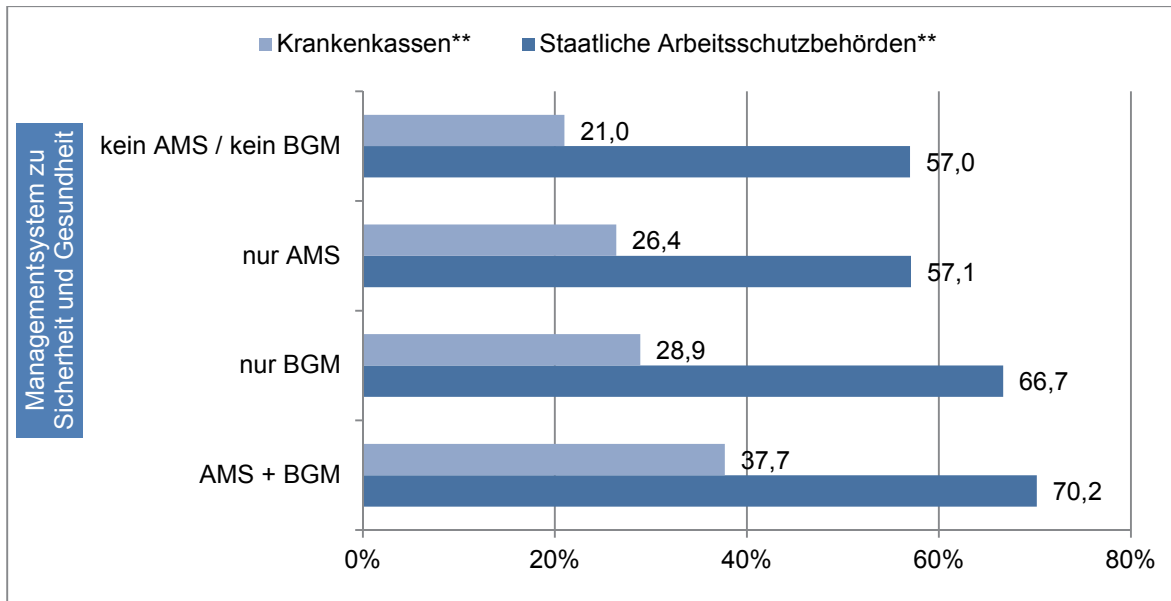


Abb. 6.59 Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Krankenkassen und staatlichen Arbeitsschutzbehörden

Anmerkung: ** = $p < .01$

Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Arbeitsschutzorganisationen und Tätigkeit und Wirksamkeit

Die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit variiert mit dem Vorhandensein externer Kooperationen mit den verschiedenen Kooperationspartnern (siehe Tab. 6.126). Intensiv tätige Fachkräfte für Arbeitssicherheit kooperieren tendenziell mit mehreren überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen.

Tab. 6.126 Differenz bei den Tätigkeitsintensitäten im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nichtvorhandensein einer Kooperation

Externe Kooperationspartner	Durchschnittlicher Mittelwert in der Intensität der Tätigkeit	
	Ja	Nein
Unfallkassen	3,43	3,17
Berufsgenossenschaften	3,36	2,94
Staatliche Arbeitsschutzbehörden	3,46	3,03
Krankenkassen	3,63	3,17

Betrachtet man die einzelnen Tätigkeitsfelder, so zeigt sich:

- Die Anzahl der überbetrieblichen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt einen positiven und statistisch abgesicherten Zusammenhang mit der Intensität der Tätigkeit in allen sieben Tätigkeitsfeldern ($p < .01$) (siehe Tab. 6.127).
- Es bestehen Unterschiede in den einzelnen Tätigkeitsfeldern:

- Die höchsten Korrelationskoeffizienten von je $r = .37$ sind in den Tätigkeitsfeldern *Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen* und *Analyse eingetretener Ereignisse* zu verzeichnen.
- Die schwächsten Zusammenhänge bestehen zu den Tätigkeitsfeldern *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* mit $r = .27$ und *Analyse von Gefährdungsfaktoren* mit $r = .28$

Tab. 6.127 Korrelativer Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner	N
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	,372**	1366
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	,282**	1364
T3 Management des Arbeitsschutzes	,358**	1364
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	,326**	1364
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	,355**	1364
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	,268**	1353
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	,370**	1349

Anmerkung: ** $p < .01$

Tab. 6.128 zeigt die Mittelwerte der über die verschiedenen externen Kooperationspartner gemittelten Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein mindestens einer der überbetrieblichen Kooperationen.

Mit Ausnahme des Tätigkeitsfelds „Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen“ liegen die Mittelwerte bei allen anderen Tätigkeitsfeldern immer höher, wenn mit den überbetrieblichen Institutionen kooperiert wird, als wenn das nicht der Fall ist.

Tab. 6.128 Mittlere Handlungsintensitäten beim Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein der verschiedenen Kooperationen mit den externen Kooperationspartnern

Tätigkeitsfelder Durchschnittlicher Mittelwert der Intensität der Tätigkeit	Zusammenarbeit mit mindestens einer überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitution	
	Ja	Nein
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,40	3,62
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,93	3,63

Tätigkeitsfelder Durchschnittlicher Mittelwert der Intensität der Tätigkeit	Zusammenarbeit mit mindestens einer überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitution	
	Ja	Nein
T3 Management des Arbeitsschutzes	3,56	3,12
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,36	2,98
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,72	2,32
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,44	3,09
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	3,28	2,78

Beurteilung des Kooperationserfolgs und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Neben der reinen Anzahl der Kooperationspartner bzw. dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein dieser Kooperationen ist auch der Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte Aufschluss und der Intensität des Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (siehe Tab. 6.129) durchweg statistisch signifikant ($p < .01$).

Tab. 6.129 Korrelativer Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Tätigkeitsfelder	Mittlere Kooperationsintensität nur extern	N
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	0,405**	1356
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	0,307**	1354
T3 Management des Arbeitsschutzes	0,390**	1354
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	0,315**	1354
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	0,352**	1354
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	0,290**	1344
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	0,377**	1340

Anmerkung: ** $p < .01$

Bei der Betrachtung der Unterschiede der Intensität des Handelns, getrennt nach den verschiedenen externen Kooperationspartnern (vorhanden/nicht vorhanden) für die einzelnen Tätigkeitsfelder, lassen sich vertiefende Einblicke in diese Beziehung gewinnen (siehe Tab. 6.130).

- In der Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern und dem Zusammenhang zur Intensität der Tätigkeit gibt es in allen Tätigkeitsfeldern stabile Werte für eine höhere Tätigkeitsintensität.
- Die Kooperation mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* zeigt bei ausnahmslos hohen Zusammenhängen insbesondere einen Bezug zur Handlungsintensität der Fachkräfte im Bereich des *Managements des Arbeitsschutzes* (Diff. = 0,51) sowie zur *Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = 0,50).

Tab. 6.130 Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Kooperation mit Unfallversicherungsträgern und staatlichen Arbeitsschutzbehörden

Tätigkeitsfelder	Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand		Berufsgenossenschaften		Staatliche Arbeitsschutzbehörden	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	4,00	3,62	3,91	3,44	3,40	3,58
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,93	3,63	3,87	3,45	3,94	3,60
T3 Management des Arbeitsschutzes	3,56	3,12	3,43	2,99	3,56	3,05
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,36	2,98	3,26	2,80	3,35	2,94
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,72	2,32	2,55	2,31	2,66	2,28
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,44	3,09	3,35	2,97	3,47	3,01
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	3,28	2,78	3,13	2,59	3,24	2,75

- Es kann somit anhand der Befunde der Studie ein stabiler und konstanter Zusammenhang für die Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand, den Berufsgenossenschaften, dem Staatlichen Arbeitsschutz und den Krankenkassen und der Intensität des Handelns sowie der Bewertung des Erfolgs dieses Handelns festgestellt werden.
- Insgesamt zeichnen sich deutliche/starke Zusammenhänge zwischen der untersuchten Kooperation mit externen Partnern und der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ab. Dies gilt sowohl für die Intensität als auch für die Beurteilung des Erfolgs dieser Zusammenarbeit.

- Der Einfluss der Unfallkassen auf die Intensität des Handelns der Fachkräfte ist etwas niedriger als bei den anderen externen Kooperationspartnern.
- Für das Tätigkeitsfeld Analyse eingetretener Ereignisse gibt bei allen Kooperationspartnern einen hohen Zusammenhang mit der Tätigkeitsintensität der Sifas.
- Die Kooperation mit Berufsgenossenschaften weist einen besonders hohen Zusammenhang bei den traditionellen Aufgaben im Arbeitsschutz auf.
- Der Einfluss der Unfallkassen ist insbesondere bei der personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen höher ausgeprägt als bei den Berufsgenossenschaften.

Kooperation mit den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Auch die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt statistisch gesicherte Zusammenhänge zur Kooperation mit Unfallversicherungsträgern, staatlichem Arbeitsschutz und Krankenkassen ($p < .01$) (siehe Tab. 6.131).

Tab. 6.131 Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und –kultur	,319**	1278
W2 Gefährdungsreduktion	,262**	1265
W3 Betrieblicher Nutzen	,295**	1215
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	,290**	1290

Anmerkung: ** $p < .01$

Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Je mehr überbetriebliche Kooperationspartner eine Fachkraft angibt, umso wirksamer ist sie in den vier Wirksamkeitsfeldern. Dabei zeigt sich der stärkste Zusammenhang mit der Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und Kultur ($r = 0,32$). Aber auch die Zusammenhänge zu den anderen Wirksamkeitsfeldern sind signifikant und in ihrer Höhe substantiell. Dabei fällt die Korrelation mit der Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion am niedrigsten aus ($r = 0,26$) und die Wirksamkeit zum betrieblichen Nutzen der eigenen Tätigkeit liegt mit $r = .30$ im oberen Bereich.

Betrachtet man statt der reinen Anzahl externer Kooperationen die Beurteilung des Kooperationserfolgs dieser Zusammenarbeit mit externen Partnern, dann zeigen sich ähnlich positive Zusammenhänge, die tendenziell noch etwas stärker ausgeprägt sind (siehe Tab. 6.132).

Tab. 6.132 Korrelation zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Mittlerer Kooperationserfolg extern	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	,316**	1271
W2 Gefährdungsreduktion	,293**	1258
W3 Betrieblicher Nutzen	,301**	1209
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	,319**	1282

Anmerkung: ** $p < .01$

Hier findet sich der höchste Zusammenhang der externen Kooperationen in den Wirksamkeitsfeldern *Menschengerechte Arbeitsgestaltung* und *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* (jeweils $r = .32$; $p < .01$), gefolgt vom *Betrieblichen Nutzen* ($r = .30$; $p < .01$).

Alle vier Wirksamkeitsfelder zeigen gemittelt über die verschiedenen externen Kooperationspartner einen deutlichen Unterschied für die Gruppen, in denen keine Kooperation stattfindet und die Gruppe, die mit mindestens einer überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitution kooperiert (siehe Abb. 6.60).

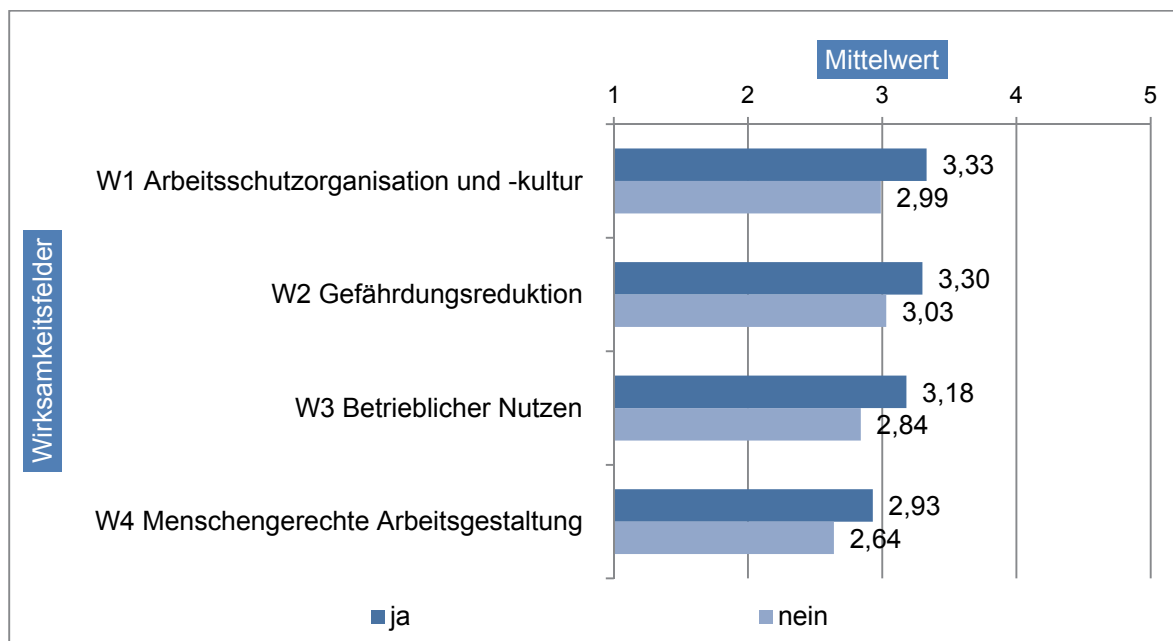


Abb. 6.60 Zusammenhang zwischen überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Am deutlichsten ist dieser Zusammenhang im Bereich des *Betrieblichen Nutzens*, in dem die Differenz der Wirksamkeit zwischen Fachkräften mit und ohne diese externen Kooperationen im Mittel 0,35 Skalenpunkte – gemessen auf einer 5er-Skala – beträgt. Aber auch die übrigen Wirksamkeitsfelder zeigen deutliche Zusammenhänge

mit diesen externen Kooperationen: *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* Diff. = 0,34, *Menschengerechte Arbeitsgestaltung* Diff. = 0,29, *Gefährdungsreduktion* Diff. = 0,27.

Die differenzierende Betrachtung der Zusammenhänge mit den überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Wirksamkeit der Fachkräfte bringt unterschiedliche Muster dieser Zusammenhänge zutage (siehe Tab. 6.133).

Tab. 6.133 Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand		Berufsgenossenschaften		Staatliche Arbeitsschutzbehörden	
	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	3,09	3,27	2,87	3,24	2,95	3,32
W2 Gefährdungsreduktion	3,08	3,30	2,99	3,22	2,94	3,33
W3 Betrieblicher Nutzen	2,94	3,13	2,69	3,09	2,79	3,18
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	2,64	2,93	2,66	2,80	2,95	2,91

Während beispielsweise das Vorhandensein einer Kooperation mit den Berufsgenossenschaften im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur (Diff. = 0,37) und des Betrieblichen Nutzens (Diff. = 0,40) deutliche Differenzen in der Wirksamkeit der Fachkräfte hervorbringt, zeigt sich dies bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand vor allem in Hinblick auf die menschengerechte Arbeitsgestaltung (Diff. = 0,29).

Das Vorhandensein einer Kooperation mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zeigt in allen vier Wirksamkeitsfeldern eine annähernd gleich hohe Differenz, die zwischen 0,34 Skalenpunkten für die menschengerechte Arbeitsgestaltung und 0,40 Skalenpunkten für die Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion liegt. Dabei wird für die Gefährdungsreduktion von den übrigen Kooperationspartnern eine deutlich niedrigere Wirksamkeit angegeben.

Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen der externen Kooperation und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sifas, die gut mit externen Partnern kooperieren, sind wirksamer als Sifas, die dies nicht tun. Dieser Einfluss wird deutlich in allen vier Wirksamkeitsfeldern.

Das wird insbesondere bei der Kooperation mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen deutlich.

Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern nach Branchen

Die Branche, in der ein Betrieb tätig ist, steht im Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten der Fachkräfte mit externen Kooperationspartnern (siehe Abb. 6.61).

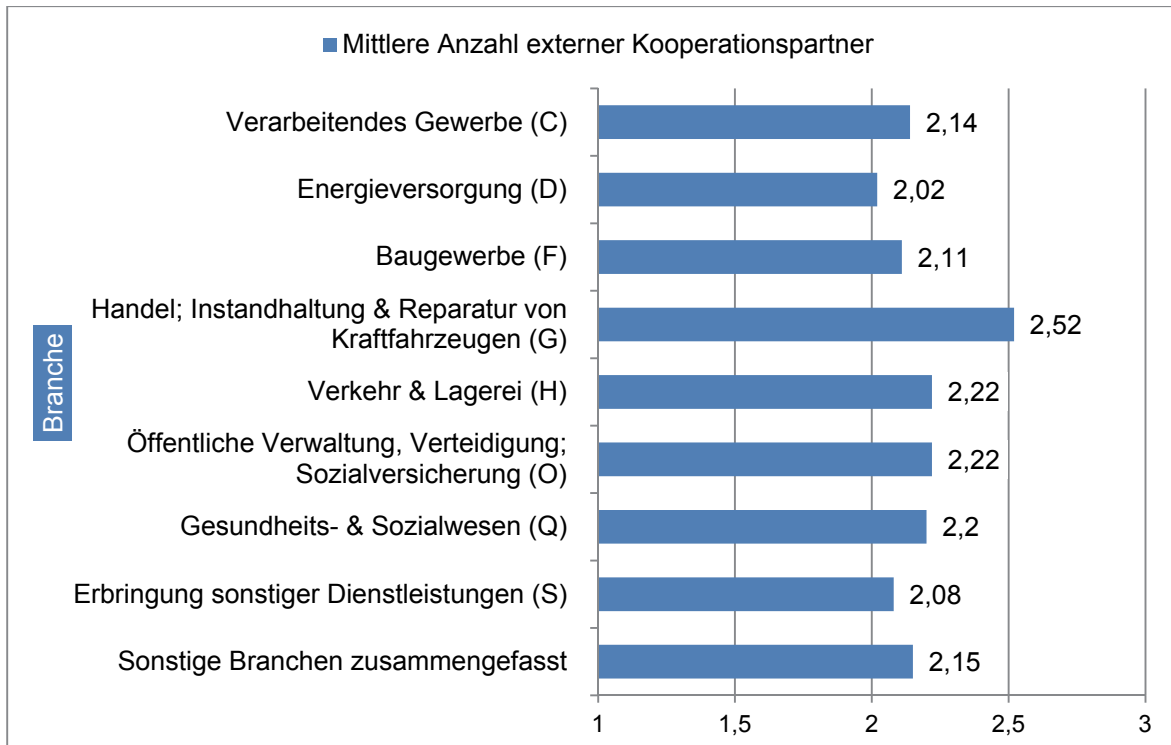


Abb. 6.61 Mittlere Anzahl externer Kooperationspartner in Abhängigkeit von der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3

Insbesondere Fachkräfte aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* berichten mit durchschnittlich 2,52 Kooperationspartnern über eine größere Anzahl externer Kooperationen als ihre Kollegen. Auf der anderen Seite sind es die Fachkräfte aus Betrieben der *Energieversorgung*, die mit einem Durchschnitt von 2,02 besonders wenig überbetriebliche Kooperationen angeben. Die Fachkräfte der übrigen Branchen liegen zwischen diesen Bereichen.

Auch der Erfolg der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern wird von Fachkräften aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* positiver bewertet als von ihren Kollegen aus anderen Branchen (siehe Abb. 6.62).

Auf der 5-stufigen Antwortskala geben sie mit einem Durchschnittswert von $M = 3,34$ eine eher positive Einschätzung ab. In anderen Branchen liegt dieser Wert zum Teil deutlich darunter. Am kritischsten urteilen die Fachkräfte aus dem *Baugewerbe* und dem *Gesundheits- & Sozialwesen*, die den Erfolg dieser externen Kooperationen mit durchschnittlich $M = 3,01$ angeben, was auf der vorgegebenen Antwortskala einem *mittelmäßig erfolgreich* entspricht.

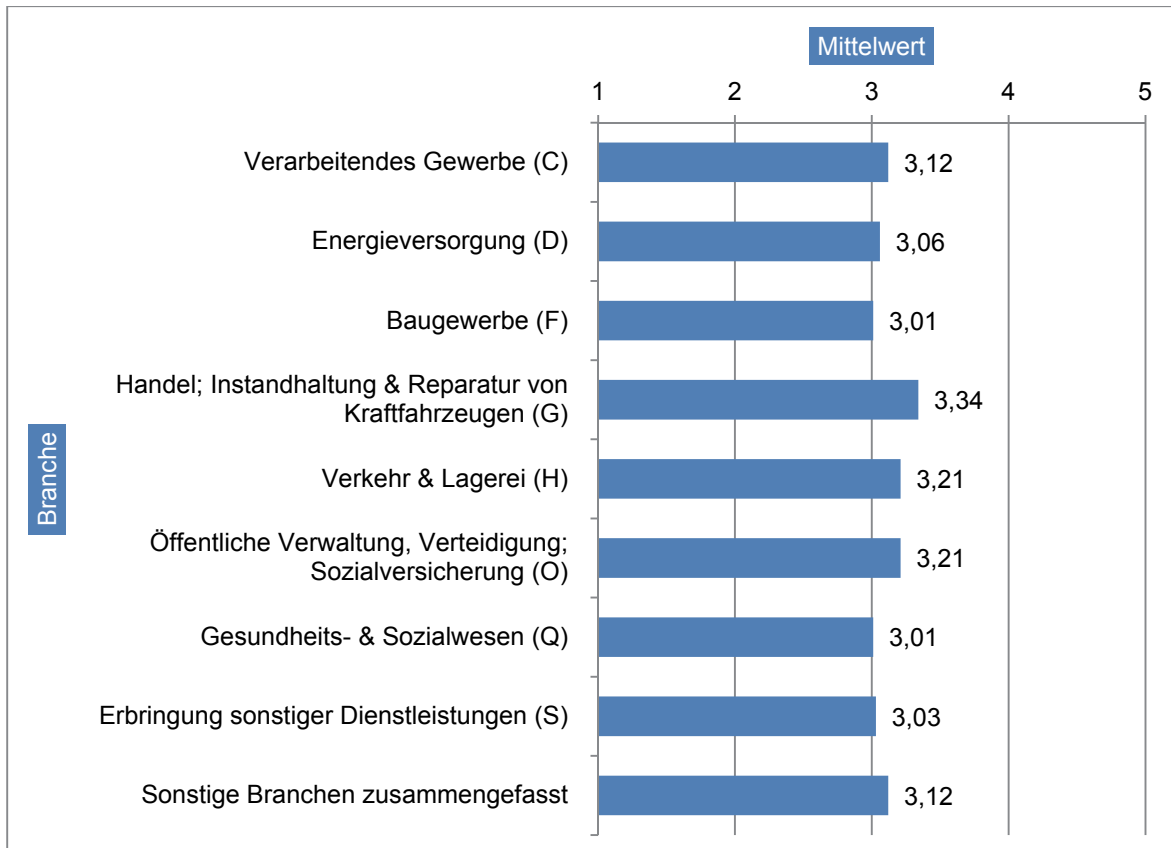


Abb. 6.62 Einschätzung des Kooperationserfolgs mit externen Kooperationspartnern nach Branchen in Erhebungszeitraum t3

Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften

Die Quote der Fachkräfte, die mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften zusammenarbeiten, hängt stark mit der Zugehörigkeit des Betriebs zum öffentlichen und gewerblichen Bereich zusammen (siehe Abb. 6.63). Dies zeigt sich insbesondere in der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung*, die mit 91,2 % einen entsprechend hohen Anteil an Fachkräften in Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* zeigt, und in dem nur 55,5 % zusätzlich mit den *Berufsgenossenschaften* zusammenarbeiten oder in der Branche *Gesundheits- & Sozialwesen*, in der sich die Verteilung *Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand/Berufsgenossenschaften* annähert.

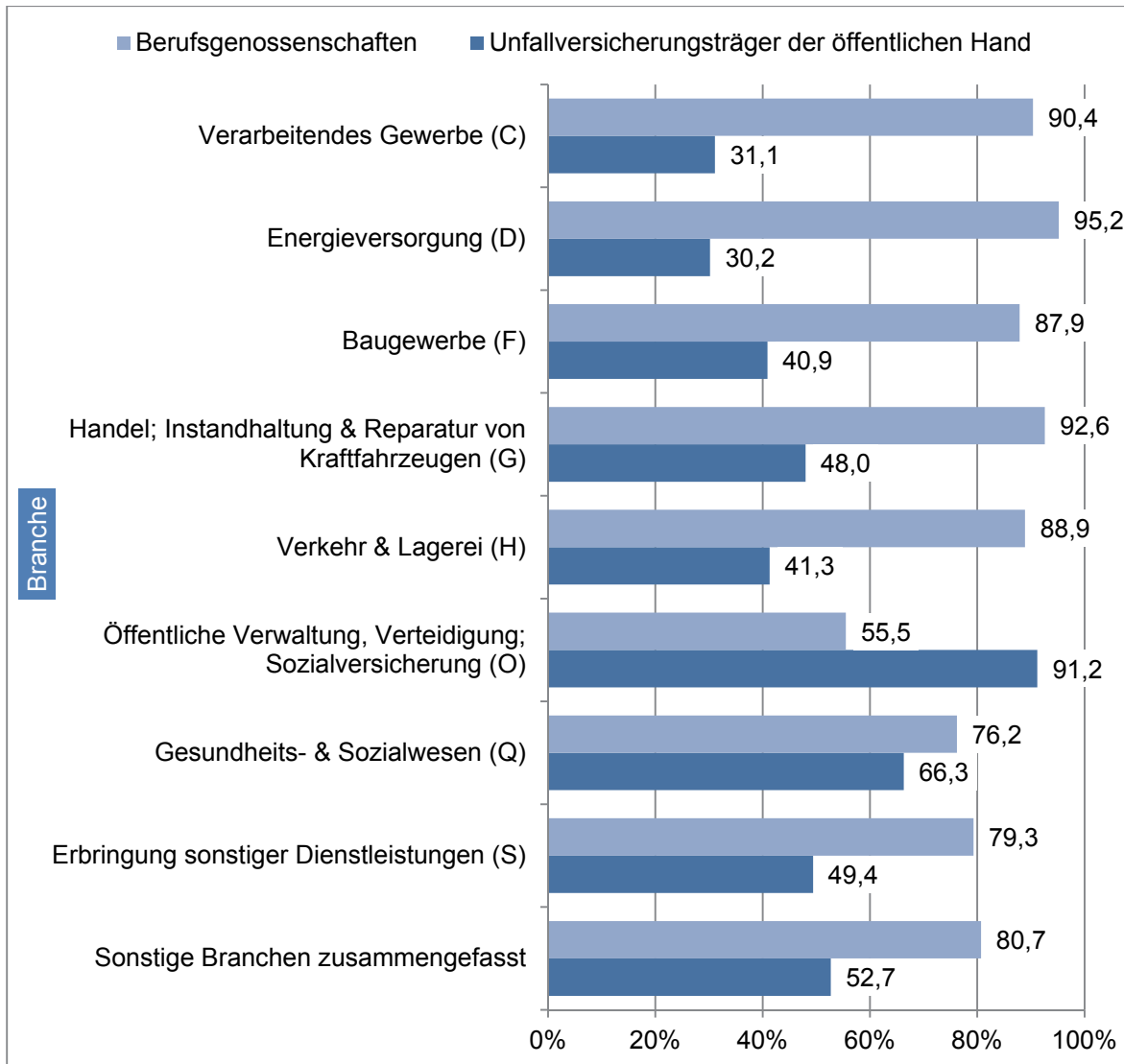


Abb. 6.63 Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften angeben in Erhebungszeitraum t3

Zusammenarbeit mit staatlichen Arbeitsschutzorganisationen

Aussagekräftiger ist die Betrachtung der Kooperationen mit den staatlichen Arbeitsschutzorganisationen über die Branchen (siehe Abb. 6.64).

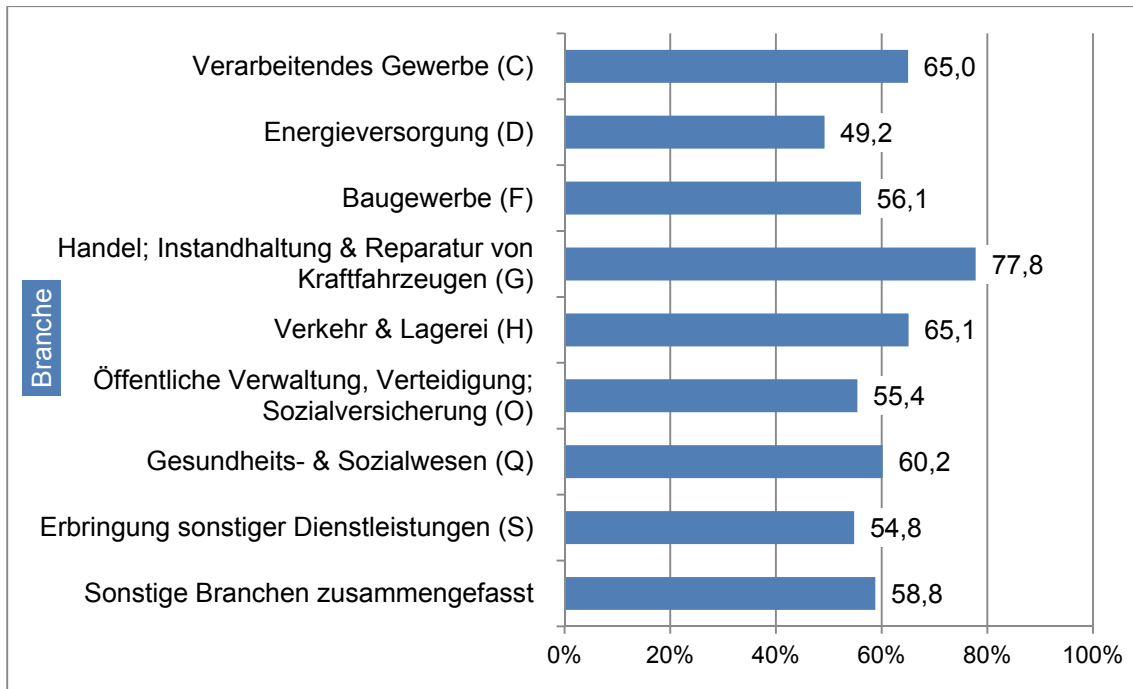


Abb. 6.64 Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden in Erhebungszeitraum t3 angeben

Hier zeigt die Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit fast 78 % der Fachkräfte den höchsten Anteil an Kooperationen. Auch die Fachkräfte aus dem Verarbeitenden *Gewerbe* (65,0 %) und der Branche *Verkehr & Lagerei* (65,1 %) liegen im oberen Feld. Die Fachkräfte der *Energieversorgung* liegen dagegen bei einer Quote unter 50 % am Ende des Branchenvergleichs.

6.6.3 Zusammenfassende Bewertung

In beiden Studien wurden Aspekte zur Aufsicht und Beratung der staatlichen Aufsichtsbehörden oder Unfallversicherungsträger erhoben. In der Sifa-Langzeitstudie liegt das Hauptaugenmerk in der Kooperation mit diesen überbetrieblichen Institutionen.

- Unterschiede bei der Besichtigung von Betrieben werden sowohl nach Betreuungsmodell, nach Betreuungssituation (Vorhandensein von Sifa und BA) und nach Branche deutlich.
- Die regelbetreuten Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten werden weit- aus seltener besucht als Betriebe der anderen Betreuungsmodelle.
- Das Vorhandensein von Sifa und BA erweist sich als Einflussgröße auf die Betriebsbesuche: Unabhängig vom Betreuungsmodell werden Betriebe mit Sifa und BA (oder einem von beiden) häufiger besucht als Betriebe ohne Betreuung. Dieses Bild zeigt sich auch bei der Anzahl von Besuchen je Betrieb.
- Neben den Unterschieden in der Häufigkeit von Besuchen der Aufsichtsbehörden (UVT 76 %, staatl. Arbeitsschutzbehörden 12 %), ist die gegenläufige Verteilung der auf die Betreuungsmodelle auffällig. Staatliche Arbeitsschutzbehörden besu-

chen am häufigsten die regelbetreuten Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die UVT besuchen am häufigsten die alternativ betreuten Betriebe.

- Der überwiegende Teil der Betriebsbesuche erfolgte ohne konkreten Anlass. Die Betriebe, in denen Sifa und BA vorhanden sind, veranlassen häufiger den Besuch durch die Aufsichtsbehörde – unabhängig vom Betreuungsmodell.
- Während am häufigsten Betriebe der Landwirtschaft und Nahrungsmittelerzeugnisse besucht wurden, fällt die seltene Besuchshäufigkeit in Betrieben der Dienstleistungsbranchen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen auf. Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden besuchen die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens sowie Betriebe der Branchen Verwaltung und Bildung/Erziehung häufiger als die UVT, während diese in allen anderen Branchen deutlich häufiger Betriebe aufsuchen.
- Je größer die Betriebe der Sifa, desto häufiger werden Kooperationen angegeben. Für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind Kooperationen mit externen Institutionen wichtig. Der Erfolg der Zusammenarbeit wird insbesondere mit Berufsgenossenschaften positiv bewertet, während die Zusammenarbeit mit Unfallkassen oder staatlichen Arbeitsschutzbehörden mittelmäßig erfolgreich gesehen wird.
- Die Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen erfolgt häufiger und erfolgreicher mit steigender Professionalisierung der Sifa (hauptberufliche Tätigkeit). Der Erfolg wird jedoch auch insbesondere von Teilzeitfachkräften ohne besondere Aufgaben positiv bewertet, was auf eine positiv erlebte Unterstützung hindeutet.
- Die Kooperation mit dem überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem wirkt sich signifikant auf die positive Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur aus.
- Das Vorhandensein eines Managementsystems zu Sicherheit und Gesundheit erweist sich positiv auf das Kooperationsverhalten der Sifa und den Erfolg der Zusammenarbeit aus. Hier sind jedoch Unterschiede nach Managementsystem (AMS oder BGM) und der Art der Arbeitsschutzbehörde festzustellen.
- Intensiv tätige Sifas kooperieren tendenziell mehr und erfolgreicher mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen und die Kooperationen zeigen umgekehrt ein intensiveres Tätigwerden auf fast allen Feldern.
- Auch die Wirksamkeit der Sifa hängt mit dem Kooperationsverhalten und -erfolg zusammen: Je mehr Kooperationspartner die Sifa angibt, desto höher ist ihre Wirksamkeit auf allen vier Feldern, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsschutzorganisation und Kultur.
- Es gibt branchenbezogene Unterschiede hinsichtlich der Kooperation von Fachkräften mit den überbetrieblichen Arbeitsschutzbehörden. Insbesondere in der Branche Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen wird von den Sifas eine hohe Anzahl an Kooperationspartnern berichtet, wohin gegen Sifas in der Branche Energieversorgung besonders wenig überbetriebliche Kooperationspartner angeben.

7 Ableitung von Handlungsempfehlungen

7.1 Handlungsempfehlungen für die betriebliche Ebene

7.1.1 Übersicht der Verbesserungsmöglichkeiten und Stellschrauben

Die im Rahmen dieses Gutachtens vorgenommene Zusammenschau der Befunde aus der GDA-Betriebsbefragung und der Sifa-Langzeitstudie zeigt insbesondere:

- In allen betrachteten Feldern sind die Sicherheits- und Gesundheitskultur einerseits und die formalen betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes/AMS andererseits zentrale Einflussgrößen auf die Handlungsbedingungen der Sifas und die Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes. Werte, Kommunikation und Engagement sowie bestimmte Handlungsweisen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit wurden als einflussreiche Kulturindikatoren identifiziert. Der tatsächliche, auch informelle Zugang zur Unternehmensleitung, ist im Zusammenhang mit der formalen Unterstellung ein wesentlicher Erfolgstreiber; genauso wie das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen und Gesundheitsmanagementsystemen.
- Zwischen den Betreuungsmodellen nach DGUV Vorschrift 2 bestehen erhebliche Unterschiede im Hinblick auf die Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur, der formalen betrieblichen Regelung des Arbeitsschutzes, den Aktivitäten im betrieblichen Arbeitsschutz und der tatsächlichen Betreuungssituation durch Sifa und BA.
- Die Betreuungssituation – Vorhandensein von/Unterstützung durch Sifa und Betriebsarzt, ihre Kooperation untereinander sowie die Information und Motivation des Unternehmers – hängen stark mit den Aktivitäten des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Sicherheits- und Gesundheitskultur, dem Kenntnisstand des Regelwerks bei den betrieblich Verantwortlichen sowie der Schulung von Führungskräften zusammen. Solche Zusammenhänge sind auch für die Betreuungsformen (Vollzeit/Teilzeit/überbetrieblich) vorhanden.
- Sifas werden mit sehr unterschiedlichen Intensitäten und Schwerpunkten tätig. Dies steht in einem starken Zusammenhang zur Wirksamkeit. Aufgabenbereiche der personalorientierten und menschengerechten Arbeitsgestaltung werden deutlich geringer bearbeitet als alle anderen Aufgabenbereiche. Die Befassung mit der Implementierung von Gesamtkonzepten zur Gefährdungsbeurteilung steht in einem starken Zusammenhang zu allen Wirksamkeitsbereichen.
- Branchenunterschiede sind bezüglich vieler Einflussgrößen deutlich erkennbar, aber nicht durchgängig konsistent. Hier ist eine stärkere Differenzierung erforderlich.
- Aufsichtshandeln und Kooperation von Betrieben mit den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen erfolgen unterschiedlich, sowohl nach Betreuungsmodell, nach Betreuungssituation (Vorhandensein von Sifa und BA) und in den Branchen. Das Vorhandensein von Sifa und BA erweist sich als Einflussgröße auf die Betriebsbesuche: Intensiv tätige Sifas kooperieren tendenziell mehr und erfolgreicher mit überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen und die Kooperationen zeigen umgekehrt ein intensiveres Tätigwerden auf fast allen Feldern. Auch die

Wirksamkeit der Sifa hängt mit dem Kooperationsverhalten und -erfolg zusammen.

Daraus lassen sich insbesondere folgende Stellschrauben und Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Die Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur fördern und unterstützen
2. Die Einführung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen und einzelnen formalen betrieblichen Regelungen fördern und unterstützen
3. Geeignete Betreuungsmodelle weiterentwickeln und anbieten
4. Die Unternehmensleitung direkt für den Arbeitsschutz gewinnen und unmittelbar einbeziehen
5. Eine angemessene Unterstützungsleistung durch Sifa und Betriebsarzt realisieren
6. Den tatsächlichen, unmittelbaren Zugang der Sifa zur Unternehmensleitung ermöglichen und verbessern
7. Die Handlungskompetenz „kooperative Zielorientierung“ und Performanz der Sifas fördern und verbessern
8. Sifas und Betriebe unterstützen, angemessene Tätigkeitsschwerpunkte und Prioritäten zu setzen
9. Fördern, dass Sifas und andere betriebliche Akteure Beiträge leisten, die Sicherheits- und Gesundheitskultur zu verbessern (Change Management Ansatz I)
10. Fördern, dass Sifas und andere betriebliche Akteure Beiträge leisten, formale Regelungen zum Arbeitsschutz und Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme im Betrieb zu etablieren (Change Management Ansatz II)

7.1.2 Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale betriebliche Regelungen des Arbeitsschutzes als wesentliche Einflussgröße und Stellschraube für die Handlungsbedingungen von Sifa und BA

Fragestellungen:

- Welche Ansatzpunkte bestehen, um über die Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur die Handlungsbedingungen der Sifas zu verbessern?
- Welche Ansatzpunkte bestehen, um über formale betriebliche Regelungen und Arbeitsschutzmanagement- und Gesundheitsmanagementsysteme die Handlungsbedingungen der Sifas zu verbessern?
- Wie hängen die Stellschrauben Sicherheits- und Gesundheitskultur und formale betriebliche Regelungen und Arbeitsschutzmanagement- und Gesundheitsmanagementsysteme zusammen und welche aufeinander bezogenen Gestaltungsansätze gibt es?

7.1.2.1 Sicherheits- und Gesundheitskultur verbessern

Die hier zusammengestellten und ausgewerteten Befunde weisen deutlich hin auf den herausgehobenen Stellenwert der Sicherheits- und Gesundheitskultur einerseits und andererseits den der formalen betrieblichen Regelungen im Arbeitsschutz bzw. Arbeitsschutzmanagementsystemen für die Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Daten zeigen auch deutliche Zusammenhänge zwischen den beiden Einflussfeldern auf. In den beiden Studien wurden jeweils keine umfassenden Analysen erhoben, sodass sich vorbehaltlich weiterer Forschung die Handlungsempfehlungen auf die vorliegenden Ergebnisse stützen.

Eine gute Sicherheits- und Gesundheitskultur zeichnet sich aus durch (siehe auch ZIMOLONG, 2001)

- das Vorhandensein einer in Unternehmensgrundsätzen und -leitlinien formulierten und für alle Mitglieder deutlich wahrnehmbaren Wertschätzung zu Sicherheit und Gesundheit,
- ein Leitbild, unter Beteiligung aller Mitarbeiter entwickelt und von der obersten Leitung offiziell bekannt gegeben und in Kraft gesetzt, wirkt identitätsstiftend für eine Organisation. Hier kommt es darauf an, klare Werthaltungen zu Sicherheit und Gesundheit zum Ausdruck zu bringen,
- das Verfolgen einer klaren Strategie hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
- persönliche Konsequenzen für Führungskräfte für gute und schlechte Leistungen im Arbeitsschutzmanagement,
- die Formulierung allgemeiner und konkreter Ziele und Verpflichtung der Führungskräfte auf diese Ziele
- die Mitarbeiterbeteiligung als ein zentrales Element der Weiterentwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur,
- nur wenige Verhaltensanforderungen zur Gefahrenkontrolle und wenige Sicherheitsdefizite an den Arbeitsplätzen,
- gute und gelungene Kommunikation zu Sicherheits- und Gesundheitsfragen: Werthaltungen und Überzeugungen bilden und festigen sich dadurch, dass positiv über Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen gesprochen wird. Dies beginnt bei der regelmäßigen Kommunikation über die betrieblichen Vorgänge. Rückmeldungen an die Beschäftigten über ihre Arbeitsleistungen und ihre Einstellungen zu Sicherheit und Gesundheit gehören dazu. Diese Kommunikation muss auch außerhalb von speziellen Gremien wie Arbeitsschutzausschuss und Gesundheitszirkeln stattfinden. Sie muss Bestandteil des Führungsverhaltens auf allen Ebenen sein,
- nur wenige krankmachende Belastungsfaktoren, die aus der Arbeitsgestaltung und den Arbeitsbeziehungen resultieren,
- das Vorhandensein eines hohen Maßes an Gesundheitsressourcen,

- eine gute und kooperative Beziehung von Arbeitsschutzexperten und Führungskräften im Betrieb,
- Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsengagement und Programme und Projekte zu Sicherheit und Gesundheit,
- das Durchführen von spezifischen Programmen und Projekten, die im Unternehmen wiederum entsprechend kommuniziert werden. Ein Unternehmen muss wie die einzelnen Personen Sicherheit und Gesundheit „lernen“.

Inhaltliche Ansatzpunkte

Inhaltliche Ansatzpunkte zur Förderung der Sicherheits- und Gesundheitskultur sind auf Basis der hier vorliegenden Daten insbesondere:

- Die Entwicklung von Werten, Einstellungen, Strategien und Zielen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb können z. B. folgende Aspekte betreffen:
 - Verbreitung eines umfassenden Verständnisses von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Betrieb
 - Die Entwicklung von Zielen und Strategien zum Erhalt und Förderung der Gesundheit
 - Ins Unternehmensleitbild integrierte Werte zu Sicherheit und Gesundheit
 - Einstellung der Leitung zur Frage, was der Arbeitsschutz für den Betrieb leisten kann – z. B. einen Beitrag zum Unternehmenserfolg
 - Die Förderung des sicheren und gesundheitsgerechten Führungsverhaltens durch Wertschätzung der obersten Leitung
 - Den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg zu erkennen und in den betrieblichen Entscheidungen und Prozessen entsprechend zu berücksichtigen
- Gelingende Kommunikation über Fragen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Hierzu gehören insbesondere häufige Gespräche außerhalb formaler Gremien und Anlässe, Offenheit über die Arbeitsschutzbelange, Gefährdungen und Fehler zu sprechen, Ermunterung Vorschläge zu machen.
- Engagement im Arbeitsschutz zeigen und fördern: Gelebte Werte (wie z. B. im Konfliktfall gehen Sicherheit und Gesundheit vor Produktion), Durchführen und aktives Unterstützen von konkreten Maßnahmen und Programmen

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen wie die Auswertungen der GDA-Betriebsbefragung den gravierenden Einfluss der Unternehmenskultur und der Sicherheits- und Gesundheitskultur auf die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und den daraus entstehenden Nutzen auf.

Ansatzpunkte für Konzepte und Präventionsstrategien sind insbesondere:

- Unternehmenskultur als eine zentrale Stellschraube in den Fokus aller Präventionsbemühungen zu nehmen.

- Konkrete, koordinierte Projekte zur Entwicklung von Unternehmenskultur umzusetzen.
- Stärkere Vernetzung des institutionalisierten Arbeitsschutzes z. B. mit der INQA-Initiative anzustreben.

7.1.2.2 Formale Regelung des Arbeitsschutzes im Betrieb vorantreiben

Die Daten aus den beiden Studien zeigen einerseits den Stellenwert von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystem für die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit auf und andererseits auch den Kenntnisstand des Regelwerks und der Schulung von Führungskräften hinsichtlich der Arbeitsschutzbelange.

Implementierung von Arbeitsschutzmanagement- und Gesundheitsschutzmanagementsystemen fördern

Die Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz legen dem Arbeitgeber in einem hohen Maße eigenverantwortliches Handeln zur Planung und Durchführung der in seinem Betrieb erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf. Er hat systematisch für den gesamten Betrieb für eine geeignete Organisation zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen zu sorgen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden. DGUV Vorschrift 2 fordert in Anlage 2 in den Aufgabenkatalogen von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten eine entsprechende inhaltlich umfassende Unterstützungstätigkeit.

Um eine umfassende Prävention zu erreichen und den Arbeitsschutzstandard mit einem akzeptablen Aufwand weiter zu verbessern, planen, organisieren und betreiben mittlerweile eine Vielzahl von Organisationen den betrieblichen Arbeitsschutz systematischer und konsequenter als Führungsaufgabe und orientieren sich dabei an Managementstandards. Seit Mitte der 90er hat eine breite Welle zur Standardisierung solcher Bemühungen eingesetzt. Auf internationaler Ebene wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme¹⁴ entwickelt. Dieser bildet derzeit weltweit die breiteste Grundlage für die Entwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. Für Deutschland wurde der ILO-Leitfaden in einen nationalen Leitfaden überführt.¹⁵ Der GDA-ORGCheck orientiert sich an diesem Standard. Parallel werden in Deutschland und international eine ganze Reihe von Standards genutzt wie OHSAS, SCC OHRIS, ASCA, etc.

Die folgenden 10 Kernelemente (siehe Abb. 7.1) bilden die gemeinsamen Grundlagen der verschiedenen Standards ab. Sie zeigen die Ansatzpunkte auf zur Entwicklung formaler Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes im Einzelnen oder für ein Managementsystem in Gänze.

¹⁴ International Labour Organization (ILO), 2001.

¹⁵ BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2002

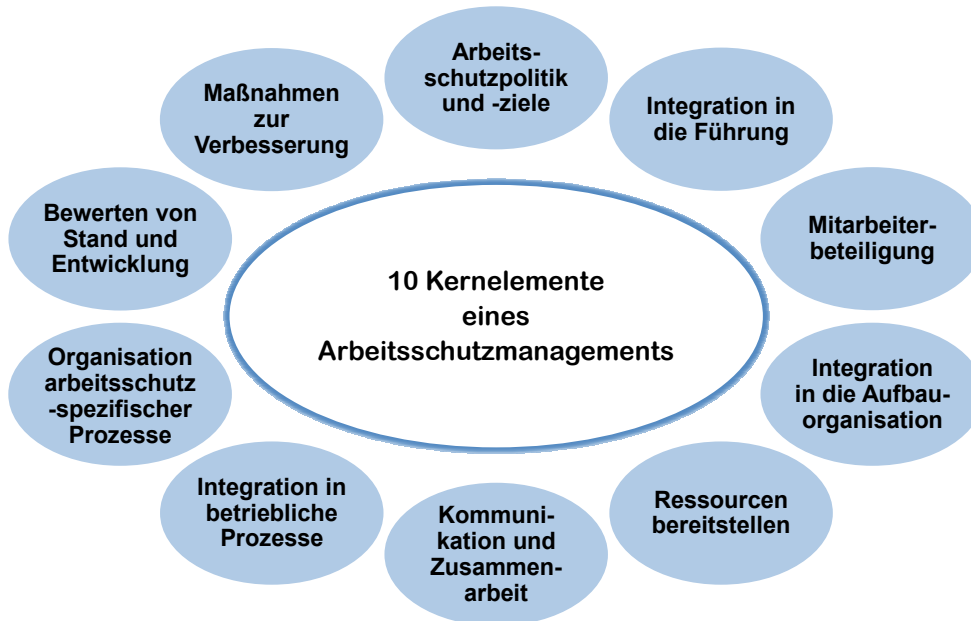


Abb. 7.1 Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements

Kernelement 1: Arbeitsschutzpolitik und -ziel

Grundsätze zum Umgang mit Sicherheit und Gesundheit sind durch die oberste Leitung in Form eines Leitbildes festzulegen und nach innen und außen zu kommunizieren. Für den Arbeitsschutz sind interne Zielvorgaben festzulegen, welche die Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Forderungen einschließen. Globale Ziele wie „Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten“ müssen in Teilzielen konkretisiert und vereinbart werden.

Kernelement 2: Integration in die Führung

Arbeitsschutzhandeln muss Bestandteil der Führungstätigkeit sein. Führungskräfte müssen bei ihren Führungshandlungen Sicherheits- und Gesundheitsschutz in angemessener Weise berücksichtigen.

Kernelement 3: Mitarbeiterbeteiligung

Die Beschäftigten sollen in angemessener Weise bei der Gestaltung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen beteiligt werden. Sie sind selbst für ihre eigene Gesundheit mitverantwortlich. Die systematische Mitwirkung der Beschäftigten muss betrieblich organisiert und gefördert werden durch

- Schaffen von Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten (z. B. in Form von Qualitätszirkeln),
- Motivation und Verpflichtung der Beschäftigten zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten.

Kernelement 4: Integration in die Aufbauorganisation

Auf allen Hierarchiestufen im Betrieb müssen die Inhaber von Linien- und Stabsstellen ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung hinsichtlich des Arbeitsschutzes konkret kennen. Deshalb muss festgelegt und ausdrücklich übertragen sein, wer welche Aufgaben, welche Kompetenzen und welche Verantwortung im Arbeitsschutz hat.

Kernelement 5: Ressourcenbereitstellung

Die erforderlichen Ressourcen für den Arbeitsschutz müssen eigenverantwortlich vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Dies beinhaltet:

- Ausreichend und geeignetes Personal mit besonderen Aufgaben im Arbeitsschutz einschließlich der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten und anderen Beauftragten
- Finanzielle und sachliche Mittel
- Sicherstellen der erforderlichen Qualifikationen im Arbeitsschutz

Kernelement 6: Kommunikation und Zusammenarbeit

Es muss organisatorisch sichergestellt werden, dass über Arbeitsschutzbelange regelmäßig und für alle transparent informiert und kommuniziert wird und die erforderliche Zusammenarbeit aller Aufgabenträger erfolgt.

Kernelement 7: Integration in betriebliche Prozesse

Um wirksam Prävention betreiben zu können, ist es erforderlich, alle Prozesse und Vorgänge im Betrieb zu identifizieren, die sich direkt oder indirekt auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Für diese Prozesse ist zu regeln, wie die Anforderungen des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden. Vielfach sind in den Betrieben die Abläufe dieser Prozesse bereits geregelt. Man bezeichnet dies auch als Ablauforganisation. Es kommt darauf an, in die bestehenden Regelungen die Belange des Arbeitsschutzes zu integrieren. Dort, wo solche Regelungen nicht bestehen, müssen sie initiiert werden.

Kernelement 8: Organisation arbeitsschutzspezifischer Prozesse

Neben dieser integrativen Verankerung des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Abläufe ist es aber auch erforderlich, für bestimmte Aspekte des Arbeitsschutzes eigenständige Regelungen zu schaffen (z. B. zur Begehung, zum Prüfen von Geräten, zu Unterweisungen).

Kernelement 9: Bewerten von Stand und Entwicklung

Es sind regelmäßige und systematische Bewertungen des Stands und der Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes anhand von geeigneten Indikatoren und Parametern durchzuführen. Zu bewerten ist das Erreichen der gesetzten Ziele, aber auch der Stand des Arbeitsschutzes.

Kernelement 10: Maßnahmen zur Verbesserung

Eine zielorientierte Prozesssteuerung erfolgt durch regelmäßiges Überprüfen der Arbeitsschutzziele und erforderlichenfalls Nachsteuern durch entsprechende Entscheidungen und Realisierung von geeigneten Maßnahmen. Die Steuerung muss im Sinne eines systematischen, kontinuierlichen Verbesserungsprozesses von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erfolgen.

Tab. 7.1 zeigt eine Synopse zur DGUV Vorschrift 2 und beispielhaft zur GDA-Leitlinie Organisation des Arbeitsschutzes.

Tab. 7.1 Synopse zu den 10 Kernelementen der DGUV Vorschrift 2 und der GDA-Leitlinie Organisation des Arbeitsschutzes

10 Kernelemente Sifa-Ausbildung	DGUV Vorschrift 2	GDA Leitlinie Organisation des Arbeitsschutzes
Kernelement 1 Arbeitsschutzpolitik und -ziele	Aufgabenfeld 4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung	NLF: Elemente 2.1 und 2.2 Verantwortlichkeit oberster Leitung
Kernelement 2 Integration in die Führung	Aufgabenfeld 4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung	
Kernelement 3 Mitarbeiterbeteiligung	Aufgabenfeld 4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen	
Kernelement 4: Integration in die Aufbauorganisa- tion	Aufgabenfeld 4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation:	Element 1: Verantwortung und Aufgabenübertragung Element 2: Überwachung der Erfüllung Element 9: Zusammenarbeit mit besonderen Funkti- onsträgern
Kernelement 5 Ressourcen bereitstellen	Aufgabenfeld 4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen	Element 3: Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG Element 4: Sicherstellung notwendiger Qualifikation
Kernelement 6 Kommunikation und Zusammen- arbeit	Aufgabenfeld 4.4: Kommunikation und Zusam- menarbeit in Verbindung mit Aufgabenfeld 4.1	Element 10: Kommunikation des Arbeitsschutzes
Kernelement 7 Integration in betriebliche Pro- zesse • Betriebliche Kernprozesse • Unterstützungsprozesse wie z. B. Beschaffung, Investiti- ons- und Planungsprozesse, Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen, Personalbe- schaffung,....	Aufgabenfeld 4.5 Berücksichtigung der Arbeits- schutzbelange in betrieblichen Prozessen	Element 12: Regelungen zur Planung und Beschaf- fung Element 13: Einbindung von Fremdfirmen Element 14: Integration von zeitlich befristeten Be- schäftigten

10 Kernelemente Sifa-Ausbildung	DGUV Vorschrift 2	GDA Leitlinie Organisation des Arbeitsschutzes
Kernelement 8 Organisation arbeitsschutzspezifischer Prozesse <ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsbeurteilung, • Regelwerksmanagement • Zustandsüberwachung • Auflagenmanagement • Notfallmanagement • Unfallmeldewesen • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen • Regelungen zur Unterweisung • ... 	Aufgabefeld 4.6 betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren Aufgabefelder 1.1.+1.3 (Gefährdungsbeurteilung)	Element 5: Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Element 6: Regelungen zur Unterweisung Element 7 Umgang mit behördlichen Auflagen Element 8: Handhabung Rechtsvorschriften und des Regelwerks Element 11: Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge Element 12: Organisation von Notfallmaßnahmen
Kernelement 9 Bewerten von Stand und Entwicklung	Aufgabefeld 4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen	NLF: Elemente 2.15 -2.17
Kernelement 10 Maßnahmen zur Verbesserung	Aufgabefeld 4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen	NLF: Elemente 2.19,2.20

Diese Entwicklungen können konzeptionell stärker berücksichtigt werden. Ansatzpunkte sind z. B.:

- Entwicklung von Konzepten und Strategien der Aufsichtsbehörden zur Unterstützung der Sifas bei Vorhandensein von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen
- Entwicklung von handlungsleitenden Tools und Instrumenten zu Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystemen für Sifas

7.1.2.3 Kultur und formale Regelungen – zwei Seiten einer Medaille

Die Beschreibung der zehn Kernelemente eines Arbeitsschutzmanagements und der Anforderungen an Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme macht deutlich, dass hier auch eine ganze Reihe Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur enthalten sind. Der Unterschied lässt sich vor allem beschreiben durch

- Sicherheits- und Gesundheitskultur: implizite Verhaltensanforderungen an die Mitglieder der Organisation, Steuerung durch soziale Beziehungen und Kommunikation
- Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement: explizite Regelungen und Verhaltensanforderungen, Steuerung durch Organisationsmaßnahmen

Ein Maßnahmenansatz, der auf die Entwicklung beider Bereiche zielt, ist die Schulung von Führungskräften in Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Führungskräfteschulungen zur Weiterentwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur und zu formalen Regelungen des Arbeitsschutzes

Mehr als die Hälfte aller Betriebe ist nicht aktiv bei Führungskräfte- und Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Daten der GDA-Betriebsbefragung und Sifa-Langzeitstudie weisen auf die Zusammenhänge von Gesprächs- und Kommunikationskultur, Kooperation und Zusammenarbeit mit der Wirksamkeit der Sifas und einem guten, funktionierenden Arbeitsschutz im Betrieb hin. Über Führungskräfte- und Schulungen in Fragen des Arbeitsschutzes können die oben genannten Aspekte der Kultur befördert und sind gleichzeitig ein wichtiger Baustein in einem gelebten Arbeitsschutzmanagement.

Betriebe müssen stärker zur Durchführung dieser Führungskräfte- und Schulungen mit Arbeitsschutzbezug motiviert werden. Dies kann durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte oder durch Unfallversicherungsträger und staatliche Institutionen erfolgen. Im Umkehrschluss müssen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte dieses Thema im Rahmen der Verhaltensprävention stärker berücksichtigen.

Führungskräfteschulungen sind eine Aufgabe von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit in der Grundbetreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 im dritten Aufgabenbereich zur Verhaltensprävention. Unter Aufgabenfeld 3.1 werden unter anderem unterstützende Tätigkeiten (hinwirken, mitwirken) bei Qualifizierungsmaßnahmen subsummiert. Beispielsweise fällt hierunter auch die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen mit Arbeitsschutzbezug für Führungskräfte.

Da die Kultur sich in diesen Aspekten empirisch in den Daten als ein wesentlicher Prädiktor für die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit, aber auch für eine regelmäßige und umfassende Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Angeboten zur Gesundheitsförderung und für eine regelmäßige Information und Unterweisung der Beschäftigten in Arbeitsschutzfragen gezeigt hat, ist zu erwarten, dass über diese Stellschraube auch entsprechende weitere Effekte erzielt werden können.

7.1.3 Geeignete Betreuungsmodelle und -formen auswählen und realisieren

Fragestellungen:

- Welche positiven Effekte sind aus den vorliegenden Betreuungsmodellen abzuleiten? Wie können sie weiter genutzt werden?
- Wie kann die Kleinstbetriebsbetreuung verbessert werden?

55,7 % der Betriebe sind in der Regelbetreuung gemäß Anlage 1 und 21,7 % der Betriebe in der Regelbetreuung gemäß Anlage 2 DGUV Vorschrift 2. Alternative Betreuungsmodelle nach den Anlagen 3 und 4 der DGUV Vorschrift 2 nutzen 16,9 % der Betriebe in Deutschland. 5,6 % der befragten Unternehmen konnten keine Angabe zum Betreuungsmodell machen (weiß nicht).

- **Regelbetreute Kleinstbetriebe bis 10 Beschäftigte :**
Mehr als die Hälfte (56 %) der Kleinstbetriebe nach Anlage 1 DGUV Vorschrift 2 werden weder durch eine Sifa noch einen Betriebsarzt betreut. Dies entspricht einer Größenordnung von über 650.000 oder fast einem Drittel der Betriebe in Deutschland. Die Zahlen verdeutlichen noch mal, dass es gilt, insbesondere in den über 1,3 Mio. Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten– mehr als die Hälfte der Betriebe in Deutschland – einen qualitätsgerechten und zeitgemäßen Arbeitsschutz zu betreiben.
- Die **regelbetreuten Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten** (Anlage 2 DGUV Vorschrift 2) werden überwiegend von Sifa und Betriebsarzt unterstützt (61,9 %). Insgesamt gesehen zeigt sich damit in diesem Modell die beste Ausstattung mit Sifa und Betriebsarzt im Vergleich zu den beiden anderen Modellen.
- **Alternative Betreuungsmodelle:**
Gut ein Drittel der Betriebe in der alternativen Betreuung lassen sich von Sifa und Betriebsarzt unterstützen. In Relation zur Regelbetreuung werden häufiger Betriebe im alternativen Modell nur von einem Betriebsarzt unterstützt. 29 % der Betriebe in diesem Modell werden weder von Sifa noch BA betreut. Im Vergleich zu den regelbetreuten Kleinstbetrieben ist dieser Anteil fast um die Hälfte niedriger. Alleine die unterschiedlichen Verteilungen der Betreuungssituation weisen auf das Potenzial der alternativen Modelle für einen qualitäts- und zeitgerechten Arbeitsschutz in den kleinen Betrieben hin. Branchenbezogen gibt es deutliche Unterschiede.
- **Fokus überbetriebliche Betreuungsformen:**
Regelbetreute Betriebe lassen sich zu zwei Dritteln überbetrieblich betreuen, in den Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten sogar bis zu über 70 %. Die Verteilung rückt aus der quantitativen Perspektive – zwei Drittel aller Betriebe in Deutschland – auch die Qualität der überbetrieblichen Betreuungssituation in den Vordergrund: Inwieweit gelingt es, unter welchen Bedingungen, eine qualitätsgerechte und zeitgemäße überbetriebliche Betreuung zu gewährleisten?

7.1.3.1 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Kleinstbetriebsbetreuung (unter 10 Beschäftigten)

Verbesserungsbedarfe:

- Mehr als die Hälfte der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten werden nach den Daten der GDA-Betriebsbefragung weder von einer Sifa noch von einem Betriebsarzt unterstützt. In den regelbetreuten Kleinstbetrieben treten physische, psychische Belastungen und bewegungsarme Tätigkeiten seltener auf oder werden seltener wahrgenommen, als dies in den beiden anderen Modellen der Fall ist.
- Kleinbetriebe unter 10 generell haben die größten Defizite bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Dies gilt auch für regelbetreute Kleinbetriebe. Nur 37 % führen eine GB durch, aber 73 % in den regelbetreuten Betrieben über 10 und 68 % im alternativen Modell.
- Information und Unterweisung finden zwar statt, aber deutlich seltener als in den beiden anderen Betreuungsformen.

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden überhaupt nur in der Hälfte der Betriebe durchgeführt; dann meist nur eine Maßnahme wie das Angebot für Gesundheitschecks

In den regelbetreuten Kleinstbetrieben zeigen sich strukturelle Schwächen in der Sicherheits- und Gesundheitskultur und der betrieblichen Regelung des Arbeitsschutzes:

- Der wichtigste Indikator für Sicherheits- und Gesundheitskultur „Häufigkeit der Diskussionen über Sicherheit und Gesundheit“ weist die niedrigsten Werte aller Modelle auf: Über 60 % der Betriebe kommunizieren nur einmal pro Jahr oder noch seltener, 20 % nie.
- Zu den Regelwerkskenntnissen zeigen sich deutlich niedrigere Werte als in allen anderen Betreuungsmodellen. Deutlich weniger Betriebe schulen ihre Führungskräfte.

Fazit: Im Vergleich zu den anderen Betreuungsmodellen besteht bei den regelbetreuten Kleinstbetrieben nach Anlage 1 DGUV Vorschrift 2 deutlich mehr Potenzial nach oben.

Ansatzpunkte für Verbesserungen:

Generell sind die positiven Erfahrungen und Effekte aus der alternativen Betreuung zu nutzen:

- Die Einbeziehung des Verantwortlichen (Unternehmer, Betriebsleiter) hat offensichtlich positive Effekte, auch ohne die Unterstützung durch Sifa und Betriebsarzt in folgenden Feldern.
 - Verbesserung des Kenntnisstands zum Regelwerk
 - SuG Kultur verbessern: AS als regelmäßiges Thema für Diskussion
 - Einstellungen zum Arbeitsschutz
- Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungssituation durch Sifas und Betriebsärzte. Nach Daten ist in einem Drittel aller Betriebe in Deutschland insgesamt eine Mindestbetreuung nicht sichergestellt. Die vorgesehene Grundbetreuung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mindestens durch Sifa oder Betriebsarzt ist durch Entwicklung von geeigneten überbetrieblichen Betreuungskonzepten zu verbessern.
- Betriebsartenbezogene Ansatzpunkte: Die Unterschiede in den Ausprägungen in den Branchen und Sektoren, die unterschiedlichen Rahmenbedingungen wie sie in den Indikatoren für Kultur und Regelungen deutlich werden, erfordern betriebsartenbezogene Schwerpunktsetzungen in der betrieblichen Betreuungssituation.

7.1.3.2 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

Die sieben typischen Betreuungsformen aus der Sifa-Langzeitstudie lassen sich grob in innerbetriebliche Vollzeit- und Teilzeit-Sifas sowie überbetrieblich angestellte Sifas

unterscheiden. Da die Gruppe der überbetrieblich angestellten Sifas in dieser Studie nicht repräsentativ ist, werden für die Ableitungen nur die innerbetrieblich angestellten Sifas betrachtet. Diese sind:

- Vollzeit-Sifa
- Teilzeit-Sifa mit Leitungsfunktion
- Teilzeit-Sifa mit einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen
- Teilzeit-Sifa mit einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen und zusätzlicher Leitungsfunktion
- Teilzeit-Sifa ohne besondere Aufgaben

Nach den Erkenntnissen der Sifa-Langzeitstudie unterscheiden sich diese fünf innerbetrieblichen Betreuungsformen sehr stark in ihren Ausprägungen. Tab. 7.2 gibt einen Überblick über ausgewählte Unterschiede in den Ausprägungsmerkmalen.

Tab. 7.2 Unterschiede in den Ausprägungsmerkmalen

Vollzeit-Sifas	Ausprägungsmerkmal	Teilzeit-Sifas
<ul style="list-style-type: none"> • Häufiger Arbeitsschutzmanagementsysteme vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzmanagementsysteme 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Teilzeit-Sifas sind Arbeitsschutzaspekte häufig in andere Managementsysteme integriert • Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion werden vergleichsweise häufig in Betrieben tätig, in denen der Arbeitsschutz nicht in ein anderes Managementsystem integriert ist
<ul style="list-style-type: none"> • Nur etwa 2/3 sind als Stabstelle an der Geschäftsführung/Leiter des Betriebs angebunden. Etwa 1/3 der Vollzeit-Sifas ist einer Fachabteilung unterstellt 	<ul style="list-style-type: none"> • Formale Unterstellung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei den 4 Teilzeitgruppen nehmen immer mindestens 76,6 % eine Stabstellenfunktion ein. Bei Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion haben über 90 % eine Stabstelle inne.
<ul style="list-style-type: none"> • Etwa 65 % haben weder über mündliche Berichte, Teilnahme an Sitzungen oder direkte Gespräche Zugang zur Unternehmensleitung oder nur bei einer der drei Gelegenheiten. Dies sind vergleichsweise schlechte Zugangsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zur Unternehmensleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ist mit der Tätigkeit als Teilzeit-Sifa eine Leitungsfunktion verbunden, besteht ein vergleichsweise guter Zugang zur Unternehmensleitung • Teilzeit-Sifas mit Beauftragtenfunktion und Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben haben einen vergleichsweise schlechten Zugang
<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeit-Sifas werden am intensivsten zu Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement tätig und verwenden auch vergleichsweise viele Anteile ihrer Arbeitszeit hierauf 	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion und Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben werden mit den geringsten Intensitäten tätig

Vollzeit-Sifas	Ausprägungsmerkmal	Teilzeit-Sifas
<ul style="list-style-type: none"> Vollzeit-Sifas sind sehr intensiv tätig, außer bei Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung 	<ul style="list-style-type: none"> Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion und Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben fallen bei Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung ab Die Übernahme einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen wirkt sich positiv auf die Tätigkeitsintensitäten in allen Feldern zur Gefährdungsbeurteilung aus
<ul style="list-style-type: none"> Bei den Vollzeit-Sifas vergleichsweise hohe Tätigkeitsintensität im Vergleich zu Teilzeit-Sifas 	<ul style="list-style-type: none"> Tätigkeiten und Wirksamkeit zu psychischen Gefährdungen 	<ul style="list-style-type: none"> Bei Tätigkeiten zu psychischen Gefährdungen sind Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben mit den höchsten Intensitäten bei den innerbetrieblichen Sifas tätig, bei den Wirksamkeiten unterscheiden sich die Betreuungsformen nur geringfügig im unteren Wirksamkeitsbereich
<ul style="list-style-type: none"> Vollzeit-Sifas sind die Sifas, die in allen 4 Feldern zu den wirksamsten Sifas gehören 	<ul style="list-style-type: none"> Wirksamkeit Arbeitsschutzorganisation und -kultur Gefährdungsreduktion Betrieblicher Nutzen Menschengerechte Arbeitsgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben werden über alle vier Wirksamkeitsfelder am wenigsten wirksam, zum Teil mit gravierenden Unterschieden. Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion wenig wirksam bei Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation und -kultur. Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion wenig wirksam bei Gefährdungsreduktion Teilzeit-Sifas mit Beauftragtenfunktion erzeugen den größten betrieblichen Nutzen. Unterschiede zu andere Betreuungsformen sind aber relativ gering Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion besonders wirksam bei menschengerechter Arbeitsgestaltung

Aus diesen Befunden lassen sich Einzelaspekte erkennen, wie man das Konzept der Regelbetreuung für Betriebe >10 Beschäftigte für einzelne, auffällige Betreuungsformen verbessern kann:

- Für Vollzeit-Sifas: Zugang zur Unternehmensleitung verbessern!**

Vollzeit-Sifas gehören insgesamt zu den wirksamsten Sifas. Sie beschäftigen sich im Vergleich mit anderen Sifas am intensivsten mit Fragen zur Entwicklung eines Konzepts zur Gefährdungsbeurteilung und Aktivitäten zum Arbeitsschutzmanagement. Sie sind weniger im operativen Bereich tätig. Beispielsweise sind die Tätigkeitsintensitäten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ver-

gleichsweise gering. Dies deutet darauf hin, dass die Vollzeit-Sifas eher auf der Management-Ebene aktiv werden und keine „Macher“ im klassischen Sinn sind bzw. den Arbeitsschutz im Betrieb nicht selber machen.

Dennoch haben relativ viele Vollzeit-Sifas keine Stabstellenfunktion inne und einen schlechteren Zugang zur Unternehmensleitung. Es ist zu erwarten, dass bei verbesserten Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung weitere ungenutzte Wirksamkeitspotenziale frei werden.

- **Für Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben: Zielgerichtet unterstützen und aufrüsten!**

Teilzeit-Sifas ohne besondere Aufgaben repräsentieren insgesamt die Betreuungsform mit den geringsten Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten. Sie werden mit geringer Intensität bei Aktivitäten zum Arbeitsschutzmanagement und zur Gefährdungsbeurteilung tätig. Dafür sind sie vergleichsweise intensiv bei psychischen Gefährdungen tätig. Sie haben einen schlechteren Zugang zur Unternehmensleitung.

Diese Gruppe der Sifas ist zielgerichtet zu unterstützen und aufzurüsten.

- **Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion: Rollenkonflikte stärker fokussieren und betriebliche Einsatzbedingungen verbessern**

Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion sind in einigen Feldern wenig wirksam, dafür aber am wirksamsten bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Diese Sifas werden mit geringen Intensitäten beim Arbeitsschutzmanagement tätig. Sie werden auch mit geringen Intensitäten tätig bei der Gefährdungsbeurteilung. Eine mögliche Erklärung kann sein, dass die Leitungsfunktion Auswirkungen auf dieses Feld hat. Vielleicht unterstützen diese Fachkräfte andere Führungskräfte aufgrund möglicher Kompetenzkonflikte weniger bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Diese These lässt sich jedoch nicht auf Basis der Daten aus der Sifa-Langzeitstudie bestätigen oder verwerfen. Mit der zusätzlichen Führungsrolle aufkommende Kompetenz- und Rollenkonflikte sind jedoch hinlänglich bekannt. Diese können stärker in Fortbildungen extra für diese Zielgruppe thematisiert werden.

Ein betrieblicher Ansatzpunkt zur Erhöhung der Wirksamkeit kann in der weiteren Verbesserung der strukturellen Bedingungen liegen. Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion sind häufig in Betrieben tätig, in denen Arbeitsschutz nicht in das Management integriert ist. Dafür hat der Großteil eine Stabstellenfunktion inne und verfügt über einen vergleichsweise guten Zugang zur Unternehmensleitung. Durch die Unterstützung durch Unfallversicherungsträger und staatliche Institutionen bei der Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems sind Wirksamkeitspotenziale gegeben. Es ist zu erwarten, dass gerade diese Sifa-Gruppe durch ihre gute formale Anbindung und den Zugang an die Unternehmensleitung, vergleichsweise gute Ausgangsbedingungen aufweist, um höhere Wirksamkeiten zu erzielen.

7.1.3.3 Konzeptionelle Weiterentwicklung der alternativen Betreuung

Das alternative Betreuungsmodell ist für Betriebe bis 51 Beschäftigte wählbar. Es ist in bestimmten Branchen besonders verbreitet. Dahinter stehen die zum Teil sehr un-

terschiedlich geprägten Ausgestaltungen des alternativen Betreuungsmodells verschiedener Berufsgenossenschaften.

Die Daten zum alternativen Betreuungsmodell weisen eine Reihe von positiven Aspekten für den Umsetzungsstand des betrieblichen Arbeitsschutzes auf und auch von fördernden Bedingungen für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte.

Zentraler Erfolgsfaktor nach den hier ausgewerteten Daten der GDA-Betriebsbefragung ist die Information und Motivation des Unternehmers. Diese gilt es weiter zu entwickeln und auszubauen.

Da die Modelle bei den einzelnen Berufsgenossenschaften und dort teilweise auch wieder branchenspezifisch sehr unterschiedlich konzipiert und betrieben werden, sind weitere generelle Aussagen hier kaum möglich. Der Qualitätssicherung der Modelle seitens der Modellbetreiber und deren externe Evaluation erscheint geeignet, die Erfolgstreiber nachhaltig zu sichern und weiterzuentwickeln.

7.1.3.4 Qualitätssicherung der überbetrieblichen Betreuung

Betriebe, die von einer Sifa betreut werden, sind in den regelbetreuten Modellen zu fast 70 % durch externe Sifas betreut. Auch für das alternative Modell kann man mindestens von vergleichbaren Größenordnungen ausgehen. Damit kommt allein vom Umfang der externen Sifa-Betreuung auch ihrer Qualitätssicherung immense Bedeutung für die Betreuungsqualität der Betriebe in Deutschland insgesamt zu. Überbetriebliche Betreuung erfolgt vor allem durch einige wenige sehr große Dienstleister, freiberufliche Sifas, kleinere Ingenieurbüros und überbetriebliche Dienste mittlerer Größenordnung.

Die vorliegenden Zahlen zeigen den Bedarf einer nachhaltigen Sicherung der Betreuungsqualität auf. Auch hier wird eine regelmäßige interne und externe Evaluation der Betreuungsqualität empfohlen. Bislang gibt es dazu kaum gesicherte Befunde.

7.1.3.5 Beratung und Unterstützung von Betrieben bei der Auswahl der geeigneten Betreuungsform

- Aufgrund der Vor- und Nachteile, die jede dieser betrieblichen Betreuungsformen mit sich bringt, sollten Unternehmen durch die Unfallversicherungsträger und staatlichen Arbeitsschutzinstitutionen verstärkt bei der zielgerichteten Auswahl der für sie günstigen Betreuungsformen unterstützt werden. Dazu ist es notwendig, dass die Unfallversicherungsträger Konzepte zur Analyse der Stärken und Schwächen der Unternehmen nach Branche, Größe, spezifischer Struktur usw. entwickeln und danach beraten können.
- Insbesondere bei Betreuungsformen, die sich auf Teilzeit-Fachkräfte stützen, sollte vonseiten der Unfallversicherungsträger und staatlichen Institutionen genau hingeschaut werden, welche Konstellationen für den jeweiligen Betrieb günstig sind und welche nicht. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass vor allem Teilzeit-Sifas, die im Unternehmen eine Linienfunktion innehaben und keine besonderen Aufgaben (Leitungsfunktion, Beauftragtenfunktion) übernehmen,

weniger wirksam sind. Dennoch kann auch diese Betreuungsform für einen Betrieb mit einer spezifischen Struktur die günstigste sein.

- Insgesamt ist dieses Kontingent-Beratungsfeld (Wenn-Dann) noch neu und müsste anhand der Befunde der Sifa-Langzeitstudie systematisch entwickelt werden.

7.1.4 Unternehmensleitungen direkt einbeziehen – Ableitungen aus den alternativen Betreuungsmodellen

Fragestellungen:

- Welche positiven Effekte sind zu erwarten, wenn die Unternehmensleitungen direkt einbezogen werden?
- Über welche Wege können die Unternehmensleitungen direkt erreicht werden?

Die Konzeption des alternativen Betreuungsmodells sieht vor, dass der Unternehmer in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert wird. Dies erfolgt in Informations-, Motivations- und Fortbildungsmaßnahmen, die vom zuständigen Unfallversicherungsträger angeboten und vom Unternehmer wahrgenommen werden müssen. Die Befunde weisen darauf hin, dass unabhängig, ob eine Betreuung durch Sifas und BA stattfindet, positive Effekte auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Information und Unterweisung der Beschäftigten und das Angebot von Gesundheitsförderungsmaßnahmen hat. Dies dürfte auf den strategischen Ansatz zurückzuführen sein, den Unternehmer für die Belange des Arbeitsschutzes zu gewinnen und zu motivieren.

Zusätzlich hat er dann bedarfsorientiert Betreuung durch Sifa und BA in Anspruch zu nehmen. Über die Notwendigkeit und Ausmaß entscheidet der Unternehmer selbst auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung. Im Vergleich zu den regelbetreuten Kleinstbetrieben unter 10 Beschäftigten zeigt sich, dass diese Inanspruchnahme deutlich häufiger stattfindet.

Entwicklung von Konzepten zur Ansprache der Unternehmensleitung und Führungskräfte

- Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass der Leitung der Betriebe und den Führungskräften eine zentrale Rolle zukommt, will man die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verbessern. Neben den von ihnen getroffenen Entscheidungen, bspw. zur betrieblichen Betreuungsform durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Leitlinien zu Sicherheit und Gesundheit, die sich auf die Unternehmenskultur auswirken, der Organisation und dem Management des Arbeitsschutzes und vieles mehr, ist es auch ihre direkte Zusammenarbeit und Kooperation, die sich umfassend auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auswirkt. Vonseiten der Aufsichtsbehörden sind die Betriebsleitung und die Führungskräfte in Organisationen daher verstärkt als direkte Ansprechpartner für Sicherheit und Gesundheit zu gewinnen.

- Um als Aufsichtsbehörde die Leitungsebene und die Führungskräfte im Betrieb erfolgreich in Fragen der Sicherheit und Gesundheit ansprechen zu können, bedarf es gut durchdachter Konzepte und eines umsichtigen und zielgerichteten Vorgehens. Leitungspersonen und Führungskräfte arbeiten in einem intensiven Spannungsfeld verschiedener Interessen, in dem sie die Kernziele der jeweiligen Organisation erreichen müssen. Diese liegen nicht primär im Arbeitsschutz. Zudem sind ihnen Verantwortlichkeiten und gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz häufig nicht hinreichend bekannt.
- Von den Aufsichtsbehörden sind daher erhebliche Hürden zu überwinden, um auf der Ebene der Betriebsleitung und der Führungskräfte erfolgreich Einfluss zu nehmen. Die Sifa-Langzeitstudie stellt diesen Anforderungen konkrete Ergebnisse gegenüber, die nachfolgend als Fragen formuliert werden.

Entwicklung klarer Beratungskonzepte

- **Beratungsziele:** Was soll in der Beratung erreicht werden und warum?
- **Gesprächsführung:** Welche Ansprache wird den Interessen und Aufgaben der Betriebsleitung und der Führungskräfte gerecht?
- **Vorteilsargumentation:** Wo liegen die Vorteile der Betriebsleitung und Führungskräfte in dieser Zusammenarbeit?
- **Betriebsspezifische Konzepte:** Wie können auf den Betrieb zugeschnittene Konzepte entwickelt werden?
- **Gestaltungsebene Betrieb:** Wie können die betriebliche Rahmenbedingungen für Sicherheit und Gesundheit und die Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verbessert werden?
- **Gestaltungsebene Zusammenarbeit:** Wie kann vonseiten der Unfallversicherungsträger und staatlichen Institutionen die Zusammenarbeit der Betriebsleitung und Führungskräfte mit den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren verbessert werden?

Vermittlung von Verantwortlichkeiten

- **Wissen über Arbeitsschutz:** Was müssen Betriebsleitung und Führungskräfte zu ihren Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz und Beauftragtenwesen wissen?
- **Klärung der Verantwortung:** Wie kann man sich mit Betriebsleitung und Führungskräften über diese Verantwortlichkeiten gewinnbringend verständigen?
- **Integration in Ziele des Betriebs:** Wie lassen sich diese Verantwortlichkeiten mit Zielen und Interessen der Betriebsleitung und Führungskräfte vereinen?

Etablierung kooperativer Zusammenarbeit mit den Leitungsebenen der Betriebe

- **Kooperative Zusammenarbeit stärken:** Was kann von den Unfallversicherungsträgern und staatlichen Institutionen getan werden, um die kooperative Zusam-

menarbeit zwischen der Betriebsleitung und den Führungskräften mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit zu stärken?

- Perspektive Betriebsleitung: Was kann mit Blick auf Wissen, Aufgaben und Interessen der Betriebsleitung getan werden?
- Perspektive Führungskräfte: Was kann mit Blick auf Wissen, Aufgaben und Interessen der Führungskräfte getan werden?
- Perspektive auf die Fachkraft: Was kann mit Blick auf Wissen, Aufgaben und Interessen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit getan werden?
- Angebote an die Betriebsleitung: Welche Angebotsformate, betriebsbezogenen und überbetrieblichen Methoden und Konzepte sind hier zielführend?

Befähigung der Aufsichtsbeamten/-personen zur Beratung von Betriebsleitern und Führungskräften auf Augenhöhe

- Kompetenzen der Aufsichtsbeamten/-personen: Inwieweit sind Aufsichtsbeamte/-personen in der Lage, die Betriebsleitung und Führungskräfte von Unternehmen und Organisationen zu beraten?
- Qualitätssicherung: Wie erfolgreich sind sie dabei?
- Entwicklung: Welche Kompetenzen und Methoden würden den Beratungserfolg verbessern?
- Aus- und Weiterbildung: Welche Änderungen in der Aus- und Weiterbildung der Aufsichtsbeamten/-personen sind hilfreich, um diese Verbesserung der Beratungsqualität mit Blick auf die Betriebsleitung und die Führungskräfte zu erreichen?

Klare Argumentationslinien in der Ansprache, Vorteilsargumentation statt Kontrolle und Regulation

- Gesprächsleitfäden: Gibt es aufseiten der Unfallversicherungsträger und staatlichen Institutionen durchdachte und evaluierte Argumentationslinien für Gespräche mit Betriebsleitung und Führungskräften?
- Vorteilsargumentation: Inwieweit beruht die Ansprache von Betriebsleitung und Führungskräften auf eine schlüssige und nachvollziehbare Vorteilsargumentation, der diese folgen können?
- Kooperative Zusammenarbeit: Inwieweit gelingt es, Aspekte der Kontrolle und Regulation durch die Unfallversicherungsträger und staatliche Institutionen im Kontakt mit Betriebsleitung und Führungskräften zu reduzieren und die Stärken und Vorteile einer kooperativen Zusammenarbeit herauszuarbeiten?

Umfassende Angebote und attraktive Ansprache für Betriebsleiter und Führungskräfte

- Konzepte: Welche Konzepte sind noch sinnvoll, um in der Ansprache von Betriebsleitung und Führungskräften attraktiver und erfolgreicher zu sein?

- Produkte: Inwieweit stehen den Aufsichtsbeamten/-personen Produkte und Methoden für eine attraktive Ansprache der Betriebsleiter und Führungskräfte zur Verfügung?

Gezielte Unterstützungsangebote für Betriebsleiter und Führungskräfte, die ihrer Perspektive auf Sicherheit und Gesundheit gerecht werden

- Unterstützungsangebote: Sind die bestehenden Unterstützungsangebote für Betriebsleitung und Führungskräfte auch aus deren Sicht nutzbringend und attraktiv?
- Zielführende Beratung: Inwieweit können Angebote zur Unterstützung und Zusammenarbeit noch stärker auf die Interessen und Ziele von Betriebsleitung und Führungskräften zugeschnitten werden?
- Innovationen: Sind alternative und innovative Konzepte und Angebote vorhanden, um Attraktivität und Nutzen für Betriebsleitung und Führungskräfte zu erhöhen?

Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte bei der Etablierung erfolgreicher Zusammenarbeit mit ihrer Betriebsleitung und ihren Führungskräften

- Fachkräfte stärken: Werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei ihrer Aufgabe, mit der Betriebsleitung und den Führungskräften direkt zusammenzuarbeiten hinreichend von den Unfallversicherungsträgern und staatlichen Institutionen unterstützt?
- Materialien für Fachkräfte: Welche Informationen, Konzepte und Methoden stehen zur Stärkung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in diesem Aufgabengebiet zur Verfügung?
- Abgestimmtes Vorgehen: Gibt es Konzepte und Ansätze für ein gemeinsames abgestimmtes Vorgehen von Aufsichtsperson und Fachkräften zur Verbesserung dieser Zusammenarbeit?

7.1.5 Geeignete Unterstützung durch Sifa und BA realisieren

Fragestellungen:

- Welche Unterstützungsformen/-Konstellationen haben positive Effekte?

Vollständige Unterstützung realisiert

Es zeigt sich, dass überwiegend positive Effekte entstehen, wenn eine vollständige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung implementiert ist. Dies hat in allen Betreuungsmodellen in der Regel immer größere Effekte, als wenn nur einer der beiden Funktionen vorhanden ist. Auch eine alleinige betriebsärztliche Betreuung zeigt in bestimmten Konstellationen sogar positivere Effekte als eine alleinige sicherheitstechnische Betreuung. Betriebsärzte sind nach wie vor eine wichtige Unterstüt-

zungsfunktion für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, auch wenn aufgrund des Betriebsärztemangels (vgl. BARTH et al., 2014) derzeit auch verstärkt der Einsatz weiterer Professionen, wie z. B. Arbeitspsychologie, diskutiert wird. Dies sollte als ergänzendes, bereicherndes Element der Betreuung bewertet werden und nicht als vollständige oder weitreichende Substitution der betriebsärztlichen Unterstützungsfunktion.

Professionalisierung der sicherheitsfachlichen Betreuung weiterentwickeln

Vor allem Vollzeit-Sifas oder die Kombination mit anderen Beauftragtenfunktionen zeigen bei den innerbetrieblichen Fachkräften positive Effekte zu Tätigkeit und Wirksamkeit auf. Dabei sind aber die Handlungsfelder der menschen- und personalorientierten Arbeitsgestaltung stärker zu berücksichtigen und im Leistungsportfolio der Fachkräfte weiter auszubauen. Diese Bereiche stellen derzeit die große inhaltliche Schwachstelle in der Betreuungsrealität dar.

Vollständige Unterstützung implementieren und gute Information und Motivation des Unternehmers

Auch für die regelbetreuten Betriebe wird empfohlen, den aus der alternativen Betreuung als Erfolgsfaktor erkennbaren Ansatz der Information und Motivation des Unternehmers bzw. der obersten Leitung des Betriebs systematisch über entsprechende Angebote zu nutzen.

Kooperation der Unterstützer

Es hat sich gezeigt, dass Sifas häufig mit dem Betriebsarzt kooperieren, weil sie von der Wirksamkeit der Zusammenarbeit überzeugt sind. Bei speziellen Themen wie der Gefährdungsbeurteilung liegt es auch daran, weil Vorschriften/Gesetze diese Kooperation fordern. Eine Richtung zeigt sich aber auch: Nach Ansicht der Sifas fordern Führungskräfte diese Kooperation von Sifa und Betriebsarzt nicht ein. Auch die Betriebsärzte legen nach Ansicht der Sifas nicht den größten Wert auf die Kooperation. Das zeigt sich beispielsweise bei der Unterstützung zur gemeinsamen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Ansatzpunkte sind:

- Gemeinsam mit VDBW und VDSI Leitlinien und Instrumente zur Verbesserung der Kooperation nach ASiG bzw. DGUV Vorschrift 2 entwickeln
- Kooperationshandeln verstärkt zum Gegenstand von Fortbildungen machen
- Handlungshilfen zur Kooperation von Fachkraft und Betriebsarzt entwickeln
- Rolle der Unternehmer und Führungskräfte stärker schärfen und konkret in Vorschriften/Handlungshilfen/Informationen einbinden, sodass Betriebsarzt und Sifa gemeinsam eingebunden werden in Aktivitäten

7.1.6 Unmittelbaren Zugang zur Unternehmensleitung stärken

Fragestellungen:

- Wie kann der direkte Zugang der Sifa zur Unternehmensleitung verbessert werden?

Verbesserung des Zugangs zur Unternehmensleitung unter Berücksichtigung der spezifischen Betreuungsformen konzeptionell stärker berücksichtigen

Die formale Stellung der Sifas in den Unternehmen ergibt sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Danach ist die Sifa direkt dem Leiter des Betriebs zu unterstellen. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen jedoch, dass der Zugang zur Unternehmensleitung die größeren Wirkungen auf die Wirksamkeit der Sifas hat. Unter Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung werden hier Einladungen zu Sitzungen, direkte Gespräche und mündliche Berichte subsumiert. Fachkräfte, die einen regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung haben, betreuen zudem Betriebe mit einer höher ausgeprägten Sicherheits- und Gesundheitskultur als Fachkräfte, die keinen regelmäßigen Zugang haben. Der Zugang zur Unternehmensleitung entfaltet große Wirkungen auf mehreren Ebenen und kann deshalb als eine wichtige Stellenschraube gesehen werden, die Qualität des Handelns der Sifas und die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen zu verbessern.

Der Zugang zur Unternehmensleitung kann beispielsweise wie folgt gefördert werden:

- Unternehmer und Führungskräfte über die Zusammenhänge zwischen ihrer Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und deren Wirksamkeit und betrieblichen Nutzen informieren und Lösungsvorschläge zur geeigneten Organisation dieser Zusammenarbeit bereithalten.
- Keine isolierte „Überwachung“ der formalen Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach dem ASiG durchführen, sondern die Betriebe hinsichtlich Möglichkeiten zur Verbesserung des Zugangs der Fachkräfte zur Unternehmensleitung beraten.
- Stärkung der sozialen und methodischen Kompetenzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung durch gezielte Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote.
- Fachkräfte in allen Bereichen dabei unterstützen, mit ihrer Betriebsleitung auf Augenhöhe, zielbezogen und kooperativ zusammenzuarbeiten.
- Bewusstsein der Fachkräfte für Ziele, Interessen, Sprache und Methoden der Betriebsleitung stärken und die konstruktive Integration von Sicherheit und Gesundheit in diese ermöglichen.
- Nützlichkeit der Arbeitsschutzarbeit für den Betrieb verdeutlichen und entsprechende Informationen (Zahlen/Daten/Fakten/Good-Practice) an die Hand geben.

Gleichzeitig zeigen die Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie, dass hier noch ungenutzte Potenziale vorliegen. Beispielsweise gehören Vollzeit-Sifas zwar zu den wirksameren Sifas, haben aber einen schlechten Zugang zur Unternehmensleitung im

Vergleich zu Teilzeit-Sifas mit Leitungsfunktion und Teilzeit-Sifas mit Leitungs- und zusätzlicher Beauftragtenfunktion.

Bisher ist der Zugang zur Unternehmensleitung beispielsweise über Teilnahme an ASA-Sitzungen (ASiG) und regelmäßige Berichte über Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung (DGUV Vorschrift 2) geregelt. Die Anbindung als Stabstelle (ASiG) an die Betriebsleitung verbessert zwar den Zugang, garantiert diesen aber nicht.

Das Konzept für die Regelbetreuung von Betrieben mit >10 Beschäftigten kann im Hinblick auf eine Verbesserung des Zugangs zur Unternehmensleitung konkretisiert werden, z. B.:

- Leitlinien/Vorlagen zur Erstellung von schriftlichen Berichten
- Leitlinien/Vorschläge entwickeln für regelmäßige Zugangspraktiken (→ Forschungsbedarf: Wie regeln das andere Betriebe erfolgreich? Welche Erfolgsfaktoren gibt es?)
- Konzepte entwickeln für geeignete Betreuungsformen für Betriebe; dies beinhaltet die Entwicklung von Konzepten und Strategien zur Beratung der Betriebe durch die Arbeitsschutzinstitutionen

7.1.7 Kooperative Zielorientierung stärken

Fragestellungen:

- Unter welchen Bedingungen kann die Performanz der Sifas verbessert werden?

Als zentrale Wirkgröße für das Handeln und die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat sich in der Sifa-Langzeitstudie die kooperative Zielorientierung herausgestellt. Diese Arbeitsweise charakterisiert ein Handeln, das gekennzeichnet ist durch eine Klärung der eigenen Ziele mit den Mitarbeitern und der Geschäftsführung, der Vermittlung zwischen verschiedenen Interessengruppen, einem konstruktiven Umgang mit Konflikten und einer hohen Anerkennung und Akzeptanz bei Führungskräften und Beschäftigten.

Die Studie weist einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Ausprägung einer solchen Arbeitsweise und den Einflussgrößen Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Vorhandensein und Ausgestaltung von AMS/BGM nach. Die Performanz der Sifa auf diesem Feld ist also nicht nur über die Kompetenzentwicklung der Sifas zu verbessern, sondern auch über die Schaffung eines förderlichen betrieblichen Umfeldes.

Die kooperative Zielorientierung als wesentliche Einflussgröße auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifas lässt sich neben der Personalentwicklung der Sifas selbst vor allem über die Entwicklung folgender Aspekte der Unternehmenskultur stärken:

- Wertschätzung der Leistungen des Arbeitsschutzes generell und der Sifa speziell
- Arbeiten mit Zielen und Strategien

- Positive Haltung gegenüber Konflikten und einen Umgang miteinander, der konfliktlösungsorientiert ist
- Wertschätzung verschiedener Interessenlagen und unterstützen einer fairen Berücksichtigung
- Offene Kommunikationskultur über diese Fragen
- Partizipative Formen, um mit Belangen des Arbeitsschutzes umzugehen und ihnen einen hohen Stellenwert im Unternehmen zu geben

7.1.8 Handlungsfelder der Sifa gezielt priorisieren

Fragestellungen:

- Welche Handlungsfelder sollten gezielt priorisiert oder die Tätigkeitsintensität erhöht werden?

Ausgehend von der Befundlage sollten vier Handlungsfelder je nach betrieblicher Ausgangslage gezielt priorisiert und angemessen intensiv bearbeitet werden

- Handlungsfeld Gefährdungsbeurteilung
- Handlungsfeld Menschengerechte Arbeitsgestaltung
- Handlungsfeld Sicherheits- und Gesundheitskultur (siehe 7.1.9)
- Handlungsfeld Arbeitsschutzmanagement (siehe 7.1.9)

7.1.8.1 Handlungsfeld Gefährdungsbeurteilung

- Ansatzpunkt „Gesamtsystem implementieren, Führungskräfte schulen und Auswertung der gelebten Praxis“

Gesamtsystem Gefährdungsbeurteilung implementieren – Aufgabenfelder 1.1 bis 1.3 der Grundbetreuung der DGUV Vorschrift 2 Anlage 2 umsetzen

- Ansatzpunkt „alle Inhaltsbereiche realisieren“

Stärkere Einbindung der psychischen Faktoren und der Gestaltungsfelder Arbeitsaufgaben und -organisation und Soziale Beziehungen in die Gefährdungsbeurteilung

Mit dem Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung befassen sich die Fachkräfte schon relativ intensiv. Schulung und Unterstützung der Führungskräfte zur eigenverantwortlichen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in ihrem Verantwortungsbereich schon deutlich geringer. Hier ist auch ein wesentlicher Ansatzpunkt zu sehen. Gefährdungsbeurteilungen müssen gelebte Praxis in den Betrieben sein, die ständig ausgewertet und verbessert werden muss. Die Überlegenheit der Unterstützung zur Implementierung eines betrieblichen Gesamtkonzepts gegenüber dem Vorgehen, selbst als Sifa Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, ist in der betrieblichen Praxis längst nicht flächendeckend handlungsleitende Maxime für die Sifas. Unterstützung der Führungskräfte bei der Gefährdungsbeurteilung muss als eine kooperative

Gefügleistung von Sifa und Betriebsarzt erfolgen, um die unterschiedlichen erforderlichen Fachkunden wirksam einzubringen.

Die Gefährdungsbeurteilung muss ganzheitlich erfolgen und alle Inhaltsbereiche berücksichtigen. Psychische Faktoren und deren Gestaltungsfelder Arbeitsaufgaben und -organisation und soziale Beziehungen werden im Vergleich zu anderen Inhaltsbereichen von den Betrieben noch nicht hinreichend in die Gefährdungsbeurteilungen eingebunden. Dabei sind auch alle Aspekte der organisationalen Ressourcen in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen einzubeziehen. Solche Ressourcen müssen arbeitsimmanent aufgebaut und erhalten werden, um mittel- und langfristigen Fehlbeanspruchungen entgegen zu wirken.

Insgesamt wurde festgestellt, dass Sifas eher als Treiber für die Einbindung der psychischen Faktoren gesehen werden können.

7.1.8.2 Erhöhung der Aktivitäten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung einschließlich der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung

- Ansatzpunkt: Aktive Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit einfordern
- Ansatzpunkt: Über Tätigkeiten zu psychischen Faktoren Einfluss auf Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur nehmen
- Praxisbeispiele und Handlungshilfen bereitstellen

Fachkräfte für Arbeitssicherheit weisen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung vergleichsweise geringe Tätigkeitsintensitäten auf und werden am wenigsten wirksam. In diesen Feldern besteht ein noch ungenutztes Tätigkeits- und Wirksamkeitspotenzial. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich erfolgreich um psychische Belastungen, gesundheitsgerechte und menschengerechte Arbeitsgestaltung kümmern, sind auch auf anderen Feldern wirksam und erzielen einen hohen betrieblichen Nutzen.

Das bedeutet auch, dass Unternehmer und Führungskräfte den Bedarf an Unterstützung erkennen, kommunizieren und aktiv die Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (und Betriebsärzte) einholen. Für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bedeutet dies im Umkehrschluss aber auch, selbst eigeninitiativ tätig zu werden. Wichtige Handlungsfelder der menschengerechten Arbeitsgestaltung sind die dem Menschen aufgabenangemessene Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderungsmaßnahmen, angemessene Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte inklusive Arbeitsgestaltung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hiermit befassen sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit relativ geringster Intensität. Aufgrund der vorliegenden Befunde ist durch eine Erhöhung der Tätigkeitsintensität in diesen Bereichen eine deutliche Wirksamkeitssteigerung der Sifas zu erwarten, ebenso eine Erhöhung des betrieblichen Nutzes der Sifa-Tätigkeit.

Aktivitäten zu psychischen Faktoren stehen in einem deutlichen Zusammenhang mit einer hoch ausgeprägten Sicherheits- und Gesundheitskultur und einem guten und regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung. Weniger als ein Drittel der Sifas mit gering ausgeprägter SuG-Kultur werden ziemlich oder sehr intensiv tätig bei psychischen Gefährdungen. Bei den Sifas mit hoch ausgeprägter SuG-Kultur ist es immerhin fast die Hälfte, die ziemlich oder sehr intensiv tätig wird. Über eine Verbesserung

der SuG-Kultur werden auch die Bedingungen für Sifas verbessert, im Tätigkeitsfeld zu psychischen Gefährdungen tätig und wirksam zu werden. Gleichzeitig wurde durch die Befunde eine Wirksamkeitssteigerung der Sifas in diesem Feld als eine Stellschraube zur Verbesserung der betrieblichen SuG-Kultur identifiziert.

In einer nicht repräsentativen Studie für die GDA an Unternehmern/Führungskräften, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und Aufsichtspersonen/-beamten der Arbeitsschutzinstitutionen gaben zwei Drittel der Befragten an, keine entsprechenden Praxisbeispiele und Handlungshilfen zu psychischen Faktoren zu kennen. Hieraus ergibt sich ein Bedarf, vorhandene Praxisbeispiele, Informationen, Handlungshilfen usw. zu psychischen Faktoren in Unternehmen bekannt zu machen und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu leisten (siehe LENARTZ et al., 2015). Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die vorhandenen Praxisbeispiele nicht nützlich sind bzw. sie in ihrer Einschätzung des Nutzens unentschieden sind. Als Kritikpunkte werden z. B. genannt, dass der Praxisbezug in den Beispielen fehlt, Verfahren und Erhebungsinstrumente nicht beigefügt sind und Informationen zur Zugänglichkeit der Verfahren fehlen, kurze Beobachtungszeiträume, fehlende Evaluationen oder ein einfacher Zugang zu dem Thema nicht möglich ist, wenn man kein Psychologe ist.

7.1.9 Ansatzpunkte für ein Change Management durch Sifas

Sifas werden nach den vorliegenden Befunden, insbesondere aus der Sifa-Langzeitstudie, durchaus auf Feldern tätig, die geeignet sind, die Unternehmenskultur, die organisatorischen Strukturen, die Arbeitsweisen zu verändern und damit einen organisationalen und kulturellen Wandel zu initiieren, zu befördern und zu unterstützen. Das Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* aus der Sifa-Langzeitstudie fasst solche Tätigkeiten zusammen, die den Arbeitsschutz als Teil der betrieblichen Führung zum Thema haben (z. B. Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik, Übertragung konkreter AS-Aufgaben an Führungskräfte, Qualifizierung von Führungskräften und Einbindung des AS in das Führungshandeln über bspw. Führungsgrundsätze, Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zu GB, Hilfestellungen für FK für deren GB). Damit erfasst dieser Faktor weitestgehend strategische und kooperative Tätigkeiten, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz fest in den Abläufen und Hierarchien des Betriebes verankern sollen. Die Befunde zeigen auch, dass die Sifas hier wirksam werden.

Das Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* fasst Wirksamkeiten aus den Bereichen Aufbauorganisation, strategischem Arbeitsschutzmanagement, Sicherheits- und Gesundheitskultur zusammen und ist gleichstark ausgeprägt wie die Wirksamkeit bei der Reduzierung von Gefährdungen. Die Effekte auf andere Wirksamkeitsbereiche, insbesondere den betrieblichen Nutzen, sind ebenfalls groß. Ein Tätigwerden beim Arbeitsschutzmanagement lohnt sich für Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebe.

Die vorliegenden Befunde geben allerdings wenig Hinweise auf verfolgte Strategien und Konzepte für ein systematische Change Management.

Ansatzpunkte, hier noch wirkungsvoller zu werden, sind insbesondere die Beachtung folgender Erfolgsfaktoren:

- Systematisches, planvolles Vorgehen, prozessorientierte Arbeitsweise
- Entwicklung von Veränderungsstrategien (Top-down, Bottom-up)
- Der Information und Motivation der Verantwortlichen, Einstellungen zum AS weiterentwickeln
- Herstellen der „readiness for change“ auf den verschiedenen betrieblichen Ebenen
- Wissen zum Regelwerk erhöhen
- Implementierung von AMS/GMS fördern/10 Kernelemente umsetzen
- Führungskräfte schulen
- AS-Engagement fördern
- Kommunikation/Kooperation fördern
- Gesprächskultur zu SuG entwickeln
- Kooperationskultur stärken

7.1.10 Zusammenfassung der Stellschrauben und Verbesserungsmöglichkeiten

Abb. 7.2 fasst die Ansatzpunkte auf der betrieblichen Ebene zur Verbesserung der Effektivität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Umsetzung von ASiG und DGUV Vorschrift 2 und der Stellschrauben zur Verbesserung der Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusammen.

Zentrale, übergeordnete Stellschrauben sind aufeinander bezogen Sicherheits- und Gesundheitskultur und die formalen betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes. Sie bilden die „Folie“, auf der alle anderen Stellschrauben mehr oder weniger Wirksamkeit entfalten. Sifas selbst sollten ihre Tätigkeiten von Inhalten und Schwerpunkten so ausrichten, dass sie zielgerichtete Beiträge zu Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur und zu einer gelebten formalen Arbeitsschutzorganisation leisten. Dies muss in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und den Führungskräften erfolgen. Über diesen Ansatz kann die Betreuungseffektivität aus dem System „Betrieb“ selbst verbessert werden. Dies sind gleichzeitig auch die Ansatzpunkte für überbetriebliche Maßnahmen der staatlichen Arbeitsschutzinstitutionen und der Unfallversicherungsträger durch geeignete Maßnahmen in diesen Feldern, die Entwicklung der Betrieb von außen voranzutreiben (vgl. Abschnitt 7.2).

Handlungsbedingungen und Wirksamkeiten verbessern

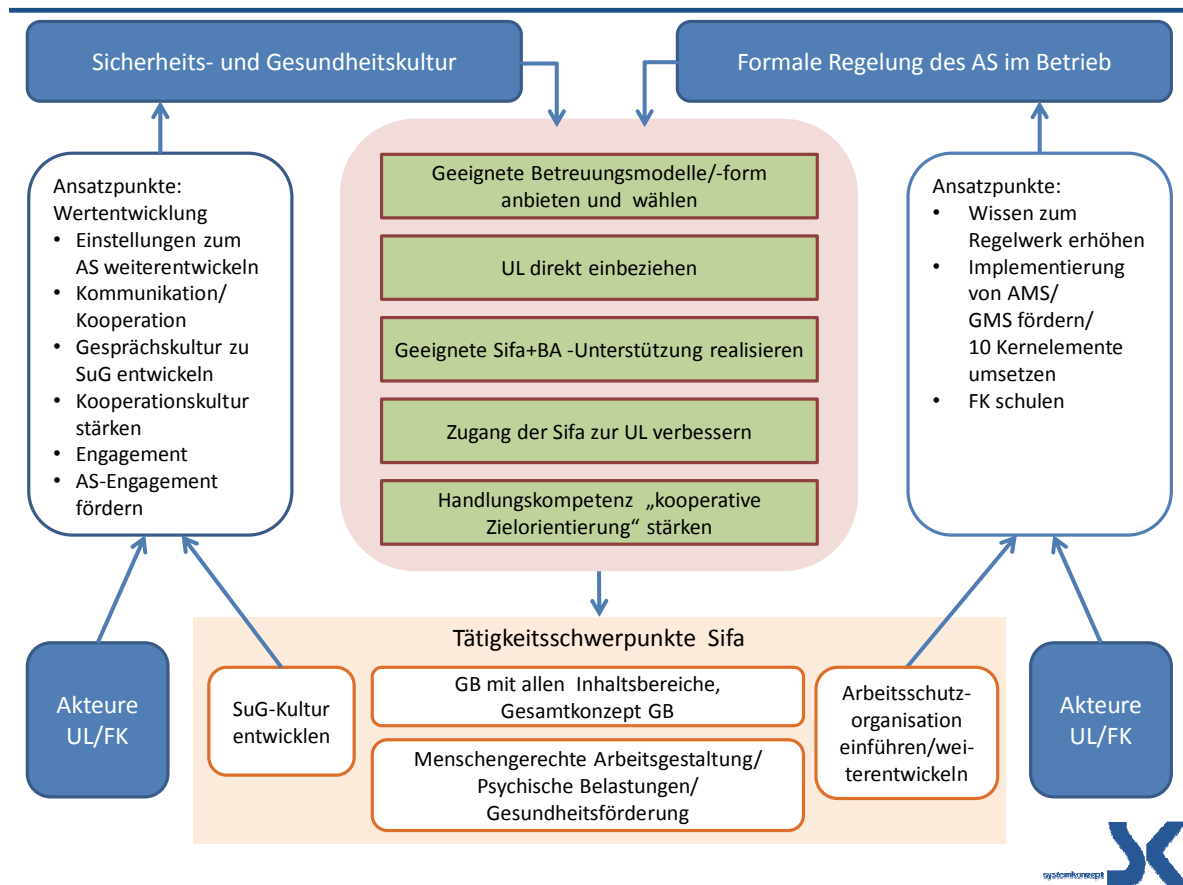


Abb. 7.2 Stellschrauben und Verbesserungsmöglichkeiten der Handlungsbedingungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit

7.2 Handlungsempfehlungen für die überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen und das Aufsichtshandeln

In diesem Abschnitt werden aus den vorangegangenen Ausführungen Ansatzpunkte für eine optimierte Ressourcensteuerung der überbetrieblichen Arbeitsschutzakteure der Länder und UVT abgeleitet.

Die Fragestellung des Gutachtens bedingt hier die Leitfrage: Wie können die Arbeitsschutzbehörden der Länder und UVT die betrieblichen Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (und der Betriebsärzte) verbessern?

Ergänzend werden weitere eher allgemein handlungsrelevante Ableitungen getroffen. Diese sind insbesondere vor dem Hintergrund entstanden, dass ca. 86 % der Besuche, zumindest aus Sicht der Befragten, ohne spezifischen Anlass geplant und durchgeführt werden und somit ein gewisses Optimierungspotenzial hinsichtlich der Betriebsauswahl besteht. Die Ableitungen wurden nicht mit den tatsächlichen Aufsichtsstrategien der Länder oder Unfallversicherungsträger gespiegelt.

7.2.1 Ausrichtung des Aufsichtshandelns an den Betreuungsmodellen und der Betreuungssituation der Betriebe

Beratung bei der Auswahl des geeigneten Betreuungsmodells (Betriebe <50/30)

- Vorzüge der alternativen Betreuung ausschöpfen
- Unternehmer besser qualifizieren bzw. als Zielgruppe von Bildungsmaßnahmen ansprechen

Die Wahl des Betreuungsmodells ist letztlich nur für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (in Abhängigkeit von der BG auch nur unter 30 Beschäftigten) möglich. Hier zeigen die Ergebnisse jedoch ein klares Bild: Die alternative Betreuung schneidet durchweg besser ab und ist autarker von der Betreuungssituation als die regelbetreuten Betriebe.

Dies bedeutet nun nicht zwangsläufig, dass die Betriebe der Regelbetreuung in das sogenannte Unternehmermodell wechseln sollten. Offenbar ist ein Erfolgsfaktor die Unternehmerschulung einhergehend mit einer besseren Sensibilisierung für den Arbeitsschutz. Somit liegt auch eine bessere Aufklärung und Beratung der Unternehmer in der Regelbetreuung nahe, zumal hiervon auch die Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten profitieren können.

Besuche von Klein(st)betrieben bzw. regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Die Verteilung der Aufsichtsbesuche in den Betreuungsmodellen zeigt, dass die Betriebe der Regelbetreuung mit weniger als 10 Beschäftigten relativ selten besucht werden. Die Sifa-Langzeitstudie zeigt ebenfalls, dass in kleineren Betrieben das Kooperationsverhalten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Arbeitsschutzbehörden der Länder bzw. den UVT sinkt. Häufig fallen ausgerechnet diese Betriebe in den ausgewählten Indikatoren und den betrachteten Aktivitäten zum Arbeitsschutz jedoch zurück.

- Besuche von regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten stärken
- Besuche von Klein(st)betrieben stärken

Die regelbetreuten Kleinstbetriebe fallen unabhängig von fehlenden Strukturen oder Abweichungen in der Betreuungssituation auch hinsichtlich ihrer Meinung zum Arbeitsschutz auf. Nur knapp über 40 % sehen einen positiven Beitrag des Arbeitsschutzes für ihren Unternehmenserfolg und es wird deutlich weniger über Arbeitsschutz diskutiert, als in größeren Betrieben und in den anderen Betreuungsmodellen. Arbeitsschutz scheint dort im negativen Sinne „kein Thema“ zu sein. Die Qualität der Kooperation mit den Aufsichtsinstanzen (Sifa-Langzeitstudie) wird in KMU als nur mittelmäßig betrachtet.

- Anknüpfungspunkte für die Beratung von Klein(st)betrieben, z. B. im Rahmen der Systemkontrolle deutlicher auf den betrieblichen Nutzen schärfen

Besuche von Betrieben nach ASiG-Betreuungssituation

Die angegebenen Besuche finden zu einem höheren Anteil in Betrieben mit vollständiger Betreuungssituation statt. Betriebe, die weder Fachkraft für Arbeitssicherheit noch Betriebsarzt haben, werden seltener besucht.

- Besuche in Betrieben mit unvollständiger Betreuungssituation stärken, insbesondere wenn beide ASiG-Berater fehlen oder nur die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät
- Betriebe zur vollständigen ASiG-Betreuung beraten und motivieren unter Berücksichtigung etwaiger Mangelsituationen bzgl. der arbeitsmedizinischen Betreuung

Diese Empfehlung setzt natürlich voraus, dass die Betreuungssituation im Vorfeld der Besuchsvereinbarung erfasst werden kann.

7.2.2 Ausrichtung des Aufsichtshandelns an den Branchenbedarfen

In Bezug auf die Branchen könnten vertiefende Analysen sicherlich noch weiterführende Einzelergebnisse für die Ausrichtung liefern. Allgemein lässt sich bereits an dieser Stelle ableiten, dass es über- und unterversorgte Branchen gibt, auch hinsichtlich der Besuche der Aufsichten. Während das Gesundheits- und Sozialwesen angibt, oft und auch mehrfach besucht zu werden, sind die Betriebe der Dienstleistungsbranchen wenig besucht worden. Letztere weisen zudem ein nur geringes Kooperationsverhalten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern aus.

- Die Auswahl der zu besichtigenden Betriebe sollte die Branchenzugehörigkeit mit berücksichtigen

Aktionsprogramme oder Arbeitsschwerpunkte sind hier verzerrende Faktoren für die Besuche und deren Anzahl in bestimmten Branchen, wie z. B. im Gesundheitswesen und der Bau-Branche.

Thematisch ausgerichtete Aktionen oder Arbeitsprogramme zur psychischen Belastung oder in Bezug auf bewegungsarme Tätigkeiten könnten bereits zu einer Bewegung in der Branchenverteilung führen.

7.2.3 Optimierung der Zusammenarbeit der Länder und UVT hinsichtlich eines abgestimmten Aufsichtshandelns

Ein abgestimmtes Aufsichtshandeln im Sinne einer guten Zusammenarbeit und eines gemeinsamen Agierens gegenüber den Betrieben ist eine wichtige Zielstellung der GDA. Lediglich in 9 % der Betriebe kam es zu Besuchen von den Aufsichtspersonen der Länder und der UVT im erhobenen Zeitraum. „Doppelungen“ lassen sich durch verschiedenste Gründe erklären, z. B. durch unterschiedliche Aufgabenwahrnehmungen (z. B. einer berät zur Arbeitsschutzorganisation, einer konzentriert sich auf einen Belastungsschwerpunkt) oder innerhalb der Betreuungsmodelle über den unterschiedlich gewichteten Kontakten (berufsgenossenschaftliches Kompetenzzent-

rum als überbetrieblicher Dienst) etc. Aus den vorliegenden Daten lassen sich keine Vor- oder Nachteile doppelter Besuche ableiten. Doch auch hier zieht sich der Trend durch, dass Betriebe mit Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt verstärkt aufgesucht werden; eine Ausnahme bilden hier die regelbetreuten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In den beiden anderen Betreuungsmodellen werden sogar die Betriebe, die nur einen Betriebsarzt haben, am häufigsten von beiden Aufsichtsbehörden besucht – insbesondere in der alternativen Betreuung.

Von den Fachkräften für Arbeitssicherheit werden unterschiedliche Kooperationschwerpunkte berichtet, je nachdem ob ihre Kooperation mit der Aufsicht der Länder oder den UVT erfolgt. Beispielsweise bestehen Unterschiede, zu welchen Tätigkeitsfeldern Kooperationen zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und überbetrieblichen Kooperationspartnern erfolgen: Am häufigsten sind Zusammenhänge in den Tätigkeitsfeldern verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen und Analyse eingetretener Ereignisse zu finden, während am wenigsten Kooperationen zur Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen und zur Analyse von Gefährdungsfaktoren erfolgen (Sifa-Langzeitstudie).

Der Kontakt zu UVT und staatlicher Arbeitsschutzbehörde wirkt sich im Sinne der Sifa-Langzeitstudie sogar positiv auf die Wirksamkeit aus, denn je mehr überbetriebliche Kooperationspartner eine Fachkraft angibt, umso höher ist sie wirksam. Am höchsten ist hier der Zusammenhang zur Arbeitsschutzorganisation und Kultur.

7.2.4 Auswahl der Beratungs- und Überwachungsinhalte

7.2.4.1 Beratung zu Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur hat einen wichtigen Einfluss auf die Tätigkeit und das Wirksamwerden von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Je besser sie entwickelt ist, desto häufiger und besser erfolgt die Zusammenarbeit mit dem überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem und umgekehrt ist die Kultur signifikant höher ausgeprägt, wenn eine Kooperation mit dem überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem erfolgt. Für die handelnde Aufsichtsperson ist es an dieser Stelle wichtig, ausgewählte Indikatoren bei der Beratung mit in den Blick zu nehmen, wie z. B. die Etablierung von Diskussionen zu Sicherheit und Gesundheit integriert in betriebliche Besprechungen zu befördern.

- Die Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben unterstützen
- Kooperative, zielorientierte Arbeitsweisen im betrieblichen Arbeitsschutz fördern, um auch den Nutzen Arbeitsschutzes herauszustellen

7.2.4.2 Beratung und Überwachung zur Schaffung geeigneter formaler und informeller Strukturen in den Betrieben

Je nach Betriebsgröße gibt es mehr oder weniger formale Anforderungen, die es zu erfüllen gilt, z. B. einen Arbeitsschutzausschuss. In Anlehnung an Ergebnisse zur Sicherheits- und Gesundheitskultur hinsichtlich der Diskussionen in Besprechungen und anderen eher informell geregelten Aspekten, sollten für kleine Betriebe auch auf

Seite der Arbeitsschutzorganisation informelle Wege gefunden werden, die Kriterien einer guten Organisation zum Arbeitsschutz (siehe die 10 Kernelemente) zu etablieren.

- Beratung zur professionellen, aber auch handhabbaren Implementierung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagements – orientiert an der Betriebsgröße und anderen betrieblichen Bedarfen

Eine geeignete Organisation des Arbeitsschutzes, z. B. über ein Arbeitsschutzmanagementsystem, hilft bei der Umsetzung des Regelwerks in die Praxis und befördert die positive Ausprägung der wichtigen Sicherheits- und Gesundheitsindikatoren. Der Kenntnisstand der Unternehmer scheint dabei eine wichtige Rolle zu spielen, wenn man die Betriebe mit alternativer Betreuung in den Blick nimmt.

- Den Unternehmer und andere betriebliche Schlüsselpersonen für die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewinnen und sie unterstützen, diese in die Unternehmensführung zu integrieren

Für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat sich in der Sifa-Langzeitstudie als wichtige Rahmenbedingung der Zugang zur Unternehmensleitung herausgestellt, und zwar weniger die Einrichtung der rechtlich geforderten Stabsfunktion, sondern der echte Zugang im betrieblichen Alltag.

- Hinwirken auf den Zugang der Fachkräfte zur Unternehmensleitung, z. B. auch über Stabstellenfunktion

7.2.4.3 Beeinflussung der Aktivitäten in den Betrieben

Die Durchführung der Aktivitäten in den Betrieben steht auch in Zusammenhang mit den Betreuungsmodellen und der Betreuungssituation. Somit gelten im Sinne einer Stärkung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung die oben genannten Empfehlungen zur Klärung des Betreuungsmodells und zur Betreuungssituation ebenso wie eine bessere Qualifikation der Unternehmer.

Die Intensität des Tätigwerdens einer Fachkraft für Arbeitssicherheit steht in einem positiven Zusammenhang mit der Kooperation mit externen Partnern. Und eine Sifa, die gut mit externen Partnern kooperiert, ist in allen vier Wirksamkeitsfeldern wirksamer als eine Sifa mit gering ausgeprägtem Kooperationsverhalten. Weitere Differenzierungen der Art der Aufsichtsbehörde wären möglich, insgesamt zeigt sich jedoch: Ein hoher Erfolg der Zusammenarbeit besteht bei externer Kooperation in den Wirksamkeitsfeldern menschengerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutzorganisation.

- Kooperative Arbeitsweisen befördern, um eine optimale Auslastung von Gefügeleistungen von Sifa und Betriebsarzt zu erreichen
- Einen umfassenden betrieblichen Arbeitsschutz unterstützen, der neben der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz insbesondere eine menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Blickpunkt rückt

Die Gefährdungsbeurteilung als wichtiges betriebliches Instrument des Arbeitsschutzes wird noch nicht in ausreichendem Maße und in ausreichender Qualität in den Betrieben durchgeführt. Betriebe mit einer vollständigen ASiG-Betreuung schneiden

hier besser ab. Eine gute Information des Unternehmers wirkt sich ebenfalls positiv aus.

- Betriebe zur Bestellung von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt unterstützen
- Transfer der Angemessenheitskriterien zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation (GDA-Leitlinie) in die betriebliche Praxis stärken

Praxisnahe Informationen und Handlungsanweisungen/-empfehlungen der GDA zu psychischen Faktoren

Eine Gefährdungsbeurteilung muss alle Systemelemente des Arbeitssystems einbeziehen. Tendenziell wird unabhängig vom Betreuungsmodell die Thematik der Arbeitszeit, der psychischen Belastung, der Arbeitsorganisation und der sozialen Betriebe in rund der Hälfte der Betriebe vernachlässigt. Wobei zur psychischen Belastung die Fachkräfte für Arbeitssicherheit noch eher als Treiber erkennbar werden als die Betriebsärzte.

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit (noch) besser sensibilisieren für Aktivitäten zu psychischen Faktoren und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Unternehmer müssen besser aufgeklärt und geschult werden, um z. B. auch im Rahmen der alternativen Betreuung das Thema angemessen zu berücksichtigen.

8 Ableitung von Forschungsbedarf

8.1 Wirksamkeitsforschung

8.1.1 Qualität und Wirksamkeit der Regelbetreuung in Kleinstbetrieben bis zu 11 Beschäftigte

Die Daten der Studien weisen auf erhebliche Umsetzungsdefizite in den regelbetreuten Kleinstbetrieben bis zu 11 Beschäftigte hin. Die Datenlage ist aber nicht hinreichend, um hieraus evidenzbasiert Maßnahmen abzuleiten und ihre Wirkungen bewerten zu können. Gegenstand der Analyse müssen insbesondere die Tätigkeit und Wirksamkeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit in den Kleinstbetrieben und die Situation der ca. 750.000 Kleinstbetrieben sein, die derzeit keine ASiG-Betreuung entsprechend DGUV Vorschrift 2 Anlage 1 realisiert haben:

- Tätigkeit und Wirksamkeit von Sifas und Betriebsärzten in den Kleinstbetrieben sollten in ähnlicher Weise wie in der Sifa-Langzeitstudie erforscht werden, um eine Vergleichbarkeit der Befunde über die verschiedenen Betriebsgrößen zu ermöglichen. Aufgrund der Grundgesamtheit „Sifas aus der neuen Ausbildung seit 2002“ sind die Kleinstbetriebe bislang kaum in der Sifa-Langzeitstudie repräsentiert.
- Über die Situation der Kleinstbetriebe, die derzeit keine ASiG-Betreuung realisieren, ist relativ wenig empirisch fundiertes Wissen vorhanden. Es fehlen Erkenntnisse über die wesentlichen Einflussgrößen wie der Sicherheits- und Gesundheitskultur, der Regelung des Arbeitsschutzes im Betrieb, der Integrationsansätze der Arbeitsschutzbelange in Führungsprozesse und in die Wertschöpfungsprozesse, der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie der Motive für das Nichtbeachten und Handlungsansätze für die Realisierung einer wirksamen Betreuung.

Aus den Ergebnissen eines solchen Forschungsprojektes sind gesicherte wissenschaftliche Grundlagen für Konzepte zur Optimierung der Kleinstbetriebsbetreuung zu erwarten, einschließlich der weiteren Ausgestaltung des Vorschriften- und Regelwerks.

8.1.2 Qualität und Wirksamkeit der alternativen Betreuungsformen

Die vorliegenden Befunde weisen auf das erhebliche Qualitätspotenzial der alternativen Betreuungsmodelle hin. Bisher liegen insbesondere für die betriebsärztliche Betreuung vor allem qualitative Befunde vor. Derzeit wird auch immer wieder diskutiert, die alternative Betreuung nach oben, z. B. für Betriebe bis zu 100 Beschäftigten, auszudehnen. Empirisch gesicherte Befunde über die Erfolgstreiber einer wirksamen alternativen Betreuung in der Breite liegen nicht vor. Forschungsbedarf besteht darin, die Erfolgstreiber für eine wirksame alternative Betreuung zu identifizieren und ihre Verbreitung und Ausprägung in den Betrieben zu erheben. Insbesondere sind die unterschiedlichen Bedingungen und Voraussetzungen der verschiedenen alternativen Betreuungsmodelle dabei mit zu beachten, einschließlich der betrieblichen und überbetrieblichen Einflussgrößen, die zur Wahl des alternativen Betreuungsmodells füh-

ren. Aus den Ergebnissen solcher Forschung sind einerseits gesicherte Evidenzen für die Weiterentwicklung und ggf. Ausdehnung der alternativen Betreuung zu erwarten und andererseits die Identifizierung von wirksamen qualitätssichernden Instrumenten und Ansätzen für die bestehenden alternativen Betreuungsmodelle.

8.1.3 Qualität und Wirksamkeit der überbetrieblichen Betreuung

Die große Zahl der überbetrieblich betreuten Betriebe (über 70 %) rechtfertigt schon alleine den Bedarf nach gesicherten empirischen Erkenntnissen über ihre Qualität und Wirksamkeit. Diese sind derzeit nur sehr eingeschränkt vorhanden. Auch hier wird empfohlen, um eine Vergleichbarkeit der zu erwartenden Befunde zu haben, das Forschungsdesign in vergleichbarer Weise anzulegen wie in der Sifa-Langzeitstudie.

8.1.4 Wirksamkeit im betrieblichen Arbeitsschutz unter den Bedingungen des Wandels

Die zunehmende Veränderung der Arbeitswelt (Stichworte Arbeit 4.0, Industrie 4.0) erfordert neue Anstrengungen der Prävention und verändert auch die Handlungsbedingungen des institutionalisierten ASiG-Betreuungssystems. Diese haben gravierende Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die damit verbundenen Anforderungen und die Gesundheit der Beschäftigten (siehe z. B. den aktuellen Stressreport der BAuA; Ergebnisse aus den Forschungsprojekten zur Restrukturierung F 2148 und F 2305 der BAuA). Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen solche Entwicklungen empirisch auf. In der Sifa-Langzeitstudie wurden ausgewählte relevante Faktoren der DGUV Vorschrift 2 bereits über mehrere Jahre bei allen beteiligten Kooperationspartnern erhoben.

Leitende Themenbereiche und Fragen dieser Komponente sind u. a.:

- Psychische Belastungen in der Arbeitswelt verringern – Handlungsmöglichkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte.
Fast jede zweite Frührente ist inzwischen psychisch verursacht. Etwa 14 % der Fehlzeiten sind durch psychische Faktoren bedingt (BPtK-Studie, 2014). Die Tendenz ist deutlich steigend. Um dieses Problem kümmern sich Sifas und Betriebsärzte eher wenig. Die Kompetenzen der betrieblichen Akteure sind nach deren eigenen Aussagen gering.
 - Wie lässt sich die Wirksamkeit der Sifas und Betriebsärzte auf dem Gebiet der psychischen Faktoren und Gesundheitsförderung erhöhen? Welche übergreifenden Angebote sollten wie an alle Arbeitsschutzakteure gehen (z. B. Gesundheitsförderung)?
 - Unter welchen betrieblichen und überbetrieblichen Handlungsbedingungen lassen sich die Veränderungen in der Arbeitswelt durch Mitwirkung der Sifas wirksam gesundheitsgerecht gestalten?

- Entwicklungsprozesse der Einflussgrößen auf die Wirksamkeit
Mit dem Stellschraubenmodell der Sifa-Langzeitstudie wurde ein evidenzbasiertes Wirksamkeitsmodell für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickelt. Die Entstehungsprozesse von Wirksamkeit sollen unter den sich wandelnden Bedingungen systematisch analysiert, gefördert und bewertet werden.
 - Wie kann der Entstehungsprozess von Wirksamkeit für bestimmte Sifatypen, Betriebsarten und Interventionsmaßnahmen prognostiziert und empirisch über Zeitreihenanalysen nachgewiesen werden?
 - Wie und vor welchem Entwicklungsstand der Betriebe werden Themen mit hoher Komplexität (z. B. AMS, Sicherheits- und Gesundheitskultur) wirksam bearbeitet und wie können diese unterstützt werden?

8.1.5 Wirksamkeit von Betriebsärzten

Es fehlen wissenschaftlich begründete, umfassende Aussagen über erzielte Effekte, Qualität und Wirksamkeit der betriebsärztlichen Tätigkeit. Insbesondere fehlen empirisch begründete Aussagen über die Zusammenhänge und die Einflüsse von divergenten strukturellen Handlungsbedingungen, betrieblichen Bedarfslagen, Einsatzbedingungen und dem konkreten betrieblichen Handlungsrahmen sowie den spezifischen Kompetenzen der Arbeitsmediziner auf die Art und Weisen des Tätigwerdens von Betriebsärzten und die erzielten Wirksamkeiten. Damit fehlen auch empirisch gesicherte Ansatzpunkte und „Stellschrauben“, wie die betriebsärztliche Tätigkeit effektiv und effizient gestaltet und verbessert werden kann. Es besteht insbesondere zu folgenden Fragestellungen Forschungsbedarf:

- Mit welchen Tätigkeitsmustern und Vorgehensweisen lässt sich betrieblich eine möglichst hohe Wirksamkeit erzielen?
- Wie werden die Potenziale der DGUV Vorschrift 2 durch die Betriebsärzte für eine wirksame Prävention ausgeschöpft?
- Wie schätzen Betriebsärzte und ihre betrieblichen Kooperationspartner ihre Wirksamkeit ein (Selbst- und Fremdbeurteilung)? Anhand welcher Indikatoren und Parameter kann die Wirksamkeit im Hinblick auf ein zeitgemäßes Präventionsverständnis umfassend beurteilt werden?
- Unter welchen betrieblichen Einsatzbedingungen und welchen betrieblichen Handlungsrahmen können Betriebsärzte erfolgreich handeln und Wirksamkeit erzielen? Welche Zusammenhänge bestehen im Hinblick auf die Wirksamkeit zwischen personenbezogenen Faktoren (Kompetenz, Motivation, Identifikation, ...) und betrieblichen Handlungsbedingungen?
- Welche Faktoren haben entscheidenden Einfluss auf die Wirksamkeit? Wie lassen sich diese Faktoren beeinflussen?
- Wie gut wird das Präventionspotenzial des Fachgebiets Arbeitsmedizin (als Wissenschaft und Forschung) in der betriebsärztlichen Betreuung ausgeschöpft?
- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen den betrieblichen und überbetrieblichen Kooperationsbeziehungen, ihrer Ausgestaltung und der Effizienz und Ef-

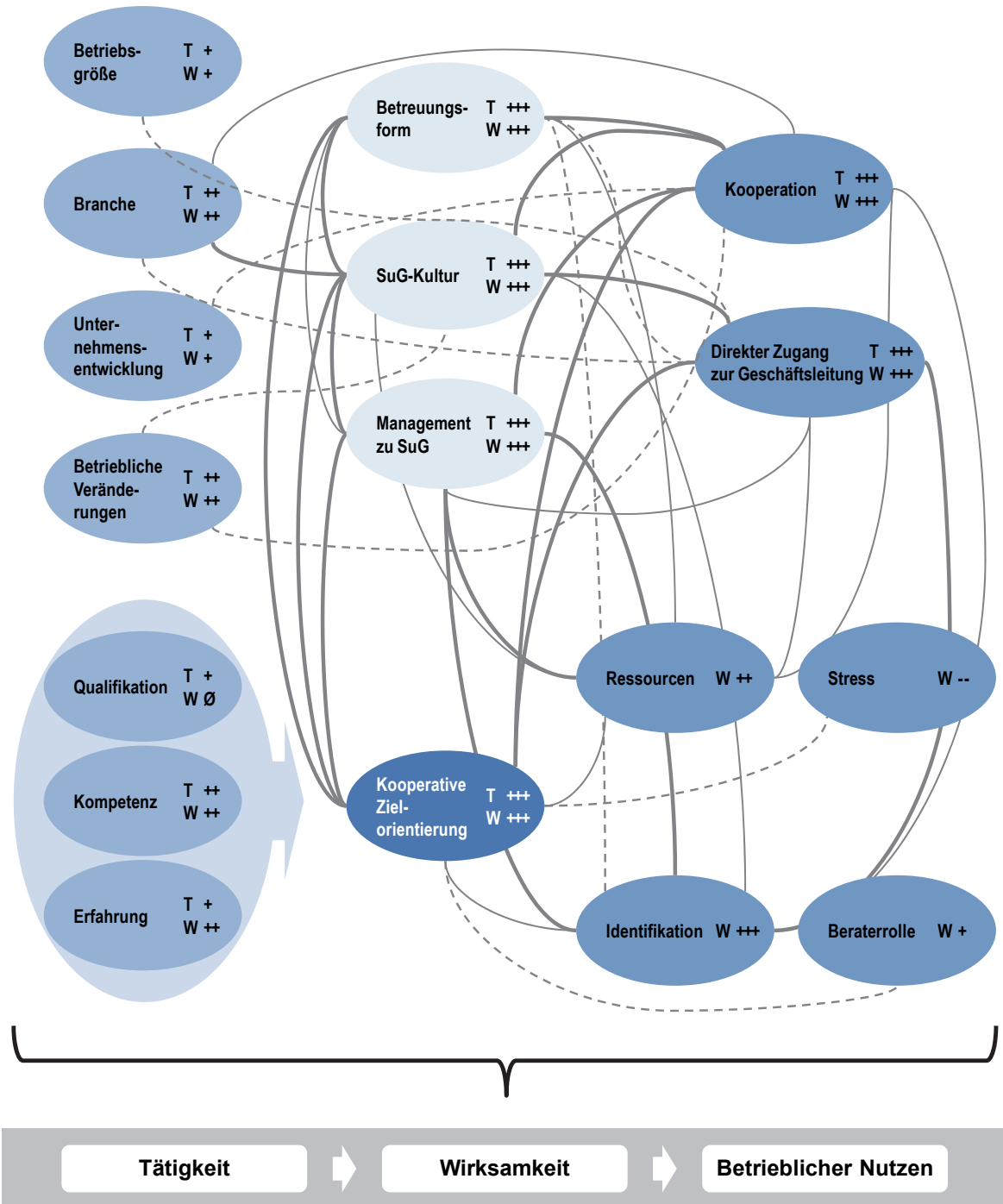
fektivität der betriebsärztlichen Tätigkeit? Durch welche Kooperationsmuster kann die betriebsärztliche Tätigkeit effizienter und möglichst wirksam gestaltet werden?

- Wie kann die betriebsärztliche Kernkompetenz durch die Vernetzung mit Komplementärkompetenzen anderer Akteure wirksam in den Betrieben zur Geltung kommen?
- Welche weiteren Potenziale zur Effizienzverbesserung und Erhöhung der Effekte können empirisch gewonnen werden?
- Welche Interventionsstrategien und -maßnahmen sind aufgrund empirischer Erkenntnisse geeignet, die Potenziale zu aktivieren und soweit wie möglich auszuschöpfen? Wie kann die Nachhaltigkeit von Interventionen gesichert und bewertet werden?

8.2 Interventionsforschung

8.2.1 Interventionsstudien

Die Sifa-Langzeitstudie weist ein komplexes Wirk- und Einflussssystem nach, in dem mehrere Faktoren in Wechselwirkung miteinander Einfluss auf die Tätigkeit und die Wirksamkeit der Sifas nehmen. Die Wirksamkeit ist nicht durch eine einzelne Einflussgröße vorherzusagen. Somit lassen sich keine monokausal begründbaren Interventionsmaßnahmen zur Verbesserung der Wirksamkeit ableiten.



Legende
 +++ = starke Wirkung, ++ = mittlere Wirkung, + = niedrige Wirkung, -- = mittlere negative Wirkung auf Tätigkeit (T) und Wirksamkeit (W) der Fachkräfte
 — = starker Zusammenhang, — — = mittlerer Zusammenhang, - - - = niedriger Zusammenhang zwischen den einzelnen Stellschrauben

Abb. 8.1 Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie

Das Modell zeigt, welche Faktoren empirisch einen besonders intensiven Zusammenhang mit der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben. Ausgehend von dem Wirkungszusammenhangsmodell der Sifa-Langzeitstudie lassen sich gezielt Interventionen ableiten, mit denen sich möglichst große Effekte erzielen lassen. Diese Faktoren stellen somit „**evidenzbasierte Stellschrauben**“ dar, um eine optimierte Wirksamkeit zu erzielen.

Mithilfe des Modells gilt es, gezielte Interventionsstudien durchzuführen, um für bestimmte Typen von Betreuungskonstellationen empiriegestützte Wirksamkeitseffekte nachzuweisen: Was hilft wem wie?

Die Interventionsstudien sollten folgende Elemente enthalten:

- Auswahl von exemplarischen Betreuungskonstellationen auf Basis der vorliegenden Daten: „Evidenzbasiertes“ Handeln und dort gezielte Förderung und Unterstützung der Betriebe entwickeln und umzusetzen
- Systematische Analyse, Bewertung der Entstehungsprozesse für Wirksamkeit und deren Bedingungen in den exemplarisch ausgewählten Betrieben
- Empiriegestützte Ableitung von Interventionsstrategien zur Verbesserung des betrieblichen Handlungsrahmens
- Formative Evaluation der Interventionsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene
- Instrumente zur Selbstdiagnostik im Unternehmen hinsichtlich der fördernden Faktoren für eine wirksame Betreuung entwickeln
- Entwicklung spezifischer betriebsbezogener Wirkungsmodelle, insbesondere bezogen auf
 - Förderung der SuG-Kultur und der Entwicklung von Regelungen und AMS
 - Qualität der Kooperation

Die zu erwartenden Befunde solcher Interventionsstudien sollen aufzeigen:

- Wie können Betriebe branchen- und organisationsspezifisch unterstützt werden, Maßnahmen zur Steigerung der Betreuungsqualität systematisch und über längere Zeiträume zu initiieren, nachhaltig umzusetzen und die erzielten Wirkungen zu messen?
- Wie können betriebliche Entscheider gewonnen und vom Nutzen solcher Maßnahmen für den Betrieb überzeugt werden?
- Mit welcher Präventionsstrategie kann dies breitenwirksam umgesetzt werden?

8.2.2 Forschungsbedarf hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitskultur und AMS als prägende Einflussgrößen

Insbesondere Sicherheits- und Gesundheitskultur, Managementsysteme, betriebliche Kooperationskultur, Gesamtkonzepte für Gefährdungsbeurteilungen u. a. m. sind sehr starke Prädiktoren für die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Sie

entfalten aber auch unmittelbare Wirkungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Präventionsmaßnahmen auf diesem Gebiet haben also einen doppelten Wirksamkeitseffekt. Wirksamkeit entsteht nicht kurzfristig, sondern erfordert eine prozessorientierte, nachhaltige Unterstützung der Betriebe.

Nach Hale & Borys (2013) gibt es zwei Modelle, die die Funktionsweise und Wirkung von „safety rules“ erklären:

1. Modell 1 ist geprägt durch den Ansatz der Verhaltenssteuerung auf den verschiedenen Ebenen einer Organisation. Diese Steuerung wird durch formale Regelungen, dem expliziten und dokumentierten Setzen von rationalen, bewussten Regeln, Strukturen und Prozessvorgaben erreicht. Das Konzept beinhaltet, durch möglichst formalisierte Systeme feste Regeln zu schaffen, um sicher und gesund zu arbeiten und die organisatorischen Voraussetzungen, d. h. eine geeignete Organisation dafür zu schaffen. Geschriebene, explizite Regeln werden dabei überwiegend Top-down eingeführt. Deren Einhaltung wird überwacht und kontrolliert. Dies entspricht dem Konzept von Managementsystemen.
2. Modell 2 ist geprägt durch die Vorstellung von sozial konstruierten Verhaltensmustern. Diese Muster werden lokal und situationsgebunden in sozialen Gruppen (hier dem Unternehmen) gelebt. Das Modell beruht auf geteilten Werten und Bewusstsein in der Gruppe und beinhaltet gemeinsame oder geteilte Erfahrungen hier zu Sicherheit, Gesundheit und menschengerechter Arbeitsgestaltung. Regeln werden eher intuitiv verfolgt und es entstehen implizite Regeln einer Organisation, die gelebt werden. Diese werden nur teilweise sichtbar und nicht immer bewusst wahrgenommen. Dies entspricht dem Konzept der Unternehmenskultur.

Auch wenn die Analysen von Hale & Borys in erster Linie auf die Wirksamkeit von Regeln zur Verhaltenssteuerung auf der Workflow-Ebene gerichtet sind, stellt sich die Frage, ob sie nicht ebenso Einfluss auf das Handeln und die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit haben, im Sinne fördernder oder hemmender Einflussfaktoren.

Die hier vorliegenden empirischen Befunde zeigen insbesondere den Forschungsbedarf für die Zusammenhänge der verschiedenen Einflussgrößen – ausgehend von der Sicherheits- und Gesundheitskultur und AMS – als übergreifende strukturbildende Faktoren auf. Im Rahmen von Interventionsstudien ist der Zusammenhang zu untersuchen zwischen Unternehmensregelungen/AMS und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Hinblick auf fördernde und hemmende Bedingungen für Tätigkeit und die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und die Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Abb. 8.2 beschreibt die Grundstruktur für ein mögliches Design solcher Interventionsstudien.

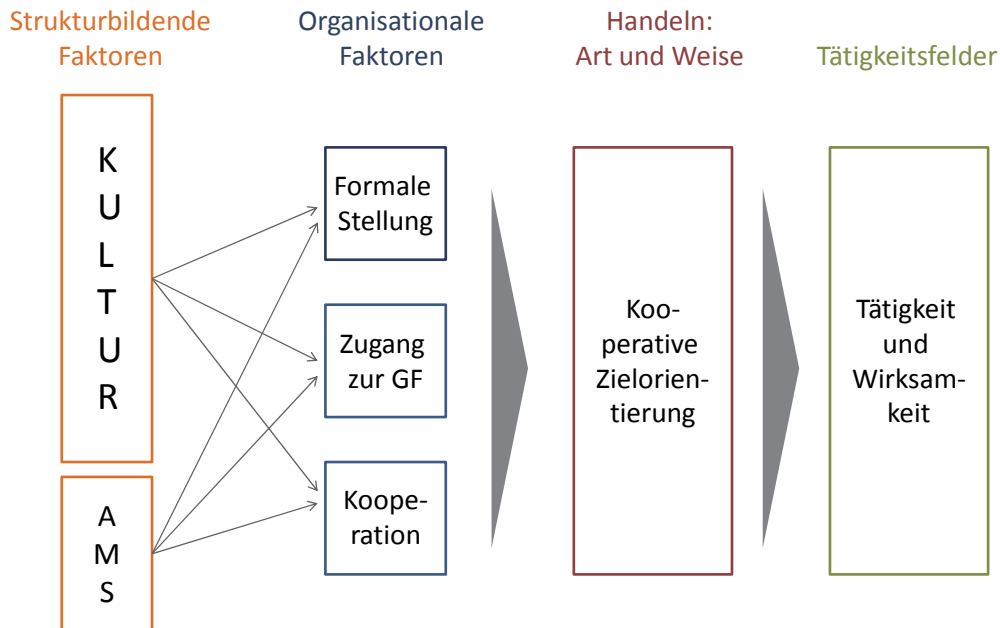


Abb. 8.2 Grundstruktur für ein Design von Interventionsstudien zu den Effekten von SuG-Kultur und AMS

8.2.3 Forschungsbedarf Change Management: Sifas als Change-Agents

Die Befunde zeigen Ansatzpunkte auf, dass Sifas als Change-Agents im Betrieb zur Weiterentwicklung der Kultur und der Etablierung einer gelebten Praxis des Arbeitsschutzmanagements wirken können. Mit Interventionsstudien sind gezielt die Handlungsbedingungen, fördernden und hemmenden Faktoren und vor allem die Art und Weise eines Veränderungsmanagements systematisch zu erforschen.

Fragestellungen sind insbesondere:

- Wie nehmen Sifas sich selbst als Change-Agent war?
- Welche Ihrer Handlungen und Tätigkeiten sind dem zuzuordnen?
- Was tun und können Sifas tun, um die „readiness of change“ zu befördern?
- Wie kommunizieren Sifas zu Zielen, Inhalten und Vorgehensweise der angestrebten Veränderungen?
- Wie erreichen Sifas die obersten Leitungen und die verschiedenen Führungsebenen für die erforderlichen Veränderungsprozesse?
- Was können Sifas dazu beitragen, eine Kommunikation zur Veränderung zu etablieren?
- Wie gehen Sifas mit auftretenden Problemen und Hemmnissen in solchen Organisationsentwicklungsprozessen um?

- Welche Strategien und welches systematische, planvolle Vorgehen können Sifas entwickeln und umsetzen, um Veränderungsprozesse zu initiieren, zu planen, voranzutreiben, zu steuern und erreichte Effekte sichtbar zu machen?

Für alle Fragestellungen sind die in diesem Gutachten zusammengetragenen Befunde zu den Handlungsbedingungen und Einflussgrößen in die Interventionsstudien einzubeziehen.

8.2.4 Kooperationsforschung – Kooperation ist ein qualitätsbestimmendes Merkmal für die Wirksamkeit

Die Kooperation hat sich als ein entscheidender Faktor für die Wirksamkeit der Sifas herausgestellt. Die Kooperation mit den verschiedenen internen und externen Partnern wird aber unterschiedlich bewertet. Die Langzeitstudie weist hier ein längst nicht ausgeschöpftes Potenzial effektiver und effizienter Leistungserbringung auf. Forschungsbedarf besteht insbesondere zu folgenden Fragen:

- Welche Faktoren fördern die wechselseitige Kooperation und welche behindern sie?
- Welche Kommunikations- und Kooperationskompetenzen werden in den Branchen und Strukturen besonders benötigt? Unter welchen Bedingungen kann deren Entwicklung gefördert werden?
- Welche Aspekte der Kooperation und welche Konstellationen sind maßgeblich für ein erfolgreiches Kooperationshandeln und für eine effektive ASiG-Betreuung?
- Mit welchen veränderungssensitiven Instrumenten lassen sich Kooperationskompetenz und -performanz erfassen?
- Was fördert und hemmt das praktische betriebliche Kooperationshandeln der betrieblichen Arbeitsschutzakteure auf der strukturellen Ebene?

Abb. 8.3 zeigt die Zusammenhänge und Anforderungen für kooperative, komplementäre Betreuungsansätze auf. In Form von Interventionsstudien sind Ansätze und Strategien zur Verbesserung einer kooperativen Performanz zu erforschen. Im Ergebnis sind Ansätze und Strategien für eine nachgewiesene wirksame Verbesserung der Kooperation in den verschiedenen Betreuungsmodellen zu erwarten.

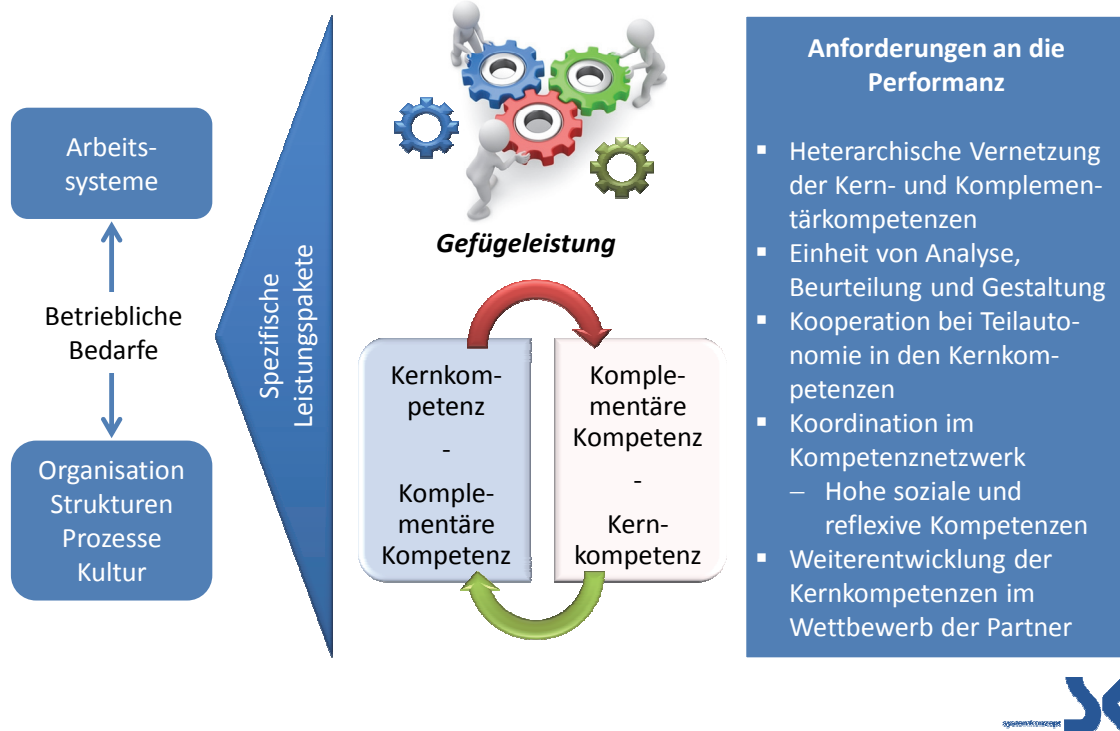


Abb. 8.3 Zusammenhänge und Anforderungen für kooperative, komplementäre Betreuungsansätze

8.2.5 Branchenspezifische Interventionen

Alle bis hierher beschriebenen Überlegungen sind branchenspezifisch betrachtenswert, d. h. beispielsweise den Forschungsbedarf hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitskultur und AMS unter der Betrachtung von Branchenunterschieden, spezifischen Problemlagen und Handlungsbedingungen differenziert und interventionsbegleitend zu erforschen. Vertiefende Analysen in Verbindung mit bestehenden Daten, z. B. aus der BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, enthalten ein hohes Potenzial, konkretere Handlungsempfehlungen oder Hilfestellungen für die Betriebe zu generieren.

Damit verknüpft zeigt sich jedoch ein weitaus breiterer Forschungsbedarf hinsichtlich einer einheitlichen Grundlage: Die unterschiedlichen Zuschnitte von Branchenbeschreibungen – je nach Blickwinkel über WZ-Codes oder berufsgenossenschaftlicher Zuordnung – gilt es, auf Vergleichbarkeit hin zu analysieren und zu strukturieren. Hierüber entsteht auch für die Erschließung anderer Erhebungsergebnisse ein für den Arbeitsschutz wertvoller Übertragungsschlüssel.

Weiterer Forschungsbedarf besteht hinsichtlich typisierender Branchenbetrachtung.

8.2.6 Wirksames überbetriebliches Aufsichtshandeln – Modellprojekte

Die in den Handlungsempfehlungen für die überbetrieblichen Arbeitsschutzbehörden zusammengetragenen Erkenntnisse zeigen Potenzial auf, wie Ressourcenoptimierung im Aufsichtshandeln möglich werden kann.

Über evaluationsbegleitete Modellprojekte zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen ist den Fragen nachzugehen wie z. B.:

- Wie kann die optimierte Festlegung von Betriebsbesuchen unter Berücksichtigung der Betreuungsmodelle, der Betreuungssituation und der Branche erfolgen? Welche Instrumente kommen dazu in Einsatz mit welchem Erfolg?
- Wie erfolgen Abstimmungen hinsichtlich der branchenbezogenen Besuche zwischen Unfallversicherungsträger und staatlicher Arbeitsschutzbehörde zielgerichtet?
- Führt eine Orientierung der Beratungsinhalte entlang der Handlungsempfehlungen zu den erwarteten positiven Einflüssen auf den Arbeitsschutz im Betrieb?
- Welche fördernden und hemmenden Bedingungen machen das Aufsichtshandeln an sich aus und speziell hinsichtlich der Beratung zu Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Schaffung geeigneter formaler und informeller Strukturen?
- Welche Implikationen ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben von staatlichen Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträgern für die Ausgestaltung des Handlungsrahmens?

Literaturverzeichnis

Anzinger/Bieneck: Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz, Heidelberg, 1998, S. 231

Barth, Ch.; Glomm, D.; Wienhold, L.: Betriebsärztliche Kleinbetriebsbetreuung - Bedarfsabschätzung, Strategien, zeitgemäße Betreuungsmodelle. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 904. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2000

Barth, Ch., Hamacher, W.; Eickholt, C.: Arbeitsmedizinischer Betreuungsbedarf in Deutschland Projekt F2326 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2014

BPtK – Bundespsychotherapeutenkammer: BPtK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung, Berlin, 2013.

Bundesanstalt für Arbeitsmedizin (Hrsg.): Erfahrungen bei der betriebsärztlichen Betreuung von Kleinbetrieben. Workshop vom 13.11.1993 in der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1994. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin: Tagungsbericht, Tb 2)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Zugangswege zur arbeitsmedizinischen Betreuung von Klein- und Kleinstbetrieben. Informationsveranstaltung vom 20. März 1999. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1999. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Tagungsberichte, Tb 97)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Leitfaden Arbeitsschutzmanagementsysteme. Dortmund, 2002

Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.): Zeitgemäßer Arbeitsschutz: Präventionsverständnis, Anforderungsprofil, Ausbildung (GUV 80.0). München, 2001

Büttner, T.; Fahlbruch, B.; Wilpert, B.: Sicherheitskultur: Konzepte und Analysemethoden. Heidelberg: Asanger, 1999

Cernavin, O.; Hamacher, W.; Köchling, A.; Wilken, U.J.: Schlüsselinnovationen für Präventionsdienstleister. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1999

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. In: DGUV Report 2/2012. 2., geänderte Auflage. Berlin 2012

Diekershoff, K. H.: Sicherheitstechnische Betreuung kleiner Betriebe. Hrsg: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Forschungsbericht 72 Reihe Humanisierung des Arbeitslebens, Bonn 1982

Diekershoff, K. H.; Kliemt, G.: Modellversuch der Süddeutschen Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes in Handwerks- und Gewerbebetrieben durch betriebseigene Kräfte. Ergebnisbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Köln, 1988

Diekershoff, K. H., Kliemt, G., Diekershoff S.: Betriebssoziologische Aspekte der institutionalisierten Unfallverhütung in Großbetrieben. Forschungsbericht F9. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, Dortmund 1972

Diekershoff, K. H., Kliemt, G., Diekershoff S.: Die Rolle des Sicherheitsingenieurs im System der betrieblichen Arbeitssicherheit. Forschungsbericht 140. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, Dortmund 1975

G. Elke, J. Gurt, H. Möltner, K. Externbrink: Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung - vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2015. 301 Seiten

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Arbeitsschutz gemeinsam anpacken. Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Hrsg.: Nationale Arbeitsschutzkonferenz. Berlin 2011

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Arbeitsschutz gemeinsam anpacken. Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Hrsg.: Nationale Arbeitsschutzkonferenz. Berlin 2011

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Arbeitsschutz gemeinsam anpacken. Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Hrsg.: Nationale Arbeitsschutzkonferenz. Berlin 2012

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: GDA-ORGACheck. Arbeitsschutz mit Methode zahlt sich aus. Werbedruck Aug. Lönneker GmbH & Co KG, Stadtoldendorf. 1. Auflage. Hrsg.: Nationale Arbeitsschutzkonferenz. Oktober 2013. ISBN 978-3-940506-31-3

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Arbeitsschutz auf dem Prüfstand. Botschaften und Fakten zum Zwischenbericht der GDA-Dachevaluation. Hrsg.: Nationale Arbeitsschutzkonferenz. Berlin 2013

Gensch, R. W.: Von der Aufgabe zur Wirkung – Was macht der Betriebsarzt eigentlich in der Einsatzzeit? In: Hofmann; Reschauer, Stößel (Hrsg.): Arbeitsmedizin im Gesundheitsdienst, Band 15. Freiburg: edition FFAS, 2002. S. 12-34.

Genz, A.; Grötschel, S.; Khan, A.; Liebe, S.; Rossa, K.; Scheuch, K.; Spitzer, S.: Qualität in der Prävention: Betriebsärztliche und Sicherheitstechnische Betreuung - Abschlussbericht DGUV (Hrsg.): TU Dresden, Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus, Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, 2009.

Hamacher et al.: Indikatoren und Parameter zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Hinblick auf Arbeitsschutzmanagementsysteme. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag, 2002. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 959). – ISBN 3-89701-827-6

Hale, A., & Borys, D. (2013a). Working to rule, or working safely? Part 1: A state of the art review. *Safety Science*, 55, 207–221. doi:10.1016/j.ssci.2012.05.011

Hale, A., & Borys, D. (2013b). Working to rule or working safely? Part 2: The management of safety rules and procedures. *Safety Science*, 55, 222–231. doi:10.1016/j.ssci.2012.05.013

Heeg, F.J.; Sperga, M.; Veismann, M.: Kooperation von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften in Kleinbetrieben. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2002. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Fb 945. - ISBN 3-89701-805-5

Kliemt, G. et al.: Effektivität und Effizienz der betriebsärztlichen Betreuung in Klein- und Mittelbetrieben. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 998. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2003

Kliemt, G.; Voullaire, E.: Tätigkeitsspektrum und Rollenverständnis von Betriebsärzten in Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 1000. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2003

International Labour Organization (ILO) (Hrsg.): Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO/OSH-MS 2001, Genf

Langhoff, T.: Ergebnisorientierter Arbeitsschutz: Bilanzierung und Perspektiven eines innovativen Ansatzes zur betrieblichen Arbeitsschutzökonomie. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag, 2002. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 955). – ISBN 3-89701-831-4

Lißner et al.: Abschlussbericht der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Hrsg. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz Berlin 2014

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Zwischenbericht zur GDA-Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Stand Juli 2013

Packebusch, L.; Herzog, B.; Laumen, S.: Erfolg durch Arbeitsschutz: Bilanzierung der Einflussfaktoren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auf den betrieblichen Erfolg kleiner und mittlerer Unternehmen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag, 2003. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsanwendung, Fa 57). – ISBN 3-86509-014-1

Riedmann, A.: GDA Dachevaluation – Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung 2011, Methodenbericht. München 2012

Schein, E. A.: Coming to a New Awareness of Organizational Culture. In: Sloan Management Review 25 (1984, Nr.2 S. 3-16)

Schulte, A.; Ritter, A.; Rentzsch, M.: Betriebsärztliche Betreuung von Handwerksbetrieben – Modelle und deren Bewertung. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung Fb 1021. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2004

Sczesny, C. et al.: Kenntnisstand von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen/Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen. Forschungsprojekt F 1913 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund/Berlin/Dresden 2011

TNS Infratest Sozialforschung GmbH: Repräsentative Befragung im Rahmen der Dachevaluation der gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA); Tabellenband 1a, Gesamtergebnisse Betriebsbefragung (Arbeitgeberseite) betriebsproportional gewichtet, durchgeführt Mai bis August 2011

Wienhold, L.: Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Fb 1046, Dortmund, Berlin, Dresden, 2005.

Wienhold, L.: Welches Rollenverständnis hat der Betriebsarzt, welches Rollenverständnis braucht er in Zukunft? In: sicher ist sicher. (1998), Nr. 9, S. 430 ff.

Wienhold, L.; Kiesau, G.; Wettberg, W.: Die Kooperation von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit. In: Sicherheitsingenieure. 2000, Nr. 2, S. 12-16).

Zimolong, B. (Hrsg.): Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die erfolgreichen Strategien der Unternehmen. Wiesbaden, 2001

Veröffentlichungen zur Sifa-Langzeitstudie

Abschlussbericht:

Trimpop, R., Hamacher, W.; Lenartz, N.; Ruttke, T.; Riebe, S.; Höhn, K.; Kahnwald, N.; Kalveram A., Schmauder, M.; Köhler, T.: Sifa-Langzeitstudie: Tätigkeiten und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Abschlussbericht); Dresden 2012, ISBN 978-3-86780-317-5

www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche/fb-org/documents/sifa_langzeit.pdf

www.sifa-community.de/langzeitstudie/aktuelles/abschlussbericht-zur-sifa-langzeitstudie

DGUV Reports

Ruttke, T.; Hamacher, W.; Kalveram, A.; Höhn, K.; Kreutzer, N.; Trimpop, R.: Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit - Die Ergebnisse der ersten Validierungsstudien und der ersten Vertiefungsstudie der Sifa-Langzeitstudie, Herausgegeben von Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), DGUV Report 2/2010; März 2010; 978-3-88383-849-6 (ISBN online: 978-3-88383-850-29 <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/sifa-ii.pdf>

Hamacher, W.; Kalveram, A.; Ruttke, T.; Höhn, K.; Trimpop, R.: Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit – Die Ergebnisse der 1. Basisstudie der Sifa-Langzeitstudie, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), DGUV-Report 5/2009, Oktober 2009, ISBN 978-3-88383-814-4 <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv-5-2009.pdf>

Hamacher W. Lenartz, N.; Riebe, R.; Trimpop, R.; Höhn, K.; Köhler, T.: Prävention wirksam gestalten- Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie. DGUV Report 3/2013, Berlin 2013

Links:

www.sifa-langzeitstudie.de
www.sifa-community.de

www.dguv.de/fb-org/Sachgebiete/Betriebs%C3%A4rztliche-und-sicherheitstechnische-Betreuung/index.jsp

Weitere Veröffentlichungen (nach Erscheinungsjahr geordnet)

Riebe, S. Höhn, K. Trimpop, R., Strothotte, G., Lenartz, N. (2012): Welche Einflussfaktoren erhöhen die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit? Ausgewählte Ergebnisse der Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit in: „sicher ist sicher“, 10, 2012, S. 433 – 436.

Hamacher, W. Ruttke, T., Trimpop, R. (2012) : Wirksamkeitswahrnehmung als Motivator für Arbeitsschutzexperten. In: Athanassiou, G. Costa-Schreiber, S.; Sträter, O. (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 17. Workshop 2012, Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. Heidelberg, Kröning 2012. Asanger Verlag ISBN-Nummer: 978-3-89334-573-1

Trimpop, R., Ruttke, T., Hamacher, W., Höhn, K, (2012):. Verantwortung für Psychische Gefährdungen im Betrieb: Eine Verschiebespiel. In: Athanassiou, G. Costa-Schreiber, S.; Sträter, O. (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 17. Workshop 2012, Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. Heidelberg, Kröning 2012. Asanger Verlag ISBN-Nummer: 978-3-89334-573-1

Hamacher, W.; Ruttke, T. (2011): Stellung gestärkt - Wirksamkeit erhöht? Erfolg von Fachkräften für Arbeitssicherheit. In: DGUV faktor arbeitsschutz. Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte. 39 (2011), Nr. 3, S. 16-18

Ruttke, T.; Trimpop, R., Kalveram, A., Hamacher, W., Strothotte, G., Winterfeld, U. (2010): Warum werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig? Motivstrukturen im Bereich der mitarbeiterbezogenen Arbeitsgestaltung. In: Trimpop, R.; Gericke, G.; Lau, J. (Hg.): 16. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit Sicher bei der Arbeit und unterwegs - wirksame Ansätze und neue Wege. Heidelberg, Kröning 2010. ISBN-Nummer: 978-3-89334-539-7

Trimpop, R.; Ruttke, T; Kalveram, A.; Hamacher, W; Winterfeld, U.; Strothotte, G. (2010): Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ergebnisse der ersten Längsschnittdaten. In: Trimpop, R.; Gericke, G.; Lau, J. (Hg.): 16. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit Sicher bei der Arbeit und unterwegs - wirksame Ansätze und neue Wege. Heidelberg, Kröning 2010. ISBN-Nummer: 978-3-89334-539-7

Trimpop, R., Winterfeld, U., Hamacher, W. Kalveram, A., Schmauder, M. & Köhler, T. (2008): Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz: Ergebnisse der Vertiefungsstudie zu Motiven in der ersten Befragungswelle von 2000 Sicherheitsfachkräften der Sifa-Langzeitstudie. In B. Zimolong, G. Elke & B. Luborzs (Hrsg.). 15. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit "Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit". Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag.

Schmauder, M., Hamacher, W., Kalveram, A.B., Kreutzer, N., Simon, A. & Kahnwald, N. (2007): Ergebnisse und Wirksamkeitskonsequenzen der ersten Erhebungswelle der Sifa-Langzeitstudie. In P. Bärenz, A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit "Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit". Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 47-50.

Schmauder, M., Hamacher, W., Kalveram, A.B., Kreutzer, N., Simon, A. & Kahnwald, N. (2007): Ergebnisse und Wirksamkeitskonsequenzen der ersten Erhebungswelle der Sifa-Langzeitstudie. In P. Bärenz, A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit "Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit". Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 47-50.

Schmauder, M., Höhn, K. (2007): Summary report on the sifa long-term study. In: Ergonomics in Contemporary Enterprise. Vortragsband zum Kongress HAAMAHA 2007 Poznan. Hrsg. Leszak M. Pacholski & Stefan Trzcielinski, Poznan University of Technology. IEA Press Madison USA. ISBN 978-0-9796435-0-7; ISBN 0-9796435-0-3

Trimpop, R., Winterfeld, U., Strothotte, G., Wienhold, L. Köhler, T. & Kahnwald, N. (2007). Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz: Ablauf und Gestaltung der Sifa-Langzeitstudie. In P. Bärenz, A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit "Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit". Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 51-54.

Köhler, T., Kahnwald, N., Reitmaier, M., Kunde, A. (2007). Umsetzung einer kombinierten Online/Paper-Pencil-Methodik zur Erhebung zur Wirksamkeit von SIFAs. In P. Bärenz, A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit "Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit". Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 39-42.

Winterfeld, U., Strothotte, G., Trimpop, R., & Hamacher, W. (2007). Wie wirksam sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit? Erste Ergebnisse der Langzeitstudie 2004 – 2011 über Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Deutschland. Die BG 6/2007.

Trimpop, R., Schmauder, M., Wienhold, L., Hamacher, W., Köhler, T., Kalveram, A.B. Höhn, K., Simon, A. und Kahnwald, N. (2005). Sifa-Langzeitstudie: Repräsentative Evaluation der Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit im Rahmen einer achtjährigen Längsschnitterhebung. In L. Packebusch & B. Weber (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 13. Workshop 2005. Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 265-268.

Abbildungsverzeichnis

	Seite	
Abb. 1.1	Zielebenen und Nutzungszusammenhänge des Gutachtens	11
Abb. 2.1	Zusammenhänge zwischen Basisstudie, Vertiefungsstudie und Validierungsstudie	19
Abb. 2.2	Struktur-/Rahmenmodell zur Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa-Langzeitstudie)	20
Abb. 2.3	Erweitertes Strukturmodell zur Sifa-Langzeitstudie	21
Abb. 3.1	Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung	24
Abb. 3.2	Vergleichbarkeit der vier Kernmerkmale auf der 1. Ebene	26
Abb. 3.3	Vergleichbarkeit der vier Kernmerkmale auf der 2. Ebene	28
Abb. 4.1	Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung – 1. Ebene	32
Abb. 4.2	Abschätzung der Gewinnentwicklung in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)	40
Abb. 5.1	Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung – 2. Ebene	42
Abb. 5.2	Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2	44
Abb. 5.3	Prozentuale Verteilung der inner- und überbetrieblich tätigen Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen	51
Abb. 5.4	Prozentuale Verteilung der überbetrieblich tätigen Fachkräfte auf die Beschäftigungsformen überbetrieblicher Dienst, Freiberufler und Unfallversicherungsträger in den drei Erhebungszeiträumen	52
Abb. 5.5	Zusammenhang der Betriebsgröße (Mitarbeiter) mit der Beschäftigtenform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe im Erhebungszeitraum t3	55
Abb. 5.6	Branchen nach Betreuungsmodell aufgegliedert (N = 2.043.645)	58
Abb. 5.7	Interne vs. externe sicherheitstechnische Betreuung nach Branche (nach Item B304) (an 100 % fehlende Prozent: weiß nicht oder keine Angabe)	59
Abb. 5.8	Zusammenhang der Unternehmensbranche mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe in Erhebungszeitraum t3	63
Abb. 6.1	Strukturmodell als Konzept für die vergleichende Analyse von Sifa-Langzeitstudie und GDA-Betriebsbefragung – 3. Ebene	68
Abb. 6.2	Belastungen/Gefährdungen in den Betreuungsmodellen	69
Abb. 6.3	Antwortskalen der Einzelitems bzw. Tätigkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte	70
Abb. 6.4	Mittlere Ausprägungen der sieben Tätigkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)	73

Abb. 6.5	Antwortskalen der Einzelitems bzw. Wirksamkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte	74
Abb. 6.6	Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)	75
Abb. 6.7	Branchen mit den größten Unterschieden in der Intensität des Tätigwerdens	77
Abb. 6.8	Branchen mit den größten Unterschieden bei den Wirksamkeitseinschätzungen	79
Abb. 6.9	Bewertung der Aussage Unfallmeldungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	106
Abb. 6.10	Bewertung der Aussage „Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention)“ als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	107
Abb. 6.11	Unterstellungsverhältnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen in Erhebungszeitraum t3	113
Abb. 6.12	Unterstellungsverhältnis und Betriebsgröße	113
Abb. 6.13	Zusammenhang von formaler Unterstellung und direkten Gesprächen mit der Geschäftsführung	115
Abb. 6.14	Zusammenhang von formaler Unterstellung und mündliche Berichte	116
Abb. 6.15	Zusammenhang von formaler Unterstellung und Einladungen zu Sitzungen der Geschäftsführung	117
Abb. 6.16	Anteil der Unternehmen mit/ohne Arbeitsschutzmanagementsystem in den drei Erhebungszeiträumen	118
Abb. 6.17	Verteilung von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum	119
Abb. 6.18	Mittelwertbetrachtung des Kenntnisstands in den Betreuungsmodellen	123
Abb. 6.19	Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	127
Abb. 6.20	Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz integrieren	127
Abb. 6.21	Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz nicht integrieren und solchen, die überhaupt kein Managementsystem verwenden	128
Abb. 6.22	Unterstellungsverhältnis und Branchenzugehörigkeit	135
Abb. 6.23	Zugang zur Unternehmensleitung und Branche in Erhebungszeitraum t3	136
Abb. 6.24	Unterstellungsverhältnis und Wirtschaftssektoren	137
Abb. 6.25	Unterstellungsverhältnis und Managementsysteme	145

Abb. 6.26	Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen	146
Abb. 6.27	Zusammenhangsdreieck der zentralen Einflussfaktoren für das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit	148
Abb. 6.28	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach Größenklassen (nach LIßNER et al., S. 67)	152
Abb. 6.29	Querschnittsvergleich für die Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung in den drei Erhebungszeiträumen	158
Abb. 6.30	Tätigkeitsintensitäten zu Entwicklung von formalen Regelungen im Erhebungszeitraum t3 (2009)	160
Abb. 6.31	Einfluss der Betriebsgröße auf Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung im Erhebungszeitraum t3 (2009)	162
Abb. 6.32	Einfluss der Betriebsgröße auf ausgewählte Tätigkeiten zur Durchsetzung von Regelungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	163
Abb. 6.33	Zusammenhang zwischen typischen Betreuungsformen und Tätigkeitsintensitäten zur Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	181
Abb. 6.34	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	181
Abb. 6.35	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur eigenen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	182
Abb. 6.36	Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur zweiten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)	185
Abb. 6.37	Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)	186
Abb. 6.38	Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen im Bereich der psychischen Faktoren zur zweiten und dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit zweifacher vollständiger Beantwortung der entsprechenden Themen)	187
Abb. 6.39	Zusammenhang der Ausprägung der SuG-Kultur mit der Tätigkeit zur Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung (t3=2009)	206
Abb. 6.40	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (t3=2009)	207
Abb. 6.41	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (t3=2009)	207
Abb. 6.42	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsanweisungen (t3=2009)	208

Abb. 6.43	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Unterweisungen (t3=2009)	209
Abb. 6.44	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Regelungen zur systematischen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb (t3=2009)	210
Abb. 6.45	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik, z. B. Leitbilder, Leitlinien (t3=2009)	210
Abb. 6.46	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln, z. B. Führungsgrundsätze (t3=2009)	211
Abb. 6.47	Zusammenhang zwischen Ausprägung der SuG-Kultur und Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte (t3=2009)	211
Abb. 6.48	Zusammenhang der SuG-Kultur mit der Tätigkeitsintensität bei Analysen zu psychischen Faktoren (t3=2009)	212
Abb. 6.49	Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten	214
Abb. 6.50	Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten	214
Abb. 6.51	Häufigkeit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern (Quelle: Sifa-Langzeitstudie; Zeitraum t3)	231
Abb. 6.52	Einschätzung der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern (Quelle: Sifa-Langzeitstudie; Zeitraum t3))	232
Abb. 6.53	Zusammenhang der Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betrieblichen Betreuungsformen (Zeitraum t3)	232
Abb. 6.54	Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der externen Zusammenarbeit (Zeitraum t3)	233
Abb. 6.55	Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe aufgeschlüsselt danach, ob eine externe Kooperation vorhanden ist oder nicht in Erhebungszeitraum t3	234
Abb. 6.56	Mittlere Anzahl der externen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Erhebungszeitraum t3	235
Abb. 6.57	Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (Zeitraum t3)	235

Abb. 6.58	Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Berufsgenossenschaften und Unfallkassen (Zeitraum t3)	236
Abb. 6.59	Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Krankenkassen und staatlichen Arbeitsschutzbehörden	237
Abb. 6.60	Zusammenhang zwischen überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)	242
Abb. 6.61	Mittlere Anzahl externer Kooperationspartner in Abhängigkeit von der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3	244
Abb. 6.62	Einschätzung des Kooperationserfolgs mit externen Kooperationspartnern nach Branchen in Erhebungszeitraum t3	245
Abb. 6.63	Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften angeben in Erhebungszeitraum t3	246
Abb. 6.64	Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden in Erhebungszeitraum t3 angeben	247
Abb. 7.1	Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements	254
Abb. 7.2	Stellschrauben und Verbesserungsmöglichkeiten der Handlungsbedingungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit	276
Abb. 8.1	Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie	286
Abb. 8.2	Grundstruktur für ein Design von Interventionsstudien zu den Effekten von SuG-Kultur und AMS	289
Abb. 8.3	Zusammenhänge und Anforderungen für kooperative, komplementäre Betreuungsansätze	291

Tabellenverzeichnis

	Seite	
Tab. 2.1	Ziele, Forschungsfragen und erkenntnisleitende Interessen der beiden Studien	13
Tab. 2.2	Vergleich von Datenbasis und Erhebungsmethodik	16
Tab. 3.1	Vergleich der erhobenen Merkmale zu strukturellen und überbetrieblichen Bedingungen in den beiden Studien	26
Tab. 3.2	Vergleich der Merkmalsausprägungen zum institutionellen betrieblichen Arbeitsschutz in den beiden Studien	27
Tab. 3.3	Vergleich der Merkmalsausprägungen zum Handeln und dem betrieblichen Handlungsrahmen in den beiden Studien	28
Tab. 4.1	Betriebsgröße Erhebungszeiträume	33
Tab. 4.2	Verteilung der erfassten Betriebsgrößen in der GDA-Betriebsbefragung	34
Tab. 4.3	Zusammenfassung der Branchen zu 12 Branchengruppen und Nettofallzahl je Branchengruppe (Quelle: RIEDMANN, A.: GDA Dachevaluation – Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung 2011, S. 18f. München 2012)	34
Tab. 4.4	Zusammenfassung der Branchen zu 9 Branchengruppen	36
Tab. 4.5	Verteilung der betreuten Betriebe über die Branchen im Erhebungszeitraum t3	37
Tab. 4.6	Eigenständige Firma/Organisation vs. eine von mehreren Betriebsstätten (Item B101, N = 6500)	38
Tab. 4.7	Wirtschaftliche Selbstständigkeit der Betriebe in den drei Erhebungszeiträumen	38
Tab. 4.8	Einschätzung der wirtschaftlichen Lage/Haushaltslage (Item B906, N = 6500)	39
Tab. 5.1	Vergleich der Abbildung der Betreuungsformen nach Betriebsgrößenklassen im GDA-Datensatz mit der Klassifikation der DGUV Vorschrift 2	46
Tab. 5.2	Verteilung der Betreuungsmodelle nach GDA-Datensatz (eigene Berechnungen)	48
Tab. 5.3	Betreuungssituation in den Betreuungsmodellen	49
Tab. 5.4	Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigte – Regelbetreuung gemäß Anlage 1 DGUV Vorschrift 2 (N = 11392532)	49
Tab. 5.5	Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten – Regelbetreuung gemäß Anlage 2 DGUV Vorschrift 2 (N = 443530)	50
Tab. 5.6	Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten – alternative Betreuung gemäß Anlagen 3 bzw. 4 DGUV Vorschrift 2 (N = 343196)	50
Tab. 5.7	Interne vs. externe sicherheitstechnische Betreuung in den Betreuungsmodellen	50
Tab. 5.8	Beschreibung der Funktionstypen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	52

Tab. 5.9	Verteilung der Betreuungsformen der Fachkräfte in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	53
Tab. 5.10	Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – Unterstützung durch Sifa und BA nach Branchen	60
Tab. 5.11	Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten – Unterstützung durch Sifa und BA nach Branchen	61
Tab. 5.12	Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten – Unterstützung durch Sifa und BA nach Branchen	62
Tab. 6.1	Intensität des Tätigwerdens zu den Gefährdungsfaktoren im Erhebungszeitraum t3 (2009)	70
Tab. 6.2	Sieben Tätigkeitsfelder	71
Tab. 6.3	Darstellung ausgewählter Branchen und Tätigkeitsfelder im Erhebungszeitraum t3 (2009)	76
Tab. 6.4	Ebenen von Unternehmenskultur (in Anlehnung an SCHEIN, 1984)	81
Tab. 6.5	Ausgewählte Indikatoren zu Sicherheits- und Gesundheitskultur und AMS und Regelwerk	82
Tab. 6.6	Sicherheits- und Gesundheitskultur der untersuchten Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen der Basisbefragungen	85
Tab. 6.7	Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Intensität des Handelns der Fachkraft in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in den drei Erhebungszeiträumen, jeweils berechnet über die gesamten Teilnehmer	86
Tab. 6.8	Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Wirksamkeit in den drei Erhebungszeiträumen	87
Tab. 6.9	Strategien zur Förderung der Gesundheit in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	89
Tab. 6.10	Strategien zur Förderung der Gesundheit in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	89
Tab. 6.11	Strategien zur Förderung der Gesundheit in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	89
Tab. 6.12	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	90
Tab. 6.13	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	91
Tab. 6.14	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	92
Tab. 6.15	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	94

Tab. 6.16	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	94
Tab. 6.17	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	95
Tab. 6.18	Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	96
Tab. 6.19	Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	96
Tab. 6.20	Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	97
Tab. 6.21	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	98
Tab. 6.22	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	98
Tab. 6.23	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein - in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	99
Tab. 6.24	Ziele und Strategie zur Förderung der Gesundheit nach Branchen	100
Tab. 6.25	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg nach Branchen	101
Tab. 6.26	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen nach Branchen	102
Tab. 6.27	Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz nach Branchen	103
Tab. 6.28	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein nach Branchen	104
Tab. 6.29	Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala) mit der Branche der Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen	105
Tab. 6.30	Ausgewählte Indikatoren zu formalen betrieblichen Regelungen und AMS in der GDA-Betriebsbefragung	110
Tab. 6.31	Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Wirksamkeitsfaktoren	114
Tab. 6.32	Zusammenhang zwischen formaler Unterstellung und mündlichen Berichten	115
Tab. 6.33	Zusammenhang zwischen formaler Unterstellung und Einladungen zu Sitzungen der Geschäftsführung	116
Tab. 6.34	Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Tätigkeitsfaktoren	120
Tab. 6.35	Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Wirksamkeitsfaktoren	121
Tab. 6.36	Arbeitsschutzausschuss vorhanden - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	122
Tab. 6.37	Kenntnisstand zum Regelwerk – in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	123

Tab. 6.38	Kenntnisstand zum Regelwerk – in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	124
Tab. 6.39	Kenntnisstand zum Regelwerk – in der alternativen Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	124
Tab. 6.40	Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten - in der Regelbetreuung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	125
Tab. 6.41	Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten - in der Regelbetreuung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	125
Tab. 6.42	Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten - in der Alternative Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	126
Tab. 6.43	Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement und der Einfluss der typischen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	129
Tab. 6.44	Vorhandensein eines Arbeitsschutzausschusses	132
Tab. 6.45	Kenntnisstand zum Arbeitsschutzregelwerk nach Branchen	133
Tab. 6.46	Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten nach Branchen	134
Tab. 6.47	Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen	138
Tab. 6.48	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen	138
Tab. 6.49	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen	139
Tab. 6.50	Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen	139
Tab. 6.51	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zum Kenntnisstand zu Arbeitsschutzregelungen	139
Tab. 6.52	Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	140
Tab. 6.53	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	141
Tab. 6.54	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	141

Tab. 6.55	Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	142
Tab. 6.56	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten	142
Tab. 6.57	Unterstellungsverhältnis und Sicherheits- und Gesundheitskultur	143
Tab. 6.58	Defizite in den Gefährdungsbeurteilungen (Größenklasse und Sektor) (nach LIßNER et al., S. 69)	153
Tab. 6.59	Information und Unterweisung der Beschäftigten in Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz	154
Tab. 6.60	Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	155
Tab. 6.61	Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	156
Tab. 6.62	Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, nach Betriebsgrößenklassen und Branchengruppen (nach LIßNER et al., S. 93)	156
Tab. 6.63	Zusammenhang zwischen Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3 (2009)	159
Tab. 6.64	Mittelwerte der Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Sifas für die Einzelabfragen zu psychischen Gefährdungen (erste bis dritte Basisstudie; Quer- und Längsschnitte)	164
Tab. 6.65	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	166
Tab. 6.66	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	166
Tab. 6.67	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	167
Tab. 6.68	Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	167
Tab. 6.69	Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	168
Tab. 6.70	Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	168
Tab. 6.71	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatzgestaltung/-organisation in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	169
Tab. 6.72	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatzgestaltung/-organisation in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	169
Tab. 6.73	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei Veränderungen Arbeitsplatzgestaltung/-organisation in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	170

Tab. 6.74	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	171
Tab. 6.75	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	171
Tab. 6.76	Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	172
Tab. 6.77	Information und Unterweisung in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	174
Tab. 6.78	Information und Unterweisung in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	175
Tab. 6.79	Information und Unterweisung in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	175
Tab. 6.80	Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	176
Tab. 6.81	Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	177
Tab. 6.82	Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	177
Tab. 6.83	Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten	178
Tab. 6.84	Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten	179
Tab. 6.85	Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten	180
Tab. 6.86	Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement und der Einfluss der typischen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	183
Tab. 6.87	Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	188
Tab. 6.88	Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung	189
Tab. 6.89	Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	189
Tab. 6.90	Ziele und Strategien für die Förderung von Gesundheit als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	190

Tab. 6.91	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	191
Tab. 6.92	Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	191
Tab. 6.93	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	192
Tab. 6.94	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung	193
Tab. 6.95	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Anzahl von Angeboten und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	194
Tab. 6.96	Häufigkeit von Diskussionen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	194
Tab. 6.97	Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	196
Tab. 6.98	Veränderung der Anstrengungen zum betrieblichen Arbeitsschutz als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	196
Tab. 6.99	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	197
Tab. 6.100	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung	198
Tab. 6.101	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zur Anzahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	198
Tab. 6.102	Bewertung des Arbeitsschutzengagements allgemein als Kultur-Indikator und der Zusammenhang zu Angebote und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	199
Tab. 6.103	Vorhandensein des ASA als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	200
Tab. 6.104	Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung	201

Tab. 6.105	Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung	201
Tab. 6.106	Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zur Anzahl angebotener Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	202
Tab. 6.107	Kenntnisstand zum Regelwerk als AMS-Indikator und der Zusammenhang zu Angeboten und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	203
Tab. 6.108	Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Managementindikator für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	204
Tab. 6.109	Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Managementindikator und der Zusammenhang zu den Inhaltsbereichen der Gefährdungsbeurteilung	205
Tab. 6.110	Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit als Managementindikator und der Zusammenhang zur Anzahl angebotener Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	205
Tab. 6.111	Besichtigung von regelbetreuten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger	221
Tab. 6.112	Besichtigung von regelbetreuten Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger	221
Tab. 6.113	Besichtigung von alternativ betreuten Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger	222
Tab. 6.114	Häufigkeit von Besuchen regelbetreuter Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger	223
Tab. 6.115	Häufigkeit von Besuchen regelbetreuter Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger	223
Tab. 6.116	Häufigkeit von Besuchen alternativ betreuter Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger	223
Tab. 6.117	Besuche regelbetreuter Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden	224
Tab. 6.118	Besuche regelbetreuter Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden	225
Tab. 6.119	Besuche alternativ betreuter Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden	225
Tab. 6.120	Besuche regelbetreuter Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden auf Initiative des Betriebs	226
Tab. 6.121	Besuche regelbetreuter Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden auf Initiative des Betriebs	226

Tab. 6.122	Besuche alternativ betreuter Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch Aufsichtsbehörden auf Initiative des Betriebs	227
Tab. 6.123	Besichtigung durch staatliche Arbeitsschutzbehörde oder Unfallversicherungsträger nach Branchen	227
Tab. 6.124	Besuche durch Aufsichtsbehörden nach Branchen	228
Tab. 6.125	Besichtigung durch Arbeitsschutzbehörde nach Art der Behörde und nach Branchen	229
Tab. 6.126	Differenz bei den Tätigkeitsintensitäten im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nichtvorhandensein einer Kooperation	237
Tab. 6.127	Korrelativer Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern	238
Tab. 6.128	Mittlere Handlungsintensitäten beim Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein der verschiedenen Kooperationen mit den externen Kooperationspartnern	238
Tab. 6.129	Korrelativer Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	239
Tab. 6.130	Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Kooperation mit Unfallversicherungsträgern und staatlichen Arbeitsschutzbehörden	240
Tab. 6.131	Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	241
Tab. 6.132	Korrelation zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	242
Tab. 6.133	Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	243
Tab. 7.1	Synopse zu den 10 Kernelementen der DGUV Vorschrift 2 und der GDA-Leitlinie Organisation des Arbeitsschutzes	256
Tab. 7.2	Unterschiede in den Ausprägungsmerkmalen	261

Abkürzungsverzeichnis

AMS/GMS	Arbeitsmanagementsystem/Gesundheitsmanagementsystem
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AS	Arbeitsschutz
ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BA	Betriebsarzt
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BG	Berufsgenossenschaft
BGHW	Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGN	Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BR/PR	Betriebsrat/Personalrat
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Sifa	Fachkraft für Arbeitssicherheit
FK	Führungskraft
GB	Gefährdungsbeurteilung
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GF	Geschäftsführung
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NACE	Nomenclature Générale des Activités Economiques dans l'Union Européenne" (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft).
NAK	Nationale Arbeitsschutzkonferenz
NLF	Nationaler Leitfaden

obA	ohne besondere Aufgaben
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
SPSS	SPSS Statistics Software
SuG	Sicherheit und Gesundheit
üD	überbetrieblicher Dienst
UL	Unternehmensleitung
UVT	Unfallversicherungsträger
VDBW	Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.
VDSI	Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit
WZ	Wirtschaftszweig