



Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU

C. Sczesny, S. Keindorf, P. J. Droß, G. Jasper

**Forschung
Projekt F 1913**

C. Sczesny
S. Keindorf
P. J. Droß
G. Jasper

**Kenntnisstand von Unternehmen und
Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits-
und Gesundheitsschutzes in KMU**

Dortmund/Berlin/Dresden 2014

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt „Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU“ – (Projekt F 1913) – im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf, Patrick J. Droß
Soziale Innovation GmbH SI research & consult
Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund
Telefon 0231 880864-20, Fax 0231 880864-29
sczesny@soziale-innovation.de
www.soziale-innovation.de

Dr. Gerda Jasper
Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung
Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Großbeerenstr. 89, 10963 Berlin
Telefon 030 252976-40, Fax 030 252976-41
jasper@unique-berlin.de
www.unique-berlin.de

Fachliche Begleitung: Ralf Stegmann, Dr. med. Barbara Matschke
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln

Umschlaggestaltung: Stefanie Schröder
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herstellung: Bonifatius GmbH, Paderborn

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1 – 25, 44149 Dortmund
Telefon 0231 9071-0
Fax 0231 9071-2454
poststelle@buaa.bund.de
www.buaa.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40 – 42, 10317 Berlin
Telefon 030 51548-0
Fax 030 51548-4170

Dresden:
Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon 0351 5639-50
Fax 0351 5639-5210

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



www.buaa.de/dok/5047828

ISBN 978-3-88261-005-5

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat	9
Abstract	10
1 Einleitung	11
2 Ziele des Projektes	13
3 Ergebnisse der Literatur-, Dokumenten- und Sekundäranalyse	14
3.1 Literaturrecherche	14
3.1.1 Ergebnisse der Literaturrecherche	14
3.1.2 Systematisierung der Ergebnisse der Literaturrecherche nach Ansätzen	22
3.1.3 Fazit der Literaturrecherche	26
3.2 Ergebnisse der Sekundäranalysen	28
3.2.1 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	28
3.2.2 Gefährdungsanalyse	29
3.2.3 Zusätzliche Maßnahmen zum Schutz/Förderung der Gesundheit	30
3.3 Schlussfolgerungen aus der Literaturrecherche: Notwendiges Wissen zum AGS in KKU	32
3.4 Fortschreibung der Forschungsthese	34
3.4.1 Zum Ziel der Untersuchung	34
3.4.2 Forschungshypothesen	34
4 Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen zum Kenntnisstand auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	37
4.1 Ziele der Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen	37
4.2 Methodisches Vorgehen	37
4.2.1 Entwicklung des standardisierten Fragebogens	37
4.2.2 Grundgesamtheit und Stichprobe	38
4.2.3 Durchführung der Befragung	40
4.2.4 Gewichtung und Auswertung der Daten	41

4.3	Die befragten Betriebe und ihre Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen	43
4.3.1	Zu den befragten Betrieben	43
4.3.2	Zu den befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen	49
4.4	Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung	53
4.4.1	Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung	53
4.5	Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	60
4.5.1	Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betreuungsform	61
4.6	Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	62
4.6.1	Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen	63
4.6.2	Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	64
4.6.3	Wissen über die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Unterstützung des Arbeitgebers	65
4.6.4	Wissen über die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung	66
4.6.5	Wissen über die Unterweisungspflicht von Beschäftigten	66
4.6.6	Zusammenfassung des Basiswissens über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	67
4.7	Beurteilung der Arbeitsbedingungen und damit verbundener Gefährdungen	75
4.7.1	Gefährdungsbeurteilung	75
4.7.2	Andere Wege und Vorgehensweisen zur Beurteilung von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit (Alternative Überblicksformen)	83
4.7.3	Einsatz von Gefährdungsbeurteilungen und anderen Vorgehensweisen zur Erkennung von Risiken bei der Arbeit im Vergleich	84
4.7.4	Vergleich der abgeleiteten Maßnahmen	88
4.8	Lern- und Beteiligungsformen	90
4.8.1	Lern- und Beteiligungsformen im Überblick	90
4.8.2	Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig	91
4.8.3	Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgröße	93
4.8.4	Lern- und Beteiligungsformen nach Betreuungsform	94
4.8.5	Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht der Geschäftsführung	95
4.9	Anlässe und Einbindung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	96
4.9.1	Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	96

4.9.2	Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit	101
4.9.3	Anlässe für die konkrete Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit	104
4.10	Externe Beratungsstellen – Inanspruchnahme und Bewertung	106
4.10.1	Inanspruchnahme externer Beratungsstellen	106
4.10.2	Bewertung externer Beratungsstellen	110
4.11	Zusätzlicher Informationsbedarf	115
4.11.1	Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig	116
4.11.2	Informationsbedarf nach Betriebsgröße	117
4.11.3	Informationsbedarf nach Betreuungsmodell	118
4.11.4	Informationsbedarf nach Geschlecht der Geschäftsleitung	119
4.12	Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote	120
4.12.1	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote	120
4.12.2	Bewertung externer Informationsangebote	126
4.13	Arbeitsschutztypen	129
4.13.1	Zur Typenbildung	129
4.13.2	Typenbeschreibung	130
4.14	Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	135
5	Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen zum Kenntnisstand auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	138
5.1	Ziele der Befragung von Beschäftigten	138
5.2	Methodisches Vorgehen	138
5.2.1	Entwicklung des standardisierten Fragebogens	138
5.2.2	Grundgesamtheit der Stichprobe	139
5.2.3	Vorgehen bei der Befragung	140
5.2.4	Gewichtung und Auswertung	141
5.3	Zu den Befragten und „ihren“ Unternehmen	143
5.3.1	Zu den befragten Beschäftigten	143
5.3.2	Zu den Unternehmen der befragten Beschäftigten	147
5.4	Allgemeine Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	153
5.4.1	Vorbemerkung	153
5.4.2	Sichten der Beschäftigten auf betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	153

5.4.3	Differenzierung der Sichten zu allgemeinen Einschätzungen zum AGS nach Branchen und Betriebsgröße	154
5.4.4	Differenzierungen nach Alter, Geschlecht und Qualifikation	163
5.5	Beschäftigte zum Einblick der Führung in die Arbeitsschutzsituation, zu Arbeitsbelastungen und zur Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	165
5.5.1	Beschäftigte zum Einblick der Führung in die Arbeitsschutzsituation	165
5.5.2	Einschätzungen der Beschäftigten zu Arbeitsbelastungen	170
5.5.3	Einschätzungen zur Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	176
5.5.4	Beschäftigte zur Verfügbarkeit von Sicherheits- und Schutzausrüstungen	180
5.6	Wissen von Gesetzen, Verantwortlichkeit, Rechten und Pflichten auf dem Gebiet Arbeits- und Gesundheitsschutz	181
5.6.1	Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen	181
5.6.2	Kenntnis der Beschäftigten hinsichtlich Verantwortlichkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	186
5.6.3	Wissen der Beschäftigten um Rechte und Pflichten der Mitarbeiter/innen in Betrieben	189
5.7	Lern- und Beteiligungsformen	198
5.7.1	Sichten der Beschäftigten zu den Lern- und Beteiligungsformen	198
5.7.2	Lern- und Beteiligungsformen nach Region, Wirtschaftsbereich und Betriebsgröße	200
5.7.3	Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen und Ausprägung von formalem Wissen	204
5.8	Interne und externe Beratung – die Sichtweisen der Beschäftigten	206
5.8.1	Interne Ansprechpartner/innen und Berater/innen	206
5.8.2	Externe Beratung: Inanspruchnahme und Bewertung durch Beschäftigte	208
5.8.3	Nutzung von Informationsmedien/-wegen und Einschätzung ihrer Nützlichkeit durch Beschäftigte	212
5.9	Zusätzlicher Informationsbedarf	217
5.10	Zusammenfassende Betrachtung der Ergebnisse	221
6	Vergleich der Befragungsergebnisse von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten	224
6.1	Ziele und Vorgehen	224
6.2	Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	224
6.3	Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz	225
6.4	Zusätzlicher Informationsbedarf	226

6.5	Lern- und Beteiligungsformen	227
6.6	Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote	229
6.7	Zusammenfassung	231
7	Empfehlungen für bedarfsorientierte Methoden und Konzepte zur Erweiterung der Kompetenzen von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	232
7.1	Handlungsempfehlungen	232
7.1.1	Ziele und Vorgehen	232
7.1.2	Erweiterung und Vertiefung von Kompetenzbedarfen	232
7.1.3	Wege der Kompetenzvermittlung	235
7.1.4	Mögliche Akteure zur Kompetenzerweiterung und -vertiefung	239
7.2	Ausblick	242
	Literaturverzeichnis	244
	Internetquellen	249
	Tabellenverzeichnis	250
	Abbildungsverzeichnis	253
	Anhang	
	Anhang 1 Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit	261
	Anhang 2 Tabellen	262
	Anhang 3 Abbildungen	295
	Anhang 4 Übersicht Arbeitsschutztypen	309
	Anhang 5 Standardisierter Fragebogen für Telefoninterview mit Geschäftsführer/innen	313
	Anhang 6 Standardisierter Fragebogen für Telefoninterview mit Beschäftigten	323

Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU

Kurzreferat

Ziel des Projektes „Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU“ war es, sowohl den Kenntnisstand als auch Wege der Wissensaneignung von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Kleinstunternehmen zu analysieren und bedarfsgerechte Konzepte abzuleiten.

Im Projekt wurde eine repräsentative Telefonbefragung von Geschäftsführer/innen durchgeführt (N=1.000; Stichprobenziehung auf Basis der Betriebsstättenstatistik der Bundesagentur für Arbeit) sowie eine repräsentative Telefonbefragung von Beschäftigten (N=2.000; Stichprobenziehung auf Grundlage des ADM Mastersamples).

Sicherheit und Gesundheit spielen aus Sicht der Geschäftsführer/innen und der Beschäftigten in ihren Unternehmen eine wichtige Rolle. Gleichzeitig geht es den meisten Unternehmen nach wie vor vornehmlich darum, nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz zu verstoßen. Das Wissen um gesetzliche Regelungen ist auf beiden Seiten eher gering. Allerdings: Auch ohne umfangreiche Kenntnisse des Arbeitsschutzregelwerks werden die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen unter die Lupe genommen und Verbesserungen unter Beteiligung der Beschäftigten auf den Weg gebracht. Viele Geschäftsführer/innen und Beschäftigte hätten gerne mehr Informationen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Erster Ansprechpartner bei der Suche sind für die Geschäftsführungen die Berufsgenossenschaften. Sie sind in den Betrieben präsent. Genutzt werden auf Leitungsebene insbesondere Broschüren, Checklisten und Internetangebote. In Bezug auf die Nützlichkeit der Angebote erhalten jedoch jene die besten Noten, bei denen Betriebe von Betrieben lernen können. Ansätze zur Wissensvermittlung sind insbesondere dann erfolgversprechend, wenn sie möglichst praxisnah angelegt sind. Trumpf ist: „Aus der Praxis für die Praxis.“

Im Hinblick auf das Wissen um gesetzliche Regelungen sowie die betrieblichen Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz konnten auf Seiten der Geschäftsführer/innen fünf Typen gebildet werden: die Profis, die Problemfälle, die Unentschlossenen, die Unbeholfenen sowie die Macher.

Schlagwörter:

Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Befragung, statistische Analyse, Klein- und Kleinstunternehmen, betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitgeber, Beschäftigte, sicherheitstechnische Betreuung, arbeitsmedizinische Betreuung

State of knowledge of entrepreneurs in the area of occupational safety and health in small and medium-sized enterprises (SME)

Abstract

The aim of the project "Investigation of the state of knowledge of entrepreneurs and employees in the area of occupational safety and health in small and medium-sized enterprises" was to analyze the state of knowledge as well as the methods of acquiring knowledge used by managers and employees in the area of occupational health and safety in small and micro enterprises and to derive need-based concepts.

The project consisted of a representative telephone survey of managers in companies with up to 49 employees (N=1,000; random sample conducted on the basis of the business establishment statistics of the German Federal Employment Agency) and a representative telephone survey of employees (N=2,000; random sample on the basis of the ADM master sample).

Managers and employees alike believe that safety and health play an important role in their companies. But the main focus in most companies continues to be not to violate any occupational health and safety regulations. Both managers and employees tend to possess minimal knowledge about the legal regulations in occupational health and safety. However, even without extensive knowledge of the rules of occupational health and safety, the working conditions are being scrutinized and measures are being derived.

A large number of managers and employees would very much like to have more information on health and safety in the workplace. The professional associations are the first point of contact for managers in search of information and advice. They are present in these companies. Brochures, checklists and Internet offerings are the main items used at the management level. With respect to the usefulness of the services for an individual practice, the services where companies can learn from other companies get the highest marks.

With respect to knowledge of legal regulations and company activities in the area of occupational health and safety, five types of managers were set up: the professionals, the problem cases, the waverers, the unskilful ones and the doers.

Key words:

occupational safety, occupational health, survey, statistical analysis, small and micro enterprises, company health promotion, employers, employees, safety-related support, occupational health support

1 Einleitung

Rund 98% der aktiven Unternehmen in Deutschland sind Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. In ihnen sind rund 40% der sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigten tätig. Klein- und Kleinstbetriebe sind in Deutschland also durchaus eine relevante Größe.

In zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen und Berichten aus der Praxis wird betont, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen eine besondere Herausforderung darstellt. Die einen verweisen – im Vergleich zu Großunternehmen – auf die begrenzten personellen Ressourcen im Hinblick auf den Aufbau und die Pflege einer Arbeitsschutzorganisation. Die anderen weisen auf das ausgeprägte Handlungswissen in Klein- und Kleinstunternehmen und die daraus resultierenden bedarfsgerechten Lösungen jenseits des formalen Regelungsrahmens hin. Insgesamt wird festgestellt, dass das Wissen um gesetzliche Regelungen und Handlungsanforderungen in Klein- und Kleinstunternehmen zu gering ist.

Hier setzt das von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Auftrag gegebene Projekt „Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU“ (F 1913) an. Ziel des Projektes ist es, den Kenntnisstand sowie die Wege der Wissensaneignung von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor dem Hintergrund der Arbeitsschutzpraxis in Klein- und Kleinstunternehmen zu analysieren. Darauf aufbauend sollen Ansatzpunkte für Modelle und bedarfsgerechte Konzepte der Kompetenzerweiterung und der -vertiefung abgeleitet werden.

Das Projekt realisierten die Soziale Innovation GmbH und die Unique GmbH (Bietergemeinschaft).

Im Rahmen des Projekts wurden durchgeführt:

- eine repräsentative Befragung von Inhaber/innen/Geschäftsführer/innen in Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten,
- eine repräsentative Befragung von Beschäftigten in Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten,
- vier Fallstudien in Unternehmen bis 49 Beschäftigten unterschiedlicher Branchen.

Die Ergebnisse der beiden quantitativen Befragungen sind im vorliegenden Forschungsbericht dokumentiert. Die Ergebnisse der Fallstudien sind interpretativ in die Ergebnisbewertung eingeflossen, von einer Darstellung der Ergebnisse wurde abgesehen, da die Interviewpartner/innen in den Fallstudienbetrieben einer Veröffentlichung nicht zugestimmt haben. Die Erhebungen geben einen interessanten Einblick in den Arbeits- und Gesundheitsschutzalltag in Klein- und Kleinstbetrieben und verweisen auf die hohe Bedeutung praxisorientierter Lernformen.

Im vorliegenden Endbericht haben wir die Ergebnisse unserer Arbeit zusammengefasst. In Teil A sind die Ergebnisse der Literaturstudie sowie einer Sekundäranalyse zusammengefasst. Es folgen die Ergebnisse der repräsentativen Telefonbefragung der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen (Teil B) und die der Beschäftigtenbefragung (Teil C). Beide Befragungen werden in Teil D vergleichend ana-

lysiert. Auf Basis der quantitativen empirischen Ergebnisse werden in Teil E Empfehlungen für Ansätze und Konzepte zur Erweiterung und Vertiefung der Kompetenzen von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten abgeleitet. Mit einem Ausblick schließt der Bericht ab.

Wir hoffen, dass unsere Ergebnisse einen Beitrag zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Kleinstunternehmen leisten. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen, die uns bei unserer Arbeit unterstützt haben, ganz herzlich bedanken.

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf (Soziale Innovation GmbH)

Dr. Gerda Jasper (Unique GmbH)

2 Ziele des Projektes

Ziel des Projekts ist es, empirisch basierte Empfehlungen für ggf. neue Konzepte und Modelle zur Wissens- und Kompetenzerweiterung der Akteur/innen in Kleinst- und Kleinunternehmen, d. h. Geschäftsführer/innen und Beschäftigte zu entwickeln.

Damit knüpft das Vorhaben an eine Reihe wissenschaftlicher Arbeiten an, in denen auf ihren – im Vergleich zu Großbetrieben – geringen Wissenstand in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz hingewiesen wird. Die zentrale Frage, die es hier zu beantworten gilt, lautet: Wie können ihre vorhandenen Kompetenzen erweitert und vertieft werden?

Dazu soll ein vertiefender, analytischen Blick in Klein- und Kleinstbetriebe geworfen werden, um Erkenntnisse über

- die Informiertheit/das Wissen über arbeitsschutzrelevante gesetzliche Vorgaben und Handlungsnotwendigkeiten,
 - das tatsächliche Handeln im Arbeitsalltag in Bezug auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie
 - die Wege der Aneignung von Arbeitsschutzwissen bzw. die genutzten Beratungsangebote rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz
- von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben in Deutschland zu gewinnen.

Die empirischen Arbeiten sollen auf zwei repräsentativen Befragungen – einer Befragung von Geschäftsführer/innen und einer Befragung von Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen – und einem Vergleich der Befragungsergebnisse basieren.

3 Ergebnisse der Literatur-, Dokumenten- und Sekundäranalyse

3.1 Literaturrecherche

Dr. Gerda Jasper, Sonja Kiesbauer

Grundlage der quantitativen und qualitativen Untersuchungen im Projekt ist eine systematische Literaturlauswertung zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen. Ziel ist, den Forschungsstand zu Informationsangeboten, -nachfrage, -nutzung und Umsetzung in Klein- und Kleinstbetrieben auf Seiten der Unternehmer und der Beschäftigten zu erhellen und zu dokumentieren. Zu dieser Recherche gehört auch, die akteurszentrierten Aktivitäten in einschlägigen Projekten zu erfassen und zu analysieren.

Eine Sekundäranalyse referiert Ergebnisse aus einer Erwerbstätigenanalyse des Bundesinstitutes für Berufsforschung sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, aber auch des IAB-Betriebspanels bezüglich ihrer Befunde zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen Unternehmen.

Aus diesen Recherchen und Analysen werden Schlussfolgerungen für das Forschungsvorhaben gezogen und Forschungshypothesen entwickelt.

3.1.1 Ergebnisse der Literaturrecherche

3.1.1.1 Dokumentation der Ergebnisse

Die wichtigsten Aussagen zum Kenntnisstand sowie zum Wissenserwerb und zur Wissensnutzung bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen aus Forschungsarbeiten und Studien wurden für die inhaltliche Analyse schriftlich erfasst und danach ausgewertet. Das geschah im letzten Quartal des Jahres 2008. Die Ergebnisse der Analyse werden in diesem Kapitel im Überblick und systematisiert nach Ansätzen dargestellt.

Vorhabensrelevante Projekte, die allerdings in der Regel noch nicht beendet waren, wurden in die Analyse einbezogen. Endgültige Erkenntnisse aus diesen Projekten lagen zum Zeitpunkt kaum vor. Nichtsdestoweniger zeigen die Gestaltungsansätze – vor allem der BMBF-Projekte zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie einschlägiger INQA-Projekte – die Relevanz der Analyse Kriterien.

3.1.1.2 Kenntnisstand in KMU zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bei der folgenden Darstellung von Forschungsergebnissen zum Kenntnisstand in KMU über betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wird zwischen der Perspektive betrieblicher und überbetrieblicher Akteur/innen unterschieden, da davon auszugehen ist, dass der jeweilige Blickwinkel Einfluss auf die Situations- bzw. Problembeschreibung hat.

Einschätzungen zum Kenntnisstand betrieblicher Akteur/innen in KMU zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) finden sich in der Regel in Status-quo-Erhebungen zum AGS oder zur betrieblichen Gesundheitsförderung. In den analysierten Arbeiten wird v.a. die Sicht der überbetrieblichen Akteur/innen gespiegelt.

Grundtenor: Geringer Kenntnisstand zum AGS

Expertinnen und Experten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften unterstreichen, dass Kenntnisstand und Nachfrage zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in den letzten Jahren leicht zugenommen haben (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Zugleich wird darauf verwiesen, dass angesichts der Untersuchungsergebnisse von einem hohen oder auch nur ausreichenden Niveau auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS) und des BGF keine Rede sein kann. Das lege die Schlussfolgerung nahe, dass in KMU der Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter/innen nicht als Aufgabe des Unternehmens betrachtet wird (Gröben/Freigang-Bauer 2007).

Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Studien, die darauf verweisen, dass gerade in KMU dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz häufig ein geringer Stellenwert eingeräumt wird (Heeg/Sperga 2003). Zugleich wird betont (z. B. Georg 2004), dass es nicht einfach Geringschätzung des AGS oder BGF an sich sei, der vor allem Kleinunternehmen an mehr und besserem Arbeitsschutz hindere, sondern die Vielzahl wichtiger und teilweise miteinander konfligierender Interessen und Ziele.

Eine weitere Ursache für das geringe Interesse am AGS sei der fehlende Überblick über Institutionen und Möglichkeiten, die nötigen Kenntnisse zu gewinnen. Hieraus erkläre sich wiederum der erhebliche Informations- und Beratungsbedarf zu betrieblicher Gesundheitsförderung, auf den ebenfalls in verschiedenen Studien hingewiesen wird (Hübner/Gröben 2007).

Auch infolge des sehr geringen zeitlichen Aufwands, den Unternehmer in Sicherheit und Gesundheitsschutz investieren (eine Mehrheit gab auf Nachfragen weniger als 5 Stunden pro Jahr für Arbeitsschutzmaßnahmen an), ist der beobachtete Kenntnisstand zum AGS gering (Heeg/Sperga 2003). Ausgehend von einer Sichtweise, die das Thema AGS häufig noch immer auf den Teilbereich der reinen Unfallverhütung reduziert, bleiben beispielsweise Büroarbeitsplätze unter dem Gesichtspunkt des AGS weitgehend unbeachtet (Heeg/Sperga 2003; Heeg et al. 2004).

Das fehlende Problembewusstsein rühre auch daher, dass die persönliche Befindlichkeit trotz mangelndem AGS nicht unmittelbar beeinträchtigt sei. Das Fokussieren auf die Beseitigung akuter Mängel (Fromm/Pröll 2000) lasse die Gesundheitsförderung im Betrieb schnell zu einem nur sporadisch und unsystematisch bearbeiteten Thema „verkümmern“. Präventives Handeln bleibe somit die Ausnahme, üblich seien eher anlassbezogene Maßnahmen. Aber selbst bezogen auf diesen Teilbereich wurde festgestellt, dass auch Maßnahmen zur Unfallverhütung innerhalb von KMU weniger bekannt sind als in Großunternehmen.

Mangelnde Kenntnisse zu gesetzlichem Rahmen bzw. gesetzlichen Normen

Die häufig bei KMU festzustellende Nichtbeachtung gesetzlicher Vorgaben resultiert nach Ansicht externer Expert/innen in der Mehrzahl der Fälle keineswegs aus der Absicht, auf diese Weise Zeit oder Geld zu sparen, sondern im Allgemeinen aus einem schlichten Mangel an Kenntnissen (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Über das Arbeitsschutzgesetz hinaus (Heeg et al. 2004) seien auch die vielfältigen weiteren gesetzlichen Regeln wenig bekannt. Sie würden als „Verpflichtungsdschungel“ (Ritter et al. 2000) wahrgenommen.

Eine sowohl unter externen Fachleuten von Berufsgenossenschaften, staatlichen Arbeitsschutzeinrichtungen und Gewerkschaften als auch unter betrieblichen Experten durchgeführte Befragung verweist v.a. auf die Schwierigkeit des Zugangs zu einschlägigen Informationen bzw. Quellen des Wissenserwerbs. Sie kommt zu dem Er-

gebnis, dass es selbst für Arbeitsschutzexpert/innen ein Problem ist, arbeitsschutzrelevante branchen- bzw. fachbezogene Normen überhaupt aufzufinden (vgl. auch KAN 2000).

Aber selbst wenn die Regelungen bekannt sind, bezeichnen Führungskräfte und Mitarbeiter/innen diese als schwer verständlich (Heeg/Sperga 2003). Das wiederum beeinträchtigt das nähere Beschäftigen mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und seinen Handlungserfordernissen.

Mängel in der Wahrnehmung von Gefahren und Risiken

Vor allem in der Auswertung einer DEKRA-Befragung (DEKRA 2007) wird beklagt, dass viele Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen die tatsächlichen Gefahren in ihrem Betrieb häufig für geringer erachten, als sie tatsächlich sind. Das wird um so mehr bedauert, als ein Vorteil der KMU gegenüber den Großbetrieben darin bestehe, dass die Mitarbeiter/innen oft unkomplizierter in die Umsetzung der AGS-Politik eingebunden werden könnten (DEKRA 2007, 16ff).

Zudem führe die Mischung aus Desinteresse und subjektiven Fehleinschätzungen zum AGS dazu, dass selbst die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung in weniger als der Hälfte der KMU nicht realisiert und dokumentiert werde (Heeg et al. 2004). Es mangle auch an nötigen Informationen als wesentlicher Grundlage für die Ableitung zielgerichteter, spezifischer und auf die betriebliche Praxis abgestimmter Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Angaben darüber, wie hoch der Anteil der Unternehmen ist, die eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchführen, schwanken jedoch stark. Der verbreiteten These, bundesweit würde lediglich ein Drittel der Arbeitgeber/innen den gesetzlichen Pflichten zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nachkommen, steht eine Untersuchung von über 1.400 Kleinbetrieben in Berlin-Brandenburg aus den Jahren 2006-2007 gegenüber, die diesbezüglich eine Quote von ca. 50 % konstatiert (Grüneberg 2007). Eine andere Untersuchung (Betriebsrätebefragung; Ahlers/Bussig 2004) ergab für den Zeitraum von 1995 bis 2003, dass von den befragten KMU mit bis zu 50 Beschäftigten nur ca. 30 % eine Gefährdungsbeurteilung realisiert haben; von den Betrieben mit 50 Mitarbeiter/innen und mehr waren es über 50 %. Allerdings führten nur 16 % aller befragten Unternehmen die vorgeschriebene umfassende Beurteilung von physischen *und* psychischen Gefährdungen durch (Ahlers/Bussig 2004).

Wenig Kenntnisse zur ökonomischen Relevanz des AGS

Um das Anreizsystem für intensiveres Arbeitsschutzhandeln zu optimieren, beziehen sich Krüger et al. auf eine Befragung von 52 Unternehmen, die u. a. den Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter den betrieblichen Zielen analysiert (Krüger et al. 2000). Die Antworten der Befragten ergeben folgendes Bild¹: Ca. 90 % der Unternehmer/innen bezeichnen den AGS als Unternehmensziel und 94 % meinen, seine wirtschaftliche Bedeutung zu kennen. Als konkrete Vorteile geben die Befragten die motivierende Wirkung sowie die Einsparungen aufgrund reduzierter Fehlzeiten an. Aber in mehr als der Hälfte dieser Unternehmen fand gar keine detaillierte Erfassung der ökonomischen Auswirkungen des AGS (z. B. über Kostenarten) statt. Die DEKRA-Untersuchung gelangt zu dem Schluss, dass in KMU die wirtschaftlichen Schäden unterschätzt werden, die sich beispielsweise aus der Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeiter/innen durch unzureichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben.

¹ Unter den 52 Unternehmen befinden sich 14 KMU, die nicht gesondert ausgewertet wurden.

Die Frage, wie risikobehaftet Unternehmenstätigkeit sei, beantworteten z. B. 46 % der Befragten mit „keine Risiken/ weiss nicht“ (DEKRA 2007).

3.1.1.3 Wege des Wissenserwerbs

Im Folgenden wird der Wissenserwerb zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von KMU sowohl aus der Perspektive betrieblicher Akteur/innen als auch aus der Perspektive externer Akteur/innen untersucht. Folgende Teilaspekte werden beleuchtet: Anlässe, sich dieser Thematik zuzuwenden; die zur Verfügung stehenden Beratungsangebote; die fördernden und hemmenden Faktoren des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie der Veränderungsbedarf. Diese Anlässe werden nachfolgend näher beleuchtet.

Anlässe für KMU zum Wissenserwerb

Anstöße von außen: Aus der Sicht überbetrieblicher Akteur/innen ist meist ein Anstoß von außen notwendig, damit sich KMU mit dem Arbeitsschutz befassen (Gröben/Freigang-Bauer 2007; Hübner/Gröben 2007). Solche Anlässe sind beispielsweise:

- Forderungen von Institutionen oder Auftraggebern nach Zertifizierungen,
- Nachfragen besorgter Eltern von Auszubildenden sowie
- Auflagen im Arbeitsschutz.

KMU fragen nur äußerst selten eigenständig nach Informationen (Gröben/Freigang-Bauer 2007; Hübner/Gröben 2007), wobei sich in den letzten Jahren der Informationsstand geringfügig verbessert hat und die Nachfragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz leicht zunahm (Gröben/Freigang-Bauer 2007).

Betriebsinterne Anlässe: Wissen wird aus der Perspektive betrieblicher Akteur/innen dann erworben, wenn akuter Wissensbedarf besteht. Viele innerbetriebliche Akteur/innen suchen erst dann aktiv nach Informationen, wenn im Unternehmen Probleme auftreten bzw. Mängel zu beheben sind (Heeg et al. 2004; Ritter et al. 2000; Fromm/Pröll 2000; Braun et al. 1999). Initiator/innen für aktiven Wissenserwerb – und damit intern Anlass gebend – sind die Unternehmer/innen selbst (Ritter et al. 2000). Allerdings wenden sich nur wenige Unternehmer/innen oder AGS-Verantwortliche aus eigenem Antrieb Beratung suchend „nach außen“, z. B. an die Berufsgenossenschaften (Fromm/Pröll 2000) (vgl. Abschnitt 1.1.3.3).

Betriebliche Akteur/innen fragen selten von sich aus nach Informationen von außen. Ist dies der Fall, informieren sich KMU überwiegend bei den zuständigen Berufsgenossenschaften und Kammern. Bei Gesundheitsthemen sind vor allem die Krankenkassen Ansprechpartner (Ahlers/Bussig 2004). Die Nutzung externer Akteur/innen als Wissensquelle sinkt mit der Betriebsgröße (Ahlers/Bussig 2004). Immer wieder wird unterstrichen: KMU bedürfen der Beratung über die Wissensquellen (Braun et al. 1999; Barth/Hamacher 2001). Die geringe Inanspruchnahme von Beratungen und die geringe Akzeptanz externer Sicherheitsfachkräfte als Wissensträger lassen jedoch darauf schließen, dass die innerbetrieblichen Akteur/innen die Wirksamkeit des Wissenserwerbs über externe Quellen als gering einschätzen (Heeg et al. 2004).

Das korreliert mit der Sicht der externen Akteur/innen. Sie führen aus, dass Betriebe oft erst in Problemsituationen aktiv werden (Gröben/Freigang-Bauer 2007; Hübner/Gröben 2007). Präventives Handeln sei kaum vorzufinden, es dominiere anlassbezogenes Handeln. Auslöser seien Unfälle sowie Gesundheitsprobleme von Beschäftigten. Erst dann, wenn die Probleme ein bestimmtes Ausmaß annähmen –

z. B. wenn die Personalkosten durch einen hohen Krankenstand steigen – würden sie nicht mehr hingenommen, sondern bearbeitet.

Engagement von Schlüsselpersonen: Externe Akteur/innen konstatieren, dass neben den äußeren Anlässen und dem anlassbezogenen Handeln das Vorhandensein von „Schlüsselpersonen“ den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz fördert. Insbesondere Vorarbeiter/innen, Meister/innen oder Betriebsinhaber/innen seien geeignet, sich für dieses Thema in ihrem Unternehmen zu engagieren (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Offensichtlich plädieren externe Akteur/innen damit auch in Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) für das Benennen einer/eines Hauptverantwortlichen für Arbeitsschutz oder Gesundheitsförderung, die/der die Rolle eines „Kümmerers“ hat und bei der/dem die Fäden gewissermaßen zusammen laufen.

Beratungsangebote für KMU und deren Marketing

Im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind verschiedene überbetriebliche Akteur/innen tätig, die unterschiedliche Schwerpunkte in der Beratung und Betreuung setzen².

Krankenkassen bieten Programme und Instrumente, die für den Bedarf von KMU entwickelt wurden. Dazu zählen: Arbeitsunfähigkeitsanalyse/Gesundheitsberichte, Arbeitsplatzanalyse sowie Mitarbeiter/innenbefragungen. Hinzu kommen Maßnahmen zur Verhaltensprävention (Rückenschule; gesunde Ernährung; Stressbewältigung; Bewegung und Sport; Raucher/innenentwöhnung).

Staatliche Ämter für Arbeits- und Gesundheitsschutz nehmen neben der „Überwachung“ auch eine Beratungsfunktion wahr. In einigen Ämtern existieren spezielle Ansprechstellen für KMU.

Berufsgenossenschaften erfüllen einen Überwachungs- und einen Beratungsauftrag. Sie führen Schwerpunktaktionen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch, vergeben ein Gütesiegel zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und veranstalten einschlägige Seminare und Schulungen.

Gewerkschaften sind in erster Linie Ansprechpartner für Betriebsräte und Beschäftigte. Sie bieten neben Beratung auch Seminare und Schulungen an.

Berufsorganisationen decken Teilbereiche des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ab, z. B. die Gefährdungsbeurteilung. Zudem führen sie Aktionen zu Themen wie Stressbewältigung oder Gesundheitsförderung für Auszubildende durch.

In Lehrgängen, z. B. für Existenzgründer/innen, werden ebenfalls einschlägige Themen behandelt.

Die genannten externen Akteur/innen verbreiten ihr Beratungsangebot an KMU auf drei verschiedenen Wegen (Gröben/Freigang-Bauer 2007):

- über unterschiedliche Medien, insbesondere Internet sowie (Mitglieder-) Zeitschriften, Prospekte und Broschüren,
- durch direkte Ansprache per E-Mail bzw. Anschreiben oder durch den Außendienst sowie
- bei Veranstaltungen wie Seminaren/Schulungen und Messen.

Im Vergleich zu anderen Institutionen betreiben die Krankenkassen die Werbung für ihre Angebote aktiv und nutzen eine breite Palette von Informationskanälen (Gröben/Freigang-Bauer 2007).

² Vgl. für die folgenden Angaben Gröben/Freigang-Bauer 2007.

Persönliche Gespräche bei Begehungen, Revisionen, Versammlungen sowie einschlägigen Veranstaltungen gelten als effektivster Weg, um Arbeitsschutz in Unternehmen hineinzutragen (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Allerdings liegen externen Akteur/innen keine systematisch erhobenen Daten darüber vor, welche Beratungsangebote mit welchen Medien erfolgreich kommuniziert werden und wer die wichtigsten Ansprechpartner/innen auf betrieblicher Ebene sind (ebd., 71).

Fördernde und hemmende Faktoren des Wissenserwerbs zum AGS

Die ausgewertete Literatur enthält keine Aussagen betrieblicher Akteur/innen selbst zu jenen Faktoren, die den Wissenserwerb fördern oder hemmen. Jedoch gibt es quantitative und qualitative Untersuchungen zu präventiven Arbeitsschutzstrukturen in KMU, aus deren Ergebnissen auf den Kenntnisstand auf betriebliche Ebene geschlossen wird.³

Eine qualitative Untersuchung seitens überbetrieblicher Akteur/innen verweist auf „große Defizite“ in der einschlägigen Fach-, Methoden- und Sozial-Kompetenz in KMU (Barth et al. 2001) wie:

- Das Arbeitsschutzverständnis sei stark durch Unfallverhütung geprägt. Arbeitsschutz und Gesundheit würden als zwei verschiedene Dinge betrachtet bzw. fast als Gegensätze gesehen und Belastungsfaktoren nicht mit Gesundheitsschutz in Verbindung gebracht.
- Ursachen für Unfälle, Erkrankungen, Beschwerden oder Gesundheitsrisiken würden personalisiert und nicht im Zusammenspiel organisationaler und individueller Faktoren verortet. Folglich würden nur korrektive Maßnahmen eingeleitet, die sich auf Symptombekämpfung konzentrieren (z. B. persönlicher Gehörschutz).
- Gefährdungen würden nicht in der Planungsphase ermittelt und ihnen folglich nicht präventiv entgegengewirkt.
- Das Wissen um Methoden und präventive Handlungsweisen (z. B. für wirksamen Lärmschutz und ergonomische Gestaltung, zur Beurteilung von Risiken und Gefährdungen, zur Materialflussgestaltung etc.) seien nicht ausreichend.

Diese mangelnde AGS-Kompetenz in KMU führen überbetriebliche Akteur/innen auf hemmende Faktoren im betrieblichen Wissenserwerb zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zurück. Als entscheidende Hürde für betrieblichen Wissenserwerb und Wissensnutzung wird die ungenügende innerbetriebliche Kommunikation genannt (Barth/Hamacher 2001). Auch wenn hier keine Aussage speziell zu Kleinunternehmen zu finden ist, ist doch zu vermuten, dass die genannten Hemmnisse nicht nur für die untersuchten mittelständischen Unternehmen gelten.

Ein großes Hindernis auf dem Weg zu einschlägigem Wissen sei für betriebliche Akteur/innen zudem der „Verpflichtungsdschungel“, mit dem sie konfrontiert seien (Ritter et al. 2000). Vor allem die AGS-Verantwortlichen in Kleinbetrieben verlören dadurch den Überblick über die für sie relevanten Rechtsvorschriften (DEKRA 2007). Darüber hinaus seien die Rechtsvorschriften nicht selten schwer verständlich oder unverständlich. Die Fachsprache des Arbeitsschutzes erschwere die Rezeption von Normen und Vorschriften offensichtlich erheblich (Fromm/Pröll 2000). Folglich bestehe eine strukturelle Inkompatibilität zwischen dem pragmatischen Arbeitsschutzhan-

³ So beziehen sich Heeg et al. (2004) auf eine Befragung von 103 Sicherheitsfachleuten (Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten) und führen an, dass nur in 29 dieser Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung und in 69 Unternehmen arbeitsschutzbezogene Betriebsanweisungen vorlagen: „Das heißt, in weniger als der Hälfte der Betriebe haben die Arbeitnehmer Kenntnis von der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bzw. nahezu zwei Drittel haben Kenntnis von arbeitsschutzbezogenen Betriebsanweisungen.“ (Heeg et al., 28 ff)

deln in KMU und den Formalia des Arbeitsschutzes (Fromm/Pröll 2000). Ohne spezielle Aufbereitung für KMU seien deshalb die Informationsangebote wenig hilfreich (Barth/Hamacher 2001). Darüber hinaus würden kompetente Ansprechpartner/innen in der Region oder in der Branche vermisst.

Als wichtigste *förderliche Faktoren auf betrieblicher Ebene* gelten aus der Perspektive der externen Akteur/innen Promotor/innen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – z. B. Betriebsräte und Unternehmensinhaber/innen – sowie die im Vergleich mit größeren Unternehmen überschaubare Organisationsstruktur. Der wichtigste *förderliche Faktor* aus der Perspektive externer Akteur/innen wird in der Zielgruppenorientierung der Beratungsangebote gesehen, die z. B. gewährleistet wird, indem an betrieblichen Gegebenheiten angesetzt wird.

Die wichtigsten *betrieblichen Hindernisse* sind aus der Sicht der externen Akteur/innen mangelnde finanzielle und zeitliche Ressourcen (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Hinzu kommen mangelnde Informationen sowie mangelnde Betreuung (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Gesetzliche Regelungen würden nicht vorrangig aus der Absicht umgangen, Zeit und/oder Geld zu sparen, sondern aus Informationsmangel (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Zudem habe der Wegfall der Meisterpflicht in einigen Branchen negative Effekte auf den Kenntnisstand (Hübner/Gröben 2007).

Als zentrales Hindernis auf überbetrieblicher Ebene werden erhebliche Defizite in der Betreuung von KMU eingeordnet (Bertelsmann/Hans-Böckler-Stiftung 2004). Das wird damit begründet, dass die Beratungskonzepte bislang weitgehend auf den Erfahrungen mit Großunternehmen basieren und nicht von den Erfordernissen der KMU ausgehen (Gröben/Freigang-Bauer 2007). Hinzu kämen Akzeptanzprobleme seitens der Unternehmen gegenüber arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienstleistern (Kentner 2001).

Matschke (2001) schlussfolgert in diesem Kontext, dass das Arbeitsschutzkonzept der außerbetrieblichen Akteur/innen offenbar deutlich von dem in KMU vorherrschenden Arbeitsschutzverständnis abweicht.

In der folgenden Tabelle sind die förderlichen und hinderlichen Faktoren aus der Sicht der externen Akteur/innen noch einmal knapp aufgeführt. Zugleich werden weitere förderliche Aspekte für betrieblichen Arbeitsschutz und die entsprechenden Quellen wiedergegeben.

Tab. 3.1 Förderliche und hemmende Faktoren auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene aus Sicht externer Akteur/innen

	Förderliche Faktoren	Hemmende Faktoren
Betriebliche Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Existenz von Schlüsselpersonen in KMU, die der Thematik gegenüber aufgeschlossen sind, z. B. Betriebsräte (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • Einstellung, Engagement und Bildungsstand des Unternehmers (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • einfache, überschaubare Organisationsstruktur von KMU (Gröben/Freigang-Bauer 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an zeitlichen und finanziellen Ressourcen (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • mangelnde innerbetriebliche Kommunikation (Barth/Hamacher 2001) • Mangelnde Information und mangelnde Betreuung für KMU (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • „Dschungel an Rechtsvorschriften“ (Ritter et al. 2000) und schwer verständliche Fachsprache des Arbeitsschutzes (Barth/Hamacher 2001) • Inkompatibilität zwischen pragmatischem AS-Handeln in KMU und den Formalia des AS (Fromm/Pröll 2000)
Überbetriebliche Ebene/ Überbetriebliche Beratung	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche bei Begehungen, Revisionen, Versammlungen sowie einschlägigen Veranstaltungen werden für effektivsten Weg gehalten, um Arbeitsschutz in Unternehmen hineinzutragen (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • Orientierung an betrieblichen Gegebenheiten (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • Verdeutlichung des ökonomischen und gesundheitlichen Nutzens für Unternehmen (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • Erzeugung von Synergieeffekten, z. B. in Netzwerken und Pools (Gröben/Freigang-Bauer 2007) • Arbeitsschutz vermittelt über andere Themen, z. B. Hygiene und Lohnbuchhaltung, in Unternehmen tragen (Gröben/Freigang-Bauer 2007; Hübner/Gröben 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Aufbereitung der Informationen entsprechend dem Bedarf von KMU (Barth/Hamacher 2001) und zu wenig Orientierung auf betriebliche Zielgruppen • erhebliche Defizite in der Betreuung von KMU, da zu sehr an Großbetrieben orientiert (Bertelsmann/Hans-Böckler-Stiftung 2004) • Akzeptanzprobleme sowie „angestautes Protestpotenzial“ gegenüber arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienstleistungserbringern (Kentner 2001)

Veränderungsbedarfe

Die auf qualitativem Wege (Betriebsfallstudien) analysierten Sichten betrieblicher Akteur/innen signalisieren Veränderungsbedarfe. Viele Unternehmer/innen wünschen sich mehr Unterstützung durch die Berufsgenossenschaften (Heeg et al. 2004; Heeg/Sperga 2003). Es besteht Bedarf an kompakten betrieblichen Informations- und Dokumentationshilfen mit Orientierung an den Alltagsabläufen im Kleinbetrieb (Fromm/Pröll 2000).

Veränderungsbedarfe werden aus der Perspektive der externen Akteur/innen in drei Richtungen gesehen: Beheben der Defizite in der Betreuung von KMU, Verbesserung der Zielgruppenorientierung der Beratungsangebote sowie Verbesserung der Rahmenbedingungen der Betreuung.

Im Folgenden findet sich zu jedem dieser Aspekte eine Auflistung verschiedener Ansatzpunkte. Sie stimmen im Wesentlichen mit der Sicht der betrieblichen Akteur/innen überein.

Beheben der erheblichen Defizite in der Betreuung von KMU (Bertelsmann/Hans-Böckler-Stiftung 2004) durch:

- problemorientiertes Vorgehen, Ansetzen an innerbetrieblichem Know-how (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- Weiterentwicklung der Beratungskonzepte, die bislang weitgehend auf Erfahrungen in Großunternehmen basieren (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- Kooperation und Vernetzung verschiedener Institutionen, die bisher nur in Ausnahmefällen existieren, sind zu verstärken (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- Verbesserung des wegen Überwachungsaufgaben negativen Images der staatlichen Ämter für Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Berufsgenossenschaften (Gröben/Freigang-Bauer 2007; Kentner 2001),
- Akzeptanz und praktische Umsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch das Betreuungsmodell (BGV 2) sind zu befördern (Kentner 2001, 18),
- Verbesserung des Bekanntheitsgrades und der Zuordenbarkeit der jeweils zuständigen staatlichen Ämter für Arbeits- und Gesundheitsschutz (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- Poolbetreuung: einheitliche Betreuung bereits vernetzter Einheiten zur Ausnutzung organisatorischer und informeller Strukturen wie in einem Großbetrieb (Kentner 2001).

Verbesserung der Zielgruppenorientierung der Beratungsangebote durch:

- konkrete Anlässe schaffen, um über Arbeitsschutz zu sprechen (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- persönliche Gespräche auf Fachmessen, bei Begehungen, Revisionen, Innungsversammlungen sowie einschlägigen Veranstaltungen führen, um Arbeitsschutz in Unternehmen hineinzutragen (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- dahin gehen, wo Unternehmer/innen präsent sind, insbesondere Fachmessen (Gröben/Freigang-Bauer 2007),
- Unternehmer AGS-Projekte selbst vorstellen lassen und nicht durch eine überbetriebliche Institution (Gröben/Freigang-Bauer 2007).

Verbesserung der Rahmenbedingungen: Empfehlenswert erscheint die Etablierung eines Anreiz- und Unterstützungssystems, z. B. über die Sozialversicherungsträger (Gröben/Freigang-Bauer 2007; Krüger et al. 2000).

Mit der Einführung BGV A2 werden offensichtlich nicht wenige dieser Anregungen aufgegriffen. Inwieweit dies erfolgreich ist, wird bisher in ersten Evaluationen geprüft.

3.1.2 Systematisierung der Ergebnisse der Literaturrecherche nach Ansätzen

Beim Systematisieren und Auswerten einschlägiger Arbeiten wurden die grundsätzlichen Charakteristika des Betrachtens des AGS analysiert und Analyse Kriterien erarbeitet. Selbstverständlich werden dabei Kriterien separiert, die in der Realität auch miteinander verknüpft sind oder verknüpft sein können. Dennoch hat die Unterscheidung den Vorteil, dass der gleiche Untersuchungsgegenstand aus verschiedener Perspektive betrachtet werden kann.

Die daraus erwachsenden „Maßstäbe“ bzw. Kriterien für einen zukunftsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz und ein dementsprechendes Erwerben und Nutzen von Handlungswissen sind nachfolgend genannt:

- Potenzial- statt Defizitorientierung,
- Integratives Herangehen statt Separierung von AGS durch

- Einheit von Personal- und Organisationsentwicklung (individueller und organisationaler Kompetenz),
- Einheit von Verhaltens- und Verhältnisprävention (bezogen auf Arbeits- und Gesundheitsschutz),
- Partizipation statt „Allein“-Verantwortung der Unternehmensleitung,
- Beratung als Dienstleistung statt Beratung als „Fürsorge“,
- Verbundorientierung statt „Alleinstellung“ von Unternehmen bzgl. Arbeits- und Gesundheitsschutz; Lernen in wechselnden Zusammenhängen: Einzelne, in Gruppen, im überbetrieblichen Netzwerk sowie
- breite Nutzensorientierung statt enger ökonomischer Orientierung.

Diese Aspekte haben wir sowohl als Kriterien für die Analyse als auch für die Systematisierung der recherchierten Studien und Projekte verwandt (vgl. auch Abschnitt 2.4).

Die erarbeiteten Analyse Kriterien eignen sich u. E., um die mit ihrer Hilfe analysierten Forschungsarbeiten, Studien, Projektergebnisse etc. zu systematisieren. Ein ausgeprägt systemisches bzw. integratives Herangehen werten wir als integrativen Ansatz das Fokussieren auf die Einbeziehung der Mitarbeiter/innen als partizipativen, die Orientierung auf Potenziale statt auf Defizite im AGS als potenzialorientierten Ansatz und die Vernetzung betrieblicher und überbetrieblicher Akteur/innen als Verbundansatz Selbstverständlich verzahnen sich in mehreren Arbeiten einige dieser Ansätze miteinander. Nachfolgend charakterisieren wir diese Ansätze im Überblick.

3.1.2.1 Defizitorientierter Ansatz

Obwohl sich seit fast einem Jahrzehnt ein allmählicher Wandel in der wissenschaftlichen Reflexion und der praktischen Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vollzieht, existiert die Defizithypothese in der Einschätzung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) in Kleinunternehmen fort.

Defizite im Umsetzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Kleinbetrieben konstatieren vor allem überbetriebliche Akteur/innen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Großunternehmen wird als Maßstab genommen, um dann vor allem folgende einschlägigen Defizite und Unterausstattungen in den Kleinbetrieben auszumachen: Kleinbetriebe verfügen nur über beschränkte finanzielle Ressourcen, folglich sind Anlagen häufig veraltet; moderne technische Voraussetzungen zur Kontrolle und Überwachung von Arbeitsschutz und Sicherheit existieren eher selten. Die geringen finanziellen Ressourcen beschränken auch die Möglichkeiten der Beratung.

1. Kleinbetriebe haben geringe strukturelle Voraussetzungen für AGS. Es gibt kaum spezielle fachkundige Verantwortliche für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, z. B. Fachleute für Arbeitsschutz und auch kaum spezielle Arbeitsschutzausrüstungen.
2. Die Umsetzungsdefizite werden nicht nur mit den mangelnden zeitlichen und finanziellen Ressourcen, sondern auch mit den *mangelnden Kenntnissen* zum AGS sowohl bei den Unternehmer/innen als auch bei den Beschäftigten erklärt. Letzteres wurzelt nicht selten in einer Unterschätzung der Rolle des AGS und in einer Unterschätzung von Gefahren und Risiken. Aber auch das Wegfallen der Meisterpflicht in einigen Branchen/Gewerke habe dieses Manko verstärkt.
3. Das Kenntnisdefizit mündet in dieser Betrachtungslogik in einen *Mangel an Systematik*: Das Arbeitsschutzhandeln der Kleinbetriebe ist anlassbezogen und wenig kontinuierlich und systematisch.

4. Das Arbeitsschutzhandeln ist in Kleinbetrieben zu stark fokussiert; dessen Realisierung hängt alleine von der/dem Unternehmer/in ab.

Problematisch an der „Defizitsicht“ ist, dass die eigentliche Expertise in Sachen AGS noch stark überbetrieblichen Akteur/innen zugewiesen wird.

3.1.2.2 Potenzialorientierter Ansatz

In den letzten Jahren vertiefen sich zwei wichtige Erkenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die für unsere geplante Untersuchung von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Erstens wird betont, dass es *den* Kleinbetrieb nicht gibt: Die Kleinbetriebslandschaft ist ausgesprochen heterogen, sie umfasst das kleine innovative, wissensintensive Multimedia-Dienstleistungsunternehmen ebenso wie den Dachdeckermeister mit zwei Gesellen. Anforderungen, Gefährdungen und Belastungen differieren ebenso wie das notwendige Wissen und Handeln zum AGS.

Zweitens rücken die Spezifika und die Potenziale von Kleinbetrieben ins Zentrum und widerlegen die Defizithypothese. Stellvertretend für diese Sicht ist hier Georg (2004) zu nennen. Dessen differenzierte Sicht auf die Typik und die Potenziale von Kleinbetrieben – ausgehend von Betriebsfallstudien – sind nachfolgend dargestellt:

- Kleinbetriebe sind häufig *Familienbetriebe*. Privates und Dienstliches vermischt sich. Die Umgangsformen sind i.d.R. familiär.
- Kleinbetriebe sind *überschaubar* bezüglich Auftragslage, wirtschaftlicher Situation sowie Stärken und Schwächen der einzelnen Mitarbeiter/innen. Die Folge sind sowohl soziale Kontrolle als auch gute „Erkennbarkeit“ und „Erreichbarkeit“ von Wissen und Können.
- In Kleinbetrieben überwiegt eher *kurzfristiges Planen und Handeln* bezüglich der Entwicklung von Personal und Organisation. Personal- und Kapitaldecke sind knapp. Unternehmer/in und Beschäftigte akzeptieren die damit verbundene Unsicherheit und betrachten sie als Herausforderung. Die Kehrseite ist, dass sich damit auch ein Bild der *Unplanbarkeit der betrieblichen Entwicklung verfestigt*. Zudem bringt mobiles Arbeiten mit sich, dass die Verantwortung für gesundheitsgerechtes und sicheres Arbeiten delegiert werden muss.
- Der betriebsinterne Umgang ist kollegial, Probleme werden meist auf die ‚kurze Hand‘ gelöst. Arbeits- und Leistungsnormen werden eher informell konstituiert bzw. ausgehandelt. Gegenseitige Unterstützung ist eher die Norm als die Ausnahme. Auch bei Konflikten und in kritischen Situationen wird das Machbare gesucht.
- Das Thema AGS betrachten viele Betriebsinhaber/innen tatsächlich als „unkritisch“. Auf Grund eines hohen persönlichen Leistungsethos werden gesundheitliche Gefährdungen – in Grenzen – als tolerabel betrachtet.

Diese Übersicht verdeutlicht, wie jeder Vorzug der Kleinbetriebe auch eine Kehrseite hat bzw. haben kann; jede Stärke kann zu einer Schwäche werden.

3.1.2.3 Integrativer Ansatz

Ein wirksamer Arbeitsschutz gilt als Indikator einer motivierenden Unternehmenskultur und als Handlungsfeld, das mit der Organisationsentwicklung verknüpft ist. Aus der Perspektive dieses Ansatzes werden bestehende Probleme des AGS in KMU auf folgende Ursachen zurückgeführt:

- Dominanz des sicherheitstechnischen Ansatzes,

- fehlende oder mangelnde Verknüpfung des AGS mit Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung,
- Vernachlässigung des Grundsatzes ‚Verhältnis- vor Verhaltensprävention‘,
- Vernachlässigung der Eigenlogik der Unternehmen bzw. Spezifik der Unternehmenskultur,
- Fokussierung von Gefährdungen und Risiken,
- pathogenetischer statt salutogenetischer Ansatz.

Die genannten Probleme sind nach Meinung der Vertreter/innen des integrativen Ansatzes eng mit dem defizitorientierten Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz in KMU verknüpft und zeitigen die nachstehenden Folgen:

- keine Verankerung des AGS im betrieblichen System bzw. betrieblichen Alltags-handeln,
- anlassbezogene Realisierung des AGS,
- keine Nachhaltigkeit des AGS,
- starke Veranlassung und Steuerung des AGS von außen,
- mangelhafte Erschließung betrieblicher Ressourcen und Potenziale,
- Defizite in der Kooperation zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Akteur/innen.

Geschlussfolgert wird, dass die Integration der Maßnahmen des AGS in die betrieblichen Abläufe und Prozesse notwendig ist. Überbetriebliche Akteur/innen sollen ein anderes Rollenverständnis entwickeln: von/m fürsorglicher/n Kontrolleur/in zur/m Berater/in, die/der Hilfe zur Selbstorganisation gibt. Nicht zuletzt sollen Informationen passgerecht, anschaulich und verständlich angeboten werden.

3.1.2.4 Arbeitsschutz und demografischer Wandel

Die Gestaltung des demografischen Wandels auf betrieblicher Ebene ist nicht von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung zu trennen – auch nicht in Kleinbetrieben. Demografieadäquates Handeln ist in die betriebliche Sozial- und Gesundheitspolitik gewissermaßen einzuschreiben und gehört somit zum integrativen Ansatz. Deshalb bildet aus unserer Sicht der demografische Wandel zwar eine spezielle Perspektive des Arbeitsschutzhandelns und der Gesundheitsförderung; ist aber kein „eigenständiges“ Handlungsfeld.

3.1.2.5 Partizipativer Ansatz

Beim partizipativen Ansatz liegt der Fokus auf der Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitsschutz wird dann als besonders erfolgreich betrachtet – auch und gerade in kleinen und mittleren Unternehmen – wenn die Beschäftigten in seine Gestaltung einbezogen sind. Studien, die diesem Ansatz zuzurechnen sind, stehen insbesondere im Forschungskontext einer Diskussion um Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit.

Aus der Perspektive dieses Ansatzes werden die bestehenden Probleme im AGS von KMU auf folgende Ursachen zurückgeführt:

- starke Fokussierung der Zuständigkeit für den AGS auf die/den Betriebsinhaber/in,
- zu wenig Partizipation der Beschäftigten,
- Vernachlässigung der Einheit von Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie

- Vernachlässigung des salutogenetischen Ansatzes.

Aus der Sicht des partizipativen Ansatzes ist es notwendig, Handlungsspielräume für Arbeitsgestaltung und Selbstorganisation zu gewähren, den AGS in das betriebliche Vorschlagswesen zu integrieren und das Selbstverständnis überbetrieblicher Akteur/innen dahingehend zu verändern, dass sie diesen Prozess unterstützen und Handlungskompetenz vermitteln.

3.1.2.6 Ökonomischer Ansatz

Im ökonomischen Ansatz gelten die Arbeitskräfte als Human Resources, deren übermäßiger Verschleiß unproduktiv und folglich irrational ist. Zentrales Anliegen ist, die Verbesserung der Produktivität durch Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung messbar zu machen und auf diese Weise den betriebswirtschaftlichen Vorteil von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung wissenschaftlich nachzuweisen.

Dieser Ansatz von der Prämisse aus, dass betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen dann verfolgt wird, wenn er nachweisbaren ökonomischen Nutzen bringt. Das „Vorrechnen“ des betriebswirtschaftlichen Nutzens soll motivierend wirken.

3.1.2.7 Verbundansatz

Die entsprechenden Studien basieren oft auf der Evaluation von Forschungsprojekten. In der Regel werden Bestandsaufnahmen zu Strategien und deren Wirksamkeit mit dem Ziel vorgenommen, den Stellenwert verschiedener außerbetrieblicher Institutionen für den Wissenstransfer über Arbeitsschutz in KMU zu erhöhen. Häufig ist dies mit der Erprobung von Kooperationsmodellen und Netzwerken in der Praxis verbunden bzw. mit dem Dokumentieren von best practice in Unternehmen und/oder außerbetrieblichen Institutionen. Im Fokus stehen zugleich außerbetriebliche Institutionen des Arbeitsschutzes bzw. der Gesundheitsförderung wie: Berufsgenossenschaften, Krankenkassen/Sozialversicherungsträger, Kammern, betriebsärztliche Betreuung sowie Fachkräfte für Arbeitsschutz.

3.1.3 **Fazit der Literaturrecherche**

Die Literaturrecherche führt zu folgenden *zentralen Ergebnissen*:

- Der Kenntnisstand betrieblicher Akteur/innen wird überwiegend aus der Perspektive überbetrieblicher Akteur/innen eingeschätzt. Der Fokus liegt dabei auf dem Kenntnisstand der Unternehmer/innen bzw. der Sicherheitsfachleute und nicht der Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen (KKU).
- Aus der Sicht überbetrieblicher Akteur/innen handeln KKU oft erst bei akutem Anlass oder brauchen den Anstoß von außen durch externe Beratung. Zudem besteht weitgehende Übereinstimmung darüber, dass der Kenntnisstand zum AGS in KKU gering ist. Als Ursachen werden begrenzte zeitliche und finanzielle Ressourcen, die größere Wichtigkeit/Dringlichkeit anderer Ziele, fehlende betriebliche Promotor/innen für AGS und BGF („Schlüsselpersonen“) sowie mangelnde Wahrnehmung von Gefährdungen und Risiken für Gesundheit und Sicherheit genannt.

- Ergänzend konstatieren überbetriebliche Akteur/innen zu geringe fachliche, methodische und soziale Kompetenzen (Handlungswissen und -fähigkeiten) betrieblicher Akteur/innen, um betriebliche Prozesse aus der Perspektive von Arbeits- und Gesundheitsschutz betrachten und gestalten zu können. Problematisiert wird zudem, dass die Ursachen für Unfälle, Gefährdungen und Risiken personalisiert werden und das Zusammenspiel von Arbeitsorganisation und individuellem Verhalten, von Verhaltens- und Verhältnisprävention zu wenig im Blick ist.
- Nach Auffassung von Forscher/innen haben betriebliche und überbetriebliche Akteur/innen ein unterschiedliches Arbeitsschutzverständnis. Das präge auch ihr jeweiliges Rollenverständnis und habe zur Folge, dass betriebliche und überbetriebliche Handlungsmuster noch zu wenig ineinander greifen. Die strukturelle Inkompatibilität zwischen dem pragmatischen Arbeitsschutzhandeln in KKV und den Formalia des Arbeitsschutzes sei immer noch groß.
- Forscher/innen lenken zudem den Blick darauf, dass der Wissenserwerb zum AGS auf der betrieblichen Ebene erheblich durch die Art des Informationsangebotes externer Akteur/innen erschwert ist. Das Angebot sei zu komplex, zu wenig anschaulich und zu wenig auf KKV-Gegebenheiten zugeschnitten.
- Der Paradigmenwechsel im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist zwar in vollem Gange, aber die herausgearbeiteten Ansätze für einen erfolgreichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in KKV spiegeln sich in einschlägigen Untersuchungen bis dato eher selten. Der Kenntnisstand betrieblicher Akteur/innen wird vorrangig aus der Perspektive überbetrieblicher Akteur/innen eingeschätzt und überwiegend – wie beschrieben – defizitär beurteilt.
- Um dem Paradigmenwechsel im Arbeits- und Gesundheitsschutz in KKV zum Durchbruch zu verhelfen, braucht es ...
 - Potenzial- statt Defizitorientierung,
 - partizipatives Herangehen durch Einbeziehung der Mitarbeiter/innen,
 - integrative Vorgehensweise (Einheit von Personal- und Organisationsentwicklung, von Verhaltens- und Verhältnisprävention),
 - Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe statt überwachender Fürsorge,
 - Verbundorientierung und Netzbildung besonders für die einschlägige Kompetenzentwicklung sowie
 - breite Nutzensorientierung statt enger ökonomischer Orientierung.

3.2 Ergebnisse der Sekundäranalysen

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf (geb. Schmidt)

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Sekundäranalysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 sowie des IAB-Betriebspanels 2004 zu betrieblichen Maßnahmen der Gesundheitsförderung zusammenfassend dargestellt. Mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung liegen Daten eine repräsentative Stichprobe der Erwerbsbevölkerung Deutschlands vor (Sicht der Beschäftigten), während mit den Daten des IAB-Betriebspanels eine repräsentative Stichprobe der Betriebsbefragung von Betriebs-, Geschäftsleitungen sowie Personalverantwortlichen (Sicht der Betriebe) ausgewertet werden konnten.

3.2.1 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung geben Aufschluss über den Verbreitungsgrad betrieblicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Danach gibt gut ein Drittel der Erwerbstätigen an, dass in ihrem Betrieb in den letzten 2 Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt wurden. Knapp 60 % verneinen die Frage und etwas über 5 % wissen die Frage nicht zu beantworten, d. h. sind nicht darüber informiert, ob und ggf. was in ihrem Betrieb auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung geschieht. Oder anders herum: 95 % sind informiert, was wohl als hoher Informationsgrad angesehen werden kann.⁴

Eine nach Betriebsgrößenklassen differenziertere Betrachtung zeigt: Je größer die Betriebe sind, in denen die Befragten arbeiten, desto häufiger geben die Beschäftigten an, dass in den letzten 2 Jahren gesundheitsförderliche Maßnahmen durchgeführt wurden. Dieser Zusammenhang ist hoch signifikant⁵. Während einer von zehn Beschäftigten, die in Kleinstbetrieben arbeiten (1-4 Beschäftigte) von gesundheitsförderlichen Maßnahmen im Betrieb berichtet, ist es jeder Vierte, der in Kleinbetrieben arbeitet (20–49 Beschäftigte) und jeder Zweite, der in einem Betrieb mit 100 und mehr Beschäftigten arbeitet. Anders ausgedrückt: Rund drei Viertel der Erwerbstätigen, die in Betrieben unter 20 Beschäftigten arbeiten, müssen auf betriebliche Angebote der Gesundheitsförderung verzichten. In Betrieben mit ≥ 100 Beschäftigten gilt dies nur für 43 % der Beschäftigten. Betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind damit eher ein Großbetriebsphänomen.

⁴ Um welche Maßnahmen es sich im Einzelnen handelt, wurde im Rahmen der Befragung nicht erhoben, so dass an dieser Stelle keine weiteren Analysen möglich sind.

⁵ Chi-Quadrat-Test ($\chi^2(10, N = 18249) = 1930,83, p < .00$)

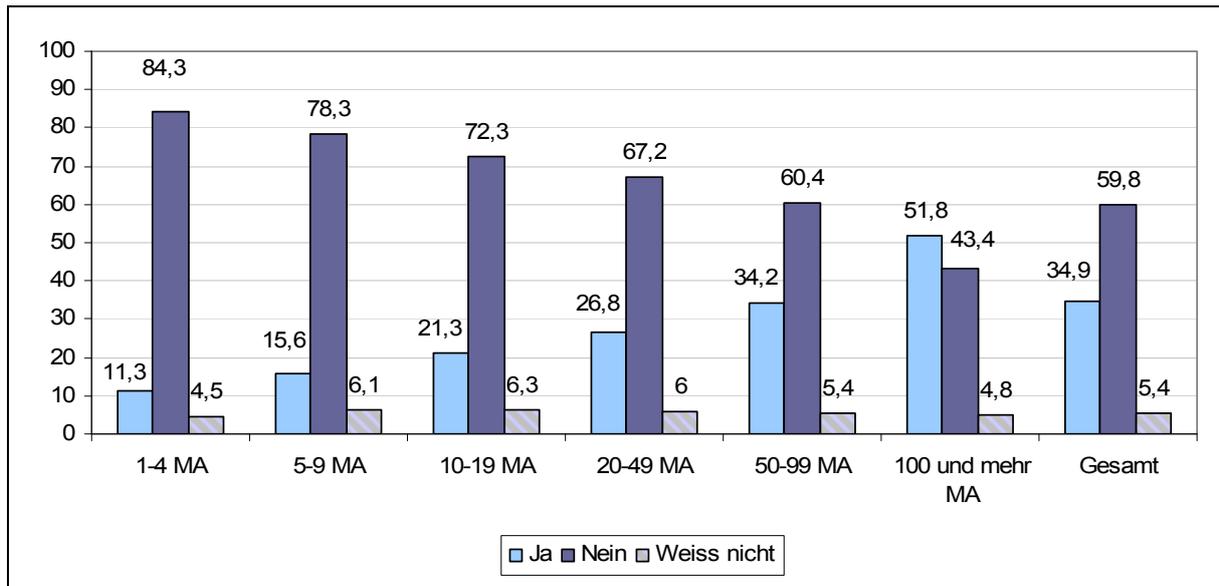


Abb. 3.1 Gesundheitsförderliche Maßnahmen in den letzten 2 Jahren nach Betriebsgröße in %

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die an gesundheitsförderlichen Maßnahmen teilnehmen? Insgesamt geben knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen an, an den gesundheitsförderlichen Maßnahmen in ihrem Betrieb teilgenommen zu haben. Dieser hohe Prozentsatz ist bemerkenswert, denn er deckt sich nicht mit uns bekannten Erfahrungsberichten aus der betrieblichen Praxis.

In allen Betriebsgrößenklassen liegt die Teilnahmequote über 60 %, wobei sie bei Befragten, die in Kleinstunternehmen (1-4 MA) sowie bei denjenigen, die in Kleinbetrieben (10-19 MA) beschäftigt sind, mit 78,2 % bzw. 77,2 % besonders hoch ausfällt. Von den Erwerbstätigen, die in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten sind, tragen sich 60 % in die Teilnehmerliste ein. D. h. je kleiner der Betrieb, desto höher ist der Anteil der Beschäftigten, die an gesundheitsförderlichen Maßnahmen teilnehmen. Der Zusammenhang ist hoch signifikant.⁶

So werden in Klein- und Kleinstbetrieben zwar seltener als in Großbetrieben Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt, gleichzeitig ist die Teilnahmequote in Klein- und Kleinstbetrieben signifikant höher. Hier können sicherlich die Nähe und die Überschaubarkeit der Belegschaft als ein organisatorisches Plus angenommen werden.

3.2.2 Gefährdungsanalyse

Insgesamt geben rund 28 % der Befragten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung an, dass an ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde. 57 % der Befragten geben an, dass an ihrem Arbeitsplatz die vorgeschriebene Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht vorgenommen wurde. Rund 14 % wissen nicht, ob eine entsprechende Überprüfung stattgefunden hat und rund 1 % gibt an, eine Gefährdungsanalyse nicht zu kennen. Auf dieser Basis können rund 15 % der Erwerbstätigen

⁶ Chi-Quadrat-Test ($\chi^2(5, N = 6364) = 120,35, p < .00$)

gen im Hinblick auf eine Gefährdungsanalyse als nicht informiert angesehen werden.⁷

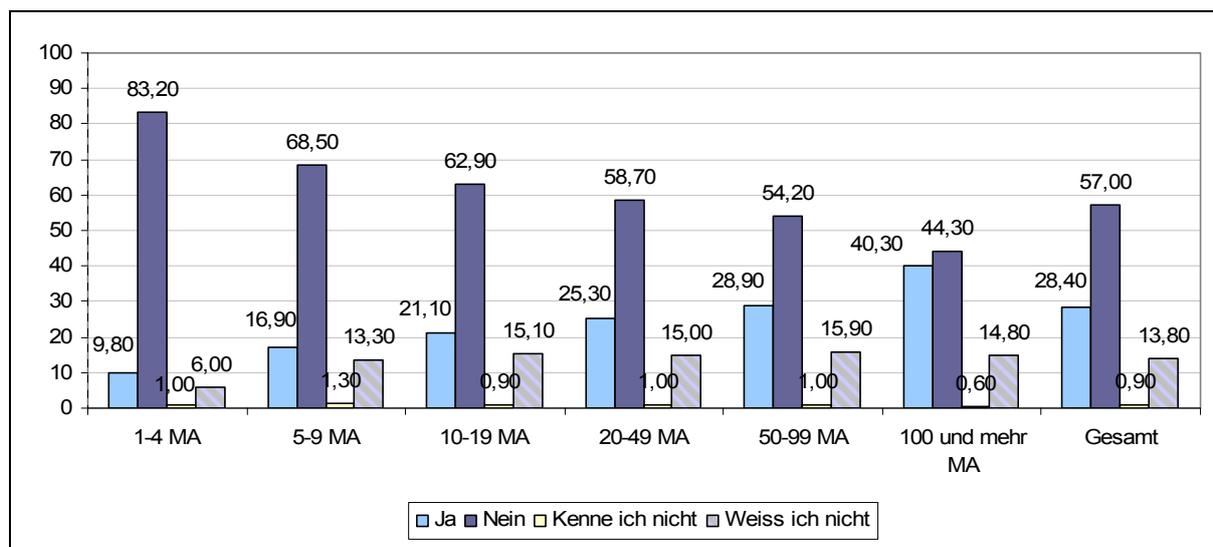


Abb. 3.2 Durchführung einer Gefährdungsanalyse nach Betriebsgröße in %

Ein Blick auf die Erwerbstätigen in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt: Je kleiner die Betriebe sind, in denen die Mitarbeiter/innen arbeiten, desto häufiger wurde keine Gefährdungsanalyse durchgeführt. Auch hier ist der Zusammenhang hoch signifikant⁸. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der im Arbeitsschutzgesetz formalisierten Form, greift also eher bei den Erwerbstätigen, die in größeren Betrieben beschäftigt sind. Gleichwohl sind auch dort Umsetzungslücken nicht zu übersehen.

3.2.3 Zusätzliche Maßnahmen zum Schutz/Förderung der Gesundheit

Im Rahmen der IAB-Betriebsbefragung wurde untersucht, welche zusätzlichen Maßnahmen – neben den gesetzlich vorgeschriebenen – durchgeführt oder finanziell unterstützt werden, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten/zu fördern. Die Frage richtet sich also nicht auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben, sondern auf ein darauf aufbauendes Plus an Maßnahmen.

Vier Fünftel aller Betriebe führen keine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz bzw. zur Gesundheitsförderung durch, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen (Item „davon nichts“). Krankenstandsanalysen führen 8,5 % der Betriebe durch. 8,0 % geben an, eine Mitarbeiterbefragung zum Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf den Weg gebracht zu haben und 6,0 % bieten Kurse zum gesundheitsgerechten Verhalten an bzw. leisten finanzielle Unterstützung. Auf Gesundheitszirkel setzen 3,8 % der Betriebe. Damit sieht das Gros der Betriebe von einer Investition in gesundheitsförderliche Maßnahmen ab, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen.

⁷ Zu prüfen wäre, ob es möglicherweise zu einer positiven Verzerrung kommt, indem Erwerbstätige die Durchführung einer Gefährdungsanalyse verneinen, diese gleichwohl aber auch nicht kennen. Aufgrund der Variablenkonstruktion kann dies anhand der vorliegenden Daten leider nicht getestet werden.

⁸ Chi-Quadrat-Test ($\chi^2(15, N = 19042) = 1478,86, p < .00$)

Tab. 3.2 Maßnahmen zum Schutz/ zur Förderung der Gesundheit nach Betriebsgröße in %

	1-5 MA	6-9 MA	10-19 MA	20-49 MA	50-99 MA	≥100 MA	Gesamt
Krankenstandsanalysen	2,0	6,9	12,6	26,4	37,2	54,8	8,5
Mitarbeiterbefragung	3,9	9,5	10,6	16,9	20,2	31,0	8,0
Gesundheitszirkel	1,6	5,5	4,8	6,8	10,4	17,6	3,8
Kurse ges.gerechtes Verhalten	2,8	5,5	9,4	11,9	19,9	30,1	6,0
Sonstiges	3,0	4,5	6,1	9,2	11,1	15,3	4,7
Nichts davon	90,2	78,6	71,4	56,7	43,1	26,8	80,0

Wie sieht dies in Betrieben unterschiedlicher Größenklassen aus? Eine eindeutige Tendenz ist ablesbar: Je größer die Betriebe sind, desto höher wird der Anteil an zusätzlichen gesundheitsfördernden Maßnahmen. Bei den Kleinstbetrieben ist der Anteil der derjenigen, die nicht über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen (Item: Nichts davon) besonders hoch (1-5 MA: 90,2 %, 6-9 MA: 78,6 %), bei den Betrieben mit 20-49 MA ist er bereits auf 56,7 % gesunken. Ab der Betriebsgrößenklasse 50-99 MA liegt der Anteil der über dem Soll aktiven Betriebe über der 50%-Marke (50-99 MA: 56,9%; ≥100 MA: 73,2%).

Über Ursachen und mögliche Erklärungsmuster für die geringeren Aktivitäten in den Klein- und Kleinstbetrieben geben die Daten des IAB-Betriebspanels keine Auskunft. Sicherlich kann es an fehlenden personellen und/oder finanziellen Ressourcen liegen. Zu prüfen ist jedoch auch, ob auf Klein- und Kleinstbetriebe die formalisierten Instrumente – sowohl in der Durchführung als auch im Sprachgebrauch – überhaupt zutreffen. Möglicherweise werden Maßnahmen entwickelt und Angebote unterbreitet, die mit anderen – eher kleinbetrieblichen „Begrifflichkeiten“ belegt sind.

3.3 Schlussfolgerungen aus der Literaturrecherche: Notwendiges Wissen zum AGS in KKU

Dr. Gerda Jasper

Die Literaturrecherche und ihre Ergebnisse verdeutlichen zweierlei: Zum einen widerspiegelt sie Einschätzungen zu ...

- den Entwicklungen im Arbeitsschutzverständnis betrieblicher und überbetrieblicher Akteur/innen und diesbezüglich (noch) vorhandener Diskrepanzen;
- den Entwicklungen im Rollenverständnis der Akteur/innen und deren Wirkungen;
- dem Wandel im Arbeitsschutzhandeln (verstärkt potenzialorientiert, integrativ, partizipativ, nutzens- und verbundorientiert) betrieblicher Akteur/innen und vor allem der externen Betreuer/innen und Berater/innen;
- dem Niveau fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen zum AGS und diesbezüglicher Defizite v.a. in KKU und teilweise auch zur unterschiedlichen Wirkung von Betreuungsmodellen.

Zum anderen lassen sich aus dieser Recherche Schlüsse zu den Dimensionen notwendigen Wissens zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. zur betrieblichen Gesundheitsförderung ziehen.

Diese Dimensionen notwendigen Wissens sehen wir in Folgendem:

- Wissen um gesetzliche Normen und Vorschriften und Wege des effizienten Zugangs zu selbigen:
Dabei geht es um das notwendige handlungsleitende Normwissen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und hier vor allem um Wissen, wie die Relevanz von Normen erkannt (Wissensauswahl) und wie es effizient zugänglich gemacht wird (samt der Aktualisierung).
- Wissen um Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit externen Partner/innen und über Betreuungsmodelle:
Das meint Kenntnisse der Unternehmer/innen und Beschäftigten zur überbetrieblichen Unterstützung und Betreuung zum AGS sowie zu den unterschiedlichen Betreuungsmodellen und ihrer Eignung für das Unternehmen.
- (Handlungs-)Wissen zur Einschätzung von physischen und psychischen Gefährdungen:
Dieses Wissen ist notwendig, um räumliche, technische, schadstoffliche u.ä. Gefährdungen im Unternehmen zu erkennen. Zunehmend gilt es jedoch auch die psychischen Gefährdungen zu analysieren. Denn die verstärkt wissensintensive Arbeit verlangt auch psychischen Belastungen entgegenzuwirken.
- Wissen zum Umgang mit Unfällen, Schädigungen etc.:
Das umfasst Handlungswissen zum schnellen und schadensmindernden Verhalten bei akuten Anlässen sowie zu deren Auswertung durch Lernen aus Fehlern.
- Wissen um Möglichkeiten und Wege der Einbeziehung von Mitarbeiter/innen:
Das meint sowohl die Klarheit darüber, dass die/der Unternehmer/in bzw. Inhaber/in die Hauptverantwortung für das Arbeitsschutzgeschehen trägt als auch die Einsicht, dass dies umso leichter ist, je stärker alle Mitarbeiter/innen eigenverantwortlich im Sinne sicheren und gesunden Arbeitens agieren und auf welchen Wegen dies zu erreichen ist.

- Wissen um förderliche organisationale Rahmenbedingungen für AGS (sichere und gesunde Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation): Arbeitsschutzwissen und -handeln beginnt bei der Planung von Arbeitsprozessen, Materialflüssen, technologischen Abläufen etc. Je mehr Verhaltens- und Verhältnisprävention ins Blickfeld rückt, umso wichtiger ist dieser Teil des Arbeitsschutzwissens.
- Wissen um lernförderliche Bedingungen zum AGS:
Das umfasst insbesondere das Wissen darüber, dass eine lernförderliche Arbeitsumgebung die Basis ist für...
 - Lernen-Wollen (Motivation),
 - Lernen-Können (Fähigkeit),
 - Lernen-Dürfen (Möglichkeit),
 - Lernen-Sollen (Auftrag, Aufforderung).
- Wissen zu Nutzen und Sinn von AGS/BGF:
Je klarer Unternehmer/innen und Beschäftigten ist, dass dieser Nutzen und Sinn viele Aspekte hat (wie Arbeitszufriedenheit, Bindung von Mitarbeiter/innen, ökonomische Vorteile), umso stärker ist auch der Anreiz für gezieltes Arbeitsschutzhandeln.
- Wissen zur Messung/Dokumentation der Erfolge von AGS: Das wiederum ist die Voraussetzung, um den Nutzen für das Unternehmen sichtbar zu machen und dadurch auch die Motivation für gesundes und sicheres Arbeiten zu erhöhen.

3.4 Fortschreibung der Forschungsthesen

Dr. Gerda Jasper

3.4.1 Zum Ziel der Untersuchung

Von den Ergebnissen der Literaturrecherche ausgehend soll unsere Befragung nicht nur den Kenntnisstand zum AGS in KKU, die Wege bzw. Methoden des Wissenserwerbs und die Nutzbarkeit von Informationen liefern. Sie soll auch Aufschluss geben über ...

- den Stand der Realisierung eines partizipativen, integrativen, potenzialorientierten, nutzens- und verbundorientierten Arbeitsschutzhandelns und -lernens im betrieblichen Alltag von KKU,
- fördernde Bedingungen des Erwerbs und der Nutzung von Handlungswissen zum AGS in KKU, insbesondere Stellenwert und Erfolg überbetrieblicher Beratung nach Betreuungsmodellen.

3.4.2 Forschungshypothesen

3.4.2.1 Hypothese 1: Zum Wissensstand bezüglich AGS in KKU

Der Wissensstand in KKU zum AGS ist differenziert. Er wird u. E. *einerseits* von der Branche und ihren Ansprüchen an den AGS geprägt, denn je größer die Herausforderung, umso größer ist auch das einschlägige (Handlungs-)Wissen (z. B. im Bau). Ist dieser Anspruch (vordergründig betrachtet) geringer, so ist auch der Kenntnisstand geringer.

Andererseits beeinflusst der Wissensstand zum AGS, ob und wie auf betrieblicher Ebene eine potenzialorientierte Strategie realisiert wird, die den nachfolgend genannten Komponenten gerecht wird.

- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist integraler Bestandteil anderer betrieblicher Ziele und deren Verfolgung. Das heißt, er wird z. B. verknüpft mit Qualitätsmanagement (nach ISO 9001:2000; EFQM) und/oder der alternsgerechten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation und/oder der Bindung und Gewinnung von Fachkräften. Das Arbeitsschutzwissen und -handeln ist kein separiertes betriebliches Handlungsfeld, sondern z. B. Voraussetzung und Ergebnis einer alternsgerechten Personal- und Organisationsentwicklung oder einer hohen Prozess- und Produktqualität und –sicherheit. Je mehr die Erreichung betrieblicher Teilzeile einander bedingt, umso größer sind Chance und Motivation für einen integrativen Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Das Arbeitsschutzhandeln wird nicht nur bei AS-Experten/innen angesiedelt, sondern von der Geschäftsführung angestoßen und in das betriebliche Alltagshandeln der Mitarbeiter/innen eingebunden. Ein solch komplexes – und zugleich zur Spezifik von KKU passendes Vorgehen – setzt einen kooperativen und beteiligungsorientierten Führungsstil voraus. Gerade in KKU bestehen dafür gute Voraussetzungen.

3.4.2.2 Hypothese 2: Wissensnutzung Arbeitsschutzwissen

Die Nutzung von handlungsorientiertem Arbeitsschutzwissen wird erheblich durch Qualität und Zuschnitt der Informations- und Beratungsangebote überbetrieblicher Akteur/innen beeinflusst. Je mehr diese Angebote nicht nur den speziellen Anforderungen der Branche, sondern zugleich der Spezifik von KKV *und* deren Vielfalt gerecht werden, umso eher werden auch Informations- und Beratungsangebote angenommen. Förderlich wirkt aus dieser Perspektive, wenn überbetriebliche Akteur/innen ...

- einen Paradigmenwechsel in ihrem Beratungsverständnis vollziehen: Das Wissen der betrieblichen Akteur/innen um Normen und Vorschriften sowie deren Handlungskompetenz ist auch abhängig vom Rollenverständnis überbetrieblicher Akteur/innen. Die bereits eingeleitete Veränderung des Rollenverständnisses von Beratungseinrichtungen vom fürsorglichen Kontrolleur zum Berater, der verstärkt Information und Unterstützung für „Hilfe zur Selbsthilfe“ gibt, ist ein förderlicher Faktor von AGS in KKV. Überbetriebliche und betriebliche Akteur/innen sollten „auf Augenhöhe“ kooperativ zusammenwirken und nicht erstere als Expert/innen und Letztere als bedürftig bzw. defizitär betrachtet werden.
- eine zielgruppenspezifische Beratung anbieten: Informationswege und -materialien sind auf die Spezifik in Kleinunternehmen zuzuschneiden, d.h., auf das Wesentliche zu fokussieren sowie anschaulich und kompakt zu gestalten. Zudem muss die Einsicht wachsen, dass viele parallele und „überkomplexe“ Leitfäden für die/den Praktiker/in zu unhandlich und wenig unterstützend sind. Die Betreuungsmodelle der überbetrieblichen Akteur/innen sind mit dem Ziel zu modifizieren, stärker auf die Verfasstheit und Kultur von Kleinunternehmen einzugehen. Keines der Modelle sollte übergestülpt, sondern den betrieblichen Bedingungen angepasst werden.
- die Handlungskompetenz von Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen stärken und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, ohne dabei vorrangig an Defiziten anzuknüpfen. Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen sind in der Überzeugung zu stärken, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz auch in KKV machbar ist.

3.4.2.3 Hypothese 3: Zur Wissensaneignung

Eine gelingende Kompetenzentwicklung für individuellen und betrieblichen Arbeitsschutz erschöpft sich nicht nur im Erwerb von Wissen zu Normen sowie Gefährdungen und auch nicht in der Kenntnisnahme von Betriebsanweisungen. Eine gelingende Kompetenzentwicklung zum AGS ist u.E. in die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Qualifikationen insgesamt eingebettet. Das ist umso wichtiger und sinnvoller, als sich gerade in KKV Arbeitsaufgaben, -anforderungen und -organisation rasch wandeln. (Das schließt natürlich ein und nicht aus, dass das Wissen um spezielle Arbeit- und Gesundheitsschutznormen und deren Umsetzung auch in speziellen Schulungen erworben wird).

Werden Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsorganisation/-gestaltung als Einheit betrachtet und organisationale Störgrößen systematisch analysiert, so erwächst daraus ein analytisches Handlungswissen für gezielten präventiven Arbeitsschutz und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld. Gefährdungsbeurteilungen beziehen sich dann nicht nur auf Gefahren durch Lärm, Hitze, Schadstoffe, nicht sichere Materialflüsse, Fehlhaltungen etc. Sie umfassen auch alle jene Störungen, die

in einer bestimmten Intensität und Häufung zu physischen und psychischen Störungen oder Erkrankungen führen.

Zu vermuten ist allerdings, dass die Lernförderlichkeit der Arbeitsumgebungen für handlungsorientiertes Arbeitsschutzwissen in sehr unterschiedlicher Ausprägung gegeben ist. Zum einen wird der Wissenserwerb als (lästige) Pflichtübung und/oder Aufgabe Einzelner betrachtet. Zum anderen jedoch können der demografische Wandel und eine aufgeklärte Personalpolitik dazu beitragen, dass eine Lernkultur gepflegt wird, die das Lernen von Jung und Alt auch zum Thema Gesundheit und Sicherheit befördert. Die Wissensaneignung hängt somit stark von der Arbeitsschutzstrategie des Unternehmens ab.

Zu den Arbeitsschutzstrategien in KKV:

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz folgt in KKV einer variantenreicheren Handlungsbreite als in Großbetrieben. Die erste Annahme ist, dass die Typik betrieblichen Arbeitsschutzhandelns in KKV davon abhängt, ob und wie Betriebe extern betreut werden. Die zweite Annahme zur Typenbildung ist, dass der Stellenwert des AGS sowie *Aktivitätsniveau und -richtung* der KKV bestimmend sind. Derzeit vermuten wir drei Handlungsstrategien von Unternehmen:

1. Stillhaltestrategie: Da die Maschen des Betreuungsnetzes überbetrieblicher Akteur/innen recht groß sein können, ist es möglich, dass KKV, die nicht auf sich aufmerksam machen, keiner arbeitsschutztechnischen Überprüfung unterzogen werden, was für mittlere und große Unternehmen kaum denkbar ist.
2. Vermeidungsstrategie: KKV versuchen, den gesetzlichen Normen zu entsprechen bzw. nicht mit ihnen zu kollidieren.
3. Potenzialorientierte Strategie: KKV nutzen den Arbeits- und Gesundheitsschutz, um Mitarbeiter/innenpotenziale zu erhalten, zu stärken und gehen dabei über das gesetzlich Vorgeschriebene z.T. deutlich hinaus.

Es wird zu prüfen sein, welchen Einfluss die Faktoren – die externe Betreuung oder betriebliche Faktoren – haben: Sind es Betreuungsmodelle, die sich positiv auf die Realisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KKV auswirken oder sind es Unternehmenskultur/Führungsstil sowie Arbeitsumfeld/-organisation?

4 Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen zum Kenntnisstand auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf, Patrick J. Droß

4.1 Ziele der Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen

Ziel der durchgeführten standardisierten Befragung ist es, Erkenntnisse über

- die Informiertheit/das Basiswissen über arbeitsschutzrelevante gesetzliche Vorgaben und Handlungsnotwendigkeiten,
- das tatsächliche Handeln im Arbeitsalltag in Bezug auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie
- die Wege der Aneignung von Arbeitsschutzwissen bzw. die genutzten Beratungsangebote rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz von Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben in Deutschland zu gewinnen.

Ziel ist, repräsentative Ergebnisse zu erhalten, wobei sich die Repräsentativität auf betriebliche und nicht persönliche Strukturmerkmale der befragten Geschäftsführer/innen bezieht.

Die Ergebnisse dieser Befragung sollen den Ergebnissen der ebenfalls im Projekt durchgeführten Beschäftigtenbefragung gegenüber gestellt werden. Auf diese Weise soll ein umfänglicher analytischer Blick auf das arbeitsschutzrelevante Basiswissen und Handeln der betrieblichen Akteure in Klein- und Kleinstunternehmen geworfen werden.

Die Ergebnisse der Befragung sollen dazu beitragen, empirisch basierte Empfehlungen für ggf. neue Konzepte und Modelle zur Wissens- und Kompetenzerweiterung der Akteur/innen in Kleinst- und Kleinunternehmen zu entwickeln.

4.2 Methodisches Vorgehen

4.2.1 Entwicklung des standardisierten Fragebogens

Auf der Grundlage einer umfangreichen Literaturrecherche sowie leitfadengestützter Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expert/innen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in kleinen und mittelständischen Betrieben wurde ein standardisierter Bogen zur Befragung von Geschäftsführer/innen⁹ entwickelt. Die Interviews

⁹ Befragt wurde entweder die/der Geschäftsführer/in oder die/der Inhaber/in der Betriebe. In Unternehmen, in denen es beides gibt, ging nur die Antwort der Person ein, die im Rahmen der Telefonbefragung erreichbar war. Damit kann es bezüglich der Wahrnehmung der Leitungsaufgabe vor Ort zu Ungenauigkeiten kommen, die wir aber als vernachlässigbar ansehen, da wir davon ausgehen, dass in Klein- und Kleinstunternehmen Inhaber/in und Geschäftsführer/in häufig ein und dieselbe

wurden im Februar und März 2009 geführt. Sie wurden protokolliert und für die Fragebogenerstellung ausgewertet.

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber, der die Schwerpunktsetzungen definierte. Die letztendliche Version des Fragebogens enthält Fragen zu folgenden Themen:

- allgemeine Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- betriebliche Situation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes - Kenntnisstand in Verbindung mit einer Umsetzung,
- betriebliche Lern- und Beteiligungsformen,
- Nutzung externer Beratungsangebote sowie
- soziodemografische Merkmale der Befragten sowie Strukturmerkmale der Unternehmen, die sie leiten.

Zum Umfang der Befragung: Der Befragungsumfang wurde auf Wunsch des Auftraggebers erweitert. Dies hatte zur Folge, dass für die Beantwortung der Fragen nicht wie ursprünglich geplant 15, sondern durchschnittlich 30 Minuten benötigt wurden.

Der Fragebogen wurde dem Marktforschungsinstitut IWD market research übermittelt. Vom IWD wurde ein Pretest durchgeführt, um den Fragebogen auf grundsätzliche Verständlichkeit, sinnvolle Gliederung und eindeutige Intervieweranweisungen sowie Antwortvorgaben zu überprüfen. Hierzu wurde der Fragebogen mit mehreren Geschäftsführer/innen von Klein- und Kleinstbetrieben am Telefon durchgearbeitet. Die Inhaber/innen repräsentieren unterschiedliche Branchen und Regionen. Den Interviews wurde hierbei, wie auch im Rahmen der endgültigen Erhebung ein Screening vorgeschaltet, um sicherzustellen, dass es sich bei der befragten Person um die/den Geschäftsführer/in bzw. die/den Inhaber/in des jeweiligen Betriebs handelt. Anhand der Pretestergebnisse wurde der Fragebogen überarbeitet.

Darüber hinaus lieferte der Pretest ergänzende Informationen über die Ausschöpfungsquote, um Rückschlüsse auf die Anzahl der benötigten Telefonkontakte bzw. Adressen ziehen zu können.

4.2.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Stichprobenziehung erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber auf Grundlage der Betriebsstättenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Hierzu wurde beim Datenzentrum der Bundesagentur für Arbeit ein Antrag auf Übermittlung der Adressliste einer repräsentativen Stichprobe aus allen Betriebsstätten von Klein- und Kleinstunternehmen (bis 49 MA) in Deutschland gestellt. Die Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit enthält als Teil der amtlichen Statistik die aktuellsten und vollständigsten Angaben über die bundesdeutsche Gesamtverteilung und bildet somit eine sehr gute Grundlage für die Ziehung eines Betriebssamples. Die Grundgesamtheit besteht demnach aus allen Betrieben mit maximal 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei den einzelnen Untersuchungseinheiten stets um Betriebe im Sinne von Betriebsstätten und nicht um Unternehmen handelt. In der folgenden Tabelle ist die Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit für Gesamtdeutschland entsprechend der Statistik der Bundesagentur für Arbeit dargestellt.

Person sind. Zur sprachlichen Vereinfachung sprechen wir im Folgenden oftmals nur von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen und meinen damit auch die/den jeweils andere/n.

Tab. 4.1 Betriebe nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008 Zusammenfassung nach BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/06); (Prozentwerte auf Gesamt)

	Gesamtdeutschland						Gesamt abs.
	1-9 MA		10-19 MA		20-49 MA		
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	
<i>Gesamtdeutschland</i>	1.657.938	84,0%	191.629	9,7%	125.320	6,3%	1.974.887
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	46.544	2,4%	2.659	0,1%	1.550	0,1%	50.753
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbei- tendes Gewerbe	127.325	6,4%	27.397	1,4%	22.548	1,1%	177.270
Energie- und Wasserversorgung	8.003	0,4%	2.068	0,1%	1.909	0,1%	11.980
Baugewerbe	180.577	9,1%	22.988	1,2%	10.574	0,5%	214.139
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	471.392	23,9%	52.748	2,7%	31.392	1,6%	555.532
Verkehr und Lagerei; Informati- on und Kommunikation	103.885	5,3%	16.907	0,9%	12.117	0,6%	132.909
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	48.498	2,5%	3.600	0,2%	2.662	0,1%	54.760
Grundstücks- und Wohnungs- wesen, Erbringung von freibe- ruflichen, wiss. und techn. DL	284.715	14,4%	25.939	1,3%	16.299	0,8%	326.953
Öffentliche Verwaltung, Vertei- digung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	15.319	0,8%	4.341	0,2%	5.765	0,3%	25.425
Erziehung und Unterricht; Ge- sundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erho- lung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hausper- sonal...	371.680	18,8%	32.982	1,7%	20.504	1,0%	425.166

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30. Juni 2008.

Die Gruppierung der Betriebsgröße für Klein- und Kleinstunternehmen folgt der EU-Typologie. Die Zusammenfassung der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber in Anlehnung an die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006.

Auf Grundlage eigener Erfahrungen sowie der Erfahrungen anderer wissenschaftlicher Einrichtungen handelt es sich bei Klein- und Kleinstunternehmen um eine für empirische Befragungen äußerst schwierig zu erreichende Zielgruppe. Vor diesem Hintergrund musste bei dem angestrebten Umfang der Nettostichprobe von 1000 zu befragenden Geschäftsführer/innen eine entsprechend große Bruttostichprobe angesetzt werden. Der durchgeführte Pretest lieferte Rücklaufquoten zwischen 10 % (1. Pretest) bzw. 15 % (2. Pretest). In Abstimmung mit dem Marktforschungsinstitut IWD wurde von einer mindestens fünfzehnfachen Überzeichnung bei der Bruttostichprobe ausgegangen. Um also die angestrebte Repräsentativität nach Betriebsgröße, Branche und Region definitiv zu gewährleisten, wurden in einem ersten Schritt 15.000 Kontakte als Bruttostichprobe festgelegt.

Aus der Betriebsstättendatei kann die Bundesagentur Betriebsadressen, aber keine Telefonnummern zur Verfügung stellen. Diese mussten in einem gesonderten Arbeitsschritt recherchiert werden.

Um sicher zu gehen, dass trotz möglicher Ausfälle bei der Recherche (Betrieb existiert nicht mehr, Telefonnummer kann nicht gefunden werden) letztlich die festgesetzte Zahl der Bruttostichprobe an Telefonnummern ermittelt werden kann, wurden beim Datenzentrum der Bundesagentur 17.000 Adressen beantragt.

Die Recherche der entsprechenden Telefonnummern erfolgte im Zeitraum von Januar bis März 2010 durch den Auftragnehmer. Es konnten dem Marktforschungsinstitut IWD 15.242 Telefonnummern von Klein- und Kleinstunternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Sind Ergebnisse, wie in dem vorliegenden Untersuchungsfall zudem auch für spezielle kleinere Teilgesamtheiten von Interesse, ist zu beachten, dass eine einfache Zufallsstichprobe bzw. eine proportional geschichtete Stichprobe häufig nicht gewährleisten kann, dass eine ausreichende Zahl an Mitgliedern der Teilgesamtheiten in die Stichprobe gelangt. Daher wurde für die vorliegende empirische Untersuchung eine disproportional Schichtung nach Betriebsgröße, Branche und Region vorgenommen. D.h. das kleinere Branchen, Betriebsgrößengruppen bzw. Regionen zahlenmäßig gezielt überrepräsentiert waren.

Auf diese Weise wurde frühzeitig dafür Sorge getragen, dass eine ausreichende Anzahl von Betrieben mit bestimmten Merkmalen in der Stichprobe vertreten sind, um weitergehende statistische Auswertungen durchführen zu können. In der ungewichteten Verteilung der letztlich realisierten Nettostichprobe sind kleinere Teilstichproben dementsprechend überrepräsentiert.

4.2.3 Durchführung der Befragung

Unter Verwendung der bereitgestellten Telefonnummern führte das IWD die telefonische Befragung (CATI – Computer Assisted Telephone Interview) im Zeitraum April/Mai 2010 durch.

Der Fragebogen wurde hierfür vom IWD programmiert. Alle eingesetzten Interviewer/innen wurden vorab geschult und in den Fragebogen eingewiesen.

Die Unternehmen wurden angerufen und um eine Teilnahme an der Befragung gebeten. Neben einleitenden Erklärungen zum Ziel der Befragung und zum Auftraggeber wurde auch der Hinweis auf die Freiwilligkeit und Anonymität der Befragung gegeben. Als Zielperson wurde mittels Screening der/die Geschäftsführer/in identifiziert. War eine Zielperson zum gegebenen Zeitpunkt nicht erreichbar oder zeitlich nicht verfügbar, wurde ein Termin für einen erneuten Kontakt vereinbart. Die Daten wurden während der Befragung durch die einzelnen Interviewer/innen in das CATI-System eingespeist und abgespeichert.

Letztendlich musste das IWD 12.307 Kontaktversuche durchführen, um die Nettostichprobe in Höhe von 1000 Interviews zu erzielen. Bei 36,0 % der Anrufe konnte kein Kontakt hergestellt werden. Entweder war die Zielperson nicht erreichbar, der Anschluss war nicht vergeben oder wurde mittels Anrufbeantworter beantwortet. In 41,8 % konnte zwar ein Kontakt hergestellt werden, es kam jedoch nicht zu einem gültigen Interview, zumeist aufgrund einer Verweigerung durch die Zielperson. Zusätzlich wurde in 14,1 % der Versuche mit der Zielperson ein Termin vereinbart, der jedoch in der Folge nicht zu einem gültigen Interview führte (vor allem aufgrund dessen, dass die Zielperson beim Nachfassen erneut nicht erreichbar war). Im Ergebnis konnte eine Ausschöpfungsquote von 8,1 % erzielt werden.

Tab. 4.2 Ausschöpfungsquote

	<i>abs.</i>	<i>in %</i>
Kontaktversuche gesamt	12.307	100,0%
Kein Kontakt	4.433	36,0%
Kontakt ohne Interview	5.143	41,8%
Termin ohne Interview	1.731	14,1%
Gültige Interviews	1.000	8,1%
Nicht kontaktiert	2.935	
Adressen Gesamt	15.242	

Quelle: IWD.

Im Anschluss an die Erhebungsphase wurden die Daten von IWD einem Daten-Cleaning unterzogen. Dabei wurden die Daten auf logische Konsistenz überprüft und offensichtlich falsche oder widersprüchliche Angaben aus dem Datensatz gelöscht. Der Datensatz wurde anschließend an den Auftragnehmer übermittelt.

4.2.4 Gewichtung und Auswertung der Daten

Die Auswertung und Analyse des Datensatzes wurde mit dem Programm „Statistical Package for the Social Science“ (SPSS) durchgeführt. Nach einer nochmaligen eigenen Prüfung auf Konsistenz, insbesondere der Filterführung sowie auf korrekte Codierung, wurden die Daten zunächst gewichtet. Diese Gewichtung ist aufgrund der disproportionalen Stichprobenziehung notwendig, um unter- bzw. überrepräsentierte Teilstichproben wieder an die bekannte Verteilung der Grundgesamtheit anzupassen. Die finale gewichtete Verteilung der Stichprobe ist in Tabelle 4.3 dargestellt.

Durch die Verwendung von Gewichtungsfaktoren verändern sich die absoluten Häufigkeiten der Variablen geringfügig. Dies hat zur Folge, dass die Summe der absoluten Häufigkeiten der Merkmalsausprägungen nicht ganz genau mit der Gesamtzahl der erfassten Fälle übereinstimmt. Da SPSS im Falle von gewichteten Auswertungen immer ganzzahlige Häufigkeiten ausgibt, ist dieser Effekt aus Rundungsgründen unvermeidlich.

Ferner wurde der ursprüngliche Datensatz aufbereitet, indem diverse Variablen durch Recodierung zusammengefasst bzw. neue Variablen generiert wurden. Die gesamte Programmierung in SPSS erfolgte über die Verwendung der programm eigenen Syntax und ist in entsprechenden Syntaxdateien dokumentiert. Somit wird die Reproduzierbarkeit der Auswertungsschritte sowie der Ergebnisse gewährleistet und kann auch von Dritten nachvollzogen werden.

Alle erhobenen Daten wurden sowohl als univariate Häufigkeitsverteilung als auch als bivariate Kreuztabellierung nach Branche, Betriebsgröße und Region ausgewertet und dargestellt. Darüber hinaus wurde eine thesengeleitete Überprüfung weiterer Zusammenhänge auch zwischen anderen Merkmalen durch weitere Kreuztabellierungen durchgeführt.

Tab. 4.3 Realisierte Nettostichprobe (gewichtet)

	Gesamtdeutschland						Gesamt
	1-9 MA		10-19 MA		20-49 MA		
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.
<i>Gesamtdeutschland</i>	839	84,8%	89	9,0%	61	6,2%	989
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	24	2,4%	1	,1%	1	,1%	26
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	64	6,5%	14	1,4%	11	1,1%	89
Energie- und Wasserversorgung	4	,4%	1	,1%	1	,1%	6
Baugewerbe	91	9,2%	3	,3%	4	,4%	98
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	238	24,1%	27	2,7%	16	1,6%	281
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	53	5,4%	9	,9%	6	,6%	68
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25	2,5%	2	,2%	1	,1%	28
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freib-, wiss. techn. DL	144	14,6%	13	1,3%	8	,8%	165
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	8	,8%	2	,2%	3	,3%	13
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	188	19,0%	17	1,7%	10	1,0%	215

Quelle: eigene Berechnungen.

4.3 Die befragten Betriebe und ihre Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

Zentrale Aussagen:

- An der Befragung sind Betriebe aus allen Wirtschaftszweigen beteiligt.
- Beteiligt sind Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten, 84,9 % haben 1 - 9 Beschäftigte.
- 58,5 % der befragten Betriebe wurden in den letzten 20 Jahren gegründet; 2,2 % sind Neugründungen.
- In 7,5 % der befragten Betriebe gibt es eine betriebliche Interessenvertretung. 2,5 % haben eine Schwerbehindertenvertretung.
- In jedem vierten Klein- und Kleinstbetrieb gibt es keine/n Mitarbeiter/in, die das 45. Lebensjahr vollendet hat.
- Rund zwei Drittel der befragten Betriebe haben einen männlichen Inhaber/Geschäftsführer, davon hat jede/r Zweite bereits das 50. Lebensjahr vollendet.
- Die weiblichen Inhaber/Geschäftsführer (36,0 %) sind jünger als ihre männlichen Kollegen. Die männlichen Befragten haben tendenziell höhere berufliche Abschlüsse.

Im Folgenden werden Strukturmerkmale der Betriebe beschrieben, die über die Inhaber/innen/Geschäftsführer/innen befragt wurden. Darüber hinaus werden die Geschäftsführer/innen/Inhaber/innen selbst anhand von soziodemografischen Merkmalen charakterisiert.

4.3.1 Zu den befragten Betrieben

4.3.1.1 Wirtschaftszweig¹⁰

Die Betriebe wurden repräsentativ nach den gebildeten Wirtschaftszweigen befragt. Den größten Anteil an allen Kleinst- und Kleinunternehmen stellen Betriebe aus den Bereichen Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen (Kfz), Gastgewerbe (28,4 %) sowie Erziehung und Unterricht (21,8 %). Weitere 16,7 % sind dem Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen zuzuordnen. Alle anderen Wirtschaftsbereiche haben einen Anteil unterhalb der 10 %-Marke. Damit wurden Unternehmen und die Sichtweise ihrer Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen aus allen Wirtschaftszweigen in die Befragung einbezogen.

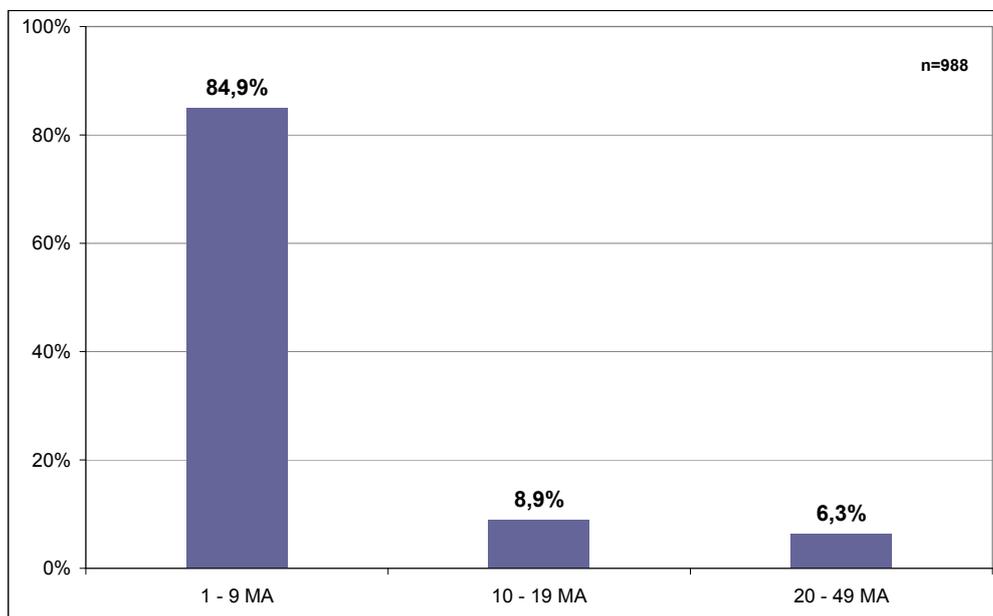
¹⁰ Die Klassifikation der Wirtschaftszweige erfolgte nach den WZ 2008 des Statistischen Bundesamtes. Die nach dieser Systematik vorhandenen 21 Wirtschaftsabschnitte wurden in 10 Gruppen – in Absprache mit dem Auftraggeber - zusammengefasst und entsprechen damit der Systematik der BiBB/BAuA Beschäftigtenerhebung. Im Folgenden werden die Begriffe Wirtschaftszweig, -bereich und Branche synonym verwendet. (Siehe auch Methodenkapitel).

Tab. 4.4 Betriebe nach Wirtschaftsbereich, n=988

Wirtschaftsbereich	Anteil in %
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	28,4%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger Dienstleistungen; Private Haushalte mit Hauspersonal	21,8%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	16,7%
Baugewerbe	9,9%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	9,1%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	6,8%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,8%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	2,6%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1,2%
Energie- und Wasserversorgung	0,6%
Gesamt	100,0%

4.3.1.2 Betriebsgröße

Die Befragung ist ebenfalls repräsentativ bezüglich der Größe der Betriebe. Vier von fünf der befragten Betriebe haben 1 - 9 Mitarbeiter/innen (84,9 %). Knapp jeder zehnte Betrieb hat 10 - 19 Beschäftigte (8,9 %). 6,3 % haben zwischen 20 und 49 Mitarbeiter/innen. Damit wurden repräsentativ Klein- und Kleinstbetriebe sowie die Sichtweisen ihrer Geschäftsführer/innen erfasst.

**Abb. 4.1** Betriebe nach Größe

4.3.1.3 Kombination Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg haben die Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) den größten Anteil. In den folgenden Bereichen sind jeweils neun von zehn Unternehmen Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte): Baugewerbe (92,9 %), Land- und

Forstwirtschaft/Fischerei und Fischzucht (92,3 %), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (89,3 %), Erziehung und Unterricht (87,4 %) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (87,3 %). Diese Wirtschaftszweige sind damit in besonders hohem Maße kleinstbetrieblich strukturiert.

Tab. 4.5 Betriebe nach Wirtschaftsbereich und Größe, n=988

Wirtschaftsbereich	Größe			Gesamt
	1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA	
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	92,3%	3,8%	3,8%	100,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	71,9%	15,7%	12,4%	100,0%
Energie- und Wasserversorgung	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
Baugewerbe	92,9%	3,1%	4,1%	100,0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	84,7%	9,6%	5,7%	100,0%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	77,9%	13,2%	8,8%	100,0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	89,3%	7,1%	3,6%	100,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	87,3%	7,9%	4,8%	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	61,5%	15,4%	23,1%	100,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal	87,4%	7,9%	4,7%	100,0%

Überdurchschnittlich viele Betriebe mit 10 bis 19 Mitarbeiter/innen gibt es in den Bereichen Energie- und Wasserversorgung (16,7 %), Verarbeitendes Gewerbe/Bergbau (15,7 %), Öffentliche Verwaltung (15,4 %), Verkehr und Lagerei (13,2 %) sowie mit einigem Abstand im Bereich Handel, Instandhaltung u. Reparatur von Kfz, Gastgewerbe (9,6 %).

In den Bereichen Öffentliche Verwaltung (23,1 %), Energie- und Wasserversorgung (16,7 %), Verarbeitendes Gewerbe/Bergbau (12,4 %) sowie Verkehr und Lagerei (8,8 %) sind darüber hinaus die größeren Unternehmen (20 - 49 MA) vertreten. In allen anderen Wirtschaftsbereichen liegt ihr Anteil bei 5 % und weniger.

4.3.1.4 Region

Bezüglich des Merkmals Region wurden die Betriebe ebenfalls repräsentativ befragt. 79,2 % der Klein- und Kleinstbetriebe sind in den alten Bundesländern angesiedelt; 20,8 % in den neuen Bundesländern. In die Befragung fließen somit Sichtweisen von Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinunternehmen des gesamten Bundesgebiets ein.

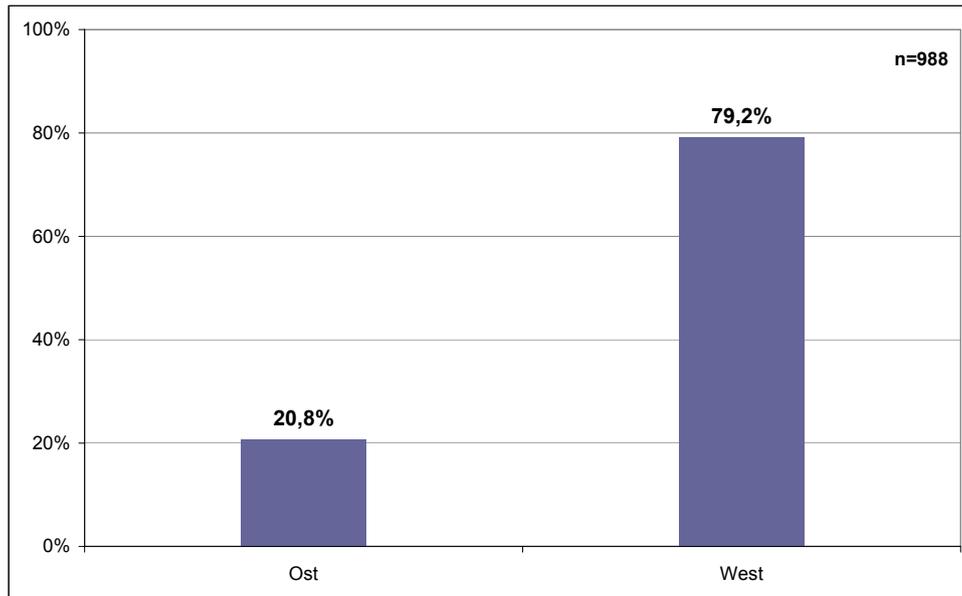


Abb. 4.2 Betriebe nach Region

4.3.1.5 Gründungsjahr

Über die Hälfte der befragten Kleinst- und Kleinunternehmen (58,5 %) wurde in den letzten 20 Jahren gegründet; gut jedes Vierte in den letzten zehn Jahren. Bei 0,7 % der Betriebe handelt es sich um Neugründungen in 2010.¹¹

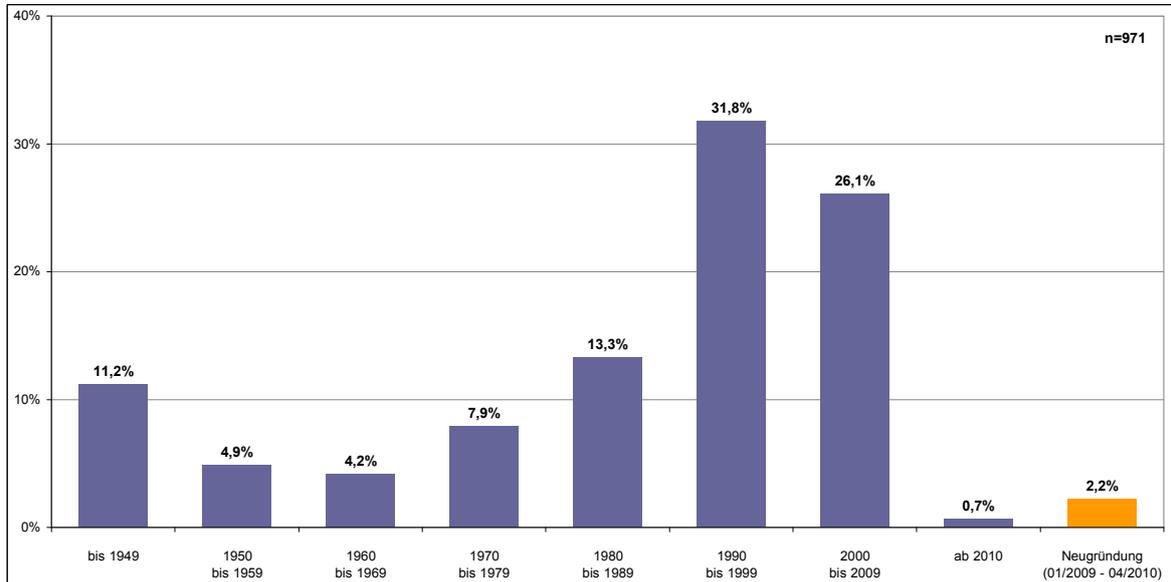


Abb. 4.3 Betriebe nach Gründungsjahr

Fasst man die Betriebe zusammen, die 2009 und in den ersten vier Monaten 2010 gegründet wurden, dann sind insgesamt 2,2 % der befragten Betriebe Neugründungen. Diese Betriebe müssen sich gleichzeitig am Markt positionieren und innerbe-

¹¹ Zu beachten ist an dieser Stelle, dass die Erhebung im April 2010 stattfand, die neugegründeten Betriebe in 2010 umfassen daher max. den Zeitraum Januar bis April 2010.

triebliche Strukturen aufbauen. Dazu gehört auch der Aufbau des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Die Neugründungen befinden sich mehrheitlich in dem Wirtschaftsbereich Handel, Instandhaltung u. Reparatur von Kfz, Gastgewerbe (71,4 %), wobei insbesondere für das Gastgewerbe die hohe Fluktuation kennzeichnend ist.¹² Alle Neugründungen hatten zum Befragungszeitpunkt nicht mehr als 9 Beschäftigte und verteilen sich zu fast gleichen Teilen auf die alten und neuen Bundesländer.

4.3.1.6 Betriebsrat

7,5 % der Geschäftsführer/innen bzw. Inhaber/innen in den befragten Betrieben gaben an, dass es in ihrem Unternehmen eine betriebliche Interessensvertretung gibt. Je größer das Unternehmen ist, desto eher gibt es einen Betriebs-/ Personalrat. In 5,7 % der befragten Kleinstbetriebe gibt es einen Betriebs-/Personalrat. Bei den Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten sind es 14,6 % und in jedem fünften befragten Betrieb mit 20 und mehr Beschäftigten vertritt die Interessen der Beschäftigten ein Betriebs-/Personalrat.

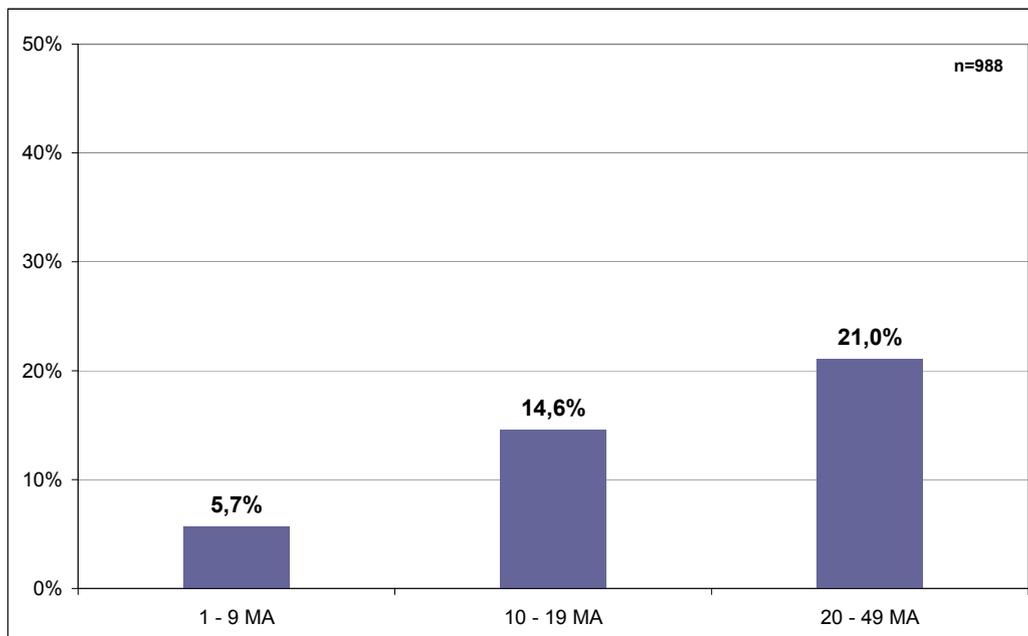


Abb. 4.4 Betriebe mit Betriebs-/Personalrat

Die Gründung eines Betriebs-/Personalrates ist abhängig von der Branche, in der der Betrieb angesiedelt ist: In fast drei von fünf befragten Betrieben der Öffentlichen Verwaltung werden Beschäftigte durch einen Betriebs-/Personalrat vertreten (57,4 %). Im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistung sind es immerhin noch drei von zehn (29,5 %). In allen anderen Wirtschaftsbereichen gibt es in weniger als einem Fünftel der befragten Betriebe eine betriebliche Interessensvertretung.

¹² Kirchner, C. / Hollich, H. (2009): Folienpräsentation: BGV A2 Branchenmodell der BGN

4.3.1.7 Schwerbehindertenvertretung

In 2,5 % der befragten Klein- und Kleinstbetrieben gibt es eine Schwerbehindertenvertretung. Diese geht immer einher mit dem Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrates.

4.3.1.8 Anteil älterer Mitarbeiter/innen

In 72,5 % der befragten Betriebe geben Geschäftsführer/innen an, aktuell Mitarbeiter/innen zu beschäftigen, die 45 Jahre und älter sind. Oder anders herum: In mehr als jedem vierten Klein- und Kleinstbetrieb werden keine Mitarbeiter/innen beschäftigt, die bereits das 45. Lebensjahr vollendet haben.

Ob und in welchem Umfang ein Betrieb Ältere beschäftigt, hängt offenbar stark vom Wirtschaftsbereich ab: In der Energie- und Wasserversorgung sowie der Öffentlichen Verwaltung beträgt der durchschnittliche Anteil älterer Beschäftigter 52,7 % bzw. 50,2 %.

Tab. 4.6 Anteil älterer Mitarbeiter/innen an allen Beschäftigten im Betrieb nach Wirtschaftsbereich, n=988 (Durchschnittlicher prozentualer Anteil über alle Betriebe)

Wirtschaftsbereich	Anteil in %
Energie- und Wasserversorgung	52,7%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	50,2%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	45,1%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	42,3%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	41,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal	39,3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	38,4%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	35,4%
Baugewerbe	34,5%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	28,5%

In allen anderen Wirtschaftsbereichen liegt der durchschnittliche Anteil älterer Beschäftigter unter der 50 %-Marke. Die Schlusslichter in der Rangreihe bilden das Baugewerbe (34,5 %) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (28,5 %). Während letzterem Bereich eher das Image einer „jungen Branche“ zugeschrieben wird, kann der geringe Anteil älterer Beschäftigter in der Bauwirtschaft wohl eher auf ein früheres Ausscheiden aufgrund arbeitsbedingter Belastungen/Erkrankungen zurückgeführt werden.

4.3.2 Zu den befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

4.3.2.1 Geschlecht

64,0 % der befragten Betriebe haben einen männlichen Inhaber bzw. Geschäftsführer; 36,0 % eine Frau an der Spitze.

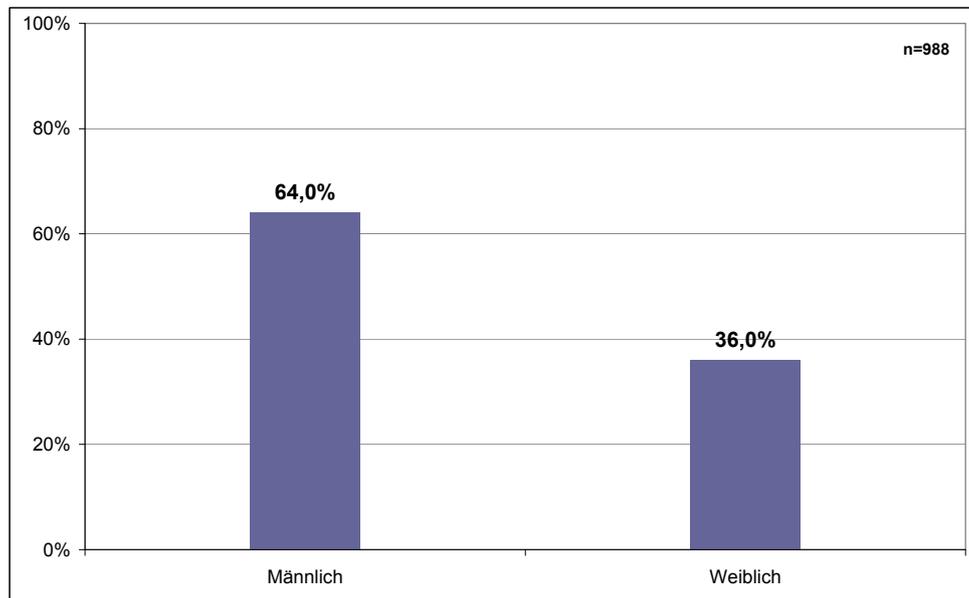


Abb. 4.5 Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht

In nahezu allen Wirtschaftsbereichen dominieren die männergeführten Betriebe. An der Spitze stehen die Wirtschaftszweige Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Energie- und Wasserversorgung mit 85,7 % bzw. 83,3 % männergeführten Betriebe.

Eine Ausnahme ist der Bereich Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung sonstiger Dienstleistungen, Private Haushalte mit Hauspersonal, in dem 54,0 % der Betriebe eine Inhaberin/Geschäftsführerin haben.

Tab. 4.7 Befragte Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich, n=987

Wirtschaftsbereich	Geschlecht	
	Männer	Frauen
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	56,0%	44,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	78,7%	21,3%
Energie- und Wasserversorgung	83,3%	16,7%
Baugewerbe	71,4%	28,6%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	63,7%	36,3%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	64,2%	35,8%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	85,7%	14,3%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	71,7%	28,3%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	75,0%	25,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal	46,0%	54,0%

4.3.2.2 Alter der befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

Zwei von fünf der befragten Betriebe werden von Geschäftsführer/innen geführt, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben; vier von fünf sind 40 Jahre und älter.

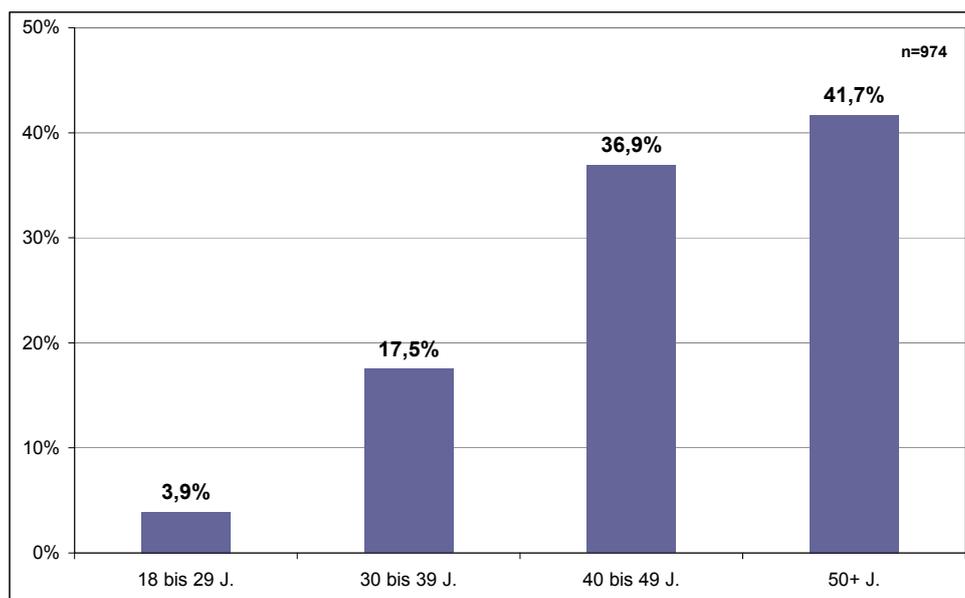


Abb. 4.6 Die befragten Geschäftsführer/innen nach Alter

Die Geschäftsführerinnen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen jünger. 27,4 % der Frauen und nur 17,9 % der Männer haben das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet. Bei den männlichen Geschäftsführern ist fast jeder Zweite 50 Jahre und älter, bei den Frauen ist es nicht einmal jede Dritte. In den Klein- und Kleinstbetrieben ist der unternehmerische Nachwuchs somit eher weiblich.

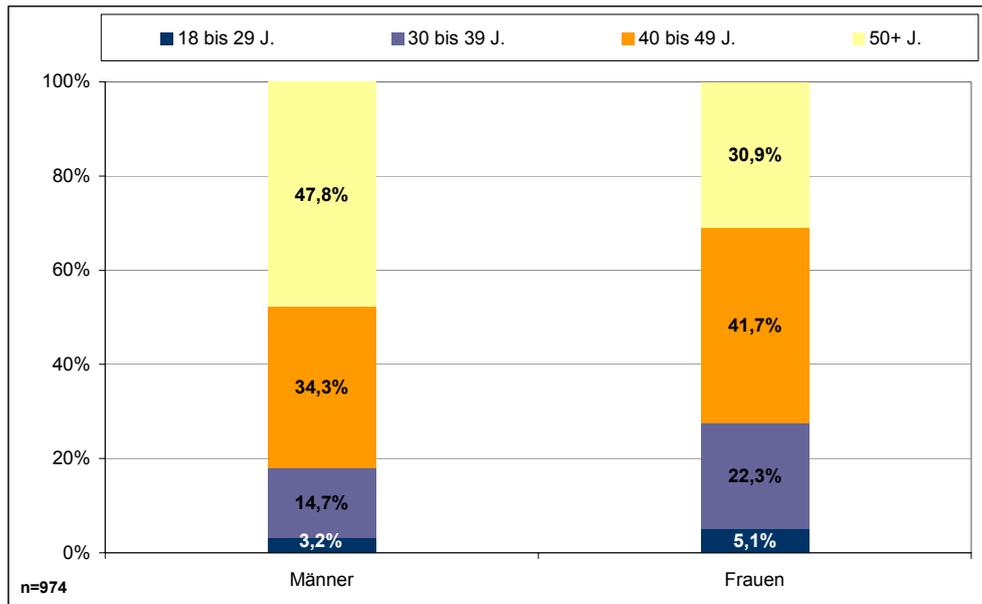


Abb. 4.7 Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Alter

4.3.2.3 Qualifikation der befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

Zwei von fünf der befragten Betriebe werden von Frauen und Männern geführt, die eine Fach-/Hochschulausbildung absolviert haben (41,3 %). Gut ein Viertel haben eine Berufsausbildung (26,9 %) und weitere 30,4 % darauf aufbauend einen Fort- bzw. Weiterbildungsabschluss.

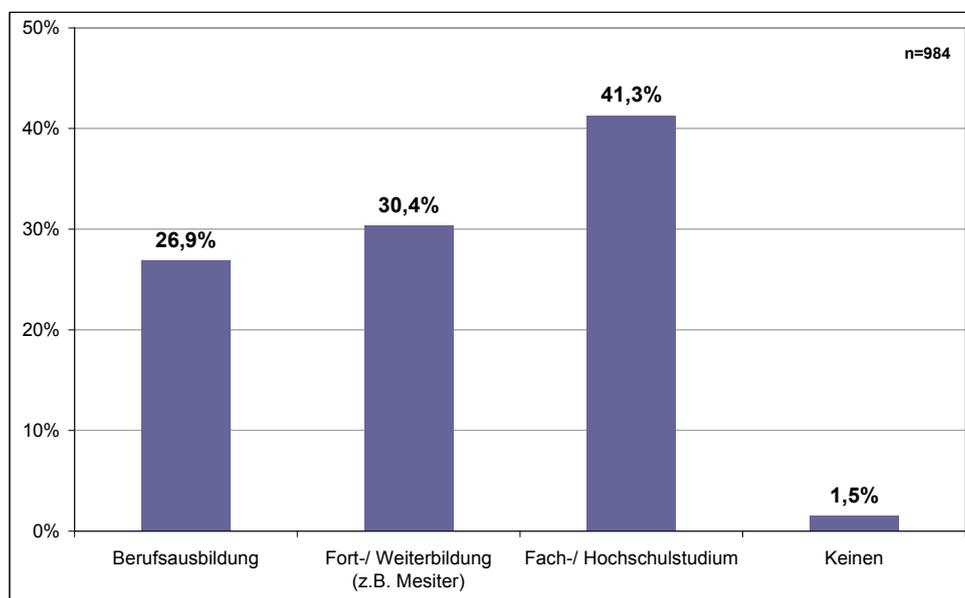


Abb. 4.8 Die befragten Geschäftsführer/innen nach Qualifikation

Differenziert nach Geschlecht fällt auf, das fast jeder zweite befragte männliche Geschäftsführer über einen Fach-/Hochschulabschluss verfügt; knapp ein Viertel hat einen Berufsabschluss und 30,7 % haben darüber hinaus eine Fort- und Weiterbildung erfolgreich absolviert.

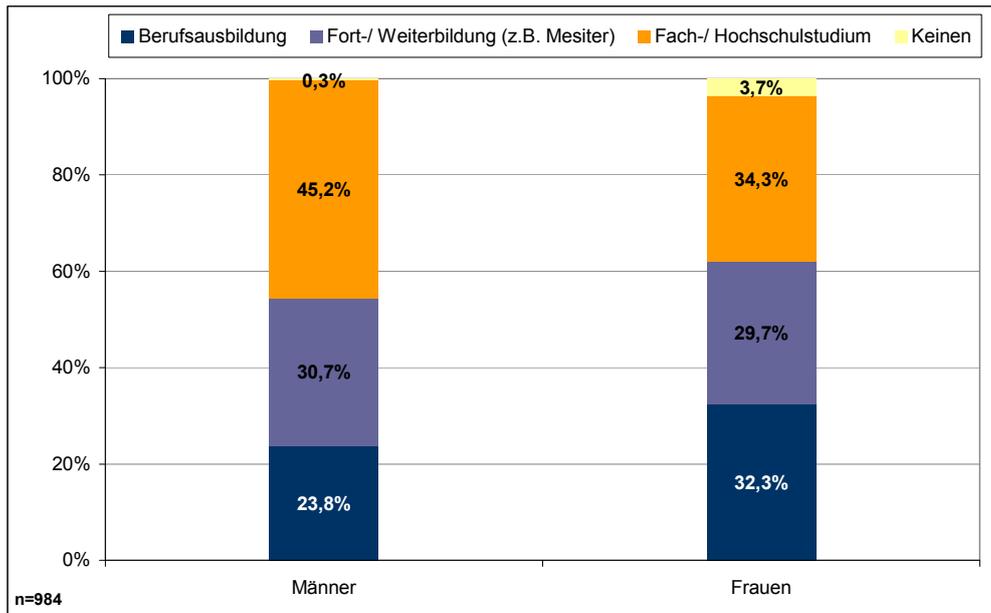


Abb. 4.9 Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Qualifikation

Die weiblichen Inhaberinnen verteilen sich eher gleichmäßig auf die berufsbildenden Abschlüsse. Bemerkenswert ist, dass immerhin 3,7 % der Geschäftsführerinnen keinen Berufsabschluss haben, bei den Männern sind es 0,3 %. In den befragten Unternehmen verfügen somit die männlichen Führungskräfte tendenziell über einen höheren berufsbildenden Abschluss als ihre weiblichen Kolleginnen.

4.4 Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung

Zentrale Aussagen:

- In drei von fünf der befragten Betriebe ist für die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung unklar bzw. nicht geklärt. Gut ein Viertel der Geschäftsführer/innen haben sich für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden, 8,5 % für die Regelbetreuung mit festen Betreuungszeiten.
- Die unklare Betreuungssituation auf Seiten der Inhaber/innen zieht sich mehrheitlich durch alle Wirtschaftszweige. Eine Ausnahme bilden nur die Bereiche Energie- und Wasserversorgung sowie Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung.
- Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Geschäftsführer/innen, die sich für die bedarfsorientierte bzw. Regelbetreuung entschieden haben.¹³
- In den befragten Unternehmen, die von Männern geführt werden, wurde häufiger ein Betreuungsmodell gewählt als in den von Frauen geführten Pendants.
- Je älter die Unternehmer/innen sind, desto häufiger entscheiden sie sich für die bedarfsorientierte Betreuung und gegen die Regelbetreuung. Gleichwohl dominiert in allen Altersklassen eine unklare Betreuungssituation.

Im folgenden Kapitel wird die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuungssituation aus Sicht der Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen dargestellt. Grundlage der Anforderung nach sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung der Betriebe ist das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)“. Zur Umsetzung haben die Berufsgenossenschaften Unfallverhütungsvorschriften erlassen, mit denen sie den besonderen Rahmenbedingungen in Klein- und Kleinstunternehmen Rechnung tragen möchten. Damit wird neben der bisherigen Regelbetreuung eine bedarfsabhängige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung möglich (das sog. Unternehmermodell), wobei die genaue Ausgestaltung der Regelungen von Berufsgenossenschaft zu Berufsgenossenschaft durchaus unterschiedlich ist.

4.4.1 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung

Welche Betreuungsform haben die befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen für ihre Unternehmen gewählt?

In 27,4 % der befragten Betriebe haben sich die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden. 18,5 % haben bereits die entsprechende Qualifizierung für den Arbeitgeber absolviert. Bei 8,9 % steht die Qualifizierung noch aus. Für eine Betreuung mit festen Einsatzzeiten haben sich 8,5 % und damit deutlich weniger Befragte entschieden (vgl. Abb. 4.10).

In 43,0 % der befragten Betriebe geben die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen an, dass sie bisher keine Betreuungsform gewählt haben. Dabei handelt es sich nicht ausschließlich um Betriebsneugründungen, die naturgemäß noch eine Betreuungsform wählen müssen. Auch bei Betrieben, die bereits mehr als zehn und

¹³ Im Folgenden werden die Begriffe Regelbetreuung und Feste Betreuung durch BA / FASI synonym verwendet.

sogar mehr als 50 Jahre am Markt sind, erklären die heutigen Chef/innen, dass sie noch keine Betreuungsform gewählt haben.

16,9 % kennen die unterschiedlichen Betreuungsformen nicht bzw. wissen nicht, welche Betreuungsform in ihrem Betrieb greift. Damit scheint aus der Sicht von drei von fünf befragten Inhaber/innen die Betreuungssituation im eigenen Unternehmen unklar bzw. das notwendige Wissen über die Wahlmöglichkeit einer Betreuungsform nicht vorhanden zu sein.

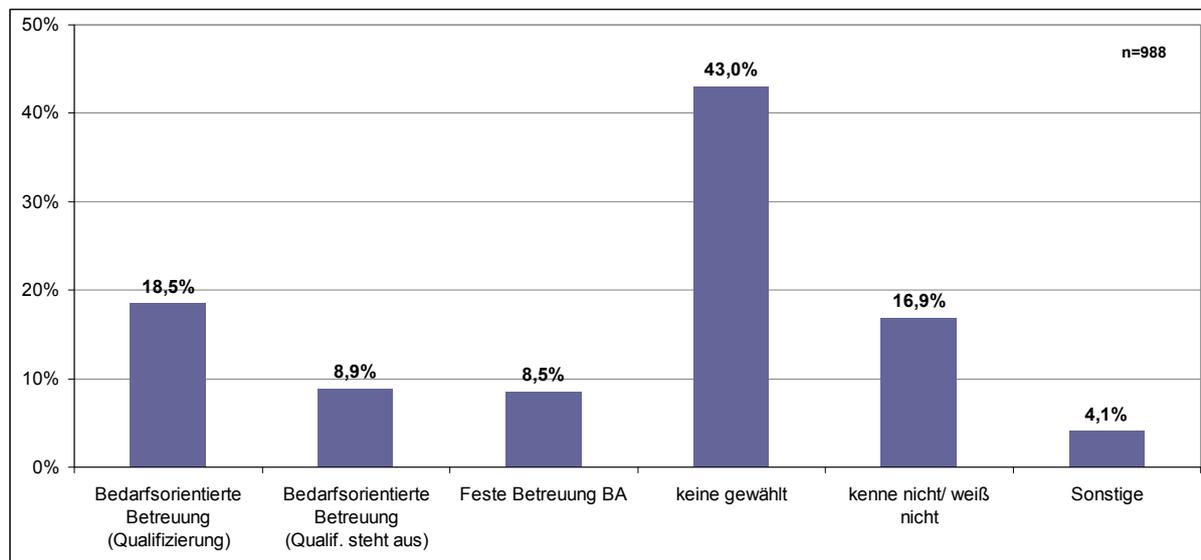


Abb. 4.10 Gewählte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsform

Insgesamt entscheiden sich somit in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben mehr Inhaber/innen bewusst für die bedarfsorientierte Betreuung als für die Regelbetreuung. Es bleibt jedoch das Gros der Geschäftsführer/innen, für die die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung im eigenen Betrieb unklar ist.

4.4.1.1 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Region

Inhaber/innen in den neuen Bundesländern geben häufiger als ihre Kollege/innen in den alten Bundesländern an, dass sie sich für ein Betreuungsmodell entschieden haben: 29,8 % der Geschäftsführer/innen in den neuen Bundesländern haben die bedarfsorientierte Betreuung gewählt (alte Bundesländer: 26,6 %); bei der Regelbetreuung sind es 11,2 % (alte Bundesländer: 7,8 %). Das etwas „bessere“ Abschneiden der Chef/innen in Ostdeutschland kann möglicherweise als positives Ergebnis des Erlernens und Umstellens auf ein neues Arbeitsschutzsystem nach der Wende interpretiert werden. Gleichwohl gibt es in Ost- wie in Westdeutschland einen mehr als großen Sockel von Geschäftsführer/innen, die sich in einer für sie selbst unklaren Betreuungssituation befinden (Ost: 58,0 %; West: 60,7 %).

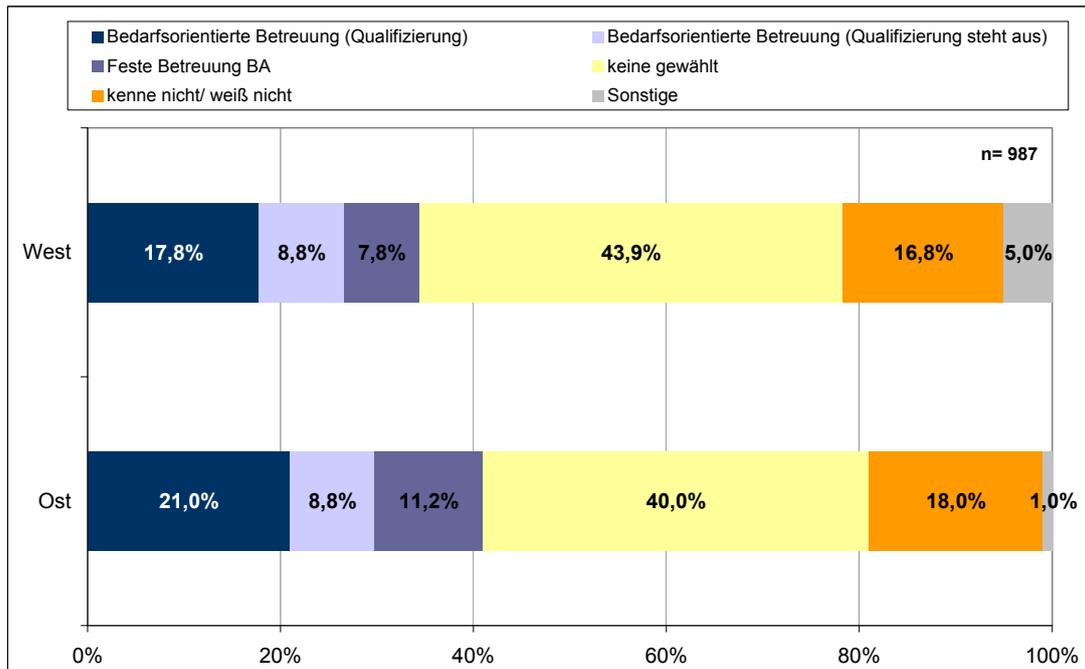


Abb. 4.11 Gewählte Betreuungsform nach Region

4.4.1.2 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Wirtschaftsbereich

Betrachtet man die Antworten der Geschäftsführer/innen in den einzelnen Wirtschaftszweigen, so zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild:

Zunächst ist festzustellen, dass in keinem Wirtschaftsbereich die befragten Inhaber/innen ein Bild einer (nahezu) flächendeckenden transparenten Betreuungsstruktur zeichnen (vgl. Abb. 4.12). Welche Wirtschaftsbereiche fallen besonders – positiv wie negativ – auf?

Es fällt der Wirtschaftsbereich Energie- und Wasserversorgung auf. Hier haben sich über die Hälfte für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden (57,2 %); davon haben die meisten die Arbeitgeberschulung absolviert (42,9 %). In keinem anderen Wirtschaftsbereich haben sich mehr Befragte für diese Betreuungsform entschieden. Bei 14,3 % fiel die Wahl auf die Regelbetreuung. So verbleiben „nur“ 28,6 %, die noch in der unklaren „Wahlphase“ sind. In diesem Wirtschaftsbereich gibt kein/e Geschäftsführer/in an, dass die unterschiedlichen Betreuungsmodelle nicht bekannt sind. Das notwendige Wissen scheint also durchaus vorhanden zu sein.

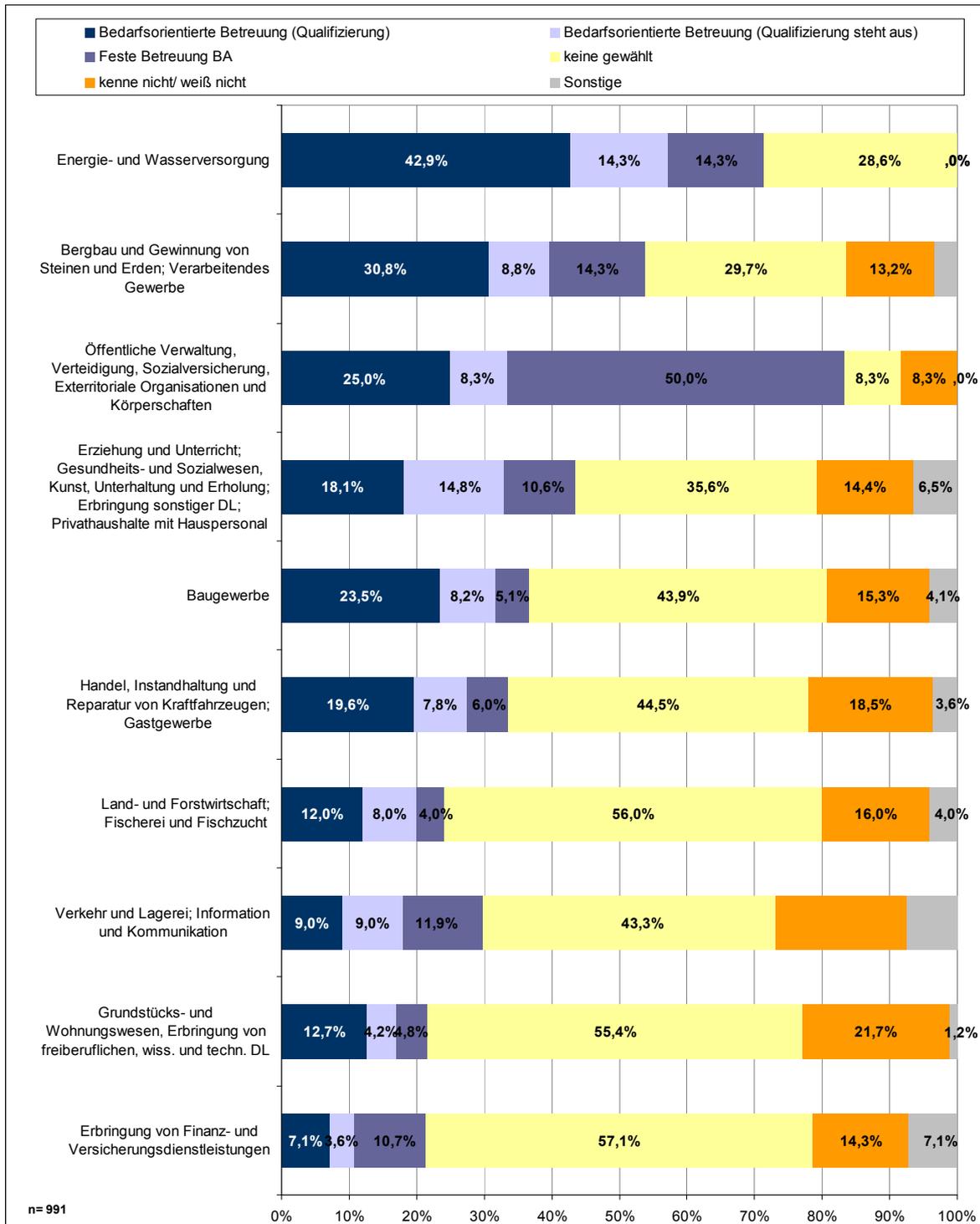


Abb. 4.12 Gewählte Betreuungsform nach Wirtschaftsbereich

Auch im Wirtschaftsbereich Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden/Verarbeitendes Gewerbe findet die bedarfsorientierte Betreuung relativ hohen Zuspruch: 30,8 % der dortigen Geschäftsführer/innen haben diese Form gewählt und die Qualifizierung absolviert; bei weiteren 8,8 % steht die Weiterbildung noch aus. Zieht man die 14,3 % hinzu, die sich für feste Betreuungszeiten entschieden haben, so zeichnet in diesem Wirtschaftsbereich immerhin die Mehrheit der Inhaber/innen ein klares Bild von der eigenen Betreuungssituation im Betrieb (53,9 %).

Im Wirtschaftsbereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen steht mit 50,0 % der Befragten die Regelbetreuung oben an. Ein Drittel hat sich für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden. Und so verbleiben in diesem Wirtschaftsbereich „nur“ 16,6 % mit unklarer Betreuung.

Zu den Wirtschaftsbereichen, in denen die Geschäftsführer/innen mehrheitlich angeben, noch keine Entscheidung für eine Betreuungsform getroffen zu haben, zählen: die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (57,1 %), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (56,0 %) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (55,4 %). Stellt man in Rechnung, dass es sich auch hier nicht immer um Neugründungen handelt und zieht man die Antworten „Kenne die unterschiedlichen Betreuungsmodelle nicht“ sowie „Weiß nicht“ hinzu, so ist zu vermuten, dass neben fehlendem Wissen um die Betreuungsregelungen, Wahlentscheidungen nicht getroffen bzw. herausgezögert werden. Gründe können möglicherweise in der Einschätzung – im Vergleich zu anderen Branchen – fehlender Gesundheitsrisiken gesehen werden.

4.4.1.3 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Betriebsgröße

Je größer der befragte Betrieb ist, desto häufiger geben die Chef/innen an, sich für eine Betreuungsform entschieden zu haben. Während 25,6 % der Befragten in Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten sich für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden haben (16,8 % mit bereits abgeschlossener Qualifizierung, 8,8 % mit noch offener Qualifizierung), sind es in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten 39,7 % (28,6 % bereits mit, 11,1 % noch ohne Arbeitgeberqualifizierung). Und auch bei der Entscheidung für die Regelbetreuung steigt der Anteil von 6,2 % bei Betrieben der Größenklasse 1 bis 9 Beschäftigte, auf 22,2 % bei Betrieben der Klasse 20 bis 49 Beschäftigte.

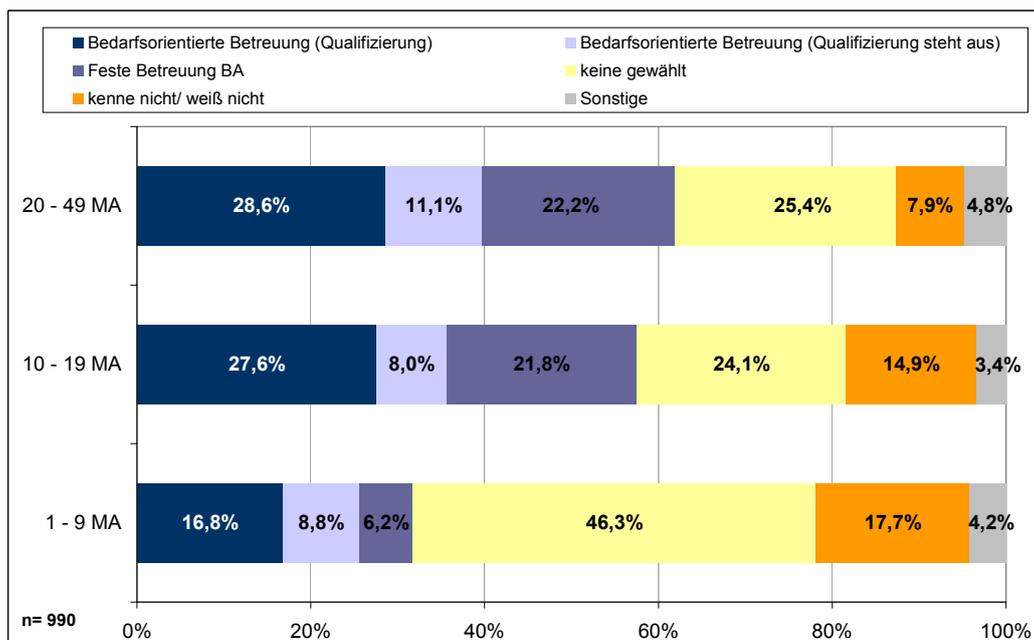


Abb. 4.13 Gewählte Betreuungsform nach Betriebsgröße

Gleichzeitig sinkt mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Geschäftsführer/innen, die sich noch nicht für eine Betreuungsform entschieden haben: In den Kleinstbetrieben ist es nahezu jede/r Zweite, in den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten jede/r Vierte (46,3 % bzw. 25,4 %). Ebenso sinkt der Anteil derjenigen, die die verschiedenen Betreuungsformen nicht kennen bzw. nicht wissen, welche Betreuungsform sie gewählt haben. Nachholbedarf hinsichtlich einer Schärfung des Bewusstseins für eine Betreuungsform und der damit verbundenen Handlungsnotwendigkeiten auf Seiten der verantwortlichen Geschäftsführer/innen gibt es somit nach wie vor insbesondere in Kleinstbetrieben.

4.4.1.4 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Geschlecht des/der Geschäftsführer/in

Der Anteil der männlichen Unternehmer, die sich für ein Betreuungsmodell entschieden haben, ist deutlich höher als der ihrer weiblichen Kollegen (39,5 % bzw. 29,3 %).

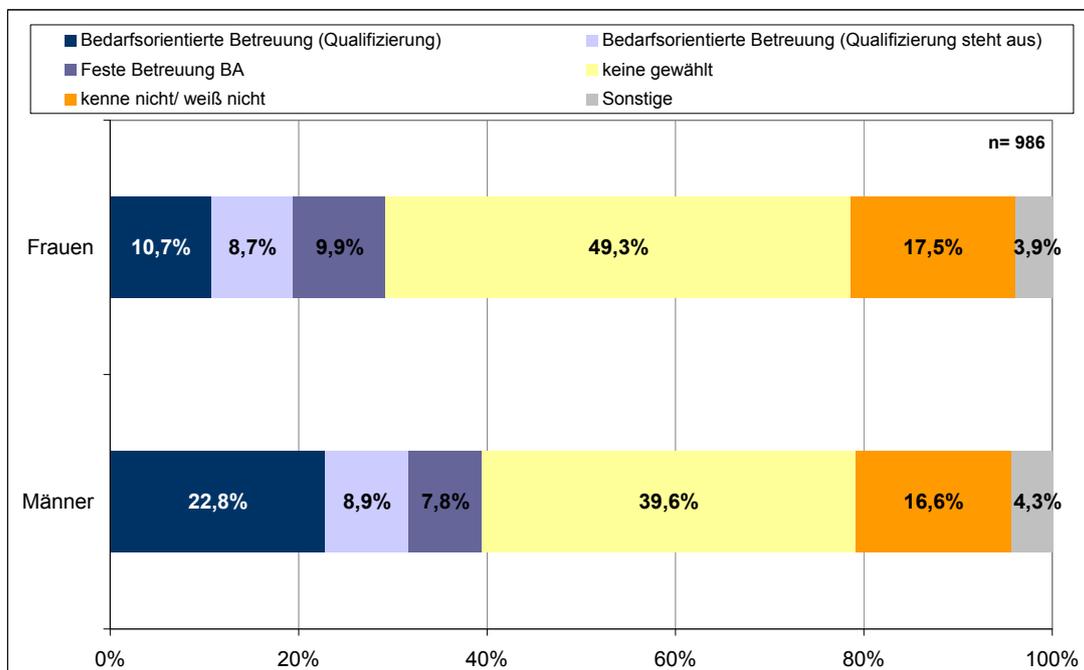


Abb. 4.14 Gewählte Betreuungsform nach Geschlecht

Jede zweite Geschäftsführerin hat noch kein Betreuungsmodell gewählt; 17,5 % sind über die verschiedenen Betreuungsmodelle nicht informiert. Bei den männlichen Unternehmensleitungen liegen die entsprechenden Anteile bei 39,6 % bzw. 16,6 %. Diese Tendenz spiegelt sich in nahezu allen Wirtschaftsbereichen wider. Die Übernahme von Leitungsaufgaben von Frauen in Branchen mit vermeintlich geringeren Arbeitsbelastungen kann somit als Erklärung nicht herangezogen werden. Zu vermuten ist, dass die häufiger fehlende Entscheidung von Frauen eher auf eine Zurückhaltung gegenüber dem klassischen technisch orientierten Arbeitsschutz zurückzuführen ist.

4.4.1.5 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Alter des/der Geschäftsführer/in

Betrachtet man die gewählte Betreuungsform in Abhängigkeit vom Alter der Chef/innen, so fällt folgendes auf: Je älter die Geschäftsführer/innen sind, desto höher ist der Anteil derjenigen, die sich für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden haben. Bei den 18 – 29jährigen liegt der Anteil bei 15,4 % und steigt bei den 50+jährigen auf 29,3 % an.

Gleichzeitig sinkt tendenziell der Anteil der Regelbetreuung (50+jährige: 6,9 %, 18 - 29jährige: 17,9 %), ohne dass sich der Gesamtanteil der Inhaber/innen, die sich für eine Betreuungsform entschieden haben, wesentlich verändert.

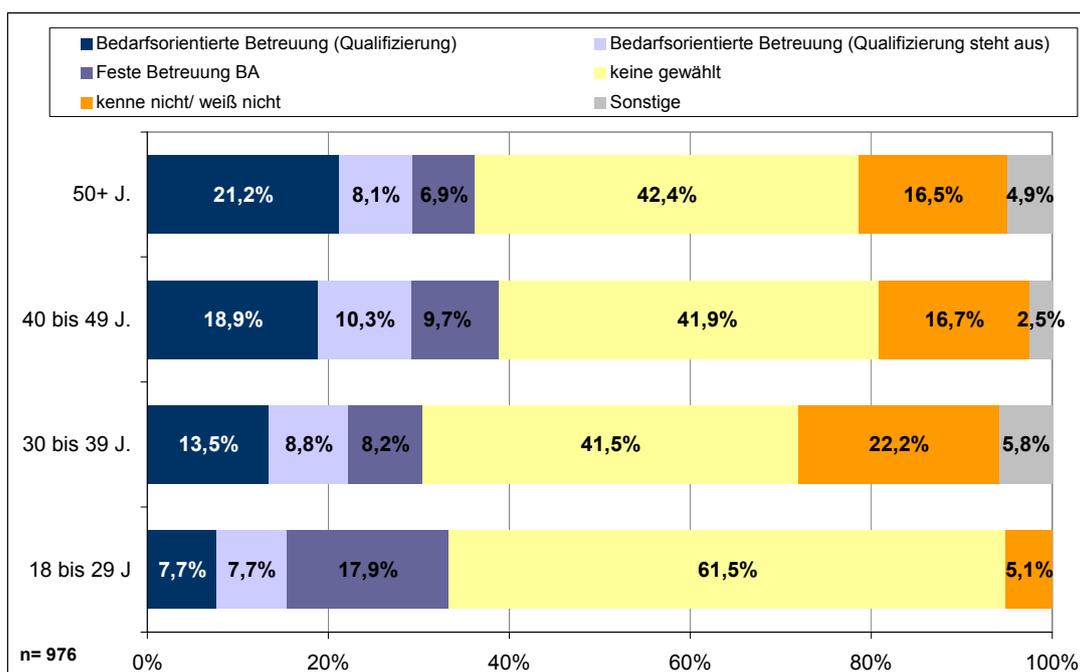


Abb. 4.15 Gewählte Betreuungsform nach Alter

Ein weiterer Unterschied fällt zwischen den jüngeren (bis 29 Jahre) und älteren Geschäftsführer/innen auf. Fast zwei Drittel der Jüngeren geben an, (noch) kein Betreuungsmodell gewählt zu haben (61,5 %). Ihnen scheint es also nicht an Wissen über die Betreuungsmöglichkeiten zu mangeln, denn nur 5,1 % geben an, die verschiedenen Betreuungsformen nicht zu kennen. Bei den Älteren sinkt der Anteil auf rund zwei Fünftel in den jeweiligen Altersklassen und gleichzeitig steigt der Anteil derjenigen, denen entsprechende Kenntnisse fehlen.

Mit steigendem Alter und damit i. d. R. wohl auch steigender Leitungserfahrungen scheinen die Geschäftsführer/innen häufiger die bedarfsorientierte Betreuung als die praktikablere Betreuungsform anzusehen. Die nicht unerheblichen Wissenslücken auf Seiten der Inhaber/innen ab dem 30. Lebensjahr deuten darauf hin, dass Betriebsleitungen, auch wenn sie schon länger in der Position sind, offenbar über Jahre mit der Frage der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung nicht in Berührung gekommen sind.

4.5 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zentrale Aussagen:

- Die Mehrheit der Befragten weist dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb eine hohe Bedeutung zu.
- Fast durchgängig wird ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz als Beitrag für den Unternehmenserfolg angesehen.
- Gleichzeitig ist eine starke Fokussierung auf das Vermeiden von gesetzlichen Regelverstößen feststellbar.

Welche Einstellungen zu bzw. Sichtweisen auf das Thema betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben?

In neun von zehn Betrieben geben die befragten Geschäftsführer/innen an, dass Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb eine wichtige Rolle spielen (89,9 %). Gut acht von zehn sind der Meinung, dass ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Erfolg ihres Betriebes beiträgt (84,2 %). Damit weist das Gros der Befragten dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb eine hohe Bedeutung zu. Fast durchgängig wird er als Beitrag zum Unternehmenserfolg angesehen (vgl. Abb. 4.16).

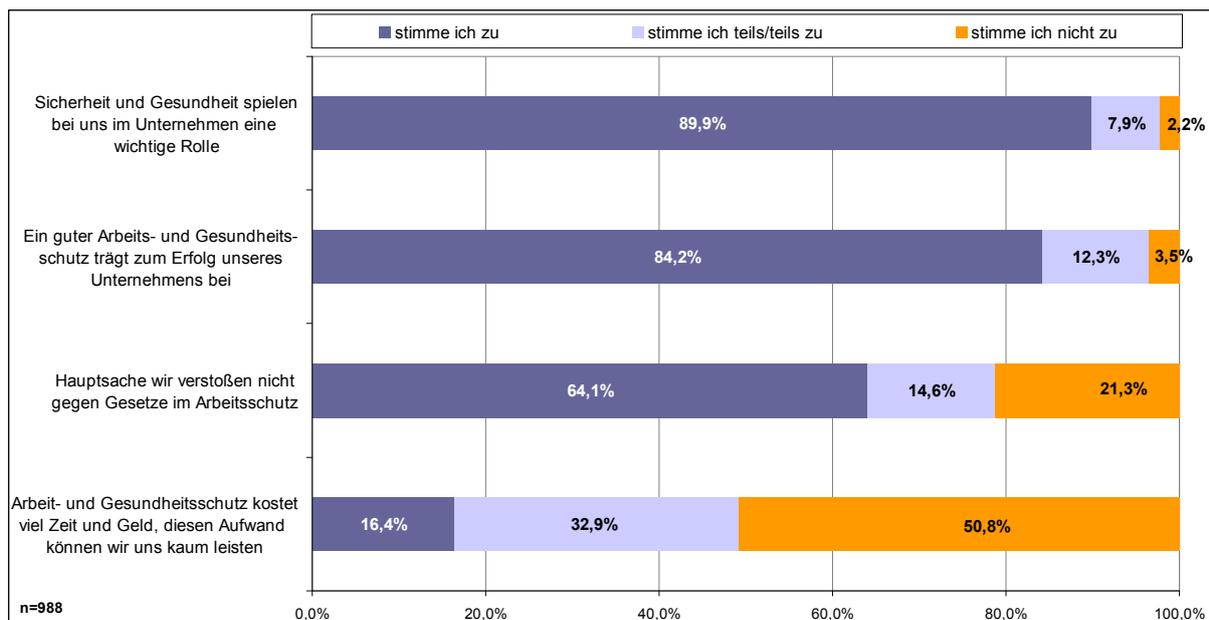


Abb. 4.16 Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (in Prozent), Mehrfachnennungen möglich

Gleichzeitig stimmen 16,4 % der Inhaber/innen der Aussage zu „Arbeits- und Gesundheitsschutz kostet viel Zeit und Geld, diesen Aufwand können wir uns kaum leisten“, weitere 32,9 % stimmen zumindest teilweise zu.

Weiterhin geben knapp zwei Drittel der Befragten an, dass es für sie hauptsächlich darum geht, nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz zu verstoßen (64,1 %). Das gilt immerhin für 64,3 % der Befragten, die gleichzeitig Sicherheit und Gesundheit eine wichtige Rolle in ihrem Betrieb bescheinigen und 63,9 %, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz positiven Einfluss auf den Betriebserfolg zuschreiben. In den befrag-

ten Klein- und Kleinstbetrieben besteht auf Seiten der Geschäftsleitung offenbar kein Widerspruch zwischen einem positiven, weiteren Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz und gleichzeitig enger Fokussierung auf die Vermeidung von Regelverstößen. Fast scheint es, als wenn die Arbeitsschutzgesetze als eigenständiger, vom betrieblichen Geschehen losgelöster Part wahrgenommen werden, der losgelöst von der inneren Überzeugung der Geschäftsführer/innen steht, dass Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen ein hohes Gut für den Betrieb sind.

4.5.1 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betreuungsform

Unabhängig von der Wahl einer sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung gibt jeweils eine deutliche Mehrheit der befragten Geschäftsführer/innen an, dass Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb eine wichtige Rolle spielen. Bei den Befragten, die sich für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden haben, liegt der Anteil bei 95,1 % bei bereits absolvierter Qualifizierung bzw. bei 97,7 % bei noch ausstehender Qualifizierung. 97,6 % sind es bei den Betrieben mit Regelbetreuung. Die Anteile liegen rund 10 % höher als bei den Geschäftsführer/innen, die noch nichts in Richtung Betreuungsmodell (87,3 %) gemacht haben bzw. die Wahlmöglichkeiten gar nicht kennen (86,8 %).

Diese Unterschiede lassen sich bezüglich der Aussage des Arbeitsschutzbeitrags zum Unternehmenserfolg nicht feststellen. Von dem positiven Einfluss sind jeweils mehr als vier von fünf Geschäftsführer/innen überzeugt. Für diese hohe Wertzuschreibung bedarf es auf Seiten der Inhaber/innen in Klein- und Kleinstbetrieben offenbar nicht unbedingt des Anstoßes oder der Unterstützung durch externe sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Expert/innen. Das Bewusstsein für die Wichtigkeit gesunder Arbeitsbedingungen, in denen die Geschäftsleitungen nicht selten selber mitarbeiten, ist vorhanden.

Gleichwohl bleibt der distanzierte Blick auf den Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz. In 63,5 % der Betriebe mit Regelbetreuung sowie 60,1 % bzw. 54,5 % mit bedarfsorientierter Betreuung verfolgen die Chef/innen den Grundsatz „Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz“. Dort, wo noch keine Betreuungsform gewählt wurde und wo die Betreuungsmodelle nicht bekannt sind, sind es 66,3 % bzw. 65,3 %. Vor diesem Hintergrund kann nicht davon ausgegangen werden, dass z. B. im Zuge der arbeitgeberseitigen Schulung im Bedarfsmodell ein neuer Blick auf die Arbeitsschutzgesetze gelingt.

4.6 Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zentrale Aussagen:

- In über der Hälfte der befragten Betriebe können die Geschäftsführer/innen kein Gesetz nennen, das ihnen aus der betrieblichen Praxis bekannt ist.
- Drei Viertel der Inhaber/innen wissen, dass sie die gesetzliche Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb tragen. Ein Viertel weiß das nicht.
- Die gesetzlich geregelte sicherheitstechnische und betriebsärztliche Unterstützung ist auf Seiten der Geschäftsführungen nahezu unbekannt. 7,9 % der Befragten wissen, dass Sicherheitsfachkräfte, 3,4 %, dass Betriebsärzte sie beim Arbeitsschutz unterstützen sollen.
- In drei von fünf der befragten Betriebe weiß die befragte Leitung nicht, dass in Betrieben ab einem Beschäftigten eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden muss.
- 83,2 % der Geschäftsführer/innen wissen, dass sie auf jeden Fall eine Unterweisungspflicht haben.
- Zusammengefasst verfügen 23,6 % der Befragten über kein bzw. nur ein niedriges Basiswissen um zentrale Inhalte gesetzlicher Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, 41,5 % über ein mittleres und 34,9 % über ein höheres Basiswissen.
- Geschäftsführer/innen in den befragten Betrieben in Ostdeutschland verfügen tendenziell über ein höheres Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz als ihr Kolleg/innen in Betrieben Westdeutschlands.
- In allen Wirtschaftsbereichen gibt es in mindestens einem Fünftel der Betriebe Inhaber/innen, die über kein bzw. ein nur geringes Regelwissen im Arbeitsschutz verfügen.
- Das Wissen um gesetzliche Arbeitsschutzregelungen ist unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße.
- Bei den Geschäftsführerinnen, die die bedarfsorientierte sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gewählt und die Qualifizierung bereits absolviert haben, ist der Anteil derjenigen, die ein höheres Basiswissen über das Arbeitsschutzregelwerk haben, im Vergleich zur Regelbetreuung bzw. (noch) unklarer Betreuungssituation am höchsten.
- Mit steigendem Alter der Geschäftsführer/innen steigt auch das Regelwissen im Arbeitsschutz. Erhebliche Wissenslücken verbleiben jedoch in jeder Altersgruppe.

Zahlreiche Gesetze und -verordnungen markieren den Rahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der betrieblichen Praxis. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse zum Kenntnisstand der Unternehmer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben von gesetzlichen Regelungen und -verordnungen dargestellt. Dabei haben wir im ersten Schritt gefragt, welche Gesetze und Verordnungen sie aus der betrieblichen Praxis kennen. Im zweiten Schritt wurden Inhalte konkreter Regelungen abgefragt.

4.6.1 Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen

In über der Hälfte der befragten Betriebe können die Geschäftsführer/innen kein Gesetz nennen, das ihnen aus der betrieblichen Praxis bekannt ist. Darin kann eine Distanz zu dem Regelwerk vermutet werden, dessen praktische Relevanz für das betriebliche Handeln nicht selbstverständlich ist.

Knapp ein Fünftel der Befragten kann kein Arbeitsschutzgesetz nennen. Das Arbeitssicherheitsgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz fällt nicht einmal jeder/jedem zehnten Geschäftsführer/in ein. In die Kategorie „Sonstige“ fallen Nennungen wie z. B. die Brandschutzvorschriften und die unterschiedlichen Gesundheitsschutzgesetze der Länder.

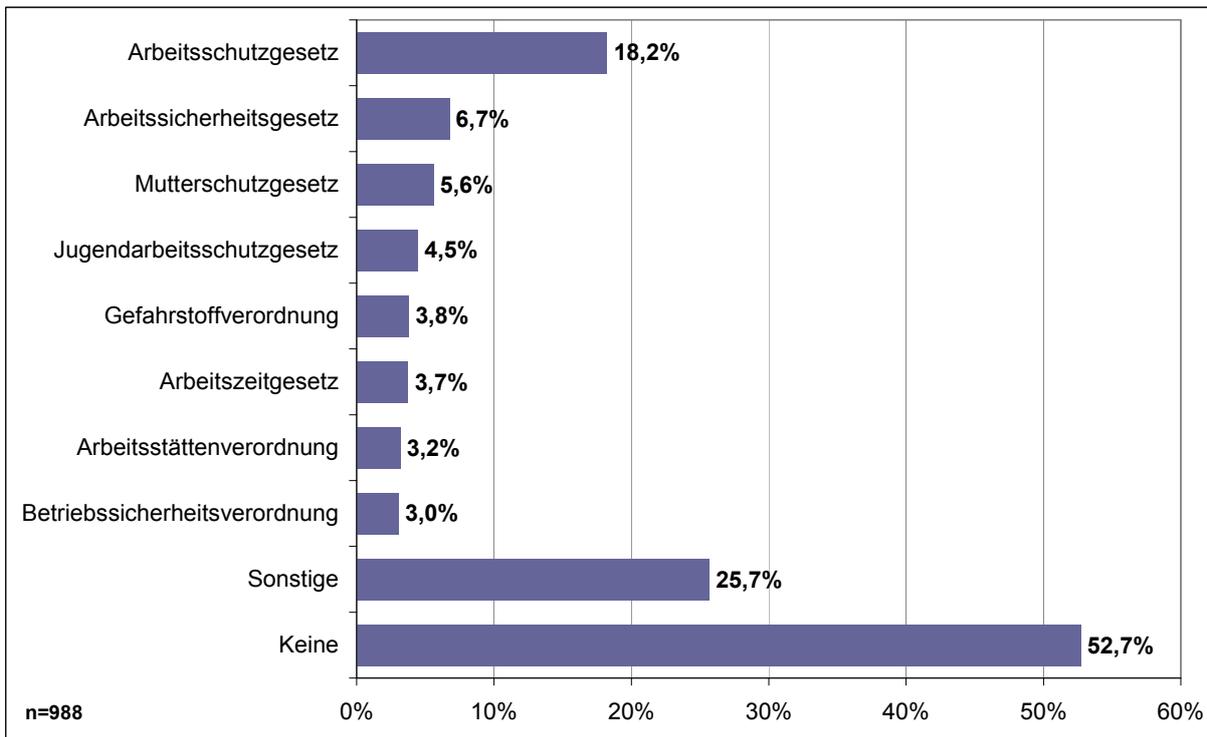


Abb. 4.17 Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen (Mehrfachnennungen möglich)

Durch das sehr häufige Nicht-Nennen-Können von Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen aus ihrer betrieblichen Praxis zeichnen die befragten Unternehmer/innen ein verbreitetes Bild des Nicht-Kennens. Nicht einmal jede/r Dritte (29,8 %) kann ein Gesetz/eine Verordnung, 11,5 % können zumindest zwei und nur 5,9 % können drei und mehr Gesetze nennen.

4.6.2 Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Über die Frage der Bekanntheit von Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen hinaus, haben wir das Wissen über zentrale Gesetzesinhalte abgefragt. Von besonderer Bedeutung ist, ob Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen wissen, dass sie laut Gesetz für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig sind. Wie vielen ist die Verantwortung bekannt?

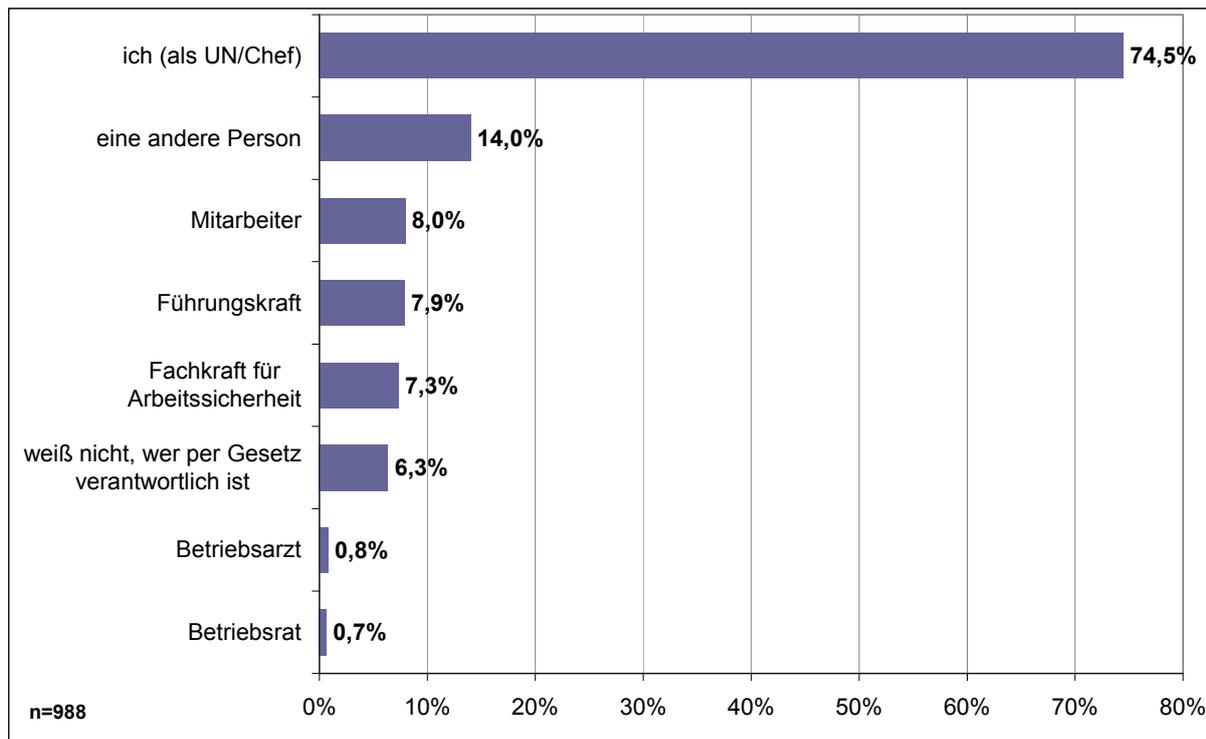


Abb. 4.18 Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich (Mehrfachnennungen möglich)

In drei Viertel der befragten Betriebe wissen die Geschäftsführer/innen, dass der Gesetzgeber ihnen als Chef/in die Verantwortung für den betrieblichen Arbeitsschutz übertragen hat. Oder anders herum: Ein Viertel der Geschäftsführer/innen kennen ihre gesetzlich verankerte Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht. Sie sind der Meinung, dass der Gesetzgeber diese Verantwortung z. B. Mitarbeiter/innen (8,0 %), Führungskräften (7,9 %), der Fachkraft für Arbeitssicherheit (7,3 %) oder anderen Personen übertragen hat. Die eigene Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb gehört somit nicht zum selbstverständlichen Basiswissen von Inhaber/innen in Klein- und Kleinstbetrieben.¹⁴

¹⁴ 60,7% der Befragten gaben auf diese Frage die absolut korrekte Antwort, d. h. sie nannten nur sich selbst.

4.6.3 Wissen über die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Unterstützung des Arbeitgebers

Der Kern des Arbeitssicherheitsgesetzes, nämlich die Unterstützung des Arbeitgebers bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, ist der obersten Leitung in Klein- und Kleinstbetrieben nahezu unbekannt.

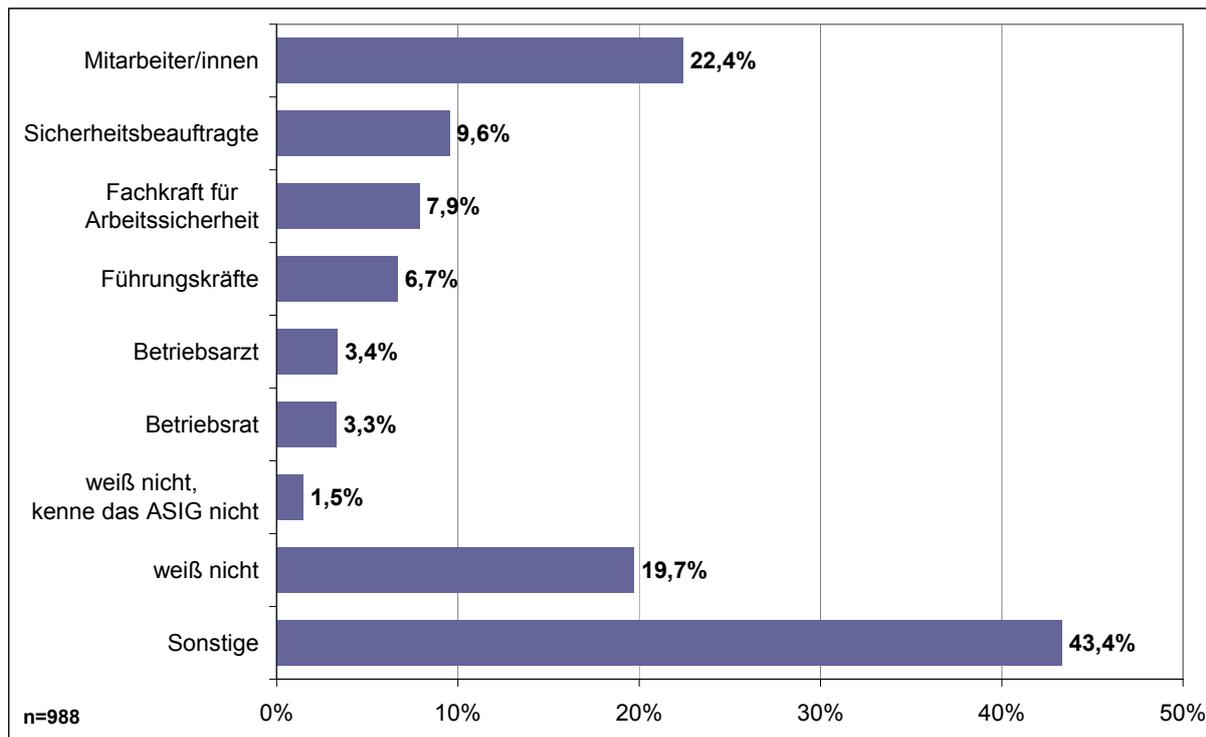


Abb. 4.19 Wer soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen? (Mehrfachnennungen möglich)

Nicht einmal jede/r zehnte Befragte weiß um die gesetzlich geregelte Unterstützung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit; nur 3,4 % wissen um die vorgesehene Unterstützung durch eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt. Jede/r zehnte Befragte hat zumindest eine der beiden Personen/Funktionen genannt, die sie bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen sollen. Die absolut korrekte Antwort, also die ausschließlichen Nennung von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin/ -arzt konnten nur insgesamt drei Befragte geben.

Zwei Fünftel der Befragten nennen über die in der Abbildung genannten noch weitere Personen/Institutionen, von denen sie eine im Arbeitssicherheitsgesetz formulierte Unterstützung annehmen. Dazu gehören insbesondere die Berufsgenossenschaften bzw. die dort angesiedelten Aufsichtspersonen.

4.6.4 Wissen über die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

In knapp drei von fünf der befragten Betriebe können die Geschäftsführer/innen auf die Frage, ab welcher Betriebsgröße die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung notwendig ist, keine richtige Antwort geben. 29,5 % sind der Meinung, dass eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren erst ab einer Betriebsgröße von elf und mehr Beschäftigten notwendig ist. Immerhin erfolgt keine Durchführungszuschreibung allein auf – aus Sicht der Leitungen in Klein- und Kleinstbetrieben – größere Betriebe (≥ 50 Beschäftigte). 20,2 % der Befragten geben an, dass sie nicht wissen, ab welcher Betriebsgröße eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Und weitere 6,7 % sagen, dass sie nicht wissen, was eine Gefährdungsbeurteilung ist. Damit geben nur zwei von fünf Befragten die richtige Antwort, nämlich dass eine Gefährdungsbeurteilung bereits ab einer/einem Mitarbeiter/in gesetzlich vorgeschrieben ist.

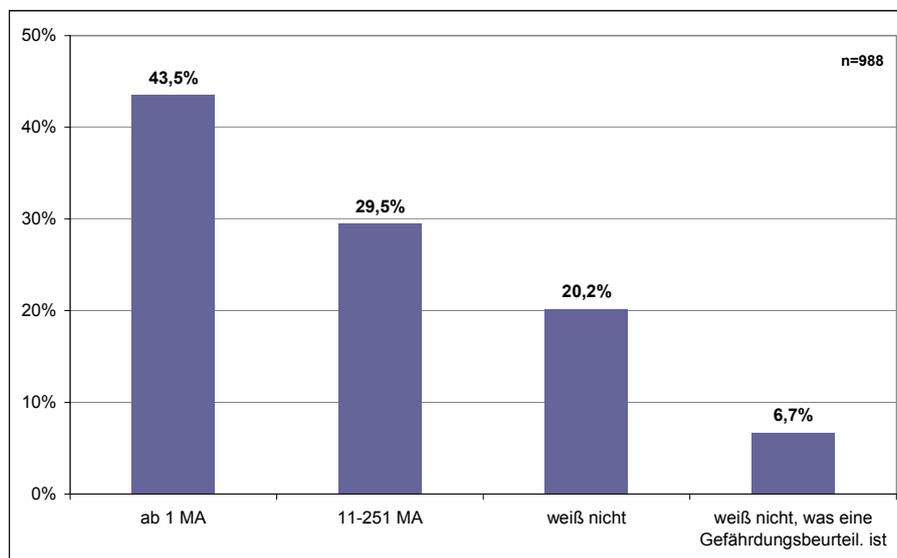


Abb. 4.20 Betriebsgröße, ab der eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist

4.6.5 Wissen über die Unterweisungspflicht von Beschäftigten

Eine Unterweisungspflicht, die unabhängig von Größe und Gefährdungspotenzial für alle Betriebe gilt, ist den Geschäftsführer/innen in vier von fünf der befragten Betriebe bekannt. 13,0 % der Befragten sehen die Pflicht, Beschäftigte über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen, nur in Betrieben mit hohen Gefährdungen. 3,7 % geben an, nicht zu wissen, welche Betriebe ihre Beschäftigten unterweisen müssen.

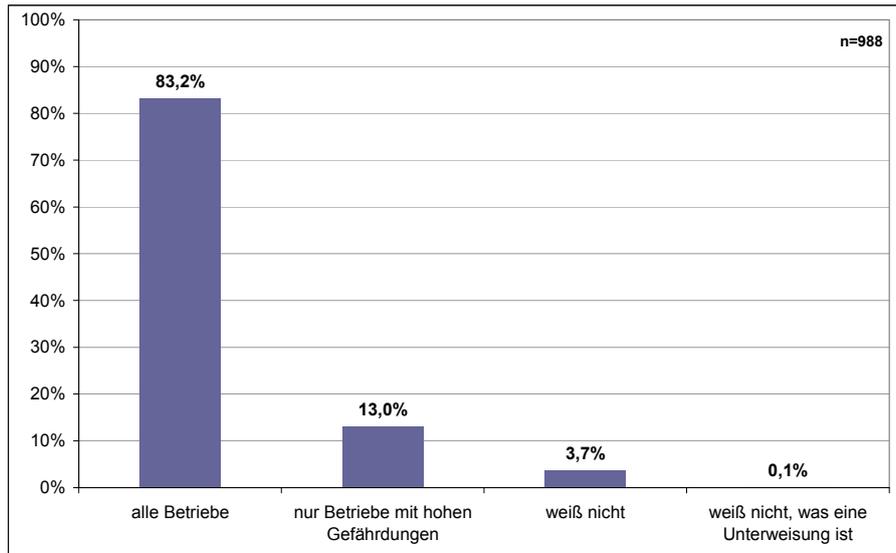


Abb. 4.21 Betriebe mit Unterweisungspflicht in Sachen Sicherheit und Gesundheit

4.6.6 Zusammenfassung des Basiswissens über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betrachtet man die Ergebnisse der fünf Fragen, die zum Wissen über gesetzliche Regelungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gestellt wurden, dann ergibt sich folgendes Gesamtbild:

Tab. 4.8 Gesamtschau des Basiswissens um gesetzliche Regelungen

	Kenntnis Arbeitsschutzgesetze u- -verordnungen		Verantwortung für Arbeitsschutz laut Gesetz	Unterstützung durch FASI und Betriebsarzt	Betriebsgröße für Gefährdungsbeurteilung	Betriebe mit Unterweisungspflicht
mind. 1 Gesetz	47,3%	richtige Antwort	74,5%	10,4%	43,5%	83,2%
kein Gesetz	52,7%	falsche Antwort	25,5%	89,6%	56,5%	16,8%

Bei allen Fragen gibt es einen erheblichen Anteil von Befragten, denen das notwendige Wissen über gesetzliche Vorgaben fehlt. Dies ist besonders ausgeprägt bei der Unterstützung des Arbeitgebers durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine/n Betriebsärztin/Betriebsarzt, die nicht gekannt wird (89,6 %) sowie bei der nicht gekannten Betriebsgröße, ab der eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden muss (56,5 %). Geringer aber gleichwohl erheblich ist der Anteil von Geschäftsführer/innen, die ihre Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (25,5 %) bzw. die Unterweisungspflicht aller Betriebe (16,8 %) nicht kennen. Dieses Ergebnis kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

- In 23,6 % der befragten Klein- und Kleinstbetriebe verfügt die oberste Leitung über kein bzw. nur ein niedriges Basiswissen über zentrale Inhalte gesetzlicher Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (0 bis 1 richtige Antwort).
- 41,5 % wissen auf zwei, und damit auf die Hälfte der gestellten Fragen die richtige Antwort (mittleres Basiswissen).
- 34,9 % wissen auf mindestens drei von vier Fragen zu Gesetzesinhalten die richtige Antwort (höheres Basiswissen).

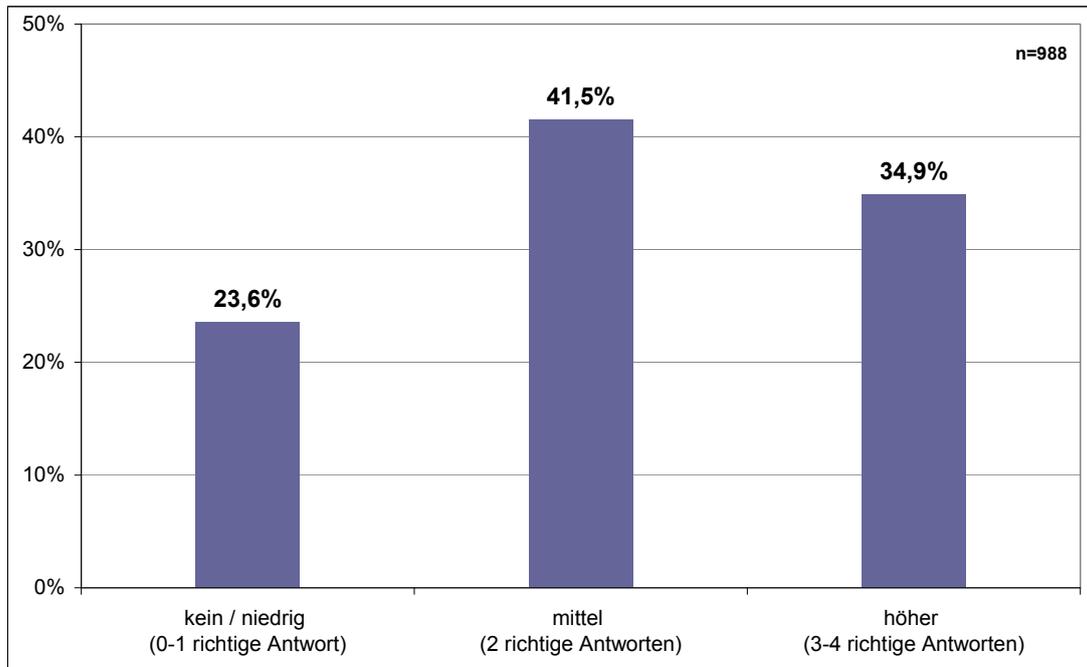


Abb. 4.22 Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert

Das gesamte Bild wird umrahmt von dem Ergebnis, dass 52,7 % der Geschäftsführer/innen kein Arbeitsschutzgesetz nennen können, das sie aus ihrer betrieblichen Praxis kennen. Gemessen am aktuellen Wissensstand besteht ein hoher Handlungsbedarf, den Unternehmer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben zentrale Inhalte wichtiger Gesetze im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vermitteln.

Wie lässt sich dieser Handlungsbedarf zielgruppenorientiert näher beschreiben?

4.6.6.1 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Regionen

In jedem vierten Klein- und Kleinstbetrieb in Westdeutschland verfügt die Geschäftsführung über kein bzw. nur ein niedriges Basiswissen um gesetzliche Arbeitschutzregelungen. Zum Vergleich: Bei ihren Kolleg/innen in Ostdeutschland liegt der Anteil mit 17,5 % deutlich niedriger. Hier verfügen rund zwei Fünftel über ein höheres Regelungs-basiswissen; in Westdeutschland ist es nur ein Drittel. Handlungsbedarf zur Wissensvermittlung ist somit bundesweit gegeben. In den alten Bundesländern zeigen sich jedoch vermehrt Wissenslücken und somit ein besonderer Handlungsbedarf.

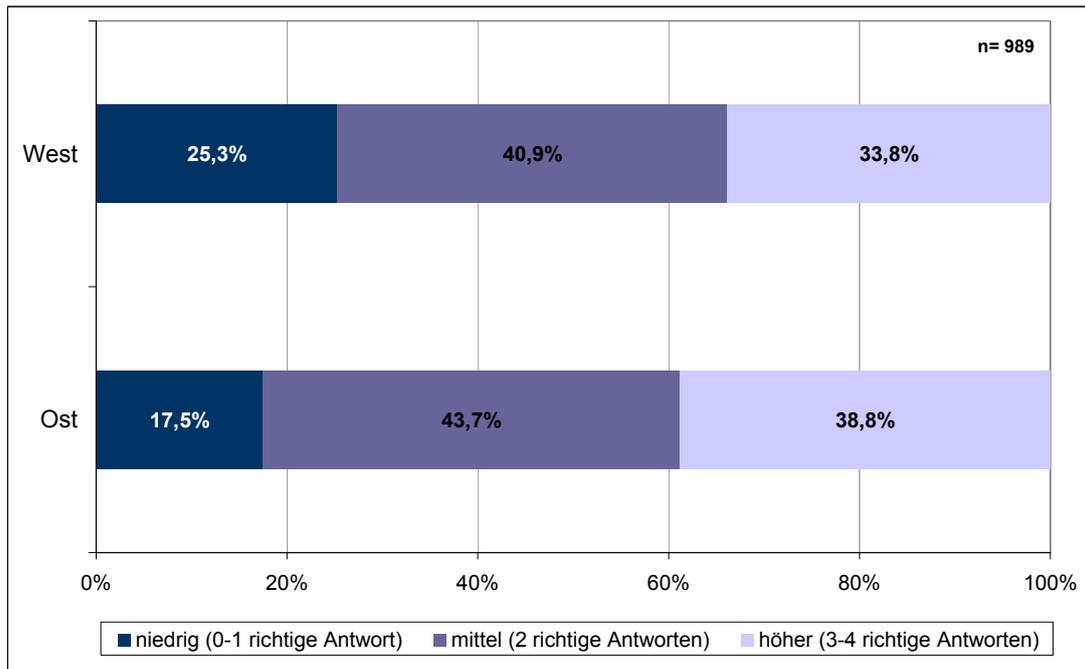


Abb. 4.23 Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Region

4.6.6.2 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Wirtschaftsbereichen

Welche Wissensunterschiede gibt es in Abhängigkeit von den Wirtschaftsbereichen, denen die Betriebe zugeordnet werden können?

Insgesamt fällt auf, dass in keinem Wirtschaftsbereich eine deutliche Mehrheit der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben ein höheres Regelungs-basiswissen vorzuweisen hat (vgl. Abb. 4.24). In der Energie- und Wasserversorgung sind es genau 50 %. Insofern besteht ein branchenübergreifender Bedarf, die Wissenslücken bei den gesetzlichen Regelungsinhalten zu schließen.

In den Wirtschaftsbereichen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe (13,3 %), Energie- und Wasserversorgung (16,7 %) sowie Bau-gewerbe (19,4 %) ist der jeweilige Anteil von Inhaber/innen mit keinem/niedrigem Basiswissen um gesetzliche Arbeitsschutzvorgaben am geringsten. Der im Umkehr-schluss höhere Anteil von Unternehmer/innen, die zumindest über ein mittleres Ni-veau an Basiswissen verfügen, kann sicherlich als Reaktion auf ein branchenspezi-fisch höheres Unfallrisiko im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen angesehen werden.

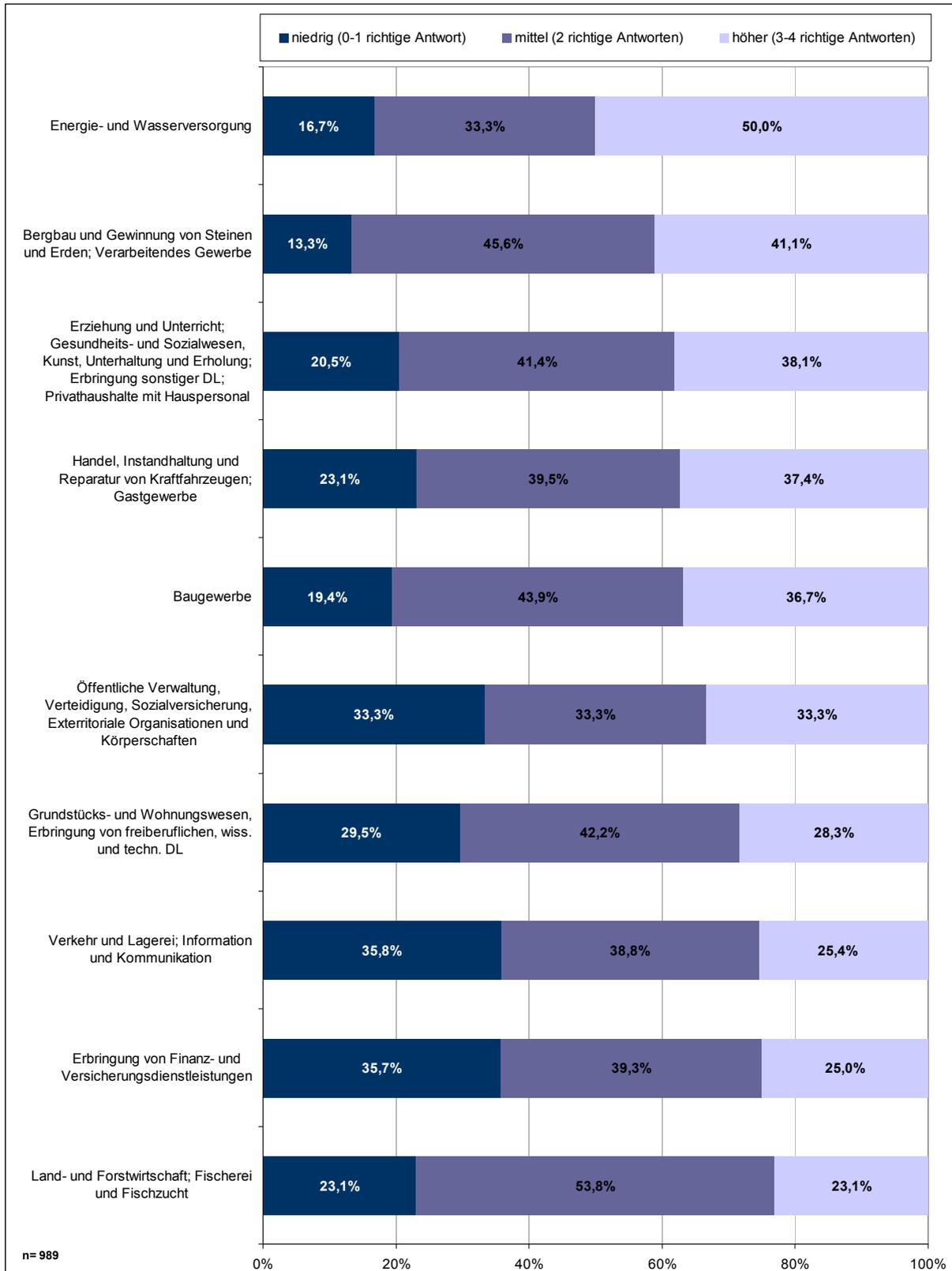


Abb. 4.24 Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Wirtschaftsbereich

Ein besonders hoher Anteil von Geschäftsführer/innen mit keinem/niedrigem Basiswissen hinsichtlich der gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben ist in den Bereichen Ver-

kehr und Lagerei, Information und Kommunikation (35,8 %), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (35,7 %) sowie etwas abgestuft im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen (33,3 %) festzustellen. Mehrheitlich sind dies sicherlich Bereiche, in denen im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen ein geringeres Unfallrisiko herrscht. Dies gilt sicherlich nicht für neue Gefährdungspotenziale, wie z. B. psychische Belastungen, für deren präventives Erkennen das Wissen um Verantwortlichkeiten und gesetzlich verankerte Unterstützungsmaßnahmen hilfreich sein kann.

4.6.6.3 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Betriebsgröße

Der Anteil der Geschäftsführer/innen mit höherem Basiswissen über gesetzliche Vorgaben zeigt zwischen den Betriebsgrößenklassen nahezu keinen Unterschied. Er liegt bei jeweils rund einem Drittel der Befragten. Auffällig ist der im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen hohe Anteil von Geschäftsführer/innen in Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen: 29,0 % der Unternehmer/innen haben dort kein bzw. nur ein geringes Basiswissen über zentrale Inhalte der einschlägigen Arbeitsschutzgesetze. Die mit zunehmender Größe geforderte betriebsförmige Organisation eines Betriebes schlägt sich offenbar nicht in einem Mehr an Wissen über gesetzlich verankerte arbeitsschutzrelevante Zuständigkeiten und Handlungsvorgaben nieder.

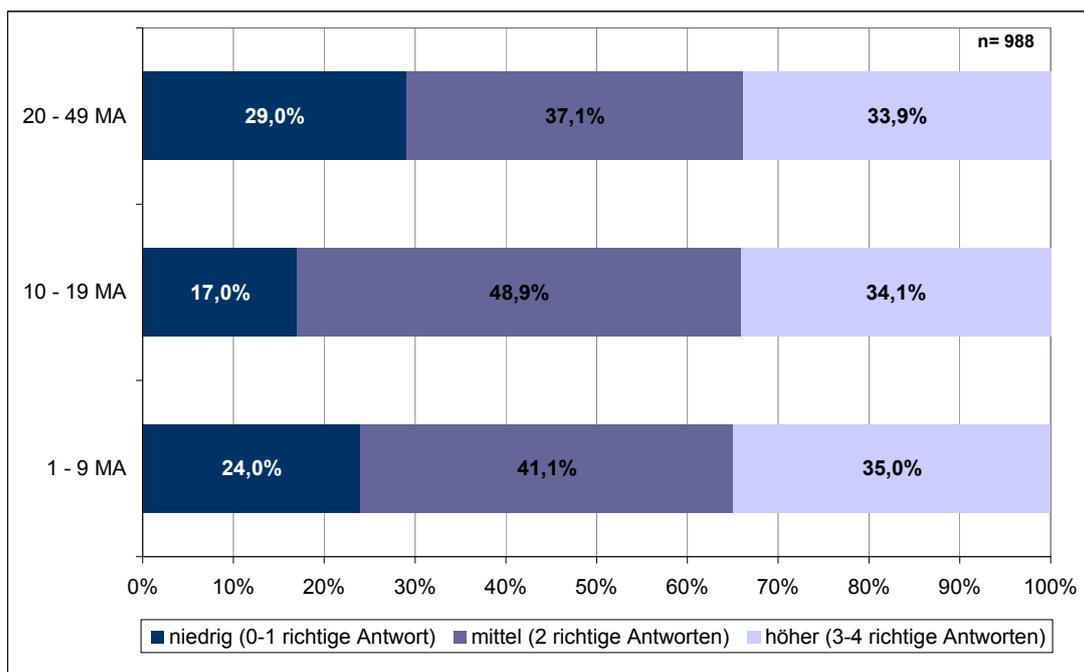


Abb. 4.25 Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Betriebsgröße

4.6.6.4 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Art der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung

Jede/r zweite Geschäftsführer/in in Klein- und Kleinstbetrieben, die/der sich für eine bedarfsorientierte sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung entschieden und bereits das entsprechende Seminar absolviert hat, verfügt über ein höheres Basiswissen bezüglich der zentralen Inhalte wichtiger Arbeitsschutzgesetze.

Der Anteil ist nahezu identisch mit dem Pendant auf Seiten der Geschäftsführer/innen mit Regelbetreuung. Bei ersteren liegt mit 44,5 % auch der Anteil derjenigen relativ hoch, die über ein mittleres Niveau an Basiswissen verfügen (bei Regelbetreuung: 38,1 %). Ein niedriges Basiswissen haben nur 6,6 % der Inhaber/innen (bei Regelbetreuung: 13,15). Damit haben die Geschäftsführer/innen, die den Schritt in eine bedarfsorientierte Betreuung gemacht haben, im Vergleich zur Regelbetreuung das höchste Basiswissen gemessen an der Anzahl der bekannten Inhalte zentraler Arbeitsschutzgesetze. Die durchlaufende Qualifizierung scheint bezogen auf die Wissensvermittlung ausgewählter Gesetzesinhalte im Arbeitsschutz Spuren zu hinterlassen.

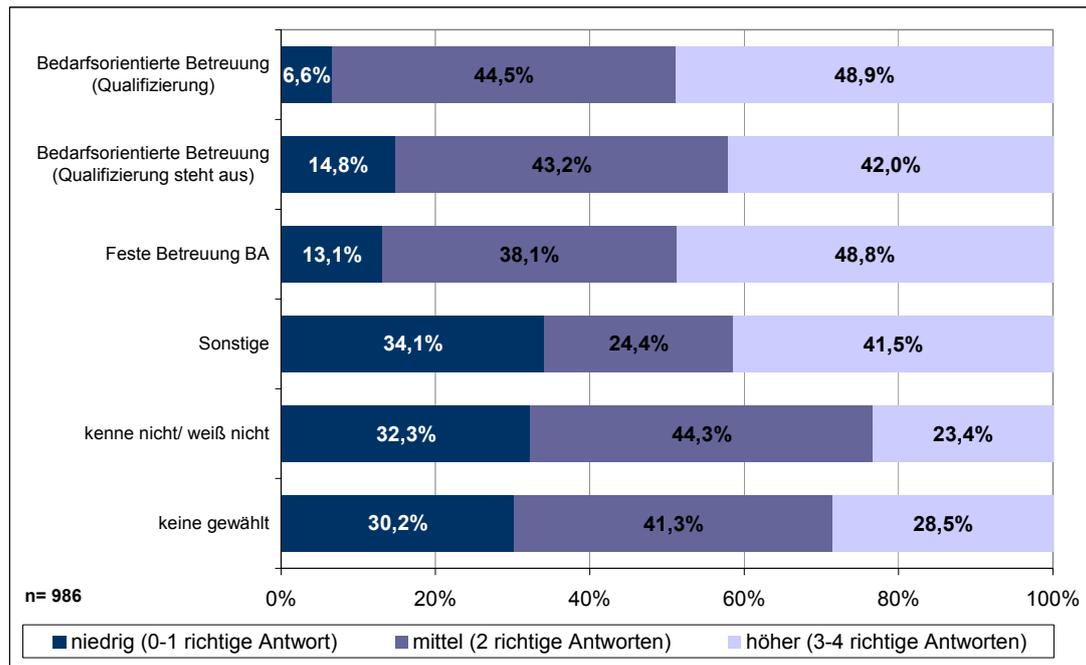


Abb. 4.26 Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach gewählter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuungsform

Geschäftsführer/innen, die die unterschiedlichen Betreuungsformen nicht kennen bzw. die Frage nach der gewählten Betreuungsform mit „weiß nicht“ beantworten, zeigen die größten Wissenslücken: 32,3 % können keine bzw. nur eine der vier gestellten Fragen zu gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz richtig beantworten (kein/niedriges Basiswissen).

Bemerkenswert ist auch, dass Inhaber/innen, die sich für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden, aber noch nicht an der entsprechenden Qualifizierung teilgenommen haben, teilweise über zentrale gesetzlichen Vorgaben informiert zu sein scheinen. Zu vermuten ist, dass dieses Wissen mit dazu führt, sich mit der Wahl einer Betreuungsform auseinanderzusetzen.

4.6.6.5 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Geschlecht der Geschäftsführer/innen

Jeweils knapp über ein Drittel der Befragten männlichen und weiblichen Geschäftsführer/innen verfügen über ein höheres Basiswissen bezüglich der gesetzlichen Re-

gelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Männer haben – im Vergleich zu den befragten Frauen – etwas häufiger ein mittleres Basiswissen, dementsprechend verfügen weibliche Geschäftsführer etwas häufiger über ein niedrigeres Basiswissen. Insgesamt haben die männlichen Führungskräfte damit ein jedoch nur geringfügig höheres Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz.

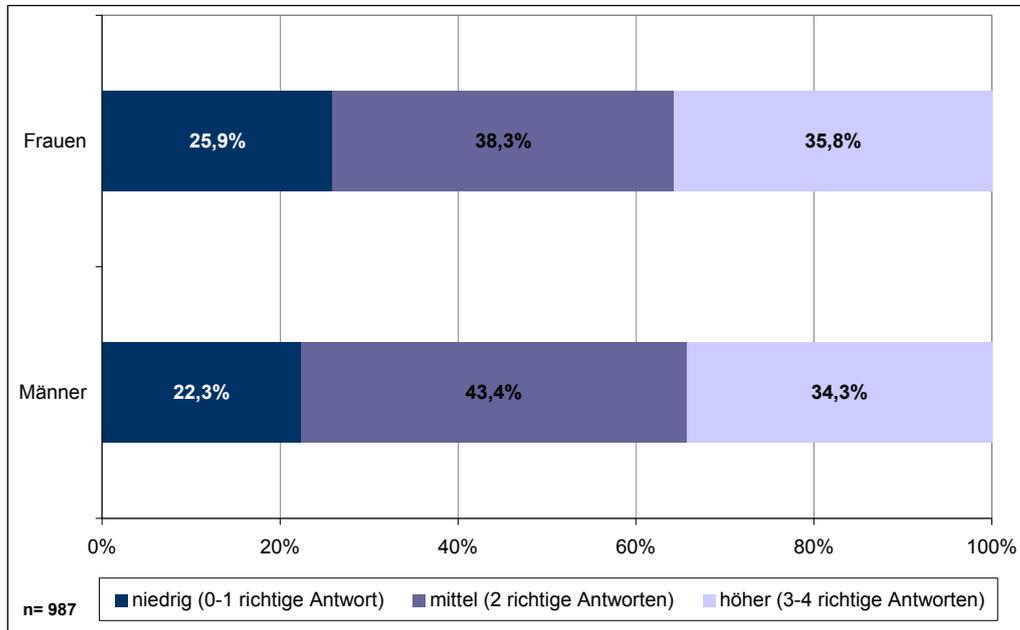


Abb. 4.27 Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Geschlecht

4.6.6.6 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Alter der Geschäftsführer/innen

Je älter die Geschäftsführer/innen sind, desto höher ist tendenziell ihr Wissen über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. 34,0 % der 50+jährigen und 38,0 % der 40 bis 49jährigen verfügen über ein höheres Basiswissen. Das trifft auf nur 26,3 % der jüngeren (bis 29 Jahre) und 31,0 % der 30 bis 39jährigen Unternehmer/innen zu. Umgekehrt sinkt der Anteil von Geschäftsführer/innen mit keinem/niedrigem Basisregelungswissen von 34,2 % bei den Unter-30-Jährigen auf 21,9 % bei denen, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben. Mit steigendem Alter und damit i. d. R. steigender Leitungserfahrung erhöht sich auch das Basisregelungswissen, ohne dass jedoch Wissenslücken in der Fläche geschlossen werden können.

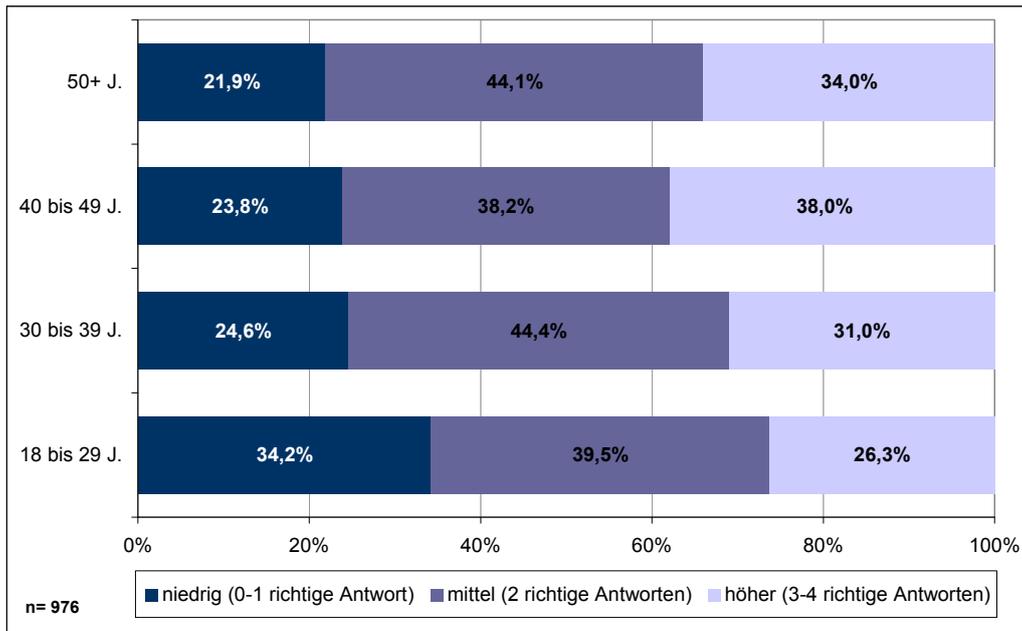


Abb. 4.28 Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Alter

4.7 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und damit verbundener Gefährdungen

Zentrale Aussagen:

- In 38,0 % der befragten Klein- und Kleinstbetriebe wurden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.
- In Kleinstbetrieben werden weniger Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt als in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten.
- Am häufigsten werden Gefährdungsbeurteilungen in Betrieben durchgeführt, deren Geschäftsführungen sich für eine bedarfsorientierte sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung entschieden und die Qualifizierung bereits absolviert haben.
- In vier von fünf Betrieben wird die Gefährdungsbeurteilung mit externer Unterstützung durchgeführt.
- Auf Basis der Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung haben 75,0 % der Betriebe bereits Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt; weitere 10,0 % befinden sich in der Umsetzungsplanung.
- In neun von zehn Betrieben, in denen keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, verschaffen sich die obersten Führungskräfte auf andere Weise – z. B. durch Gespräche mit den Beschäftigten – einen Überblick über die Gefährdungen bei der Arbeit.
- In Betrieben, in denen alternative Analyseformen zum Einsatz kommen, werden ebenfalls Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt (50,0 %), allerdings weniger als in Betrieben mit einer Gefährdungsbeurteilung.
- In jedem zweiten befragten Betrieb mit zehn und mehr Beschäftigten wurde eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt; in den Kleinstbetrieben setzen die Inhaber/innen mehrheitlich auf weniger formelle Formen der Gefährdungsbeurteilung.

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, wie sich Geschäftsführer/innen einen Überblick über Gefahren bei der Arbeit in ihren Betrieben verschaffen und inwieweit eine Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen erfolgt.

4.7.1 Gefährdungsbeurteilung

4.7.1.1 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Zur Ermittlung und Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren sind Unternehmer/innen laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Wie viele Geschäftsführer/innen in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben kommen dieser Verpflichtung nach?

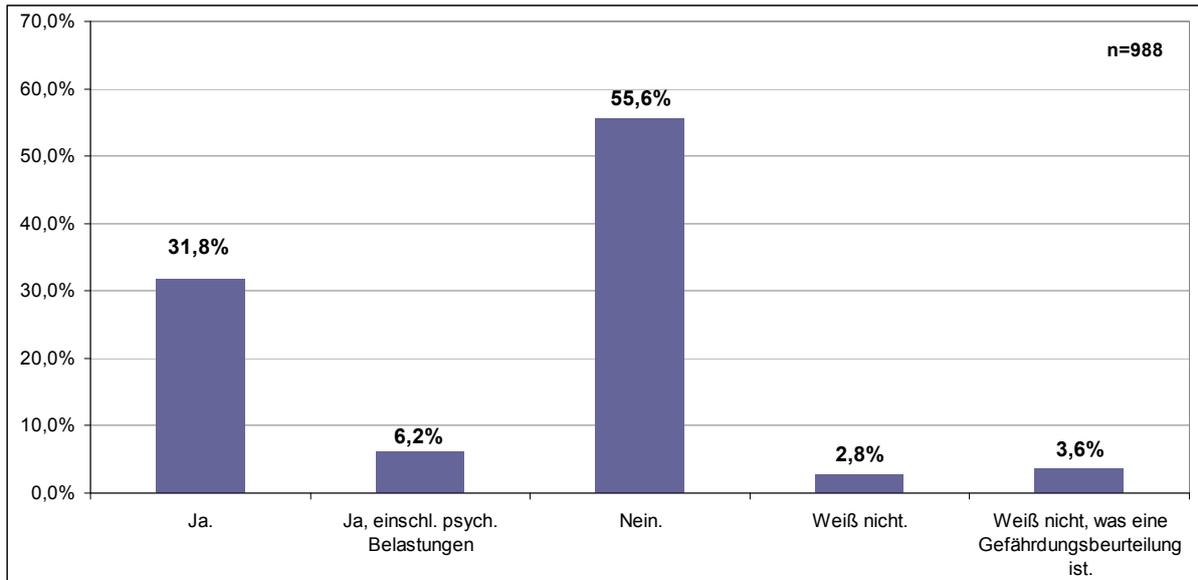


Abb. 4.29 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

In knapp zwei Fünftel der befragten Betriebe geben die Geschäftsleitungen an, dass sie eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben (38,0 %). Bei einem Drittel ist es eine Gefährdungsbeurteilung ohne eine Erfassung und Beurteilung der psychischen Belastungen, bei 6,3 % sind diese enthalten. Damit hat sich bisher nur eine Minderheit unter dem Fachbegriff „Gefährdungsanalyse“ mit den aus den Arbeitsbedingungen resultierenden Gefährdungen in ihrem Betrieb beschäftigt. Der geringe Anteil von „Weiß-Nicht-Antworten“ lässt darauf schließen, dass generelle Unkenntnis nicht der Grund für die bisher fehlende Umsetzung ist.

Bemerkenswert ist dabei, dass nicht nur die Geschäftsführer/innen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, die wissen, dass sie dazu gesetzlich verpflichtet sind, sondern auch diejenigen, die dies nicht wissen (vgl. Abb. 4.30). Jede/r zweite Geschäftsführer/in in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben, die um die gesetzliche Anforderung der Gefährdungsbeurteilung weiß, setzt diese um. Bei denjenigen, die die Frage, ab welcher Betriebsgröße eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist, falsch beantwortet haben, ist es immerhin ein gutes Viertel (28,5 %). Wer die gesetzliche Anforderung kennt, setzt sie somit häufiger aber gleichwohl nicht immer um. Und wer sie nicht kennt, ist gleichwohl nicht inaktiv.

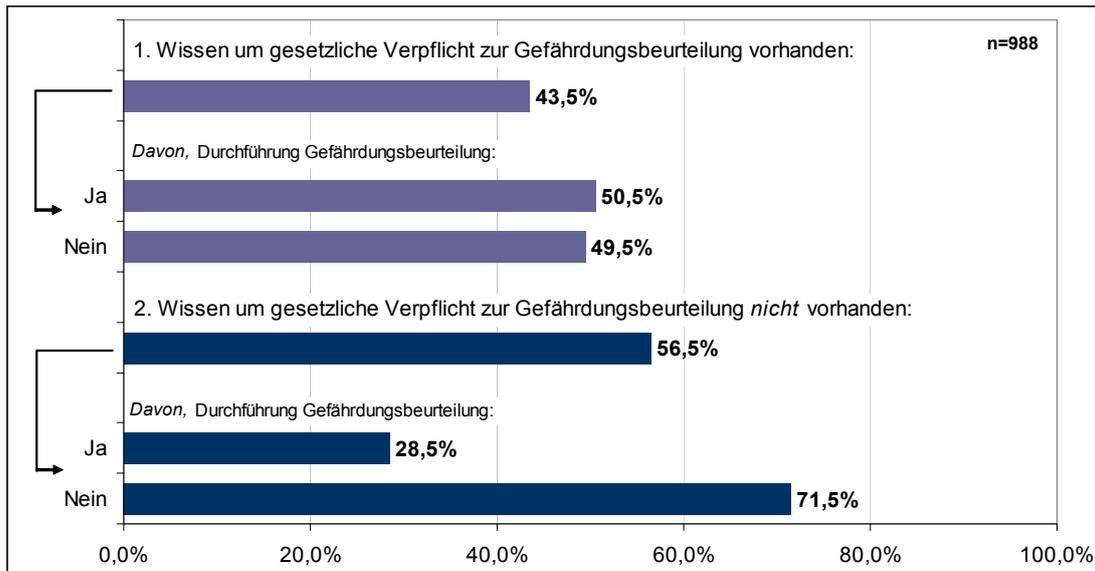


Abb. 4.30 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit vom Wissen über die gesetzliche Vorgabe

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Region

Die Chef/innen der befragten Klein- und Kleinstbetrieben in den neuen Bundesländern berichten deutlich häufiger von der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung als ihre Kolleg/innen in den alten Bundesländern (44,1 % zu 36,4 %). In beiden Regionen dominiert jedoch die Nicht-Umsetzung.

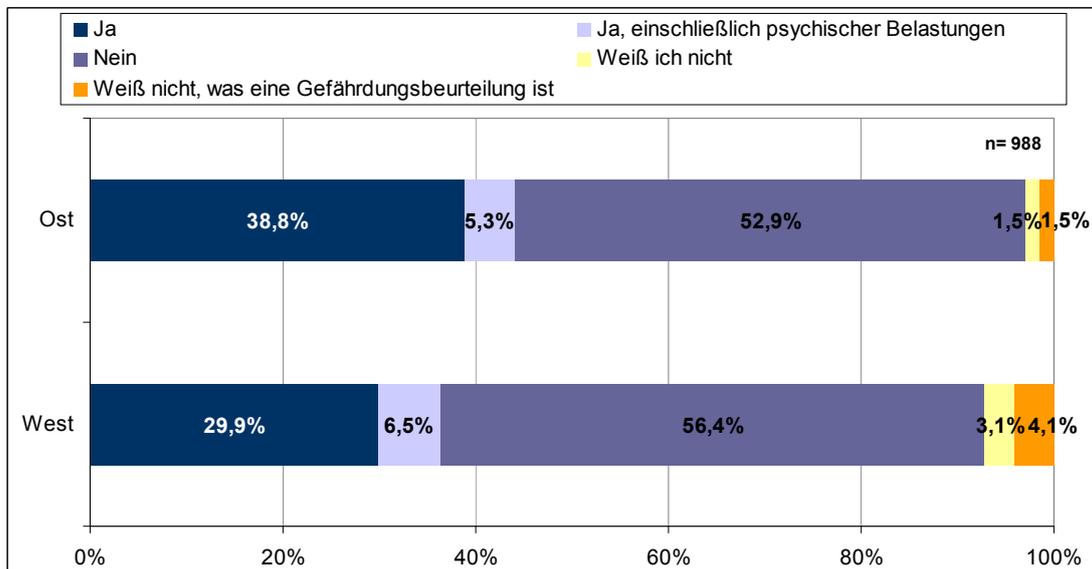


Abb. 4.31 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Region

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Wirtschaftsbereich

In nur zwei Wirtschaftsbereichen, und zwar im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Exterritoriale Organisationen sowie Energie- und Wasserversorgung berichten die Befragten der Klein- und Kleinstbetriebe mehrheitlich, dass Gefährdungsbeurteilungen in ihrem Hause durchgeführt wurden (58,3 % bzw. 57,2 %).

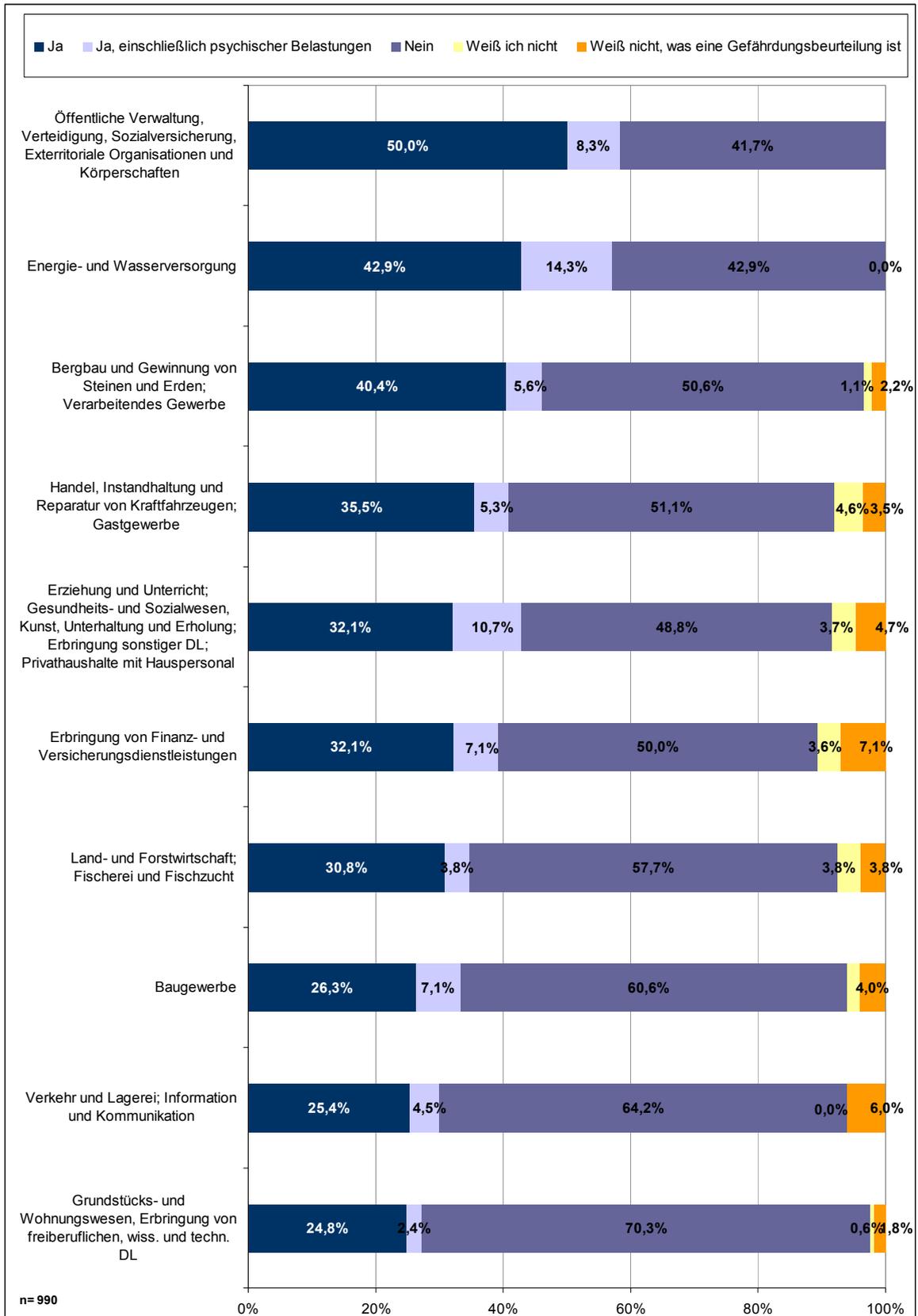


Abb. 4.32 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Wirtschaftsbereich

In allen anderen Wirtschaftsbereichen kann nur eine Minderheit der Befragten von der Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung berichten. Schlusslichter sind die Be-

triebsinhaber/innen in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe (33,4 %), Verkehr und Lagerei/Information und Kommunikation (29,9 %) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen/Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (27,2 %). Hier geben die Geschäftsführer/innen mit einer deutlichen Mehrheit an, dass sie noch keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben. In dem geringeren Aktivitätsniveau spiegeln sich somit nicht in jedem Fall geringere Unfallrisiken und Belastungsverhältnisse wider.

Der durchweg geringe Anteil an Weiß-nicht-Antworten lässt darauf schließen, dass es wohl nicht am Wissen fehlt, was eine Gefährdungsbeurteilung ist.

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße

Während in gut einem Drittel der befragten Kleinstbetriebe die oberste Leitung angibt, dass bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, liegt dieser Anteil bei ihren Kolleg/innen in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeiter/innen deutlich höher (10 bis 19 MA: 52,9 %; 20 bis 49 MA: 51,6 %). Mit steigender Betriebsgröße steigt also der Anteil der Geschäftsführer/innen, die angeben, eine Gefährdungsbeurteilung auf den Weg gebracht zu haben. Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung inklusive der Erfassung psychischer Belastungen ist – wenn überhaupt – somit eher in den größeren Kleinbetrieben vorzufinden.

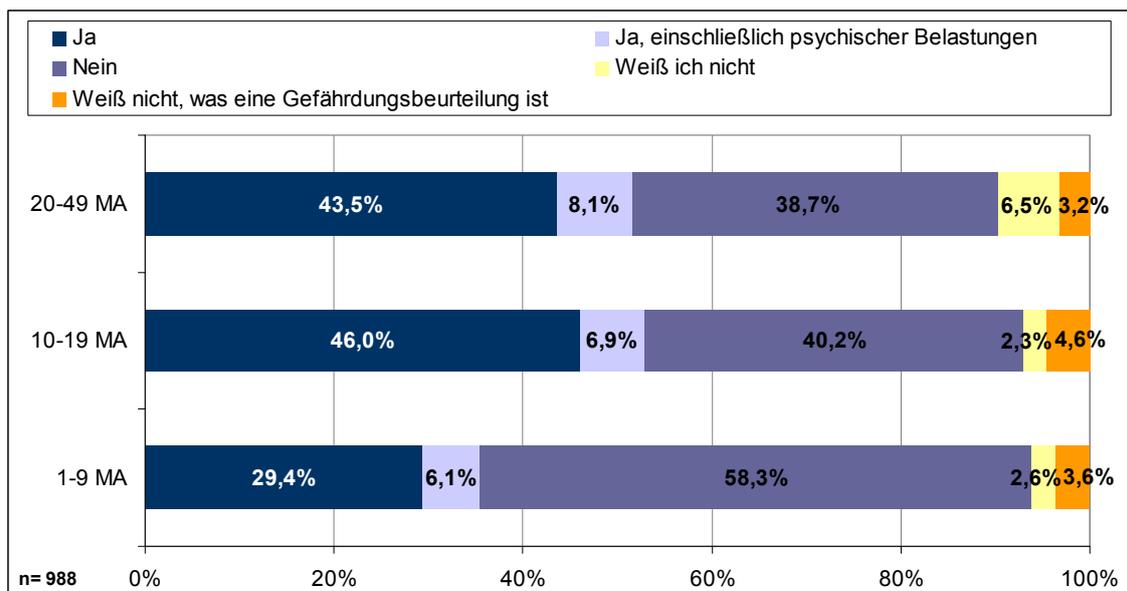


Abb. 4.33 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betreuungsform

In sieben von zehn Betrieben, in denen sich die Geschäftsleitung für die bedarfsorientierte sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung entschieden hat und die entsprechende Qualifizierung bereits absolviert wurde, wurde auch eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt (69,0 %). Selbst bei denjenigen, die sich für diese Betreuungsform entschieden, jedoch noch nicht an der Qualifizierung teilgenommen haben, sind es 54,0 %. Offenbar resultiert aus der Beschäftigung mit der Betreuungsform bereits eine gewisse Sensibilität zur notwendigen Gefahrenerkennung, die sich auch im entsprechenden Handeln niederschlägt. In der Qualifizierung wird dies (erneut) gestärkt.

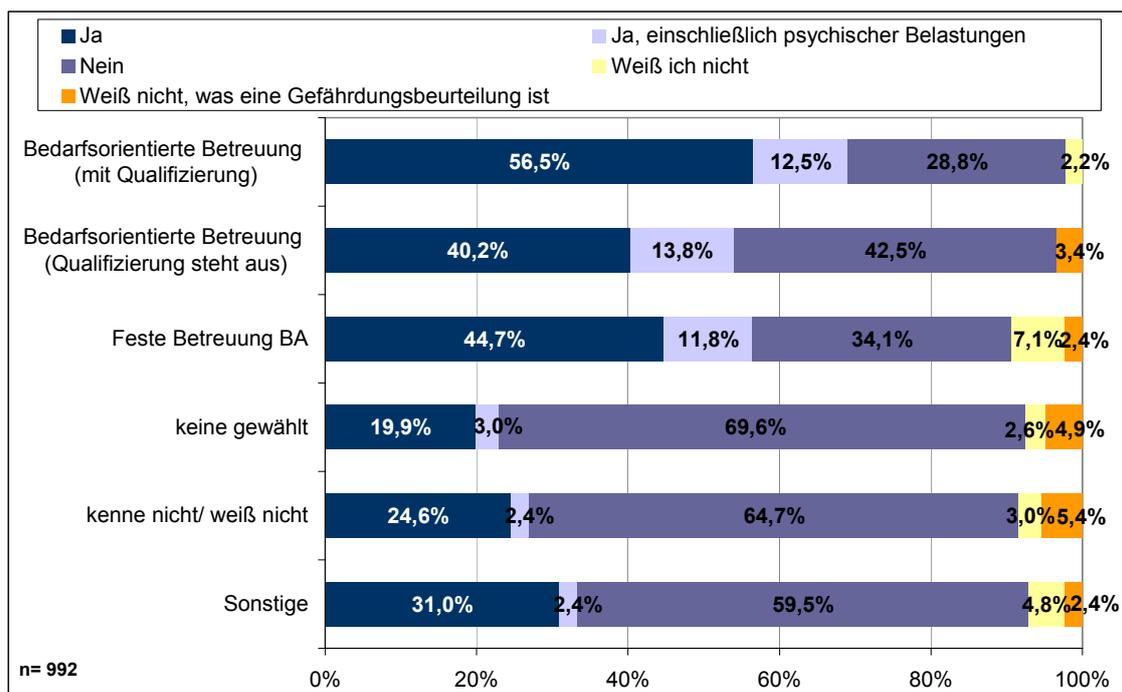


Abb. 4.34 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betreuungsform

Auch Geschäftsführer/innen mit gewählten festen Betreuungszeiten geben mehrheitlich an, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben (56,5 %). Aus der bewussten Auseinandersetzung mit bzw. der Wahl einer Betreuungsform scheinen jeweils bei einer Mehrheit der Inhaber/innen entsprechende Handlungsanstöße zu resultieren. Gleichwohl gibt es auch bei den Geschäftsleitungen einen nicht unerheblichen Anteil, der bisher auf den Schritt zur Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung verzichtet hat.

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Alter der Geschäftsführer/innen

Betrachtet man das Alter der Geschäftsführungen, die eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, fallen besonders die ganz jungen Leitungskräfte auf (18 – 29 Jahre): Rund ein Drittel hat eine Gefährdungsbeurteilung ohne und weitere 10,5 % eine Beurteilung einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen durchgeführt. Möglicherweise wächst hier eine jüngere Generation von Leitungskräften heran, die den vom Gesetzgeber übertragenen Auftrag zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung auch häufiger wahrnimmt. Die Altersgruppe zeigt sich im Vergleich zu den anderen Altersklassen am aktivsten, insbesondere auch im Hinblick auf die notwendige Sensibilität in Richtung psychischer Belastungen. Gleichwohl führt auch in dieser wie in den anderen Altersklassen nicht einmal jede/r zweite Geschäftsführer/in eine Gefährdungsanalyse durch.

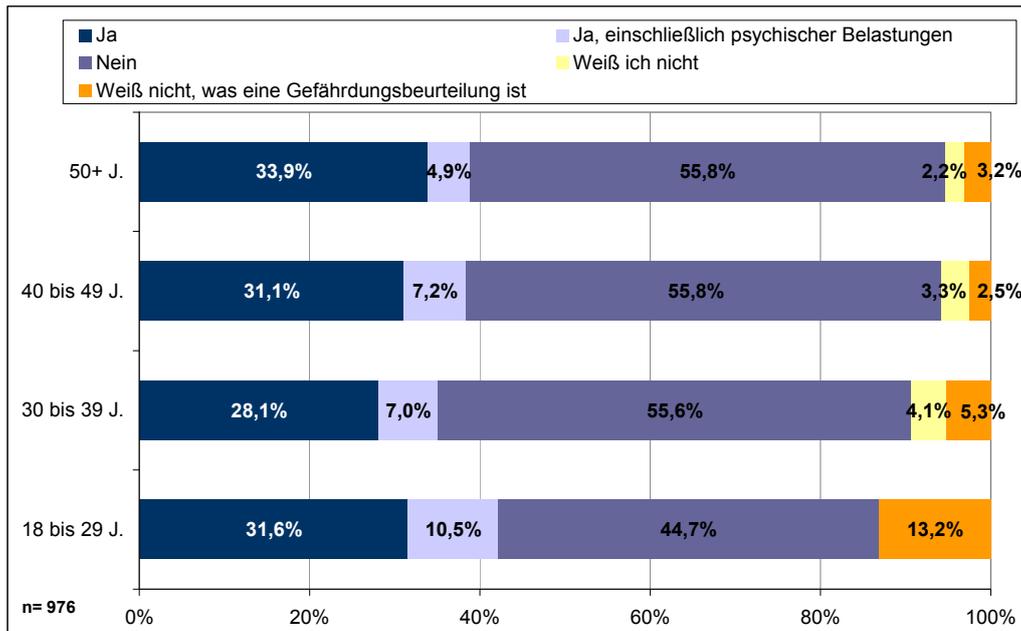


Abb. 4.35 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Alter

4.7.1.2 Inanspruchnahme einer externen Unterstützung bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Von den 38,0 % der Unternehmer/innen, die in ihren Klein- und Kleinstbetrieben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, haben wiederum vier von fünf dies mit fachkundiger Unterstützung getan (78,0 %). 18,5 % haben die Unterstützung einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes in Anspruch genommen; 59,5 % die einer anderen Fachkraft. Hier werden insbesondere Vertreter/innen der Berufsgenossenschaften genannt.

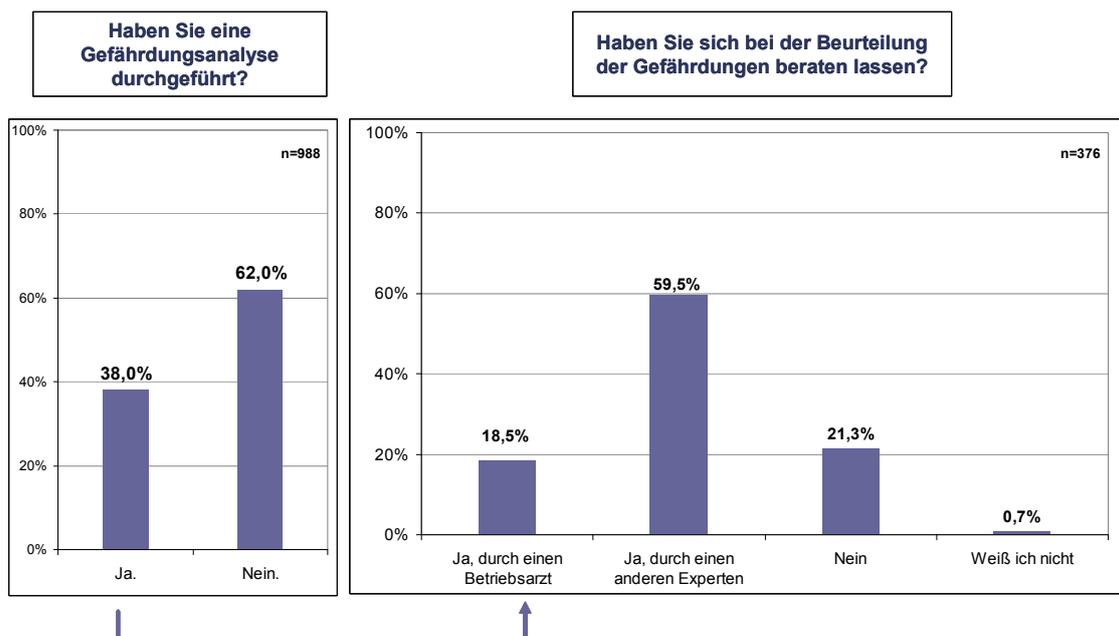


Abb. 4.36 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung mit Beratung

Geschäftsführer/innen mit einer bedarfsorientierten Betreuung (absolvierte Qualifizierung) sowie mit einer Regelbetreuung nehmen am häufigsten eine externe Unterstützung in Anspruch (85,0 % bzw. 81,3 %). Aber auch diejenigen, die noch keine Betreuungsform gewählt haben, ziehen mehrheitlich zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung externe Fachkompetenz hinzu (68,0 %). Viele Geschäftsführer/in, die sich dafür entschieden haben, sehen offenbar auch die Nützlichkeit einer externen Beratung.

Dieses Bewusstsein ist in Betrieben aller hier untersuchten Betriebsgrößenklassen in breitem Umfang vorhanden. So lassen sich 75,9 % der Kleinstbetriebe beraten; bei den Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten sind es sogar 89,1 % und bei denen mit 20 bis 49 Beschäftigten 81,8 %.

4.7.1.3 Maßnahmen auf Basis einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung

Aus der Gefährdungsanalyse sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben resultieren. Das ist in der Mehrzahl auch der Fall: In 75,0 % der befragten Betriebe, in denen eine entsprechende Analyse durchgeführt wurde, wurden bereits Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, weitere 10,0 % befinden sich in der Umsetzung bzw. bereiten diese gerade vor.¹⁵ Damit liegt die Umsetzungsquote von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung bei 85,0 %.

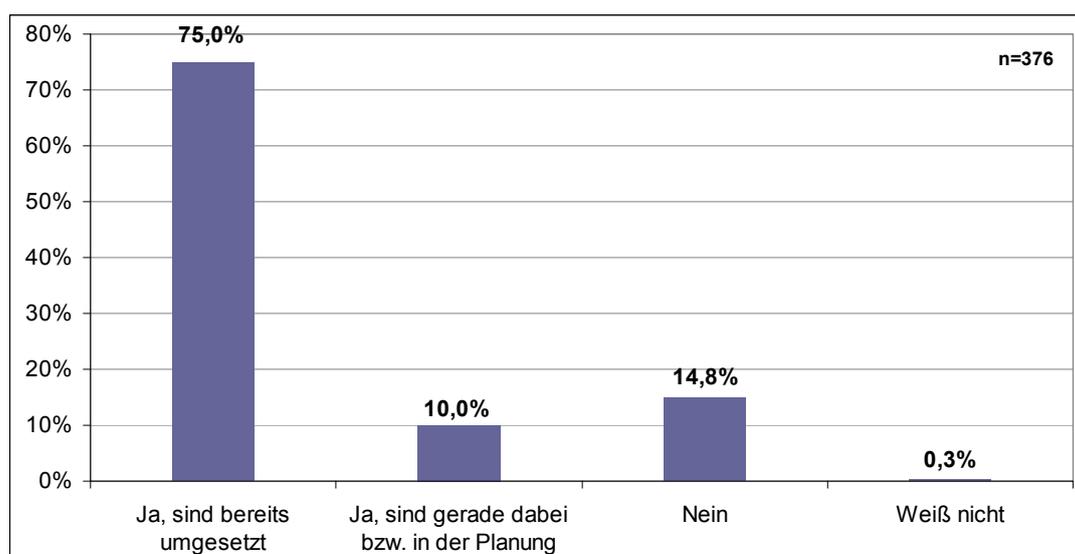


Abb. 4.37 Umsetzung von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung

Betrachtet man zudem die Umsetzung der Maßnahmen in Abhängigkeit von der Inanspruchnahme einer externen Beratung, kann folgendes festgestellt werden: Wird eine Betriebsärztin/ein Betriebsarzt oder ein/e andere/r Expert/in beratend zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hinzugezogen, dann sind Maßnahmen häufiger bereits umgesetzt (82,9 % mit BA bzw. 76,3 % mit anderem Experten) als wenn dies ohne externe Unterstützung geschieht (62,5 %). Die externe Beratung unterstützt offenbar nicht nur bei der Analyse, sondern hat auch positive Wirkung auf die tatsächliche Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen.

¹⁵ Um welche Maßnahmen es sich dabei handelt, wird in Kapitel 7.3 dargestellt.

Somit werden bisher in einer Minderheit der befragten Klein- und Kleinstbetriebe Gefährdungsanalysen durchgeführt. Wenn, dann geschieht dies meist mit externer, fachkundiger Unterstützung und dann werden i. d. R. auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt.

4.7.2 Andere Wege und Vorgehensweisen zur Beurteilung von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit (Alternative Überblicksformen)

Gibt es in kleinbetrieblichen Strukturen Verfahrensweisen, wie Chef/innen ein prüfendes Auge auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter/innen werfen, ohne dass sie möglicherweise den Fachbegriff „Gefährdungsbeurteilung“ verwenden?

Das haben wir alle Geschäftsführer/innen gefragt, die angaben, keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben, immerhin 62,0 % aller befragten Inhaber/innen.

89,0 % der Geschäftsleitungen, in deren Betriebe keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, verschaffen sich anderweitig einen Überblick; nur 11,0 % tun dies nicht.

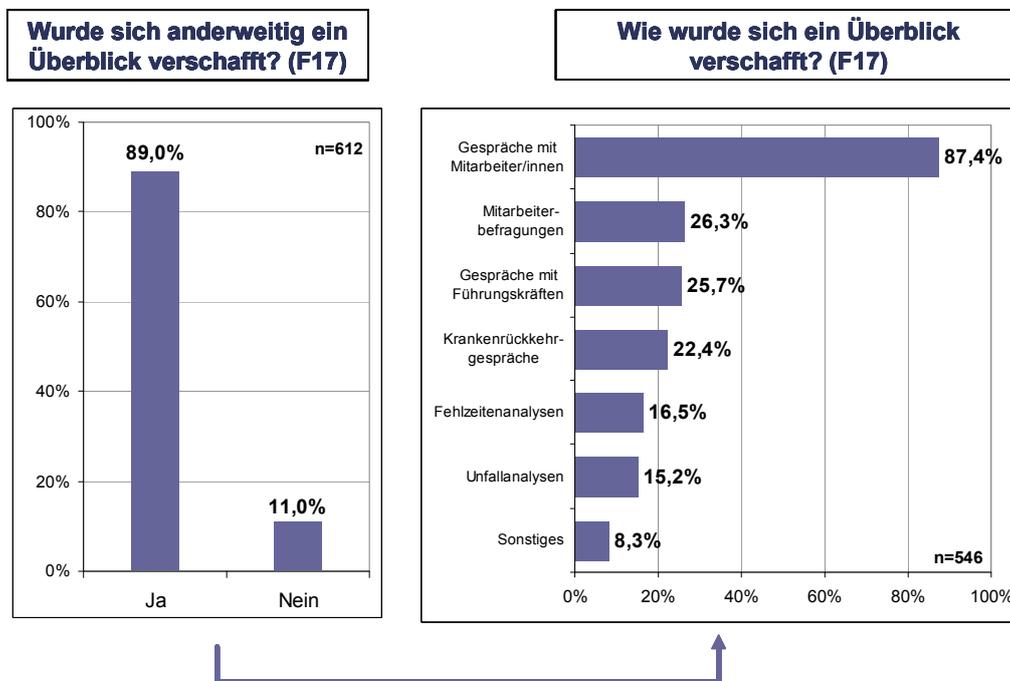


Abb. 4.38 Alternative Überblicksformen

Wie gehen die Unternehmer/innen vor, um sich einen Überblick zu verschaffen?

Obenan stehen Gespräche mit Mitarbeiter/innen (87,4 %). Neun von zehn Unternehmer/innen versuchen also im direkten Face-to-Face-Kontakt mit den Betroffenen, mögliche Gefährdungen bei der Arbeit offen zu legen. Einen ähnlichen Ansatz verfolgen 26,3 % der Befragten, die Mitarbeiterbefragungen durchführen. Rund ein Viertel versucht über Gespräche mit Führungskräften, die Arbeitsbedingungen zu analysieren. Der geringe Anteil kann möglicherweise damit zusammenhängen, dass es in den Klein- und Kleinstbetrieben neben der/dem Inhaber/in keine weiteren Führungskräfte gibt.

Krankenrückkehrgespräche sind ebenfalls für ein gutes Fünftel der Befragten eine Quelle zur Analyse der Arbeitsbedingungen (22,4 %).

Folgen aus den Analysen auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten?

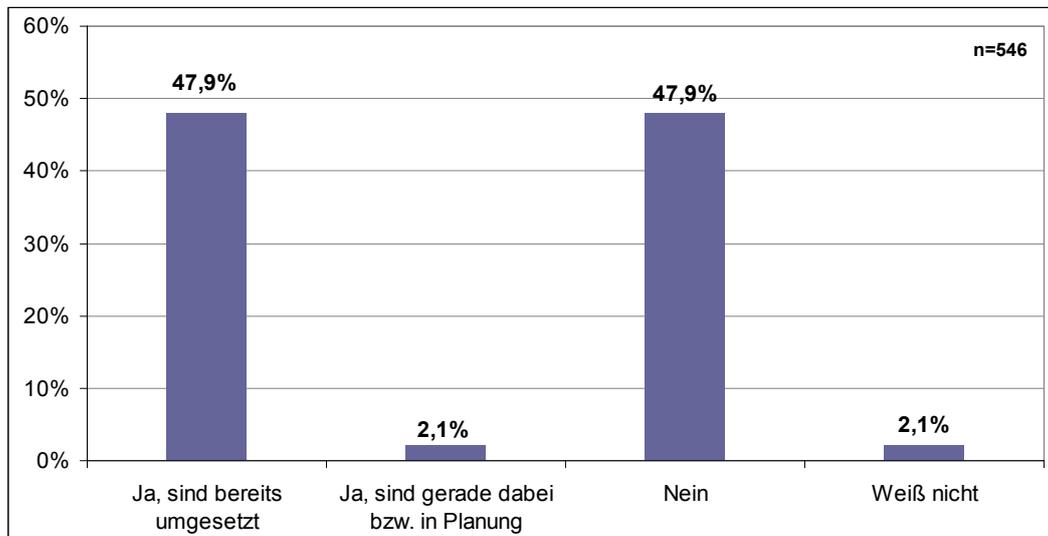


Abb. 4.39 Umsetzung von Maßnahmen auf Basis anderer Überblicksformen

47,9 % der Befragten geben an, dass sie bereits Maßnahmen umgesetzt haben, weitere 2,1 % befinden sich aktuell in der Planung bzw. Umsetzung. Somit werden in jedem zweiten Betrieb auf der Basis von Analysen jenseits der so benannten Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt.¹⁶ In Klein- und Kleinstbetrieben gibt es offenbar in einer Vielzahl der Fälle Routinen, die auch jenseits der formalen Anforderung zur Gefährdungsbeurteilung zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

4.7.3 Einsatz von Gefährdungsbeurteilungen und anderen Vorgehensweisen zur Erkennung von Risiken bei der Arbeit im Vergleich

Im Folgenden wird vergleichend beschrieben, in welchen Betrieben, die Geschäftsführer/innen eher eine Gefährdungsbeurteilung durchführen oder auf andere Wege der Risikoermittlung zurückgreifen.¹⁷

4.7.3.1 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsbereich

In allen Wirtschaftsbereichen versuchen die Geschäftsführer/innen in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben auch jenseits einer Gefährdungsanalyse Kenntnisse über die aktuelle Situation in Sachen Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb zu erlangen. Jeweils drei von fünf Führungskräften in den Wirtschaftsbereichen Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und tech-

¹⁶ Um welche Maßnahmen es sich dabei handelt, wird in Kapitel 7.4 dargestellt.

¹⁷ In diesem Kapitel werden die Angaben in einer Argumentationskette dargestellt. Basis sind alle Befragten. Es wurde geschaut, ob diese eine Gefährdungsbeurteilung, Sonstige Überblicksformen oder gar keine Wege zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen gehen. Damit können die Zahlen leicht von Kapitel 7.1 und 7.2 abweichen, in denen die Formen zunächst einzeln und unabhängig voneinander betrachtet wurden.

nischen Dienstleistungen (62,4 %), Baugewerbe (60,6 %) sowie Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (60,0 %) verschaffen sich anderweitig einen Überblick über die Arbeitsbedingungen im Betrieb.

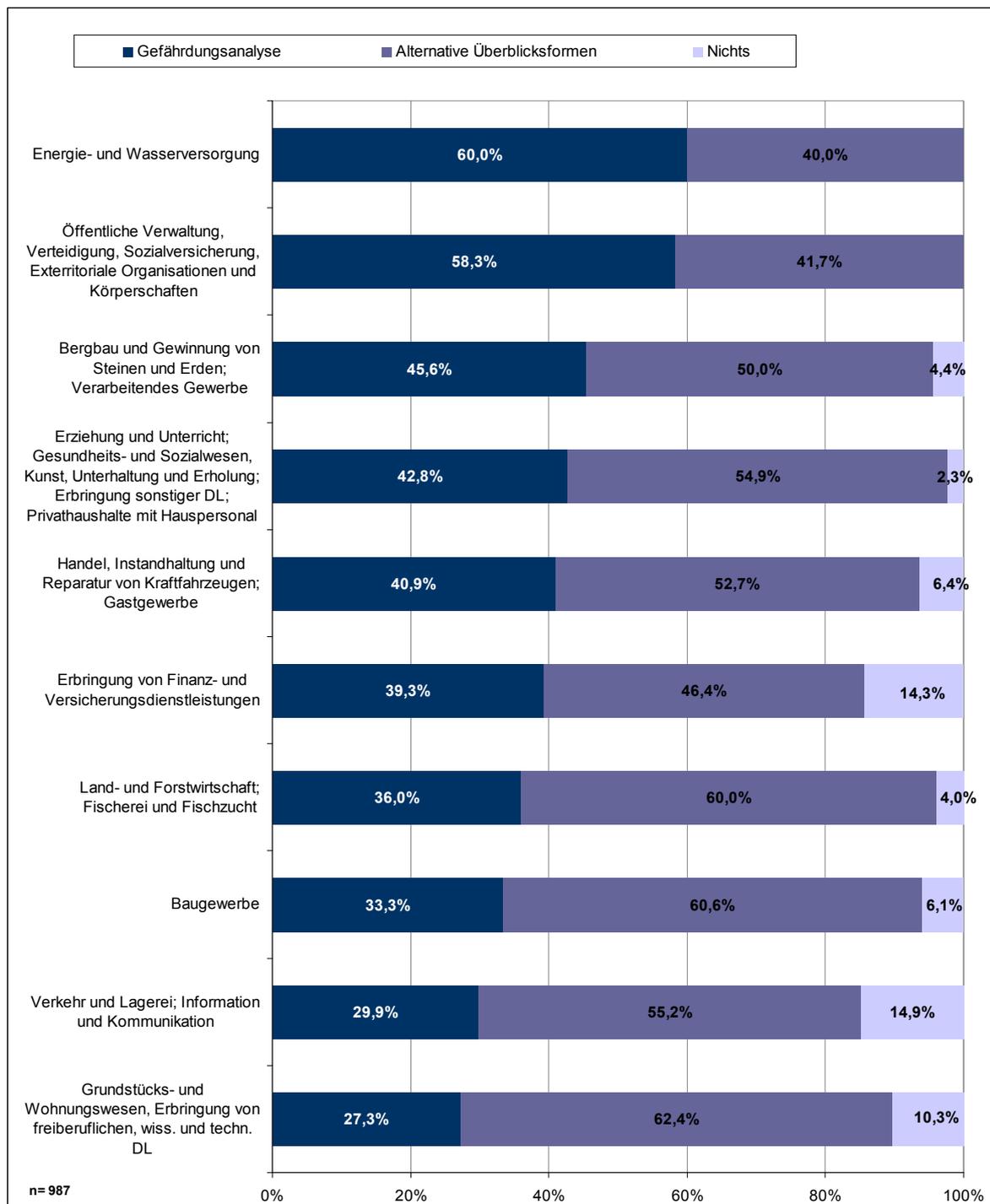


Abb. 4.40 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsbereich

Aber auch in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben anderer Wirtschaftsbereiche scheint diese Form der Gefahrensuche einen etablierten Platz einzunehmen.

In Wirtschaftsbereichen, wie der Öffentlichen Verwaltung sowie der Energie- und Wasserversorgung ist ihr Anteil zugunsten der Durchführung von Gefährdungsanalysen geringer.

Größere „weiße Flecken“ sind in den Wirtschaftsbereichen Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Verkehr und Lagerei/Information und Kommunikation sowie im Bereich Grundstücks- und Wohnungswirtschaft/Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zu finden. In diesen Bereichen sind zwischen 14,9 % und 10,3 % der Betriebe, in denen nichts getan wird, um ggf. vorhandene arbeitsbedingte Gefährdungen festzustellen.

4.7.3.2 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Region

Geschäftsführungen in Klein- und Kleinstbetrieben verschaffen sich nahezu flächendeckend, sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern einen Überblick über die Sicherheit und Gesundheit der Arbeit in ihrem Betrieb. Inhaber/innen aus Betrieben in Ostdeutschland nutzen dafür etwas häufiger die Gefährdungsanalyse als ihre Kolleg/innen in Betrieben Westdeutschlands (44,2 % bzw. 36,4 %). Dafür greifen letztere häufiger auf alternative Überblicksformen zurück (56,4 % bzw. 51,0 %).

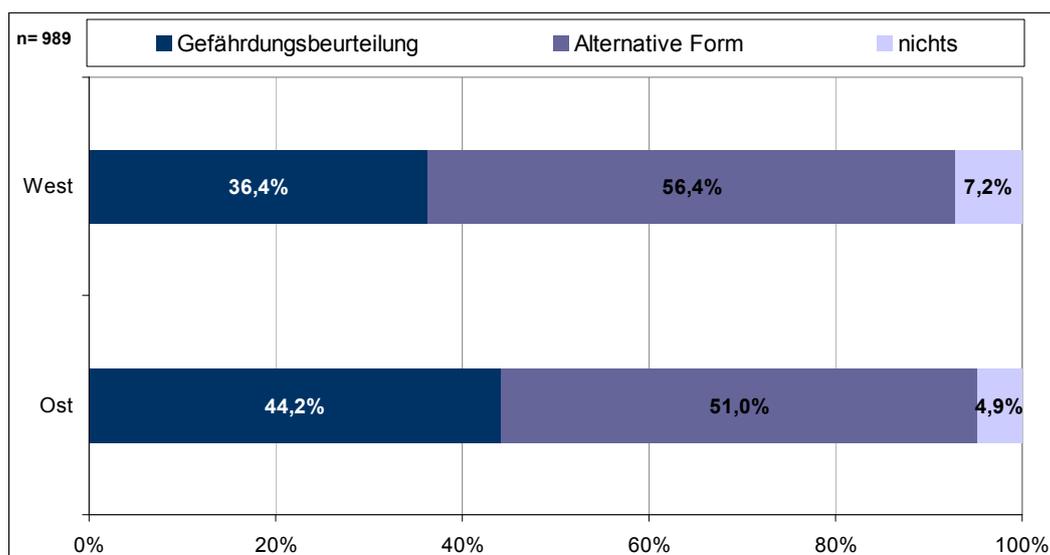


Abb. 4.41 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Region

4.7.3.3 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße

Zur Beurteilung der Risiken bei der Arbeit zeigen Geschäftsführer/innen von Kleinstbetrieben ein anderes Handlungsprofil als Geschäftsführer/innen bzw. Inhaber/innen von Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten. In nur 35,6 % der Kleinstbetriebe wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Mehrzahl setzt hier auf alternative Analyseformen (57,3 %). In den größeren Kleinbetrieben zeigt sich fast ein umgekehrtes Bild. Hier hat eine knappe Mehrheit eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Gut vier Fünftel setzen alternative Formen ein. In der Form der Begutachtung

von arbeitsbedingten Gefährdungen setzen die Leitungen von Kleinbetrieben also noch vielmehr auf weniger formelle Handlungsformen. Die gesetzlich verankerte Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung findet den Einstieg, wenn überhaupt, dann eher in und über die etwas größeren Kleinbetriebe.

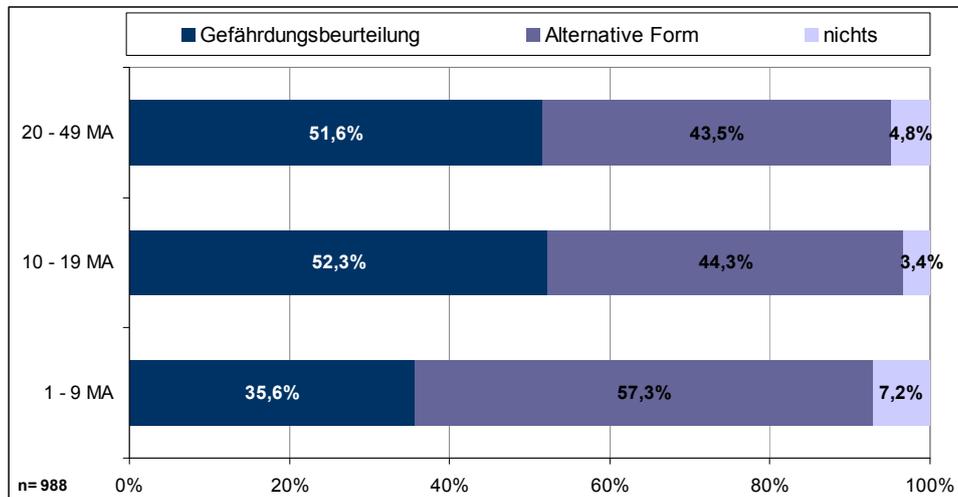


Abb. 4.42 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße

4.7.3.4 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betreuungsmodell

Gibt es Unterschiede, wie sich Geschäftsführer/innen einen Überblick über die arbeitsbedingten Gefahren in ihren Betrieben verschaffen, und zwar in Abhängigkeit davon, ob und wenn ja, welches Modell sie zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung gewählt haben?

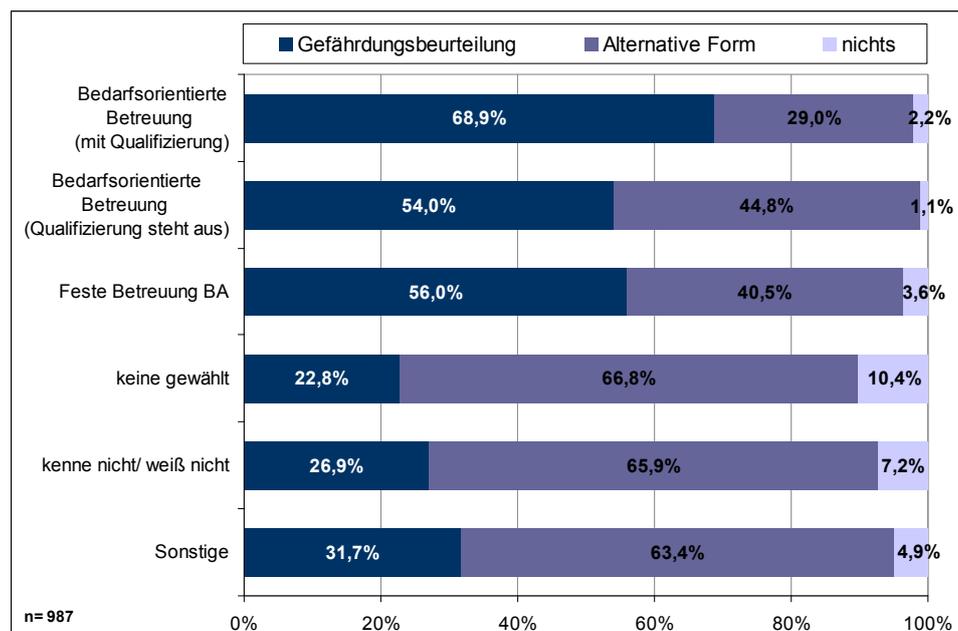


Abb. 4.43 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betreuungsmodell

Es gibt deutliche Unterschiede: In sieben von zehn Betrieben, in denen sich die Geschäftsleitung für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden und die Qualifizierung bereits absolviert hat, wurde eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Von den Betrieben, bei denen die Qualifizierung der Geschäftsleitung noch aussteht, sind es 54,0 % und bei denen, die sich für eine Regelbetreuung entschieden haben, sind es 56,0 %. In Betrieben, in denen noch keine Entscheidung für ein Betreuungsmodell gefallen ist, sinkt der Anteil auf 22,8 %. In Betrieben, deren Leitungen die Modelle nicht kennen, liegt er bei 26,9 %.

Damit haben Geschäftsführer/innen, die sich bewusst für ein Betreuungsmodell entschieden haben, egal ob es sich um die bedarfsorientierte Betreuung oder die Regelbetreuung handelt, rund zwei- bis dreimal so häufig eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wie ihre Kolleg/innen, die bisher kein Betreuungsmodell gewählt haben bzw. die unterschiedlichen Betreuungsformen nicht kennen.

Der hohe Anteil von Gefährdungsbeurteilungen auf Seiten der Betriebe in der alternativen Betreuung spricht dafür, dass insbesondere in den Qualifizierungen für die Arbeitgeberseite eine Sensibilisierung für das notwendige systematische Erkennen und Bearbeiten von arbeitsbedingten Gefährdungen gelingt und dies auch in der Praxis umgesetzt wird.

4.7.4 Vergleich der abgeleiteten Maßnahmen

Wie sieht nun umsetzungsorientiert ein Vergleich der Aktivitäten auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung auf der einen Seite und der Nutzung anderer Methoden zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite aus?

Von allen befragten Geschäftsführer/innen haben 38,0 % eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. 55,2 % geben an, sich in anderer Weise einen Überblick über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verschaffen. In nur 6,8 % der Betriebe gibt es demnach keinerlei Aktivitäten in Richtung einer Beurteilung von Gefährdungen bei der Arbeit.

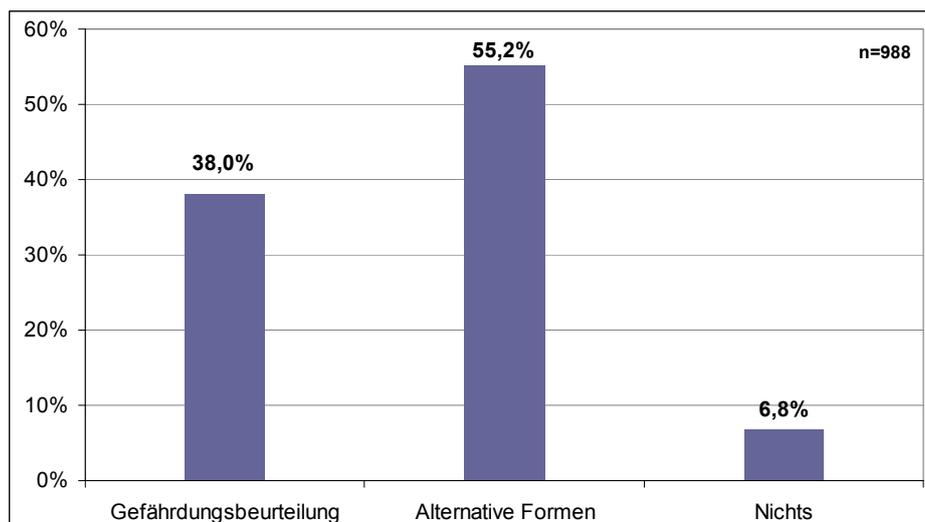


Abb. 4.44 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Wie sieht es im Vergleich mit der Umsetzung der Maßnahmen aus?

Die Umsetzungsquote von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung liegt mit 85,0 % deutlich höher als die bei den eingesetzten „alternativen“ Betrachtungsweisen (50,0 %). Möglicherweise kann dies auf ein systematischeres Vorgehen und die Unterstützung bzw. treibende Kraft der i. d. R. in Anspruch genommenen externen Expert/innen zurückgeführt werden.

Und auch bei den abgeleiteten Maßnahmen gibt es Unterschiede: In Folge einer Gefährdungsbeurteilung werden vor allem Maßnahmen umgesetzt, die eine Verbesserung der Arbeitsstätte zum Ziel haben (54,1 %). Beispiele hierfür sind bauliche Veränderungen, die Optimierung der Fluchtwege oder auch die allgemeine Verbesserung der Sicherheitsvorkehrungen. Zudem sind im Vergleich zu den Maßnahmen in Betrieben ohne Gefährdungsbeurteilung häufiger Informationen bzw. Unterweisungen zu den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Folge.

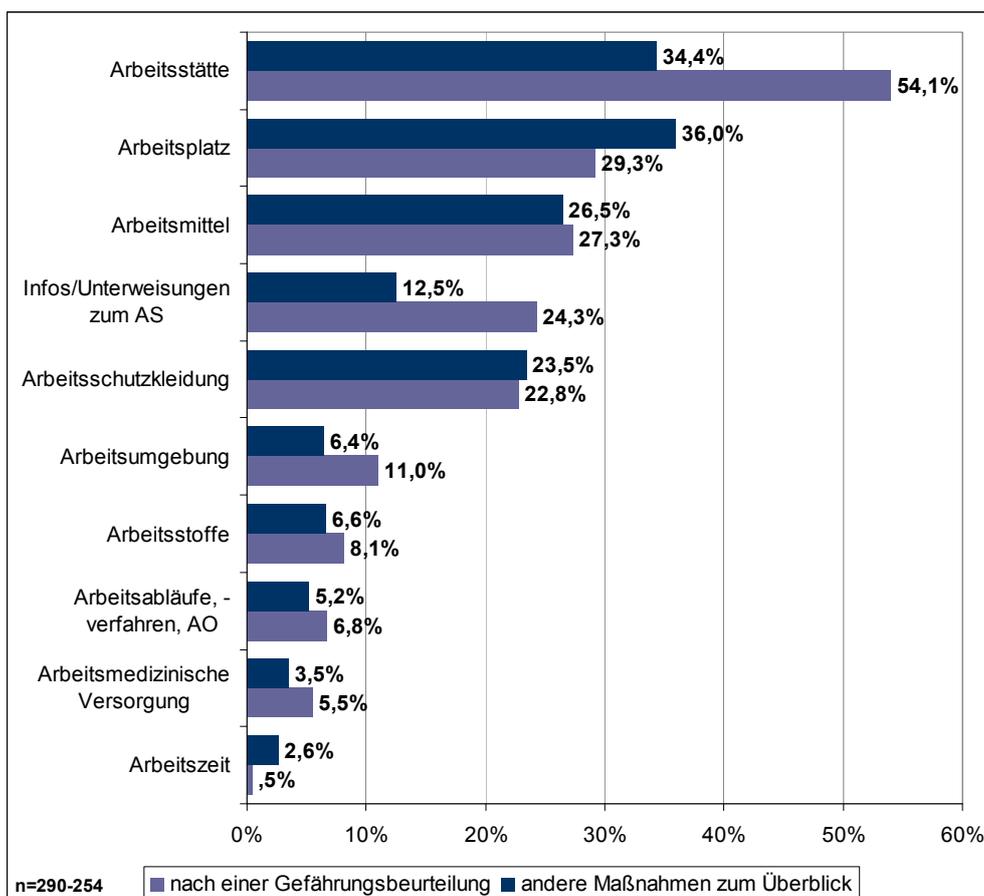


Abb. 4.45 Vergleich der Maßnahmen in Folge einer Gefährdungsbeurteilung sowie Alternativer Überblickformen

Kommt es in den Betrieben, die andere Formen nutzen, um sich einen Überblick zu verschaffen, zu Maßnahmen, so handelt es sich etwas häufiger um die konkrete Gestaltung der Arbeitsplätze (36,0 %). Häufig wurde hier z. B. die Anschaffung ergonomischer Sitzgelegenheiten genannt. Die direkte Kommunikation befördert offenbar die Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus konkreten Anlässen/Beschwerden der Beschäftigten ableiten lassen. Maßnahmen, die die Arbeitsstätte betreffen (34,4 %) und solche zur Unterweisung bzw. Information der Mitarbeiter/innen (12,5 %) werden hier deutlich seltener genannt.

4.8 Lern- und Beteiligungsformen

Zentrale Aussagen:

- In drei von fünf befragten Klein- und Kleinstbetrieben werden Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig bearbeitet.
- In vier von fünf Betrieben werden die Vorschläge von Mitarbeiter/innen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berücksichtigt.
- Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden anlassbezogen in 55,3 % und regelmäßig in 48,5 % der Betriebe statt. Schulungen der Beschäftigten in Sachen Arbeitsschutz sind somit keine Selbstverständlichkeit in Klein- und Kleinstbetrieben.
- Mit der Betriebsgröße steigt i. d. R. der Anteil der Betriebe, die betriebliche Lern- und Beteiligungsformen nutzen.
- In Betrieben mit Regel- oder bedarfsorientierter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung werden häufiger die Mitarbeiter/innen in die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbezogen als in Betrieben, deren Geschäftsführung noch kein Betreuungsmodell gewählt hat bzw. die Modelle gar nicht kennt. Ebenso werden häufiger externe Expert/innen zur Umsetzung der Maßnahmen hinzugezogen.
- In männergeführten Betrieben werden häufiger Lern- und Beteiligungsformen im Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzt als in frauengeführten Betrieben. Frauen führen in Sachen Arbeitsschutz somit nicht beteiligungsorientierter als ihre männlichen Kollegen.

Neben der gesetzlichen Verantwortung der Geschäftsführung für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen sind die Beschäftigten dafür verantwortlich, bei der Arbeit für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Der Beteiligung der Mitarbeiter/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. der Schaffung von betrieblichen Rahmenbedingungen, die Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten ermöglichen, kommt so eine zentrale Rolle zu.

4.8.1 Lern- und Beteiligungsformen im Überblick

Inwieweit werden Lern- und Beteiligungsformen in Klein- und Kleinstbetrieben im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes genutzt?

In vier von fünf befragten Betrieben werden bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb gute, d. h. praktikable Vorschläge der Beschäftigten berücksichtigt (82,4 %). Gleichzeitig stimmt aber nur jede/r zweite Geschäftsführer/in eindeutig der Aussage zu, dass die Beschäftigten selbständig Verbesserungsvorschläge machen. Weitere 27,7 % stimmen dem nur teilweise zu. Offenbar werden die Vorschläge der Mitarbeiter/innen gewürdigt, im betrieblichen Arbeitsalltag herrscht gleichwohl nicht in gleichem Maße ein Klima, das dazu führt, auf Seiten der Beschäftigten selbständig Vorschläge zu entwickeln und einzubringen.

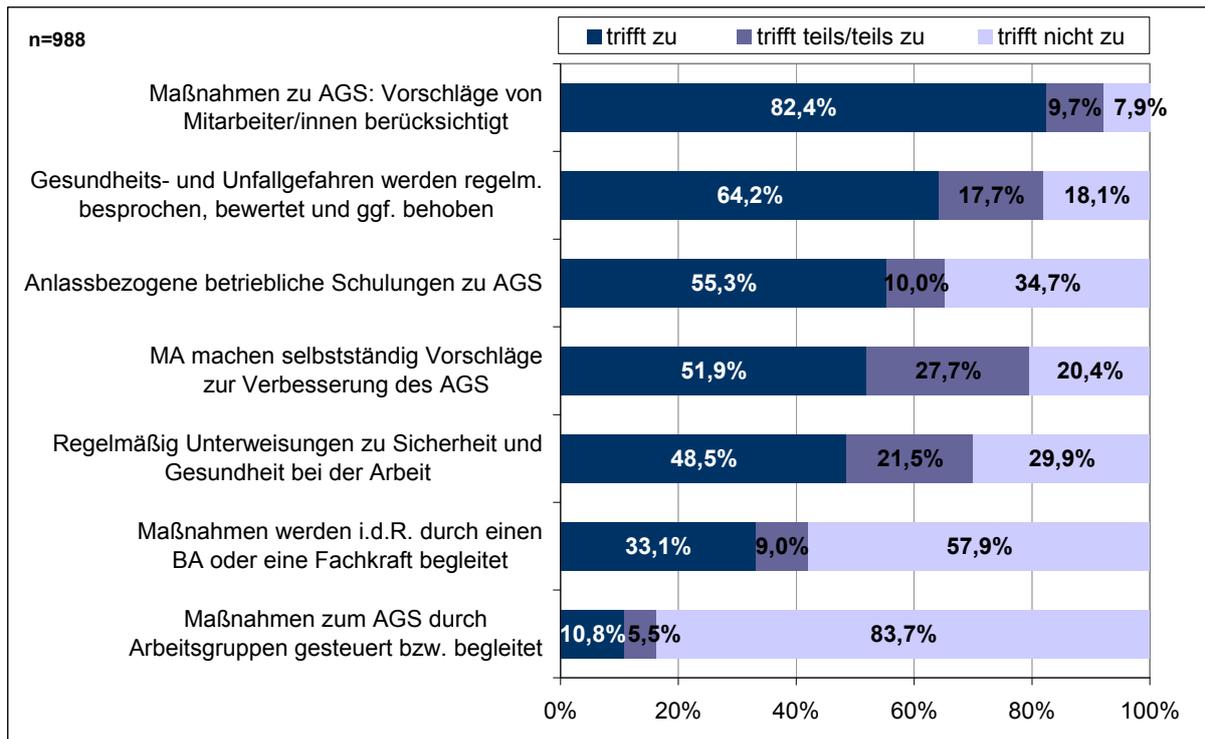


Abb. 4.46 Lern- und Beteiligungsformen

In zwei Drittel der Klein- und Kleinstbetriebe werden im Betrieb auftretende Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. behoben. Diese Aktivitäten werden zum Teil durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit begleitet (33,1 %). Nur in seltenen Fällen werden die Maßnahmen durch eine Arbeitsgruppe gesteuert und begleitet (10,8 %). In der Bearbeitung von Gesundheits- und Unfallgefahren wird also häufiger auf betriebliche Expert/innen – z. B. die Mitarbeiter/innen – in eher informellen oder flüchtigen Strukturen jenseits formeller Arbeitsgruppen zurückgegriffen.

In gut jedem zweiten Betrieb werden, wenn nötig, anlassbezogene betriebliche Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt (55,3 %). Umgekehrt heißt das, dass in gut einem Drittel der Betriebe keine anlassbezogenen Schulungen stattfinden, obwohl dazu die Notwendigkeit besteht. Und auch regelmäßige Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit gibt es ohne Einschränkungen nur in jedem zweiten befragten Klein- und Kleinstbetrieb. Unterweisungen und Schulungen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz sind also weitaus nicht in jedem Klein- und Kleinstbetrieb eine Selbstverständlichkeit.

4.8.2 Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig

Betrachtet man die Lern- und Beteiligungsformen, die in den jeweiligen Wirtschaftszweigen vermehrt auftreten, d. h. jeweils über der 50 %-Marke, dann fallen an erster Stelle die Energie- und Wasserwirtschaft sowie die Öffentliche Verwaltung auf. Neben einem hohen Anteil von Betrieben, die eine regelmäßige Ursachenanalyse bei Gesundheits- und Unfallgefahren inklusive Ableitung von Maßnahmen sowie regelmäßige und anlassbezogene Schulungen betreiben, beziehen die Betriebe dieser Wirtschaftszweige rund doppelt so häufig wie Betriebe anderer Wirtschaftsbereiche Betriebsärzt/innen und Sicherheitsfachkräfte in die Maßnahmenentwicklung ein.

In der zweiten Reihe stehen die Wirtschaftsbereiche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe sowie der Bereich Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen. Auch dort setzen die Betriebe mehrheitlich die verschiedenen Lern- und Beteiligungsformen ein – im Unterschied zu den oben genannten Wirtschaftszweigen allerdings mit einer deutlich geringeren Einbeziehung externer Expert/innen.

Tab. 4.9 Wirtschaftszweig und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=986-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

	Vorschläge von MA berücksichtigen	Gesundheits- u. Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. behoben	MA machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung des AGS	Anlassbezogene betriebl. Schulungen	Regelmäßige Unterweisungen	Maßnahmen werden i. d. R. durch BA/FASI begleitet	AGS Maßnahmen werden durch Arbeitsgruppe gesteuert/begleitet
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	72,0	61,5	46,2	55,6	61,5	42,3	15,4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	87,6	72,2	50,0	50,6	52,2	41,1	6,7
Energie- und Wasserversorgung	66,7	100,0	50,0	83,3	66,7	66,7	16,7
Baugewerbe	83,7	68,0	43,9	49,5	44,9	31,6	7,1
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	85,1	72,2	56,1	60,1	55,2	35,6	14,2
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	69,1	49,3	44,8	40,3	44,1	26,9	4,4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	67,9	51,9	42,9	53,6	39,3	28,6	7,1
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	77,0	48,2	50,3	47,6	29,1	21,2	4,8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	83,3	66,7	50,0	75,0	58,3	66,7	16,7
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Personal	88,4	66,5	56,7	62,8	54,9	34,9	15,8

Schlusslichter bei den eingesetzten Lern- und Beteiligungsformen sind das Baugewerbe, der Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie der Bereich Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation. Das sind gleichzeitig die Wirtschaftszweige, die auch bei der Durchführung einer Gefährdungsanalyse das Schlusslicht bilden.

4.8.3 Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgröße

Die Berücksichtigung von guten, praktikablen Vorschlägen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit ist eine über alle Betriebsgrößenklassen hinweg etablierte Form der Mitarbeiterbeteiligung in Klein- und Kleinstbetrieben. In mehr als jeweils vier von fünf Betrieben werden die Mitarbeitervorschläge aufgenommen.

Tab. 4.10 Betriebsgröße und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=987-988 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

	Vorschläge von MA berücksichtigen	Gesundheits- u. Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. behoben	MA machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung des AGS	Anlassbezogene betriebl. Schulungen	Regelmäßige Unterweisungen	Maßnahmen werden i. d. R. durch BA/FASI begleitet	AGS Maßnahmen werden durch Arbeitsgruppe gesteuert/begleitet
1 bis 9 Mitarbeiter/innen	82,1	62,6	52,5	52,3	47,0	29,7	11,3
10 bis 19 Mitarbeiter/innen	86,2	69,0	49,4	72,4	57,5	45,5	6,9
20 bis 49 Mitarbeiter/innen	82,3	80,3	46,8	72,6	59,7	61,3	8,1

Betrachtet man die anderen Lern- und Beteiligungsformen, so fällt auf, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe steigt, die diese einsetzen/nutzen. Während in 62,6 % der Kleinstbetriebe Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig bearbeitet werden, sind es in den Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten bereits 80,3 %. Anlassbezogene sowie regelmäßige Schulungen führen 52,3 % bzw. 47,0 % der ganz kleinen Betriebe und 72,6 % sowie 59,7 % der Betriebe mit 20 - 49 Beschäftigten durch. Und die Einbeziehung externer sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Unterstützung steigt von 29,7 % auf 61,3 % und verdoppelt sich somit in den etwas größeren Betrieben.

Interessanterweise kehrt sich bei einer Beteiligungsform der Zusammenhang um: Das selbständige Unterbreiten von Vorschlägen ist in Kleinstbetrieben deutlich häufiger vertreten als in den größeren Betrieben (20 - 49 Mitarbeiter/innen: 46,8 %, 1 - 9 Mitarbeiter/innen 52,5 %). Während also die Motivation der Beschäftigten zur Mitgestaltung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in den Kleinstunternehmen wohl am breitesten gestreut ist, sind Maßnahmen, die einen mehr oder minder organisatorischen Vorlauf benötigen, weniger verbreitet. Die stärkere Nutzung der anderen Lern- und Beteiligungsformen in den größeren Betrieben geht einher mit ihrem Verhalten bei der Wahl einer Betreuungsform und der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Auch dort sind sie in der Breite aktiver als die Kolleg/innen in den ganz kleinen Betrieben.

4.8.4 Lern- und Beteiligungsformen nach Betreuungsform

Inwieweit betriebliche Lern- und Beteiligungsformen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genutzt werden, hängt entscheidend davon ab, ob in den Betrieben eine klare Entscheidung hinsichtlich der Wahl der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung gefällt wurde. Betriebe mit Regelbetreuung sowie mit einer bedarfsorientierten Betreuung (inklusive abgeschlossener Qualifizierung) nutzen deutlich häufiger Formen der Mitarbeiterbeteiligung und des kontinuierlichen Lernens als Betriebe, in denen die Geschäftsführungen noch keine Betreuungsform gewählt haben bzw. die unterschiedlichen Modelle gar nicht kennen. Während in 82,4 % der Betriebe mit Regelbetreuung und 78,6 % mit bedarfsorientierter Betreuung (inklusive Schulung) Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig auf die Tagesordnung gesetzt werden, tun dies nur 60,9 % der Betriebe, die sich noch nicht für eine Betreuungsform entschieden haben, und 52,7 %, die die Betreuungsformen nicht kennen. Bei den Schulungen sind die Unterschiede noch deutlicher: Während 76,2 % der Betriebe mit Regelbetreuung und 72,7 % mit bedarfsorientierter Betreuung anlassbezogene Schulungen durchführen, sinkt der Anteil bei den Betrieben mit noch ausstehender Wahl eines Betreuungsmodells auf 46,6 %. Bei den Betrieben, die die Modelle nicht kennen, sinkt der Anteil auf 44,6 %. Und bei der regelmäßigen Schulung sind es jeweils rund 70 % der Betriebe in Regel-/bedarfsorientierter Betreuung, aber nur knapp 40 % der Betriebe ohne Entscheidung für bzw. Kenntnisse über die Betreuungsmodelle.

Tab. 4.11 Betreuungsform und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=987-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

	Vorschläge von MA berücksichtigen	Gesundheits- u. Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. behoben	MA machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung des AGS	Anlassbezogene betriebl. Schulungen	Regelmäßige Unterweisungen	Maßnahmen werden i. d. R. durch BA/FASI begleitet	AGS Maßnahmen werden durch Arbeitsgruppe gesteuert/begleitet
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung)	80,2	78,6	54,4	72,7	68,9	59,0	17,6
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung steht aus)	90,9	60,2	60,9	68,2	59,8	55,7	14,9
Feste Betreuung BA	84,5	82,4	42,9	76,2	70,6	56,5	15,3
keine gewählt	80,2	60,9	50,4	46,6	38,5	18,4	7,1
kenne nicht/weiß nicht	85,1	52,7	54,8	44,6	37,5	21,0	9,0
Sonstige	80,0	52,5	45,2	41,5	39,0	22,0	7,1

Mit der Entscheidung für ein Betreuungsmodell und der damit wohl einhergehenden Beschäftigung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz steigen offenbar auch die Sensibilität und die positive Einschätzung zur aktiven Einbeziehung der Beschäftigten. Und es steigt der Anteil der Betriebe, die sich bei der Planung und Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für die Einbeziehung externer be-

triebsärztlicher und sicherheitstechnischer Unterstützung entscheiden. Dies sind immerhin rund drei von fünf Betrieben mit Regel- bzw. bedarfsorientierter Betreuung, aber nur einer von fünf Betrieben mit noch ungeklärter Betreuungsform.

4.8.5 Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht der Geschäftsführung

Gibt es Unterschiede hinsichtlich der betrieblichen Lern- und Beteiligungsformen in Abhängigkeit davon, ob der Betrieb von einer Frau oder einem Mann geführt wird?

Tab. 4.12 Genutzte Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht, n=987-989 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

	Vorschläge von MA berücksichtigen	Gesundheits- u. Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. behoben	MA machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung des AGS	Anlassbezogene betriebl. Schulungen	Regelmäßige Unterweisungen	Maßnahmen werden i. d. R. durch BA/FASI begleitet	AGS Maßnahmen werden durch Arbeitsgruppe gesteuert/begleitet
Männer	81,2	64,9	53,9	55,7	51,0	35,7	11,8
Frauen	84,6	62,8	48,2	54,6	44,1	28,5	9,0

Die aufgeführten Lern- und Beteiligungsformen werden in mehr männergeführten Betrieben eingesetzt als in frauengeführten Betrieben. So werden in 64,9 % der Betriebe mit männlicher Geschäftsleitung regelmäßig Gesundheits- und Unfallgefahren bearbeitet, bei den Betrieben mit weiblicher Geschäftsleitung sind es 62,8 %. Bei der regelmäßigen Unterweisung ist der Unterschied noch deutlicher: Hier sind es 51,0 % der männergeführten und 44,1 % der frauengeführten Betriebe. Und noch eins fällt auf: Männer ziehen häufiger als Frauen externe Unterstützung zur Umsetzung von Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hinzu (35,7 % zu 28,5 %). Eine Ausnahme gibt es: Bei der Berücksichtigung praktikabler Vorschläge liegen die Betriebe vorne, die von einer Frau geführt werden (84,6 % zu 81,2 %). Das vielfach angemerkte „andere“ Führungsverhalten von Frauen lässt sich im Hinblick auf eine breitere Beteiligungsorientierung bezogen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz hier nicht feststellen. Möglicherweise schwingt auf Seiten der Frauen auch hier eine eher zurückhaltende Position gegenüber dem eher technisch dominierten Arbeitsschutz mit hinein.

4.9 Anlässe und Einbindung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zentrale Aussagen:

- In über zwei Drittel der befragten Klein- und Kleinstbetriebe können sich die Geschäftsführer/innen keine Situation im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorstellen, in der eine Unterstützung durch eine/n externe/n Expert/in erforderlich ist.
- In Betrieben, in denen die Entscheidung für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gefallen ist, können sich die Geschäftsführer/innen häufiger Anlässe vorstellen, bei denen externe Unterstützung angezeigt ist als ihre Kolleg/innen in betrieblich ungeklärter Betreuungssituation. Gleichwohl wird der Grundgedanke der bedarfsorientierten Betreuung in Frage gestellt, wenn über die Hälfte der Geschäftsführer/innen, die sich für die alternative Betreuung entschieden haben, sich keine Auslöser für eben diese bedarfsorientierte Betreuung vorstellen können.
- Zwei Drittel der befragten Klein- und Kleinstbetriebe haben bisher noch keine externe Unterstützung durch Betriebsärzt/innen und Sicherheitsfachkräfte in Anspruch genommen. Je größer der Betrieb ist, desto eher wird auf externe Unterstützung zurückgegriffen.
- In Betrieben, in denen die Entscheidung für ein Betreuungsmodell gefallen ist (Regel- oder bedarfsorientierte Betreuung), wird häufiger externes Expertenwissen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Anspruch genommen als in Betrieben mit unklarer Betreuungssituation. Drei von fünf Geschäftsführer/innen, die die gesetzliche Regelung zur Bestellung von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit kennen, haben das Expertenwissen bereits anlassbezogen genutzt.
- Die Anlässe, die zur Inanspruchnahme von externen Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz führen, bestehen eher als Regelaufgaben. Gestaltungsorientierte Anlässe treten eher in den Hintergrund.

Betriebsärzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen die/den Arbeitgeber/in beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Dazu müssen sie zum einen von Arbeitgeberseite bestellt werden. Zum anderen werden ihre tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten auch davon abhängen, inwiefern die/der Arbeitgeber/in weiß und erkennt, wann die Hinzuziehung der Expert/innen sinnvoll und notwendig ist.

4.9.1 Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

In knapp einem Drittel der befragten Klein- und Kleinstbetriebe gibt es aus Sicht der Geschäftsführer/innen Anlässe, die die Unterstützung durch eine/n externe/n Expert/in erforderlich machen (31,9 %). Bei umgekehrter Lesart heißt das: Über zwei Drittel der Inhaber/innen können sich keine Situation im Betrieb vorstellen, in der die Unterstützung durch eine/n externe/n Arbeits- und Gesundheitsschutzexperte/in notwendig und hilfreich sein kann.

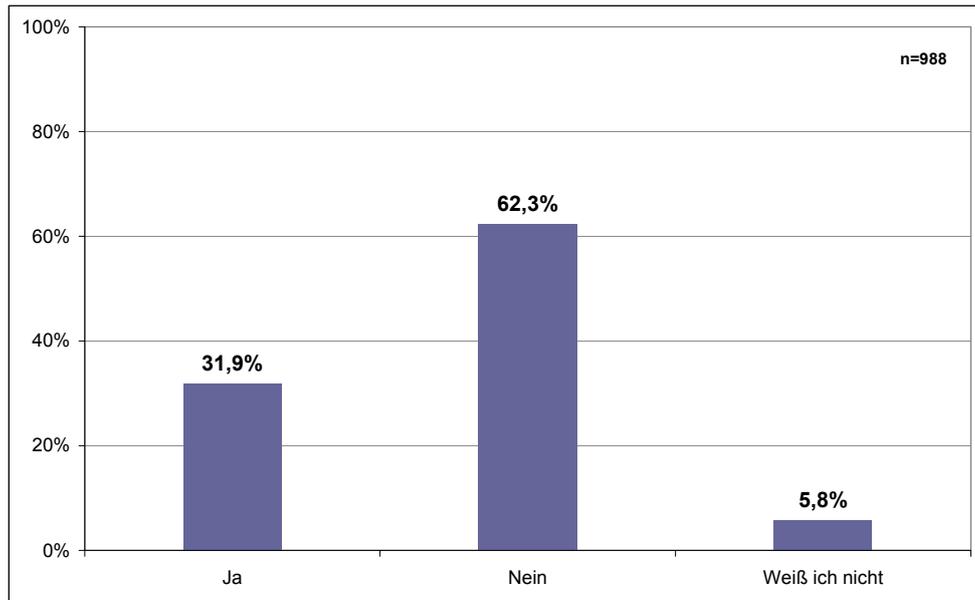


Abb. 4.47 Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann

Gleichzeitig fällt auf, dass Unternehmer/innen, die Anlässe für externe Unterstützung sehen, über ein höheres Basiswissen um gesetzliche Regelungen verfügen (vgl. Kapitel 6). 35,6 % derjenigen, die sich Anlässe für die Beratung externer Expert/innen vorstellen können, haben ein höheres Basiswissen, während das auf nur 24,2 % derjenigen zutrifft, die keine Anlässe in ihrem Betrieb sehen. Umgekehrt lässt sich das allerdings nicht feststellen. D. h.: Nur weil ein höheres Basiswissen um gesetzliche Regelungen besteht, wird nicht automatisch eine externe Beratung bei bestimmten Anlässen als hilfreich angesehen.

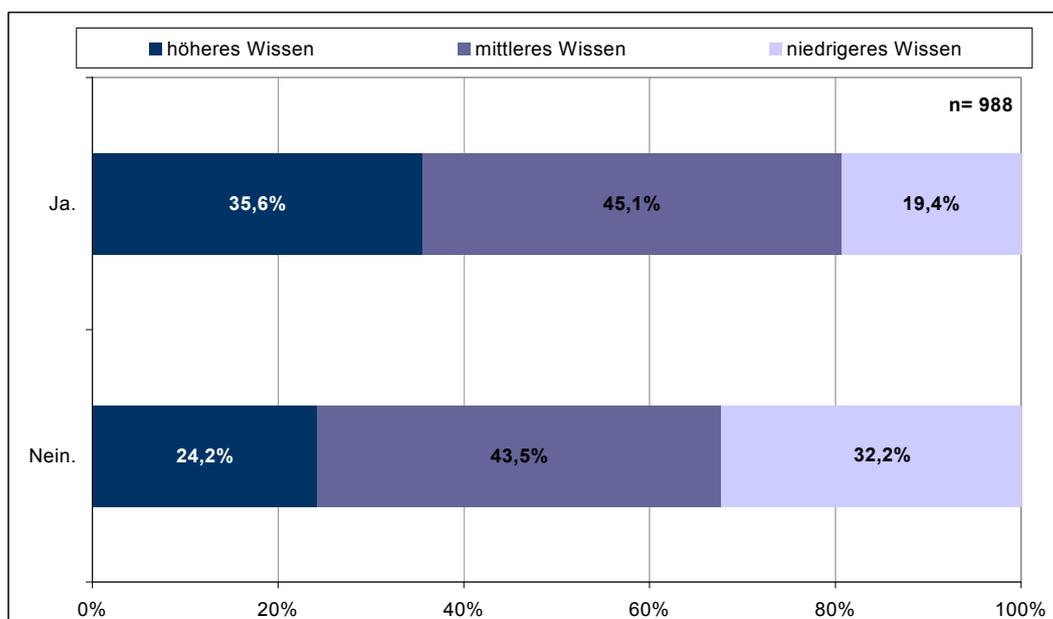


Abb. 4.48 Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann (Ja/Nein) und Wissen um gesetzliche Regelungen

4.9.1.1 Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Wirtschaftszweig

Gibt es Unterschiede zwischen den Betrieben unterschiedlicher Wirtschaftszweige? Zunächst ist festzustellen, dass in keinem Wirtschaftsbereich in mehr als 50 % der Betriebe das Bewusstsein dafür besteht, zu bestimmten Anlässen im Arbeitsschutz auf externe Hilfe zurückzugreifen, wie nachstehende Abbildung zeigt.

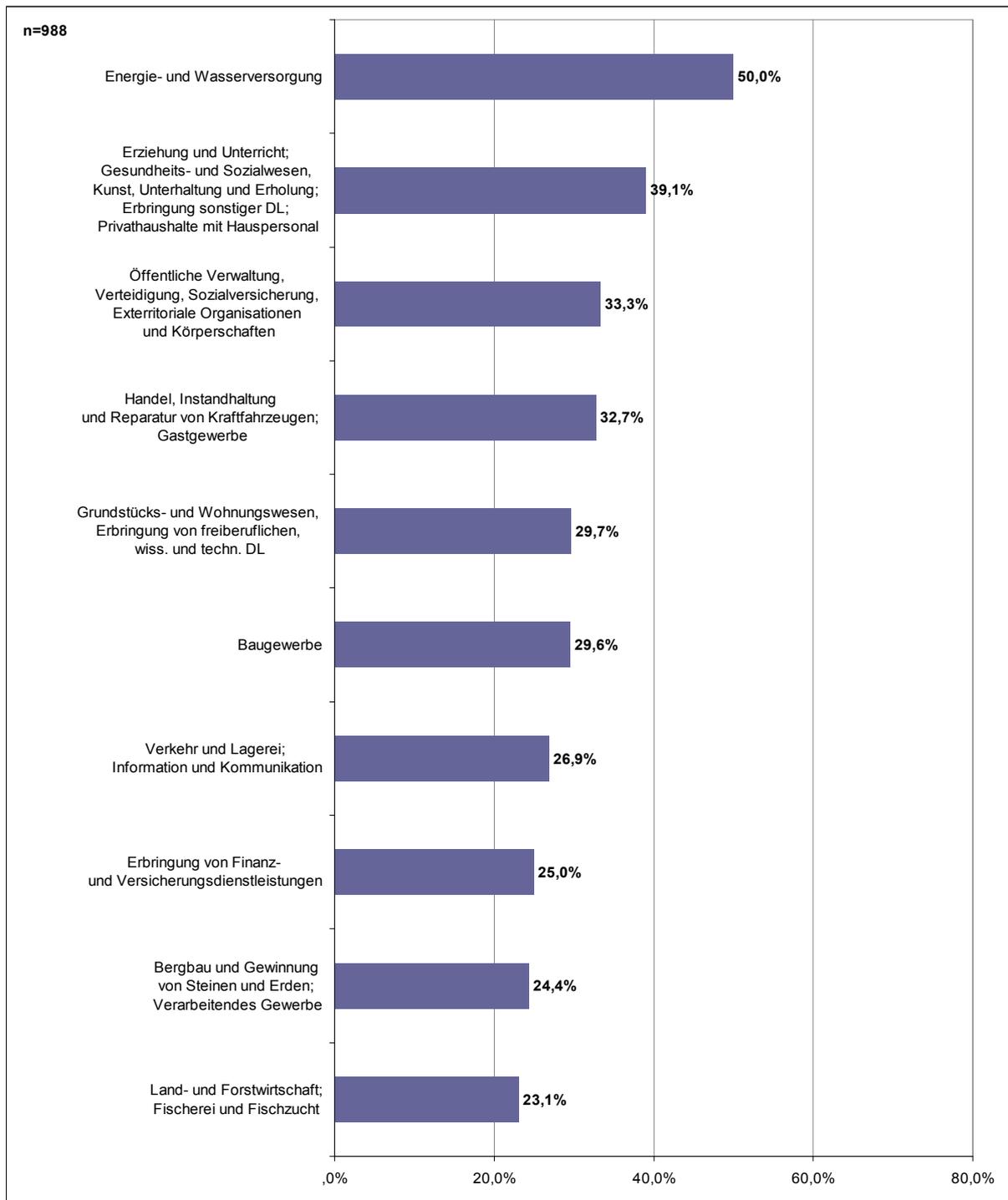


Abb. 4.49 Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Wirtschaftszweig (Dargestellt ist Zustimmung)

In allen Wirtschaftsbereichen dominiert somit eher Unkenntnis in Bezug auf mögliche Auslöser für eine anlassbezogene Betreuung. Eine „halbe“ Ausnahme gibt es: Im Wirtschaftsbereich Energie- und Wasserversorgung kann sich immerhin jede/r zweite Geschäftsführer/in entsprechende Anlässe vorstellen (50,0 %). Mit großem Abstand folgen dann die Wirtschaftsbereiche Erziehung, Gesundheit, Erbringung sonstiger Dienstleistungen (39,1 %), Öffentliche Verwaltung (33,3 %) sowie Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe (32,7 %). In allen anderen Wirtschaftsbereichen liegt der entsprechende Anteil (deutlich) unter der 30 %-Marke.

4.9.1.2 Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betriebsgröße

In keiner Betriebsgrößenklasse liegt der Anteil von Geschäftsführer/innen, die Anlässe zur Einbeziehung externer Unterstützung kennen, über 50 %. Am verbreitetsten scheint das Wissen auf Seiten der Geschäftsführungen in Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten zu sein. Der zuvor mit wachsender Betriebsgröße beobachtete steigende Anteil von Geschäftsführer/innen mit höherem Basiswissen über gesetzliche Regelungen gilt somit in der Frage der anlassbezogenen Einholung einer Expertenmeinung nicht.

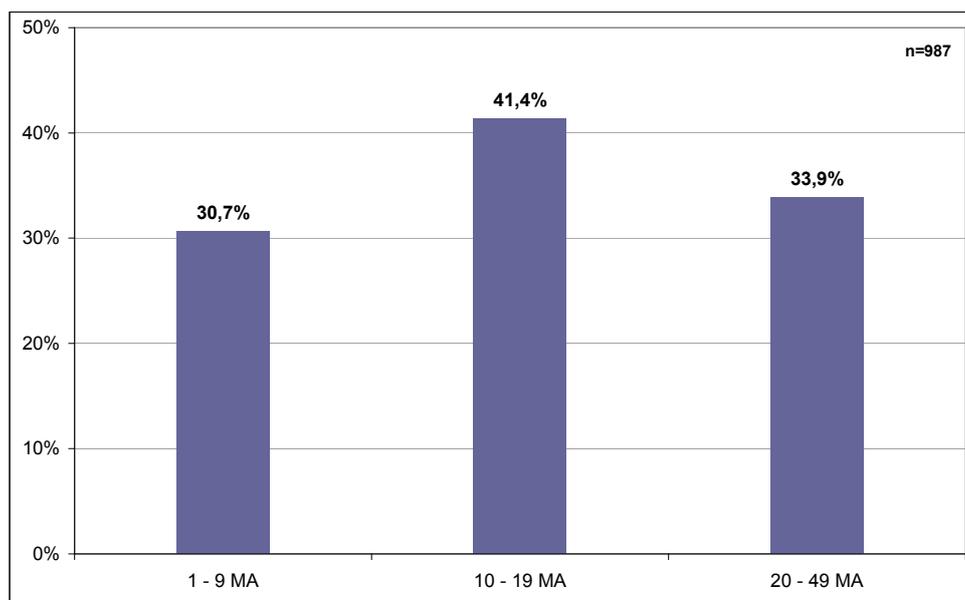


Abb. 4.50 Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betriebsgröße (Dargestellt ist Zustimmung)

4.9.1.3 Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betreuungsform

45,9 % der befragten Geschäftsführer/innen, deren Betriebe in einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regelbetreuung sind, können sich Anlässe für eine externe Unterstützung vorstellen. In Betrieben mit bedarfsorientierter Betreuung sind es 42,1 %, wenn auf Arbeitgeberseite bereits die Schulung absolviert wurde, und 37,9 %, wenn diese noch aussteht. Damit liegen die Anteile (deutlich) über denen von Geschäftsführer/innen, die noch kein Betreuungsmodell gewählt haben (22,6 %) bzw. diese gar nicht kennen (31,5 %). Gleichwohl ist festzustellen, dass

auch bei geklärter Betreuungsstruktur und insbesondere bei der bedarfsorientierten Betreuung, bei der ja ganz zentral auf die anlassbezogene Einbeziehung von externen Fachexpert/innen gesetzt wird, die Mehrzahl der Geschäftsführer/innen offenbar nicht über das Wissen um Anlässe verfügt, bei denen es einer externen Unterstützung bedarf. Damit wird ein zentraler Kern der alternativen Betreuung in Frage gestellt.

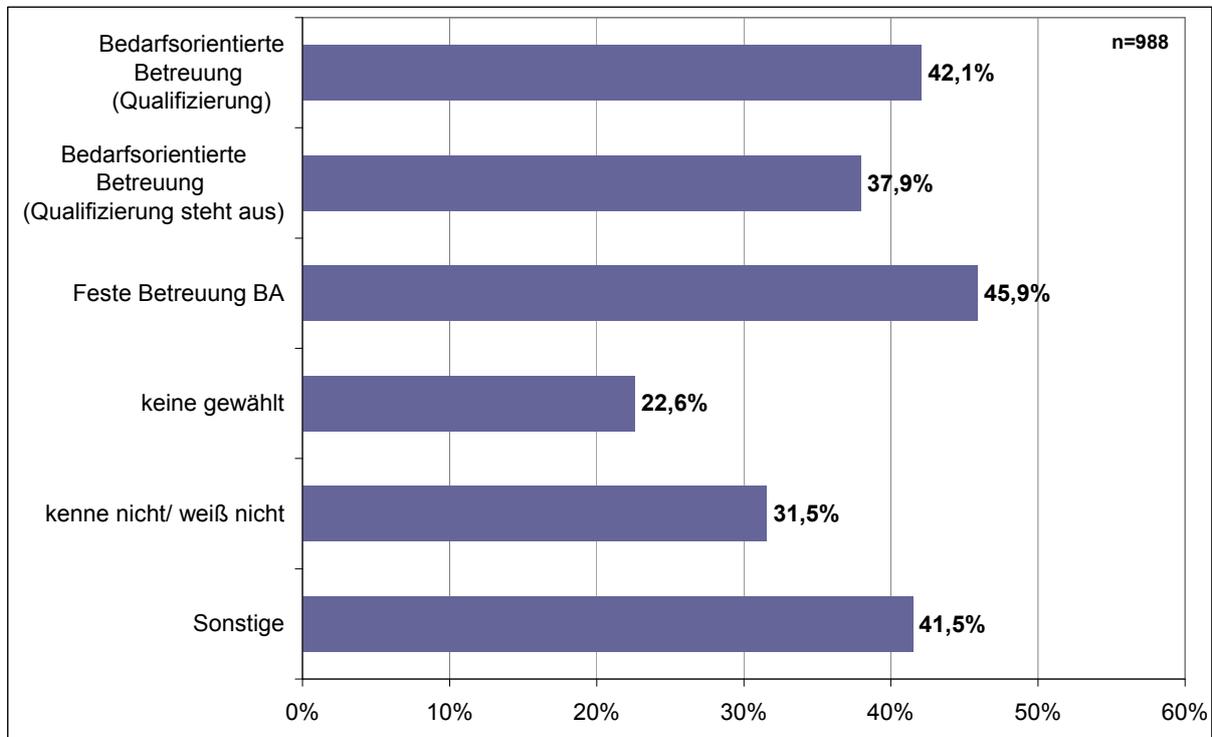


Abb. 4.51 Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betreuungsmodell (Dargestellt ist Zustimmung)

Um welche konkreten Anlässe handelt es sich, bei denen sich die befragten Unternehmer/innen externe Unterstützung vorstellen können?

Tab. 4.13 Anlässe, bei denen externe Unterstützung erforderlich ist; n=240 (Mehrfachnennungen möglich)

Anlässe	In %
Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen AGS	17,9%
Gestaltung der Arbeitsplätze	16,2%
Arbeitsmedizinische Untersuchungen und Beurteilungen, Beratungen, Maßnahmen	15,2%
Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen	14,3%
Beratung/Qualifizierung der Beschäftigten zu Unfall- u. Gesundheitsgefahren bei der Arbeit	13,9%
Konkrete Unfälle, Berufskrankheiten, Beschwerden	13,6%
Einführung neuer Arbeitsmittel	13,3%
Verwendung von Arbeits- bzw. Gefahrstoffen	11,7%
Erstellung von Notfall- und Alarmplänen	3,8%
(neue) Gesetze/Verordnungen umsetzen	2,8%
Einführung/Änderung Arbeitsverfahren, -abläufe	1,7%
Routine (Untersuchung, Kontrolle)	1,2%
Sonstige	11,9%

An erster Stelle werden Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung im Unternehmen genannt (17,9 %), dicht gefolgt von der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen (16,2 %) sowie arbeitsmedizinischen Untersuchungen (15,2 %). An vierter und fünfter Stelle sehen die Unternehmer/innen Anlässe für externe Unterstützung bei der Planung, Einrichtung oder Änderung von Betriebsanlagen (14,3 %) sowie bei der Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (13,9 %).

Auffällig ist zunächst die eher technische Orientierung der genannten Anlässe. Anlässe mit eher arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Hintergründen, die z. B. bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine Rolle spielen, werden überhaupt nicht genannt. Darüber hinaus fällt auf, dass selbst die Wenigen, die das Einholen externen Expertenwissens für sinnvoll erachten, bei der Nennung konkreter Anlässe auch eher zurückhaltend sind. Selbst wenn also generell Anlässe für externe Unterstützungsleistungen sinnvoll erscheinen, muss die Sensibilität bzw. das Wissen um konkrete Anlässe für eben diese Unterstützung keineswegs vorhanden sein.

4.9.2 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit

Nun zur konkreten Umsetzung: Wie viele Klein- und Kleinstbetriebe haben schon einmal eine sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Fachkraft in Anspruch genommen? Und zu welchen Anlässen ist dies geschehen?

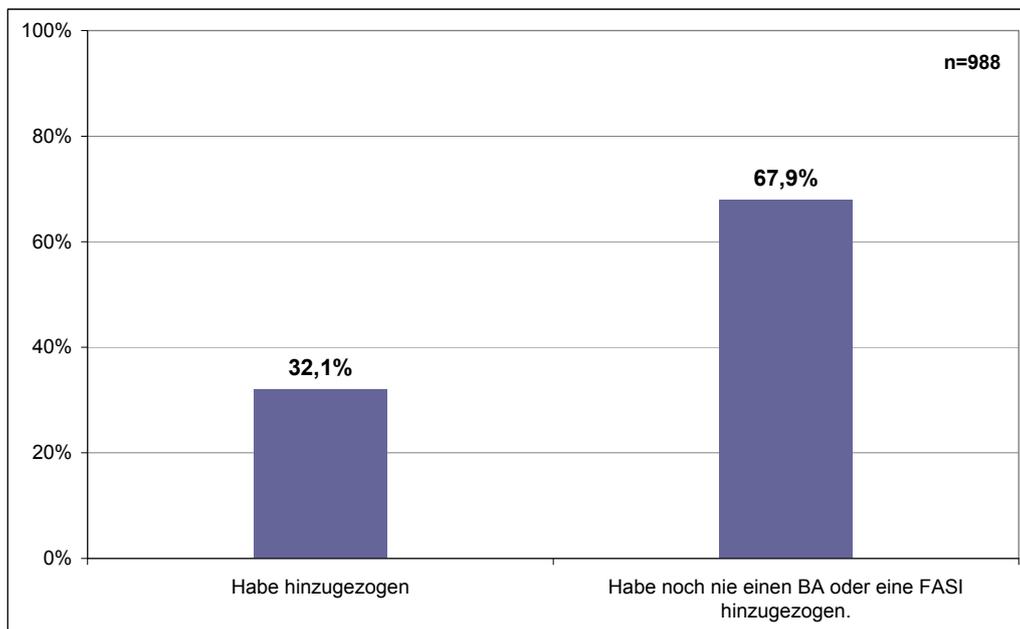


Abb. 4.52 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit

Nur rund ein Drittel der befragten Geschäftsführer/innen hat überhaupt schon einmal eine/n Betriebsärzt/in bzw. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen (32,1 %). Mit anderen Worten: Zwei Drittel der befragten Betriebe haben noch nie – zumindest nicht so lange, wie sich die/der befragte Geschäftsführer/in erinnern kann – externe Expert/innen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz beratend

hinzugezogen. Anlässe, die es sicherlich in den meisten Betrieben gegeben haben dürfte, wurden somit – wenn überhaupt – ohne den fachlichen Rat Dritter bearbeitet.

4.9.2.1 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach Wirtschaftszweig

Die Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Sicherheitsfachkräften erfolgt je nach Wirtschaftsbereich in recht unterschiedlichem Ausmaß. Mit Abstand am häufigsten wurden die Arbeitsschutzexpert/innen in der öffentlichen Verwaltung beratend hinzugezogen (75,0 %). Im Bereich Energie- und Wasserversorgung hat bereits jeder zweite Betrieb die Beratung in Anspruch genommen (50,0 %). Im Verarbeitenden Gewerbe sind es immerhin noch 42,7 % und im Bereich Erziehung/Unterricht 42,8 %. Wirtschaftszweige wie die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen, die in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz insgesamt ein eher geringes Aktivitätsniveau aufweisen, zeigen sich auch bei der Inanspruchnahme von sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Beratungsleistungen eher zurückhaltend (21,4 % bzw. 19,9 %).

4.9.2.2 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach Betriebsgröße

Je größer der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Betriebsärzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bereits beratend tätig wurden. Während in drei von fünf Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten die Arbeitsschutzexpert/innen bereits Hilfestellung geleistet haben, ist dies nur bei gut einem Viertel der Kleinstbetriebe der Fall (27,6 %). Nach wie vor kann also in Kleinstbetrieben der Zugang von Arbeitsschutzexpert/innen – auch in einer beratenden Funktion – als schwierig bezeichnet werden.

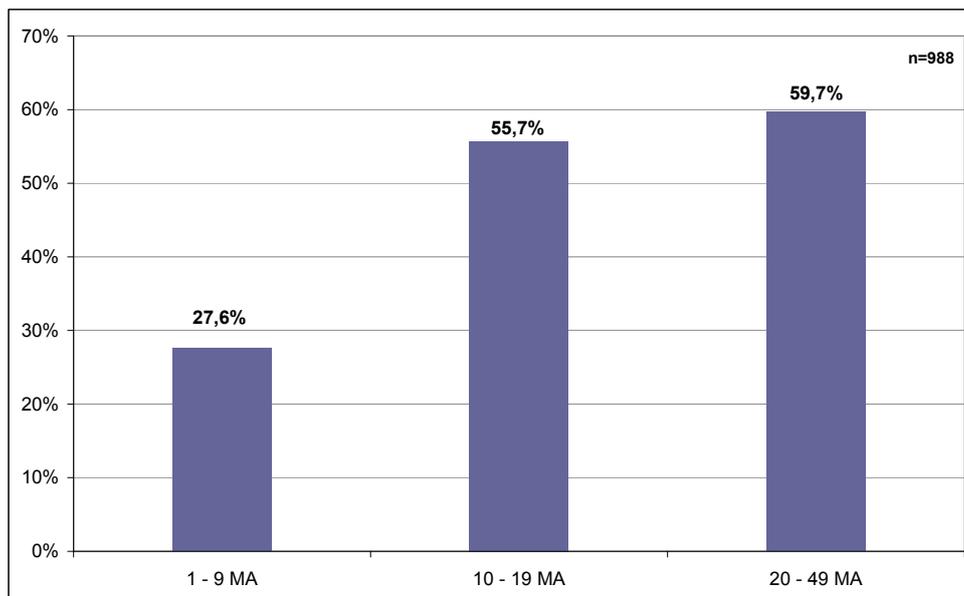


Abb. 4.53 Anteil der Betriebe, die Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betriebsgröße

4.9.2.3 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach Betreuungsform

In zwei Drittel der Betriebe, in denen die arbeitsmedizinische und die sicherheitstechnische Betreuung mit festen Zeiten geregelt sind, waren die Arbeitsschutzexpert/innen schon einmal beratend tätig (66,7 %). Bei Betrieben mit bedarfsorientierter Betreuung trifft dies auf mehr als die Hälfte zu.

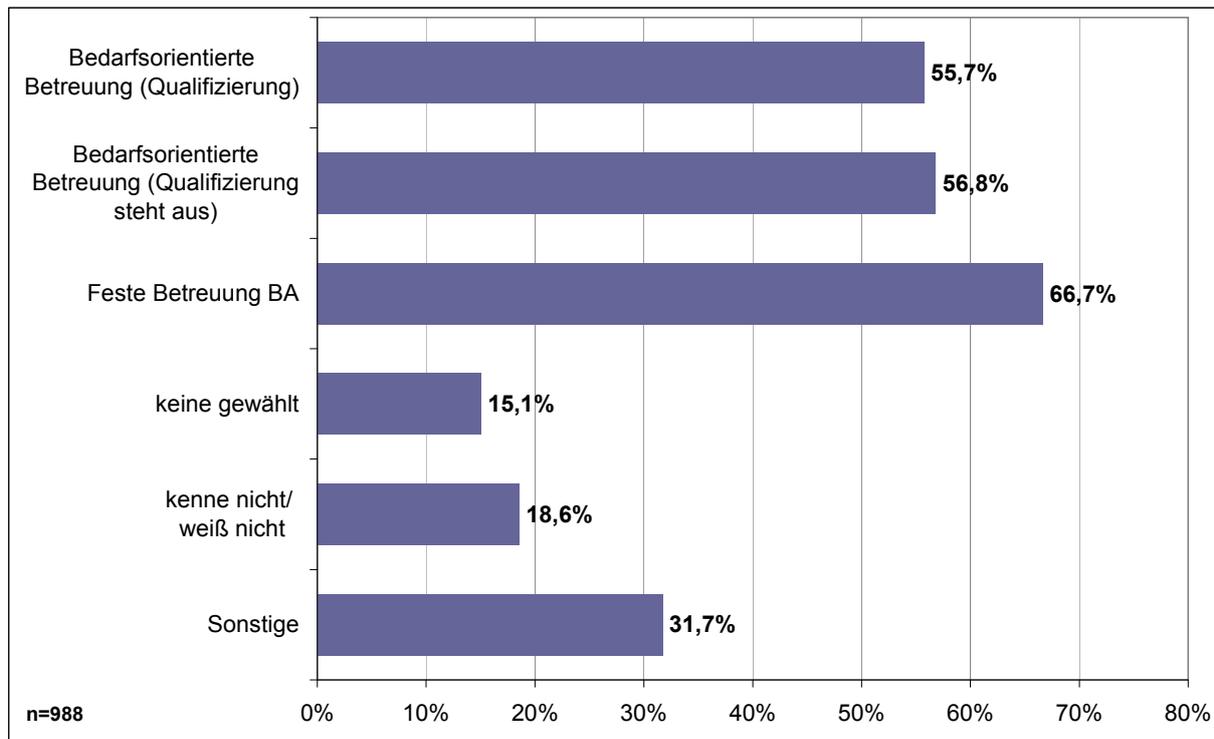


Abb. 4.54 Anteil der Unternehmen, die Betriebsärzt/innen bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betreuungsmodell

Ist die betriebliche Betreuungssituation unklar, waren auch Betriebsärzt/innen und Sicherheitsfachkräfte bisher deutlich seltener vor Ort (bisher keine Betreuungsform gewählt: 15,1 %; Betreuungsformen unbekannt: 18,6 %). Mit einer klaren Betreuungsstruktur steigt also auch die Inanspruchnahme von externem Expertenwissen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Förderlich für die Inanspruchnahme zeigt sich auch das Wissen um die gesetzliche Regelung der arbeitsmedizinischen und betriebsärztlichen Betreuungsregelungen: Wissen Geschäftsführer/innen um die gesetzliche Bestellungspflicht von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, so greifen sie auch häufiger auf ihre Unterstützung zurück. Während sieben von zehn Geschäftsführer/innen, die über das entsprechende Wissen verfügen, die externe Beratungsleistung auch tatsächlich schon einmal in Anspruch genommen haben (69,9 %), ist es gerade einmal jede/r Vierte von denen, die über das Wissen nicht verfügt (24,4 %).¹⁸

¹⁸ An dieser Stelle muss beachtet werden, dass nur sehr wenige der Befragten (10,4%) überhaupt um die gesetzlichen Regelungen wissen (vgl. Kapitel 6.3), die Fallzahl bei dieser Auswertung ist dementsprechend klein (n=647).

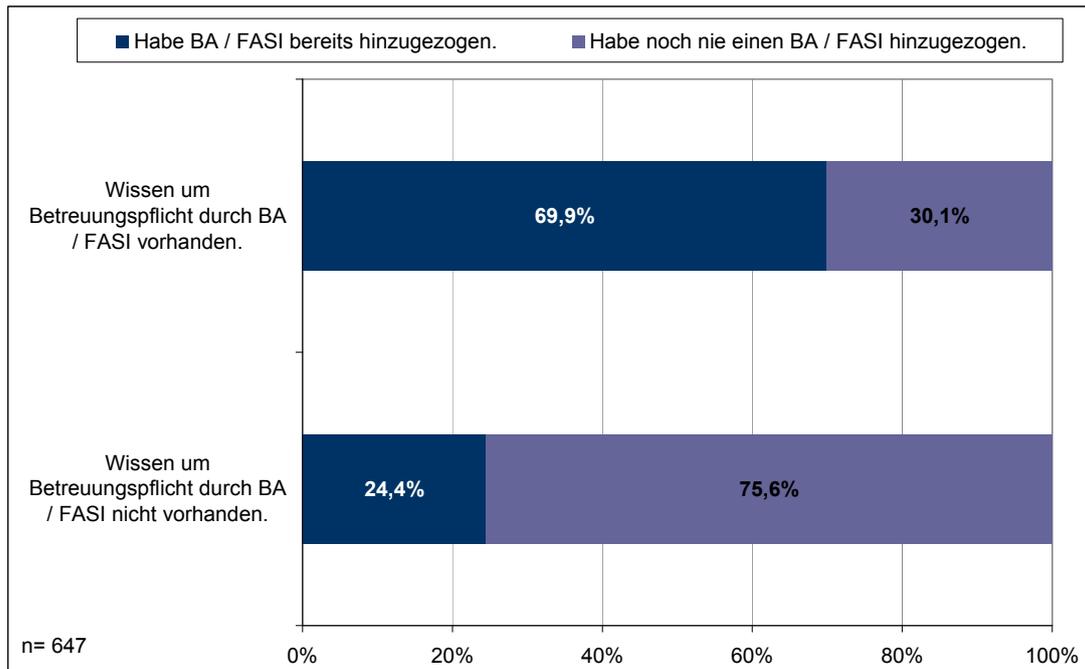


Abb. 4.55 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Wissen um die Bestellungspflicht

Die Auseinandersetzung mit und die Wahl einer Betreuungsform sowie die ggf. damit verbundenen gesetzlichen Regelungskennnisse tragen offenbar dazu bei, auf Seiten der Betriebsführung die Sensibilität für die Notwendigkeit der Inanspruchnahme externen Expertenwissens zu schaffen. Gleichwohl bleibt der Handlungsbedarf hoch, denn diese Auseinandersetzung fehlt auf der einen Seite nach wie vor in einem Großteil der befragten Betriebe und hat auf der anderen Seite auch durchaus nicht immer zu der gewünschten Sensibilität geführt.

4.9.3 Anlässe für die konkrete Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit

Welche Anlässe haben dazu geführt, dass die befragten Geschäftsführer/innen schon einmal eine/n Betriebsärzt/in bzw. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben?

Am häufigsten haben die befragten Inhaber/innen Betriebsärzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit für Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in Anspruch genommen (22,6 %). Auf Platz zwei stehen arbeitsmedizinische Untersuchungen (19,9 %) und auf dem dritten Platz rangieren Beratungsleistungen für so genannte Routineeinsätze (Untersuchungen, Kontrollen).¹⁹

¹⁹ Die Abfrage zu dieser Frage erfolgte offen, die Unternehmer/innen bestimmten damit die Antwortkategorien selbst. Ob es sich bei denen von ihnen beschriebenen Routineeinsätzen tatsächlich um Routine handelt, kann daher nicht eingeschätzt werden.

Tab. 4.14 Anlässe für erfolgte Unterstützung durch Betriebsarzt/innen bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, n=286 (Mehrfachnennungen möglich)

Anlässe	Unterstützung durch BA/FASI genutzt, in %
Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen AGS	22,6%
Arbeitsmedizinische Untersuchungen und Beurteilungen, Beratungen, Maßnahmen	19,9%
Routine (Untersuchung, Kontrolle)	18,4%
Gestaltung der Arbeitsplätze	10,6%
Beratung/Qualifizierung der Beschäftigten zu Unfall- u. Gesundheitsgefahren bei der Arbeit	8,4%
Konkrete Unfälle, Berufskrankheiten, Beschwerden	8,2%
Einführung neuer Arbeitsmittel	5,1%
Verwendung von Arbeits- bzw. Gefahrstoffen	4,1%
Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen	4,0%
(neue) Gesetze/Verordnungen umsetzen	2,1%
Erstellung von Notfall- und Alarmplänen	1,9%
Einführung/Änderung Arbeitsverfahren, -abläufe	0,9%
Sonstige	9,8%

Die Gestaltung von Arbeitsplätzen war für jede/n zehnte/n Geschäftsführer/in ein Anlass, externes Fachwissen ins Haus zu holen (10,6 %). Alle anderen Anlässe – allen voran die Beratung und Qualifizierung der Beschäftigten zu Unfall- und Gesundheitsgefahren (8,4 %) sowie Unfälle, Berufskrankheiten und Beschwerden (8,2 %) – liegen unter der 10 %-Marke. Damit stehen – wenn überhaupt – regelhafte Aufgabeneinsätze oben an. Gleichzeitig treten gestalterische Aufgaben als Beratungsanlässe eher in den Hintergrund. Stellt man insgesamt in Rechnung, dass sich die Nennungen nur auf rund ein Drittel der Betriebe beziehen, die bereits auf die Fachexpertise von Betriebsarzt/innen und Sicherheitsfachkräften zurückgegriffen haben, so zeigen die Geschäftsführer/innen in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben eher wenig Sensibilität, Anlässe im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu (er)kennen und Entscheidungsfreude, die Unterstützung durch externes Fachwissen in Anspruch zu nehmen.

4.10 Externe Beratungsstellen – Inanspruchnahme und Bewertung

Zentrale Aussagen:

- Rund zwei Drittel der befragten Geschäftsführer/innen kontaktieren externe Beratungsstellen, wenn sie mit wichtigen Arbeits- und Gesundheitsschutzaufgaben nicht alleine klar kommen.
- Die Berufsgenossenschaften sind die mit Abstand am häufigsten kontaktierten Beratungsstellen von Geschäftsleitungen in Klein- und Kleinstunternehmen (63,3 %). Das trifft für alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößen (<50 Beschäftigte) zu.
- Mehrheitlich erhalten die Angebote aller Beratungsstellen eine positive Beurteilung (Ausnahme: Angebote der Industrie- und Handelskammer sowie der Gewerkschaften).
- Beratungsstellen, die von Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen am häufigsten angesprochen werden, schneiden bei der Bewertung ihrer Produkte nicht am besten ab.
- Die beste Bewertung erhalten die Produkte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: 82,4 % Note 1 und 2. Sie werden jedoch nur von 3,2 % der Befragten genutzt.

Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz auf dem Laufenden zu sein, stellt für jede/n Betriebspraktiker/in eine große Herausforderung dar, erst recht in Klein- und Kleinstbetrieben, in denen auf die eine Person der Inhaberin/des Inhabers ein ganzes Bündel von Aufgaben und Verantwortlichkeiten zukommt. So sagen dann auch rund zwei Drittel der Geschäftsführer/innen in den befragten Betrieben, dass sie externe Beratungsstellen kontaktieren, wenn sie mit wichtigen Arbeits- und Gesundheitsschutzaufgaben nicht klar kommen (63,6 %).

Bei welchen Beratungsstellen/Institutionen informieren sie sich?

4.10.1 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen

Oben an steht die Berufsgenossenschaft. Für mehr als drei von fünf der befragten Geschäftsführer/innen, die sich bei externen Beratungsstellen informieren, ist der Unfallversicherungsträger der Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit (63,6 %).

Tab. 4.15 Genutzte externe Beratungsstellen, n=704
(Mehrfachnennungen möglich)

Beratungsstellen	Anteil in %
Berufsgenossenschaft	63,6%
Arbeitsmedizinischer Dienst	18,1%
Sicherheitstechnischer Dienst	14,9%
Krankenkasse	9,5%
Industrie- und Handelskammer	7,5%
Handwerkskammer	6,6%
Bundesanstalt für Arbeitsschutz	3,2%
Arbeitgeberverbände	1,7%
Gewerkschaften	0,6%
Sonstige	20,3%

Mit deutlichem Abstand folgen – auf den Plätzen zwei und drei – der Arbeitsmedizinische (18,1 %) und Sicherheitstechnische Dienst (14,9 %). Bedenkt man, dass beide in vielen Fällen zum Dienstleistungsangebot der Berufsgenossenschaften gehören, gewinnen die Berufsgenossenschaften noch einmal an Bedeutung. Alle weiteren Beratungsstellen werden von weniger als 10 % der befragten Geschäftsführer/innen genutzt. Dazu gehören die Krankenkassen (9,5 %), die Industrie- und Handelskammern (7,5 %) und die Handwerkskammern (6,6 %). 3,2 % der befragten Klein- und Kleinstbetriebe informieren sich bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin. Insgesamt kontaktieren die befragten Geschäftsführer/innen somit – auf niedrigem Niveau – eher breit gefächerte Beratungsstellen. In der herausgehobenen Position der Berufsgenossenschaften spiegelt sich möglicherweise eine positive Resonanz der Betriebe auf den gewünschten Rollenwechsel von der reinen Aufsichtsbehörde zur gestalterisch beratenden Institution.

Arbeitgeberverbände werden nur von 1,7 % der Befragten genutzt und Angebote der Gewerkschaften lediglich von 0,6 %. Hinter dem hohen Anteil an „Sonstigen Stellen“ sind v. a. Ämter und Behörden der einzelnen Bundesländer, Angebote von TÜV/DEKRA sowie Angebote von Wohlfahrtsverbänden subsumiert.

4.10.1.1 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen nach Wirtschaftszweig

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen belegen die Berufsgenossenschaften ebenfalls überall Platz 1 der genutzten externen Beratungsstellen. Vor allem für Unternehmer/innen aus dem Baugewerbe, der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Verarbeitenden Gewerbe sind sie der zentrale Anlaufpunkt, um sich über das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren und Beratung einzuholen.

Tab. 4.16 Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

Wirtschaftsbereich	BG ¹	AsD ²	StD ³	KK ⁴
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	81,1%	3,5%	1,5%	3,1%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	72,9%	19,9%	13,6%	12,4%
Energie- und Wasserversorgung	54,8%	34,6%	47,3%	1,8%
Baugewerbe	86,1%	2,9%	5,1%	,5%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	64,6%	14,2%	13,7%	7,5%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	59,7%	12,9%	29,9%	3,5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	58,6%	26,5%	15,2%	22,9%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	61,4%	20,5%	11,3%	14,4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	53,1%	31,4%	27,7%	13,7%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Privathaushalte mit Personal	48,5%	29,7%	20,2%	13,2%

¹Berufsgenossenschaft, ²Arbeitsmedizinischer Dienst, ³Sicherheitstechnischer Dienst, ⁴Krankenkassen

Der Arbeitsmedizinische Dienst wird überdurchschnittlich von Geschäftsführer/innen aus den Bereichen Energie- und Wasserversorgung, Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen kontaktiert. Der Sicherheitstechnische Dienst wird überdurchschnittlich häufig von Betrieben aus den Bereichen Energie- und Wasserversorgung, Verkehr/Lagerei, Information und Kommunikation sowie der Öffentlichen Verwaltung angesprochen. Und die Krankenkassen sind Ansprechpartner – wenn auch nicht in vorderster Position, so doch in nennenswertem Umfang – für die Bereiche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie für das Verarbeitende Gewerbe.

So lassen sich tendenziell unterschiedliche Strategien zur Informationsgewinnung auf Seiten der Betriebe erkennen: Land- und forstwirtschaftliche Betriebe, Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Baugewerbes sowie die Bereiche Handel, Instandhaltung, Reparatur sowie das Gastgewerbe sind relativ eindimensional auf ihre Berufsgenossenschaften als Informationsquelle orientiert. Dagegen tendieren Betriebe der Energie- und Wasserversorgung, der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der Öffentlichen Verwaltung sowie aus dem Bereich Erziehung und Unterricht eher dazu, sich breiter aufzustellen und mehrere Beratungsstellen zu kontaktieren.

4.10.1.2 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße

Unterschieden nach Betriebsgröße verbleiben die Berufsgenossenschaften, der Arbeitsmedizinische und der Sicherheitstechnische Dienstes sowie die Krankenkassen auf den Plätzen eins bis vier der meist angesprochenen Beratungsstellen.

Tab. 4.17 Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betriebsgröße, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgröße	BG ¹	AsD ²	StD ³	KK ⁴
1-9 Mitarbeiter/innen	66,8%	16,8%	12,5%	9,8%
10-19 Mitarbeiter/innen	48,8%	26,3%	24,0%	8,4%
20-49 Mitarbeiter/innen	47,7%	21,8%	30,6%	7,9%

¹ Berufsgenossenschaft, ² Arbeitsmedizinischer Dienst, ³ Sicherheitstechnischer Dienst, ⁴ Krankenkassen

66,8 % der befragten Inhaber/innen von Kleinstbetrieben informieren sich in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei den Berufsgenossenschaften. In der nächst höheren Betriebsgrößenklasse (10 - 19 MA) sind es 48,8 % der Betriebe und in der Größenklasse 20 - 49 Mitarbeiter/innen 47,7 % der Betriebe. Je kleiner der Betrieb also ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass die jeweilige Berufsgenossenschaft als Beratungsstelle angesprochen wird.

Ein gleichgerichteter Zusammenhang ergibt sich bei den Krankenkassen als Ansprechpartner für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (Betriebe 1 - 9 MA: 9,8 %; 20 - 49 MA: 7,9 %).

Beim Sicherheitstechnischen Dienst und – eingeschränkt – beim Arbeitsmedizinischen Dienst ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Während 12,5 % der Kleinstbetriebe bei Fragen im Arbeitsschutz den Sicherheitstechnischen Dienst ansprechen, steigt der Anteil bei den Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten auf 30,6 %. Beim Arbeitsmedizinischen Dienst sind es 16,8 % der Kleinstbetriebe und 21,8 % der Kleinstbetriebe mit 20 und mehr Beschäftigten.

Insgesamt deuten die Zahlen darauf hin, dass es den Berufsgenossenschaften offenbar vielfach gelungen ist, einen Zugang zu den Kleinstbetrieben zu entwickeln bzw. die vorhandenen Zugänge so zu nutzen, dass sie insbesondere von den Kleinstunternehmen als Beratungsstellen angesehen werden, die helfen können, wenn Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht allein zu klären sind.

4.10.1.3 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell

Unabhängig davon, ob sich die befragten Geschäftsführer/innen für ein Betreuungsmodell entschieden haben oder nicht, ist die jeweilige Berufsgenossenschaft die am häufigsten genannte Informationsquelle. Eine geklärte Betreuungsstruktur trägt auch dazu bei, dass neben der Berufsgenossenschaft auch andere Institutionen häufiger kontaktiert werden. Möglicherweise führt eine höhere Sensibilität in Sachen Arbeit und Gesundheit auch zu einer breiteren Kenntnis/Ansprache von Beratungsstellen.

Außerdem fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben mit bedarfsorientierter Betreuung (inklusive abgeschlossener Qualifizierung) auf, der die Berufsgenossenschaft kontaktiert (70,3 %). Wahrscheinlich gelingt es, während der Arbeitgeberqualifizierung einen guten Kontakt zur Berufsgenossenschaft aufzubauen, der darüber hinaus bestehen bleibt, so dass sich diese Geschäftsführer/innen auch in der Folge wieder mit Fragen an die Berufsgenossenschaft wenden.

Tab. 4.18 Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

Betreuungsmodell	BG ¹	AsD ²	StD ³	KK ⁴
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung)	70,3%	19,3%	14,8%	3,9%
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung steht aus)	55,8%	41,4%	31,0%	7,2%
Feste Betreuung BA	59,7%	22,5%	25,4%	11,4%
keine gewählt	67,1%	10,2%	7,0%	12,2%
kenne nicht/ weiß nicht	54,8%	14,9%	14,9%	12,9%
Sonstige	50,2%	32,5%	29,6%	2,0%

¹ Berufsgenossenschaft, ² Arbeitsmedizinischer Dienst, ³ Sicherheitstechnischer Dienst, ⁴ Krankenkassen

4.10.2 Bewertung externer Beratungsstellen

Wie zufrieden sind die befragten Geschäftsführer/innen mit den Informations- und Beratungsangeboten der einzelnen Beratungsstellen? Im Vordergrund steht eine Gesamtbewertung und nicht die Bewertung eines einzelnen Produkts.

Die Angebote der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bekommen die beste Gesamtnote. Vier von fünf der Befragten bewerten die Produkte mit sehr gut bzw. gut (82,4 %). Keine andere Institution erhält für ihre Angebote eine vergleichbare gute Bewertung. Damit stellt sich die Frage, warum trotzdem nur 3,2 % der befragten Geschäftsführer/innen auf die Angebote der Bundesanstalt zurückgreifen.

Auf Platz zwei stehen die Sicherheitstechnischen Dienste mit ihren Angeboten. Drei Viertel der Befragten vergeben hier die Note eins bzw. zwei. Mit 71,7 % (sehr gut/gut) stehen die Angebote der Arbeitgeberverbände auf Platz drei. Und auf Platz vier landen die Produkte der Berufsgenossenschaften. Zwei Drittel der Geschäftsführer/innen vergeben die Note eins oder zwei für die Produkte der Institution, die mit Abstand von den meisten Geschäftsleitungen der Klein- und Kleinstbetriebe in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz kontaktiert wird.

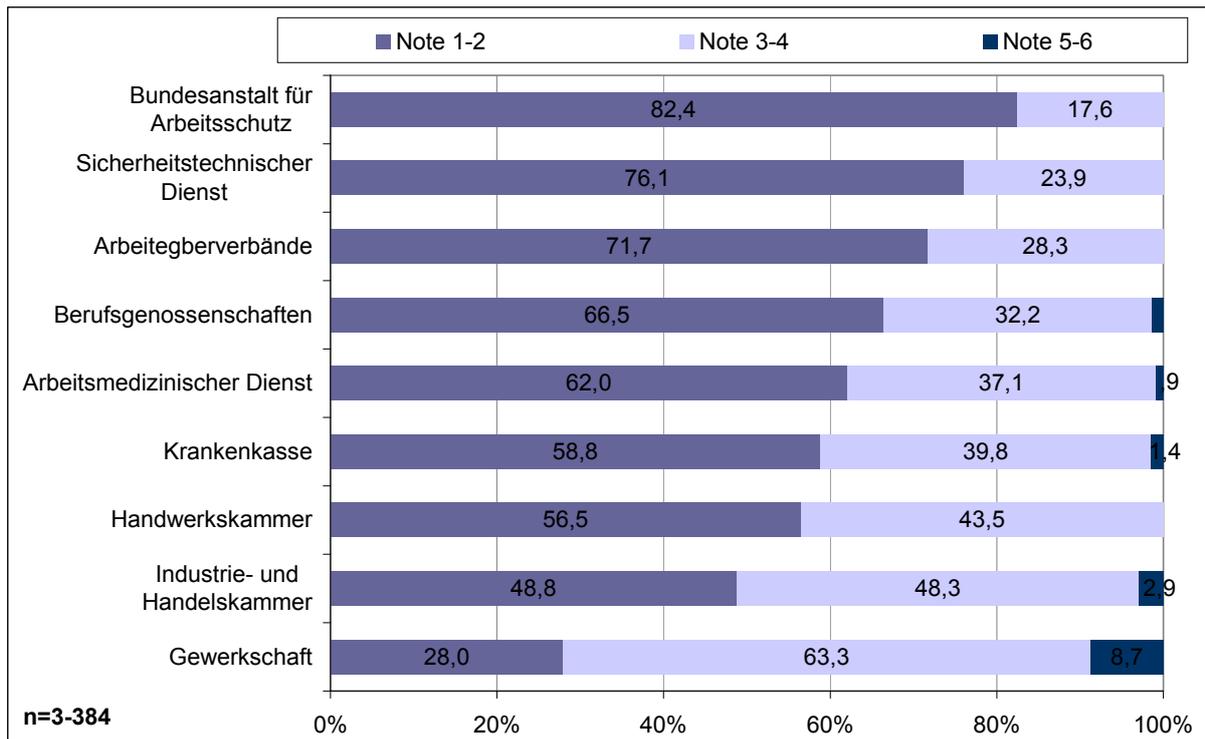


Abb. 4.56 Bewertung der externen Beratungsstellen nach Schulnoten, Angaben in Prozent, n=3-384 (Mehrfachnennungen möglich)

Alle anderen Beratungsstellen erhalten für ihre Angebote ebenfalls überwiegend gute Noten. Lediglich bei den Angeboten der Industrie- und Handelskammer sowie der Gewerkschaften kann sich jeweils keine Mehrheit der Befragten zu einem gut oder sehr gut entscheiden (48,8 % bzw. 28,0 %).

Vor dem Hintergrund der insgesamt positiven Bewertung ist festzustellen, dass die Produkte von den Institutionen, die am meisten angesprochen werden, nicht zwangsläufig auch die beste Bewertung erhalten. Oder umgekehrt: Institutionen erhalten für ihr Angebot eine (sehr) gute Bewertung, gleichwohl werden die Institutionen bzw. deren Produkte deutlich weniger nachgefragt. Daraus leitet sich natürlich die Frage nach dem Zugang der Institutionen zu der Zielgruppe der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen ab. Ganz offenbar gelingt dies den Institutionen mit ihren jeweiligen Ansprachekonzepten unterschiedlich gut.

4.10.2.1 Bewertung externer Beratungsstellen nach Wirtschaftszweig

Wie fällt die Bewertung externer Beratungsstellen in Abhängigkeit vom Wirtschaftszweig aus?

Die Angebote der Berufsgenossenschaften werden von allen befragten Geschäftsführer/innen aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften als sehr gut bzw. gut bewertet. Überdurchschnittlich positiv fällt ebenfalls das Votum der Befragten aus den folgenden Bereichen Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau (71,2 %) und Land- und Forstwirtschaft (70,6 %) aus. Eher negativ fällt die Bewertung der Geschäftsführer/innen aus dem Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen aus: Mit nur 44,4 % bewerten die wenigsten Befragten die Angebote der Berufsgenossenschaften positiv.

Tab. 4.19 Bewertung externer Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-380 (Mehrfachnennungen möglich)

Wirtschaftsbereich	Arbeitgeberverbände*	Berufsgenossenschaften	Arbeitsmedizinischer Dienst	Sicherheitstechnischer Dienst	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	Gewerkschaft*	Krankenkasse	Bundesanstalt für Arbeitsschutz*
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	-	70,6	-	-	100,0	100,0	100,0	-	-
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	50,0	71,1	42,9	66,7	28,6	-	-	50,0	100,0
Energie- und Wasserversorgung	-	66,7	-	100,0	-	-	-	-	-
Baugewerbe	-	66,1	100,0	100,0	50,0	42,9	-	-	100,0
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	60,0	67,3	66,7	85,7	62,5	83,3	-	69,2	66,7
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	-	65,2	100,0	50,0	33,3	-	-	-	100,0
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	44,4	50,0	100,0	-	-	-	66,7	60,0
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	100,0	66,7	71,4	100,0	63,6	66,7	-	60,0	-
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	-	100,0	100,0	66,7	-	77,8	-	-	100,0
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Privathaushalte mit Personal	100,0	61,8	64,7	-	100,0	100,0	-	57,1	-

* niedrige Fallzahl

Besonders positiv werden die Angebote des Sicherheitstechnischen Dienstes durch die Befragten aus den Bereichen Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie dem Grundstücks- und Wohnungswesen bewertet. Alle befragten Geschäftsführer/innen vergeben für diese externe Beratungsstelle die Schulnote eins oder zwei.

Angebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes werden besonders positiv von den befragten Geschäftsführer/innen aus den Bereichen Baugewerbe, Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie Öffentliche Verwaltung gesehen. Auffällig ist hier, dass die befragten Geschäftsführer/innen aus dem Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Bergbau, die diese externe Beratungsstelle überdurchschnittlich stark nutzen, die Angebote weniger gut bewerten. Nur 42,9 % vergeben die Schulnote eins oder zwei.

Für die Bewertung der Angebote der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist festzustellen, dass zwar nur wenige der Befragten diese nutzen; wenn sie dies denn tun, werden die Angebote sehr positiv bewertet. Das spiegelt sich auch in der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen wieder.

4.10.2.2 Bewertung externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße

Insbesondere die Geschäftsführer/innen aus mittleren Betrieben (10 -1 9 MA) bewerten die Angebote der Berufsgenossenschaften als (sehr) gut (74,2 %). Das Votum der Befragten aus den anderen beiden Größenklassen fällt etwas verhaltener aus: Zwei Drittel der Kleinbetriebsinhaber/innen bewertet die Angebote der Berufsgenossenschaften als (sehr) gut, bei den Inhaber/innen der größeren Betriebe sind es etwas mehr als die Hälfte (56,5 %).

Tab. 4.20 Bewertung externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgröße	Arbeitgeberverbände*	Berufsgenossenschaften	Arbeitsmedizinischer Dienst	Sicherheitstechnischer Dienst	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	Gewerkschaft*	Krankenkasse	Bundesanstalt für Arbeitsschutz*
1-9 Mitarbeiter/innen	75,0	66,6	58,3	76,2	45,0	57,1	33,3	63,4	77,8
10-19 Mitarbeiter/innen	-	74,2	80,0	80,0	100,0	100,0	-	33,3	100,0
20-49 Mitarbeiter/innen	50,0	56,5	75,0	75,0	-	-	-	-	85,7

* niedrige Fallzahl

Die Angebote der Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienste werden v. a. von den Geschäftsführer/innen mittlerer Betriebe überdurchschnittlich gut bewertet (je 80 % vergeben die Schulnote eins oder zwei). Etwas weniger positiv bewerten die Geschäftsführer/innen aus den Kleinbetrieben die Angebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes, gleichwohl vergeben auch hier 58,3 % die Noten sehr gut bis gut.

Angebote der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden von allen Befragten der Betriebsgrößenklasse 10 - 19 Mitarbeiter/innen als (sehr) gut bewertet, gefolgt von den Geschäftsführer/innen der größeren Betriebe (85,7 %) und der Kleinbetriebe (77,8 %).

4.10.2.3 Bewertung externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell

Berufsgenossenschaftliche Angebote werden v. a. von jenen Befragten als (sehr) gut bewertet, die sich für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden und die Qualifizierung bereits absolviert haben (72,9 %). Damit unterscheiden sie sich deutlich von jenen Befragten, die ebenfalls die bedarfsorientierte Betreuung gewählt, aber noch keine Qualifizierung absolviert haben. Hier werten nur 60,0 % die Angebote als (sehr) gut. Damit fällt ihr Votum im Vergleich zu den anderen Befragtengruppen für

die Berufsgenossenschaften am verhaltensten aus, wengleich auf relativ hohem Niveau.

Die Angebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes bewerten ebenfalls jene am positivsten, die sich für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden und die notwendige Qualifizierung bereits absolviert haben (83,3 % vergeben die Schulnoten eins bis zwei). Auch hier wird eine Abstufung zu den Befragten in den anderen Betreuungsmodellen deutlich. Von den Geschäftsführer/innen, die sich (bisher) noch nicht für ein Betreuungsmodell entschieden haben, geben die wenigsten ein positives Votum zu den Angeboten des Arbeitsmedizinischen Dienstes ab: Nur 44,4 % vergeben ein sehr gut/gut.

Tab. 4.21 Bewertung externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich)

Betreuungsmodell	Arbeitgeberverbände*	Berufsgenossenschaften	Arbeitsmedizinischer Dienst	Sicherheitstechnischer Dienst	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	Gewerkschaft*	Krankenkasse	Bundesanstalt für Arbeitsschutz*
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung)	-	72,9	83,3	88,9	62,5	33,3	-	66,7	75,0
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung steht aus)	-	60,0	62,5	100,0	25,0	25,0	-	33,3	100,0
Feste Betreuung BA	-	64,1	63,6	50,0	25,0	25,0	-	33,3	100,0
keine gewählt	87,5	64,2	44,4	71,4	59,1	76,9	50,0	70,0	85,7
kenne nicht/weiß nicht	-	64,6	60,0	-	37,5	80,0	-	40,0	50,0
Sonstige	-	83,3	33,3	100,0	-	-	-	-	-

* niedrige Fallzahl

Für die Bewertung der Angebote des Sicherheitstechnischen Dienstes lässt sich wiederum ein anderes Bild zeichnen. Diese werden insbesondere von den Befragten als (sehr) gut bewertet, die in der bedarfsorientierten Betreuung zu finden sind. Sogar alle Befragten der bedarfsorientierten Betreuung, die bisher noch nicht die Qualifizierung für Arbeitgeber absolviert haben, vergeben hier die Schulnoten eins bis zwei. Diesem Urteil schließt sich nur die Hälfte der Geschäftsführer/innen in der Regelbetreuung an.

Die Angebote der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden von allen Befragten der Regelbetreuung sowie der bedarfsorientierten Betreuung (ohne Qualifizierung) als (sehr) gut eingestuft, gefolgt von jenen, die bisher noch kein Betreuungsmodell gewählt haben, und den Geschäftsführer/innen mit bedarfsorientierter Betreuung und bereits absolvierter Qualifizierung.

4.11 Zusätzlicher Informationsbedarf

Zentrale Aussagen:

- Drei von fünf Geschäftsführer/innen von Klein- und Kleinstbetrieben benötigen weitere Informationen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zwei von fünf haben keinen zusätzlichen Informationsbedarf.
- Weitere Informationen werden zu den Themen Gesundheitsförderung, Unfallverhütung, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsstress gewünscht. Dabei zeichnet sich kein Thema als Schwerpunktthema (mehr als 50 % der Befragten) ab.
- In den Kleinstbetrieben (< 9 Beschäftigte) formulieren die Geschäftsführer/innen themenspezifisch am häufigsten weiteren Informationsbedarf.
- Geschäftsführer/innen, die sich für feste arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuungszeiten entschieden haben, formulieren am seltensten einen weiteren Bedarf an Informationen in Sachen Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.

Nun wechseln wir auf die inhaltliche Ebene: Zu welchen Themen benötigen die befragten Geschäftsführer/innen mehr Informationen? Die Antworten geben einen Hinweis darauf, welche Themen sie bereits im Fokus haben und mit welchen Anfragen externe Beratungsstellen ggf. zukünftig rechnen dürfen.

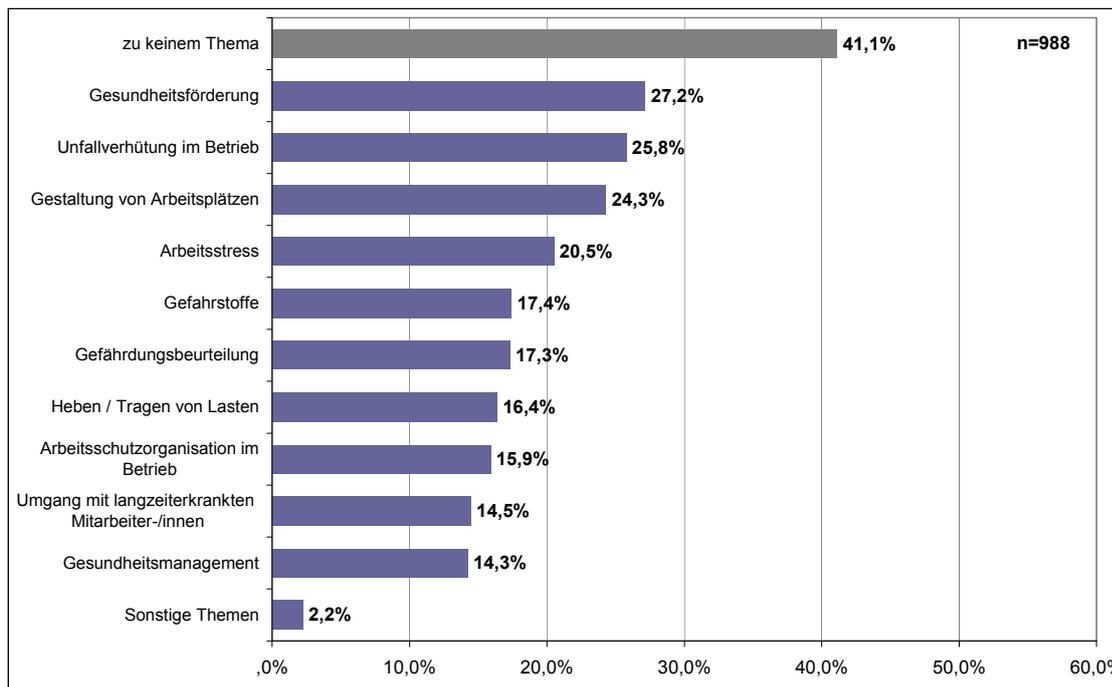


Abb. 4.57 Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf, n=988
(Mehrfachnennungen möglich)

Zunächst ist festzustellen: Zwei von fünf der befragten Geschäftsführer/innen haben keinen weiteren Informationsbedarf (41,1 %). 58,9 % benötigen weitere Informationen.

Zu beachten ist, dass ein anteilig höherer Informationsbedarf bei Geschäftsführer/innen festzustellen ist, die (bisher) nicht auf Beratungsleistungen von Betrieb-

särzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit zurückgegriffen haben. 65,8 % der Unternehmer/innen, die weitere Informationen wünschen, haben bisher noch keine entsprechende Unterstützung in Anspruch genommen. Ganz offenbar gibt es hier eine Informationslücke, die - zumindest teilweise - durch die Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung gefüllt werden könnte. Wendet man das ganze positiv, so ist festzustellen, dass die Unternehmer/innen diese Lücke erkennen und entsprechenden Informationsbedarf formulieren. Nun bedarf es der richtigen Ansprache.

Zu welchen Themen werden weitere Informationen gewünscht?

Auf den Plätzen eins bis vier stehen die Gesundheitsförderung (27,2 %), die Unfallverhütung im Betrieb (25,8 %), die Gestaltung von Arbeitsplätzen (24,3 %) sowie der Arbeitsstress (20,5 %). Vorsichtig formuliert ist offensichtlich in gut jedem vierten Klein- und Kleinstbetrieb die Gesundheitsförderung für die Geschäftsleitung ein Thema. Bezieht man die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie den Arbeitsstress mit ein, so sind dies sicherlich Themen, deren positive Ausgestaltung auch für Klein- und Kleinstunternehmen zur Bewältigung der betrieblichen Folgen des demografischen Wandels von zentraler Bedeutung sind. Insofern wäre sicherlich ein noch breiter formulierter Informationsbedarf wünschenswert.

4.11.1 Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig

Der höchste Informationsbedarf besteht in der Land- und Forstwirtschaft sowie in dem Bereich Verkehr/Lagerei, Information und Kommunikation. 28,8 % bzw. 30,0 % der befragten Geschäftsführer/innen aus diesen Wirtschaftszweigen geben an, keine zusätzlichen Informationen zu benötigen. Aber auch gut drei von fünf Geschäftsführer/innen in der Öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung (35,6 %) sowie Erziehung und Unterricht (36,6 %) benötigen keine weiteren Informationen. Der fehlende Informationsbedarf darf nicht mit einem Desinteresse am Arbeits- und Gesundheitsschutz gleichgesetzt werden. Gerade in den beiden zuletzt genannten Wirtschaftszweigen gibt es einen nicht unerheblichen Anteil von Betrieben, in denen bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und daraus abgeleitete Maßnahmen umgesetzt wurden.

Je nach Wirtschaftszweig differieren die Themen, zu denen weiterer Informationsbedarf besteht. An dieser Stelle wird ein Blick auf die fünf Themen geworfen, zu denen die befragten Geschäftsführer/innen am häufigsten einen zusätzlichen Informationsbedarf formuliert haben (jeweils mindestens ein Fünftel der Befragten). Die Gesundheitsförderung ist in Betrieben aller Wirtschaftszweige mittlerweile ein Thema, allen voran in Betrieben des Bereichs Verkehr/Lagerei (37,4 %) sowie Land- und Forstwirtschaft (34,2 %). Mit der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (31,8 %) und Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (31,2 %) folgen zwei Wirtschaftszweige, deren Betriebe bisher im Arbeitsschutz eher weniger Aktivitäten gezeigt haben. Möglicherweise ändert sich dies mit der offensichtlichen Relevanz anderer Themen, d. h. nicht klassischer Themen im Arbeitsschutz.

Tab. 4.22 Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig, n=988
(Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitsstress	Gestaltung von Arbeitsplätzen	Unfallverhütung im Betrieb	Gefahrstoffe	Gesundheitsförderung	kein Infobedarf
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	15,3%	22,7%	33,9%	17,5%	34,2%	28,8%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	12,1%	22,4%	26,2%	17,6%	19,4%	42,7%
Energie- und Wasserversorgung	12,9%	32,9%	30,4%	41,3%	29,2%	40,2%
Baugewerbe	9,4%	12,0%	26,7%	18,6%	21,6%	44,5%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	20,2%	18,2%	27,6%	22,1%	23,6%	48,0%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	26,7%	26,8%	34,1%	8,3%	37,4%	30,0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	23,1%	19,1%	12,9%	2,4%	31,8%	55,9%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	24,8%	34,5%	17,1%	10,9%	31,2%	36,9%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	23,2%	32,2%	22,5%	13,6%	30,1%	35,6%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Privathaushalte mit Personal	24,7%	30,3%	27,7%	20,2%	29,6%	36,6%

Das Thema Gefahrstoffe beschäftigt insbesondere Betriebe im Bereich Energie- und Wasserversorgung (41,3 %). Mehr zum Thema Unfallverhütung im Betrieb würden gerne Geschäftsführer/innen aus dem Bereich Verkehr/Lagerei (34,1 %) sowie Land- und Forstwirtschaft (33,9 %) erfahren. Die Gestaltung von Arbeitsplätzen ist in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (34,5 %), in der Energie- und Wasserversorgung (32,9 %) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (32,2 %) ein Thema mit höherem Informationsbedarf.

4.11.2 Informationsbedarf nach Betriebsgröße

Bei den fünf am häufigsten genannten Themen, zu denen die Geschäftsführer/innen mehr Informationen wünschen, gibt es Differenzierungen nach Betriebsgröße. Bei allen Themen liegt der Anteil der Geschäftsführer/innen von Kleinbetrieben, die mehr Informationen wünschen, deutlich höher als bei ihren Kolleg/innen mit Betrieben von 20 und mehr Beschäftigten. Mit Ausnahme der Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsstress gilt dies auch im Vergleich zu ihren Kolleg/innen mit 10 - 19 Beschäftigten. Offensichtlich gibt es einen erkannten Bedarf in Kleinbetrieben. Nun gilt es, diesen anknüpfend an ihre Handlungslogiken zu decken.

Tab. 4.23 Informationsbedarf nach Betriebsgröße, n=988
(Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitsstress	Gestaltung von Arbeitsplätzen	Unfallverhütung im Betrieb	Gefahrstoffe	Gesundheitsförderung	kein Infobedarf
1-9 Mitarbeiter/innen	20,4%	25,0%	27,0%	18,1%	27,1%	41,5%
10-19 Mitarbeiter/innen	23,7%	21,4%	21,2%	13,1%	29,4%	38,3%
20-49 Mitarbeiter/innen	17,2%	19,4%	15,7%	14,8%	25,0%	40,1%

4.11.3 Informationsbedarf nach Betreuungsmodell

Den höchsten Bedarf haben Geschäftsführer/innen mit festen Betreuungszeiten: 71,0 % geben an, weitere Informationen zu bestimmten Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu benötigen.

Den geringsten Informationsbedarf haben ihre Kolleg/innen, die (bisher) noch kein Betreuungsmodell gewählt haben. 44,2 % geben an, keinen zusätzlichen Informationsbedarf zu haben. Ähnlich sieht es bei den Inhaber/innen aus, die die unterschiedlichen Modelle nicht kennen (41,5 %).

Und auch bei den Geschäftsführer/innen, die sich für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden haben, erklären rund zwei von fünf, dass sie keine weiteren Informationen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes benötigen. Die Frage ist, ob diese Einschätzung im Einzelfall das Resultat einer tatsächlich sehr guten Informationsbasis ist oder ob in die Bewertung nicht auch eine fehlende Sensibilität für Themen rund um Sicherheit und Gesundheit mit hineinspielen. Gerade diese Sensibilität soll u. a. im Rahmen der Qualifizierung geweckt werden. Bezüglich der genannten Themen lassen sich darauf keine Rückschlüsse ziehen.

Tab. 4.24 Informationsbedarf nach Betreuungsmodell, n=988
(Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitsstress	Gestaltung von Arbeitsplätzen	Unfallverhütung im Betrieb	Gefahrstoffe	Gesundheitsförderung	kein Infobedarf
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung)	19,6%	21,9%	27,4%	23,2%	29,9%	42,0%
Bedarfsorientierte Betreuung (Qualifizierung steht aus)	15,6%	23,3%	27,5%	16,0%	32,6%	38,2%
Feste Betreuung BA	30,6%	25,7%	37,0%	23,4%	28,6%	29,0%
keine gewählt	19,7%	23,6%	21,9%	13,5%	23,9%	44,2%
kenne nicht/ weiß nicht	20,1%	25,3%	22,8%	15,7%	28,3%	41,5%
Sonstige	24,0%	37,9%	43,7%	30,7%	30,0%	35,2%

4.11.4 Informationsbedarf nach Geschlecht der Geschäftsleitung

Die befragten männlichen Geschäftsführer haben häufiger keinen zusätzlichen Informationsbedarf als ihre weiblichen Kollegen (43,5 % zu 36,9 %).

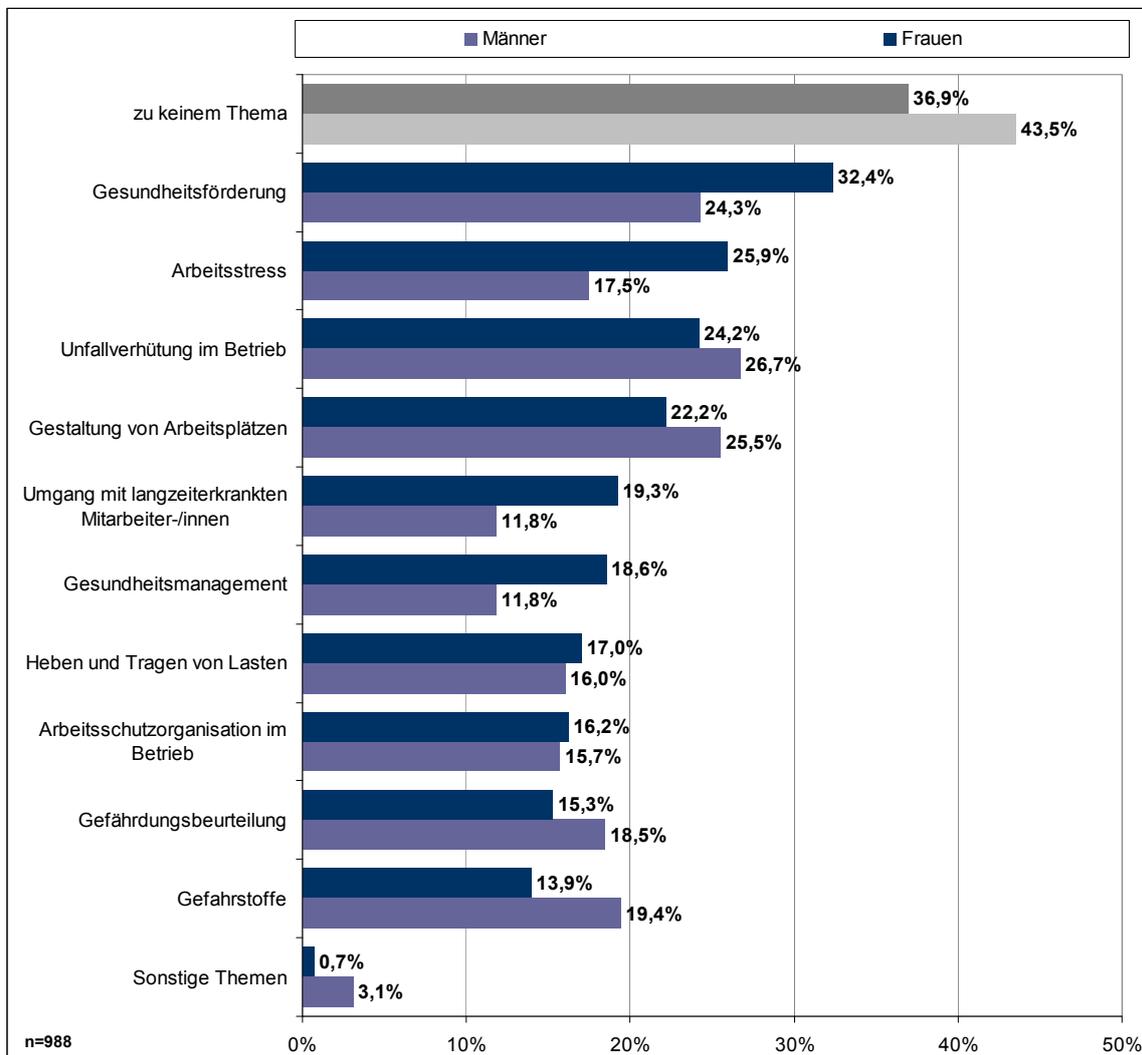


Abb. 4.58 Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Und auch die Themen, zu denen weitere Informationen benötigt werden, unterscheiden sich: Bei den Frauen stehen die Themen Gesundheitsförderung, Arbeitsstress, Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiter/-innen sowie das Gesundheitsmanagement oben an. Bei den Männern sind es die Themen Unfallverhütung im Betrieb, Gestaltung von Arbeitsplätzen, Gefährdungsbeurteilung sowie der Umgang mit Gefahrstoffen.

Damit unterscheiden sich die Themen hinsichtlich ihrer Schwerpunkte sehr. Bei Frauen sind es eher Themen des (präventiven) Gesundheitsschutzes und der -förderung, aber auch der psychischen Belastungen, während bei den Männern eher die technisch orientierten Themen des Arbeitsschutzes überwiegen.

4.12 Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote

Zentrale Aussagen:

- Neun von zehn der befragten Geschäftsführungen in Klein- und Kleinstbetrieben nutzen externe Informations- und Beratungsangebote.
- Broschüren, Checklisten der Berufsgenossenschaften und das Internet werden von über der Hälfte der Befragten genutzt.
- Jüngere Geschäftsführer/innen nutzen eher Broschüren und Internetangebote. Ältere kombinieren das Broschürenangebot eher mit den Checklisten der Berufsgenossenschaften.
- Die Angebote, für die die Befragten den höchsten praktischen Nutzen feststellen, entsprechen nicht den Angeboten, die am häufigsten genutzt werden.
- Die Mehrheit der befragten Geschäftsführer/innen schreibt Praxisbeispielen aus anderen Betrieben sowie einem Austausch mit anderen Betrieben einen hohen Nutzen zu. Sie sind damit die am besten bewerteten Angebote, nahezu über alle Wirtschaftsbereiche und alle Betriebsgrößenklassen hinweg.

Welche externen Informations- und Beratungsangebote nutzen die befragten Geschäftsführer/innen? Und wie bewerten sie den praktischen Nutzen der Angebote für ihre betriebliche Arbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des folgenden Kapitels.

4.12.1 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote

Zunächst ist generell festzustellen, dass bis auf wenige Ausnahmen, alle Geschäftsführer/innen in den befragten Kleinst- und Kleinbetrieben Informations- und Beratungsangebote zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen nutzen (93,9 %).

Welche sind das? Am meisten werden Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme genutzt (72,4 %), an zweiter Stelle folgen Checklisten der Berufsgenossenschaften (56,5 %) und an dritter Stelle Internetseiten und -datenbanken (55,4 %). Die Plätze vier und fünf belegen der Austausch mit anderen Unternehmen (44,4 %) und die Information über Praxisbeispiele in anderen Unternehmen (36,6 %). Am seltensten nutzen die befragten Unternehmer/innen E-Learning Angebote oder telefonische Beratungsangebote von externen Dienstleistern.

Damit bedienen sich die Entscheidungsträger in Klein- und Kleinstbetrieben einer Mischung aus klassischen Papierprodukten (inklusive Checklisten), Internet und betrieblichem Erfahrungsaustausch.

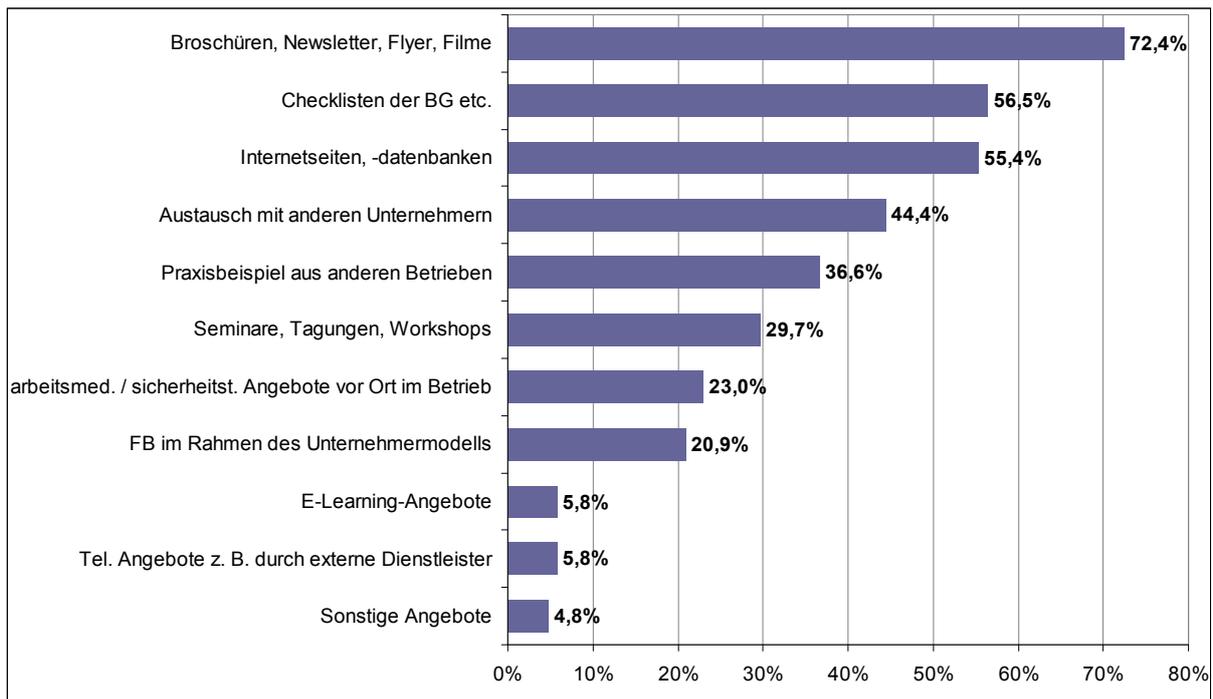


Abb. 4.59 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote, n=928 (Mehrfachnennungen möglich)

4.12.1.1 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftszweig

Differenziert nach Wirtschaftszweig fällt zunächst auf, dass über alle Bereiche hinweg Unternehmer/innen am häufigsten Broschüren, Newsletter, Flyer oder Filme zur Informationsgewinnung nutzen. Diese Angebote rangieren – mit prozentualen Abstufungen – in allen Wirtschaftsbereichen auf Platz eins. Dann gibt es jedoch Unterschiede:

Ein vergleichbares Nutzungsverhalten zeigen die Wirtschaftsbereiche Baugewerbe, Erziehung und Unterricht, Erbringung von Finanzdienstleistungen sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen. Die ersten vier genannten Informationsquellen sind identisch, wenn auch mit unterschiedlich starken Nutzungsanteilen. Die Geschäftsführer/innen nutzen vornehmlich Broschüren, Internetseiten und -datenbanken, Praxisbeispiele aus anderen Betrieben, Checklisten der BG und den Austausch mit anderen Unternehmen, um sich zu informieren.

Vergleichbares Nutzungsverhalten zeigen auch die Geschäftsleitungen der Bereiche Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe und Verarbeitendes Gewerbe/Bergbau. Zur Informationsgewinnung nutzen sie an erster Stelle Broschüren, gefolgt von Checklisten der Berufsgenossenschaften, Praxisbeispiele aus anderen Unternehmen sowie den Austausch mit anderen Unternehmen.

Für die anderen Wirtschaftsbereiche lassen sich vergleichbare Ähnlichkeiten nicht feststellen. Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass neben dem „Sammeln von Informationen“ über Broschüren, Internet usw. von den Verantwortlichen in Klein- und Kleinstbetrieben in nahezu allen Wirtschaftszweigen stark der Austausch mit an-

deren Betrieben gesucht wird. Das Lernen von anderen, und vor allen von anderen Praktiker/innen hat eine hohe Bedeutung.

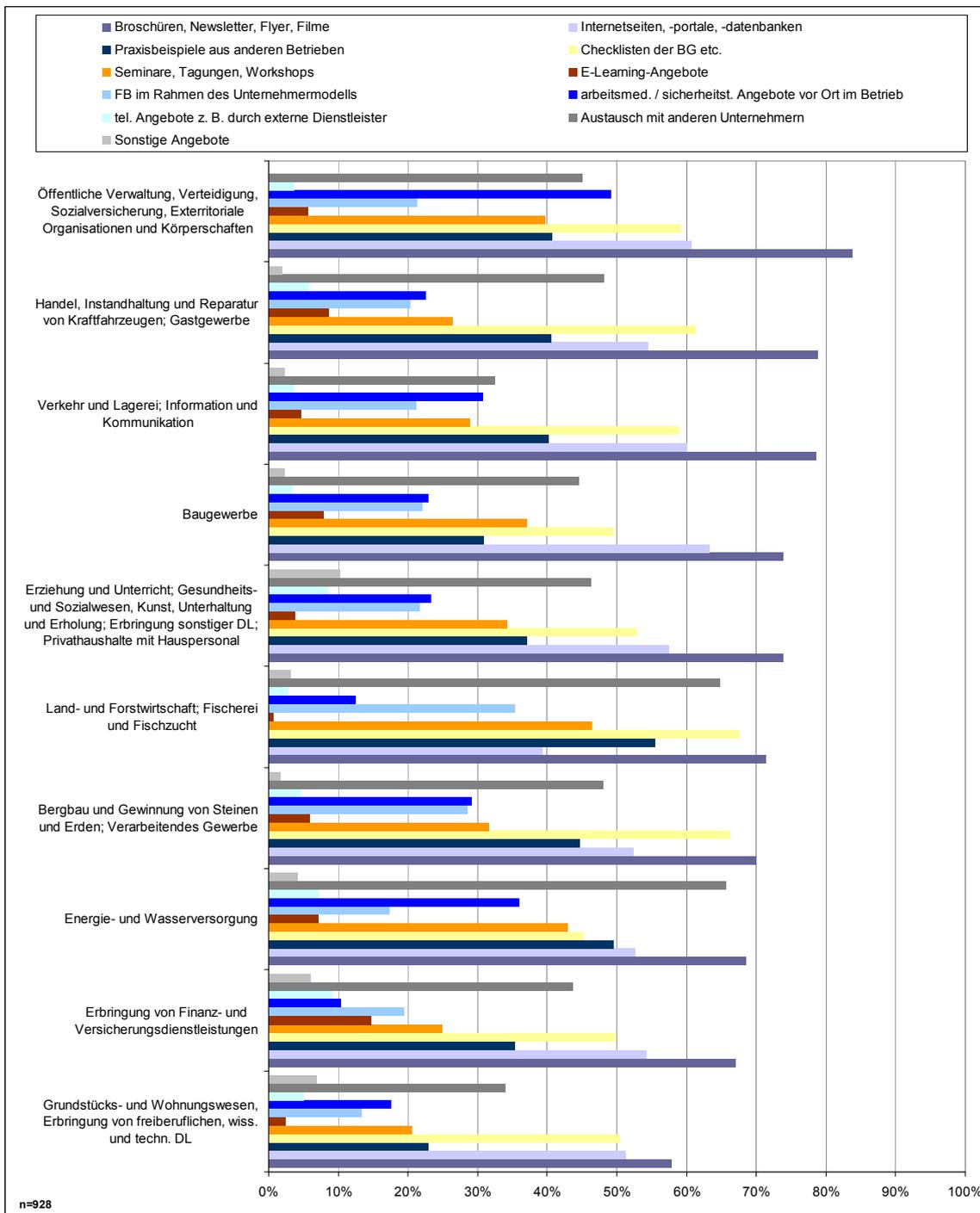


Abb. 4.60 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftsbereich, (Mehrfachnennungen möglich)

4.12.1.2 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße

Unabhängig von der Betriebsgröße werden Broschüren, Internetangebote und die Checklisten der Berufsgenossenschaften am häufigsten genutzt. Die Geschäftsführer/innen greifen also auf die gleichen Informationsquellen zu.

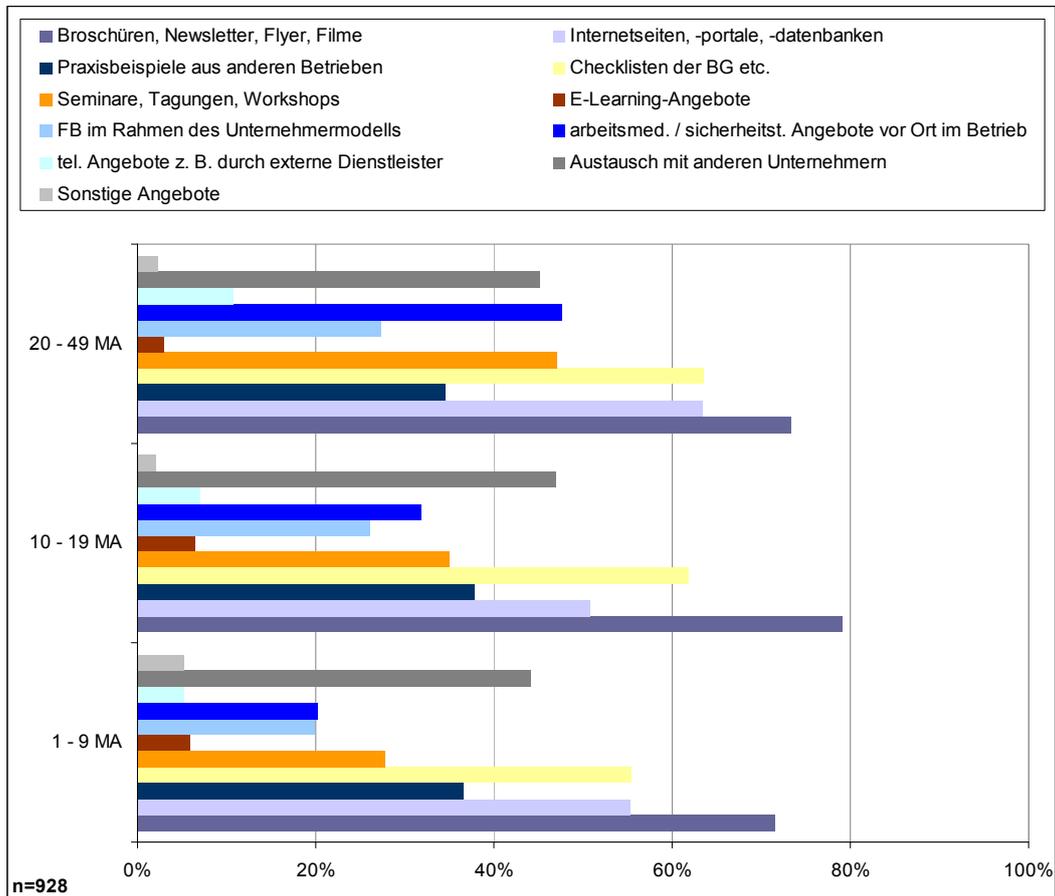


Abb. 4.61 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße, (Mehrfachnennungen möglich)

Allerdings fällt auf: Das Nutzungsverhalten der Geschäftsführer/innen mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen unterscheidet sich etwas von dem der Unternehmer/innen der anderen beiden Größenklassen. Neben Broschüren nutzen sie an zweiter Stelle Internetseiten, gefolgt von Checklisten der Berufsgenossenschaften, arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Angeboten vor Ort im Betrieb sowie Seminare und Tagungen, um sich zu informieren. Bei keiner anderen Größenklasse ist das Nutzungsverhalten der beiden letztgenannten Informationsquellen so hoch. Dies kehrt sich bei den E-learning-Angeboten interessanterweise um. Wenn auch auf niedrigem Niveau, werden sie von Geschäftsführer/innen in Betrieben bis 9 bzw. bis 19 Mitarbeiter/innen häufiger genutzt, als in den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten.

4.12.1.3 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsmodell

Unabhängig von dem gewählten Betreuungsmodell werden Broschüren usw. von allen befragten Geschäftsführer/innen am häufigsten zur Informationsgewinnung genutzt. In der Nutzung der weiteren Informationsquellen unterscheiden sich die Führungskräfte jedoch in Abhängigkeit vom Betreuungsmodell.

Jeweils zwei Drittel der Geschäftsführer/innen mit bedarfsabhängiger Betreuung und bereits absolvierter Qualifizierung informieren sich zusätzlich über Internetseiten und -datenbanken und nutzen die Checklisten der Berufsgenossenschaften. 51,1 % geben des Weiteren an, sich mittels Austausch mit anderen Unternehmen zu informieren. An fünfter Stelle nutzen sie Seminare und Workshops zur Informationsgewinnung (42,0 %).

Im Gegensatz dazu nutzen Unternehmer/innen mit bedarfsabhängiger Betreuung (ohne Qualifizierung) sehr viel stärker Checklisten der Berufsgenossenschaften (71,5 %) und erst an dritter Stelle Internetseiten und -datenbanken (52,8 %). Praxisbeispiele aus anderen Betrieben haben bei dieser Unternehmensgruppe einen höheren Stellenwert als bei ihren Kolleg/innen mit bereits absolvierter Qualifizierung.

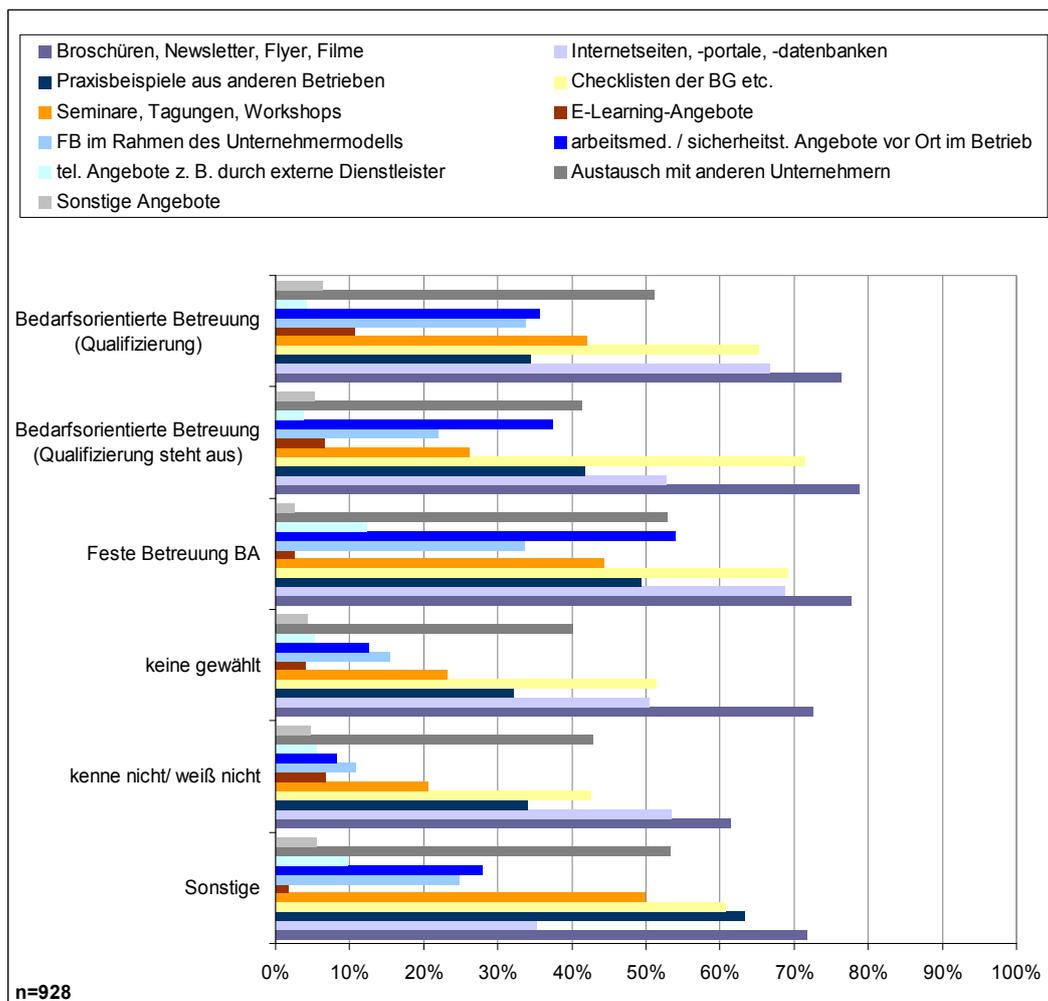


Abb. 4.62 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsform, (Mehrfachnennungen möglich)

Unternehmen, die sich für feste Betreuungszeiten entschieden haben, nutzen neben Broschüren an zweiter Stelle Checklisten von Berufsgenossenschaften (69,0 %) und nahezu gleichauf an dritter Stelle Internetseiten und -datenbanken (68,8 %). Über die Hälfte dieser Unternehmer/innen gibt an, sich durch arbeitsmedizinische/sicherheitstechnische Angebote vor Ort zu informieren (54,0 %). Der Anteil ist bei keinem anderen Betreuungsmodell so hoch. Neben der Unterstützung externer Fachkräfte, die möglicherweise als Anstoß dienen kann, werden zusätzliche Materialien zur Wissensaneignung genutzt. Dafür spricht, dass 71,0 % der Befragten mit Regelbetreuung – und damit mehr als in allen anderen Betreuungsmodellen – zusätzliche Informationen wünschen.

4.12.1.4 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Geschlecht und Alter der Geschäftsleitung

Geschlechtsspezifische Unterschiede der Informationsgewinnung lassen sich kaum feststellen. Sowohl Frauen als auch Männer nutzen überwiegend Broschüren, Newsletter und Flyer (74,3 % und 71,4 %). Die anderen Informationswege werden zu fast gleichen Anteilen genutzt.

Über alle Altersgruppen hinweg ist der Anteil derjenigen, die externe Informations- und Beratungsangebote einholen, sehr hoch. Allerdings nutzen jüngere Geschäftsführer/innen etwas seltener Informationsangebote als die älteren Kolleg/innen: 86,8 % der 18 bis 29jährigen und 93,6 % derjenigen, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Die Wege der Informationsgewinnung sind in Abhängigkeit vom Alter der Geschäftsführer/innen unterschiedlich. Diese sind besonders zwischen den Jüngeren (bis 39 Jahre) und den Älteren (ab 40 Jahre) festzustellen.

Tab. 4.25 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Alter, n=917 (Mehrfachnennungen möglich)

Informations- und Beratungsangebote	18-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50+ J
Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme	65,3%	73,8%	69,8%	74,6%
Internetseiten, -portale, -datenbanken	65,5%	65,2%	56,5%	48,8%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	45,6%	44,4%	38,2%	31,1%
Checklisten der BG etc.	40,1%	52,1%	58,9%	58,2%
Seminare, Tagungen, Workshops	45,9%	25,1%	27,5%	31,7%
E-Learning-Angebote	7,5%	4,8%	7,2%	4,9%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	40,3%	18,9%	18,4%	22,2%
arbeitsmed./sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	50,8%	21,1%	21,6%	22,0%
tel. Angebote z. B. durch externe Dienstleister	23,0%	5,6%	5,3%	4,3%
Austausch mit anderen Unternehmern	52,2%	50,0%	42,9%	42,7%
Sonstige Angebote	11,1%	4,3%	5,4%	4,1%

Broschüren usw. werden von fast allen Altersgruppen am häufigsten genutzt, lediglich bei den 18-29jährigen stehen diese nahezu gleichauf mit Internetseiten und -datenbanken. Auch die Altersgruppe 30 bis 39 Jahre nutzt das Internet deutlich mehr als die älteren Inhaber/innen.

Der Austausch mit anderen Unternehmen sowie die Information über Praxisbeispiele sind für die beiden jüngeren Altersgruppen ebenfalls relevanter als für die Älteren.

Diese wiederum nutzen sehr viel mehr Checklisten der Berufsgenossenschaften als das v. a. bei den ganz jungen Geschäftsführer/innen der Fall ist. Hier spiegelt sich wohl die unterschiedliche mediale Sozialisation in den Altersgruppen wider.

Es kann festgestellt werden, dass eine jüngere Generation von Geschäftsführer/innen (bis 29 Jahre) nachwächst, die – wenn sie sich denn informiert – andere Wege der Informationsgewinnung geht als ältere Geschäftsführer/innen und auch nicht so sehr auf eine Informationsquelle fokussiert ist, sondern verschiedene Angebote miteinander kombiniert. Neben den Internetangeboten nutzen sie arbeitsmedizinische/sicherheitstechnische Angebote vor Ort, sie besuchen mehr Seminare und Workshops als ältere Kolleg/innen und bilden sich auch stärker über Weiterbildungen im Rahmen des Unternehmermodells fort.

4.12.2 Bewertung externer Informationsangebote

Wie bewerten die Geschäftsführer/innen nun die Angebote, die sie nutzen bzw. genutzt haben, im Hinblick auf ihre Nützlichkeit für das praktische Arbeitsschutzhandeln im Betrieb?

Auffällig ist, dass nicht automatisch die Angebote, die am meisten genutzt werden, auch bei der Bewertung am besten abschneiden.

So informieren sich nur knapp über ein Drittel der Inhaber/innen über Praxisbeispiele aus anderen Betrieben, gleichzeitig wird deren Nutzen am höchsten bewertet (55,6 %). Gleiches gilt für den Austausch mit anderen Unternehmen. Dahingegen nutzt die Mehrheit aller Inhaber/innen Broschüren, Newsletter und Flyer zur Informationsgewinnung, ihr Nutzen wird allerdings von nur 21,9 % als hoch eingeschätzt, was insgesamt die schlechteste Wertung darstellt.

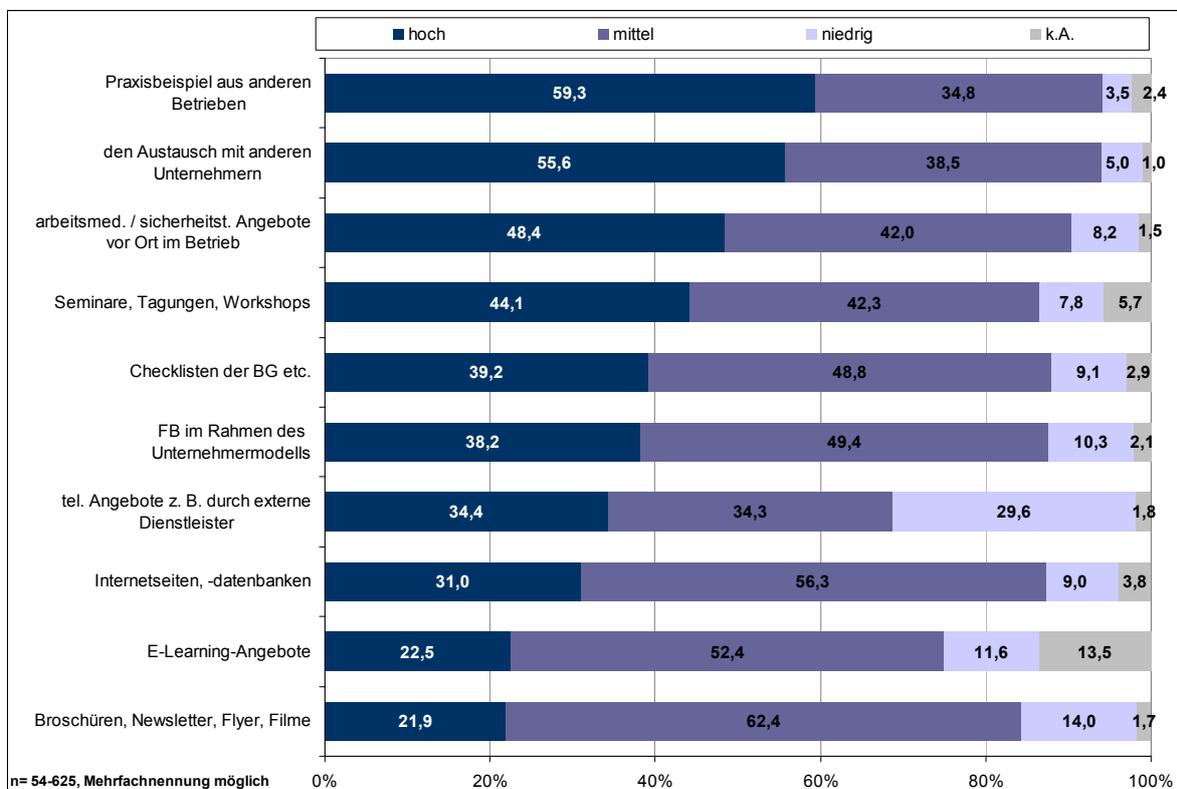


Abb. 4.63 Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote, n=54-625 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

An diesen Beispielen sieht man, dass der größte Nutzen aus Sicht der Geschäftsleitungen darin liegt, sich sehr praxisnah und themenbezogen zu informieren und dass dafür aus Sicht der Geschäftsführer/innen die beste Quelle andere Betriebe sind. Dies spricht dafür, mehr Möglichkeiten zu schaffen, genau diese Form des Wissenserwerbs zu fördern.

Die häufige Nutzung von Broschüren, Internet, Checklisten usw., deren Nutzen von einer deutlichen Mehrheit nicht als hoch eingeschätzt wird, kann wohl auf die leichte und schnelle Zugänglichkeit zurückgeführt werden.

4.12.2.1 Bewertung externer Informationsangebote nach Wirtschaftszweig

Welche Unterschiede ergeben sich in Abhängigkeit des Wirtschaftszweiges bzw. wie schätzen Geschäftsführer/innen aus Betrieben der einzelnen Wirtschaftszweige den praktischen Nutzen der Informations- und Beratungsangebote ein?

In nahezu allen Wirtschaftsbereichen – Ausnahme Land- und Fortwirtschaft und Verarbeitendes Gewerbe – schreibt jeweils die Mehrheit der Geschäftsführer/innen den Austausch mit anderen Betrieben bzw. den Praxisbeispielen aus anderen Betrieben einen hohen Nutzen zu. Damit erhält der betriebliche Erfahrungsaustausch im Vergleich zu allen anderen Medien die höchste Nutzenzuschreibung.

Daneben gibt es in den einzelnen Wirtschaftsbereichen Angebote, denen ebenfalls von einem hohen Anteil der Befragten ein hoher Nutzen attestiert wird. Seminaren, Tagungen und Workshops werden von Geschäftsführer/innen aus den Wirtschaftsbereichen Land- und Fortwirtschaft (54,5 %), Handel, Reparatur, Gastwirtschaft (52,9 %) sowie Erziehung und Unterricht (54,3 %) ein hoher Nutzen zugeschrieben. Im letztgenannten Wirtschaftsbereich schreibt auch jede/r zweite Geschäftsführer/in den Checklisten der Berufsgenossenschaften einen hohen praktischen Nutzen zu (53,5 %). In keinem anderen Wirtschaftszweig werden die Checklisten so positiv bewertet.

Insgesamt kann darüber hinaus festgestellt werden: Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg weicht das Nutzungsverhalten und die Bewertung des praktischen Nutzens voneinander ab. Angebote, die am besten bewertet werden, werden nicht automatisch am meisten genutzt. Dies spricht dafür, nach Wegen zu suchen, wie Angebote mit hohem Nutzwert – hier insbesondere die Praxisbeispiele – stärker den Vertreter/innen von Klein- und Kleinstbetrieben zugänglich gemacht werden können.

4.12.2.2 Bewertung externer Informationsangebote nach Betriebsgröße

Über alle Betriebsgrößen hinweg wird der praktische Nutzen von Praxisbeispielen am höchsten eingeschätzt. 58,5 % der Kleinstbetriebe, 65,6 % der Betriebe mit 10 - 19 Beschäftigten und 65,0 % der Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten schätzen das so ein. Darüber hinaus erhält der Austausch mit anderen Unternehmen ebenfalls eine breite positive Bewertung unter den Geschäftsleitungen der befragten Klein- und Kleinstbetriebe.

Außerdem fällt die positive Bewertung der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Angebote vor Ort in den Kleinstbetrieben auf. Dort bewertet jede zweite Geschäftsleitung diese positiv (50,9 %), in der Betriebsgrößenklasse 20 - 49 Beschäftigte sind es nur 34,5 % der Leitungskräfte. Und noch ein Blick auf die Angebote, die am häufigsten nachgefragt werden: Die Broschüren. Sie erhalten nur von einem

Fünftel der Geschäftsleitungen in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse eine positive Bewertung.

Insgesamt wird deutlich, dass das Gros der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben auf externe Informations- und Beratungsangebote zugreift. Am häufigsten wird auf Angebote wie Broschüren und Internet zurückgegriffen, die leicht und schnell zugänglich sind. In Hinblick auf den praktischen Nutzen stehen jedoch Praxisbeispiele und der betriebliche Erfahrungsaustausch ganz oben an.

4.13 Arbeitsschutztypen

Anhand der Untersuchungsdimensionen „Basiswissen um gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz“ sowie „betriebliche Aktivitäten im Arbeitsschutz“ werden im Folgenden die Geschäftsführer/innen bzw. Inhaber/innen der befragten Klein- und Kleinstbetriebe typisiert und beschrieben. Die Typisierung soll dabei helfen, die Zielgruppe der Betriebsleitungen differenzierter darzustellen, um die Entwicklung ggf. neuer Konzepte und Modelle zur Wissens- und Kompetenzerweiterung praxisgerecht anlegen zu können.

4.13.1 Zur Typenbildung

Zur Typenbildung wurden in einem ersten Schritt die Untersuchungsdimensionen „Wissen um gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz“ sowie „betriebliche Aktivitäten im Arbeitsschutz“ jeweils zu Indizes zusammengefasst. Dazu wurden Variablen identifiziert, die als Indikatoren für ein „höheres“ oder „niedrigeres“ Basiswissen um die gesetzlichen Regelungen bzw. eine Klassifizierung der Arbeitsschutzaktivitäten verwendet werden können.

Für die Bildung des Index zum Basiswissen um die gesetzlichen Regelungen wurden folgende Fragen ausgewählt:

- Frage 9 Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich?
- Frage 10 Wer soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen?
- Frage 11 Ab welcher Betriebsgröße ist die Gefährdungsbeurteilung erforderlich?
- Frage 12 Welche Betriebe müssen ihre Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unterweisen?

Die Ausprägungen der Fragen wurden zu den beiden Antwortkategorien „richtig“ und „falsch“ zusammengefasst. Für jede richtige Beantwortung einer der Wissensfragen wurde auf dem gebildeten Index jeweils ein Punkt vergeben. Die Indexvariable kann somit Werte zwischen null Punkten (Minimum: keine der Fragen richtig beantwortet) und vier Punkten (Maximum: alle vier Fragen richtig beantwortet) annehmen. In einem weiteren Schritt wurde diese Punkteskala zu den drei Ausprägungen „niedriges“ (null bis eins Punkte), „mittleres“ (zwei Punkte) und „höheres“ (drei bis vier Punkte) Basiswissen um gesetzliche Regelungen zusammengefasst.

Für die Bildung des Index zu den Aktivitäten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden folgende Fragen verwendet:

- Frage 14 Haben Sie in Ihrem Unternehmen schon einmal eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?
- Frage 16 Haben Sie auf dieser Grundlage schon Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit umgesetzt?
- Frage 17 Wie verschaffen Sie sich einen Überblick über die Arbeitssicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter?
- Frage 18 Haben Sie auf dieser Grundlage schon einmal Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit umgesetzt?

Die Antwortkategorien dieser Fragen wurden zusammengefasst zu den Ausprägungen: Gefährdungsbeurteilung – ja/nein, Sonstige Wege/Vorgehensweisen zur Beurteilung von Gesundheitsgefahren (alternativer Überblick) – ja/nein und Maßnahmen

durchgeführt – ja/nein. Im nächsten Schritt wurden die verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten der zusammengefassten Variablen nach inhaltlichen Überlegungen gruppiert. Wie bereits für das Wissen um gesetzliche Regelungen wurde so auch für die Dimension der Aktivitäten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutz ein Index mit drei Ausprägungen generiert.

„Aktiv“ sind die Geschäftsführer/innen, wenn sie sich sowohl einen Überblick (durch Gefährdungsbeurteilung oder auf sonstige Art und Weise) verschaffen als auch Maßnahmen daraus ableiten. In die Kategorie „teils/teils“ fallen sie, wenn sie sich zwar einen Überblick über Gefährdungen am Arbeitsplatz verschaffen, dann aber keine konkreten Maßnahmen daraus folgen ließen. „Nicht aktiv“ sind die Geschäftsführer/innen, die sich keinen Überblick über Gefährdungen bei der Arbeit verschaffen und entsprechend auch keine Maßnahmen daraus ableiten.

Daraus ergeben sich folgende sechs Typen von Geschäftsleitungen in Klein- und Kleinstunternehmen bezüglich ihres Wissens und Agierens im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Tab. 4.26 Übersicht Typengenerierung

Wissen	Aktivität	Zuordnung:	absolut	in %
höher	aktiv	Typ 1 „Die Profis“	202	20,4%
niedrig bis mittel	Nicht aktiv	Typ 2 „Die Problemfälle“	56	5,7%
höher	Teils/teils	Typ 3 „Die Unentschlossenen“	63	6,4%
niedrig bis mittel	Teils/teils	Typ 4 „Die Unbeholfenen“	266	27,0%
niedrig bis mittel	aktiv	Typ 5 „Die Macher“	391	39,5%
höher	Nicht aktiv	Typ 6 „Die Verweigerer“	10	1,0%
			988	100,0%

Zwei Fünftel der befragten Geschäftsführer/innen können dem Typ „Die Macher“ zugerechnet werden. Sie stellen damit gleichzeitig die größte Gruppe. Ihnen folgen – quantitativ gesehen – „Die Unbeholfenen“ mit 27,0 %. Ein Fünftel der Befragten können als „Die Profis“ bezeichnet werden (20,4 %). Alle anderen Typen sind in deutlich geringerem Umfang vertreten.

Im Folgenden werden die Typen beschrieben.

4.13.2 Typenbeschreibung

4.13.2.1 Typ 1 – Die Profis:

Die Profis zeichnen sich durch ein höheres Basiswissen über gesetzlichen Regelungen aus. Sie sind aktiv im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Profis sind häufiger in den Betrieben mit 10 - 19 Beschäftigten und 20 - 49 Beschäftigten anzutreffen. Die Wirtschaftszweige Energie- und Wasserversorgung, Verarbeitendes Gewerbe/Bergbau, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen werden durch diesen Typ deutlich geprägt. In den von ihnen geführten Betrieben sind Interessenvertretungen anzutreffen.

Sie sind überwiegend männlich, verfügen über ein Fach- bzw. Hochschulstudium bzw. über eine Berufsbildung mit Fort-/Weiterbildung (z. B. Meister). Die Geschäftsführer/innen haben sich häufiger für das bedarfsorientierte Betreuungsmodell entschieden; die Qualifizierung wurde bereits durchlaufen.

Sie kennen Anlässe, zu denen sie eine externe Unterstützung benötigen und beziehen Betriebsärzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beratend ein. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen wird sehr oft von einem/r Betriebsarzt/in oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit begleitet.

Wenn sich die Geschäftsführer/innen an externe Beratungsstellen wenden, dann vor allem an die Berufsgenossenschaft sowie den sicherheitstechnischen Dienst. Sie formulieren häufig einen Informationsbedarf, der sich schwerpunktmäßig auf die Themen Unfallverhütung, Gesundheitsförderung und Gefährdungsbeurteilung bezieht.

Werden konkrete Info- bzw. Beratungsangebote genutzt, so handelt es sich vor allem um Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme, die Checklisten der Berufsgenossenschaft sowie Internetportale oder -datenbanken. Zudem werden von den Profis Seminare, Tagungen und Workshops zum Arbeits- und Gesundheitsschutz besucht.

4.13.2.2 Typ 2 – Die Problemfälle:

Die Problemfälle haben ein niedriges/mittleres Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz und sind im Betrieb auf diesem Gebiet nicht aktiv.

Die Problemfälle sind stark in den Kleinstunternehmen (<10 MA) vertreten. Einen Betriebsrat gibt es i. d. R. nicht. Sie sind anteilig in fast allen Wirtschaftszweigen vertreten, ohne dass eine Konzentration deutlich wird. Lediglich in den Bereichen Energie- und Wasserversorgung sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften findet sich dieser Typ überhaupt nicht.

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz sehen die Problemfälle eher einen Zeit- und Kostenfaktor; die Aussage „Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze“ findet eine hohe Zustimmung.

Die Geschäftsführer/innen haben sehr häufig noch kein Modell für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gewählt. Der Anteil derjenigen, die sich Anlässe für die Unterstützung durch Expert/innen vorstellen können, ist gering. Entsprechend selten wird ein/e Betriebsarzt/in oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen.

Wenden sich die Problemfälle an externe Beratungsstellen, so überwiegend an die zuständige Berufsgenossenschaft und den arbeitsmedizinischen Dienst. Sie nutzen i. d. R. keine Informations- und Beratungsangebote zur Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie haben keinen weiteren Informationsbedarf.

4.13.2.3 Typ 3 – Die Unentschlossenen:

Die Unentschlossenen haben ein höheres Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, ihre betrieblichen Aktivitäten bleiben jedoch auf halbem Wege stehen.

Die Unentschlossenen sind überwiegend in Kleinstbetrieben (<10 MA), häufig ohne betriebliche Interessenvertretung anzutreffen. Ähnlich wie die Problemfälle verteilen sie sich auf nahezu alle Wirtschaftszweige. Im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist dieser Typ nicht vertreten.

Die Geschäftsführer/innen sind häufiger Frauen, häufig mit einem Fach- bzw. Hochschulstudium oder einer Berufsausbildung. Gleichzeitig gibt es einen hohen Anteil von Geschäftsführer/innen ohne abgeschlossene Ausbildung. Die Aussage „Haupt-

sache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ findet breite Zustimmung.

Die Unentschlossenen haben entweder noch keine Betreuungsform gewählt oder ihnen sind die unterschiedlichen Betreuungsmodelle nicht bekannt.

Ein/e Betriebsarzt/in bzw. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit wird selten hinzugezogen. Als wichtigste Beratungsstellen werden die Berufsgenossenschaft, der sicherheitstechnische Dienst und die Industrie- und Handelskammer genannt. Ein eher mittlerer Infobedarf besteht in den Feldern Gestaltung von Arbeitsplätzen, Unfallverhütung und Stress. Folgende Beratungsangebote werden genutzt: Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme, Checklisten der Berufsgenossenschaften sowie Internetportale oder -datenbanken.

4.13.2.4 Typ 4 – Die Unbeholfenen:

Die Unbeholfenen zeichnen sich durch ein niedriges bis mittleres Basiswissen über arbeitsschutzrelevante gesetzliche Vorgaben und ein mittleres Aktivitätsniveau aus.

Sie sind häufiger in Kleinstbetrieben (<10 MA) zu finden. I. d. R. gibt es keinen Betriebsrat. Verstärkt sind sie in den Wirtschaftsbereichen Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Grundstücks- und Wohnungswesen sowie im Baugewerbe anzutreffen.

Die Unbeholfenen verteilen sich zu nahezu gleichen Anteilen auf die Geschlechter und verfügen überwiegend über eine abgeschlossene Ausbildung.

Sie haben überdurchschnittlich häufig noch kein Modell zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung gewählt. Die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz wird selten durch eine/n Betriebsarzt/in oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit begleitet.

Wenn sich die Unbeholfenen bei Beratungsstellen oder Institutionen informieren, so vornehmlich bei der Berufsgenossenschaft und dem arbeitsmedizinischen Dienst. Einen eher mittleren Informationsbedarf haben sie zu den Themen Gesundheitsförderung, Unfallverhütung und Gestaltung von Arbeitsplätzen, aber auch Heben und Tragen von Lasten. Als Informationsmaterial nutzen sie Broschüren, Flyer, Filme, das Internet sowie die Checklisten der Berufsgenossenschaften.

4.13.2.5 Typ 5 – Die Macher:

Die Macher verfügen über ein niedriges bis mittleres Basiswissen über gesetzliche Vorgaben, sind im Betrieb in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz aber aktiv.

Sie finden sich häufiger unter den männlichen Geschäftsführern und verfügen über ein Fach- bzw. Hochschulstudium bzw. über eine Berufsbildung mit Fort-/Weiterbildung (z. B. Meister). Die Macher finden sich v. a. in größeren Betrieben (20 - 49 MA). Deutlich geprägt wird die Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften sowie der Bereich Energie- und Wasserversorgung durch die Macher. Aber auch in der Land- und Forstwirtschaft, dem Verarbeitenden Gewerbe und Bergbau sowie Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen finden sich viele „Macher-Betriebe“. In diesen Betrieben gibt es häufiger einen Betriebsrat.

Bezüglich der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung haben sie noch keine Wahl getroffen oder sich für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden und auch an der Qualifizierung teilgenommen. Sie sehen häufig Anlässe zur Einbe-

ziehung externer Unterstützung in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und beziehen diese auch ein.

Wenden sich die Macher an externe Beratungsstellen, dann an die zuständige Berufsgenossenschaft und an den arbeitsmedizinischen Dienst. Sie sehen einen hohen Informationsbedarf v. a. in den Bereichen der Gesundheitsförderung, der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Unfallverhütung. Die Gewinnung der benötigten Informationen erfolgt über Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme, das Internet sowie die Checklisten der Berufsgenossenschaften. Zudem wird der Austausch mit anderen Unternehmen überdurchschnittlich häufig zur Informationsgewinnung genutzt.

4.13.2.6 Typ 6 – Die Verweigerer:

Die Verweigerer zeichnen sich durch ein hohes Basiswissen über gesetzlichen Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz aus, bei der betrieblichen Umsetzung sind sie gleichzeitig nicht aktiv.

Die Verweigerer sind v. a. in Kleinbetrieben (< 10 MA) anzutreffen und wenn überhaupt in den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Baugewerbe.

Sie sind überwiegend weiblich und verfügen über Fort-/Weiterbildungsabschlüsse (z. B. Meister).

Bezüglich der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung haben die Geschäftsführer/innen größtenteils noch keine Wahl getroffen. Sie kennen nur teilweise Anlässe, zu denen sie eine externe Unterstützung benötigen und beziehen entsprechend kaum Betriebsärztl/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beratend ein.

Wenn sich die Geschäftsführer/innen an externe Beratungsstellen wenden, dann an die Berufsgenossenschaft sowie den sicherheitstechnischen Dienst. Alle Verweigerer geben an, keinen zusätzlichen Informationsbedarf zu haben.

Werden konkrete Info- bzw. Beratungsangebote genutzt, so handelt es sich vor allem um Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme, die Checklisten der Berufsgenossenschaft, gute Praxisbeispiele sowie Internetportale oder -datenbanken.

4.13.2.7 Zusammenfassung:

Festgestellt werden kann, dass es in der betrieblichen Realität von Klein- und Kleinbetrieben eine Bandbreite unterschiedlicher Wissens- und Handlungskonstellationen auf Seiten der Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen gibt.

Die stärkste Gruppe bilden die Macher in Klein- und Kleinbetrieben. Sie legen eine Sonde auf Risiken bei der Arbeit und sorgen für die Umsetzung von Maßnahmen – allein oder mit Unterstützung externer Expert/innen. Und das tun sie ohne nennenswerte Kenntnis gesetzlicher Grundlagen, die sie dazu verpflichten. Sie handeln eher auf der Basis eines intrinsischen Verantwortungsbewusstseins.

Ob ein höheres/breiteres Basiswissen rund um gesetzliche Vorgaben dazu beitragen kann, die vorhandenen Aktivitäten auf noch breitere Füße zu stellen und/oder für qualitative Verbesserungen zu sorgen, sollte in einem nächsten Untersuchungsschritt geprüft werden.

Eine weitere, quantitativ relevante Gruppe sind die Unbeholfenen. Ihr Wissen um gesetzliche Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eher gering und ihre betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten zeugen eher von einer gewissen Unbeholfenheit. Ihnen fehlen die Umsetzungskompetenzen der Macher. Aber gerade dieser

Vergleich und ein Blick auf die Unentschlossenen mit ihrem hohen Basiswissen um gesetzliche Regelungen zeigen auch, dass das Wissen um gesetzliche Vorgaben nicht zwangsläufig der entscheidende Hebel sein muss, um in Sachen Sicherheit und Gesundheit in Klein- und Kleinstbetrieben etwas zu bewirken.

Bei den Profis stellt sich die Frage nach einer Erweiterung des Basiswissens um gesetzliche Vorgaben bzw. eine Erweiterung der Handlungskompetenz für die betriebliche Umsetzung zunächst nicht. Sie kennen die zentralen gesetzlichen Vorgaben und sorgen mit entsprechenden Maßnahmen für sicheres Arbeiten im Betrieb. Hier stellt sich die weitergehende Frage, ob und wenn ja, welche qualitativen Ergebnisunterschiede es in den Betrieben der Profis und der Macher im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt.

Es verbleiben die Problemfälle, eine (glücklicherweise) kleine Gruppe von Geschäftsführer/innen, denen sowohl das Basiswissen um gesetzliche Vorgaben als auch die Handlungskompetenzen für betriebliche Umsetzungsstrategien fehlen, sowie die Verweigerer, die ihr Wissen über eigene Verantwortlichkeiten nicht in entsprechendes Handeln im Betrieb münden lassen. Bei ihnen scheint es eher um eine Sensibilisierung und eine Stärkung von Handlungskompetenzen für das praktische Tun zu gehen. Ob die Sensibilisierung über die Vermittlung gesetzlicher Vorschriften erfolgen sollte, erscheint eher zweifelhaft.

4.14 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung noch einmal kurz zusammengefasst:

Im Rahmen einer Telefonbefragung wurden die Geschäftsführer/innen bzw. Inhaber/innen von Klein- und Kleinstbetrieben repräsentativ nach Wirtschaftszweig, Betriebsgröße und Region befragt. Ziel war es, Erkenntnisse über ihre Informiertheit bzw. ihr Wissen über gesetzliche Regelung im Arbeits- und Gesundheitsschutz, ihr tatsächliches betriebliches Arbeitsschutzhandeln sowie ihre Wege der Wissensaneignung in Sachen Sicherheit und Gesundheit zu gewinnen.

Gut ein Viertel der befragten Geschäftsführer/innen hat sich für eine bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung entschieden, 8,5 % für die Regelbetreuung mit festen Betreuungszeiten. In drei von fünf Fällen ist jedoch die Betreuung unklar bzw. nicht geklärt.

Die Mehrheit der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben weist dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb eine hohe Bedeutung zu. Er wird als Beitrag für den Unternehmenserfolg angesehen. Gleichzeitig ist eine starke Fokussierung auf das Vermeiden von gesetzlichen Regelverstößen feststellbar.

Fast ein Viertel der befragten Inhaber/innen verfügt über kein bzw. nur ein niedriges Basiswissen um zentrale Inhalte gesetzlicher Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, 41,5 % verfügen über ein mittleres und 34,9 % über ein höheres Basiswissen.

In über der Hälfte der befragten Betriebe können die Geschäftsführer/innen kein Gesetz nennen, das ihnen aus der betrieblichen Praxis bekannt ist. Drei Viertel wissen, dass sie die gesetzliche Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb tragen. Die gesetzlich geregelte sicherheitstechnische und betriebsärztliche Unterstützung ist auf Seiten der Geschäftsführungen nahezu unbekannt. In drei von fünf der befragten Betriebe weiß die Leitung nicht, dass ab einer/einem Mitarbeiter/in eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden muss. 83,2 % der Geschäftsführer/innen wissen, dass sie auf jeden Fall eine Unterweisungspflicht haben. In 38,0 % der befragten Klein- und Kleinstbetriebe wurden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Am häufigsten finden diese in Betrieben statt, deren Geschäftsführungen sich für eine bedarfsorientierte sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung entschieden, und die die Qualifizierung bereits absolviert haben.

Auf Basis der Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung haben 75,0 % der Betriebe bereits Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt; weitere 10,0 % befinden sich in der Umsetzungsplanung.

In neun von zehn Betrieben, in denen keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, verschaffen sich die obersten Führungskräfte auf andere Weise – z. B. durch Gespräche mit den Beschäftigten – einen Überblick über die Gefährdungen bei der Arbeit. Davon hat jeder zweite Betrieb Verbesserungsmaßnahme auf den Weg gebracht.

In drei von fünf befragten Klein- und Kleinstbetrieben werden Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig bearbeitet, und in vier von fünf Betrieben werden die Vorschläge von Mitarbeiter/innen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berücksichtigt. Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden anlassbezogen in 55,3 % und regelmäßig in 48,5 % der Betriebe statt. In Betrieben mit Regel- oder bedarfsorientierter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung werden häufiger die Mitarbeiter/innen in die Verbesserung des Arbeits-

und Gesundheitsschutzes einbezogen als in Betrieben, deren Geschäftsführung noch kein Betreuungsmodell gewählt hat bzw. er/sie die Modelle gar nicht kennt.

In über zwei Drittel der befragten Klein- und Kleinstbetriebe können sich die Geschäftsführer/innen keine Situation im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorstellen, in der eine Unterstützung durch eine/n externe/n Expert/in erforderlich ist. Dies trifft auch für 42,1 % der Betriebe zu, in denen eine bedarfsorientierte Betreuung (inkl. Qualifizierung) gewählt wurde.

Zwei Drittel der befragten Klein- und Kleinstbetriebe haben bisher noch keine externe Unterstützung durch Betriebsarzt/innen und Sicherheitsfachkräfte in Anspruch genommen. In Betrieben, in denen die Entscheidung für ein Betreuungsmodell gefallen ist (Regel- oder bedarfsorientierte Betreuung) wird häufiger externes Expertenwissen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Anspruch genommen als in Betrieben mit unklarer Betreuungssituation.

Rund zwei Drittel der befragten Geschäftsführer/innen kontaktieren externe Beratungsstellen, wenn sie mit wichtigen Arbeits- und Gesundheitsschutzaufgaben nicht alleine klar kommen. Obenan stehen mit deutlichem Abstand die Berufsgenossenschaften.

Mehrheitlich erhalten die Angebote nahezu aller Beratungsstellen eine positive Beurteilung. Aber: Die Produkte von Beratungsstellen, die von Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen am häufigsten angesprochen werden, schneiden in der Produktbewertung schlechter ab als Produkte, die deutlich weniger nachgefragt werden.

Drei von fünf Geschäftsführer/innen von Klein- und Kleinstunternehmen benötigen weitere Informationen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, und zwar häufiger zu den Themen Gesundheitsförderung, Unfallverhütung, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsstress. In den Kleinstbetrieben (< 9 Beschäftigte) formulieren die Geschäftsführer/innen themenspezifisch am häufigsten weiteren Informationsbedarf.

Neun von zehn der befragten Geschäftsführungen in Klein- und Kleinstbetrieben nutzen externe Informations- und Beratungsangebote, und zwar insbesondere Broschüren, Checklisten der Berufsgenossenschaften und das Internet. Jüngere Geschäftsführer/innen nutzen eher Broschüren und Internetangebote. Ältere kombinieren das Broschürenangebot eher mit den Checklisten der Berufsgenossenschaften.

Die am häufigsten genutzten Angebote sind nicht diejenigen, die den höchsten praktischen Nutzen für die Geschäftsführungen zeigen. Die Mehrheit der Geschäftsführer/innen schreibt Praxisbeispielen aus anderen Betrieben sowie einem Austausch mit anderen Betrieben einen hohen Nutzen zu. Sie sind damit die am besten bewerteten Angebote, nahezu über alle Wirtschaftsbereiche und alle Betriebsgrößenklassen hinweg.

Anhand der Dimensionen „Wissen um gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ sowie „betriebliche Aktivitäten in Sachen Arbeit und Gesundheit“ lassen sich folgende sechs Typen von Geschäftsführer/innen erkennen:

Die Profis: Sie kennen sich in den gesetzlichen Regelungen gut aus und setzen Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung bzw. andere Wege zur Gefahrenermittlung um.

Die Macher: Sie kennen sich weniger gut als die Profis bei den gesetzlichen Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz aus, sind aber ebenfalls aktiv in der Gefahrenermittlung und darauf aufbauender Verbesserungsmaßnahmen.

Die Unbeholfenen: Ihr Wissen um zentrale Gesetzesinhalte ist nicht besonders ausgeprägt, und auch ihre betrieblichen Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz bleiben auf „halber Strecke“ stehen.

Die Unentschlossenen: Sie kennen sich besser bei den gesetzlichen Regelungen aus als die Unbeholfenen, aber auch ihre betrieblichen Aktivitäten stocken in der Umsetzung.

Die Problemfälle: Sie kennen sich teilweise bei den gesetzlichen Regelungen aus. Dieses Wissen mündet jedoch in keiner Weise in betriebliche Aktivitäten zur Ermittlung und zum Abbau von Gefährdungen bei der Arbeit.

Die Verweigerer: Sie kennen sich noch besser in den gesetzlichen Regelungen aus als die Problemfälle, aber auch sie zeigen keine Aktivitäten in Sachen Gefahrenerkennung und Behebung.

5 Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen zum Kenntnisstand auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Dr. Gerda Jasper, Nico Schneider

5.1 Ziele der Befragung von Beschäftigten

Ziel der durchgeführten standardisierten Befragung ist es, Erkenntnisse über...

- die Informiertheit zu arbeitsschutzrelevanten gesetzlichen Vorgaben, Verantwortlichkeiten und Rechten sowie Handlungsnotwendigkeiten,
- Sichten auf das betriebliche Arbeitsschutzhandeln sowie auf Belastungen am Arbeitsplatz
- die Wege der Aneignung von Arbeitsschutzwissen bzw. die genutzten Beratungsangebote rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten aus Klein- und Kleinstbetrieben in Deutschland zu gewinnen.

In der Befragung werden sowohl Einschätzungen zum betrieblichen Arbeitsschutzdenken und -handeln als auch Einschätzungen individuellen Erlebens und Handelns in den Unternehmen erfasst, in denen die Beschäftigten arbeiten.

Die Erhebung ist repräsentativ bezogen auf die Struktur der Befragten nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweigen und Region.

Die Ergebnisse dieser Befragung werden in Teil III des zweiten Zwischenberichtes verglichen mit den Ergebnissen der Befragung von Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen von Kleinunternehmen. Auf diese Weise soll ein umfänglicher analytischer Blick auf das arbeitsschutzrelevante Wissen und Handeln der betrieblichen Akteur/innen in Klein- und Kleinstunternehmen geworfen werden.

Basierend auf Ergebnissen der Befragung gilt es, empirisch gestützte Empfehlungen für gegebenenfalls neue Konzepte und Modelle zur Wissens- und Kompetenzerweiterung der Akteur/innen in Kleinst- und Kleinunternehmen zu entwickeln.

5.2 Methodisches Vorgehen

5.2.1 Entwicklung des standardisierten Fragebogens

Die Entwicklung eines standardisierten Fragebogens für Arbeitnehmer/innen in kleinen und mittelständischen Betriebsstätten erfolgte auf der Grundlage einer umfangreichen Literaturrecherche sowie leitfadengestützter Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expert/innen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Während der Entwicklungsphase wurden die Schwerpunkte sowie auch der Umfang der einzelnen Themengebiete in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber herausgearbeitet. Die Endversion des standardisierten Fragebogens enthält Fragenkomplexe zu folgenden Themen:

- Allgemeine Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Situation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Betriebliche Lern- und Beteiligungsformen
- Nutzung externer Beratungsangebote
- Soziodemografische Merkmale

Diese Fragenkomplexe decken sich mit denen des Fragebogens für die Unternehmer/innen. Allerdings wurden sie in beiden Erhebungen (unter Unternehmer/innen und Beschäftigten) durch unterschiedliche Fragen untersetzt. Während die Unternehmer/innen direkt zu ihrem Arbeitsschutzwissen und -handeln auf der betrieblichen Ebene befragt wurden, geschah dies bei den Beschäftigten auf zwei unterschiedlichen Ebenen:

Zum einen schätzten sie betriebliche Haltungen und Handlungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Fragenkomplexe 1, 3) sowie betriebliche Lern- und Beteiligungsformen (Fragenkomplex 4) ein. Zum anderen wurden Komponenten ihres individuellen Kenntnisstandes zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ermittelt (Fragenkomplex 2) und ihr individuelles Erleben von Belastungen (Fragenkomplex 3) erfragt.

Es gab also in der Befragung sowohl eine individuelle als auch eine betriebliche Ebene, was bei der Auswertung der Ergebnisse und beim Vergleich der Erhebung unter den Unternehmer/innen und Beschäftigten zu berücksichtigen ist.

Mit der Hauptdatenerhebung wurde das Marktforschungsinstitut IWD market research GmbH beauftragt. Ebenso erfolgte durch das IWD eine Plausibilitätsprüfung und das Pre-testen des standardisierten Fragebogens. Dabei wurde der Fragebogen nochmals auf grundsätzliche Verständlichkeit, sinnvolle Gliederung und logische Konsistenz der Frage- und Antwortvorgaben hin überprüft. Weiterhin konnten Erkenntnisse bezüglich der zu erwartenden Ausschöpfungsquote gewonnen werden. Die verwendete Endversion des standardisierten Fragebogens ist dem Anhang beigefügt.

5.2.2 Grundgesamtheit der Stichprobe

Die Grundgesamtheit bilden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen von 1 bis 49 Mitarbeiter/innen.

Die Bestimmung der repräsentativen Stichprobe erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber auf Grundlage des ADM Mastersamples. Bei diesem Verfahren handelt es sich um eine mehrstufige Zufallsstichprobe. Die erste Ziehung entspricht einer geographischen geklumpten Zufallsstichprobe, bei der die kleinste geografische Einheit durch einen Wahlkreis definiert ist. Die Klumpung erfolgt auf Basis der dort ansässigen Unternehmen. Im zweiten Schritt werden neben den im Telefonbuch eingetragenen Festnetznummern zufällige Nummern generiert, um auch nicht eingetragene Nummern in der Stichprobe zu berücksichtigen. Als Grundgesamtheit kommen alle Telefonnummern des Telefonbuches und eine Liste mit (künstlich generierten) Telefonnummern zum Einsatz.

Um genauere Aussagen treffen zu können, sollte sowohl eine Gruppierung nach Betriebsgröße als auch eine Klassifikation nach Wirtschaftszweigen vorgenommen werden. Die Gruppierung nach Betriebsgröße folgt der EU-Typologie. In Abstimmung mit dem Auftraggeber wird die Klassifikation der Wirtschaftszweige in Anlehnung an die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 übernommen. In der folgenden Tabelle ist die Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit für die Bundesrepublik Deutschland entsprechend der Statistik der Bundesagentur für Arbeit dargestellt.

Tab. 5.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008 Zusammenfassung nach BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006); (Prozentwerte auf die Grundgesamtheit)

Wirtschaftsbereich	Betriebsgröße						Gesamt abs.
	1-9 MA		10-19 MA		20-49 MA		
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	
Gesamtdeutschland	4.793.181	42,9%	2.570.008	23,9%	3.802.820	34,1%	11.166.009
davon:							
Land- und Forstwirtschaft; Fi- scherei und Fischzucht	98.678	0,88%	35.568	0,32%	46.156	0,41%	180.402
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbei- tendes Gewerbe	434.098	3,89%	374.220	3,35%	696.017	6,23%	1.504.335
Energie- und Wasserversorgung	26.911	0,24%	28.432	0,25%	59.353	0,53%	114.696
Baugewerbe	567.588	5,08%	303.973	2,72%	308.707	2,76%	1.180.268
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	1.366.349	12,24%	704.659	6,31%	936.011	8,38%	3.007.019
Verkehr und Lagerei; Infor- mation und Kommunikation	305.044	2,73%	228.983	2,05%	368.079	3,30%	902.066
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	110.239	0,99%	48.277	0,43%	83.431	0,75%	241.947
Grundstücks- und Wohnungs- wesen, Erbringung von freiberuf- lichen, wiss. und techn. DL	734.803	6,58%	347.360	3,11%	494.289	4,43%	1.576.452
Öffentliche Verwaltung, Vertei- digung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	51.853	0,46%	60.281	0,54%	181.956	1,63%	294.090
Erziehung und Unterricht; Ge- sundheits- und Sozialwesen	1.094.317	9,80%	437.650	3,92%	628.056	5,62%	2.160.023

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30. Juni 2008

5.2.3 Vorgehen bei der Befragung

Die Untersuchung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfolgte über eine Haushaltsbefragung. Das IWD führte hierzu die telefonische Befragung (CATI - Computer Assistend Telephone Interview) im Zeitraum November/Dezember 2009 durch. Das IWD programmierte den Fragebogen. Ebenso übernahm das IWD die Schulung und Einweisung der eingesetzten Interviewer/innen. Die Zielpersonen, sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, welche im Zuge des ADM-Mastersample in die Stichprobe fielen, wurden angerufen und um eine Teilnahme an der Befragung gebeten. Nach einer kurzen einleitenden Erklärung zum Ziel der Befragung, den be-

teiligten Unternehmen sowie dem Auftraggeber wurden die Befragten darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an der Befragung freiwillig ist und die Auswertung der Daten anonym erfolgen wird. Die Daten würden weder personenbezogen noch unternehmensbezogen ausgewertet. Weiterhin wurden die Befragten darauf hingewiesen, dass jederzeit ein Beenden des Interviews möglich ist, eventuell bereits erhobene Daten würden dabei unverzüglich gelöscht.

Insgesamt waren 32.669 Kontaktversuche nötig, um die festgelegte Nettostichprobe in Höhe von 2000 Interviews zu erzielen. Bei 47,7 % der Kontaktversuche konnte kein Kontakt hergestellt werden. Hauptursächlich hierfür war, dass die Zielperson entweder nicht erreichbar war, der Anrufbeantworter antwortete oder der Anschluss nicht vergeben war. Bei 41,4 % der Kontaktversuche konnte zwar ein Kontakt hergestellt, das Interview jedoch nicht verwendet werden. Gründe waren zumeist mangelnde Teilnahmebereitschaft, gefolgt von der Feststellung, dass der Kontakt nicht der Zielgruppe entsprach. Zudem wurde grundsätzlich bei Bedarf mit der Zielperson ein Termin zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart. In 4,8 % der Versuche kam es jedoch trotz eines Termins nicht zu einem gültigen Interview. Letztlich konnten 2.000 gültige Interviews erfasst werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 6,1 %.

Tab. 5.2 Ausschöpfungsquote

	absolut	in Prozent
Kontaktversuche gesamt	32.669	100,0%
Kein Kontakt	15.570	47,7%
Kontakt ohne Interview	13.537	41,4%
Termin ohne Interview	1.562	4,8%
Gültige Interviews	2.000	6,1%
Nicht kontaktiert	10.079	
Adressen Gesamt	42.748	

Quelle: IWD market research GmbH Magdeburg

Im Anschluss an die Erhebungsphase bereinigte das IWD den erhobenen Datensatz. Dabei wurden die Daten auf ihre logische Konsistenz überprüft sowie offensichtlich falsche oder widersprüchliche Angaben aus dem Datensatz gelöscht. Anschließend übermittelte das IWD den Datensatz in dieser Form dem Auftragnehmer.

5.2.4 Gewichtung und Auswertung

Die Auswertung und Analyse des Datensatzes fand mit dem Programm SPSS (Statistical Package for the Social Science) statt. Nach nochmaliger Prüfung auf Konsistenz, sowie auf die korrekte Kodierung der Daten, erfolgte die Gewichtung. Um genauere Aussagen über häufiger vorkommende Untersuchungseinheiten treffen zu können, wurden die drei Unternehmensgrößenklassen sowie die regionale und branchenspezifische Verteilung während der Erhebung berücksichtigt.

Die Gewichtung ist notwendig, um die disproportionale Stichprobenziehung sowie die unter- bzw. überpräzentieren Untersuchungseinheiten an die Verteilung der bekann-

ten Grundgesamtheit anzupassen. Die finale, nach Größenklasse, Wirtschaftszweig und Region gewichtete Verteilung, ist somit repräsentativ für die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Klein- und Kleinstunternehmen.

Tab. 5.3 Proportional gewichtete Netto-Stichprobe (n=2000)

Wirtschaftsbereich	Betriebsgröße						Gesamt abs.
	1-9 MA		10-19 MA		20-49 MA		
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	
Gesamtdeutschland	859	43,0%	459	23,0%	682	34,1%	2000
davon:							
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	18	0,9%	6	0,3%	8	0,4%	32
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	78	3,9%	67	3,35%	125	6,25%	270
Energie- und Wasserversorgung	4	0,2%	5	0,25%	11	0,55%	20
Baugewerbe	102	5,1%	54	2,7%	55	2,75%	211
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	245	12,25%	126	6,3%	168	8,4%	539
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	55	2,75%	41	2,05%	66	3,3%	162
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	20	1,0%	9	0,45%	15	0,75%	44
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	132	6,6%	62	3,1%	89	4,45%	283
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	9	0,45%	11	0,55%	32	1,6%	52
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	196	9,8%	78	3,9%	113	5,65%	387

Quelle: Datensatz IWD und eigene Berechnungen (Durch die Verwendung von Gewichtungsfaktoren kann sich die Summe der prozentual berechneten absoluten Häufigkeiten sowie die absolute Häufigkeit der Stichprobe ändern.)

Alle erhobenen Daten wurden sowohl als univariate Häufigkeitsverteilungen wie auch als bivariate Kreuztabellierung nach Branche, Betriebsgröße und Region ausgewertet. Darüber hinaus wurde der ursprüngliche Datensatz aufbereitet, indem diverse Variablen durch Recodierung zusammengefasst bzw. neue Variablen generiert wurden.

5.3 Zu den Befragten und „ihren“ Unternehmen

Zentrale Aussagen:

- Befragt wurden 2000 Beschäftigte aus Klein- und Kleinstunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten: 42 % arbeiten in Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeiter/innen, 23 % in solchen mit 10-19 und 34 % in denen, die 20-49 Beschäftigte haben.
- Die Verteilung der befragten Beschäftigten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig und Region entspricht der Verteilung in der Grundgesamtheit.
- Zwei Drittel der befragten Beschäftigten sind weiblich, ein Drittel männlich. Frauen sind auch in männertypischen Branchen „überrepräsentiert“. Das ist bei der Interpretation der Befragungsergebnisse zu berücksichtigen. (In Branchen wie dem Baugewerbe antworten die Befragten nicht nur vor dem Hintergrund von Bautätigkeiten, sondern auch und nicht selten vor dem von Bürotätigkeiten).
- Das Gros der Befragten (95 %) verfügt über einen Berufsabschluss. Frauen haben häufiger einen Facharbeiterabschluss, sind aber auch anteilig etwas häufiger als Männer ohne beruflichen Abschluss. Männer geben öfter einen Fortbildungsabschluss bzw. ein Studium an.
- Vier Fünftel der Befragten sind in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung tätig. Mit der Betriebsgrößenklasse steigt der Anteil jener, die angeben, in einem Unternehmen mit Interessenvertretung zu arbeiten. Das entspricht den Gegebenheiten in der Grundgesamtheit.

Im Folgenden werden die befragten Beschäftigten anhand von soziodemografischen Merkmalen charakterisiert und die Strukturmerkmale der Betriebe beschrieben, in denen sie tätig sind.

5.3.1 Zu den befragten Beschäftigten

5.3.1.1 Geschlecht

Das Sample der Befragten ist durch ein Übergewicht an Frauen geprägt: Zwei Drittel der Beschäftigten sind weiblich, ein Drittel männlich (vgl. Abb. 5.1). Dieses Verhältnis ist in Ost- und Westdeutschland annähernd gleich. Auch bei Berücksichtigung der Betriebsgröße bleibt das Verhältnis Männer zu Frauen nahezu gleich, d. h. in allen Betriebsgrößen (der Unternehmen in denen die Befragten tätig sind) liegt das Verhältnis bei etwa 1:2.

Der hohe Anteil weiblicher Befragter erklärt sich möglicherweise daraus, dass die Bereitschaft von Frauen, an einer telefonischen (computergestützten) Befragung teilzunehmen, größer ist als die von Männern.

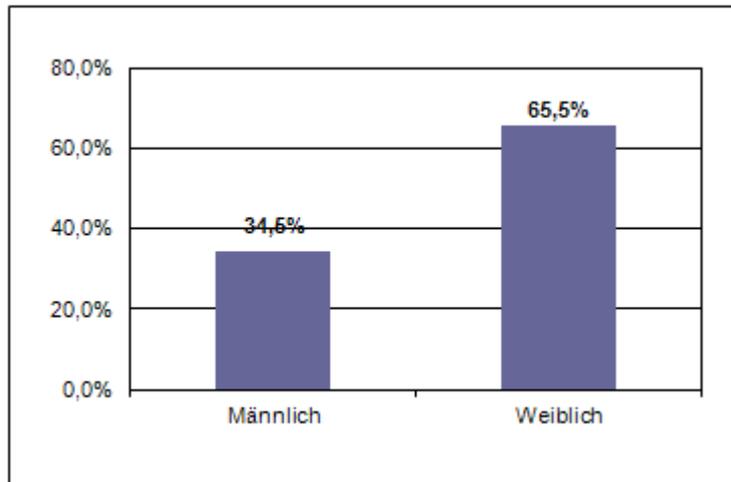


Abb. 5.1 Die befragten Beschäftigten nach Geschlecht (n=1999)

Etwas anders sieht es hingegen aus, wenn wir die Wirtschaftszweige betrachten, in denen die befragten Personen tätig sind (vgl. Tab 5.4). Hier schwanken die Anteile der Geschlechter erheblich. In einigen männertypischen Branchen wie Land- und Forstwirtschaft sowie Energie- und Wasserversorgung machen Männer 72 bzw. 55 % der Befragten aus und im Bereich Verkehr und Information/Kommunikation fast die Hälfte (46,3 %). Frauen stellen in drei Bereichen (Grundstücks- und Wohnungswesen, Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht) etwa drei Viertel der Befragten. Aber auch im Bergbau, Steine/Erden und Verarbeitendem Gewerbe sowie im Baugewerbe liegt der Anteil weiblicher Befragter zwischen 62 und 68 %. Das ist selbstverständlich bei der Interpretation von Branchendifferenzierungen zu berücksichtigen. Denn in den Branchen mit hohem Frauenanteil werden von den Befragten bei individuumsbezogenen Fragen nicht vor allem männertypische Tätigkeiten reflektiert, sondern auch Bürotätigkeiten sowie produktionsnahe und Assistenz Tätigkeiten.

Tab. 5.4 Befragte Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich (n=1998)

Wirtschaftsbereich	Geschlecht	
	Männer	Frauen
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	71,9%	28,1%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	31,8%	68,4%
Energie- und Wasserversorgung	55,0%	45,0%
Baugewerbe	38,2%	61,8%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	40,3%	59,7%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	46,3%	53,7%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	30,2%	69,8%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	22,7%	77,3%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	26,4%	73,6%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal	27,4%	72,6%

5.3.1.2 Alter der befragten Beschäftigten

Die befragten Beschäftigten verteilen sich ohne deutliche anteilige Differenzierungen über alle Altersgruppen (vgl. Abb. 5.2): 28 % sind 50 Jahre und älter, 56 % 40 Jahre und älter, 23 % unter 30 Jahre alt. Interessant ist jedoch, dass unter den Befragten deutlich mehr als die Hälfte 40 Jahre und älter sind.

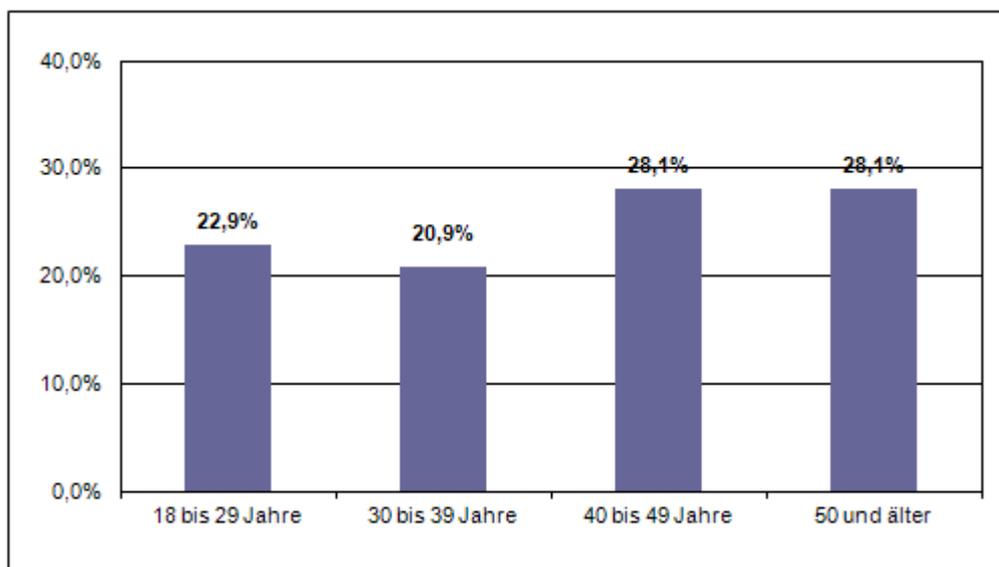


Abb. 5.2 Die befragten Beschäftigten nach Alter (n=1999)

Die Altersstruktur der befragten Männer unterscheidet sich kaum von der der Frauen.



Abb. 5.3 Die befragten Beschäftigten nach Geschlecht und Alter (n=1997)

5.3.1.3 Qualifikation der befragten Beschäftigten

Über einen beruflichen Abschluss verfügt das Gros (95 %) der befragten Beschäftigten. Mehr als die Hälfte (51,5 %) hat eine Berufsausbildung abgeschlossen, 21,6 % haben eine zusätzliche Fort- oder Weiterbildung absolviert und 21,7 % verfügen über einen akademischen Abschluss (vgl. Abb. 5.4).

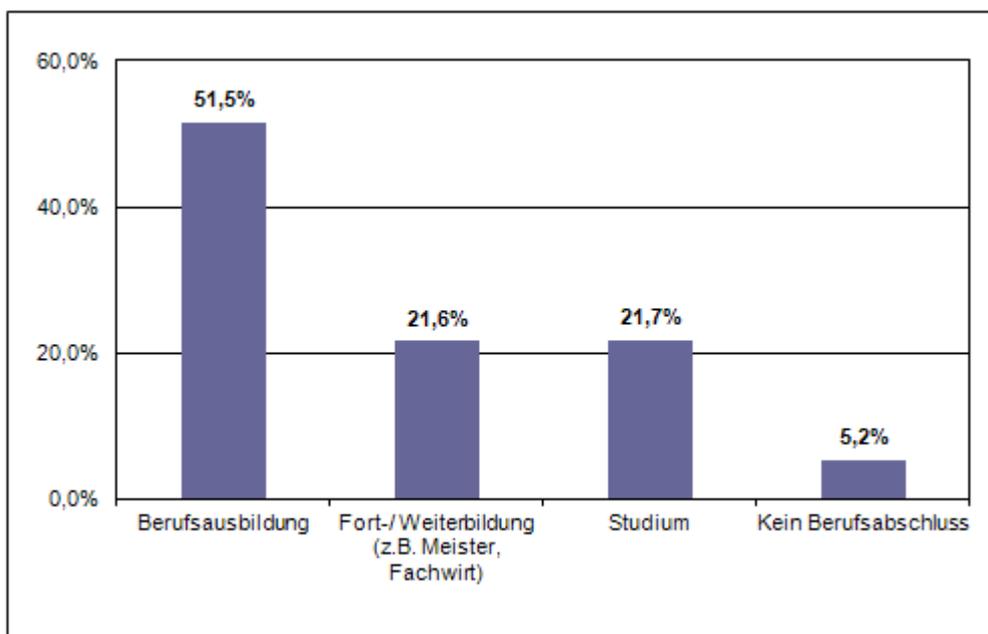


Abb. 5.4 Die befragten Beschäftigten nach Qualifikation (n=1999)

Die befragten Frauen verfügen prozentual etwas häufiger als Männer über keinen beruflichen Abschluss (vgl. Abb. 5.5). Zugleich haben die befragten Männer fast doppelt so häufig wie Frauen Meister-/Fachwirtqualifikation bzw. ähnliche Abschlüsse.

se (29,6 % zu 17,5 %) und etwas häufiger einen akademischen Abschluss (24,4 % zu 20,2 %) (vgl. Abb. 5.5).

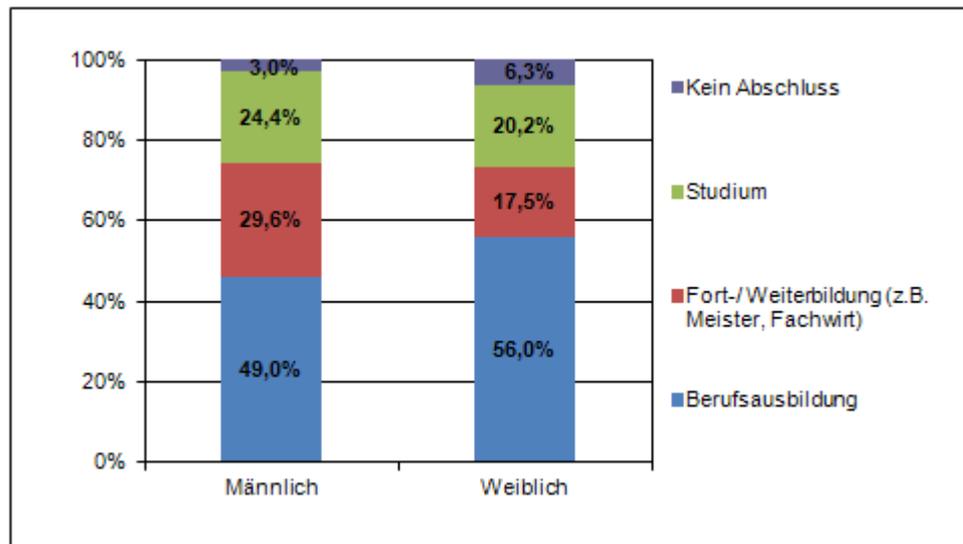


Abb. 5.5 Die befragten Beschäftigten nach Geschlecht u. Qualifikation (n=1995)

5.3.2 Zu den Unternehmen der befragten Beschäftigten

5.3.2.1 Region

Die befragten Beschäftigten waren zu vier Fünfteln in den alten und zu einem Fünftel in den neuen Bundesländern tätig. Damit können für ost- und westdeutsche Beschäftigte in Klein- und Kleinstunternehmen im Rahmen der vorliegenden Analyse repräsentative Aussagen getroffen werden.

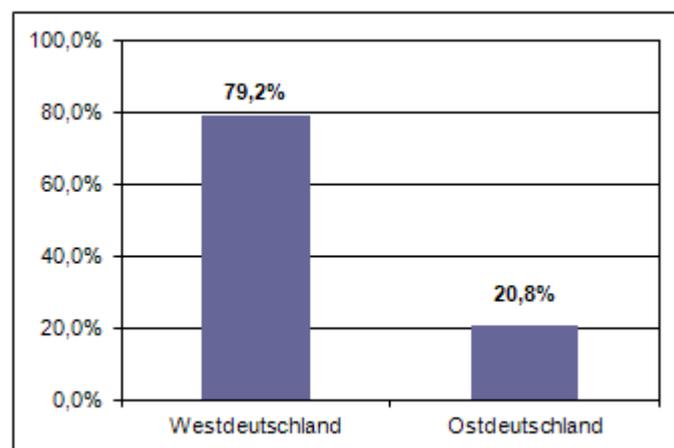


Abb. 5.6 Befragte Beschäftigte nach Region (n=1999)

5.3.2.2 Betriebsgröße

In Bezug auf die Betriebsgröße der beschäftigenden Unternehmen verteilen sich die Befragten wie folgt: 42,9 % waren in Betrieben mit 1 bis 9 Mitarbeiter/innen, 23,0 % in Betrieben mit 10 bis 19 Mitarbeiter/innen und 34,1 % in Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen tätig (vgl. Abb. 5.7). Dies entspricht der Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf Betriebe unterschiedlicher Größenordnung in der Grundgesamtheit.



Abb. 5.7 Unternehmen, in denen die befragten Beschäftigten tätig sind – nach Betriebsgröße (n=1999)

5.3.2.3 Wirtschaftszweig

In Tabelle 5.5 ist die Verteilung der befragten Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Den größten Anteil stellt der Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit mehr als einem Viertel aller Befragten. Aus den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie Erbringung sonstiger Dienstleistungen stammt knapp ein Fünftel der Befragten, aus dem Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 14,1 %.

Die anderen Wirtschaftsbereiche sind mit Anteilen von 10 % der Befragten und weniger vertreten. Diese Verteilung entspricht der Verteilung der Betriebe auf die Wirtschaftszweige in der Grundgesamtheit.

Tab. 5.5 Betriebe der befragten Beschäftigten nach Wirtschaftsbereich (n=2000)

Wirtschaftsbereich	Anteil
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	27,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger Dienstleistungen; Private Haushalte mit Hauspersonal	19,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	14,1%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	13,5%
Baugewerbe	10,6%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	8,1%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2,6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,2%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	1,6%
Energie- und Wasserversorgung	1,0%
Gesamt	100,0%

5.3.2.4 Kombination Wirtschaftszweig, Betriebsgröße und Region

Betrachtet man die Verteilung nach Betriebsgröße, so ist diese in Ost- und Westdeutschland nahezu identisch. Innerhalb der Wirtschaftszweige ist die Betriebsgrößenstruktur der Unternehmen, in denen die Befragten tätig sind, nicht einheitlich und differiert auch zwischen Ost- und Westdeutschland.

Tab. 5.6 Unternehmen der befragten Beschäftigten nach Wirtschaftsbereich, Region und Betriebsgröße (Angaben in Prozent des Wirtschaftsbereiches; n=2000)

Wirtschaftsbereich	Betriebsgröße			Gesamt
	1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA	
Westdeutschland	43,0	23,1	33,9	100,0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	44,8	23,4	31,7	100,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger Dienstleistungen; Private Haushalte mit Hauspersonal	51,3	20,9	27,8	100,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	29,4	24,8	45,9	100,0%
Baugewerbe	48,4	26,1	25,5	100,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	46,4	22,1	31,5	100,0%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	33,3	24,8	41,9	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	17,5	20,0	62,5	100,0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43,2	21,6	35,1	100,0%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	68,4	15,8	15,8	100,0%
Energie- und Wasserversorgung	26,7	26,7	46,7	100,0%
Ostdeutschland	42,7	22,8	34,5	100,0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	48,1	23,1	28,8	100,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger Dienstleistungen; Private Haushalte mit Hauspersonal	48,1	18,5	33,3	100,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	27,5	25,5	47,1	100,0%
Baugewerbe	47,1	25,5	27,5	100,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	47,5	21,3	31,3	100,0%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	36,4	27,3	36,4	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	15,4	23,1	61,5	100,0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	57,1	14,3	28,6	100,0%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	33,3	25,0	41,7	100,0%
Energie- und Wasserversorgung	0,0	25,0	75,0	100,0%

5.3.2.5 Interessenvertretung in Betrieben der befragten Beschäftigten

Es ist wenig überraschend, dass der Anteil der Befragten, die in einem Kleinunternehmen mit einer Arbeitnehmerinteressenvertretung (Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) beschäftigt sind, relativ gering ist. Mehr als drei Viertel

der Interviewten waren in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung tätig. Dieser Befund ist stark abhängig von der Betriebsgrößenklasse.

Das zeigen auch andere Untersuchungen. Laut einer Befragung zur Mitbestimmung im Mittelstand hat weniger als jeder fünfte Betrieb in der Größenklasse 20 bis 50 Beschäftigte eine Interessenvertretung. In den Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten liegt der Verbreitungsgrad lediglich bei 5%.²⁰ Zwar sind die Größenklassen in diesen Darstellungen andere als bei unserer Erhebung, dennoch ist das Bild ähnlich; teilweise ist der Verbreitungsgrad der Interessenvertretung in unserer Beschäftigtenbefragung sogar etwas höher.

5.3.2.6 Betriebs-/Personalrat

Während 14 % der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) angeben, dass es in ihrem Unternehmen einen Betriebs-/Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung gibt, traf dies auf ein Fünftel der Befragten in Betrieben mit 10 bis 19 Mitarbeiter/innen und auf fast ein Drittel der Beschäftigten in Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen zu (vgl. Abb. 5.8). Je größer also der Betrieb ist, desto häufiger wird eine Interessenvertretung angezeigt.

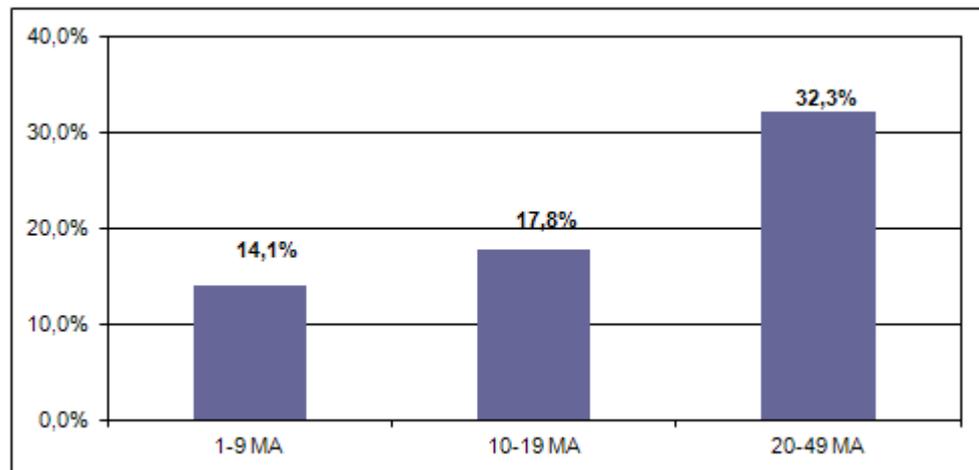


Abb. 5.8 Anteil der befragten Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat nach Betriebsgröße (n=2000)

Die Existenz eines Betriebsrates/Personalrates ist zugleich von der Branche abhängig in der ein Betrieb angesiedelt ist. Fast drei Viertel der Befragten im Bereich Energie- und Wasserversorgung (73,7 %) werden durch einen Betriebsrat/Personalrat vertreten und mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (67,9 %). Von den Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht/ Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistung trifft dies immerhin noch auf fast ein Drittel zu (32 %). In allen anderen Wirtschaftsbereichen sind es weniger als ein Fünftel der Befragten, die in Betrieben mit einer betrieblichen Interessenvertretung arbeiten (vgl. Tab. 5.7).

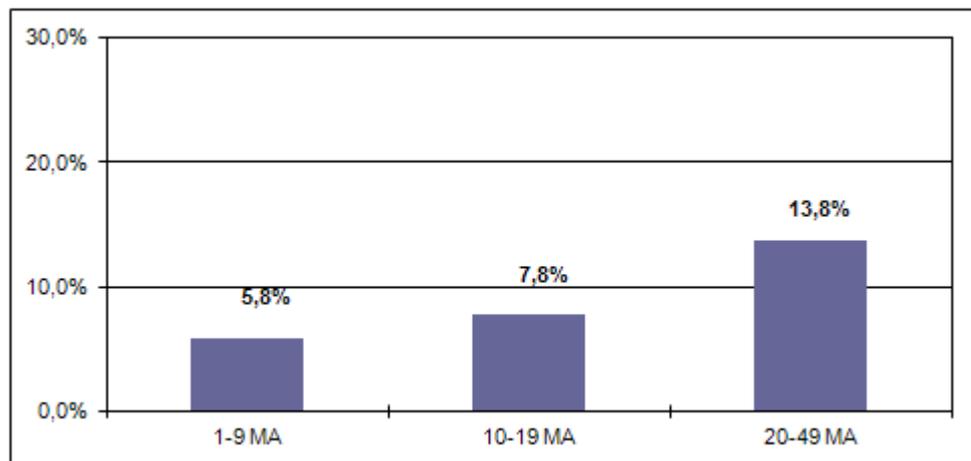
²⁰ Vgl. Schlömer et al. 2007.

Tab. 5.7 Anteil der befragten Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat nach Wirtschaftsbereichen (n=1998)

Wirtschaftsbereich	Anteil
Energie- und Wasserversorgung	73,7%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	67,9%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	32,6%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte	32,0%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	21,6%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	19,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	17,0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	14,9%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	9,4 %
Baugewerbe	8,0%

5.3.2.7 Schwerbehindertenvertretung

Weniger als ein Zehntel der befragten Beschäftigten (9,0 %) arbeitet in einem Betrieb mit Schwerbehindertenvertretung. Befragte in größeren (Klein-)Unternehmen berichteten häufiger, dass eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist. Beschäftigte in Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen geben mit 13,8 % ca. doppelt so häufig die Existenz einer Schwerbehindertenvertretung an wie Beschäftigte in Betrieben mit bis zu neun Mitarbeiter/innen (vgl. Abb. 5.9).

**Abb. 5.9** Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Schwerbehindertenvertretung arbeiten nach Betriebsgröße (n=1999)

5.4 Allgemeine Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zentrale Aussagen:

- Die allgemeinen Einschätzungen der Befragten zum Arbeitsschutz in ihrem Unternehmen sind ausgeprägt positiv. In fast 9 von 10 Kleinunternehmen in denen die Befragten tätig sind, spielt der Arbeitsschutz aus ihrer Perspektive eine wichtige Rolle. Die Sichten differieren leicht nach Branche und Betriebsgrößenklasse.
- Branchenspezifisch fällt auf, dass nach Einschätzung der Befragten gerade in der Öffentlichen Verwaltung dem Arbeits- und Gesundheitsschutz weniger Bedeutung beigemessen wird.
- Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass zwar 78 % der Befragten die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der obersten Führung sehen, aber 85 % zugleich ihre eigene Verantwortung diesbezüglich artikulieren.
- Allerdings sagen nur drei von vier Beschäftigten, dass in ihren Unternehmen der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben wird. Die große Mehrheit der Befragten (86 %) meint, dass es in ihren Unternehmen vor allem darum geht, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen. Offensichtlich wird die Schadensvermeidung nicht als Widerspruch zu den anderen Wertungen verstanden, sondern gewissermaßen als Ergänzung.
- Befragte aus Betrieben mit 10-19 und 20-49 Beschäftigten bestätigen häufiger, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben wird als jene aus Kleinstunternehmen (1-9 MA).
- Die Befunde legen den Schluss nahe, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den etwas größeren Kleinbetrieben (20-49 MA) "systematischer" als in den Kleinstunternehmen betrieben wird. In Letzteren ist das Arbeitsschutzhandeln offensichtlich stärker in den betrieblichen Alltag integriert.

5.4.1 Vorbemerkung

In den folgenden Abschnitten des vierten Kapitels, stehen die Einschätzungen der befragten Beschäftigten zum betrieblichen Arbeitsgesundheitsschutz im Zentrum. Sie werden ergänzt durch Wertungen zur betrieblichen und teilweise auch individuellen Situation bezüglich gesunder und sicherer Arbeit.

5.4.2 Sichten der Beschäftigten auf betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Den Beschäftigten wurden allgemeine Einschätzungen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz genannt, die sie auf ihre Stimmigkeit prüfen sollten (vgl. Abb. 5.10). Dabei handelte es sich um Einschätzungen:

- zur Rolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ihrem Unternehmen,
- zum Gewicht des Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzes im Denken und Handeln ihrer Geschäftsführer/innen bzw. Firmeninhaber/innen sowie
- zur Verantwortlichkeit bezüglich Gesundheit und Sicherheit im Betrieb.

Allgemeine Aussagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz konnten mit „stimme ich zu“, „stimme ich teils/teils zu“ oder „stimme ich nicht zu“ (bezogen auf ihren Betrieb) bewertet werden.

Die Beschäftigten aus Klein- und Kleinstunternehmen bewerten das betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzhandeln deutlich positiv. Allerdings geschieht dies differenziert: So geben fast neun von zehn Befragten (87 %) an, dass Sicherheit und Gesundheit in ihren Betrieben eine wichtige Rolle spielen; weitere 11 % stimmen dieser Aussage teilweise zu.

Jedoch bestätigen nur reichlich drei Viertel der Beschäftigten, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihren Unternehmen regelmäßig betrieben wird, immerhin 7 % verneinen dies.

Fast neun von zehn Befragten (86 %) sind der Auffassung, dass es ihren Arbeitgeber/innen vor allem darum geht, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen. Das Vermeiden von Regelverletzungen steht also aus der Sicht der Befragten nicht im Widerspruch zu ihren sonstigen positiven Wertungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Unternehmen.

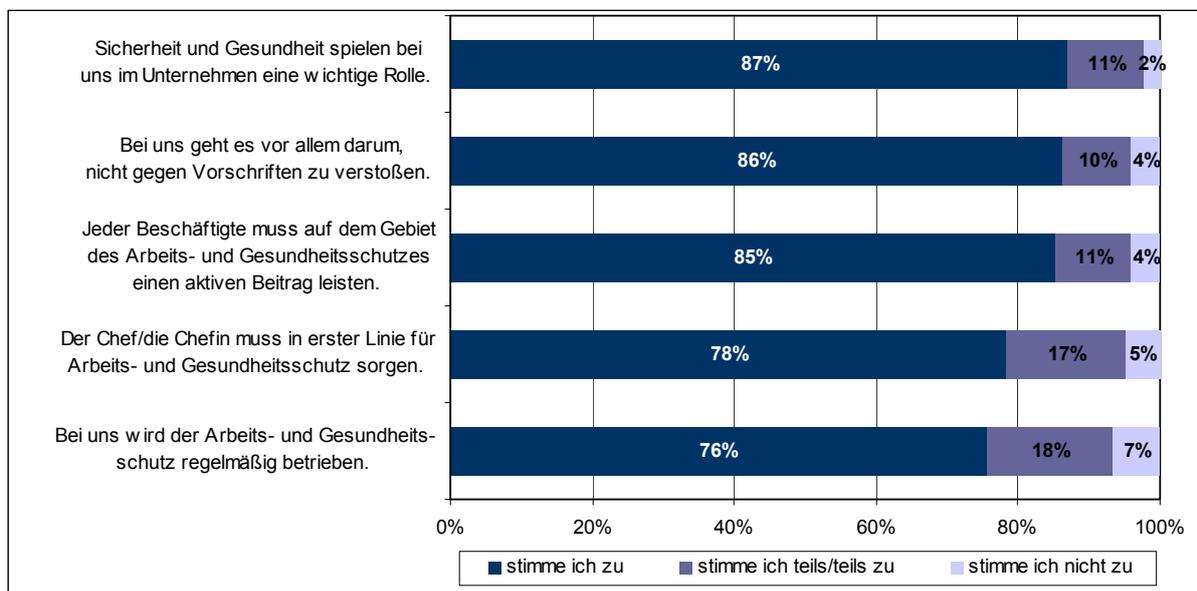


Abb. 5.10 Allgemeine Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (n=1999)

5.4.3 Differenzierung der Sichten zu allgemeinen Einschätzungen zum AGS nach Branchen und Betriebsgröße

5.4.3.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen im Unternehmen eine wichtige Rolle

Die Einschätzungen zu der Aussage, dass der *Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen eine wichtige Rolle* spielt, unterscheiden sich zwar wenig nach Wirtschaftszweigen, dennoch ist das sich ergebende Bild nicht uninteressant: Mit 87 bis 94 % stimmen dem die Beschäftigten folgender Zweige (aufsteigend) zu: Baugewerbe; Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe; Energie- und Wasserversorgung; Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe; Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht. Das heißt, vor allem Beschäftigte aus Zweigen, in denen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit

nicht eben gering sind, meinen, deren Schutz spiele in ihrem Unternehmen eine wichtige Rolle.

In der Öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, Exterritorialen Organisationen und Körperschaften waren dies jedoch nur vier von fünf Befragten (79 %).

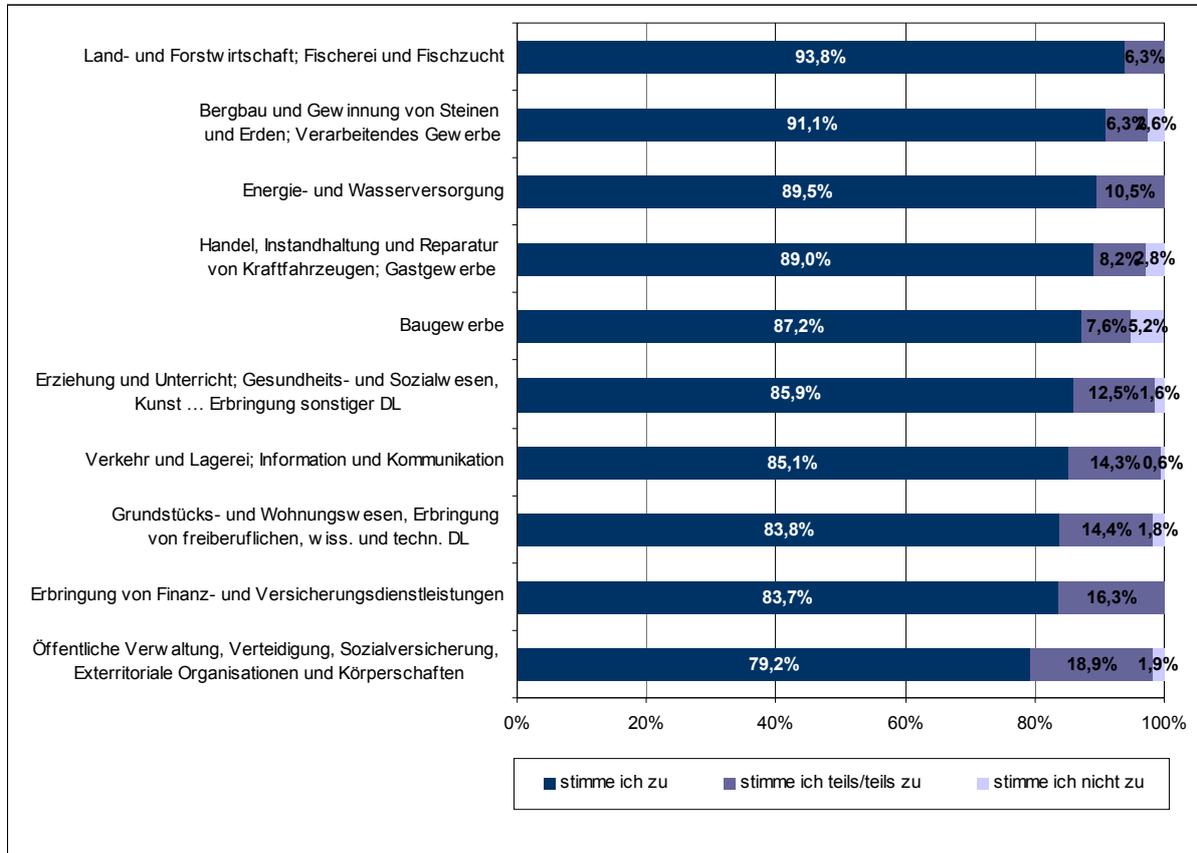


Abb. 5.11 Wertungen zu Aussage „Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle“ nach Wirtschaftszweig (n=1986 - 1999)

Im Vergleich zu den (kleinen) Unterschieden nach Wirtschaftszweigen lässt sich in Abhängigkeit von der Betriebsgröße in der zustimmenden (auch teils/teils) Wertung so gut wie kein Unterschied feststellen. Lediglich die Ablehnung (“stimme ich nicht zu”) wählen mehr Vertreter/innen von Betrieben mit 20-49 Mitarbeiter/innen (3,8 %) als solche aus Kleinstunternehmen mit 1-9 Beschäftigten (1,1 %) (vgl. Abb. 5.12).

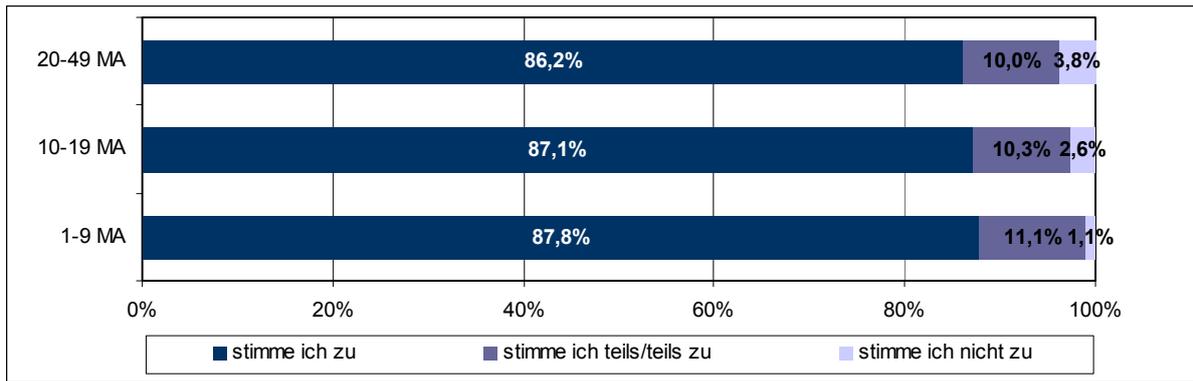


Abb. 5.12 Wertungen zu Aussage „Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle“ nach Betriebsgröße (n=1990)

5.4.3.2 Differenzierung zur Aussage „Bei uns geht es hauptsächlich darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen“

Die bereits geäußerte Vermutung, dass für die befragten Beschäftigten die Wertung „Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt eine wichtige Rolle“ kein Gegensatz zu der Einschätzung ist, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz gehe es in ihrem Unternehmen „vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen“ wird bei Betrachtung der letztgenannten Aussage nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen bekräftigt. Am stärksten bestätigen die Aussage die Befragten der Zweige Land- und Frostwirtschaft, Fischerei und Fischzucht; Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe sowie Energie- und Wasserversorgung (zu 90-91 %), also Beschäftigte aus Zweigen mit einem relativ hohen Gefährdungspotential (vgl. Abb. 5.13).

Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen gibt es kaum nennenswerte Unterschiede. Allerdings zeigt sich auch hier, dass Befragte aus Kleinunternehmen mit 20-49 Beschäftigten zwar geringfügig, aber doch etwas seltener als solche aus Kleinstunternehmen (1-9 MA) meinen, in ihren Unternehmen gelte es vor allem, Normverletzungen vorzubeugen (vgl. Abb. 5.14).

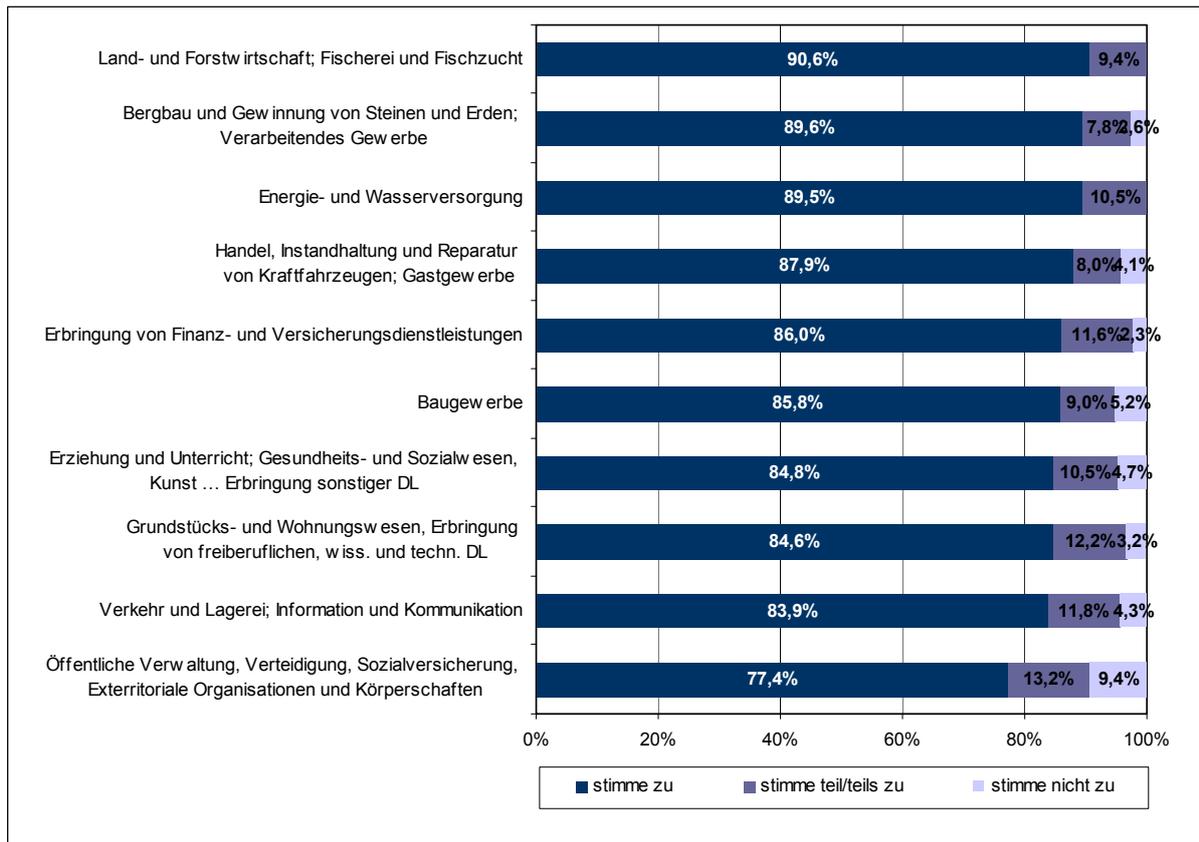


Abb. 5.13 Wertungen zu Aussage „Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen“ nach Wirtschaftszweig (n=1987)

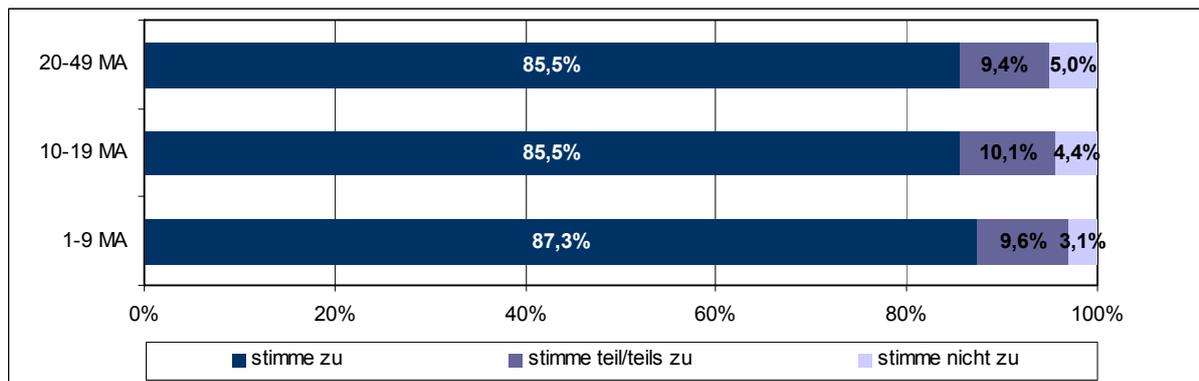


Abb. 5.14 Wertungen zu Aussage „Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen“ nach Betriebsgröße (n=1985)

5.4.3.3 Differenzierung in den Sichten zu Verantwortlichkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Differenzierte Einsichten liefert die Gegenüberstellung der Antworten mit zwei weiteren allgemeinen Einschätzungen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz,

in denen es um die Verantwortlichkeit bezüglich des Erhalts von Gesundheit und Sicherheit geht:

- „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen.“
- „Jede/r Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen aktiven Beitrag leisten.“

Die erste Aussage erhält etwas geringere Zustimmung als die zweite. Fast vier von fünf Befragten (78 %) finden, dass in erster Linie der Chef bzw. die Chefin für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen müsse. 85 % der befragten Beschäftigten meinen, dass (auch) jede/r Beschäftigte einen aktiven Beitrag leisten muss.

Diese Antworten deuten auf ein relativ stark ausgeprägtes Gefühl der Mitverantwortung bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter den Beschäftigten hin.

5.4.3.4 Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen

Um es vorweg zu nehmen: Jene Zweige, in denen die Befragten dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihren Unternehmen am häufigsten eine wichtige Rolle attestieren, sind in der Rangfolge nicht jene, die bezüglich der Aussage „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen“ am stärksten Zustimmung äußern. Letzteres meinen am häufigsten Befragte folgender Branchen-
gruppen (vgl. Abb. 5.15):

- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (88 %);
- Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation (84 %);
- Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe (83 %);
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe (79 %) sowie
- Baugewerbe (78 %).

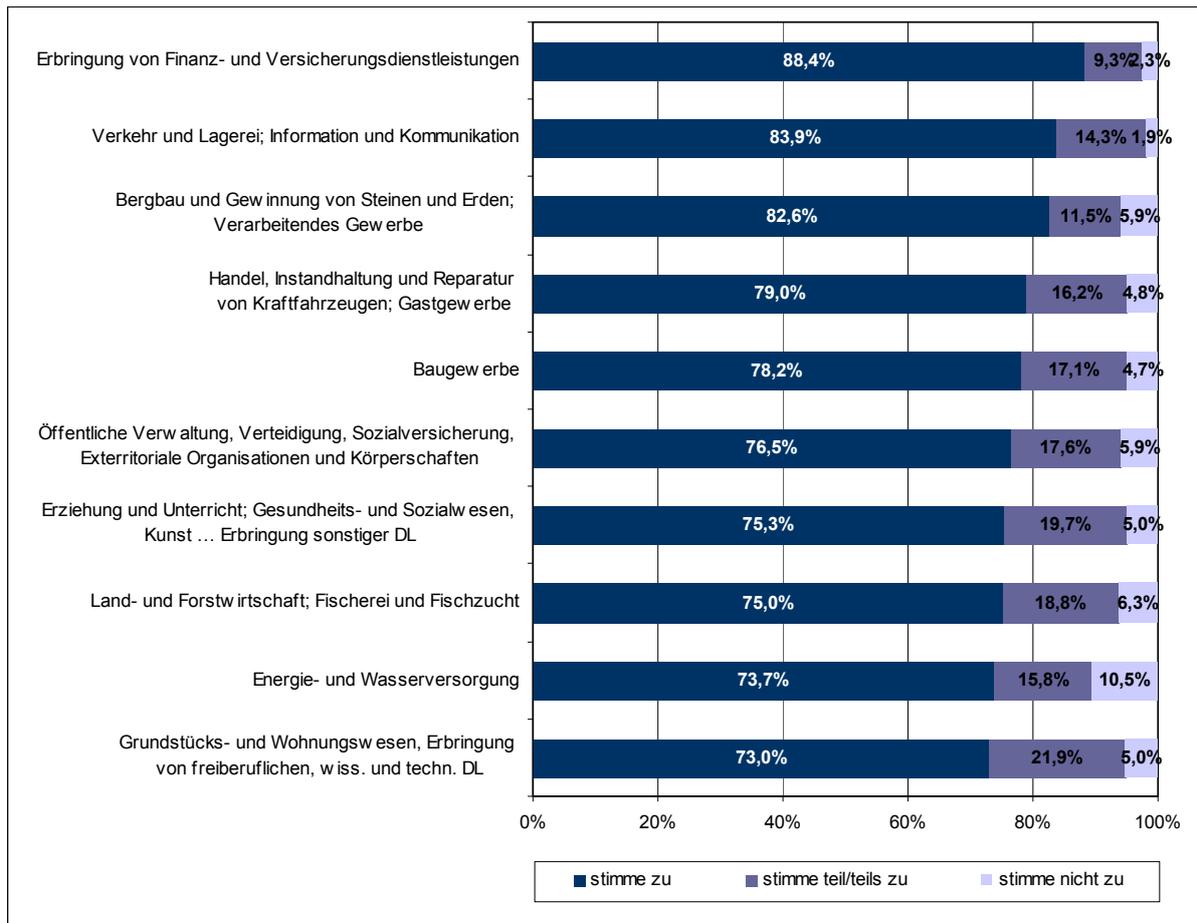


Abb. 5.15 Wertungen zu Aussage „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen“ nach Wirtschaftszweig (n=1984)

Die Einschätzung „Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen aktiven Beitrag leisten“ wird zum einen (wie schon erwähnt) durchschnittlich häufiger goutiert als die Aussage zur vorrangigen Verantwortlichkeit der obersten Führungskraft. Ein Grund für diesen Unterschied kann sein, dass die Befragten bei den Mitarbeiter/innen auch die notwendige Expertise (wie Fachwissen und Können) sehen, um sicher und unfallfrei zu arbeiten. Indirekt wird u.E. hier die Rolle von Handlungswissen betont.

Wie sehen die diesbezüglichen Unterschiede in den Einschätzungen aus?

Die Befragten der Branchen Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe; Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen; Baugewerbe und Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie Gastgewerbe meinen häufiger, dass Beschäftigte aktiv zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit beitragen müssen als dass sie die Verantwortung hauptsächlich bei der obersten Führungskraft sehen.

Beschäftigte der Land- und Forstwirtschaft sowie der Energie- und Wasserversorgung sehen die Verantwortung etwa gleich verteilt.

„Aus dem Rahmen“ fällt die Finanz- und Versicherungsbranche; hier meinen viel weniger Befragte, dass Beschäftigte ein aktives Arbeitsschutzhandeln an den Tag legen

sollten (18 % weniger; vgl. Abb. 5.16). Sie sehen die Verantwortung im Vergleich zu anderen Branchen deutlich bei der höchsten Führungsebene (vgl. Abb. 5.17).

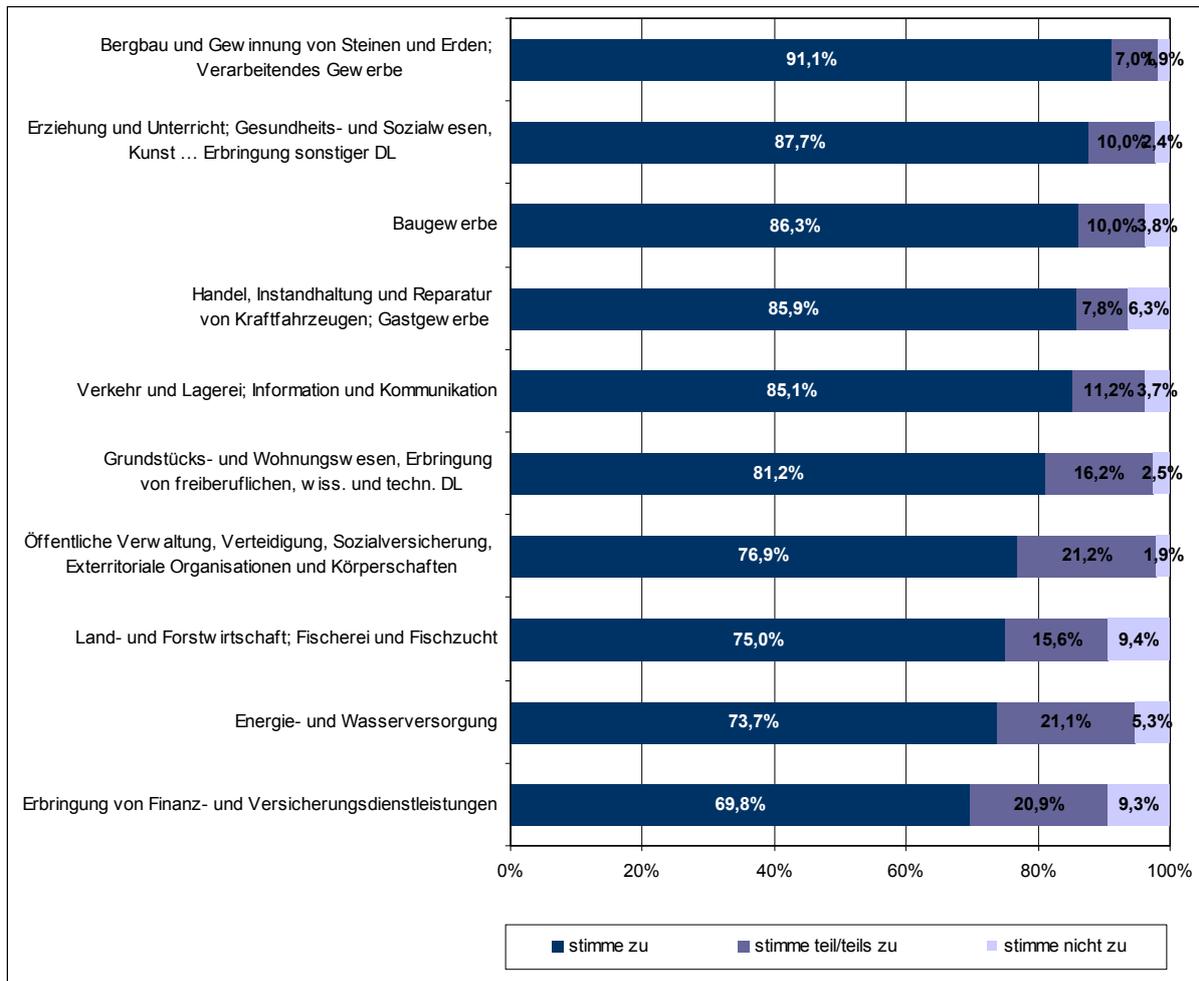


Abb. 5.16 Wertungen zu Aussage „Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutz einen aktiven Beitrag leisten“ nach Wirtschaftszweig (n=1984)

5.4.3.5 Differenzierung nach Betriebsgröße

Während also branchenabhängig die betrachteten allgemeinen Einschätzungen der Befragten zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz variieren, gilt das betriebsgrößenbezogen kaum oder nicht. Hier ist lediglich anzumerken, dass Beschäftigte aus Kleinunternehmen (1-9 MA) etwas häufiger die aktive Rolle jedes Beschäftigten für unerlässlich halten.

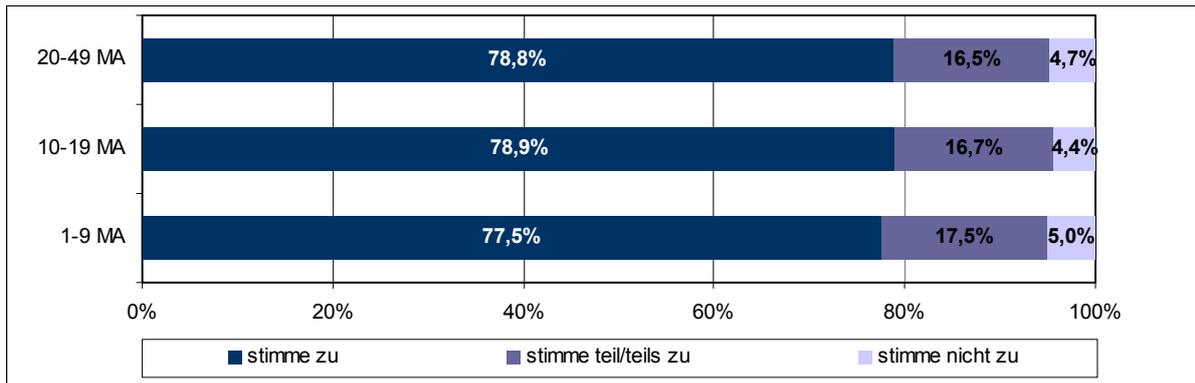


Abb. 5.17 Wertungen zu Aussage „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen“ nach Betriebsgröße (n=1986)

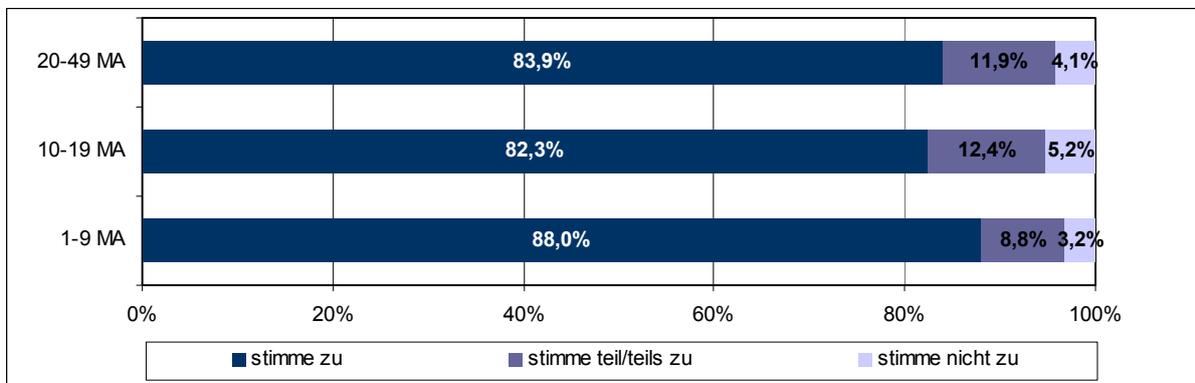


Abb. 5.18 Wertungen zu Aussage „Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutz einen aktiven Beitrag leisten“ nach Betriebsgröße (n=1987)

5.4.3.6 Sichtweisen zur Regelmäßigkeit von Arbeits- und Gesundheitsschutz

Mit wachsender Betriebsgröße bzw. -klasse schätzen die Befragten anteilig häufiger ein, dass die jeweiligen Betriebe den Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betreiben.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den größeren Kleinbetrieben (20-49 MA) stärker in für die Beschäftigten erkennbaren, formalisierten Formen durchgesetzt wird (wie z.B. in Form regelmäßiger Unterweisungen), während er in kleineren Betrieben (mit 1-9 MA bzw. 10-19 MA) häufiger in die alltägliche Kommunikation bzw. das alltägliche betriebliche Handeln integriert ist (vgl. Abb. 5.19).

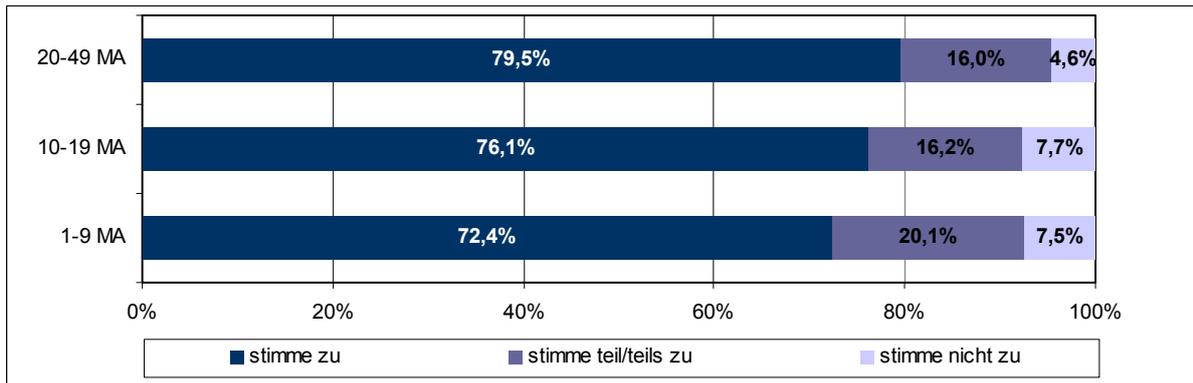


Abb. 5.19 Wertung zur Aussage: „Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben“ nach Betriebsgröße (n=1989)

Die nächste Abbildung zeigt *die Unterschiede zwischen den Branchen* bzgl. der Aussage „Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird regelmäßig betrieben“. Am häufigsten bejahen diese Aussage Beschäftigte aus den Bereichen:

- Energie- und Wasserversorgung (89,5 %),
- Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe (82,5 %) und
- Handel, Kfz-Instandsetzung, Gastgewerbe (79 %).

Demgegenüber antworten Beschäftigte aus den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (53,5 %), Grundstücks- und Wohnungswesen und freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (66,7 %), Öffentlicher Verwaltung und Sozialversicherungen (67,9 %) seltener positiv auf die Frage nach einem regelmäßigen Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. Abb. 5.20).

Hier zeigt sich deutlich eine Branchenspezifik: In den Branchen mit höherem Gefährdungspotenzial wird regelmäßiger der Frage nach gesundem und sicherem Arbeiten nachgegangen als in den letztgenannten.

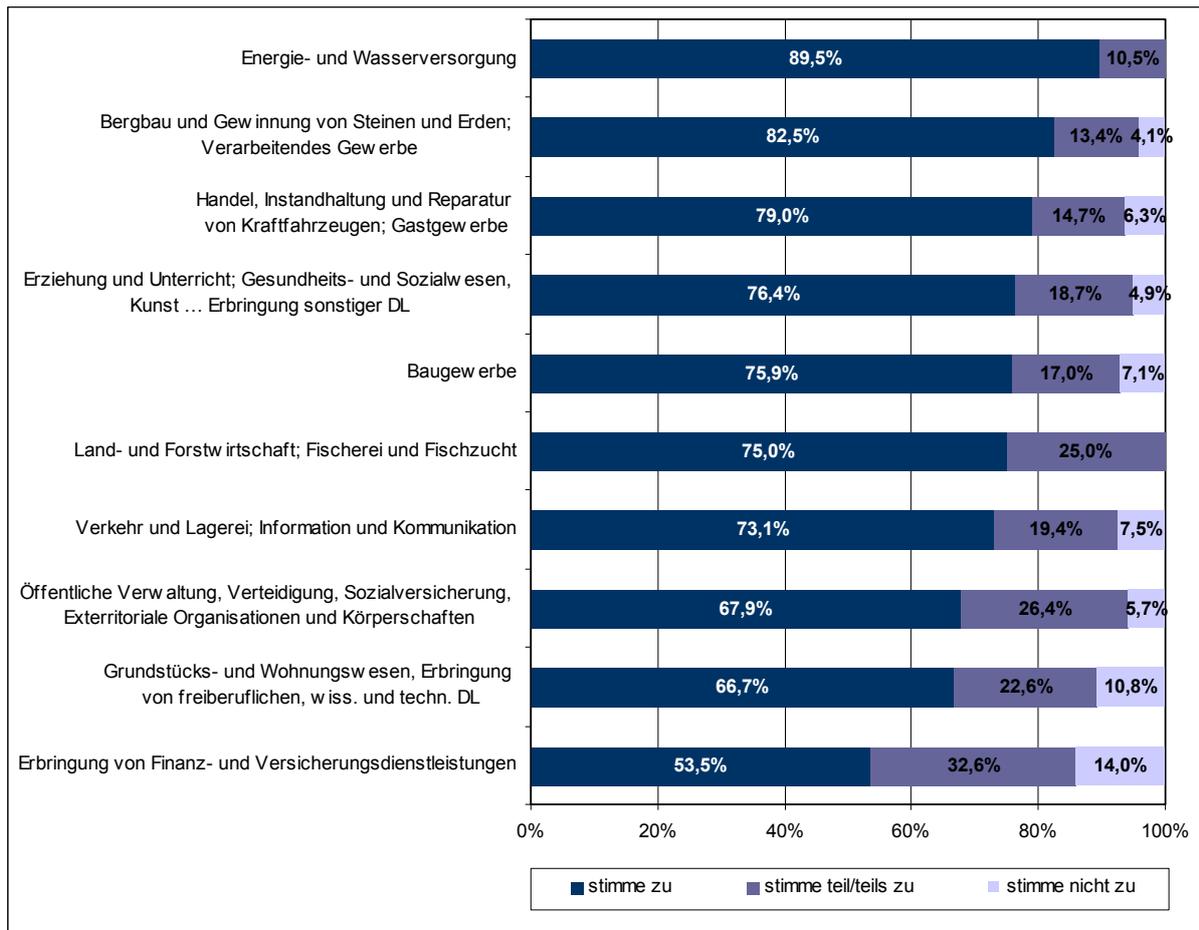


Abb. 5.20 Wertungen zu Aussage „Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben“ nach Wirtschaftszweigen (n=1990)

5.4.4 Differenzierungen nach Alter, Geschlecht und Qualifikation

Hinsichtlich des Geschlechtes lassen sich kaum Unterschiede in Bezug auf die allgemeinen Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ausmachen. Auch mit Blick auf die Qualifikation sind die Unterschiede gering. Diese könnten eher aus der unterschiedlichen Stellung im Betrieb (zum Chef/zur Chefin) und einer unterschiedlichen Branchenzugehörigkeit resultieren als aus der Qualifikation.

Bezogen auf das Alter sind die Differenzierungen ebenfalls nicht groß, aber anmerkenwert. Die Haltung zu der Aussage, „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen“ variiert leicht nach den Altersgruppen. Diese Aussage wird am stärksten von den ab 50-Jährigen bejaht (83,3 %). Demgegenüber verweisen 16-29-Jährige deutlich seltener darauf, dass auch die Beschäftigten einen aktiven Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten müssen (77 % Zustimmung gegenüber 87-88 % in den anderen Altersgruppen). Bei den Einschätzungen der älteren Befragten spiegelt sich gewiss der Umstand wider, dass ihnen der Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit wichtiger ist und sie dementsprechend die betriebliche Führung in der Pflicht sehen. Zugleich offenbaren sie ein ausgeprägteres Verantwortungsgefühl, indem sie häufiger als Jüngere meinen, auch Mitarbeiter/innen müssen ihren Beitrag leisten.

In den Antworten zu dieser Frage gibt es auch unterschiedliche Sichten in Abhängigkeit von der Qualifikation. Jene Beschäftigten, die ein Studium absolviert haben, und vermutlich selbst in Führungspositionen tätig sind, sehen die oberste Führungskraft etwas weniger in der Verantwortung als die Befragten anderer Qualifikationsstufen (zu 72,9 %). Dafür betonen sie überdurchschnittlich häufig „Jeder im Betrieb muss einen aktiven Beitrag zum Erhalt von Sicherheit und Gesundheit leisten“.

5.5 Beschäftigte zum Einblick der Führung in die Arbeitsschutzsituation, zu Arbeitsbelastungen und zur Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Zentrale Aussagen:

- Eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten bescheinigt der Führung in „ihren“ Unternehmen, dass sie sich „schon einmal einen Überblick zur Situation im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ im Betrieb verschafft hat (mehr als vier Fünftel). Diese Einschätzung gilt unabhängig von der Betriebsgrößenklasse. Differenzierungen gibt es in Abhängigkeit von der Branche.
- Die Frage nach der Art und Weise des „Überblick-Gewinnens“ zeigt eine interessante Rangfolge der Wege und Methoden: An erster Stelle stehen kommunikative Formen (Gespräche mit Beschäftigten nennen 80 %, Befragung von Mitarbeiter/inne/n zu Arbeitsbedingungen 56 %, Gespräche mit Führungskräften 56 %). Nur ein Drittel der Befragten gibt an, dass Gefährdungsanalysen in „ihrem Betrieb“ zu den Methoden des Überblick-Gewinnens gehören.
- Aus der Sicht der Beschäftigten wird in größeren Kleinunternehmen (20-49 MA) häufiger die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsanalyse angewandt (zu 39 %) und werden häufiger externe Experten hinzugezogen. Beschäftigte aus Kleinstunternehmen verweisen überdurchschnittlich häufig auf „Gespräche mit Mitarbeiter/inne/n“. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass auch in den genannten Gesprächen Gefährdungen zur Sprache kommen.
- Belastungen durch das Arbeitsumfeld erleben 16,7 % der Befragten. Überdurchschnittlich oft berichten dies Befragte mit akademischem Abschluss.
- Belastungen werden etwas häufiger von Männern als von Frauen und öfter von Älteren als von Jüngeren genannt. Insgesamt wird deutlich, dass sich zwar Männer mehr belastet fühlen als Frauen, aber die Gründe dafür bei ihnen keine so große Schwankungsbreite haben wie bei den Frauen. Bei Frauen sind die Schwerpunkte der Belastung klarer erkennbar.
- Am häufigsten werden psychische Belastungen und Arbeitsstress als belastende Faktoren erwähnt. Hier gibt es deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Altersgruppe. Während z.B. bei den 16-29jährigen und den 30-39jährigen „nur“ 37 % auf Arbeitsstress und psychische Belastungen verweisen, sind es bei den 40-49jährigen 58 % jener, die Arbeitsbelastungen angeben, bei den über 50jährigen sogar 62 %.
- Beschäftigte aus Kleinbetrieben mit 20-49 Beschäftigten geben überdurchschnittlich häufig Belastungen an, Beschäftigte aus Kleinbetrieben mit 10-19 Mitarbeiter/inne/n hingegen unterdurchschnittlich oft. Das Erleben von Belastungen variiert auch in Abhängigkeit von der Branche, in der die Befragten tätig sind.
- Fast 9 von 10 Befragten glauben, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Von denjenigen, die das nicht für wahrscheinlich halten, nannten 40 % gesundheitliche Gründe und 40 % die Schwere und Stärke der Arbeitsbelastungen als Grund.

5.5.1 Beschäftigte zum Einblick der Führung in die Arbeitsschutzsituation

In den folgenden Abschnitten werden die Antworten auf die Fragenkomplexe ausgewertet, wie die Beschäftigten die Analysepraxis „ihres Chefs/ihrer Chefin“ auf dem

Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sehen und wie sie Belastungen am Arbeitsplatz und ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente einschätzen. Das umfasst:

- Die Analyse des (knappen) subjektiven Blicks auf die Praxen „ihres Chefs/ihrer Chefin“, um sich einen Überblick zu Gesundheit und Sicherheit im Betrieb zu verschaffen,
- die Wirkung des Arbeitsumfeldes auf das Belastungsempfinden der Befragten,
- ihr Urteil zum „Arbeiten können bis zur Rente“.
- Die Analyse der Sichten erfolgt an dieser Stelle, da sie zumindest teilweise nachfolgend mit der Auswertung der Ergebnisse zu anderen Fragenkomplexen verknüpft wird.

Zunächst betrachten wir die Einschätzungen der Befragten zu den Formen des Einblickes der betrieblichen Führung in Situationen bezüglich der Sicherheit und der Gesundheit. Die entsprechenden Methoden umfassen auch in Klein- und Kleinstunternehmen formalisierte ebenso wie (und eventuell überwiegend) kommunikativ-informelle. Die Beschäftigten wurden gefragt, ob sie um Situationsanalysen auf dem Gebiet von Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen wissen und wenn ja, auf welche Weise sie erfolgen. Im Konkreten wurde erfasst, ob sich die oberste Führungskraft (Chef/Chefin) „schon einmal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft“ habe.

Zu den Ergebnissen: Mehr als vier Fünftel (82,3 %) der befragten Beschäftigten berichten, ihr Chef bzw. ihre Chefin habe sich schon einen solchen Überblick verschafft, jeweils 8 bis 10% verneinen dies bzw. wissen nicht, ob dies bereits geschah (vgl. Abb. 5.21). Das trifft auf fast ein Fünftel der befragten Beschäftigten aus Kleinst- und Kleinunternehmen zu und deutet durchaus auf Informations- und Handlungsbedarf in den Betrieben hin.

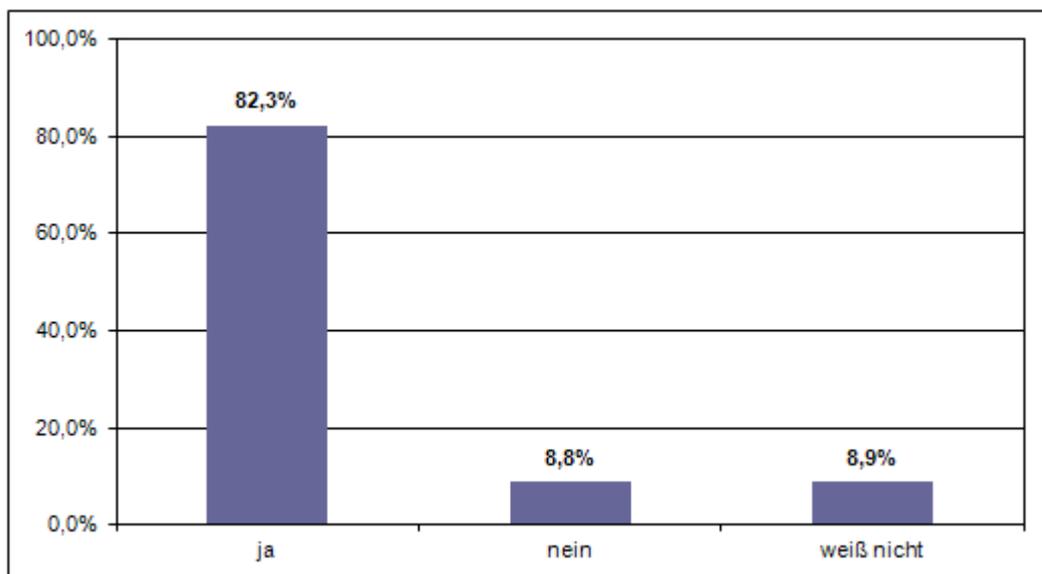


Abb. 5.21 Antworten auf Frage „Hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin mal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft“ (n=1999)

Diese Einschätzung gilt unabhängig von der *Betriebsgrößenklasse* (vgl. Abb. 5.22). Etwa ein Fünftel der Beschäftigten aus Unternehmen aller drei Größenklassen wissen nicht, ob sich die oberste Führungskraft schon einmal im genannten Sinne in Kenntnis gesetzt hat oder verneinen es.

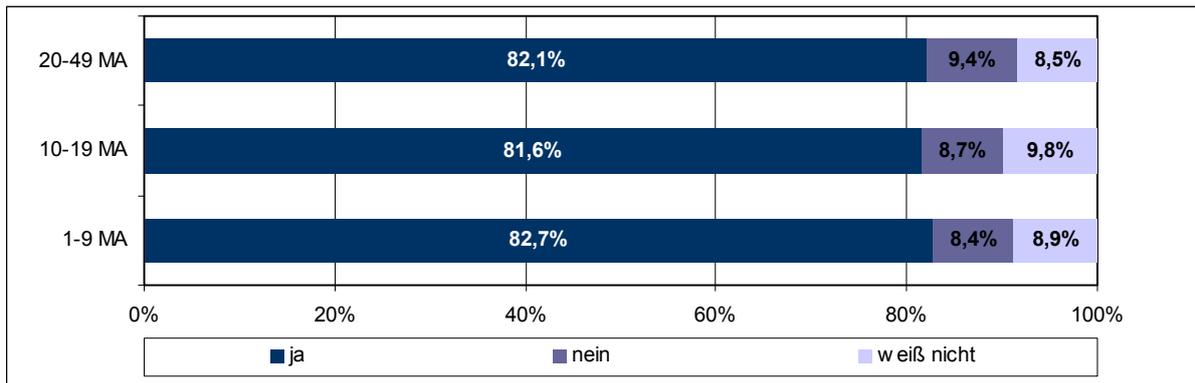


Abb. 5.22 Antworten auf die Frage „Hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin schon einmal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft“ nach Betriebsgröße

Unterschiede gibt es in Bezug auf die *Wirtschaftszweige* (vgl. Abb. 5.23). Am besten schneidet der Bereich Energie- und Wasserversorgung ab, wo neun von zehn der befragten Beschäftigten bestätigen, dass sich ihr/e Chef/in schon einmal einen Überblick über die Sicherheit- und Gesundheitssituation verschafft hat. Demgegenüber sagen dies im Bereich Verkehr und Lagerei/Information und Kommunikation nur sieben von zehn Befragten. Der Anteil derjenigen, die die Frage verneinen und davon ausgehen, dass es bislang keinen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb gibt, schwankt zwischen 6,3 % in der Land- und Forstwirtschaft/Fischerei und 14,9 % im Bereich Verkehr und Lagerei/Information und Kommunikation. Dabei ist zu beachten, dass – abgesehen vom Bereich Energie- und Wasserversorgung – ein relevanter Teil der Beschäftigten (bis zu 15 %) diese Frage aufgrund mangelnder Kenntnis nicht positiv oder nur negativ beantworten kann. Beschäftigte aus Branchen(gruppen) mit nicht geringem Gefährdungspotenzial wie Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe und das Baugewerbe verneinen zu fast einem Fünftel, dass sich in ihrem Betrieb der Chef oder die Chefin schon einmal einen Überblick zur Arbeitsschutzsituation im Betrieb verschafft hat oder können dazu keine Aussage machen.

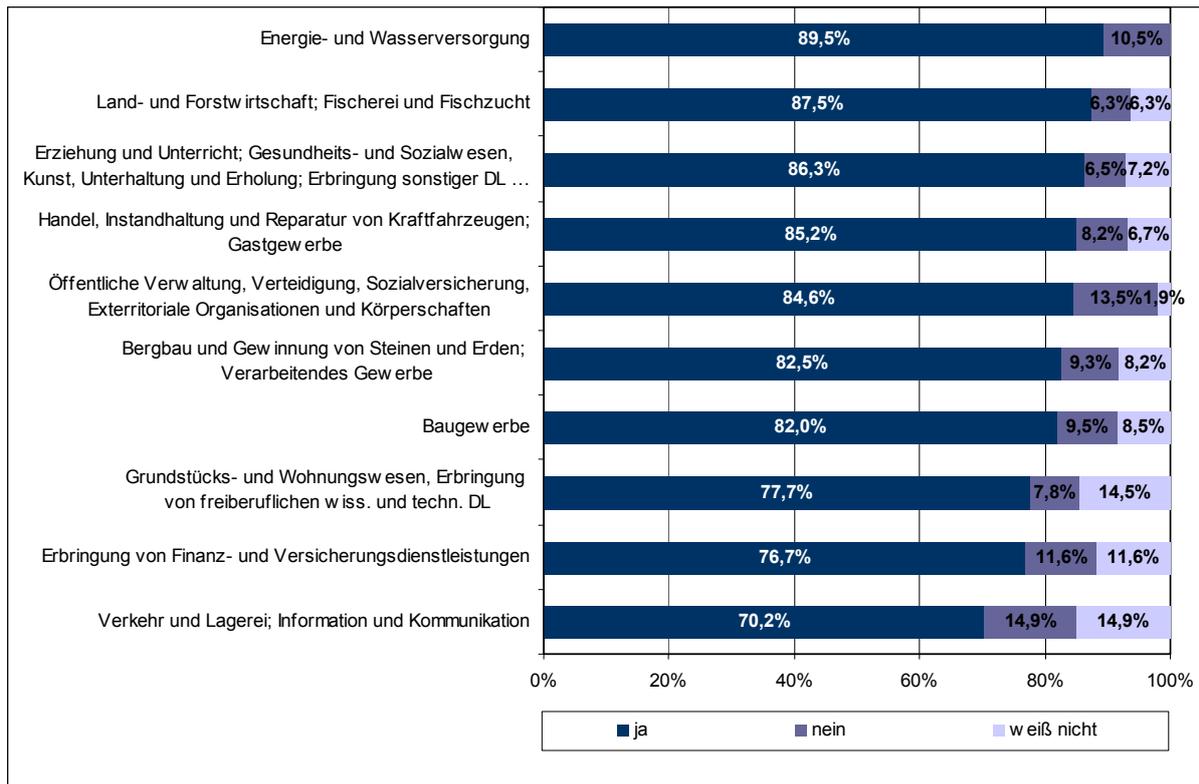


Abb. 5.23 Wertungen zu „Hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin schon mal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft?“ nach Wirtschaftszweig (n=1996)

Sofern die Befragten bestätigten, dass der Chef bzw. die Chefin sich bereits einen Überblick verschafft hat, wurde gefragt, auf welche Weise dies geschah. Die Antworten darauf sind in Abbildung 6.4 dargestellt.

Gespräche mit den Beschäftigten nennen 80 % der Befragten als eine Methode ihres Chefs/ihrer Chefin, sich einen Überblick zu verschaffen; sie steht damit an erster Stelle. An zweiter Stelle rangieren aus der Perspektive von mehr als der Hälfte der Befragten die Mitarbeiterbefragungen. Die dritthäufigste Nennung sind Gespräche mit Führungskräften.

Nur ein Drittel der Befragten verweist hingegen auf realisierte *Gefährdungsanalysen*. Ein weiteres Drittel der Befragten schätzt ein, dass die Arbeitsbedingungen durch Expert/innen erfasst und bewertet wurden. Knapp ein Drittel (29 %) gibt an, dass externe Fachkräfte beteiligt waren.

Bemerkenswert ist, dass die (gesetzlich vorgeschriebene) Gefährdungsanalyse anteilig (33,5 %) fast gleichhäufig wie die Unfallanalyse (31,8 %) genannt wird, lässt doch der Anteil der Analysen nach eingetretenem Schaden den Schluss zu, dass Gefährdungspotenzial nicht erkannt oder eventuell auch missachtet wird.

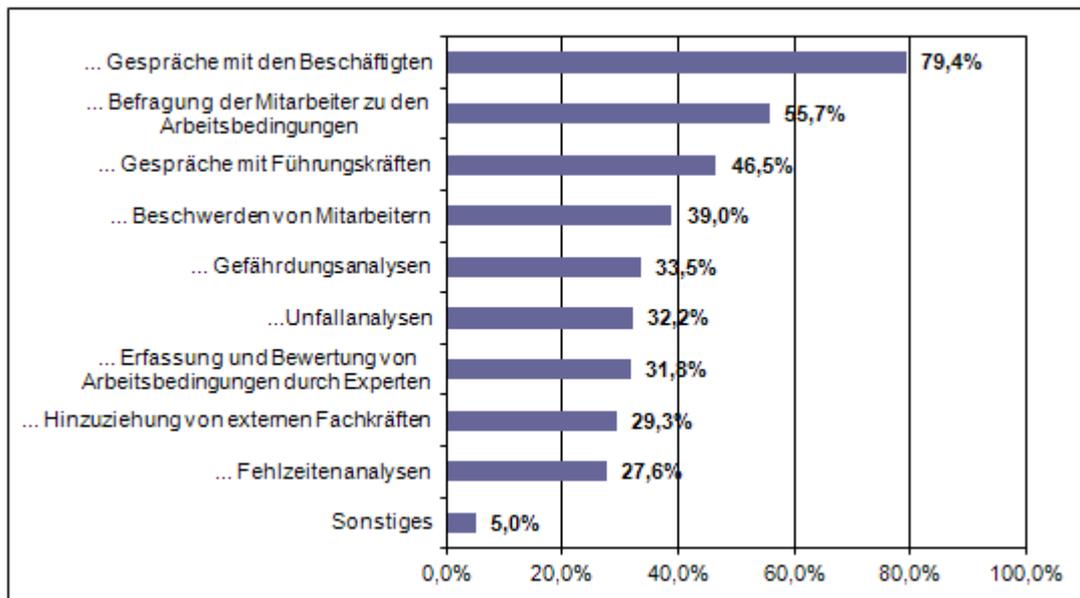


Abb. 5.24 Antworten auf die Frage „Wie hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft?“ (Mehrfachnennung möglich; n=1623)

Betrachtet man die *Sichten nach Betriebsgrößenklasse* so zeigt sich erwartungsgemäß, dass von den Befragten aus den größeren Kleinbetrieben (20-49 MA) häufiger als von jenen aus kleineren (1-9 MA; 10-19 MA) gängige Methoden der Analyse von Gefährdungs- und Belastungssituationen angeführt werden und auf den Einbezug externer Expert/innen verwiesen wird. Zugleich dominieren aus dieser Perspektive in den Kleinstbetrieben noch stärker als in den Kleinunternehmen (10-19 MA; 20-49 MA) die Gespräche mit Beschäftigten als eine Quelle, aus der sich der Chef bzw. die Chefin einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Unternehmen verschafft.

Die Sichten der Befragten auf das Erfassen der Arbeitsschutzsituation in Kleinstunternehmen mit 1-9 MA lassen sich wie folgt resümieren:

Seltener als Beschäftigte aus größeren Kleinbetrieben verweisen jene aus Kleinstunternehmen darauf, dass...

- Beschwerden von Beschäftigten Quelle der Einsicht in Handlungserfordernisse bezüglich Gesundheit und Sicherheit im Betrieb sind;
- Fehlzeitenanalyse und Unfallanalysen genutzt werden (Das kann darin wurzeln, dass Unfälle seltener passieren und man über Fehlzeiten ohnehin einen raschen Überblick hat.);
- externe Expert/innen zur Erfassung und Bewertung von Arbeitsbedingungen hinzugezogen werden;
- häufiger die Kommunikation des Unternehmers bzw. der Unternehmerin mit Mitarbeiter/inne/n (als in "größeren" Firmen) zum Erkennen von Gefahren etc. angeführt wird.

Die Sichten der Befragten aus größeren Kleinunternehmen (20-49 MA) auf das Erfassen der Arbeitsschutzsituation – vor allem im Vergleich zu Kleinstunternehmen – lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Befragten aus diesen Betrieben...

- meinen deutlich häufiger, dass ihr Chef/ihre Chefin Analysen wie Gefährdungsanalyse und Unfallanalyse veranlasst,

- geben öfter an, dass die Führung Einsicht aus Beschwerden sowie aus Fehlzeiten- und Unfallanalysen gewinnt,
- verweisen anteilig mehr auf Gespräche zum Thema Gesundheit und Sicherheit mit dem/der Chef/in und weniger auf Gespräche mit anderen Beschäftigten,
- berichten am häufigsten darüber, dass externe Experten hinzugezogen werden, um die Situation zu analysieren.

Insgesamt wird deutlich, dass die analytische Praxis der Führung in Klein- und Kleinunternehmen stark auf kommunikativen Methoden und damit auch auf Erfahrungswissen basiert.

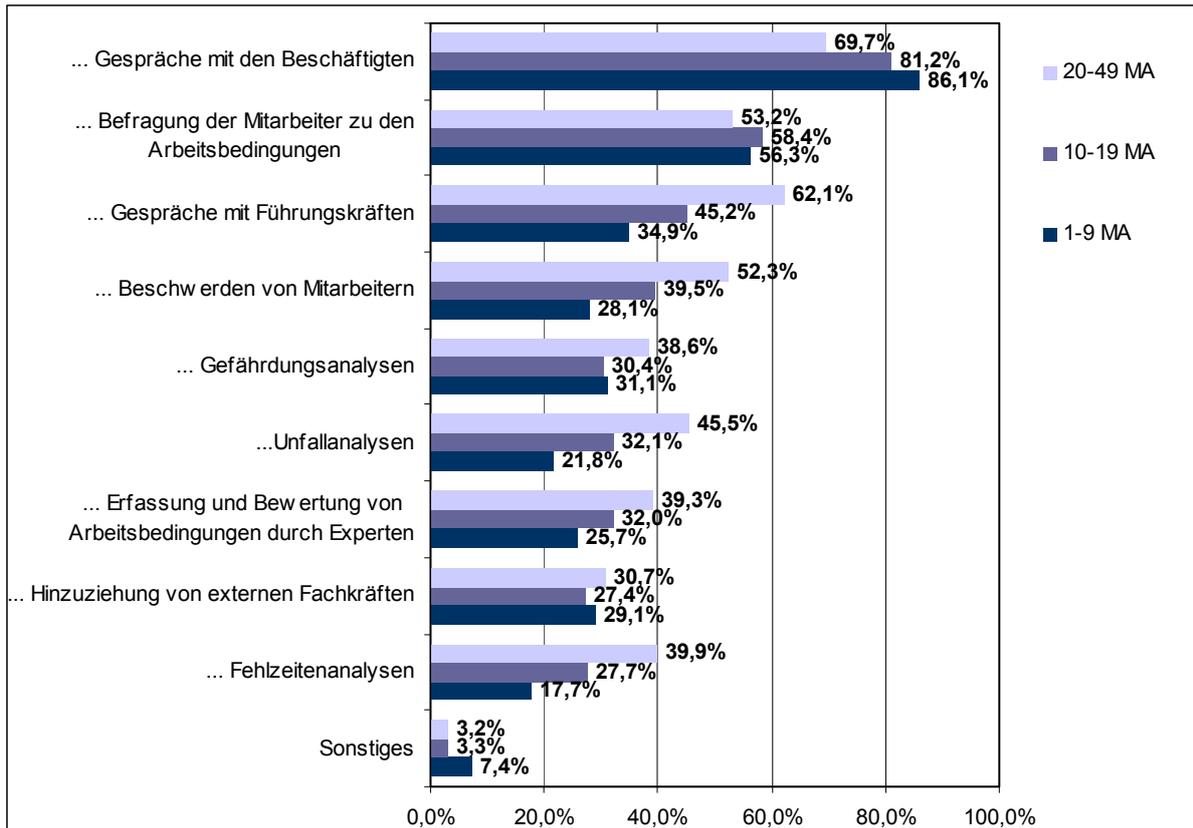


Abb. 5.25 Antworten auf die Frage „Wie hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft?“ nach Betriebsgröße (Mehrfachnennung möglich; n=1623)

5.5.2 Einschätzungen der Beschäftigten zu Arbeitsbelastungen

Auskunft über den Schutz von Gesundheit und Sicherheit im Betrieb und dessen Wirkung – wenn auch nur vermittelt – gibt die Einschätzung von Arbeitsbelastungen. So wurden die Beschäftigten aus Kleinst- und Kleinunternehmen danach gefragt, ob sie Belastungen in der Arbeit erleben und wenn ja, welche.

Die überwiegende Mehrheit (83,3 %) der Befragten gibt an, sich nicht durch bestimmte Arbeitsbedingungen und -umstände an ihrem Arbeitsplatz belastet zu fühlen, immerhin 16,7 % bejahten dies jedoch. Jene, die sich belastet fühlen, nennen als Ursache (Mehrfachnennung war möglich):

- psychische Belastungen und Arbeitsstress (51 %), gefolgt von
- belastenden Bedingungen der Arbeitsumgebung (43 %),

- körperlicher Schwere der Arbeit (32 %),
- Arbeitszeiten (27 %) und
- Belastungen durch Schadstoffe (26 %).

Demgegenüber sind das soziale Klima im Betrieb und das Verhältnis zur vorgesetzten Person vergleichsweise selten belastende Faktoren. Dennoch bleibt, dass psycho-soziale Belastungen den „vordersten Platz“ unter den belastenden Arbeitsbedingungen einnehmen. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass gewiss für nicht wenige die Beeinträchtigung durch das soziale Klima unter „Arbeitsstress“ subsumiert werden.

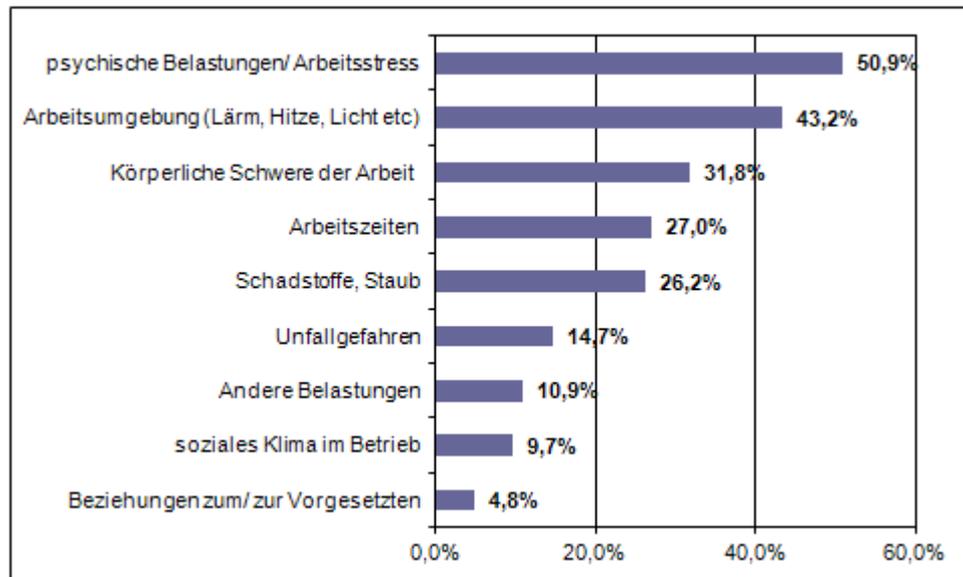


Abb. 5.26 Arbeitsbedingungen und Umstände, durch die sich Beschäftigte am meisten belastet fühlen (Mehrfachnennung möglich; n=333)

Belastungen werden minimal häufiger von Männern als von Frauen und etwas häufiger von Älteren als von Jüngeren angegeben.

Deutlichere Differenzierungen gibt es zwischen den Antworten der Befragten, wenn nach Qualifikation unterschieden wird: Beschäftigte mit akademischem Abschluss berichten mit 20,8 % am häufigsten, dass sie sich durch ihre Arbeitsbedingungen belastet fühlen, während Beschäftigte ohne Abschluss dies mit 6,8 % sehr selten angeben.

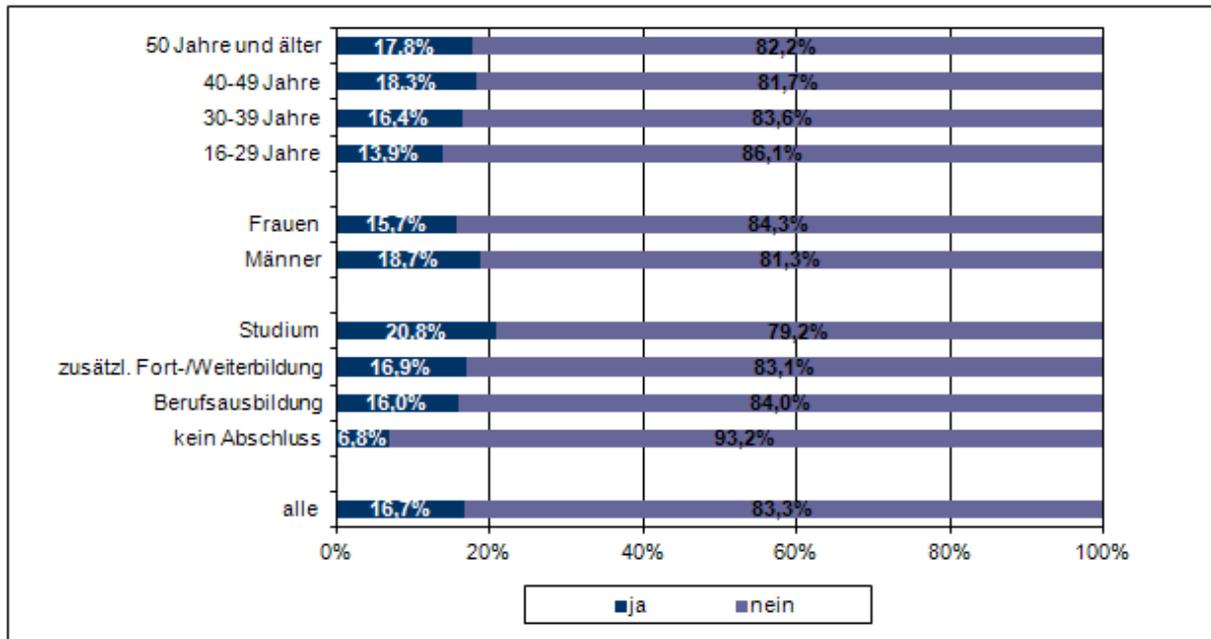


Abb. 5.27 Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und Umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet? (n=1999)

5.5.2.1 Belastungserleben nach Geschlecht

Während Frauen häufiger als Männer als Grund des Belastungserlebens psychische Belastungen (56,2 % zu 42,5 %), eine belastenden Arbeitsumgebung (45,8 % zu 39,1 %), körperliche Schwere der Arbeit (34,0 % zu 28,3 %) und Belastungen durch das soziale Klima im Betrieb (11,4 % zu 6,9 %) nennen, geben Männer häufiger als Frauen Schadstoffe (33,5 % zu 21,6 %), Unfallgefahren (19,3 % zu 11,8 %) und andere Belastungen (13,2 % zu 9,4 %) als Faktoren an. Belastungen, hervorgerufen durch die Arbeitszeit und durch die Beziehungen zum/zur Vorgesetzten differieren nicht bis kaum nach Geschlecht.

Daraus folgt zum einen, dass Frauen deutlich häufiger als Männer psychische Belastungen als (einen) Grund für Belastungsempfinden äußern. (Inwieweit hier auch die Doppelbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit eine Rolle spielt, kann nicht beurteilt werden.) Zum anderen zeigt die Belastung durch Arbeitsumgebung und Schwere der Arbeit, dass dies nicht nur für männertypische Tätigkeiten, sondern auch und gerade für frauentypische zutrifft. Insgesamt wird deutlich, dass sich zwar Männer stärker belastet fühlen als Frauen, aber die Gründe dafür bei ihnen keine so große Schwankungsbreite haben wie bei den Frauen.

5.5.2.2 Belastungserleben nach Alter

Mit zunehmendem Alter werden psychische Belastungen häufiger angegeben: Während in den Altersgruppen 16 bis 29 Jahre und 30 bis 39 Jahre jeweils 37 % auf Arbeitsstress und psychische Belastungen verweisen, waren es bei den 40 bis 49-Jährigen 57,5 % und bei den Befragten ab 50 Jahre sogar 61,9 %. Ebenso ist es die Gruppe der über 50-Jährigen, die sich durch die Arbeitsumgebung häufiger (53,9 % zu durchschnittlich 43,2 %) belastet fühlt. Die körperliche Schwere der Arbeit belastet besonders (40,6 % zu durchschnittlich 31,8 %) die 30-39-Jährigen. Andere Belastun-

gen führt die Gruppe der 40-49-Jährigen überdurchschnittlich (17,6% zu durchschnittlich 10,9 %) häufig als belastend an.

5.5.2.3 Belastungserleben nach Qualifikation

Beschäftigte ohne Berufsabschluss nennen überdurchschnittlich häufig Unfallgefahren (27,8 % zu durchschnittlich 14,7 %) und die körperliche Schwere der Arbeit (37,5 % zu durchschnittlich 31,8%) als Grund der Belastung. Allgemein kann ein Zusammenhang zwischen der Qualifikation und den eben genannten Belastungen festgestellt werden. Je geringer die Qualifikation der Beschäftigten, desto häufiger werden Unfallgefahren wie auch die körperliche Schwere der Arbeit als Gründe für Belastungen am Arbeitsplatz genannt.

Akademiker/innen hingegen fühlen sich im Vergleich zu der Gruppe der Beschäftigten, welche über keinen Berufsabschluss verfügt, durch psychische Belastungen/Arbeitsstress (57,0 % zu 27,6 %), die Arbeitsumgebung (54,1 % zu 34,9 %), Arbeitszeiten (30,4 % zu 1,3 %) und das soziale Klima im Betrieb (11,9 % zu 0,0 %) besonders häufig belastet.

Beschäftigte, die eine Berufsausbildung vorweisen können und jene, die eine Fort-/Weiterbildung absolviert haben, äußern etwa gleich häufig, dass die Arbeitsumgebung (39,4 % zu 39,1 %), die Arbeitszeiten (26,3 % zu 26,7 %) belastend seien oder nannten andere Belastungen (12,4 % zu 12,6 %). Sie unterscheiden sich jedoch bezüglich der Häufigkeit bei Schadstoffe, Staub (30,8 % zu 20,9 %), psychischen Belastungen/Arbeitsstress (54,1 % zu 38,3 %) und belastende Beziehungen zum/zur Vorgesetzten (2,1 % zu 10,1 %) deutlich (vgl. Tab. 5.8). Insgesamt kann also nicht resümiert werden: je weniger qualifiziert, umso belasteter. Im Gegenteil, das Belastungserleben der höher Qualifizierten ist erheblich. Dieser Befund steht durchaus im Einklang mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen.²¹

²¹ vgl. Newsletter Böckler Impuls Heft 13/2010, S. 4ff.

Tab. 5.8 Arbeitsbedingungen und Umstände durch die sich die Beschäftigten an Ihrem Arbeitsplatz am meisten belastet fühlen nach soziodemographischen Merkmalen (max. 3)

	Belastung durch Arbeitsumgebung (Lärm, Hitze, Licht etc.)	Schadstoffe, Staub	Unfallgefahren	Körperliche Schwere der Arbeit (Heben, Tragen von Lasten, etc.)	Arbeitszeiten	psychische Belastungen/ Arbeitsstress	Belastungen durch soziales Klima im Betrieb	Belastende Beziehungen zum/ zur Vorgesetzten	Andere Belastungen
Männlich	39,1%	33,5%	19,3%	28,3%	27,7%	42,5%	6,9%	4,8%	13,2%
Weiblich	45,8%	21,6%	11,8%	34,0%	26,5%	56,2%	11,4%	4,9%	9,4%
16 bis 29 Jahre	39,7%	28,8%	17,4%	34,9%	26,3%	37,2%	11,9%	5,6%	9,9%
30 bis 39 Jahre	38,2%	23,4%	11,1%	40,6%	28,6%	36,5%	8,3%	8,8%	3,9%
40 bis 49 Jahre	37,4%	29,5%	15,2%	23,6%	30,8%	57,5%	9,9%	1,8%	17,6%
50 Jahre u. älter	53,9%	23,4%	15,1%	31,7%	22,8%	61,9%	9,2%	4,9%	9,4%
Keinen Berufsabschluss	34,9%	26,5%	27,8%	37,5%	1,3%	27,6%	0,0%	15,7%	0,0%
Berufsausbildung	39,4%	30,8%	17,1%	34,2%	26,3%	54,1%	10,3%	2,1%	12,4%
Fort-/ Weiterbildung (z.B. Meister, Fachwirt)	39,1%	20,9%	13,0%	37,9%	26,7%	38,3%	6,4%	10,1%	12,6%
Studium	54,1%	22,1%	10,6%	22,1%	30,4%	57,0%	11,9%	4,8%	7,5%

5.5.2.4 Belastungserleben von Beschäftigten nach Betriebsgröße

Unterschiede im Belastungserleben gibt es auch nach Betriebsgröße. Am wenigsten belastend scheinen die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit 10 bis 19 Mitarbeiter/innen zu sein, hier wird von 13,9 % der in solchen Betrieben Beschäftigten unterdurchschnittlich häufig von Belastungen berichtet.

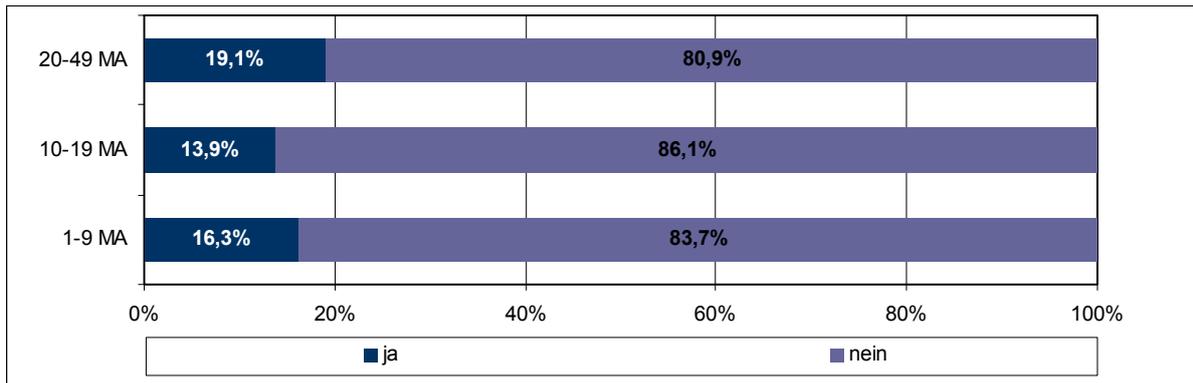


Abb. 5.28 „Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und Umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet?“ Nach Betriebsgröße (n=1998)

5.5.2.5 Belastungsempfinden in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Einen noch deutlicheren Zusammenhang gibt es zwischen dem Belastungsempfinden befragter Beschäftigter und einem regelmäßig praktiziertem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Letzterer geht tendenziell mit einem geringeren Erleben von Belastungen einher. Unter jenen, die meinen, der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird regelmäßig betrieben, fühlen sich nur 14 % belastet; ist diese Regelmäßigkeit nicht gegeben, sagen das doppelt soviel (28 %).

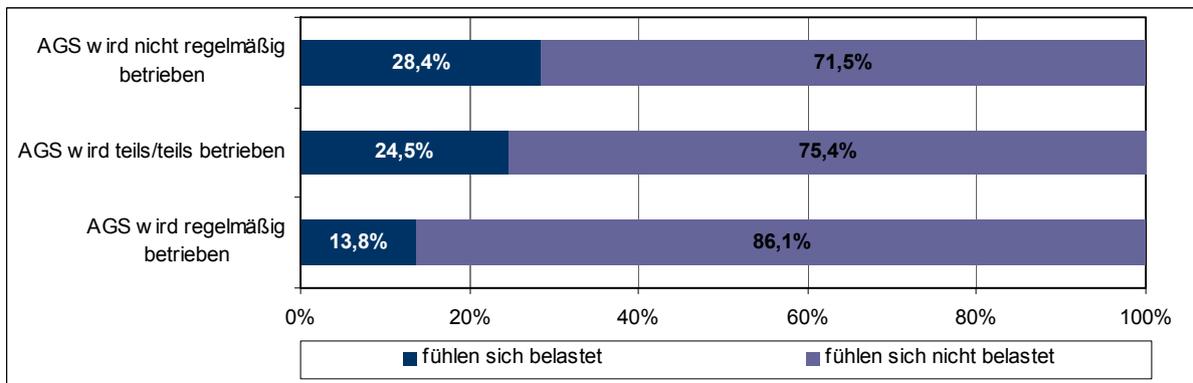


Abb. 5.29 Wertungen zu „Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) regelmäßig betrieben“ nach Belastungsempfinden am Arbeitsplatz (n=1989)

5.5.2.6 Differenzierungen zwischen den Branchen

Stark überdurchschnittlich häufig berichten Beschäftigte aus den Bereichen Erziehung und Unterricht/Gesundheits- und Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung und Energie- und Wasserversorgung über Belastungen am Arbeitsplatz. Hier kann nur vermutet werden, dass Stressauslöser wie die „Sandwichposition“ zwischen (häufig) öffentlichem Auftraggeber und Kunden bzw. geringer eigener Spielraum in der Arbeitsgestaltung Ursachen sind.

Der Bereich Bergbau/Verarbeitendes Gewerbe liegt im Durchschnitt, Beschäftigte aus allen anderen Wirtschaftszweigen geben unterdurchschnittlich häufig Belastungen an. Erstaunlich selten empfinden Befragte aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft/Fischerei sowie Grundstücks- und Wohnungswesen/Erbringung von freiberuflichen Dienstleistungen Belastungen.

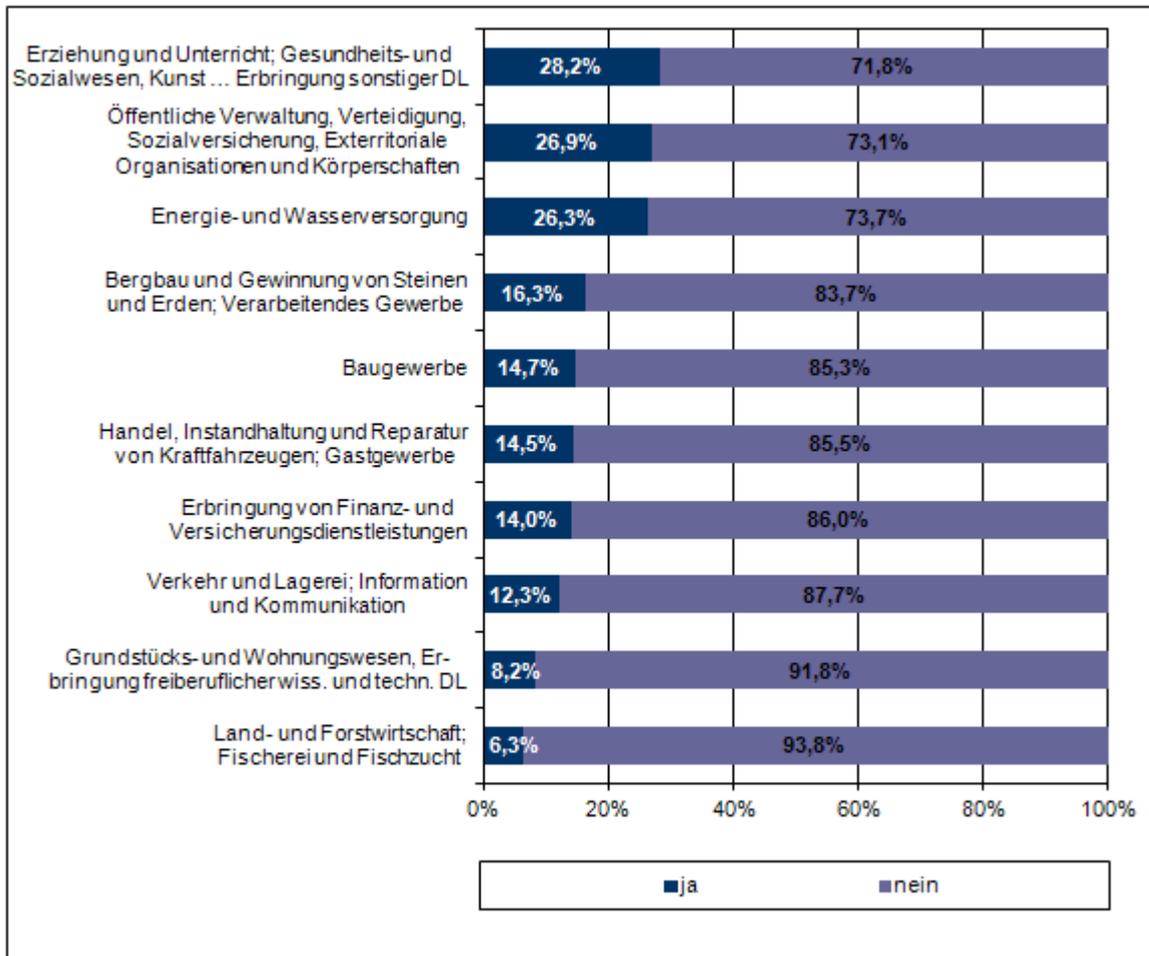


Abb. 5.30 Wertungen zu „Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und Umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet?“ nach Wirtschaftszweig (n=1997)

5.5.3 Einschätzungen zur Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Da individuelle Sichten zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit nur indirekt erhoben werden können, wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie glauben, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Im Fall der Verneinung wurde um die Angabe von Gründen gebeten.

Das Gros der Befragten (87 %) meint, die Arbeit wahrscheinlich bis zur Rente ausüben zu können, immerhin 13 % verneinen dies jedoch. Dieser Anteil ist zwar niedriger als beispielsweise in einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit INIFES, zeigt aber einen ähnlichen Trend. Die HBS-Studie legt dar, dass unter Befragten, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, 18 % äußern, nicht bis zum Rentenalter auf ihrem Arbeitsplatz bleiben können; unter den mit der Arbeit Unzufriedenen sind es 77 %. Allerdings wurden in dieser Untersuchung auch die langfristigen Folgen von

Arbeitsbelastungen analysiert und nicht nur das subjektive Blitzlicht zur „Arbeit bis zur Rente“ eingefangen.²² D.h., die Ergebnisse sind nur sehr bedingt vergleichbar. Nach den Gründen gefragt, warum ein Verbleiben auf dem Arbeitsplatz bis zum Rentenalter nicht wahrscheinlich ist, geben 40 % gesundheitliche Gründe an. Für weitere 40 % ist die Schwere und Stärke der Arbeitsbelastungen der Grund. Bezogen auf alle Befragten sind es jeweils 7 %, die diese Ursachen nennen.

Die Antworten auf die Frage nach der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente differieren kaum nach der *Betriebsgröße*. Geringfügig häufiger verneinen Beschäftigte aus Betrieben mit 20-49 Mitarbeiter/innen (im Vergleich zu den kleineren), dass sie voraussichtlich nicht bis zum Rentenalter auf dem aktuellen Arbeitsplatz tätig sein können (zu 14 %; vgl. Abb. 5.31).

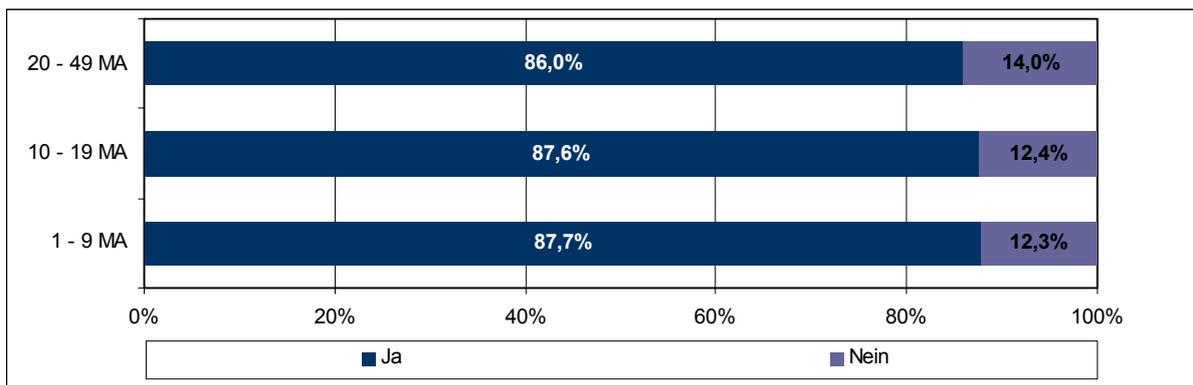


Abb. 5.31 Antworten auf Frage: „Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?“ nach Betriebsgröße (n=1999)

Zwischen den Branchen gibt es dagegen erhebliche Unterschiede. So betonen Befragte aus den Bereichen Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (31 %) sowie Erziehung und Unterricht/Gesundheits- und Sozialwesen (21 %) sehr viel häufiger als Befragte aus anderen Branchen, ihre Arbeit wahrscheinlich nicht bis zur Rente ausüben zu können. Etwas über dem Durchschnitt liegt auch der Bereich Handel, Instandhaltung sowie Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 14,5 %.

Überraschend ist, dass Beschäftigte aus Bereichen wie Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation; Energie- und Wasserversorgung, aber auch aus dem Bereich Bergbau, Gewinnung von Steinen/Erden, Verarbeitendes Gewerbe selten oder gar nicht angeben, voraussichtlich nicht bis zur Rente die jetzige Tätigkeit ausüben zu können (vgl. Abb. 5.32).

²² vgl. Newsletter Böckler Impuls Heft 18/2010

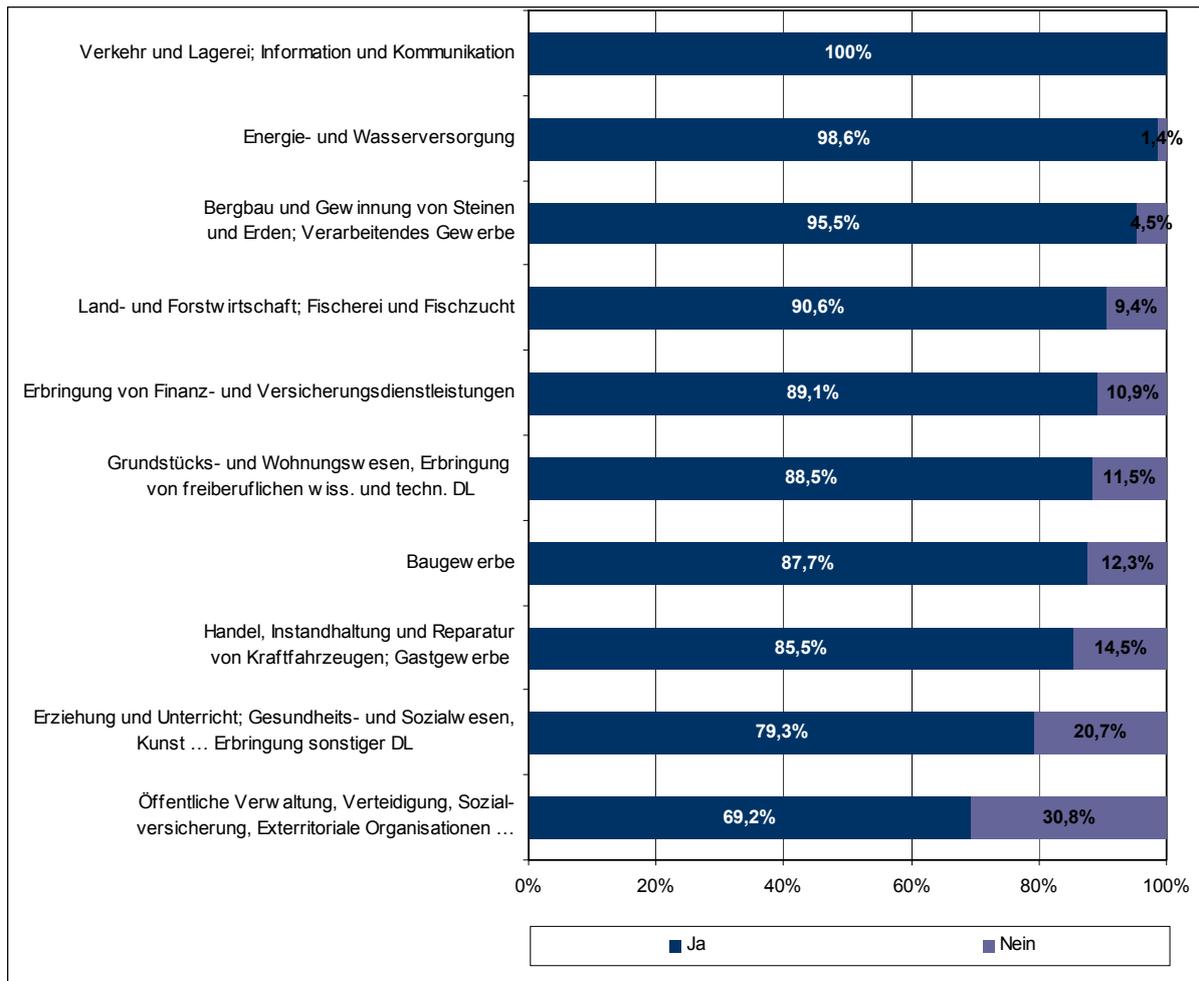


Abb. 5.32 Antworten auf Frage „Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?“ nach Wirtschaftszweig (n=1997)

Eine Betrachtung nach Geschlecht, Alter und Qualifikation zeigt geringfügige Differenzierungen.

Bezogen auf die Altersgruppen, sind es etwas stärker die 30-39-Jährigen, die voraussehen, nicht bis zur Rente an ihrem jetzigen Arbeitsplatz tätig sein zu können; bezogen auf die Qualifikation liegen jene mit Fortbildungen oder Fortbildungsberufen leicht über dem Durchschnitt (14,8 %).

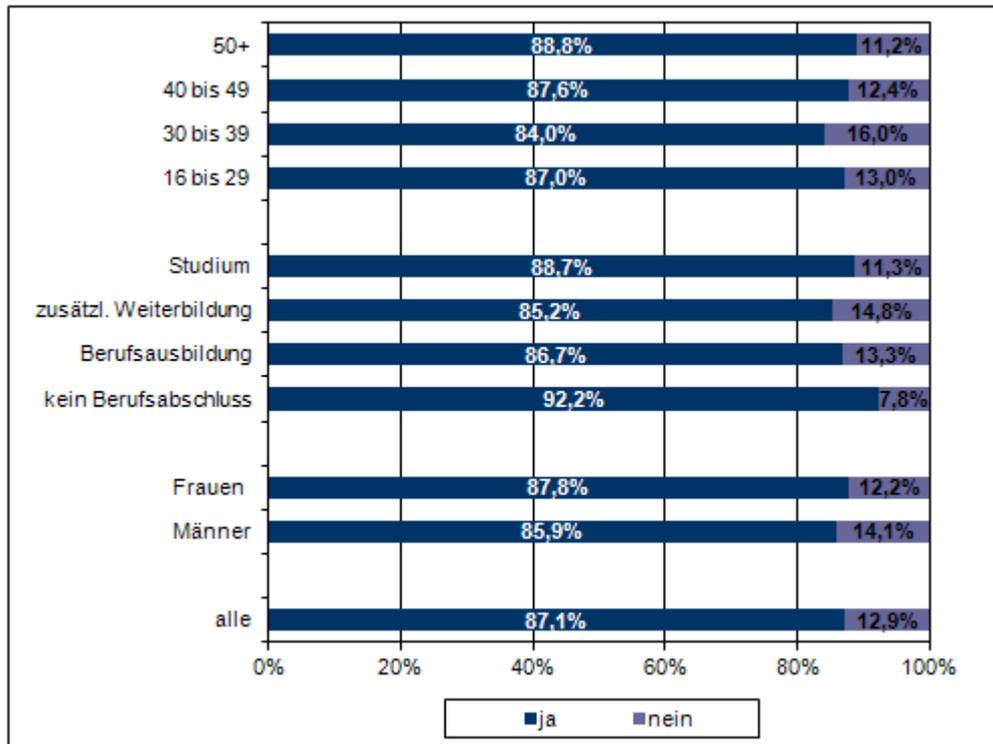


Abb. 5.33 Antworten auf Frage: „Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?“ nach Geschlecht, Alter und Qualifikation (n=1999)

5.5.3.1 Belastungserleben und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Beschäftigte, welche sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und -umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet fühlen, meinen häufiger, dass Sie ihre Arbeit nicht bis zur Rente ausüben können als Beschäftigte, welche sich nicht belastet fühlen. Jene, die Belastungen anzeigen, meinen zu 30 %, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente verrichten können, die andere Gruppe nur zu knapp 10 %.

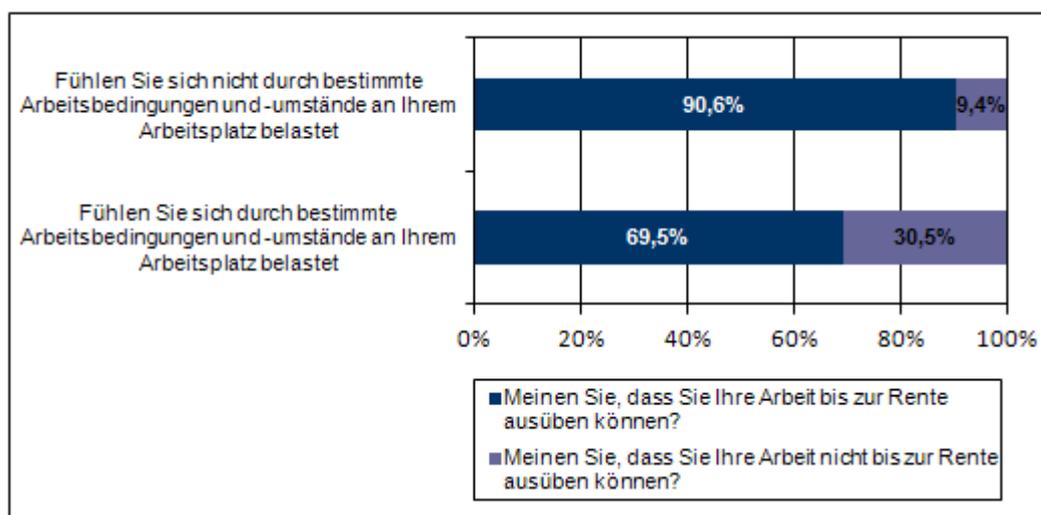


Abb. 5.34 Arbeit bis zur Rente in Abhängigkeit von Belastung (n=1999)

5.5.4 Beschäftigte zur Verfügbarkeit von Sicherheits- und Schutzausrüstungen

Die Betriebe stellen ihren Beschäftigten in der Regel die notwendigen Sicherheits- und Schutzausrüstungen zur Verfügung (vgl. Abb. 5.35). Allerdings verneinen dies immerhin knapp 6 % der Befragten. Am besten schneiden hier die Kleinstbetriebe ab, wo der Anteil derjenigen, die keine notwendigen Sicherheits- und Schutzausrüstungen erhalten, am kleinsten ist. Mit der Betriebsgröße nimmt der Anteil derjenigen ab, die mitteilten, dass sie in ihrem Betrieb zwar keine Sicherheits- und Schutzausrüstungen erhalten, solche aber auch nicht erforderlich seien.

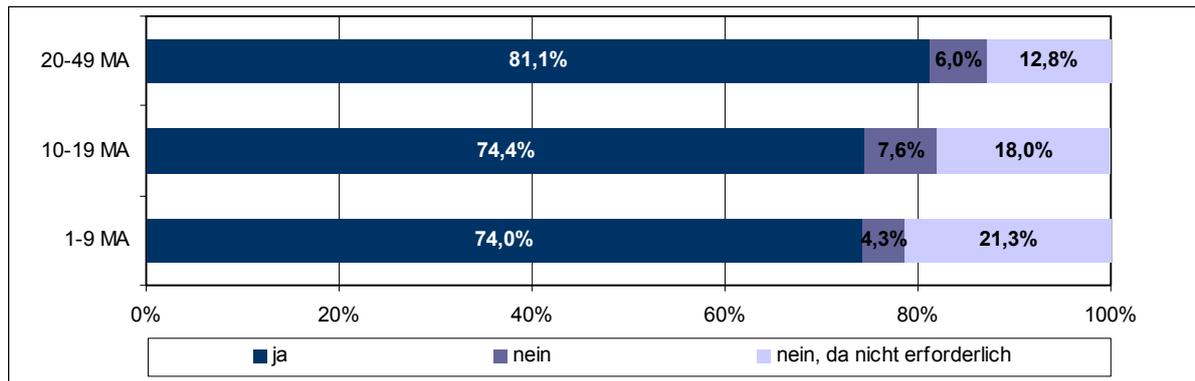


Abb. 5.35 Verfügbarkeit von Sicherheits- und Schutzausrüstungen nach Betriebsgröße (n=1985)

Bei der Betrachtung der Wirtschaftszweige zeigt sich, dass in den Bereichen Öffentliche Verwaltung sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen Beschäftigte überdurchschnittlich häufig mit „nein“ antworteten (11 %), d. h. Sicherheits- und Schutzausrüstungen nicht bereitgestellt werden, obwohl sie erforderlich wären.

5.6 Wissen von Gesetzen, Verantwortlichkeit, Rechten und Pflichten auf dem Gebiet Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zentrale Aussagen:

- Das formale Basiswissen der befragten Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist gering. So kann die Mehrheit (61 %) der Beschäftigten kein Arbeitsschutzgesetz nennen.
- Überdurchschnittlich groß ist die Unkenntnis von Gesetzen bei Beschäftigten aus Branchen mit nicht geringem Gefährdungspotenzial (wie Baugewerbe), am höchsten jedoch bei jenen aus dem Finanz- und Versicherungsbereich. Nach Betriebsgrößenklassen variiert die Kenntnis der Interviewten von Gesetzesnormen kaum, auch nicht nach Altersgruppen. Sie unterscheidet sich jedoch nennenswert nach Qualifikationsgruppen. Am größten ist die Unkenntnis bei Befragten ohne beruflichen Abschluss.
- Das Wissen der Beschäftigten um die Verantwortlichkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz lt. Gesetz ist ausgeprägter: 75 % der Befragten nennen hier richtig den Unternehmer; ein Viertel weiß dies nicht oder gibt eine falsche Antwort. Diesbezügliche Unterschiede sind nach Branchenzugehörigkeit der Befragten größer als nach der Größe „ihrer“ Unternehmen.
- Das Wissen um allgemeine Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen zum Erhalt von Gesundheit und Sicherheit (lt. Gesetz) ist deutlich umfangreicher als die Kenntnis von Normen und Verantwortlichkeit für den betrieblichen AGS. Knapp jede/r achte bis neunte Befragte konnte Rechte und Pflichten richtig als solche einschätzen.
- Allerdings besteht nicht geringe Unkenntnis über das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten: zwischen 31 und 17 % der Befragten wussten dies nicht oder verneinten dieses Recht.
- Das formale Basiswissen von Beschäftigten in Kleinunternehmen ist eher „laienhaft“ und nicht expertenorientiert. Zugleich ist dieses Wissen offensichtlich weniger „theoretisch“ als „erfahrungsbasiert“.

Im folgenden Kapitel wird das Ergebnis der Erhebung zum Wissen der befragten Beschäftigten aus Klein- und Kleinstunternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt. Vier Aspekte werden dabei beleuchtet: Die formale Kenntnis von Gesetzen, das Wissen um betriebliche Verantwortlichkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz laut Gesetz sowie die diesbezüglichen Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen.

5.6.1 Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen

Zunächst wurden die Beschäftigten gebeten, Gesetze, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz regeln, zu nennen. Dadurch sollte unter anderem auch erfasst werden, inwieweit sie in ihrem betrieblichen Alltag bereits mit diesen gesetzlichen Normen konfrontiert wurden oder dieselben ihnen nahe gebracht wurden.

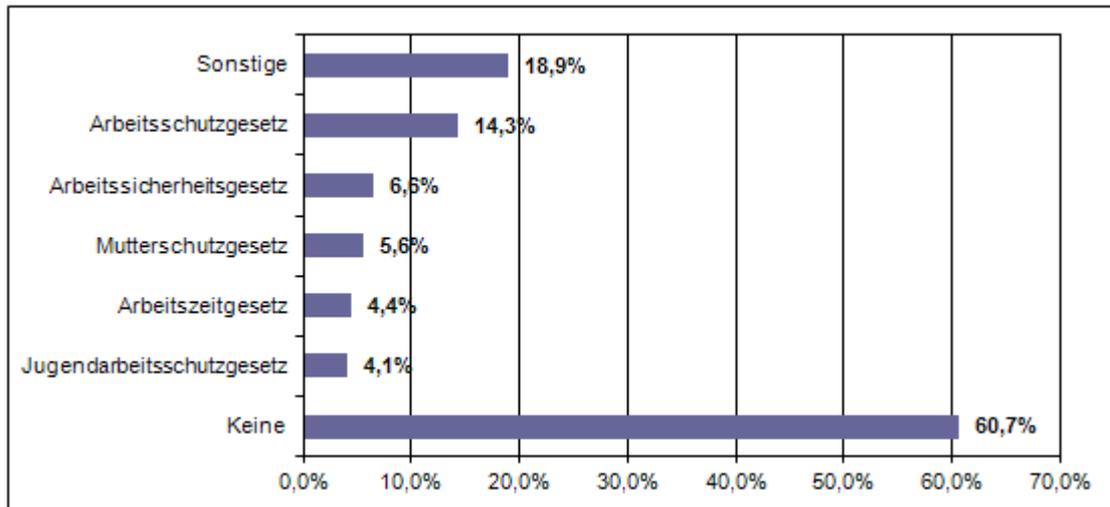


Abb. 5.36 Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen (Mehrfachnennung möglich; n=1999)

Die erhobenen Daten zeigen, dass die Mehrheit der Beschäftigten (60,7 %) kein Arbeitsschutzgesetz kennt, knapp 40 % kennen gesetzliche Normen in irgendeiner Weise. Jeder siebte Befragte kennt das Arbeitsschutzgesetz, aber nur knapp 7 % das Arbeitssicherheitsgesetz. Noch weniger Beschäftigte nennen das Mutterschutzgesetz (5,6 %) und je 4 % das Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetz. In 18 % der Fälle (Mehrfachnennungen waren möglich) haben die Mitarbeiter/innen unter anderem Arbeitsschutz-Handlungen angeführt, welche sich mittelbar aus einem Arbeitsschutzgesetz ableiten, diese jedoch nicht einem Gesetz zugeordnet. Zudem werden innerhalb dieser Gruppe Gesetze genannt, welche nicht der Kategorie Arbeitsschutzgesetze zuzuordnen sind.

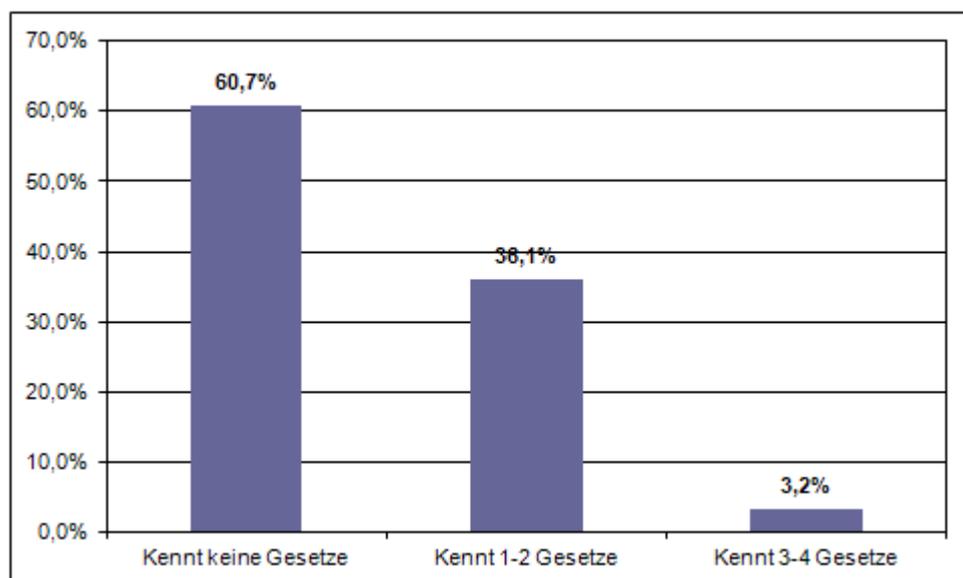


Abb. 5.37 Kenntnis der Beschäftigten von Arbeitsschutzgesetzen – gruppiert (n=1999)

Wie sieht die Kenntnis der Beschäftigten von gesetzlichen Normen aus, wenn man eine einfache Gruppierung schafft (vgl. Abb. 5.37)?

- Sechs von zehn Befragten kennen kein Gesetz,
- mehr als jeder Dritte kennt ein bis zwei Gesetze und
- nur eine sehr kleine Gruppe nennt drei bis vier Gesetze.

Das geringe Wissen von Gesetzesnormen signalisiert Handlungsbedarf bezüglich einer Kenntniserweiterung auf Seiten der Beschäftigten. Zugleich ist es wohl auch ein Indiz dafür, dass auf der Mitarbeiter/innen-Ebene das Handlungswissen bedeutender eingestuft wird als das normative Wissen.

5.6.1.1 Wissen um gesetzliche Regelungen nach Region und Wirtschaftsbereichen

Es besteht kein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Kenntnisstandes von Arbeitsschutzgesetzen nach Regionen. Das formale Basiswissen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist in Ost wie in West wenig ausgeprägt.

Betrachtet man die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen, zeigt sich, dass Befragte der Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe; Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen; Energie und Wasserversorgung vergleichsweise über etwas mehr Kenntnis verfügen als die Befragten anderer Branchen (vgl. Abb. 5.38).

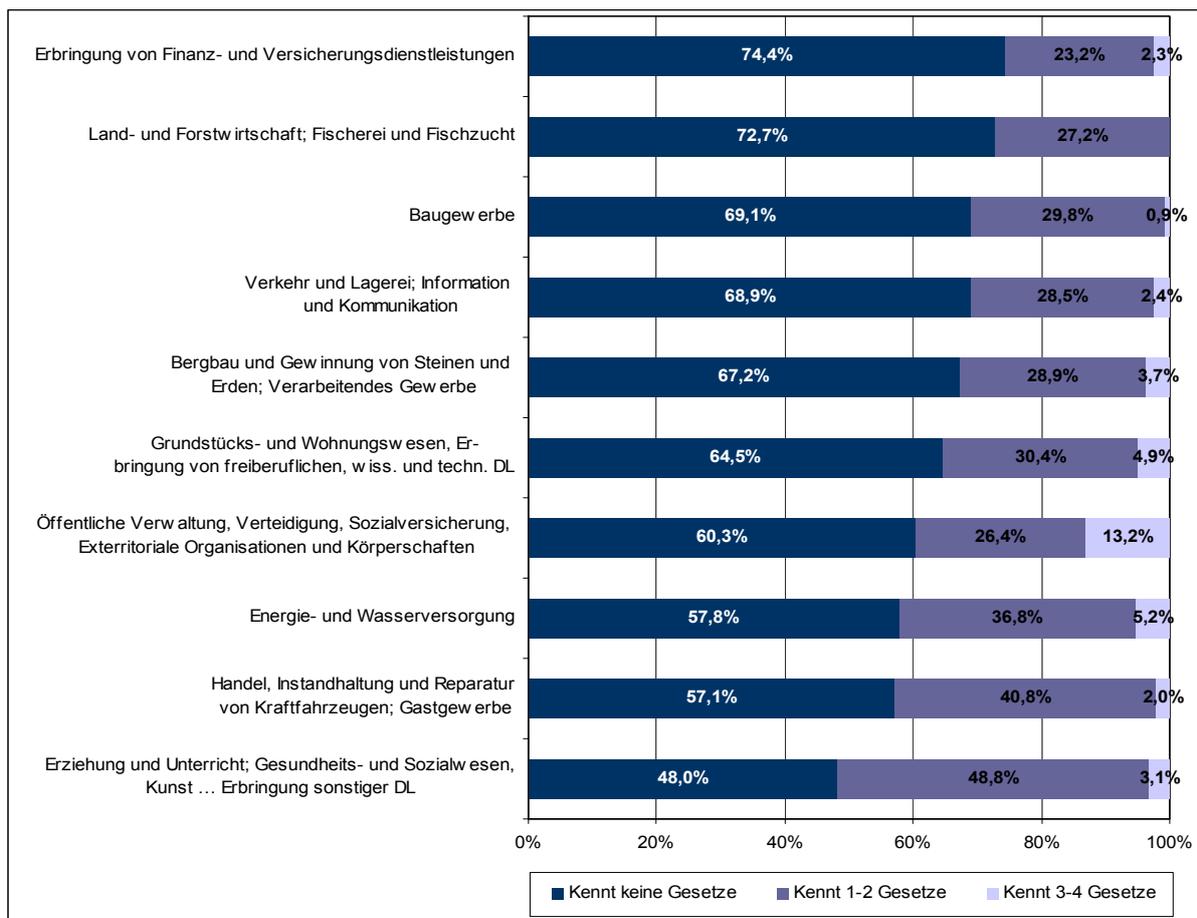


Abb. 5.38 Kenntnis der Beschäftigten von Arbeitsschutzgesetzen nach Wirtschaftsbereich (n=1999)

Dagegen ist die Unkenntnis von gesetzlichen Regelungen besonders groß in Branchen, die eher zu jenen gehören, in denen Gefährdungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheit nicht gering sind – wie Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe; Verkehr und Lagerei.

5.6.1.2 Wissen um gesetzliche Regelungen nach Betriebsgröße

Es besteht kein wesentlicher Unterschied hinsichtlich des Kenntnisstandes von Arbeitsschutzgesetzen in Abhängigkeit von der Betriebsgrößenklasse der Klein- und Kleinunternehmen. Allerdings zeigt sich, dass Befragte aus Betrieben mit 10-19 Beschäftigten anteilig über leicht geringere Gesetzeskenntnis verfügen (vgl. Abb. 5.39).

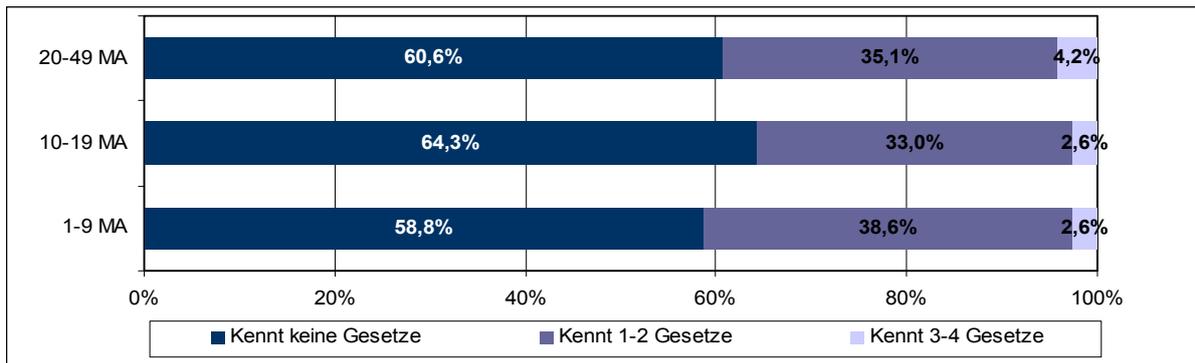


Abb. 5.39 Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen nach Betriebsgröße (n=1999)

5.6.1.3 Wissen um gesetzliche Regelungen nach Alter, Geschlecht und Qualifikation

Aus der Sicht des Geschlechts ergibt sich kein nennenswerter Unterschied. Anders ist es bei der Betrachtung der Altersgruppen. Hier verfügen Beschäftigte in der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre über eine etwas umfangreichere Gesetzeskenntnis. Jüngere im Alter von 16 bis 29 Jahre und Ältere ab 50 Jahre haben im Vergleich eine leicht geringere Gesetzeskenntnis. Zwischen 57 und 63 % der Befragten aller Altersgruppen kennen keine Gesetze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

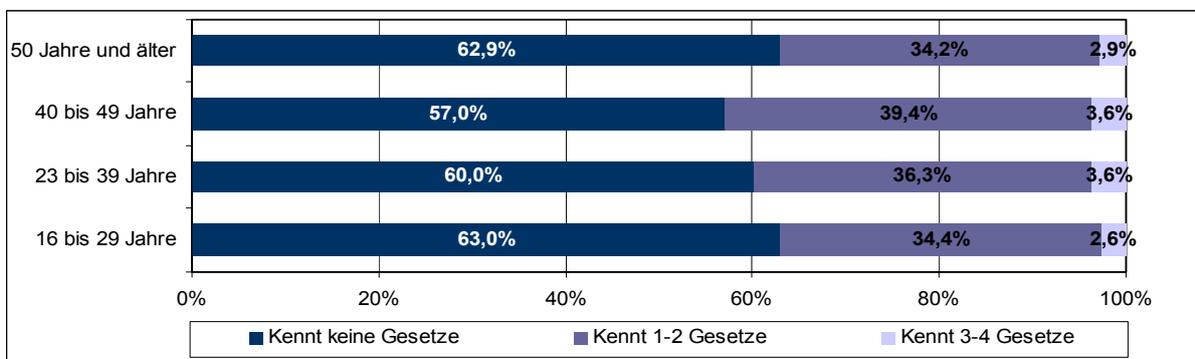


Abb. 5.40 Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen nach Alter (n=1995)

Dagegen sind die Anteile der befragten Beschäftigten, die über mehr Gesetzeskenntnis (drei bis vier Gesetze) verfügen, in allen Altersgruppen nahezu gleich verteilt. Sie belaufen sich jedoch nur auf 3-4 % der Befragten der jeweiligen Altersgruppe.

Des Weiteren lassen sich leichte Unterschiede bezüglich der Gesetzeskenntnis nach der Qualifikation der Befragten ausmachen. Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss oder mit abgeschlossener Berufsausbildung haben im Vergleich zu Beschäftigten, die eine Fort-/Weiterbildung oder ein Studium absolvierten, eine geringere Gesetzeskenntnis (vgl. Abb. 5.41).

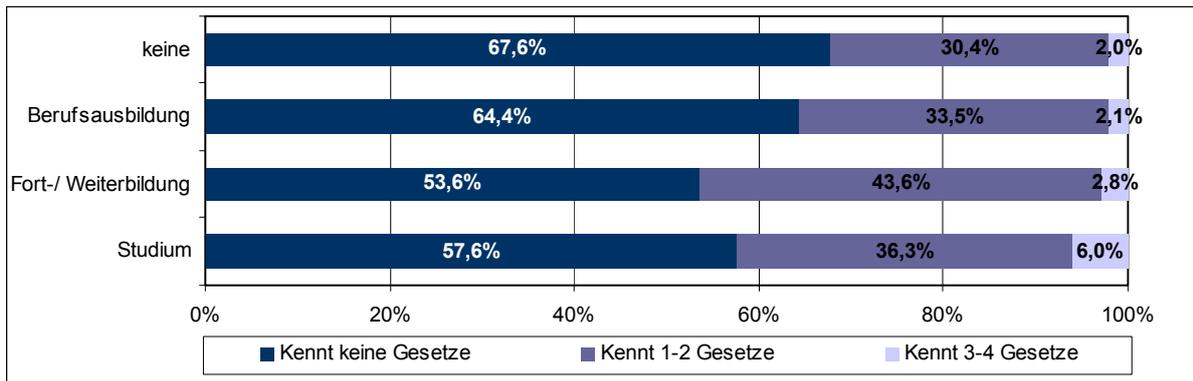


Abb. 5.41 Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen nach Qualifikation (n=1996)

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Gesetzeskenntnis auch im Kontext der Funktion bzw. Position der/s Beschäftigten im Betrieb zu sehen ist und diese wiederum mit der Qualifikation zusammenhängt.

So haben auch jene mit abgeschlossenem Studium häufiger etwas mehr (Gesetzes-) Wissen (6 % dieser Qualifikationsgruppe gegenüber 2 % in den anderen).

5.6.1.4 Wissen um gesetzliche Regelungen in Abhängigkeit von der Existenz einer Interessenvertretung

Eine unserer Hypothesen lautete, dass das formale Wissen der Beschäftigten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgeprägter ist, wenn es in „ihren“ Betrieben einen Betriebs- oder Personalrat gibt. Diese Annahme ging davon aus, dass das Wirken einer solchen Interessenvertretung auch Gesundheit und Sicherheit betrifft und Arbeitnehmer/innen dadurch stärker mit einschlägigen Informationen (inklusive diesbezüglicher Normen und Regelungen) bekannt gemacht werden.

Bezüglich der Kenntnis von Gesetzen bestätigt sich diese Annahme, aber nicht bezogen auf weitere Komponenten des formalen Wissens. Von jenen Beschäftigten, die die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates anzeigten, konnte mehr als jeder zweite mindestens ein Gesetz nennen; von jenen ohne betriebliche Interessenvertretung war es nur gut jeder dritte (vgl. Abb. 5.42).

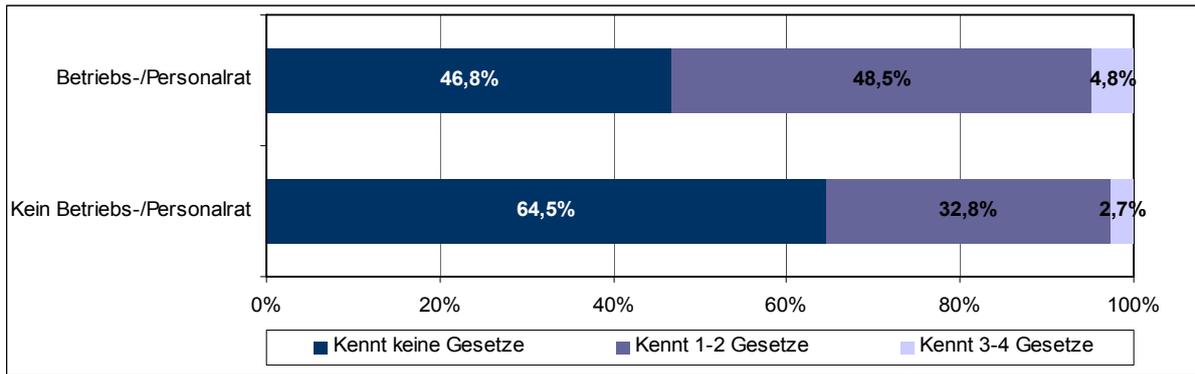


Abb. 5.42 Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebs-/Personalrates (n=1999)

5.6.2 Kenntnis der Beschäftigten hinsichtlich Verantwortlichkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das formale Basiswissen wurde auch bezüglich der Kenntnis gesetzlich geregelter Verantwortlichkeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz betrachtet. Die Befragten konnten aus sieben Antwortmöglichkeiten jene Person/en bzw. Funktionsträger auswählen, die ihrer Meinung nach per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich ist/sind.

5.6.2.1 Wissen um Verantwortlichkeit per Gesetz

Drei Viertel der Befragten gaben als betrieblichen Verantwortlichen lt. Gesetz den Unternehmer/Chef an. Da jedoch auch Mehrfachnennungen möglich waren, wurden auch weitere Akteur/innen genannt. Mehr als jeder zehnte Befragte (10,9 %) wusste nicht, wer per Gesetz für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. (Selten wurde die Verantwortung dem Betriebsarzt oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zugeordnet, da diese auch selten in Kleinunternehmen zu finden sind.)

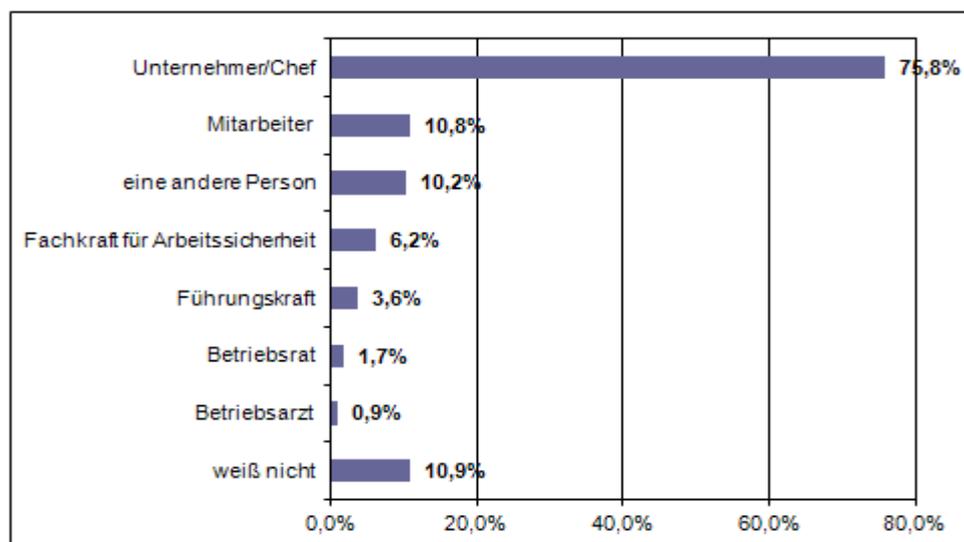


Abb. 5.43 Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz (Mehrfachnennungen möglich; n=1999)

In Abb. 7.9 wurde gruppiert nach:

- *Richtige Antwort:* Unternehmer ist verantwortlich
- *Bedingt richtige Antwort:* Unternehmer und andere sind verantwortlich
- Weiß nicht oder falsche Antwort

Jeder sechste von zehn Befragten sah richtigerweise alleinig den Unternehmer lt. Gesetz in der Verantwortung. Aber fast jeder Vierte wusste dies nicht oder gab eine falsche Antwort.

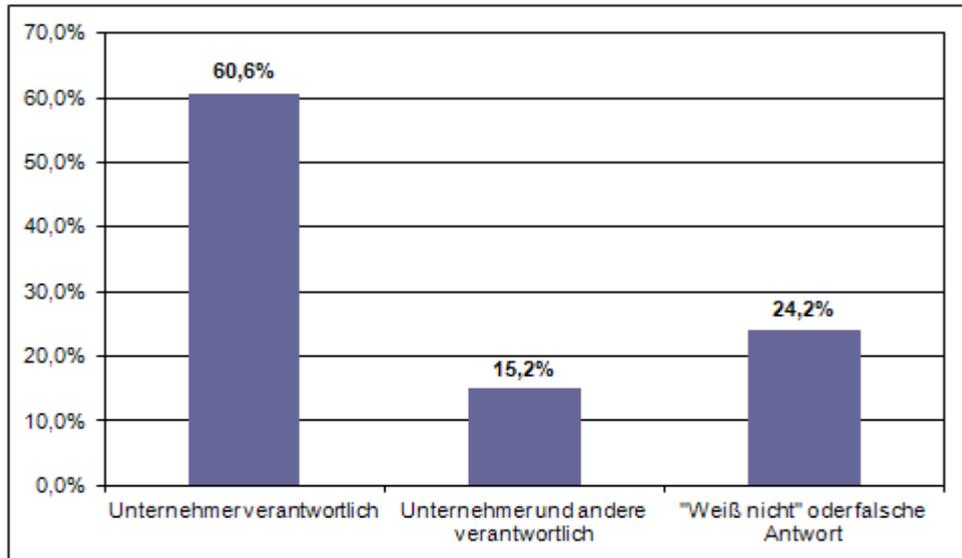


Abb. 5.44 Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz – gruppiert (n=1999)

5.6.2.2 Differenzierungen nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig

Das Wissen um die Verantwortlichkeit für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei den Befragten kaum von der Größe der Betriebe abhängig, in denen sie arbeiten. Allerdings ist dieses Wissen bei den Beschäftigten aus den kleinsten Betrieben (1-9 MA) noch am ausgeprägtesten (63 % im Vergleich zu 57 bzw. 59 % der Befragten aus den anderen Größenklassen).

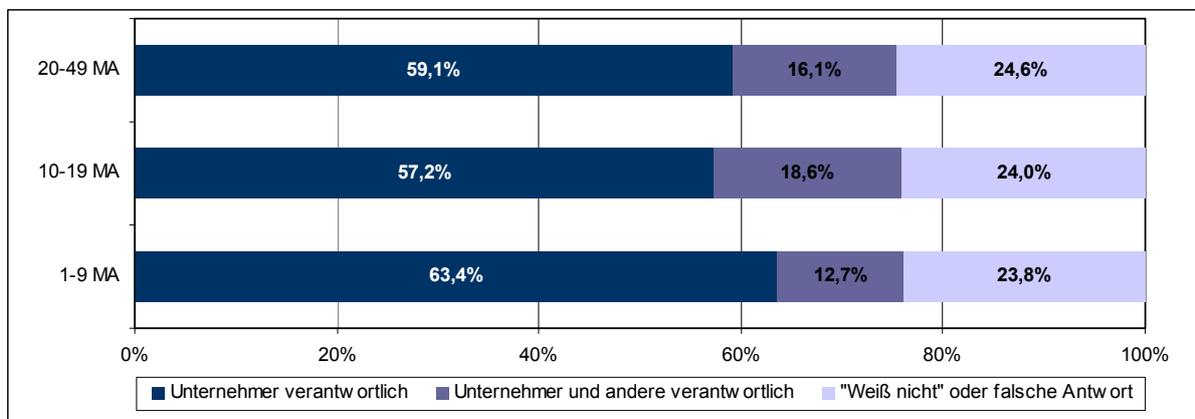


Abb. 5.45 Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz nach Betriebsgröße (n=1999)

Betrachtet man die Unterschiede im Wissen der Befragten darüber, wer für Gesundheit und Sicherheit lt. Gesetz im Betrieb zuständig ist nach den Branchen, so sind diese Unterschiede erkennbar ausgeprägter als nach der Betriebsgröße:

Zu knapp zwei Dritteln und mehr wissen die Befragten der Wirtschaftszweige Energie- und Wasserversorgung; Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie im Baugewerbe Bescheid. Dennoch lässt sich nicht schlussfolgern: je mehr Gefährdung umso mehr Wissen um die Verantwortlichkeit für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Denn in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; im Bereich Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe sowie im Bereich Erziehung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen wissen die Befragten am wenigsten Bescheid: nur zu 54 bis 59 % (vgl. Abb. 5.46).

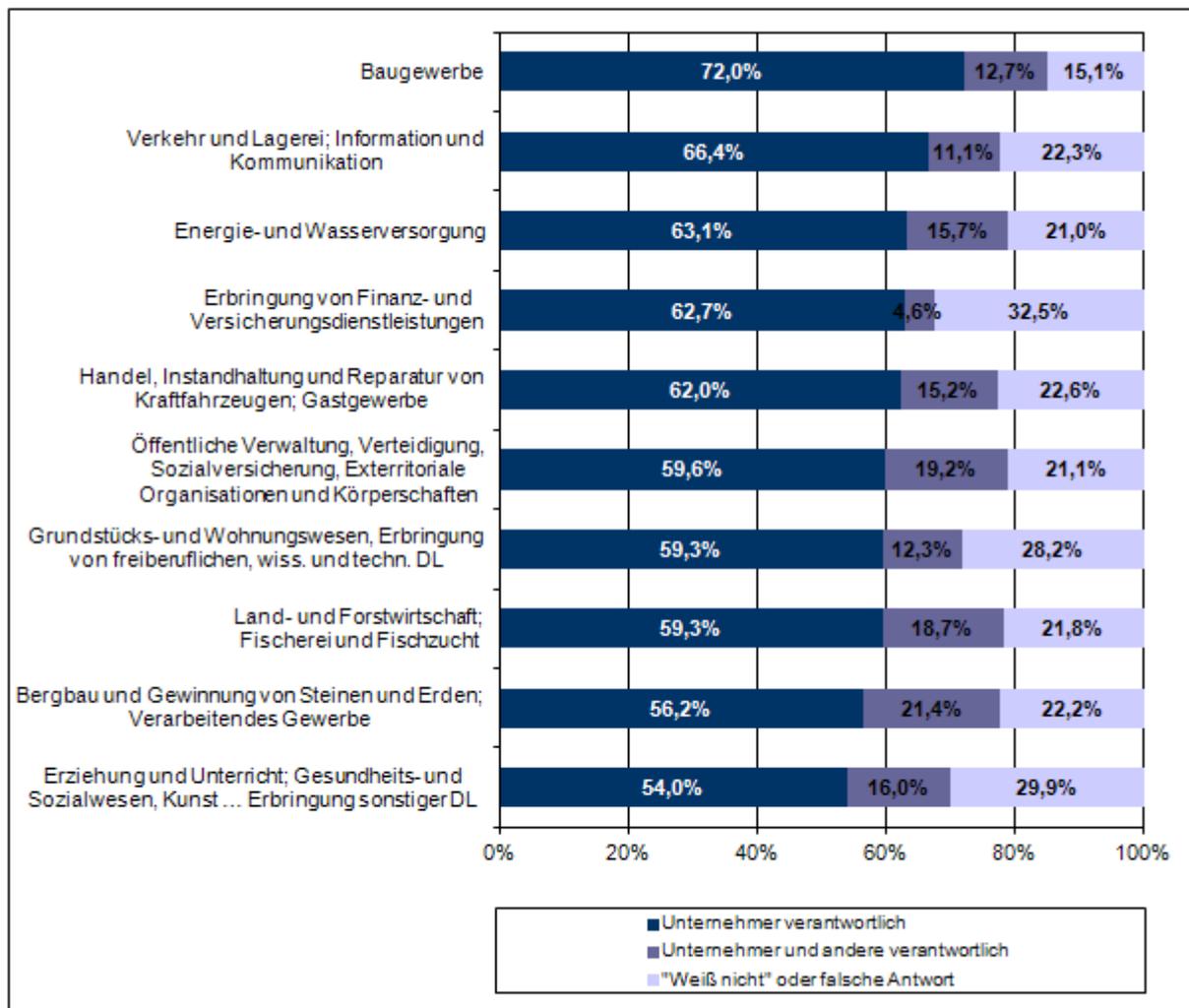


Abb. 5.46 Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz nach Wirtschaftszweig (n=1996)

5.6.2.3 Differenzierungen nach Alter und Qualifikation

Die Differenzierungen nach Alter sind sehr gering. Lediglich Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren nannten mit vier Prozentpunkten weniger, unterdurchschnittlich häufig (richtig) den/die Unternehmer/in bzw. Chef/in als Verantwortliche/n. Die Betrachtung nach Qualifikation zeigt, dass Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss

überdurchschnittlich (37,8 %) häufig den/die Unternehmer/in bzw. Chef/in nicht als gesetzlich Verantwortliche/n für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen wahrnehmen. Gering Qualifizierte wissen also diesbezüglich wenig Bescheid.

5.6.2.4 Differenzierung des Wissens über Verantwortlichkeit in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebsrates/Personalrates

Die Annahme, dass Befragte aus Unternehmen mit einem Betriebsrat bzw. Personalrat deutlich mehr Kenntnis über gesetzliche Verantwortlichkeit für Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen haben als jene aus Betrieben, in den denen es keine solche Vertretung gibt, bestätigt sich nicht.

Im Gegenteil: Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat geben um 12 % weniger die richtige Antwort (Unternehmer/in ist verantwortlich für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb) als jene aus Betrieben ohne eine solche Mitarbeiter/innen-Vertretung. Vermutlich sehen Befragte, sobald sie auf einen Betriebsrat/Personalrat in ihrem Unternehmen verweisen können, diesen selbst auch häufiger in der Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb als jene, in deren Unternehmen es keine solche Interessensvertretung gibt.

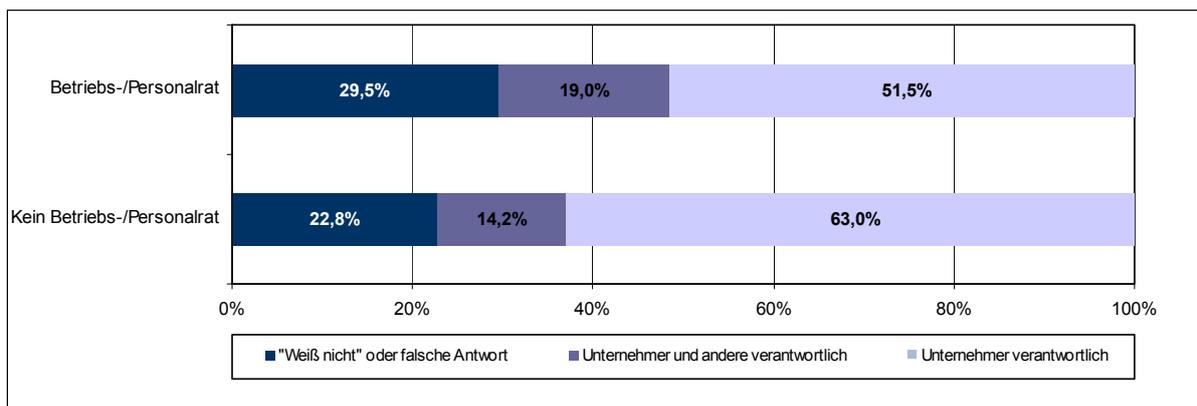


Abb. 5.47 Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebs-/Personalrates (n=1999)

5.6.3 Wissen der Beschäftigten um Rechte und Pflichten der Mitarbeiter/innen in Betrieben

Im Folgenden soll betrachtet werden, in wie weit die Befragten im Grundsätzlichen wissen, welche Rechte sie als Mitarbeiter/innen (laut Gesetz) auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben. Dafür galt es seitens der Befragten jeweils drei Arbeitsschutzrechte und drei ihrer Pflichten danach zu beurteilen, ob sie aus ihrer individuellen Sicht diese als solche einstufen würden. Die einzuschätzenden Rechte lauteten:

- Vorschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu machen,
- bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an den Arbeitsgeber bzw. die Interessenvertretung richten sowie
- sich bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit mit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu wenden.
- Als Aussagen zu Pflichten war zu beurteilen, ob Mitarbeiter/innen...

- gemäß der Unterweisung/Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen,
- die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß verwenden und
- Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Schutzvorrichtungen etc. bestimmungsgemäß verwenden müssen.

Auffallend ist, dass Beschäftigte nur hinsichtlich des Rechts, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörde zu richten, nicht oder falsch informiert sind, ansonsten jedoch mit jeweils über 97,0 % ihre Rechte und Pflichten als Mitarbeiter/innen kennen (vgl. Abb. 5.48).

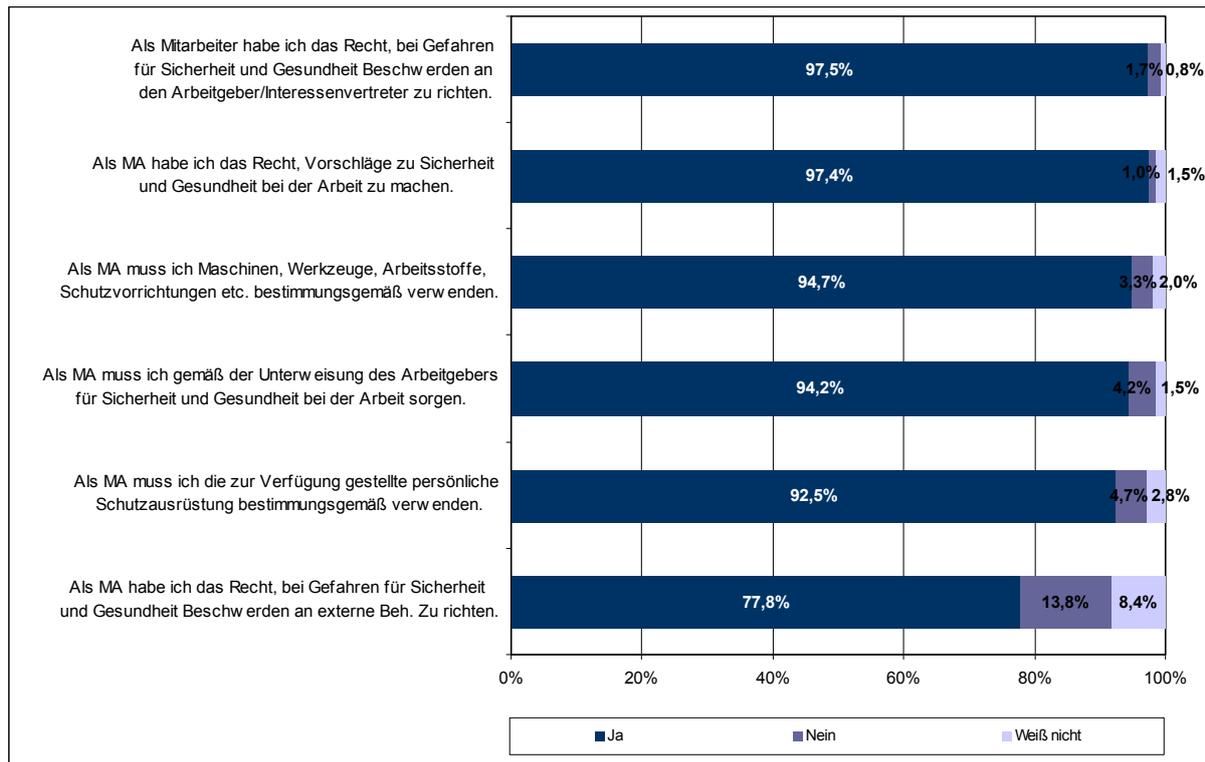


Abb. 5.48 Wissen der Beschäftigten um Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen auf dem Gebiet des Arbeit- und Gesundheitsschutz (n=1999)

Das heißt, das Wissen der Mitarbeiter/innen um Rechte und Pflichten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist beinahe „lücken- bzw. fehlerlos“. Nur 5 bis 8 % der Befragten zeigten sich falsch oder unzureichend über jene Pflichten informiert, die als solche zu bestätigen oder abzulehnen waren oder mit „weiß nicht“ beantwortet werden konnten. Da es sich dabei gewissermaßen um „Grundrechte und -pflichten“ handelt, wiegen Nichtzustimmung und Nichtwissen jedoch umso schwerer. Gruppieren man das Wissen um Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen nach der Anzahl richtiger und falscher Nennungen, so ergibt sich folgendes Bild:

- Gruppe „Kennen 6 Rechte und Pflichten“: Maximal sechs richtige Nennungen für das richtige Qualifizieren von drei Rechten und drei Pflichten
- Gruppe „Kennen 5 Rechte und Pflichten“
- Gruppe „Kennen 4 und weniger Rechte und Pflichten“

Aus Abbildung 5.49 ist ersichtlich, dass fast zwei Drittel der Befragten alle einzuschätzenden Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen in Unternehmen richtig als

solche erkannten; mehr als ein Viertel mindestens fünf und knapp 8 % nur vier oder noch weniger Rechte und Pflichten richtig benannten. Da es sich jedoch auch hier um einfaches formales Wissen handelt, sind Nichtwissen und Fehler, die bei mehr als einem Drittel der Beschäftigten zu Tage traten, um so ernster zu nehmen.

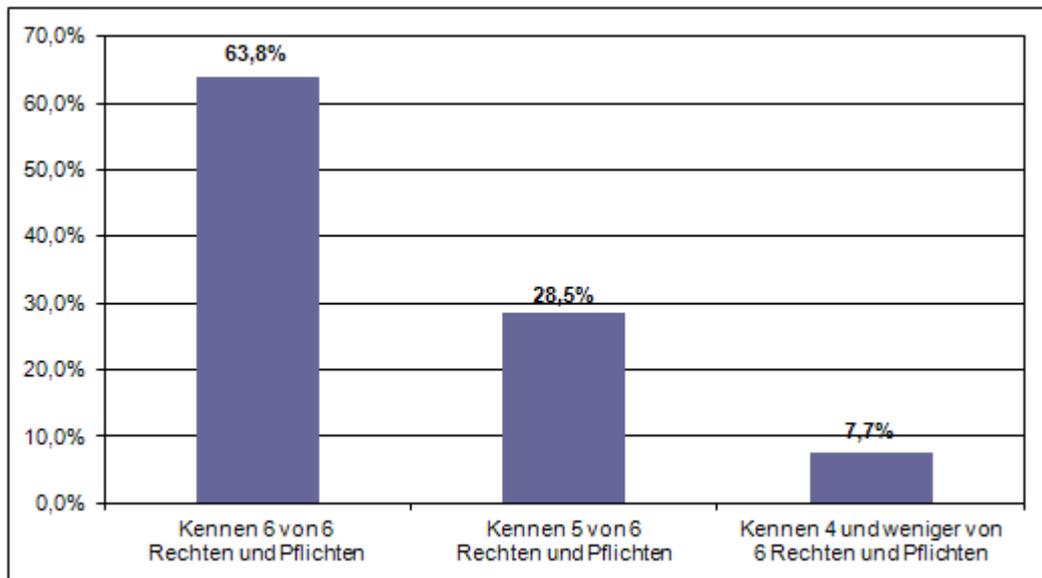


Abb. 5.49 Wissen der Beschäftigten um Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen auf dem Gebiet des Arbeit- und Gesundheitsschutz – gruppiert (n=1999)

5.6.3.1 Wissen um Rechte und Pflichten: Differenzierungen nach Betriebsgröße und Branche

Insgesamt ergeben sich bei den Erhebungen zum Kenntnisstand bezüglich der Rechte und Pflichten wenige Differenzierungen nach Betriebsgröße und Branche. Eine nennenswerte Differenzierung nach Betriebsgrößenklasse stellte sich lediglich bei dem „Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten“ heraus. In Kleinstunternehmen (1-9 MA) ist das Wissen um dieses Recht bei drei Vierteln der Befragten vorhanden, bei den Befragten aus Unternehmen mit 10-19 und 20-49 Mitarbeiter/innen bei 80 bzw. 81 % der Interviewten. Beschäftigte aus Kleinstunternehmen sind also weniger über ihre Rechte und Pflichten informiert als jene aus größeren Kleinunternehmen.

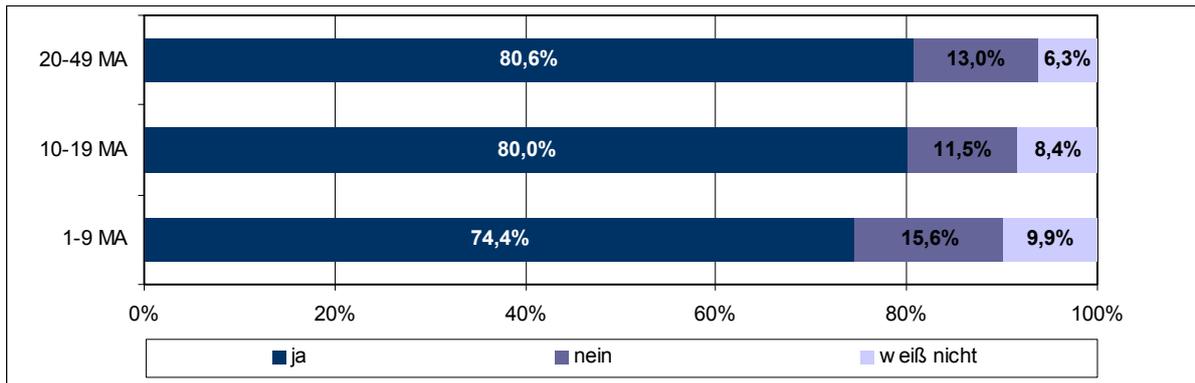


Abb. 5.50 Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten“ nach Betriebsgröße (n=1999)

Nach Branchen wird das Recht, sich bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit mit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu wenden, durchaus unterschiedlich als solches erkannt.

So wissen in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei nur zwei Drittel der Befragten um dieses Recht. Im Baugewerbe, im Grundstücks- und Wohnungswesen und im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen gilt das für drei Viertel der befragten Beschäftigten. In den weiteren Branchen schwankt dieser Anteil zwischen 77 und 83 %.

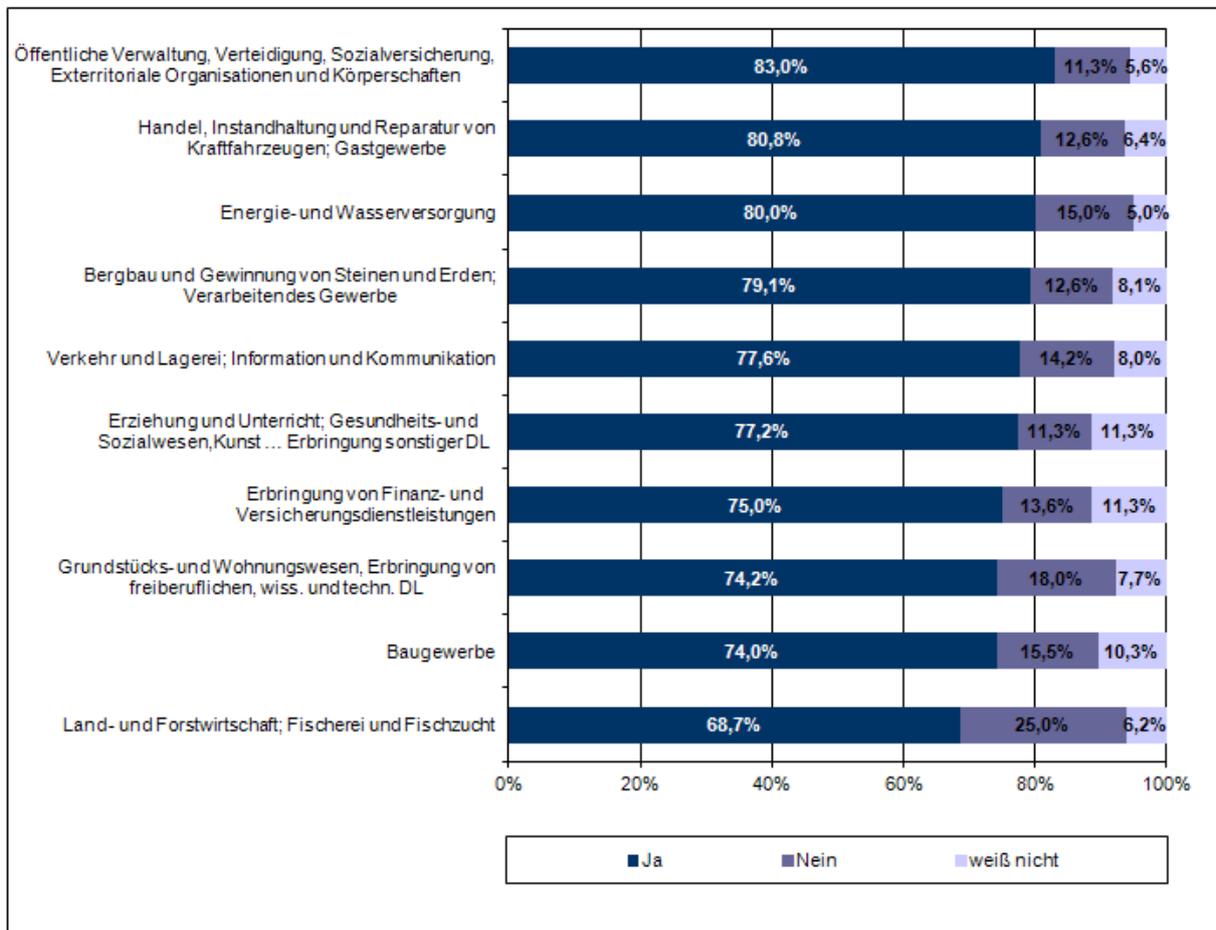


Abb. 5.51 Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten“ nach Wirtschaftszweig (n=1999)

Die Frage, ob es eine Mitarbeiter-Pflicht ist, gemäß der Unterweisung/Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sorgen, scheint auf den ersten Blick leicht zu beantworten zu sein. Wenn diese Antworten jedoch „Nein“ oder „Weiß nicht“ lauten, ist das eventuell weniger als Indiz für Nichtwissen, denn als Zweifel daran zu werten, dass die Weisungen des Arbeitgebers immer förderlich für Gesundheit und Sicherheit sind. Dass gerade in der Branche Energie- und Wasserversorgung 15 % der Befragten, im Baugewerbe, in Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie in der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung etc. jeweils ca. 10 % die genannte Pflicht verneinen oder nicht kennen, deutet in die genannte Richtung (vgl. Abb. 5.52).

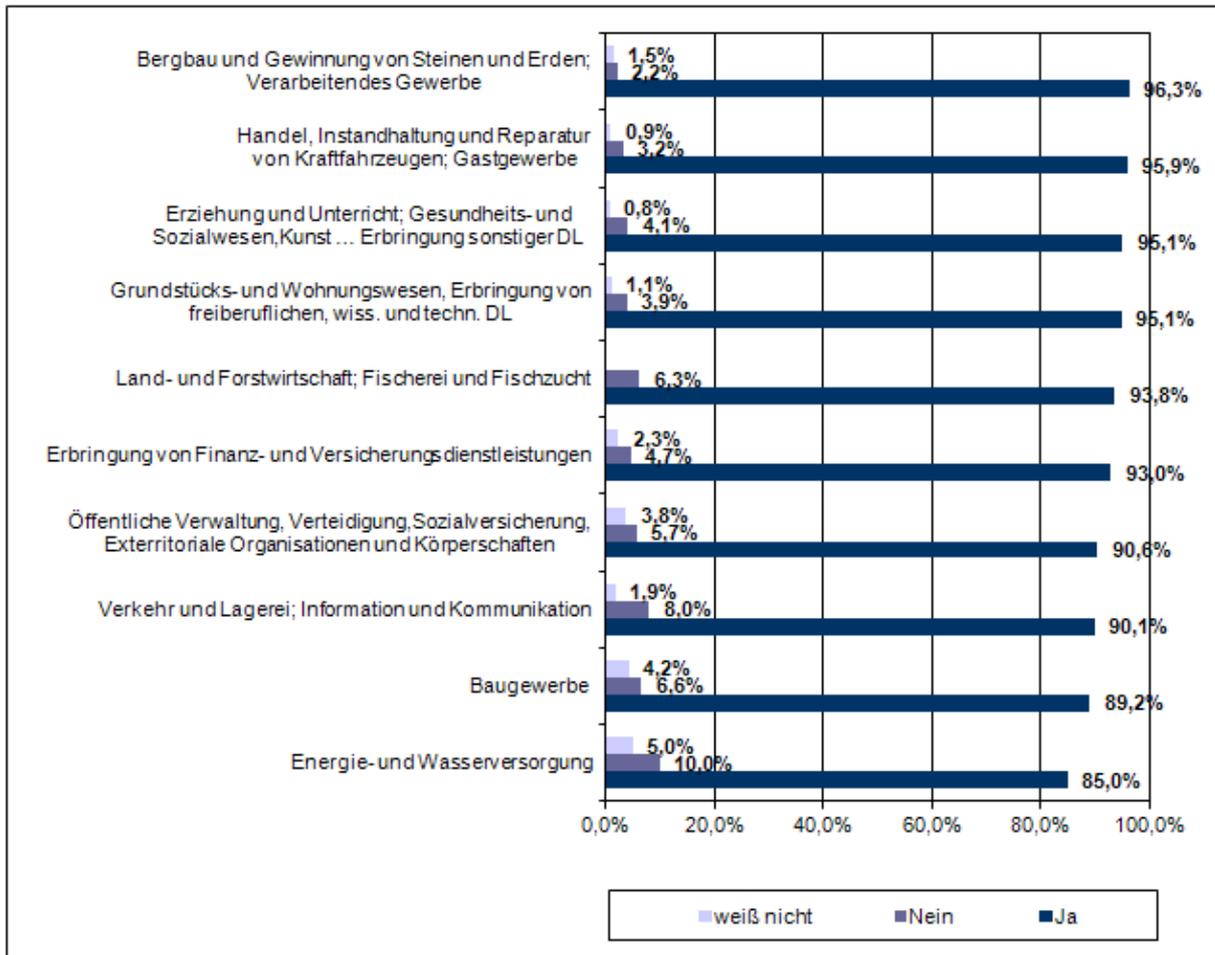


Abb. 5.52 Antworten auf Frage „Als Mitarbeiter muss ich gemäß der Unterweisung/ Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen“ nach Wirtschaftszweigen (n=2000)

Analog verhält es sich mit der Beantwortung der Frage, ob Mitarbeiter/innen die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß verwenden müssen. Auch hier sind es Befragte aus den soeben aufgeführten Branchen, die dies mit einem Anteil von 10 bis 16 % verneinen oder mit einem „Weiß nicht“ reagieren. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass die Anerkennung dieser Pflicht durch Beschäftigte in allen Branchen sehr hoch ist: Sie schwankt zwischen 84 und 97 % (vgl. Abb. 5.53).

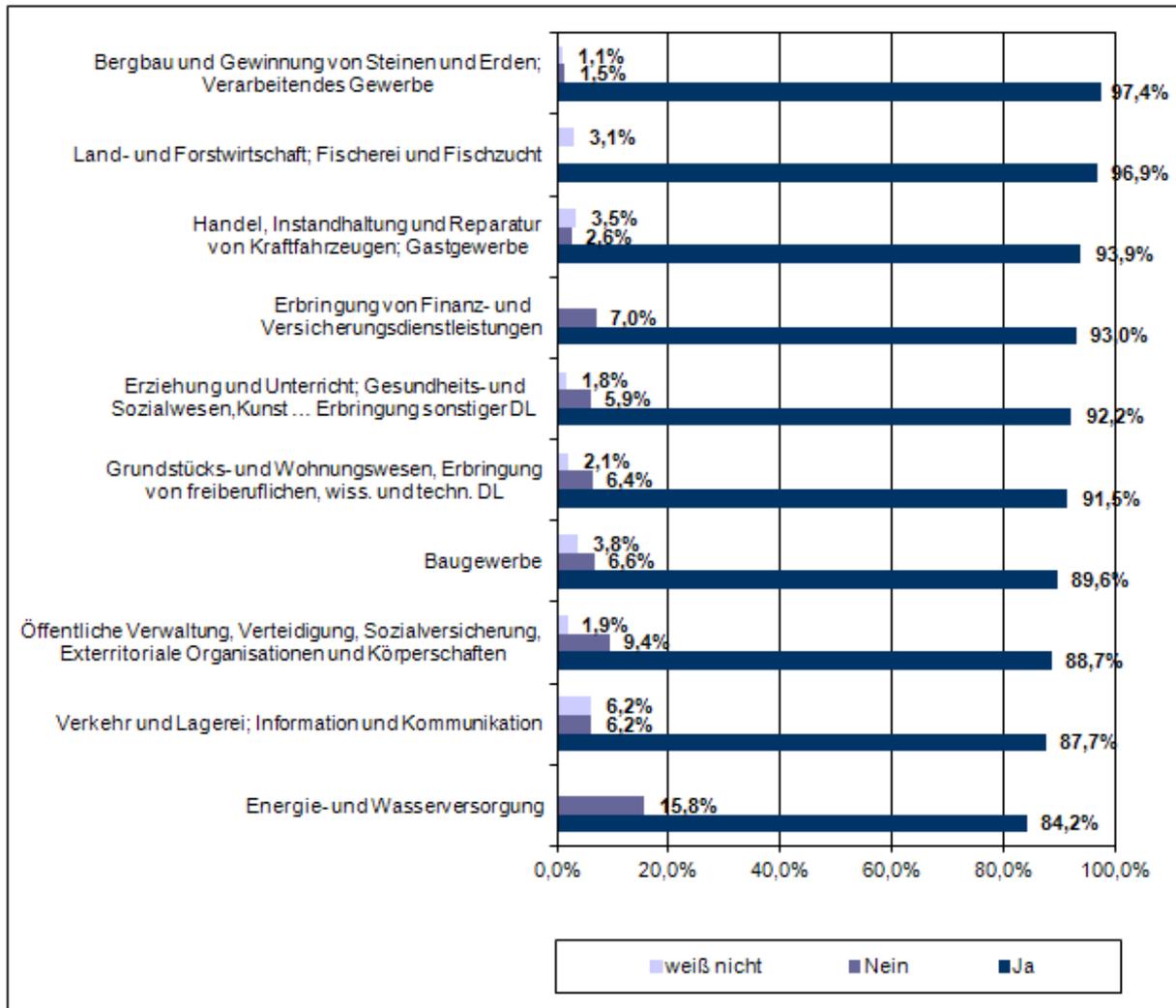


Abb. 5.53 Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter muss ich die zur Verfügung gestellten persönliche Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß verwenden“ nach Wirtschaftszweigen (n=1998)

Ein ähnliches Bild wie das soeben gezeichnete ergibt sich bei den Antworten auf die Frage, ob Mitarbeiter/innen Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe und Schutzvorrichtungen etc. *bestimmungsgemäß verwenden müssen*. Am „geringsten“ bestätigen dies die Befragten aus der Öffentlichen Verwaltung und der Energie- und Wasserwirtschaft (85 %), gefolgt von Verkehr/Lagerei, Information/Kommunikation mit 91%. Die Zustimmung im Baugewerbe liegt bei 95 % und in der Landwirtschaft bei 100 % (vgl. Abb. 5.54).

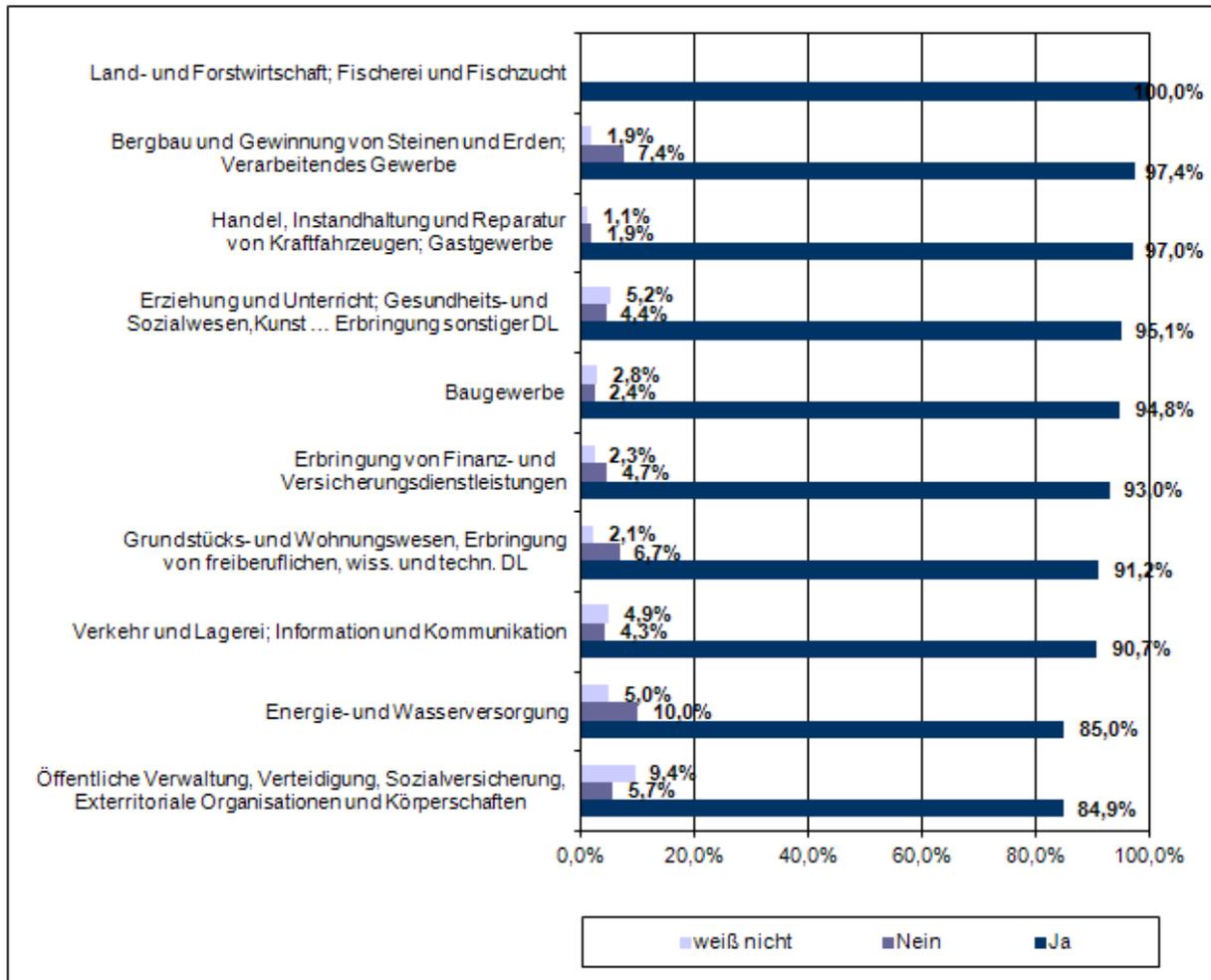


Abb. 5.54 Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter muss ich Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Schutzvorrichtungen etc. bestimmungsgemäß verwenden“ - nach Wirtschaftszweigen (n=2000)

Während die allgemeine Gesetzeskenntnis zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten durchaus in einem Zusammenhang zum Wirken eines Betriebs- oder Personalrates im Unternehmen steht, gilt dies beim Wissen um Rechte und Pflichten der Mitarbeiter/innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht. Das Wissen um konkrete Rechte und Pflichten variiert in den drei Abstufungen (Kennen sechs Rechte und Pflichten; Kennen fünf Rechte und Pflichten; Kennen von vier und weniger) nicht in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrates.

Eine weitergehende Zusammenfassung des formalen Wissens der Befragten zu Verantwortlichkeiten und Rechten bringt wenig Verwertbares, weil die gute Kenntnis zu Rechten und Pflichten auch einen großen Anteil jener „produziert“, die über ein „höheres Wissen“ verfügen.

5.6.3.2 Wissen der Beschäftigten stark erfahrungsorientiert

Die Erhebung zeigt ziemlich klar, dass die Kenntnisse der Beschäftigten aus Klein- und Kleinstunternehmen nicht durch „Normwissen“ geprägt sind. Ihr Wissen von und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz basiert offensichtlich stark auf ihrem beruflichen Fach- und Erfahrungswissen. Das zeigt auch die nachfolgende Betrachtung der betrieblicher Lern- und Beteiligungsformen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

5.7 Lern- und Beteiligungsformen

Zentrale Aussagen:

- Die befragten Beschäftigten aus Klein- und Kleinstunternehmen bestätigen in hohem Maße, dass sie in Lern- und Beteiligungsformen, die (auch) dem Erhalt von Gesundheit gelten, eingebunden sind. Am häufigsten wurde betont, dass der Chef bzw. die Chefin Vorschläge der Beschäftigten berücksichtigt und diese nach Möglichkeit auch umsetzt (82,5 %), gefolgt sogleich von Schulungen für die es einen Anlass gibt (71 %).
- Aus der Sicht der Befragten wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) nur in knapp zwei Dritteln der Betriebe regelmäßig, d. h. nicht nur anlassbezogen bearbeitet – durch regelmäßige Unterweisungen bzw. Besprechungen und Bewertungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Während nach Aussagen der Befragten in den Kleinbetrieben mit 20-49 MA häufiger regelmäßige Unterweisungen stattfinden und Fachkräfte in den AGS einbezogen werden, werden dagegen in den Kleinstbetrieben mit 1-9 MA häufiger Vorschläge der Mitarbeiter/inne/n berücksichtigt.
- Die Einschätzungen der Beschäftigten variieren hinsichtlich der Art der praktizierten Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgrößengruppen und noch stärker nach Wirtschaftszweigen.
- Beschäftigte welche angaben, mehr in Lern- und Beteiligungsformen eingebunden zu sein, haben auch ein (leicht) umfangreicheres formales Wissen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Resümierend ist festzustellen, dass sich beinahe zwei Drittel der Beschäftigten in unterschiedliche Lern- und Beteiligungsformen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbezogen fühlen. Das spricht für eine integrative und eher beteiligungsorientierte Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Kleinstunternehmen.

5.7.1 Sichten der Beschäftigten zu den Lern- und Beteiligungsformen

In diesem Abschnitt geht es um die Frage, ob und wie die Beschäftigten bei der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb beteiligt werden. Zu diesem Zweck sind ihre Zustimmung bzw. Nicht-Zustimmung zu folgenden sechs Sachverhalten abgefragt worden:

- Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.
- Bei uns im Betrieb finden regelmäßig Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt.
- Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit finden statt, wenn es dafür einen Anlass gibt.
- Gesundheits- und Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. durch entsprechende Maßnahmen behoben.
- Unser/e Chef/in berücksichtigt Vorschläge von uns Mitarbeitern und setzt diese, wenn möglich, um.
- Bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen wird auch das Wissen von Fachkräften einbezogen (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit).

Die höchste Zustimmung erhält die Aussage, dass der Chef bzw. die Chefin Vorschläge der Beschäftigten berücksichtigt und diese nach Möglichkeit auch umsetzt (vgl. Abb. 5.55). Diese Aussage qualifizieren 82,5 % der Befragten als zutreffend, 12,4 % als teilweise zutreffend, aber 5,1 % als nicht zutreffend.

Am geringsten stimmen die Befragten der Aussage zu "Im Betrieb finden regelmäßig Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit statt". Mehr als ein Fünftel verneint dies, 59 % geben dies als zutreffend an. Etwas häufiger bestätigen sie die Aussage, dass Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig besprochen und bewertet und ggf. behoben werden (64 %).

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz – dies legen die Einschätzungen der Beschäftigten zu o. g. Aussagen nahe – scheint in maximal zwei Dritteln der Betriebe regelmäßig, d. h. nicht nur anlassbezogen, in die betriebliche Arbeit integriert zu sein. Dabei bleibt jedoch offen, was unter „regelmäßig“ verstanden wird.

Resümierend ist dennoch festzustellen, dass sich die Beschäftigten zu beinahe zwei Dritteln in unterschiedliche Lern- und Beteiligungsformen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbezogen fühlen. Das spricht erneut für eine eher integrative und beteiligungsorientierte Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Kleinstunternehmen, die jedoch auch sehr zufällig zustande kommen kann.

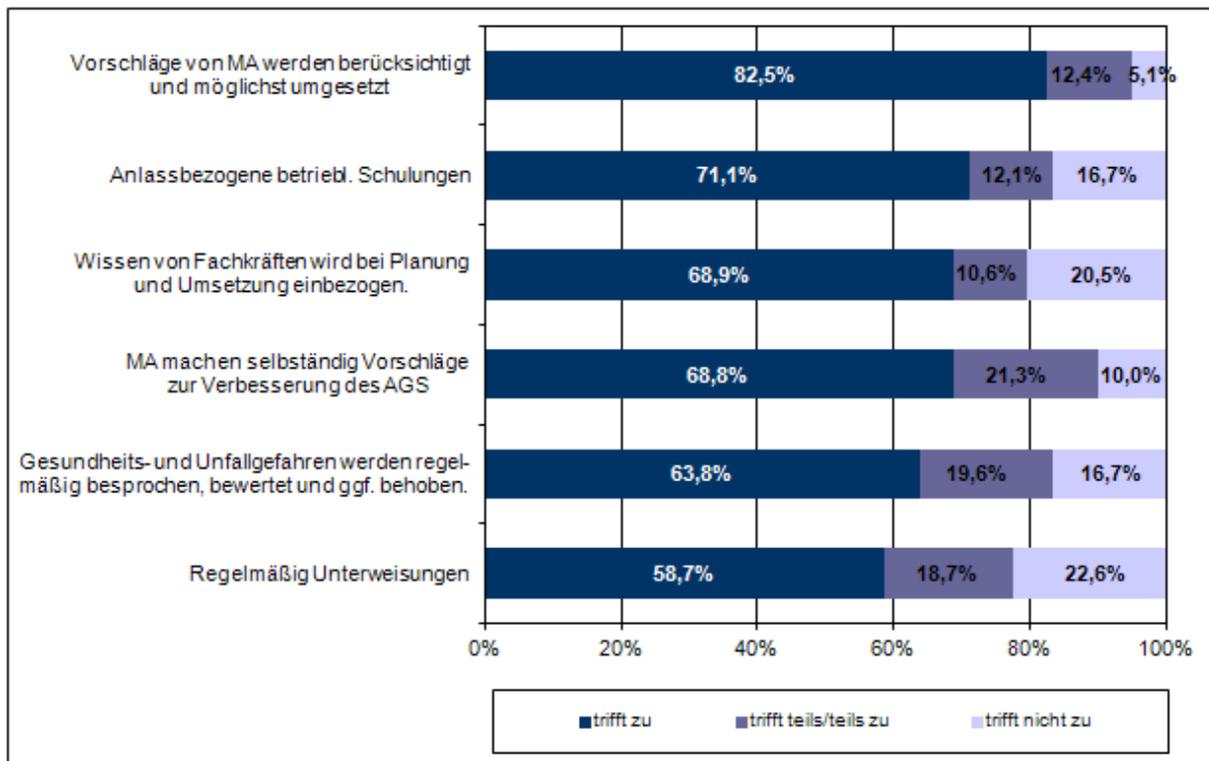


Abb. 5.55 Lern- und Beteiligungsformen aus Sicht der Beschäftigten (n=1999)

5.7.2 Lern- und Beteiligungsformen nach Region, Wirtschaftsbereich und Betriebsgröße

Der Vergleich der Sichten der Befragten aus den alten und neuen Bundesländern zeigt bei zwei Fragen deutliche Unterschiede. Werden in den neuen Bundesländern Gesundheits- und Unfallgefahren in 68,7% der Fälle regelmäßig besprochen, bewertet und gegebenenfalls behoben, so trifft dies in den alten Bundesländern nur in 61,2% der Fälle zu. Weiter stellt sich heraus, dass aus der Sicht der Befragten regelmäßige Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit in den neuen Bundesländern häufiger (65,7%) als in den alten Bundesländern (56,0%) stattfinden.

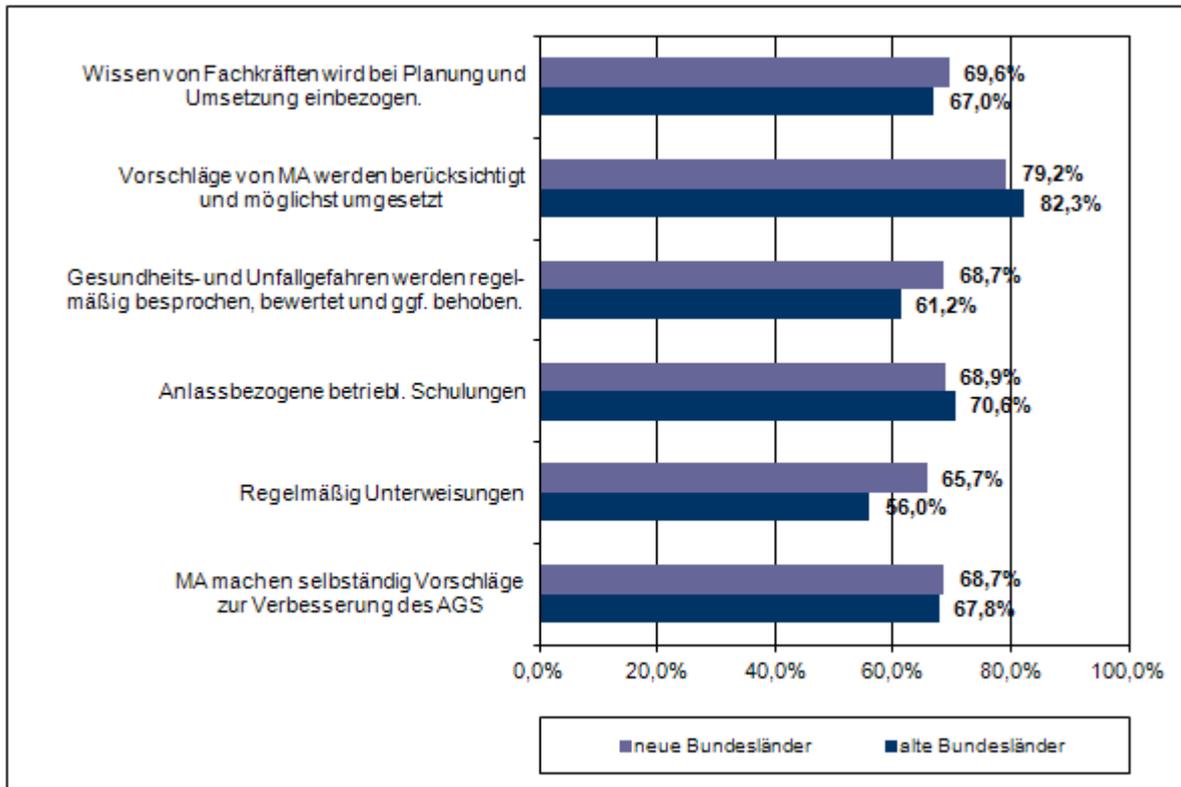


Abb. 5.56 Lern- und Beteiligungsformen aus Sicht der Beschäftigten nach Region (Angaben von „trifft zu“)

Betrachtet man die Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig (vgl. Tab. 5.9) zeigt sich, dass in der Land- und Forstwirtschaft/Fischerei sowie im Bereich Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe die erfragten Lern- und Beteiligungsformen tendenziell überdurchschnittlich häufig als zutreffend qualifiziert werden. Branchen, in denen die Beschäftigten die erfragten Formen fast durchgehend unterdurchschnittlich häufig als zutreffend kennzeichnen, sind Verkehr und Lagerei/Information und Kommunikation, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen/Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Selbst wenn man berücksichtigt, dass der hohe Frauenanteil in einigen dieser Zweige (in der Erhebung) das Bild verzerrt (Frauen geben häufiger als Männer an, in Lern- und Beteiligungsformen eingebunden zu sein), erklärt dies weder ausreichend die überdurchschnittliche noch die unterdurchschnittliche Abweichung. Denn auch im Bereich Finanz- und Versiche-

rungsleistungen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen; freiberufliche wissenschaftlich-technische Dienstleistungen liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 70 bzw. 77 %.

Auch die Tatsache, dass im Baugewerbe jeweils nur ca. 60 % der Befragten angeben, dass regelmäßige Unterweisungen stattfinden und Gesundheits- und Sicherheitsgefahren regelmäßig besprochen werden, ist anmerkwürdig.

Tab. 5.9 Sichten zu Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig (Angaben von „trifft zu“; Mehrfachnennung möglich)

	Vorschläge von MA werden berücksichtigt und möglichst umgesetzt	Anlassbezogene betriebl. Schulungen	Wissen von Fachkräften wird bei Planung und Umsetzung einbezogen	MA machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung des AGS	Gesundheits- u. Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. behoben	Regelmäßige Unterweisungen
	81,3%	75,0%	68,8%	71,9%	74,2%	62,5%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	84,8%	81,2%	80,1%	73,1%	73,2%	73,4%
Energie- und Wasserversorgung	78,9%	60,0%	70,0%	68,4%	68,4%	73,7%
Baugewerbe	79,8%	68,9%	61,6%	64,9%	60,6%	57,6%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	85,2%	71,1%	70,6%	73,5%	69,3%	61,1%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	75,8%	60,8%	70,3%	65,2%	58,5%	58,4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	74,4%	70,5%	59,5%	60,5%	41,9%	37,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	83,2%	65,2%	58,5%	64,7%	58,2%	45,6%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	77,4%	71,2%	77,4%	65,4%	63,5%	52,8%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Personal	82,3%	74,2%	69,5%	67,4%	58,9%	57,9%
Gesamt	82,4%	71,1%	68,9%	68,9%	63,8%	58,7%

Eine Betrachtung nach Betriebsgröße (vgl. Abb. 5.57) zeigt, dass in den Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen deutlich häufiger als in den kleineren regelmäßige Unterweisungen stattfinden und Fachkräfte einbezogen werden. Auch über die Durchführung anlassbezogener betrieblicher Schulungen wird in den Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen häufiger berichtet. Wenig betriebsgrößenbezogene Un-

terschiede gibt es hingegen bezüglich der regelmäßigen Besprechung, Bewertung und Behebung von Gesundheits- und Unfallgefahren.

Die Berücksichtigung von Vorschlägen der Mitarbeiter/innen wird hingegen von Befragten aus kleineren und Kleinstbetrieben häufiger genannt als von Befragten aus Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten.

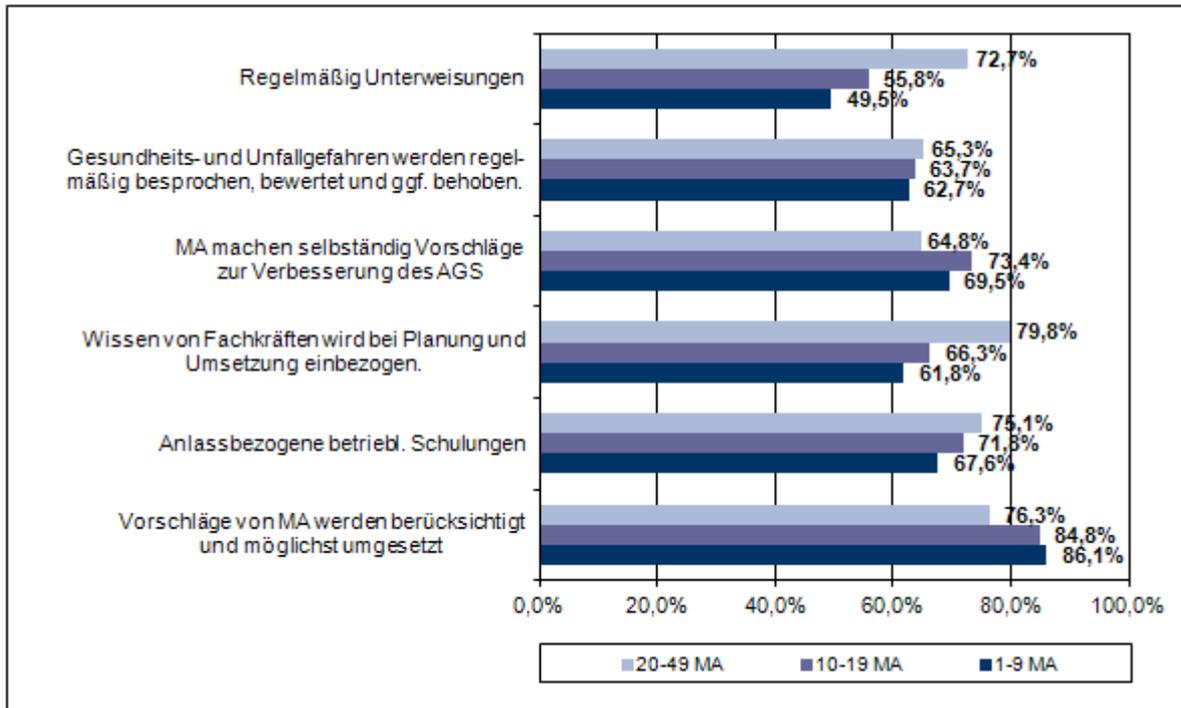


Abb. 5.57 Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgröße (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

Die Befragten aus Kleinstunternehmen verweisen seltener auf regelmäßige Unterweisungen, dafür mehr auf informelle Lern- und Beteiligungsformen (wie „Vorschläge von Mitarbeiter/innen werden berücksichtigt und möglichst umgesetzt“).

Das spricht erneut für das in der Literatur in Auswertung qualitativer Untersuchungen zunehmend betonte integrativ-partizipative Modell des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein-, aber vor allem in Kleinstunternehmen. In letzteren ist das Arbeitsschutzhandeln, das zeigt auch Abbildung 8.3, weniger von spezieller Arbeits- und Gesundheitsschutzexpertise getragen. Spezielle Arbeitsschutzfachkräfte werden weniger einbezogen – nicht zuletzt wohl deshalb, weil sie in Kleinunternehmen seltener vorhanden sind. Fast übereinstimmend sagen jeweils 62 bis 65 % der Befragten aus Betrieben der drei Größenklassen, dass Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig besprochen werden. Das heißt aber auch, in durchschnittlich einem Drittel der Unternehmen geschieht dies nicht.

5.7.2.1 Sichten der befragten Beschäftigten zu Lern- und Beteiligungsformen nach Qualifikation, Alter und Geschlecht

Die praktizierten Beteiligungs- und Lernformen variieren kaum nach individuumsbezogenen Merkmalen wie Alter, Qualifikation oder Geschlecht. (Vermutlich spiegelt sich hier, dass in Kleinunternehmen die „übliche“ geringere Einbindung Älterer und

geringer Qualifizierter in Qualifizierungsmaßnahmen nicht zutrifft, da es sich hier überwiegend um informelle Lern- und Teilnehmungsformen handelt, die in den betrieblichen Alltag integriert sind und eher alle Mitarbeiter/innen betreffen.) Die feststellbaren kleinen Varianzen betreffen bei der Qualifikation die gering Qualifizierten bzw. jene ohne beruflichen Abschluss. Sie bestätigen überwiegend seltener die Teilhabe an den zur Auswahl stehenden Lern- und Teilnehmungsformen als andere Befragte anderer Qualifikationsstufen.

Frauen beurteilen die Teilhabe überwiegend etwas positiver als Männer (vgl. ebenda). Auch Ältere meinen bei zwei Formen etwas stärker eingebunden zu sein als Jüngere. Das betrifft die regelmäßige Besprechung/Bewertung von Gesundheits- und Unfallgefahren und das Einbeziehen des Wissens von Fachkräften (vgl. ebenda).

Einen größeren Unterschied gibt es in der Wertung der Aussage „Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit“. Dies differiert tatsächlich nach individuumsbezogenen Aspekten.

Zum Ergebnis: Frauen geben geringfügig häufiger als Männer (um 5 %) an, dass sie eigeninitiativ solche Vorschläge machen. Befragte ohne beruflichen Abschluss verneinen dies am häufigsten im Vergleich zu allen anderen Qualifikationsstufen. Auch Ältere ab 50 Jahre unterbreiten seltener eigene Vorschläge (vgl. Tab. 8.2).

Tab. 5.10 Die Mitarbeiter/innen machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb nach soziodemografischen Merkmalen

	Männlich	Weiblich			
trifft zu	64,9%	69,7%			
trifft teils/teils zu	23,2%	19,9%			
trifft nicht zu	11,9%	10,4%			
	Berufsausbildung	Fort-/ Weiterbildung	Studium	Kein Berufsabschluss	
trifft zu	68,6%	67,7%	67,1%	67,3%	
trifft teils/teils zu	20,7%	23,2%	20,6%	17,3%	
trifft nicht zu	10,7%	9,0%	12,3%	15,4%	
	16 bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter	
trifft zu	68,3%	70,3%	68,7%	64,6%	
trifft teils/teils zu	21,6%	20,0%	21,0%	21,9%	
trifft nicht zu	10,1%	9,7%	10,3%	13,5%	

5.7.3 Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen und Ausprägung von formalem Wissen

Um zu prüfen, ob es einen solchen Zusammenhang zwischen dem Grad des Eingebundenseins in Lern- und Beteiligungsformen und dem formalen Wissen der Beschäftigten gibt, wurde zunächst die Ausprägung der Beteiligung über folgende Indikatoren gewertet:

- Mitarbeiter/innen machen selbstständig Vorschläge
- Regelmäßige Unterweisungen
- Regelmäßige Besprechung/Bewertung von Gesundheits- Unfallgefahren und Maßnahmen
- Chef/in berücksichtigt Vorschläge von Mitarbeiter/innen und setzt diese um.

Daraus wurde die Variable „Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen“ in drei Ausprägungen gebildet: Weniger eingebunden, mittelmäßig eingebunden, mehr eingebunden.

Stärker in Lern- und Beteiligungsformen eingebunden sind sieben von zehn Befragten und knapp ein Viertel eher „mittel bzw. „mittelmäßig“. Eine weniger ausgeprägte Beteiligung gibt es kaum (nur zu 6 %).

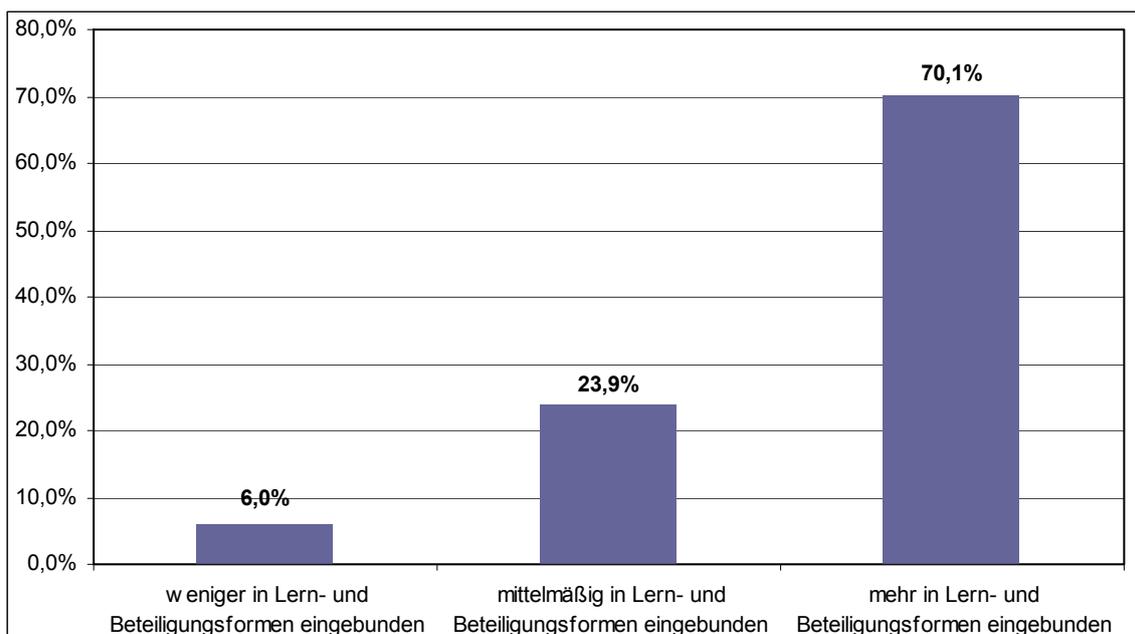


Abb. 5.58 Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen – gruppiert (n = 1998)

Kreuzt man die Ausprägungen mit Gruppierungen für formales bzw. nominales Wissen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, so zeigt sich, dass jene, die stärker in Lern- und Beteiligungsformen eingebunden sind, tendenziell auch (etwas) umfangreicheres Wissen zu betrieblichen Verantwortlichkeiten und zu den Rechten und Pflichten der Mitarbeiter/innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben. Jene, die angeben, wenig beteiligt zu sein und wenige Lernmöglichkeiten zu haben, verfügen öfter über „geringeres und mittleres Wissen“ seltener über „höheres Wissen“ (vgl. Abb. 5.59).

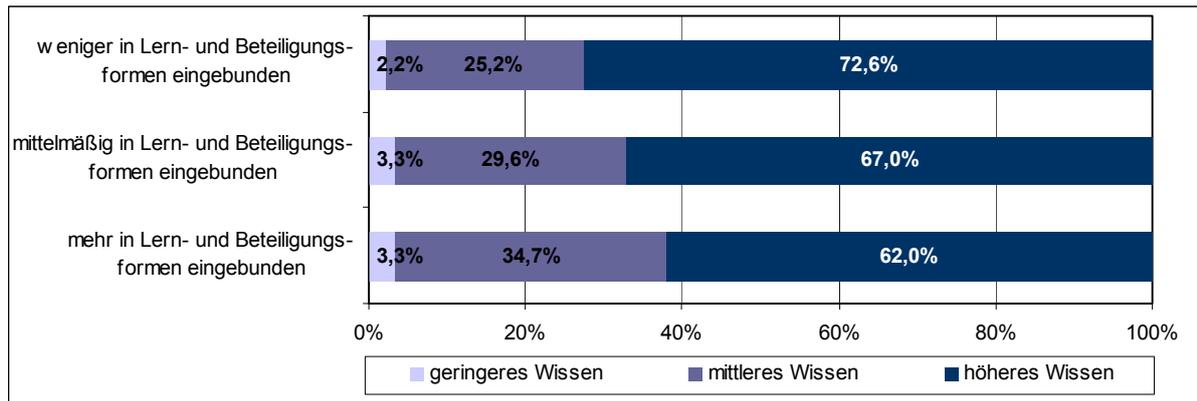


Abb. 5.59 Formales Wissen der Beschäftigten zu dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen (n=1998)

5.8 Interne und externe Beratung – die Sichtweisen der Beschäftigten

Zentrale Aussagen:

- Interne Beratung bzw. internen Austausch zum Thema gesunde und sichere Arbeit bestätigen Beschäftigte aus Klein- und Kleinstunternehmen deutlich häufiger als das Inanspruchnehmen von externer Beratung.
- Die direkte mündliche Kommunikation mit der obersten Führungskraft oder Kolleg/innen dominiert. Häufigste Ansprechperson zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist aus der Sicht der Befragten der Chef oder die Chefin. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt werden hingegen nur selten als Ansprechpartner genannt. Das verweist auf stärker erfahrungsorientiertes und weniger expertenorientiertes Herangehen an den Schutz von Gesundheit wie Sicherheit in Klein- und Kleinstunternehmen.
- Nur jeder zehnte der befragten Beschäftigten hat sich schon einmal durch externe Expert/innen infolge von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beraten lassen.
- Der Anteil der Befragten, die mitteilten, bei Gefahr für Gesundheit und Sicherheit externen Rat oder externe Hilfe genutzt zu haben, ist aus Betrieben mit 20-49 MA (12 %) etwas höher als der Anteil derer aus Kleinstbetrieben mit 1-9 MA (7,8 %).
- Unter den verschiedenen Informations- und Beratungsmöglichkeiten wurden Beratungen am Arbeitsplatz und Lernen aus „guten Beispielen“ am besten bewertet. Praxisnähe und Beispielhaftigkeit sind offensichtlich die entscheidenden Kriterien für gute Beratung.

5.8.1 Interne Ansprechpartner/innen und Berater/innen

Nachfolgend wird beleuchtet, in welchem Maße die befragten Beschäftigten aus Kleinst- und Kleinbetrieben interne und externe Beratung zum Thema Gesundheit und Sicherheit in Anspruch nehmen und auf welchem Wege dies geschieht.

Bezogen auf die externe Beratung wird zugleich nach der Nützlichkeit unterschiedlicher Wege und medialer Formen der Beratung gefragt, um daraus Schlüsse für die Beratungspraxis im Arbeitsschutz ziehen zu können.

Danach gefragt, mit wem die Beschäftigten über Belastungen und Gefahren für Sicherheit und Gesundheit reden bzw. von wem sie sich in diesen Fragen beraten lassen, wurden verschiedene Personen benannt. An erster Stelle steht mit fast zwei Drittel der Nennungen und großem Abstand vor den weiteren genannten Personen der Chef bzw. die Chefin. An zweiter Stelle werden die Kolleginnen genannt. Demgegenüber spielen fachlich zuständige Personen – wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin – eine vergleichsweise nachrangige Rolle. Dies mag daran liegen, dass es in vielen Betrieben Personen mit diesen Verantwortlichkeiten gar nicht gibt. In sehr geringem Maße wird auch die Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen genannt. Vor allem jedoch lässt das Antwortverhalten darauf schließen, dass in der internen Beratung der erfahrungsorientierte und erfahrungsbasierte Austausch dominiert und nicht der „expertenorientierte“. Immerhin 9 % geben an, mit niemandem über diese Themen zu reden. Dies trifft überdurchschnittlich häufig auf Akademiker/innen (13 %) sowie auf Un- und Angelernte (16 %) zu.

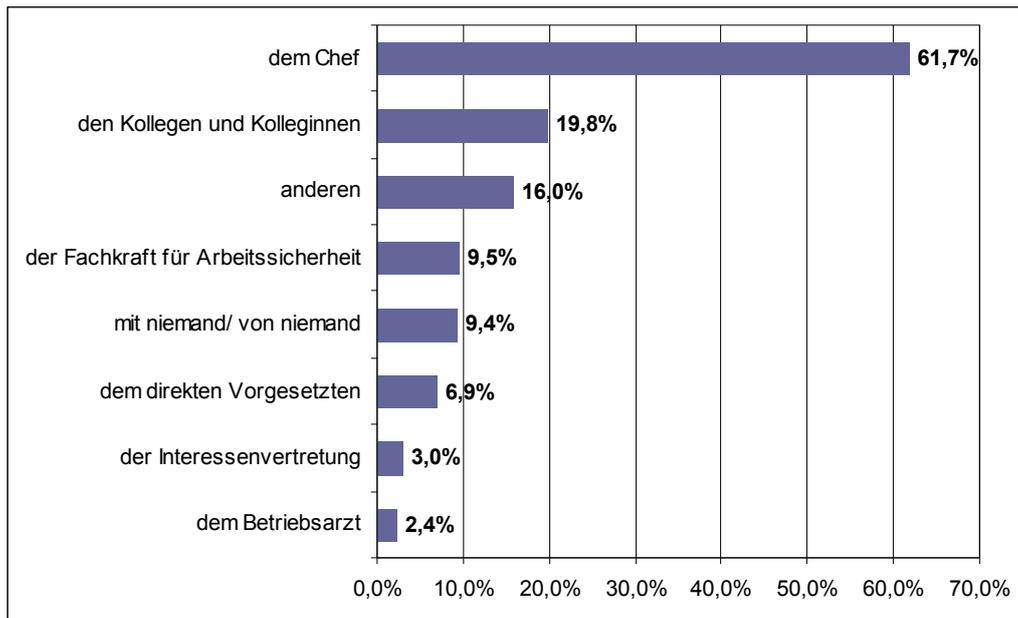


Abb. 5.60 Antworten auf Frage „Mit wem reden Sie über Belastungen und Gefahren für Sicherheit und Gesundheit?“ (Mehrfachantworten möglich; n=1999)

5.8.1.1 Differenzierung der Sichten der Beschäftigten nach Betriebsgröße und Branchen

Eine Differenzierung der Sichten nach Betriebsgröße zeigt, dass Beschäftigte aus Kleinstbetrieben (1-9 MA) den Chef/die Chefin häufiger als Ansprechperson nennen als jene aus Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen (vgl. Abb. 5.61). Demgegenüber zeigen Beschäftigte aus Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter/innen an, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine relativ wichtige Rolle bei der Kommunikation und Beratung zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit spielt: 14 % der Interviewten dieser Betriebsgrößengruppe zeigen das an, gegenüber nur 6 % der Befragten aus Kleinstunternehmen.

Eine ähnliche Relation ergibt sich aus den Angaben der Befragten zur Interessenvertretung und zum Betriebsarzt bzw. zur Betriebsärztin als Anlaufpunkt für Beratung – allerdings in abgeschwächter Form. Auch hier ist natürlich zu berücksichtigen: Kleinere Betriebe verfügen selten(er) über eine/n Betriebsarzt/Betriebsärztin und/oder über eine Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Diese Ergebnisse erhärten die These, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Kleinstbetrieben stark im Alltagshandeln und in der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Chef/in verankert ist, während in den größeren Kleinbetrieben stärker formalisierte Zugänge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz existieren und aufgrund der Größe des Unternehmens auch erforderlich sind.

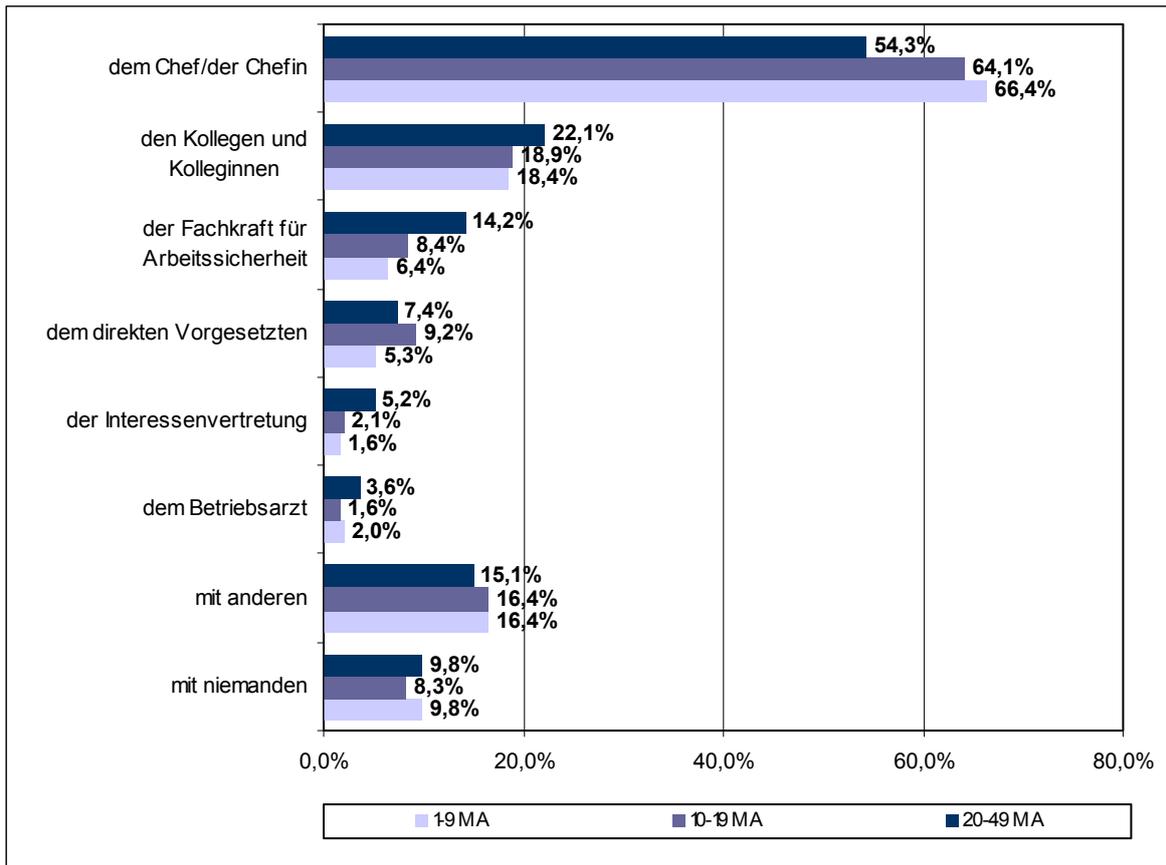


Abb. 5.61 Antworten auf Frage „Mit wem reden Sie über Belastungen und Gefahren für Sicherheit und Gesundheit?“ Differenzierung nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich; n=1999)

5.8.2 Externe Beratung: Inanspruchnahme und Bewertung durch Beschäftigte

In der Befragung wurde erhoben, ob sich die Interviewten in ihrer betrieblichen Arbeit an externe Beratungsstellen wandten und sich beraten ließen, als sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben. Knapp die Hälfte der Befragten antwortet, dass sie vor solch einer Frage noch nicht gestanden hätte. 42 % haben trotz wahrgenommener Gefahren keine externen Beratungsstellen angesprochen. Nur ein Zehntel hat sich bereits extern beraten lassen (vgl. Abb. 5.62). Diese Gruppe der Befragten ist absolut betrachtet klein (196 Personen). Deshalb sind die nachfolgend betrachteten Differenzierungen auch nicht zu stark zu bewerten.

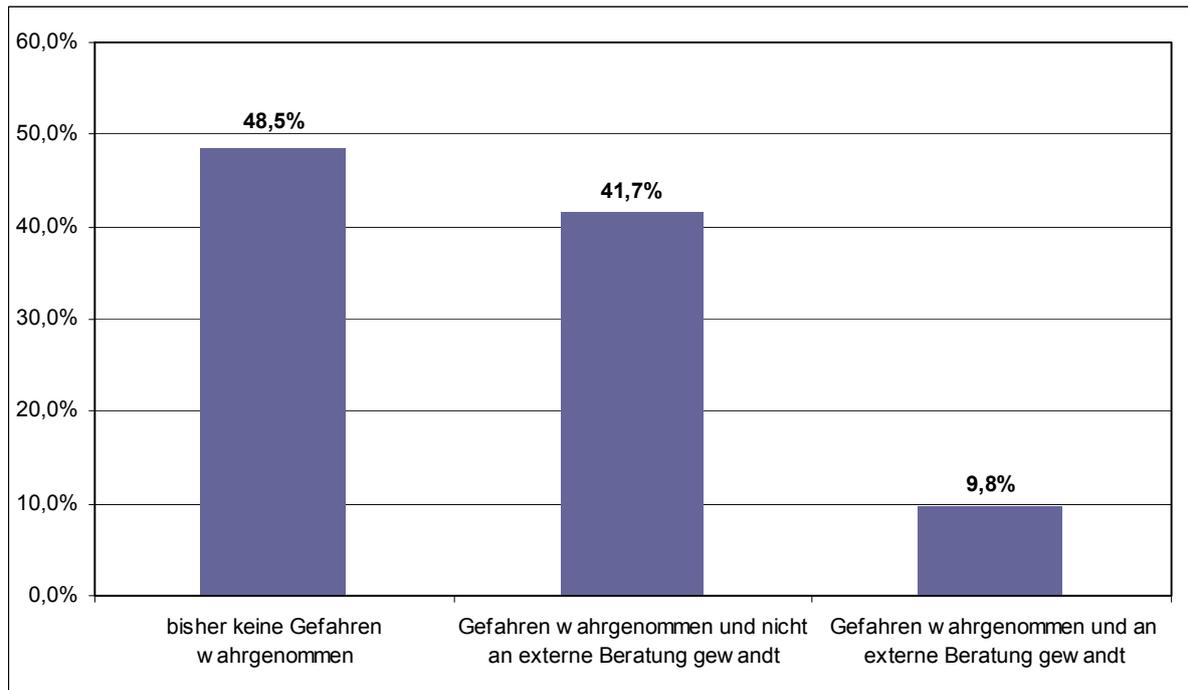


Abb. 5.62 Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ (n=1998)

5.8.2.1 Differenzierung der Sichten der Beschäftigten nach Alter, Geschlecht und Qualifikation

Höher Qualifizierte geben etwas öfter an, schon einmal externe Beratungsangebote in Anspruch genommen zu haben als gering/er qualifizierte Beschäftigte (vgl. Abb. 5.63). Demgegenüber antworten Beschäftigte ohne Berufsabschluss überdurchschnittlich häufig, dass es bisher noch keinen Anlass für eine solche Beratung gab. Männer nutzen eigenen Angaben zufolge etwas häufiger Beratungsstellen als Frauen, gleichzeitig ist aber unter Männern auch der Anteil derjenigen größer, der trotz wahrgenommener Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz keine externe Beratungsstelle aufsuchte.

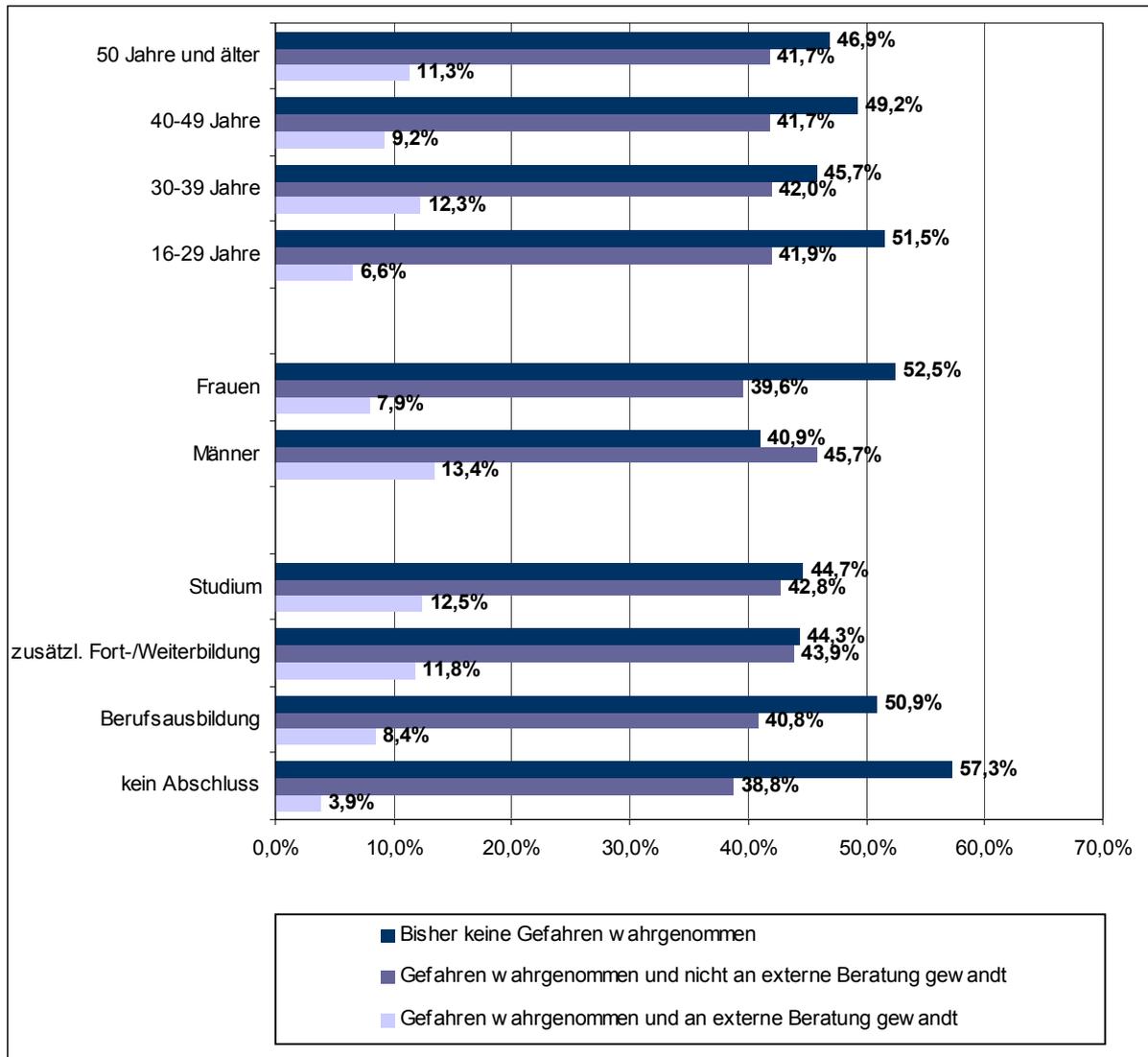


Abb. 5.63 Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ nach Geschlecht, Alter und Qualifikation

5.8.2.2 Differenzierung der Sichten der Beschäftigten nach Betriebsgröße

Interessant ist die Verteilung der Antworten in Abhängigkeit davon, wie groß die Betriebe sind, in denen die Befragten arbeiten (vgl. Abb. 5.64). Zwar ist der Anteil derjenigen, die schon einmal externe Beratung in Anspruch genommen haben, unter den Beschäftigten größerer Betriebe höher, gleichwohl ist unter ihnen auch der Anteil derjenigen am höchsten, die trotz wahrgenommener Gefahren solche Hilfen nicht nutzten. Demgegenüber scheint es in kleineren Betrieben aus Sicht der Beschäftigten weniger Anlass zu geben, auf externe Beratungsstellen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zurückzugreifen.

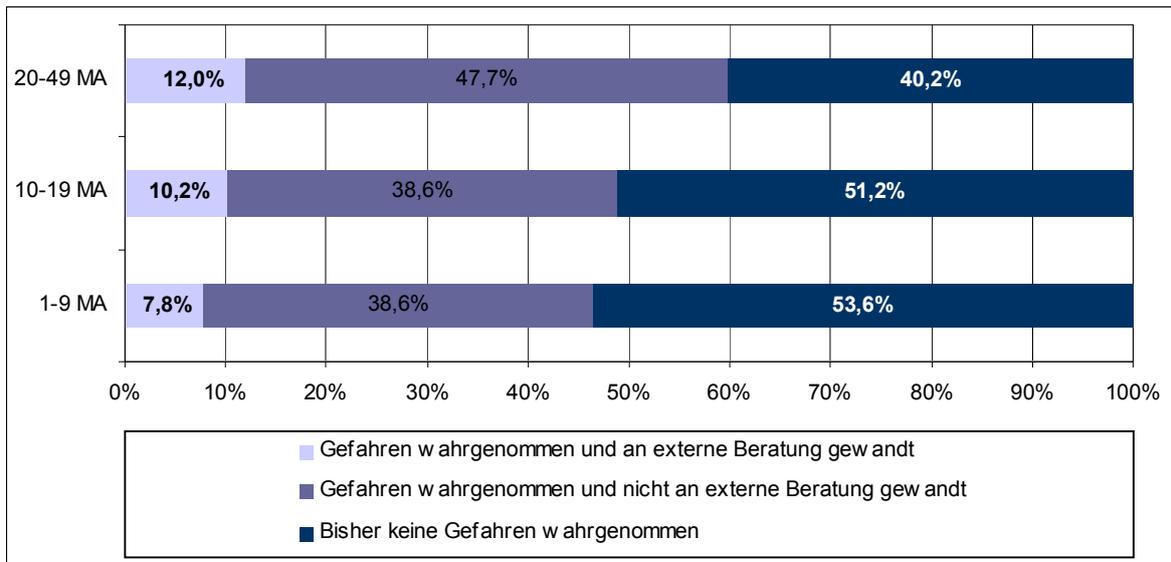


Abb. 5.64 Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ nach Betriebsgröße (n=1999)

5.8.2.3 Differenzierung der Sichten der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen

Am häufigsten teilen Beschäftigte der Branchen Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe (20 %), Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen (15 %) sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (10 %) mit, dass sie sich *bei Gefahren für Gesundheit und Sicherheit an eine externe Beratung gewandt* haben (vgl. Abb. 5.65).

Umgekehrt bekunden knapp drei Viertel der Befragten der Energie- und Wasserversorgung, fast zwei Drittel aus dem Bereich Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation und gut die Hälfte der Beschäftigten aus der Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, dass sie sich auch bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit *nicht an eine Beratungsstelle außerhalb des Betriebes* gewandt haben (vgl. Abb. 5.65).

Die Schwankungsbreite des Nicht-in-Anspruch-Nehmens von externer Beratung trotz Gefahren ist branchenbezogen – basierend auf den Aussagen der Beschäftigten – groß. Sie variiert zwischen drei Viertel und (knapp) einem Drittel der Befragten der jeweiligen Branche.

Externe Beratung wird von Beschäftigten von Kleinunternehmen eher selten genutzt. Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, dass ein Fünftel bis zwei Drittel der Befragten in den verschiedenen Branchen entsprechende Gefahren-Anlässe (noch) nicht erlebt hat oder haben.

Am häufigsten teilen Beschäftigte aus folgenden Branchen mit, dass sie sich *bei Gefahren für Gesundheit und Sicherheit an eine externe Beratung gewandt* haben (vgl. Abb. 9.6): Bergbau, Steine/Erden, Verarbeitendes Gewerbe (20 % der Befragten) und Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen (15 %).

Umgekehrt lautet die Rangfolge der Wirtschaftszweige, deren Beschäftigte berichten, dass sie sich auch bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit *nicht an eine Beratungsstelle außerhalb des Betriebes* gewandt haben, wie folgt:

- Energie- und Wasserversorgung (73,7 % der Befragten dieser Branche)

- Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation (64,8 %)
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (51,5 %)
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (50,0 %)
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe (38,2 %)
- Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst (37,2 %)

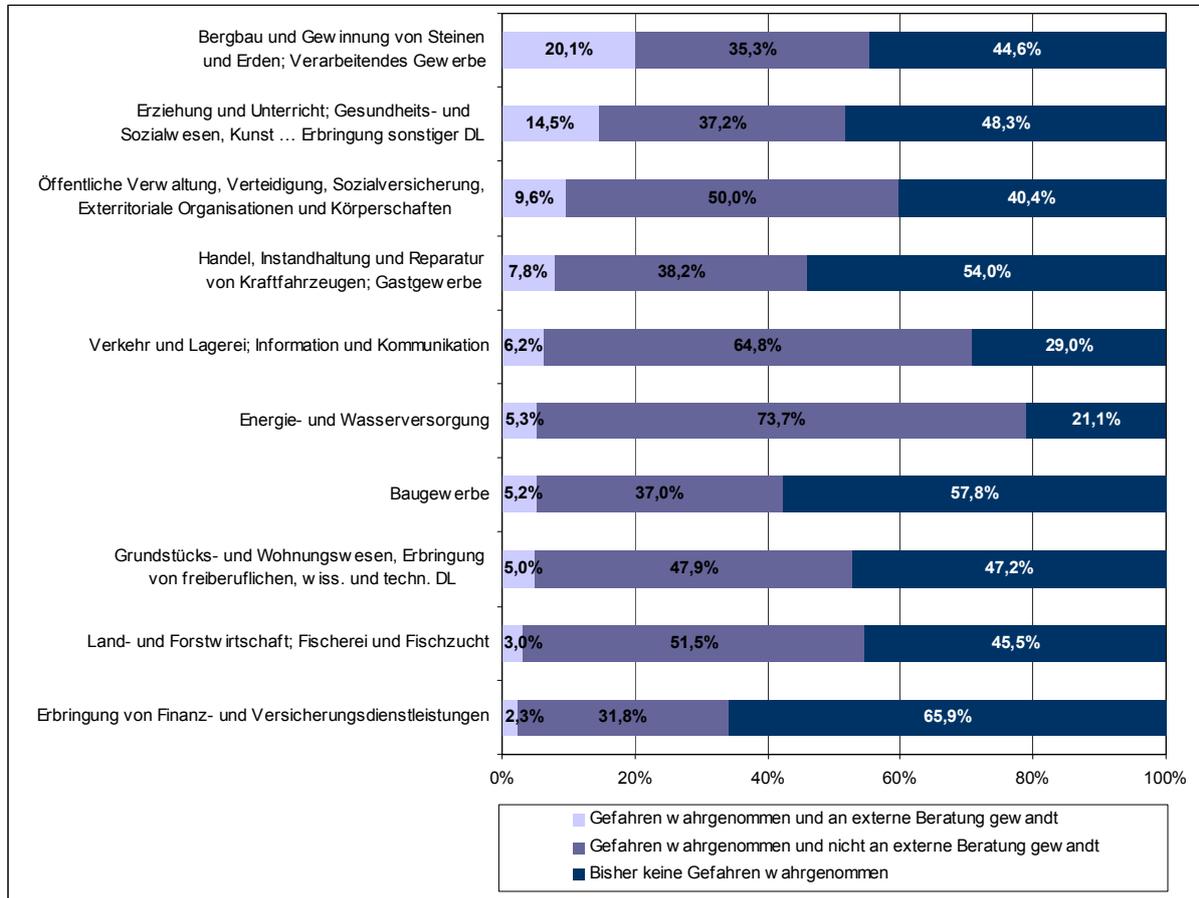


Abb. 5.65 Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ nach Wirtschaftszweigen (n=1998)

5.8.3 Nutzung von Informationsmedien/-wegen und Einschätzung ihrer Nützlichkeit durch Beschäftigte

Die Beschäftigten aus Kleinunternehmen wurden gefragt, ob sie bestimmte Informations- und Beratungsformen nutzen und wenn ja, in welchem Maße sie diese für nützlich halten. Zum Ergebnis: Sieben bis neun von zehn Befragten geben bei fast allen einzuschätzenden Formen der Information und Beratung an, sie zu nutzen. Lediglich beim E-learning bestätigte nur jede/r Zweite, auch diese Lernform genutzt zu haben (vgl. Abb. 5.66).

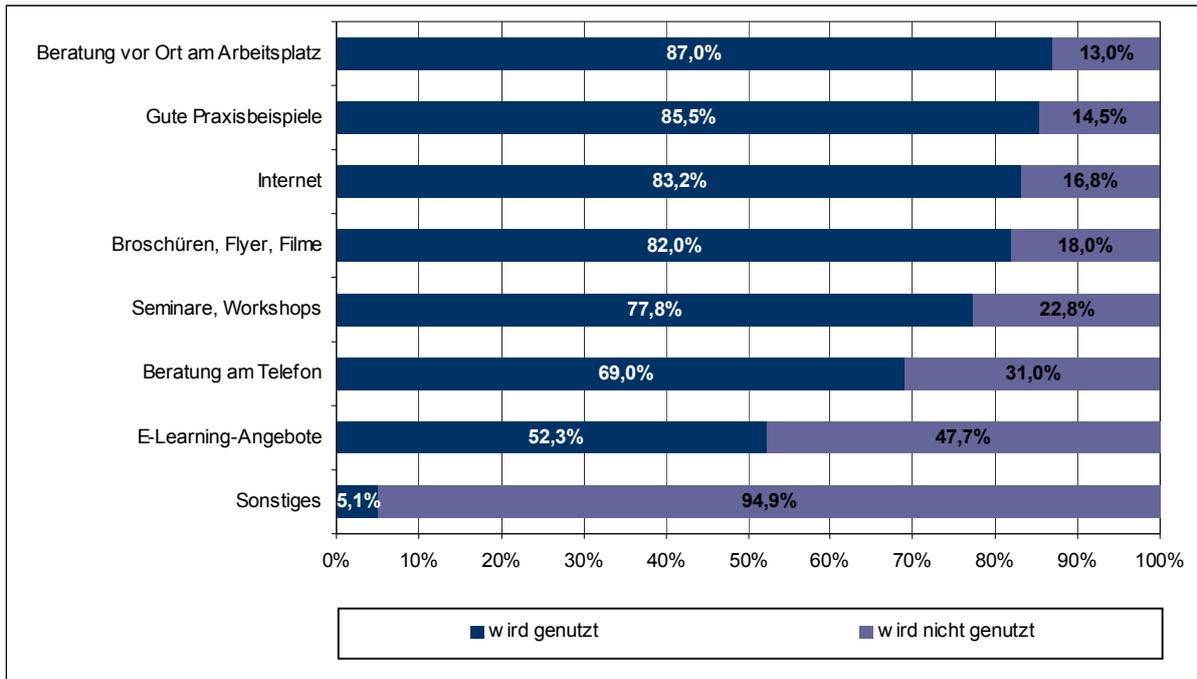


Abb. 5.66 Nutzung verschiedener Informationsmöglichkeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch diejenigen Befragten, die bereits eine externe Beratung in Anspruch genommen haben (n=196)

Diejenigen Befragten, die bereits externe Beratungsangebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz genutzt haben, wurden auch nach ihrer Beurteilung verschiedener Informationsmöglichkeiten gefragt.

Am besten schnitten dabei Beratungen vor Ort am Arbeitsplatz und die Information über gute Praxisbeispiele ab. Ebenso erhielten Informationen im Internet und Seminare bzw. Workshops von ca. einem Fünftel der Befragten die Note „sehr nützlich“. Broschüren, Flyer und Filme werden überwiegend als nützlich angesehen; ihnen wird jedoch etwas seltener ein „sehr nützlich“ attestiert (vgl. Abb. 5.67). Beratungen am Telefon erfahren eine sehr gemischte Bewertung.

Insgesamt zeigen die Bewertungen, dass Praxisnähe und Beispielhaftigkeit (resp. Nachvollziehbarkeit) ein entscheidendes Kriterium für die Nützlichkeit der Informationen und Beratungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz darstellen.

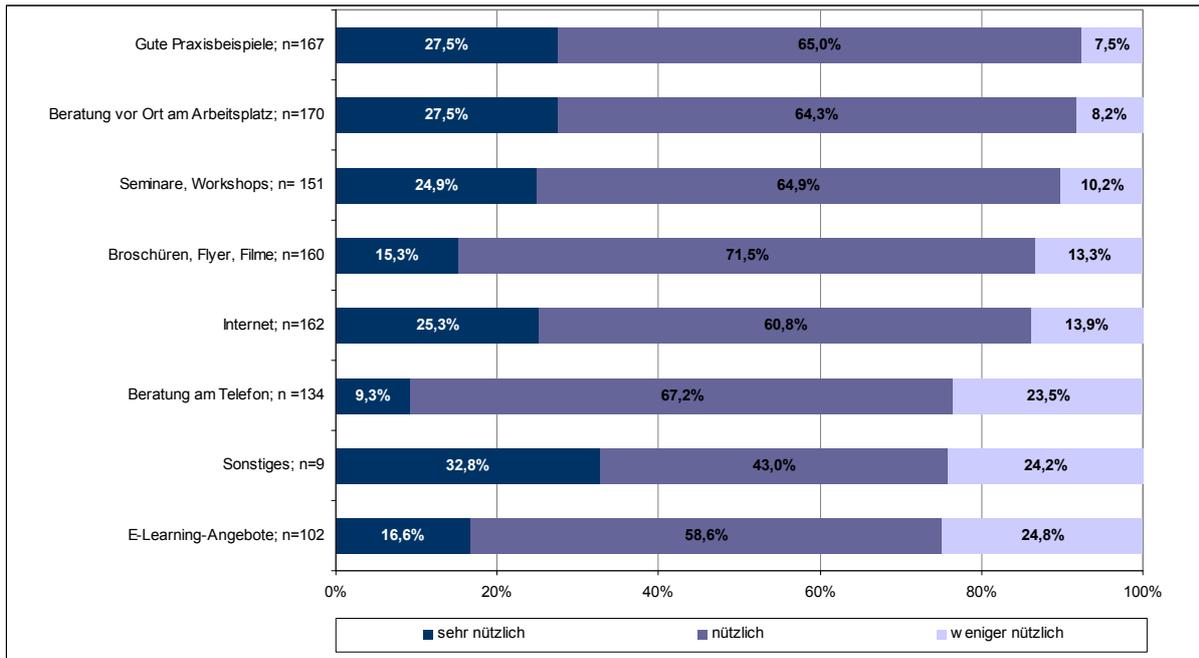


Abb. 5.67 Bewertung der genutzten Informationsmöglichkeiten von Befragten, die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben.

5.8.3.1 Differenzierung der Sichten der Beschäftigten nach Betriebsgröße - Befragtengruppe, die sich bereits extern beraten ließ

Die Unterschiede in den Bewertungen der einzuschätzenden Informationsmedien und –wege durch die Befragten sind zwar in Abhängigkeit von der Größenklasse der Betriebe, in denen sie arbeiten, nicht beträchtlich, aber dennoch aufschlussreich.

Beschäftigte aus Kleinstunternehmen (1-9 MA) favorisieren vor allem (vgl. Tab. 5.11) gute Praxisbeispiele (95 % der Befragten aus dieser Betriebsgrößenklasse), Internetangebote (zu 91 %) und die Beratung vor Ort (88 %). E-learning-Angebote werden am wenigsten goutiert (46 %).

Beschäftigte aus Betrieben mit 10-19 MA präferieren: Beratung vor Ort (92 %); Seminare, Workshops (91 %), gute Praxisbeispiele (83 %).

Dagegen bevorzugen die Befragten aus größeren Kleinunternehmen (20-49 MA) Informationsmedien wie Broschüren, Flyer, Filme (98 %), gute Praxisbeispiele (97 %) und E-learning-Angebote (94 %).

Tab. 5.11 Bewertung der genutzten Informationsmöglichkeiten von Befragten, die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben - nach Betriebsgröße

Informationsquelle		Betriebsgröße		
		1-9 MA	10-19 MA	20-49 MA
Broschüren, Flyer, Filme n=160	weniger nützlich	20,4%	25,7%	1,4%
	nützlich	59,3%	60,0%	87,3%
	sehr nützlich	20,4%	14,3%	11,3%
Internet n=163	weniger nützlich	8,9%	24,3%	11,4%
	nützlich	48,2%	59,5%	72,9%
	sehr nützlich	42,9%	16,2%	15,7%
Gute Praxisbeispiele n=168	weniger nützlich	5,3%	17,1%	2,9%
	nützlich	52,6%	73,2%	70,0%
	sehr nützlich	42,1%	9,8%	27,1%
Seminare, Workshops n=152	weniger nützlich	14,0%	9,4%	7,9%
	nützlich	52,6%	75,0%	71,4%
	sehr nützlich	33,3%	15,6%	20,6%
E-Learning-Angebote n=103	weniger nützlich	54,3%	26,7%	5,7%
	nützlich	28,6%	66,7%	75,5%
	sehr nützlich	17,1%	6,7%	18,9%
Beratung am Telefon n=135	weniger nützlich	36,7%	34,6%	8,3%
	nützlich	53,1%	57,7%	83,3%
	sehr nützlich	10,2%	7,7%	8,3%
Beratung vor Ort am Arbeitsplatz n=171	weniger nützlich	11,7%	7,7%	6,9%
	nützlich	55,0%	61,5%	72,2%
	sehr nützlich	33,3%	30,8%	20,8%
Sonstiges n=9	weniger nützlich	0,0%	0,0%	40,0%
	nützlich	33,3%	100,0%	40,0%
	sehr nützlich	66,7%	0,0%	20,0%

Betrachtet man die *Nichtnutzung von Informationsmöglichkeiten* ebenfalls nach Betriebsgrößenklassen so wird deutlich, dass Beschäftigte aus Kleinunternehmen mit 1-9 und 10-19 Mitarbeiter/innen in der Angabe der Nichtnutzung von Medium zwischen knapp einem Fünftel und höchstens zwei Fünftel liegen. Beschäftigte aus größeren Kleinunternehmen (20-49 MA) geben teilweise umfangreichere Nichtnutzung an – z.B. etwas über zwei Fünftel bei „Gute Praxisbeispiele und Seminare, Workshops“ (vgl. Tab. 5.12).

Tab. 5.12 Nicht-Nutzung von Informationsmedien durch Beschäftigte (die sich bereits extern beraten ließen) nach Betriebsgröße

Informationsquelle		Betriebsgröße		
		1-9 MA	10-19 MA	20-49 MA
Broschüren, Flyer, Filme	nutze ich nicht	36,1%	33,3%	30,6%
Internet	nutze ich nicht	33,3%	30,3%	36,4%
Gute Praxisbeispiele	nutze ich nicht	39,3%	17,9%	42,9%
Seminare, Workshops	nutze ich nicht	24,4%	33,3%	42,2%
E-Learning-Angebote	nutze ich nicht	34,4%	33,3%	32,3%
Beratung am Telefon	nutze ich nicht	29,5%	34,4%	36,1%
Beratung vor Ort am Arbeitsplatz	nutze ich nicht	32,0%	32,0%	36,0%
Sonstiges	nutze ich nicht	34,6%	24,3%	41,1%

Nach Wirtschaftszweigen ist dieser Teil der Befragung auf Grund zu kleiner Fallzahlen nicht auswertbar.

5.9 Zusätzlicher Informationsbedarf

Zentrale Erkenntnisse:

- Der Bedarf an zusätzlichen Informationen zu den Themen Gesundheit und Sicherheit ist groß. Mehr als die Hälfte der Befragten äußert Informationsbedarf. Am häufigsten werden die Themen Gesundheitsförderung, Vermeidung oder Minderung von Arbeitsstress und Unfallverhütung im Betrieb angesprochen.
- Für Beschäftigte aus Kleinunternehmen steht also der Informationsbedarf zu Themen der Prävention an vorderer Stelle und rangiert vor dem Thema Schadensvermeidung. Zugleich spielt die Unfallverhütung nach wie vor eine große Rolle. Außerdem sind aus der Sicht der Befragten Informationen zum Umgang mit psycho-sozialen Belastungen wichtig.
- Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen gibt es in den Angaben der Befragten kaum, wohl aber eine deutliche, wenn man sie aus dem Blickwinkel der Branche betrachtet. Am stärksten werden Bedarfe von Beschäftigten der Branchen 1. Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe; 2. Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen sowie 3. Bergbau, Steine/Erden und Verarbeitendes Gewerbe angemeldet.
- Unübersehbar gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Belastungserleben der Beschäftigten und dem Informationsbedarf: Unter jenen, die sich am Arbeitsplatz belastet fühlen ist der Anteil derer, die mehr Informationen benötigen, größer als unter jenen, die keine Belastungen angeben. Beschäftigte, die sich stärker an Prozessen des Erhalts von Gesundheit und Sicherheit beteiligt fühlen, zeigen seltener zusätzlichen Informationsbedarf an als Beschäftigte, die sich in geringerem Maße eingebunden fühlen.

In der Ausprägung des zusätzlichen Informationsbedarfes von befragten Beschäftigten zu Themen des Erhalts von Gesundheit und Sicherheit spiegeln sich zweifellos individuelle und betriebliche Problemlagen auf diesem Gebiet wider. Das zeigen die Schwerpunkte und Häufigkeiten der geäußerten Bedarfe und ihre Differenzierungen. Mehr als die Hälfte der Befragten (52,7 %) geben an, zu bestimmten Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mehr Informationen zu benötigen (vgl. Abb. 5.68). Am ausgeprägtesten ist der Bedarf zum Thema Gesundheitsförderung, den 29 % der befragten Beschäftigten angeben. Mit 24 bis 22 % folgen die Themen Arbeitsstress, Unfallverhütung im Betrieb und Gestaltung von Arbeitsplätzen. Damit stehen an der Spitze des Interesses Themen der Prävention auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit. Das zeigt der relativ hohe Informationsbedarf zur Gesundheitsförderung. Zwar wurden von den befragten Beschäftigten seltener Informationsbedarfe zu Fragen der betrieblichen Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes angemeldet (16 bis 17 %), dennoch bezeugt jeder fünfte bis sechste Befragte, dass ihm/ihr dieses Thema wichtig ist.

Zu anderen Themen (Gefahrstoffe, Heben und Tragen von Lasten), die mit 13 bis 15 % ebenfalls seltener genannt werden, scheint es hingegen bereits ein relativ gutes Informationsangebot in den Betrieben zu geben.

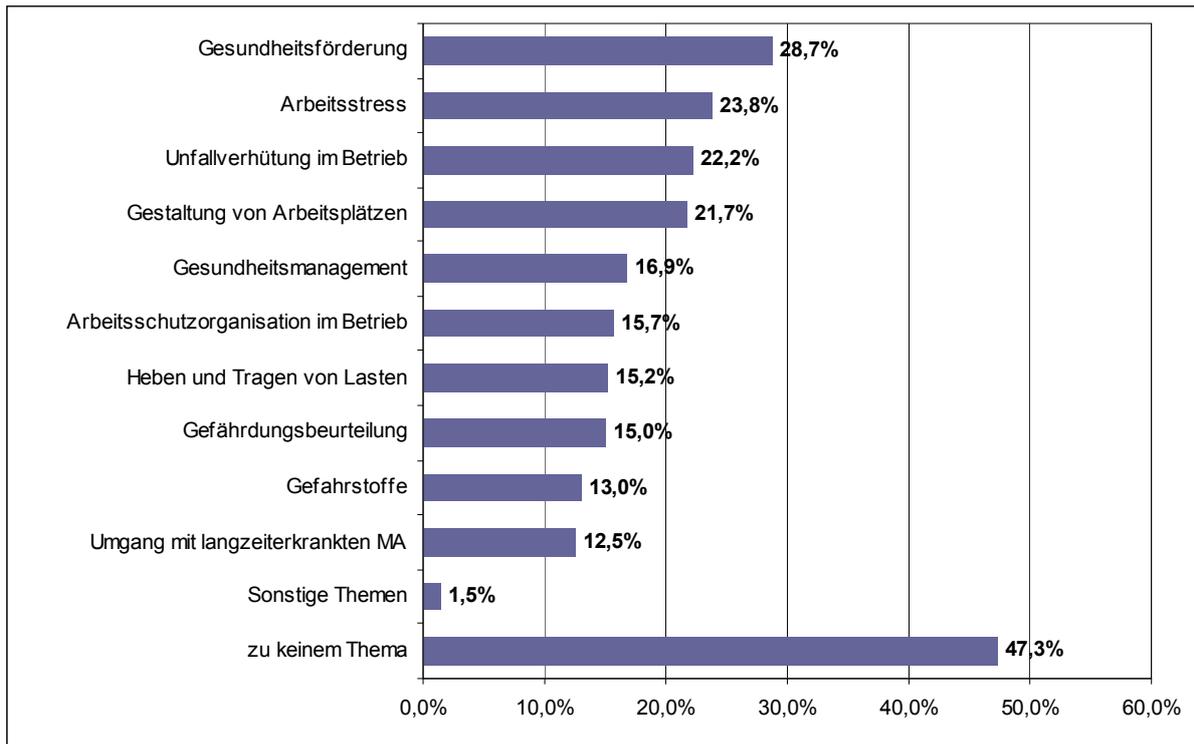


Abb. 5.68 Themen des zusätzlichen Informationsbedarfs (Mehrfachnennungen, n=1999)

Die Differenzierung der geäußerten Informationsbedarfe der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen zeigt auch in diesem Fall nur geringe Varianzen. Zwischen 45 und 49 % der Befragten aus Unternehmen der drei Größenklassen haben keinen weiteren Informationsbedarf. Jene, die einen solchen Bedarf haben, artikulieren diesen betriebsgrößenbezogen fast in der gleichen Rangfolge. Die drei wichtigsten Themen sind: 1. Gesundheitsförderung, 2. Arbeitsstress sowie Gestaltung von Arbeitsplätzen, 3. Unfallverhütung im Betrieb. Beschäftigte aus Kleinunternehmen (1-9 MA) nennen den Arbeitsstress an dritter Stelle und die Gestaltung von Arbeitsplätzen an zweiter.

5.9.1.1 Differenzierung des Informationsbedarfes zum Thema AGS – nach Wirtschaftszweigen

Ein deutlicher Unterschied bezüglich des Informationsbedarfes ergibt sich branchenbezogen. Ausgehend von den Angaben in Tabelle 10.1, mit welcher Häufigkeit Beschäftigte aus den aufgeführten Branchen Bedarfe je Thema ausweisen, zeigt sich, dass Beschäftigte aus folgenden Branchen überdurchschnittlich häufig (vgl. farbliche Hervorhebungen in Tabelle 5.13) Informationsbedarf anmelden:

- Land und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht (11 mal)
- Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal (8 mal)
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe (7 mal)
- Energie und Wasserversorgung (6 mal)

Nicht zuletzt auf Grund des Belastungserlebens der Befragten wird in diesen Branchen auch größte Nachfrage nach vertiefter Information und nach zusätzlichem Rat ausgelöst.

Tab. 5.13 Themen, zu denen zusätzlicher Informationsbedarf seitens der Beschäftigten besteht - nach Wirtschaftszweig (Mehrfachnennungen, n=1999)

	Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL;	Gesamt
Arbeitsstress	28,5%	19,6%	17,7%	24,9%	22,3%	22,9%	31,3%	19,7%	28,8%	30,2%	23,8%
Heben und Tragen von Lasten	32,1%	18,8%	12,8%	18,7%	19,2%	12,9%	3,0%	4,0%	4,5%	16,0%	15,2%
Gestaltung von Arbeitsplätzen	35,3%	19,8%	29,2%	19,8%	18,6%	23,3%	26,4%	23,2%	22,9%	24,6%	21,7%
Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiter/-innen	22,1%	18,9%	20,1%	10,8%	10,0%	11,5%	6,0%	4,3%	18,2%	17,8%	12,5%
Unfallverhütung im Betrieb	37,4%	25,2%	19,8%	23,4%	25,7%	28,7%	4,9%	12,8%	12,9%	20,9%	22,2%
Gefahrstoffe	28,8%	19,5%	15,4%	11,3%	13,5%	11,5%	0,0%	7,4%	2,0%	15,1%	13,0%
Gefährdungsbeurteilung	32,8%	20,0%	24,8%	9,6%	14,6%	19,2%	2,5%	6,3%	12,2%	19,3%	15,0%
Gesundheitsförderung	33,2%	24,5%	39,3%	35,2%	27,3%	29,0%	24,4%	22,0%	28,0%	34,7%	28,7%
Gesundheitsmanagement	23,6%	17,5%	31,9%	7,2%	14,6%	12,7%	17,8%	13,6%	18,1%	27,4%	16,9%
Arbeitsschutzorganisation im Betrieb	17,5%	19,0%	14,6%	11,4%	19,9%	14,3%	9,2%	7,4%	12,2%	17,5%	15,7%
Sonstige Themen	5,1%	2,1%	0,0%	1,2%	1,0%	1,7%	0,0%	0,7%	0,6%	2,6%	1,5%
zu keinem Thema	29,8%	41,3%	40,7%	40,6%	47,7%	53,2%	47,4%	61,5%	51,6%	42,8%	47,3%

5.9.1.2 Prüfung von Hypothesen zum zusätzlichen Informationsbedarf

Ursprünglich gingen wir von der Annahme aus, dass Beschäftigte, die stärker an betrieblichen Aktivitäten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligt sowie in diesbe-

zügliches Lernen eingebunden sind, auch einen größeren Informationsbedarf haben, da sie thematisch stärker sensibilisiert sind.

Unsere Auswertung bestätigt jedoch eher das Gegenteil: Jene, die mehr Lern- und Beteiligungsprozesse erleben, haben geringeren zusätzlichen Informationsbedarf. Das gilt für 49 % der Befragten gegenüber 59 % jener, die meinen, weniger beteiligt zu sein. Beschäftigte, bei denen die betrieblichen Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten geringer sind, haben einen höheren Informationsbedarf.

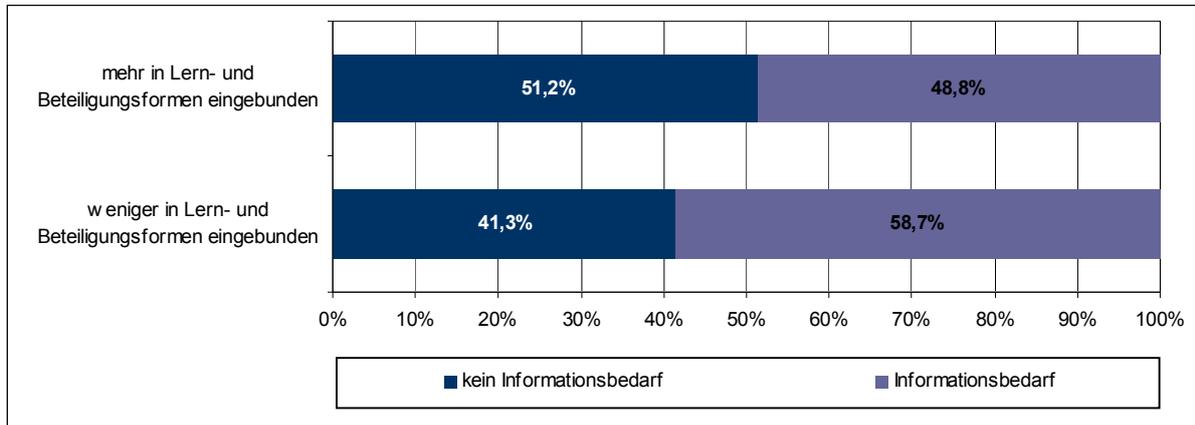


Abb. 5.69 Lern- und Beteiligungsformen und Informationsbedarf (n=1999)

Dagegen bestätigte sich die Annahme, dass die befragten Beschäftigten häufiger Informationsbedarf haben, wenn sie Belastung in der Arbeit erleben. Wie Abbildung 10.3 zeigt, bekunden nur 31 % der Befragten, die sich nicht durch das Arbeitsumfeld belastet fühlen, den Wunsch nach weiteren Informationen zu den Themen rund um Sicherheit und Gesundheit. Unter jenen, die Belastungen am Arbeitsplatz empfinden, sind es gut die Hälfte.

Folglich ist nicht nur die Kenntnis zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch der Informationsbedarf erfahrungsbasiert.

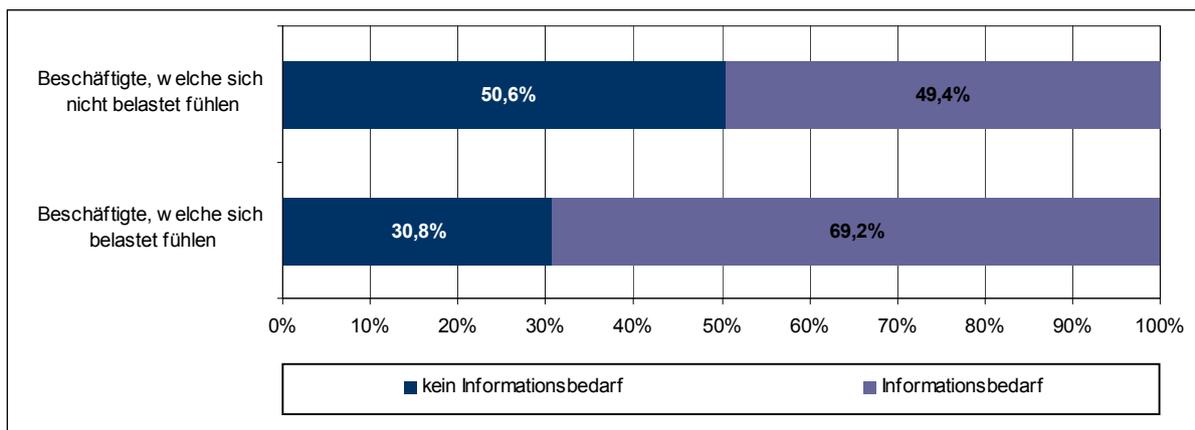


Abb. 5.70 Belastungsempfinden und Informationsbedarf (n=1999)

5.10 Zusammenfassende Betrachtung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung noch einmal zusammengefasst:

Im Rahmen einer Telefonbefragung wurden Beschäftigte von Klein- und Kleinstbetrieben repräsentativ nach Wirtschaftszweig, Betriebsgröße und Region befragt. Ziel war es, Erkenntnisse über die Informiertheit über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Sicht auf betriebliches Arbeitsschutzhandeln, auf Belastungen am Arbeitsplatz, die Teilhabe an Beteiligungs- und Lernformen bezüglich Gesundheit und Sicherheit sowie zu den Wegen der Wissensaneignung zu gewinnen.

Die befragten Beschäftigten von Klein- und Kleinstunternehmen sind überwiegend überzeugt, dass Gesundheit und Sicherheit in ihren Betrieben eine wichtige Rolle spielen.

Allerdings sagen nur drei von vier Beschäftigten, dass in ihren Unternehmen der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben wird. Diese Regelmäßigkeit wächst tendenziell mit der Betriebsgröße. Die große Mehrheit der Befragten meint, dass es ihren Unternehmen vor allem darum geht, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen. Die Schadensvermeidung wird folglich nicht als Widerspruch zu den ansonsten überwiegend positiven Wertungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz verstanden.

Eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten bescheinigt der Führung in ihren Unternehmen, dass sie sich „schon einmal einen Überblick zur Situation im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb verschafft hat“ (mehr als vier Fünftel).

Die Frage nach der Art und Weise des „Überblick-Gewinnens“ zeigt, dass aus der Sicht der Befragten kommunikative Formen wie Gespräche mit Beschäftigten, Befragung von Mitarbeiter/innen zu Arbeitsbedingungen, Gespräche mit Führungskräften an erster Stelle stehen. Aber nur ein Drittel der Befragten gibt an, dass Gefährdungsanalysen in ihrem Betrieb zu den Methoden des „Überblick-Gewinnens“ gehören.

Belastungen durch das Arbeitsumfeld erleben 17% der Befragten. Am häufigsten werden als Grund psychische Belastungen und Arbeitsstress erwähnt. Hier gibt es deutliche Unterschiede in den Altersgruppen: Während bei den 16-29-Jährigen und den 30-39-Jährigen jeweils „nur“ knapp zwei Fünftel auf Arbeitsstress und psychische Belastungen verweisen, sind es den über 50-Jährigen gut drei Fünftel. Beschäftigte aus Kleinbetrieben mit 20-49 Beschäftigten geben überdurchschnittlich häufig Belastungen an. Das Erleben von Belastungen variiert auch in Abhängigkeit von der Branche, in der die Befragten tätig sind.

Fast 9 von 10 Befragten glauben, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Von denjenigen, die das nicht für wahrscheinlich halten, nennen 40 % gesundheitliche Gründe und 40 % die Schwere und Stärke der Arbeitsbelastungen als Grund.

Das formale Basiswissen der befragten Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist gering. So kann die Mehrheit (61 %) der Beschäftigten kein Arbeitsschutzgesetz nennen.

Überdurchschnittlich groß ist die Unkenntnis von Gesetzen bei Beschäftigten aus Branchen mit nicht geringem Gefährdungspotenzial (wie dem Baugewerbe). Nach Betriebsgrößenklassen variiert die Kenntnis der Interviewten von Gesetzesnormen kaum. Sie unterscheidet sich jedoch nennenswert nach Qualifikationsgruppen. Am größten ist die Unkenntnis bei Befragten ohne beruflichen Abschluss.

Das Wissen der Beschäftigten um die Verantwortlichkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz lt. Gesetz ist ausgeprägter: 75 % der Befragten nennen hier richtig

den/die Unternehmer/in; ein Viertel weiß dies nicht oder gibt eine falsche Antwort. Die Unterschiede sind nach Branchenzugehörigkeit der Befragten größer als nach der Größe ihrer Unternehmen.

Das Basiswissen um Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen zum Erhalt von Gesundheit und Sicherheit (lt. Gesetz) ist deutlich umfangreicher als die Kenntnis von Normen und Verantwortlichkeit für den betrieblichen AGS. Knapp jede/r achte bis neunte Befragte konnte Rechte und Pflichten richtig als solche einschätzen. Allerdings besteht nicht geringe Unkenntnis über das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten.

Insgesamt ist das formale Wissen von Beschäftigten in Kleinunternehmen eher „laienhaft“ und nicht expertenorientiert. Zugleich ist es wenig normativ bzw. normorientiert, sondern eher erfahrungsbasiert.

Die befragten Beschäftigten aus Klein- und Kleinstunternehmen bestätigen in hohem Maße, dass sie in Lern- und Beteiligungsformen, die dem Erhalt von Gesundheit gelten, eingebunden sind. Am häufigsten wird betont, dass der Chef bzw. die Chefin Vorschläge der Beschäftigten berücksichtigt und diese nach Möglichkeit auch umsetzt (82,5 %), gefolgt von Schulungen, für die es einen Anlass gibt (71 %).

Aus der Sicht der Befragten wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz nur in knapp zwei Dritteln der Betriebe regelmäßig, d. h. nicht nur anlassbezogen bearbeitet – durch regelmäßige Unterweisungen bzw. Besprechungen und Bewertungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Beschäftigte, die meinen, über etwas größere Möglichkeiten des Lernens und sich Beteiligens zu verfügen, haben auch ein (leicht) umfangreicheres formales Basiswissen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Insgesamt sprechen diese Einschätzungen eher für eine integrative und eher beteiligungsorientierte Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Kleinstunternehmen – die allerdings auch zufällig zustande kommen kann.

Interne Beratung bzw. internen Austausch zum Thema gesunde und sichere Arbeit bestätigen Beschäftigte aus Klein- und Kleinstunternehmen deutlich häufiger als das Inanspruchnehmen von externer Beratung.

Die direkte mündliche Kommunikation mit der obersten Führungskraft oder Kolleg/innen dominiert. Häufigste Ansprechperson zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist aus der Sicht der Befragten der Chef oder die Chefin. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt werden hingegen nur selten als Ansprechpartner/innen genannt.

Nur jeder zehnte der befragten Beschäftigten hat sich schon einmal durch externe Expert/innen infolge von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beraten lassen.

Unter den verschiedenen Informations- und Beratungsmöglichkeiten werden Beratungen am Arbeitsplatz und Lernen aus „guten Beispielen“ am besten bewertet. Praxisnähe und Beispielhaftigkeit sind offensichtlich die entscheidenden Kriterien für gute Beratung.

Der Bedarf an zusätzlichen Informationen zu den Themen Gesundheit und Sicherheit ist groß. Mehr als die Hälfte der Befragten äußert Informationsbedarf. Am häufigsten werden die Themen Gesundheitsförderung, Vermeidung oder Minderung von Arbeitsstress und Unfallverhütung im Betrieb angesprochen.

Für Beschäftigte aus Kleinunternehmen steht offensichtlich der Informationsbedarf zu Themen der Prävention an vorderer Stelle und rangiert vor dem Thema Schadensvermeidung. Zugleich spielt die Unfallverhütung nach wie vor eine große Rolle. Au-

ßerdem sind aus der Sicht der Befragten Informationen zum Umgang mit psychosozialen Belastungen wichtig.

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen gibt es in den Angaben der Befragten kaum, wohl aber eine deutliche, wenn man sie aus dem Blickwinkel der Branche betrachtet. Am stärksten werden Bedarfe von Beschäftigten der Branchen 1. Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe; 2. Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen sowie 3. Bergbau, Steine/Erden und Verarbeitendes Gewerbe angemeldet.

Unübersehbar gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Belastungserleben der Beschäftigten und dem Informationsbedarf: Unter jenen, die sich am Arbeitsplatz belastet fühlen, ist der Anteil derer, die mehr Informationen benötigen, größer als unter jenen, die keine Belastungen angeben.

6 Vergleich der Befragungsergebnisse von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf, Patrick J. Droß

6.1 Ziele und Vorgehen

Ziel ist nun, einen vergleichenden Blick auf die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben zu werfen.

Dies geschieht anhand einer Gegenüberstellung zentraler Ergebnisse hinsichtlich:

- der Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- des Basiswissens um gesetzliche Regelungen,
- der Lern- und Beteiligungsformen,
- des Informationsbedarfs sowie
- der genutzten Informations- und Beratungsangebote sowie deren Bewertung.

Eine Übersicht der Fragen, auf denen der Vergleich beruht, ist im Anhang beigefügt. Damit wird ein Blick auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein- und Kleinstbetrieben aus der Perspektive der beiden zentralen betrieblichen Akteur/innen – der Geschäftsführer/innen und der Beschäftigten – geworfen. Die Ergebnisse sind als Tendenzen zu werten, da der Fragetext und die Filterführung in beiden Fragebögen nicht immer identisch sind. Zur besseren Lesbarkeit wurde für die Abbildungen eine einheitliche Beschriftung gewählt. Abfragen, die nur an eine Befragengruppe gerichtet wurden, haben bei der anderen Befragengruppe keinen Zahlen-Wert.

6.2 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

89,9% der befragten Geschäftsführer/innen gaben an, dass Sicherheit und Gesundheit in ihrem Unternehmen eine wichtige Rolle spielen. Auf Seiten der Beschäftigten sind dies 87,1%. Die Aussagen sind somit quantitativ durchaus vergleichbar: Der Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt in den meisten Klein- und Kleinstbetrieben eine wichtige Rolle und zwar nicht nur in der Zielformulierung der Geschäftsleitungen, sondern auch in der Wahrnehmung der Beschäftigten.

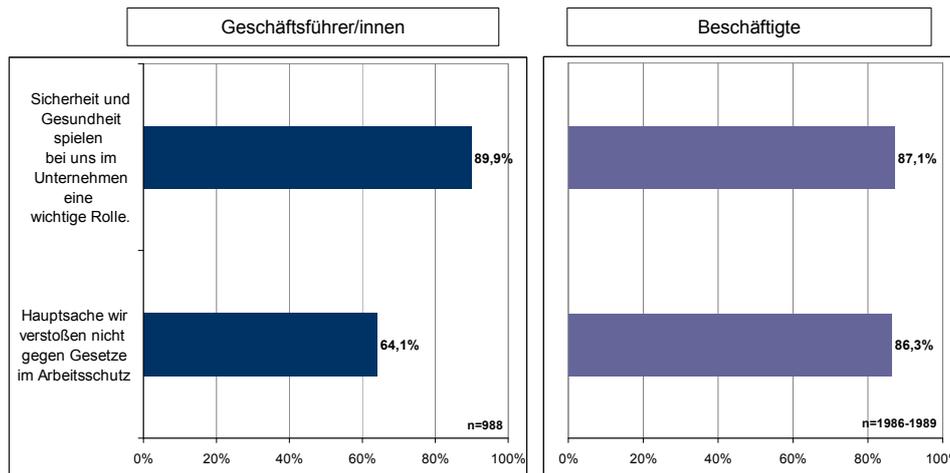


Abb. 6.1 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, (Mehrfachnennungen möglich)

Diese breite positive Wertzuschreibung widerspricht offenbar nicht der Aussage „Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz“ – weder auf Seiten der Geschäftsführer/innen noch auf Seiten der Beschäftigten. Für 64,1% der Geschäftsführer/innen und sogar 86,3% der Beschäftigten basiert das betriebliche Arbeitsschutzhandeln auf dieser Handlungsmaxime.

Die Diskrepanz zwischen den Einschätzungen der Geschäftsleitungen und der Beschäftigten kann möglicherweise ein Hinweis darauf sein, dass sich die Geschäftsleitungen langsam von der Vermeidung von Regelverstößen lösen und eher positive Gestaltungsansätze verfolgen. Wenn dies so ist, müssen diese Ansätze im betrieblichen Alltag mehr und vor allem transparenter für die Beschäftigten dargestellt werden.

6.3 Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz

Beschäftigten und Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben sind Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen aus ihrer betrieblichen Praxis mehrheitlich unbekannt. 60,7% der Beschäftigten und 52,7% der Geschäftsleitungen können auf Nachfrage keine gesetzliche Regelung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nennen. Das „Nichtkennen“ ist also auf beiden Seiten weit verbreitet, wobei es sicherlich auf Seiten der verantwortlichen Geschäftsleitungen etwas schwerer wiegt.

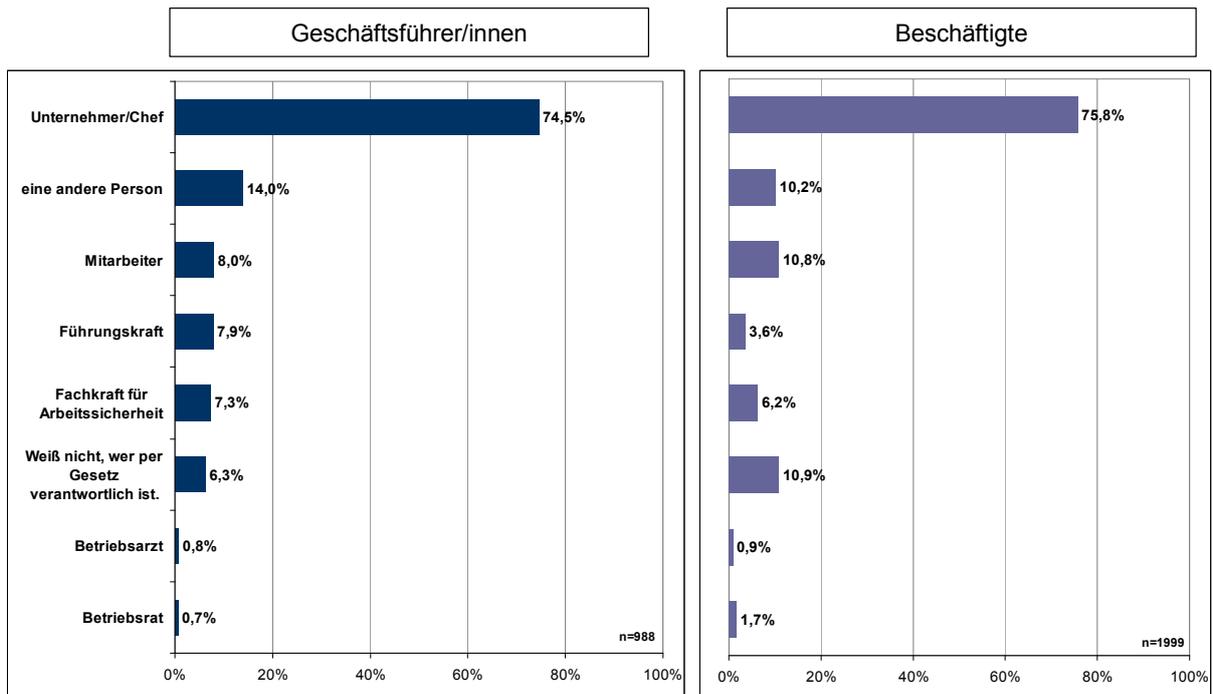


Abb. 6.2 Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich? (Mehrfachnennungen möglich)

Um die gesetzlich verankerte Verantwortung der Chef/innen für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wissen mehrheitlich sowohl die befragten Geschäftsführer/innen als auch die Beschäftigten. Die gesetzliche Regelung ist jeweils rund drei Viertel der Befragten bekannt. Rund ein Viertel schreibt jeweils anderen Personen die Verantwortung zu. Möchte man diese Wissenslücke bewerten, so scheint das Nichtwissen auf Seiten der Geschäftsleitungen – also der letztendlich Verantwortlichen – auch hier schwerer zu wiegen als auf Seiten der Beschäftigten.

6.4 Zusätzlicher Informationsbedarf

Sowohl die Geschäftsführer/innen als auch die Beschäftigten melden mehrheitlich einen Bedarf an weiteren Informationen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an. Bei den Geschäftsleitungen sind es drei von fünf, bei den Beschäftigten ist es gut jede/r Zweite. Ein Informationsbedarf ist also auf beiden Seiten auszumachen. Allerdings meldet auch ein nicht unerheblicher Anteil von Befragten keinen Wunsch nach mehr Informationen an; Informationen, die möglicherweise einen Anstoß zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Klein- und Kleinstbetrieben geben können.

Betrachtet man die Themen, zu denen die betrieblichen Akteur/innen zusätzliche Informationen wünschen, dann ergibt sich folgendes Bild:

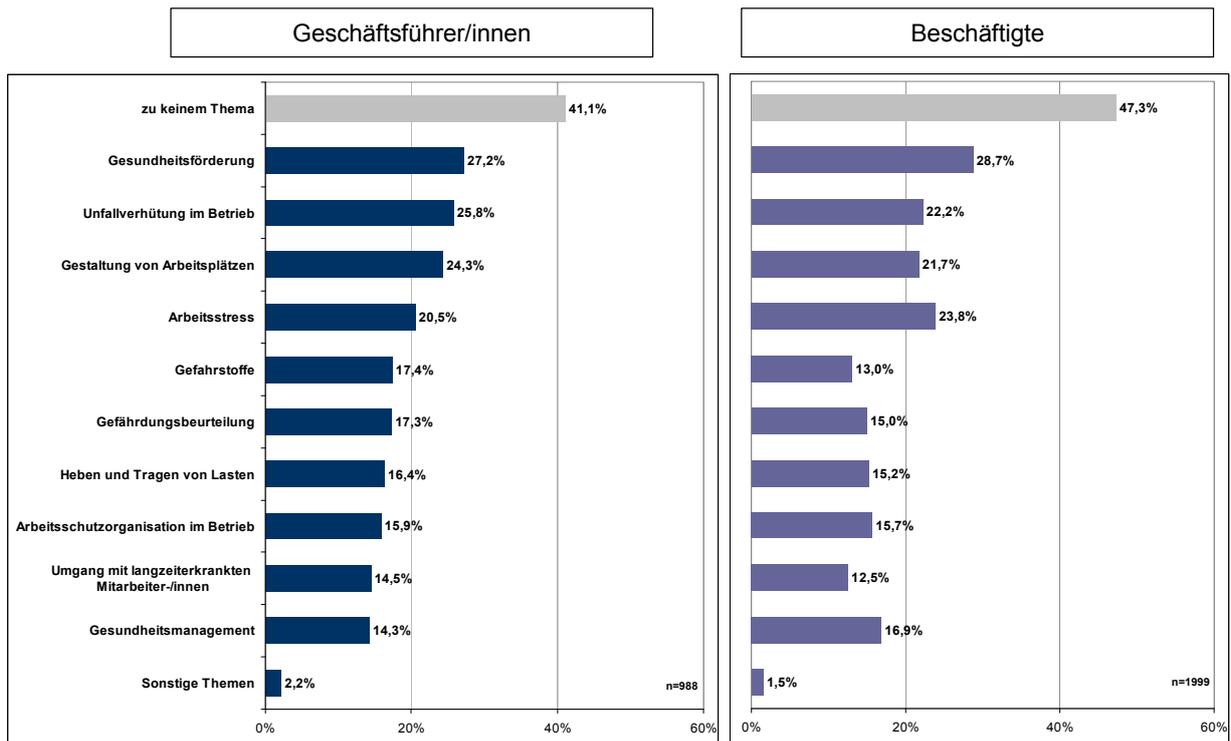


Abb. 6.3 Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf, (Mehrfachnennungen möglich)

Auf Platz eins steht die Gesundheitsförderung, sowohl bei den Geschäftsführer/innen als auch den Beschäftigten. In gut jedem vierten Klein- und Kleinstbetrieb ist die Gesundheitsförderung für die Geschäftsleitung ein Thema. Für gut ein Viertel der Beschäftigten ist dies auch der Fall.

Auf den Plätzen zwei bis vier folgen auf beiden Seiten – wenn auch nicht in gleicher Reihenfolge - die Unfallverhütung, die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie der Arbeitsstress. Zum Thema Arbeitsstress melden insbesondere die befragten Beschäftigten den Wunsch nach mehr Informationen an.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich zwar die Rangreihe der Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf zwischen den Geschäftsführer/innen und den Beschäftigten unterscheidet, die jeweiligen Anteile von Befragten, die einen entsprechenden Informationsbedarf formulieren, sind jedoch durchaus vergleichbar.

6.5 Lern- und Beteiligungsformen

In den meisten Klein- und Kleinstbetrieben werden gute Vorschläge von Mitarbeiter/innen zur Verbesserung der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt. Jeweils rund 82% der Geschäftsführer/innen und der Beschäftigten beschreiben so ihre betriebliche Praxis. Jede zweite Geschäftsleitung sieht im eigenen Betrieb, dass die Beschäftigten selbständig Verbesserungsvorschläge einbringen. Die Beschäftigten sehen sich selbst in einer etwas aktiveren Rolle (68,8%).

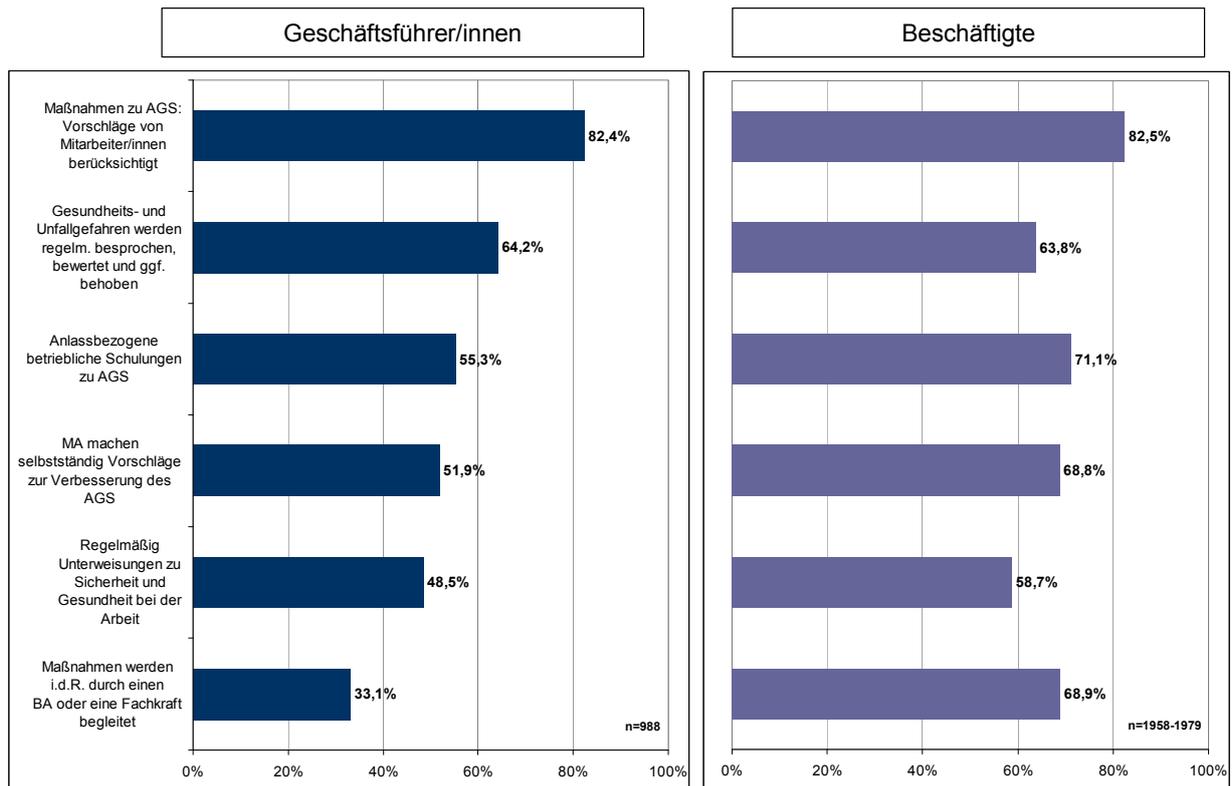


Abb. 6.4 Lern- und Beteiligungsformen

Regelmäßige Besprechungen und Bewertungen von Gesundheits- und Unfallgefahren inklusive deren Behebung durch entsprechende Maßnahmen sind für 64,2% der Geschäftsführer/innen und 63,8% der Beschäftigten gängige Praxis in ihren Betrieben.

Inwieweit jedoch bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen Fachkräfte wie z. B. eine Betriebsärztin/ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Rolle spielen, dazu gibt es unterschiedliche Meinungen der betrieblichen Akteur/innen. 33,1% der Geschäftsleitungen geben an, dass die Umsetzung entsprechender Maßnahmen durch o. g. Fachkräfte begleitet wird. Dagegen sind mehr als doppelt so viele Beschäftigte (68,9%) der Meinung, dass in dem Prozess das Wissen dieser Fachkräfte einbezogen wird. Fraglich ist, ob die „Lücke“ rein auf Formulierungsunterschiede hinsichtlich der Beteiligungsform von Fachkräften zurückzuführen ist.

Im Hinblick auf die Durchführung regelmäßiger bzw. anlassbezogener Schulungen und Unterweisungen zeigen sich die befragten Geschäftsführer/innen bezüglich ihrer eigenen betrieblichen Praxis zurückhaltender als die befragten Beschäftigten. Während 48,5% der Geschäftsleitungen von regelmäßigen Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb berichten, sind es auf Seiten der Beschäftigten 58,7%. Bei den anlassbezogenen Schulungen sind es 55,3% der Chef/innen und 71,1% der Beschäftigten. Möglicherweise betrachten die Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben auch weniger formalisierte Erklärungen und Handlungshilfen im Arbeitsprozess als Teil der Schulung für sicheres und unfallfreies Arbeiten.

6.6 Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote

Während gut neun von zehn Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben (93,6%) Informations- und Beratungsangebote zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen, ist es gerade einmal eine/r von zehn Beschäftigten, die/der sich - nach der Wahrnehmung einer Gefahr für Sicherheit und Gesundheit - an eine externe Beratungsstelle gewandt hat.

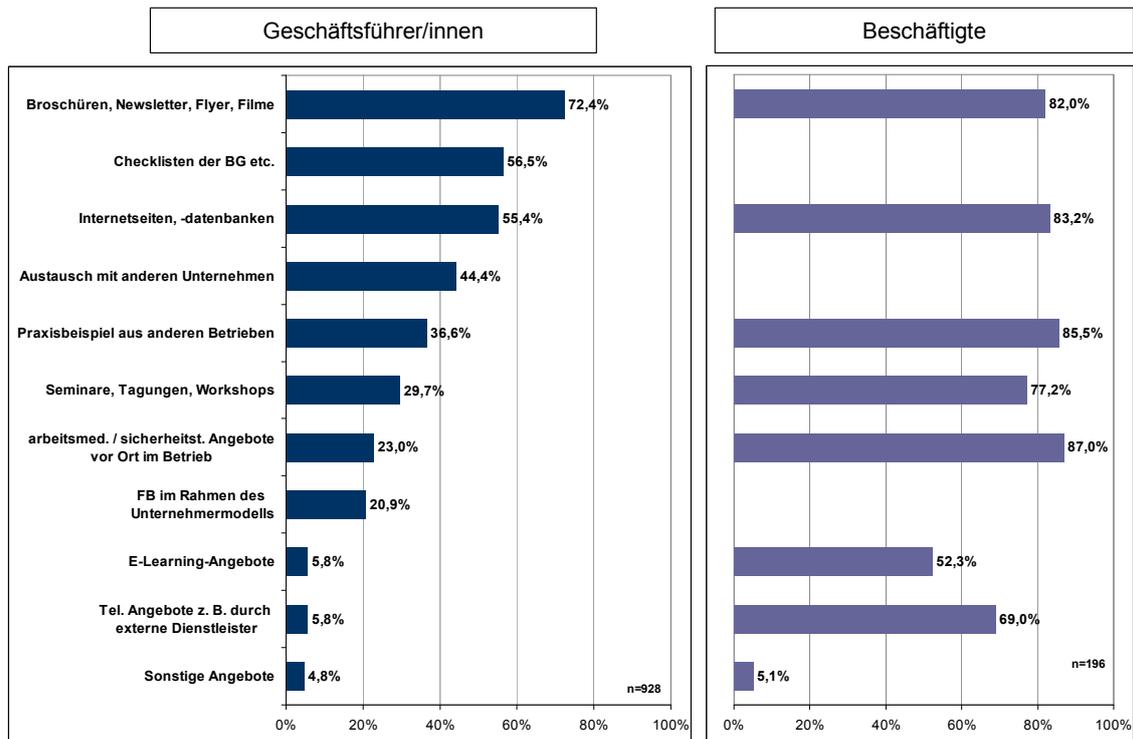


Abb. 6.5 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote, (Mehrfachnennungen möglich)

Beratungsangebote werden also sehr viel häufiger von denen genutzt, die - gesetzlich vorgeschrieben - für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Verantwortung stehen. Allerdings ist zu beachten, dass es sich bei den Beschäftigten hier nur um diejenigen handelt, die in Folge einer wahrgenommenen Gefahrensituation Informations- und Beratungsangebote erfragt haben. Gleichwohl ist wohl davon auszugehen, dass eine stärkere Ansprache und Aktivierung der Beschäftigten dazu beitragen kann, Sicherheit und Gesundheit in Klein- und Kleinstbetrieben voranzubringen.

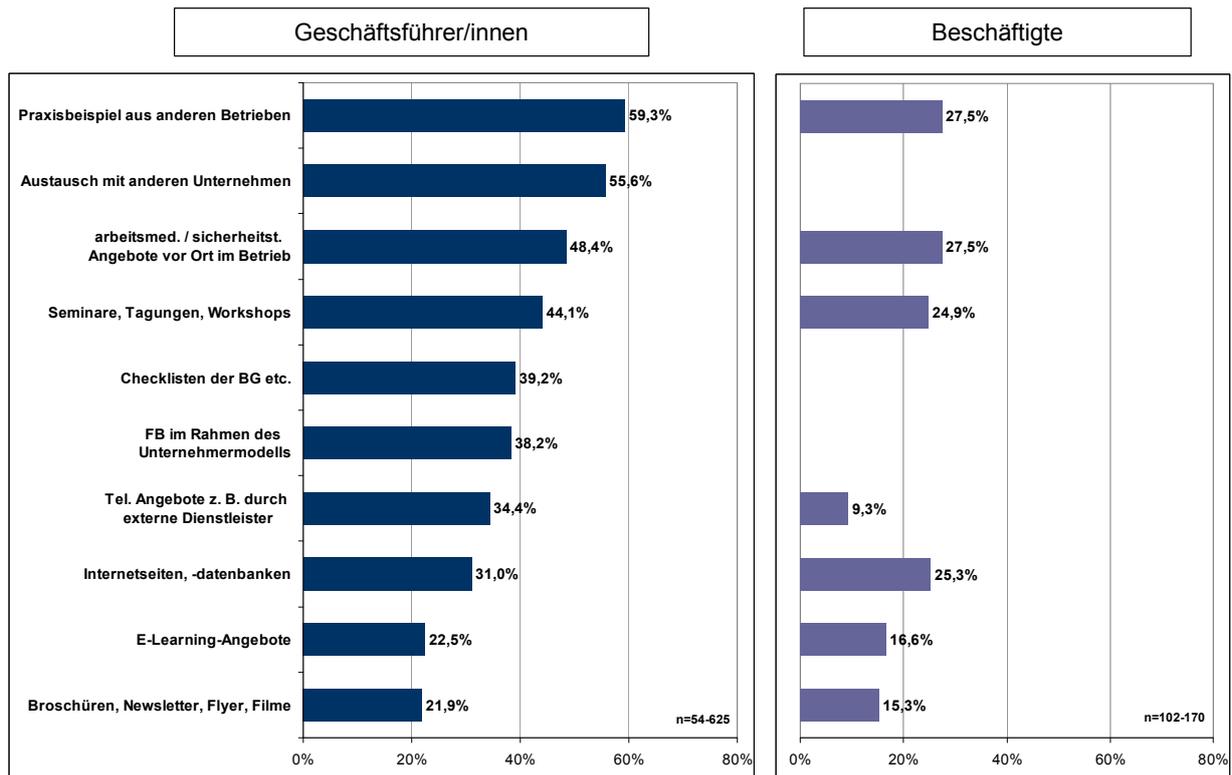


Abb. 6.6 Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote, (Mehrfachnennungen möglich)

Geschäftsführer/innen nutzen mit Abstand am häufigsten Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme als externe Informations- und Beratungsangebote (72,4%). Mit Abstand folgen die Checklisten der BG sowie Internetseiten und -datenbanken (56,5% bzw. 55,4%). Alle anderen Angebote werden deutlich weniger nachgefragt. Auf Seiten der Beschäftigten ist ein anders Nutzungsverhalten zu beobachten: Diejenigen, die sich vor dem Hintergrund wahrgenommener Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bereits an externe Beratungsstellen gewandt haben, verfolgen eher ein breites Ansprachekonzept. 87,0% nutzten eine Beratung vor Ort am Arbeitsplatz, 85,5% gute Praxisbeispiele, 77,2% Seminare und Workshops, 69,0% eine Beratung am Telefon sowie 52,3% E-Learning-Angebote. Der eher fokussierten Nutzung von Beratungsangeboten durch die Geschäftsführer/innen steht eine breit angelegte Suchstrategie der Beschäftigten gegenüber.

Bezüglich der bewerteten Nützlichkeit der Informations- und Beratungsangebote zeigt sich folgendes Bild: Jeweils über die Hälfte der Geschäftsführer/innen schreibt Praxisbeispielen aus anderen Betrieben (59,3%) sowie dem Austausch mit anderen Betrieben (55,6%) eine hohe Nützlichkeit für die eigene Praxis zu. Auf Seiten der Beschäftigten wird kein genutztes Angebot mehrheitlich als sehr nützlich eingeschätzt. Dies mag ein Grund für die oben skizzierte breit angelegte Suchstrategie zu sein.

Am besten schneiden auf Seiten der Beschäftigten die guten Praxisbeispiele sowie die Beratung vor Ort am Arbeitsplatz ab. Sie werden jeweils von gut einem Viertel der Beschäftigten als sehr nützlich klassifiziert (27,5%). Damit wird – wenn auch auf ganz unterschiedlichem Niveau – sowohl von den Geschäftsleitungen als auch von den Beschäftigten dem Ansatz „aus der Praxis für die Praxis“ der Vorzug gegeben.

6.7 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden: In den meisten Klein- und Kleinstbetrieben spielen Sicherheit und Gesundheit aus der Sicht der zentralen betrieblichen Akteur/innen eine wichtige Rolle - auch wenn das Handlungsmuster „Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze“ nach wie vor in den Köpfen verwurzelt ist. Gesetzliche Arbeitsschutzregelungen sind den betrieblichen Akteur/innen weitgehend unbekannt; dagegen ist die Verantwortung des Arbeitgebers weitgehend bekannt. Informationsbedarf in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht insbesondere zu den Themen Gesundheitsförderung, Unfallverhütung, Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie Arbeitsstress. Zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit werden praktikable Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten im Betrieb umgesetzt. Gefahren und Risiken werden regelmäßig besprochen und behoben. Regelmäßige Schulungen und anlassbezogene Unterweisungen sind – auch im möglicherweise weiten Verständnis der Beschäftigten – in Klein- und Kleinstbetrieben keine Selbstverständlichkeit. Bei den genutzten Informations- und Beratungsangeboten schneiden in der Bewertung von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten die Angebote am besten ab, die einen starken Praxisbezug haben und das Lernen am praktischen Beispiel befördern.

7 Empfehlungen für bedarfsorientierte Methoden und Konzepte zur Erweiterung der Kompetenzen von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

7.1 Handlungsempfehlungen

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf, Dr. Gerda Jasper

7.1.1 Ziele und Vorgehen

Im Folgenden möchten wir aus den Ergebnissen der standardisierten Befragungen von Geschäftsführer/innen und Beschäftigten sowie ergänzenden Interviews in Klein- und Kleinstunternehmen Empfehlungen ableiten, wie bei den Führungskräften und den Beschäftigten die Kompetenzen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz erweitert werden können. Dabei möchten wir zunächst die inhaltliche Seite beleuchten: Welche Kompetenzfelder halten wir für erweiterungsbedürftig. Im Anschluss gehen wir auf die methodischen Ansatzpunkte und damit das Wie der Kompetenzerweiterung ein. Abschließend beschreiben wir Anforderungen an die Wissensvermittler/innen und schließen mit einer Betrachtung zu überbetrieblichen Akteur/innen ab, die entsprechende Ansätze aufgreifen, ausbauen und umsetzen könnten.

7.1.2 Erweiterung und Vertiefung von Kompetenzbedarfen

Für die Mehrheit der Geschäftsführer/innen und Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen spielt der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle im eigenen bzw. in dem Unternehmen, in dem sie tätig sind. Gleichzeitig betonen beide Seiten, dass eine Vermeidung von Regelverstößen das handlungsleitende Motto ist. Das Wissen um den Nutzen gestalterischer Elemente über den Regelverstoß hinaus, scheint somit bei vielen Inhaber/innen und Beschäftigten eher gering ausgeprägt zu sein. Sinnvoll wäre der Aufbau eines dementsprechend erweiterten Verständnisses, als Motivations- und Handlungsmaxime, zur Strukturierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe auf betrieblicher Ebene. Noch fehlt vielfach die Sensibilität sowohl für die negativen betriebswirtschaftlichen Auswirkungen von Arbeitsunfähigkeiten als auch die positiven Effekte präventiven Handelns.

Gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören sowohl auf Seiten der Geschäftsführer/innen als auch der Beschäftigten nicht zum selbstverständlichen Wissensbestand. Wer die Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz trägt, ist überwiegend bekannt. Danach zeigen sich jedoch auf beiden Seiten erhebliche „weiße Flecken“. Auf jeden Fall ist es wünschenswert, das Wissen um gesetzliche Regelungen zu erweitern, allerdings nicht, um die Kenntnisse über ein Regelwerk, dass i. d. R. als „intransparenter Regelungsdschungel“ und der betrieblichen Praxis Fremdes wahrgenommen wird, zu „perfektionieren“, sondern vielmehr soll Wissen erweitert werden, dass z. B. Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzt/innen die Geschäftsführer/innen unterstützen sollen und es Anlässe

(Veränderung der Arbeitsabläufe, Einführung Schichtarbeit) gibt, bei denen eine externe Unterstützung sinnvoll ist.

Die Befragungsergebnisse haben gezeigt, dass in Klein- und Kleinstunternehmen vielfach auch dann die Arbeitsbedingungen unter die Lupe genommen werden, wenn die Verantwortlichen wenig Kenntnisse über gesetzliche Regulationsanforderungen haben, wie z. B. die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Auch dann werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf den Weg gebracht. Die Tatsache, dass ein nicht unerheblicher Teil von Geschäftsführer/innen auch ohne bzw. mit nur geringem Basiswissen über gesetzlich fixierte Handlungsanforderungen, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihren Unternehmen bemüht ist, zeugt von einem weitverbreiteten, eher erfahrungsgeleitetem Handlungswissen. Dieses Wissen kann eine (sehr) gute Grundlage für eine notwendige Kompetenzerweiterung sein. Auf dieser Basis kann es gelingen, das Handeln zu strukturieren, zu erweitern und dann in eine systematische Arbeitsschutzorganisation zu überführen.

Ob mit oder ohne Wissen um die gesetzlichen Anforderungen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung: in den Unternehmen werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt. Wenn auch über die Umsetzungsqualität an dieser Stelle keine Aussagen getroffen werden kann, so zeigt sich doch eine deutlich höhere Umsetzungsquote von Verbesserungsmaßnahmen, wenn die vom Gesetzgeber geforderte Gefährdungsanalyse durchgeführt und bei der Umsetzung auf eine externe Unterstützung zurückgegriffen wird. Auch dies spricht – aus ganz praktischer Sicht – für eine Erweiterung des Wissens um die Inhalte gesetzlicher Regelungen.

Das Gros der Geschäftsführer/innen gibt an, Verbesserungen für Sicherheit und Gesundheit unter Einbeziehung der Beschäftigten auf den Weg zu bringen. Dies wird auch von Beschäftigtenseite bestätigt. Die Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen fühlen sich in hohem Maße eingebunden. Dabei handelt es sich i. d. R. um informelle Formen der Mitarbeiterbeteiligung, die dem engen Miteinander in Klein- und Kleinstunternehmen wohl eher entsprechen. Damit greifen die Verantwortlichen schon heute vielfach auf das erfahrungsbasierte Wissen der (insbesondere älteren) Beschäftigten zurück. Häufig fehlt es jedoch an insbesondere methodischen Kompetenzen, wie dieses oftmals informelle Wissen der Mitarbeiter/innen für das Unternehmen insgesamt nutzbar gemacht, also in betriebliche Strukturen verankert werden kann.

Für die Geschäftsführungen ist die Berufsgenossenschaft der Ansprechpartner Nr. 1 in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Andere externe Beratungsstellen, wie z. B. der arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Dienst, die Krankenkassen, die Kammern, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aber auch die Arbeitgeberverbände spielen eine deutlich untergeordnete Rolle. Allerdings zeigen sich die Führungskräfte in der Bewertung der meistgenutzten Produkte wie Broschüren und Checklisten der Berufsgenossenschaften nicht zufrieden. Dass sie trotzdem kaum andere externe Beratungsstellen kontaktieren kann daran liegen, dass sie nicht wissen, bei welchen anderen Institutionen sie Informationen und Unterstützung erhalten können. Diese Wissenslücke sollte geschlossen werden.

Beschäftigte suchen bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in erster Linie Rat im eigenen Unternehmen. Sie sprechen i. d. R. direkt die/den Chef/in an, was in vielen Fällen gleichbedeutend mit der Ansprache einer älteren und erfahrenen Person ist. Außerdem spricht dies dafür, dass ältere, erfahrene Mitarbeiter/innen bzw. Chef/innen nicht nur über inhaltliches sondern auch über methodisches Wissen verfügen sollten, um den innerbetrieblichen Wissenstransfer zu systematisieren und damit die Kompetenzentwicklung auch der jüngeren Mitarbeiter/innen voranzutreiben.

Externe Beratungsstellen inklusive der Gewerkschaften spielen auf Seiten der Beschäftigten allenfalls in Ausnahmefällen eine Rolle. Dies mag an einem besonderen, oft auch als familiär beschriebenen Vertrauensverhältnis von Leitung und Mitarbeiter/innen in Klein- und Kleinstunternehmen liegen. Auch der geringere gewerkschaftliche Organisationsgrad von Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen im Vergleich zu Beschäftigten in Großunternehmen, mag eine Erklärung sein. Sicherlich fehlt jedoch den Beschäftigten das Wissen, über welche externen Zugänge sie Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten können, die z. B. innerbetrieblich nicht zur Verfügung stehen.

Die Inanspruchnahme externer Beratungseinrichtungen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist sowohl für die Geschäftsführer/innen als auch die Beschäftigten eher die Ausnahme als die Regel. Dass Informationen eine Holschuld sein können, ist den betrieblichen Akteuren in Klein- und Kleinstunternehmen fremd. Sollen die betrieblichen Akteure tatsächlich erreicht und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sensibilisiert werden, bedarf es einer Ansprache, die Information und Beratung zunächst als Bringschuld betrachtet.

Informationsbedarf formuliert sowohl eine Mehrheit der Geschäftsführer/innen als auch der Beschäftigten. Gleichwohl sieht ein nicht unerheblicher Teil auf beiden Seiten keinen Bedarf an weiteren Informationen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie folgen eher einer anlassbezogenen Handlungsmaxime: „Erst wenn etwas passiert ist, weiß man, wo man ansetzen muss.“ Hier fehlt offensichtlich das Wissen über den (auch betriebswirtschaftlichen) Wert präventiven Handelns. Diejenigen, die Informationsbedarf anmelden, scheinen einen Schritt weiter zu sein. Sie hätten gerne mehr Informationen insbesondere zur Gesundheitsförderung, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie zur Vermeidung/Verminderung von Arbeitsstress. Informationen zur Unfallverhütung runden in diesem Kontext das gewünschte Info-Paket von Geschäftsleitung und Beschäftigten ab. Zusammengefasst kann hier ein Bedarf an Methoden und präventivem Handlungswissen festgestellt werden.

Das „Zusammenspiel“ von Unternehmen und Berufsgenossenschaften steht auf Seiten der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen stark in der Kritik. Insgesamt nehmen die Unternehmensvertreter/innen weniger „die helfende Hand“ als vielmehr „den kontrollierenden Zeigefinger“ auf Seiten der Berufsgenossenschaft wahr. Das ist ein Bild, das sie in ihrer Prioritätensetzung „nicht gegen Gesetze verstoßen“ bestärkt und sie in der praktischen Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes letztendlich nicht voranbringt. Dies mag zum einen auf die vielfach noch vorhandene anlassbezogene, auf Unfallverhütung fokussierte Sichtweise der Verantwortlichen zurückzuführen sein. Zum anderen scheint ihnen das Wissen zu fehlen, dass sie diese Beratungsleistung (z. B. bei den Berufsgenossenschaften) einfordern können – ein Wissen, dass in vielen Großunternehmen längst vorhanden ist und auch genutzt wird.

7.1.3 Wege der Kompetenzvermittlung

Wie könnten Kompetenzen auf Seiten der Geschäftsführungen und der Beschäftigten erweitert und vertieft werden? Welche methodischen Ansätze lassen sich aus dem empirischen Material schlussfolgern?

Die Befragungen der Geschäftsführer/innen und der Beschäftigten haben gezeigt: Die Akteure in Klein- und Kleinstunternehmen präferieren ein Lernen, das möglichst praxisnah ist. Betriebe möchten aus der Praxis von anderen Betrieben lernen. Sie möchten aus der Praxis für die Praxis lernen. Printmedien, Checklisten sowie eine Informationsgewinnung über das Internet werden zwar häufig genutzt, den größten Nutzen für die betriebliche Praxis des Arbeitsschutzes weist das Gros der heute aktiven Geschäftsführer/innen jedoch eindeutig den Lernformen zu, die mit einem Face-to-Face-Kontakt verbunden sind. Ansätze, dass sich dies in einer nachwachsenden Generation von Unternehmer/innen verändern wird, sind erkennbar, jedoch bisher mehrheitlich nicht vorhanden.

Des Weiteren wird deutlich, dass Geschäftsführer/innen einer Erweiterung ihres Wissens um gesetzliche Regelungsinhalte sehr skeptisch gegenüber stehen. Für sie hat die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben keinen praktischen Bezug zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten. Als sinnvoll wird etwas angesehen, das in der Praxis zu einer erkennbaren Verbesserung bzw. einer Problemlösung beiträgt.

Darüber hinaus ist zu erkennen, dass es in Klein- und Kleinstbetriebe keine geübte Praxis ist, sich aktiv an beratende Einrichtungen/Institutionen zu wenden. Gleichwohl scheint die Unterstützung sowohl auf Seiten der Geschäftsleitungen als auch der Beschäftigten nicht abgelehnt zu werden; aber sie muss „ins Haus kommen“ und das möglichst praxisnah und lösungsorientiert. Ansprechpartner/innen sollten dabei nicht nur die Geschäftsleitungen, sondern vielmehr auch die Beschäftigten sein. Sie haben durch ihre Berufserfahrungen sowie das eigene Erleben von Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen oftmals Kenntnisse über die Arbeitsprozesse und damit vielfach einen erweiterten Blick auf Arbeit und Gesundheit. Diese Beschäftigten sehen wir als eine große Stärke und wichtiges Potenzial für die Erweiterung der Kompetenzen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen an.

Zusammengefasst heißt das: Ansätze zur Wissensvermittlung müssen auf (zwischen-) betrieblicher Ebene praxisnah angelegt bzw. aufgebaut sein. Das Informations- und Lernangebot muss „in die Betrieb kommen“ und sollte mit vorhandenen Potenzialen verknüpft werden. Derart angelegte Prozesse der Wissensvermittlung sollen eine Verbindung zwischen sicherem Arbeiten und effizientem, qualitätsgerechtem Handeln schaffen, so dass für die Verantwortlichen deutlich wird, dass die Schaffung einer sicheren und mit möglichst wenigen Belastungen verbundenen Arbeit im ureigenen Interesse der Unternehmensführung liegt.

Vor dem Hintergrund dieser zentralen Anforderungen erscheinen verschiedene Ansätze zur Information und Kompetenzerweiterung in Sachen sicheres und gesundes Arbeiten in Klein- und Kleinstunternehmen sinnvoll. Aufbauend auf einem gleichen Grundverständnis stehen die Ansätze nebeneinander und können in unterschiedli-

cher Form miteinander kombiniert werden. Sie markieren somit eine Maßnahmenpalette, mit der Geschäftsführer/innen und Beschäftigte in Klein- und Kleinstunternehmen angesprochen und qualifiziert werden können. Um die Ansätze in Form von konkreten Angeboten vermehrt an Klein- und Kleinstunternehmen heranzutragen, bedarf es zusätzlicher Kommunikationsmaßnahmen, wie z. B. Informations- und Schwerpunktkampagnen, um Veränderungen „ins Rollen“ zu bringen.

Die Ansatzpunkte im Einzelnen:

- **Starterpaket**

Dem festgestellten häufig fehlenden Wissen, welche Institutionen Informationen und Unterstützung zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz anbieten, kann mit einem „Starterpaket“ begegnet werden. Bereits bei der Neugründung eines Unternehmens sollte ein „Beraterkontakt“ inklusive einem persönlichen Kennenlernen vor Ort aufgebaut werden. Jede/r Geschäftsführer/in sollte wissen, an wen sie/er sich wenden kann, und wo es Unterstützung bei Fragen rund um das Thema „Organisation guter und sicherer Arbeit“ gibt. Im Mittelpunkt steht, ganz frühzeitig das Verständnis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu entwickeln und damit den Grundstein für weitere Lernprozesse zur sicheren Gestaltung der Arbeit zu legen. Leitmotiv kann sein: „Man muss nicht alles wissen, aber man muss wissen, wo man die Information bekommt“.

Auf dieser Basis können dann auch – aber eben nicht nur und nicht in erster Linie – Informationen an Geschäftsführer/innen weitergegeben werden, welche gesetzlichen Anforderungen auf sie zukommen bzw. welche sie beachten müssen.

- **Sensibilisierung für präventives Handeln**

Die empirischen Ergebnisse zeigen: Bisher fokussieren die betrieblichen Akteur/innen häufig auf den Teilbereich der Unfallverhütung. Um zu einer stärkeren Beachtung präventiver Handlungskonzepte zu gelangen, bedarf es weiterer Seminarangebote für Geschäftsführer/innen und Beschäftigte. Allerdings sollten die methodischen Anlagen der Seminare überprüft werden. Dem gewünschten Ansatz der Praktiker/innen „aus der Praxis für die Praxis“ sollte stärker Rechnung getragen werden. Dabei kann es sich um das Schulungsprogramm im Zuge der Wahl des Unternehmermodells zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung, um gewerkschaftliche Angebote sowie darüber hinaus um zusätzliche Angebote anderer Anbieter handeln, die das Thema „gesunder Betrieb“ z. B. mit betriebswirtschaftlichen Themen verbinden können.

Das empirische Material gibt Hinweise darauf, dass einige Wissensvermittler/innen auf ihrer eigenen Prioritätenliste das präventive Handeln weiter nach oben setzen müssen. Sicherheitsfachkräfte, die heute einer/einem Geschäftsführer/in „den Rücken frei halten“, weil sie dafür sorgen, dass der Betrieb nicht gegen Gesetze verstößt, scheinen mitunter eine Vertrauensbasis zu den betrieblichen Führungskräften aufgebaut zu haben, über die auch stärker präventive Handlungsansätze platziert werden können. Insofern erscheint es lohnenswert, zunächst bei diesen Wissensvermittler/innen mit der Arbeit anzufangen.

- **Beratungstag „Die gesunde Chefin / der gesunde Chef**

Ziel ist, die oftmals mitarbeitende Geschäftsleitung als selbst Betroffene/r anzusprechen, Lösungswege zur Belastungsreduzierung für die eigene Person aufzuzeigen und somit die Sensibilität und Bereitschaft für weitergehende Maßnahmen in dem Unternehmen zu schaffen. Dies kann z. B. in Form von Tagesseminaren erfolgen, die von einem externen Moderator mit entsprechenden Kenntnissen geleitet wird.

Der eindeutigen Präferenz der Geschäftsführer/innen und Beschäftigten eines Lernens „aus der Praxis für die Praxis“ kann mit den folgenden Ansätzen entsprochen werden:

- **Lernen in Netzwerken**

Ziel ist das Lernen aus guten Praxisbeispielen in anderen Unternehmen und der Transfer des Gelernten in das eigene Unternehmen. Dabei können zahlreiche Impulse für unterschiedliche Lerninhalte gesetzt werden. Gleichzeitig kann dieses Vorgehen auch die Hemmschwelle gegenüber Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes senken, da sich die Unternehmensvertreter/innen in Klein- und Kleinstunternehmen letztendlich alle in einer ähnlichen (Lern-)Situation befinden.

Die Unternehmen sollten möglichst gleichen Branchen angehören, um inhaltliche Affinitäten zu ermöglichen. Die Standorte sollten möglichst nah beieinander sein, um lange Fahrzeiten zu vermeiden. Inhaltlich können sich die Praxisbeispiele auf ein breites Spektrum von Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen beziehen. Verbindungen zu anderen, wie z. B. personalwirtschaftlichen und technischen Themen können den Zugang erleichtern. Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden dann sozusagen im „Huckepack gelernt“.

Das Lernen findet in gemeinsamen Treffen statt. Im Mittelpunkt steht ein konkretes Praxisbeispiel, das von einem Betrieb vorgestellt wird. Im Anschluss haben die teilnehmenden Betriebe die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen und das Beispiel gemeinsam zu diskutieren. Es sollte ein regelmäßiger Tagungsrythmus entwickelt werden. Empfehlenswert ist, die Treffen in eine Tagesrandlage zu legen, damit der Betriebsablauf möglichst wenig berührt wird.

Zum Aufbau – d. h. insbesondere zur Ansprache der Unternehmen – sowie zur Koordination solcher Lernnetzwerke bedarf es zu Beginn sicherlich einer externen Unterstützung. Sinnvoll erscheint es, die Aktivitäten an bestehende Betriebszugänge, Netzwerke oder Kooperationen anzubinden und damit auf bereits vorhandene Strukturen aufzubauen. Hat sich das Netzwerk etabliert, kann die Koordination auch auf Netzwerkmitglieder übergehen.

- **Kollegiale Beratung**

Ziel ist es, in einer Gruppe auf der kollegialen Ebene gemeinsame Lösungen für – in diesem Fall – problematische Situationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erarbeiten und damit voneinander zu lernen. Da die kollegiale Beratung auf gleicher Funktions-/Hierarchieebene erfolgen sollte, es in Klein- und Kleinstunternehmen i. d. R. aber nur eine/n Geschäftsführer/in gibt, sollte sich die Gruppe überbetrieblich zusammensetzen. Voraussetzung für die gemeinsame Arbeit ist

eine gute Vertrauensbasis. Auf diese Weise können alle Teilnehmer/innen zu einer Erweiterung ihres Wissens in Sachen sicheres Arbeiten beitragen. Für den Aufbau der Gruppen(n), die Abstimmung der methodischen Anlage des kollegialen Beratungsprozesses sowie die Festigung der Arbeit ist eine - zumindest im Anfangsstadium - externe Unterstützung hilfreich.

- **Potenzialorientierte Einzelfallberatung**

Ziel ist, mit einem bunten Strauß von praxisrelevanten Themenfeldern auf die Unternehmen zuzugehen, sie zu öffnen und über die gemeinsame Entwicklung von Problemlösungen Wissen im Unternehmen sowohl auf Seiten der Geschäftsführer/innen als auch der Beschäftigten auf- und auszubauen.

Wichtig ist der Beratungsansatz: Ausgangspunkt sollten nicht die Defizite (in der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen) sein, sondern die Stärken des Unternehmens. Diese sollten innerhalb der Lösungswege systematisch weiterentwickelt und strukturell, d. h. in der Arbeitsorganisation verankert werden, damit sie in das betriebliche Alltagshandeln einfließen.

Dies geht nicht ohne die Beschäftigten. Sie sind mit ihrem eigenen Erleben von Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen eine wichtige Erfahrungsquelle, um Veränderungen bedarfsorientiert ansetzen zu können. Das Explizitmachen ihres impliziten Wissens kann im Unternehmen dazu beitragen, zu einem erweiterten Arbeitsschutzverständnis zu gelangen.

Sinnvoll ist, ein Netzwerk von kompetenten Berater/innen aufzubauen, die mit diesem Beratungsverständnis und -vorgehen die Entscheidungsträger in Klein- und Kleinstunternehmen aufschließen und betriebliche Lernprozesse initiieren und begleiten.

- **Pool- oder Verbundberatung**

Mit den gleichen Zielen und Grundsätzen wie bei der Einzelberatung kann für Klein- und Kleinstunternehmen auch eine Poolberatung interessant sein, bei der mehrere Unternehmen, möglichst der gleichen Branche durch einen externe/n Expert/in, wie z. B. eine Sicherheitsfachkraft, beraten werden. Sind die Beratungsthemen in den Unternehmen verschieden, kann durch einen organisierten überbetrieblichen Ergebnisaustausch das thematische Wissen in den einzelnen Unternehmen nochmals verbreitert werden. Durch die unterschiedlichen Themen wird zusätzlich Neues voneinander gelernt.

Viele Geschäftsführer/innen und Beschäftigte begrüßen eine fachkundige Unterstützung vor Ort. Der praktische Nutzen steht im Vordergrund. Hier könnte eine mobile Beratung ansetzen:

- **Mobile Information vor Ort**

Ziel der mobilen Information und Beratung ist, in die Unternehmen zu gehen und die aktuellen Fragen von Geschäftsführung und Beschäftigten im Face-to-Face-Kontakt direkt zu beantworten. Dabei sollten sowohl rechtliche Fragen (z. B. Anerkennung einer Berufskrankheit) als auch Fragen zum Belastungsabbau oder zur Gesundheitsförderung beantwortet werden können. Ziel ist, für die betrieblichen Akteure den Arbeits- und Gesundheitsschutz greifbar zu machen und praktische Hilfe anzubieten. Nicht zuletzt soll die Sensibilität für weitere Themen, ins-

besondere auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, erhöht und ggf. Angebote dazu geschaffen werden.

Die empirischen Ergebnisse weisen das Erfahrungswissen insbesondere der älteren (Fach-)kräfte als wichtige Ressource aus. Dieses in betriebliche Strukturen zu verankern kann z. B. über einen Wissenstransfer erfolgen:

▪ **Wissenstandems (jüngere und ältere Mitarbeiter/innen)**

Ziel ist, auf der betrieblichen Ebene das Erfahrungswissen der älteren Mitarbeiter/innen rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nutzbar zu machen. Durch ihre (auch schmerzlichen) Erfahrungen haben sie oftmals die Sensibilität und das Wissen erworben, Risiken zu erkennen und zu vermeiden. Dieses (Erfahrungs-)wissen sollte auf jüngere Mitarbeiter/innen übertragen werden. Dieser Wissenstransfer kann die vorgeschriebenen Unterweisungen sicherlich nicht 1:1 ersetzen. Aber er kann dazu beitragen, dass das im Unternehmen vorhandene Handlungswissen durch die Übertragung auf nachfolgende Generationen im Unternehmen verbleibt.

Für diesen Wissenstransfer können Wissenstandems gebildet werden, die sich aus einer/einem älteren, erfahrenen und einer/einem jüngeren Beschäftigten zusammensetzen. Der Erfahrungsaustausch kann so im Arbeitsprozess stattfinden. Die arbeitsplatzbezogenen Informationen sollten schriftlich fixiert werden, so dass ein Nachschlagen möglich ist. Diese Unterlage kann gleichzeitig die mündlichen Erläuterungen ergänzen bzw. unterstützen.

Gemeinsames Kennzeichen der vorgestellten Ansätze ist, dass sie alle an den im Betrieb vorhandenen Stärken, Aktivitäten und Ressourcen ansetzen und zu deren Vervielfältigung beitragen, so dass eine Erweiterung von Wissen und Kompetenzen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz stattfindet und dieses in den betrieblichen Arbeitsstrukturen und Handlungsmustern verankert wird.

7.1.4 Mögliche Akteure zur Kompetenzerweiterung und -vertiefung

Welche Voraussetzungen müssen Personen/Institutionen erfüllen, damit sie die beschriebene notwendige Wissens- und Kompetenzerweiterung in Klein- und Kleinstbetrieben voranbringen können? Auf Basis der empirischen Ergebnisse, können folgende Anforderungen an externe Akteur/innen formuliert werden:

Zugang zu den Unternehmen

Die erste und aus unserer Sicht wichtigste Anforderung ist der Zugang zu den Geschäftsführer/innen und Beschäftigten.

Das meint:

- den Zugriff bzw. die Zugänglichkeit von Kontaktdaten,
- die Ressourcen und Kompetenzen zur Ansprache,
- die Verankerung/Anerkennung in einer Branche,
- regionale Verankerung sowie
- das Potenzial zum Aufbau einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen die Anforderungen insbesondere der Geschäftsführer/innen an eine beratende Institution/Person: Nur auf einer vertrauens-

volle Basis kann eine Kooperation erfolgreich sein. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf das Beratungsverständnis:

Beratungsverständnis

Die Beratung von Klein- und Kleinstbetrieben sollte einem ganzheitlichen Verständnis von Arbeit und der Möglichkeit ihrer Gestaltung folgen. Die Beratung kann, unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen unterstützen.

Dies hat Auswirkungen auf die notwendigen Eckpunkte der Beratungskompetenz. Berater/innen müssen nicht nur über einschlägige Fachkenntnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz verfügen, sondern auch über methodische und soziale Kompetenzen, um betriebliche Prozesse beteiligungsorientiert verändern zu können. Sie brauchen einen ganzheitlichen Blick auf den Betrieb, um die betrieblichen Anforderungen und individuellen Handlungsmöglichkeiten bewerten und gestalten zu können.

Wichtig ist, dass sie an den vorhandenen Potenzialen in Klein- und Kleinstunternehmer anknüpfen und das kleine Unternehmen nicht als Defizitfall eines Großunternehmens betrachten.

Beratung und Information: praxisnah, branchenspezifisch und akteursbezogen

Berater/innen sollten praxisnah und branchenspezifisch informieren und beraten können und dabei die Sprache der betrieblichen Akteure sprechen. Werden diese Anforderungen erfüllt, fällt der Zugang zu den betrieblichen Akteuren leichter. Sie fühlen sich von den Berater/innen verstanden und ernst genommen.

Kooperation externer Akteure - Zusammenarbeit in Netzwerken

Die Berater/innen sollten mit Berater/innen anderer Professionen und Institutionen kooperieren und zusammen arbeiten können. So würden z. B. die/der Geschäftsführer/in von einer/einem Ansprechpartner/in ihres Vertrauens profitieren und gleichzeitig auf ein Netzwerk unterschiedlicher Kompetenzen zurückgreifen.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass insbesondere die Geschäftsführer/innen das Handeln der überbetrieblichen Akteure/Multiplikatoren im Arbeits- und Gesundheitsschutz – allen voran die Berufsgenossenschaften – vor allem unter normativ kontrollierenden Vorzeichen wahrnehmen. Gleichwohl verfügen diese über eine zentrale Voraussetzung (Anmeldung neugegründeter Unternehmen, Zwangsmitgliedschaft und damit Adressenpool), um Zugänge zu Klein- und Kleinstbetrieben zu schaffen.

Damit sie tatsächlich mehr informierend und beratend in den Betrieben vor Ort sein können, müssten entsprechende regionale Beratungsstrukturen – neben und losgelöst von der kontrollierenden Funktion – auf- bzw. ausgebaut werden. Einen ersten Ansatz in diese Richtung hat die ehemalige BG Maschinenbau und Metallberufsgenossenschaft mit ihren verschiedenen Fachstellen (u. a. Fachstelle für arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren) unternommen. Dort arbeiten Expert/innen verschiedener Professionen zur prozesshaften Beratung von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammen. Um zu einer Breitenwirkung zu kommen, müsste der Ansatz sowohl personell als auch regional einen weiteren Ausbau erfahren.

Ebenso können dies – bei entsprechendem Beratungsverständnis – Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt/innen sein, die im Auftrag einer Berufsgenossenschaft beratend aktiv werden. Ansätze für einen guten regionalen Zugang hat die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN) mit ihren regionalen Kompetenzzentren geschaffen, die ebenfalls weiter ausgebaut werden müssten.

Darüber hinaus sehen wir Ansatzpunkte bei Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Verbänden auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie weiteren Multiplikatoren. Sie werden von den betrieblichen Akteuren in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz bisher nur in geringem Umfang kontaktiert. Allerdings verfügen auch sie grundsätzlich über Voraussetzungen (Mitgliedschaft auf freiwilliger oder unfreiwilliger Basis), um Geschäftsführer/innen und Beschäftigte in Klein- und Kleinstunternehmen anzusprechen. Gleichzeitig bietet sich bei ihnen die Chance, thematisch den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit anderen personalpolitischen und auch betriebswirtschaftlichen Themen zu verbinden und damit „im Huckepack“ zu transportieren. Über die möglichen Zugänge und die thematischen Verlinkungen sehen wir die Möglichkeiten, die skizzierten Ansätze insbesondere zum inner- und zwischenbetrieblichen Lernen in der Praxis zu verankern.

Die mobile Beratung können sicherlich gut die Träger der Sozialversicherung übernehmen, die mit ihren Gesundheitstagen vor Ort über Erfahrungen verfügen, an denen sie anknüpfen können.

Für das Info-Paket, das sozusagen ganz am Anfang steht, kommen sicherlich mehrere Institutionen wie die Verbände, Kammern oder die Berufsgenossenschaften in Frage. Im Rahmen einer institutionellen Zusammenarbeit sollte das Info-Paket weitgehend vereinheitlicht und mit einer möglichst transparenten Struktur von Ansprechpartner/innen in den diversen Institutionen ausgestattet werden. Für die Verantwortlichen in Klein- und Kleinstunternehmen wäre dies sicherlich ein riesiger Schritt, um mehr Licht in die Blackbox gesetzlicher Regelungen und Handlungsnotwendigkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu bringen.

7.2 Ausblick

Dr. Gerda Jasper

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes legen Konsequenzen für die Arbeitsschutzpraxis auf betrieblicher *und* überbetrieblicher Ebene nahe. Damit stellt sich zugleich die Frage: wie können die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen den unterschiedlichen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf welchen Wegen zugänglich gemacht werden.

Unseres Erachtens könnten Fachgespräche mit überbetrieblichen Akteursorganisationen – wie Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, sicherheitstechnische Dienste usw. – organisiert werden, aber auch gemeinsame mit anderen Organisationen wie Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden. Die Fachgespräche können zudem ein Forum sein, um weitere Veranstaltungen zu planen.

Sinnvoll wären auch „**übergreifende**“ **Veranstaltungen**, die dem Transfer der Untersuchungsergebnisse dienen und sich an betriebliche und überbetriebliche Praktiker/innen und Expert/innen wenden. Letztlich geht es darum, durch Diskurs und Multiplikation der Ergebnisse das Arbeitsschutzverständnis sowohl in kleinen Firmen als auch in den sie beratenden Institutionen zu wandeln.

Als Inhalte solcher **themenspezifischer** Fachgespräche schlagen wir vor:

1. die Kompatibilität der Arbeitsschutzverständnisse überbetrieblicher und betrieblicher Arbeitsschutzakteure: wie kann sie verbessert werden und verstärkt als Basis einer erfolgreichen Information und Beratung dienen (Beispielthema: Berufsgenossenschaftliches und kleinbetriebliches Arbeitsschutzverständnis: Divergenzen und Wege der Annäherung).
2. die externe Arbeitsschutzberatung kleiner Unternehmen gezielt potenzial- und bedarfsorientiert gestalten. Es ist zu überlegen, was sich im Herangehen der beratenden Institutionen (weiter) verändern müsste, um eine bedarfsorientierte Beratung in der Praxis tatsächlich zu realisieren. In diesem Kontext ist die Debatte zu vertiefen, welche methodischen und sozialen Kompetenzen ein Berater (beispielsweise einer Berufsgenossenschaft) braucht, um Unternehmer/innen bzw. Beschäftigte zu erreichen bzw. dort abzuholen, wo sie stehen und zugleich an die betrieblichen Potenziale anzuknüpfen.
3. sollte es um die eminent wichtige Frage gehen, wie bestimmte, qualitativ unabdingbare gesetzliche Mindeststandards „Eingang“ in kleine Betriebe finden können und dort auch umgesetzt werden. Wie können die unterschiedlichen externen Akteure einschlägiges Wissen so handhabbar machen, dass die Hemmschwelle gegenüber dem Normativen drastisch sinkt und es als Basis des Handlungswissens dient bzw. sich eng mit diesem verzahnt.
4. Ansätze und Wege der praxisnahen Wissensvermittlung und deren Erörterung anhand von best practices. Das sollte Wissensvermittlung (in Netzwerken oder in kollegialen Beratungssituationen) ebenso umfassen wie zu Kleinbetrieben passende Beratungsformen (Pool- oder Verbundberatungen). Im Zentrum sollte die Erkenntnis stehen, dass gelingende Wissensvermittlung und Beratung an bereits

Geleistetem, an vorhandenen Ressourcen und bereits existentem Wissen anschließt.

Wissensbedarf gibt es vor allem zur Gesundheitsförderung, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie zur Unfallverhütung. Dies sind Themen anhand derer wiederum praxisnah der Zusammenhang von Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation, von Gesundheitsförderung und Vermeiden von Schäden bzw. Schädigungen, von Verhaltens- und Verhältnisprävention nachvollziehbar gemacht werden kann.

An die themenspezifischen Fachgespräche könnten sich Fachgespräche anschließen, in denen es um die strukturellen Gegebenheiten bzw. Voraussetzungen bedarfs- und potenzialorientierter Arbeitsschutzberatung von Kleinbetrieben geht. Hier sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, wie die Akteure die Handlungsempfehlungen im Rahmen ihrer Strukturen umsetzen können bzw. welche veränderten oder neuen Strukturen notwendig wären. (Das wäre auch im Rahmen von Projekten möglich.)

Ausgehend von den Fachgesprächen und ihren Ergebnissen könnten **Projekte** initiiert werden, die auf den Auf- und Ausbau einer bedarfsorientierten Zusammenarbeit überbetrieblicher und betrieblicher Akteure zielen. Eingeschlossen in solche Projekte sollte das exemplarische Aufbereiten und Verdichten von Handlungs- und Erfahrungswissen zu erfolgreichen betrieblichen Praxen, aber auch zur gelingenden Zusammenarbeit zwischen betrieblichen und externen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sein.

Solche Projekte wiederum würden eine Basis für den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen sowie zwischen Unternehmen und externen Beratungsinstitutionen, aber auch dieser untereinander bilden.

Literaturverzeichnis

Ahlers, E.; Bussig, M.: Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz. Ergebnisse der Betriebsrätebefragung 2004. In: WSI-Mitteilungen 11/2004, 2004, S. 617- 624.

Barth, C.; Hamacher, W.; Stoll, R.: Präventive Arbeitsschutzstrukturen für Klein- und Mittelbetriebe am Beispiel Lärminderung und Ergonomie, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsbericht Nr. 916, Dortmund/Berlin, 2001.

BAuA (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Kleinstbetrieben – Ansätze, Methoden, Modelle. Workshop vom 8.April 2000 in Berlin, Schriftenreihe der BauA, Tagungsbericht 114, Dortmund/Berlin, 2001.

BAuA (Hrsg.): Sonderausgabe Amtliche Mitteilungen der BAuA, Nr.22, Studien der BAuA zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung von KMU, Dortmund/Berlin/ Dresden, 2003.

Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Kurzfassung des Schlussberichts der Expertenkommission zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Link: http://www.boeckler.de/pdf/fofoe_kurzabschlussb_gesundheit.pdf.

BfGA Newsletter: Die neue BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, 2005.

Boldt, U: Die neugefasste BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Stand der Umsetzung durch die Einzelberufsgenossenschaften. BAuA Berlin, Dresdener Arbeitsschutz Kolloquium, 2005.

Braun, M.; Ritter, A.; Schmauder, M.; Wienhold, L.: Managementsysteme mit integriertem Arbeitsschutz in den Ländern der EU, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsbericht 865, Dortmund/Berlin, 1999.

DEKRA: Arbeitsschutz – eine Investition in die Zukunft. Stuttgart, 2007.

Dehnbostel, P.: Essentials einer zukunftsorientierten Lernkultur aus betrieblicher Sicht. In: Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung. QUEM-report. Schriftenreihe zur beruflichen Weiterbildung, Heft 67, Berlin, 2001.

Dehnbostel, P.: Informelles Lernen: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht. Überarbeiteter Vortrag auf 4. Fachtagung „Schule-Wirtschaft/ Arbeitsleben“ am 18./19.09. 2003 in Neukirchen/Pleiße, 2003. Link: www.swa-programm.de/tagungen/neukirchen/vortrag_dehnbostel.pdf.

DNBGF Newsletter: Forum: Kleine- und mittlere Unternehmen. Link: <http://www.dnbgf.de/index.php?id=12>.

Elliehausen, H.J.: Auswirkungen der BGV A2 auf die betriebsärztliche Betreuung, Vortrag, 2005, Link: <http://www.lak-nds.net/lak010905/vortraege/elliehausen/elliehausen.pdf>.

Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung: Kriterien und Beispiele guter Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen (KMU), Essen, 2001.

Evaluation der Umsetzung der BGV A2. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Kleinbetrieben. In: Das Warnkreuz – Zeitschrift für Sicherheit und Gesundheit in Verkehrsunternehmen 2/2008, 2008, S. 6-7.

Felix, F.; Hugentobler, M.; Alioth, A./Duell, W./Ruch, L.: Die kompetente Organisation. Qualifizierende Arbeitsgestaltung – die europäische Alternative, Zürich, 1996.

Fischer, M.: Betriebsärztliche Betreuung nach der neuen BGV A2. Link: http://www.dguv.de/inhalt/praevention/aktionen/arbeitsmed_kolloquium/Manuskript_Fischer.pdf.

Förderschwerpunkt Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz (Hrsg.): Themenheft „Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz“, Bonn, 2007.

Förderschwerpunkt Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz (Hrsg.): Themenheft „Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz“, Bonn, 2008.

Fromm, A; Pröll, U.: Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb. Präventive Potenziale der kleinbetrieblichen Arbeitswelt und Möglichkeiten ihres systematischen Ausbaus, Dortmund, 2000.

Georg, A.: Klein, gesund und wettbewerbsfähig – Rahmenbedingungen und Strategien für Gesundheit und Sicherheit in Kleinbetrieben. Vortrag auf der 1. Tagung des Forums „Kleine und mittlere Unternehmen“ am 18.10.2004 in Bad Honnef, KSI. Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, 2004.

Gröben, F.: Betriebliche Gesundheitsförderung in mittelständisch geprägten Familienunternehmen. Universität Karlsruhe (TH), Institutsbericht 51 FG, Karlsruhe, 2008.

Gröben, F.; Freigang-Bauer, I. (Hrsg.): Analyse des Beratungsbedarfs betrieblicher Akteure und der verfügbaren Beratungsstrukturen im Themenbereich betriebliche Gesundheitsförderung, Karlsruhe/Eschborn, 2007.

Grüneberg, R.: Zwischenbericht Gefährdungsbeurteilung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen in Kleinstbetrieben von Berlin und Brandenburg, Landesgesundheitsamt Berlin, 28.11.2007, Link: <http://bb.osha.de>.

Hamacher, W.; Wittmann, S.: Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsbericht 1052, Dortmund/ Berlin/ Dresden, 2005.

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.): Unternehmermodell gibt Kleinbetrieben mehr Eigenverantwortlichkeit. In: Reformen gestalten – überzeugen durch Handeln. Jahrbuch 2002/2003 des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 2002, S. 21.

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.): BG-Prävention aktuell Newsletter 3, 2003.

Heeg, F. J.; Sperga, M.: Evaluation des Standes der sicherheitstechnischen Betreuung von Klein- und Kleinstbetrieben. In: Amtliche Mitteilungen der BAuA, Sonderausgabe Nr. 22, Dortmund, 2003.

Heeg, F. J.; Sperga, M.; Morgenroth, U.: Sicherheitstechnische Betreuung in Klein- und Kleinstbetrieben – Stand der Umsetzung und Ansätze zur Optimierung der Betreuung, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsbericht, Forschungsanwendung 59, Bremerhaven, 2004.

Hettrich, R.: Reform der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung - die neue BGV A2. Link: http://www.bgetf.de/bilder/pdf/thema_des_monats_maerz_2005.pdf.

Hübner, B.; Gröben, F.: Analyse des Beratungsbedarfs betrieblicher Akteure und der verfügbaren Beratungsstrukturen im Themenbereich betriebliche Gesundheitsförderung, Karlsruhe, 2007.

IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.): Handbuch „Gute Arbeit“, Hamburg, 2007.

Janas, I.: Mitarbeiterorientiertes Management in kleinen und mittleren Unternehmen. o.J., Link: http://www.iaw.rwth-aachen.de/download/publikationen/622_janas.pdf.

Jasper, G.; Fitzner, S.: Innovatives Verhalten Jüngerer und Älterer: Einfluss von Arbeitsumfeld und Erfahrungswissen. In: Köchling, A. u.a. (Hrsg.): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mehring, 2000.

Jasper, G.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A.; Sczesny, C.: Altersstrukturanalyse von Belegschaften ABAS- ein Blick in die Zukunft, Berlin/Dortmund, 2006.

Kaufmann, M.; Taskan-Karamürsel, E.: Betreuung von Kleinbetrieben – Evaluation der BGV A2. In: BGAG – Institut Arbeit und Gesundheit (Hrsg.): Aus der Arbeit des BGAG, Dresden, 2008.

Kentner, M.: Poolmodelle- fachliche, organisatorische und wirtschaftliche Aspekte, Schriftenreihe der BAuA, Tagungsbeitrag 114, Dortmund/ Berlin, 2001.

Kirchner, Ch.-J.: Die BGN-Branchenbetreuung für Kleinbetriebe im Kompetenzzentrenmodell nach BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. (2008) Link: http://praevention.portal.bgn.de/files/8953/Kirchner_2008Erfurt.pdf.

Kliemt, G.; Wienhold, L.; Barth, Chr.; Dörr, R.; Glomm, D.; Khan, A.; Korus, H.C.; Scheuch, K.; Voullaire, E.: Effektivität und Effizienz der betriebsärztlichen Betreuung von Kleinunternehmen – vergleichende Bewertung von alternativen

Betreuungsstrategien und Regelbetreuung, Forschungsvorhaben 5188 der BAuA, 2002.

Kliemt, G. et al.: Tätigkeitsspektrum und Rollenverständnis von Betriebsärzten In Deutschland – Ergebnis einer bundesweiten Befragung. In: Amtliche Mitteilungen der BAuA, Sonderausgabe Nr. 22, Berlin, 2003.

Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN): Tätigkeitsbericht 1998-2000; Link: http://www.kan.de/upload/tx_kekandocs/b24-13

Kuhn, K.: Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Zukunft In: Badura, B.; Litsch, M.; Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2000 – Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement, Berlin, 2000.

Krüger, W.; Heß, D.; Müller, P.; Stegemann, K.: Wirtschaftliche Anreize für betriebliche Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verringerung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsbericht 886, Dortmund/Berlin, 2000.

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Hrsg.): Arbeitsschutzmanagementsysteme – Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Potsdam, 2006.

Lange, J.; Groth, J.: Sicherheits- und Gesundheitsdefizite im Speditionsgewerbe. In: Schriftenreihe der BAuA; Forschungsbericht 1056, Dortmund/Berlin, 2005.

Matschke, B.: Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Kleinstbetrieben – Ansätze, Methoden, Modelle. Workshop vom 8. April 2000 in Berlin, Schriftenreihe der BAuA, Tagungsbericht 114, Dortmund/Berlin, 2001.

Mehrtens, G.: Arbeitsschutz in Klein- und Mittelbetrieben: Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von kleinen und mittleren Unternehmen – Erfahrungen und Lösungen. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg, 1998.

Niedernhuber, M.; Schulze, J.; Kohstall, T.: Evaluation der BGV A2 der Holz-Berufsgenossenschaft. Die BG 3/2006, S. 131-135.

Packebusch, L.; Herzog, B.; Laumen, S.: Erfolg durch Arbeitsschutz - Bilanzierung der Einflussfaktoren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auf den betrieblichen Erfolg kleinerer und mittlerer Unternehmen, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsanwendung Fa 57, Dortmund/Berlin/Dresden, 2003.

Pröll, U.: Gesundheitsschutz im Kleinbetrieb: Präventive Strategie und Praktische Ansätze am Beispiel des Handwerks. In: Badura, B.; Litsch, M.; Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2000 – Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement, Berlin, 2000.

Ritter, A.; Reim, O.; Schulte, A.: Integration von Sicherheits- und Gesundheitsschutz in zeitgemäße Führungskonzepte kleiner, insbesondere handwerklicher Betriebe – Bilanzierung und Kriterien, Schriftenreihe der BAuA, Fa 49/ Bd. I, Berlin/Dortmund, 2000.

RKW Berlin/Brandenburg (Hrsg.): Arbeitsschutz sichert Wettbewerbsfähigkeit - Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung: Arbeitsschutzmanagementsysteme für kleiner und mittlere Unternehmen (Projektlaufzeit 2003-2004), Potsdam, 2005.

Sawodny, N.: Am runden Tisch. VDSI aktuell Newsletter 8/2008, 2008.

Schmeißer, G.; Strothotte, G.: Neues BG- Konzept der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung kleiner Betriebe. In: Arbeitsmed. Sozialmed. Umweltmed. 39, 10/ 2004, 2004, S. 534-535.

Schulte, A.; Ritter, A.; Rentzsch, M.: Betriebsärztliche Betreuung von Handwerksbetrieben. Modelle und deren Bewertungen, Schriftenreihe der BAuA, Forschungsanwendung Fb 1021, Bremerhaven, 2004.

Schlömer, N.; Kay, R.; Backes-Gellner, U.; Rudolph, W.; Wassermann, W.: Mittelstand und Mitbestimmung. Münster: Westfälisches Dampfboot 2007.

Strothotte, G.: Neue Entwicklungen in der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung. 41. Vortrag: Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium. Wuppertal, 22.04.2008, Link: http://suqr.uni-wuppertal.de/fileadmin/Fachgebiete/SiTe/LuFG_Sicherheitsrecht/Kolloquium_Download/Vortrag_Strothotte_22-04-08.pdf.

Strothotte, G.: Neues BG-Konzept für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung kleiner Betriebe – BGV A2. In: BG-Prävention Aktuell 2 /2004, 2004.

Taskan, E.: Evaluation einer Unfallverhütungsvorschrift UVV BGV A2. Internetseite: Institut Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Link: http://www.dguv.de/bgag/de/beratung/beratungsprojekte/evaluation_unfall/index.jsp.

Uhle, T.: Entwicklung und Evaluation des gestaltungsorientierten Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Betriebliche Gesundheitsförderung, In: Gfa Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Bericht zum 50. arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 24.-16.03.2004 an der ETH Zürich, Dortmund, 2004, S. 77-82.

Witte, B.: Auswirkungen der BGV A2 in der Kleinbetriebsbetreuung. In: Praktische Arbeitsmedizin 2/2005, 2005, S. 19-21.

Internetquellen

TIK Mittelstand (im Rahmen der INQA Initiative),
<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Mittelstand/tik-mittelstand.html>

KMU-Komp
<http://www.kmu-komp.de/>

Netzwerk Gesunde Bauarbeit
<http://www.gesunde-bauarbeit.de/>

ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg
<http://www.hwk-hamburg.de/projekte/arbeitsschutz/arbeitsschutzpartnerschaft-hamburg.php>

Arbeitsschutz- Allianz Sachsen,
<http://www.arbeitsschutz-sachsen.de/allianz.stm>

Netzwerk Bildung und Beratung für die Gastronomie
<http://www.netzwerkbbg.de/new/>

„Gesund und Fit im Kleinbetrieb“
<http://www.hvbg.de/d/bgz/praevaus/wirk/kmu/>

SGU: Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz Rheinland- Pfalz.
<http://www.sgu-rlp.de/>

Regionales Kooperationsnetzwerk „Gesünder arbeiten mit System (Gamsys)“
<http://www.bifak.de/publikationen/Arbeitsschutz.pdf>

Kompetenznetz Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen
http://www.komnet.nrw.de/kompetenznetze_nrw/

Aktionsbündnis pro Gesundheit in Handwerk und Mittelstand
<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Service/termine,did=245568.html>

Tabellenverzeichnis

Tab. 3.1	Förderliche und hemmende Faktoren auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene aus Sicht externer Akteur/innen	21
Tab. 3.2	Maßnahmen zum Schutz/ zur Förderung der Gesundheit nach Betriebsgröße in %	31
Tab. 4.1	Betriebe nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008 Zusammenfassung nach BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/06); (Prozentwerte auf Gesamt).....	39
Tab. 4.2	Ausschöpfungsquote	41
Tab. 4.3	Realisierte Nettostichprobe (gewichtet)	42
Tab. 4.4	Betriebe nach Wirtschaftsbereich, n=988	44
Tab. 4.5	Betriebe nach Wirtschaftsbereich und Größe, n=988	45
Tab. 4.6	Anteil älterer Mitarbeiter/innen an allen Beschäftigten im Betrieb nach Wirtschaftsbereich, n=988 (Durchschnittlicher prozentualer Anteil über alle Betriebe).....	48
Tab. 4.7	Befragte Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich, n=987	50
Tab. 4.8	Gesamtschau des Basiswissens um gesetzliche Regelungen	67
Tab. 4.9	Wirtschaftszweig und genutzte Lern- und Teilnehmungsformen, n=986-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)	92
Tab. 4.10	Betriebsgröße und genutzte Lern- und Teilnehmungsformen, n=987-988 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)	93
Tab. 4.11	Betreuungsform und genutzte Lern- und Teilnehmungsformen, n=987-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)	94
Tab. 4.12	Genutzte Lern- und Teilnehmungsformen nach Geschlecht, n=987-989 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)	95
Tab. 4.13	Anlässe, bei denen externe Unterstützung erforderlich ist; n=240 (Mehrfachnennungen möglich)	100
Tab. 4.14	Anlässe für erfolgte Unterstützung durch Betriebsarzt/innen bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, n=286 (Mehrfachnennungen möglich)	105
Tab. 4.15	Genutzte externe Beratungsstellen, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)	107
Tab. 4.16	Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)	108

Tab. 4.17	Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betriebsgröße, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)	109
Tab. 4.18	Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, n=704 (Mehrfachnennungen möglich).....	110
Tab. 4.19	Bewertung externer Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-380 (Mehrfachnennungen möglich).....	112
Tab. 4.20	Bewertung externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich).....	113
Tab. 4.21	Bewertung externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich).....	114
Tab. 4.22	Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig, n=988 (Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich).....	117
Tab. 4.23	Informationsbedarf nach Betriebsgröße, n=988 (Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich).....	118
Tab. 4.24	Informationsbedarf nach Betreuungsmodell, n=988 (Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich).....	118
Tab. 4.25	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Alter, n=917 (Mehrfachnennungen möglich).....	125
Tab. 4.26	Übersicht Typengenerierung.....	130
Tab. 5.1	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008 Zusammenfassung nach BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006); (Prozentwerte auf die Grundgesamtheit).....	140
Tab. 5.2	Ausschöpfungsquote	141
Tab. 5.3	Proportional gewichtete Netto-Stichprobe (n=2000)	142
Tab. 5.4	Befragte Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich (n=1998)	145
Tab. 5.5	Betriebe der befragten Beschäftigten nach Wirtschaftsbereich (n=2000)	149
Tab. 5.6	Unternehmen der befragten Beschäftigten nach Wirtschaftsbereich, Region und Betriebsgröße (Angaben in Prozent des Wirtschaftsbereiches; n=2000)	150
Tab. 5.7	Anteil der befragten Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat nach Wirtschaftsbereichen (n=1998).....	152
Tab. 5.8	Arbeitsbedingungen und Umstände durch die sich die Beschäftigten an Ihrem Arbeitsplatz am meisten belastet fühlen nach soziodemographischen Merkmalen (max. 3)	174
Tab. 5.9	Sichten zu Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig (Angaben von „trifft zu“; Mehrfachnennung möglich)	201

Tab. 5.10	Die Mitarbeiter/innen machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb nach soziodemografischen Merkmalen	203
Tab. 5.11	Bewertung der genutzten Informationsmöglichkeiten von Befragten, die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben - nach Betriebsgröße	215
Tab. 5.12	Nicht-Nutzung von Informationsmedien durch Beschäftigte (die sich bereits extern beraten ließen) nach Betriebsgröße	216
Tab. 5.13	Themen, zu denen zusätzlicher Informationsbedarf seitens der Beschäftigten besteht - nach Wirtschaftszweig (Mehrfachnennungen, n=1999).....	219

Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.1	Gesundheitsförderliche Maßnahmen in den letzten 2 Jahren nach Betriebsgröße in %	29
Abb. 3.2	Durchführung einer Gefährdungsanalyse nach Betriebsgröße in %	30
Abb. 4.1	Betriebe nach Größe	44
Abb. 4.2	Betriebe nach Region	46
Abb. 4.3	Betriebe nach Gründungsjahr	46
Abb. 4.4	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	47
Abb. 4.5	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht	49
Abb. 4.6	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Alter	50
Abb. 4.7	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Alter	51
Abb. 4.8	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Qualifikation	51
Abb. 4.9	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Qualifikation	52
Abb. 4.10	Gewählte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsform	54
Abb. 4.11	Gewählte Betreuungsform nach Region	55
Abb. 4.12	Gewählte Betreuungsform nach Wirtschaftsbereich	56
Abb. 4.13	Gewählte Betreuungsform nach Betriebsgröße	57
Abb. 4.14	Gewählte Betreuungsform nach Geschlecht	58
Abb. 4.15	Gewählte Betreuungsform nach Alter	59
Abb. 4.16	Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (in Prozent), Mehrfachnennungen möglich	60
Abb. 4.17	Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen (Mehrfachnennungen möglich)	63
Abb. 4.18	Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich (Mehrfachnennungen möglich)	64
Abb. 4.19	Wer soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen? (Mehrfachnennungen möglich)	65
Abb. 4.20	Betriebsgröße, ab der eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist	66
Abb. 4.21	Betriebe mit Unterweisungspflicht in Sachen Sicherheit und Gesundheit	67
Abb. 4.22	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert	68
Abb. 4.23	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Region	69

Abb. 4.24	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Wirtschaftsbereich	70
Abb. 4.25	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Betriebsgröße	71
Abb. 4.26	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach gewählter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuungsform	72
Abb. 4.27	Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Geschlecht.....	73
Abb. 4.28	Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Alter	74
Abb. 4.29	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.....	76
Abb. 4.30	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit vom Wissen über die gesetzliche Vorgabe.....	77
Abb. 4.31	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Region.....	77
Abb. 4.32	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Wirtschaftsbereich	78
Abb. 4.33	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße.....	79
Abb. 4.34	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betreuungsform.....	80
Abb. 4.35	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Alter.....	81
Abb. 4.36	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung mit Beratung.....	81
Abb. 4.37	Umsetzung von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung	82
Abb. 4.38	Alternative Überblicksformen	83
Abb. 4.39	Umsetzung von Maßnahmen auf Basis anderer Überblicksformen	84
Abb. 4.40	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der 5Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsbereich.....	85
Abb. 4.41	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Region	86
Abb. 4.42	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße.....	87
Abb. 4.43	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betreuungsmodell	87
Abb. 4.44	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.....	88
Abb. 4.45	Vergleich der Maßnahmen in Folge einer Gefährdungsbeurteilung sowie Alternativer Überblicksformen	89
Abb. 4.46	Lern- und Beteiligungsformen.....	91
Abb. 4.47	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann	97

Abb. 4.48	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann (Ja/Nein) und Wissen um gesetzliche Regelungen.....	97
Abb. 4.49	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Wirtschaftszweig (Dargestellt ist Zustimmung).....	98
Abb. 4.50	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betriebsgröße (Dargestellt ist Zustimmung).....	99
Abb. 4.51	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betreuungsmodell (Dargestellt ist Zustimmung).....	100
Abb. 4.52	Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit	101
Abb. 4.53	Anteil der Betriebe, die Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betriebsgröße	102
Abb. 4.54	Anteil der Unternehmen, die Betriebsärzt/innen bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betreuungsmodell.....	103
Abb. 4.55	Inanspruchnahme von Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Wissen um die Bestellungspflicht.....	104
Abb. 4.56	Bewertung der externen Beratungsstellen nach Schulnoten, Angaben in Prozent, n=3-384 (Mehrfachnennungen möglich).....	111
Abb. 4.57	Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf, n=988 (Mehrfachnennungen möglich)	115
Abb. 4.58	Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	119
Abb. 4.59	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote, n=928 (Mehrfachnennungen möglich)	121
Abb. 4.60	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftsbereich, (Mehrfachnennungen möglich).....	122
Abb. 4.61	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße, (Mehrfachnennungen möglich).....	123
Abb. 4.62	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsform, (Mehrfachnennungen möglich).....	124
Abb. 4.63	Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote, n=54-625 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich).....	126
Abb. 5.1	Die befragten Beschäftigten nach Geschlecht (n=1999).....	144
Abb. 5.2	Die befragten Beschäftigten nach Alter (n=1999).....	145
Abb. 5.3	Die befragten Beschäftigten nach Geschlecht und Alter (n=1997)	146

Abb. 5.4	Die befragten Beschäftigten nach Qualifikation (n=1999).....	146
Abb. 5.5	Die befragten Beschäftigten nach Geschlecht u. Qualifikation (n=1995)	147
Abb. 5.6	Befragte Beschäftigte nach Region (n=1999)	147
Abb. 5.7	Unternehmen, in denen die befragten Beschäftigten tätig sind – nach Betriebsgröße (n=1999)	148
Abb. 5.8	Anteil der befragten Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat nach Betriebsgröße (n=2000).....	151
Abb. 5.9	Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Schwerbehindertenvertretung arbeiten nach Betriebsgröße (n=1999)	152
Abb. 5.10	Allgemeine Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (n=1999)	154
Abb. 5.11	Wertungen zu Aussage „Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle“ nach Wirtschaftszweig (n=1986 - 1999)	155
Abb. 5.12	Wertungen zu Aussage „Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle“ nach Betriebsgröße (n=1990)	156
Abb. 5.13	Wertungen zu Aussage „Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen“ nach Wirtschaftszweig (n=1987)	157
Abb. 5.14	Wertungen zu Aussage „Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen“ nach Betriebsgröße (n=1985)	157
Abb. 5.15	Wertungen zu Aussage „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen“ nach Wirtschaftszweig (n=1984)	159
Abb. 5.16	Wertungen zu Aussage „Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutz einen aktiven Beitrag leisten“ nach Wirtschaftszweig (n=1984).....	160
Abb. 5.17	Wertungen zu Aussage „Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen“ nach Betriebsgröße (n=1986)	161
Abb. 5.18	Wertungen zu Aussage „Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutz einen aktiven Beitrag leisten“ nach Betriebsgröße (n=1987)	161
Abb. 5.19	„Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben“ nach Betriebsgröße (n=1989)	162
Abb. 5.20	Wertungen zu Aussage „Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben“ nach Wirtschaftszweigen (n=1990)	163

Abb. 5.21	Antworten auf Frage: „Hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin mal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft“ (n=1999)	166
Abb. 5.22	Antworten auf die Frage „Hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin schon einmal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft“ nach Betriebsgröße.....	167
Abb. 5.23	Wertungen zu „Hat sich Ihr Chef / Ihre Chefin schon mal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft?“ nach Wirtschaftszweig (n=1996).....	168
Abb. 5.24	Antworten auf die Frage „Wie hat sich Ihr Chef / Ihre Chefin einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft?“ (Mehrfachnennung möglich; n=1623).....	169
Abb. 5.25	Antworten auf die Frage „Wie hat sich Ihr Chef / Ihre Chefin einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft?“ nach Betriebsgröße (Mehrfachnennung möglich; n=1623)	170
Abb. 5.26	Arbeitsbedingungen und Umstände, durch die sich Beschäftigten am meisten belastet fühlen (Mehrfachnennung möglich; n=333)	171
Abb. 5.27	Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und Umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet? (n=1999)	172
Abb. 5.28	„Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und Umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet?“ Nach Betriebsgröße (n=1998)	175
Abb. 5.29	Wertungen zu „Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) regelmäßig betrieben“ nach Belastungsempfinden am Arbeitsplatz (n=1989).....	175
Abb. 5.30	Wertungen zu „Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und Umstände an Ihrem Arbeitsplatz belastet?“ nach Wirtschaftszweig (n=1997)	176
Abb. 5.31	Antworten auf Frage: „Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?“ nach Betriebsgröße (n=1999).....	177
Abb. 5.32	Antworten auf Frage „Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?“ nach Wirtschaftszweig (n=1997)	178
Abb. 5.33	Antworten auf Frage: „Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?“ nach Geschlecht, Alter und Qualifikation (n=1999)	179
Abb. 5.34	Arbeit bis zur Rente in Abhängigkeit von Belastung (n=1999).....	179
Abb. 5.35	Verfügbarkeit von Sicherheits- und Schutzausrüstungen nach Betriebsgröße (n=1985).....	180
Abb. 5.36	Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen (Mehrfachnennung möglich; n=1999)	182
Abb. 5.37	Kenntnis der Beschäftigten von Arbeitsschutzgesetzen – gruppiert (n=1999)	182

Abb. 5.38	Kenntnis der Beschäftigten von Arbeitsschutzgesetzen nach Wirtschaftsbereich (n=1999).....	183
Abb. 5.39	Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen nach Betriebsgröße (n=1999).....	184
Abb. 5.40	Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen nach Alter (n=1995).....	184
Abb. 5.41	Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen nach Qualifikation (n=1996).....	185
Abb. 5.42	Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebs-/Personalrates (n=1999).....	186
Abb. 5.43	Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz (Mehrfachnennungen möglich; n=1999).....	186
Abb. 5.44	Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz – gruppiert (n=1999).....	187
Abb. 5.45	Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz nach Betriebsgröße (n=1999).....	187
Abb. 5.46	Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz nach Wirtschaftszweig (n=1996).....	188
Abb. 5.47	Wissen der Beschäftigten um Verantwortlichkeit per Gesetz in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebs-/Personalrates (n=1999).....	189
Abb. 5.48	Wissen der Beschäftigten um Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen auf dem Gebiet des Arbeit- und Gesundheitsschutz (n=1999).....	190
Abb. 5.49	Wissen der Beschäftigten um Rechte und Pflichten von Mitarbeiter/innen auf dem Gebiet des Arbeit- und Gesundheitsschutz – gruppiert (n=1999).....	191
Abb. 5.50	Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten“ nach Betriebsgröße (n=1999).....	192
Abb. 5.51	Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten“ nach Wirtschaftszweig (n=1999)....	193
Abb. 5.52	Antworten auf Frage „Als Mitarbeiter muss ich gemäß der Unterweisung/ Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen“ nach Wirtschaftszweigen (n=2000).....	194
Abb. 5.53	Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter muss ich die zur Verfügung gestellten persönliche Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß verwenden“ nach Wirtschaftszweigen (n=1998).....	195
Abb. 5.54	Antworten auf Frage: „Als Mitarbeiter muss ich Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Schutzvorrichtungen etc.	

	bestimmungsgemäß verwenden“ - nach Wirtschaftszweigen (n=2000)	196
Abb. 5.55	Lern- und Beteiligungsformen aus Sicht der Beschäftigten (n=1999)	199
Abb. 5.56	Lern- und Beteiligungsformen aus Sicht der Beschäftigten nach Region (Angaben von „trifft zu“)	200
Abb. 5.57	Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgröße (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)	202
Abb. 5.58	Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen – gruppiert (n = 1998)	204
Abb. 5.59	Formales Wissen der Beschäftigten zu dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach Eingebundensein in Lern- und Beteiligungsformen (n=1998).....	205
Abb. 5.60	Antworten auf Frage „Mit wem reden Sie über Belastungen und Gefahren für Sicherheit und Gesundheit?“ (Mehrfachantworten möglich; n=1999)	207
Abb. 5.61	Antworten auf Frage „Mit wem reden Sie über Belastungen und Gefahren für Sicherheit und Gesundheit?“ Differenzierung nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich; n=1999)	208
Abb. 5.62	Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ (n=1998).....	209
Abb. 5.63	Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ nach Geschlecht, Alter und Qualifikation.....	210
Abb. 5.64	Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ nach Betriebsgröße (n=1999).....	211
Abb. 5.65	Antworten auf Frage „Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?“ nach Wirtschaftszweigen (n=1998)	212
Abb. 5.66	Nutzung verschiedener Informationsmöglichkeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch diejenigen Befragten, die bereits eine externe Beratung in Anspruch genommen haben (n=196)	213
Abb. 5.67	Bewertung der genutzten Informationsmöglichkeiten von Befragten, die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben.	214
Abb. 5.68	Themen des zusätzlichen Informationsbedarfs (Mehrfachnennungen, n=1999)	218
Abb. 5.69	Lern- und Beteiligungsformen und Informationsbedarf (n=1999).....	220

Abb. 5.70	Belastungsempfinden und Informationsbedarf (n=1999)	220
Abb. 6.1	Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, (Mehrfachnennungen möglich)	225
Abb. 6.2	Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich? (Mehrfachnennungen möglich)	226
Abb. 6.3	Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf, (Mehrfachnennungen möglich)	227
Abb. 6.4	Lern- und Beteiligungsformen.....	228
Abb. 6.5	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote, (Mehrfachnennungen möglich)	229
Abb. 6.6	Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote, (Mehrfachnennungen möglich)	230

Anhang 1 Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit

Zahl der Betriebe und ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008)

Deutschland, West- und Ostdeutschland; Stichtag 30. Juni 2008 (vorläufige Ergebnisse; regionale Abgrenzung nach dem Arbeitsortprinzip)

WZ08 (Zusammenfassung nach BIBBA/JA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006)	1-9 MA		10-19 MA		20-49 MA		Gesamt bis 49 MA		Gesamt	
	Betriebe	in %	Betriebe	in %	Betriebe	in %	Betriebe	in %	Betriebe	Beschäftigte
Gesamtda	1.657.938	84,0%	191.629	9,7%	125.320	6,3%	1.974.887	100,0%	2.066.635	27.457.715
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	46.544	2,4%	2.659	0,1%	1.550	0,1%	50.753	2,6%	51.156	216.507
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	127.325	6,4%	27.397	1,4%	22.548	1,1%	177.270	9,0%	199.128	6.623.623
Energie- und Wasserversorgung	8.003	0,4%	2.068	0,1%	1.909	0,1%	11.980	0,6%	13.718	450.319
Baugewerbe	180.577	9,1%	22.988	1,2%	10.574	0,5%	214.139	10,8%	217.701	1.572.378
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gasgewerbe	471.392	23,9%	52.748	2,7%	31.392	1,6%	555.532	28,1%	570.373	4.829.059
Verkehr und Lager; Information und Kommunikation	103.885	5,3%	16.907	0,9%	12.117	0,6%	132.909	6,7%	140.771	2.261.455
Erbauung von Finanz- und Versicherungsleistungen	48.498	2,5%	3.600	0,2%	2.662	0,1%	54.760	2,8%	57.888	990.439
Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	284.715	14,4%	25.939	1,3%	16.299	0,8%	326.953	16,6%	339.595	3.516.200
Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung; Exteritoriale Organisationen und Körperschaften	15.319	0,8%	4.341	0,2%	5.765	0,3%	25.425	1,3%	32.079	1.688.254
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst; Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	371.680	18,8%	32.982	1,7%	20.504	1,0%	425.166	21,5%	441.872	5.321.622
Keine Zuordnung möglich	2.262	0,1%	43	0,0%	26	0,0%	2.331	0,1%	2.354	7.889
Westdeutschland	1.313.300	66,5%	152.495	7,7%	98.726	5,0%	1.664.521	79,2%	1.637.951	22.238.819
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	37.626	1,9%	1.348	0,1%	556	0,0%	39.530	2,0%	39.646	120.853
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	104.300	5,3%	22.207	1,1%	18.162	0,9%	144.669	7,3%	162.780	5.724.575
Energie- und Wasserversorgung	5.986	0,3%	1.529	0,1%	1.309	0,1%	8.824	0,4%	10.122	340.522
Baugewerbe	137.882	7,0%	17.633	0,9%	7.950	0,4%	163.465	8,3%	166.124	1.198.218
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gasgewerbe	375.994	19,0%	42.678	2,2%	25.779	1,3%	444.451	22,5%	456.926	3.978.932
Verkehr und Lager; Information und Kommunikation	82.613	4,2%	13.329	0,7%	9.815	0,5%	105.757	5,4%	112.147	1.842.776
Erbauung von Finanz- und Versicherungsleistungen	38.737	2,0%	3.165	0,2%	2.343	0,1%	44.245	2,2%	46.964	878.631
Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	222.871	11,3%	20.511	1,0%	12.839	0,7%	256.221	13,0%	266.169	2.790.075
Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung; Exteritoriale Organisationen und Körperschaften	10.894	0,6%	3.242	0,2%	4.376	0,2%	18.512	0,9%	23.593	1.232.197
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst; Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	296.397	15,0%	26.853	1,4%	15.597	0,8%	338.847	17,2%	351.335	4.101.067
Keine Zuordnung möglich	2.001	0,1%	35	0,0%	0	0,0%	2.036	0,1%	2.036	3.395
Ostdeutschland	344.638	17,5%	39.134	2,0%	26.577	1,3%	410.349	20,8%	428.684	5.218.896
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	8.918	0,5%	1.311	0,1%	984	0,1%	11.223	0,6%	11.510	95.654
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	23.025	1,2%	5.190	0,3%	4.386	0,2%	32.601	1,7%	36.348	899.048
Energie- und Wasserversorgung	2.017	0,1%	539	0,0%	600	0,0%	3.156	0,2%	3.596	109.797
Baugewerbe	42.695	2,2%	5.355	0,3%	2.624	0,1%	50.674	2,6%	51.577	374.160
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gasgewerbe	95.398	4,8%	10.070	0,5%	5.613	0,3%	111.081	5,6%	113.447	850.127
Verkehr und Lager; Information und Kommunikation	21.272	1,1%	3.578	0,2%	2.302	0,1%	27.152	1,4%	28.624	418.679
Erbauung von Finanz- und Versicherungsleistungen	9.761	0,5%	435	0,0%	319	0,0%	10.515	0,5%	10.924	111.808
Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	61.844	3,1%	5.428	0,3%	3.460	0,2%	70.732	3,6%	73.426	726.125
Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung; Exteritoriale Organisationen und Körperschaften	4.425	0,2%	1.099	0,1%	1.372	0,1%	6.896	0,3%	8.413	411.728
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst; Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	75.283	3,8%	6.129	0,3%	4.907	0,2%	86.319	4,4%	90.537	1.220.555
Keine Zuordnung möglich	261	0,1%	8	0,0%	0	0,0%	269	0,1%	269	551

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30. Juni 2008.

Anhang 2 Tabellen

Tabellen zum Berichtsteil B: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinunternehmen zum Kenntnisstand auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Anh. 2, Tab. 1 Region und Wirtschaftsbereich, n=987 (Kap. 4.3.1)

		Region * Wirtschaftsbereich Kreuztabelle											
		Wirtschaftsbereich											
Region	Ost	6	16	2	24	56	14	5	36	3	44	206	
	Anzahl												
	% innerhalb von Region	2,9%	7,8%	1,0%	11,7%	27,2%	6,8%	2,4%	17,5%	1,5%	21,4%	100,0%	
	% innerhalb von WZ	23,1%	18,0%	33,3%	24,5%	19,9%	20,9%	18,5%	21,7%	25,0%	20,5%	20,9%	
West	Anzahl	20	73	4	74	225	53	22	130	9	171	781	
	% innerhalb von Region	2,6%	9,3%	,5%	9,5%	28,8%	6,8%	2,8%	16,6%	1,2%	21,9%	100,0%	
	% innerhalb von WZ	76,9%	82,0%	66,7%	75,5%	80,1%	79,1%	81,5%	78,3%	75,0%	79,5%	79,1%	
Gesamt	Anzahl	26	89	6	98	281	67	27	166	12	215	987	
	% innerhalb von Region	2,6%	9,0%	,6%	9,9%	28,5%	6,8%	2,7%	16,8%	1,2%	21,8%	100,0%	
	% innerhalb von WZ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung; Extraterritoriale Organisationen und Körperschaften	Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	Gesamt	

Anh. 2, Tab. 2 Betriebe nach Wirtschaftsbereich und Betriebsrat, n=988 (Kap. 4.3.1)

Wirtschaftsbereich	Anteil in %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	57,4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29,5%
Energie- und Wasserversorgung	17,1%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Priva	14,1%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	5,9%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	3,9%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	3,5%
Baugewerbe	2,9%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	1,1%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	,4%
Gesamt	100,0%

Anh. 2, Tab. 5 Beratung zur Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße;
n=377 (Kap. 4.7.1)

15. Haben Sie sich bei der Beurteilung der Gefährdungen beraten lassen? * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
15. Haben Sie sich bei der Beurteilung der Gefährdungen beraten lassen?	Ja, durch einen Betriebsarzt	Anzahl	50	11	9	70
		% innerhalb von Q15	71,4%	15,7%	12,9%	100,0%
		% innerhalb von MA	16,8%	23,9%	27,3%	18,6%
	Ja, durch einen anderen Experten	Anzahl	176	30	18	224
		% innerhalb von Q15	78,6%	13,4%	8,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	59,1%	65,2%	54,5%	59,4%
	Nein	Anzahl	70	5	5	80
		% innerhalb von Q15	87,5%	6,3%	6,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	23,5%	10,9%	15,2%	21,2%
	Weiß ich nicht	Anzahl	2	0	1	3
		% innerhalb von Q15	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	,7%	,0%	3,0%	,8%
Gesamt	Anzahl	298	46	33	377	
	% innerhalb von Q15	79,0%	12,2%	8,8%	100,0%	
	% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Anh. 2, Tab. 7 Bewertung der externen Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich; n=3-380 (Kap. 4.10.2)

25. Arbeitgeberverband * Wirtschaftsbereich Kreuztabelle

		Wirtschaftsbereich												
25. Arbeitgeberverband	1	Anzahl	Energie- und Wasserversorgung				Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe		1	Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2	Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	Gesamt
			1	2	3	0	3	0						
1	% innerhalb von Q25_1		14,3%	0,0%	42,9%	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%	28,6%	100,0%	100,0%	
	% innerhalb von WZ		50,0%	0,0%	60,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	70,0%	70,0%	
2	Anzahl		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	% innerhalb von Q25_1		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
3	% innerhalb von WZ		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Anzahl		1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	
Gesamt	% innerhalb von Q25_1		33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% innerhalb von WZ		50,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	
Gesamt	Anzahl		2	0	5	0	1	0	1	0	2	10	10	
	% innerhalb von Q25_1		20,0%	0,0%	50,0%	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%	20,0%	100,0%	100,0%	
Gesamt	% innerhalb von WZ		100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

25. Gewerkschaft * Wirtschaftsbereich Kreuztabelle

		Wirtschaftsbereich								
		Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht		Baugewerbe		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...		Gesamt
25. Gewerkschaft	2	Anzahl	1	0	0	0	0	0	0	1
		% innerhalb von Q25_7	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von WZ	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%
	3	Anzahl	0	0	0	1	0	0	0	1
		% innerhalb von Q25_7	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von WZ	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%
Gesamt	4	Anzahl	0	1	0	0	0	0	0	1
		% innerhalb von Q25_7	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von WZ	,0%	100,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%
	6	Anzahl	0	0	0	0	0	0	0	0
		% innerhalb von Q25_7	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		% innerhalb von WZ	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Gesamt		Anzahl	1	1	1	1	1	0	0	3
		% innerhalb von Q25_7	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von WZ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%

25. Krankenkasse * Wirtschaftsbereich Kreuztabelle

		Wirtschaftsbereich											Gesamt		
		Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	Verkehr und Lagerlei; Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...					
1	Anzahl	0	2	0	3	0	1	7	0	2	15				
	% innerhalb von Q25_8	,0%	13,3%	,0%	20,0%	,0%	6,7%	46,7%	,0%	13,3%	100,0%				
2	Anzahl	0	2	0	6	0	1	1	0	1	11				
	% innerhalb von Q25_8	,0%	18,2%	,0%	54,5%	,0%	9,1%	9,1%	,0%	9,1%	100,0%				
3	Anzahl	0	3	0	4	0	1	4	0	0	12				
	% innerhalb von Q25_8	,0%	25,0%	,0%	33,3%	,0%	8,3%	33,3%	,0%	,0%	100,0%				
4	Anzahl	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3				
	% innerhalb von Q25_8	,0%	33,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%				
5	Anzahl	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1				
	% innerhalb von Q25_8	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%				
6	Anzahl	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
	% innerhalb von Q25_8	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%				
Gesamt	Anzahl	1	8	0	13	0	3	13	0	5	43				
	% innerhalb von Q25_8	2,3%	18,6%	,0%	30,2%	,0%	7,0%	30,2%	,0%	11,6%	100,0%				
	% innerhalb von WZ	100,0%	100,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%	100,0%	,0%	100,0%	100,0%				

Anh. 2, Tab. 8 Bewertung der externen Beratungsstellen nach Betriebsgröße;
n=3-383 (Kap. 4.10.2)

25. Arbeitgeberverband * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
25. Arbeitgeberverband	1	Anzahl	6	0	1	7
		% innerhalb von Q25_1	85,7%	,0%	14,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	75,0%	,0%	50,0%	70,0%
	2	Anzahl	0	0	0	0
		% innerhalb von Q25_1	,0%	,0%	,0%	,0%
		% innerhalb von MA	,0%	,0%	,0%	,0%
	3	Anzahl	2	0	1	3
		% innerhalb von Q25_1	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	25,0%	,0%	50,0%	30,0%
Gesamt	Anzahl	8	0	2	10	
	% innerhalb von Q25_1	80,0%	,0%	20,0%	100,0%	
	% innerhalb von MA	100,0%	,0%	100,0%	100,0%	

25. Berufsgenossenschaft * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
25. Berufsgenossenschaft	1	Anzahl	73	4	2	79
		% innerhalb von Q25_2	92,4%	5,1%	2,5%	100,0%
		% innerhalb von MA	22,2%	12,5%	9,1%	20,6%
	2	Anzahl	146	20	10	176
		% innerhalb von Q25_2	83,0%	11,4%	5,7%	100,0%
		% innerhalb von MA	44,4%	62,5%	45,5%	46,0%
	3	Anzahl	81	5	10	96
		% innerhalb von Q25_2	84,4%	5,2%	10,4%	100,0%
		% innerhalb von MA	24,6%	15,6%	45,5%	25,1%
	4	Anzahl	20	1	0	21
		% innerhalb von Q25_2	95,2%	4,8%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	6,1%	3,1%	,0%	5,5%
	5	Anzahl	6	0	0	6
		% innerhalb von Q25_2	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	1,8%	,0%	,0%	1,6%
	6	Anzahl	3	2	0	5
		% innerhalb von Q25_2	60,0%	40,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	,9%	6,3%	,0%	1,3%
	Gesamt	Anzahl	329	32	22	383
		% innerhalb von Q25_2	85,9%	8,4%	5,7%	100,0%
		% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

25. Arbeitsmedizinischem Dienst * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
25. Arbeitsmedizinischem Dienst	1	Anzahl	7	2	0	9
		% innerhalb von Q25_3	77,8%	22,2%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	19,4%	40,0%	,0%	20,0%
	2	Anzahl	14	2	3	19
		% innerhalb von Q25_3	73,7%	10,5%	15,8%	100,0%
		% innerhalb von MA	38,9%	40,0%	75,0%	42,2%
	3	Anzahl	12	1	1	14
		% innerhalb von Q25_3	85,7%	7,1%	7,1%	100,0%
		% innerhalb von MA	33,3%	20,0%	25,0%	31,1%
	4	Anzahl	3	0	0	3
		% innerhalb von Q25_3	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	8,3%	,0%	,0%	6,7%
	5	Anzahl	0	0	0	0
		% innerhalb von Q25_3	,0%	,0%	,0%	,0%
		% innerhalb von MA	,0%	,0%	,0%	,0%
	6	Anzahl	0	0	0	0
		% innerhalb von Q25_3	,0%	,0%	,0%	,0%
		% innerhalb von MA	,0%	,0%	,0%	,0%
Gesamt	Anzahl	36	5	4	45	
	% innerhalb von Q25_3	80,0%	11,1%	8,9%	100,0%	
	% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

25. Sicherheitstechnischem Dienst * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
25. Sicherheitstechnischem Dienst	1	Anzahl	5	1	2	8
		% innerhalb von Q25_4	62,5%	12,5%	25,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	25,0%	25,0%	40,0%	27,6%
	2	Anzahl	11	2	1	14
		% innerhalb von Q25_4	78,6%	14,3%	7,1%	100,0%
		% innerhalb von MA	55,0%	50,0%	20,0%	48,3%
	3	Anzahl	4	1	1	6
		% innerhalb von Q25_4	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
		% innerhalb von MA	20,0%	25,0%	20,0%	20,7%
	4	Anzahl	0	0	1	1
		% innerhalb von Q25_4	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	,0%	,0%	20,0%	3,4%
	5	Anzahl	0	0	0	0
		% innerhalb von Q25_4	,0%	,0%	,0%	,0%
		% innerhalb von MA	,0%	,0%	,0%	,0%
	Gesamt	Anzahl	20	4	5	29
		% innerhalb von Q25_4	69,0%	13,8%	17,2%	100,0%
		% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

25. Industrie- und Handelskammer * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

			Mitarbeiterzahl			Gesamt
			1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA	
25. Industrie- und Handelskammer	1	Anzahl	10	0	0	10
		% innerhalb von Q25_5	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	24,4%	,0%	,0%	20,8%
	2	Anzahl	8	5	0	13
		% innerhalb von Q25_5	61,5%	38,5%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	19,5%	100,0%	,0%	27,1%
	3	Anzahl	16	0	2	18
		% innerhalb von Q25_5	88,9%	,0%	11,1%	100,0%
		% innerhalb von MA	39,0%	,0%	100,0%	37,5%
	4	Anzahl	4	0	0	4
		% innerhalb von Q25_5	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	9,8%	,0%	,0%	8,3%
	5	Anzahl	2	0	0	2
		% innerhalb von Q25_5	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	4,9%	,0%	,0%	4,2%
	6	Anzahl	1	0	0	1
		% innerhalb von Q25_5	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	2,4%	,0%	,0%	2,1%
Gesamt	Anzahl	41	5	2	48	
	% innerhalb von Q25_5	85,4%	10,4%	4,2%	100,0%	
	% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

25. Handwerksammer * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

			Mitarbeiterzahl			Gesamt
			1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA	
25. Handwerksammer	1	Anzahl	10	1	0	11
		% innerhalb von Q25_6	90,9%	9,1%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	35,7%	100,0%	,0%	36,7%
	2	Anzahl	6	0	0	6
		% innerhalb von Q25_6	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	21,4%	,0%	,0%	20,0%
	3	Anzahl	6	0	1	7
		% innerhalb von Q25_6	85,7%	,0%	14,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	21,4%	,0%	100,0%	23,3%
	4	Anzahl	5	0	0	5
		% innerhalb von Q25_6	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	17,9%	,0%	,0%	16,7%
	5	Anzahl	1	0	0	1
		% innerhalb von Q25_6	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	3,6%	,0%	,0%	3,3%
	Gesamt	Anzahl	28	1	1	30
		% innerhalb von Q25_6	93,3%	3,3%	3,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

25. Gewerkschaft * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

			Mitarbeiterzahl		
			1 - 9 MA	10 - 19 MA	Gesamt
25. Gewerkschaft	2	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Q25_7	100,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	33,3%	,0%	33,3%
	3	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Q25_7	100,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	33,3%	,0%	33,3%
	4	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Q25_7	100,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	33,3%	,0%	33,3%
6	Anzahl	0	0	0	
	% innerhalb von Q25_7	,0%	,0%	,0%	
	% innerhalb von MA	,0%	,0%	,0%	
Gesamt	Anzahl	3	0	3	
	% innerhalb von Q25_7	100,0%	,0%	100,0%	
	% innerhalb von MA	100,0%	,0%	100,0%	

25. Krankenkasse * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

			Mitarbeiterzahl			Gesamt
			1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA	
25. Krankenkasse	1	Anzahl	13	1	0	14
		% innerhalb von Q25_8	92,9%	7,1%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	32,5%	33,3%	,0%	30,4%
	2	Anzahl	13	0	0	13
		% innerhalb von Q25_8	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	32,5%	,0%	,0%	28,3%
	3	Anzahl	10	1	3	14
		% innerhalb von Q25_8	71,4%	7,1%	21,4%	100,0%
		% innerhalb von MA	25,0%	33,3%	100,0%	30,4%
	4	Anzahl	3	0	0	3
		% innerhalb von Q25_8	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	7,5%	,0%	,0%	6,5%
	5	Anzahl	0	1	0	1
		% innerhalb von Q25_8	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	,0%	33,3%	,0%	2,2%
	6	Anzahl	1	0	0	1
		% innerhalb von Q25_8	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	2,5%	,0%	,0%	2,2%
Gesamt	Anzahl	40	3	3	46	
	% innerhalb von Q25_8	87,0%	6,5%	6,5%	100,0%	
	% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

25. Bundesanstalt für Arbeitsschutz * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
25. Bundesanstalt für Arbeitsschutz	1	Anzahl	2	0	0	2
		% innerhalb von Q25_9	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	22,2%	,0%	,0%	11,8%
	2	Anzahl	5	1	6	12
		% innerhalb von Q25_9	41,7%	8,3%	50,0%	100,0%
		% innerhalb von MA	55,6%	100,0%	85,7%	70,6%
	3	Anzahl	2	0	1	3
		% innerhalb von Q25_9	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		% innerhalb von MA	22,2%	,0%	14,3%	17,6%
4	Anzahl	0	0	0	0	
	% innerhalb von Q25_9	,0%	,0%	,0%	,0%	
	% innerhalb von MA	,0%	,0%	,0%	,0%	
Gesamt		Anzahl	9	1	7	17
		% innerhalb von Q25_9	52,9%	5,9%	41,2%	100,0%
		% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

25. Sonstige Stellen * Mitarbeiterzahl Kreuztabelle

		Mitarbeiterzahl			Gesamt		
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA			
25. Sonstige Stellen	1	Anzahl	61	15	8	84	
		% innerhalb von Q25_10	72,6%	17,9%	9,5%	100,0%	
		% innerhalb von MA	29,8%	40,5%	40,0%	32,1%	
	2	Anzahl	80	13	7	100	
		% innerhalb von Q25_10	80,0%	13,0%	7,0%	100,0%	
		% innerhalb von MA	39,0%	35,1%	35,0%	38,2%	
	3	Anzahl	49	5	4	58	
		% innerhalb von Q25_10	84,5%	8,6%	6,9%	100,0%	
		% innerhalb von MA	23,9%	13,5%	20,0%	22,1%	
	4	Anzahl	11	4	1	16	
		% innerhalb von Q25_10	68,8%	25,0%	6,3%	100,0%	
		% innerhalb von MA	5,4%	10,8%	5,0%	6,1%	
	5	Anzahl	2	0	0	2	
		% innerhalb von Q25_10	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
		% innerhalb von MA	1,0%	,0%	,0%	,8%	
	6	Anzahl	2	0	0	2	
		% innerhalb von Q25_10	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
		% innerhalb von MA	1,0%	,0%	,0%	,8%	
	Gesamt		Anzahl	205	37	20	262
			% innerhalb von Q25_10	78,2%	14,1%	7,6%	100,0%
			% innerhalb von MA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anh. 2, Tab. 9 Informationsbedarf nach Wirtschaftsbereich; n=988 (Mehrfachnennungen möglich) (Kap. 4.11)

	Kreuztabelle \$v26set\$WZ											Gesamt
	Wirtschaftsbereich											
	Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitung	Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	Verkehr und Lagerlei; Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Private Haushalte mit Hauspersonal...		
Arbeitsstress	Anzahl 15,3%	4	11	1	9	57	18	6	41	3	53	203
Innerhalb WZ%		12,1%	12,9%	9,4%	20,2%	26,7%	23,1%	24,8%	24,7%	23,2%	24,7%	20,5%
Heben und Tragen von Lasten	Anzahl 23,6%	6	16	2	27	46	17	1	16	2	30	162
Innerhalb WZ%		17,3%	31,8%	27,2%	16,3%	24,9%	4,7%	9,8%	13,7%	16,3%	13,7%	16,4%
Gestaltung von Arbeitsplätzen	Anzahl 22,7%	6	20	2	12	51	18	5	57	4	65	240
Innerhalb WZ%		22,4%	32,9%	12,0%	18,2%	26,8%	19,1%	34,5%	30,3%	32,2%	30,3%	24,3%
Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiter/-innen	Anzahl 20,9%	5	12	1	12	40	10	2	14	2	45	143
Innerhalb WZ%		13,1%	17,7%	12,0%	14,2%	15,5%	6,5%	8,4%	20,7%	18,8%	20,7%	14,5%
Unfallverhütung im Betrieb	Anzahl 33,9%	9	23	2	26	78	23	4	28	3	60	255
Innerhalb WZ%		26,2%	30,4%	26,7%	27,6%	34,1%	12,9%	17,1%	27,7%	22,5%	27,7%	25,8%
Gefahrstoffe	Anzahl 17,5%	5	16	3	18	62	6	1	18	2	43	172
Innerhalb WZ%		17,6%	41,3%	18,6%	22,1%	8,3%	2,4%	10,9%	20,2%	13,6%	20,2%	17,4%
Gefährdungsbeurteilung	Anzahl 19,1%	5	15	2	13	37	11	3	22	3	60	171
Innerhalb WZ%		16,9%	32,1%	13,6%	13,2%	16,4%	10,7%	13,0%	27,9%	24,3%	27,9%	17,3%
Gesundheitsförderung	Anzahl 34,2%	9	17	2	21	66	25	9	52	4	64	268
Innerhalb WZ%		19,4%	29,2%	21,6%	23,6%	37,4%	31,8%	31,2%	29,6%	30,1%	29,6%	27,2%
Gesundheitsmanagement	Anzahl 25,3%	7	6	1	9	37	10	5	27	2	37	141
Innerhalb WZ%		7,0%	18,1%	8,8%	13,0%	15,0%	19,7%	16,2%	17,3%	18,6%	17,3%	14,3%
Arbeitsschutzorganisation im Betrieb	Anzahl 31,0%	8	13	1	15	45	8	4	20	3	41	157
Innerhalb WZ%		14,4%	23,8%	15,4%	15,9%	11,6%	14,2%	11,8%	19,1%	21,4%	19,1%	15,9%
Sonstige Themen	Anzahl 2,6%	1	0	0	3	8	2	1	2	0	5	22
Innerhalb WZ%		,0%	2,2%	3,2%	2,9%	2,7%	2,5%	1,4%	2,4%	1,7%	2,4%	2,2%
zu keinem Thema	Anzahl 28,8%	7	38	2	44	135	20	15	61	4	79	406
Innerhalb WZ%		42,7%	40,2%	44,5%	48,0%	30,0%	55,9%	36,9%	36,6%	35,6%	36,6%	41,1%
Gesamt	Anzahl % vom Gesamt	26 2,6%	90 9,1%	6 ,6%	98 9,9%	281 28,4%	67 6,8%	28 2,8%	165 16,7%	12 1,2%	215 21,8%	988 100,0%

Anh. 2, Tab. 10 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftsbereich;
n=928 (Mehrfachnennungen möglich) (Kap. 4.12.1)

	Kreuztabelle \$v27set*WZ										Gesamt
	Wirtschaftsbereich										
	Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitung des Gesteins	Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe	Verkehr und Lager; Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung; Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger Dienstleistungen; sonstiger DL; Private Haushalte mit Hauspersonal...	
Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme	17 71,4%	62 70,0%	4 68,6%	69 73,9%	204 78,8%	47 78,6%	15 67,0%	88 57,8%	10 83,9%	155 73,8%	672 72,4%
Internetseiten, Datenbanken	10 39,4%	46 52,4%	3 52,6%	59 63,3%	141 54,5%	36 60,0%	12 54,2%	78 51,3%	7 60,7%	121 57,6%	514 55,4%
gute praktische Beispiele aus anderen Betrieben	13 55,5%	40 44,7%	3 49,5%	29 31,0%	105 40,5%	24 40,2%	8 35,4%	35 22,9%	5 40,7%	78 37,1%	340 36,6%
Checklisten der BG etc.	16 67,6%	58 66,1%	3 45,1%	46 49,5%	159 61,4%	36 59,1%	11 49,8%	76 50,4%	7 59,3%	111 52,8%	524 56,5%
Seminare, Tagungen, Workshops	11 46,4%	28 31,6%	2 42,9%	35 37,2%	68 26,3%	17 28,9%	6 25,0%	31 20,5%	5 39,6%	72 34,1%	276 29,7%
E-Learning-Angebote	0 0,7%	5 5,9%	0 7,2%	7 7,9%	22 8,6%	3 4,6%	3 14,7%	4 2,5%	1 5,7%	8 3,7%	54 5,8%
Fortbildungen im Rahmen des Unternehmerrmodells	9 35,4%	25 28,5%	1 17,3%	21 22,0%	53 20,4%	13 21,2%	4 19,5%	20 13,4%	3 21,3%	46 21,7%	194 20,9%
Arbeitsmed. und sicherheitstechn. Angebote vor Ort im Betrieb	3 12,4%	26 29,1%	2 36,0%	21 22,9%	59 22,6%	19 30,8%	2 10,4%	27 17,6%	6 49,2%	49 23,4%	214 23,0%
telefonische Angebote z. B. durch externe Dienstleister	1 2,8%	4 4,6%	0 7,2%	3 3,3%	15 5,8%	2 3,7%	2 9,1%	8 5,0%	0 3,6%	18 8,5%	54 5,8%
den Austausch mit anderen Unternehmen	16 64,8%	42 48,0%	4 65,7%	42 44,5%	125 48,2%	20 32,6%	10 43,7%	52 34,0%	5 45,0%	97 46,3%	413 44,4%
Sonstige Angebote	1 3,2%	1 1,7%	0 4,1%	2 2,4%	5 2,0%	1 2,3%	1 6,1%	10 6,9%	0 0,0%	21 10,2%	45 4,8%
Gesamt	24 2,6%	88 9,5%	6 6,6%	94 10,1%	259 27,9%	60 6,5%	22 2,4%	152 16,3%	12 1,3%	210 22,7%	928 100,0%

Anh. 2, Tab. 11 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße; n=928 (Mehrfachnennungen möglich) (Kap. 4.12.1)

		Mitarbeiterzahl			Gesamt	
		1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA		
\$v27set ^a	Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme	Anzahl	561	68	43	672
		Innerhalb \$v27set%	83,5%	10,1%	6,4%	
		Innerhalb MA%	71,6%	79,1%	73,3%	
		% vom Gesamtwert	60,5%	7,3%	4,6%	72,4%
	Internetseiten, -portale, -datenbanken	Anzahl	433	44	37	514
		Innerhalb \$v27set%	84,3%	8,5%	7,3%	
		Innerhalb MA%	55,3%	50,8%	63,4%	
		% vom Gesamtwert	46,7%	4,7%	4,0%	55,4%
	gute praktische Beispiele aus anderen Betrieben	Anzahl	287	33	20	340
		Innerhalb \$v27set%	84,4%	9,6%	6,0%	
		Innerhalb MA%	36,6%	37,8%	34,7%	
		% vom Gesamtwert	30,9%	3,5%	2,2%	36,6%
	Checklisten der BG etc.	Anzahl	434	53	37	524
		Innerhalb \$v27set%	82,7%	10,1%	7,1%	
		Innerhalb MA%	55,4%	61,9%	63,6%	
		% vom Gesamtwert	46,7%	5,7%	4,0%	56,5%
	Seminare, Tagungen, Workshops	Anzahl	218	30	28	276
		Innerhalb \$v27set%	79,0%	10,9%	10,0%	
		Innerhalb MA%	27,8%	35,1%	47,1%	
		% vom Gesamtwert	23,5%	3,2%	3,0%	29,7%
	E-Learning-Angebote	Anzahl	46	6	2	54
		Innerhalb \$v27set%	86,3%	10,3%	3,3%	
		Innerhalb MA%	5,9%	6,5%	3,1%	
		% vom Gesamtwert	5,0%	,6%	,2%	5,8%
	Fortbildungen im Rahmen des Unternehmermodells	Anzahl	155	22	16	194
		Innerhalb \$v27set%	80,2%	11,6%	8,3%	
		Innerhalb MA%	19,8%	26,1%	27,3%	
		% vom Gesamtwert	16,8%	2,4%	1,7%	20,9%
	arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Angebote vor Ort im Betrieb	Anzahl	158	27	28	214
		Innerhalb \$v27set%	74,1%	12,8%	13,1%	
		Innerhalb MA%	20,2%	31,9%	47,7%	
		% vom Gesamtwert	17,0%	3,0%	3,0%	23,0%
	telefonische Angebote z. B. durch externe Dienstleister	Anzahl	41	6	6	54
		Innerhalb \$v27set%	76,8%	11,3%	11,9%	
		Innerhalb MA%	5,2%	7,1%	10,8%	
		% vom Gesamtwert	4,4%	,7%	,7%	5,8%
	den Austausch mit anderen Unternehmen	Anzahl	346	40	27	413
		Innerhalb \$v27set%	83,8%	9,8%	6,4%	
		Innerhalb MA%	44,1%	47,0%	45,2%	
		% vom Gesamtwert	37,2%	4,4%	2,9%	44,4%
	Sonstige Angebote	Anzahl	41	2	1	45
		Innerhalb \$v27set%	92,8%	4,1%	3,1%	
		Innerhalb MA%	5,3%	2,1%	2,4%	
		% vom Gesamtwert	4,5%	,2%	,2%	4,8%
Gesamt	Anzahl	784	86	59	928	
	% vom Gesamtwert	84,4%	9,3%	6,3%	100,0%	

Anh. 2, Tab. 12 Bewertung der acht wichtigsten externen Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftszweig; n=194-627 (Mehrfachnennungen möglich) (Kap. 4.12.2)

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	33,3%	40,0%	26,7%	,0%
Checklisten der BG's	43,8%	50,0%	6,3%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	12,5%	75,0%	12,5%	,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	40,0%	60,0%	,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	35,7%	57,1%	7,1%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	54,5%	36,4%	9,1%	,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	,0%	100,0%	,0%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	25,0%	62,5%	12,5%	,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	16,7%	68,5%	13,0%	1,9%
Checklisten der BG's	34,5%	50,0%	13,8%	1,7%
Internetseiten, -datenbanken	21,6%	59,5%	13,5%	5,4%
Austausch mit anderen Unternehmen	38,1%	45,2%	14,3%	2,4%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	46,2%	48,7%	2,6%	2,6%
Seminare, Tagungen, Workshops	32,1%	50,0%	14,3%	3,6%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	36,0%	60,0%	,0%	4,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	24,0%	76,0%	,0%	,0%
Energie- und Wasserversorgung				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	25,0%	75,0%	,0%	,0%
Checklisten der BG's	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	33,3%	33,3%	33,3%	,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	66,7%	33,3%	,0%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	50,0%	50,0%	,0%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	100,0%	,0%	,0%	,0%
Baugewerbe				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	21,3%	65,6%	13,1%	,0%
Checklisten der BG's	34,8%	58,7%	6,5%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	35,4%	52,1%	4,2%	8,3%
Austausch mit anderen Unternehmen	53,7%	41,5%	4,9%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	65,5%	31,0%	3,4%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	28,6%	48,6%	8,6%	14,3%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	47,6%	52,4%	,0%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	38,1%	42,9%	19,0%	,0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Gastgewerbe				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	28,3%	62,3%	9,4%	,0%
Checklisten der BG's	53,5%	39,6%	3,8%	3,1%
Internetseiten, -datenbanken	28,0%	62,9%	6,8%	2,3%
Austausch mit anderen Unternehmen	62,4%	31,2%	6,4%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	66,7%	29,5%	1,0%	2,9%
Seminare, Tagungen, Workshops	52,9%	38,2%	4,4%	4,4%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	49,2%	49,2%	1,7%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	37,7%	47,2%	13,2%	1,9%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation				

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	18,2%	54,5%	27,3%	,0%
Checklisten der BG's	25,0%	52,8%	22,2%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	29,4%	32,4%	29,4%	8,8%
Austausch mit anderen Unternehmen	68,4%	31,6%	,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	50,0%	45,8%	,0%	4,2%
Seminare, Tagungen, Workshops	29,4%	64,7%	5,9%	,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	42,1%	21,1%	36,8%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	46,2%	15,4%	38,5%	,0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	6,3%	75,0%	18,8%	,0%
Checklisten der BG's	18,2%	81,8%	,0%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	25,0%	75,0%	,0%	,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	33,3%	55,6%	,0%	11,1%
Seminare, Tagungen, Workshops	40,0%	40,0%	,0%	20,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	,0%	33,3%	33,3%	33,3%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	,0%	80,0%	,0%	20,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. DL				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	11,0%	73,2%	11,0%	4,9%
Checklisten der BG's	24,3%	59,5%	12,2%	4,1%
Internetseiten, -datenbanken	25,3%	57,3%	10,7%	6,7%
Austausch mit anderen Unternehmen	39,2%	51,0%	5,9%	3,9%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	48,6%	31,4%	14,3%	5,7%
Seminare, Tagungen, Workshops	35,5%	45,2%	12,9%	6,5%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	42,3%	46,2%	11,5%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	30,0%	60,0%	5,0%	5,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	20,0%	70,0%	10,0%	,0%
Checklisten der BG's	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	33,3%	66,7%	,0%	,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	60,0%	40,0%	,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	60,0%	40,0%	,0%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	50,0%	33,3%	16,7%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	50,0%	50,0%	,0%	,0%
Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung sonstiger DL; Private Haushalte mit Personal				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	24,7%	55,3%	16,7%	3,3%
Checklisten der BG's	38,7%	46,8%	9,9%	4,5%
Internetseiten, -datenbanken	42,6%	51,3%	6,1%	,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	63,3%	33,7%	2,0%	1,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	67,5%	28,6%	3,9%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	54,3%	35,7%	7,1%	2,9%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	63,3%	24,5%	10,2%	2,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	52,2%	41,3%	4,3%	2,2%

Anh. 2, Tab. 13 Bewertung der acht wichtigsten externen Informations- und Beratungsangebote nach Größe, n=193-626 (Mehrfachnennungen möglich)

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
1 bis 9 Mitarbeiter/innen				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	22,0%	62,3%	13,8%	1,9%
Checklisten der BG's	39,8%	48,6%	8,1%	3,5%
Internetseiten, -datenbanken	32,2%	55,8%	8,0%	4,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	57,1%	36,4%	5,2%	1,2%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	58,5%	35,2%	3,5%	2,8%
Seminare, Tagungen, Workshops	45,4%	39,8%	7,9%	6,9%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	50,9%	40,9%	6,3%	1,9%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	38,1%	50,3%	9,0%	2,6%
10 bis 19 Mitarbeiter/innen				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	21,9%	67,2%	10,9%	,0%
Checklisten der BG's	30,8%	59,0%	5,1%	5,1%
Internetseiten, -datenbanken	30,8%	59,0%	5,1%	5,1%
Austausch mit anderen Unternehmen	45,0%	50,0%	5,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	65,6%	31,3%	3,1%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	44,8%	44,8%	6,9%	3,4%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	46,4%	46,4%	3,6%	3,6%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	45,5%	50,0%	4,5%	,0%
20 bis 49 Mitarbeiter/innen				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	20,0%	55,0%	22,5%	2,5%
Checklisten der BG's	32,4%	40,5%	27,0%	,0%
Internetseiten, -datenbanken	18,2%	57,6%	24,2%	,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	51,9%	48,1%	,0%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	65,0%	35,0%	,0%	,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	33,3%	59,3%	7,4%	,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	34,5%	41,4%	24,1%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	31,3%	37,5%	31,3%	,0%

Anh. 2, Tab. 14 Bewertung der acht wichtigsten externen Informations- und Beratungsangebote nach Region, n=53-917 (Mehrfachnennungen möglich)

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
Ost				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	23,7%	63,0%	12,6%	,7%
Checklisten der BG's	35,4%	55,6%	8,1%	1,0%
Internetseiten, -datenbanken	34,1%	55,7%	9,1%	1,1%
Austausch mit anderen Unternehmen	46,1%	47,4%	5,3%	1,3%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	50,9%	41,5%	5,7%	1,9%
Seminare, Tagungen, Workshops	39,3%	51,8%	3,6%	5,4%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	38,8%	51,0%	8,2%	2,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	39,5%	47,4%	5,3%	7,9%
West				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	21,6%	62,1%	14,5%	1,8%
Checklisten der BG's	40,0%	47,4%	9,2%	3,3%
Internetseiten, -datenbanken	30,3%	56,4%	8,9%	4,4%
Austausch mit anderen Unternehmen	57,6%	36,4%	5,1%	,9%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	60,6%	33,6%	3,1%	2,8%
Seminare, Tagungen, Workshops	45,4%	39,8%	8,8%	6,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	51,5%	39,3%	8,0%	1,2%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	37,8%	50,0%	11,5%	,6%

Anh. 2, Tab. 15 Bewertung der acht wichtigsten externen Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsmodell, n=194-624 (Mehrfachnennungen möglich)

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
Bedarfsorientiertes Betreuungsmodell (mit Qualifizierung)				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	24,6%	52,3%	21,5%	1,5%
Checklisten der BG's	40,7%	52,5%	6,8%	0,0%
Internetseiten, -datenbanken	35,2%	52,4%	11,4%	1,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	52,7%	39,6%	7,7%	0,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	60,3%	31,7%	7,9%	0,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	40,0%	46,7%	10,7%	2,7%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	56,1%	36,4%	4,5%	3,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	46,8%	40,3%	11,3%	1,6%
Bedarfsorientiertes Betreuungsmodell (ohne Qualifizierung)				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	15,4%	63,1%	18,5%	3,1%
Checklisten der BG's	51,7%	36,7%	5,0%	6,7%
Internetseiten, -datenbanken	31,0%	66,7%	2,4%	0,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	58,3%	41,7%	0,0%	0,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	62,9%	28,6%	0,0%	8,6%
Seminare, Tagungen, Workshops	54,5%	45,5%	0,0%	0,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	57,6%	33,3%	6,1%	3,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	42,1%	57,9%	0,0%	0,0%
Feste Betreuung durch Betriebsarzt / Fachkraft für Arbeitssicherheit				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	17,7%	69,4%	11,3%	1,6%
Checklisten der BG's	36,2%	48,3%	13,8%	1,7%
Internetseiten, -datenbanken	23,1%	59,6%	15,4%	1,9%
Austausch mit anderen Unternehmen	54,5%	40,9%	2,3%	2,3%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	66,7%	31,0%	0,0%	2,4%
Seminare, Tagungen, Workshops	42,9%	42,9%	5,7%	8,6%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	38,6%	59,1%	2,3%	0,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%
Keine gewählt				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	22,4%	65,1%	11,8%	0,8%
Checklisten der BG's	36,7%	51,3%	10,1%	2,0%
Internetseiten, -datenbanken	28,3%	57,2%	8,6%	5,9%
Austausch mit anderen Unternehmen	55,8%	37,0%	7,1%	0,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	52,8%	41,6%	4,8%	,8%
Seminare, Tagungen, Workshops	41,1%	43,3%	10,0%	5,6%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	43,8%	35,4%	20,8%	0,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	25,4%	52,5%	18,6%	3,4%
kenne nicht/ weiß nicht				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	25,9%	64,7%	7,1%	2,4%
Checklisten der BG's	32,8%	48,4%	9,4%	9,4%
Internetseiten, -datenbanken	31,5%	56,2%	6,8%	5,5%
Austausch mit anderen Unternehmen	53,8%	40,0%	1,5%	4,6%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	66,7%	25,5%	0,0%	7,8%
Seminare, Tagungen, Workshops	53,1%	31,3%	6,3%	9,4%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	46,2%	38,5%	7,7%	7,7%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	12,5%	81,3%	0,0%	6,3%

Anh. 2, Tab. 16 Bewertung der acht wichtigsten externen Informations- und Beratungsangebote nach Geschlecht, n=194-626
(Mehrfachnennungen möglich)

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
Männer				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	22,1%	60,7%	15,5%	1,8%
Checklisten der BG's	40,5%	47,5%	9,7%	2,3%
Internetseiten, -datenbanken	31,1%	55,3%	10,7%	2,9%
Austausch mit anderen Unternehmen	59,2%	35,2%	5,6%	,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	61,4%	33,6%	3,1%	1,8%
Seminare, Tagungen, Workshops	44,3%	40,9%	9,1%	5,7%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	53,2%	39,7%	6,4%	,7%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	36,7%	47,7%	14,1%	1,6%
Frauen				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	21,6%	65,1%	11,6%	1,7%
Checklisten der BG's	36,8%	51,1%	8,2%	3,8%
Internetseiten, -datenbanken	30,9%	58,0%	5,6%	5,6%
Austausch mit anderen Unternehmen	48,6%	44,4%	4,2%	2,8%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	55,6%	36,8%	4,3%	3,4%
Seminare, Tagungen, Workshops	43,8%	45,8%	5,2%	5,2%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	38,9%	45,8%	12,5%	2,8%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	40,9%	53,0%	3,0%	3,0%

Anh. 2, Tab. 17 Bewertung der acht wichtigsten externen Informations- und Beratungsangebote nach Alter, n=190-617 (Mehrfachnennungen möglich)

	hoch	mittel	niedrig	k.A.
18 bis 29 Jahre				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	23,8%	61,9%	14,3%	0,0%
Checklisten der BG's	23,1%	61,5%	15,4%	0,0%
Internetseiten, -datenbanken	45,0%	45,0%	10,0%	0,0%
Austausch mit anderen Unternehmen	76,5%	23,5%	0,0%	0,0%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Seminare, Tagungen, Workshops	75,0%	12,5%	6,3%	6,3%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	58,8%	35,3%	5,9%	0,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	53,8%	38,5%	7,7%	0,0%
30 bis 39 Jahre				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	28,7%	63,9%	7,4%	,0%
Checklisten der BG's	41,7%	48,8%	7,1%	2,4%
Internetseiten, -datenbanken	45,3%	47,4%	2,1%	5,3%
Austausch mit anderen Unternehmen	65,8%	26,6%	5,1%	2,5%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	71,8%	21,1%	5,6%	1,4%
Seminare, Tagungen, Workshops	40,0%	45,0%	10,0%	5,0%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	47,1%	47,1%	5,9%	,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	33,3%	56,7%	6,7%	3,3%
40 bis 49 Jahre				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	18,3%	63,8%	15,2%	2,7%
Checklisten der BG's	38,9%	49,8%	9,4%	2,0%
Internetseiten, -datenbanken	24,3%	62,7%	10,3%	2,7%
Austausch mit anderen Unternehmen	50,3%	42,9%	5,4%	1,4%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	59,5%	35,1%	2,3%	3,1%
Seminare, Tagungen, Workshops	41,3%	45,7%	8,7%	4,3%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	41,9%	45,9%	12,2%	0,0%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	34,4%	46,9%	17,2%	1,6%
50+ Jahre				
Broschüren, Newsletter, Flyer und Filme	22,0%	61,4%	15,9%	0,8%
Checklisten der BG's	39,5%	46,8%	9,1%	4,5%
Internetseiten, -datenbanken	27,6%	56,4%	11,0%	4,9%
Austausch mit anderen Unternehmen	51,9%	42,0%	5,6%	0,6%
Praxisbeispiele aus anderen Betrieben	52,1%	44,4%	1,7%	1,7%
Seminare, Tagungen, Workshops	41,7%	45,0%	6,7%	6,7%
Arbeitsmed. / sicherheitst. Angebote vor Ort im Betrieb	51,8%	38,6%	6,0%	3,6%
FB im Rahmen des Unternehmermodells	39,8%	50,6%	7,2%	2,4%

Anh. 2, Tab. 18 Sichten zu Lern- und Beteiligungsformen nach Qualifikation, Alter und Geschlecht (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

	regelmäßig Unterwei- sungen	regelmäßige Bespre- chung/Bewe- rtung von Gesund- heits- und Unfallgefah- ren und Maßnahmen	MA machen selbständig Vorschläge	Wissen von Fachkräften wird bei Planung und Umsetzung einbezogen	Schulungen, wenn es dafür einen Anlass gibt	Chef/in be- rücksichtigt Vorschläge von MA, setzt diese um
kein Ab- schluss	60,4%	69,9%	68,6%	62,1%	63,7%	89,2%
Berufsausbil- dung	59,3%	60,8%	69,3%	66,7%	71,5%	82,4%
zusätzl. Fort- /Weiterbil- dung	60,3%	68,0%	68,9%	76,8%	71,7%	83,6%
Studium	55,2%	64,9%	67,6%	67,7%	71,9%	79,7%
Männer	62,1%	62,2%	65,6%	66,6%	70,0%	80,4%
Frauen	57,0%	64,6%	70,5%	70,1%	71,7%	83,6%
16-29 Jahre	57,5%	60,7%	68,6%	64,1%	71,7%	85,2%
30-39 Jahre	62,6%	62,1%	71,3%	70,0%	69,8%	81,6%
40-49 Jahre	56,9%	64,9%	69,6%	69,9%	71,3%	81,2%
50 Jahre und älter	58,8%	65,6%	65,3%	70,1%	71,1%	81,8%

Anh. 2, Tab. 19 Bildung der (aggregierten) Variablen formales/nominales Wissen (Kap. 5.7.4)

Indikator I: Wissen um Verantwort- lichkeit laut Gesetz	Wert	Indikator II: Wissen um Rechte und Pflichten laut Gesetz	Wert	Neue Variable Formales Wissen	Summe
Unternehmer und andere	1	Kennen 5 oder mehr von 6 Rechten und Pflichten	2	Höheres Wissen	3
Andere oder „weiß nicht“	0	Kennen 4 und weni- ger von 6 Rechten und Pflichten	1	Mittleres Wissen	1-2
				Geringeres Wissen	0

Anh. 2, Tab. 20 Bildung der Variable Eingebunden sein in Lern- und Beteiligungsformen (Kap. 5.7.4)

	Ausprägung		
	trifft zu	teils/teils	trifft nicht zu
MA machen selbstständig Vorschläge	3	2	1
Regelmäßige Unterweisungen	3	2	1
Regelmäßige Besprechung / Bewertung von Gesundheits- Unfallgefahren und Maßnahmen	3	2	1
Chef/in berücksichtigt Vorschläge von MA, setzt diese um	3	2	1
Summe	10-12	7-9	4-6
Eingebunden sein in Lern- und Beteiligungsformen	mehr	mittelmäßig	weniger

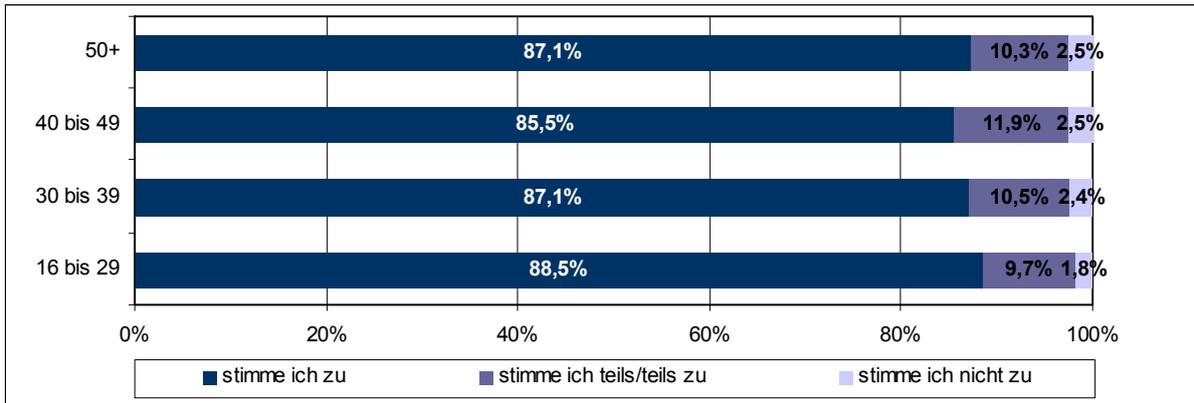
Anh. 2, Tab. 21 Themen, des zusätzlichen Informationsbedarfs – nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich; n=1999) (Kap. 5.9)

	1-9 MA	10-19 MA	20-49 MA	Gesamt
Arbeitsstress	21,4%	26,2%	25,3%	23,8%
Heben und Tragen von Lasten	14,5%	17,2%	14,8%	15,2%
Gestaltung von Arbeitsplätzen	23,1%	21,5%	20,2%	21,7%
Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiter/-innen	10,6%	10,8%	16,2%	12,5%
Unfallverhütung im Betrieb	21,0%	25,6%	21,5%	22,2%
Gefahrstoffe	13,4%	13,4%	12,3%	13,0%
Gefährdungsbeurteilung	14,0%	13,9%	16,9%	15,0%
Gesundheitsförderung	29,2%	29,1%	27,9%	28,7%
Gesundheitsmanagement	16,1%	15,6%	18,7%	16,9%
Arbeitsschutzorganisation im Betrieb	13,7%	16,4%	17,7%	15,7%
Sonstige Themen	2,0%	1,9%	0,7%	1,5%
zu keinem Thema	49,1%	45,2%	46,4%	47,3

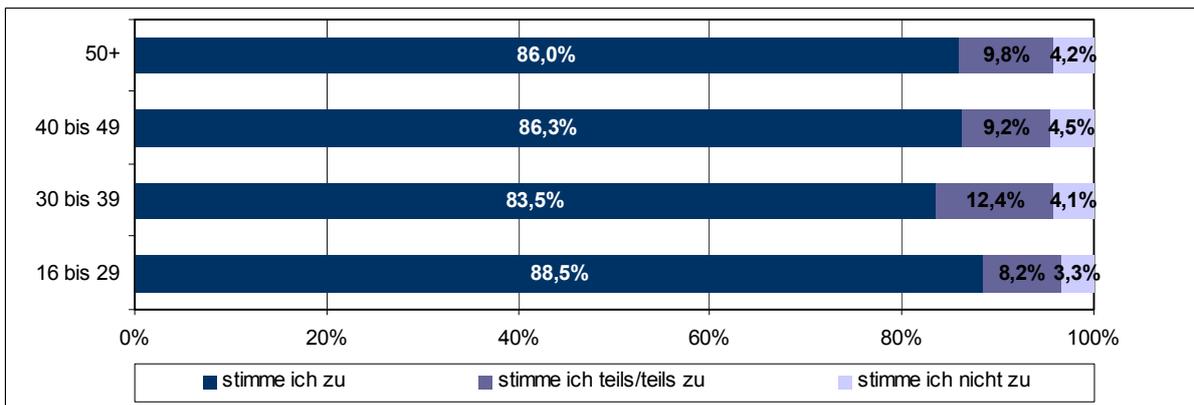
Anh. 2, Tab. 22 Übersicht der Fragen, die in den Vergleich in Kaptitel 6 eingeflossen sind

Dimension	Fragestellung	Fragennummer in Geschäftsführer/innenbefragung	Fragennummer in Beschäftigtenbefragung
Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle	6b	4a
	Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz	6c	4b
Wissen um gesetzliche Regelungen	Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich?	9	6
Lern- und Beteiligungsformen	Mitarbeiter machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.	20a	14a
	Bei uns im Betrieb finden regelmäßig Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt	20b	14b
	Wenn erforderlich, führen wir anlassbezogenen betriebliche Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch	20c	14c
	Im Betrieb auftretende Gesundheits- und Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. durch entsprechende Maßnahmen behoben	20d	14d
	Bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit werden gute, d.h. praktikable Vorschläge von Mitarbeiter/innen berücksichtigt	20e	14e
	Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen wird i. d. R. durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit begleitet	20f	14f
Informationsbedarf	Zu welchen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes benötigen Sie mehr Informationen?	26	17
Bewertung externer Beratungsangebote	Wie bewerten Sie die genutzten Informations- und Beratungsangebote?	27	16

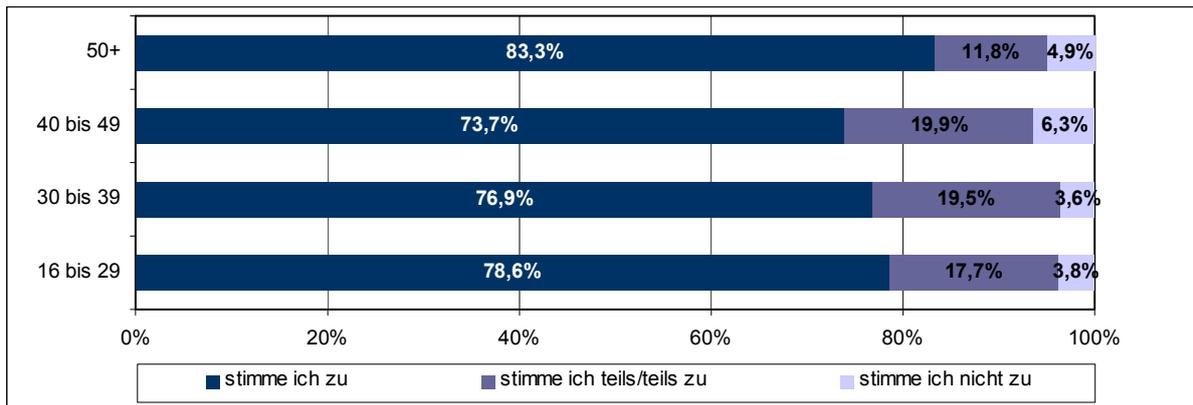
Anhang 3 Abbildungen



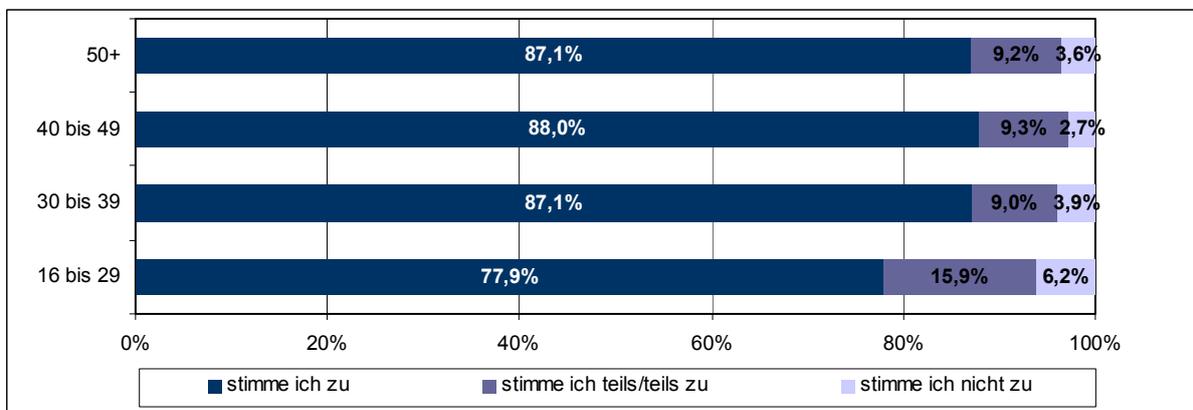
Anh. 3, Abb. 1 Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle - nach Alter (n=1970) (Kap. 5.4.3)



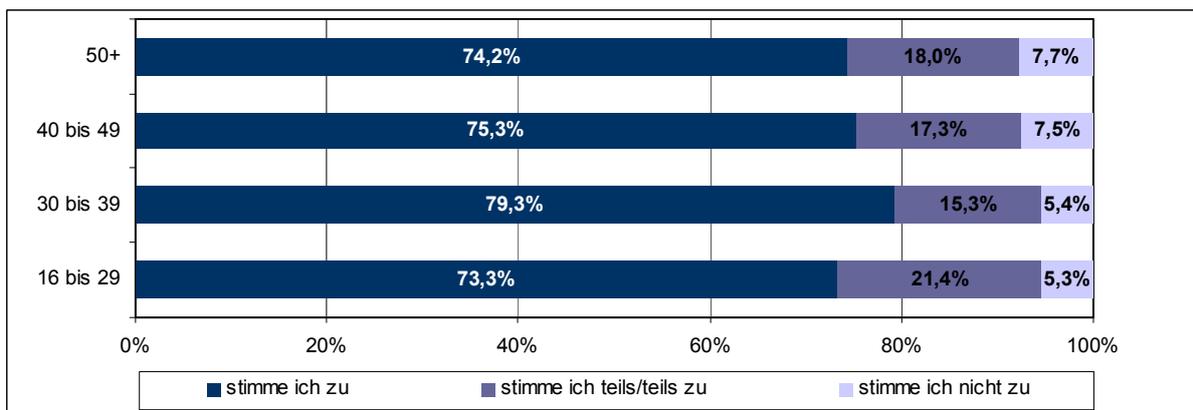
Anh. 3, Abb. 2 Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen - nach Alter (n=1968) (Kap. 5.4.3)



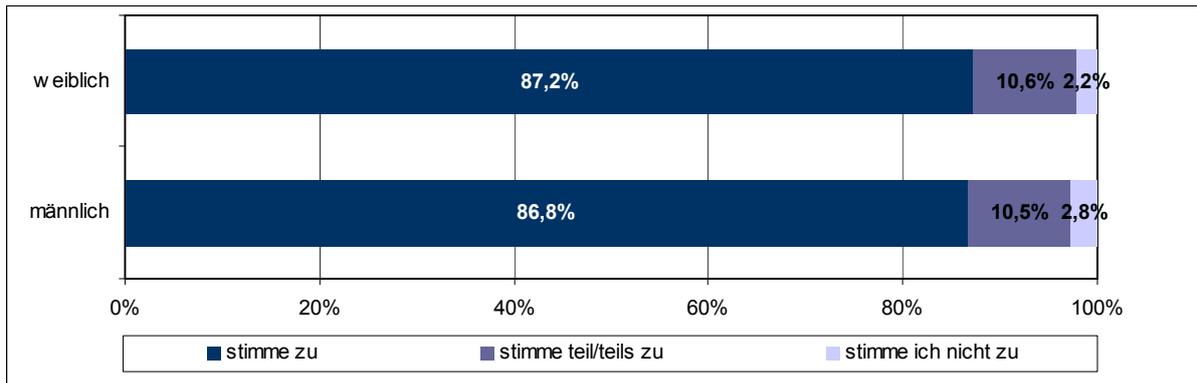
Anh. 3, Abb. 3 Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen - nach Alter (n= 1968) (Kap. 5.4.3)



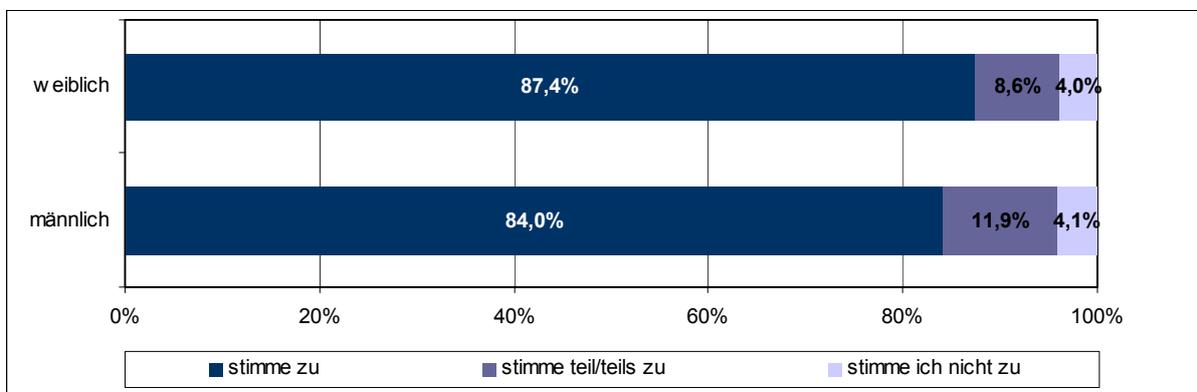
Anh. 3, Abb. 4 Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen aktiven Beitrag leisten - nach Alter (n= 1966) (Kap. 5.4.3)



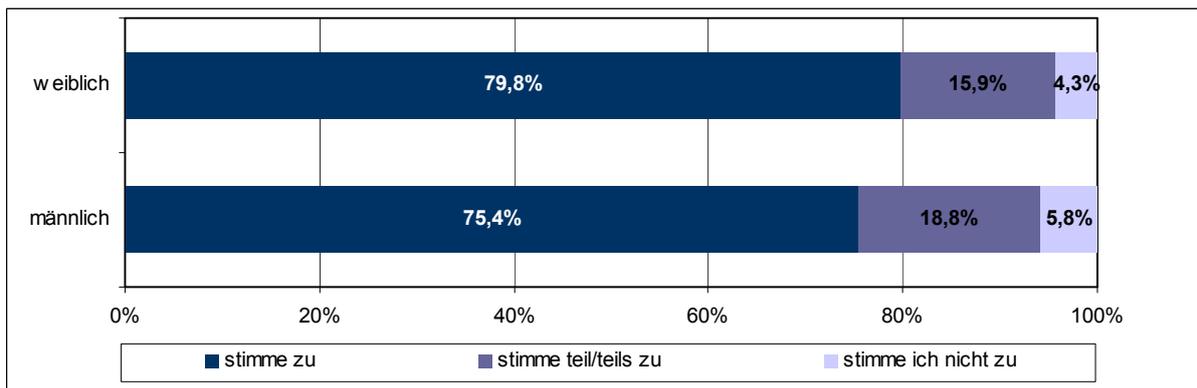
Anh. 3, Abb. 5 Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben - nach Alter (n=1970) (Kap. 5.4.3)



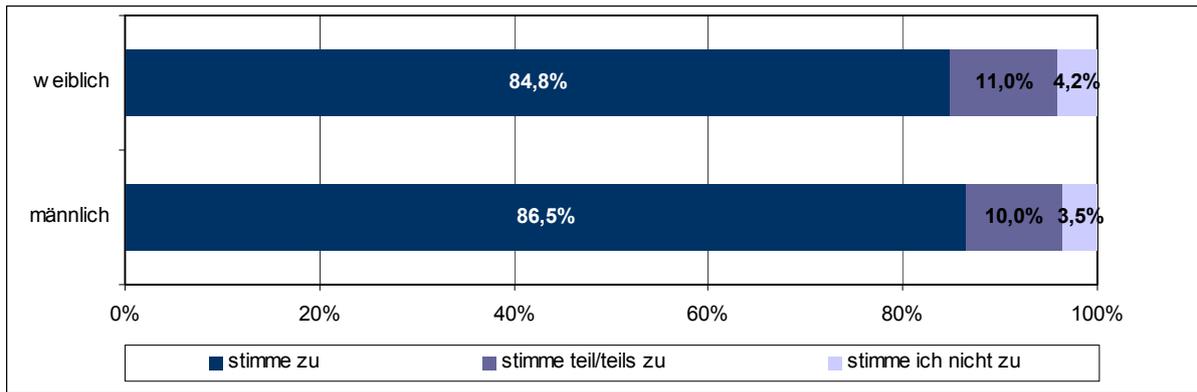
Anh. 3, Abb. 6 Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle -nach Geschlecht (n=1989) (Kap. 5.4.3)



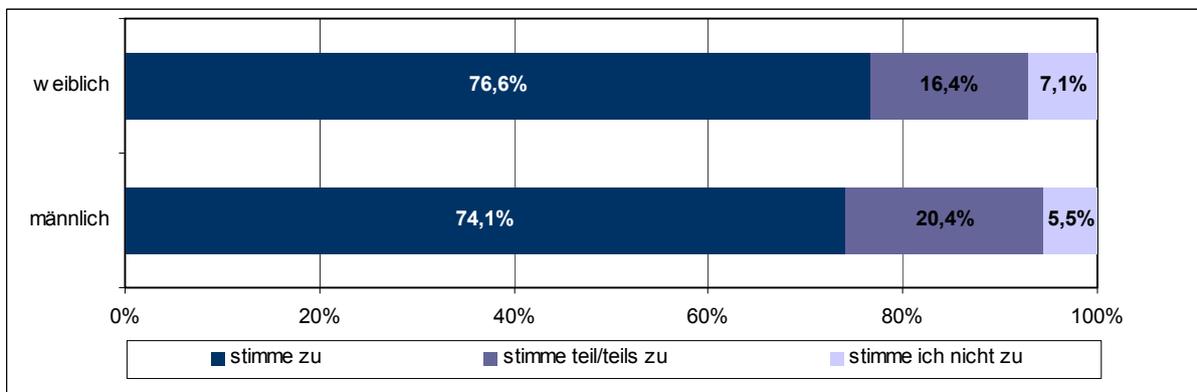
Anh. 3, Abb. 7 Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen - nach Geschlecht (n= 1985) (Kap. 5.4.3)



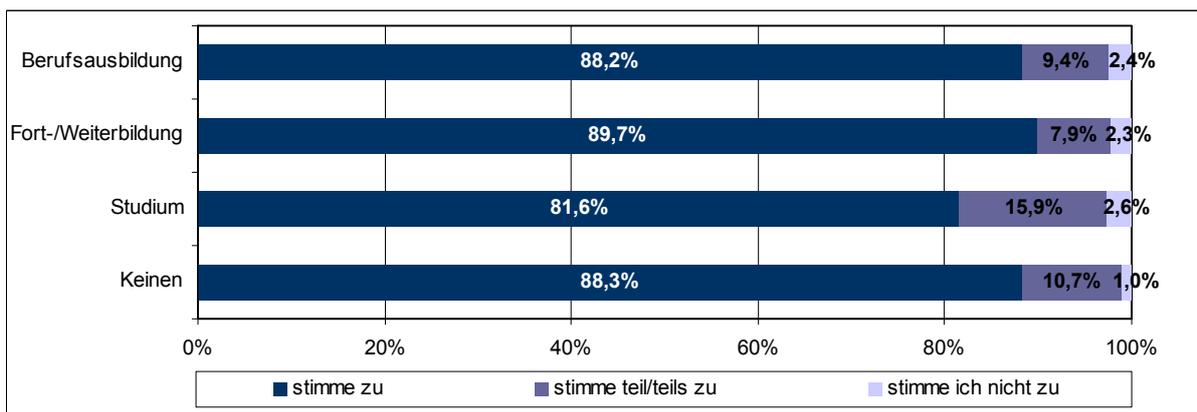
Anh. 3, Abb. 8 Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen - nach Geschlecht (n=1987) (Kap. 5.4.3)



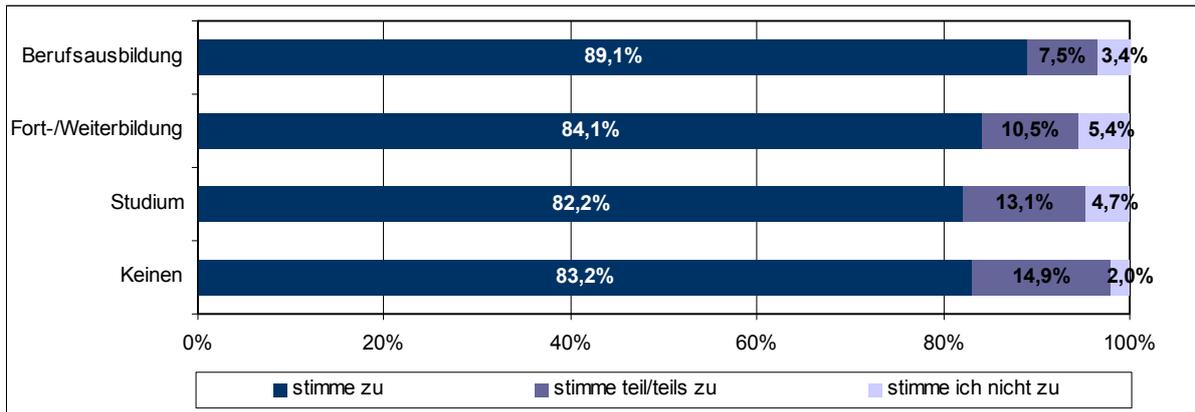
Anh. 3, Abb. 9 Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen aktiven Beitrag leisten - nach Geschlecht (n=1984) (Kap. 5.4.3)



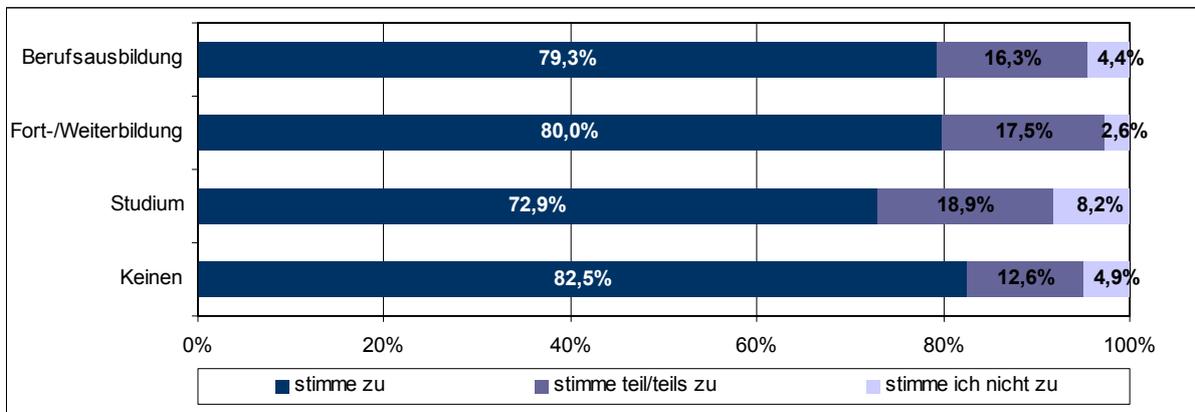
Anh. 3, Abb. 10 Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben - nach Geschlecht (n=1987) (Kap. 5.4.3)



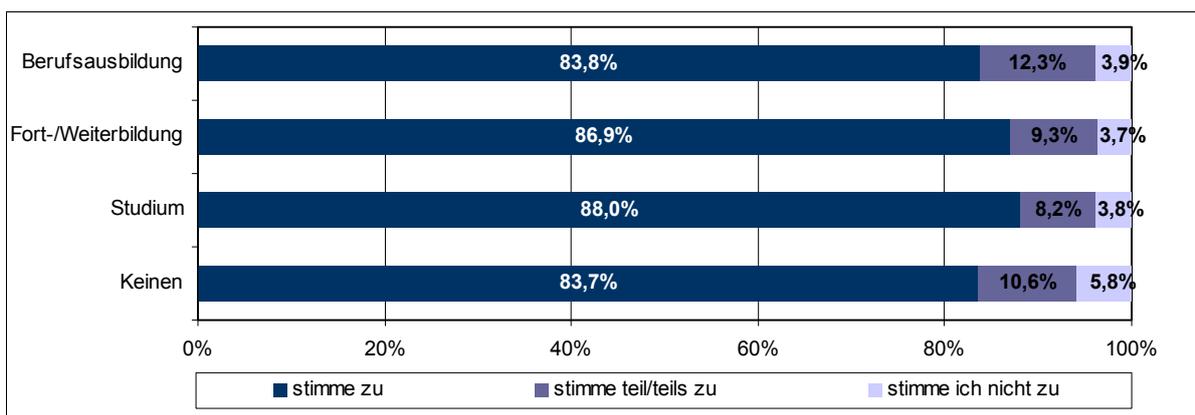
Anh. 3, Abb. 11 Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle - nach Qualifikation (n=1986) (Kap. 5.4.3)



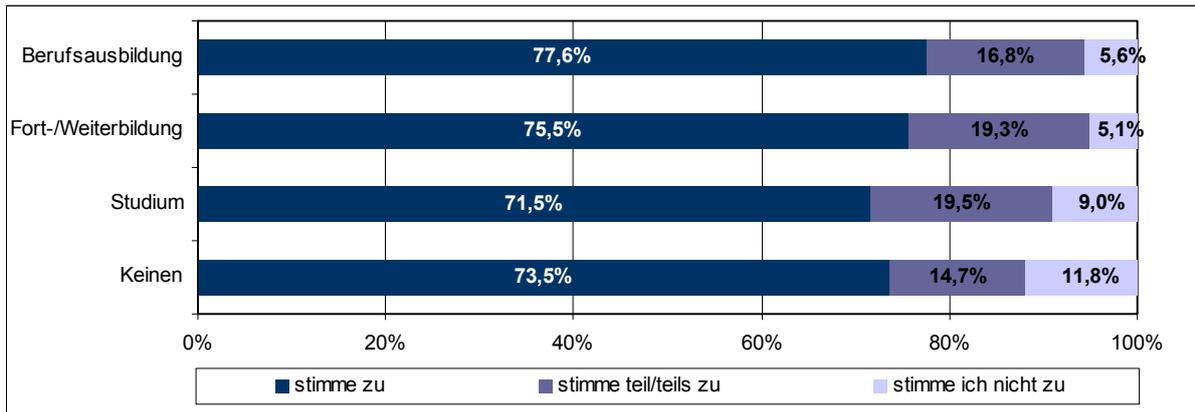
Anh. 3, Abb. 12 Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen - nach Qualifikation (n=1982) (Kap. 5.4.3)



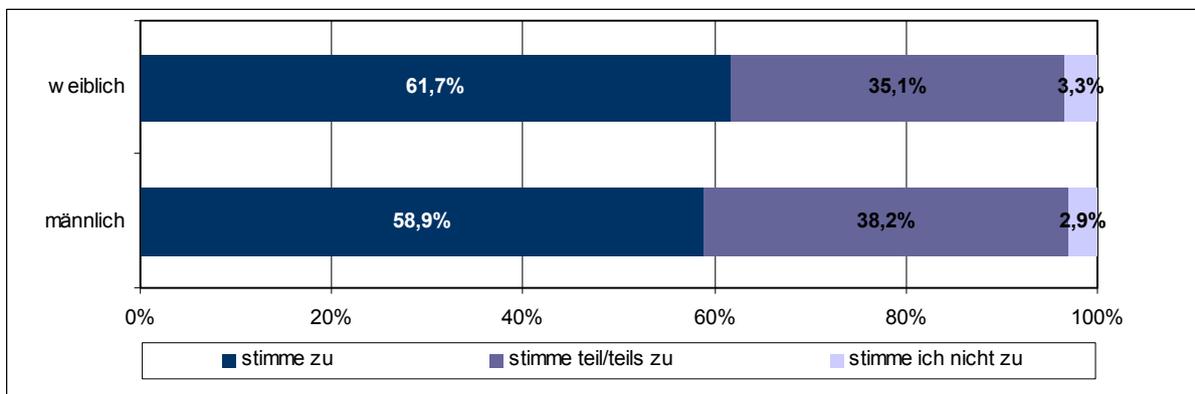
Anh. 3, Abb. 13 Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen - nach Qualifikation (n=1985) (Kap. 5.4.3)



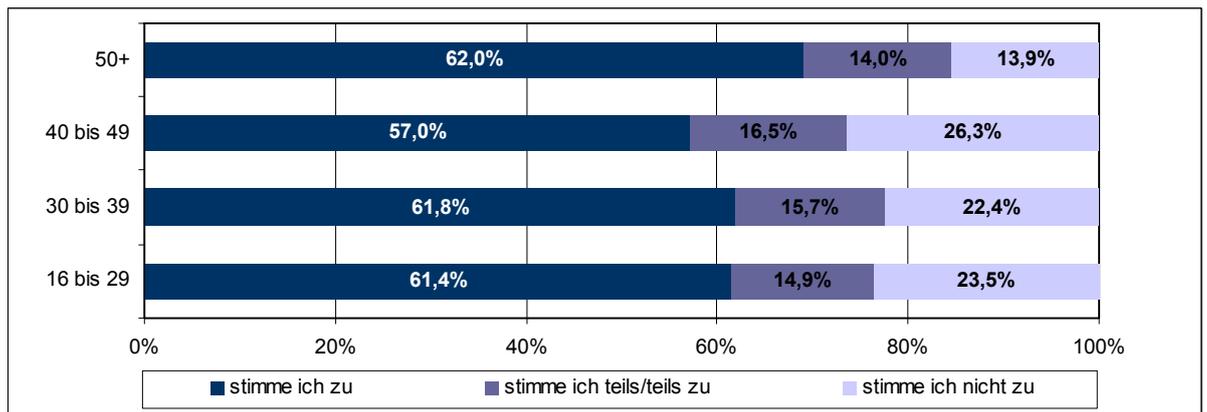
Anh. 3, Abb. 14 Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen aktiven Beitrag leisten - nach Qualifikation (n=1981) (Kap. 5.4.3)



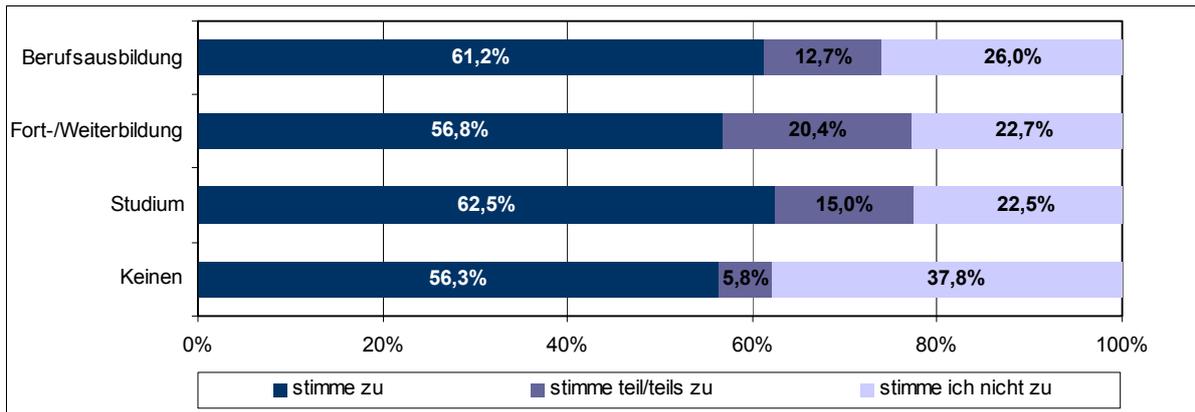
Anh. 3, Abb. 15 Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben - nach Qualifikation (n=1985) (Kap. 5.4.3)



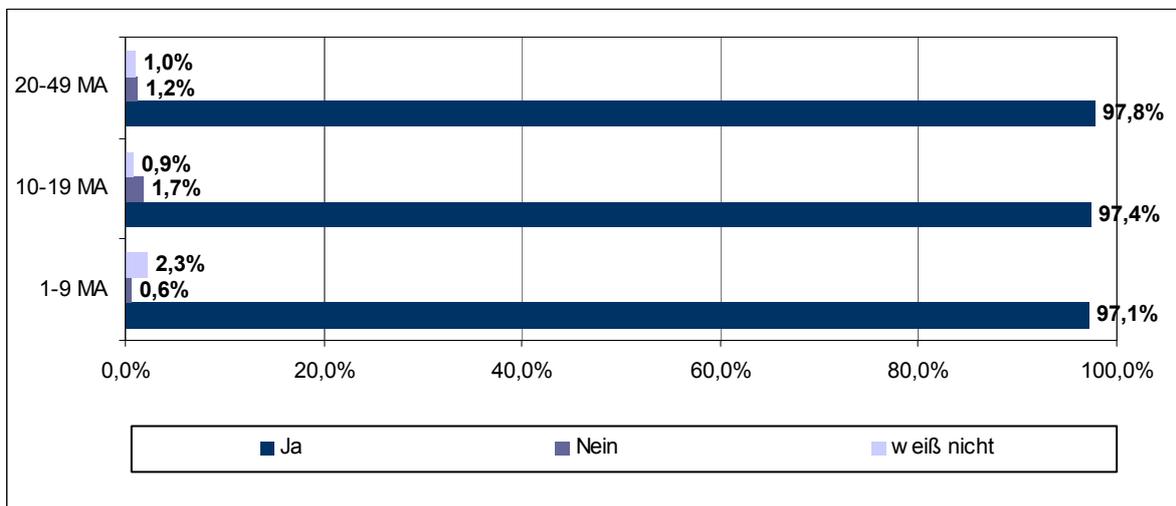
Anh. 3, Abb. 16 Kenntnis der Beschäftigten zu Arbeitsschutzgesetzen - nach Geschlecht (n=1998) (Kap. 5.6.1)



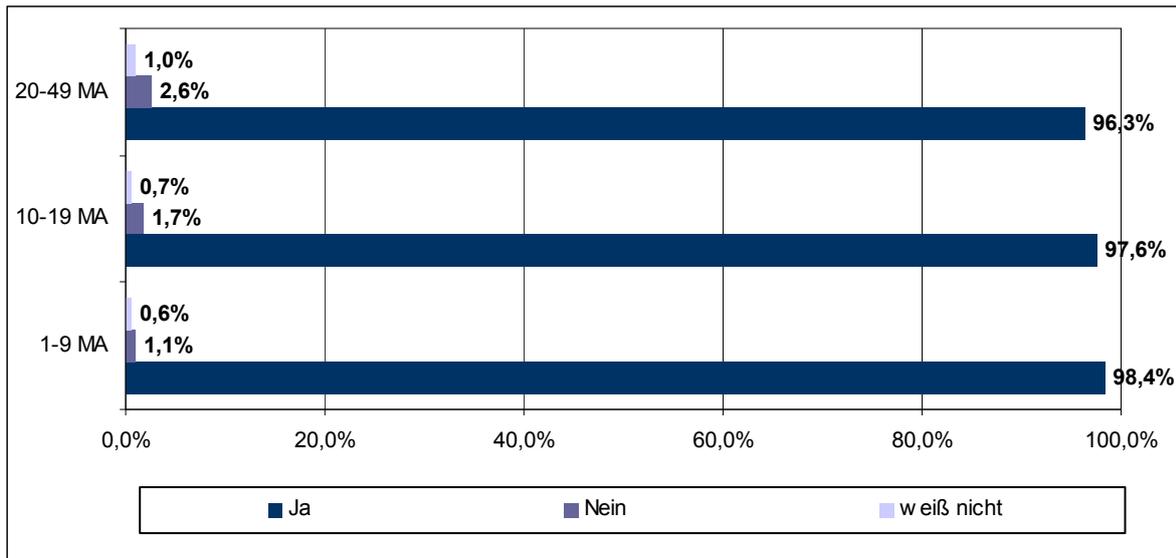
Anh. 3, Abb. 17 Wissen um Verantwortlichkeit per Gesetz - nach Alter (n=1996) (Kap. 5.6.2)



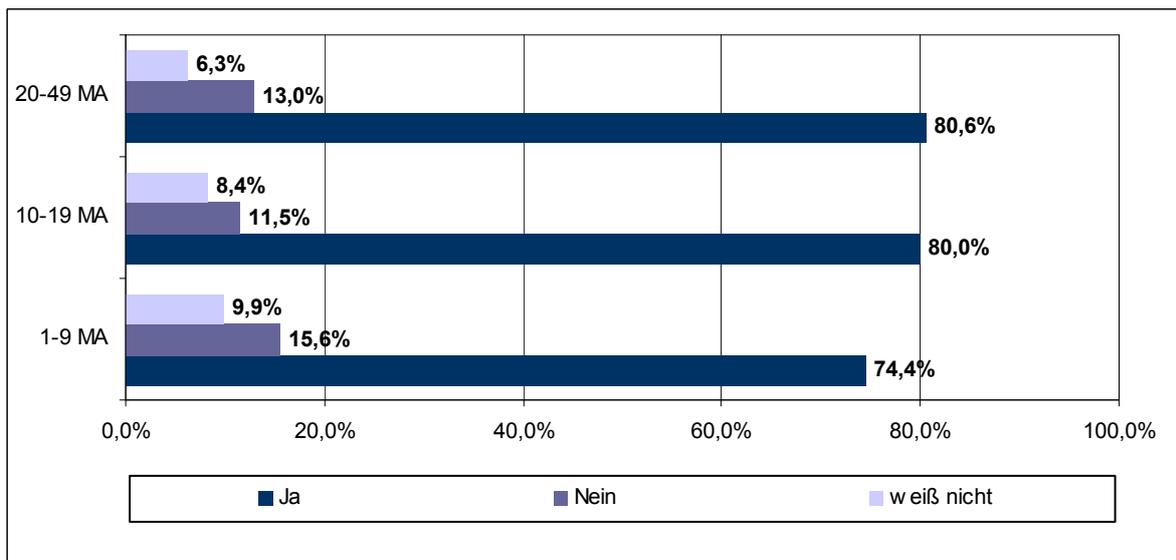
Anh. 3, Abb. 18 Wissen um Verantwortlichkeit per Gesetz - nach Qualifikation (n=1981) (Kap. 5.6.2)



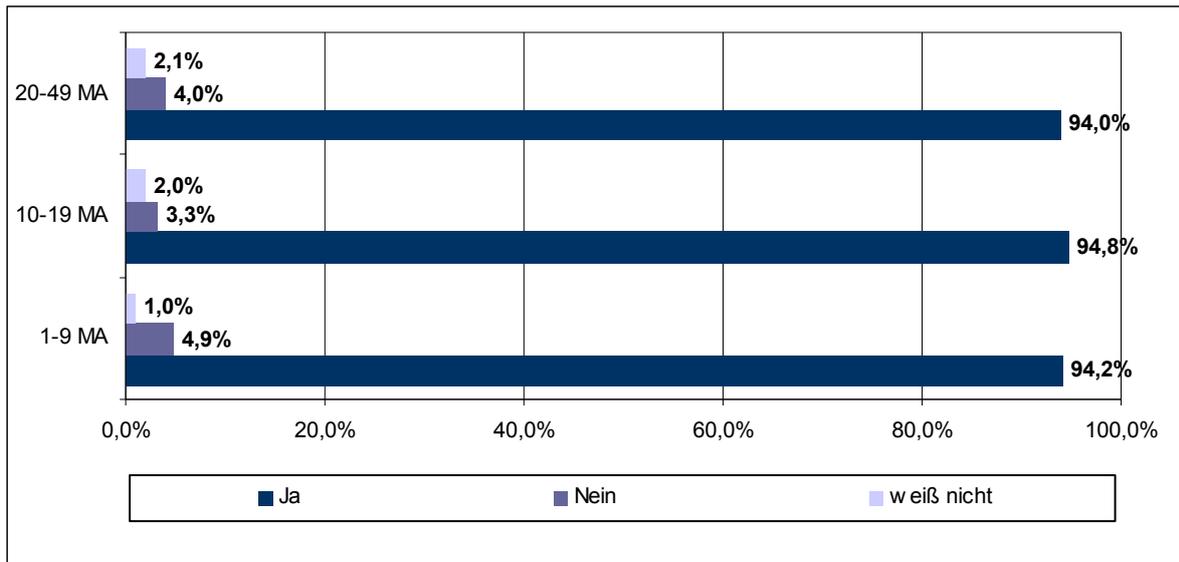
Anh. 3, Abb. 19 Als Mitarbeiter habe ich das Recht, Vorschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu machen - nach Größenklasse (n=1999) (Kap. 5.6.3)



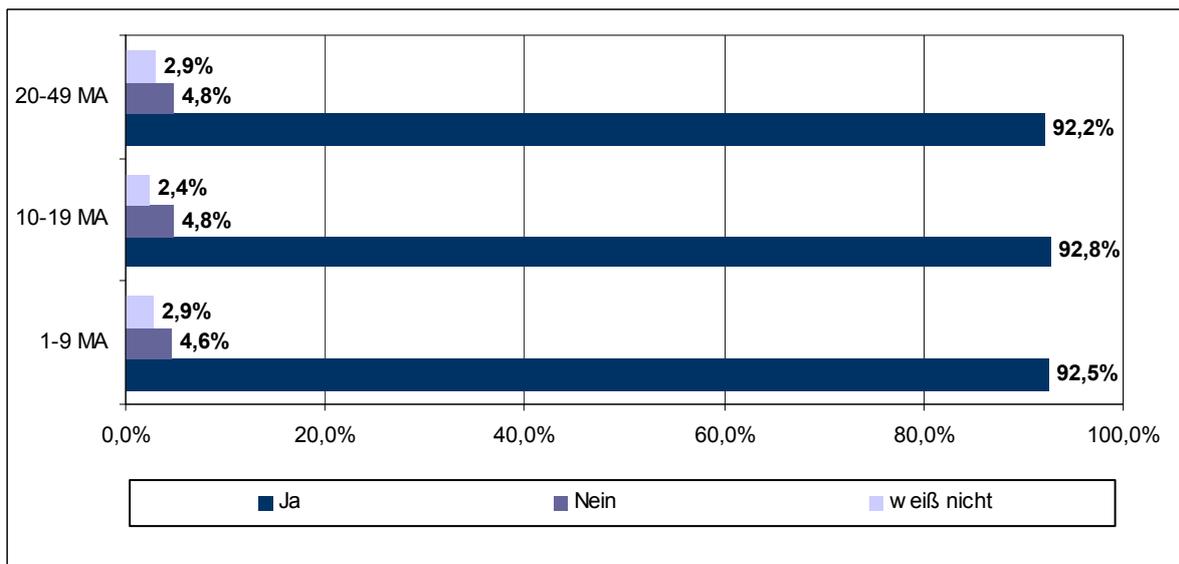
Anh. 3, Abb. 20 Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an den Arbeitgeber bzw. die Interessenvertretung zu richten - nach Größenklasse (n=1999) (Kap. 5.6.3)



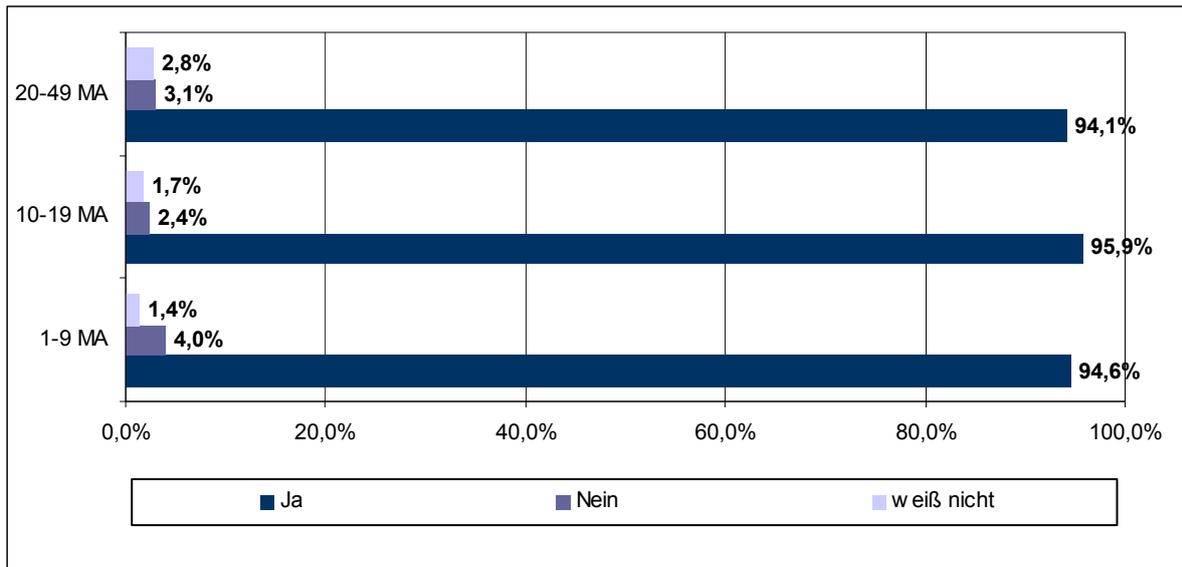
Anh. 3, Abb. 21 Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten - nach Größenklasse (n=1999) (Kap. 5.6.3)



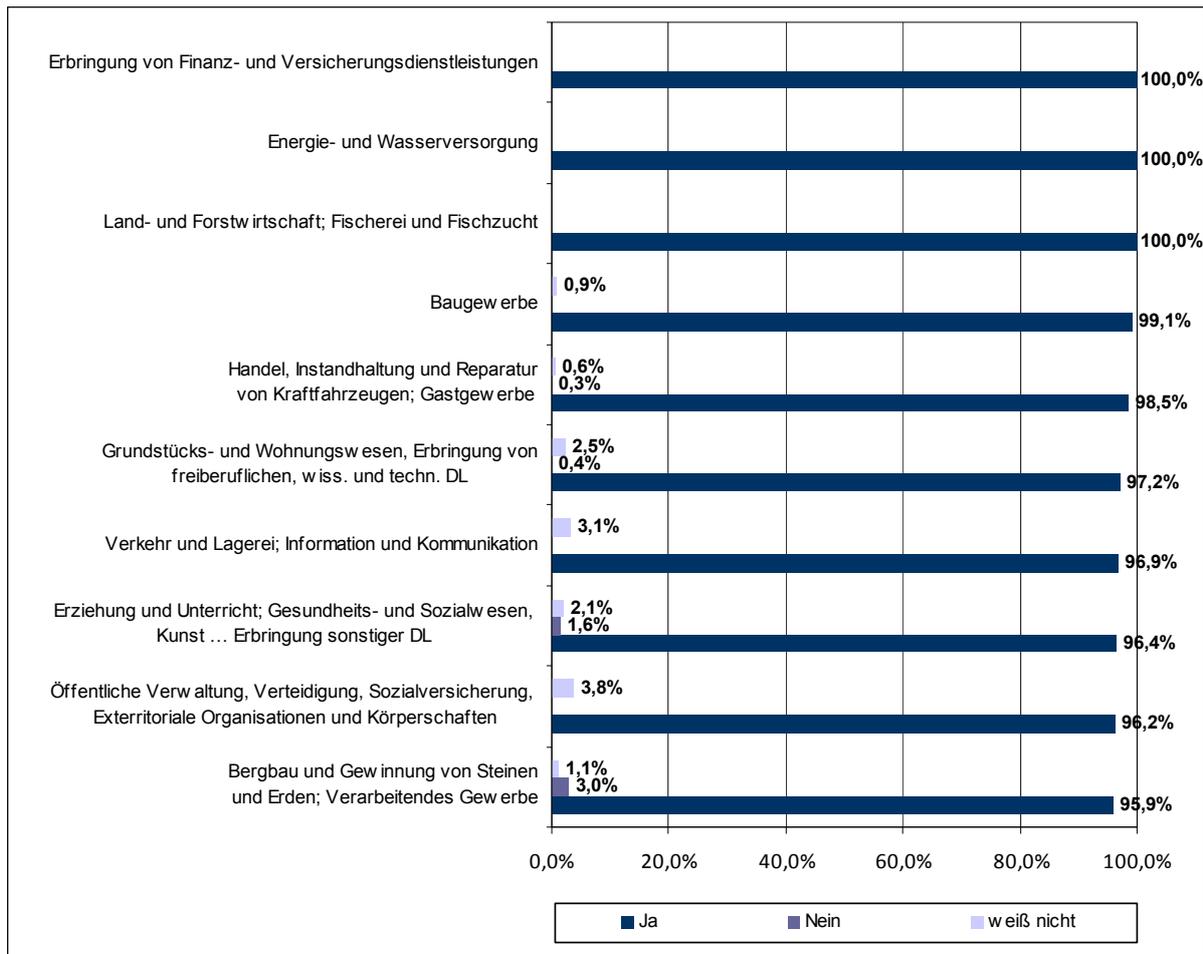
Anh. 3, Abb. 22 Als Mitarbeiter muss ich gemäß der Unterweisung/ Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen (n=1999) (Kap. 5.6.3)



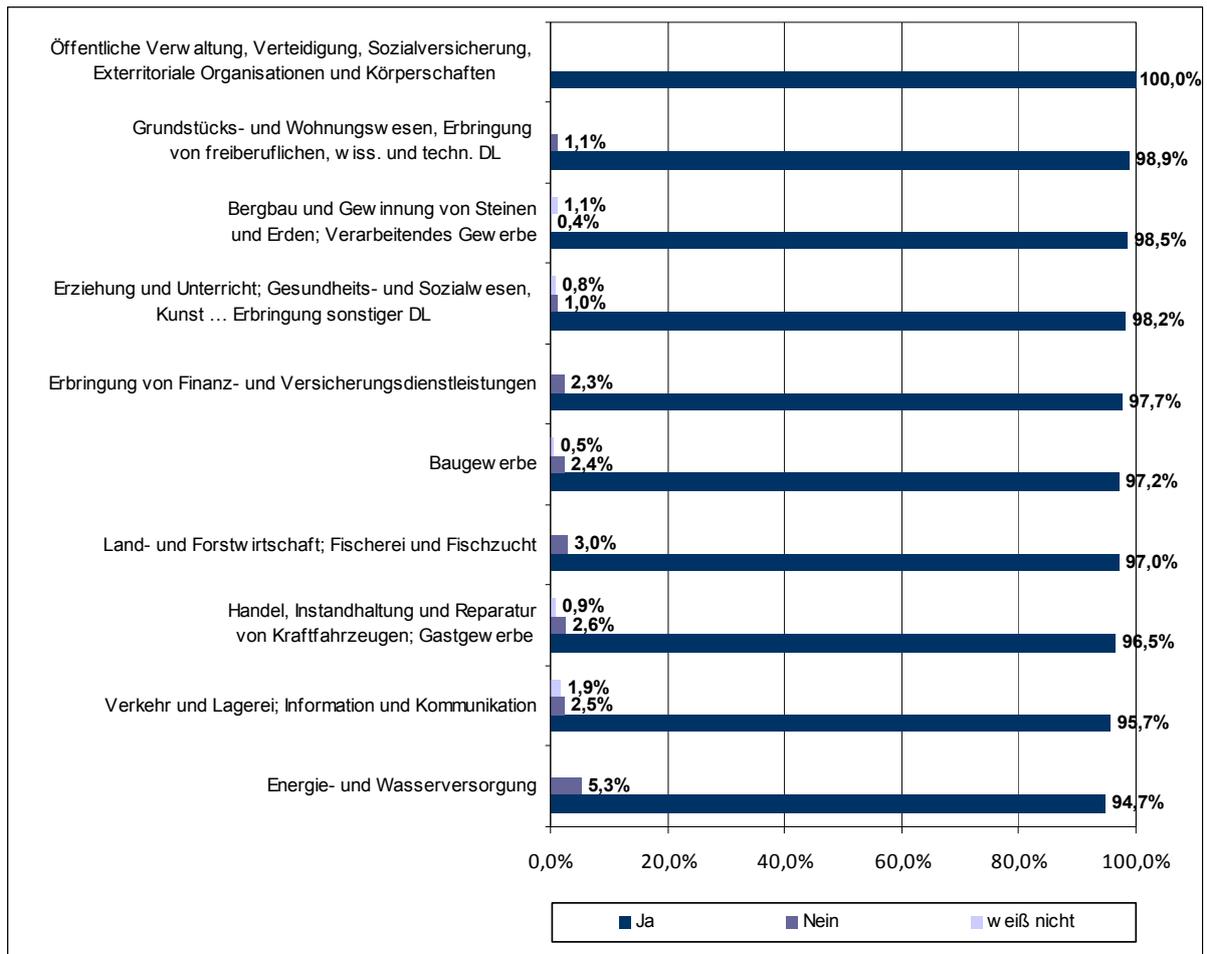
Anh. 3, Abb. 23 Als Mitarbeiter muss ich die zur Verfügung persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß verwenden - nach Größenklasse (n=1999) (Kap. 5.6.3)



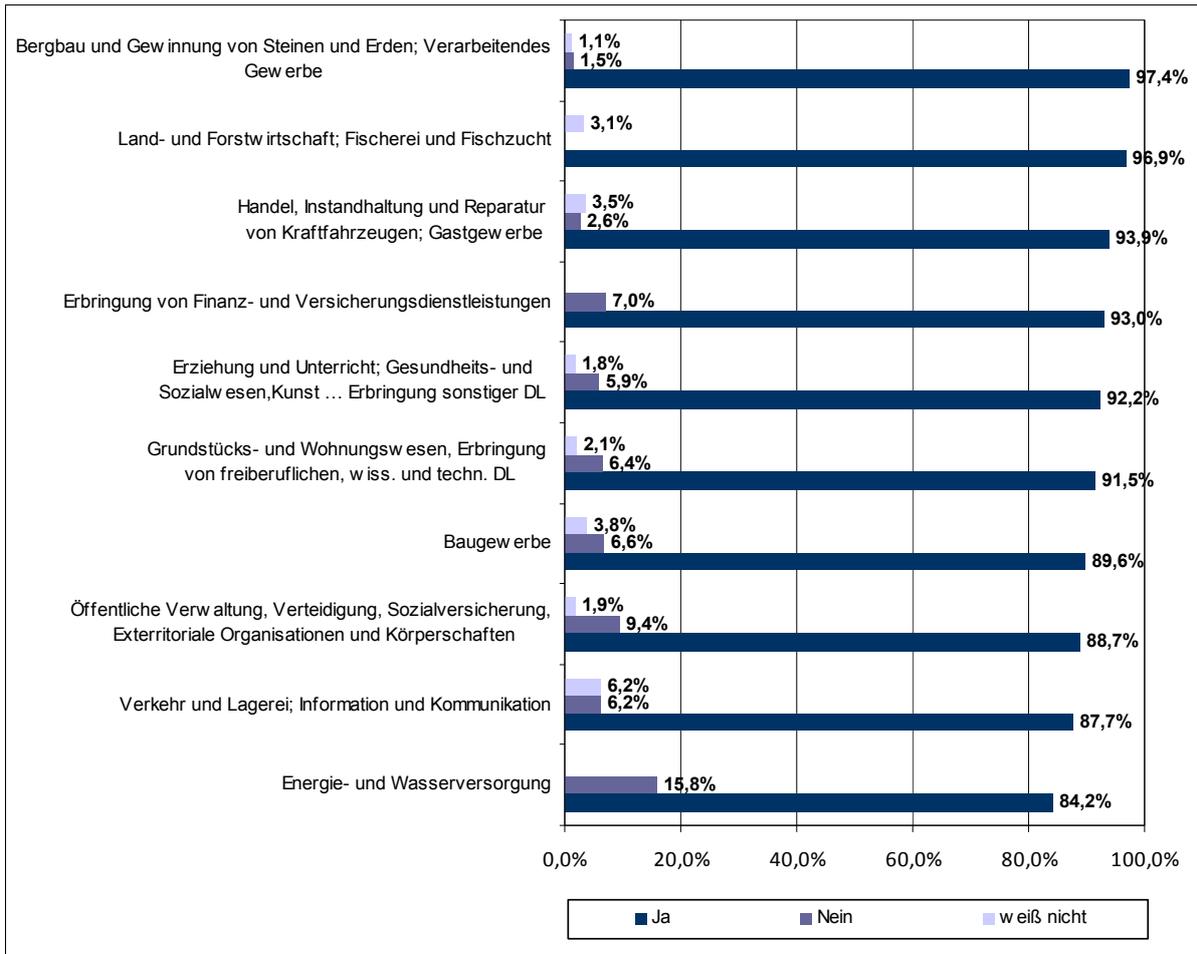
Anh. 3, Abb. 24 Als Mitarbeiter muss ich Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Schutzvorrichtungen etc. bestimmungsgemäß verwenden - nach Größenklasse (n=1999) (Kap. 5.6.3)



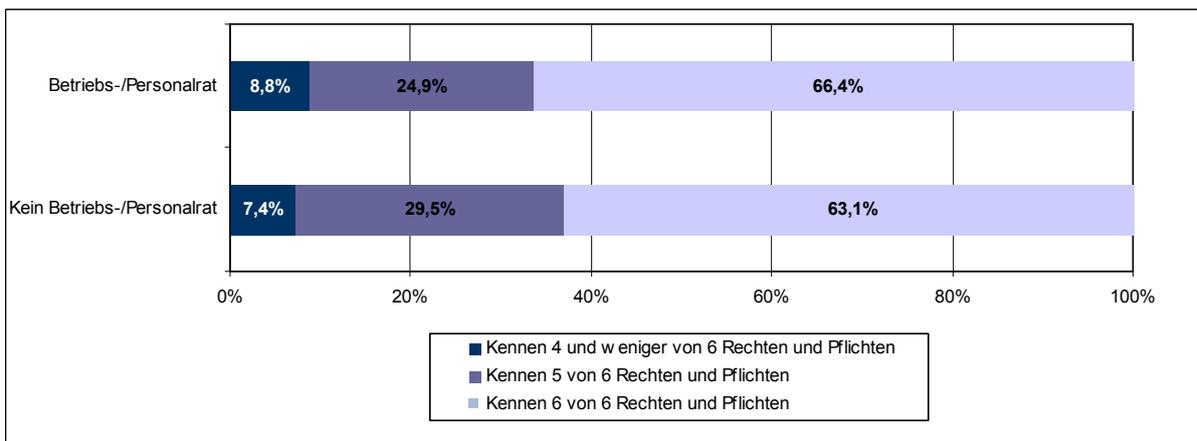
Anh. 3, Abb. 25 Als Mitarbeiter habe ich das Recht, Vorschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu machen - nach Wirtschaftszweig (n=1997) (Kap. 5.6.3)



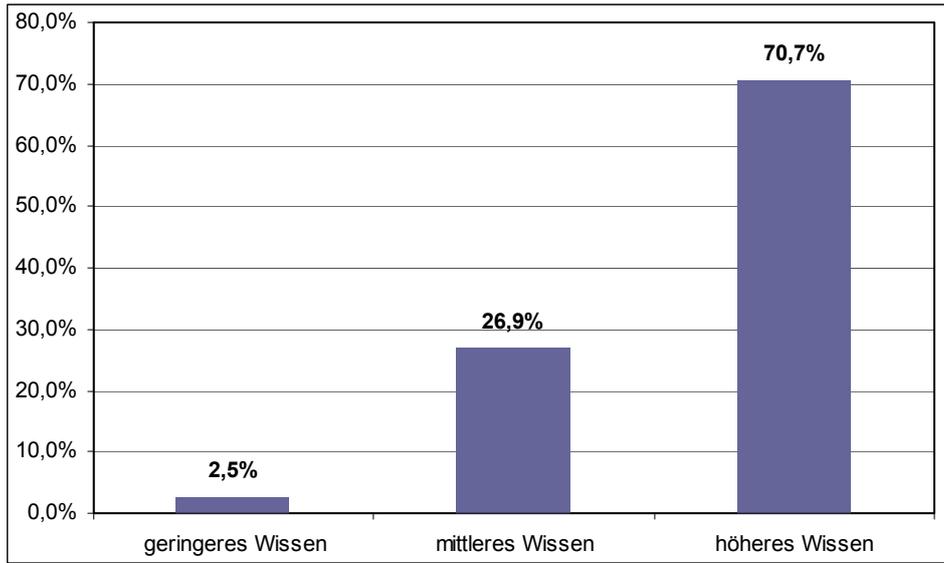
Anh. 3, Abb. 26 Als Mitarbeiter habe ich das Recht, bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an den Arbeitgeber bzw. die Interessenvertretung zu richten - nach Wirtschaftszweig (n=1998) (Kap. 5.6.3)



Anh. 3, Abb. 27 Als Mitarbeiter muss ich die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß verwenden - nach Wirtschaftszweig (n=1998) (Kap. 5.6.3)



Anh. 3, Abb. 28 Wissen um Rechte und Pflichten in Abhängigkeit eines Betriebs-Personalrates (n=1999) (Kap. 5.6.3)



Anh. 3, Abb. 29 Formales/nominales Wissen der Beschäftigten im Überblick

Anhang 4 Übersicht Arbeitsschutztypen

Arbeitsschutztypen aus dem Kapitel 4: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen zum Kenntnisstand auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

	Typ 1 Die Perfekten	Typ 2 Die Problemfälle	Typ 3 Die Unentschlossenen	Typ 4 Die Unbeholfenen	Typ 4 Die Macher	Typ 5 Die Verweigerer
Größe	in mittleren und größeren Betrieben	häufiger in Kleinbetrieben	häufiger in Kleinbetrieben	häufiger in Kleinbetrieben	Häufiger in größeren Betrieben	häufiger in Kleinbetrieben
Branche	Branchenschwerpunkte sind: <ul style="list-style-type: none"> • Energie- und Wasserversorgung • Verarbeitendes Gewerbe • Erziehung und Unterricht • Handel, Kfz, Gastgewerbe 	Keine Branchenschwerpunkte feststellbar.	Keine Branchenschwerpunkte feststellbar.	Branchenschwerpunkte sind: <ul style="list-style-type: none"> • Verkehr und Logistik • Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen • Grundstücks- und Wohnungswesen • Baugewerbe 	Branchenschwerpunkte sind: <ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Verwaltung • Energie- und Wasserversorgung • Verarbeitendes Gewerbe • Erziehung u. Unterricht, Gesundheits- u. Sozialwesen • Land- und Forstwirtschaft 	Kaum Branchenschwerpunkte feststellbar, wenn dann in: <ul style="list-style-type: none"> • Verarbeitendes Gewerbe • Baugewerbe
Region	häufiger in den neuen Bundesländern	häufiger in den alten Bundesländern	durchschnittlich	Etwas häufiger in den alten Bundesländern Sehr seltener	Etwas häufiger in den neuen Bundesländern Etwas häufiger	durchschnittlich
Betriebsrat (Q31)	Etwas häufiger	Sehr selten	Sehr seltener	Sehr seltener	Etwas häufiger	nein
Gründungsjahr (Q5)	Etwas häufiger jüngere UN	Etwas häufiger ältere UN	Etwas häufiger ältere UN	durchschnittlich	durchschnittlich	Etwas häufiger jüngere UN

	Typ 1 Die Perfekten	Typ 2 Die Problemfälle	Typ 3 Die Unentschlossenen	Typ 4 Die Unbeholfenen	Typ 4 Die Macher	Typ 5 Die Verweigerer
Qualifikation Geschäftsführer/in (Q30)	<ul style="list-style-type: none"> Fach-/ HS Beruf mit Fort-/ Weiterbildung (z.B. Meister) Fach-/ HS (unter <i>Durchschnitt: Berufsausbildung</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Beruf mit Fort-/ Weiterbildung (z.B. Meister) Fach-/ HS (<i>deutlich unter Durchschnitt: Fach-/ Hochschulstudium</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Fach-/ HS Berufsbildung (<i>überdurchschnittlich: keine Ausbildung</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Fach-/ HS Berufsbildung (<i>über Durchschnitt: Berufsbildung</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Fach-/ HS Beruf mit Fort-/ Weiterbildung (z.B. Meister) (<i>durchschnittlich: Berufsausbildung</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Beruf mit Fort-/ Weiterbildung (z.B. Meister) Keinen Abschluss
Geschlecht (Q28)	häufiger Männer	häufiger Frauen	häufiger Frauen	durchschnittlich	häufiger Männer	häufiger Frauen
Kenntnis Arbeitsschutzgesetz / „kein Gesetz“ (Q8)	Arbeitsschutzgesetz: über Durchschnitt „Kein Gesetz“: unter Durchschnitt	Arbeitsschutzgesetz: unter Durchschnitt „Kein Gesetz“: über Durchschnitt	Arbeitsschutzgesetz: unter Durchschnitt „Kein Gesetz“: unter Durchschnitt	Arbeitsschutzgesetz: unter Durchschnitt „Kein Gesetz“: über Durchschnitt	durchschnittlich „Kein Gesetz“: unter Durchschnitt	Arbeitsschutzgesetz: Deutlich unter Durchschnitt „Kein Gesetz“: deutlich über Durchschnitt
Betreuungsform (Q13)	<ul style="list-style-type: none"> Bedarfsorientierte Betreuung <u>mit</u> Qualifikation Keine gewählt (<i>deutlich unter Durchschnitt: keine gewählt</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Keine gewählt „kenne nicht/ weiß nicht“ (<i>deutlich über Durchschnitt: keine gewählt</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Keine gewählt „kenne nicht/ weiß nicht“ 	<ul style="list-style-type: none"> Keine gewählt „kenne nicht/ weiß nicht“ (<i>deutlich über Durchschnitt: keine gewählt</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Keine gewählt Bedarfsorientierte Betreuung <u>mit</u> Qualifikation 	<ul style="list-style-type: none"> Keine gewählt
Externe Beratung:	Anlässe werden überdurchschnittlich häufig gesehen	Anlässe werden überdurchschnittlich häufig nicht gesehen	Anlässe werden überdurchschnittlich häufig nicht gesehen	Anlässe werden überdurchschnittlich häufig gesehen	Anlässe werden überdurchschnittlich häufig gesehen	Anlässe werden durchschnittlich häufig gesehen
Beratung durch BA oder FASI (Q22_1)	BA oder FASI wurden überdurchschnittlich häufig zur Beratung hinzugezogen	BA oder FASI wurden deutlich häufiger noch nie hinzugezogen	BA oder FASI wurden deutlich häufiger noch nie hinzugezogen	BA oder FASI wurden deutlich häufiger noch nie hinzugezogen	BA oder FASI wurden überdurchschnittlich häufig zur Beratung hinzugezogen	BA oder FASI wurden deutlich häufiger noch nie hinzugezogen
Externer Kontakt wenn nötig (Q23)	Überdurchschnittliche Zustimmung	Deutlich unterdurchschnittliche Zustimmung	Unterdurchschnittliche Zustimmung	Durchschnittliche Zustimmung	Überdurchschnittliche Zustimmung	Überdurchschnittliche Zustimmung

	Typ 1 Die Perfekten	Typ 2 Die Problemfälle	Typ 3 Die Unentschlossenen	Typ 4 Die Unbeholfenen	Typ 4 Die Macher	Typ 5 Die Verweigerer
Beratungsstellen (Q24)	Schwerpunktmäßige Beratungsstellen: • Berufsgenossenschaft • Arbeitstechnischer Dienst (BG über Durchschnitt)	Schwerpunktmäßige Beratungsstellen: • Berufsgenossenschaft • Arbeitstechnischer Dienst (BG deutlich über Durchschnitt)	Schwerpunktmäßige Beratungsstellen: • Berufsgenossenschaft • Arbeitstechnischer Dienst (IHK deutlich über Durchschnitt)	Schwerpunktmäßige Beratungsstellen: • Berufsgenossenschaft • Arbeitstechnischer Dienst	Schwerpunktmäßige Beratungsstellen: • Berufsgenossenschaft • Arbeitstechnischer Dienst	Schwerpunktmäßige Beratungsstellen: • Berufsgenossenschaft • Arbeitstechnischer Dienst
Infobedarf (Q26)	Schwerpunkte beim Infobedarf: • Unfallverhütung • Gesundheitsförderung • Gefährdungsbeurteilung (über Durchschnitt: Zu Gefahrstoffe)	Schwerpunkte beim Infobedarf: • Gestaltung von Arbeitsplätzen • Unfallverhütung • Gesundheitsförderung (deutlich über Durchschnitt: Zu keinem Thema)	Schwerpunkte beim Infobedarf: • Gestaltung von Arbeitsplätzen • Unfallverhütung • Arbeitsstress	Schwerpunkte beim Infobedarf: • Gesundheitsförderung • Unfallverhütung • Gestaltung von Arbeitsplätzen (über Durchschnitt: Heben und Tragen von Lasten)	Schwerpunkte beim Infobedarf: • Gesundheitsförderung • Gestaltung von Arbeitsplätzen • Unfallverhütung	Kein Infobedarf
Nutzung von Info bzw. Beratungsangeboten (Q27_1)	Schwerpunkt genutzte Angebote: • Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme • Checklisten der BG • Internet (über Durchschnitt: Seminare, Tagungen, Workshops)	Schwerpunkt genutzte Angebote: • Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme • Checklisten der BG • Internet (Deutlich über Durchschnitt: nutze keine Angebote)	Schwerpunkt genutzte Angebote: • Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme • Checklisten der BG • Internet	Schwerpunkt genutzte Angebote: • Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme • Internet • Checklisten der BG	Schwerpunkt genutzte Angebote: • Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme • Internet • Checklisten der BG (über Durchschnitt: Austausch mit anderen UN)	Schwerpunkt genutzte Angebote: • Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme • Checklisten der BG • Gute Praxisbeispiele • Internet
Einstellungen zum AGS (Q6): „Arbeits- u. Gesund-	niedrigere Zustimmung	Deutlich höhere	niedrigere Zustimmung	höhere Zustimmung	durchschnittlich	Teilweise Zustimmung

	Typ 1 Die Perfekten	Typ 2 Die Problemfälle	Typ 3 Die Unentschlossenen	Typ 4 Die Unbeholfenen	Typ 4 Die Macher	Typ 5 Die Verweigerer
heitsschutz kostet viel Zeit und Geld, diesen Aufwand können wir uns kaum leisten.“ (Q6a)	mung	Zustimmung	mung			mung
„Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz.“ (Q6c)	niedrigere Zustimmung	höhere Zustimmung	höhere Zustimmung	höhere Zustimmung	niedrigere Zustimmung	Absolute Zustimmung
Lern- u. Beteiligungsformen (Q20)						
„Verbesserungsvorschläge durch Mitarbeiter“ (Q20a)	Deutlich höhere Zustimmung	Deutlich niedrigere Zustimmung	Deutlich höhere Zustimmung	Deutlich niedrigere Zustimmung	Deutlich höhere Zustimmung	Deutlich niedrigere Zustimmung
„Planung u. Umsetzung von Maßnahmen wird i. d. R. von BA oder FASl begleitet“ (Q20f)	Deutlich höhere Zustimmung	Deutlich geringere Zustimmung	niedrigere Zustimmung	Deutlich geringere Zustimmung	höhere Zustimmung	Durchschnittliche Zustimmung

Anhang 5 Standardisierter Fragebogen für Telefoninterview mit Geschäftsführer/innen

Teil 1: Einführung und Fragen zum Auftakt

Hinweise und Interviewer-Anweisungen, die nicht vorzulesen sind, sind kursiv gedruckt.

Einleitungstext

Guten Tag, mein Name ist (...) vom IWD Marktforschungsinstitut in Magdeburg. Wir führen aktuell eine Studie bei kleinen Unternehmen in Deutschland zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ durch. An der Untersuchung ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie das Forschungsinstitut Soziale Innovation GmbH beteiligt.

Dafür würde ich gern mit dem Geschäftsführer / Inhaber in ihrem Unternehmen sprechen.

Falls GF / Inhaber am Telefon --> weiter

Falls Interviewpartner nicht die richtige ZP --> verbinden und noch mal vorstellen

Im Rahmen des Forschungsvorhabens werden kleine Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter) telefonisch befragt. Ziel ist es, Erkenntnisse über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen Unternehmen zu sammeln, um darauf aufbauend effektive und effiziente Informations- und Beratungsangebote zu entwickeln. Ihr Unternehmen wurde über eine Zufallsauswahl gezogen. Selbstverständlich ist die Teilnahme an der Befragung freiwillig, die Auswertung erfolgt anonym. Sie können jederzeit das Interview beenden. Ihre bis dahin gemachten Angaben werden gelöscht. Die erhobenen Daten werden in keinem Fall personenbezogen oder unternehmensbezogen ausgewertet.

Durchführung Interview:

Ja	weiter
Nein, Termin, Verweigerer, Ausfälle	ENDE
Nein, ZP Absolut-Verweigerer	ENDE
Weitere Informationen zum Datenschutz/Zufallsauswahl	Hinweise einblenden
Weitere Informationen zur Studie	Hinweise einblenden

Kann jederzeit bei Nachfrage eingeblendet werden

** INT.: Nachfrage zur Dauer:

Die Dauer des Interviews hängt davon ab, wie umfangreich in Ihrem Unternehmen der Arbeits- und Gesundheitsschutz gestaltet ist. Im Durchschnitt dauern die Interviews rd. 20 Minuten.

*** INT.: Datenschutz / Zufallsauswahl?

Zufallsauswahl: ähnlich wie beim Lotto, wo die Zahlen zufällig gezogen werden.

Datenschutz: Die Ergebnisse werden rein für statistische Auswertungen verwendet. Das erfolgt durch ein unabhängiges Forschungsinstitut, die Soziale Innovation GmbH. Dort werden die Ergebnisse geprüft und zusammenfassend aufbereitet, d. h. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden keine unternehmens- oder personenbezogenen Daten zur

Verfügung gestellt. Anonymisiert bedeutet: ohne Speicherung des Namens, Telefonnummer, Anschrift.

Der Zugang zu dem Datensatz (erhobenen Daten) beschränkt sich auf die Soziale Innovation und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die erhobenen Daten werden ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet.

*** INT.: Kurze allgemeine Hintergrundinformation:

Bei dieser Studie geht es um den Kenntnisstand kleiner Unternehmen in Deutschland zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aufbauend auf diesen Ergebnissen sollen effektivere Informations- und Beratungsangebote speziell für kleine Unternehmen entwickelt und angeboten werden.

*** INT.: Warum wird diese Studie durchgeführt?

Untersuchungen haben gezeigt, dass kleine Unternehmen den Arbeits- und Gesundheitsschutz weniger formalisiert umsetzen als Großunternehmen. Das heißt nicht, dass sie es schlechter machen. Deshalb ist ein Ziel der Studie, herauszufinden, welche Wege kleine Unternehmen genau gehen, weil darüber noch zu wenig bekannt ist.

Gleichzeitig fehlt es in kleinen Unternehmen oft an personellen und zeitlichen Ressourcen. Die Studie soll aufzeigen, wo Unterstützungsbedarf besteht, um darauf aufbauend ganz konkrete Informations- und Beratungsangebote zu entwickeln.

*** INT.: Wie werden die Ergebnisse verwertet?

Es wird ein Forschungsbericht erstellt. Die Ergebnisse der Studie können über die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bezogen werden.

- 1. Wie viele Mitarbeiter sind aktuell in Ihrem Unternehmen beschäftigt? Bitte nennen Sie nur die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. (inkl. Azubis)**
(nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, keine geringfügig Beschäftigten)

_____ Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter/innen (ab 50+ MA, Gespräch beenden)

- 2. Zu welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Unternehmen?**

(Liste 10 Kategorien nach WZ 08, wird eingeblendet, nicht vorlesen, betreffende auswählen).

Hätten Sie jetzt Zeit für ein ca. 15-minütiges Gespräch?

- Ja
Nein (Dann nach Termin fragen)

Start des Interviews:

- 3. Wie viele der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen²³ in Ihrem Unternehmen haben...**
(ggf. schätzen, absolute Zahlen angeben)

einen Fach- oder Hochschulabschluss?	_____	Mitarbeiter/innen
eine fachspezifische Ausbildung?	_____	Mitarbeiter/innen
sind an- bzw. ungelernete Kräfte	_____	Mitarbeiter/innen
sind Auszubildende	_____	Mitarbeiter/innen

²³ Wenn die weibliche Form am Telefon genannt werden soll, dann 2 Wörter; ansonsten auf weibliche Form verzichten.

4. **Wie viele Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind aktuell 45 Jahre und älter?**
 _____ Anzahl der Mitarbeiter

5. **Wann wurde ihr Unternehmen gegründet?**
 _____ Jahr der Gründung

Teil 2: Allgemeine Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

6. **Im Folgenden lese ich Ihnen einige Aussagen vor. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen. (Alles vorlesen, inkl. Antwortkategorien)**

a) **Arbeit- und Gesundheitsschutz kostet viel Zeit und Geld, diesen Aufwand können wir uns kaum leisten**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

b) **Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

c) **Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeitsschutz**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

d) **Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erhalten, ist ein wichtiges Ziel in unserem Betrieb**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

e) **Ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz trägt zum Erfolg unseres Unternehmens bei.**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

f) **Ein geplantes und gut aufeinander abgestimmtes Vorgehen ermöglicht es, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erkennen und Schritt für Schritt zu verringern**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

g) **Gute Arbeitsbedingungen fördern die Motivation, die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter/innen**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

h) **Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sollte mit Unterstützung der Mitarbeiter umgesetzt werden**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

i) **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit basiert bei uns auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Beteiligten**

Stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

7. **Nun nenne ich Ihnen einige Faktoren. Welche dieser Faktoren haben Ihrer Meinung nach einen mehr oder weniger großen Einfluss auf die betriebliche Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes? (Alles vorlesen, inkl. Antwortkategorien)**

a) **Eine vertrauensvolle Unternehmenskultur hat einen**

hohen mittleren geringen gar keinen Einfluss

b) **Eine gute Mitarbeiterführung hat einen**

hohen mittleren geringen gar keinen Einfluss

c) **Die Qualifikation der Mitarbeiter hat einen**

hohen mittleren geringen gar keinen Einfluss

d) Eine gute Arbeitsorganisation hat einen

hohen mittleren geringen gar keinen Einfluss

e) Die Beteiligung der Mitarbeiter hat einen

hohen mittleren geringen gar keinen Einfluss

Teil 3: Fragen zu den gesetzlichen Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

8. Welche Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen kennen Sie aus Ihrer betrieblichen Praxis? (Antworten werden nicht vorgelesen)

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Gefahrstoffverordnung

- Sonstige:
- keine

9. Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich? (Antworten werden nicht vorgelesen)

- ich (als UN/Chef)
- Führungskraft
- Mitarbeiter
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Betriebsrat
- eine andere Person, und zwar
- weiß nicht, wer per Gesetz verantwortlich ist

10. Wer soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen? (Antworten werden nicht vorgelesen)

- Betriebsarzt
- Sicherheitsbeauftragte
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsrat
- Mitarbeiter/innen
- Führungskräfte

- Sonstige:
- weiß nicht
- weiß nicht, kenne das ASIG nicht

11. **Ab welcher Betriebsgröße ist eine Gefährdungsbeurteilung erforderlich?** (Antworten werden vorgelesen)

- ab 1 MA
- ab 11 MA
- ab 21 MA
- ab 51 MA
- ab 251MA
- weiß nicht
- weiß nicht, was eine Gefährdungsbeurteilung ist

12. **Welche Betriebe müssen Ihre Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unterweisen?** (Antworten werden vorgelesen)

- alle Betriebe
- nur Betriebe mit hohen Gefährdungen
- weiß nicht
- weiß nicht, was eine Unterweisung ist

Teil 4: Fragen zur betrieblichen Situation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – Kenntnisstand i. V. m. Umsetzung

13. **Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der betriebsärztlichen Beratung und Unterstützung für Kleinst- und Kleinbetriebe. Bitte sagen Sie mir, ob Sie diese Form der Beratung nutzen und wenn ja, in welcher Form.** (Antworten werden vorgelesen)

(a) Ich nutze eine bedarfsorientierte Betreuung durch einen Betriebsarzt. An der entsprechenden Qualifizierung für Arbeitgeber habe ich bereits teilgenommen.

(b) Ich nutze eine bedarfsorientierte Betreuung durch einen Betriebsarzt. An der entsprechenden Qualifizierung für Arbeitgeber muss ich noch teilnehmen.

***INT: Bei Nachfrage bzw. Verständnisproblemen bitte vorlesen:

Bedarfsorientierte betriebsärztliche Betreuung bedeutet, dass Sie als Unternehmer selbst entscheiden, zu welchen Anlässen Sie einen Betriebsarzt hinzuziehen, z. B. bei der Bewertung der Gefährdungsbeurteilungen.

Qualifizierung für Arbeitgeber: dabei handelt es sich in der Regel um einen ‚Fernlehrgang mit oder ohne Präsenztage‘, der Ihnen u. a. von Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung angeboten wird. Nach Abschluss des Lehrgangs können Sie als Unternehmer selbstständig über die Notwendigkeit und das Ausmaß einer betriebsärztlichen Betreuung entscheiden.

(c) Der Betriebsarzt hat feste Betreuungszeiten, zu denen er in den Betrieb kommt.

***INT: Bei Nachfrage bzw. Verständnisproblemen bitte vorlesen:

Feste betriebsärztliche Betreuung bedeutet, dass der Betriebsarzt z. B. bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, Einführung neuer Arbeitsmittel, Gestaltung neuer Arbeitsplätze etc. hinzugezogen wird.

(d) Habe noch keine Betreuungsform gewählt.

(e) Kenn die unterschiedlichen Betreuungsmöglichkeiten nicht.

(f) Weiß nicht.

14. Haben Sie in Ihrem Unternehmen schon einmal eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt? (Antworten werden vorgelesen)

- Ja (Filter: Wenn Ja, weiter mit Frage 15)
- Ja, einschließlich psychischer Belastungen (Filter: Wenn Ja, weiter mit Frage 15)
- Nein (Filter: Wenn Nein, weiter mit Frage 17)
- Weiß ich nicht (Filter: Wenn Nein, weiter mit Frage 17)
- Weiß nicht, was eine Gefährdungsbeurteilung ist (Filter: Wenn Nein, weiter mit Frage 17)

Wenn JA bei F14:

15. Haben Sie sich bei der Beurteilung der Gefährdungen beraten lassen? (Antworten werden vorgelesen)

- Ja, durch einen Betriebsarzt
- Ja, durch einen anderen Experten, und zwar.....
- Nein
- Weiß ich nicht

16. Haben Sie auf dieser Grundlage schon Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit umgesetzt? (Antworten werden vorgelesen)

- Ja, sind bereits umgesetzt (Filter, weiter mit Frage 16.1)
- Ja, sind gerade dabei bzw. in der Planung (Filter, weiter mit Frage 16.1)
- Nein (Filter, weiter mit Frage 19)
- Weiß ich nicht (Filter, weiter mit Frage 19)

Wenn ja:

16.1 Welche Maßnahmen wurden bzw. sollen umgesetzt werden? Sie können maximal 3 Maßnahmen nennen.

Wenn NEIN bei F14:

17. Wie verschaffen Sie sich einen Überblick über die Arbeitssicherheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter? (Antworten werden vorgelesen: Zutreffendes ankreuzen; trifft zu/trifft nicht zu)

- Trifft zu**
- Gespräche mit Führungskräften
- Gespräche mit Mitarbeiter/innen
- Krankenrückkehrgespräche
- Fehlzeitenanalysen
- Unfallanalysen
- Mitarbeiterbefragungen
- Sonstiges, und zwar: _____
- Gar nicht (Filter, weiter mit Frage 19)

- g) Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit wird bei uns durch Arbeitsgruppen gesteuert bzw. begleitet (z.B. in Qualitäts- oder Gesundheitszirkeln) *(Antwort wird vorgelesen)*

Trifft zu

trifft teils/teils zu

Trifft nicht zu

Teil 6 Fragen zur Nutzung externer Beratungsangebote

21. Gibt es Ihrer Meinung nach Anlässe im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei denen eine Unterstützung durch Experten erforderlich ist? *(Antworten werden vorgelesen)*

Ja

(Filter, weiter mit Frage 21.1)

Nein

(Filter, weiter mit Frage 22)

Weiß ich nicht

(Filter, weiter mit Frage 22)

Wenn ja:

21.1 Bitte nennen Sie uns max. 3 Anlässe, bei denen Sie eine Unterstützung für erforderlich halten:

22. Zu welchen Anlässen haben Sie bisher einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft beratend hinzugezogen. Sie können max. 3 Anlässe nennen.

Habe noch nie einen Betriebsarzt oder eine FA für AS hinzugezogen.

Habe hinzugezogen und zwar für:

23. In wie weit stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Wenn ich mit wichtigen Arbeits- und Gesundheitsschutzaufgaben alleine nicht klar komme, kontaktiere ich auch externe Beratungsstellen.“ *(Antwort wird vorgelesen)*

Trifft zu

trifft teils/teils zu

Trifft nicht zu

[Filter: Wenn: „Trifft nicht zu“ - dann weiter bei Frage 26]

24. Bei welchen Beratungsstellen / Institutionen informieren Sie sich i. d. R.? *(Antworten werden nicht vorgelesen):*

- Arbeitgeberverband
- Berufsgenossenschaft
- Arbeitsmedizinischem Dienst
- Sicherheitstechnischem Dienst
- Industrie- und Handelskammer
- Handwerksammer
- Gewerkschaft
- Krankenkasse
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz
- Sonstige Stellen:

PROGRAMMIERUNGSANWEISUNG: Die unter F 24 genannten Beratungsstellen werden nun in F25 nacheinander eingeblendet und müssen bewertet werden. Wichtig: nur die genannten!

25. Wie zufrieden waren/sind Sie mit den Angeboten der einzelnen Beratungsstellen auf einer Skala von 1 bis 6 (nach Schulnoten)? (Antworten werden vorgelesen):

1. Nennung war:

1 2 3 4 5 6

2. Nennung war:

1 2 3 4 5 6

usw.

1 2 3 4 5 6

26. Zu welchen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes benötigen Sie mehr Informationen (Antworten werden vorgelesen):

- Arbeitsstress
- Heben und Tragen von Lasten
- Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiter/-innen
- Unfallverhütung im Betrieb
- Gefahrstoffe
- Gefährdungsbeurteilung
- Gesundheitsförderung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutzorganisation im Betrieb

- Sonstige Themen:
- Zu keinem Thema

27. Welche Informations- und Beratungsangebote nutzen Sie zur Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes? Und wie bewerten sie deren praktischen Nutzen für die betriebliche Arbeit auf einer Skala von 1 bis 3 (wobei 1 = hoch 2= mittel und 3 niedrig ist) ein?

(Angebote vorlesen, Nutzung erfragen, nur wenn genutzt Bewertung)

- Nutze keine Angebote
- Nutze Angebote, und zwar:

Informations- und Beratungsangebot	Ich nutze ...	Praktischer Nutzen ist:			
		1	2	3	k. A.
a) Broschüren, Newsletter, Flyer, Filme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Internetseiten, -portale, -datenbanken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) gute praktische Beispiel aus anderen Betrieben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Checklisten der BG etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Seminare, Tagungen, Workshops	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) E-Learning-Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Fortbildungen im Rahmen des Unternehmermodells	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Angebote vor Ort im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) telefonische Angebote z. B. durch externe Dienstleister	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) den Austausch mit anderen Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

k) sonstige Angebote	a).....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b).....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(K. A. muss bei Programmierung integriert werden.)

Teil 7 Abschließende Fragen

28. **Vom Interviewer einzutragen: Geschlecht. Nur wenn unklar, nachfragen.**

- männlich
- weiblich

29. **Wie alt sind Sie?**

_____ Jahre

30. **Über welchen Bildungsabschluss verfügen Sie? (Antwort wird vorgelesen):**

- Berufsausbildung
- Fort- und Weiterbildung (z.B. Meister)
- Fach- / Hochschulstudium
- Keinen

31. **Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Interessenvertretung (Betriebs-, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung)?**

- Ja, Betriebs-/Personalrat
- Ja, Schwerbehindertenvertretung
- Nein

32. **Wie war die Auftragslage in ihrem Unternehmen in den letzten drei Jahren auf einer Skala von 1 bis 6 (nach Schulnoten)**

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="radio"/> |

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anhang 6 Standardisierter Fragebogen für Telefoninterview mit Beschäftigten

Teil 1: Einführung und Fragen zum Auftakt

Hinweise und Interviewer-Anweisungen, die nicht vorzulesen sind, sind kursiv gedruckt.

Einleitungstext

Guten Tag, mein Name ist (...) vom IWD Marktforschungsinstitut in Magdeburg. Wir führen aktuell eine Studie in kleinen Unternehmen in Deutschland zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ durch. An der Untersuchung ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie das Forschungsinstitut Soziale Innovation GmbH beteiligt.

Im Rahmen des Forschungsvorhabens werden Beschäftigte kleiner Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter) telefonisch befragt. Ziel ist es, Erkenntnisse über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen Unternehmen zu sammeln, um darauf aufbauend effektive und effiziente Informations- und Beratungsangebote zu entwickeln. Ihr Unternehmen wurde über eine Zufallsauswahl gezogen. Selbstverständlich ist die Teilnahme an der Befragung freiwillig, die Auswertung erfolgt anonym. Sie können jederzeit das Interview beenden. Ihre bis dahin gemachten Angaben werden gelöscht. Die erhobenen Daten werden in keinem Fall personenbezogen oder unternehmensbezogen ausgewertet.

1. Sind Sie aktuell in einem Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt?

Ja

Nein. (Herzlichen Dank und ENDE des INT.)

Durchführung Interview:

Ja	weiter
Nein, Termin, Verweigerer, Ausfälle	ENDE
Nein, ZP Absolut-Verweigerer	ENDE
Weitere Informationen zum Datenschutz/Zufallsauswahl	Hinweise einblenden
Weitere Informationen zur Studie	Hinweise einblenden

Kann jederzeit bei Nachfrage eingeblendet werden

** INT.: Nachfrage zur Dauer:

Die Dauer des Interviews hängt davon ab, wie umfangreich in Ihrem Unternehmen der Arbeits- und Gesundheitsschutz gestaltet ist. Im Durchschnitt dauern die Interviews rd. 10 Minuten.

*** INT.: Datenschutz / Zufallsauswahl?

Zufallsauswahl: ähnlich wie beim Lotto, wo die Zahlen zufällig gezogen werden.

Datenschutz: Die Ergebnisse werden rein für statistische Auswertungen verwendet. Das erfolgt durch ein unabhängiges Forschungsinstitut, die Soziale Innovation GmbH. Dort werden die Ergebnisse geprüft und zusammenfassend aufbereitet, d. h. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden keine unterneh-

mens- oder personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt. Anonymisiert bedeutet: ohne Speicherung des Namens, Telefonnummer, Anschrift.

Der Zugang zu dem Datensatz (erhobenen Daten) beschränkt sich auf die Soziale Innovation und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die erhobenen Daten werden ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet.

*** INT.: Kurze allgemeine Hintergrundinformation:

Bei dieser Studie geht es um den Kenntnisstand kleiner Unternehmen und Beschäftigter in Deutschland zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aufbauend auf diesen Ergebnissen sollen effektivere Informations- und Beratungsangebote speziell für kleine Unternehmen entwickelt und angeboten werden.

*** INT.: Warum wird diese Studie durchgeführt?

Untersuchungen haben gezeigt, dass kleine Unternehmen den Arbeits- und Gesundheitsschutz weniger formalisiert umsetzen als Großunternehmen. Das heißt nicht, dass sie es schlechter machen. Deshalb ist ein Ziel der Studie, herauszufinden, welche Wege kleine Unternehmen genau gehen, weil darüber noch zu wenig bekannt ist.

Gleichzeitig fehlt es in kleinen Unternehmen oft an personellen und zeitlichen Ressourcen. Die Studie soll aufzeigen, wo Unterstützungsbedarf besteht, um darauf aufbauend ganz konkrete Informations- und Beratungsangebote zu entwickeln.

*** INT.: Wie werden die Ergebnisse verwertet?

Es wird ein Forschungsbericht erstellt. Die Ergebnisse der Studie können über die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bezogen werden.

Start des Interviews

2. **Wie viele Mitarbeiter sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt? Bitte nennen Sie nur die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.** (inkl. Azubis). *(nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, keine geringfügig Beschäftigten)*

_____ Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter/innen *(ab 50 MA, Gespräch beenden)*

3. **Zu welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Unternehmen?**

(Liste 10 Kategorien nach WZ 08, wird eingeblendet, nicht vorlesen, betreffende auswählen).

Teil 2: Allgemeine Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

4. **Im Folgenden lese ich Ihnen einige Aussagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vor. Bitte gebe Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.**

(Alles vorlesen, inklusive Antwortkategorien)

(a) Sicherheit und Gesundheit spielen bei uns im Unternehmen eine wichtige Rolle.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(b) Bei uns geht es vor allem darum, nicht gegen Vorschriften zu verstoßen.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(c) Der Chef/die Chefin muss in erster Linie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(d) Jeder Beschäftigte muss auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen aktiven Beitrag leisten.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(e) Bei uns wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig betrieben.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(f) Unser Chef ist daran interessiert, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(g) Gute Arbeitsbedingungen fördern die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

(h) Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit basiert bei uns auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber.

stimme ich zu stimme ich teils/teils zu stimme ich nicht zu

Teil 3: Fragen zu den gesetzlichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Jetzt stelle ich Ihnen einige Fragen zu den Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

5. Welche Arbeitsschutzgesetze kennen Sie aus Ihrem betrieblichen Alltag? (Antworten werden nicht vorgelesen)

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Sonstige:
- keine

6. Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich? (Antworten werden nicht vorgelesen)

- Unternehmer/Chef
- Führungskraft
- Mitarbeiter
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Betriebsrat
- eine andere Person, und zwar
- weiß nicht, wer per Gesetz verantwortlich ist

7. Welche Rechte und Pflichten haben Sie als Mitarbeiter (lt. Gesetz) auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes? Wir nennen Ihnen dafür einige Beispiele. (Antworten werden vorgelesen)

Als Mitarbeiter/Mitarbeiterin habe ich das Recht,

- Vorschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu machen
 Ja Nein weiß nicht
- bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an den Arbeitgeber bzw. die Interessensvertretung zu richten
 Ja Nein weiß nicht

- bei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit Beschwerden an externe Arbeitsschutzbehörden zu richten
 - Ja
 - Nein
 - weiß nicht

Als Mitarbeiter/Mitarbeiterin muss ich

- gemäß der Unterweisung/Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen
 - Ja
 - Nein
 - weiß nicht
- die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß verwenden
 - Ja
 - Nein
 - weiß nicht
- Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Schutzvorrichtungen etc. bestimmungsgemäß verwenden
 - Ja
 - Nein
 - weiß nicht

Teil 4: Fragen zur betrieblichen Situation im Arbeits- und Gesundheitsschutzes

8. Fühlen Sie sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen und -umstände an ihrem Arbeitsplatz belastet?

- Ja (Filter, Frage 09)
 Nein (Filter, Frage 10)

Wenn JA bei Frage 8:

9. Nennen Sie bitte max. 3 Arbeitsbedingungen und -umstände, durch die Sie sich am meisten belastet fühlen. (Antworten werden vorgelesen)

- Belastungen durch Arbeitsumgebung (Lärm, Hitze, Licht etc.)
- Schadstoffe, Staub
- Unfallgefahren
- körperliche Schwere der Arbeit (Heben/Tragen von Lasten, Körperhaltung)
- Arbeitszeiten
- psychische Belastungen/Arbeitsstress
- Belastungen durch soziales Klima im Betrieb
- Belastende Beziehungen zum/zur Vorgesetzten
- Andere Belastungen, und zwar

10. Mit wem reden Sie über Belastungen und mögliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit oder lassen sich beraten? (Antworten werden nicht vorgelesen – Mehrfachantworten sind möglich)

- dem Betriebsarzt
- der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der Interessenvertretung
- den Kollegen und Kolleginnen
- dem Chef
- dem direkten Vorgesetzten
- anderen, und zwar
- mit niemand/von niemand

11. Hat sich Ihr Chef/Ihre Chefin schon mal einen Überblick über die Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb verschafft

- Ja (Filter, Frage 12)
 Nein (Filter, Frage 13)
 Weiß ich nicht (Filter, Frage 13)

Wenn JA bei Frage 11:

12. Wie hat er/sie sich einen Überblick verschafft?

(Antworten werden vorgelesen – Mehrfachantworten sind möglich)

- | Durch | trifft zu |
|---|-----------------------|
| - Gespräche mit den Beschäftigten | <input type="radio"/> |
| - Gespräche mit Führungskräften | <input type="radio"/> |
| - Beschwerden von Mitarbeitern | <input type="radio"/> |
| - Gefährdungsanalyse | <input type="radio"/> |
| - Befragung der Mitarbeiter zu den Arbeitsbedingungen | <input type="radio"/> |
| - Fehlzeitenanalysen | <input type="radio"/> |
| - Unfallanalysen | <input type="radio"/> |
| - Erfassung und Bewertung von Arbeitsbedingungen durch Experten | <input type="radio"/> |
|
 | |
| - Hinzuziehung von externen Fachkräften, und zwar | |
| - Sonstiges: | |

13. Stellt Ihnen Ihr Arbeitgeber Schutzausrüstungen bzw. Hilfsmittel für Ihre Arbeit zur Verfügung (z.B. ergonomische Arbeitshilfen, Sicherheitsschuhe, Lärmschutz, Hebehilfen für rückengerechtes Arbeiten)? *(Antworten werden vorgelesen)*

- Ja
 Nein
 Nein, da nicht erforderlich
 Weiß ich nicht

Teil 5: Fragen zu betrieblichen Lern- und Beteiligungsformen

14. Nun lese ich Ihnen einige Aussagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vor. Bitte sagen Sie mir, ob diese Aussagen für Ihr Unternehmen zutreffen.

h) Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen machen selbständig Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb *(Antwort wird vorgelesen)*

Trifft zu trifft teils/teils zu Trifft nicht zu

i) Bei uns im Betrieb finden regelmäßig Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt *(Antwort wird vorgelesen)*

Trifft zu trifft teils/teils zu Trifft nicht zu

j) Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit finden statt, wenn es dafür einen Anlass gibt. *(Antwort wird vorgelesen)*

Trifft zu trifft teils/teils zu Trifft nicht zu

k) **Gesundheits- und Unfallgefahren werden regelmäßig besprochen, bewertet und ggf. durch entsprechende Maßnahmen behoben** (*Antwort wird vorgelesen*)

Trifft zu trifft teils/teils zu Trifft nicht zu

l) **Unser/e Chef/Chefin berücksichtigt Vorschläge von uns Mitarbeitern und setzt diese, wenn möglich, um** (*Antwort wird vorgelesen*)

Trifft zu trifft teils/teils zu Trifft nicht zu

m) **Bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen wird auch das Wissen von Fachkräften einbezogen (z.B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)**

Trifft zu trifft teils/teils zu Trifft nicht zu

Teil 6: Fragen zur Nutzung externer Beratungsangebote

Kurz zu dem, wie Sie sich informieren bzw. beraten lassen.

15. Wenn Sie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben Sie sich dann an eine externe Beratungsstelle gewandt und sich beraten lassen?

- Ja (Filter, Frage 16)
 Nein (Filter, Frage 17)
 bisher gab es solche Fragen nicht (Filter, Frage 17)

Wenn JA bei Frage 16:

16. Wie beurteilen sie folgende Informationsmöglichkeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, sofern Sie diese nutzen? (*Antworten werden vorgelesen*)

	Weniger Nützlich	Nützlich	Sehr Nützlich	Nutze ich nicht
- Broschüren, Flyer, Filme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Gute Praxisbeispiele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Seminare, Workshops	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- E-Learning-Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Beratung am Telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Beratung vor Ort am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Sonstiges:				

17. Zu welchen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes benötigen Sie mehr Informationen? (*Antworten werden vorgelesen*)

- Arbeitsstress
- Heben und Tragen von Lasten
- Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiter-/innen
- Unfallverhütung im Betrieb
- Gefahrstoffe
- Gefährdungsbeurteilung
- Gesundheitsförderung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutzorganisation im Betrieb
- Sonstige Themen:.....
- zu keinem Thema

Teil 7: Abschließende Fragen

18. Meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit bis zur Rente ausüben können?

- Ja (Filter, Frage 20)
 Nein (Filter, Frage 19)

Wenn NEIN bei Frage 18:

19. Warum meinen Sie, dass Sie Ihre Arbeit nicht bis zur Rente ausüben können? (Antworten werden vorgelesen – Mehrfachantworten möglich)

- aus gesundheitlichen Gründen
- aufgrund der Schwere und Stärke der Arbeitsbelastungen
- Sonstige Gründe:

20. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Interessenvertretung?

- Betriebs-/Personalrat bzw. Mitarbeitervertretung Ja Nein
- Schwerbehindertenvertretung Ja Nein

21. Was ist Ihr höchster beruflicher Abschluss?

- Berufsausbildung
- Fort-/Weiterbildung (z.B. Meister, Fachwirt)
- Studium
- keinen

22. Wie alt sind Sie? _____ Jahre

23. Vom Interviewer einzutragen: Geschlecht. (INT.: Nur wenn unklar, nachfragen)

- männlich
- weiblich

24. Wie war die Auftragslage in den letzten drei Jahren in dem Betrieb, in dem Sie arbeiten auf einer Skala von 1 bis 6? (nach Schulnoten)

- 1** **2** **3** **4** **5** **6**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.