



Sifa-Langzeitstudie

**Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte für
Arbeitssicherheit**

Autoren	<p>Prof. Dr. Rüdiger Trimpop Friedrich-Schiller-Universität Jena</p> <p>Dipl.-Päd. Werner Hamacher systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln</p> <p>Dr. Norbert Lenartz systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln</p> <p>Dipl.-Psych. Tobias Ruttke Friedrich-Schiller-Universität Jena</p> <p>M. A. Sebastian Riebe systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln</p> <p>Dr.-Ing. Katrin Höhn Technische Universität Dresden</p> <p>Dr. Nina Kahnwald Technische Universität Dresden</p> <p>Dr. Andreas B. Kalveram Friedrich-Schiller-Universität Jena</p> <p>Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder Technische Universität Dresden</p> <p>Prof. Dr. Thomas Köhler Technische Universität Dresden</p>
Projektbearbeitung	<p>Forschungsgemeinschaft Sifa-Langzeitstudie:</p> <p>Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Prof. Dr. Rüdiger Trimpop, Dipl.-Psych. Tobias Ruttke und Dr. Andreas B. Kalveram)</p> <p>systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzept- entwicklung mbH, Köln (Dipl.-Päd. Werner Hamacher, Dr. Norbert Lenartz, M. A. Sebastian Riebe und Dr. Lutz Wienhold)</p> <p>Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme der TU Dresden – Professur für Arbeitswissenschaft (Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder und Dr. Katrin Höhn)</p> <p>Institut für Berufspädagogik der TU Dresden – Professur für Bildungstechnologie (Prof. Dr. Thomas Köhler und Dr. Nina Kahnwald)</p>
Layout und Gestaltung	<p>Ingrid Mittelstädt und Chrisula Papachristou systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln Dr. Katrin Höhn, Technische Universität Dresden</p>
Auftraggeber	<p>Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) Projekt des Fachausschusses „Organisation des Arbeitsschutzes“ – FB ORG</p>
Projektleitung	<p>Dr. Ulrich Winterfeld und Dr. Carola Kästner (IAG); Dipl.-Ing. Gerhard Strothotte (DGUV)</p>

Inhalt		Seite
1	Einleitung	18
1.1	Zielstellung	18
1.2	Studiendesign und Studienablauf	19
1.3	Rahmenmodell und erweitertes Strukturmodell der Sifa-Langzeitstudie	21
1.4	Fragebogen	24
1.4.1	Basisbefragung	24
1.4.2	Vertiefungs- und Validierungsbefragung	28
1.4.2.1	Vertiefungsfragebogen	28
1.4.2.2	Validierungsfragebogen	32
1.5	Stichprobenbeschreibung	32
1.5.1	Teilnahmen im Querschnitt	32
1.5.2	Teilnahmen im Längsschnitt	35
1.5.3	Teilnehmerzahlen der Validierungsstudien	36
1.5.4	Repräsentativität	37
1.6	Berichtsstruktur	42
1.7	Überblick der zusammenfassenden Abschnitte der Sifa-Langzeitstudie	44
1.8	Entwicklung von Ausbildung und Rollenbild	45
2	Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifa	53
2.1	Tätigkeiten und Wirksamkeiten in der Sifa-Langzeitstudie	53
2.2	Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit	53
2.2.1	Stand und Entwicklung der Tätigkeitsfelder	55
2.2.2	Entwicklungen innerhalb der Tätigkeitsfelder	59

2.2.3	Alternative Analyse des Tätigkeitsspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Relative Zeitanteile	62
2.3	Wirksamkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit	65
2.3.1	Stand und Entwicklung der Wirksamkeitsfelder	66
2.3.2	Entwicklungen innerhalb der Wirksamkeitsfelder	69
2.4	Differenzierte Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeits- und Tätigkeitsfeldern	71
2.4.1	Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern	71
2.4.2	Ausgewählte Zusammenhänge zwischen den Tätigkeits- und Wirksamkeitsfeldern	73
2.4.3	Spezifische Wirksamkeitsmuster	77
2.4.4	Validierung der Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	83
2.4.5	Betriebsunspezifische Validierung der Fachkräftewirksamkeiten im Querschnitt	84
2.4.6	Betriebsspezifische Validierung der Fachkräfteangaben zur Wirksamkeit im Quer- und Längsschnitt	88
2.4.7	Betriebsspezifische Validierung der Wirksamkeitsfelder	89
2.5	Zusammenfassung und erste Empfehlungsableitung	96
3	Personenbezogene Einflussfaktoren	99
3.1	Einführung	99
3.2	Die Eingangsqualifikation der Sifa als Prädiktor der Wirksamkeit	101
3.2.1	Selbsteinschätzung der Tätigkeiten und Wirksamkeiten in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation	102
3.2.2	Fremdbeurteilung der Tätigkeiten und Wirksamkeiten in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation	109
3.3	Die Bedeutung unterschiedlicher Kompetenzbereiche für das Arbeitsleben als Fachkraft für Arbeitssicherheit	115
3.3.1	Kompetenzdefizite	117

3.3.2	Weiterbildungsbedarf hinsichtlich ausgewählter Kompetenzen	119
3.3.3	Weiterbildungswünsche der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	123
3.3.4	Kompetenzgewichtungen der Sifa und der Zusammenhang mit Wirksamkeiten und Tätigkeiten	127
3.3.5	Learning on the Job – Erfahrungswissen der Fachkräfte	131
3.4	Personenfaktoren als Prädiktoren von Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten	135
3.4.1	Ausprägung und Entwicklung der Personenfaktoren	137
3.4.2	Zusammenhänge und Strukturen zwischen den Personenfaktoren	141
3.4.3	Personenfaktoren und Wirksamkeiten	147
3.5	Weitere Aspekte der berufsbezogenen Selbstwahrnehmung der Fachkräfte	151
3.6	Motive als Prädiktoren für die Tätigkeitsintensität	154
3.6.1	Motive und Motivstrukturen in der ersten Vertiefungsstudie	157
3.6.2	Motive und Motivstrukturen in der zweiten Vertiefungsstudie	159
3.6.2.1	Tätigkeiten und Motivstrukturen im Bereich der Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen	160
3.6.2.2	Motive zur innerbetrieblichen Kooperation	185
3.7	Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse	196
4	Betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen	198
4.1	Größe und Eigenständigkeit des betreuten Betriebs	199
4.2	Branche	204
4.2.1	Struktur der Branchen	204
4.2.2	Wirtschaftssektoren	208
4.2.2.1	Wirtschaftssektoren nach Betriebsgrößenklassen (für Erhebungszeitraum t3)	209
4.2.2.2	Wirtschaftssektoren und Intensität des Tätigwerdens	210
4.2.2.3	Wirtschaftssektoren und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit	211

4.2.3	Unfallversicherungsträger	212
4.2.3.1	Unfallversicherungsträger nach Branchen	215
4.2.3.2	Unfallversicherungsträger und Betriebsgrößen	216
4.2.3.3	Unfallversicherungsträger und Tätigkeit	217
4.2.3.4	Unfallversicherungsträger und Wirksamkeit	221
4.2.4	Branchen und Betriebsgrößenklassen	222
4.2.5	Vergleich ausgewählter Branchen mit der Intensität der Tätigkeit und der Wirksamkeit	225
4.3	Bedeutung externer Rahmenbedingungen	231
4.3.1	Bedeutung externer Rahmenbedingungen aus Sicht der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	231
4.3.2	Bedeutung externer Rahmenbedingungen aus Sicht der Kooperationspartner	233
4.4	Wirtschaftliche Situation der Betriebe	235
4.4.1	Unternehmensentwicklung	235
4.4.1.1	Gewinnentwicklung	235
4.4.1.2	Umsatzentwicklung	236
4.4.1.3	Entwicklung der Mitarbeiterzahlen	237
4.4.2	Unternehmensentwicklung nach Betriebsgröße und Branche	238
4.4.2.1	Betriebsgröße und Unternehmensentwicklung	238
4.4.2.2	Branche und Unternehmensentwicklung	240
4.4.3	Entwicklung von Unfällen und Krankheiten im Zusammenhang mit der Unternehmensentwicklung	240
4.4.3.1	Arbeitsunfälle	241
4.4.3.2	Krankenstand	242
4.4.4	Zusammenhang der Unternehmensentwicklung mit der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte	245
	Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte	246
4.5	Betriebsinterne Veränderungen	250
4.5.1	Betriebsinterne Veränderungsprozesse	251

4.5.2	Betriebsgröße und betriebsinterne Veränderungsprozesse	252
4.5.3	Branche und betriebsinterne Veränderungsprozesse	253
4.5.4	Zusammenhang der betriebsinternen Veränderungsprozesse mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte	254
4.5.4.1	Betriebliche Veränderungen und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte	254
4.5.4.2	Betriebliche Veränderungen und Wirksamkeit der Fachkräfte	258
4.6	Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit	260
4.6.1	Beschreibung der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit	260
4.6.2	Betriebsgröße und Sicherheits- und Gesundheitskultur	262
4.6.3	Branche und Sicherheits- und Gesundheitskultur	262
4.6.4	Betriebliche Veränderungen und Sicherheits- und Gesundheitskultur	264
4.6.5	Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte	265
4.6.5.1	Sicherheits- und Gesundheitskultur und Intensität der Tätigkeit der Fachkraft	265
4.6.5.2	Sicherheits- und Gesundheitskultur und Wirksamkeit der Fachkraft	266
4.7	Managementsysteme	267
4.7.1	Alternative Analysen der Managementsysteme	269
4.7.2	Sicherheits- und Gesundheitskultur und Managementsysteme	270
4.7.3	Entwicklung von Unfällen und Krankheiten im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Managementsystemen	273
4.7.3.1	Zusammenhang des Vorhandenseins eines AMS und/oder BGM mit der Entwicklung der Unfallzahlen	273
4.7.3.2	Zusammenhang des Vorhandenseins eines AMS und/oder BGM mit der Entwicklung des Krankenstands	274
4.7.3.3	Zusammenhang des Vorhandenseins eines AMS und/oder BGM mit der Entwicklung der Berufskrankheiten und der Wegeunfälle	275
4.7.4	Managementsysteme und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte	276
4.7.4.1	Managementsysteme und relative Zeitanteile in der Tätigkeit der Fachkräfte	276
4.7.4.2	Managementsysteme und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte	278

4.7.4.3	Managementsysteme und Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte	281
4.7.4.4	Alternative Betrachtung der Managementsysteme und Tätigkeit der Fachkräfte	282
4.7.4.5	Alternative Betrachtung der Managementsysteme und Wirksamkeit der Fachkräfte	284
4.8	Betreuungsformen der Fachkraft	286
4.8.1	Beschäftigungsform der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Unternehmen	286
4.8.1.1	Beschreibung der Beschäftigungsform der Fachkraft im Unternehmen	286
4.8.1.2	Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Größe der Unternehmen	288
4.8.1.3	Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Branche der Unternehmen	288
4.8.1.4	Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Unternehmen	289
4.8.1.5	Zusammenhang der Beschäftigungsform und der Tätigkeit und Wirksamkeit im Unternehmen	291
4.8.2	Typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	294
4.8.2.1	Innerbetriebliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit	296
4.8.2.2	Externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit	302
4.8.3	Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und Betreuungsformen	303
4.8.4	Managementsysteme und Betreuungsformen	306
4.8.5	Zusammenhang zwischen den Betreuungsformen im Betrieb und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte	309
4.8.5.1	Betreuungsformen und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte	310
4.8.5.2	Betreuungsformen und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	315
4.9	Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen	320
4.9.1	Unterstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit	320
4.9.1.1	Gesetzliche Regelungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und aktuelle Rechtsprechung	320
4.9.1.2	Unterstellungsverhältnis und Einsatzzeiten bzw. Betriebsgrößen	322
4.9.1.3	Unterstellungsverhältnis nach Branchen	324
4.9.1.4	Unterstellungsverhältnis und Wirtschaftssektoren	325

4.9.1.5	Unterstellungsverhältnis im Vergleich öffentlicher Dienst und gewerblicher Bereich	325
4.9.1.6	Unterstellung nach Sicherheits- und Gesundheitskultur	326
4.9.1.7	Unterstellungsverhältnis und Vorhandensein von Managementsystemen	327
4.9.1.8	Unterstellungsverhältnis und typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	328
4.9.1.9	Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis und den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	330
4.9.2	Zugang zur Unternehmensleitung	331
4.9.2.1	Einfluss der Betriebsgröße auf den Zugang zur Unternehmensleitung	333
4.9.2.2	Einfluss der Branche auf den Zugang zur Unternehmensleitung	334
4.9.2.3	Zugang zur Unternehmensleitung und Sicherheits- und Gesundheitskultur	335
4.9.2.4	Zugang zur Unternehmensleitung und Managementsysteme	338
4.9.2.5	Zugang zur Unternehmensleitung und typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	339
4.9.2.6	Zugang zur Unternehmensleitung und Einsatzzeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit	341
4.9.2.7	Zugang zur Unternehmensleitung und Übernahme von Leitungs- bzw. Beauftragtenfunktionen	341
4.9.2.8	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	342
4.10	Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	345
4.10.1	Interne Kooperationspartner	346
4.10.1.1	Betreuungsformen und interne Kooperation und Kooperationspartner	355
4.10.1.2	Betreuungsformen und Qualität der Zusammenarbeit	356
4.10.1.3	Betriebsgröße und innerbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner	365
4.10.1.4	Branche und innerbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner	367
4.10.1.5	Betriebliche Entwicklung und Kooperation und Kooperationspartner	372
4.10.1.6	Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und Kooperation und Kooperationspartner	375
4.10.1.7	Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit und Kooperation und Kooperationspartner	382

4.10.1.8	Kooperation und Kooperationspartner und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	388
4.10.2	Externe Kooperationspartner	405
4.10.2.1	Betreuungsformen und externe Kooperation und Kooperationspartner	407
4.10.2.2	Betriebsgröße und überbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	408
4.10.2.3	Branche und überbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	411
4.10.2.4	Betriebliche Entwicklung und externe Kooperation	415
4.10.2.5	Kooperation und Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen	416
4.10.2.6	Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und externe Kooperationspartner	417
4.10.2.7	Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit und externe Kooperationspartner	421
4.10.2.8	Externe Kooperationspartner und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	424
5	Zusammenhänge zwischen personenbezogenen Einflussfaktoren und betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen	438
5.1	Einleitung	438
5.2	Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Rahmenbedingungen	440
5.2.1	Eingangsqualifikation und Betriebsgröße	440
5.2.2	Eingangsqualifikation und typische betriebliche Betreuungsformen	441
5.2.3	Eingangsqualifikation und betrieblicher Handlungsrahmen/Zugang zur Geschäftsführung	443
5.3	Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Einsatzbedingungen	445
5.3.1	Kooperative Zielorientierung und Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit	446
5.3.2	Kooperative Zielorientierung und Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit	446
5.3.3	Kooperative Zielorientierung und typische Betreuungsformen der Fachkraft	449

5.4	Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblicher Handlungsrahmen	451
5.4.1	Kooperative Zielorientierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Kooperation	452
5.4.2	Kooperative Zielorientierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Betriebsleitung	453
5.5	Einstellungen und Motivstrukturen der Fachkraft für Arbeitssicherheit, betriebliche Einsatzbedingungen und Handlungsrahmen	458
5.5.1	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Einsatzbedingungen	458
5.5.1.1	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit	459
5.5.1.2	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit	463
5.5.1.3	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Betreuungsformen	464
5.5.2	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblicher Handlungsrahmen	469
5.5.2.1	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Kooperation	469
5.5.2.2	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Betriebsleitung	471
5.5.3	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Einsatzbedingungen	474
5.5.3.1	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit	474
5.5.3.2	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit	475
5.5.3.3	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Betreuungsformen	477
5.5.4	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblicher Handlungsrahmen	481
5.5.4.1	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Kooperationen	481
5.5.4.2	Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Betriebsleitung	483

6	Spezielle Fragestellungen/Themen	487
6.1	Psychische Gefährdungen	487
6.1.1	Erfassung des Themenbereichs in der Sifa-Langzeitstudie	487
6.1.2	Bisheriger Erkenntnisstandaus der Sifa-Langzeitstudie	488
6.1.3	Aktuelle Erkenntnisse: Intensität und Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungen	489
6.1.4	Aktuelle Erkenntnisse: Bedeutung des normativen Kontextes für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen	491
6.1.4.1	Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz	491
6.1.4.2	Aufgaben der Sifas	493
6.1.4.3	Aus- und Fortbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	494
6.1.5	Bedeutsame personale Merkmale für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen	499
6.1.6	Aktuelle Erkenntnisse: Bedeutung betrieblicher Merkmale für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen	503
6.1.7	Das Stellschraubenmodell der psychischen Gefährdungen – Erkenntnisse und Ableitungen zur Wirksamkeitssteigerung	512
6.2	Menschengerechte Arbeitssystemgestaltung	513
6.3	Gefährdungsbeurteilung	532
6.3.1	Rechtsgrundlagen, Ziele der Gefährdungsbeurteilung und Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	532
6.3.2	Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Wirksamkeit zur Gefährdungsbeurteilung	533
6.3.2.1	Zusammenhang zwischen den Einzelitems zur Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	533
6.3.2.2	Einfluss ausgewählter Merkmale auf Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung	537
6.3.3	Zusammenfassung	544
6.4	DGUV Vorschrift 2	546
6.4.1	Information zur DGUV Vorschrift 2 und Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte	546

6.4.2	Beschreibung des Vorgehens zur Verknüpfung der Daten aus der Studie mit ausgewählten Aufgabenfeldern der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2	547
6.4.3	Gesamtüberblick der Daten und Ergebnisse zu den vier Ebenen	549
6.4.3.1	Tätigkeitsintensitäten	549
6.4.3.2	Zeitaufwand	553
6.4.3.3	Motive zum betrieblichen Bedarf	555
6.4.3.4	Kooperation	560
6.4.4	Ausgewählte Aufgabenfelder der Grundbetreuung	561
6.4.4.1	Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)	561
6.4.4.2	Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnis- und Verhaltensprävention	563
6.4.4.3	Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit	573
6.4.4.4	Untersuchung nach Ereignissen	586
6.4.5	Ausgewählte Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung	589
6.4.5.1	Aufgabenfeld 1.1 Besondere Tätigkeiten	590
6.4.5.2	Aufgabenfeld 1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken	596
6.4.5.3	Aufgabenfeld 1.5 Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz	599
6.4.5.4	Aufgabenfeld 1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels	605
6.4.5.5	Aufgabenfeld 1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie Erhalt der individuellengesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit	609
6.4.5.6	Aufgabenfeld 2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und der Organisation	614
6.4.6	Kooperation mit Unternehmensleitung, Personalvertretung und Betriebsarzt bei der Erfüllung der Aufgaben	622
6.4.6.1	Anforderungen aus der DGUV Vorschrift 2 an die Kooperation zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Unternehmensleitung und Personalvertretung	622
6.4.6.2	Kooperation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Leitungsebene, Führungskräften und Personalvertretung	623
6.4.6.3	Kooperation mit dem Betriebsarzt in ausgewählten Tätigkeitsfeldern	624

6.4.7	Fazit und Ableitungen	626
7	Sifa-Community/Forschungs- und Transferbegleitung	628
7.1	Die Sifa-Community [www.sifa-community.de]	628
7.1.1	Ziele der Community	628
7.1.2	Die Zielgruppe	628
7.1.3	Aufbau und Struktur der Sifa-Community	629
7.1.4	Evaluation der Sifa-Community	630
7.1.4.1	Entwicklung der Mitglieder- und Zugriffszahlen	630
7.1.4.2	Häufigkeit der Nutzung der Sifa-Community	632
7.1.4.3	Beteiligung an der Sifa-Community	632
7.1.4.4	Beweggründe für die Nutzung der Sifa-Community	634
7.1.4.5	Zufriedenheit mit der Sifa-Community	635
7.1.5	Hohes Zugehörigkeitsgefühl	636
7.1.6	Die Sifa-Community als Incentive der Sifa-Langzeitstudie	637
7.1.7	Nutzung weiterer Online-Angebote neben der Sifa-Community	638
7.1.8	Resümee	638
7.1.9	Benchmarking zum Stand der Forschung und Entwicklung	639
7.2	Forschungs- und Transferbegleitung	639
7.2.1	Forschungs- und Transferbegleitung durch Begleitkreise, Arbeitsgruppen und Gremien der DGUV	639
7.2.1.1	Fachbeirat der Sifa-Langzeitstudie	639
7.2.1.2	Begleitkreis der Sifa-Langzeitstudie	640
7.2.1.3	Ansprechpartner der Unfallversicherungsträger	640
7.2.1.4	Arbeitsgruppen in den Begleitkreisen	640
7.2.1.5	Zusammenarbeit mit der PLK und dem Fachausschuss ORG und der Konferenz der Ausbildungsleiter der DGUV	641
7.2.2	Ergebnistransfer bei Ergebnisworkshops	641
7.2.2.1	Erster Ergebnisworkshop am 22./23.02.2007 in Dresden	641
7.2.2.2	Zweiter Ergebnisworkshop am 24./25.06.2010 in Dresden	642

7.2.3	Veröffentlichungen, Vorträge und Poster zur Sifa-Langzeitstudie	643
8	Stellschrauben, Ableitungen und Handlungsempfehlungen	644
8.1	Gesamtüberblick der Befunde, Modelle und vernetztes Denken	644
8.1.1	Empirische Zusammenhänge für die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Stellschraubenmodell)	644
8.1.2	Überblick zu den empirischen Befunden der Komponenten des differenzierten Zusammenhangsmodells	645
8.1.3	Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Ebene der Person	647
	Bestimmungsfeld 1: Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	647
	Bestimmungsfeld 2: Arbeitsweisen der Fachkraft	650
	Bestimmungsfeld 3: Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive	651
8.1.4	Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Betriebsebene	653
	Bestimmungsfeld 1: Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen	654
	Bestimmungsfeld 2: Betriebliche Einsatzbedingungen der Fachkraft	657
	Bestimmungsfeld 3: Handlungsrahmen der Fachkraft	659
8.1.5	Beziehungen der Komponenten des Stellschraubenmodells untereinander	663
8.1.6	Matrix zum Überblick der Zusammenhänge	663
8.1.7	Überblick zu den Befunden der Zusammenhänge	665
	Strukturelle Gegebenheiten des Betriebs – Persönliche Voraussetzungen der Personalebene	665
	Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Einstellungen, Wahrnehmung, Motive	666
	Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Betriebliche Einsatzbedingungen	667
	Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Betrieblicher Handlungsrahmen	668
	Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Betriebliche Einsatzbedingungen	669

	Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Betrieblicher Handlungsrahmen	670
	Strukturelle Gegebenheiten des Betriebs – Betriebliche Einsatzbedingungen/betrieblicher Handlungsrahmen	671
	Betriebliche Einsatzbedingungen– Betrieblicher Handlungsrahmen	673
8.1.8	Vernetztes Denken	676
	Zusammenhangsdreieck von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte	679
8.2	Ableitung und Handlungsempfehlungen	684
8.2.1	Was die Sifa tun kann – Handlungsempfehlungen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Erhöhung der Qualität des eigenen Handelns	684
8.2.1.1	Qualität des eigenen Handelns – Handlungsmöglichkeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit	686
8.2.1.2	Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen	689
8.2.1.3	Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen und auf die Ausgestaltung der sicherheitstechnischen Betreuung	697
8.2.1.4	Eigene Potenziale nutzen	702
8.2.1.5	Entwicklung der Kompetenzen und Optimierung der Performanz	707
8.2.1.6	Reflexive Selbstbewertung der eigenen Kompetenzen und des eigenen Handelns	718
8.2.2	Was der Betrieb tun kann	720
8.2.2.1	Betrieblicher Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	722
8.2.2.2	Wenig hilfreiche Maßnahmen und Vorgehensweisen: Was nicht funktioniert	727
8.2.2.3	Was können die Betriebe tun, um ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Sinne ihrer Unternehmensziele optimal zu nutzen: Was funktioniert	731
8.2.3	Was der Unfallversicherungsträger tun kann	742
8.2.3.1	Grundlagen für die Ableitung von Maßnahmen	742
8.2.3.2	Leitprinzipien für die Entwicklung von Interventions- und Unterstützungsstrategien	742
8.2.3.3	Ausgangsbedingungen für wirksame Maßnahmen	744
8.2.3.4	Handlungsfeld Betriebsebene: Ansatzpunkte zur Verbesserung der betrieblichen Strukturen und des betrieblichen Handlungsrahmens der Sifa	748

8.2.3.5	Handlungsfeld Personenebene: Ansatzpunkte zur Verbesserung der Kompetenz der Sifa und der Qualität ihres Handelns	758
8.2.3.6	Entwicklung und Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen durch die Unfallversicherungsträger.	771
8.2.3.7	Prioritäre Empfehlungen für Maßnahmenbündel	776
8.2.4	Konsequenzen für Präventionsstrategien	784
8.2.5	Aufgaben der Forschung	793
Forschungskomplex 1	Gewinnung ergänzender und vertiefender Daten	793
Forschungskomplex 2	Instrumententwicklung zur System- und Stellschraubendiagnose	795
Forschungskomplex 3	Prozessbegleitung und Wirksamkeitsmessung	797
Forschungskomplex 4	Kommunikation, Transfer, Lern-, Selbstlern- und Vernetzungsforschung	798
	Literaturverzeichnis	800
	Abbildungsverzeichnis	804
	Tabellenverzeichnis	831
A	Anhang –Veröffentlichungen der Forschungs-gemeinschaft	841

1 Einleitung

1.1 Zielstellung

Seit 2001 bilden die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach einer neuen Konzeption aus. Diese Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind neben den Betriebsärzten zentrale Akteure des deutschen Arbeitsschutzsystems. Sie haben die gesetzliche Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie sind ein wesentlicher Eckpfeiler für die Erhaltung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen.

Besonders in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten stellt sich die Frage nach der Wirksamkeit dieser Arbeitsschutzexperten. Was sind ihre Tätigkeitsschwerpunkte? Wo wird gute Arbeit geleistet, wo gibt es noch Defizite? Wie schätzen die Fachkräfte selbst ihre Wirksamkeit ein und wie sehen das die Unternehmer, Betriebsräte und Betriebsärzte? Wie lassen sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Fachkräfte verbessern? Und schließlich die zentrale Frage: Wie verändern sich Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte über einen längeren Zeitraum?

Bisher gab es keine wissenschaftlichen Untersuchungen über Struktur und Wirksamkeit der Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Um sie jetzt und für ihre zukünftigen Anforderungen bestmöglich zu rüsten und um die Sicherheits- und Gesundheitsschutzarbeit in den Betrieben aktiv zu unterstützen, wurde durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) das Forschungsprojekt „Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit“ ins Leben gerufen. An dieser wissenschaftlichen Studie beteiligen sich alle Berufsgenossenschaften, seit 2008 auch die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Neben der Gewinnung verlässlicher Tätigkeits- und Wirksamkeitsdaten sollten insbesondere Handlungsgründe und Motive erfasst werden.

Die Studie wurde an eine Forschungsgemeinschaft vergeben. Der Forschungsgemeinschaft gehören folgende Einrichtungen an:

- Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena
- systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln
- Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme der TU Dresden – Professur für Arbeitswissenschaft
- Institut für Berufspädagogik der TU Dresden – Professur für Bildungstechnologie

Die wissenschaftliche Leitung erhielt Prof. Trimpop von der Universität Jena. Begleitet wird das Projekt durch den Auftraggeber DGUV, einen Begleitkreis und einen Fachbeirat. Diese Gremien setzen sich aus Vertretern der Unfallversicherungsträger, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI) zusammen.

Diese europaweit einmalige Untersuchung bietet wichtige Ergebnisse zu den Faktoren, die die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit beeinflussen, seien es betriebliche Einflussgrößen oder persönliche Voraussetzungen der Fachkräfte. Damit sollen erstmals in der Geschichte des deutschen Arbeitsschutzes auf der Basis wissenschaftlich abgesicherter Daten Möglichkeiten zur Verbesserung der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufgezeigt werden. Ziel ist es, aus diesen Erkenntnissen – schon während der Laufzeit der Studie – Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer nachhaltigen Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes führen.

Aus der Studie werden Möglichkeiten und Maßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit speziell und der betrieblichen Präventionsarbeit generell abgeleitet.

1.2 Studiendesign und Studienablauf

Die Untersuchung war als Online-Langzeitstudie angelegt, in der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu ihren Einschätzungen, Einstellungen und Berufserfahrungen befragt wurden. Die Untersuchung gliederte sich in eine Basisstudie, welche die Häufigkeiten und Intensität der Ausführung von Tätigkeiten sowie der von Fachkräften für Arbeitssicherheit beurteilten Wirksamkeiten in den Vordergrund stellte. Die daran anschließende Vertiefungsstudie bei allen Teilnehmern sowie die Validierungsstudie in ca. 300 Betrieben vertieften die Begründungszusammenhänge der Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Validierungskomponente verglich diese mit den Einschätzungen von Geschäftsführung, Betriebsräten und -ärzten desselben Betriebes (siehe Abbildung).

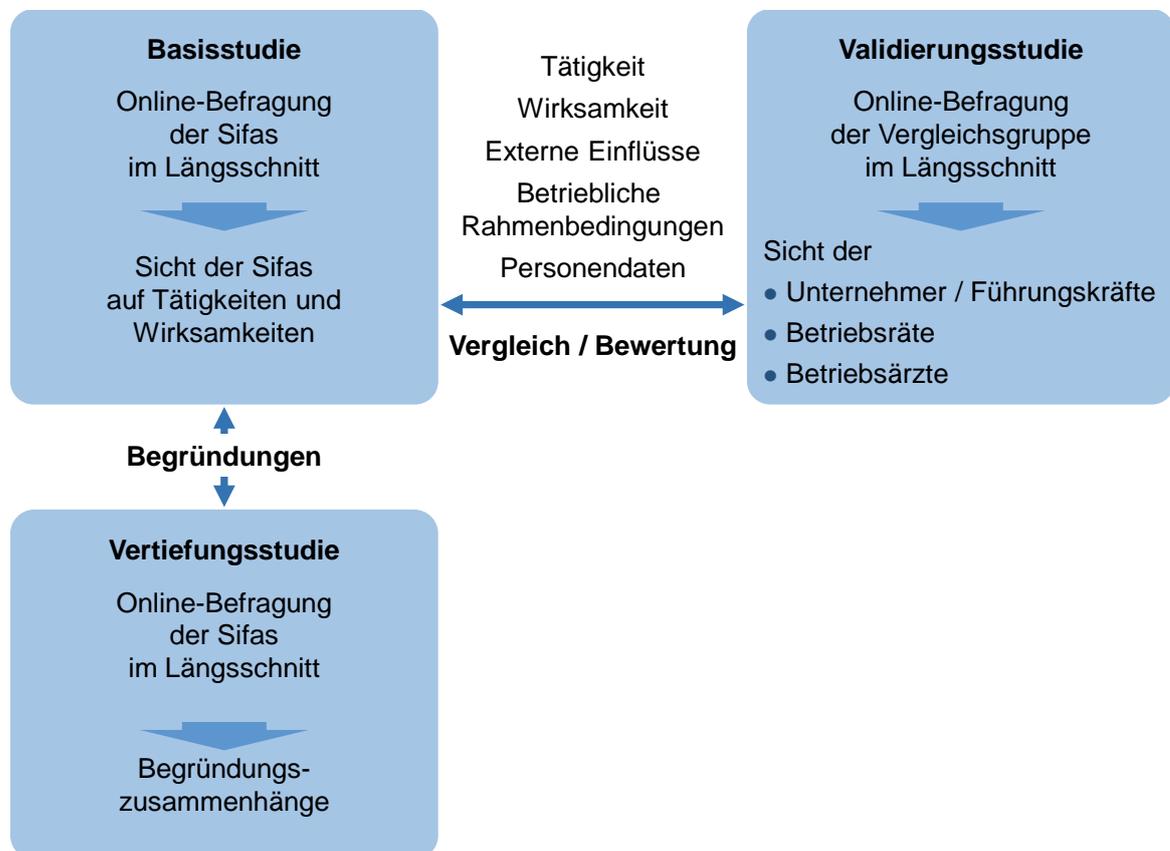


Abbildung 1-1: Zusammenhänge zwischen Basisstudie, Vertiefungsstudie und Validierungsstudie

Bei der Zielgruppe der Untersuchung handelte es sich um Fachkräfte für Arbeitssicherheit in oder kurz nach ihrer Ausbildung. Da anzunehmen ist, dass mit Aufnahme der Tätigkeit ein Professionalisierungsprozess einsetzt, war das Forschungsdesign als Langzeituntersuchung angelegt, um Entwicklungen und Veränderungen (z. B. im Kompetenzerleben) im Rahmen dieses Prozesses angemessen verfolgen zu können.

Die Erhebungen wurden versetzt etwa im Zwei-Jahres-Turnus durchgeführt (siehe Abbildung).

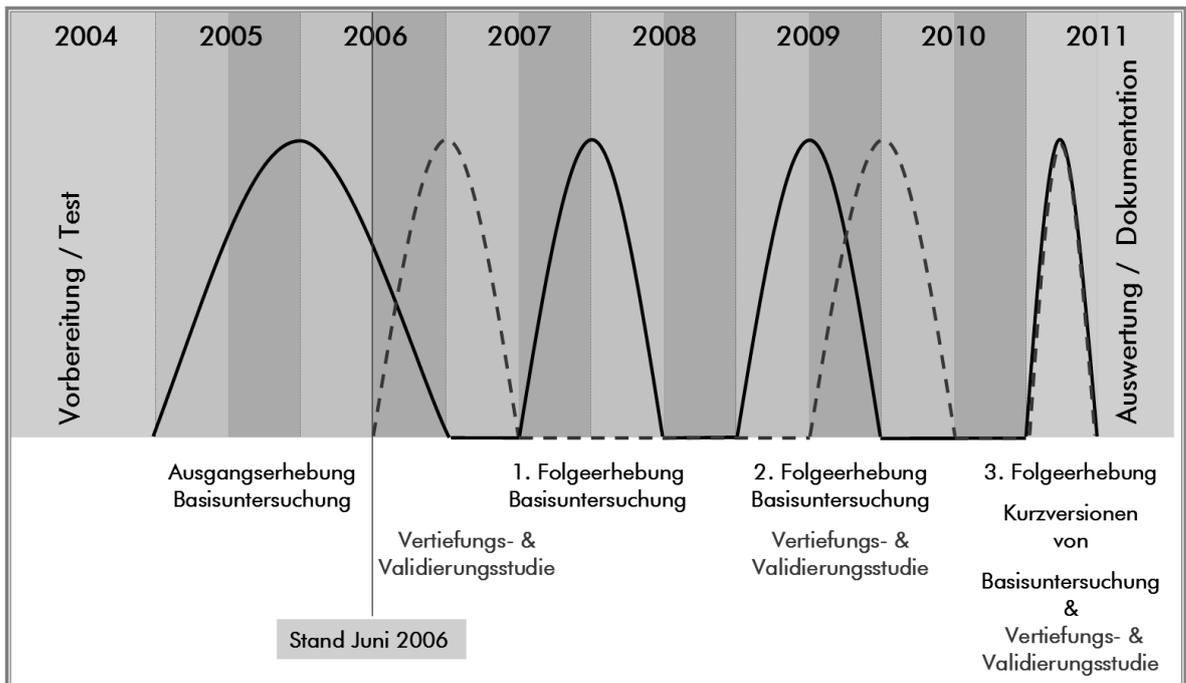


Abbildung 1-2: Erhebungszeitpunkte

Basisstudie

In der Basisstudie wurden Fachkräfte für Arbeitssicherheit zunächst nach den von ihnen ausgeführten Tätigkeiten und nach den aus ihrer Sicht erreichten Wirksamkeiten im Unternehmen befragt. Darüber hinaus wurden betriebliche Rahmenbedingungen des Unternehmens und Wirkungen externer, gesellschaftlicher Einflussfaktoren erfasst. Persönliche Daten bildeten die fünfte Säule der Befragung. Eingeladen wurden zur Befragung alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung. Der Fragebogen konnte sowohl online als auch schriftlich beantwortet werden.

Vertiefungsstudie

Aufbauend auf den Erkenntnissen zur Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden in der Vertiefungsstudie Begründungszusammenhänge hinterfragt. Im Mittelpunkt standen hierbei die Tätigkeiten (Begründungen, warum die Tätigkeiten ausgeführt wurden oder nicht) und Wirksamkeiten (Begründungen, worauf positive oder negative Wirkungen zurückzuführen sind). Eingeladen wurden zur Befragung alle Teilnehmer, die sich auch an der Basisstudie beteiligt hatten.

Validierungsstudie

Die Validierungsstudie in ca. 300 Betrieben diente einerseits der Sammlung von Erkenntnissen zur Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Fremdsicht (Führungskräfte, Betriebsräte, Betriebsärzte). Andererseits wurden Entwicklungen der Unternehmen im Hinblick auf Rahmenbedingungen beobachtet und Unterstützungsbedarf der Unternehmen abgefragt. Die Befragungen fanden in Unternehmen statt, deren Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung ausgebildet wurden und an der Vertiefungsstudie teilgenommen hatten. Sowohl Inhalte als auch Struktur der Fragebogen basierten auf dem Fragebogen der Basiserhebung und wurden an die jeweiligen Befragten angepasst.

Die Fragebogen wurden

- Geschäftsführung/Führungskräften,
- Betriebsrat (wenn vorhanden) und
- Betriebsarzt

als Online-Fragebogen zur Verfügung gestellt.

Mindestvoraussetzung der Auswertung der Datensätze der Validierungsstudie waren jeweils ein ausgefüllter Vertiefungsfragebogen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ein Validierungsfragebogen des Geschäftsführers (GF) aus einem Betrieb, da Betriebsräte (BR) und Betriebsärzte (BA) nicht in allen Betrieben vorhanden bzw. nicht für die Forschungsgemeinschaft zugänglich waren. Alle Fragebogen standen auch als Papierversion zur Verfügung.

1.3 Rahmenmodell und erweitertes Strukturmodell der Sifa-Langzeitstudie

Der Befragung lag das in Abbildung 1-3 dargestellte Strukturmodell zugrunde.

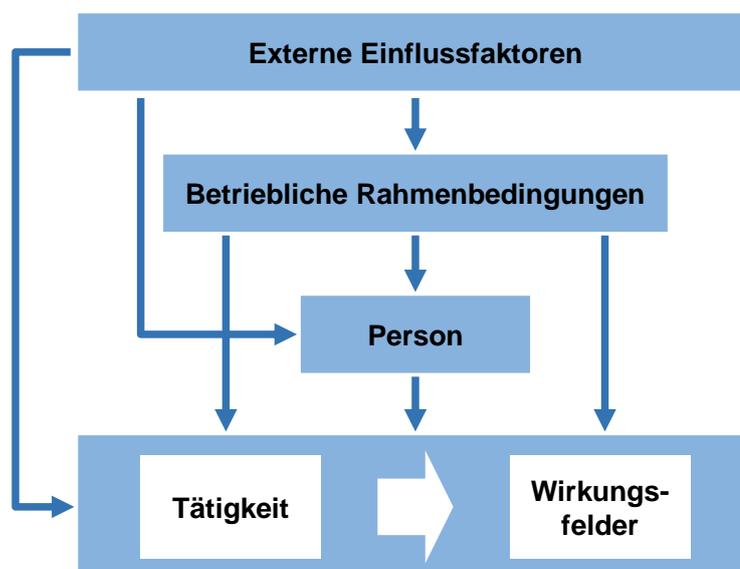


Abbildung 1-3: Struktur-/Rahmenmodell zur Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Über ihre Tätigkeiten wird die Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Praxis in bestimmten Feldern wirksam. Sowohl externe Einflussfaktoren, betriebliche Rahmenbedingungen als auch personelle Voraussetzungen beeinflussen zum einen direkt die Tätigkeiten und damit die Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und zum anderen wirken sie sich indirekt aus. So führen beispielsweise externe Einflussfaktoren wie Globalisierung oder demografischer Wandel zu Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen wie strukturellen Änderungen, Organisationsänderung oder auch zu neuen Arbeitsbedingungen. Betriebliche Rahmenbedingungen wie Sicherheits- und Gesundheitskultur, Unternehmensentwicklung, Einbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder auch strukturelle Faktoren wirken sich wiederum direkt auf die Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus oder haben indirekte Wirkungen über personelle Komponenten (wie Kompetenzen, Normen, Werte, Einstellungen, Aufgaben- und Rollenverständnis).

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

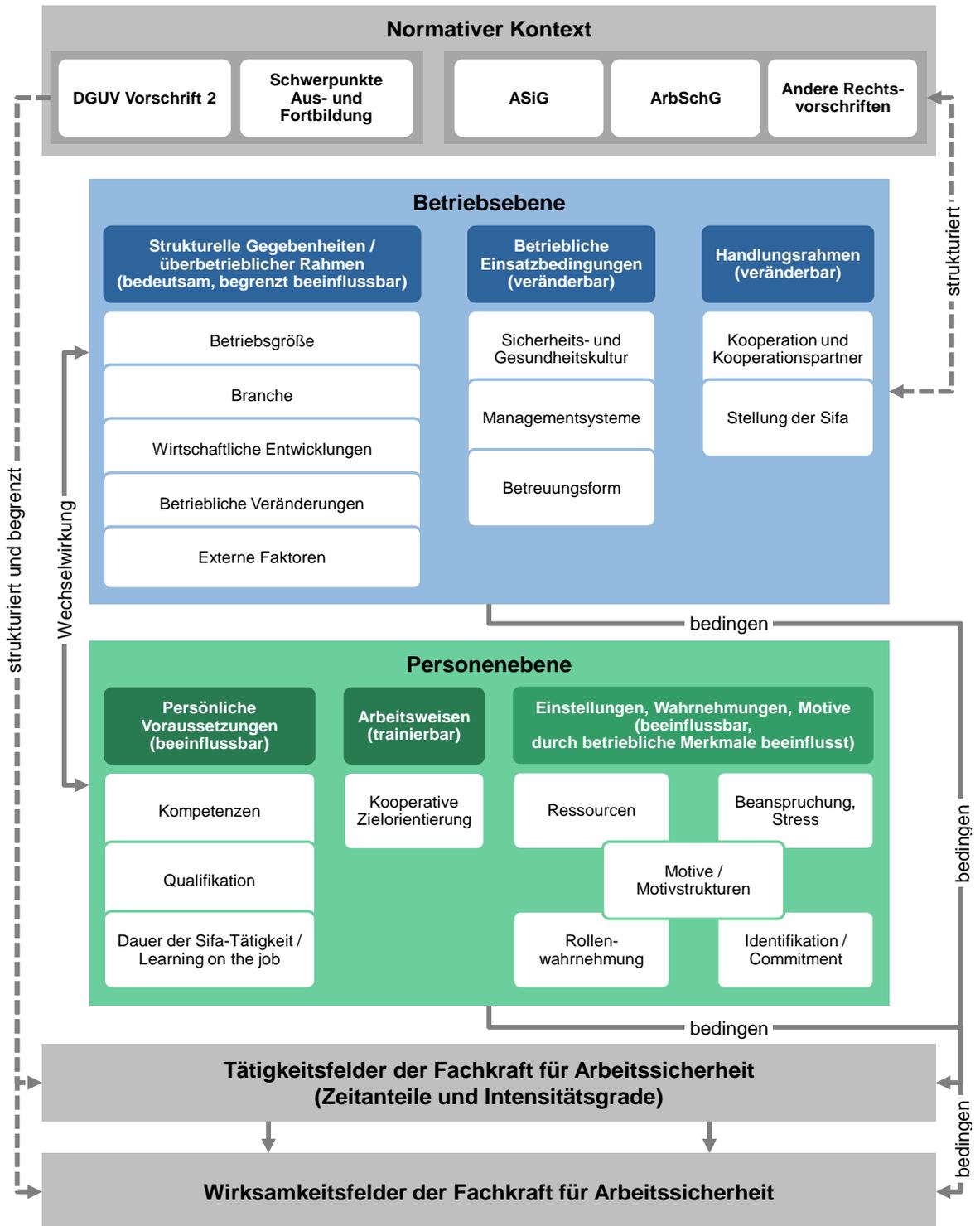


Abbildung 1-4: Erweitertes Strukturmodell zur Sifa-Langzeitstudie

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

Zunächst einmal wurde die betriebliche Ebene differenziert. Hier konnten drei wesentliche Bereiche identifiziert werden:

- Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen
- Betriebliche Einsatzbedingungen und
- Handlungsrahmen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

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

Auf der Personenebene der Fachkraft für Arbeitssicherheit finden sich

- Persönliche Voraussetzungen,
- Arbeitsweisen und
- Einstellungen, Wahrnehmungen bzw. Motive,

die Einfluss auf deren Handeln und Wirksamkeit haben. Zu den beeinflussbaren persönlichen Voraussetzungen zählen die Kompetenzen und die Dauer der Sifa-Tätigkeit, zu den trainierbaren Arbeitsweisen die kooperative Zielorientierung und zu den Einstellungen, Wahrnehmungen, Motiven, die durch betriebliche Merkmale beeinflussbar sind, gehören Faktoren wie Ressourcen, Rollenwahrnehmung, Beanspruchung/Stress, Identifikation/Commitment und Motive bzw. Motivstrukturen für das Handeln bzw. Nicht-Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

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

Zwischen den dargestellten betrieblichen und persönlichen Faktoren bestehen Wechselwirkungen, die sich auf das Handeln und die Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auswirken. Im Späteren gilt es, diese gegenseitigen Wechselwirkungen und Beeinflussungen durch empirische Befunde zu hinterlegen (siehe Kapitel 8.1) und aus diesen „Stellschrauben“ die entsprechenden Ableitungen zu ziehen und Handlungsempfehlungen zu geben.

Zunächst einmal aber wurde auf der Basis dieses theoretischen Grundkonzeptes die Struktur des Fragebogens entwickelt.

1.4 Fragebogen

1.4.1 Basisbefragung

Der Fragebogen setzt sich aus Instruktion und Einverständniserklärung und fünf inhaltlichen Themengebieten zusammen.

Einleitung:

Zu Beginn der Befragung erhalten die Teilnehmer eine umfangreiche Instruktion, in der sowohl über den Hintergrund und die Inhalte der Befragung informiert wird, Fragen des Datenschutzes erläutert werden als auch einige Hinweise zu den Incentives für Studienteilnehmer gegeben werden. Außerdem müssen die Teilnehmer zu Beginn der Befragung aus datenschutzrechtlichen Gründen explizit ihr Einverständnis zur Studienteilnahme sowie zur Speicherung ihrer Daten geben.

Die ersten vier einleitenden Fragen des Messinstrumentes beschäftigen sich mit dem Stand der Sifa-Ausbildung der Befragten sowie dem Status der aktuell ausgeübten Sifa-Tätigkeit (Status, Beschäftigungsform, Betreuungsform). Wichtig ist anzumerken, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die mehrere Betriebe betreuen, gebeten werden, sich bei der Beantwortung des Fragebogens auf einen für ihren Alltag typischen Betrieb zu beziehen.

Teil I: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der darauf folgende Teil I beinhaltet Fragen zur Tätigkeit der Fachkraft. Die Fragen 5-11 erfassen dabei, wie intensiv die Befragten einzelne Tätigkeiten ausüben. Die dabei behandelten Themen sind Umsetzung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Analysen von Gefährdungsfaktoren, Einsatz weiterer Analyseverfahren, Beteiligung an betrieblichen Planungsprozessen, Verbesserung von vorhandenen Arbeitssituationen, Arbeitsschutz als Teil der betrieblichen Führung und Durchsetzung von Regelungen. Frage 12 beschäftigt sich mit dem Erfolg der Kooperation zwischen Fachkräften und anderen Akteuren im Umfeld des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Fragen 13 und 14 behandeln zeitliche Aspekte der Sifa-Tätigkeit. Während in Frage 13 die Einsatzstunden erfasst werden, werden die Befragten in Frage 14 gebeten einzuschätzen, wie groß der prozentuale Anteil einzelner Tätigkeiten an ihrer Gesamtarbeitszeit ist. Im Gegensatz zu den Fragen nach der Qualität (Intensität) bei der Ausübung einzelner Tätigkeiten, werden hier Quantitäten erfasst. Die beiden letzten Fragen dieses Teils behandeln die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung (Frage 15) und die Verfügbarkeit von Mitteln und Ressourcen bei der Ausübung der Sifa-Tätigkeit (Frage 16).

Teil II: Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im zweiten Teil des Fragebogens werden die Studienteilnehmer um eine Einschätzung gebeten, inwieweit sie mit ihrem Handeln in unterschiedlichen Bereichen Wirksamkeit entfalten konnten. Hierbei sollen die Befragten 29 Fragen beantworten, die in drei übergeordnete Themenblöcke zusammengefasst sind: Reduktion von Gefährdungen, Kernaufgaben der Sifa-Tätigkeit und erweiterter Wirksamkeitsbereich der Sifa-Tätigkeit.

Teil III: Externe Einflussfaktoren

Dieser Teil (Frage 20) beschäftigt sich mit Wandlungsprozessen in Wirtschaft, Gesellschaft, Recht und Politik (z. B. Demografischer Wandel oder Globalisierung). Hier müssen die Befragten angeben, für wie bedeutsam sie vorgegebene Prozesse des Wandels erachten, ob sie im Rahmen ihrer Sifa-Tätigkeit in diesen Themengebiete eigene Aktivitäten durchführen und ob sie zu den jeweiligen Themenbereichen Unterstützung durch die BGen wünschen.

Teil IV: Betriebliche Rahmenbedingungen

Dieser Teil behandelt Fragen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen, unter denen die Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig wird. Dabei werden folgende Aspekte erfasst:

- allgemeine Rahmenbedingungen (z. B. Anzahl der Mitarbeiter, Gewerbebranche, etc.),
- Unternehmensentwicklung und Wandlungsprozesse innerhalb des Unternehmens (z. B. Entwicklung ökonomischer Kennziffern wie Gewinn und Umsatz),
- Einbindung der Fachkraft in die Organisation (zusätzliche ausgeübte betriebliche Funktionen) und
- Sicherheits- und Gesundheitskultur des betreuten Unternehmens.

Teil V: Personenbezogene Merkmale

Der fünfte und letzte Teil des Fragebogens erfasst personenbezogene Daten. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf folgenden Punkten:

- Aus- und Weiterbildung/Qualifikationen und Kompetenzen (z. B. eingeschätzter Weiterbildungsbedarf),
- Einstellungen, Normen, Werte und Beanspruchung (z. B. Fragen zum normativen Rollenbild der Fachkraft für Arbeitssicherheit) und
- soziodemografische Daten zur Person (z. B. Geschlecht, Alter, etc.).

Optionale Fragen: Zusätzlich zu den genannten Fragen gibt es einen optionalen Fragenteil, der nur den Fachkräften bestimmter Gewerbebranchen präsentiert wird. Es besteht die Option für die einzelnen BGen, zusätzliche Fragen jeweils an die Sicherheitsfachkräfte ihres Gewerbebranchen zu stellen. Von dieser Option machten vier BGen Gebrauch.

Abschluss der Befragung: Nach Abschluss des Fragebogens wurden den Teilnehmern zur Übersicht noch einmal ihre persönlichen Antworten gezeigt, sowie ein Link und ein Verweis zur Sifa-Community, an der sich die Studienteilnehmer nach Abschluss der Befragung beteiligen können.

Der Fragebogen beinhaltet insgesamt 44 Themengebiete mit 268 Einzelfragen. Die Beantwortung des vollständigen Fragebogens dauert, je nach Geübtheit und sprachlicher Kompetenz der Teilnehmer, erfahrungsgemäß zwischen 30 und 60 Minuten.

Bei der Fragenformulierung wurde darauf geachtet, dass die Items kurz, verständlich und präzise formuliert sind. Die Items einer Skala erfassen die inhaltliche Dimension möglichst in ihrer ganzen Breite. Dabei wurde darauf geachtet, dass der Fragebogen nicht zu lang ist. Es wurden keine Suggestivfragen gestellt und kein „und“ bzw. „oder“ verwendet. Ebenso wurden indirekte Fragen vermieden und möglichst selten Verneinungen benutzt bzw. keine doppelten Verneinungen eingebracht.

Die Fragen sind nach Themenkomplexen geordnet. Bei neuen Themenkomplexen bzw. sich verändernden Antwortformaten erfolgt eine kurze verständliche Einleitung. Der Fragebogen ist dabei so gestaltet, dass ein inhaltlicher Spannungsbogen (vom Spezifischen zum Allgemeinen hin zur Person des Befragten) aufgebaut werden soll. Dabei geht es im Fragebogen zunächst um spezifische Tätigkeiten und Aufgaben, die die Funktion der Befragten als Fachkraft für Arbeitssicherheit betreffen. Im Weiteren wird die tätigkeitsbezogene Perspektive auf betriebliche Rahmenbedingungen erweitert bis schließlich hin zu

externen Einflussfaktoren, die den Betrieb und damit auch das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit beeinflussen. Zum Abschluss des Fragebogens wird dann Bezug genommen auf die persönlichen Einstellungen, Werte, Normen und sozio-demografischen Daten der Studienteilnehmer.

Es werden leichte und schwierige Fragen gemischt. Zur Minimierung der Befragungszeit werden Filterfragen genutzt.

Die Befragung wurde als Online-Befragung durchgeführt. Es existiert parallel dazu eine identische Version für Papier & Bleistift.

Im Verlauf der Sifa-Langzeitstudie wurde bedingt durch die Fusionierung des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand zur Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung die Studie auf Fachkräfte und Unternehmen des öffentlichen Dienstes ausgeweitet. Dabei wurde angestrebt, die bereits entwickelten Instrumente möglichst 1:1 zu übertragen. Dies bedeutet, Anpassungen und Veränderungen in den Versionen für die Sifas aus dem Bereich der Unfallkassen beschränken sich fast ausschließlich auf den sprachlichen Bereich, inhaltliche Veränderungen wurden nicht vorgenommen. So wurde bspw. der Begriff Betriebsrat durch Betriebs-/Personalrat ersetzt oder die Frage nach dem gesetzlichen Unfallversicherungsträger, bei dem der betreute Betrieb versichert ist, wurde um die öffentlichen Unfallversicherungsträger ergänzt.

Bei der zweiten Befragungswelle (Basisstudie 2) wurde ein überarbeiteter und optimierter Fragebogen verwendet. Ziel der Optimierung des Verfahrens war es einerseits eine möglichst große inhaltliche Deckungsgleichheit der Instrumente zu erzielen, um auf diese Art und Weise auch eine möglichst große Vergleichbarkeit zu den beiden Messzeitpunkten zu erreichen. Andererseits sollten aber Items, die sich in der ersten Befragung als optimierungsbedürftig erwiesen hatten, in der Wiederholungsmessung verbessert werden. Schließlich galt es ferner zu überprüfen, welche Fragen zum zweiten Erhebungszeitpunkt nicht erneut erhoben werden müssen und welche zusätzlichen, neuen Fragen in den Fragebogen aufzunehmen waren.

Neu aufgenommen in den Fragebogen wurden Items für Befragte, die nicht kontinuierlich als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig waren oder sind. Hier wurden die Studienteilnehmer nach der Begründung gefragt, wieso sie nicht kontinuierlich als Fachkraft tätig waren oder sind. Des Weiteren wurde erhoben, ob die Fachkräfte seit der ersten Befragung noch immer für den gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind und ob sie noch immer denselben Betrieb betreuen. Angepasst wurden die Fragen nach dem Unfallversicherungsträger des versicherten Betriebes. Hier wurden die Fusionsprozesse seit dem ersten Befragungszeitpunkt berücksichtigt.

Die Frage nach dem zugrunde liegenden Betreuungsmodell (Regelbetreuung/bedarfsorientierte Betreuung) wurde in der ersten Befragung aufgrund der vorliegenden Ergebnisse offensichtlich zum Teil von den Studienteilnehmern falsch verstanden. Dieses Item wurde bei der Überarbeitung des Instrumentes optimiert, ebenso wie die Frage nach den Einsatzzeiten. Neu eingeführt wurde in diesem Zusammenhang außerdem eine Frage, mit der im Falle einer Veränderung der betrieblichen Einsatzzeiten nach den Gründen gefragt wurde. Ebenfalls neu eingeführt wurden Fragen, die die Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen seit der Ersterhebung untersuchen (z. B. die Organisationszugehörigkeit des betreuten Betriebes). Hinsichtlich des Erfahrungswissens

der befragten Fachkräfte wird zum zweiten Untersuchungszeitpunkt erhoben, inwieweit die Praxiserfahrung der Sifa die Tätigkeit, das Fachwissen und die methodischen Kompetenzen verändert hat. Neu aufgenommen wurden ferner einige Items zur Regelerorientierung der Fachkräfte. Auch neu eingeführt wurden 5 Fragen zur Zufriedenheit der Fachkraft mit ihrer Tätigkeit.

Ersatzlos gestrichen wurden die Fragen zur beruflichen (Grund-) Qualifikation der Fachkraft, da davon ausgegangen wird, dass sich diese seit der Ersterhebung nicht mehr verändert hat und dort bereits erhoben wurde.

Bei der dritten Befragungswelle (Basisstudie 3) wurden wiederum Anpassungen im Fragebogen vorgenommen.

Aufgrund der aktuellen weltwirtschaftlichen Situation wurden zum dritten Erhebungszeitpunkt ergänzende Fragen zu Auswirkungen der damaligen weltwirtschaftlichen Entwicklungen auf die Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Fragebogen aufgenommen. Darüber hinaus wurde ein Fragenkomplex zur Bedeutung und zur Nutzung der Sifa-Community eingebaut. Die Frage zur Kooperation mit anderen Akteuren im Arbeitsschutz wurde um Angaben zur Initiierung der Zusammenarbeit ergänzt.

1.4.2 Vertiefungs- und Validierungsbefragung

1.4.2.1 Vertiefungsfragebogen

Der Vertiefungsfragebogen besteht aus 141 Fragen zu rund 30 Themenbereichen. Während die Fragebögen der Basisstudie vor allem erfassen, welche Tätigkeiten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausüben, liegt der Schwerpunkt des Instruments der Vertiefungsstudie vor allem darin, Motive und Hintergründe des Tätigwerdens sowie der damit verbundenen Wirksamkeit zu erfassen. So wird im Rahmen der Fragenblöcke 6 bis 11 erhoben, welche Motive für das Tätigwerden relevant sind. Eine Besonderheit des Fragebogens besteht in zahlreichen Sprungfunktionen, die der Motiverfassung vorangestellt sind. So wird vorab erfasst, ob die Fachkraft für Arbeitssicherheit spezifische Tätigkeiten intensiv ausübt oder ob sie diese Tätigkeiten gar nicht oder nur kaum ausführt (dichotomes Antwortformat). Je nach Antwort werden dem Studienteilnehmer nachfolgend jeweils sechs Motive präsentiert, die dieser als ursächlich für das Tätigwerden oder eben für das Nicht-Tätigwerden benennen kann. Das nachfolgende Beispiel illustriert dieses Vorgehen. Im dargestellten Beispiel kümmert sich die befragte Fachkraft intensiv um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung, während sie sich um das Thema psychische Belastungen gar nicht oder kaum kümmert. In Abhängigkeit von den gewählten Antwortformaten werden dem Befragten nachfolgend Motive präsentiert, mittels welcher er angeben kann, wieso er sich seines Erachtens intensiv um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung kümmert bzw. warum er sich um das Thema psychische Belastungen gar nicht oder kaum kümmert (vgl. Abbildung). Hierbei gilt es zu beachten, dass für die Befragten die Möglichkeit bestand mehrere Antwortmöglichkeiten zu wählen, da davon ausgegangen wird, dass gleichzeitig mehrere Motive für das Ausüben oder Nicht-Ausüben einer Tätigkeit ursächlich sein können. Sowohl für Motive der ausgeübten Tätigkeiten als auch für die Motive der nicht-ausgeübten Tätigkeiten folgten die Antwortformate dabei demselben Muster: Die beiden ersten genannten Motive beschreiben Motive, die als eher fremdgesteuert durch Regeln und Vorschriften beschrieben werden können (ex-

trinsisch), während die Kategorien 3 und 4 problem- und wirksamkeitsgesteuerte Motive repräsentieren. Die beiden letzten Antwortoptionen hingegen stehen für personen- oder bedürfnisgesteuert Motive (intrinsische Motivation). Die Antwortoptionen der Fragen 6 bis 11 variieren zum Teil je nach erfasstem Themengebiet geringfügig, wobei das beschriebene Grundmuster von externen Motiven hin zu intrinsischen Motiven für alle Fragen beibehalten wird. Die erfassten Gegenstandsbereiche

- allgemeine Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen (Frage 6.1-6.15),
- Tätigkeiten zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (Frage 7.1-7.5) und
- Kooperation mit Betriebsarzt, Geschäftsleitung und Betriebsrat (Frage 9.1-11.2)

orientieren sich inhaltlich an der Struktur des Fragebogens der Basisstudie. Ausgewählt wurden dabei Inhaltsbereiche, die entweder als typisch für das Tätigkeitsgebiet der Fachkraft für Arbeitssicherheit erachtet wurden oder die sich in der Basisstudie als besonders relevant herausgestellt haben, da diese Tätigkeiten in besonderem Maße ausgeübt bzw. nicht-ausgeübt wurden.

1. Frage nach Durchführung einer Tätigkeit mit Ja und Nein-Alternative

Ich übe folgende Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen aus:		Ja, intensiv	Nein, gar nicht oder kaum
Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung.		<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kümmere mich um psychische Belastungen.		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Weiter mit der Frage nach **Ja-Motiven**
Wieso üben sie die Tätigkeit intensiv aus?

Weiter mit der Frage nach **Nein-Motiven**
Wieso üben sie die Tätigkeit gar nicht oder kaum aus?

Abbildung 1-5: Erfassung der ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen der Vertiefungsstudie (dichotomes Antwortformat)

2. Frage nach den Motiven für die Ausübung bzw. Nicht-Ausübung einer Tätigkeit

Üben Sie folgende Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen aus? €		Ja, ich übe diese Tätigkeiten intensiv aus, weil ... € (Mehrfachantworten möglich) €						Nein, ich übe diese Tätigkeiten gar nicht oder kaum aus, weil ... € (Mehrfachantworten möglich) €					
		ich mich durch Vorschriften/Regeln verpflichtet fühle. €	Leitungs-/Führungskräfte großen Wert darauf legen. €	dies ein besonderes Problem in meinem Zuständigkeitsbereich ist. €	ich selbst von der Wirksamkeit überzeugt bin. €	die Erfolge im Betrieb gesehen werden. €	ich diese Aufgabe gern mache. €	Leistungs-/Führungskräfte diese ablehnen. €	diese in meinem Zuständigkeitsbereich nicht erforderlich sind. €	ich glaube, dass sie nichts bewirken. €	es im Betrieb nicht anerkannt wird. €	ich hierzu noch mehr Kompetenz benötige. €	ich sie ungern mache. €
6.1 €	Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung. €	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2 €	Ich kümmere mich um psychische Belastungen. €	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 1-6: Erfassung der Motive für ausgeübte Tätigkeiten bzw. für das Nicht-Tätigwerden in Abhängigkeit der vorangegangenen Antworten

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

Ja, ich übe diese Tätigkeiten intensiv aus, weil ... (Mehrfachantworten möglich)					
ich mich durch Vorschriften/Regeln verpflichtet fühle.	Leitungs-/Führungskräfte großen Wert darauf legen.	dies ein besonderes Problem in meinem Zuständigkeitsbereich ist.	ich selbst von der Wirksamkeit überzeugt bin.	die Erfolge im Betrieb gesehen werden.	ich diese Aufgabe gern mache.
Nein, ich übe diese Tätigkeiten gar nicht oder kaum aus, weil ... (Mehrfachantworten möglich)					
Leistungs-/Führungskräfte diese ablehnen.	diese in meinem Zuständigkeitsbereich nicht erforderlich sind.	ich glaube, dass sie nichts bewirken.	es im Betrieb nicht anerkannt wird.	ich hierzu noch mehr Kompetenz benötige.	ich sie ungern mache.

Abbildung 1-7: Antwortformate für das Ausüben bzw. Nicht-Ausüben von Tätigkeiten (Frage 6; Vertiefungsstudie)

In den nachfolgenden Fragen 12 bis 17 wurde untersucht, ob sich Fachkräfte für Arbeitssicherheit in verschiedenen Handlungsfeldern als wirksam oder nicht wirksam erleben und welche Ursachen sie dafür ausmachen. Hierbei folgt der Fragebogen einer ähnlichen Systematik wie vorangehend beschrieben. Zunächst wird erhoben, ob die Fachkraft sich in einem der untersuchten Wirksamkeitsbereiche als wirksam erlebt oder nicht, z. B. „Durch meine Arbeit als Sifa wurden Fortschritte bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und Führungstätigkeit erzielt“. Es existieren für diese Frage drei Antwortalternativen: 1) Ja 2) eher gleich geblieben und 3) Nein. Anschließend werden den Befragungsteilnehmern in Abhängigkeit von der gegebenen Antwort verschiedene mögliche Ursachen für die Wirksamkeit (Antwortoption Ja) bzw. Nicht-Wirksamkeit (Antwortoptionen eher gleich geblieben und Nein) präsentiert. Die Teilnehmer sollen nun bewerten, ob sie die genannten Ursachen als relevant für ihre Wirksamkeit erachten oder nicht. Hierzu müssen die Teilnehmer auf einer fünfstufigen Skala von „stimmt völlig“ bis zu „stimmt gar nicht“ einschätzen, ob die angeführten Ursachen für ihre Wirksamkeit von Bedeutung sind. Die Anzahl der angeführten Aussagen, die hinsichtlich ihres Zusammenhanges mit der erlebten Wirksamkeit zu bewerten sind, variiert je nach Frage zwischen 7

und 15. Inhaltlich erfasst werden drei übergeordnete Themenbereiche, in welchen Fachkräfte eine Wirksamkeit erzielen können:

- allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Fragen 12 und 13),
- Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation (Fragen 14 und 15) sowie
- Verbesserung in angrenzenden Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Fragen 16 und 17).

In den sich anschließenden Fragen 18 bis 21 wird erhoben, was Fachkräfte glauben, anhand welcher Kriterien ihre Wirksamkeit von verschiedenen Interessensgruppen bewertet wird. Erfragt wird, anhand welcher Kriterien sie selbst ihre Wirksamkeit beurteilen (18), anhand welcher Kriterien ihre Wirksamkeit seitens der Geschäftsleitung bewertet werden (19), anhand welcher Kriterien ihre Wirksamkeit durch die Führungskräfte beurteilt wird (20) und anhand welcher Kriterien die Beschäftigten die Fachkraft einschätzen (21). Für jede dieser Fragen besteht für die Teilnehmer die Möglichkeit, jeweils bis zu drei Kriterien zu nennen. Dabei werden den Studienteilnehmern keine Antwortvorgaben gegeben, d. h. es handelt sich um freie Antwortformate.

Des Weiteren wurden auch im Fragebogen zur Vertiefungsstudie verschiedene soziodemografische Parameter erhoben, mittels derer die Betreuungssituation (z. B. extern vs. intern), die betrieblichen Rahmenbedingungen (z. B. Unternehmensgröße, Branche, etc.) als auch individuelle Faktoren (z. B. Alter, Qualifikation) erfasst werden. Zwar wurden diese Parameter in der Regel bereits auch in der Basisstudie erhoben, aber da die erfassten Werte sich u. U. seit der letzten Basisstudie verändert haben könnten, wurden sie im Rahmen der Vertiefungsstudie erneut erfasst.

In der zweiten Vertiefungsbefragung wurde eine Anpassung des Fragebogens vorgenommen hinsichtlich

- Veränderung/Erweiterung der bisherigen Motivabfragen,
- Veränderung/ Erweiterung der bisher betrachteten Tätigkeiten im Rahmen der Motivabfragen und
- Hinzunahme weiterer Inhaltsbereiche.

Gründe für die Veränderung in den Motivabfragen waren, dass bei Doppelinterpretationsmöglichkeiten der Motive eine Klärung der eindeutig zugrunde liegenden Motive vollzogen werden sollte, dass weitere Motive, die in der ersten Erhebung in den freien Antworten genannt wurden, einbezogen werden sollten und dass Klärung der Zuordnung von Vertiefungsmotiven zu Basisstudientätigkeiten und Wirksamkeiten erfolgen sollte.

Veränderung der Tätigkeitsbereiche bei der Motivabfrage gab es einerseits aufgrund vorhergehender Ergebnisse im Rahmen der ersten Vertiefungsstudie und andererseits durch die Veränderungen der Tätigkeitsbereiche gemäß DGUV Vorschrift 2 (erste „Nullmessung“).

Weitere Inhaltsbereiche wurden hinzugenommen, weil detailliertere Aussagen über die Motive und Motivstrukturen erwartet wurden und eine Fokussierung auf wesentliche Kernaussagen der Basisstudie, die mit besonderer Wirksamkeit gekoppelt waren, erfolgen sollte.

1.4.2.2 Validierungsfragebogen

Die Validierungsstudie verfolgte das Ziel, die in den Basisstudien gewonnenen Selbsteinschätzungen der Fachkräfte durch Fremdeinschätzungen anderer betrieblicher Akteure (Geschäftsführung, Betriebsarzt und Betriebsrat) zu bewerten und mögliche Verzerrungen der Ergebnisse der Basisstudie zu identifizieren. Darüber hinaus sollten auch die konkreten Rahmenbedingungen, die die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in ihrer alltäglichen Praxis vorfinden, durch die ergänzenden Aussagen der weiteren Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz untersucht werden. Insgesamt kann zwischen drei Typen von Fragebögen der Validierungsstudie differenziert werden, die sich auf die drei Zielgruppen der Validierungsstudie beziehen: Geschäftsführer (GF), Betriebsräte (BR) und Betriebsärzte (BA). Auch diese drei Fragebögen orientieren sich bezüglich des Aufbaus und des Inhalts an den Fragebögen der Basisstudie. So beinhalten alle Instrumente Fragen zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkraft, zur Einschätzung der Bedeutung von externen Einflussfaktoren und zur Bewertung der betrieblichen Rahmenbedingungen sowie zu personenbezogenen Aspekten der Sifa. Alle Themen und Fragen orientieren sich dabei an den in der Basisstudie erfassten Inhalten. Die Fragebögen beinhalten 115 (GF), 108 (BR) bzw. 114 (BA) Fragen. Alle Fragebögen sind hinsichtlich ihrer inhaltlichen und sprachlichen Ausgestaltung an die jeweilige Zielgruppe angepasst.

In der zweiten Validierungserhebung wurde der Fragebogen lediglich um Angaben zum zugehörigen Unfallversicherungsträger ergänzt.

1.5 Stichprobenbeschreibung

In den vorangegangenen Abschnitten wurde das Projekt Sifa-Langzeitstudie vorgestellt und die inhaltliche Struktur des vorliegenden Berichts erläutert. Dieses Kapitel führt nun in die zugrunde liegenden Daten ein und stellt die den Berechnungen der folgenden Inhaltskapitel jeweils zugrunde liegenden Stichproben vor.

1.5.1 Teilnahmen im Querschnitt

Die Sifa-Langzeitstudie startete im Jahr 2004 mit der Vorbereitungs- und Testphase. In dieser Zeit wurden u. a. die relevanten Inhaltsbereiche mit den zuständigen Gremien der Auftraggeber abgestimmt und die Erhebungsinstrumente entwickelt (Fragebogen).

Die erste Phase begann mit der ersten Basisstudie im Zeitraum zwischen Januar 2005 und Dezember 2006 (erste dunkelgraue Welle in Abbildung 1-8). Teilnehmer der ersten Basisbefragung waren zu diesem Zeitpunkt ausschließlich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die von den gewerblichen Unfallversicherungsträgern nach der neuen Ausbildungsordnung von 2001 ausgebildet worden waren. Insgesamt wurden 5380 Personen über verschiedene Zugangswege kontaktiert. Dies entspricht etwa 72 % aller durch die gewerblichen Berufsgenossenschaften bis zu diesem Zeitpunkt (bis 2006) ausgebildeten Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung. Von diesem kontaktierten Personenkreis ließen sich 3430 Fachkräfte als potenzielle Studienteilnehmer registrieren und wurden zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Von diesen nahmen 2083 Fachkräfte an der Befragung teil. Dies entspricht demnach 28 % der Grundgesamtheit der bis zu diesem Zeitpunkt durch die gewerblichen Unfallversicherungsträger (UVT) ausgebildeten Fachkräfte. Durchgeführte Repräsentativitätsanalysen der Teilnehmergruppe

legen nahe, dass diese repräsentativ für die Grundgesamtheit ist. Details zur Stichprobenbeschreibung und Repräsentativität sind dem DGUV Report 05/2009 zu entnehmen.

Die folgende Befragung im Rahmen der Vertiefungs- und Validierungsstudien wurde in der Zeit zwischen Oktober 2006 und Juni 2008 durchgeführt. Dabei stellt die Vertiefungsstudie eine tiefergehende und auf Teilaspekte der Sifa-Tätigkeit und Wirksamkeit (z. B. Motive zur Tätigkeitsausführung und Wirksamkeitsattribution) fokussierte Befragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit dar. Die Validierungsstudien umfassen dagegen Befragungen der Geschäftsführer bzw. Führungskräfte, der Betriebsärzte und Betriebsräte aus den Betrieben, aus denen die teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit stammen. Das Ziel der Validierungsstudien besteht vorrangig darin, die Angaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Einschätzungen der innerbetrieblichen Kooperationspartner zu verifizieren. Insgesamt konnten im Rahmen der ersten Vertiefungsstudie 1043 Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu Teilnahme motiviert werden. Eine Validierung der Angaben der Fachkräfte durch mindestens einen Kooperationspartner konnte für über 300 Betriebe erreicht werden.

Schließlich fand zwischen September 2007 und Juni 2008 die zweite Erhebung der Basisstudie (zweite dunkelgraue Welle in Abbildung 1-8) statt. Ab diesem Zeitpunkt nahmen auch die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand an der Sifa-Langzeitstudie teil, sodass nun auch Fachkräfte aus Betrieben des nicht gewerblichen Bereichs erfasst wurden. Die Befragungen der beiden Gruppen liegen für diesen Zeitpunkt noch zeitlich etwas auseinander, da die Entscheidung der öffentlichen Unfallversicherungsträger zur Teilnahme erst nach dem Start der zweiten Basiserhebung fiel. Somit stellt die zweite Basiserhebung der Fachkräfte der gewerblichen Unfallversicherungsträger nahezu zeitgleich die erste Erhebung der Fachkräfte aus Betrieben der öffentlichen Hand dar. Insgesamt nahmen demnach 1648 Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der zweiten Basisbefragung teil. Von diesen stammen über 300 Fachkräfte aus Mitgliedsbetrieben der öffentlichen Hand.

Um möglichst vollständige Daten auch von den Teilnehmern von Mitgliedsbetrieben der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zu erhalten, wurde diesen zeitlich nachgelagert ebenfalls ihre erste Version der Vertiefungs- und Validierungsstudien vorgelegt (Anfang bis Mitte 2009, zweite hellgraue Welle in Abbildung 1-8). An den für diesen Teilnehmerkreis nachgelagerten Validierungsstudien nahmen jeweils etwa 30 Geschäftsführer bzw. Führungskräfte, Betriebsärzte und Betriebsräte teil. Von den kontaktierten Fachkräften für Arbeitssicherheit konnten etwa 170 zur Teilnahme an der Vertiefungsbefragung bewegt werden.

An der dritten Basisbefragung (dritte dunkelgraue Welle in Abbildung 1-8) im Zeitraum zwischen Ende 2009 und Mitte 2010 nahmen nun 1688 Fachkräfte für Arbeitssicherheit teil. Diese letzte Basisbefragung im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie erfolgte zeitlich parallel für alle Fachkräfte aus dem Geltungsbereich der gewerblichen und öffentlichen Unfallversicherungsträger. Inhaltlich erfasst diese Befragung neben den Inhalten aus der Basisbefragung 1 und 2 weitere Bereiche z. B. zum Einfluss der globalen wirtschaftlichen Situation auf das Arbeitsschutzhandeln der Fachkräfte oder der Nutzung (elektronischer) Netzwerke von Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Als letzte Erhebung im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie wurde Ende 2010 bis Mitte 2011 die zweite Welle der Vertiefungs- und Validierungsstudien durchgeführt. Im Vergleich zur

ersten Welle der V&V-Erhebungen wurden hier ebenfalls inhaltliche Ergänzungen und Erweiterungen in Abhängigkeit von den vorherigen Ergebnissen vorgenommen. An der zweiten Vertiefungsstudie nahmen somit etwa 930 Fachkräfte für Arbeitssicherheit teil. Für die Teilnahme an den Validierungsstudien konnten über 170 Betriebsärzte, rund 220 Betriebsräte und 180 Geschäftsführer bzw. Führungskräfte motiviert werden. Insgesamt konnte damit das Ziel der 300 validierten Betriebe somit auch in der zweiten Validierungs- und Vertiefungsstudie erreicht werden.

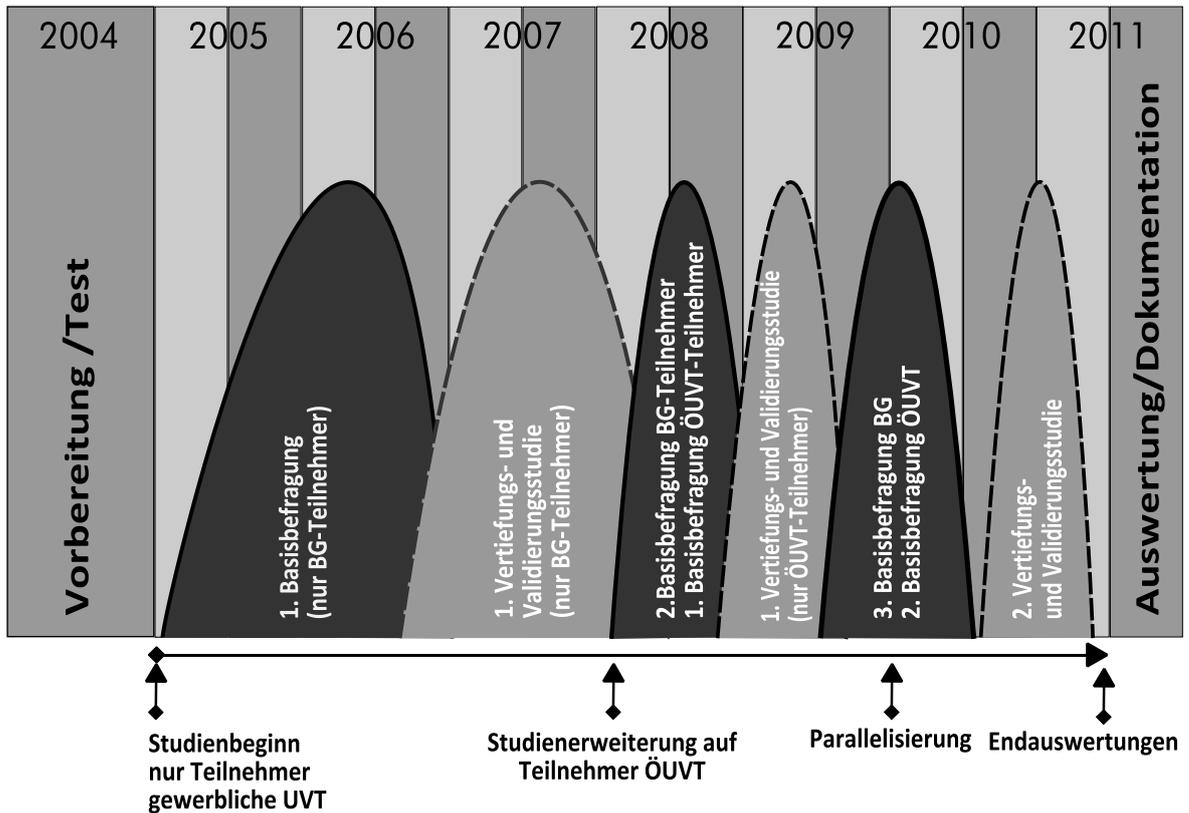


Abbildung 1-8: Zeitverlauf der Sifa-Langzeitstudie

Tabelle 1-1 fasst die Teilnehmerzahlen der einzelnen Erhebungen in chronologischer Reihenfolge zusammen:

Tabelle 1-1: Teilnehmerzahlen in chronologischer Reihenfolge

Erhebung	Personenkreis	Zeitraum	Anzahl*
Basisstudie 1 (nur gewerbliche UVT)	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	2005 bis 2006	2048
Vertiefungs- und Validierungsstudie 1 (nur gewerbliche UVT)	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	2006 bis 2008	1043
	Geschäftsführer / Führungskräfte		303
	Betriebsärzte		296
	Betriebsräte		262
Basisstudie 2 (gewerbliche UVT)	Fachkräfte für Arbeitssicherheit (gewerbliche UVT)	2008	1343
Basisstudie 1 (UVT öffentliche Hand; Studienerweiterung)	Fachkräfte für Arbeitssicherheit (UVT der öffentlichen Hand)		305
	Gesamt		1648
Vertiefungs- und Validierungsstudie 1 (nur UVT öffentliche Hand)	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	2008 bis 2009	173
	Geschäftsführer/Führungskräfte		28
	Betriebsärzte		33
	Betriebsräte		25
Basisstudie 3	Fachkräfte für Arbeitssicherheit (alle UVT)	2009 bis 2010	1688
Vertiefungs- und Validierungsstudie 2 (alle UVT)	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	2010 bis 2011	930**
	Geschäftsführer / Führungskräfte		180**
	Betriebsärzte		170**
	Betriebsräte		220**

Anmerkungen:

* Die Anzahl bezieht sich auf die maximale Anzahl der Teilnehmer. In den einzelnen Analysen können die Fallzahlen aufgrund individuell fehlender Werte ggf. niedriger sein.

**Stand: Juli 2011 (Die Befragungen zur Vertiefungs- und Validierungsstudie 2 wurden am 01.07.2011 geschlossen. Einzelne Paper & Pencil Fragebögen, die nach dem Termin eingehen, werden sukzessive in den Auswertungsdatensatz aufgenommen)

1.5.2 Teilnahmen im Längsschnitt

Da in der vorliegenden Studie vor allem die zeitliche Entwicklung der Tätigkeitsintensitäten, Wirksamkeiten und weiterer Faktoren von Interesse ist, kommt den mehrfach befragten Teilnehmern eine besondere Bedeutung zu. Es bestehen sehr viele Möglichkeiten, diese Mehrfach-Teilnehmer entsprechend ihren jeweiligen Teilnahmen zu gruppieren. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden für einzelne Fragestellungen aus diesen möglichen Gruppierungen der Mehrfachbefragungen jeweils diese ausgewählt, die für die Beantwortung einer Fragestellung am gewinnbringendsten erscheinen. Tabelle 1-2 gibt einen Überblick zu einer kleinen Auswahl der im Längsschnitt jeweils vorliegenden Fallzahlen.

Tabelle 1-2: Teilnehmerzahlen im Längsschnitt (Auswahl)

Teilnahme an...	Wellen / Teilnehmerkreis	Anzahl*
...allen Basisstudien(maximaler Längsschnitt)	Basis 1 bis 3 (nur gewerbliche UVT)	773 (579)
...mindestens zwei Basisstudien	Basis 1 und Basis 2 (nur gewerbliche UVT**)	1128 (864)
	Basis 1 und Basis 3 (nur gewerbliche UVT**)	921 (706)
	Basis 2 und Basis 3 (alle UVT)	1043 (845)
... Vertiefungsstudie 1 und den Basisstudien	Basis 1 und Vertiefung 1 (nur gewerbliche UVT**)	983 (741)
	Vertiefung 1 und Basis 2 (alle UVT)	1038 (782)
	Vertiefung 1 und Basis 3	898 (688)
	Vertiefung 1 und Basis 2, Basis 3	649 (524)
... an den Vertiefungsstudien	Vertiefung 1 und Vertiefung 2	506 (406)
...Vertiefungsstudie 2 und Basisstudie 3	Basis 2 und Vertiefung 2	601(473)
	Basis 3 und Vertiefung 2	751 (594)

Anmerkungen:

* Die Anzahl bezieht sich auf die maximale Anzahl der Teilnehmer. In den einzelnen Analysen können die Fallzahlen aufgrund individuell fehlender Werte ggf. niedriger sein.

1.5.3 Teilnehmerzahlen der Validierungsstudien

Im Rahmen der Validierungsstudien wurden die Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu ihren Einschätzungen der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Fachkräfte ihrer Betriebe befragt. Auch hier ist zunächst von Interesse, auf welche Datenbasis für die Vergleiche zwischen Sifa- und Partnereinschätzungen zurückgegriffen werden kann. Eine Zusammenfassung über die Zahlen zeigt Tabelle 1-3.

Tabelle 1-3: Teilnehmerzahlen in den Validierungsbefragungen der Sifa-Kooperationspartner

Teilnahme an...	Wellen / Teilnehmerkreis	Anzahl*
...Geschäftsführer-/ Führungskräftebefragung	Geschäftsführer-/ Führungskräftebefragung 1	329 (251)
	Geschäftsführer-/ Führungskräftebefragung 2	185 (143)
...Betriebsrätebefragung	Betriebsrätebefragung 1	314 (226)
	Betriebsrätebefragung 2	218 (163)
...Betriebsärztebefragung	Betriebsärztebefragung 1	284 (219)
	Betriebsärztebefragung 1	171 (133)
...mindestens ein Kooperationspartner +Sifa (Paare)	Validierungsbefragungen 1	363 (329)
	Validierungsbefragungen 2	262 (222)
...Kooperationspartner ohne Sifa	Validierungsbefragungen 1	145
	Validierungsbefragungen 2	83

Anmerkungen:

* Die Anzahl bezieht sich auf die maximale Anzahl der Teilnehmer. In den einzelnen Analysen können die Fallzahlen aufgrund individuell fehlender Werte ggf. niedriger sein.

1.5.4 Repräsentativität

In den Abschnitten 1.5.1 bis 1.5.3 wurden die Teilnehmerzahlen innerhalb der einzelnen Befragungen der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitteilnahmen) und über mehrere Erhebungen hinweg (Längsschnitteilnahmen) berichtet. Über diese absoluten Zahlen hinaus ist die Frage von Interesse, wie diese vor dem Hintergrund einer bestehenden Grundgesamtheit von Fachkräften für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung zu bewerten sind? Ein wesentliches Element einer solchen Gütebeurteilung ist die Frage der Repräsentativität der Stichprobe und damit letztlich auch der Ergebnisse und der nachgewiesenen Zusammenhänge. Eine Repräsentativitätsbeurteilung ist dabei grundsätzlich immer auf mehreren Wegen möglich, orientiert sich jedoch in jedem Fall an der grundsätzlichen Frage, ob die gewonnene Stichprobe hinsichtlich ausgewählter, relevanter Kriterien eine typische Auswahl aus der Grundgesamtheit darstellt? Um diese Frage zu beantworten, ist es vorab notwendig, bedeutsame Kriterien/Merkmale zu bestimmen, hinsichtlich derer die Repräsentativität dann geprüft werden kann.

Wie bereits in früheren Veröffentlichungen dargestellt wurde, gestaltet sich die Überprüfung der Repräsentativität der Stichprobe von Fachkräften für Arbeitssicherheit innerhalb der Sifa-Langzeitstudie aufgrund der nur begrenzten Informationen über die Grundgesamtheit von Fachkräften für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung und des offenen Designs der Gesamtstudie (dauerhafte Aufnahme neuer Teilnehmer während der gesamten Studiendauer und Öffnung der Befragung für Teilnehmer aus dem Geltungsbereich der öffentlichen Unfallversicherungsträger zwischen erster und zweiter Basisbefragung) schwierig. Insbesondere aus dem Grund der fehlenden Vergleichsdaten der Gesamtheit aller Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung war und ist eine statistische Überprüfung der Teilnehmerdaten nur bedingt möglich. Um trotzdem einen Abgleich der Stichprobendaten mit denen der Grundgesamtheit vornehmen zu kön-

nen, wurde nach der ersten Basiserhebung der im Folgenden beschriebene Weg beschrieben.

Den Ausgangspunkt der ersten Repräsentativitätsbeurteilung im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie bildet die Stichprobe der ersten Basiserhebung (vgl. Abschnitt 1.4.1). Als Vergleichskriterium lagen der Forschungsgemeinschaft die Anzahl der seit 2001 durch die gewerblichen Berufsgenossenschaften ausgebildeten Fachkräfte vor. Für diese Vergleichszahlen besteht ein Zuordnungsverhältnis von 1:1, d. h., jeder qualifizierten Fachkraft kann die Berufsgenossenschaft zugeordnet werden, die der Träger der Sifa-Ausbildung war (oder in deren Namen die Ausbildung von anderen Trägern durchgeführt wurde). Im Gegensatz zu diesen Vergleichszahlen wurde in der Sifa-Langzeitstudie jedoch nicht erfasst, in welcher Berufsgenossenschaft die befragte Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Ausbildung absolviert hat, sondern bei welchem gesetzlichen Unfallversicherungsträger die Mitarbeiter des (hauptsächlich) durch die Fachkraft betreuten Betriebes überwiegend versichert sind. Während es sich also einerseits um eine Verteilung von Personen (Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Ausbildung) handelt, werden im zweiten Fall durch die Fachkräfte betreute Betriebe erfasst. Ein weiterer Unterschied zwischen beiden Datensätzen besteht darin, dass die Studienteilnehmer im Fragebogen der Sifa-Langzeitstudie die Möglichkeit haben, bis zu drei Unfallversicherungsträger zu nennen, bei denen die Mitarbeiter des betreuten Betriebes versichert sind. Auch dies bedingt, dass die eindeutige 1:1-Zuordnung zwischen einem betreuten Betrieb und einem Unfallversicherungsträger bzw. einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einem Unfallversicherungsträger nicht immer möglich ist. Die Möglichkeit dieser Mehrfachnennungen führt dazu, dass die Anzahl der Nennungen an Unfallversicherungsträgern größer ist als die Anzahl der Sifas, die sich an der Studie beteiligen. Diese Mehrfachnennungen sind bei der Analyse gleichwohl zu berücksichtigen, da einige Unfallversicherungsträger in erheblichem Maße häufiger an zweiter bzw. dritter Stelle genannt werden. Würden bei der Analyse nicht alle Nennungen berücksichtigt, dann würden diese Unfallversicherungsträger bei der Auswertung systematisch „benachteiligt“, da sie in deutlich geringerem Umfang in der Stichprobe repräsentiert wären. Als Grundlage der Repräsentativitätsanalysen der ersten Basisbefragungen dienten deshalb alle seitens der Teilnehmer genannten BGen.

Tabelle 1-4 gibt in Spalte 2 eine Übersicht über die angesprochene Verteilung der Teilnehmernennungen hinsichtlich der durch sie betreuten Betriebe und deren Unfallversicherungsträger. In Spalte 3 sind die seit 2002 in P IV-Seminaren durch die jeweiligen Berufsgenossenschaften ausgebildeten Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufgelistet. Spalte 4 gibt zuletzt die Differenz zwischen Spalte 2 und 3 wieder.

Betrachtet man nun die Differenzwerte in der letzten Spalte, so zeigt sich, dass für die meisten der dort angeführten Berufsgenossenschaften der prozentuale Anteil der Nennungen der Unfallversicherungsträger in der Studie im Rahmen einer Bandbreite von +/- 2 % der Anzahl der ausgebildeten Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch diese Berufsgenossenschaften entspricht. Außerhalb dieser Bandbreite finden sich mit positiven Werten (d. h. die Berufsgenossenschaften werden im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie häufiger genannt als es aufgrund der Anzahl der ausgebildeten Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu erwarten gewesen wäre) die Großhandels- und Lagerei-BG (4,4 %) und die BG für Fahrzeughaltung (2,5 %; für die allerdings keine Daten hinsichtlich der Anzahl der ausgebildeten Fachkräfte für Arbeitssicherheit vorlagen) sowie mit negativen Werten die BG Chemie (-2,3 %) und die BG Bau (-5,3 %). Die stichprobenbezogenen Daten entsprechen damit in

wesentlichen Teilen der Vergleichsgruppe. Aus diesen Erkenntnissen lassen sich folgende Rückschlüsse ableiten:

- 1) Eine exakte statistische Überprüfung, ob die gewonnene Stichprobe der Grundgesamtheit entspricht, ist aufgrund fehlender Vergleichsdaten nicht möglich. Nach den vorliegenden Erkenntnissen der Forschungsgemeinschaft der Sifa-Langzeitstudie entspricht die Stichprobe zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung gleichwohl dem Gesamtkollektiv der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung.
- 2) Zugleich kann festgestellt werden, dass zum damaligen Zeitpunkt nur eine sehr geringe Anzahl von Fachkräften für die überbetriebliche Betreuung neu ausgebildet wurde, sodass u. a. deswegen das von ihnen hauptsächlich betreute Betriebsspektrum (Kleinunternehmen) zahlenmäßig unter dem der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach alter Ausbildung liegt.
- 3) Trotz der genannten Einschränkungen liegen der Forschungsgemeinschaft keine Hinweise auf systematische Verzerrungen der Stichprobe vor.
- 4) Im Rahmen einer ergänzend durchgeführten umfangreichen Missing-Data-Analyse¹ wurde mithilfe eines hier nicht näher berichteten Datenimputationsverfahrens untersucht, ob systematische Auslassungsmuster bei den Antworten der Studienteilnehmer zu identifizieren sind. Die entsprechenden Analysen ergaben jedoch keine diesbezüglichen Hinweise, sodass nicht von systematischen Verzerrungen im Sinne erwünschter Antworttendenzen oder themenspezifischer Auslassungen ausgegangen werden muss.

Tabelle 1-4: Vergleich der Verteilung Stichprobe und Grundgesamtheit zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung (nur gewerbliche Unfallversicherungsträger)

Berufsgenossenschaft*	Teilnehmer der Basis- studie der Sifa-LS (N=1792)* in Prozent	Teilnehmer an P IV- Seminaren 2002–2006 (N = 7447) in Prozent	Differenz (TN Sifa-LS – TN PIV) in Prozent
Bergbau-Berufsgenossenschaft	1,34	0,42	0,92
Steinbruchs-Berufsgenossenschaft	2,12	1,57	0,55
BG der keramischen und Glas-Industrie	1,00	1,37	-0,37
BG der Gas-, Fernwärme- und Wasserwirtschaft	2,51	1,29	1,22
Maschinenbau- und Metall-BG	6,64	5,25	1,39
BG Metall Nord Süd	8,71	10,39	-1,69
BG der Feinmechanik und Elektrotechnik	13,73	12,42	1,31
BG der chemischen Industrie	7,42	9,76	-2,34

¹ Zur Erklärung des Begriffs und des Verfahrens siehe Glossar „Missing-Data-Analyse“.

Berufsgenossenschaft*	Teilnehmer der Basis- studie der Sifa-LS (N=1792)* in Prozent	Teilnehmer an P IV- Seminaren 2002–2006 (N = 7447) in Prozent	Differenz (TN Sifa-LS – TN PIV) in Prozent
Holz-Berufsgenossenschaft	1,79	0,86	0,93
Papiermacher-Berufsgenossenschaft	0,78	1,01	-0,23
BG Druck und Papierverarbeitung	2,73	2,34	0,40
Lederindustrie-Berufsgenossenschaft	0,33	0,51	-0,18
Textil- und Bekleidungs-BG	1,34	1,07	0,27
BG Nahrungsmittel und Gaststätten	4,24	5,10	-0,86
Fleischerei/Berufsgenossenschaft	0,17	1,34	-1,18
Zucker-Berufsgenossenschaft	0,22	0,11	0,12
BG Bau	7,70	13,03	-5,32
Großhandels- und Lagerei-BG	8,65	4,30	4,35
BG für den Einzelhandel	4,46	4,77	-0,30
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft	16,91	17,15	-0,24
BG der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen	0,56	0,58	-0,02
BG für Fahrzeughaltung	2,46	0,00	2,46
See-Berufsgenossenschaft	0,06	0,00	0,06
BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrts- pflege	4,13	5,37	-1,24
gesamt	100,00	100,00	0,00

Anmerkungen: Als Vergleichswerte wurden die Ausbildungszahlen der Berufsgenossenschaften herangezogen, die zum Zeitpunkt der ersten Basisstudie existierten. Etwaige Fusionen zu einem späteren Zeitpunkt wurden für diese Analyse nicht berücksichtigt.

Im weiteren Verlauf der Sifa-Langzeitstudie ergaben sich weitere Entwicklungen, die u. a. durchaus einen Einfluss auf die Repräsentativität der Stichprobe für die Gesamtheit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung ausüben können. Die bedeutsamsten Veränderungen werden nun im Anschluss vorgestellt und hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Repräsentativität weiter analysiert.

- 1) Eine erste wesentliche Entwicklung nach der ersten Basiserhebung war der Beschluss der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, mit dem Beginn der zweiten Basisbefragung ebenfalls an der Sifa-Langzeitstudie teilzunehmen. Durch das damit erweiterte UVT-Spektrum der betreuten Betriebe gelang es, die Repräsentativität der Stichprobe für die Grundgesamtheit deutlich zu erhöhen. Da die UVT-Verteilungen der Stichprobe nun deutlicher der realen Verteilungen bzw. Zustände in der Grundgesamtheit entsprachen, ist davon auszugehen, dass die Ergebnislage ab der zweiten Basisbefragung sogar noch erhöht werden konnte.

- 2) Eine weitere Entwicklung steht ebenfalls direkt mit der Stichprobe in Zusammenhang und nimmt ihren Ausgangspunkt in der offenen Gestaltung der Datenbasis. Im Gegensatz zu vielen anderen längsschnittlichen Untersuchungen war die Teilnehmeraufnahme in der Sifa-Langzeitstudie nicht mit der ersten Erhebung abgeschlossen, sondern von vornherein offen angelegt. Es bestand somit mit jeder Folgerhebung für interessierte bzw. neu ausgebildete Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Möglichkeit, ebenfalls noch an der Befragung teilzunehmen. Dadurch konnte dem in längsschnittlich angelegten Untersuchungen üblichen und für die Repräsentativität der Untersuchungen durchaus problematischen, selektiven Teilnehmerverlust (Drop-out) zumindest in den Querschnitten entgegengewirkt werden. Diese Besonderheit des Studiendesigns wird vor dem Hintergrund der Repräsentativitätsbetrachtung der Teilnehmer in den Querschnitten positiv beurteilt, da dadurch einem selektiven Dropout entgegengewirkt werden konnte.
- 3) Nicht vermeiden ließ sich hingegen der Teilnehmerverlust im Rahmen der wiederholten Teilnahmen. Wie bei dem achtjährigen Verlauf der Studie zu erwarten war, ist der Anteil der Fachkräfte, die über den gesamten Zeitraum der Studie an den drei Basisbefragungen teilgenommen haben, mit $N = 773$ deutlich geringer als der Startwert der $N = 2048$ Teilnehmer der ersten Befragung. Allerdings ist der prozentuale Anteil von 38 % angesichts der zeitlichen Länge als sehr gut zu bewerten. Nimmt man lediglich die wiederholte Teilnahme zwischen der zweiten und dritten Basisbefragung als Ausgangspunkt (drei Jahre; auch Teilnehmer der ÖUVT) liegt die Zahl bei über 60 %. Dieser Wert ist als außerordentlich gut zu bewerten. Der Vergleich der Teilnehmer aus den unterschiedlichen Längsschnitten (Mehrfachteilnehmer) mit den jeweiligen Querschnittsstichproben und den Teilnehmern, welche nicht wiederholt an den Befragungen teilnahmen, zeigte keine systematischen Verzerrungen oder Überschätzungen der Mehrfachteilnehmer. Es ist daher davon auszugehen, dass keine systematischen Verzerrungen bei der Betrachtung der längsschnittlichen Ergebnisse zu erwarten sind.
- 4) Eine dritte Veränderung ergab sich im Verlauf der Studie bezüglich der Zuordnung der betreuten Betriebe zu den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern. Durch die Zusammenführungen und Fusionen einzelner Berufsgenossenschaften und Unfallkassen lassen sich die eingangs geführten Vergleichsanalysen nicht ohne weiteres auf die nachfolgenden Wellen übertragen (insbesondere Basisbefragung 3 und Vertiefungs- und Validierungsstudien 2). Für die grundsätzliche Repräsentativität der berichteten Ergebnisse bzw. der berichtenden Teilnehmer ist diese Entwicklung allerdings nicht von Belang.

- ✓ Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Repräsentativität der Stichprobe zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung im Rahmen der beschränkten Möglichkeiten des statistischen Datenabgleichs als sehr naheliegend bezeichnet werden kann.
- ✓ In den weiteren Befragungen konnte ein selektiver Teilnehmerverlust durch die offene Gestaltung der Datenbasis weitestgehend verhindert werden. Es zeigen sich im Verlauf der Studie keine Hinweise auf eine einseitige Veränderung sowohl demografischer als auch direkt einsatzbezogener Variablen.

- ✓ Der Teilnehmerverlust über die Befragungen ist für eine wissenschaftliche Studie dieser Länge als sehr positiv zu bewerten. Auch im Längsschnitt zeigen sich keine Hinweise auf ergebnisverzerrende Entwicklungen der Mehrfachteilnehmer.

Aus allen bisherigen Analysen und statistischen Auswertungen kann der Schluss gezogen werden, dass die innerhalb der Studie befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine genügend gute Repräsentation der Grundgesamtheit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungskonzeption darstellen. Dementsprechend ist die Übertragbarkeit der hier berichteten Ergebnisse auf die dahinter liegende Gesamtgruppe naheliegend.

Eine weitere Aufgabe war zu erkunden, ob fehlende Daten zu einzelnen Fragen systematischer und damit verzerrender Natur waren. Dazu wurde eine umfangreiche Missing-Data-Analyse durchgeführt. Mit hier nicht näher berichteten Datenimputationsverfahren wurde untersucht, ob systematische Auslassungsmuster bei den Antworten der Studienteilnehmer zu identifizieren sind. Die Analysen ergaben keine entsprechenden Hinweise.

1.6 Berichtsstruktur

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Ziele der Sifa-Langzeitstudie, die inhaltliche Struktur, das Studiendesign, der Zeitverlauf, der Fragebogen und die Stichprobe bereits ausführlich dargestellt.

Um Ergebnisse und weitere sich anschließende Themen im Rahmen des vorliegenden Abschlussberichtes möglichst umfassend, aber gleichzeitig übersichtlich und verständlich darstellen zu können, musste ein Weg gefunden werden, dem Umfang und der Komplexität der Daten und der thematischen Bandbreite der Studie gerecht zu werden und gleichzeitig verwertbare und umsetzbare Ableitungen für weiterführende Maßnahmen durch die betrieblichen und überbetrieblichen Entscheidungs- und Funktionsträger abzuleiten, um das Ziel der Optimierung der Arbeitsrealität und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu erreichen. Der vorliegende Abschlussbericht verfolgt somit mehrere Ziele:

- 1) Auswahl und Beantwortung der ausgewählten vielversprechenden Fragestellungen zum Status und der Entwicklung der Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit aus der Perspektive der betrieblichen Entscheidungsträger, der Unfallversicherungsträger, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Forschung
- 2) Umfassende und gleichzeitig verständliche, nachvollziehbare und verwertbare Ergebnisdarstellungen zu den ausgewählten Schwerpunktfragestellungen
- 3) Ableitung von intensitäts- und wirksamkeitssteigernden Maßnahmen und Empfehlungen zu den thematischen Schwerpunkten und für die genannten Gruppen

Auf der Basis dieser Ziele ergibt sich die vorliegende Berichtsstruktur.

Anhand des vorgestellten Rahmenmodells werden zunächst wesentliche Ergebnisse der Langzeitstudie vorgestellt zu den Modellkomponenten:

- Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Kapitel 2)
- Personenbezogene Faktoren (Kapitel 3)
- Betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen (Kapitel 4)

Dabei werden Daten aus allen drei Basiserhebungen und aus den jeweiligen Vertiefungs- und Validierungsstudien vorgestellt, sofern sie relevant sind. Gleichzeitig werden die Zusammenhänge der Faktoren (Person, betriebliche Rahmenbedingungen und überbetriebliche Faktoren) zu den Tätigkeiten und Wirksamkeiten dargestellt. Jedes dieser Kapitel enthält Zusammenfassungen der wesentlichen Ergebnisse und erste Erkenntnisse bzw. Ableitungen aus den Ergebnissen.

Im Anschluss daran werden im Bericht Zusammenhänge zwischen den Faktoren beschrieben, insbesondere zwischen den Personenfaktoren und betrieblichen Rahmenbedingungen, die später als Basis für das Strukturmodell bzw. das Stellschraubenmodell dienen (Kapitel 5).

Im Anschluss daran wurden einige spezielle Fragestellungen untersucht, von denen eine besondere Initialzündung für die Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erwartet werden bzw. die derzeit aufgrund ihrer Aktualität von besonderem Interesse sein könnten (Kapitel 6). Dazu zählen die Themen:

- Psychische Gefährdungen
- DGUV Vorschrift 2
- Gefährdungsbeurteilungen und
- Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Hier wurden die Befunde der Langzeitstudie ausgewertet und in Zusammenhang gebracht zu den Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Auch hierbei war es Ziel, entsprechende Ableitung für künftige Aktivitäten in diesen Bereichen vorzubereiten.

Kapitel 7 widmet sich der Darstellung der Sifa-Community und der Forschungs- und Transferbegleitung während der Projektdurchführung. Hier werden sowohl alle wesentlichen Aktivitäten zur Sifa-Community aufgezeigt, als auch deren Entwicklung und Evaluation. Projektgremien und deren Aufgaben werden vorgestellt und Veröffentlichungen während der Projektlaufzeit dokumentiert. Die Ergebnisworkshops werden als Anlage detailliert beschrieben.

Kapitel 8 beschreibt zunächst die empirischen Zusammenhänge für die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hier wird das Stellschraubenmodell vorgestellt (an welcher Schraube muss man drehen, um welche Wirkung zu erzielen?) und beschrieben, was eine wirksame Fachkraft für Arbeitssicherheit ausmacht. Daraus werden Ableitungen und Handlungsempfehlungen für

- die Sifa
- den Betriebes
- die Unfallversicherungsträger
- die Präventionsstrategie und
- die Forschung

dargestellt.

1.7 Überblick der zusammenfassenden Abschnitte der Sifa-Langzeitstudie

Die Sifa-Langzeitstudie enthält eine Vielzahl von Befunden zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Um den Leser bei der Lektüre zu unterstützen, enthält der Bericht verschiedene Zusammenfassungen, die einen Überblick der Befundlage geben. Im Folgenden wird ein Organizer für diese Zusammenfassungen gegeben:

- I. Zusammenfassung der Befunde zu „Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifa“
Kapitel 2 der Sifa-Langzeitstudie nimmt die Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Fokus. Abschnitt 2.5 fasst diese zusammen.
- II. Zusammenfassung der Befunde zu „Personenbezogene Einflussfaktoren“
Kapitel 3 beschäftigt sich mit den Personenfaktoren der Fachkraft für Arbeitssicherheit und stellt sie in Beziehung mit ihrer Tätigkeit und Wirksamkeit. Abschnitt 3.7 fasst die Befunde dazu kurz zusammen.
Zusätzlich gibt Abschnitt 8.1.3 „Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Ebene der Person“ im Rahmen eines ordnenden Gesamtüberblicks der Befunde der Sifa-Langzeitstudie die zentralen Ergebnisse aus Kapitel 3 mit Blick auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte zusammenfassend wieder. Abschnitt 8.1.7 stellt die Beziehungen der für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bedeutsamen Faktoren untereinander dar. In diesem Rahmen werden auch die aus Kapitel 3 stammenden Befunde der Beziehungen der personenbezogenen Einflussfaktoren untereinander referiert.
- III. Zusammenfassung der Befunde zu „Betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen“
Die vielschichtigen Befunde der Sifa-Langzeitstudie zur Bedeutung der betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ihre Beziehungen untereinander werden in Kapitel 4 dargestellt.
Eine Zusammenfassung dieser Befunde mit Blick auf die Tätigkeit und Wirksamkeit wird in Abschnitt 8.1.4 „Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Betriebsebene“ gegeben. Die komplexen Beziehungen der verschiedenen betrieblichen und überbetrieblichen Einflussfaktoren untereinander sind in Abschnitt 8.1.6 als Matrix und in Abschnitt 8.1.7 beschreibend zusammengefasst.
- IV. Zusammenfassung der Befunde zu „Zusammenhänge zwischen personenbezogenen Einflussfaktoren und betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen“
Kapitel 5 beschäftigt sich mit den Zusammenhängen zwischen den personenbezogenen Einflussfaktoren aus Kapitel 3 und den betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen aus Kapitel 4.
Die Ergebnisse hierzu sind in Abschnitt 8.1.6 als Matrix und in Abschnitt 8.1.7 beschreibend zusammengefasst dargestellt.

- V. Zusammenfassungen der Befunde zu „Speziellen Fragestellungen/Themen“
Kapitel 6 behandelt spezielle Fragestellungen zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Zusammenfassende Abschnitte finden sich zur Gefährdungsbeurteilung in Abschnitt 6.3.3 und zur DGUV Vorschrift 2 in Abschnitt 6.4.7.
- VI. Stellschrauben, Ableitungen und Handlungsempfehlungen
Das gesamte Kapitel 8 fasst die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zusammen, ordnet sie, setzt sie in Beziehung zueinander und zieht Schlüsse aus ihnen. Insbesondere Abschnitt 8.1 gibt einen Gesamtüberblick der Ergebnisse der Studie, fügt sie in theoretische Modelle ein und arbeitet die Komplexität im Sinne eines vernetzten Denkens heraus. Der dann folgende Abschnitt 8.2 greift diese Befunde auf und trifft Ableitungen aus Sicht der verschiedenen Interessensnehmer der Studie: den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Betrieben, den Unfallversicherungsträgern, der Präventionsstrategie und der Wissenschaft.

1.8 Entwicklung von Ausbildung und Rollenbild

In Deutschland sind derzeit über 80.000 Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Unternehmen tätig. Sie übernehmen gemeinsam mit den Betriebsärzten wichtige Aufgaben bei der Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Bereits geraume Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg gab es in Teilbereichen der deutschen Industrie die ersten hauptberuflichen Sicherheitsingenieure. Sie wurden ohne gesetzliche Grundlagen und Verpflichtungen in diese Funktion von den Betrieben eingesetzt. Eine bundesweite Regelung erfolgte erst im Dezember 1974 mit dem Inkrafttreten des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Aus diesen Anfängen – durch Betriebspraxis und pragmatisches Handeln geprägt – entwickelte sich in den 60er Jahren schrittweise eine erste Professionalisierung. Im Jahr 1971 veröffentlichte der VDSI ein erstes pragmatisches, empirisch fundiertes Berufsbild (Nill, 1999, VDSI, 1999).

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) formulierte 1974 einen umfassenden Auftrag für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Gleichzeitig wurde die betriebliche Institutionalisierung durch Festlegungen zur Stellung und Einordnung der Funktion in die Betriebsorganisation und zur Bestellung der Fachkräfte vorangetrieben und mit Festlegungen zu Qualifikationsanforderungen entscheidende Grundlagen für eine weitere Professionalisierung geschaffen.

Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert als Qualifikationsvoraussetzungen für eine Bestellung:

- Berufliche Qualifikation als Ingenieur, Techniker oder Meister (Einzelheiten regelt hierzu die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (vgl. BGV A 2)
- Zweijährige Berufstätigkeit
- Nachweis der sicherheitstechnischen Fachkunde durch die erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungsgang

Mit dem Fachaufsichtsschreiben des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) vom 2. Juli 1979 an die Unfallversicherungsträger wurde die theoretische Ausbildung auf mindestens fünf Wochen festgelegt. Die Inhalte waren in den von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (BAU; heute Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA) herausgegebenen „Grundlehrgängen A und B“ beschrieben. Damit wurde ein spezifisches Fachwissen und erforderliche Qualifizierung zur Ausübung des Berufs „Fachkraft für Arbeitssicherheit“ zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde zur Ausübung der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit verbindlich vorgegeben. Die Ausbildung konnte nur von zugelassenen Ausbildungsträgern durchgeführt werden.

Seit Mitte der 80er Jahre wurden auf Initiative des BMA verschiedene Konzepte zur Weiterentwicklung der Ausbildung erarbeitet und im Jahr 1992 in einem so genannten „Konsenspapier“ Eckpunkte für ein gemeinsam getragenes Ausbildungskonzept formuliert. Damit wurde sowohl dem erkannten weiteren Bedarf für die Entwicklung spezifischer Qualifikationen zur Erfüllung der Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz als auch den weitreichenden technisch-organisatorischen Entwicklungen in der Arbeitswelt und der Geschwindigkeit ihres Fortschreitens sowie dem durch EU-Gesetzgebung geprägten Paradigmenwechsels im Arbeitsschutz Rechnung getragen. Ausgehend von einem zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnis über Szenarien zur zukünftigen Entwicklung der Erwerbsarbeit und zur Analyse gegenwärtiger und zukünftiger Praxis wurden ein modernes Rollenbild, ein Aufgabenprofil und Qualifikationsanforderungen entwickelt, auf deren Grundlage eine vollständige Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erarbeitet wurde.

Diese Weiterentwicklung der Ausbildung war gekennzeichnet durch:

- Inhaltliche Neuorientierung hin zum Arbeitsschutzmanager (vgl. Bieneck, Knosp Bundesarbeitsblatt 3/1998)
- Entwicklung eines Gesamtkonzeptes der Ausbildung, aufbauend auf einer systematischen Analyse eines zeitgemäßen, zukunftsgerichteten Arbeitsschutzverständnisses und einem daraus abgeleiteten Rollen- und Aufgabenprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Geschlossenes methodisch-didaktisches Ausbildungskonzept mit Lernzielen, Lerninhalten, Lernmethodik und Lernmedien
- Konsequente Handlungsorientierung mit starker Ausrichtung auf methodische und soziale Kompetenzen
- Erhebliche Ausweitung der zu vermittelnden Wissensbestände
- Ausweitung des Ausbildungsumfangs
- Durchführung von Lernerfolgskontrollen zum Nachweis der Fachkunde und Festlegung der Verfahrensweisen in Prüfungsordnungen

Mit dem Fachaufsichtsschreiben des BMA zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Schreiben des BMA an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Dezember 1997 (III b 7-36042-5)) wurde die Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit für alle Ausbildungsträger in Deutschland verbindliche Vorgabe. Seit dem Jahr 2001 erfolgte die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit nach den Vor-

gaben dieses Fachaufsichtsschreibens. Die Ausbildung wird derzeit in zwei Formen² angeboten:

- Präsenzausbildung in Verknüpfung mit CBT-basiertem Selbstlernmaterial
- Fernlehrgang mit Präsenzphasen (derzeit angeboten von den Unfallkassen sowie einigen Hochschulen)

Neben der Systematisierung der Ausbildung wurden insbesondere in den 90er Jahren Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung von verschiedenen Seiten vorangetrieben:

- Bereits 1994 wurde eine gemeinsame Empfehlung vom Bundesarbeitsministerium, den Bundesländern, dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, dem Verein Deutscher Sicherheitsingenieure, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund „Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung“ (Qualitätsmerkmale, 1994) herausgegeben, die insbesondere auch Vorgaben für das Tätigwerden der Fachkräfte sowie auch Bewertungsmaßstäbe (Leitlinien) für die Arbeitgeber enthielten.
- Es folgten vielfältige Aktivitäten zur Verbesserung der Qualität, wie die völlige Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Bildung der „Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA)“ mit ihren Aktivitäten zur Zertifizierung der sicherheitstechnischen Betreuung und hiermit verbundenen Orientierungen auf qualitätsgerechtes Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie auch vielfältige Publikationen zu Erfahrungen erfolgreich tätiger Fachkräfte.
- Das Bemühen um hohe Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung kommt auch im „Appell zur Verbesserung der Qualität der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (Bundesarbeitsblatt, 2000a) und einer gemeinsamen Erklärung der GQA und GQB zur Qualität der Betreuung der Betriebe nach dem ASiG (Bundesarbeitsblatt, 2000b) zum Ausdruck.

Die berufliche Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit befindet sich derzeit weiterhin im Wandel. Die Weiterentwicklung des zeitgemäßen Verständnisses von Arbeitsschutz (vgl. hierzu BGZ Report 1/2006, Kapitel 2.1) verlangt eine Neuinterpretation von Rolle und Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Das zeitgemäße Arbeitsschutzverständnis ist ein ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit, welches Schutz- und Förderungsaspekte gleichermaßen umfasst (vgl. Abbildung 1-9).

² In einigen Hochschulen werden Studiengänge angeboten, in die darüber hinaus die Ausbildung integriert ist.

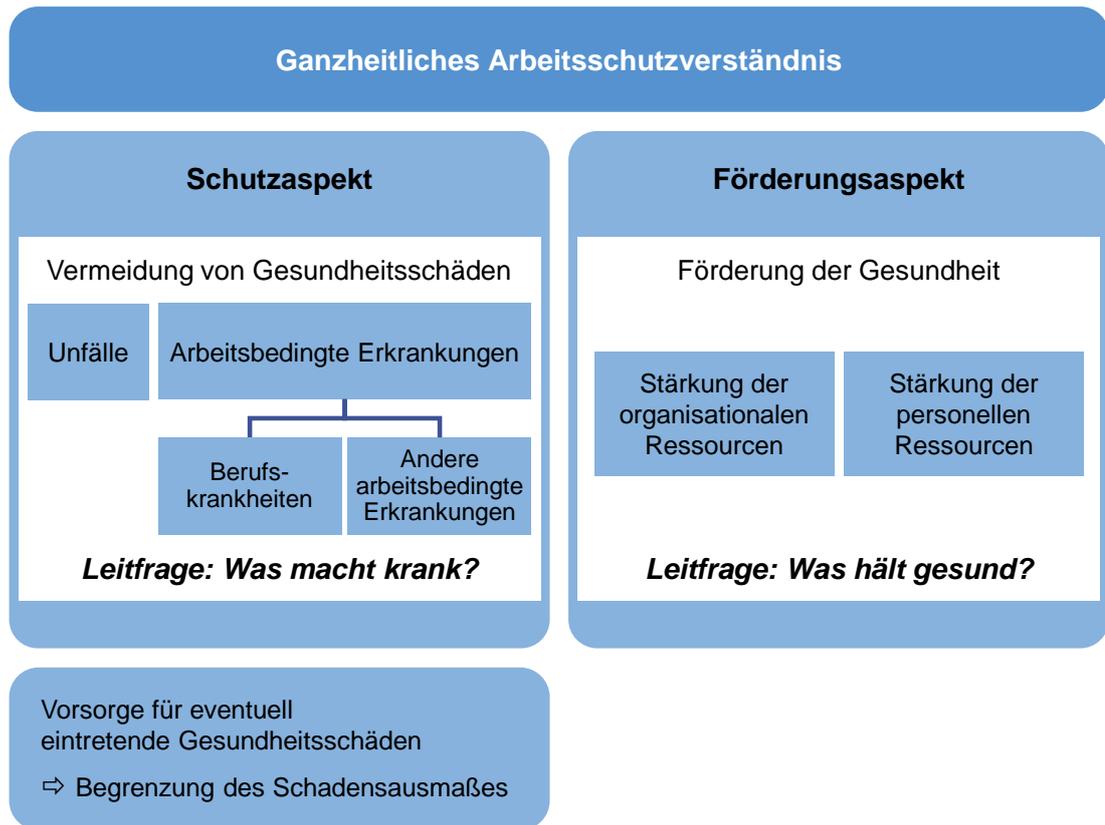


Abbildung 1-9: Bestandteile des zeitgemäßen Arbeitsschutzes

Das daraus resultierende zeitgemäße Rollenverständnis von Fachkräften für Arbeitssicherheit lässt sich wie folgt charakterisieren (vgl. hierzu auch BGZ-Report 1/2006, Kapitel 2.2):

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss eigeninitiativ tätig werden. Sie hat gegenüber allen, die sie unterstützt (Arbeitgeber, Führungskräfte, Betriebs- bzw. Personalrat, Beschäftigte) eine Bringschuld und versteht sich als Dienstleister dieser unterschiedlichen Adressaten. Entsprechend dem in den 90er Jahren im Rahmen der Neuordnung der Ausbildung entwickelten Anforderungsprofil sollen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit insbesondere zu folgenden Aufgabenkomplexen beraten und unterstützen (BGZ-Report 1/2006, S.40):

- Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren zur Gesundheitsförderung

Das erfordert insbesondere Identifizieren, Analysieren, Beurteilen und Dokumentieren von Risiken durch physikalische, chemische und biologische Gefährdungs- und Belastungsfaktoren sowie durch physische und psychische einschließlich psychosozialer Belastungen der Beschäftigten.

- Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme

Auf der Grundlage von Zielen und Anforderungen (Soll-Zustände) sind Sicherheits- und Gestaltungskonzepte zu entwickeln. Dementsprechende Beratung leistet die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, der Auswahl und dem Einsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen sowie von Arbeitsstoffen, bei

der Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie der personellen und sozialen Bedingungen. Das erfordert insbesondere ein Bestimmen von Zielen und Anforderungen (Soll-Zuständen), die – übereinstimmend mit den bewerteten Risiken – von der Rangfolge der notwendigen Maßnahmen ausgehen. Auf dieser Grundlage sind Sicherheitskonzepte zu entwickeln und dementsprechende Beratung zu leisten bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, der Auswahl und dem Einsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen und Arbeitsstoffen, bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie der personellen und sozialen Bedingungen.

- Aufrechterhalten sicherheits-, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme und kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten

Um sicherheitsgerechte Zustände stets zu gewährleisten, müssen die Arbeitssysteme immer wieder aufmerksam betrachtet und Anlagen sowie Arbeitsbereiche überwacht werden.

- Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung; Einbindung in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation.

Beratung hinsichtlich einer geeigneten Organisation (Aufbau- und Ablauforganisation) ist so zu leisten, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Problemlöser, Prozessmanager und Unterstützer sein. Für ihre Arbeit setzt die Fachkraft eigenverantwortlich Schwerpunkte und geht dabei systematisch vor. In vielfältiger Art und Weise unterstützt sie den Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeitsschutzes. Sie hilft aktiv und vorausschauend, ist fortschrittsorientiert und zeigt Möglichkeiten der Veränderung auf. Ihre Argumentation erfolgt überzeugend und sachbezogen unter Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen (z. B. der betrieblich verfügbaren Ressourcen). Sie ist konkret helfend und nicht einseitig registrierend oder protokollierend tätig. Die Fachkraft vermittelt ihr Selbstbild aktiv an die unterschiedlichen betrieblichen Akteure und überprüft ihr Fremdbild. Sie muss auch die vielfältigen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und mit erforderlichem Nachdruck erfüllen. Abbildung 1-10 zeigt die Merkmale eines zeitgemäßen eigenen Rollenverständnisses (nach BGZ-Report 1/2006, S. 47).

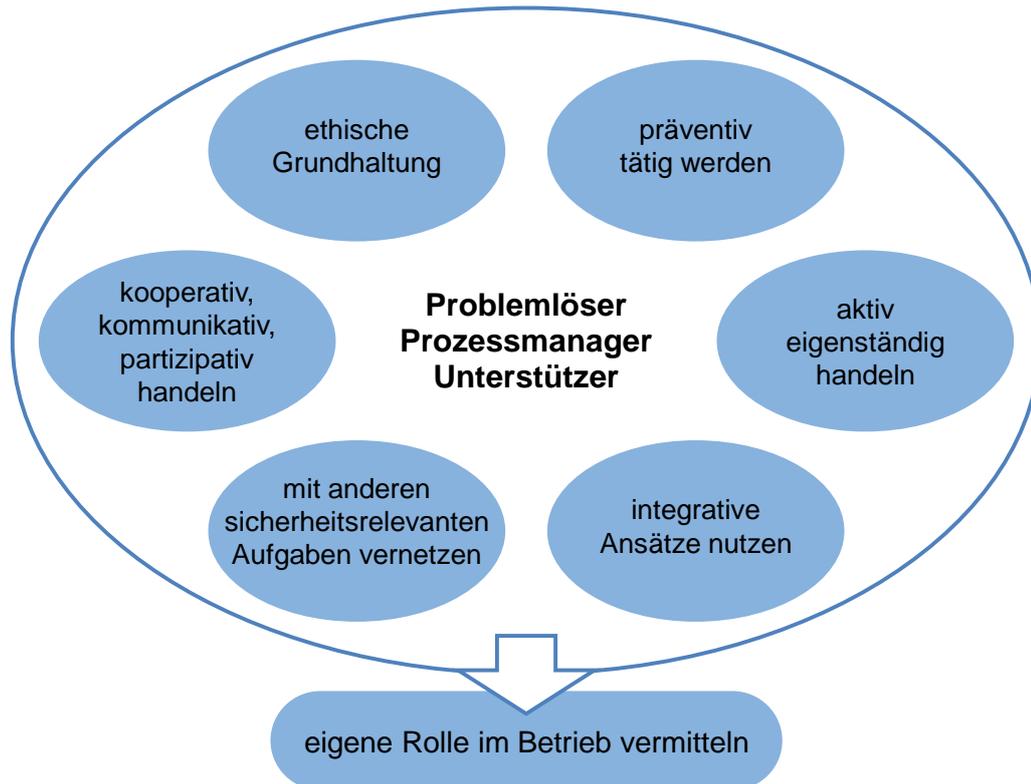


Abbildung 1-10: Merkmale eines zeitgemäßen eigenen Rollenverständnisses der Fachkraft für Arbeitssicherheit³

Der angesprochene Wandlungsprozess ist nicht abgeschlossen. Derzeit wird die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit weiterentwickelt, auch vor dem Hintergrund der Zusammenführung der bisherigen Ausbildungen der gewerblichen Unfallversicherungsträger und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Derzeit wird eine, den neuen Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechende Ausbildung konzipiert, die dann voraussichtlich nach 2015 umgesetzt sein wird.

Maßstäbe für die Qualität des Handelns von Fachkräften sind aus den zentralen Rechtsvorschriften für den betrieblichen Arbeitsschutz herzuleiten (vgl. Wienhold 2005, S. 19). Zentrale rechtliche Grundlage für den betrieblichen Arbeitsschutz ist seit 1996 das Arbeitsschutzgesetz, das vor allem die Pflichten und Aufgaben des Arbeitgebers im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelt. Rechtliche Grundlagen für die Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit sind das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)“ sowie die Unfallverhütungsvorschrift BGV-A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, die seit dem vergangenen Jahr durch die DGUV Vorschrift 2 ersetzt wurde. Mit der DGUV Vorschrift 2 gibt es erstmals für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand eine einheitliche und gleich lautende Vorgabe zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Die Vorschrift beschreibt neben der erforderlichen Fachkunde die Aufgaben der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sowie die verschiedenen Betreuungsmodelle (siehe hierzu auch Abschnitt 6.4).

³ BGZ-Report 1/2006, S. 47.

Arbeitsschutzgesetz und Arbeitssicherheitsgesetz setzen die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 in nationales Recht um. Beide Gesetze sind also im Kontext anzuwenden. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus hat sie Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebs- bzw. Personalrat. Die Anforderungen werden insofern vom Grundsatz her in Abbildung 1-11 umrissen.

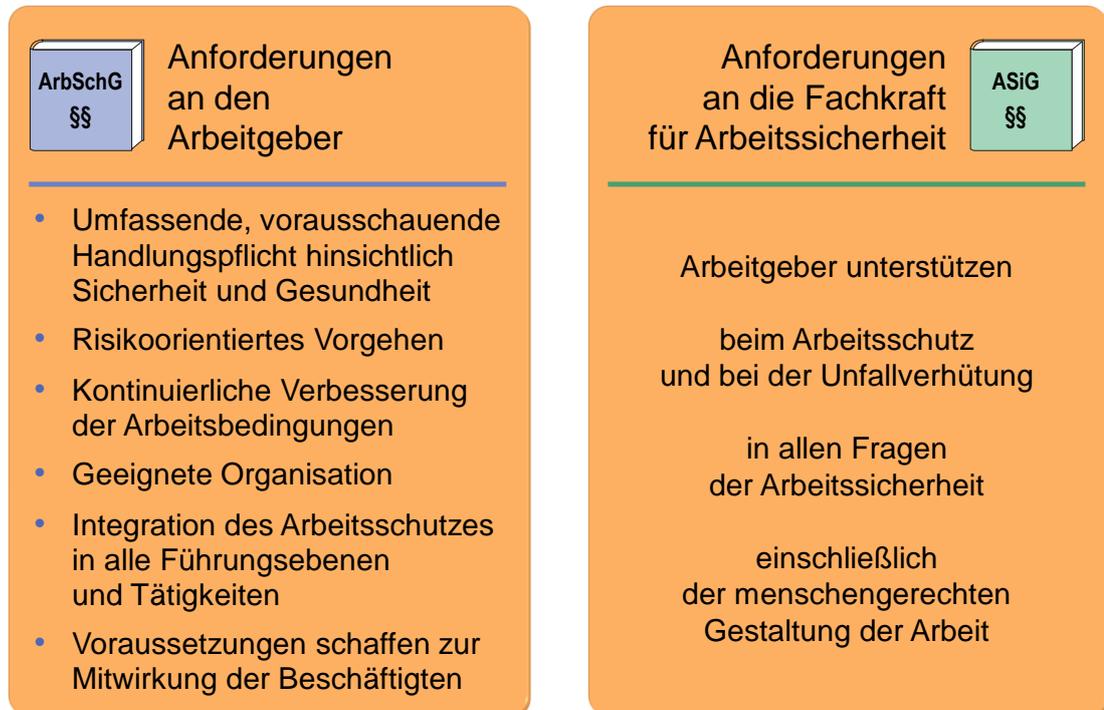


Abbildung 1-11: Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind in § 6 ASiG aufgeführt, der jedoch keine abgeschlossene Zusammenstellung der Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit darstellt, sondern durch seine offene Formulierung einen dynamischen Aufgabenkatalog beschreibt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss also ausgehend von den gesamten fixierten Pflichten des Arbeitgebers und nach zeitgemäßem Arbeitsschutzverständnis handeln.

Für die Qualität des Handelns ist Art und Weise des Tätigwerdens in besonderer Weise bestimmend. Das im Rahmen der Neuordnung der Ausbildung beschriebene Anforderungsprofil (BGZ-Report 1/2006, S. 43) fordert hierzu: *„Die Fachkraft für Arbeitssicherheit richtet ihr Handeln an einer managementorientierten, systematischen Vorgehensweise aus. Nicht das Handeln in der Form, dass für Probleme aus einem vorhandenen Maßnahmeninventar sofort eine Lösung umgesetzt wird, sondern ein am PDCA(plan-do-check-act)-Prinzip orientiertes Handeln ist zielführend.“*

Bereits in diesem Anforderungsprofil wurden Prämissen für den Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Wirksamkeit formuliert (BGZ-Report 1/2006, S.47 f.; vgl. auch Abbildung): *„Die Komplexität der Aufgaben steigt von der Beschäftigung mit unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren über die Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen hin zur Integration des Anliegens des Arbeitsschutzes in die betriebliche*

Aufbau- und Ablauforganisation. Die zunehmende Komplexität der Aufgabenbereiche bedingt auch eine größere Wirksamkeit.“

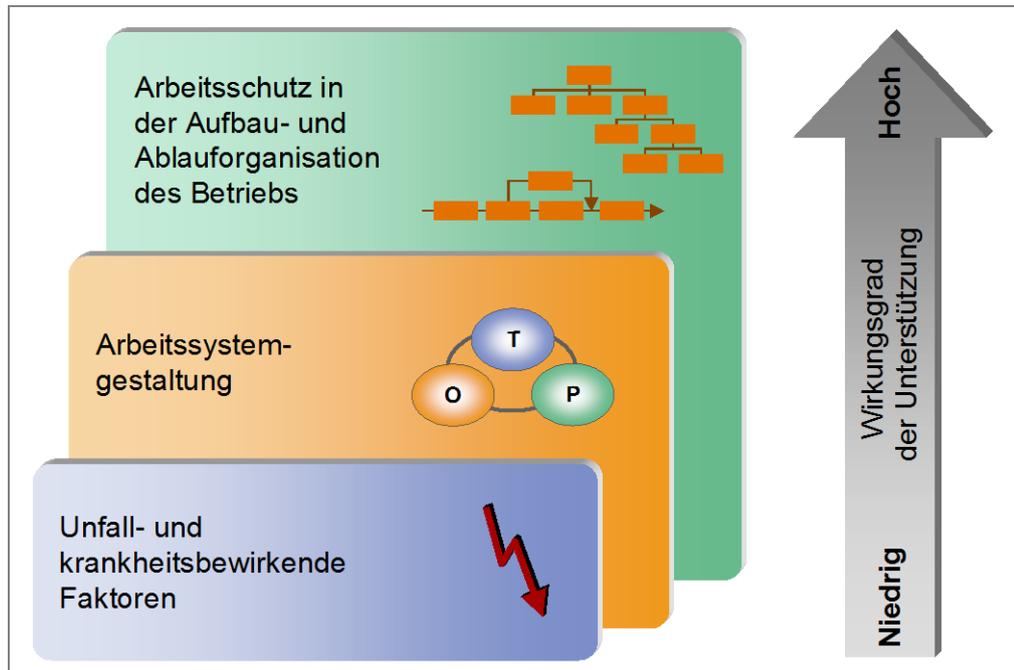


Abbildung 1-12:Wirkungsgrad der Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die bisher kurz umrissenen Entwicklungen der Professionalisierung, des Handlungsrahmens und der Anforderungen an das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschreiben die Ausgangslage für die Studie.

2 Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifa

2.1 Tätigkeiten und Wirksamkeiten in der Sifa-Langzeitstudie

Die Tätigkeitsfelder, in denen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig sind und die Wirksamkeiten, die die Fachkräfte für Arbeitssicherheit u. a. durch ihr intensives Tätigwerden erreichen, stellen den Kern des gesamten Forschungsprojekts „Sifa-Langzeitstudie „und somit auch des vorliegenden Abschlussberichts dar.

Da sowohl die Tätigkeits-als auch die Wirksamkeitsfelder in den folgenden Kapiteln hinsichtlich bedingender Variablen auf der Personen-, Betriebs- und überbetrieblichen Ebene weiter untersucht werden sollen, um Maßnahmen zur Intensitäts- und Wirksamkeitssteigerung abzuleiten, ist es zunächst das Ziel des hier vorliegenden Kapitels, diese Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder darzustellen, zu erläutern und zu analysieren.

Entsprechend des Ziels der Sifa-Langzeitstudie, wissenschaftlich verlässliche Erkenntnisse über die Struktur und die Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu erlangen, sollen folgende Teilfragestellungen in diesem Kapitel beantwortet werden:

- 1) Wie viel Zeit wenden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bezogen auf ihre Gesamtarbeitszeit anteilig für einzelne Tätigkeiten auf? Lassen sich zwischen den Befragungszeitpunkten diesbezüglich Entwicklungen identifizieren?
- 2) Welche Tätigkeitsfelder lassen sich aus der Vielzahl von Einzeltätigkeiten im Verantwortungsbereich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit identifizieren?
- 3) In welchen dieser Tätigkeitsfelder sind die Fachkräfte aktiv, d. h., welche Tätigkeiten führen sie (wie intensiv) aus?
- 4) Welche Wirksamkeitsfelder lassen sich aus der Vielzahl von Einzelwirkungen heraus beschreiben und in welchen dieser Felder erreichen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit Wirkungen?
- 5) Wie entwickeln sich die Tätigkeitsintensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen über die Befragungszeitpunkte?

In den folgenden Abschnitten soll eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder erfolgen und die Entwicklungen der einzelnen Felder über die Zeit für die Gesamtgruppe und für relevante homogene Subgruppen weiter betrachtet werden.

2.2 Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Rahmen der Befragungen zur Sifa-Langzeitstudie wurden den Fachkräften für Arbeitssicherheit insgesamt etwa 60 Einzeltätigkeiten aus den folgenden grundlegenden Handlungsfeldern vorgelegt: Gefährdungsbeurteilung, Gefährdungsfaktoren, Analyseverfahren, Planungsprozesse, Verbesserung der Arbeitssituation, Führung und Durchsetzung von Regelungen.

Für jede der vorgelegten Einzeltätigkeiten sollten die Befragten beurteilen, wie intensiv sie diese ausführen. Diese Intensitätseinschätzungen wurden jeweils auf einer Skala von 1 = *gar nicht intensiv* über 3 = *mittelmäßig intensiv* bis 5 = *sehr intensiv* vorgenommen.

Um das Gesamttätigkeitsfeld der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf Basis dieser differenzierten Intensitätseinschätzungen zu strukturieren, wurde über die Gesamtzahl an Einzeltätigkeiten eine exploratorische Faktorenanalyse (vgl. auch DGUV-Report 05/2009 bzw. das Glossar für die Begriffs- und Verfahrenserklärung) berechnet. Deren Ergebnis waren sieben inhaltlich, statistisch und formal differenzierbare Tätigkeitsfelder, die auf Basis der Einzeltätigkeiten, welche das jeweilige Feld bilden, benannt wurden. Das Ergebnis des Strukturierungsprozesses des Gesamttätigkeitsfeldes ist in Abbildung 2-1 dargestellt. Die Reihenfolge der Felder stellt keine Gewichtung oder Hierarchisierung dar.

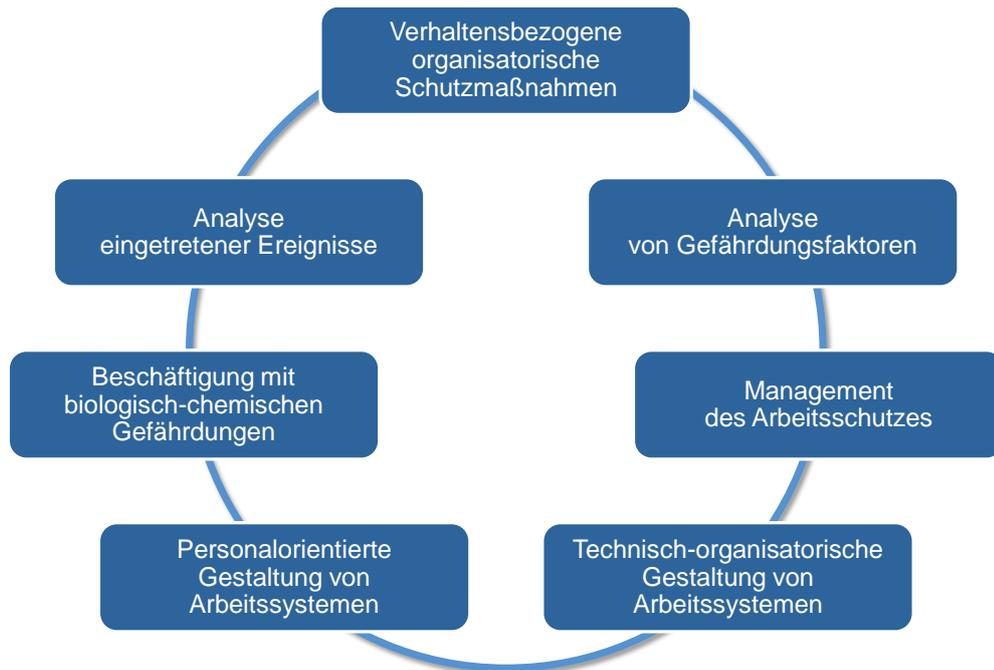


Abbildung 2-1: Die sieben Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie

Inhaltlich lassen sich die gebildeten sieben Tätigkeitsfelder wie folgt charakterisieren:

Das Feld der *verhaltensbezogenen-organisatorischen Schutzmaßnahmen* umfasst sowohl Einzeltätigkeiten aus dem Bereich der Verbesserung der vorhandenen Arbeitssituation (Erstellung von Betriebsanweisungen, Durchführung von Unterweisungen, Erstellung von Konzepten für den Gefahrenfall) als auch Tätigkeiten aus dem Bereich der betriebsinternen Regeldurchsetzung (Regeldurchsetzung bzgl. des Vorschriften- und Regelwerks, von Betriebsanweisungen, von Unterweisungen und des Notfallmanagements). Damit vereint dieses Tätigkeitsfeld solche Einzeltätigkeiten, die letztlich einer Verhaltensbeeinflussung der Beschäftigten dienen, um vorhandene Gefährdungen nicht wirksam werden zu lassen.

Das Feld *Analyse von Gefährdungsfaktoren* vereinigt Tätigkeiten zur Gefährdungsanalyse in den Bereichen mechanische, elektrische, physikalische und physische Gefährdungen, aber auch die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen durch die Fachkraft und die Verwendung von objekt- bzw. arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen. Dieses Tätigkeitsfeld erfasst somit ein breites Spektrum von Analysetätigkeiten.

Das Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* erfasst zum einen zunächst Tätigkeiten aus dem Bereich der Gefährdungsbeurteilung (konkret: Entwicklung eines betriebli-

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

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

Der Tätigkeitsbereich der *personenorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* ist in der Zusammensetzung der Einzeltätigkeiten relativ heterogen, erfasst inhaltlich allerdings ausschließlich Tätigkeiten, die den Menschen bzw. den Mitarbeiter in den Fokus stellen. Die enthaltenen Tätigkeiten beziehen sich auf Planungsprozesse (Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte), Analyseverfahren (Analysen zur Gesundheitsförderung oder Mitarbeiterzufriedenheit) und die Verbesserung der bestehenden Arbeitssituation (bzgl. Arbeitszeiten, Pausengestaltung, Schichtplänen, Arbeitsformen und der körperlichen Leistungsfähigkeit und Fitness der Mitarbeiter). Zusammengefasst steht der Mitarbeiter im Mittelpunkt dieses relativ neuen, anspruchsvollen und hoch bedeutsamen Tätigkeitsfeldes innerhalb des Leistungsportfolios der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

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

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

2.2.1 Stand und Entwicklung der Tätigkeitsfelder

Widmet man sich nun den Intensitätsangaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den einzelnen Feldern, wird schnell deutlich, dass sich diese zwischen den sieben Tätigkeitsgebieten teilweise deutlich unterscheiden. Die möglichen mittleren Intensitätseinschätzungen liegen zwischen eins und fünf. Inhaltlich können die Werte mit Hilfe der folgenden Abbildung nachvollzogen werden. Werte zwischen 1 und 1,8 stehen dabei für eine gar nicht intensive Auseinandersetzung, Werte größer 1,8 und kleiner 3,4 für eine kaum in-

tensive Auseinandersetzung. Die weiteren Werte können Abbildung 2-2 entnommen werden.

ANTWORTSKALA				
gar nicht intensiv	kaum intensiv	mittelmäßig intensiv	ziemlich intensiv	sehr intensiv
1	2	3	4	5
Mittelwerte				

Abbildung 2-2: Antwortskalen der Einzelitems bzw. Tätigkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte

Abbildung 2-3 verdeutlicht die mittleren Intensitätseinschätzungen der Fachkräfte für die sieben Tätigkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten. Es handelt sich hierbei zunächst um die Angaben aller zu den jeweiligen Zeitpunkten befragten Fachkräfte. Eine echte längsschnittliche Analyse (nur mehrfach befragte Sifas) wird im Anschluss vorgestellt.

Abbildung 2-3 verdeutlicht, dass die Tätigkeitsfelder verhaltensbezogene-organisatorische Schutzmaßnahmen und Analyse von Gefährdungsfaktoren im Mittel ziemlich intensiv bearbeitet werden. Die Felder Management des Arbeitsschutzes, technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen, Beschäftigung mit biologisch-chemischen Gefährdungen und Analyse eingetretener Ereignisse werden im Durchschnitt mittelmäßig intensiv bearbeitet, während die mitarbeiter- bzw. personenbezogene Arbeitssystemgestaltung nur wenig intensiv bearbeitet wird.

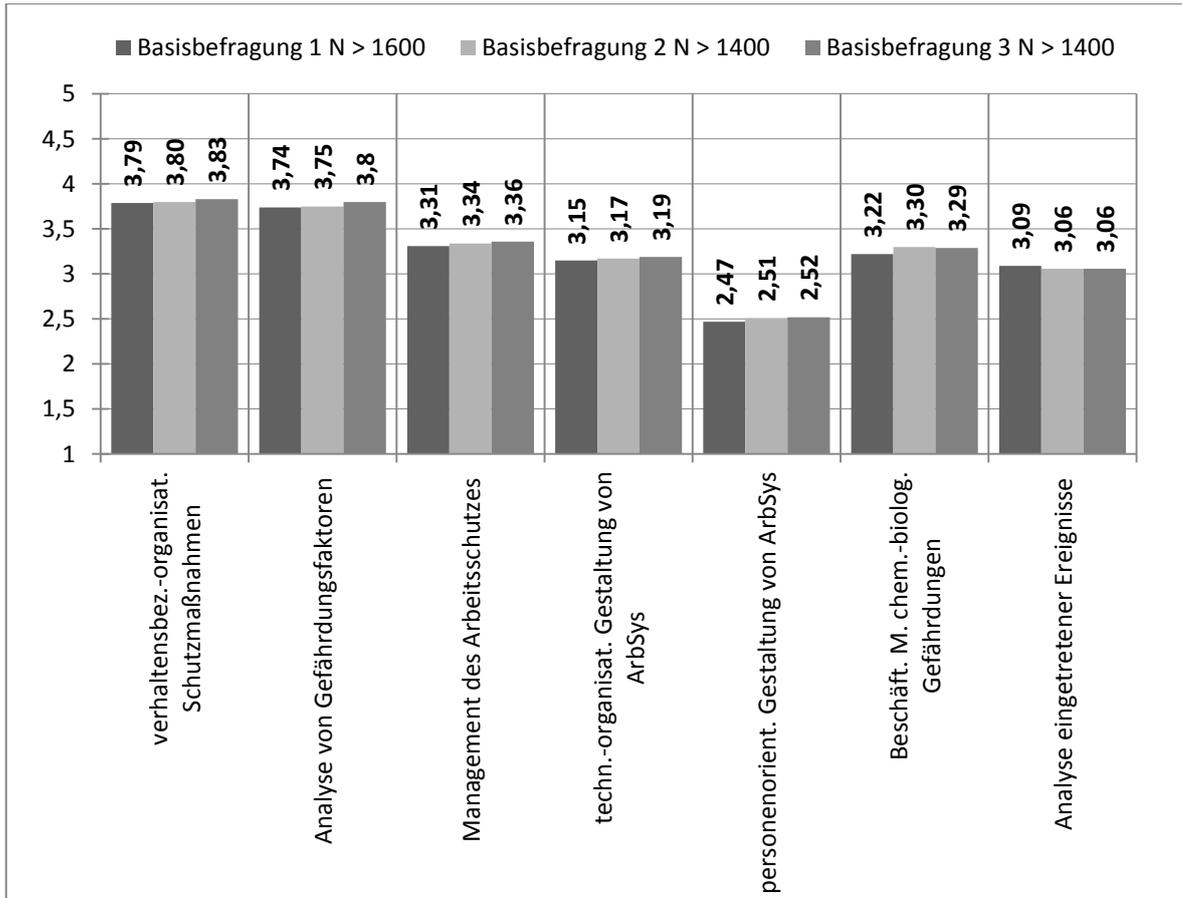


Abbildung 2-3: Mittlere Ausprägungen der sieben Tätigkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)

Liegt das Interesse stärker in der Feldentwicklung über den Befragungszeitraum, muss man sich auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschränken, die mindestens zweimal an den Basisbefragungen der Sifa-Langzeitstudie teilgenommen haben. Abbildung 2-4 zeigt die Entwicklung in den Tätigkeitsfeldern der Fachkräfte, die an allen drei Befragungen teilgenommen haben. Da sich die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand erst mit der zweiten Befragung an der Sifa-Langzeitstudie beteiligt haben, gelten die nun dargestellten Verläufe ausschließlich für Fachkräfte aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger.

Die mittleren Intensitätseinschätzungen der mehrfach befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit verdeutlichen, dass sich lediglich geringe Entwicklungen in den Intensitätseinschätzungen für die Gesamtgruppe der dreifach befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit über den Befragungszeitraum ergeben. Im weiteren Verlauf dieses Kapitels und des gesamten Abschlussberichts wird zu prüfen sein, ob sich beispielsweise für homogenere Subgruppen von Fachkräften (bspw. unterteilt nach den Einsatzzeiten) größere und abweichende Entwicklungen feststellen lassen.

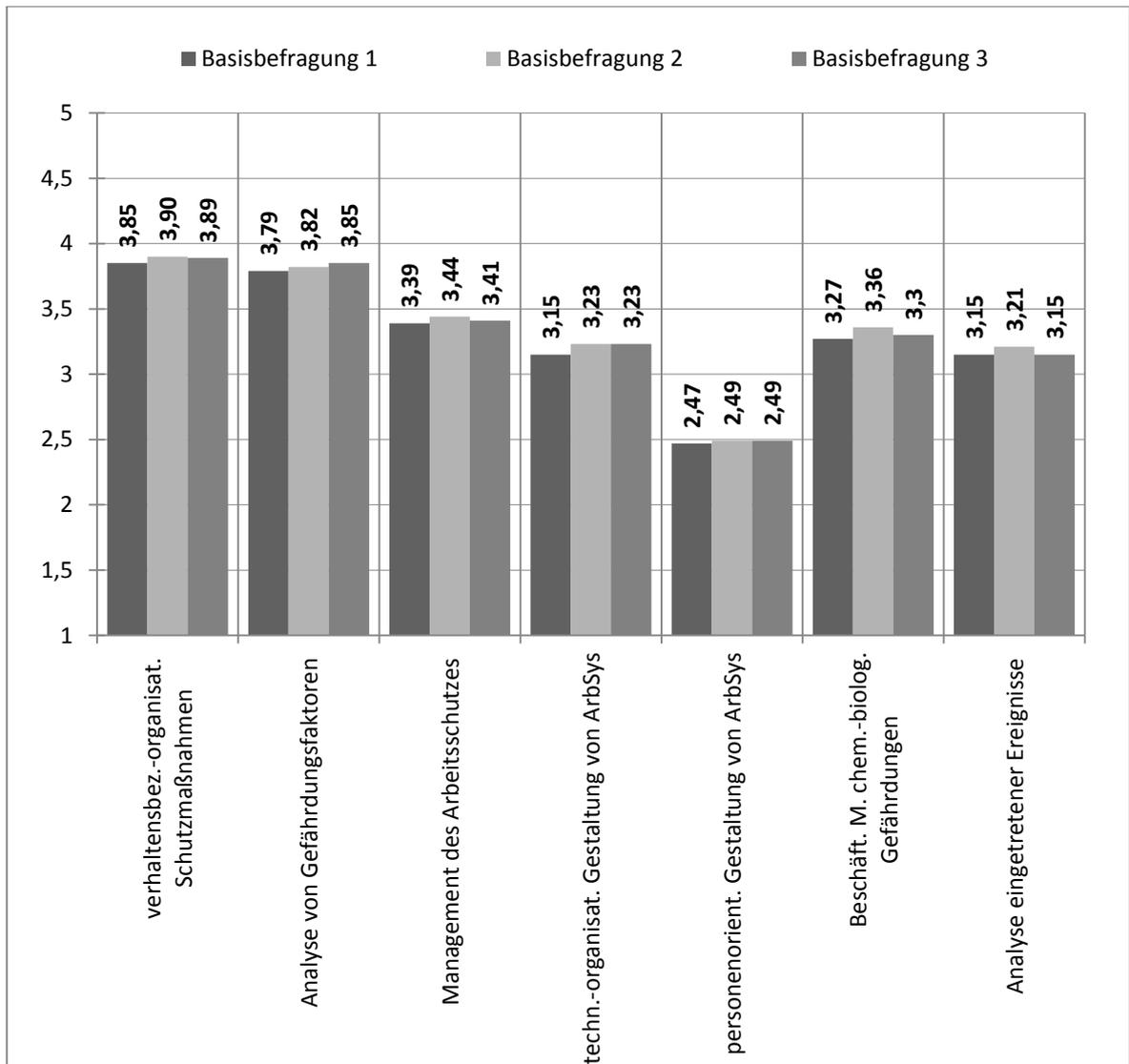


Abbildung 2-4: Längsschnittliche Intensitätsentwicklungen in den sieben Tätigkeitsfeldern

Anmerkung: Nur Sifas aus Betrieben des gewerblichen Bereichs; jeweils N > 550.

Erweitert man den Fokus auch auf die Fachkräfte aus Betrieben der öffentlichen Hand, und analysiert diese Gruppe gemeinsam mit den Fachkräften des gewerblichen Bereichs, ergeben sich zwischen der zweiten und dritten Befragung keine bedeutsamen Entwicklungen in den Tätigkeitsintensitäten.

- ✓ Aus den über 60 erfragten Einzeltätigkeiten lassen sich sieben inhaltlich und strukturell differenzierbare Tätigkeitsfelder extrahieren. Diese decken das gesamte Spektrum von Einsatzbereichen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ab.
- ✓ Bis auf eine Ausnahme erreichen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mindestens mittelmäßige Tätigkeitsintensitäten in den Feldern. Die unterdurchschnittliche Tätigkeitsintensität im direkt personen- bzw. mitarbeiterorientierten Tätigkeitsfeld erfordert deutlich stärkere Anstrengungen seitens des Betriebes und der Unfallversicherungsträger, um auch dieses Feld im Sinne eines effektiven und systemischen Arbeitsschutzansatzes zukünftig einer intensiveren Bearbeitung zugänglich zu machen.

- ✓ Die Entwicklungsanalysen über die Laufzeit der Sifa-Langzeitstudie zeigen für die Gesamtgruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit lediglich geringe Veränderungen zwischen den Befragungszeitpunkten. Zum einen zeugt das von einer hohen Stabilität der Tätigkeit, zum anderen werden aber wenige Fortschritte demonstriert. Es wird davon ausgegangen, dass sich für einzelne Gruppen von Fachkräften auch unterschiedliche Entwicklungen ergeben, die sich in der Gesamtgruppe durch gegenläufige Entwicklungen überdecken.
- ✓ Zusätzlich soll auch die Annahme geprüft werden, dass sich die Intensitäten der Einzeltätigkeiten, welche ein Tätigkeitsfeld bilden, über die Zeit unterschiedlich entwickeln.

2.2.2 Entwicklungen innerhalb der Tätigkeitsfelder

Wie im vorherigen Kapitel bereits beschrieben, lassen sich auf der Ebene der Gesamttätigkeitsfelder nur moderate mittlere Intensitätsveränderungen über die Befragungszeitpunkte feststellen. Dies kann mehrere Ursachen haben. Neben der Möglichkeit, dass sich über mehrere Jahre der Erfahrungssammlung nichts verändert hat, besteht zum einen die Möglichkeit, dass sich einzelne Tätigkeiten innerhalb eines Tätigkeitsfeldes in unterschiedliche Richtungen entwickeln und somit die mittlere Veränderung des darüber liegenden Feldes überdecken. Eine alternative und ebenso plausible Erklärung besteht darin, dass sich für einzelne Subgruppen von Sifas (betrieblich-strukturell, personell etc.) unterschiedliche Entwicklungen ergeben, die sich wiederum bei der Betrachtung der Mittelwerte der heterogenen Gesamtgruppe nivellieren. Während die zuletzt genannte Fragestellung einen wesentlichen Ansatzpunkt des gesamten Abschlussberichts zur Sifa-Langzeitstudie darstellt und innerhalb der folgenden Kapitel intensiv überprüft wird, wird die Annahme unterschiedlicher Entwicklungen der Einzeltätigkeiten im Rahmen des hier vorliegenden Unterabschnitts überprüft. Als Datenbasis dieser Fragestellung werden vorrangig die dreifach befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit genutzt. Diese Wahl beschränkt die Gültigkeit der Entwicklungsaussagen auf die Fachkräfte aus Betrieben des gewerblichen Bereichs. Sollten sich im Rahmen der Analysen Unterschiede ergeben, wenn nur der zweite und dritte Befragungszeitpunkt, dafür aber auch die Fachkräfte aus Betrieben der öffentlichen Hand, mit betrachtet werden, werden diese gesondert ausgeführt. Insgesamt muss hier erwähnt werden, dass bereits Mittelwertunterschiede von 0,2 keine zufälligen Schwankungen darstellen, sondern statistisch signifikante systematische Veränderungen, auch wenn der Ausprägungsunterschied inhaltlich nicht sehr groß ist.

Für das Tätigkeitsfeld *verhaltensbezogene-organisatorische Schutzmaßnahmen* ist bereits festgestellt worden, dass dies im Mittel im oberen Bereich der Intensitätsskala liegt. Dies bedeutet zunächst, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit hier sehr intensiv tätig sind. Betrachtet man nun im ersten Schritt die Mittelwerte der dahinter liegenden Einzeltätigkeiten ergeben sich folgende Erkenntnisse:

- 1) Die höchsten Intensitäten über die drei Befragungszeitpunkte erreichen die Befragten bei der Anwendung von Unterweisungen (MW = 4,1) und der diesbezüglichen Durchsetzung von Regeln (MW = 4,1). In den gleichen Intensitätsbereichen liegen die Regeldurchsetzungen zum Notfallmanagement (MW = 4,0), zu Betriebsanweisungen (MW = 4,0) und Verbesserungen zur PSA (MW = 4,0). Die genannten Werte

liegen alle im oberen Bereich der deutlichen Intensität. Vergleichsweise geringer fallen die Intensitätsangaben für die Schulung von Sicherheitsbeauftragten (MW = 3,6) und die Konzeptentwicklung für den Gefahrenfall (MW = 3,6) aus. Diese Werte liegen an der unteren Grenze im Bereich der hohen Intensität. Fasst man die Resultate zusammen, zeigt sich ein erheblich intensives Tätigwerden im Bereich der klassischen, kontrollierenden Tätigkeiten, während Planungs- und Schulungstätigkeiten vergleichsweise niedriger ausfallen.

- 2) Betrachtet man nun die Entwicklungen der Einzeltätigkeiten über die Zeit, wird deutlich, dass sich für zwei Tätigkeiten eine bedeutsame gegenläufige Veränderung ergibt. Die Auseinandersetzung mit der PSA steigt zwischen der ersten und dritten Befragung kontinuierlich an (MW t1 = 3,8 auf t3 = 4,0), während sich die Beschäftigung mit der Durchsetzung von Betriebsanweisungen zwischen der ersten und zweiten Befragung leicht erhöht und zwischen der zweiten und dritten Befragung dann wieder etwas nachlässt (MW t1 = 3,9; MW t2 = 4,1; MW t3 = 4,0). Von den absoluten Zahlenwerten gesehen, sind diese Veränderungen zwar marginal, geben aber einen ersten Hinweis darauf, dass die Vermutung gegenläufiger Entwicklungen der Einzeltätigkeiten korrekt ist.

Das Tätigkeitsfeld *Analyse von Gefährdungsfaktoren* besteht aus sieben Einzeltätigkeiten und erreicht im Mittel ebenfalls den Bereich der deutlichen Intensität. Betrachtet man nun auch hier die Einzeltätigkeiten hinter dem Feld, ergeben sich folgende Erkenntnisse:

- 1) Die höchsten Intensitätsangaben machen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (MW = 4,1) und die Analyse mechanischer Gefährdungsfaktoren (MW = 4,1). Die Intensitäten der weiteren Einzeltätigkeiten liegen zwischen 3,9 und 3,6 und somit ebenfalls im Bereich einer deutlichen Intensität. Die niedrigsten Intensitätseinschätzungen liegen vor für die Analyse elektrischer Gefährdungsfaktoren (3,6) und die Durchführung arbeitsablauforientierter Gefährdungsanalysen (3,7).
- 2) Die zuletzt genannte Tätigkeit der arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen ist auch die Tätigkeit mit den deutlichsten Entwicklungen über die Zeit (MW t1 = 3,5 auf MW t3 = 3,7). Eine ähnliche, aber geringere Entwicklung ergibt sich darüber hinaus für das Feld Durchführung objektorientierter Gefährdungsanalysen. Hier steigen die Intensitäten im Mittel zwischen der ersten und dritten Befragung von 3,8 auf 3,9.

Damit kann hier festgehalten werden, dass die Analysetätigkeiten stabil bzw. leicht steigend und deutlich intensiv ausgeführt werden. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch auf der Feldebene wider.

Für das dritte Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* kann zunächst festgestellt werden, dass die konstituierenden Einzeltätigkeiten hinsichtlich ihrer jeweiligen Intensitätsbeurteilungen deutlich höhere Schwankungsbreiten aufweisen als die beiden vorangestellten Felder. So ergeben sich für die Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung mit 4,0 deutlich höhere Werte als bspw. für die Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung (MW = 3,1) oder die Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik (MW = 3,2). Somit kann festgestellt werden, dass die Teilkomponenten des Managements des Arbeitsschutzes mittelmäßig bis ziemlich intensiv ausgeführt werden. Signifikante Entwicklungen über die Studienlaufzeit liegen für zwei Einzeltätigkeiten vor. Die Hilfestellung für Führungskräfte für deren Erstellung von

Gefährdungsbeurteilungen steigt von der ersten Befragung mit einem Mittelwert von 3,7 auf einen Wert von 3,9 zur dritten Befragung. Eine etwas andere Entwicklung nimmt die Intensität, mit der Führungskräfte durch die Fachkräfte qualifiziert werden. Von der ersten zur zweiten Befragung steigt der Wert von 3,1 auf 3,3, um dann zu t3 wieder auf 3,2 abzusinken.

Das Tätigkeitsfeld *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* liegt mit einem Gesamtmittelwert von etwa 3,2 über die drei Befragungszeitpunkte im Bereich einer mittelmäßigen Intensität. Die Schwankungsbreite der Intensitätsmittelwerte der enthaltenen Einzeltätigkeiten liegt zwischen 2,9 (mittelmäßig intensiv) und 3,7 (untere Grenze ziemlich intensiv). Die stärksten Intensitäten ergeben sich mit deutlichem Abstand zu den übrigen hier enthaltenen Tätigkeiten für die Verbesserungen bei der Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung (3,7). Im Gegensatz dazu liegt die aufgewendete Intensität für die Planung von Änderungen von Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufen und der Einführung neuer Arbeitsformen mit einem Mittelwert von etwa 2,9 deutlich darunter. Bedeutsame Entwicklungen sind für folgende Einzeltätigkeiten zu verzeichnen:

- 1) Die Tätigkeitsintensitäten bei Planungen zur Beschaffung und zum Neueinsatz von Maschinen, Geräten und Anlagen steigen zwischen den Befragungspunkten etwas an (MW t1 = 3,1 auf MW t3 = 3,3). Dies gilt analog auch für die Tätigkeitsintensitäten bei Planungen zum Einsatz neuer/veränderter Arbeitsstoffe, Ersatzstoffe und Ersatzverfahren (MW t1 = 3,2 auf MW t3 = 3,3).
- 2) Ebenso steigen die Intensitäten für die Verbesserung der vorhandenen Arbeitssituationen in den Bereichen Veränderung von Maschinen, Geräten und Anlagen (MW t1 = 3,2 auf MW t3 = 3,4) und bei den Arbeitsabläufen (MW t1 = 3,1 auf MW t3 = 3,2) an. Alle genannten Tätigkeiten liegen zu allen Zeitpunkten im Bereich der mittelmäßigen Tätigkeitsintensität.

Das Tätigkeitsfeld *personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* wird im Mittel von den Fachkräften für Arbeitssicherheit nur wenig bis mittelmäßig intensiv bearbeitet. Die Schwankungsbreite der Intensitäten der Einzeltätigkeiten liegt im Mittelwert zwischen 2,0 und 3,1. Die vergleichsweise höchsten Tätigkeitsintensitäten geben die Fachkräfte in diesem Feld für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen an (3,1). Mit der Anwendung von Analyseverfahren zur Gesundheitsförderung erreichen die Fachkräfte ebenfalls noch stabile mittelmäßige Intensitätswerte. Alle weiteren Tätigkeiten liegen an der Grenze zur kaum vorhandenen Intensität bzw. innerhalb dieser Intensitätskategorie. Am geringsten setzen sich die Befragten mit der Verbesserung vorhandener Arbeitsformen (bspw. Gruppenarbeitskonzepte, Team- und Telearbeit) (2,0) und der Verbesserung von Arbeitszeiten, Arbeitspausen und Schichtplänen (2,3) auseinander. Relevante Entwicklungen zeigen sich für folgende Einzeltätigkeiten:

- 1) Die Beschäftigung mit den Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter und diesbezügliche betriebliche Planungsprozesse werden zwischen den drei Zeitpunkten von den Fachkräften zunehmend intensiver bearbeitet (von MW t1 = 2,2 auf MW t3 = 2,4), bleibt aber immer noch im Bereich der kaum intensiven Bearbeitungsintensität.
- 2) In ähnlicher Weise steigen auch die Aktivitäten im Bereich der Fitness und der körperlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter an. Hier liegen die Werte zur ersten Befragung bei 2,3 und steigen bis zum dritten Zeitpunkt auf 2,5.

Das Tätigkeitsfeld *chemisch-biologische Gefährdungen* konnte im Rahmen der statistisch-inhaltlichen Strukturierung nicht dem allgemeinen Gefährdungsfeld zugeordnet werden und bildet demnach einen eigenen Tätigkeitsbereich. Im Mittel liegt die Tätigkeitsintensität auch hier im mittleren Bereich. Die Schwankungsbreite der enthaltenen Einzeltätigkeiten reicht von 2,6 bis 3,8. Am intensivsten kümmern sich die Fachkräfte um die Reduktion der Brand- und Explosionsgefährdung (3,8) und um Gefahrstoffe (3,7). Eine eher geringere Auseinandersetzung erfolgt mit biologischen Gefährdungsfaktoren (2,8) und biologischen Arbeitsstoffen (2,6). Entwicklungen zeigen sich insbesondere für die beiden letztgenannten Tätigkeiten. Beide Tätigkeiten werden über die Befragungszeitpunkte zunehmend häufiger bearbeitet (biologische Gefährdungsfaktoren von MW t1 = 2,6 auf MW t3 = 2,8 und biologische Arbeitsstoffe von MW t1 = 2,4 auf MW t3 = 2,6).

Das Tätigkeitsfeld *Analyse eingetretener Ereignisse* wird im Mittel ebenfalls mittelmäßig intensiv ausgeführt. Die höchste Intensität liegt vor für die Analyse von Unfällen (4,1), die geringste Auseinandersetzung erfolgt im Rahmen der Analyse des Krankenstandes (2,7).

Entwicklungen ergeben sich für die Analyse des Krankenstandes (von MW t1 = 2,7 auf MW_{t3} = 2,5) und für die Analyse von Beinaheunfällen (von MW t1 = 3,0 auf MW t3 = 3,2). Die Krankenstandsanalyse wird demnach mit zunehmender Studiendauer deutlich weniger intensiv ausgeführt und erreicht zur dritten Befragung nur noch einen geringen Intensitätsgrad der Auseinandersetzung.

- ✓ Die Ergebnisse zeigen, dass die Annahme differenzierter Entwicklungen der Einzeltätigkeiten innerhalb jedes der sieben Tätigkeitsfelder nachweisbar ist.
- ✓ Insgesamt ergeben sich auf der Ebene der Einzeltätigkeiten allerdings nur partiell Entwicklungen. Da dieses Ergebnis der Annahme widerspricht, dass sich die Fachkräfte über die Zeit weiterentwickeln und in den Tätigkeiten verändern, muss geprüft werden, inwieweit sich in Abhängigkeit von personalen bzw. betrieblichen Merkmalen differenziertere Veränderungen nachweisen lassen.
- ✓ Insgesamt ist auffällig, dass auch innerhalb der Felder solche Tätigkeiten intensiver ausgeführt werden, die eher zum klassischen Tätigkeitsrepertoire der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören. Tätigkeiten, die sich insbesondere Arbeitsprozessen, Arbeitsabläufen und/oder Mitarbeitern zuordnen lassen, werden auch über die Zeit weniger intensiv ausgeführt. Dies betrifft sowohl die Analyse vergangener Ereignisse als auch die Verbesserung bestehender Bedingungen und insbesondere die Planung zukünftiger Vorgehensweisen und Strategien.
- ✓ Vor dem Hintergrund des modernen Arbeitsschutzverständnisses mit seinem ganzheitlichen, systemischen Ansatz sind somit deutliche Hinweise auf Optimierungspotenziale gegeben.

2.2.3 Alternative Analyse des Tätigkeitsspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Relative Zeitanteile

Neben den konkreten Abfragen zur Intensität des Tätigwerdens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit lassen die Befragungen im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie noch alternative Zugangswege zu dem Themenbereich Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssi-

cherheit zu. Die Fachkräfte wurden im Rahmen der Befragung zusätzlich gebeten einzuschätzen, welche Zeitanteile (prozentual bezogen auf die Gesamtarbeitszeit als Sifa) sie für einzelne Tätigkeiten aufwenden. In Anlehnung an die Intensitätsabfragen wurden den Befragten daher insgesamt 14 Tätigkeiten vorgelegt, für welche die prozentualen Zeitanteile bestimmt werden sollten. Die vorgegebenen Tätigkeiten reichen dabei von der eigenen Büroorganisation über die Durchführung von Unterweisungen bzw. das Erstellen von Betriebsanweisungen bis zur Beratung der Führungskräfte. Die Angaben der Fachkräfte zum Zeitpunkt der dritten Befragung gibt Abbildung 2-5 wieder.

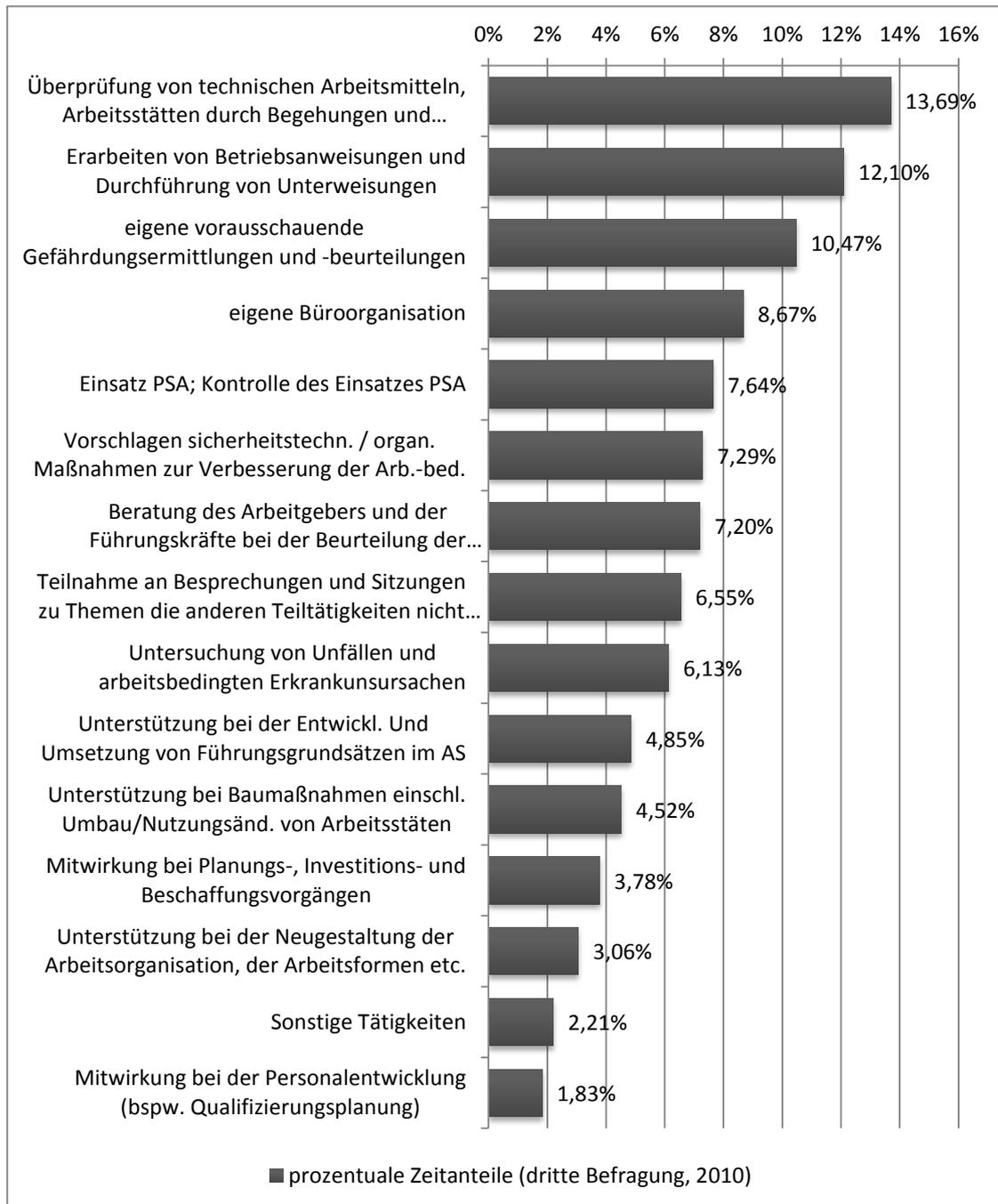


Abbildung 2-5: Prozentuale Zeitanteile für einzelne Tätigkeiten im Rahmen des Gesamttätigkeitsspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Anmerkung: Bezogen auf die Gesamtarbeitszeit, N = 1307, dritte Befragung.

Wenn darüber hinaus die Frage interessiert, ob und wie sich diese Zeitanteile zwischen den Befragungen verändert haben, betrachtet man die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich mehrfach beteiligt haben. Möchte man, wie in dem vorliegenden Fall, möglichst langfristige Veränderungen nachvollziehen und alle drei Befragungen in die Betrachtungen einbeziehen, stehen in Abhängigkeit vom Antwortverhalten als Datenbasis N = 498 Sifas zur Verfügung (siehe Abbildung 2-6).



Abbildung 2-6: Prozentuale Zeitanteile für einzelne Tätigkeiten im Rahmen des Gesamttätigkeitsspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zeitverlauf von 2005 bis 2010

Anmerkung: Bezogen auf die Gesamtarbeitszeit, N = 498, erste bis dritte Befragung.

Ähnlich wie bei den Intensitätseinschätzungen innerhalb der Tätigkeitsfelder, sind bei den relativen Zeitanteilen, die für einzelne Tätigkeiten aufgewendet werden, nur punktuell deutlichere Entwicklungen festzustellen. Statistisch bedeutsam rückläufige Entwicklungen von 2005 bis 2010 lassen sich für folgende Tätigkeiten identifizieren:

- Überprüfung von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mängelmitteilungen
- sonstige nicht näher spezifizierte Tätigkeiten

Zunahmen in den Zeitanteilen können für folgende Tätigkeiten nachgewiesen werden:

- eigene Büroorganisation
- Untersuchung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen

Für die übrigen Zeitanteile ergeben sich zwar zumindest teilweise ebenfalls tendenzielle Entwicklungen, diese erreichen aber nicht das statistische Relevanzkriterium. Zusammenfassend kann für die Oberflächenanalyse der relativen Zeitanteile, die für einzelne Tätigkeiten aufgewendet werden, festgestellt werden:

- ✓ Die Betrachtung der relativen Zeitanteile, welche die Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die unterschiedlichen Themenbereiche aufwenden, bestätigt und ergänzt die Resultate der Analysen zu den Tätigkeitsintensitäten in den einzelnen Bereichen.
- ✓ Die klassischen, eher technischen Sifa-Tätigkeiten (Überprüfung von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen; Durchführung von Unterweisungen und Erstellung von Betriebsanweisungen; Einsatz von PSA und Kontrolle des PSA-Einsatzes; Unfallanalysen) nehmen einen gewichtigen Anteil am Gesamttätigkeitsspektrum der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ein.
- ✓ Für regulative und reorganisierende Planungs- und Unterstützungstätigkeiten liegen die relativen Zeitanteile größtenteils deutlich unter denen der klassischen Tätigkeiten (eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und –beurteilungen; Unterstützung bei Baumaßnahmen einschließlich Umbau und Nutzungsänderung von Arbeitsstätten; Unterstützung bei der Neu- und Umgestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsformen etc.; Vorschlagen sicherheitstechnischer und organisatorischer Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen).
- ✓ Für Beratungstätigkeiten u. a. der Führungsebene wird im Durchschnitt insgesamt und bezogen auf die einzelnen Tätigkeiten ebenfalls vergleichsweise wenig Arbeitszeit als Sifa aufgewendet (z. B. Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte; Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen; Mitwirkung bei Planungs-, Beschaffungs- und Investitionsvorgängen; Mitwirkung bei der Personalentwicklung (z. B. Qualifizierungsplanung); Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz).

2.3 Wirksamkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Wirksamkeiten, welche die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb erreichen, stellen das zentrale Thema der Sifa-Langzeitstudie dar. Um ein differenziertes Bild der Wirk-

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

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

- Das Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* setzt sich aus Einzelwirksamkeitsbereichen zusammen, die sich inhaltlich beschreiben lassen mit Aufbauorganisation, strategischem Arbeitsschutzmanagement, Sicherheits- und Gesundheitskultur und Störungs- und Ausfallzeitenreduktion.
- Das Wirksamkeitsfeld *Gefährdungsreduktion* erfasst die Reduzierung von Gefährdungen und Risiken und steht demnach in einem besonderen inhaltlichen Zusammenhang mit den Tätigkeitsfeldern *Analyse von Gefährdungsfaktoren* und *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen*.
- Das Wirksamkeitsfeld *Betrieblicher Nutzen* erfasst, inwieweit die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit abseits des Kerngeschäfts im Bereich Sicherheit und Gesundheit weitere positive betriebliche Effekte erzielt.
- Das Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung* erfasst sowohl den Effektivitätsgrad, mit dem die Fachkraft physische und psychische Gefährdungen reduziert, als auch ihre Wirksamkeit bspw. bei der Gesundheitsförderung, im Bereich der Stressreduktion, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter und der Zufriedenheit der Beschäftigten.

2.3.1 Stand und Entwicklung der Wirksamkeitsfelder

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

ANTWORTSKALA				
gar nicht erkennbar	kaum erkennbar	teilweise erkennbar	deutlich erkennbar	umfassend erkennbar
1	2	3	4	5
Mittelwerte				

Abbildung 2-7: Antwortskalen der Einzelitems bzw. Wirksamkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte

Ähnlich wie in 2.2.1 sollen auch hier zunächst die Entwicklungen der Wirksamkeitsfelder über die Zeit näher betrachtet werden. Nimmt man die vollen Querschnitte als Ausgangs-

punkt (d. h. jeweils alle Teilnehmer, die zu einem Befragungszeitpunkt die Fragen beantwortet haben) ergibt sich das Bild in Abbildung 2-8.

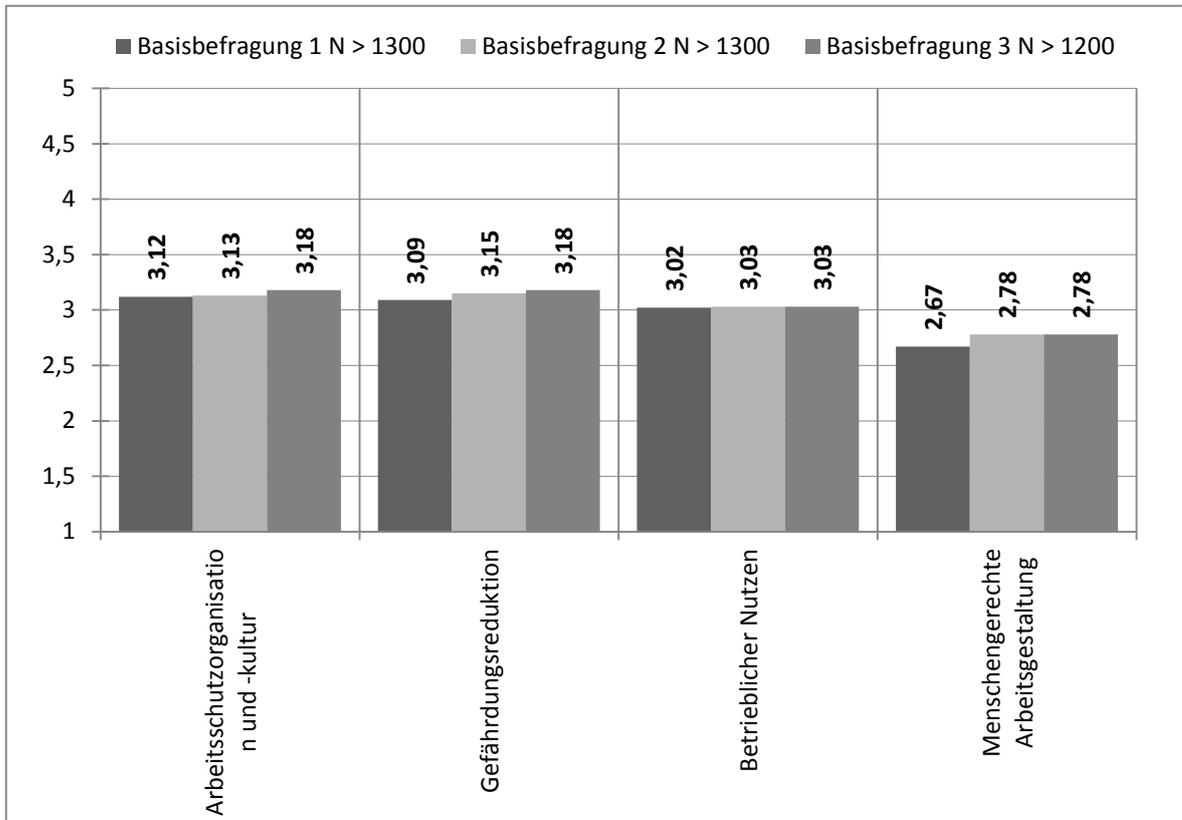


Abbildung 2-8: Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)

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

Betrachtet man anstatt der vollen Querschnitte die echten Längsschnitte, d. h. ausschließlich die Teilnehmer, die dreimal an der Befragung teilgenommen haben, ergibt sich in Ergänzung zur voranstehenden Abbildung das folgende Bild in Abbildung 2-9. Dort wird deutlich, dass sich drei der vier Wirksamkeitsfelder im Mittel über die Zeit gering, aber statistisch signifikant verändern. Für alle drei Felder gilt, dass die Wirksamkeitseinschätzungen von der ersten zur dritten Befragung ansteigen. Weitestgehend stabil bleiben die Einschätzungen der Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens.

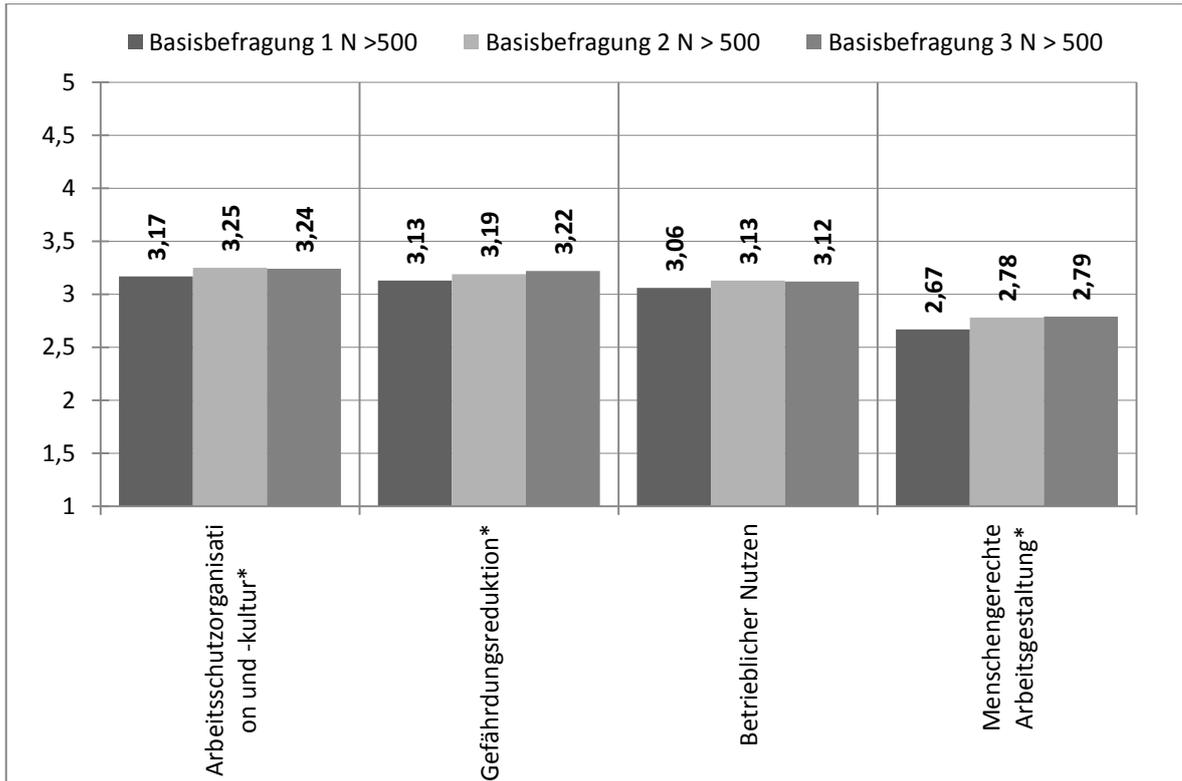


Abbildung 2-9: Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Längsschnitte)

Anmerkung: Nur dreifach befragte Teilnehmer aus dem Bereich der gewerblichen UVT; mit * gekennzeichnete Felder verändern sich statistisch relevant über die Zeit.

Ist man daran interessiert, die mittleren Entwicklungen der Wirksamkeit unter Einbezug der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zu analysieren, muss man sich aufgrund der verspäteten Teilnahme der Sifas aus dem öffentlichen Bereich auf die Längsschnittanalyse des zweiten und dritten Zeitpunktes beschränken. Die entsprechenden Ergebnisse zeigt Abbildung 2-10.

Bei der Betrachtung dieser größeren Längsschnittstichprobe zeigen sich keine statistisch signifikanten Veränderungen über die Zeit. Die mittleren Wirksamkeitseinschätzungen liegen marginal unter denen der mehrfach befragten, aber ausschließlich aus dem gewerblichen Bereich stammenden Teilnehmer.

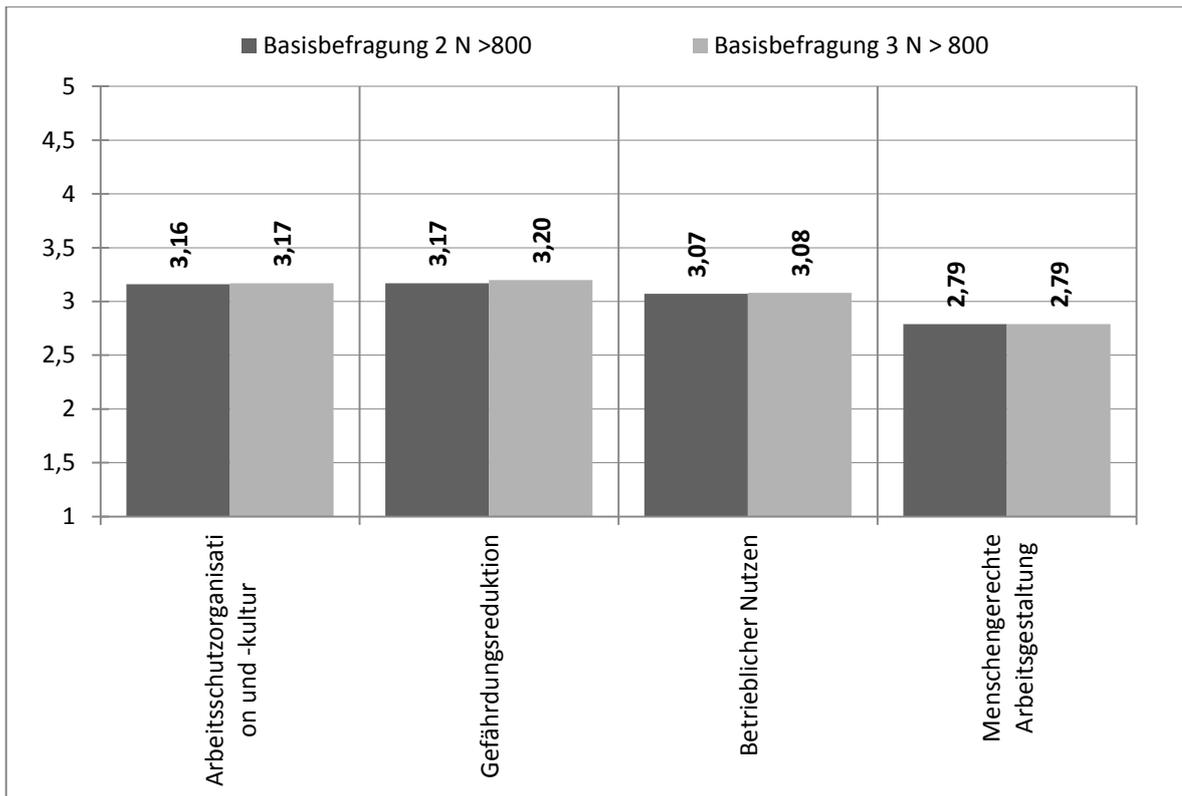


Abbildung 2-10: Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zum zweiten und dritten Befragungszeitpunkt der Sifa-Langzeitstudie (Längsschnitt)

Anmerkung: Nur mindestens zweifach befragte Teilnehmer aus dem Bereich der gewerblichen und öffentlichen UVV; keine statistisch relevanten Veränderungen über die Zeit.

- ✓ Insgesamt bleibt festzustellen, dass die mittlere Wirksamkeitseinschätzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in drei der vier Wirksamkeitsfelder erwartungsgemäß durchschnittlich ausfällt. Eine Ausnahme bildet die Wirksamkeitseinschätzung der Fachkräfte im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Die mittleren Einschätzungen liegen hier deutlich unterhalb der drei anderen Felder.
- ✓ Die differenzierte Analyse der Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit über die drei Befragungszeitpunkte der Sifa-Langzeitstudie zeigt für die, hinsichtlich der betrieblichen Rahmenbedingungen und persönlichen Voraussetzungen, heterogene Gesamtgruppe einen leichten Anstieg der Wirksamkeitseinschätzungen über die Zeit. Bei der Betrachtung anderer längsschnittlicher Daten (nur zwei Zeitpunkte, ÖUVV-Betriebe integriert) sind keine statistisch bedeutsamen Wirksamkeitsveränderungen nachweisbar.

2.3.2 Entwicklungen innerhalb der Wirksamkeitsfelder

Wie bei den Tätigkeitsfeldern ist auch bei den Wirksamkeiten von Interesse, ob sich für die innerhalb der Felder enthaltenen Einzelwirksamkeiten besonders starke oder gegenläufige Entwicklungen ausmachen lassen, die bei der längsschnittlichen Betrachtung der Felder nicht zu entdecken wären. Aus diesem Grund wurde auch für die enthaltenen Einzelwirksamkeiten die Veränderung analysiert und soll im Folgenden feldspezifisch vorgestellt und diskutiert werden.

Das Feld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* erfasst insgesamt sieben Einzelwirksamkeiten. Die Schwankungsbreite der maximalen Mittelwerte dieser Einzelwirksamkeiten liegt über die drei Zeitpunkte zwischen 3,1 (Vereinbarung messbarer Arbeitsschutzziele mit den Führungskräften) und 3,5 (stärkere Beteiligung der Beschäftigten im AS). Auf fünf Einzelwirksamkeitsbereichen lassen sich relevante Veränderungen identifizieren. Geordnet nach der Art der Veränderung ergeben sich folgende Effekte:

- *Linearer Anstieg der Wirksamkeit von der ersten über die zweite bis zur dritten Befragung* für die Reduktion von Störungen und Ausfallzeiten durch Verletzungen und Erkrankungen ($MW_{t1}=3,0$ auf $MW_{t3}=3,2$) und die Weiterentwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur ($MW_{t1}=3,2$ auf $MW_{t3}=3,4$)
- *Linearer Rückgang zwischen ersten und dritten Befragung* für Vereinbarung wirksamer Arbeitsschutzziele mit den Führungskräften ($MW_{t1}=3,1$ auf $MW_{t3}=3,0$)

Im Feld *Gefährdungsreduktion* sind die Wirksamkeitseinschätzungen von sechs Einzelfeldern zusammengefasst. Die Schwankungsbreite der maximalen Mittelwerte liegt zwischen 2,7 (Wirksamkeit bei der Reduktion biologischer Gefährdungsfaktoren) und 3,6 (Wirksamkeit bei der Reduktion mechanischer Gefährdungsfaktoren). Relevante lineare Anstiege liegen für die Wirksamkeit bei der Reduktion folgender Gefährdungsfaktoren vor:

- Mechanische Gefährdungsfaktoren ($MW_{t1}=3,4$ auf $MW_{t3}=3,6$)
- Elektrische Gefährdungsfaktoren ($MW_{t1}=3,0$ auf $MW_{t3}=3,1$)
- Physikalische Gefährdungsfaktoren ($MW_{t1}=3,2$ auf $MW_{t3}=3,4$)
- Biologische Gefährdungsfaktoren ($MW_{t1}=2,4$ auf $MW_{t3}=2,7$)

Der *Betriebliche Nutzen* bildet das dritte Wirksamkeitsfeld der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und besteht aus sechs Einzelwirksamkeiten. Diese schwanken in ihrem jeweils maximalen Mittelwert zwischen 2,9 (Qualität von Produkten und Dienstleistungen) und 3,4 (betriebliches Image). Relevante Entwicklungen sind für die Einzelwirksamkeiten zwischen den drei Befragungen für die Verkehrssicherheit ($MW_{t1}=3,1$ über $MW_{t2}=3,3$ auf $MW_{t3}=3,2$) und das betriebliche Image ($MW_{t1}=3,3$ $MW_{t3}=3,4$) festzustellen.

Das Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung* vereint sieben Einzelwirksamkeiten mit einer Schwankungsbreite der Einzelmittelwerte von 3,3 (Zufriedenheit der Beschäftigten) bis 2,4 (Stressreduktion bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie). Relevante Veränderungen zwischen den Befragungen ergeben sich für folgende Wirksamkeitsbereiche:

- Physische Gefährdungsfaktoren ($MW_{t1}=3,1$ auf $MW_{t3}=3,2$)
- Psychische Gefährdungsfaktoren ($MW_{t1}=2,5$ auf $MW_{t3}=2,6$)
- Zufriedenheit der Beschäftigten ($MW_{t1}=3,2$ auf $MW_{t3}=3,3$)
- Angebote zur Gesundheitsförderung ($MW_{t1}=2,8$ auf $MW_{t3}=3,0$)
- Bedingungen für behinderte Menschen ($MW_{t1}=2,7$ auf $MW_{t3}=2,8$)
- Bedingungen für ältere Beschäftigte ($MW_{t1}=2,4$ auf $MW_{t3}=2,6$)

- ✓ Innerhalb der einzelnen Wirksamkeitsfelder lassen sich auf der Ebene der Einzelwirksamkeiten durchaus relevante Veränderungen zwischen den drei Befragungszeitpunkten nachweisen.
- ✓ Wie nach der Betrachtung der Gesamtmittelwerte bereits zu erwarten war, liegen auf der Ebene der Einzelwirksamkeiten vorrangig Wirksamkeitssteigerungen über die Zeit vor. Eine Ausnahme bildet das Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur. In diesem Feld sind auch gegenläufige Entwicklungen einzelner Wirksamkeiten zu verzeichnen.
- ✓ Den deutlichsten Wirksamkeitszuwachs verzeichnet das Feld Gefährdungsreduktion. Offensichtlich fällt es den Fachkräften für Arbeitssicherheit hier am leichtesten mit zunehmender Expertise größere Wirksamkeiten aufzubauen.

2.4 Differenzierte Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeits- und Tätigkeitsfeldern

2.4.1 Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern

Im Rahmen der Analysen zu den Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit stellte sich die Frage, in welchem strukturellen Verhältnis diese Felder zueinander stehen. Ein möglicher Ansatzpunkt zur Klärung dieser Frage folgt den geltenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz und versteht die Felder Arbeitsschutzorganisation und -kultur, Gefährdungsreduktion und menschengerechte Arbeitsgestaltung als die primären Wirksamkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb. Nach diesem Verständnis stellt sich der betriebliche Nutzen als das vierte Wirksamkeitsfeld erst dann ein, wenn in den genannten primären Feldern ausreichende Wirksamkeiten erreicht werden, da die Steigerung des betrieblichen Images, des Sachwertschutzes, der Wirtschaftlichkeit und weiterer Aspekte erst durch die erfolgreiche Erledigung der primären Tätigkeiten zu erwarten sind. Abbildung 2-11 verdeutlicht diesen Ansatz.

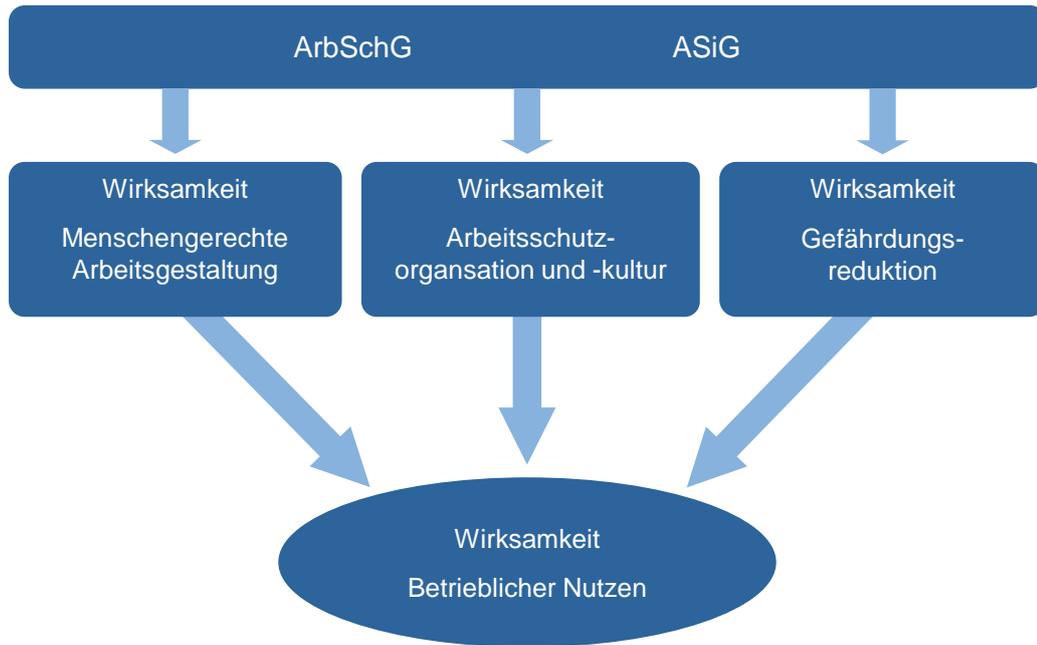


Abbildung 2-11: Struktureller Zusammenhang zwischen den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Folgt man diesem Ansatz und betrachtet, welche Zusammenhänge sich zwischen den Wirksamkeitsfeldern ergeben, dann wird deutlich, dass alle vier Felder substantielle Zusammenhänge untereinander aufweisen (dies gilt für alle drei Befragungszeitpunkte). Interessanterweise weisen insbesondere die Felder menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen zu allen drei Zeitpunkten besonders hohe Zusammenhänge auf. Exemplarisch ist dies in Tabelle 2-1 für den dritten Befragungszeitpunkt dargestellt. Die dargestellten korrelativen Zusammenhänge verändern sich in ihrer Ausprägung nur geringfügig zwischen den drei Befragungszeitpunkten.

Tabelle 2-1: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern zum dritten Befragungszeitpunkt der Sifa-Langzeitstudie

Wirksamkeitsfeld	Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Gefährdungsreduktion	Betrieblicher Nutzen	Menschengerechte Arbeitsgestaltung
Arbeitsschutzorganisation und -kultur				
Gefährdungsreduktion	.44			
Betrieblicher Nutzen	.55	.47		
Menschengerechte Arbeitsgestaltung	.55	.48	.62	

Anmerkung: N = 1186; alle Korrelationen werden signifikant auf dem Niveau $p < .001$

Da es sich bei den hier betrachteten Stichproben um die vollen Querschnitte handelt, schließt sich unmittelbar an diese Betrachtung die Frage an, ob sich die Zusammenhänge

zwischen den Wirksamkeitsfeldern über die Befragungszeitpunkte verändern, wenn man ausschließlich die Fachkräfte betrachtet, die sich sowohl an der zweiten als auch an der dritten Befragung beteiligt haben, deren Angaben über die Zeitpunkte also personenidentisch verglichen werden können.

Im Ergebnis zeigen sich ähnliche Resultate wie in Tabelle 2-1. Die Wirksamkeiten im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Arbeitsschutzorganisation und -kultur weisen auch in der längsschnittlichen Betrachtung die höchsten Zusammenhänge zur Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens auf (siehe Tabelle 2-2).

Tabelle 2-2: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern zum zweiten und dritten Befragungszeitpunkt der Sifa-Langzeitstudie

Wirksamkeitsfelder (N = 696)		Betrieblicher Nutzen	
		Befragung 2	Befragung 3
Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Befragung 2	.60	.49
	Befragung 3	.52	.58
Gefährdungsreduktion	Befragung 2	.46	.42
	Befragung 3	.41	.50
Menschengerechte Arbeitsgestaltung	Befragung 2	.64	.46
	Befragung 3	.51	.62

Anmerkung: N = 696; alle Korrelationen werden signifikant auf dem Niveau $p < .001$, die grau unterlegten Zellen sind die Korrelationen der zeitgleich erhobenen Konstrukte

- ✓ Die postulierten Zusammenhänge zwischen den drei primären Wirksamkeitsfeldern und dem Feld des betrieblichen Nutzens können als bestätigt gelten. Der betriebliche Nutzen weist zu allen anderen drei Wirksamkeitsfeldern der Fachkraft substantielle Zusammenhänge auf.
- ✓ Besonders hohe Zusammenhänge zeigen sich stabil über die Befragungen zum Wirksamkeitsfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung und zum Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur.
- ✓ Zusammenfassend kann bis hierher festgestellt werden, dass Betriebe, denen daran gelegen ist, dass der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz neben den obligatorischen Hauptwirkungen einen möglichst breiten betrieblichen Nutzen erzeugt, ihre Fachkräfte stärker an Strategie-, Planungs- und Managementtätigkeiten teilhaben lassen und ihnen die Möglichkeit zum Wirksamkeitserleben im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung geben sollten.

2.4.2 Ausgewählte Zusammenhänge zwischen den Tätigkeits- und Wirksamkeitsfeldern

Wie im vorhergehenden Abschnitt deutlich wurde, stehen die einzelnen Wirksamkeitsfelder untereinander in substantiellem Zusammenhang. Besonders die *menschengerechte Arbeitsgestaltung* und die Wirksamkeit im Bereich der *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* weisen stabil über die Befragungszeitpunkte hohe Zusammenhänge mit der Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens auf. Damit ist natürlich die Frage aufgeworfen: Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten bestehen im Betrieb?

Um diese Fragestellung zu beantworten, sollen zunächst die Zusammenhänge der sieben Tätigkeitsfelder mit den Wirksamkeitsfeldern *Arbeitsschutzorganisation und -kultur*, *menschengerechte Arbeitsgestaltung* und *Betrieblicher Nutzen* untersucht werden. Als Basis werden dabei die Einflüsse der Tätigkeitsfaktoren auf die Wirksamkeitsfelder zur dritten Befragung gewählt.

Für das Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* zeigen sich signifikante Einflüsse bestimmter Tätigkeitsfelder zum dritten Befragungszeitpunkt (siehe Tabelle 2-3).

Tabelle 2-3: Regression der Tätigkeitsfelder auf das Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung

R2 = .411	Beta	T	Sign
Management des Arbeitsschutzes	.449	15,251	.000
Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	.164	5,506	.000
Verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen	.091	3,136	.002
Analyse eingetretener Ereignisse	.062	2,319	.021

Anmerkung: N = 1343

✓ Erwartungsgemäß ergeben sich zur **Vorhersage der Wirksamkeit im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur** die höchsten Einflüsse für das intensive Tätigwerden im Bereich des Managements des Arbeitsschutzes. In ihrem Einfluss deutlich geringer, aber ebenfalls bedeutsam, sind die Einflüsse der Tätigkeitsintensitäten in den Bereichen der technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen, der verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen und der Analyse eingetretener Ereignisse.

Das Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung* weist nach Tabelle 2-4 für bestimmte Tätigkeitsfelder signifikante Einflüsse auf.

Tabelle 2-4: Regression der Tätigkeitsfelder auf das Wirksamkeitsfeld menschengerechte Arbeitsgestaltung zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung

R2 = .384	Beta	T	Sign
Personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	.444	14.607	.000
Verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen	.099	3,135	.002
Management des Arbeitsschutzes	.069	1.953	.028
Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	.077	2,487	.013

Anmerkung: N = 1269

✓ Die **Wirksamkeit bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung** wird mit Abstand am stärksten durch die Intensität im Bereich der personenorientierten Arbeitssystemgestaltung vorhergesagt. Weitere bedeutsame, aber vergleichsweise geringere Einflüsse ergeben sich für die Intensität des Tätigwerdens im Bereich der verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen, der technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen und des Managements des Arbeitsschutzes.

Für das Wirksamkeitsfeld *Betrieblicher Nutzen* ergeben sich in Tabelle 2-5 folgende Zusammenhänge.

Tabelle 2-5: Regression der Tätigkeitsfelder auf das Wirksamkeitsfeld Betrieblicher Nutzen zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung

R2 = .384	Beta	T	Sign
Verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen	.194	5,711	.000
Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	.142	4.221	.000
Management des Arbeitsschutzes	.129	3,740	.000
Analyse eingetretener Ereignisse	.123	3.821	.000
Personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	.071	2.153	.032

Anmerkung: N = 1169

Der stärkste Einfluss kann für das Tätigkeitsfeld verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen nachgewiesen werden. Ebenfalls bedeutsam sind die Intensitäten in den Feldern technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen, Management des Arbeitsschutzes, personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen und Analyse eingetretener Ereignisse.

- ✓ Die Betrachtung der Zusammenhänge der Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder gibt erste deutliche Hinweise auf die differenzierten Einflusststrukturen der Tätigkeitsfelder auf die unterschiedlichen Wirksamkeitsbereiche.
- ✓ Die beiden Wirksamkeitsfelder Arbeitsschutzorganisation und –kultur und menschengerechte Arbeitsgestaltung werden am stärksten durch die jeweils inhaltlich korrespondierenden Tätigkeitsfelder Management des Arbeitsschutzes bzw. personenorientierte Arbeitsgestaltung vorhergesagt.
- ✓ Die Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens weist zu fünf der sieben Tätigkeitsfelder statistisch signifikante Zusammenhänge auf. Betrachtet man die Höhe der Zusammenhänge wird deutlich, dass diese vergleichsweise moderat ausfallen und insbesondere die personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen über die Wirksamkeit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung auf den betrieblichen Nutzen zu wirken scheint.

Geht man nun nach der Analyse der Einflüsse der Tätigkeitsfelder auf die Wirksamkeitsbereiche noch einen Schritt weiter und will erfahren, welche konkreten Einzeltätigkeiten der jeweiligen Tätigkeitsfelder besonders hohe Zusammenhänge mit den Wirksamkeitsbereichen aufweisen, lassen sich daraus Empfehlungen für die betriebliche Praxis ableiten.

Zunächst soll dies nun für das Tätigkeitsfeld der personenorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen und das Wirksamkeitsfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung geschehen. Wie bereits in diesem und den voran stehenden Abschnitten berichtet, ist das genannte Tätigkeitsfeld in seiner mittleren Intensität im Rahmen des Tätigkeitsspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterrepräsentiert, weist aber gleichzeitig den mit Abstand stärksten Einfluss auf die Wirksamkeit im Bereich der menschengerechten Arbeits-

gestaltung auf. Diese wiederum weist stabil die höchsten Zusammenhänge mit der Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens auf.

Betrachtet man nun die Einflüsse der Einzeltätigkeiten des Tätigkeitsfeldes *Personenorientierte Arbeitsgestaltung* auf das Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung*, ergibt sich folgendes Bild:

Für 1034 Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung liegen die stärksten Einflüsse für folgende Einzeltätigkeiten ($R^2 = .358$) vor:

- Intensität des Tätigwerdens bei Analysen zur Gesundheitsförderung ($\beta = .204$, $T = 5,790$, $p < .001$)
- Intensität des Tätigwerdens bei der Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ($\beta = .192$, $T = 5,873$, $p < .001$)
- Intensität des Tätigwerdens im Bereich der Beteiligung an Planungsprozessen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter ($\beta = .182$, $T = 5,643$, $p < .001$)
- Intensität des Tätigwerdens im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren ($\beta = .118$, $T = 3,830$, $p < .001$)

✓ Damit kann nach den vorliegenden Daten festgehalten werden, dass die Steigerung der Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens durch eine Erhöhung der Wirksamkeit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung erreicht werden kann. Diese wiederum lässt sich besonders deutlich durch die Erhöhung der Tätigkeitsintensitäten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und des demografischen Wandels beeinflussen.

Analysiert man in ähnlicher Weise, wie die Einzeltätigkeiten im Tätigkeitsbereich *Management des Arbeitsschutzes* auf das Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und –kultur* Einfluss nehmen, ergeben sich folgende bedeutsamen Effekte:

Für $N = 1115$ Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur dritten Basisbefragung liegen folgende signifikanten Einflüsse vor ($R^2 = .404$):

- Intensität des Tätigwerdens in der Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz ($\beta = .141$, $T = 4,402$, $p < .001$)
- Intensität des Tätigwerdens in der Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln ($\beta = .130$, $T = 3,020$, $p < .01$)
- Intensität bei der Hilfestellung für Führungskräfte bei deren Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen ($\beta = .103$, $T = 3,628$, $p < .001$)
- Intensität des Tätigwerdens bei der Qualifizierung von Führungskräften ($\beta = .111$, $T = 3,169$, $p < .01$)
- Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit bei der Regelung betrieblicher Abläufe ($\beta = .111$, $T = 3,428$, $p < .01$)
- Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte ($\beta = .091$, $T = 2,842$, $p < .01$)

- ✓ Die Wirksamkeit der Fachkräfte im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur ist der zweite Hauptprädiktor für die Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens.
- ✓ Sie kann vor allem durch Tätigkeiten zur Einbindung, Qualifizierung der und die Kooperation mit den Führungskräften, die Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz und die Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit erhöht werden.

2.4.3 Spezifische Wirksamkeitsmuster

Im vorliegenden Kapitel wurden bisher die in der Sifa-Langzeitstudie identifizierten Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder vorgestellt und ihre Entwicklungen bzw. ihre Zusammenhänge untereinander differenziert analysiert und dargestellt. Der vorliegende Abschnitt verfolgt nun das Ziel, die differenzierte Zusammenhangsanalyse über einen etwas anderen Weg weiterzuführen.

Die Grundidee für das nun folgende Vorgehen ist, dass die individuellen Ausprägungen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit auf den vier Wirksamkeitsfeldern nicht nur in Form von Mittelwertbetrachtungen ausgewertet werden können, sondern gleichzeitig auch ein individuelles Wirksamkeitsprofil ergeben. Betrachtet man die erreichten Wirksamkeiten auf den vier Wirksamkeitsfeldern gleichzeitig, kann dies beispielsweise Aufschluss darüber geben, ob einzelne Wirksamkeitsmuster deutlich häufiger zu beobachten sind und ob sich für bestimmte Muster besondere Zusammenhänge mit bspw. persönlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen identifizieren lassen. In Abhängigkeit von den in den folgenden Kapiteln zu identifizierenden tätigkeits- und wirksamkeitsrelevanten personenbezogenen, betrieblichen und überbetrieblichen Einflussfaktoren können diese Wirksamkeitsmuster dann dazu beitragen, differenzierte Empfehlungen für einzelne Gruppen von Fachkräften abzuleiten, um deren professionelle Entwicklung hin zu einem umfangreich tätigen Sicherheitsexperten voranzutreiben und zu unterstützen.

Um die beschriebenen Muster erstellen zu können, wurden die mittleren Wirksamkeitseinschätzungen auf den einzelnen Feldern einer dreistufigen Rekategorisierung unterzogen. Diese Rekategorisierung erfolgte auf Basis der bekannten fünfstufigen Antwortskala:

ANTWORTSKALA				
gar nicht erkennbar	kaum erkennbar	teilweise erkennbar	deutlich erkennbar	umfassend erkennbar
1	2	3	4	5
Mittelwerte				

Abbildung 2-12: Antwortskalen der Einzelitems bzw. Wirksamkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte

Im Ergebnis wird jeder Fachkraft für Arbeitssicherheit auf jedem der vier Wirksamkeitsfelder eine unterdurchschnittliche ($1 = \textit{gar nicht}$ bzw. $\textit{kaum erkennbare Wirksamkeit}$ der Originalskala), eine durchschnittliche ($2 = \textit{teilweise erkennbare Wirksamkeit}$ der Originalskala) oder eine überdurchschnittliche Wirksamkeit ($3 = \textit{deutlich}$ bzw. $\textit{umfassend erkennbare Wirksamkeit}$ der Originalskala) zugeordnet. Exemplarisch können die prozentualen Häufigkeitsverteilungen dieser Kategorien für die vier Wirksamkeitsfelder bezogen auf die dritte Basisbefragung Abbildung 2-13 entnommen werden.

Wie zu erwarten war, ist der Anteil an unterdurchschnittlich wirksamen Fachkräften mit 35,2 % im Wirksamkeitsfeld menschengerechte Arbeitsgestaltung am höchsten. In den Feldern Arbeitsschutzorganisation und -kultur und Gefährdungsreduktion liegt deren Anteil mit 17,6 % bzw. 18,9 % deutlich darunter. Insgesamt kann für alle vier Wirksamkeitsfelder festgestellt werden, dass der Anteil durchschnittlich wirksamer Fachkräfte (bezogen auf die ursprüngliche Skala = *teilweise erkennbare Wirksamkeit*) etwa 50 % beträgt.

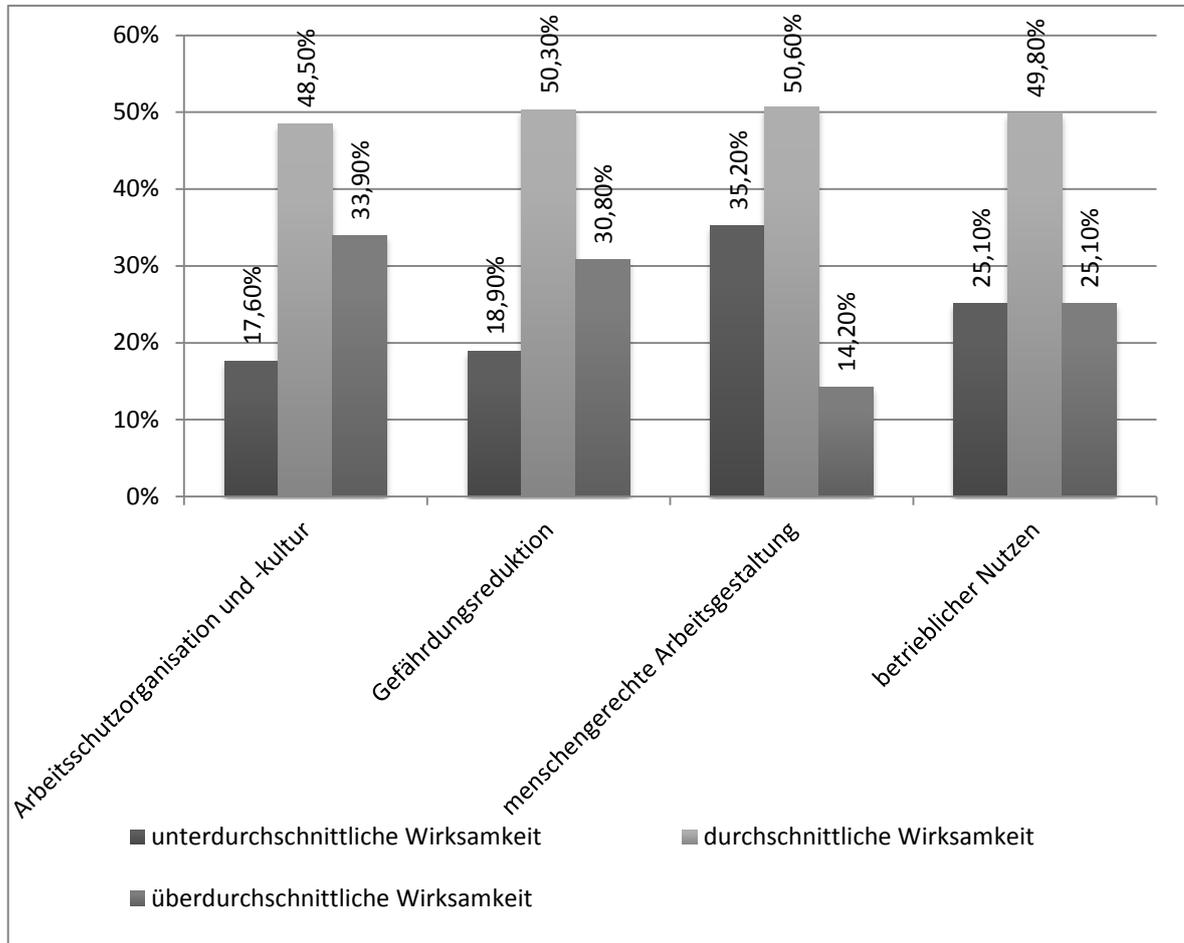


Abbildung 2-13: Darstellung der prozentualen Anteile der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit unterdurchschnittlichen, durchschnittlichen oder überdurchschnittlichen Wirksamkeitsbeurteilungen (Selbstbeurteilungen) in den einzelnen Feldern

Eine weitere Frage ist, ob und wie sich die relativen Anteile der unter- und überdurchschnittlichen Fachkräfte (im Verhältnis zur Gesamtstichprobe) über den Befragungszeitraum verändern? In der langfristigen Entwicklungsperspektive über die drei Zeitpunkte stehen die Informationen von $N_{\max}=435$ Fachkräften zur Verfügung. Es ist allerdings zu beachten, dass es sich hierbei überwiegend um Fachkräfte aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger handelt, da sich die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand erst mit Beginn der zweiten Basisbefragung an dem Projekt Sifa-Langzeitstudie beteiligt haben. Für die dreifach befragten Fachkräfte aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger zeigt sich hinsichtlich der relativen Anteile über- bzw. unterdurchschnittlich wirksamer Fachkräfte für Arbeitssicherheit:

- 1) Der Anteil unterdurchschnittlich wirksamer Sifas liegt zum Zeitpunkt der ersten Befragung für das Feld Arbeitsschutzorganisation und -kultur bei etwa 19 %, sinkt zum

Zeitpunkt der zweiten Befragung auf 16 %, um dann wiederum in der dritten Befragung auf 18 % anzusteigen. Hier ergibt sich somit ein indifferentes Entwicklungsgefüge. Gleichzeitig steigt der Anteil überdurchschnittlich wirksamer Sifas zwischen den drei Befragungen an und erreicht zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung einen Wert von 37 %. Diese Ergebnisse sprechen für eine zunehmende Ausdifferenzierung der erreichten Wirksamkeiten dieses Feldes.

- 2) Für das Feld Gefährdungsreduktion ist festzustellen, dass der Anteil wenig wirksamer Sifas relativ stabil zwischen 19-21 % liegt. Ebenso liegt der Anteil überdurchschnittlich wirksamer Sifas zwischen 27-30 %.
- 3) Das Wirksamkeitsfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung weist mit Anteilen zwischen 46 % zum Zeitpunkt der ersten Befragung und 36 % zur dritten Befragung den mit Abstand größten Anteil unterdurchschnittlich wirksamer Sifas auf. Gleichzeitig ist damit auch eine wünschenswerte Entwicklung festzustellen, da der Anteil dieser Gruppe über die Zeit sinkt, aber immer vergleichsweise hoch liegt. Vor dem Hintergrund der Bedeutung dieses Feldes für die Erzielung eines betrieblichen Nutzens ist hier deutlicher Handlungsbedarf. Für die Gruppe der überdurchschnittlich wirksamen Fachkräfte liegt der Anteil zwischen 11 %-15 %. Hier sind ähnlich wie für das Feld Arbeitsschutzorganisation und –kultur ein Anstieg zwischen erster und zweiter Befragung und ein leichter Rückgang zwischen zweiter und dritter Befragung festzustellen.
- 4) Das Feld des betrieblichen Nutzens weist die für die unter- und überdurchschnittlichen Gruppen relativ ausgeglichene Anteile aus. Insgesamt ist ein leichter Rückgang der wenig wirksamen Fachkräfte von 27 % auf 24 % festzustellen, während die überdurchschnittlich wirksamen Sifas in ihrem relativen Anteil von 24 % auf 27 % steigen.

Geht man nun auf Basis der eben berichteten Ergebnisse in der Analyse noch einen Schritt weiter und kombiniert die dreifach gestuften Angaben der Wirksamkeitsfelder, kann aus diesen kombinierten Angaben ein Wirksamkeitsmuster entwickelt werden. Unter Einbezug der unter Abschnitt 2.4.1 aufgestellten und überprüften Zusammenhangsannahmen der drei Wirksamkeitsfelder mit der Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens, wurden die Wirksamkeitsangaben der drei Primärfelder in einer Zahlenkombination festgehalten. Diese werden wie folgt gelesen: Jedes Muster besteht aus drei Zahlen. Diese Zahlen können die Werte 1, 2 oder 3 annehmen und sind entsprechend mit einer unterdurchschnittlichen (1), durchschnittlichen (2) oder überdurchschnittlichen (3) Wirksamkeit verknüpft. Gleichzeitig steht die erste Zahl (von links nach rechts zu lesen) für die Wirksamkeit auf dem Feld der Arbeitsschutzorganisation und –kultur, die zweite Zahl für die Wirksamkeit im Bereich der Gefährdungsreduktion und die dritte für die menschengerechte Arbeitsgestaltung. Abbildung 2-14 verdeutlicht das dargestellte Prinzip anhand eines beliebigen Beispiels für ein Wirksamkeitsmuster.

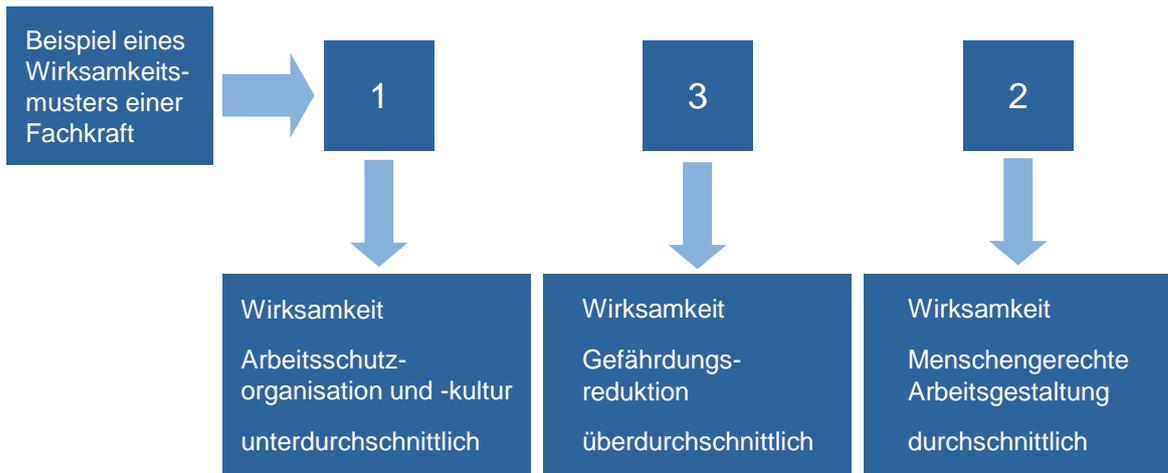


Abbildung 2-14: Erläuterung eines möglichen Wirksamkeitsmusters einer Fachkraft für Arbeitssicherheit bestehend aus den Wirksamkeitsfeldern Arbeitsschutzorganisation und -kultur, Gefährdungsreduktion und menschengerechter Arbeitsgestaltung

Abbildung 2-15 zeigt die Häufigkeit des Auftretens der einzelnen möglichen Muster innerhalb der dritten Basiserhebung. Es wird deutlich, dass das Muster 2-2-2, welches inhaltlich als auf allen Feldern durchschnittliche Wirksamkeit verstanden werden kann mit etwa 16 % am häufigsten auftritt, gefolgt von dem Muster 2-2-1, welches für eine durchschnittliche Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur und Gefährdungsreduktion und eine unterdurchschnittliche Wirksamkeit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung steht (ca. 11 %). Alle anderen Felder treten jeweils mit einer relativen Häufigkeit von unter 10 % auf.

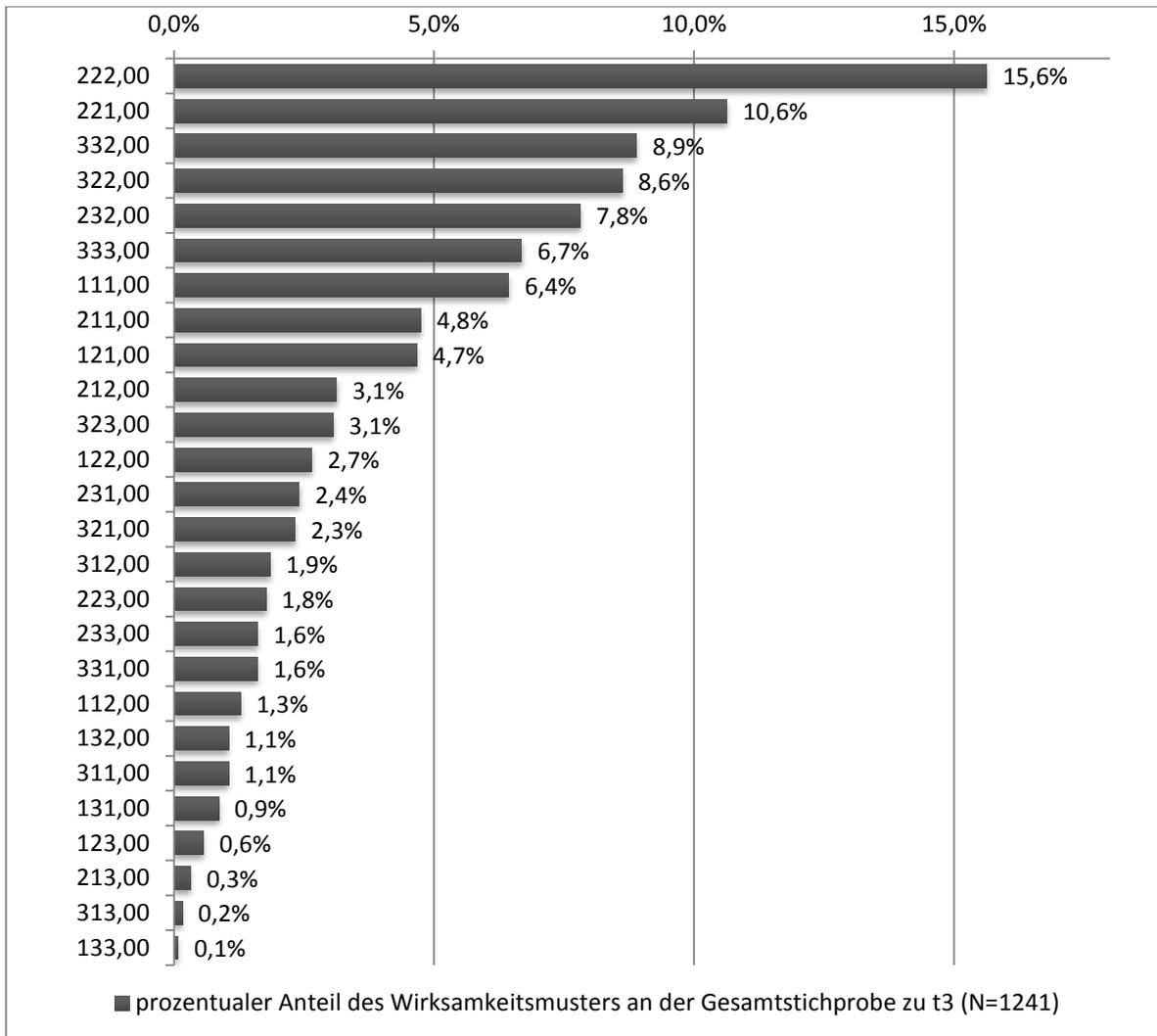


Abbildung 2-15: Prozentuale Anteile der Wirksamkeitsmuster im Rahmen der dritten Basisbefragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Aufgrund der Vielzahl an möglichen Wirksamkeitsmustern wurde im Anschluss an die deskriptive Musteranalyse versucht, diese etwas anschaulicher zu sortieren und zusammenzufassen. Die Art der Sortierung und der jeweilige Anteil an der Gesamtstichprobe zur dritten Basisbefragung kann in Tabelle 2-6 eingesehen werden.

Tabelle 2-6: Zusammenfassung der Wirksamkeitsmuster

Bezeichnung	Muster (Beispiele)	Zuordnungsregel	%
keine oder kaum erkennbare Wirksamkeit	1-1-1, 1-2-1, 2-1-1, 1-1-2, 2-1-1	in höchstens einem Feld eine durchschnittliche Wirksamkeit	17,2
kaum erkennbare bis mittlere Wirksamkeit	1-2-2, 2-1-2, 2-2-1, 3-1-1	in mindestens einem Feld eine unter- und in höchstens einem Feld eine überdurchschnittliche Wirksamkeit	18,3
mittlere bis mittelhohe Wirksamkeit	2-2-2, 2-3-2, 2-3-1, 3-3-1	überwiegend durchschnittliche bis überdurchschnittliche Ausprägungen in den Feldern	44,2
hohe Wirksamkeit	3-3-3, 3-3-2, 2-3-3, 3-2-3	in mindestens zwei Feldern eine überdurchschnittliche Wirksamkeit	20,3

- ✓ Die Musteranalysen zeigen, dass sich durchaus unterschiedliche Wirksamkeitsgruppen identifizieren lassen.
- ✓ Bei der Zusammenfassung dieser Muster und der Analyse der relativen Häufigkeiten wird klar, dass immerhin 17 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gleichzeitig in den drei Wirksamkeitsfeldern Arbeitsschutzorganisation und –kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und Gefährdungsreduktion keine erkennbaren Wirksamkeiten entfalten. Weitere 18 % erreichen in immerhin zwei der drei Felder noch durchschnittliche (=teilweise erkennbare)Wirksamkeiten, während das dritte Feld unterdurchschnittlich bleibt. Damit geben immerhin 36 % der Fachkräfte an, auf mindestens einem Feld keine oder lediglich kaum wahrnehmbare Wirksamkeiten zu entfalten.
- ✓ Bei diesen beiden genannten Gruppen handelt es sich somit um die Zielgruppe spezifischer, auf die personalen und betrieblichen Rahmenbedingungen abgestimmter, Maßnahmen zur Effektivitätssteigerung.

In einem letzten Schritt sollen nun noch die *Muster der drei Wirksamkeiten mit Hinblick auf die Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens* untersucht werden. Es ergeben sich folgende Einsichten:

- 1) Für Fachkräfte mit nur unterdurchschnittlichen Wirksamkeiten im Bereich des *Betrieblichen Nutzens* zur dritten Basisbefragung (25 innerhalb der Stichprobe N = 293) tauchen folgende Muster in den drei Primärwirksamkeitsfeldern besonders häufig auf: 1-1-1 (21 %), 2-2-1 (16 %), 1-2-1 (13 %), 2-1-1 (11 %), 2-2-2 (10 %).
- 2) Für die überdurchschnittlichen wirksamen Fachkräfte im Bereich des betrieblichen Nutzens ergeben sich folgende häufigen Muster in den drei Primärwirksamkeiten 3-3-3 (22 %), 3-3-2 (18 %), 3-2-2 (10 %), 2-2-2 (10 %), 3-2-3 (9 %).

Die hier berichteten Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsgraden auf den drei primären Wirksamkeitsfeldern und dem Grad des erzeugten betrieblichen Nutzens können nochmals in der folgenden Abbildung nachvollzogen werden. Es wird deutlich, dass die Musterzuordnungen zu dem jeweils erreichten Grad an betrieblichem Nutzen nicht

exklusiv sind. So finden sich durchaus Fachkräfte mit dem Wirksamkeitsmuster 3-2-2 in den durchschnittlichen und überdurchschnittlichen Nutzenkategorien. Diese Unschärfe ist zum einen den Kategorisierungen geschuldet, liefert aber zum Anderen Hinweise auf potenzielle betriebliche oder personenbezogene Bestimmungsstücke, welche zur Klärung der Frage herangezogen werden können, warum Sifas mit gleichen Wirksamkeitsmustern ihren erzeugten betrieblichen Nutzen unterschiedlich beurteilen.



Abbildung 2-16: Zusammenhänge zwischen dem Grad des erzeugten betrieblichen Nutzens und den Mustern aus den drei Primärwirksamkeiten

Anmerkungen: ¹Arbeitsschutzorganisation und -kultur, ²Gefährdungsreduktion, ³menschengerechte Arbeitsgestaltung; die Zahlen stehen für die jeweils auf einem Feld erreichte Wirksamkeitshöhe (1) unterdurchschnittliche Wirksamkeit (2) durchschnittliche Wirksamkeit (3) überdurchschnittliche Wirksamkeit; Datenbasis: dritte Basisbefragung 2010 bis 2011.

✓ Es wird deutlich, dass ein hoher betrieblicher Nutzen nur zu erreichen ist, wenn in den drei vorrangigen Wirksamkeitsfeldern hohe durchschnittliche oder überdurchschnittliche Leistungen erzielt werden. Dies gilt insbesondere für die erreichten Wirkungen im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und –kultur und der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

2.4.4 Validierung der Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Wie bereits in den Einführungskapiteln beschrieben, war es bei der Konzeption der Sifa-Langzeitstudie ein wesentliches Ziel, den Selbstauskünften der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Einschätzungen weiterer betrieblicher Arbeitsschutzexperten gegenüberzustellen. Dieses Vorgehen sollte zum Einen die Angaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verifizieren, zum Anderen ist es aufgrund der thematischen Komplexität des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zur Aufdeckung der persönlichen, betrieblichen und überbetrieblichen Bestimmungsstücke notwendig, mehrere Perspektiven in die

Analyse einzubeziehen. Darüber hinaus gehört der Arbeitsschutz zum Verantwortungsbereich der Führungskräfte und ist im Gesetz und damit im Arbeitsfeld der Betriebsärzte und Betriebsräte ähnlich umschrieben. Um diese Vervollständigung der Perspektiven zu erreichen, wurden drei weitere Personengruppen (Betriebsärzte, Betriebs- bzw. Personalräte, Geschäftsführer bzw. Führungskräfte) gebeten, gekürzte und auf die entsprechende Zielgruppe angepasste Versionen des Fachkräftefragebogens zu bearbeiten. Diese als Validierungsstudien bezeichneten Befragungen der betrieblichen Kooperationspartner wurden zweimal durchgeführt. Die erste Validierungsbefragung wurde zwischen der ersten und zweiten Basisbefragung zwischen 2007-2008, die zweite Validierungsbefragung nach der dritten Basisbefragung im Jahr 2011 durchgeführt. In beiden Befragungen konnte das Ziel erreicht werden, 300 Betriebe für Arbeitssicherheit und damit die Angaben von 300 Fachkräften für Arbeitssicherheit mit mindestens einer zweiten betrieblichen Einschätzung abzusichern.

Wie für die erste Validierungsbefragung der betrieblichen Kooperationspartner bereits detailliert im DGUV-Report 01/2010 dargestellt, lassen sich die Einschätzungen der Fachkräfte über die Angaben der befragten Betriebsärzte, Betriebsräte und Geschäftsführer bzw. Führungskräfte weitestgehend bestätigen. Die Einschätzungen der vier genannten Akteursgruppen korrespondieren, teilweise übersteigen die Tätigkeitsintensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der betrieblichen Partner sogar die der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Damit konnte zunächst das Argument einer positiven Überzeichnung erreichter Leistungen durch die Fachkräfte im Rahmen ihrer Selbstauskunft deutlich entkräftet werden (Details der Auswertung im DGUV-Report 1/2010).

In Ergänzung zu den bereits veröffentlichten Ergebnissen soll in dem hier vorliegenden Abschnitt überprüft werden, ob sich die bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit nachgewiesenen hohen Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern in ähnlicher Weise auch in der Wahrnehmung der jeweiligen betrieblichen Kooperationspartner identifizieren lassen. Da der Fragebogen der Kooperationspartner gekürzte Versionen der Fachkräftebefragung darstellen, können deren Angaben für folgende Wirksamkeitsfelder – bis auf die Ebene der Einzelwirksamkeiten – verglichen werden (Fragebogen der Betriebs- bzw. Personalräte und Geschäftsführer bzw. Führungskräfte): Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen. Im Feld der menschengerechten Arbeitsgestaltung ist in den Befragungen der Kooperationspartner die Wirksamkeit nach der Reduktion physischer Gefährdungen nicht gestellt worden.

Eine weitere Zielstellung des vorliegenden Abschnitts besteht darin, die Wirksamkeitsangaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Bereich des betrieblichen Nutzens mit denen der Geschäftsführer und der Betriebs- bzw. Personalräte zu vergleichen. Zu diesem Zweck werden die Angaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung (2010-2011) mit den zeitnah danach erhobenen Einschätzungen der Kooperationspartner (zweite Validierungsbefragung 2011) verglichen.

2.4.5 Betriebsunspezifische Validierung der Fachkräftewirksamkeiten im Querschnitt

Um dem Leser das Verständnis zu erleichtern, soll zunächst dargestellt werden, wie sich die drei genannten Wirksamkeitsfelder für die *Geschäftsführer/Führungskräfte* und *Be-*

etriebsräte in ihren Mittelwerten darstellen. Dies wird für die beiden Validierungsbefragungen (2007 bis 2008 bzw. 2011) zunächst ohne Bezug auf die personenbezogenen betrieblichen Angaben der beiden Gruppen oder auf die betriebsidentischen Angaben der Fachkräfte geschehen und kann in Abbildung 2-17 und Abbildung 2-18 nachvollzogen werden. Die Bildung der Wirksamkeitsfelder aus den Einschätzungen der identisch formulierten Einzelwirksamkeiten erfolgte analog zu den Fachkräftebefragungen.

Unter Verwendung der maximalen Stichprobengrößen wird deutlich, dass sich die Einschätzungen der beiden Akteursgruppen z.T. deutlich voneinander unterscheiden. Generell liegen die Wirksamkeitseinschätzungen der Führungskräfte über denen der Betriebs- und Personalräte. Vergleicht man nun die mittleren Einschätzungen der beiden Gruppen mit denen der jeweils zeitlich vorgelagerten Fachkräftebefragungen (ohne Abbildung) ist auffällig, dass die Angaben der Betriebs- und Personalräte näher an den Angaben der Sifas liegen als die Einschätzungen der Geschäftsführer und Führungskräfte. Dieses Resultat gilt für den Vergleich beider Validierungsbefragungen mit der jeweils zeitlich vorgelagerten Befragung der Fachkräfte und entspricht den bereits berichteten Ergebnissen im Rahmen des DGUV-Reports 1/2010.

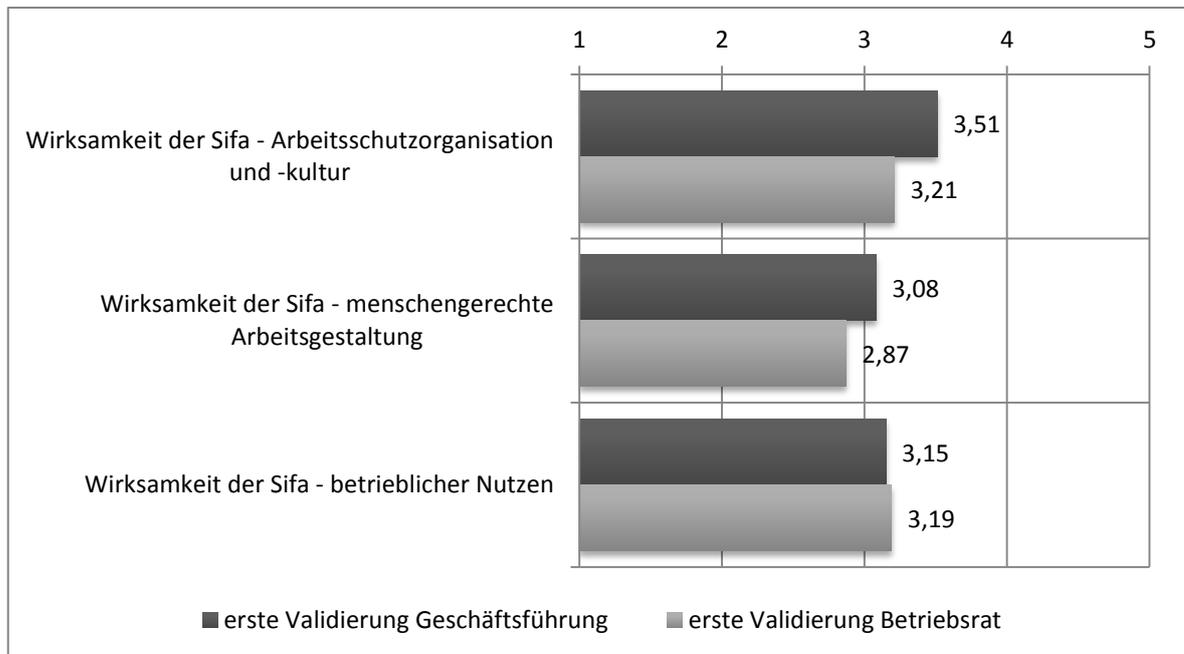


Abbildung 2-17: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen durch Geschäftsführer/Führungskräfte (dunkelgrau) und Betriebsräte (hellgrau) zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung (2007)

Anmerkung: Geschäftsführer/ Führungskräfte $N \geq 250$; Betriebs-/Personalräte $N \geq 230$).

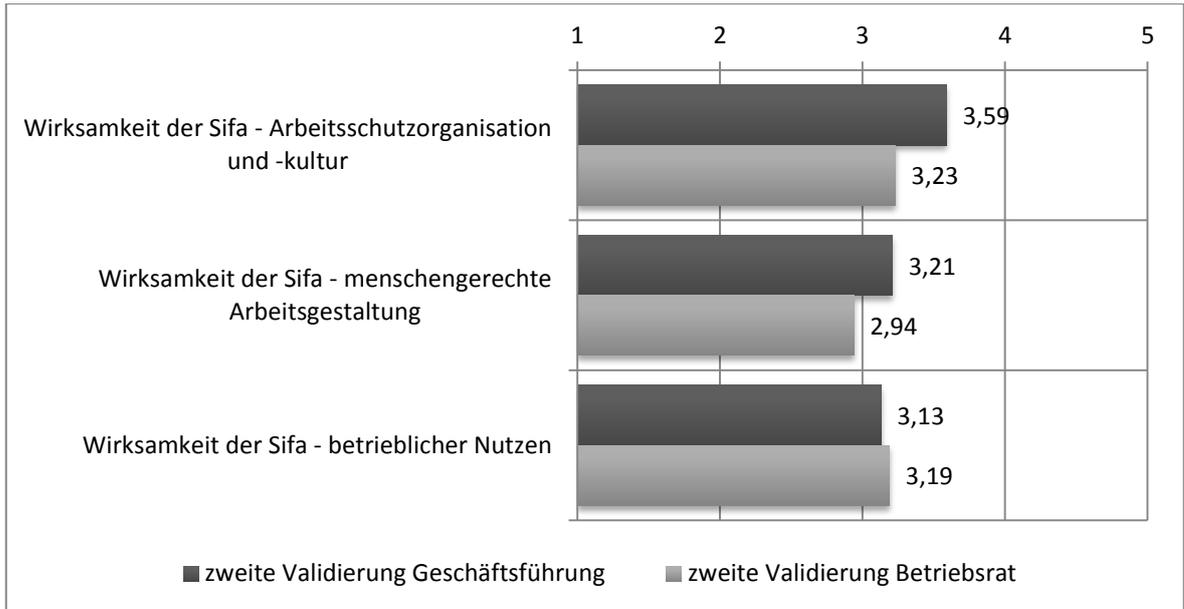


Abbildung 2-18: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen durch Geschäftsführer/Führungskräfte (dunkelgrau) und Betriebsräte (hellgrau) zum Zeitpunkt der zweiten Validierungsbefragung (2011)

Anmerkung: Geschäftsführer/Führungskräfte N ≥ 170; Betriebs-/Personalräte N ≥ 180).

Die nächste zu beantwortende Fragestellung ist, ob sich die in der Fachkräftebefragung nachgewiesene Struktur der Wirksamkeitsfelder untereinander auch für die Befragungen der Kooperationspartner zeigen lassen. Diese Zusammenhangsanalysen lassen Rückschlüsse darüber zu, ob sich die bei den Sifas nachgewiesenen starken Effekte der Wirksamkeit in den Bereichen der *Menschengerechten Arbeitsgestaltung* und der *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* auf den betrieblichen Nutzen so auch bei den *Geschäftsführern bzw. Betriebs- und Personalräten* vorliegen. Die entsprechenden Ergebnisse dieser korrelativen Analysen können in Tabelle 2-7 und Tabelle 2-8 nachvollzogen werden. Die Zusammenfassung dieser Analysen ist den nachfolgenden schattierten Feldern zu entnehmen.

Tabelle 2-7: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsbeurteilungen der Geschäftsführer bzw. Führungskräfte zur ersten und zweiten Validierungsbefragung

Geschäftsführung / Führungskräfte		Betrieblicher Nutzen	
		Befragung 1	Befragung2
Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Befragung 1	.58 (N = 249)	
	Befragung 2		.55 (N = 167)
Menschen gerechte Arbeitsgestaltung	Befragung 1	.73 (N = 250)	
	Befragung 2		.79 (N = 167)

Anmerkungen: Alle Korrelationen werden signifikant auf dem Niveau $p < .001$, die grau unterlegten Zellen sind die Korrelationen der zeitgleich erhobenen Konstrukte; Verwendung der jeweils maximalen Querschnittstichproben; verwendeter Korrelationskoeffizient: Spearmen-Rho

- ✓ Für die Geschäftsführer bzw. Führungskräfte wird deutlich, dass die Zusammenhänge zwischen dem Feld Arbeitsschutzorganisation und –kultur und dem betrieblichen Nutzen vergleichbar hoch ausfallen wie bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit (siehe Tabelle 2-7). Überraschenderweise sind die Zusammenhänge zwischen dem Wirksamkeitsfeld menschengerechte Arbeitsgestaltung und dem betrieblichen Nutzen in der Wahrnehmung der Führungskräfte nochmals deutlich höher als in der Fachkräftebefragung. Korrelative Zusammenhänge von nahezu |.8| sind in den vorliegenden Kontexten als besonders hoch zu betrachten. Mit einer Erhöhung der Wirksamkeit der menschengerechten Arbeitsgestaltung verbinden die Führungskräfte einen sehr deutlich erhöhten betrieblichen Nutzen.

Tabelle 2-8: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsbeurteilungen der Betriebs- bzw. Personalräte zur ersten und zweiten Validierungsbefragung

Betriebs- / Personalräte		Betrieblicher Nutzen	
		Befragung 1	Befragung 2
Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Befragung 1	.75 (N = 226)	
	Befragung 2		.73 (N = 187)
Menschengerechte Arbeitsgestaltung	Befragung 1	.82 (N = 234)	
	Befragung 2		.76 (N = 189)

Anmerkungen: Alle Korrelationen werden signifikant auf dem Niveau $p < .001$, die grau unterlegten Zellen sind die Korrelationen der zeitgleich erhobenen Konstrukte; Verwendung der jeweils maximalen Querschnittstichproben; verwendeter Korrelationskoeffizient: Spearman-Rho

- ✓ Für die Betriebs- und Personalräte lassen sich deutlich höhere Zusammenhänge zwischen den primären Wirksamkeitsfeldern und dem betrieblichen Nutzen nachweisen als für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese uneingeschränkt starke Verzahnung der Wirksamkeiten in der Wahrnehmung der Betriebs- und Personalräte ist möglicherweise deren selbst- und rollenkonformen Grundverständnis zuzuschreiben, bei dem die Wirksamkeiten der Fachkräfte im Bereich der Sicherheit und Gesundheit generell einen betrieblichen Nutzen nach sich ziehen.
- ✓ Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich die bei den Fachkräftebefragungen identifizierte Struktur der Wirksamkeitsfelder zueinander nochmals z.T. deutlich stärker bei den Kooperationspartnern nachweisen lassen. Für beide Akteursgruppen (Betriebs- und Personalräte bzw. Geschäftsführer/Führungskräfte) lassen sich deutliche Zusammenhänge zwischen der Wirksamkeitszuschreibung im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur und insbesondere bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung zum erzeugten betrieblichen Nutzen feststellen.
- ✓ Somit kann bis zu diesem Punkt festgestellt werden, dass sich die mittleren Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die der hier betrachteten Kooperationspartner gegenseitig stützen und alle genannten Akteursgruppen offensichtlich eine ähnliche mentale Repräsentation der Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern aufweisen. Damit ist die These einer Beeinflussung der Wirksamkeit im Bereich des betrieblichen Nutzens durch die Wirksamkeit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Arbeitsschutzorganisation und -kultur weiter untermauert.

2.4.6 Betriebsspezifische Validierung der Fachkräfteangaben zur Wirksamkeit im Quer- und Längsschnitt

Im voranstehenden Abschnitt wurden die Angaben der Kooperationspartner und die Einschätzungen der Fachkräfte innerhalb der jeweiligen Befragungen miteinander verglichen. Wenngleich diese Herangehensweise erste Einblicke in die Fremdbeurteilungen der Sifa-Wirksamkeiten zulässt, sind die Aussagen aufgrund des Nichtbezugs der Betriebszugehörigkeiten der Teilnehmer nur eingeschränkt interpretierbar. In dem vorliegenden Kapitel sollen nun ausschließlich jeweils die Angaben der Teilnehmer der unterschiedlichen Akteursgruppen miteinander verglichen werden, die einander auf der Betriebsebene zugeordnet werden können. Die Zuordnung des oder der Kooperationspartner zu der entsprechenden Fachkraft für Arbeitssicherheit wird über einen Code realisiert, der jeder Fachkraft bei ihrer erstmaligen Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie zugeordnet wurde. Da die Kooperationspartner ebenfalls über die Fachkraft zur Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie eingeladen wurden, enthielten auch diese Fragebögen diesen Sifa-Code, sodass das Matching (das aufeinander Beziehen der unterschiedlichen Studienteile) zwischen diesen Studienteilen darüber hergestellt werden konnte. Eine weitergehende Identifizierung der Personen, ihrer Kontakt- bzw. Personendaten oder des konkreten Betriebes über den Code oder die im Fragebogen freiwillig gemachten Angaben hinaus war und ist selbstverständlich aufgrund der anonymisierten Erhebungsmethodik und der datenrechtlichen Bestimmungen ausgeschlossen.

Da die erste Basisbefragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (2005 bis 2006) und die erste Validierungsbefragung der Kooperationspartner (2007 bis 2008) bereits umfänglich in den DGUV-Reports 5/2009 bzw. 01/2010 thematisiert wurden, werden sich die folgenden Darstellungen besonders auf die dritte Basisbefragung (2010 bis 2011) und die zweite Validierungsbefragung (2011) konzentrieren. Für die längsschnittlichen Analysen wird auch auf die bereits ausgewerteten und berichteten Befragungen zurückgegriffen.

Zur Teilnahme an der zweiten Validierungsstudie konnten leider nur etwas weniger Kooperationspartner durch die Sifa-Forschungsgemeinschaft, die Fachkräfte selbst und die Unfallversicherungsträger bewegt werden, als dies noch bei der ersten Befragung der Fall war. Angesichts des teilweise erheblichen Aufwands bei der Akquise sind die Beteiligungszahlen mit 241 Geschäftsführern bzw. Führungskräften, 209 Betriebs- bzw. Personalräten und 191 Betriebsärzten als lediglich ausreichend zu werten. Die interne Zielstellung von 300 verschiedenen validierten Betrieben zu jeweils einer zugehörigen Sicherheitsfachkraft konnte allerdings auch trotz der schwierigen Zugangssituation noch erreicht werden, da aus den verschiedenen Vergleichsgruppen andere Paare mit den Sifas gebildet werden konnten.

In Tabelle 2-9 sind alle Teilnehmerzahlen dargestellt, die in den folgenden Berechnungen von Relevanz sein werden. Für die Teilnehmerzahlen im Längsschnitt muss angemerkt werden, dass es sich bei den betriebsspezifisch aufeinander bezogenen Studienteilen ausschließlich um zweifelsfrei zuordenbare Fragebögen handelt. Gerade in den Validierungsstudien war durch viele Kooperationspartner eine Online-Teilnahme nicht gewünscht, sodass hier mit fehleranfälligeren manuellen Codierungsverfahren vorgegangen werden musste, um den Kooperationspartnern ausgedruckte Versionen des Fragebogens zukommen zu lassen. Für alle in der Tabelle berichteten Fallzahlen muss beachtet werden, dass es sich hierbei um maximale Fallzahlen handelt. Die Fallzahlen in einzelnen

Berechnungen werden davon abweichen, da nicht alle Befragten ihre jeweiligen Fragebögen vollständig ausgefüllt haben.

Tabelle 2-9: Fallzahlen in den Quer- und Längsschnitten der ersten und zweiten Validierungsbefragungen sowie der ersten und dritten Basisbefragung

Analyseebene	Befragung	Teilbefragung	max. Fallzahl
Querschnitt	erste Validierungsstudie(2007)	Geschäftsführer / Führungskräfte	329
		Betriebs- / Personalräte	315
		Betriebsärzte	284
	zweite Validierungsstudie(2011)	Geschäftsführer / Führungskräfte	209
		Betriebs- / Personalräte	241
		Betriebsärzte	191
Längsschnitt	erste Basisbefragung (2005 bis 2006) und erste Validierung (2007)	Fachkraft+ Geschäftsführer / Führungskraft	217
		Fachkraft+ Betriebs- / Personalrat	209
		Fachkraft + Betriebsarzt	192
	dritte Basisbefragung (2010 bis 2011) und zweite Validierung (2011)	Fachkraft+ Geschäftsführer / Führungskraft	142
		Fachkraft+ Betriebs- / Personalrat	176
		Fachkraft+ Betriebsarzt	134

2.4.7 Betriebsspezifische Validierung der Wirksamkeitsfelder

In diesem Abschnitt wird die Frage beantwortet, wie die Einschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinsichtlich ihrer erreichten Wirksamkeiten in den drei bereits beschriebenen Wirksamkeitsfeldern mit den Fremdbeurteilungen der Kooperationspartner des gleichen Betriebes einhergehen. Diese Frage wird sowohl für die erste und zweite Validierungsbefragung beantwortet und wurde ohne Beachtung der betriebsspezifischen Paarungen bereits im Abschnitt 2.4.5 angerissen. Für die zweite Validierungsbefragung werden außerdem die Mittelwerte der hinter den drei Wirksamkeitsfeldern liegenden Einzelwirksamkeiten verglichen. Die diesbezüglichen Vergleichsanalysen zwischen der ersten Validierungsbefragung und den Sifa-Angaben der ersten Basisbefragung wurden bereits im DGUV-Report 1/2010 berichtet und können an dieser Stelle nachvollzogen werden.

Wie aus Abbildung 2-19 und Abbildung 2-20 ersichtlich ist, übersteigen die Wirksamkeitseinschätzungen der Geschäftsführer, die selbst beurteilten Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit deutlich. Dies gilt für alle drei betrachteten Wirksamkeitsfelder zu beiden Vergleichszeiträumen.

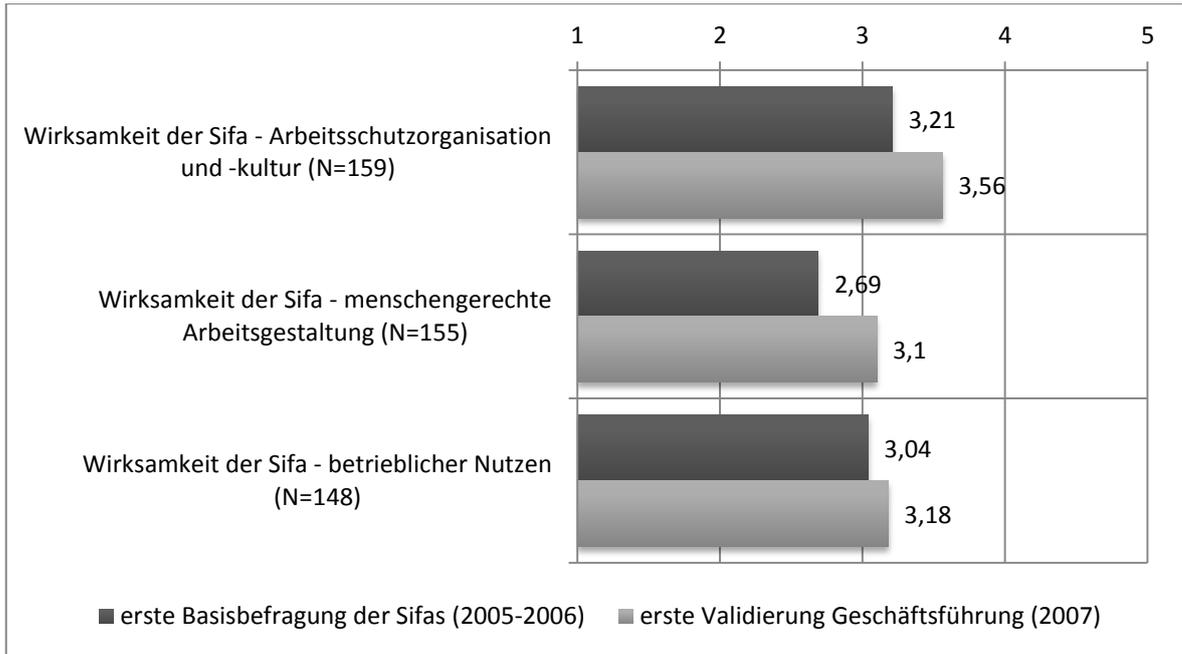


Abbildung 2-19: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Geschäftsführer/Führungskräfte (hellgrau) zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung (2005-2006) bzw. zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung (2007) (jeweils Paare aus GF/FK und Sifa)

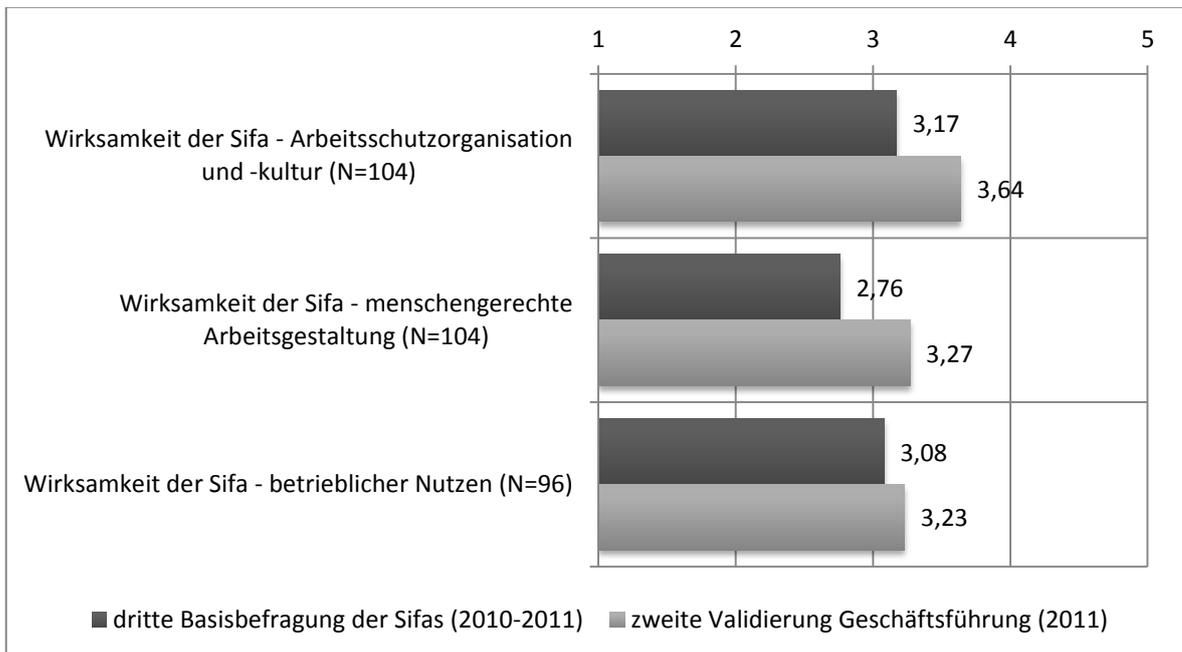


Abbildung 2-20: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Geschäftsführer/Führungskräfte (hellgrau) zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung (2010-2011) bzw. zum Zeitpunkt der zweiten Validierungsbefragung (2011) (jeweils Paare aus GF/FK und Sifa)

Zieht man nun den Vergleich zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsräten des gleichen Betriebes wird deutlich, dass sich die mittleren Einschätzungen dieser beiden Gruppen eher ähneln. Zwar übersteigen die Einschätzungen der Betriebs- und Personalräte ebenfalls die Wirksamkeitsangaben der Fachkräfte, die Mittelwertdifferenzen fallen aber nicht so hoch aus (siehe Abbildung 2-21 und Abbildung 2-22).

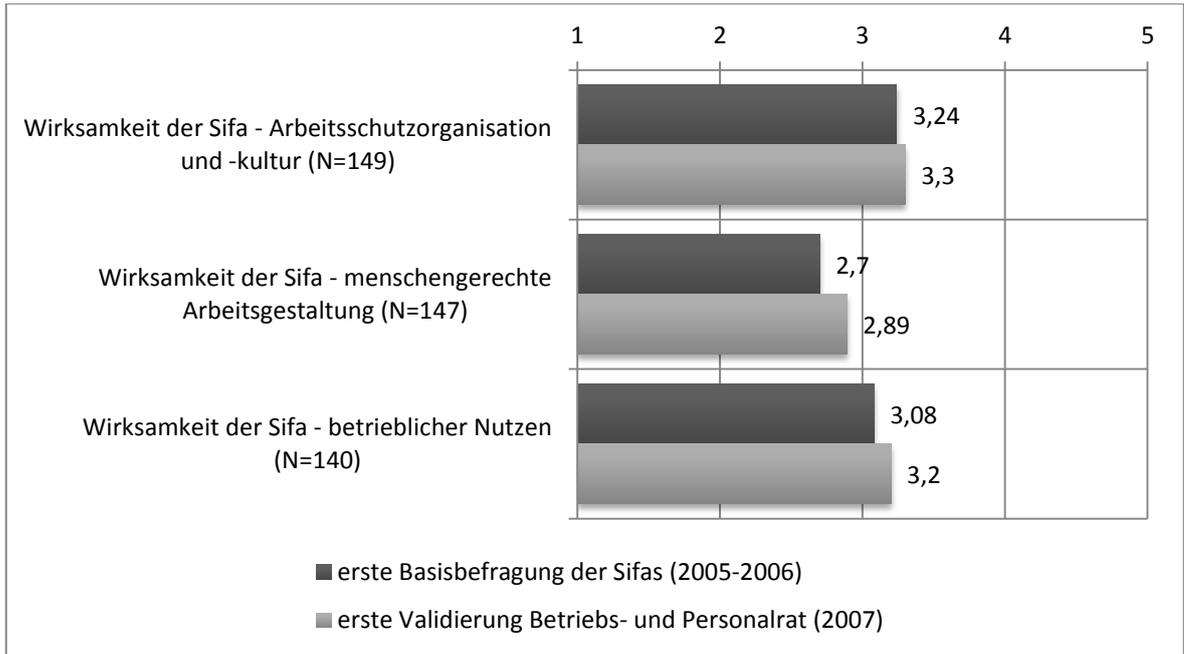


Abbildung 2-21: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Betriebs- bzw. Personalrat (hellgrau) zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung (2005-2006) bzw. zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung (2007) (jeweils Paare aus BR/PR und Sifa)

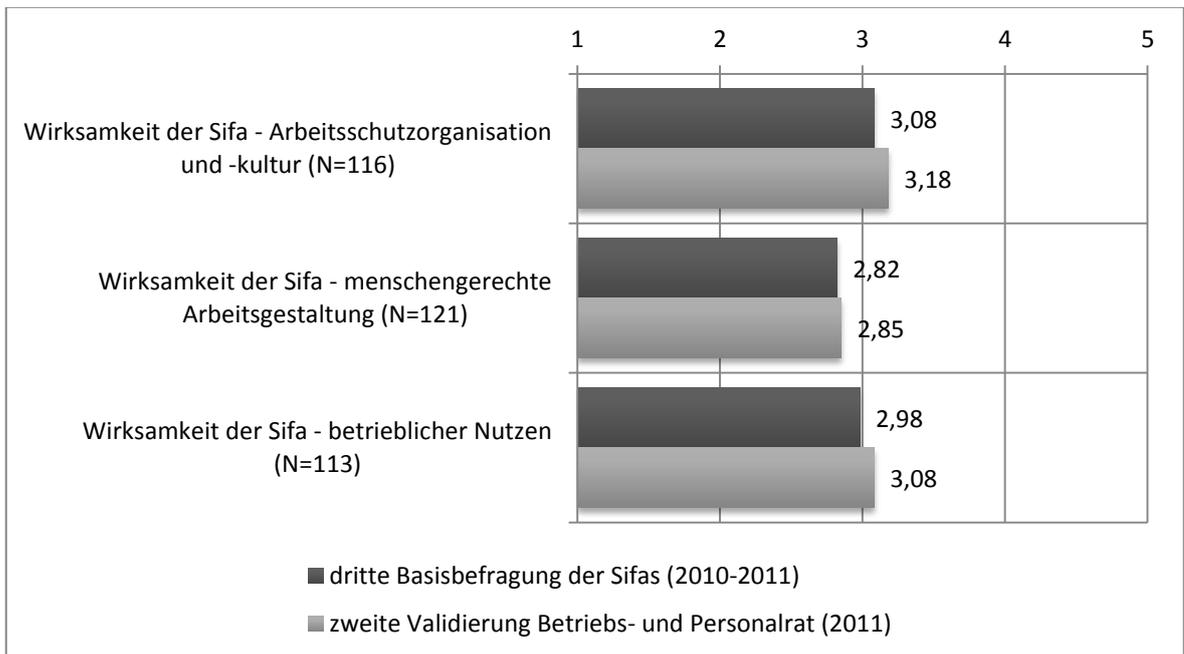


Abbildung 2-22: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Geschäftsführer/Führungskräfte (hellgrau) zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung (2010-2011) bzw. zum Zeitpunkt der zweiten Validierungsbefragung (2011) (jeweils Paare aus BR/PR und Sifa)

Die mittleren Einschätzungen der hinter dem Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* liegenden Einzelwirksamkeiten der drei Akteursgruppen stellt sich in den zwei betriebsspezifischen Paarungen (Fachkräfte und Geschäftsführer/Führungskräfte bzw. Betriebsräte und Fachkräfte) für die zweite Validierungsbefragung in der betriebsspezifischen Betrachtung wie folgt dar:

- 1) Vergleicht man die Angaben der Geschäftsführer/Führungskräfte mit den Einschätzungen der Fachkräfte des gleichen Betriebes, ergeben sich deutliche Unterschiede. In durchweg allen Einzelwirksamkeiten dieses Wirksamkeitsfeldes liegen die Führungskräfte mindestens 0,4 Skalenpunkte über den Wirksamkeitseinschätzungen der dazugehörigen Fachkräfte. Besonders hohe Diskrepanzen ergeben sich für die Wirksamkeiten in den Bereichen: Entwicklung der Arbeitsschutzkompetenz der Führungskräfte, Weiterentwicklung der Arbeitsschutzkompetenz der Mitarbeiter, Weiterentwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur. Die Unterschiede betragen bei den genannten Bereichen mindestens einen halben Skalenpunkt.
- 2) Trotz der Unterschiede in den Beurteilungen ist offensichtlich, dass die Führungskräfte das Wirksamwerden der Fachkräfte im Betrieb bestätigen. Die Gründe für die deutlich höheren Einschätzungen können positions- und perspektivenbedingt sein, im eigenen Rollen- und Selbstverständnis der Führungskräfte liegen oder aber aus Gründen des Eigen- und Betriebsschutzes erfolgt sein. Da die Beurteilung der Zielerreichung selbstverständlich immer von der Formulierung des Zielwertes abhängt, ist es ebenso plausibel, dass die bereits erreichten Effekte der Fachkräfte von den Führungskräften aufgrund einer anderen Zielstellung deutlich positiver beurteilt werden.

Betrachtet man nun die gleichen Einschätzungen für die Paarung Betriebs-/Personalräte und Fachkraft wird deutlich, dass diese Einschätzungen auch für die Einzelwirksamkeiten näher beieinander liegen. Zwar übersteigen auch die Einschätzungen der Betriebsräte, die der Sifas, die Diskrepanzen sind allerdings deutlich geringer als beim Paarvergleich zwischen Führungskräften und Sifas. Zusammengefasst bedeutet dies:

- 1) Eine deutliche Diskrepanz lässt sich lediglich für die Wirksamkeitseinschätzung im Bereich der Vereinbarung messbarer Arbeitsschutzziele mit Führungskräften feststellen. Diese liegt bei etwa 0,3 Skalenpunkten. Alle übrigen Unterschiede liegen bei höchstens 0,1 Skalenpunkten. Somit sind die Angaben der Betriebs-/Personalräte hier für die Absicherung der Sifa-Angaben sehr geeignet.

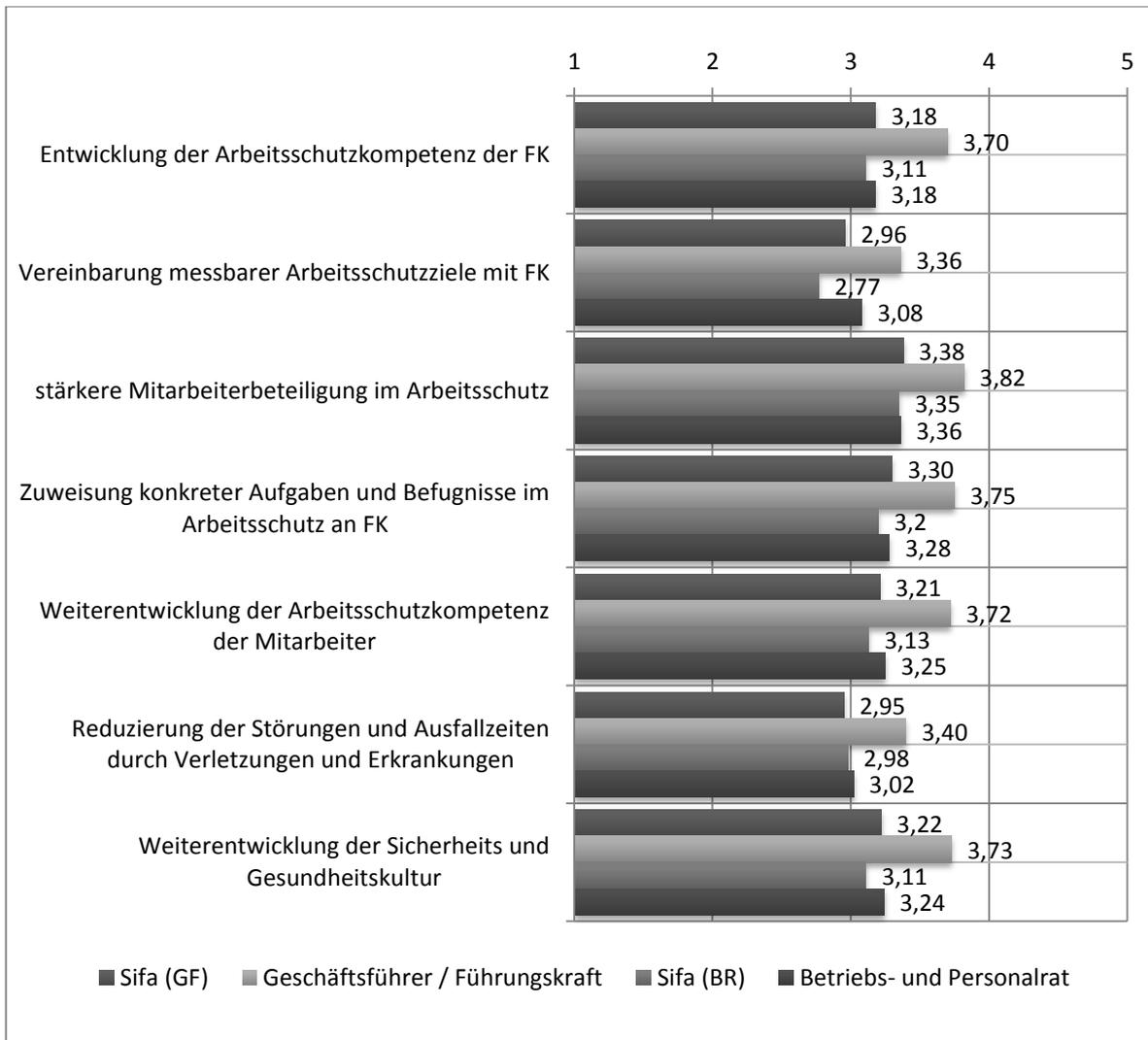


Abbildung 2-23: Einschätzung der Einzelwirksamkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinter dem Wirkungsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur durch Geschäftsführer/Führungskraft (zweite Validierungsbefragung; 2011) und die dazugehörige Sifa (Selbsteinschätzung im Rahmen der dritten Basisbefragung 2010 bis 2011) bzw. den Betriebs-/Personalrat (dito) und die dazugehörige Sifa (dito) des Betriebs (Anzahl betriebsspezifischer Paarungen zwischen Geschäftsführer/Führungskraft und Sifa $N \geq 90$; Anzahl Paarungen zwischen Betriebs-/Personalrat und Sifa $N \geq 90$)

Die Einzelwirksamkeiten des Wirkungsfeldes der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* stellen sich in den Wahrnehmungen der Betriebs- und Personalräte bzw. Geschäftsführer/Führungskräfte im Vergleich mit ihren Fachkräften wie folgt dar (siehe Abbildung 2-24):

- 1) Für die betriebsgleichen Geschäftsführer/Führungskräfte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit kann festgestellt werden, dass auch in diesem Feld eine deutlich höhere Wirksamkeitswahrnehmung durch die Geschäftsführer/Führungskräfte erfolgt. Diese liegen im Durchschnitt etwa 0,3 Skaleneinheiten über den Angaben der Fachkräfte und fallen für die Wirksamkeiten in den Bereichen Reduktion psychischer Gefährdungen und Verbesserung der Angebote zur Gesundheitsförderung besonders deutlich aus. Bezüglich der Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit liegen die Einschätzungen mit einer Diskrepanz von 0,2 Skaleneinheiten noch relativ dicht beieinander.

2) Die Einschätzungen der Betriebs-/Personalräte ähneln denen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, wobei sich in diesem Feld größere Beurteilungsunterschiede als im Feld Arbeitsschutzorganisation und -kultur auch zwischen diesen beiden Akteursgruppen zeigen. Interessant ist hier außerdem, dass die Einschätzungen der Betriebsräte bei einigen Wirksamkeiten unter denen der Fachkräfte liegen. Besonders deutlich ist das der Fall bei den Wirksamkeitsbeurteilungen in den Bereichen der Verbesserung der Möglichkeiten zur Stressreduktion durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (work-life-balance) und bei der Reduktion psychischer Gefährdungen. Im Gegensatz dazu fallen die Wirksamkeitszuschreibungen der Betriebs-/Personalräte im Bereich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen behinderter Menschen besser aus als bei den Fachkräften.

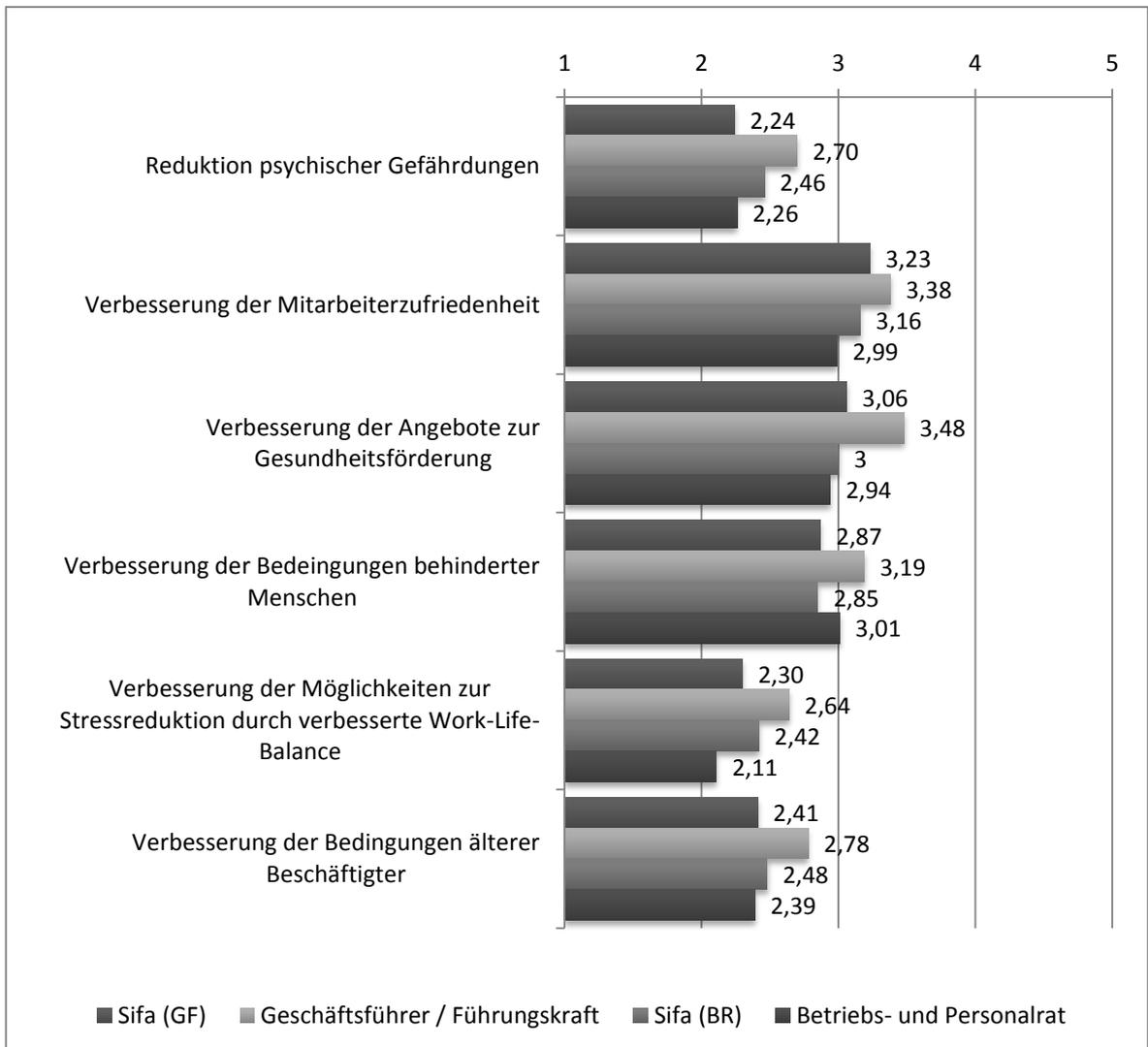


Abbildung 2-24: Einschätzung der Einzelwirksamkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinter dem Wirksamkeitsfeld menschengerechte Arbeitsgestaltung durch den Geschäftsführer/Führungskraft (zweite Validierungsbefragung; 2011) und die dazugehörige Sifa (Selbsteinschätzung im Rahmen der dritten Basisbefragung 2010-2011) bzw. den Betriebs- und Personalrat (dito) und die dazugehörige Sifa (dito) des Betriebes (Anzahl betriebsspezifischer Paarungen zwischen Geschäftsführer/Führungskraft und Sifa N ≥ 60 (max. N=92); Anzahl Paarungen zwischen Betriebs- bzw. Personalrat und Sifa N ≥ 75 (max. N=112))

Das dritte Wirksamkeitsfeld, welches bis auf die Ebene der Einzelwirksamkeiten zwischen den Kooperationspartnern und den Fachkräften verglichen werden kann, ist der betriebl-

che Nutzen. Die Wirksamkeitsbeurteilungen sind hier insgesamt im Vergleich zu den beiden anderen Feldern zwischen den drei Akteursgruppen am ähnlichsten.

Für die Einschätzungen der Geschäftsführer/Führungskräfte im Vergleich zu den Fachkräften kann festgestellt werden, dass sich die deutlichsten Beurteilungsunterschiede innerhalb des betrieblichen Nutzens für die Wirksamkeit im Bereich der Verkehrssicherheit ergeben. In diesem Bereich schätzen die Geschäftsführer und Führungskräfte die Sifa deutlich wirksamer ein als sie sich selbst. Die weiteren Wirksamkeitsbeurteilungen unterscheiden sich nur geringfügig. Es wird hier deutlich, dass dies offensichtlich das Beurteilungsfeld ist, in dem die Geschäftsführer und Führungskräfte eine hohe persönliche Expertise und ein hohes Interesse besitzen. Möglicherweise ist die Wirksamkeit in diesem Bereich deshalb durch diese Akteursgruppe am realistischsten einzuschätzen.

Die Betriebs-/Personalräte liegen in ihren Wirksamkeitsbeurteilungen ebenfalls dicht an den Einschätzungen der Fachkräfte. Ausnahmen von dieser Regel sind die Wirksamkeitseinschätzungen im Bereich des Umweltschutzes und der Verkehrssicherheit. Für diese beiden Teilwirksamkeiten liegen die Einschätzungen der Betriebsräte deutlich über denen der Fachkräfte.

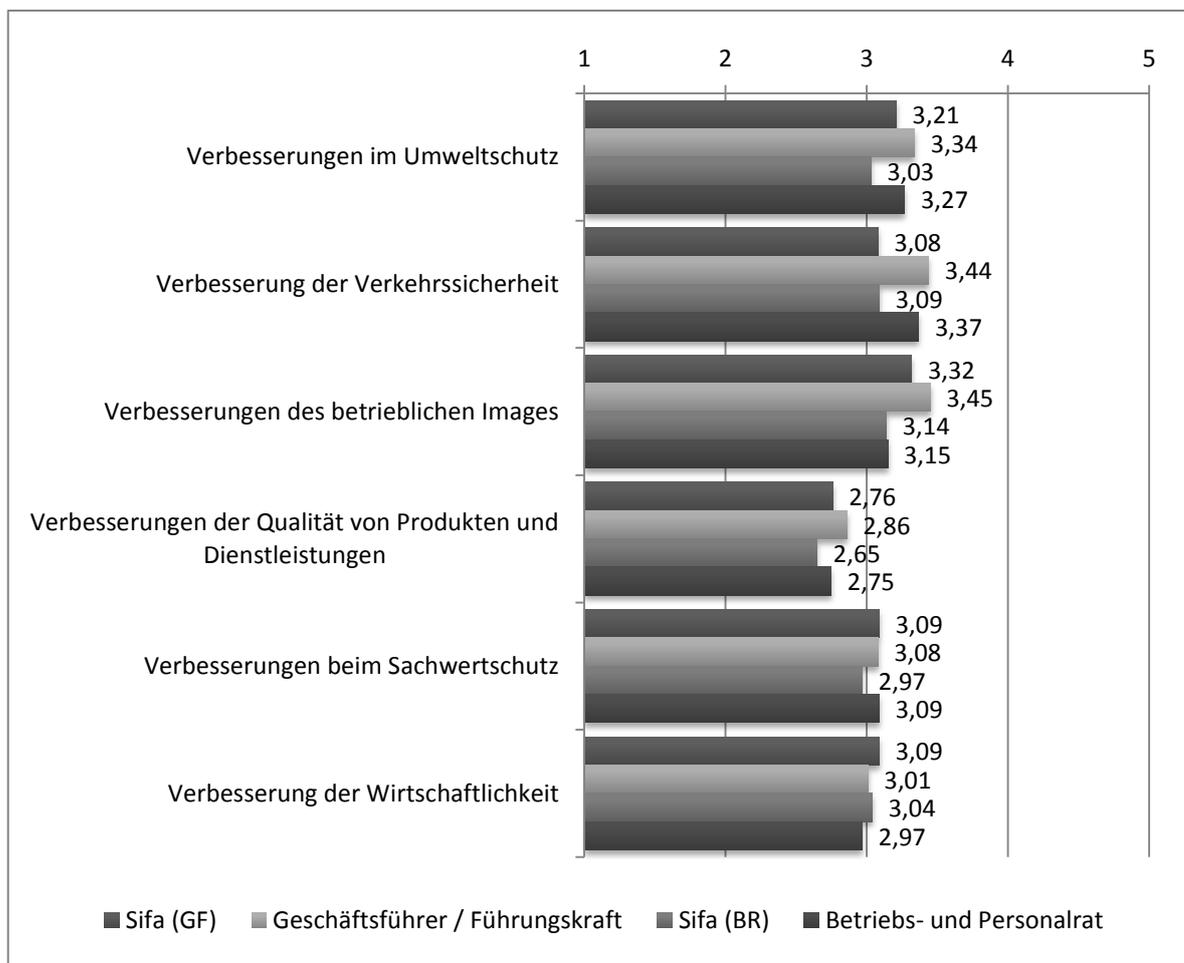


Abbildung 2-25: Einschätzung der Einzelwirksamkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinter dem Wirkungsfeld Betrieblicher Nutzen durch Geschäftsführer/Führungskraft (zweite Validierungsbefragung; 2011) und die dazugehörige Sifa (Selbsteinschätzung im Rahmen der dritten Basisbefragung 2010 bis 2011) bzw. den Betriebs-/Personalrat (dito) und die dazugehörige Sifa (ditto) des Betriebs (Anzahl betriebsspezifischer Paarungen zwischen Geschäftsführer/Führungskraft und Sifa $N \geq 66$ (max. $N = 84$); Anzahl Paarungen zwischen Betriebs-/Personalrat und Sifa $N \geq 65$ (max. $N = 91$))

- ✓ Die Angaben der innerbetrieblichen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestätigen weitestgehend die Angaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- ✓ Größere Diskrepanzen i.S. einer positiven Überzeichnung der eigenen erreichten Wirksamkeiten durch die Fachkräfte können zu keiner Zeit nachgewiesen werden. Insofern größere Abweichungen in den Wirksamkeitseinschätzungen der einzelnen Akteursgruppen auftreten, liegen diese eher in Form positiverer Einschätzungen der Kooperationspartner vor.
- ✓ Die Überprüfung der bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit nachgewiesenen Binnenstruktur der Wirksamkeitsfelder zueinander kann im Rahmen der Validierungsbefragungen auch für die Kooperationspartner nachgewiesen werden. Insbesondere die hohen korrelativen Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeiten in den Bereichen menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen in der Wahrnehmung der Geschäftsführung/Führungskräfte verdient besondere Beachtung. Dieser hohe Zusammenhang kann als Argument gegen die weitverbreitete Ansicht verwendet werden, dass betriebliche Sicherheit und Gesundheit und insbesondere die Auseinandersetzung mit personenbezogenen Themen, von den Unternehmen ausschließlich als nicht gewinnbringender Kostenfaktor wahrgenommen wird. Die hier dargestellten Zusammenhänge gehen hingegen in die entgegengesetzte Richtung.

2.5 Zusammenfassung und erste Empfehlungsableitung

Das vorliegende erste Inhaltskapitel des Abschlussberichts zur Sifa-Langzeitstudie nimmt insbesondere die Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Fokus. Im Zuge der Auswertungen ließen sich in allen Wellen wichtige Erkenntnisse gewinnen, die bereits ohne die detaillierte Hinzuziehung der persönlichen Voraussetzungen und individuellen Eigenheiten der Fachkräfte und der organisationalen Rahmenbedingungen Erkenntnisse liefern, aus denen potenziell wirksamkeitssteigernde Strategien entwickelt werden können. In dem nun folgenden Abschnitt werden zunächst die eingangs aufgeworfenen Fragestellungen nochmals zusammenfassend beantwortet. Das Kapitel schließt mit ersten Ableitungen und Empfehlungen an die betrieblichen Entscheidungsträger, die Fachkräfte selbst und die Unfallversicherungsträger.

Wie viel Zeit wenden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bezogen auf ihre Gesamtarbeitszeit anteilig für einzelne Tätigkeiten auf? Lassen sich zwischen den Befragungszeitpunkten diesbezüglich Entwicklungen identifizieren (siehe Abschnitt 2.2.3)?

- ✓ Die klassischen, eher technischen Sifa-Tätigkeiten (Überprüfung von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen; Durchführung von Unterweisungen und Erstellung von Betriebsanweisungen; Einsatz von PSA und Kontrolle des PSA-Einsatzes; Unfallanalysen) nehmen einen gewichtigen Anteil am Gesamttätigkeitsspektrum der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ein.
- ✓ Für regulative und reorganisierende Planungs- und Unterstützungstätigkeiten liegen die relativen Zeitanteile größtenteils deutlich unter denen der klassischen Tätigkeiten (eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und –beurteilungen; Unterstützung bei Baumaßnahmen einschließlich Umbau und Nutzungsänderung von Arbeits-

stätten; Unterstützung bei der Neu- und Umgestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsformen etc.; Vorschlägen sicherheitstechnischer und organisatorischer Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen).

- ✓ Für Beratungstätigkeiten u. a. der Führungsebene wird im Durchschnitt insgesamt und bezogen auf die einzelnen Tätigkeiten ebenfalls vergleichsweise wenig Arbeitszeit als Sifa aufgewendet (z. B. Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte; Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen; Mitwirkung bei Planungs-, Beschaffungs- und Investitionsvorgängen; Mitwirkung bei der Personalentwicklung (z. B. Qualifizierungsplanung); Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz).
- ✓ Betrachtet man die Angaben der dreifach befragten Fachkräfte, lässt sich auch für die relativen Zeitanteile eine weitestgehende Stabilität feststellen. Eine wünschenswerte Entwicklung hin zu höheren Anteilen planender, kooperierender und beratender Tätigkeiten ist nicht festzustellen.

Welche Tätigkeitsfelder lassen sich aus der Vielzahl von Einzeltätigkeiten im Verantwortungsbereich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit identifizieren? In welchen dieser Tätigkeitsfelder sind die Fachkräfte aktiv, d. h., welche Tätigkeiten führen sie (wie intensiv) aus (vgl. Abschnitte 2.2.1)?

- ✓ Aus allen erfragten Einzeltätigkeiten lassen sich zu allen drei Befragungszeitpunkten sieben inhaltlich und strukturell differenzierbare, stabile Tätigkeitsfelder extrahieren. Diese decken das gesamte Spektrum von Einsatzbereichen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ab.
- ✓ Bis auf eine Ausnahme erreichen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mindestens mittelmäßige Tätigkeitsintensitäten in den Feldern. Vor allem in den beiden Feldern verhaltensbezogene-organisatorische Schutzmaßnahmen und Analyse von Gefährdungsfaktoren können deutliche höhere Tätigkeitsintensitäten festgestellt werden, als in den übrigen fünf Bereichen.
- ✓ Besonders die unterdurchschnittliche Tätigkeitsintensität im direkt personen- bzw. mitarbeiterorientierten Tätigkeitsfeld erfordert deutlich stärkere Anstrengungen seitens des Betriebes und der Unfallversicherungsträger, um auch dieses Feld im Sinne eines effektiven und systemischen Arbeitsschutzansatzes zukünftig einer intensiveren Bearbeitung zugänglich zu machen.
- ✓ Die Entwicklungsanalysen über die Laufzeit der Sifa-Langzeitstudie zeigen für die Gesamtgruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit lediglich geringe Veränderungen zwischen den Befragungszeitpunkten. Zum einen zeugt das von einer wünschenswert hohen Stabilität der Tätigkeit, zum anderen werden dadurch aber auch die geringen Fortschritte besonders in den unterrepräsentierten Bereichen deutlich.

Welche Wirksamkeitsfelder lassen sich aus der Vielzahl von Einzelwirkungen heraus beschreiben und in welchen dieser Felder erreichen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit Wir-

kungen? Wie entwickeln sich die Wirksamkeitseinschätzungen über die Befragungszeitpunkte (vgl. Abschnitt 2.3 und 2.4.1)?

- ✓ Aus der Gesamtheit der einzelnen Abfragen zu den erreichten Wirksamkeiten ließen sich stabil über alle drei Basisbefragungen der Sifa-Langzeitstudie vier Wirksamkeitsfelder identifizieren. Diese Wirksamkeitsfelder bieten einen umfassenden Einblick in die betrieblichen Bereiche, in denen die Tätigkeit einer Fachkraft Wirksamkeiten entfalten kann.
- ✓ Insgesamt bleibt festzustellen, dass die mittlere Wirksamkeitseinschätzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in drei der vier Wirksamkeitsfelder durchschnittlich ausfällt. Eine Ausnahme bildet die Wirksamkeitseinschätzung der Fachkräfte im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Die mittleren Einschätzungen liegen hier deutlich unterhalb der drei anderen Felder.
- ✓ Die differenzierte Analyse der Entwicklungen der Wirksamkeitseinschätzungen über drei Befragungszeitpunkte der Sifa-Langzeitstudie zeigt für die heterogene Gesamtgruppe einen leichten Anstieg der Wirksamkeitswahrnehmungen über die Zeit. Auch innerhalb der einzelnen Wirksamkeitsfelder lassen sich relevante Veränderungen zwischen den drei Befragungszeitpunkten nachweisen. Wie nach der Betrachtung der Gesamtmittelwerte bereits zu erwarten war, liegen auf der Ebene der Einzelwirksamkeiten vorrangig Wirksamkeitssteigerungen über die Zeit vor. Eine Ausnahme bildet das Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und –kultur. In diesem Feld sind auch gegenläufige Entwicklungen einzelner Wirksamkeiten zu verzeichnen. Den deutlichsten Wirksamkeitszuwachs verzeichnet das Feld Gefährdungsreduktion. Offensichtlich fällt es den Fachkräften für Arbeitssicherheit hier am leichtesten, mit zunehmender Expertise größere Wirksamkeiten aufzubauen.
- ✓ Bei der Analyse der Binnenstrukturen der Wirksamkeitsfelder zueinander lassen sich für die drei primären Wirksamkeitsfelder der Fachkräfte für Arbeitssicherheit differenzierte und bedeutsame Zusammenhänge zum erzeugten betrieblichen Nutzen ausmachen. Besonders die Wirksamkeiten im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und –kultur und bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung stehen dabei über alle Zeitpunkte in einem hohen Zusammenhang mit dem Nutzenfeld. Die in der Selbstauskunft der Fachkräfte nachweisbare Zusammenhangsstruktur lässt sich auch bei den betrieblichen Kooperationspartnern nachweisen. Insbesondere das Feld der menschengerechten Arbeitsgestaltung steht in der Wahrnehmung der Führungsebene in sehr hohem Zusammenhang mit einer Nutzenerzeugung für den Betrieb über die Arbeitssicherheit hinaus.

3 Personenbezogene Einflussfaktoren

3.1 Einführung

Mit dem folgenden Kapitel sollen die Zusammenhänge der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den personalen Merkmalen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit analysiert werden. Unter Beachtung des eingangs aufgestellten Wirkungsmodells (siehe auch Abbildung 3-1), wird davon ausgegangen, dass die Intensitäten des Tätigwerdens in den unterschiedlichen Bereichen und die damit erreichten Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Einwirkungen verschiedener Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen beeinflusst werden. Das bedeutet, dass neben den überbetrieblichen Einflussgrößen und betrieblichen Einsatzbedingungen auch die personalen Merkmale der Fachkräfte für Arbeitssicherheit einen Einfluss auf die Wirksamkeiten ausüben. Zum Verständnis des vorliegenden Kapitels ist es daher essenziell, dass die im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie erfassten personalen Merkmale nicht als Persönlichkeitseigenschaften der Fachkräfte missverstanden werden. Die hier erfassten Merkmale sind eher als Bedingungen bzw. Merkmale zu verstehen, die mit der Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit in engem Zusammenhang stehen. Es kann sich dabei um Merkmale wie die Stresswahrnehmung, die kooperative Zielorientierung, das organisationale bzw. tätigkeitsbezogene Commitment, die Art der Motivation zur Tätigkeitsausführung oder aber die berufliche Selbstwirksamkeit handeln. Diese Merkmale stehen wiederum mit betrieblichen oder auch überbetrieblichen Einsatzrealitäten in Verbindung, werden von diesen beeinflusst bzw. beeinflussen diese, sodass sich insgesamt ein komplexes Wirkgefüge ergibt.

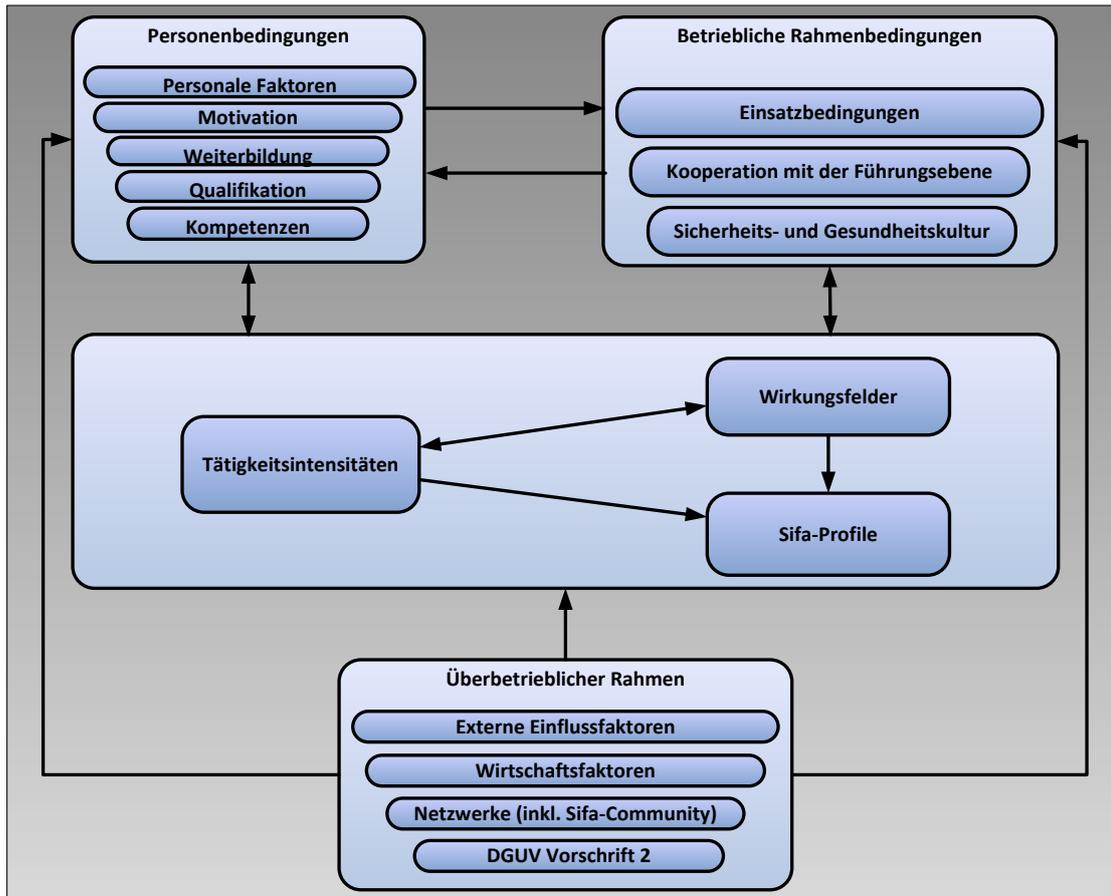


Abbildung 3-1: Wirkungszusammenhänge zu Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

In dem folgenden Kapitel soll es nun zunächst darum gehen, die im Rahmen der Studie erfassten personenbezogenen Informationen zusammenfassend darzustellen, um dann die erarbeiteten Fragestellungen zu beantworten. Thematische Schwerpunkte dieses Kapitels werden sein:

- Die im Rahmen der Basisbefragungen identifizierten Personenfaktoren, ihre Entwicklung über den Befragungszeitraum, ihr Zusammenhang untereinander und zu den Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Die Analysen der Motivstrukturen zur intensiven bzw. wenig intensiven Auseinandersetzung mit ausgewählten Tätigkeiten
- Das Weiterbildungsverhalten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Die Kompetenzeinschätzung der Fachkräfte, deren Entwicklung und die Fremdeinschätzung der Sifa-Kompetenzen durch die Kooperationspartner
- Die Bedeutung der Eingangsqualifikation für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit

Da sich hier bereits der Umfang an personenbezogenen Informationen ankündigt, werden diese nun zunächst vorgestellt und den jeweiligen Studienteilen (Basisbefragungen, Vertiefungsstudien, Validierungsstudien) zugeordnet. Tabelle 3-1 fasst das Ganze im Über-

blick zusammen. Eine detailliertere Vorstellung der jeweiligen Inhaltsbereiche wird an den entsprechenden Stellen der Unterkapitel erfolgen.

Tabelle 3-1: Übersicht über die personenbezogenen Informationen innerhalb der Befragungen zur Sifa-Langzeitstudie (sortiert nach Studienteilen)

Erhebungswellen / Erhebungsteile	Inhalte
erste bis dritte Basiserhebung (Sifa-Befragung)	<p>Informationen zu Geschlecht und Alter</p> <p>Informationen zur Eingangsqualifikation</p> <p>Einschätzungen persönlicher Überzeugungen, Einstellungen und Erfahrungen (bspw. kooperative Zielorientierung, Vorschriften und Kontrollorientierung, wahrgenommene Beanspruchungen und Ressourcen, Identifikation mit der Tätigkeit als Sifa und dem Betrieb, Eigenwahrnehmung als Berater der Führungskräfte und des Betriebes)</p> <p>Einschätzungen zum Weiterbildungsverhalten inkl. diesbezüglicher Bedarfseinschätzungen und Wunschthemen</p> <p>Einschätzungen der eigenen Kompetenzen und diesbezüglich wahrgenommener Entwicklungsbedarfe</p>
erste und zweite Validierungsbefragungen (Befragung der Kooperationspartner)	Einschätzungen der Weiterbildungsbedarfe und Beurteilungen vorhandener bzw. noch zu verbessernder Kompetenzen der Fachkräfte des Betriebes durch Führungskräfte, Betriebsärzte und Betriebsräte
erste und zweite Vertiefungsbefragung (Sifa-Befragung)	<p>Einschätzungen zu Motiven zur Ausführung bzw. Nichtausführung einzelner Tätigkeiten (Warum führen Sifas ausgewählte Tätigkeiten aus bzw. nicht aus?)</p> <p>Kausalattributionen zur Wirksamkeit (Was glauben die Sifas, warum sie wirksam bzw. unwirksam sind?)</p> <p>Welche Wirksamkeitskriterien legen die Fachkräfte ihrem Handeln selbst zugrunde und welche vermuten Sie, bezogen auf ihr eigenes Handeln, bei Führungskräften, Betriebsärzten, Betriebsräten und Mitarbeitern?</p>
zweite Vertiefungsbefragung	<p>Wie stark ist das Verpflichtungsempfinden gegenüber der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgeprägt und aus welchen Quellen speist es sich? (Commitment mit der Sifa-Tätigkeit)</p> <p>Wie wird die Balance zwischen selbst aufgewendeter Energie und wahrgenommenem betrieblichen Nutzen beurteilt?</p> <p>Wie ausgeprägt ist die berufliche Selbstwirksamkeitseinschätzung der der Fachkräfte für Arbeitssicherheit?</p>

3.2 Die Eingangsqualifikation der Sifa als Prädiktor der Wirksamkeit

Nach § 7 des Arbeitssicherheitsgesetzes darf der Arbeitgeber nur Sicherheitsingenieure oder Sicherheitstechniker bzw. -meister als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen, die über die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Ausnahmen von dieser

Regel darf nur die jeweils zuständige Behörde genehmigen. Die konkrete Ausgestaltung dessen, was unter sicherheitstechnischer Fachkunde verstanden wird, wird bspw. in der derzeit gültigen DGUV Vorschrift 2 konkretisiert. Die beschriebene Zugangsbeschränkung macht somit die Eingangsqualifikation zu einem wichtigen personalen Merkmal einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und soll daher zu Beginn näher betrachtet werden. Die dahinter stehende Fragestellung ist, ob sich in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation Unterschiede im Tätigkeits- und Wirksamkeitsspektrum der Fachkräfte für Arbeitssicherheit identifizieren lassen?

Erfasst wurde die Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit jeweils bei ihrer ersten Teilnahme an der Befragung. Für die erste bis dritte Basisbefragung ergibt Tabelle 3-2 prozentuale Verteilungen.

Tabelle 3-2: Prozentuale Anteile der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der Eingangsqualifikation in den drei Basisbefragungen der Sifa-Langzeitstudie und gesamt

Befragung	erste Basisbefragung (N=1648)*	zweite Basisbefragung (N=411)*	dritte Basisbefragung (N=323)*	Σ gesamt (N=2376**)
abgeschlossene Berufsausbildung / Lehre oder anderer vergleichbarer Abschluss	N = 273 (16,6 %)	N = 61 (14,8 %)	N = 44 (13,6 %)	N = 376 (15,8 %)
Meisterprüfung oder Abschluss einer Techniker- bzw. Fachschule	N = 665 (40,4 %)	N = 139 (33,8 %)	N = 139 (43,0 %)	N = 941 (39,6 %)
Ingenieur- bzw. anderer akademischer Abschluss	N = 710 (43,1 %)	N = 211 (51,3 %)	N = 140 (43,3 %)	N = 1059 (44,6 %)

Anmerkung:

*jeweils Erstbefragte (in Basisbefragung 2 und 3 wurden fortlaufend neue Teilnehmer aufgenommen)

**aufgrund von Doppelkodierungen in N=6 Fällen liegen insgesamt N=2376 anstatt N=2382 Datensätze vor

- ✓ Die Mehrzahl der an der Sifa-Langzeitstudie beteiligten Fachkräfte für Arbeitssicherheit besitzt entweder einen Meister- bzw. Technikerabschluss (ca. 40 %) oder aber ein Ingenieur- bzw. anderen akademischen Abschluss (45 %). Die beiden genannten Gruppen sind in etwa gleich stark in der Studie vertreten. Eine Minderheit von ca. 15 % der Teilnehmer gibt als höchsten Abschluss den Berufsabschluss an.
- ✓ Für die folgenden Analysen der Tätigkeiten und der Wirksamkeit der Fachkräfte in Abhängigkeit von Bildungsabschluss wurden die Daten der dritten Basisbefragung der Sifa-Langzeitstudie verwendet. Die dritte Basisbefragung wurde gewählt, da sie durch ihren Erhebungszeitraum im Jahre 2010 den aktuellsten zeitlichen Bezug aufweist.

3.2.1 Selbsteinschätzung der Tätigkeiten und Wirksamkeiten in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation

Analysiert man zunächst, ob sich zwischen den drei Qualifikationsgruppen (Sifas mit Ingenieurabschluss, Meister bzw. Techniker oder abgeschlossene Berufsausbildung) zum

Zeitpunkt der dritten Basisbefragung Unterschiede bei den mittleren Ausprägungen der Tätigkeitsintensitäten auf den sieben Tätigkeitsfeldern ergeben, lassen sich statistisch signifikante, aber in ihrer absoluten Ausprägung eher geringe Unterschiede auf folgenden Feldern identifizieren:

- Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes*
(Gruppenmittelwerte zwischen $3,3 \geq MW \leq 3,4$)
- Tätigkeitsfeld *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen*
($3,0 \geq MW \leq 3,2$)
- Tätigkeitsfeld *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen*
($3,2 \geq MW \leq 3,3$)

In den genannten Feldern geben die Fachkräfte mit Ingenieur- bzw. anderen akademischen Abschlüssen höhere Tätigkeitsintensitäten an (siehe Abbildung). Analysiert man, welche der drei Gruppen sich in den genannten Feldern signifikant unterscheiden, wird deutlich, dass sich die Fachkräftegruppe mit Berufsabschluss signifikant von den Sifas mit Ingenieurabschluss auf den Feldern Management des Arbeitsschutzes und Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen unterscheidet. Im Feld technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen unterscheidet sich die Berufsabschlussgruppe signifikant von den beiden anderen Abschlussgruppen.

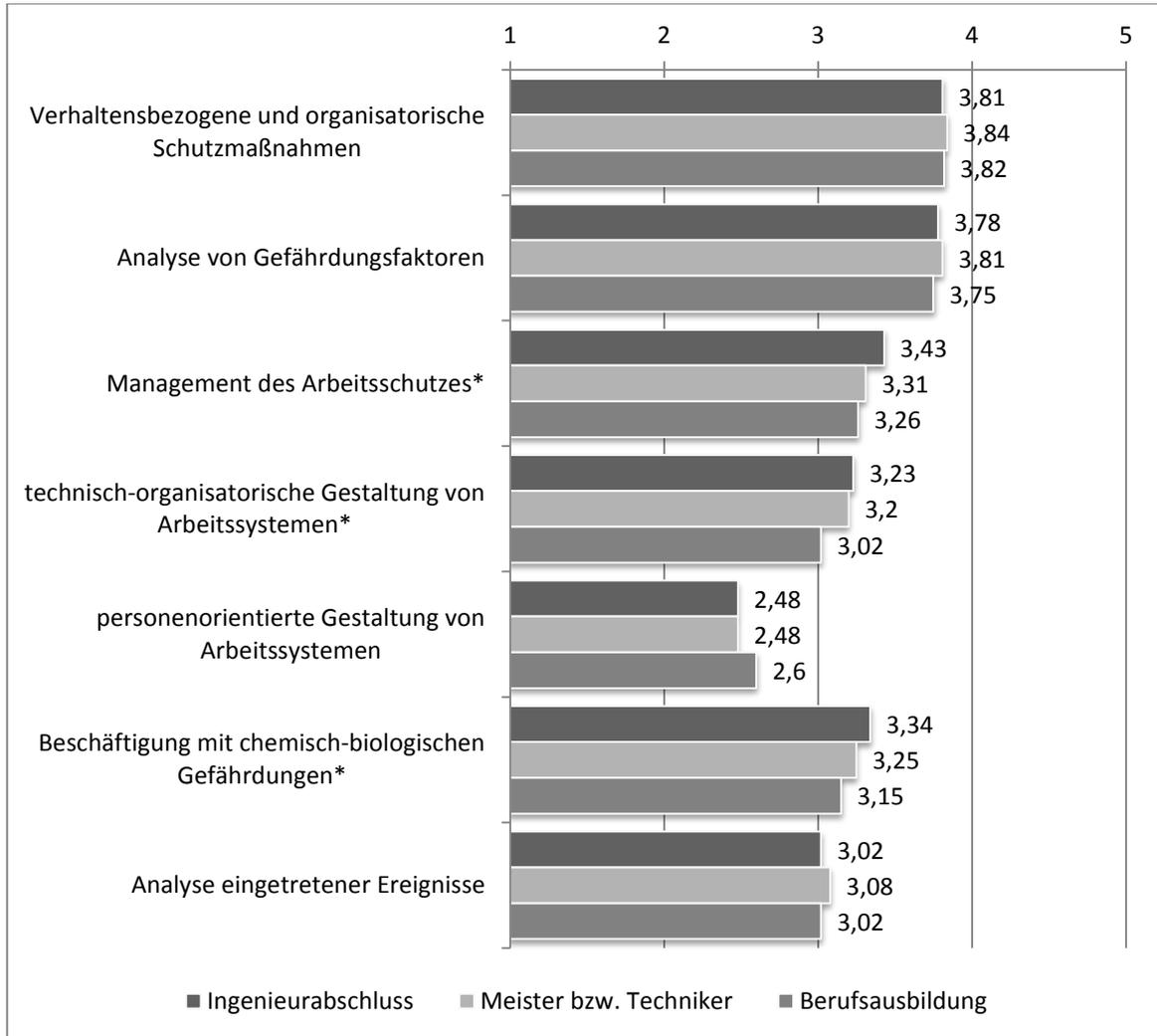


Abbildung 3-2: Mittlere Ausprägung der Tätigkeitsfelder zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation

Anmerkung: Gruppengrößen Ingenieure $504 \geq N \leq 507$, Meister bzw. Techniker $471 \geq N \leq 480$, Berufsabschluss $161 \geq N \leq 165$; Beurteilungen der Tätigkeitsintensitäten wurden vorgenommen auf einer 5er-Skala von (1) gar nicht intensiv über (3) mittelmäßig intensiv bis (5) sehr intensiv

- ✓ Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Tätigkeitsintensitäten ergeben sich für die Gruppe von Fachkräften mit Berufsabschluss im Vergleich zu den Gruppen der Sicherheitstechniker bzw. -meister und den Sicherheitsingenieuren.
- ✓ Unterschiede zwischen den Sicherheitstechnikern/-meistern und Sicherheitsingenieuren lassen sich nicht identifizieren.

Ist man über den allgemeinen Vergleich der erreichten mittleren Tätigkeitsintensitäten der drei Qualifikationsgruppen an einer detaillierteren Analyse interessiert, kann eine mögliche Folgefragestellung sein, ob sich die Teilnehmer mit den verschiedenen Eingangsqualifikationen aus Betrieben unterschiedlicher Größe hinsichtlich ihrer Tätigkeitsintensitäten unterscheiden? Diese Fragestellung wurde hinzugezogen, weil es plausibel ist, dass sich die Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit von den Betriebsgrößen systematisch unterscheidet. Die kombinierte Betrachtungsweise soll dazu dienen, etwaige systematische Verzerrungseffekte aufzudecken.

Aus den Angaben zu Betriebsgrößen (anhand der Mitarbeiterzahl plus Anzahl weiterer Sifas im Betrieb) und der Eingangsqualifikation wurden Gruppen gebildet. Diese sind wie folgt charakterisiert:

- Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker, die allein im betreuten Betrieb als Sifa tätig sind und maximal 250 Mitarbeiter sicherheitstechnisch betreuen
- Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker, die mit mehr als zwei Kollegen im Betrieb tätig sind und über 500 Mitarbeiter betreuen
- Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker, die mit einem Sifa-Kollegen im Betrieb tätig sind (keine weitere Einordnung nach Betriebsgrößen – Mischgruppe)

In einem ersten Schritt wurden die beiden *Qualifikationsgruppen Techniker/Meister und Ingenieure/Akademiker aus Großbetrieben* hinsichtlich der Tätigkeitsintensitäten verglichen (siehe Abbildung 3-3). Als Großbetriebe gelten für die folgende Analyse alle Betriebe mit insgesamt mehr als zwei Fachkräften für Arbeitssicherheit und mehr als 500 Mitarbeitern. Es wurde an dieser Stelle keine Unterscheidung nach innerbetrieblich oder überbetrieblich beschäftigten Fachkräften vorgenommen. Insgesamt liegen damit für die Analyse Daten von N = 91 Meistern/Technikern und N = 86 Ingenieuren/Akademikern vor. Das Ergebnis kann in den folgenden Abbildungen nachvollzogen werden. Es liegen statistisch relevante Unterschiede zwischen den Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus Großbetrieben hinsichtlich der Tätigkeitsintensitäten ausschließlich bei der *Analyse eingetretener Ereignisse* vor.

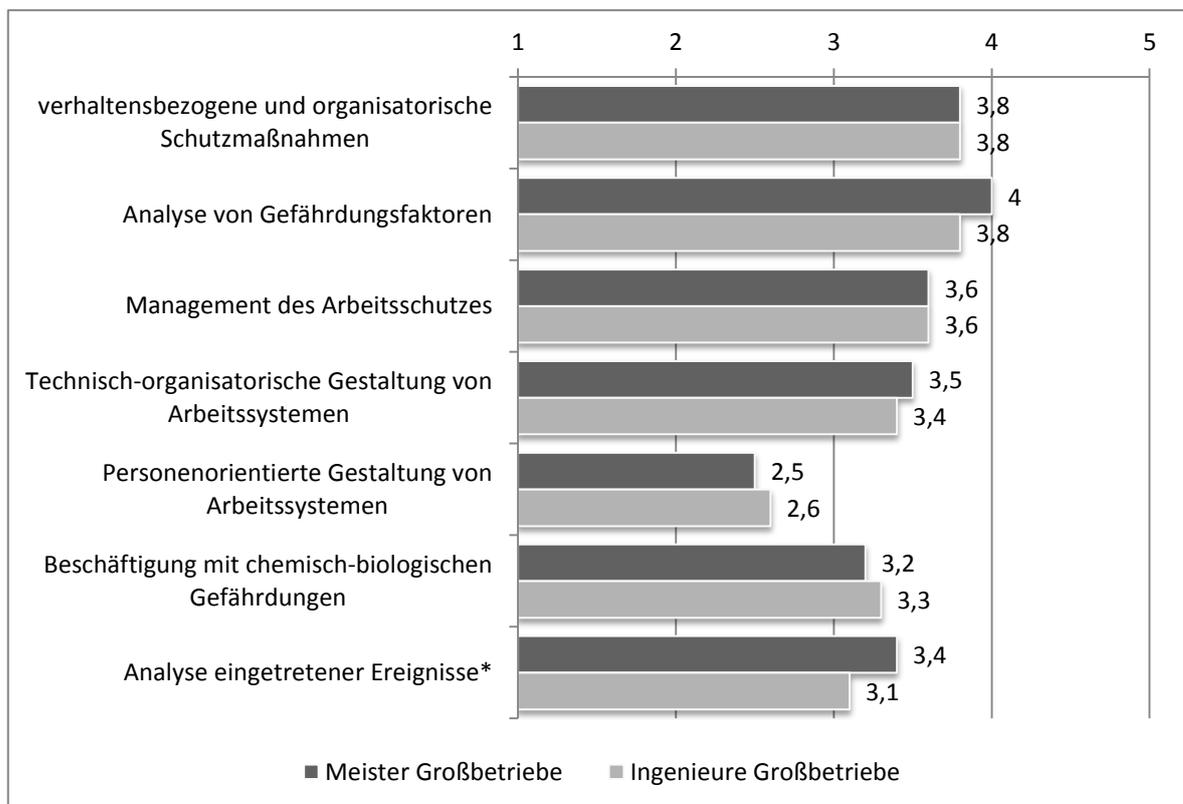


Abbildung 3-3: Vergleich der Tätigkeitsintensitäten zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus Großbetrieben

In gleicher Weise wurden Fachkräfte aus kleinen und mittleren Betrieben in Abhängigkeit von ihrer Eingangsqualifikation verglichen (siehe Abbildung 3-4). Für diesen Vergleich wurden ausschließlich die Teilnehmer herangezogen, die gleichzeitig angaben, allein in Betrieben mit maximal 250 Mitarbeitern zu arbeiten. Für die beiden resultierenden Gruppen liegen folgende Fallzahlen vor: Meister/Techniker N = 129 und Ingenieure/Akademiker N = 158. Beim Vergleich dieser beiden Gruppen werden ausschließlich Tätigkeitsintensitätsunterschiede auf dem Feld *Management des Arbeitsschutzes* signifikant.

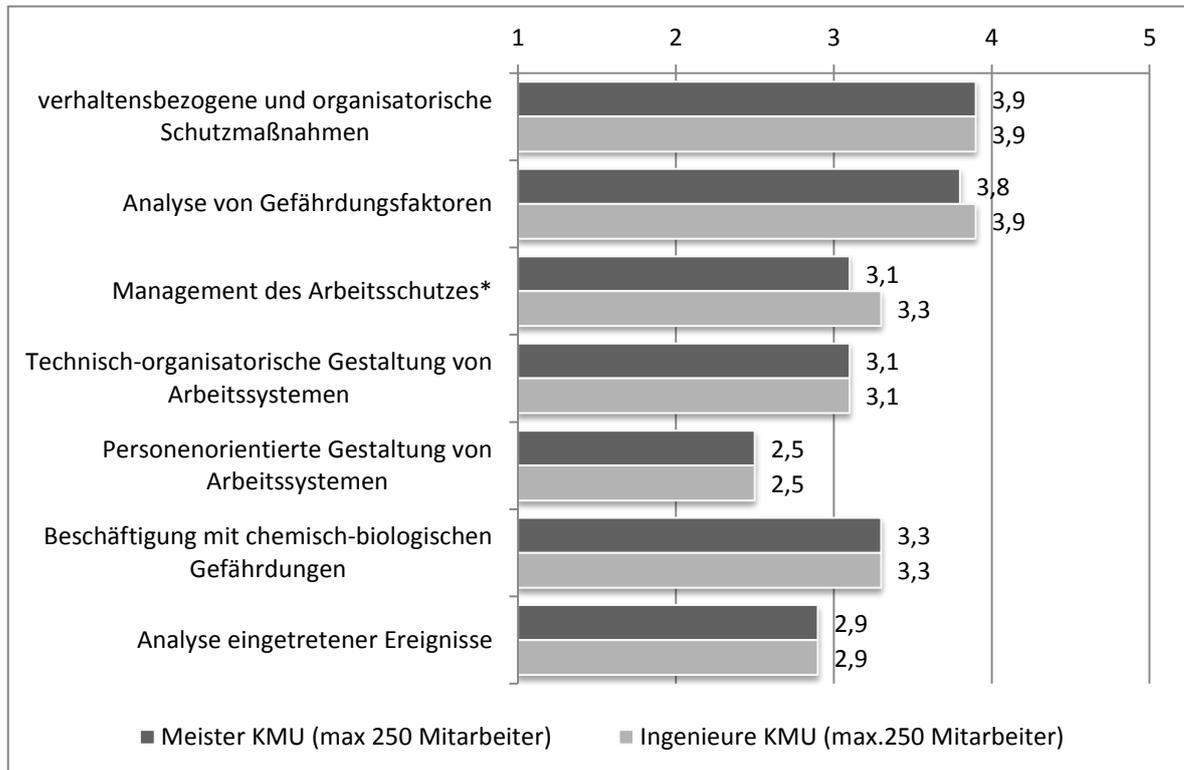


Abbildung 3-4: Vergleich der Tätigkeitsintensitäten zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus kleinen und mittleren Betrieben

In einer weiteren Auswertung wurden nun noch die Teilnehmer der verbleibenden Mischgruppe nach ihrer Eingangsqualifikation hinsichtlich der Tätigkeitsintensitäten verglichen. Diese stammen ausschließlich aus Betrieben, in denen insgesamt zwei Fachkräfte beschäftigt sind (Befragungsteilnehmer+ eine weitere Sifa). Außerdem zeigen die Resultate der Analysen, dass diese gemischte Gruppe überwiegend in Betrieben folgender Größen tätig ist:

- 51 bis 250 Mitarbeiter (29 %Meister/Techniker bzw. 30 % Ingenieure/Akademiker)
- 251 bis 500 Mitarbeiter (28 %Meister/Techniker bzw. 19 % Ingenieure/Akademiker)
- über 500 Mitarbeiter (37 %Meister/Techniker bzw. 39 % Ingenieure/Akademiker).

Insgesamt liegen hier Daten von N = 87 Meistern/Technikern bzw. N = 91 Ingenieuren/Akademikern vor. Die Vergleichsanalysen zeigen auf keinem der sieben Tätigkeitsfelder substanzielle Unterschiede zwischen den beiden Qualifikationsgruppen. Auf eine grafische Übersicht wurde an dieser Stelle verzichtet.

- ✓ Für die Intensitäten, mit denen die einzelnen Tätigkeitsfelder bearbeitet werden, lassen sich Unterschiede im Bereich des Managements des Arbeitsschutzes, der technisch-organisatorischen Gestaltung des Arbeitsschutzes und bei der Auseinandersetzung mit chemisch-biologischen Gefährdungen identifizieren. Auf die Gruppen bezogen liegen die Unterschiede zwischen den Teilnehmern mit Berufsabschluss und den beiden höher qualifizierten Gruppen. Unterschiede zwischen den Sifas mit Meister-/Technikerabschluss und den Fachkräften mit Ingenieursabschluss lassen sich nicht identifizieren.
- ✓ Unterteilt man die Teilnehmer nicht nur nach ihrem Abschluss, sondern außerdem noch nach der Betriebsgröße, so ist festzustellen, dass zwischen Meistern/Technikern bzw. Ingenieuren/Akademikern in Großbetrieben mit einer Ausnahme keine relevanten Unterschiede in den Tätigkeitsintensitäten festzustellen sind. Bei der Analyse eingetretener Ereignisse geben die Meister/Techniker aus Großbetrieben im Mittel signifikant höhere Intensitäten an.
- ✓ Für Teilnehmer aus kleineren und mittleren Unternehmen zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Qualifikationsgruppen ausschließlich für den Bereich des Managements des Arbeitsschutzes. Hier liegen die Intensitätseinschätzungen der Ingenieure/Akademiker über denen der Meister/Techniker.

Ist man eher daran interessiert zu erfahren, ob sich zwischen den Qualifikationsgruppen Unterschiede in den Wirksamkeitseinschätzungen ergeben, kann auch dies mithilfe der Daten aus der Sifa-Langzeitstudie beantwortet werden. Tabelle 3-3 ergibt zum Zeitpunkt der dritten Befragung mittlere Wirksamkeitseinschätzungen in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Tabelle 3-3: Wirksamkeit in Abhängigkeit der Eingangsqualifizierung

Wirksamkeitsfaktoren (Skala von (1) gar nicht erkennbar bis (5) umfassend erkennbar	Berufsabschluss MW	Meister/Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
W1 Arbeitsschutz- organisation und -kultur	N = 160 (3,1)	N = 450 (3,2)	N = 484 (3,2)
W2 Gefährdungsreduktion	N = 157 (3,1)	N = 447 (3,2)	N = 474 (3,2)
W3 Betrieblicher Nutzen	N = 152 (3,0)	N = 437 (3,0)	N = 450 (3,0)
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	N = 159 (2,8)	N = 453 (2,8)	N = 488 (2,8)

Anmerkung: Daten Basisbefragung 3

- ✓ Im Ergebnis bleibt beim Vergleich der Wirksamkeitseinschätzungen der drei Qualifikationsgruppen zum dritten Befragungszeitpunkt festzustellen, dass sich diese in keinem der vier Felder statistisch bedeutsam unterscheiden.

In gleicher Weise wie bei den Tätigkeitsintensitäten wurde auch bei den erreichten Wirksamkeiten nach Unterschieden zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren

ren/Akademikern in unterschiedlichen Betriebsgrößen gesucht. Auch hier liegen Informationen von folgenden Gruppen vor:

- Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker, die allein im betreuten Betrieb als Sifa tätig sind und maximal 250 Mitarbeiter sicherheitstechnisch betreuen
- Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker, die mit mehr als zwei Kollegen im Betrieb tätig sind und mit einer Mitarbeiterzahl von über 500
- Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker, die mit einem Sifa-Kollegen im Betrieb tätig sind (keine weitere Einordnung nach Betriebsgrößen – Mischgruppe)

Für die Sicherheitsfachkräfte aus den Großbetrieben ergeben sich keine relevanten Unterschiede hinsichtlich der selbst eingeschätzten erreichten Wirksamkeiten.

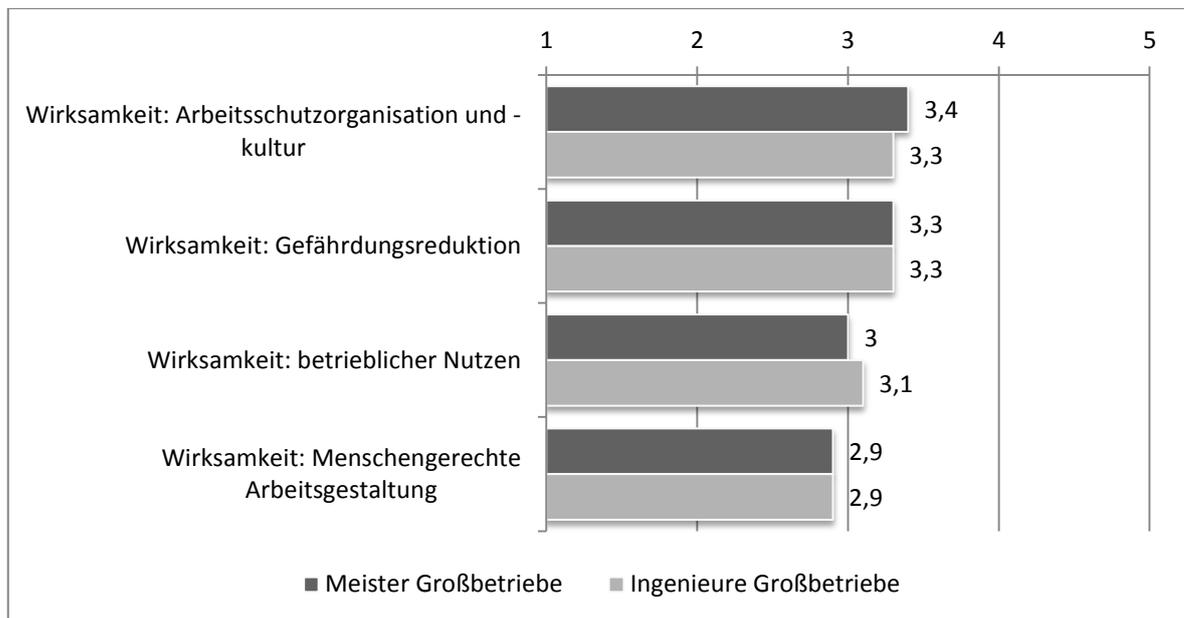


Abbildung 3-5: Vergleich der Wirksamkeit zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus Großbetrieben

Wie bei den Tätigkeitsintensitäten bereits ausführlich dargestellt, wurden die gleichen Analysen auch für Fachkräfte ausgeführt, die allein in Betrieben mit maximal 250 Mitarbeitern tätig sind. Hier liegen die Mittelwerte gleichauf bzw. etwa 0,1-0,3 Skaleneinheiten unter denen der Teilnehmer aus Großbetrieben, unterscheiden sich allerdings nicht zwischen den beiden Qualifikationsgruppen. Dieses Resultat gilt auch für die Teilnehmer aus der verbleibenden „Mischgruppe“. Auch hier zeigen sich keine relevanten Unterschiede zwischen den Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern. Absolut liegen die Zahlen überwiegend zwischen denen der Sicherheitsfachkräfte aus Großbetrieben und denen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen. Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass auch in der Mischgruppe ein relevanter Anteil von Fachkräften aus Betrieben mit maximal 250 Mitarbeitern stammt. Auf die grafische Darstellung der Ergebnisse der beiden Gruppen wurde hier verzichtet.

- ✓ Für die Wirksamkeitseinschätzungen sind keine signifikanten Unterschiede zu identifizieren. Innerhalb gleicher Betriebsgrößen existieren nach Datenlage nur sehr geringe Wirksamkeitsunterschiede in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation. Wirksamkeitsunterschiede auf einzelnen Feldern über die Betriebsgrößen hinweg sind allerdings nach der Inspektion der Daten naheliegend.

3.2.2 Fremdbeurteilung der Tätigkeiten und Wirksamkeiten in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation

Ähnlich wie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit selbst, wurden auch die innerbetrieblichen Kooperationspartner (Geschäftsführer/Führungskräfte, Betriebs-/Personalräte und Betriebsärzte) nach ihren Einschätzungen der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit befragt. Dies diente erstens der Validierung, d. h. der Absicherung der Fachkräfteangaben und sollte zweitens ein möglichst umfangreiches Bild der betrieblichen Sicherheitsarbeit ermöglichen. Im Rahmen der vorliegenden Fragestellung wurden nun die Fremdbeurteilungen der Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit unterschiedlicher Eingangsqualifikation durch die Geschäftsführung/die Führungskräfte einander gegenübergestellt. Dies ermöglicht zusätzliche Einblicke in die betriebliche Repräsentation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit von ihrer Qualifikation.

In einem ersten Themenblock wurden die Geschäftsführer/Führungskräfte zunächst gebeten einzuschätzen, ob sich ihre Fachkraft mit unterschiedlichen Tätigkeiten im Bereich der Gefährdungsbeurteilung auseinandersetzt. Die Antwortoptionen waren ja, nein oder ich weiß nicht. Trotz unterschiedlicher Fallzahlen bei den Qualifikationsgruppen (Fachkräfte mit einfachem Bildungsabschluss sind zahlenmäßig etwas unterrepräsentiert) zeigt sich, dass mit Ausnahme der Zustimmung zur Aussage *„Die Fachkraft führt mit mir gemeinsam Gefährdungsbeurteilungen durch.“* keine signifikanten Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen bestehen. Interessanterweise stimmen bei der genannten Aussage 75 % der Führungskräfte, deren Fachkräfte einen Bildungsabschluss besitzen zu. Demgegenüber bejahen nur knapp 47 % der Führungskräfte der beiden höheren Qualifikationsgruppen (Meister/Techniker bzw. Ingenieure) diese Frage.

- ✓ Mit Ausnahme der gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen unterscheiden sich die Einschätzungen der Geschäftsführer/Führungskräfte in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht.
- ✓ Die gemeinsame Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen erfolgt nach Auskunft der Geschäftsführer/Führungskräfte besonders häufig in der Gruppe von Fachkräften mit Berufsabschluss. Verfügen die Sifas über eine höhere Eingangsqualifikation (Meister/Techniker bzw. Ingenieur/Akademiker, stimmen die Geschäftsführer/Führungskräfte einer gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen deutlich seltener zu.

Über die Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten im Bereich der Gefährdungsbeurteilung hinaus wurden die Geschäftsführer/Führungskräfte auch nach ihrer Einschätzung befragt, wie intensiv sich die Sifa ihres Betriebs mit Planungsprozessen, mit der Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen und psychischen Gefährdungen auseinandersetzt (sie-

he Tabelle 3-4). Im Ergebnis wird deutlich, dass sich die fremdbeurteilten Tätigkeitsintensitäten zwischen den drei Gruppen statistisch signifikant für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen unterscheiden. Die Geschäftsführer/Führungskräfte, deren Sifas über einen Berufsabschluss verfügen, beurteilen diese deutlich höher als in den beiden anderen Qualifikationsgruppen.

Tabelle 3-4: Tätigkeitsintensitäten in ausgewählten Bereichen betrieblicher Sicherheit und Gesundheit in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung

	Berufsabschluss MW	Meister/ Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
Beschäftigung mit Planungsprozessen	N = 28 (3,8)	N = 73 (3,6)	N = 76 (3,5)
Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen	N = 28 (4,2)	N = 75 (4,2)	N = 77 (4,3)
Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen	N = 28 (3,4)*	N = 72 (3,0)*	N = 74 (2,8)*

Anmerkung:*signifikante Unterschiede

- ✓ Die Tätigkeitsintensitäten werden von den Geschäftsführern/Führungskräften v.a. bei der Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen unterschiedlich beurteilt. Dabei fällt die Beurteilung für die Fachkräfte mit Berufsabschluss am besten aus. Die Intensitätseinschätzungen für die Sifas mit Ingenieursabschluss liegen deutlich darunter.
- ✓ Diese Unterschiede in den Fremdbeurteilungen gehen mit den Unterschieden in den Selbsteinschätzungen der Fachkräfte einher.

Neben den Tätigkeitsintensitäten sind die erreichten Wirksamkeiten der Fachkräfte das Kernthema der Sifa-Langzeitstudie. Vergleicht man die Einschätzungen der Führungskräfte in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation der Fachkräfte des gleichen Betriebes ergeben sich in den unterschiedlichen Wirksamkeitsbereichen durchaus Unterschiede. Der Vergleich soll zunächst auf der Ebene der Einzelwirksamkeiten erfolgen und wird dann im Anschluss nochmals auf der Ebene der Wirksamkeitsfelder durchgeführt.

Die erreichten *Wirksamkeiten bei der Gefahrenreduktion* werden von den Geschäftsführern/Führungskräften für die zwei Bereiche Unfallgefahren und Gesundheitsgefahren recht ähnlich eingeschätzt (siehe Tabelle 3-5). Eine Ausnahme stellen die psychischen Gefährdungen dar. Zwar werden die Unterschiede in den Wirksamkeitseinschätzungen u. a. auch aufgrund der geringen Gruppengrößen nicht signifikant, zeigen allerdings das etwas überraschende Ergebnis, dass die Wirksamkeitseinschätzung in diesem Bereich für die Sifas mit Berufsabschluss im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen wie bei den entsprechenden Tätigkeitsintensitäten um 0,5 Skalenpunkte höher ausfällt.

Tabelle 3-5: Wirksamkeit hinsichtlich der Gefährdungsreduktion in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung

Gefahrenreduktion	Berufsabschluss MW	Meister/ Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
Unfallgefahren	N = 27 (3,9)	N = 69 (3,9)	N = 74 (3,9)
Gesundheitsgefahren	N = 26 (3,5)	N = 66 (3,7)	N = 73 (3,5)
Psychische Gefahren	N = 22 (3,0)	N = 60 (2,5)	N = 63 (2,5)

Anmerkung: Datenbasis: Validierungsstudie 1

Über die Gefährdungsreduktion hinaus erfolgten weitere Wirksamkeitseinschätzungen durch die entsprechenden Führungskräfte/Geschäftsführer (siehe Tabelle 3-6). Im direkten Vergleich der Qualifikationsgruppen lassen sich statistisch signifikante Unterschiede nicht identifizieren, tendenziell bestätigen die Ergebnisse aber die Richtung der bisher gewonnen Erkenntnisse. So fällt die Wirksamkeitsbeurteilung im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz besonders gut bei der Gruppe der Sifas mit Berufsabschluss aus. Dagegen wird die Wirksamkeit bei der Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur eher den Gruppen der Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker zugestanden.

Tabelle 3-6: Wirksamkeit in Kernaufgabenbereichen in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung

Die Tätigkeit der Sifa hat dazu beigetragen, dass ...	Berufsabschluss MW	Meister/ Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
... die Arbeitsschutzkompetenz der Führungskräfte weiterentwickelt wurde.	N = 27 (3,9)	N = 71 (3,8)	N = 74 (3,7)
... messbare Arbeitsschutzziele mit den Führungskräften vereinbart wurden.	N = 26 (3,5)	N = 69 (3,4)	N = 68 (3,5)
... die Beschäftigten im Arbeitsschutz stärker beteiligt wurden (z. B. Umgang mit Hinweisen und Beschwerden).	N = 27 (4,0)	N = 70 (3,7)	N = 75 (3,7)
... den Führungskräften konkrete Aufgaben und Befugnisse im Arbeitsschutz zugewiesen wurden.	N = 27 (3,6)	N = 71 (3,6)	N = 73 (3,7)
... die Arbeitsschutzkompetenz der Mitarbeiter weiterentwickelt wurde.	N = 27 (3,7)	N = 68 (3,6)	N = 74 (3,7)
... Störungen und Ausfallzeiten durch Verletzungen und Erkrankungen reduziert wurden.	N = 25 (3,4)	N = 69 (3,5)	N = 72 (3,3)

Die Tätigkeit der Sifa hat dazu beigetragen, dass ...	Berufsabschluss MW	Meister/ Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
... der laufende Aufwand an persönlicher Schutzausrüstung durch verbesserte sicherheitstechnische Lösungen reduziert wurde.	N = 24 (3,3)	N = 65 (3,1)	N = 63 (3,1)
... sich die Sicherheits- und Gesundheitskultur weiterentwickelt hat.	N = 26 (3,4)	N = 70 (3,7)	N = 75 (3,6)
... ein betrieblicher Nutzen erzielt wurde (monetärer und nicht monetärer Nutzen)	N = 27 (3,2)	N = 66 (3,6)	N = 71 (3,4)

Anmerkung: Erste Validierungsbefragung der Geschäftsführer/Führungskräfte); Skala von (1) Wirksamkeit gar nicht erkennbar über (3) Wirksamkeit teilweise erkennbar bis (5) Wirksamkeit umfassend erkennbar

Betrachtet man die Fremdeinschätzung des erweiterten Wirksamkeitsfeldes der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Sicht der Geschäftsführer/Führungskräfte, unterscheiden sich die drei Qualifikationsgruppen signifikant in den Bereichen:

- Arbeitsbedingungen behinderter Mitarbeiter
- Verbesserung der Angebote zur Gesundheitsförderung
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter

Auch bei anderen Tätigkeiten bzw. in anderen Bereichen ergeben sich durchaus Beurteilungsunterschiede (siehe Tabelle 3-7). Insgesamt ist wiederum auffällig, dass die Wirksamkeitsbeurteilungen der Geschäftsführer der Fachkräfte mit Berufsabschluss häufig besser bzw. gleichwertig mit denen der Meister/Techniker bzw. Ingenieure/Akademiker ist.

Tabelle 3-7: Erweiterte Wirksamkeit der Sifas in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung

Die Aktivität der Sifa trug dazu bei, dass sich in Ihrem Betrieb Folgendes verbessert hat:	Berufsabschluss MW	Meister/ Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
... die Zufriedenheit der Beschäftigten	N = 25 (3,5)	N = 63 (3,4)	N = 67 (3,3)
... die Angebote zur Gesundheitsförderung	N = 25 (3,6)*	N = 67 (3,4) *	N = 69 (3,0) *
... der Umweltschutz	N = 24 (3,3)	N = 67 (3,6)	N = 70 (3,2)
... die Verkehrssicherheit	N = 25 (3,4)	N = 67 (3,5)	N = 67 (3,6)
... das betriebliche Image	N = 25 (3,6)	N = 65 (3,4)	N = 67 (3,4)
... die Bedingungen für behinderte Menschen	N = 21 (3,5) *	N = 58 (3,1) *	N = 47 (2,8) *

Die Aktivität der Sifa trug dazu bei, dass sich in Ihrem Betrieb Folgendes verbessert hat:	Berufsabschluss MW	Meister/ Techniker MW	Ingenieure/ Akademiker MW
... die Möglichkeit zur Stressreduktion bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	N = 18 (2,7)	N = 53 (2,5)	N = 48 (2,3)
... die Bedingungen für ältere Beschäftigte	N = 20 (3,3) *	N = 58 (2,7) *	N = 63 (2,7) *
... die Qualität von Produkten und Dienstleistungen	N = 21 (3,1)	N = 55 (2,9)	N = 63 (2,7)
... der Sachwertschutz (z. B. Gebäude, Betriebsmittel)	N = 23 (3,3)	N = 58 (3,1)	N = 64 (3,1)
... die Wirtschaftlichkeit	N = 23 (3,3)	N = 63 (2,9)	N = 70 (3,1)

Anmerkung: Skala von „1 = stimme gar nicht zu“ bis „5 = stimme voll und ganz zu“

- ✓ Auch bei den Wirksamkeitseinschätzungen liegt die Gruppe der Fachkräfte mit Berufsabschluss gleichauf oder über den beiden anderen Qualifikationsgruppen. Besonders bei den angesprochenen signifikanten Unterschieden liegen die Wirksamkeitseinschätzungen für die Ingenieure/Akademiker unter denen der anderen beiden Gruppen. Allerdings muss die Ergebnisinterpretation vor dem Hintergrund der Fallzahlen geschehen.

Fasst man in einem letzten Schritt die einzelnen Wirksamkeitsbeurteilungen der Geschäftsführer/Führungskräfte zu genau den gleichen Wirksamkeitsfeldern zusammen (mit Ausnahme des Wirksamkeitsfeldes Gefährdungsreduktion – dafür s. o.), wie es auch bei den Befragungen der Fachkräfte selbst geschehen ist, lassen sich abschließend folgende Erkenntnisse ableiten:

- ✓ Zwischen den drei Qualifikationsgruppen ergeben sich keine signifikanten Unterschiede in den Fremdbeurteilungen durch die Geschäftsführer/Führungskräfte.
- ✓ Es wird deutlich, dass sich unter Beachtung der unterschiedlichen Fallzahlen in den einzelnen Qualifikationsgruppen keine Zusammenhänge zwischen den fremdbeurteilten erreichten Wirksamkeiten und dem initialen Qualifikationsniveau der Fachkräfte nachweisen lassen.

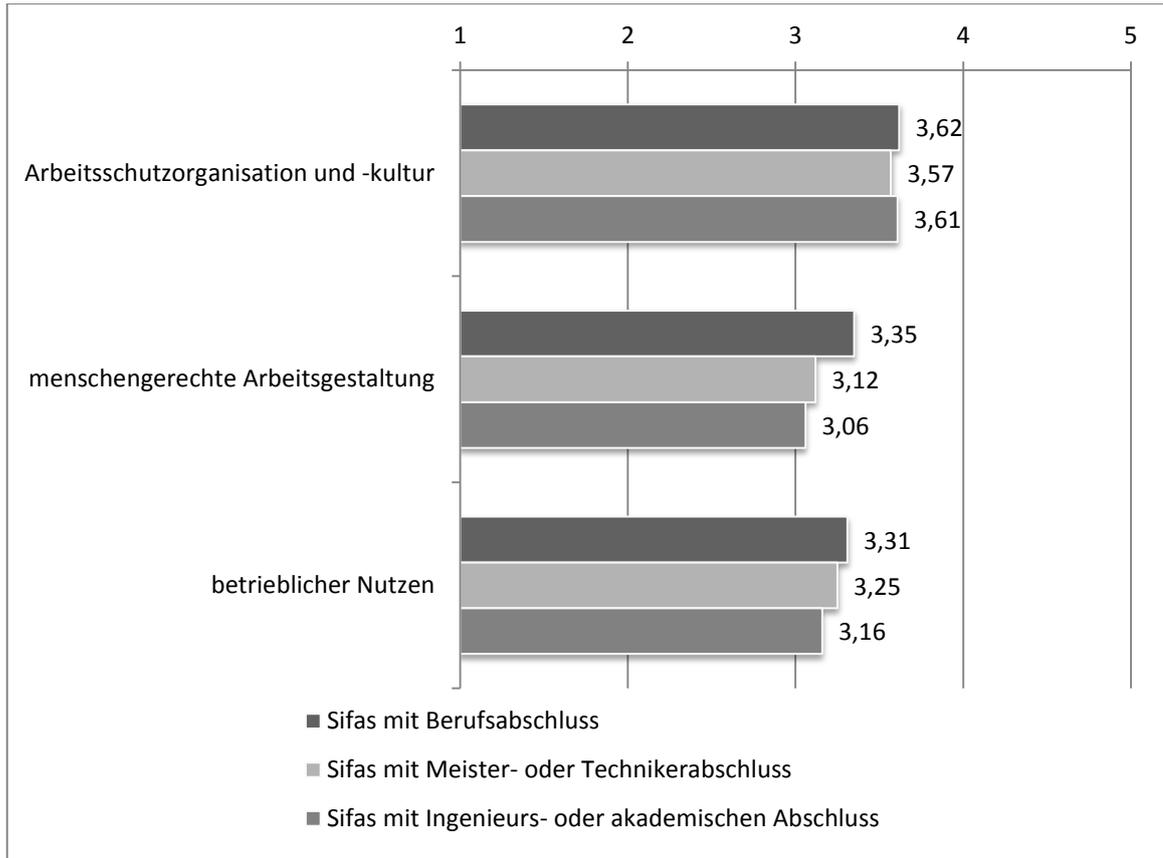


Abbildung 3-6: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit auf den drei primären Wirksamkeitsfeldern durch die Geschäftsführer/Führungskräfte zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung

Insgesamt lassen sich zu den selbst- und fremdbeurteilten Wirksamkeiten in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit folgende Aussagen treffen:

- ✓ In den Selbsteinschätzungen liegen nur marginale Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen hinsichtlich der erreichten Tätigkeitsintensitäten und keine Unterschiede bezüglich der erreichten Wirksamkeiten vor. Dieses Ergebnis widerspricht der Annahme, dass eine möglichst hohe Eingangsqualifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit (i.S. eines Ingenieurs- oder anderen akademischen Abschlusses) automatisch höhere Wirksamkeiten generiert.
- ✓ Die Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Geschäftsführer/Führungskräfte gehen in eine ähnliche Richtung. Auch hier kann geschlossen werden, dass die Eingangsqualifikation allein zur Erklärung höherer bzw. niedriger Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten nicht geeignet ist.

3.3 Die Bedeutung unterschiedlicher Kompetenzbereiche für das Arbeitsleben als Fachkraft für Arbeitssicherheit

Ein weiteres wichtiges Thema innerhalb der Basisbefragungen der Sifa-Langzeitstudie sind die Einschätzungen der Fachkräfte zur Bedeutung einzelner Kompetenzbereiche für das erfolgreiche Arbeitsleben als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Konkret wurde gefragt nach:

- der Einschätzung der Bedeutung einzelner Kompetenzen im Arbeitsalltag als Sifa auf einer Skala von (1) = sehr unwichtig über (2) = eher unwichtig, (3) = teils teils und (4) = eher wichtig bis hin zu (5) = sehr wichtig
- der Nutzung von Weiterbildungen zur Steigerung einzelner Kompetenzbereiche (letzte 2 Jahre)
- dem Ausmaß des Kompetenz-/Wissenszuwachses durch die praktische Sifa-Tätigkeit („learning on the job“)

Die Beurteilung der Bedeutung einzelner Kompetenzen für den Arbeitsalltag als Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde durch die Befragten selbst für sieben vorgegebene Kompetenzbereiche vorgenommen. Die Kompetenzfelder lauten: Fachkompetenz im Arbeitsschutz bzw. Sicherheits- und Gesundheitsschutz, Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Persönlichkeitskompetenz, Fremdsprachenkompetenz und EDV-Kompetenz.

Legt man jeweils die Angaben aller Fachkräfte zugrunde die zu einer der drei Befragungen teilgenommen haben, ergibt sich, dass zu allen Erhebungszeitpunkten die Fachkompetenz im Arbeitsschutz (bzw. bei Sicherheits- und Gesundheitsschutz) mit einem Mittelwert von 4,8 bzw. 4,7 als am bedeutendsten eingestuft wurde, gefolgt von der Persönlichkeitskompetenz (stabil bei 4,4) und der Sozialkompetenz (4,4 bzw. 4,3). Methodenkompetenz und EDV-Kompetenz werden in etwa gleichbleibend hoch mit 4,0 im Mittelwert bzw. 3,9 als bedeutsam eingeschätzt. Am wenigsten bedeutsam wird die Fremdsprachenkompetenz bewertet (2,7 bzw. 2,6).

Tabelle 3-8: Einschätzung der Bedeutung einzelner Kompetenzen für den Arbeitsalltag als Sifa zu den drei Erhebungszeitpunkten

Kompetenzfeld	erste Basisbefragung	zweite Basisbefragung	dritte Basisbefragung
Fachkompetenz im Arbeitsschutz	4,8	4,7	4,7
Persönlichkeitskompetenz	4,4	4,4	4,4
Sozialkompetenz	4,4	4,4	4,3
Fachkompetenz im angrenzenden Bereich	4,3	4,3	4,3

Kompetenzfeld	erste Basisbefragung	zweite Basisbefragung	dritte Basisbefragung
Methodenkompetenz	4,0	4,0	4,0
EDV-Kompetenz	4,0	3,9	3,9
Fremdsprachenkompetenz	2,7	2,6	2,6

Anmerkung: Jeweils N > 1200.

Betrachtet man hingegen ausschließlich die dreifach befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ergibt sich für den längsschnittlichen Verlauf der Bedeutungseinschätzungen einzelner Kompetenzen das folgende Bild in Abbildung 3-7.

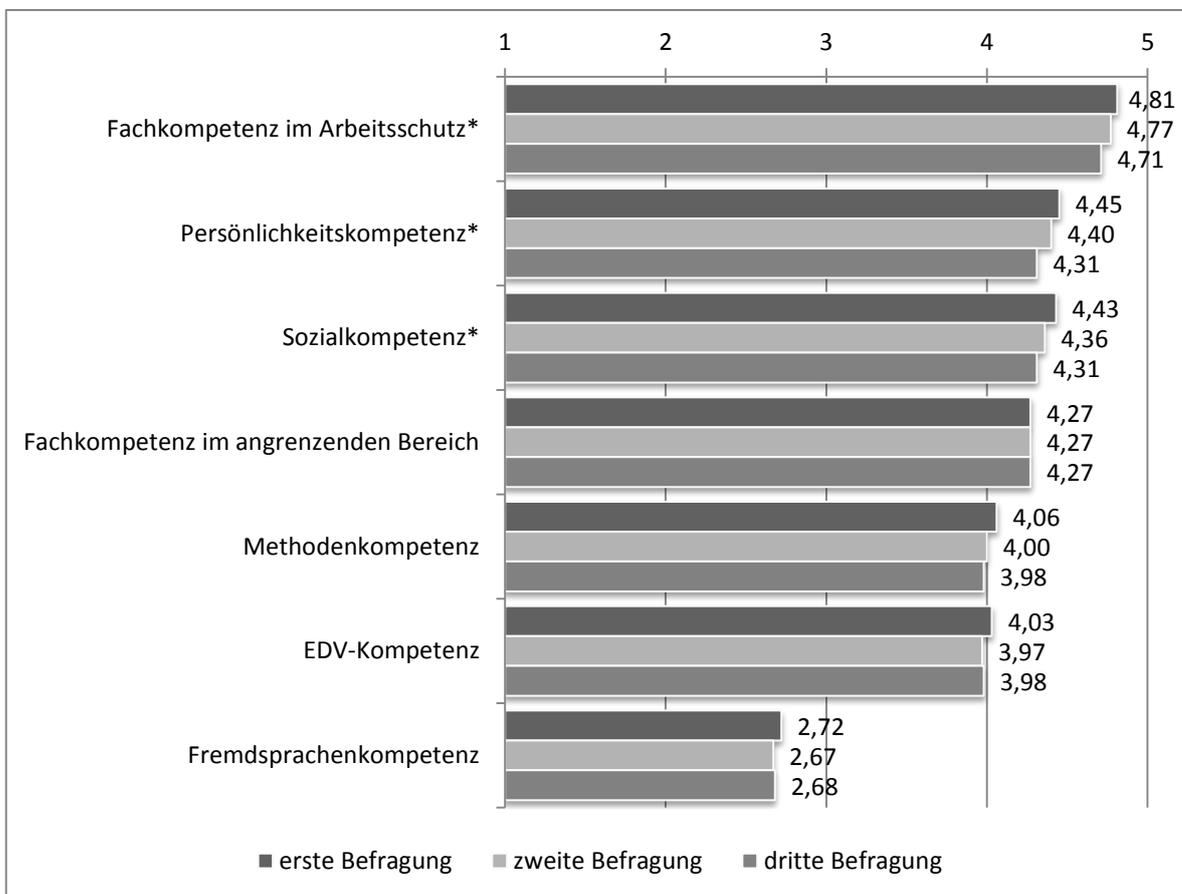


Abbildung 3-7: Entwicklung der mittleren Einschätzung zur Bedeutung ausgewählter Kompetenzen für den Arbeitsalltag als Sifa

Anmerkung: Nur dreifach befragte Fachkräfte für Arbeitssicherheit; N > 520.

- ✓ Es wird deutlich, dass die Bedeutungseinschätzungen trotz signifikanter Rückgänge bei der Fachkompetenz im Arbeitsschutz, der Persönlichkeitskompetenz und der Sozialkompetenz zu allen drei Zeitpunkten deutlich oberhalb einer mittleren Einschätzung liegen. Somit kann angenommen werden, dass die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ein umfassendes und ausgeprägtes Kompetenzprofil zur Aufgabenerledigung für absolut notwendig erachten.

Betrachtet man nochmals ergänzend die Weiterbildungstage, die von den Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Kompetenzsteigerung in den letzten zwei Jahren vor der jeweiligen Befragung in Anspruch genommen werden konnten, zeigt sich Folgendes:

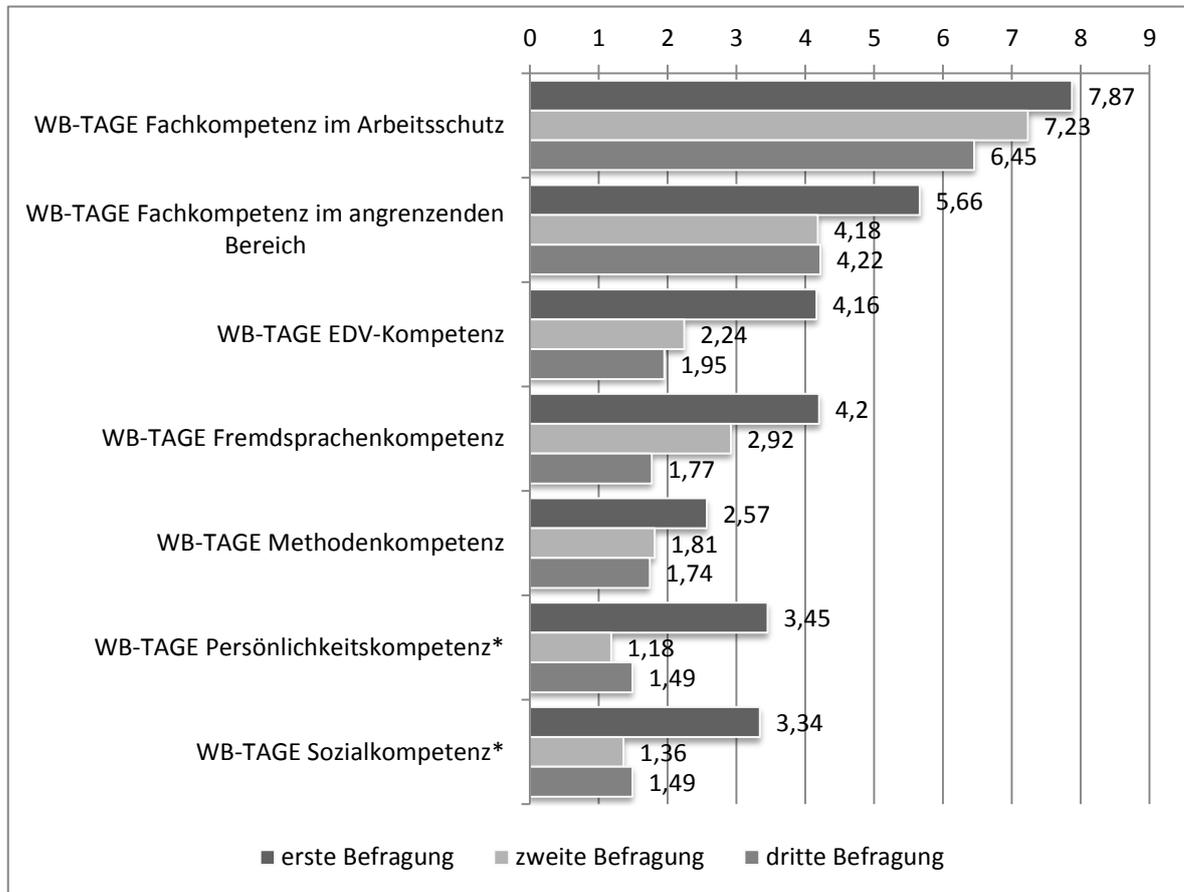


Abbildung 3-8: Entwicklung der mittleren Angaben zur Anzahl von Weiterbildungstagen für die Kompetenzsteigerung in den einzelnen Feldern

Anmerkung: Nur dreifach befragte Fachkräfte für Arbeitssicherheit $250 \geq N \leq 520$.

- ✓ Die Weiterbildungstage zwischen der ersten und dritten Befragung sind durchweg rückläufig. Außerdem zeigt sich, dass die Weiterbildungstage zur Persönlichkeits- und Sozialkompetenz von vornherein deutlich geringer ausfallen als die Tage zur Erhöhung der Fachkompetenz und zu Zeitpunkt zwei und drei nunmehr im Mittel lediglich jeweils eineinhalb Tage umfassen. Die Fachkräfte selbst scheinen sich aber der Bedeutung dieser Kompetenzbereiche für die tägliche Arbeit durchaus bewusst zu sein (vgl. oben), sodass in diesen Bereichen durchaus Weiterbildungsbedarf angenommen werden kann.

3.3.1 Kompetenzdefizite

Neben der reinen Abfrage der Bedeutungseinschätzungen können noch weitere Informationen herangezogen werden, um sich der Frage der Kompetenzen von Fachkräften für Arbeitssicherheit weiter zu nähern. In den Vertiefungsbefragungen der Sifa-Langzeitstudie sollten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit angeben, aus welchen Motiven heraus sie bestimmte Tätigkeiten durchführen oder nicht. Gaben die Fachkräfte bei den jeweiligen Tä-

tigkeiten an, diese nicht oder nur kaum auszuführen, konnten sie dies unter anderem mit dem Motiv „weil mir dazu die Kompetenzen fehlen“ beantworten bzw. begründen. Zum Zeitpunkt der ersten Vertiefungsbefragung entfielen für folgende Tätigkeiten besonders viele Nennungen auf diese Antwortoption (in Rangfolge):

- Beschäftigung mit psychischen Belastungen
- Beschäftigung mit biologischen Gefährdungen
- Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte
- Qualifizierung von Führungskräften
- Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik

Nach der eigenen Aussage der Sifas scheinen also die Defizite an Kompetenzen bei diesen Tätigkeiten vergleichsweise groß zu sein.

Auch zum Zeitpunkt der zweiten Vertiefungsbefragung (2011) ergab sich bezogen auf die Tätigkeitsthemen ein ähnliches Bild. Mit folgenden Tätigkeiten beschäftigten sich Sifas nach eigenen Angaben besonders deshalb nicht, weil ihnen Kompetenzen dazu fehlen:

- Potenziale psychischer Fehlbeanspruchung
- Psychische Belastungen
- Altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte
- Potenziale physischer Fehlbeanspruchung
- Ermittlung von Gesundheitsfaktoren und deren Potenzialen

Da es sich bei den hier genannten Tätigkeitsbereichen durchweg um eher neue Arbeitsfelder der Sifa handelt und die Sifas umfassende Kompetenzprofile für ihre Arbeitstätigkeit als notwendig erachten, wird in der Beurteilung der Ergebnisse davon ausgegangen, dass die Bearbeitung dieser defizitären Themenbereiche besonders aus einer Unsicherheit hinsichtlich der fachlichen Kompetenzen eher selten erfolgt.

- ✓ Insgesamt ist festzustellen, dass die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit alle erfragten Kompetenzbereiche als bedeutsam für ihre tägliche Arbeit einschätzen.
- ✓ Dieser Bedeutsamkeitseinschätzung stehen vergleichsweise geringe Weiterbildungstage in den Bereichen Sozial-, Methoden- und Persönlichkeitskompetenz gegenüber.
- ✓ Die Analyse der Tätigkeitsbereiche, die aus einem Kompetenzdefizit heraus von einem erheblichen Teil der Fachkräfte nicht oder nur kaum ausgeführt werden, ergibt, dass es sich hierbei v.a. um komplexe und neue Aufgabenfelder handelt. Es ist davon auszugehen, dass dort v.a. auch fachliche Defizite eine Rolle spielen.

3.3.2 Weiterbildungsbedarf hinsichtlich ausgewählter Kompetenzen

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden in den Fragebogen der Basisbefragungen zu ihrem Weiterbildungsverhalten bzw. zu zukünftigen Weiterbildungswünschen befragt. Im Detail wurde um Informationen zu folgenden Bereichen gebeten:

- Nutzungsverhalten bei unterschiedlichen Lernformen und Weiterbildungsangeboten im Nachgang zur Ausbildung (in den letzten zwei Jahren/zukünftig)
- Einschätzung des Weiterbildungsbedarfs zu verschiedenen Kompetenzen (z. B. Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen)
- Nutzungsverhalten in der Sifa-Community als ein Weiterbildungsinstrument
- Wunschthemen zur Weiterbildung durch Berufsgenossenschaften/Unfallkassen

Um diese Informationen zum Weiterbildungsverhalten und den Kompetenzeinschätzungen mit den entsprechenden Einschätzungen der innerbetrieblichen Kooperationspartner zu vergleichen und abzusichern, wurden die bereits beschriebenen Themenbereiche auch diesen betrieblichen Akteuren (Geschäftsführer/Führungskräfte, Betriebs-/Personalräte, Betriebsärzte) gestellt. Das bedeutet konkret, dass die Kooperationspartner zu ihren Einschätzungen des

- eigenen thematischen Weiterbildungsbedarfs und dem der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihres Betriebes allgemein und
- bezogen auf ausgesuchte Kompetenzbereiche der Fachkräfte

befragt wurden.

Die Selbsteinschätzung des Weiterbildungsbedarfs durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgte auf einer fünfstufigen Skala von 1 (nicht vorhanden) bis 5 (sehr hoch). Zum ersten Erhebungszeitpunkt schätzten die Befragten ihren Bedarf im Mittel am höchsten hinsichtlich der Fachkompetenz bei Sicherheit und Gesundheitsschutz ein (Mittelwert 3,8), gefolgt vom Weiterbildungsbedarf hinsichtlich der Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen von Sicherheit und Gesundheitsschutz (Mittelwert 3,6). Aber auch hinsichtlich der Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen bzw. im EDV-Bereich liegen die Mittelwerte über einer mittelmäßigen Bedarfseinschätzung. Lediglich das Themenfeld der Fremdsprachen wird von den Sifas im Mittelwert mit 2,7 als etwas weniger weiterbildungsbedürftig eingeschätzt.

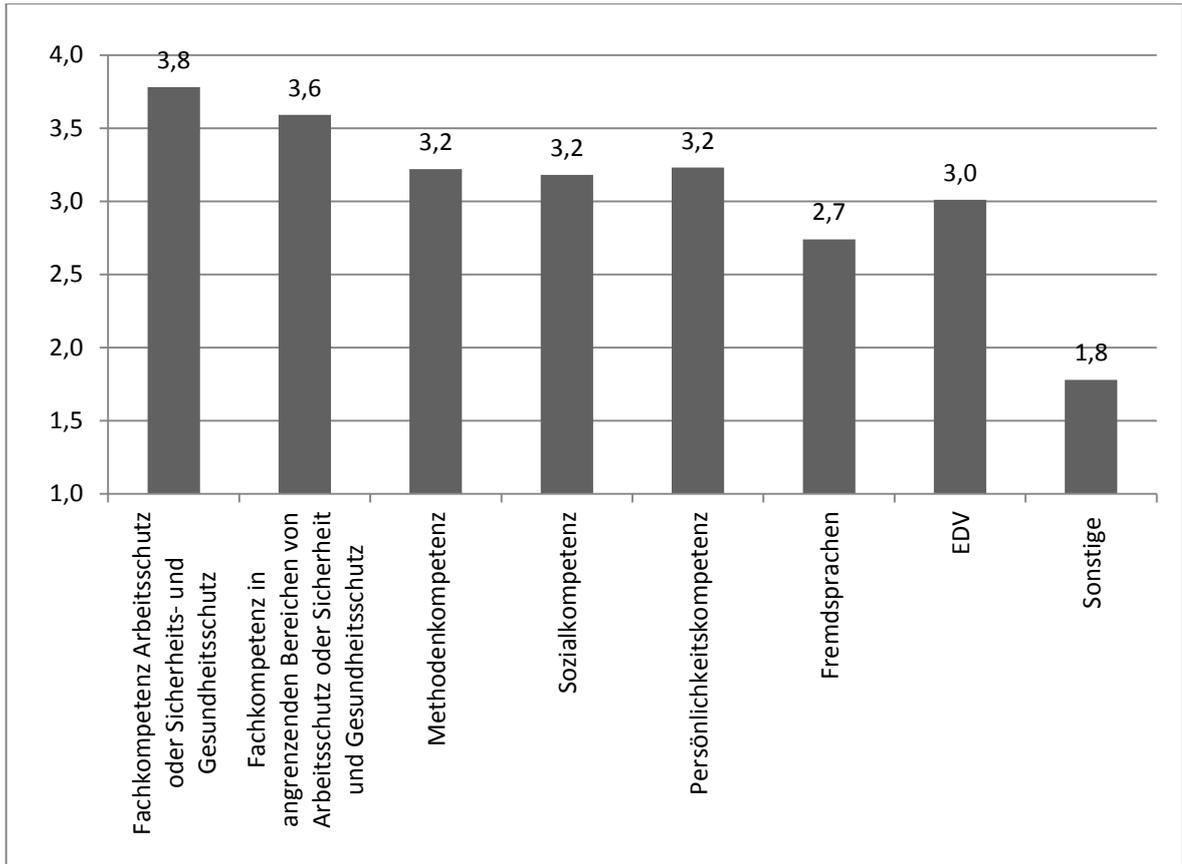


Abbildung 3-9: Selbsteinschätzung des Weiterbildungsbedarfs zu ausgewählten Kompetenzen

Betrachtet man in einem weiteren Schritt ausschließlich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die dreimal an der Befragung teilgenommen haben, werden hinsichtlich der Einschätzungen des Weiterbildungsbedarfs durchaus Unterschiede zwischen den Kompetenzbereichen deutlich. Signifikante, wenn auch moderate Rückgänge über die drei Befragungszeitpunkte sind zu verzeichnen für:

- Weiterbildungsbedarf im Bereich Fachkompetenz bei Sicherheits- und Gesundheitsschutz
- Weiterbildungsbedarf in angrenzenden Bereichen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes

Auch wenn die Bedarfseinschätzungen der Fachkompetenzen immer noch absolut am höchsten sind, sprechen die längsschnittlichen Ergebnisse dafür, mit zunehmender Arbeitserfahrung der Fachkräfte die „weichen“ Kompetenzbereiche nicht aus dem Blick zu verlieren.

Eine zusätzliche längsschnittliche Analyse der Bedarfseinschätzungen in Abhängigkeit von der Dauer der Sifa-Tätigkeit (Zeitraum in dem bereits als Sifa gearbeitet wird) bestätigt diese Schlussfolgerungen. Für die Bedarfseinschätzungen bei den Fachkompetenzen ist ein moderater linearer Rückgang zu verzeichnen (Fachkompetenz Arbeits- und Gesundheitsschutz von $M_{1\text{Jahr}}=3,9$ auf $M_{\geq 10\text{ Jahre}}=3,6$). Im Gegensatz dazu sind die Entwicklungen der Bedarfseinschätzungen für die Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen nicht linear abnehmend sondern bleiben eher stabil. Dies gilt auch für die Bedarfe der Kompetenz im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung.

- ✓ Damit kann das Fazit gezogen werden, dass die thematischen Weiterbildungen sich auch an der Arbeitserfahrung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit orientieren sollten. Während anfänglich der Bedarf an fachlichen Weiterbildungen naturgemäß am höchsten ist, weicht die Frage, wie die Arbeit fachlich zu erledigen ist mit zunehmender Arbeitserfahrung der Frage, wie die Ziele betrieblich noch besser vermittelt, kommuniziert und präsentiert werden können.

Betrachtet man zusätzlich zu den Einschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ebenfalls die Bedarfseinschätzungen der betriebsinternen Kooperationspartner, ergeben sich für die erste Validierungsbefragung folgende Schlussfolgerungen:

- Der Weiterbildungsbedarf der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird insgesamt von allen beteiligten Akteuren (Sifa als Selbsteinschätzung, Geschäftsführer, Betriebsräte und Betriebsärzte in Fremdeinschätzung) im Mittelwert auf einer Skala von 1 (nicht vorhanden) bis 5 (sehr hoch) zwischen 3,2 und 3,8 als mittelmäßig bis hoch eingeschätzt.
- Der Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird hinsichtlich der Fachkompetenz bei Sicherheit und Gesundheitsschutz und der Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Selbsteinschätzung (Mittelwert 3,8) deutlich höher angesehen als in der Fremdeinschätzung durch Geschäftsführer (Mittelwert 3,3), Betriebsärzte (Mittelwert 3,4) und Betriebsräte (Mittelwert 3,5).
- Hinsichtlich der Methodenkompetenz schätzen alle vier Akteure den Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in etwa gleich ein (Mittelwerte bei 3,2 bzw. 3,3).
- Beim Weiterbildungsbedarf zur Sozialkompetenz bleibt die Selbsteinschätzung der Sifa (Mittelwert: 3,2) etwas hinter den Fremdeinschätzungen der Geschäftsführer (Mittelwert 3,3), Betriebsärzte (Mittelwert 3,2) und Betriebsräte (Mittelwert 3,5) zurück.

Tabelle 3-9: Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Weiterbildungsbedarf

Weiterbildungsbedarf im Bereich ...	erste Basisbefragung	erste Validierungsbefragung		
	Selbsteinschätzung Sifa	Führungskräfte	Betriebsärzte	Betriebsräte
Fachkompetenz bei Sicherheit und Gesundheitsschutz	3,78	3,31	3,40	3,53
Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen von Sicherheit und Gesundheit (z. B. Umweltschutz, Brandschutz)	3,59	3,27	3,33	3,42

Weiterbildungsbedarf im Bereich ...	erste Basisbefragung	erste Validierungsbefragung		
	Selbsteinschätzung Sifa	Führungskräfte	Betriebsärzte	Betriebsräte
Methodenkompetenz (z. B. systematisches Arbeiten)	3,22	3,23	3,21	3,36
Sozialkompetenz (z. B. Kommunikation, Kooperation)	3,18	3,32	3,24	3,50

Anmerkung: Sifa = erste Basisbefragung; Kooperationspartner = erste Validierungsbefragung.

Vergleicht man nun auch hier die Entwicklungen der Bedarfseinschätzungen zwischen den Sifas und ihren Kooperationspartnern ergeben sich folgende Resultate:

- Beim Entwicklungsvergleich ist festzustellen, dass die Fachkräfte ihren Weiterbildungsbedarf zur Fachkompetenz bei Sicherheit und Gesundheit im Zeitverlauf stabil wesentlich höher einschätzen als die Kooperationspartner (Datengrundlage Sifa: erste (2005-2006) bis dritte Basisbefragung (2010) Datengrundlage Kooperationspartner (erste Validierungsbefragung (2007) und zweite Validierungsbefragung (2011)).
- Hinsichtlich der Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen ergibt sich ein ähnliches Bild. Die Sifas schätzen auch hier ihren Weiterbildungsbedarf stabil höher ein als die betrieblichen Partner.
- Hinsichtlich der Methodenkompetenz ergibt sich ebenfalls ein ähnliches Bild wie zu den ersten Erhebungszeitpunkten. Alle vier Akteure schätzen den Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in etwa gleich ein, lediglich die Betriebsräte sehen hier einen etwas höheren Bedarf.
- Beim Weiterbildungsbedarf zur Sozialkompetenz bleibt die Selbsteinschätzung der Sifa (Mittelwert: 3,1) insbesondere hinter den Fremdeinschätzungen der Geschäftsführer (Mittelwert 3,5) zurück. Dies war zum Erhebungszeitpunkt t1 noch nicht der Fall, dort sahen eher die Betriebsräte Handlungsbedarf.

Tabelle 3-10: Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Weiterbildungsbedarf zum Erhebungszeitraum t3 Sifa und Validierungsbefragung 2 (Führungskräfte, Betriebsärzte und Betriebsräte)

Weiterbildungsbedarf im Bereich ...	dritte Basisbefragung	zweite Validierungsbefragung		
	Selbsteinschätzung Sifa	Führungskräfte	Betriebsärzte	Betriebsräte
Fachkompetenz bei Sicherheit und Gesundheitsschutz	3,66	3,36	3,41	3,34
Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen von Sicherheit und Gesundheit (z. B. Umweltschutz, Brandschutz)	3,49	3,26	3,23	3,32
Methodenkompetenz (z. B. systematisches Arbeiten)	3,21	3,21	3,14	3,30
Sozialkompetenz (z. B. Kommunikation, Kooperation)	3,10	3,46	3,27	3,26

- ✓ Der Vergleich zwischen den Einschätzungen der Weiterbildungsbedarfe auf den unterschiedlichen Kompetenzfeldern verdeutlicht, dass die Fachkräfte selbst den höchsten Bedarf im Bereich der Fachkompetenzen wahrnehmen.
- ✓ Die Kooperationspartner schätzen diese Bereiche ebenfalls als wichtig ein, betonen allerdings zusätzlich zunehmend stärker die Bereiche der Kommunikation und Kooperation (Sozialkompetenz).

3.3.3 Weiterbildungswünsche der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Zur ersten Erhebungswelle gaben insgesamt 438 Teilnehmer konkrete themenbezogene Weiterbildungswünsche an. Da hierbei Mehrfachnennungen möglich waren, konnten 778 Nennungen verzeichnet werden. Die Weiterbildungswünsche konnten in sieben Kategorien unterteilt werden:

- Gefährdungen (301 Nennungen)
- Regelungen & Gesetze (151 Nennungen)
- Tätigkeit als Sifa (148 Nennungen)
- Ausbildung zur Sifa (68 Nennungen)
- Personal (65 Nennungen)
- Bürokratie (25 Nennungen)
- Erfahrungsaustausch (20 Nennungen)

Abbildung 3-10 gibt eine Übersicht der Nennungen.

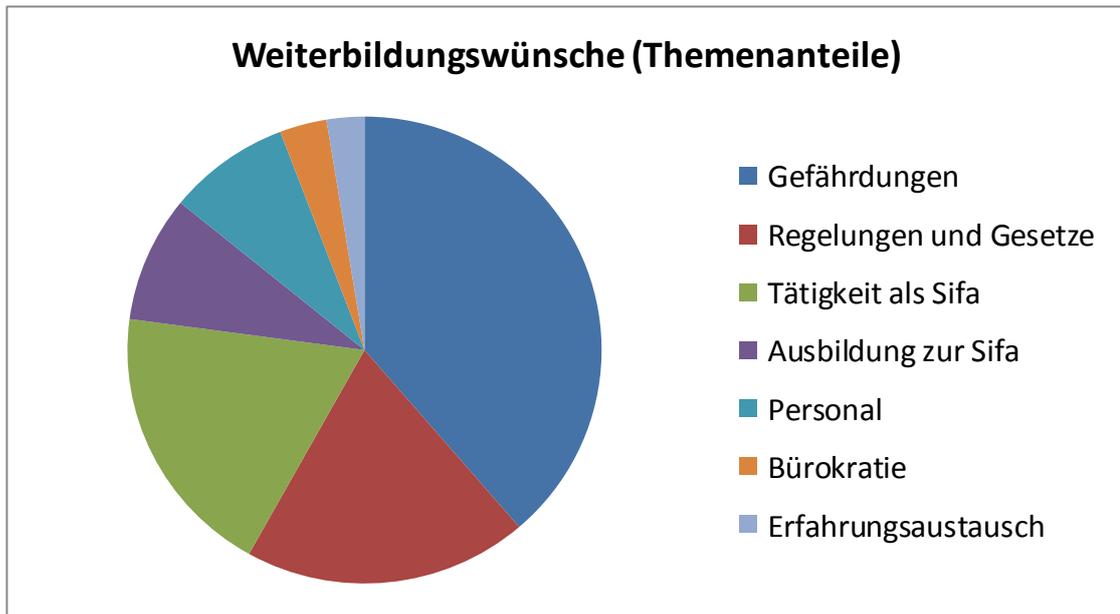


Abbildung 3-10: Anteile der Themen von Weiterbildungswünschen zum Befragungszeitpunkt

Eine Untersetzung der Nennungen in den sieben Kategorien befindet sich in Tabelle 3-11.

Tabelle 3-11: Weiterbildungswünsche der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (untersetzt) zum Befragungszeitpunkt t1 – Teil1

Thema	Unterthema	Erläuterung
Gefährdungen	Gefährdungsanalysen	Anwendung und Durchführung von Gefährdungsanalysen und -beurteilungen
	Arbeitsmittel	spezielle Arbeitsmittel, Arbeitsplatz- und Anlagensicherheit
	Gefahrstoffe	Gefahrstoffe, Umgang mit Gefahrstoffen und Messung/Erfassung von Grenzwerten
	Gefahrensituationen	physikalische und psychische Gefahrensituationen
	Arbeitsschutz	Arbeitsschutz und dessen Anwendung in der betrieblichen Praxis
	Gesundheit	Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung Anwendung in betrieblicher Praxis

Thema	Unterthema	Erläuterung
Regelungen und Gesetze	Gesetze und Regelwerke	aktuelle Gesetze und Regelungen und deren Auswirkungen auf Tätigkeit der Sifa
	Neuerungen in Gesetzen	Neuerungen und Veränderungen in Gesetzen und deren Auswirkungen auf Tätigkeit der Sifa
	Betriebliche Umsetzung von Gesetzen	Anwendung und Umsetzung von Gesetzen und Regelungen im betrieblichen Alltag
Tätigkeit als Sifa	Präsentationsfähigkeit	Präsentationstechniken und Rhetorik
	Arbeitsorganisation	Methoden und Organisationstechniken für den betrieblichen Alltag; Organisation und Integration d. Tätigkeit in betriebliche Praxis
	Selbstdarstellung	Verbesserung der Selbstdarstellung/Argumentation
	Soziale Fähigkeiten	Verbesserungen in sozialer Interaktion und Mitarbeiterführung
	Umgebungsfaktoren	Umgang mit speziellen Umgebungsbedingungen und Arbeitsplatzgestaltungen
Ausbildung zur Sifa	Organisation	Veränderungen in Organisation und Gestaltung der Ausbildung
	Inhalte allgemein	Allgemeine Wünsche für Inhalte in der Ausbildung
Personal	Mitarbeiter	Umgang mit Mitarbeitern und speziellen Beschäftigungssystemen
	Führungskräfte	Umgang mit Führungskräften und spezielle Angebote für Führungskräfte zur Sicherheit und Arbeitsschutz
Bürokratie		richtiger Umgang mit Dokumenten und dem Erstellen wichtiger Dokumente
Erfahrungsaustausch		Verbesserung des Erfahrungsaustauschs zwischen Sifas und Aufbau von Kommunikationsplattformen

In der zweiten und dritten Erhebungswelle wurde wiederum nach den Weiterbildungswünschen gefragt. Zum zweiten Erhebungszeitraum gab es 526 und zum dritten Erhebungszeitraum 307 zählbare Nennungen. Damit verringerte sich die Zahl der Weiterbildungsnennungen über die drei Erhebungswellen hinweg auf unter die Hälfte.

Bei der Kategorisierung konnten neue Kategorien festgestellt werden. Das waren:

- Organisation der Arbeitssicherheit (Arbeitsschutzmanagement, Arbeiten mit Fremdfirmen, Arbeiten im Ausland)
- Globale Veränderungen
- Nutzung EDV, Internet
- Angrenzende Bereiche zur Arbeitssicherheit
- BWL-Themen, betriebswirtschaftlicher Nutzen von Arbeitsschutz
- Fremdsprachen

Zu allen drei Erhebungszeiträumen wurde mit zunehmender Tendenz der Wunsch nach Weiterbildung zu Gefährdungen geäußert, allem voran der Wunsch nach Weiterbildung zu Gefährdungsbeurteilungen, aber auch spezielle Gefährdungen, wie psychische Gefährdungen, Brand- und Explosionsgefährdungen und Gefahrstoffe spielen eine wichtige Rolle.

Der Wunsch nach Weiterbildung zu Regelungen und Gesetzen steht an zweiter Stelle. Hierbei geht es vordergründig um die aktuellen Vorschriften und Regeln, aber auch um Neuerungen und Veränderungen in Gesetzen und deren Auswirkungen auf die Tätigkeit der Sifa.

Die Entwicklung der Nennungen in den drei Erhebungszeiträumen ist in Tabelle 3-12 dargestellt.

Tabelle 3-12: Anteile der Weiterbildungswünsche von t1 bis t3 nach Themen

Thema	t1	%	t2	%	t3	%
Gefährdungen	301	38,69	264	50,19	156	50,81
Regelungen und Gesetze	151	19,41	76	14,45	34	11,07
Tätigkeit als Sifa	148	19,02	58	11,03	33	7,17
Ausbildung zur Sifa	68	8,74	11	2,09	9	2,93
Personal	65	8,35	28	5,32	18	5,86
Dokumente (Bürokratie)	25	3,21	3	0,57	0	0,00
Erfahrungsaustausch	20	2,57	19	3,61	7	2,28
Organisation der Arbeitssicherheit			34	6,46	23	7,49
Globale Veränderungen			11	2,09	14	4,56
Nutzung EDV, Internet			13	2,47	6	1,95

Thema	t1	%	t2	%	t3	%
Angrenzende Bereiche			6	1,14	3	0,98
BWL			2	0,38	1	0,33
Fremdsprachen			1	0,19	3	0,98
gesamt	778	100,00	526	100,00	307	96,42

3.3.4 Kompetenzgewichtungen der Sifa und der Zusammenhang mit Wirksamkeiten und Tätigkeiten

Nach der Darstellung der Kompetenzeinschätzungen der Fachkräfte, ihrer diesbezüglich selbst eingeschätzten Weiterbildungswünsche und -bedarfe soll die Frage beantwortet werden, ob und in welcher Form die Bedeutsamkeitseinschätzungen der einzelnen Kompetenzbereiche mit den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten in Zusammenhang stehen.

Um diese Frage der Untersuchung zugänglich zu machen, wurde auf Basis der Häufigkeitsanalysen zu den Bedeutsamkeitseinschätzungen eine Rekategorisierung vorgenommen. In der ursprünglichen Fassung konnten die Fachkräfte für jeden Kompetenzbereich angeben, wie wichtig sie diesen für die tägliche Arbeit betrachten. Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei von (1) sehr unwichtig bis (5) sehr wichtig. In der neuen Kategorisierung liegen nun nur noch zwei Kategorien von Bedeutsamkeitseinschätzungen vor. Die erste Kategorie umfasst alle ursprünglichen Einschätzungen von (1) sehr unwichtig bis (3) teils teils und wird als „höchstens teilweise wichtig für die Tätigkeit“ bezeichnet. Die zweite Kategorie umfasst die Ursprungskategorien (4) eher wichtig und (5) sehr wichtig und wird nun in der Kategorie „wichtig bis sehr wichtig für die Tätigkeit“ zusammengefasst.

Tabelle 3-13 zeigt die Verteilungen für die sieben erfassten Kernkompetenzen (exklusive der Kategorie „sonstige Kompetenzen“).

Tabelle 3-13: Häufigkeitsverteilungen in den Bedeutsamkeitseinschätzungen der rekategorisierten Kompetenzeinschätzungen der unterschiedlichen Kompetenzbereiche (dritte Basisstudie, 2010)

Kompetenzbereich	höchstens teilweise wichtig für die Tätigkeit prozentualer Anteil	wichtig bis sehr wichtig für die Tätigkeit prozentualer Anteil
Fachkompetenz Arbeitsschutz oder Sicherheits- und Gesundheitsschutz (N = 1196)	2,1	97,9
Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen zu Arbeitsschutz bzw. Sicherheits- und Gesundheitsschutz (N = 1189)	12,6	87,4
Methodenkompetenz (N = 1187)	26,9	73,1

Kompetenzbereich	höchstens teilweise wichtig für die Tätigkeit prozentualer Anteil	wichtig bis sehr wichtig für die Tätigkeit prozentualer Anteil
Sozialkompetenz (N = 1187)	12,4	87,6
Persönlichkeitskompetenz (N = 1179)	11,0	89,0
Fremdsprachenkompetenz (N = 1186)	81,8	18,9
EDV (N = 1189)	27,2	72,8

Aus dieser Auflistung und den bereits weiter oben berichteten mittleren Bedeutsamkeitseinschätzungen lassen sich folgende Rückschlüsse ziehen:

- Die hohe Bedeutsamkeit der Fachkompetenz im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz ist unter den Fachkräften für Arbeitssicherheit Allgemeingut.
- Die Fachkompetenzen in den angrenzenden Bereichen, die Methoden-, die Sozial- und die Persönlichkeitskompetenz wird jeweils von mindestens 11 % der Befragten als höchstens teilweise wichtig bezeichnet.
- Für die Fremdsprachenkompetenz geben 82 % der Befragten an, dass diese nur eine untergeordnete Bedeutung für die tägliche Arbeit hat.

Mit diesen Ergebnissen als Ausgangspunkt wurden für jeden einzelnen Kompetenzbereich Gruppenvergleiche (jeweils Gruppe „höchstens teilweise wichtig“ vs. Gruppe „wichtig bis sehr wichtig“) hinsichtlich der zeitgleich eingeschätzten Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten berechnet. Diese Vergleiche wurden auf die nachstehend aufgeführten Kompetenzfelder beschränkt:

- Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen von Arbeitsschutz bzw. Sicherheits- und Gesundheitsschutz
- Methodenkompetenz
- Persönlichkeitskompetenz
- Sozialkompetenz

Diese Beschränkung erfolgte entweder, weil in den übrigen Kompetenzbereichen jeweils ein relevanter Anteil von Sifas eher untergeordnete Bedeutsamkeiten angibt (gilt für die Fachkompetenz im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz) oder aber, weil in diesen Bereichen davon auszugehen ist, dass sie in deutlich unterschiedlichem Ausmaß betrieblich abgerufen werden (Fremdsprachenkompetenzen und die EDV-Kompetenzen).

Es zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den Gruppen für jeden der genannten vier Kompetenzbereiche mit wenigen Ausnahmen⁴ auf allen Tätigkeits- und Wirksamkeitsfeldern statistisch signifikant werden. Dies kann als erster Beleg dafür gewertet werden, dass eine umfassende Kompetenzgewichtung seitens der Sifa mit höheren Tätigkeitsin-

⁴ Ausnahmen ergaben sich für das Kompetenzfeld „Sozialkompetenz“.

tensitäten und Wirksamkeiten in Zusammenhang steht. Exemplarisch sind die Unterschiede zwischen den beiden Bedeutsamkeitsgruppen für den Kompetenzbereich „Persönlichkeitskompetenz“ in Abbildung 3-11 für die Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder dargestellt, bei denen die Mittelwertunterschiede besonders deutlich sind.

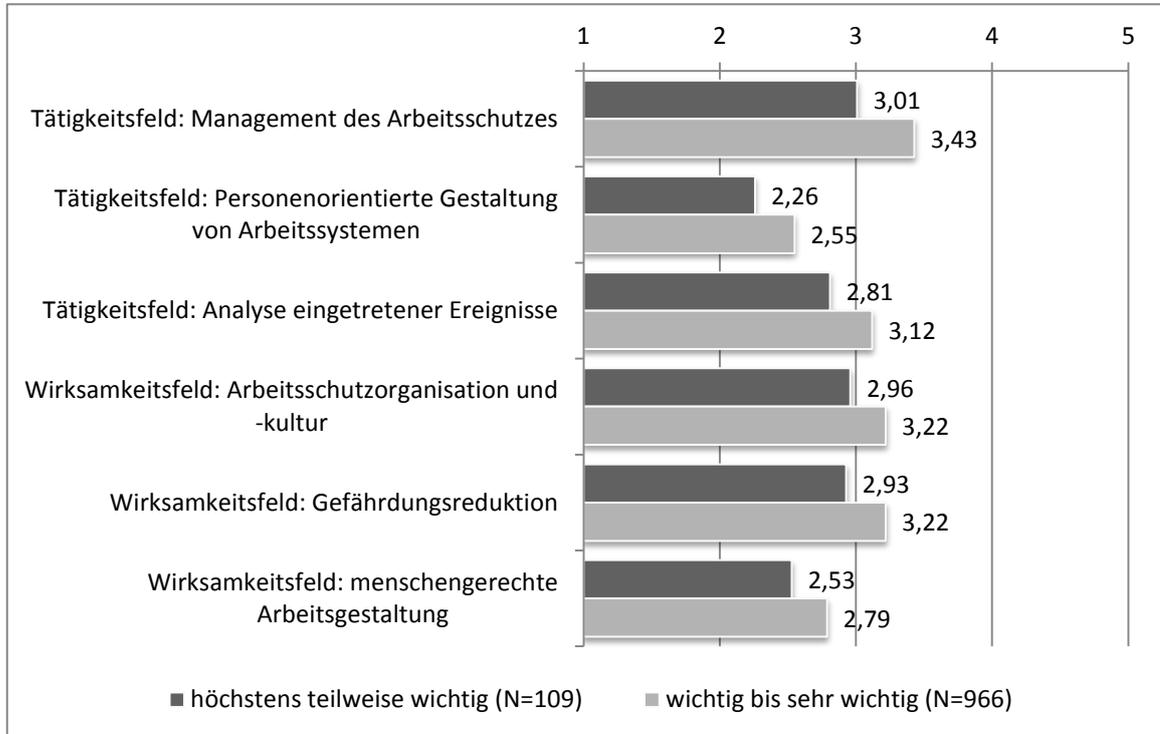


Abbildung 3-11: Vergleichende Darstellung der mittleren Ausprägung ausgewählter Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder in Abhängigkeit von der Bedeutsamkeitseinschätzung der Fachkräfte im Kompetenzbereich „Persönlichkeitskompetenz“ (Basisbefragung3; N=1075)

Geht man in der Analyse der Kompetenzgewichtungen in den unterschiedlichen Bereichen noch einen Schritt weiter und analysiert diese gleichzeitig, können hier ebenfalls wichtige Aussagen getroffen werden. Auf Basis der vorgenommenen Kategorisierung der Bedeutsamkeitseinschätzungen in den Kompetenzfeldern, wurden für die Kompetenzfelder Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen von Arbeitsschutz bzw. Sicherheits- und Gesundheitsschutz, Methodenkompetenz, Persönlichkeitskompetenz und Sozialkompetenz mehrere Gruppen definiert. Diese können ebenfalls als Muster, Profile oder Konfigurationen verstanden werden. Gibt eine Sifa beispielsweise an, dass der Kompetenzbereich Fachkompetenz in den angrenzenden Bereichen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz wichtig bzw. sehr wichtig ist, erhält sie in ihrem individuellen Profil eine 2, entsprechend bei der Einschätzung einer höchstens teilweisen Bedeutsamkeit eine 1. Das gleiche Vorgehen gilt für die anderen drei Kompetenzbereiche. In der Zusammenschau der sieben am häufigsten auftauchenden Muster ergibt sich das Bild in Tabelle 3-14.

Tabelle 3-14: Muster der dichotomisierten Bedeutsamkeitseinschätzungen in den vier ausgewählten Kompetenzfeldern (Basisbefragung 3)

Fachkompetenz angrenzende Bereiche von Sicherheits- und Gesundheits- schutz	Methoden- kompetenz	Persönlichkeits- kompetenz	Sozialkompetenz	Häufigkeit	prozentual
wichtig	wichtig	wichtig	wichtig	734	63,4
wichtig	<i>mittel</i>	wichtig	wichtig	139	12,0
<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	wichtig	wichtig	49	4,2
<i>mittel</i>	wichtig	wichtig	wichtig	47	4,1
wichtig	<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	37	3,2
wichtig	<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	wichtig	26	2,2
<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	<i>mittel</i>	22	1,9
Gesamt				1054	91,0
übrige Konfigurationen				103	9,0

Daraus lassen sich zunächst folgende Erkenntnisse gewinnen:

- ✓ Die deutliche Mehrzahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (63 %) gewichtet alle betrachteten Kompetenzbereiche zusätzlich zur Fachkompetenz im Sicherheits- und Gesundheitsschutz gleichzeitig ebenfalls als hoch. Diese Fachkräfte besitzen ein umfassendes Kompetenzverständnis über die reine Fachkompetenz hinaus.
- ✓ Immerhin weitere 12 % der Sifas nehmen die Methodenkompetenz als höchstens teilweise wichtig wahr.
- ✓ Die übrigen Konfigurationen aus mittleren und hohen Bedeutsamkeitseinschätzungen werden deutlich seltener beobachtet.

Vergleicht man nun abschließend die fünf häufigsten Kompetenzmuster hinsichtlich der parallel erreichten Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten, lassen sich weitere Erkenntnisse ableiten:

- ✓ Die umfassend hohe Kompetenzeinschätzung in allen Kompetenzbereichen geht mit den höchsten Mittelwerten auf den Tätigkeits- und Wirksamkeitsfeldern einher. Eine intensiv tätige und effektive Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt über ein vollständiges Kompetenzprofil und ist sich der Bedeutung dessen voll auf bewusst.
- ✓ Bereits die Bedeutungsabwertung eines einzigen Kompetenzbereichs geht mit deutlich geringeren Mittelwerten auf der Mehrzahl der Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder einher.

- ✓ Bereits auf diesem geringen Auflösungsgrad lassen sich differenzierte Effekte einzelner Kompetenzbereiche für bestimmte Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder nachweisen. So ist auffällig, dass die mittlere Intensitätseinschätzung der Sifa auf dem Tätigkeitsfeld Analyse von Gefährdungsfaktoren besonders mit hohen Bedeutsamkeitseinschätzungen im Bereich der Fachkompetenzen in angrenzenden Bereichen einhergeht. Gleichzeitig stehen hohe Bedeutsamkeitseinschätzungen in der Sozial- und Persönlichkeitskompetenz mit der Wirksamkeit im Bereich der Gefährdungsreduktion in Zusammenhang. Offensichtlich ist das Erkennen und Bearbeiten von Gefährdungen an andere Kompetenzbereiche gekoppelt als die betriebliche Durchsetzung der effektiven Reduktion derselben.

3.3.5 Learning on the Job – Erfahrungswissen der Fachkräfte

Neben der Weiterbildung sind besonders das Erfahrungswissen und die zunehmende Professionalisierung durch die Dauer der praktischen Sifa-Tätigkeit wesentliche Motoren des Kompetenz- und Wirksamkeitszuwachses der Fachkräfte.

Während der Zuwachs an Erfahrungswissen direkt durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beurteilt werden kann, ist die zunehmende Professionalisierung des Handelns durch die Dauer der Sifa-Tätigkeit ein Hintergrundaspekt, der als Einflussvariable eine große Rolle spielt. Es ist davon auszugehen, dass beide Aspekte miteinander verwoben sind, da Arbeitstätigkeit und -umgebung die allgemein als lern- und entwicklungsförderlich beschrieben und wahrgenommen werden, demnach höhere Effekte auf den Professionalisierungszuwachs über die Zeit ausübt.

Der folgende Abschnitt widmet sich zunächst der Einschätzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, inwiefern sie ihr Erfahrungswissen als bedeutsam für ihre praktische Tätigkeit als Fachkraft beurteilen. Danach wird eine Analyse der Wirksamkeitsentwicklung in Abhängigkeit von der Dauer der Sifa-Tätigkeit erfolgen.

Zum Zeitpunkt der zweiten Basisbefragung wurden die Teilnehmer erstmals gebeten einzuschätzen, welche Bedeutung das durch die praktische Tätigkeit als Sifa gewonnene Erfahrungswissen für sie hat. Für diese insgesamt vier Fragen lag folgende Antwortskala vor: gar nicht weiterentwickelt, kaum weiterentwickelt, mittelmäßig weiterentwickelt, ziemlich weiterentwickelt, sehr weiterentwickelt. Der Wortlaut und die Mittelwerte der konkreten Aussagen sind in Tabelle 3-15 dargestellt. Als erstes Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Teilnehmer von einem hohen Maß an Wissenszunahme durch ihre Tätigkeit berichten. Damit zeigt sich, dass die tägliche Arbeit als Sifa einen bedeutsamen Effekt auf die Wahrnehmung der eigenen Arbeits- und Tätigkeitskompetenz hat.

Zum Erhebungszeitpunkt t3 wurde die Frage nach der Entwicklung des Erfahrungswissens noch einmal gestellt.

Insgesamt kann zu beiden Erhebungszeitpunkten festgestellt werden, dass sich Fähigkeiten und Fachwissen der Mehrheit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus deren Sicht ziemlich oder sehr weiterentwickelt haben. Die meisten Sifas steigerten ihre Fähigkeiten insgesamt durch die praktische Sifa-Tätigkeit, gefolgt von der Weiterentwicklung des Fachwissens (jeweils über 80 % der Befragten gaben an, sich ziemlich oder sehr weiterentwickelt zu haben).

Tabelle 3-15: Einschätzung der Zunahme des Erfahrungswissens durch die praktische Sifa-Tätigkeit (erfragt zur zweiten Basisbefragung, mindestens zweifach befragte Fachkräfte N ≈ 800)

	Mittelwerte	
	Basisbefragung 2	Basisbefragung 3
Meine Fähigkeiten, als Sifa tätig zu werden, haben sich durch die praktische Sifa-Tätigkeit...*	4,17	4,20
Mein Fachwissen hat sich...*	4,07	4,07
Meine methodischen Fähigkeiten haben sich...*	3,77	3,80
Meine Fähigkeiten, mein Anliegen im Betrieb zu vermitteln, haben sich...*	3,86	3,88

Anmerkung: 1=gar nicht weiterentwickelt bis 5= sehr weiterentwickelt

- ✓ Die deutliche Mehrheit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt an, dass das eigene tägliche Tätigwerden im Betrieb deutliche Effekte auf die Fähigkeiten als Fachkraft und das eigene Fachwissen hat.
- ✓ Ebenfalls recht hohe Werte ergeben sich bezüglich der Steigerung des Methodenwissens und der Vermittlung der eigenen Anliegen im Betrieb.

Über die Selbstbeurteilung der Fähigkeits- und Kompetenzentwicklung durch die tägliche Arbeit hinaus kann im Rahmen der Befragung alternativ auch der Einfluss der Dauer der Sifa-Tätigkeit direkt untersucht werden. Jeder Fachkraft wurde bei ihrer erstmaligen Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie die Frage gestellt, wie lange sie bereits als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig ist. Auf Basis dieser Angaben konnte dann bei mehrmaliger Teilnahme einer Fachkraft ein individuelles Entwicklungsprofil über die Zeit nachvollzogen werden, d. h. also, die Entwicklung der Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Sifa. Es ist natürlich selbstverständlich, dass dieser Faktor nicht allein über die positive oder negative Entwicklung in diesen Feldern entscheidet. Grundsätzlich ist aber davon auszugehen, dass die zunehmend längere Auseinandersetzung mit einem Arbeitsgebiet den professionellen Umgang und damit die Effektivität eines Mitarbeiters verbessert bzw. erhöht, wenn nicht besondere betriebliche oder persönliche Merkmale dieser Positiventwicklung entgegenstehen.

Analysiert man zunächst die Einschätzung der Entwicklung des Kompetenzzuwachses über die Dauer der Sifa-Tätigkeit ergibt sich, dass mit zunehmender Dauer der Sifa-Tätigkeit die Beurteilung des Kompetenzzuwachses deutlich höher ausfällt. Einfach zusammengefasst bedeutet dies, dass Sifas, die bereits seit acht Jahren als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig sind, den Kompetenzzuwachs höher beurteilen als Berufseinsteiger. Abbildung 3-12 fasst dieses Ergebnis für die bereits eben beschriebenen vier Themen zusammen. Es wird deutlich, dass der Effekt einer zunehmend besseren „Wachstumsbeurteilung“ über die Tätigkeitsdauer zwar relativ schmal ausfällt, aber statistisch substantiell nachzuweisen ist.

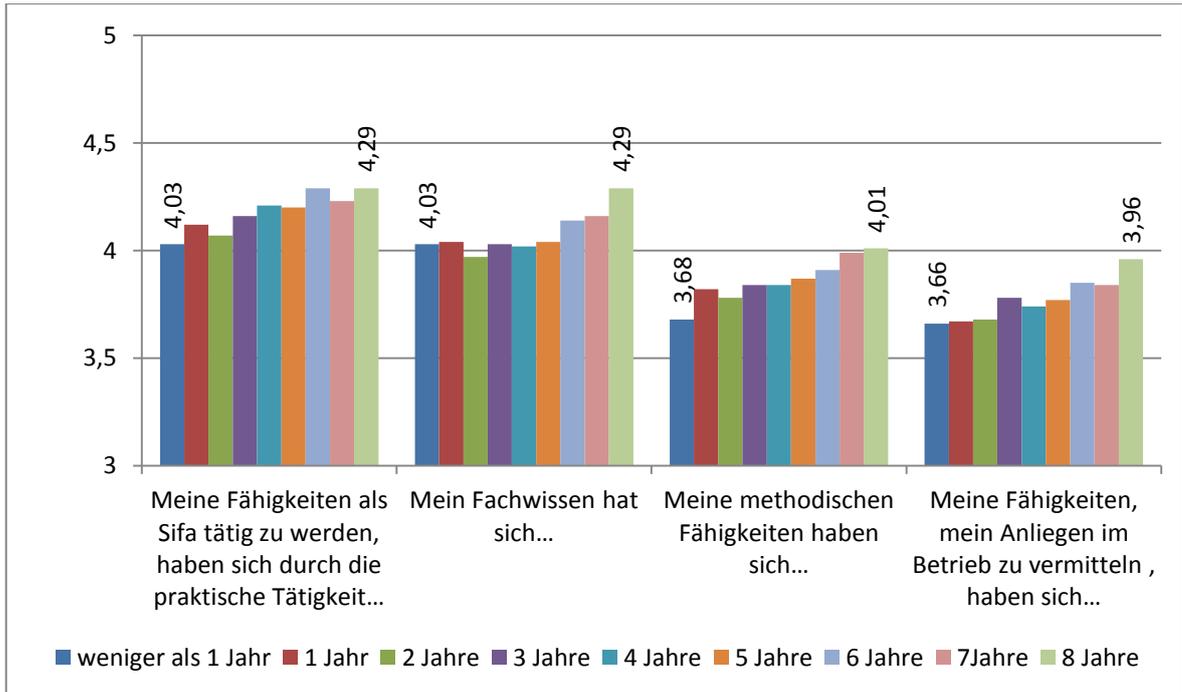


Abbildung 3-12: Beurteilung des Zuwachses an Erfahrungswissen durch die praktische Tätigkeit im Zusammenhang mit der Dauer der Sifa-Tätigkeit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)

Analysiert man nun in einem weiteren Schritt die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten in Abhängigkeit von der Dauer der Sifa-Tätigkeit, lassen sich ebenfalls moderate Intensitäts- und Wirksamkeitssteigerungen nachweisen. Die folgenden grafischen Übersichten verdeutlichen diese Effekte der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit auf die Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder. Zur besseren Lesbarkeit wurden jeweils nur die ersten und letzten Datenpunkte mit den Mittelwerten beschriftet.

- ✓ Die Analyse der Dauer der Sifa-Tätigkeit als Prädiktor der Wirksamkeiten und Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestätigt die vermuteten Zuwächse über die Zeit.
- ✓ Je länger eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in ihrem Betrieb diese Funktion bekleidet, desto stärker entwickeln sich (1) die Professionalisierungszuwächse durch die tägliche Arbeit, (2) die Intensitäten, mit denen sie auf den einzelnen Feldern tätig wird und (3) die Wirksamkeiten, die durch die Tätigkeit in den einzelnen Feldern erreicht werden.
- ✓ Für zukünftige Forschungsarbeiten ergibt sich die Aufgabe zu prüfen, ob sich betriebliche Rahmenbedingungen oder personale Voraussetzungen identifizieren lassen, welche einen schnellen Kompetenzzuwachs über die Zeit befördern? Ein schnell und effektiv einsetzender Professionalisierungsprozess im Rahmen der täglichen Arbeit schont die betrieblichen Ressourcen, erzeugt zeitnah einen adäquaten betrieblichen Nutzen über die Kernfelder hinaus und unterstützt das berufsbezogene Wachstumsmotiv dieser hoch intrinsisch motivierten Gruppe von Fachkräften.

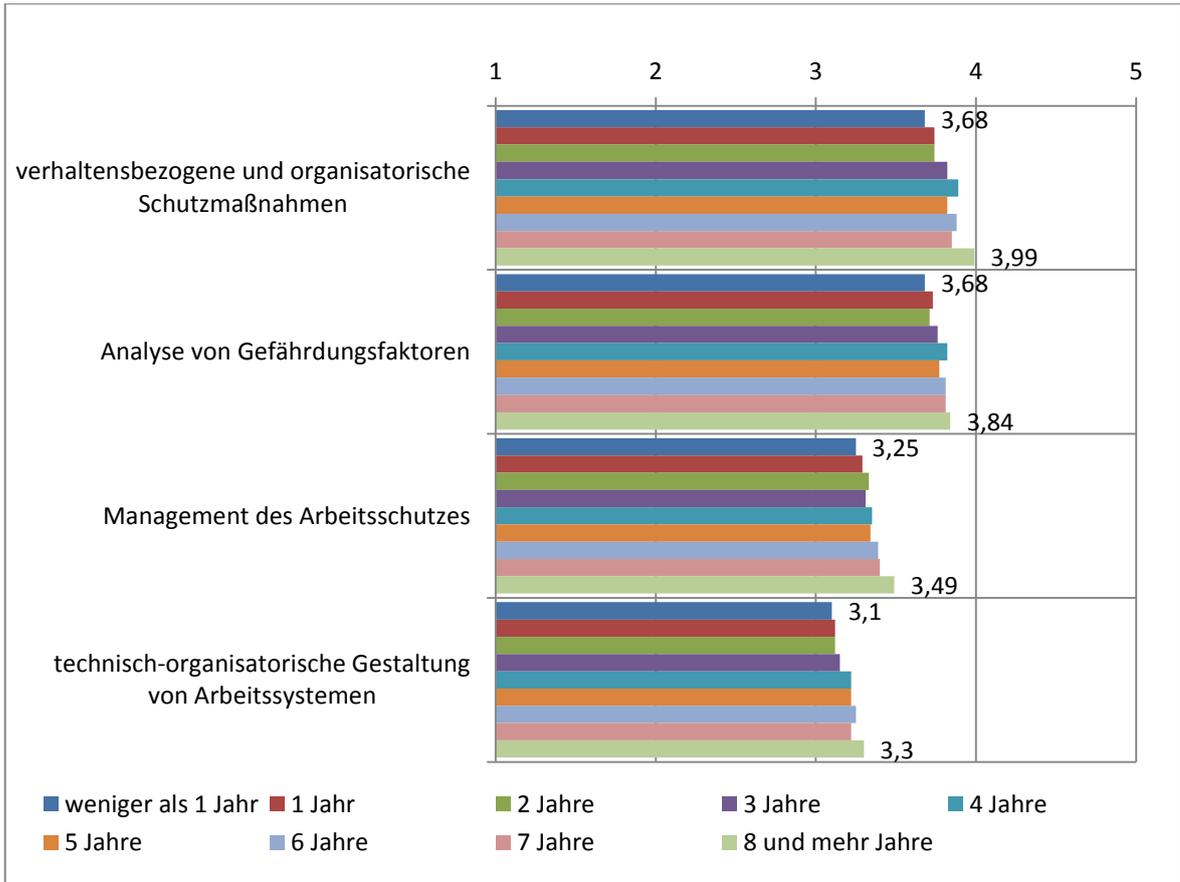


Abbildung 3-13: Teil 1 – Mittlere Ausprägung der Tätigkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)

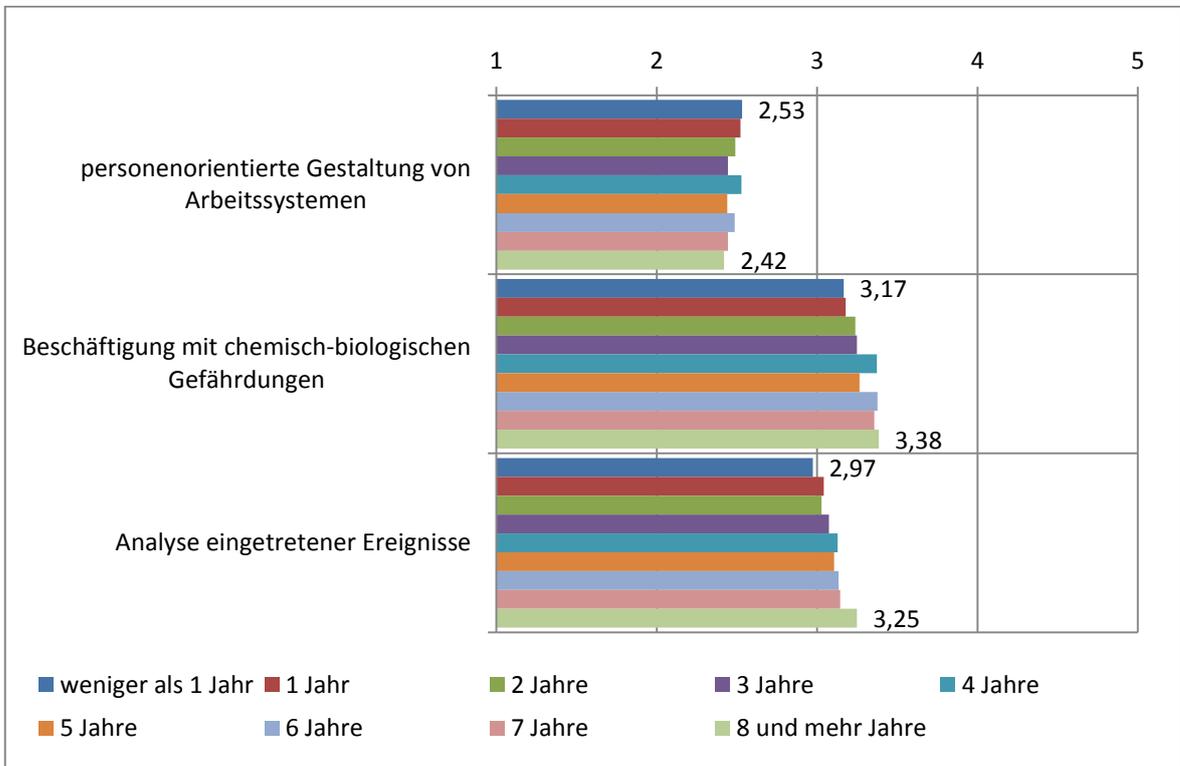


Abbildung 3-14: Teil 2 – Mittlere Ausprägung der Tätigkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)

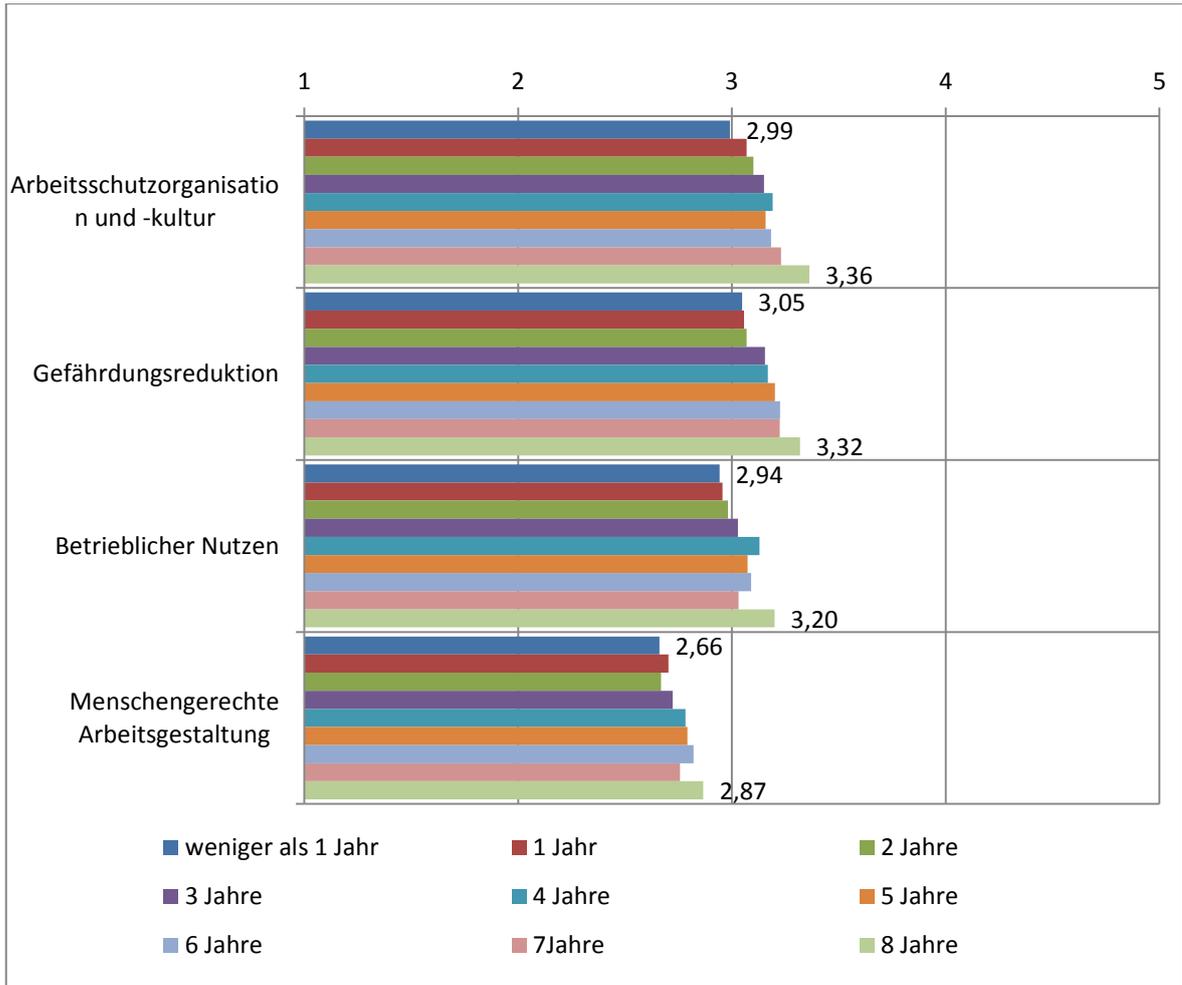


Abbildung 3-15: Mittlere Ausprägung der Wirksamkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)

3.4 Personenfaktoren als Prädiktoren von Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten

Im Rahmen der drei Basisbefragungen wurde den Fachkräften für Arbeitssicherheit eine Vielzahl unterschiedlicher Aussagen vorgelegt, die arbeits- bzw. tätigkeitsbezogene Einstellungen, Überzeugungen und Wahrnehmungen der Fachkräfte erfassen. Jede dieser Aussagen sollte jeweils unter Nutzung fünfstufiger Antwortformate (bspw. von stimme gar nicht zu bis stimme völlig zu) beantwortet werden. Im Zuge der weiteren statistischen Analysen wurden die beurteilten Einzelaussagen zu Faktoren zusammengefasst. Diese Faktorenbildung dient dazu, eine hinter den Einzelaussagen liegende, ordnende Struktur zu identifizieren und dadurch die Masse an Informationen auf interpretierbare Oberdimensionen zu reduzieren. Anschaulich formuliert bilden die jeweils zu einem Faktor zusammengefassten Aussagen Facetten eines dahinter liegenden gemeinsamen verbindenden Elements. Im vorliegenden Fall bilden insgesamt sechs Personenfaktoren das Ergebnis dieses Strukturierungsprozesses. Deren Bezeichnung und inhaltliche Bedeutung können in Tabelle 3-16 nachvollzogen werden.

Tabelle 3-16: Personenfaktoren in der Sifa-Langzeitstudie (erhoben in den Basiswellen 1-3)

Personenfaktor	Inhaltliche Beschreibung/Beispielaussagen
Kooperative Zielorientierung	Grundlegende Tätigkeitsorientierung– erfasst die Vermittlung und Konfliktlösung zwischen verschiedenen Interessengruppen sowie die Fokussierung auf die Zieldurchsetzung seitens der Fachkraft für Arbeitssicherheit
	„Es gelingt mir gut, meine Ziele den Mitarbeitern zu vermitteln.“ „Wenn es Konflikte mit den Führungskräften gibt, dann gelingt es mir gut, diese zu lösen.“
Stress	Belastungen und Beanspruchungen im Rahmen der Arbeitstätigkeit–der Faktor vereinigt alle Fragen zu Störfaktoren, die aus der Arbeit oder dem Arbeitsumfeld resultieren
	„Bei meiner Arbeit als Sifa fühle ich mich häufig durch Unterbrechungen gestört.“ „Bei meiner Arbeit als Sifa nehme ich widersprüchliche Anforderungen wahr (z. B. zwischen Termineinhaltung und Qualität).“
Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit	Die Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit
	„Mit meiner Tätigkeit als Sifa kann ich mich identifizieren.“ „Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu unserem Betrieb.“
Beraterrolle	Die Einstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Rolle als Berater der Mitarbeiter und der Führungskräfte
	„Eine Sifa sollte ein guter Berater der Führungskräfte sein“ „Eine Sifa sollte sich bei wichtigen Vorschlägen und Entscheidungsvorbereitungen vorher mit den Mitarbeitern beraten, die diese Entscheidungen treffen.“

Personenfaktor	Inhaltliche Beschreibung/Beispielaussagen
Persönliche Ressourcen	Individuelle (Fachkompetenzen) als auch organisationale Ressourcen (Mittel) die seitens der Sifa zur Aufgabenerfüllung genutzt werden können
	„Als Sifa verfüge ich über ausreichende Fachkompetenz.“ Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir ausreichende Mittel und unterstützendes Personal zur Verfügung.“
Vorschriften- und Kontrollorientierung	Grundlegende Tätigkeitsorientierung – erfasst die Einstellung, dass durch Regeln und Vorschriften sowie Anordnungen und Kontrolle eine höhere Wirksamkeit erzielt werden kann
	„Die Wirksamkeit als Sifa wäre höher, wenn man im Betrieb auch etwas anordnen könnte.“ „Die Wirksamkeit als Sifa wäre höher, wenn die Vorschriften konkreter wären.“

- ✓ Die Personenfaktoren erfassen ein breites und heterogenes Spektrum von sowohl auf die Tätigkeit als Sifa bezogenen Einstellungen (kooperative Zielorientierung, Vorschriften und Kontrollorientierung, Beraterrolle, Identifikation mit der Tätigkeit) sowie potenziell tätigkeits- und wirksamkeitsverändernden personengebundenen Wahrnehmungen zur Arbeitssituation (Ressourcen und Stress).
- ✓ Bei der Rezeption und Interpretation der im Folgenden berichteten Ergebnisse sollte allerdings beachtet werden, dass insbesondere der Stress- und der Ressourcenfaktor stark von betrieblichen Rahmenbedingungen mit beeinflusst werden. Auch wenn ihre Wahrnehmung mit individuellen Merkmalen, Wahrnehmungen und Eigenschaften der beantwortenden Sifa in Zusammenhang steht, kommt den betrieblichen Bedingungen im Sinne einer Person-Situation-Interaktion besondere Bedeutung zu.
- ✓ Es wird die Aufgabe der weiteren inhaltlichen Auseinandersetzung sein, das Verhältnis der Personenfaktoren untereinander und hinsichtlich ihrer Eignung als Prädiktoren der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit weiter aufzuklären.

3.4.1 Ausprägung und Entwicklung der Personenfaktoren

In Tabelle 3-16 wurden die Inhalte der Personenfaktoren beschrieben. In den folgenden Abschnitten wird die mittlere Bewertung dieser Faktoren beschrieben. Betrachtet man in einem ersten Schritt die mittleren Ausprägungen der Personenfaktoren über jeweils alle

Teilnehmer (volle Querschnitte), die an den einzelnen Befragungen teilgenommen haben, ergibt sich das Bild in Abbildung 3-16.

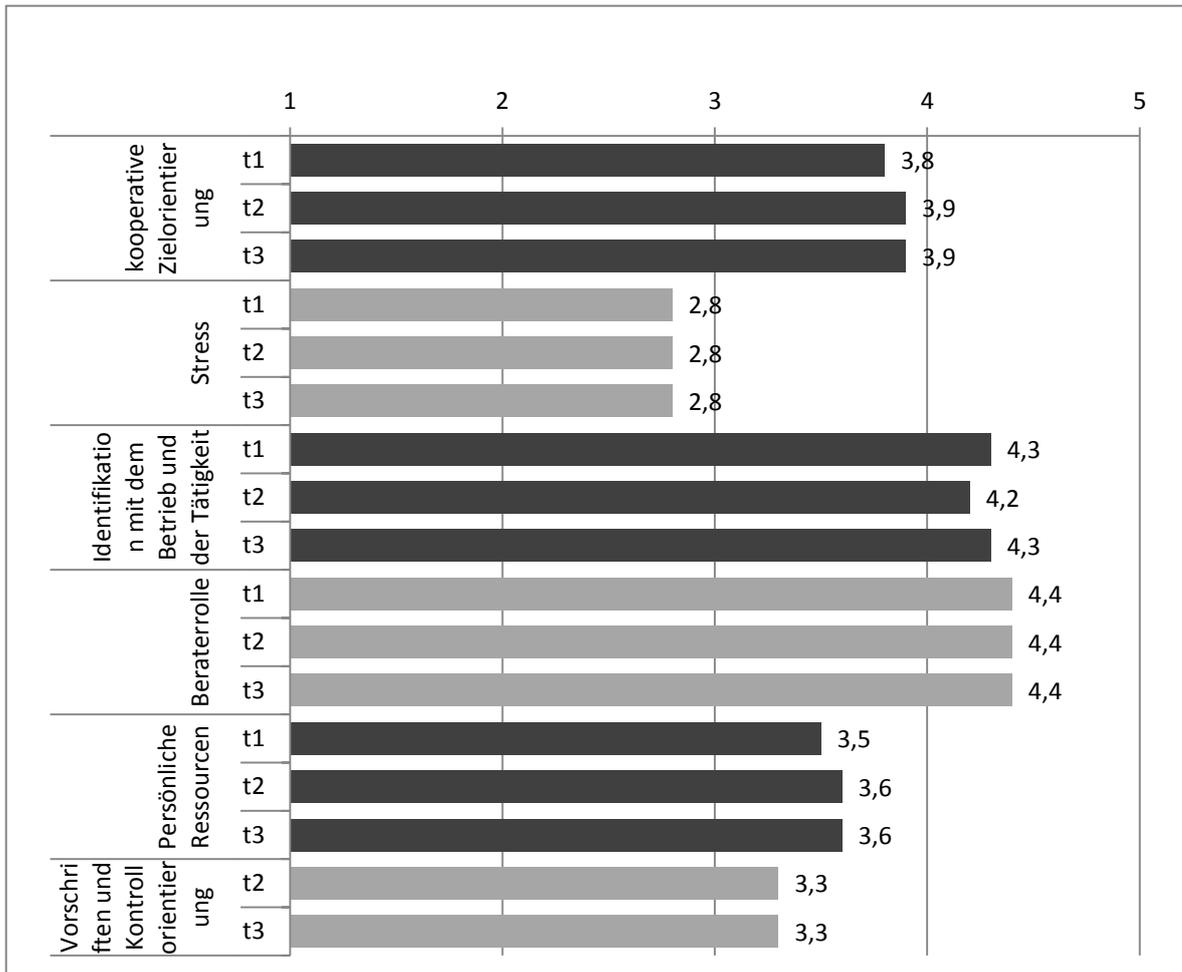


Abbildung 3-16: Mittlere Ausprägung der Personenfaktoren über die drei Erhebungswellen

Anmerkung: Maximale Anzahl von Teilnehmern pro Welle ohne Beachtung von Mehrfachteilnahmen = Querschnitte; jeweils N > 1200; t1 = erste Basisbefragung, t2 = zweite Basisbefragung etc.; der Faktor Vorschriften- und Kontrollorientierung wurde erst zur zweiten Basisbefragung aufgenommen.

- ✓ Auf dieser allgemeinen Beurteilungsebene lässt sich feststellen, dass die Ausprägungen der Personenfaktoren im arbeitswissenschaftlich wünschenswerten Bereich liegen. Die eigene kooperative Zielorientierung wird von den Fachkräften hoch eingeschätzt, die Stresswahrnehmung ist leicht unterdurchschnittlich, es liegt eine hohe Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit vor, die Beraterrolle ist mit Mittelwerten von deutlich über vier offensichtlich ideelles Allgemeingut unter den Fachkräften, die persönlichen Ressourcen liegen klar über dem Skalenmittelwert von drei und die Vorschriften- und Kontrollorientierung ist mittelmäßig stark ausgeprägt.
- ✓ Bleibt man auf dieser vorläufigen Analyseebene, scheinen demnach sowohl die hier erfassten Aspekte der Arbeitssituation als auch die Rollenwahrnehmung, den Zielstellungen der gesetzlichen Regelungen zu entsprechen.

Da es sich bei der oben betrachteten Stichprobe nicht ausschließlich um personenidentisch mehrfachbefragte Fachkräfte handelt, besteht immer die Möglichkeit, dass tatsächlich vorliegende Entwicklungen über den Studienzeitraum durch die Antworten nur einmalig befragter Fachkräfte überlagert und nivelliert werden und sich dadurch Entwicklungen über die Zeit nicht mehr abbilden lassen. Dieser Überlegung folgend, wurden die identischen Analysen wie in Abbildung 3-16 daher erneut ausschließlich für die Fachkräfte berechnet, die an allen drei Basisbefragungen teilgenommen haben. Abbildung 3-17 zeigt die Ergebnisse dieser Analysen.

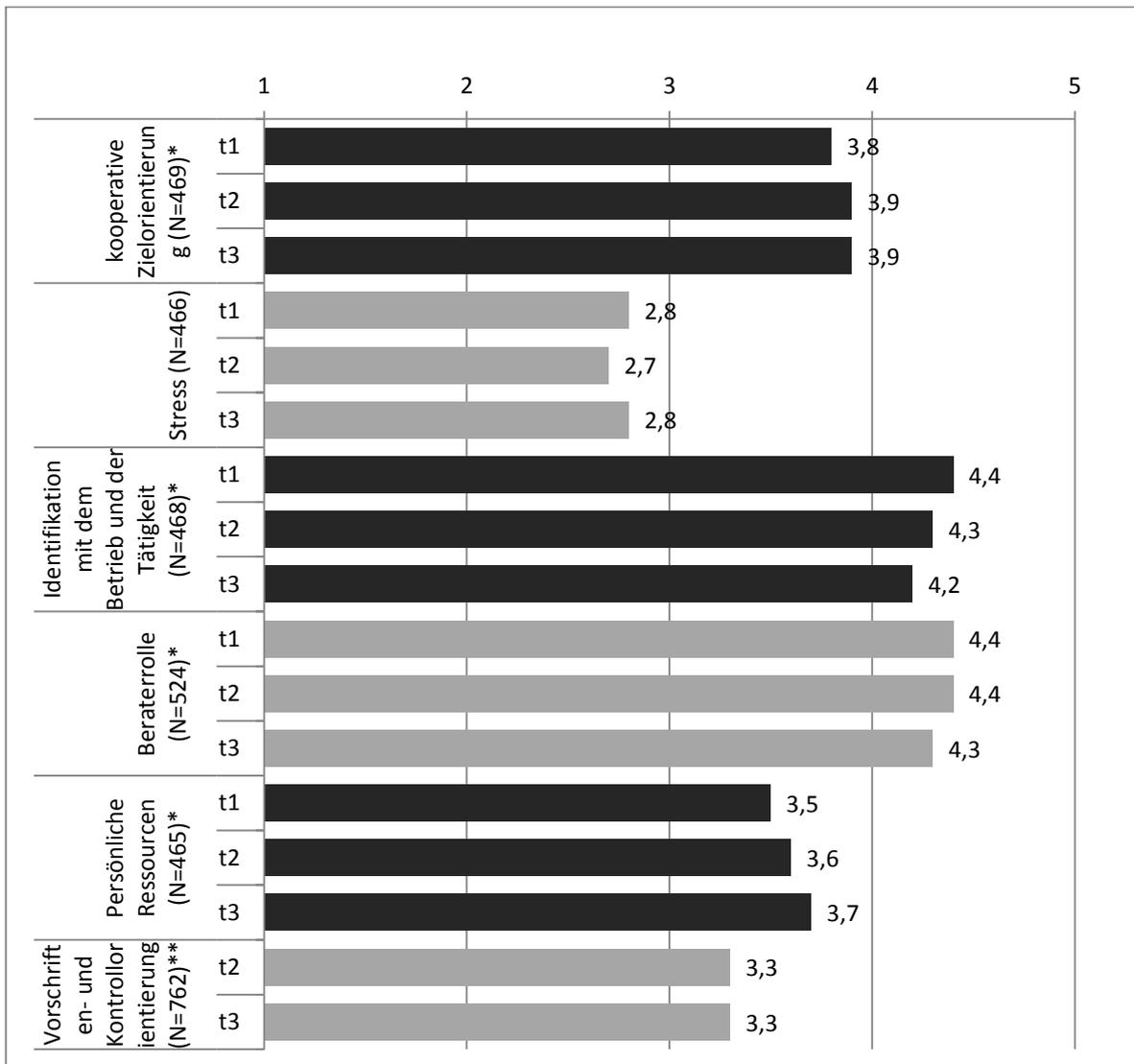


Abbildung 3-17: Entwicklungen in den Ausprägungen der Personenfaktoren von der ersten (2005-2006) zur dritten Basisbefragung (2010-2011) (nur Fachkräfte mit dreimaliger Teilnahme und vollständigen Datensätzen**)

Anmerkungen:

* Statistisch signifikante Mittelwertveränderungen zwischen den Erhebungswellen liegen vor ($p < .05$).

**Die Items, welche den Faktor „Vorschriften- und Kontrollorientierung“ bilden, wurden erst zur zweiten Basisbefragung aufgenommen und liegen deshalb nur zweimal vor.

Bei der Analyse der Entwicklungen in den Personenfaktoren der dreifach befragten Sifas wird deutlich, dass sich statistisch bedeutsame Zuwächse über die Erhebungswellen ergeben haben für

- die kooperative Zielorientierung und
- die persönlichen Ressourcen.

Statistisch signifikante Rückgänge sind zu verzeichnen für:

- die Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb
- die Beraterrolle

- ✓ Bei der Betrachtung der Entwicklung der Personenfaktoren bei den mehrfach befragten Fachkräften für Arbeitssicherheit lassen sich in vier Bereichen, trotz der unterschiedlichen betrieblichen Einsatzbedingungen in der Gesamtgruppe substantielle Veränderungen identifizieren.
- ✓ Diese Entwicklungen liegen ebenfalls inhaltlich im wünschenswerten Bereich. Die ohnehin hoch ausgeprägte kooperative Zielorientierung steigt weiter an und auch die Ressourcenwahrnehmung entwickelt sich zunehmend in Richtung einer hohen Ausprägung.
- ✓ Trotz der Rückgänge bei der Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb und der Wahrnehmung der Beraterrolle halten sich die Mittelwerte auf einem sehr hohen Niveau und sind somit als unkritisch zu werten.

An die Frage zu den Entwicklungen auf der Ebene der Personenfaktoren schließt sich unmittelbar die Frage an, durch welche Einzelaussagen hinter den Personenfaktoren diese Veränderungen hervorgerufen werden? Wie eingangs bereits dargestellt wurde, handelt es sich bei den hier betrachteten Personenfaktoren um übergreifende statistische Konstruktionen aus verschiedenen, thematisch zusammengehörenden Einzelfragen bzw. Aussagen. Somit ist die Veränderung von Mittelwerten über die Zeit auf der Ebene der Personenfaktoren eine direkte Folge von Veränderungen auf der Ebene der Einzelaussagen.

Folgende Veränderungen in den Einzelaussagen stehen mit den Mittelwertveränderungen der Personenfaktoren in Zusammenhang:

- Die signifikante Mittelwertzunahme der **kooperativen Zielorientierung** von der ersten zur dritten Befragung wird v.a. dadurch erzeugt, dass in der Wahrnehmung der befragten Fachkräfte die Akzeptanz der Kompetenz der Sifa durch die Kollegen steigt, es den Sifas aus ihrer eigenen Sicht immer besser gelingt zwischen den verschiedenen betrieblichen Interessengruppen zu vermitteln und Konflikte mit den Führungskräften zu lösen.
- Die **persönlichen Ressourcen** werden v.a. deswegen über die Zeit höher bewertet, weil die Einschätzung der eigenen Fachkompetenz sich verbessert.
- Der Rückgang der **Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit** wird vor allem von einem Rückgang des Zuständigkeitsgefühls für alle Themen des Arbeitsschutzes erzeugt („Als Sifa fühle ich mich für alles zuständig, was mit dem Arbeitsschutz in Verbindung steht.“) und durch einen moderaten Rückgang der allgemei-

nen Identifikation mit dem Betrieb. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass es sich bei beiden Themen um Rückgänge von einem sehr hohen Ausgangsniveau handelt.

- Der Rückgang in der Wahrnehmung der **Beraterrolle** wird von einem leichten Mittelwertrückgang aller, den Faktor bildenden, Einzelaussagen verursacht. Auch hier gilt, dass die Ausgangswerte von Anfang an sehr hoch liegen und trotz des Rückgangs weiterhin dieses hohe Niveau halten.

✓ Fasst man die bis hier gefundenen Ergebnisse zusammen, entwickeln die Sifas von der ersten zur dritten Befragung eine zunehmende Geschicklichkeit in ihren Kooperationsbemühungen bei gleichzeitig steigender Fachkompetenz. Parallel dazu zeigt sich, dass die Verantwortungsübernahme für alle Themen des Arbeitsschutzes im Betrieb etwas reduziert wird. Dies spricht für eine zunehmend an der betrieblichen Realität ausdifferenzierte Rollen- und Aufgabenklarheit der Fachkräfte.

Ein notwendiger Schritt zur weiteren Vertiefung der Frage nach der Bedeutsamkeit und Verteilung personenbezogener Merkmale, Eigenschaften und Einstellungen ist die Aufschlüsselung nach betrieblichen Einsatzbedingungen der Fachkräfte. Folgt man dem, diesem Bericht zugrunde liegenden, Modell spielen die Einflüsse der unterschiedlichen Ebenen (Personenebene, Betriebsebene, überbetriebliche Einflüsse) zwar auch in ihrem singulären Effekt eine wichtige Rolle, können hinsichtlich ihrer Bedeutung aber abschließend erst bei der gemeinsamen Betrachtung erschlossen werden. Die Frage nach Unterschieden in den Ausprägungen der Personenbedingungen über verschiedene bspw. betriebliche Einsatzbedingungen wird in den folgenden Kapiteln weiter verfolgt und beantwortet.

3.4.2 Zusammenhänge und Strukturen zwischen den Personenfaktoren

Die in den Personenfaktoren erfassten Inhalte repräsentieren eine Spannweite personenbezogener Informationen von tätigkeitsbezogenen Einstellungen bis hin zu grundlegenden ausführungsbefugenen Tätigkeitsorientierungen. In diesem Abschnitt ist daher von Interesse, welche der erfassten sechs Bereiche wie stark miteinander in Verbindung stehen. Tabelle 3-17 gibt eine Übersicht der korrelativen Zusammenhänge⁵ zwischen den Perso-

⁵ Bei der Korrelation handelt es sich um ein Maß des Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Die Höhe kann zwischen -1 und 1 schwanken. Eine Korrelation von 0 bedeutet, dass keine gemeinsame Variation der beiden Merkmale vorliegt, d. h. diese nicht in statistischem Zusammenhang stehen. Eine bedeutsam von Null unterscheidbare Korrelation steht mit zunehmender Annäherung an -1 bzw. 1 für einen zunehmenden Zusammenhang zwischen den beiden untersuchten Merkmalen. Eine negative Korrelation steht dabei für eine gemeinsame Variation der Merkmale dahingehend, dass hohe Ausprägungen des einen Merkmals mit niedrigen Ausprägungen des anderen Merkmals korrespondieren. Eine positive Korrelation steht demgegenüber für eine gemeinsame Variation der beiden Merkmale in der gleichen Richtung. D. h. eine niedrige Ausprägung des einen Merkmals steht häufig mit der niedrigen Ausprägung des anderen Merkmals in Zusammenhang und umgekehrt. Bei einer Korrelation von 1 bzw. -1 spricht man von einem perfekten Zusammenhang, d. h. die Merkmale variieren nicht gemeinsam sondern stehen in einem perfekten deterministischen Zusammenhang. Das bedeutet, dass bei Kenntnis der Ausprägung von Merkmal 1 die Ausprägung von Merkmal 2 genau vorhergesagt werden kann. Solche perfekten Zusammenhänge zwischen Merkmalen sind in der Regel nicht anzutreffen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wird davon ausgegangen, dass Korrelationen >.4 substantielle Zusammenhänge zwischen den Variablen repräsentieren. Wichtig: Korrelationen geben Informationen über die Höhe aber nicht die Richtung eines Zusammenhangs. Aussagen i.S.v. A führt zu B sind auf Basis der Kenntnis einfacher korrelativer Zusammenhänge nicht zulässig.

nenfaktoren zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung. Um auf Veränderungen zwischen den Personenfaktoren in den korrelativen Zusammenhängen über die Befragungen hinweg Aussagen treffen zu können, wurden nur die Fachkräfte in die Betrachtung aufgenommen, die sowohl zur zweiten als auch zur dritten Befragung teilgenommen haben (N≈800). Bestehende Veränderungen zwischen der zweiten und dritten Befragung werden im Anschluss an die Tabelle diskutiert.

Tabelle 3-17: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Personenfaktoren auf Grundlage der dritten Basisbefragung (mindestens zweifach befragte Fachkräfte für Arbeitssicherheit)

Basisbefragung 3 (N≈800)	KOO_Z	S	I	B	PR	VKO
Kooperative Zielorientierung (KOO_Z)						
Stress (S)	-.38					
Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit (I)	.46	-.20				
Beraterrolle (B)	.22	-.06	.34			
Persönliche Ressourcen (PR)	.53	-.37	.36	.12		
Vorschriften und Kontrollorientierung(VKO)	-.11	.38	.02	-.01	-.15	

Fasst man die Ergebnisse zu den korrelativen Zusammenhängen zwischen den Personenfaktoren interpretativ zusammen, ergeben sich folgende Erkenntnisse:

- ✓ Die **kooperative Zielorientierung** einer Sifa steht in einem substantziellen positiven Zusammenhang mit den persönlichen Ressourcen und der Identifikation mit der Tätigkeit. Gleichzeitig besteht ein wesentlicher negativer Zusammenhang zum Ausmaß der erlebten Beanspruchungen (Stressfaktor).
- ✓ Das Ausmaß des **erlebten Stresses** steht außerdem noch in einem bedeutsamen negativen Zusammenhang mit den Ressourcen zur Tätigkeitsausführung. Dieses Ergebnis ist plausibel und steht im Einklang mit den Ergebnissen anderer arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen. Interessant ist dagegen der substantzielle positive Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des erlebten Stresses und der Vorschriften- und Kontrollorientierung. Inhaltlich bedeutet das, dass mit steigender Stresswahrnehmung auch eine verstärkte Hinwendung zu kontrollierenden und vorschrittsbezogenen Orientierungen zu beobachten ist.

- ✓ Die **Identifikation mit der Tätigkeit als Sifa und mit dem Betrieb** steht in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der eigenen Rolle als Sifa, als Berater und mit den persönlichen Ressourcen.
- ✓ Der Zusammenhang zwischen der kooperativen Zielorientierung und der Vorschriften- und Kontrollorientierung fällt sehr gering aus. Diese daraus resultierende Unabhängigkeit der beiden Orientierungen bedeutet, dass eine Fachkraft für Arbeitssicherheit gleichzeitig kooperativ und kontroll- bzw. vorschriftenorientiert agieren kann.

Neben den geschilderten Zusammenhängen ist natürlich auch von Interesse, ob und wie sich diese über die Zeit verändern. Vergleichende Analysen mit den mehrfach befragten Fachkräften für Arbeitssicherheit (Basisbefragung 1 bis 3; N≈500) zeigen:

1. Die Höhe des negativen Zusammenhangs zwischen der kooperativen Zielorientierung und dem Ausmaß des erlebten Stressses sinkt tendenziell über die Zeit (innerhalb der ersten bis zur dritten Basisbefragung). Gleichzeitig steigt der Zusammenhang zwischen der kooperativen Zielorientierung und der Identifikation mit dem Beruf und der Tätigkeit tendenziell an.
2. Statistisch signifikant wird die Zunahme im Zusammenhang zwischen der kooperativen Zielorientierung und den persönlichen Ressourcen.
3. Der Zusammenhang der Beraterrolle und der Identifikation mit der Tätigkeit und dem Beruf ist zum Zeitpunkt der ersten Befragung noch gering (.2), steigt aber zur dritten Befragung signifikant bis auf eine substantielle Zusammenhangshöhe (.4).

- ✓ Bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen einzelnen Personenfaktoren zeigen sich substantielle und theoretisch begründbare Zusammenhänge. Die höchsten Zusammenhänge liegen zwischen den persönlichen Ressourcen, der Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit und der kooperativen Zielorientierung vor. Die Stresswahrnehmung steht in signifikant negativem Zusammenhang mit der kooperativen Zielorientierung. Die Vorschriften- und Kontrollorientierung der Fachkräfte wird signifikant nur durch die Stresswahrnehmung beeinflusst.

Im Zuge der Auseinandersetzung mit den Personenfaktoren wurden im Nachgang zu den Analysen der einfachen Zusammenhänge zwischen den Personenfaktoren weitere Annahmen über die Richtung der Zusammenhänge gemacht. Bei der Annahme gerichteter Zusammenhänge wird in Erweiterung zu dem oben berichteten korrelativen Verständnis davon ausgegangen, dass der Wert eines Merkmals von der Ausprägung eines anderen Merkmals beeinflusst wird (i.S.v. Merkmal A wirkt auf Merkmal B).

Im Zuge der Analysen konnte ein Einflussmodell innerhalb der Personenfaktoren identifiziert werden, welches auf der Annahme beruht, dass die beiden grundlegenden Tätigkeitsorientierungen der Fachkräfte (**kooperative Zielorientierung und Vorschriften- und Kontrollorientierung**) in ihrer Ausprägung von den verbleibenden vier Personenfaktoren beeinflusst werden. Folgende Annahmen liegen diesem Einflussmodell im Einzelnen zugrunde:

Für die **kooperative Zielorientierung**:

1. Wie aus der arbeitswissenschaftlichen und arbeitspsychologischen Forschung bekannt ist, erhöht die Identifikation eines Arbeitenden mit seiner Arbeitstätigkeit die Intensität des Tätigwerdens. Da aufgrund der besonderen Arbeitsaufgaben der Fachkräfte, ihrer besonderen Stellung im Betrieb, der normativen gesetzlichen Vorgaben zu ihrer strukturellen Anbindung im Betrieb und damit der Rollenwahrnehmung, eine hohe Intensität hier häufig nur durch eine besonders ausgeprägte kooperative Zielorientierung zu erreichen ist, wird hier angenommen, dass die Identifikation mit der Tätigkeit auch die kooperative Zielorientierung erhöht.
2. Damit wird ebenfalls angenommen, dass die Wahrnehmung der eigenen Rolle als Berater ebenfalls die kooperative Zielorientierung erhöht, da die Beratung der Führungsebene elementarer Bestandteil der Rollenbeschreibung der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist und die Wahrnehmung der eigenen Rolle als Berater eine kooperative Tätigkeitsausrichtung unmittelbar bedingt.
3. Wie im vorherigen Kapitel bereits berichtet, ist der Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung und der kooperativen Zielorientierung negativ. Dies ist plausibel, da kooperative Arbeitsstrategien aufgrund der sozialen Interaktions- und Austauschprozesse häufig zeit- und ressourcenintensiv sind. Daher sollten hohe wahrgenommene Beanspruchungen die kooperative Zielorientierung reduzieren.
4. In ähnlicher Argumentationslinie wie unter 3. sollten die wahrgenommenen Ressourcen hingegen die kooperative Zielorientierung erhöhen, da sie bei ihrem Vorhandensein die Fachkraft überhaupt erst befähigen, in dieser Art und Weise tätig zu werden.

Für die **Vorschriften- und Kontrollorientierung**:

1. Die hier erfasste Vorschriften- und Kontrollorientierung reflektiert den Wunsch, mit Hilfe von Regeln und Vorschriften durchsetzungsstärker zu werden. Es wird daher angenommen, dass eine hohe Vorschriften- und Kontrollorientierung der Fachkräfte v.a. aus hohen Beanspruchungen (i.S.d. **Stressfaktors**) und aus entsprechend geringen **Ressourceneinschätzungen** resultiert. Diese Annahme lässt sich ebenfalls aus arbeitspsychologischen Erkenntnissen ableiten. Eine hohe wahrgenommene Arbeitsbeanspruchung führt zur Reduktion von ressourcenaufwendigen Arbeitsstrategien und zum Rückzug auf das notwendige Maß an abzuleistenden Tätigkeiten. Diese sind im Falle der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch Vorschriften und gesetzliche bzw. betriebliche Regelungen definiert. Zusätzlich verstärkt das Fehlen von Ressourcen diesen Rückzug noch weiter.

In Abbildung 3-18 sind die Analyseergebnisse zu den Einflüssen der vier Personenfaktoren auf die beiden Tätigkeitsorientierungen zusammengefasst. Bedeutsame Einflüsse sind gekennzeichnet. Als Stichprobe wurden alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausgewählt, die mindestens an der zweiten und dritten Basisbefragung teilgenommen haben.

Die Werte an den Pfeilen werden als Beta-Gewichte⁶, die R^2 -Werte werden als Determinationskoeffizienten⁷ bezeichnet.

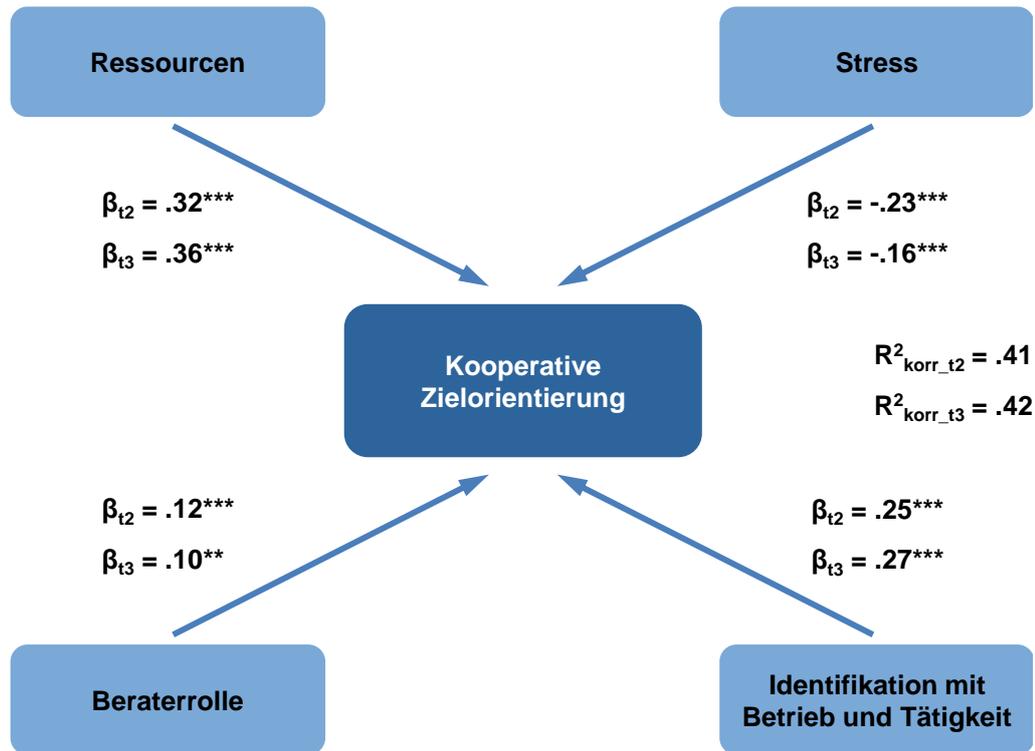


Abbildung 3-18: Regressionsmodell für die kooperative Zielorientierung zu Basisbefragung 2 und 3
 Anmerkung: N = 725; signifikante Einflüsse sind mit ***= $p < .001$ /**= $p < .01$ gekennzeichnet.

Auf Basis des vorliegenden Regressionsmodells können folgende Aussagen getroffen werden:

1. Alle aufgenommenen Personenfaktoren erklären stabil (sowohl zur zweiten als auch zur dritten Basisbefragung) einen statistisch bedeutsamen Anteil an der Ausprägung der kooperativen Zielorientierung ($R^2 = .41$ bzw. $.42$). Etwa 40 % der Variation der kooperativen Zielorientierung können demnach aus den vier Faktoren vorhergesagt werden. Dies ist angesichts der geringen Anzahl von Vorhersagemerkmalen und der gleichzeitigen Nichtbeachtung von betrieblichen Einflussfaktoren als hoch zu werten.
2. Die stärksten Einflüsse ergeben sich in beiden Befragungen für die wahrgenommenen Ressourcen und die Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb.
3. Der Einfluss der Stressbelastung ist ebenfalls bedeutsam. Entsprechend der Annahmen reduziert eine hohe Stresswahrnehmung in bedeutsamer Weise die kooperative Zielorientierung.

⁶ Beta-Gewichte sind standardisierte Regressionskoeffizienten und geben Aufschluss über den jeweiligen Beitrag eines Merkmals zur Vorhersage eines anderen Merkmals (hier: kooperative Zielorientierung bzw. Vorschriften- und Kontrollorientierung).

⁷ Determinationskoeffizient (auch Bestimmtheitsmaß) ist ein Maß für die Modellpassung, d. h. für die Erklärung eines Merkmals durch ein statistisches Modell. Er kann zwischen 0 und 1 schwanken. Dabei entspricht ein $R^2 = 1$ einem perfekten Zusammenhang, d. h. der Wert eines Merkmals kann perfekt aus dem Modell vorhergesagt werden.

4. Die Wahrnehmung der eigenen Rolle als Berater hat von allen Einflussfaktoren den vergleichsweise geringsten Einfluss. Allerdings wird auch dieser Faktor für die Vorhersage der kooperativen Zielorientierung signifikant.
5. Bei der Interpretation des Modells müssen auch die Zusammenhänge zwischen den vier Vorhersagefaktoren beachtet werden. Es ist festzustellen, dass die Stressbelastung und die Ressourcenwahrnehmung in einem bedeutsamen Zusammenhang stehen. Dies gilt ebenfalls für den Zusammenhang zwischen dem Identifikationsfaktor und den Ressourcen.

Die **Vorhersage der Vorschriften und Kontrollorientierung** aus den vier Faktoren gelingt im Ansatz ebenfalls, wenn das Modell auch nicht die Anpassungsgüte des Modells der kooperativen Zielorientierung erreicht. Abbildung 3-19 zeigt die Beta-Gewichte und die Determinationskoeffizienten zur zweiten und dritten Basisbefragung.

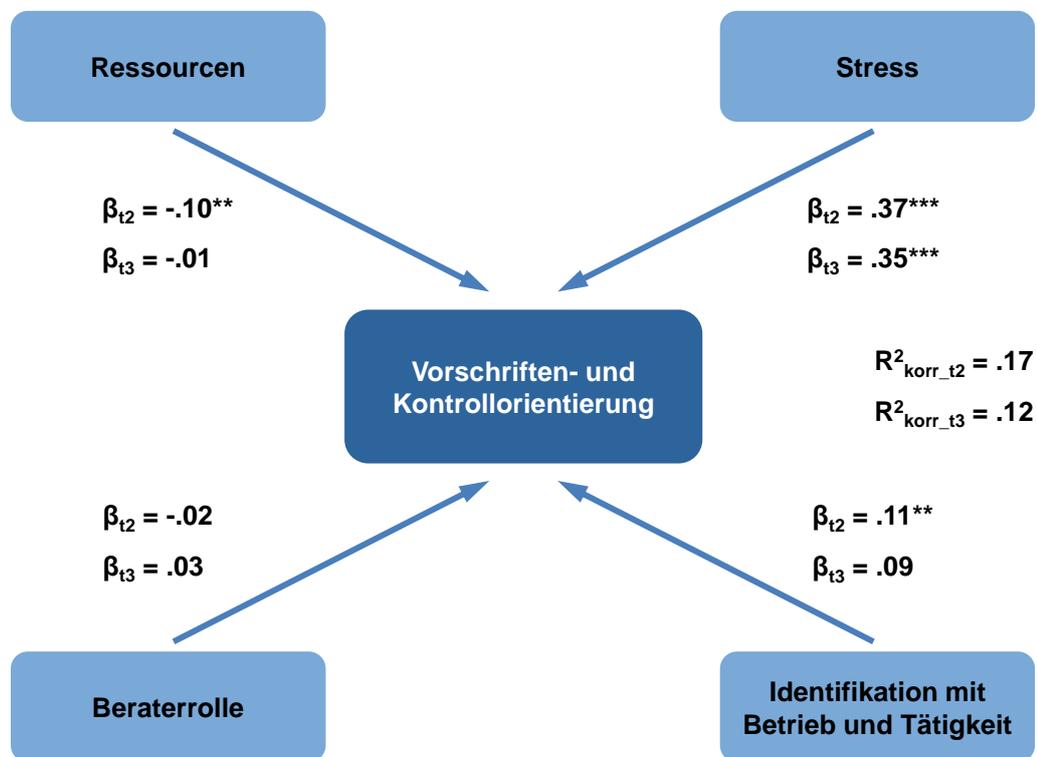


Abbildung 3-19: Regressionsmodell für die Vorschriften- und Kontrollorientierung zur Basisbefragung 2 und 3
Anmerkung: N = 726.

Folgende Rückschlüsse lassen sich hinsichtlich der Vorhersage der Vorschriften- und Kontrollorientierung aus den vier Personenfaktoren ziehen:

1. Der stärkste Prädiktor der Vorschriften- und Kontrollorientierung ist die Stressbelastung der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dieser Faktor bleibt in seiner Vorhersagestärke zwischen der zweiten und dritten Basisbefragung nahezu stabil.
2. Die übrigen Prädiktoren sind zur Vorhersage nur bedingt geeignet. Die Einflussstärken sind als gering zu beurteilen.
3. Die Eignung des hier verwendeten, vorrangig personenbezogenen Gesamtmodells zur Vorhersage der Vorschriften- und Kontrollorientierung einer Fachkraft ist eher als gering zu beurteilen. Dies kann bedeuten, dass sich insbesondere die Vor-

schriften- und Kontrollorientierung stärker aus bspw. betrieblichen Umgebungsvariablen zu speisen scheint. Dies ist, wie eingangs des Kapitels bereits erwähnt, auch dadurch nahegelegt, dass es sich bei dem Stressfaktor eher um einen betrieblich vermittelten Personenfaktor handelt.

- ✓ Die beiden grundlegenden Tätigkeitsorientierungen können unabhängig voneinander vorliegen. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit kann demnach gleichzeitig hoch kooperativ und kontrollorientiert sein.
- ✓ Die Vorhersage der kooperativen Zielorientierung gelingt vor allem über die vorhandenen Ressourcen, die Stressbelastung und die Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb. Unter Beachtung der Zusammenhänge zwischen diesen Merkmalen kann daher davon ausgegangen werden, dass eine wünschenswerte kooperative Grundorientierung der Fachkraft durch die Verringerung von Arbeitsunterbrechungen und durch die Vermeidung widersprüchlicher Anforderungen stabilisiert werden kann. Parallel dazu kann eine Erhöhung der kooperativen Zielorientierung durch eine ausreichende organisationale Ressourcenfreigabe und die Möglichkeit zur Kompetenzsteigerung erreicht werden.
- ✓ Die Vorschriften- und Kontrollorientierung wird stabil aus der Stressbelastung vorhergesagt. Da die Vorschriften- und Kontrollorientierung hier vorrangig den Wunsch der Sifa widerspiegelt über eine stärkere Exekutivkompetenz zu verfügen und der Stressfaktor vorrangig betriebliche Arbeitshemmnisse erfasst, kann aus diesem Zusammenhang geschlossen werden, dass betriebliche Arbeitsbedingungen einen bedeutsamen Beitrag zur Aufklärung dieser Grundorientierung leisten.

3.4.3 Personenfaktoren und Wirksamkeiten

Die Wirksamkeiten, welche die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch ihr Tätigwerden entfalten, sind das Hauptthema der Sifa-Langzeitstudie. Folgt man dem Zusammenhangsmodell der Sifa-Langzeitstudie bzw. dem Analysemodell des vorliegenden Abschlussberichts (siehe Einführungskapitel), werden diese Wirksamkeiten zunächst innerhalb der Binnenstruktur v.a. durch das Tätigwerden der Fachkräfte in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern erreicht. Die einzelnen Tätigkeitsfelder stehen jeweils in einem differenzierten Zusammenhang mit den einzelnen Wirksamkeitsfeldern. Dieses differenzierte Gefüge und seine einzelnen Bestandteile werden wiederum entscheidend von einem Zusammenspiel aus persönlichen, betrieblichen und überbetrieblichen Bedingungen beeinflusst.

Der vorliegende Abschnitt widmet sich nun einigen vielversprechenden personalen Bedingungen, die sich als personale Eigenheiten, Wahrnehmungen und Eigenschaften der Sifa selbst verstehen lassen. Diese sollen nun hinsichtlich ihrer Eignung untersucht werden, die Binnenstruktur aus Tätigkeiten und Wirksamkeiten weiter aufzuklären.

Zunächst sollen die Zusammenhänge der sechs Personenfaktoren mit den Wirksamkeiten auf den einzelnen Feldern und der Gesamtwirksamkeit (gebildet aus den vier mittleren Wirksamkeitseinschätzungen) untersucht werden. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeiten und Personenfaktoren zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung für ca. 700 Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sowohl an der zweiten und dritten Basisbefragung teilgenommen haben.

Tabelle 3-18: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Personenfaktoren und den Wirksamkeiten auf den einzelnen Feldern bzw. der Gesamtwirksamkeit

korrelative Zusammenhänge zur dritten Basisbefragung (N ≈ 700)	Gesamtwirksamkeit	Wirksamkeit im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Wirksamkeit bei der Gefährdungsreduktion	Wirksamkeit beim betrieblichen Nutzen	Wirksamkeit bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung
kooperative Zielorientierung	.51	.54	.38	.49	.47
Stress	-.25	-.32	-.23	-.25	-.29
Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb	.40	.43	.30	.38	.37
Beraterrolle	.17	.21	.09	.14	.15
Persönliche Ressourcen	.41	.39	.30	.37	.38
Vorschriften- und Kontrollorientierung	-.05	-.10	.04	-.06	-.04

Wie bereits bei der Analyse der Zusammenhänge der Personenfaktoren untereinander dargestellt wurde, kann bei Studien wie der vorliegenden ab einer Korrelationshöhe von .4 von bedeutsamen Zusammenhängen zwischen einzelnen Bereichen ausgegangen werden. Unter diesem Fokus können folgende Aussagen getroffen werden:

1. Alle vier Einzelwirksamkeitsfelder (und somit auch die Gesamtwirksamkeit) stehen in einem bedeutsamen Zusammenhang mit der **kooperativen Zielorientierung** der Fachkraft. Ist diese hoch ausgeprägt, liegen auch die Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte höher.
2. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der arbeitspsychologischen Literatur zum Zusammenhang zwischen **Identifikation** und Arbeitsleistung zeigen sich deutliche Zusammenhänge zwischen Identifikation und Wirksamkeit. Hoch mit ihrer Arbeitstätigkeit identifizierte Mitarbeiter erzielen höhere Leistungen.
3. Die **persönlichen Ressourcen** erlangen ebenfalls für nahezu alle Wirksamkeitsfelder eine hohe Bedeutung. Dies erhält vor dem Hintergrund einer insgesamt unterrepräsentierten Wirksamkeit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung und dem modernen Rollenbild der Fachkraft für Arbeitssicherheit besondere Bedeutung.
4. Die **Stressbeanspruchung** kann als direkter Bedingungsfaktor im Rahmen der vorliegenden Analysen als untergeordnet bezeichnet werden, muss aber vor dem Hintergrund der mittleren Ausprägungshöhe, der signifikanten Zusammenhänge

mit den persönlichen Ressourcen und angesichts deren Einflusses auf die Wirksamkeiten weiter im Fokus bleiben.

Vor dem Hintergrund des bereits vorgestellten Bedingungsgefüges der Wirksamkeitsfelder zueinander liefern die vorgestellten Zusammenhangs- und Beeinflussungsanalysen der Personenfaktoren mit dem bzw. auf die Wirksamkeiten weitere interessante Ansatzpunkte zur Wirksamkeitserhöhung in den einzelnen Bereichen.

- ✓ Die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit steht in einem substantziellen Zusammenhang mit der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in allen Wirksamkeitsbereichen. Daneben zeigen besonders die Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb und die vorhandenen Ressourcen Effekte auf die Wirksamkeit.

Entsprechend der getroffenen Zusammenhangs- und Beeinflussungsannahmen der Personenfaktoren untereinander ist nun von Interesse, inwieweit die erreichten Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit von den grundsätzlichen Tätigkeitsorientierungen beeinflusst werden. Es zeigt sich, dass die kooperative Zielorientierung erhebliche, die Vorschriften- und Kontrollorientierung hingegen keine Einflüsse auf die Wirksamkeitswahrnehmungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausüben. Abbildung 3-20 zeigt diese Zusammenhänge exemplarisch für die Gesamtwirksamkeit zu t2 bzw. t3.

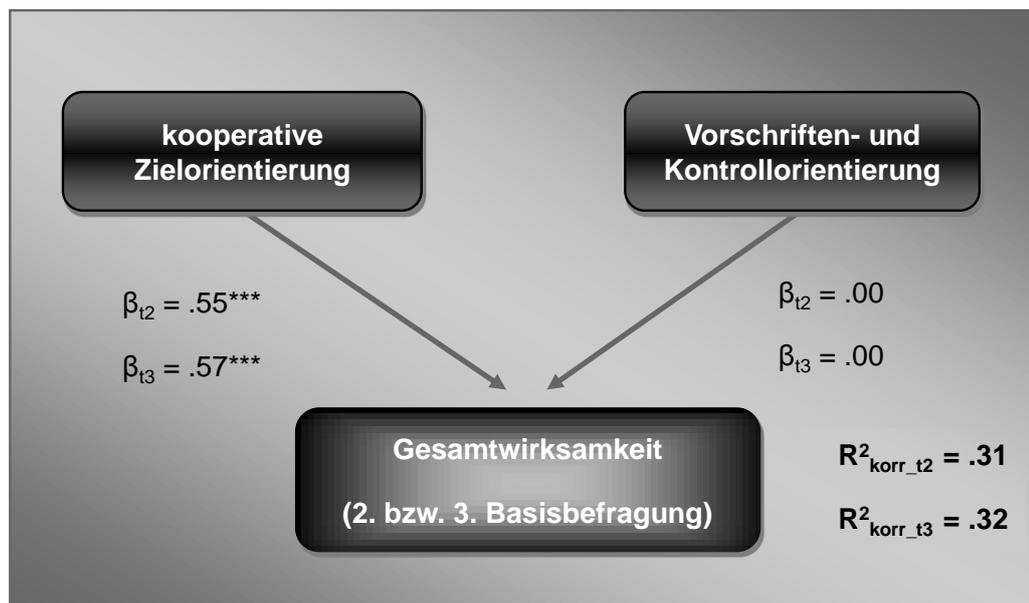


Abbildung 3-20: Einfluss der beiden Tätigkeitsorientierungen auf die Gesamtwirksamkeit zu t2 und t3 (jeweils querschnittliche Effekte)

Betrachtet man der Vollständigkeit halber ebenfalls die Effekte der beiden Tätigkeitsorientierungen auf die vier Einzelwirksamkeitsfelder, die die Gesamtwirksamkeit bilden, ergeben sich folgende Einflüsse:

1. Die Wirksamkeit im Bereich der **Arbeitsschutzorganisation und –kultur** wird bedeutsam aus der kooperativen Zielorientierung vorhergesagt. Ein Effekt der Vorschriften- und Kontrollorientierung ist nicht nachweisbar.

2. Die Wirksamkeit im Bereich der **Gefährdungsreduktion** wird, wenn auch statistisch bedeutsam, deutlich geringer von der kooperativen Zielorientierung beeinflusst als dies in den anderen drei Feldern der Fall ist. Interessanterweise kann auch in diesem Feld die Vorschriften- und Kontrollorientierung der Fachkraft keinen Einfluss geltend machen.
3. Für die Wirksamkeit bei der **menschengerechten Arbeitsgestaltung** wird wiederum nur die kooperative Zielorientierung relevant. Zwischen der zweiten und dritten Basisbefragung steigt diese in ihrer Bedeutung für die Wirksamkeit in diesem Feld.
4. Für die Wirksamkeit bei der Erhöhung des **betrieblichen Nutzens** weist die kooperative Zielorientierung eine mittelhohe Einflussstärke auf, die Vorschriften- und Kontrollorientierung bleibt hingegen wiederum ohne Effekt.

- ✓ Die kooperative Zielorientierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist ein bedeutsamer Prädiktor für ihre Wirksamkeit. Besonders im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und –kultur übt sie einen erheblichen Einfluss aus, spielt allerdings auch in den Bereichen der menschengerechten Arbeitsgestaltung und beim betrieblichen Nutzen eine erhebliche Rolle.
- ✓ Da die kooperative Zielorientierung offensichtlich von betrieblichen Merkmalen beeinflusst wird (hier zunächst erfasst über die Wahrnehmung von Belastungen und Beanspruchungen und Ressourcen bei der bzw. zur Tätigkeitsausführung) liegen an dieser Stelle erste Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten vor. Eine Verringerung von Arbeitsunterbrechungen und eine ausreichende Zeit- und Mittelbereitstellung seitens der Arbeitgeber können die Wirksamkeit der Fachkräfte in allen Bereichen gering bis mittelhoch erhöhen. Die weiteren Zusammenhänge werden in den folgenden Abschnitten erörtert.

In Ergänzung zu den bereits vorgestellten Analysen wurde untersucht, wie sich die strukturierten Wirksamkeitsfelder zu den hier strukturierten Personenfaktoren verhalten. Das Ergebnis kann wie folgt zusammengefasst werden:

1. Kontrolliert man die jeweiligen Effekte der Stressbelastung, der Ressourcen, der Identifikation und der Rollenwahrnehmung als Berater, wird der Zusammenhang zwischen der kooperativen Zielorientierung und den Wirksamkeitsfeldern reduziert, bleibt aber sowohl in seinen absoluten Ausprägungen als auch statistisch signifikant.

Fasst man die Erkenntnisse zum Zusammenhang der Personenfaktoren untereinander und mit Hinblick auf die Wirksamkeitsfelder nochmals grafisch zusammen, kann man die relevanten Zusammenhangs- und Effektstrukturen wie in Abbildung 3-21 dargestellt veranschaulichen.

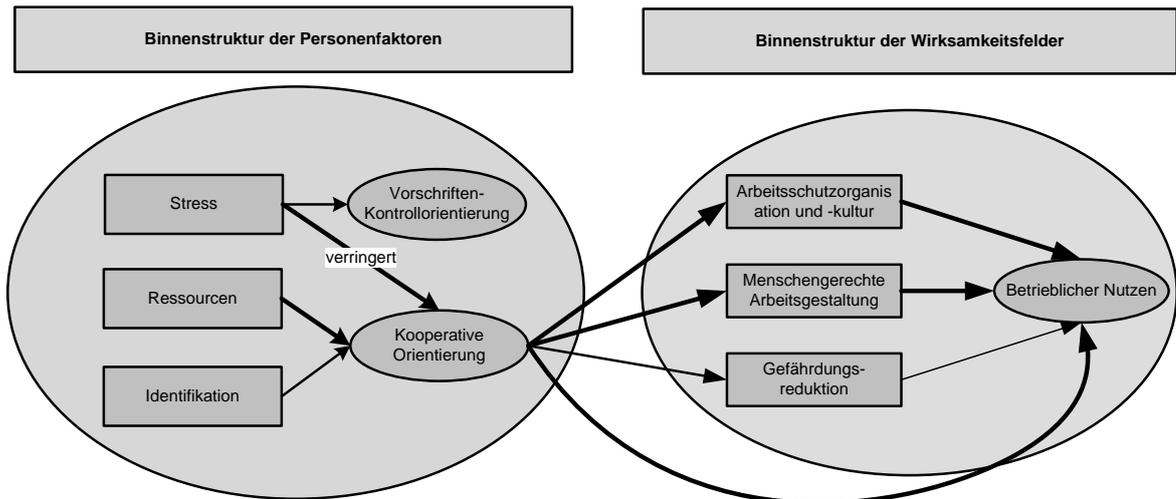


Abbildung 3-21: Ausgewählte bedeutsame Zusammenhänge innerhalb der Binnenstrukturen der Personalfaktoren und Wirksamkeitsfelder und Einflüsse der Personalfaktoren auf die Wirksamkeitsfelder (die Stärke der Pfeile verbildlicht die Stärke der beobachteten Zusammenhänge)

Die in Abbildung 3-21 veranschaulichten Zusammenhänge und Einflussnahmen lassen folgende Erkenntnisse zu:

1. Es lassen sich bei den befragten Fachkräften zwei voneinander unabhängige Tätigkeitsorientierungen identifizieren, von denen besonders die kooperative Zielorientierung durch betriebliche Maßnahmen verbessert werden kann.
2. Eine hohe kooperative Zielorientierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit hat hohe Einflüsse auf die beiden primären Wirksamkeitsfelder menschengerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutzorganisation und -kultur, die ihrerseits wiederum einen bedeutsamen Einfluss auf den Grad des durch die Fachkraft erzeugten betrieblichen Nutzens hat. Außerdem wirkt die kooperative Zielorientierung auch zusätzlich nochmals auf den betrieblichen Nutzen.
3. Die Vorschriften- und Kontrollorientierung hat keinen statistisch bedeutsamen Einfluss auf die Wirksamkeitsfelder.

3.5 Weitere Aspekte der berufsbezogenen Selbstwahrnehmung der Fachkräfte

In Ergänzung zu den dargestellten Personalfaktoren wurden im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung weitere Themenbereiche aufgenommen, um die personalen Bedingungsfaktoren der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit weiter aufzuschlüsseln. Einige dieser Bereiche stehen in engem Zusammenhang mit der Person der Sifa, andere sind eher an der Schnittstelle zwischen der Selbstwahrnehmung der Fachkraft und den betrieblichen Einsatzbedingungen bzw. der Wahrnehmung derselben durch die Sifa zu verorten.

Der erste Themenbereich, welcher sich verhältnismäßig nah an der Person der Fachkraft befindet, kann am ehesten als berufliche Selbstwahrnehmung oder berufliche Selbstwirksamkeit der Fachkraft bezeichnet werden. Inhaltlich wird hier der Frage nachgegangen, inwiefern die Fachkraft aus ihrer Sicht über ausreichende Fähigkeiten und Kompetenzen verfügt, um berufsbezogene Probleme auf angemessene Art und Weise zu lösen. Damit

steht die berufliche Selbstwirksamkeitswahrnehmung in engem Zusammenhang mit Personenfaktoren kooperativer Zielorientierung und persönlichen Ressourcen, erweitert diese aber thematisch. In der folgenden Tabelle 3-19 sind die einzelnen Aussagen und ihre mittlere Beurteilung aufgeführt. Es zeigt sich dort recht deutlich, dass die befragten Fachkräfte im Mittel über eine recht hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung verfügen. Folgt man den Einzelaussagen, steht die Mehrzahl der Befragten fachlich-beruflichen Schwierigkeiten und Herausforderungen gelassen gegenüber und vertraut den eigenen fachlichen Fähigkeiten.

Tabelle 3-19: Mittlere Einschätzungen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung (2011)

Aussagen zur beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung	mittlere Beurteilung* (N ≈ 705)
Fachlichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten und Kompetenzen als Sifa verlassen kann.	3,95
Wenn ich bei meiner Sifa-Tätigkeit mit einem fachlichen Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	4,03
Durch meine beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine Zukunft als Sifa vorbereitet.	4,05
Ich erreiche die Ziele, die ich mir als Sifa setze.	3,60

Anmerkung:

* Skala von (1) stimmt gar nicht über (3) teils teils bis (5) stimmt völlig.

Eine etwas andere Fragestellung steht mit der nächsten Facette im Fokus. Die Fachkräfte wurden hier danach befragt, warum sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig sind. Damit wird nach dem **Commitment mit der Sifa-Tätigkeit** gefragt. Dieser Aspekt erfasst die Identifikationsquellen der Fachkräfte mit ihrer Tätigkeit und erweitert somit den bereits beschriebenen Personenfaktor **Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit**. Insgesamt wurden den Fachkräften zur Beurteilung acht Einzelaussagen vorgelegt. Diese Beurteilung konnte auf einer fünfstufigen Skala von (1) stimmt gar nicht über (3) teils teils bis (5) stimmt völlig vorgenommen werden. Die Einzelabfragen stammen aus etablierten Instrumenten zur Messung des Commitments und wurden außerdem zielgruppenspezifisch erweitert.

Betrachtet man zunächst die mittleren Ausprägungen zeigt sich, dass die Aussage „Ich arbeite als Sifa, weil ich mich aus innerer Überzeugung der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit verpflichtet fühle.“ mit einem Mittelwert von 4,2 im Mittel die höchsten Beurteilungen erhält. Der Aussage „Ich arbeite als Sifa, weil es keine beruflichen Alternativen für mich gibt.“ wird dagegen im Gesamtmittel eher nicht zugestimmt, die mittlere Ausprägung liegt hier bei 1,7. Versucht man nun ähnlich wie bei den weiteren Faktor- und Feldbildungen im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie auch hier die einzelnen Aussagen zu leichter interpretierbaren Oberdimensionen zusammenzufassen, ergibt sich eine dreiteilige Struktur. Die erste Oberdimension kann als **Verpflichtungsgefühl und Gestaltungswille** be-

zeichnet werden und setzt sich aus vier Aussagen zusammen (siehe Tabelle 3-20). Die zweite Dimension bezieht sich dagegen stärker auf besondere **Merkmale der Sifa-Tätigkeit**, während die dritte Dimension vor allem für eine starke **Fremdbestimmung und Alternativlosigkeit** steht, welche letztlich zur Berufswahl als Sifa führten.

Tabelle 3-20: Tätigkeitsbezogenes Commitment der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Mittelwerte, zweite Vertiefungsbefragung)

Übergeordnete Dimension	Begründungen zur aktuellen Tätigkeit als Sifa Ich arbeite als Sifa, weil...	Mittlere Beurteilung (N ≈ 700)
Aufgabenverpflichtung und Gestaltungswille	...ich in dieser Position viel bewirken kann.	3,79
	...ich mich aus innerer Überzeugung der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit verpflichtet fühle.	4,18
	...ich mich den Mitarbeitern des Betriebes gegenüber verpflichtet fühle.	3,56
	...ich mich den Erwartungen der Geschäftsführung/der Führungskräfte gegenüber verpflichtet fühle.	3,10
Merkmale der Tätigkeit	... ich mehr Freiräume bei der Arbeit habe als in anderen Funktionen/Positionen.	3,42
	...mir diese Position größere Arbeitsplatzsicherheit bietet als andere.	2,58
Fremdbestimmung und Alternativlosigkeit	...ich vom Betrieb dazu bestimmt wurde.	2,81
	...es keine beruflichen Alternativen für mich gibt.	1,65

Ein dritter Themenbereich widmet sich der Balance zwischen dem persönlichen Arbeitsaufwand als Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem damit aus Sicht der Sifa erzeugten betrieblichen Nutzen. Die Abfrage erweitert die Sicht auf den Wirksamkeitsfaktor betrieblicher Nutzen und hebt gleichzeitig auf die innerbetriebliche Stellung der Fachkraft ab.

Insgesamt wurden den Fachkräften hier drei Aussagen vorgelegt, die auf einer fünfstufigen Skala von (1) stimmt gar nicht bis (5) stimmt völlig beurteilt werden sollten. Die Ergebnisse der Mittelwertauswertungen können in der folgenden Tabelle eingesehen werden.

Tabelle 3-21: Mittlere Einschätzungen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung (2011)

Aussagen zur Balance zwischen persönlichem Aufwand als Sifa und dem erzielten betrieblichen Nutzen	Mittlere Beurteilung* (N ≈ 670)
Der Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes entspricht der von mir aufgewendeten Arbeitsintensität.	3,63
Mein persönlich-fachlicher Beitrag zum Arbeitsschutz wird im Betrieb gewürdigt.	3,65
Ich kann Fragen des Arbeitsschutzes mit der Geschäftsleitung konträr diskutieren, ohne dass es für mich negative Konsequenzen hat.	3,99

Anmerkung:

* Skala von (1) stimmt gar nicht über (3) teils teils bis (5) stimmt völlig.

- ✓ Die Analyse der drei personennahen Themenbereiche verdeutlicht, dass es sich bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit um überwiegend fachlich gefestigte und beruflich selbstwirksame Personen handelt, die vorrangig aus einem Verpflichtungsgefühl gegenüber den Zielen ihrer Tätigkeit und den Mitarbeitern tätig werden.
- ✓ Darüber hinaus wird die Balance zwischen den eigenen Investitionen in die Tätigkeit und dem resultierenden Nutzen für den Betrieb durchweg überdurchschnittlich gut beurteilt.

3.6 Motive als Prädiktoren für die Tätigkeitsintensität

Die Arbeitsmotivation befasst sich mit der Frage, unter welchen Bedingungen sich Mitarbeiter für die Erreichung von Organisations- und Handlungszielen einsetzen. Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsmotivation ist von vielen Faktoren abhängig. Dies sind zum einen das konkrete Handlungsziel und dessen Wert für die handelnde Person, aber auch Bedürfnisse, Werte und Erwartungen über die Zielerreichungswahrscheinlichkeit. Unter Beachtung des aktuellen Forschungsstandes zu diesem Thema kann festgestellt werden, dass eine hohe Produktivität und Effektivität eines Mitarbeiters nicht ausschließlich durch technische Veränderungen oder Innovationen sichergestellt werden kann, sondern in erheblichem Maße davon abhängt, ob die Mitarbeiter bereit sind, sich für die Organisationsziele einzusetzen.

Im Rahmen der Vertiefungsbefragungen der Sifa-Langzeitstudie war es nun das Ziel, die Motive der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für ein intensives bzw. wenig intensives Tätigwerden in den einzelnen Bereichen des Gesamttätigkeitsspektrums einer detaillierten Analyse zugänglich zu machen. Ein großer Teil der Vertiefungsbefragung widmet sich daher dieser Frage und soll im Folgenden überblicksartig vorgestellt werden. Weitere Informationen zu den Motiven der Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden sich u. a. im DGUV-Report 1/2010.

Um sich den Motiven für eine intensive bzw. wenig intensive Ausführung einzelner Tätigkeiten zu nähern, wurden den Teilnehmern zunächst etwa 40 Einzeltätigkeiten vorgelegt, für die jeweils entschieden werden sollte, ob sie intensiv oder nicht intensiv ausgeführt werden. Im Anschluss an diese Beurteilung wurden den Fachkräften dann für jede einzelne Tätigkeit eine ausgewählte Anzahl von Motivaussagen (Bsp.: Ich führe diese Tätigkeit intensiv aus, weil ich mich durch Vorschriften und Regeln verpflichtet fühle.“) vorgelegt, um die intensive oder wenig intensive Auseinandersetzung zu begründen. Die folgende Übersicht in Tabelle 3-22 stellt die jeweils zur Auswahl stehenden Motive vor. Da die Motivabfragen zwischen der ersten und zweiten Vertiefungsbefragung verändert wurden, sind die Motive beider Vertiefungsbefragungen aufgeführt. Neben einer Kurzzusammenfassung der ersten Befragung werden sich die folgenden Analysen und Auswertungen jedoch vorrangig auf die zweite Vertiefungsbefragung beschränken, da die Auswertungen der ersten Erhebung bereits ausführlich im Rahmen des DGUV-Reports 1/2010 dargestellt wurden.

Tabelle 3-22: Motivaussagen in der ersten Vertiefungsstudie in Abhängigkeit von einer intensiven/wenig intensiven Auseinandersetzung mit der jeweiligen Tätigkeit

<p>Wählbare Motive für den Fall einer intensiven Auseinandersetzung mit einer Tätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil ich mich durch Vorschriften und Regeln verpflichtet fühle. - ...weil Leitungs- und Führungskräfte großen Wert darauf legen. - ...weil dies ein besonderes Problem meines Zuständigkeitsbereichs ist. - ...weil ich von der Wirksamkeit überzeugt bin. - ...weil die Erfolge im Betrieb gesehen werden. - ...weil ich es gerne mache. <p>+ für den Fall, dass es sich um kooperativ auszuführende Tätigkeiten handelt, zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil mein Kooperationspartner großen Wert darauf legt
<p>Wählbare Motive für den Fall einer geringen Auseinandersetzung mit einer Tätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil Leitungs- und Führungskräfte dies ablehnen - ...weil dies in meinem Zuständigkeitsbereich nicht erforderlich ist. - ...weil ich glaube, dass es nichts bewirkt. - ...weil es im Betrieb nicht anerkannt wird. - ...weil ich hierzu noch mehr Kompetenzen benötige. - ...weil ich diese Aufgabe ungerne mache. <p>+ für den Fall, dass es sich um kooperativ auszuführende Tätigkeiten handelt, zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil mein Kooperationspartner keinen großen Wert darauf legt. - ...weil ich keinen großen Wert darauf lege.

In der zweiten Vertiefungsbefragung wurden die Motivnennungen aus theoretischen und praktischen Erwägungen heraus erweitert und zum Teil sprachlich angepasst. Eine inhaltliche Vergleichbarkeit hinsichtlich der Motivnennungen zwischen erster und zweiter Befragung ist weitestgehend gegeben.

Tabelle 3-23: Motivaussagen in der zweiten Vertiefungsstudie in Abhängigkeit von einer intensiven /wenig intensiven Auseinandersetzung mit der jeweiligen Tätigkeit

<p>Wählbare Motive für den Fall einer intensiven Auseinandersetzung mit einer Tätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil ich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet bin. - ...weil Leitungs- und Führungskräfte besonderen Wert darauf legen. - ...weil ich dies aufgrund eigener Einschätzungen als einen Problembereich betrachte. - ...weil ich von der Wirksamkeit überzeugt bin. - ...weil ich erlebt habe, dass es im Betrieb etwas bewirkt. - ...weil die Erfolge durch die Führungskräfte gesehen werden. - ...weil die Erfolge durch die Mitarbeiter gesehen werden. - ...weil ich es gerne mache. <p>+ für den Fall, dass es sich um kooperativ auszuführende Tätigkeiten handelt, zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil mein Kooperationspartner großen Wert darauf legt. - ...weil ich großen Wert darauf lege.
<p>Wählbare Motive für den Fall einer geringen Auseinandersetzung mit einer Tätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...weil ich nach den Vorschriften und Regeln nicht dazu verpflichtet bin. - ...weil Leitungs- und Führungskräfte dies ablehnen - ...weil ich dies aufgrund eigener Einschätzungen nicht als einen Problembereich betrachte. - ...weil ich erlebt habe, dass es nichts bewirkt. - ...weil ich glaube, dass es nichts bewirkt. - ...weil es durch die Führungsebene nicht anerkannt wird. - ...weil es durch die Mitarbeiter nicht anerkannt wird. - ...weil ich hierzu noch mehr Fähigkeiten/Wissen benötige. - ...weil ich diese Aufgabe ungerne mache. <p>+ für den Fall, dass es sich um kooperativ auszuführende Tätigkeiten handelt, zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ...weil mein Kooperationspartner keinen großen Wert darauf legt. • ...weil ich keinen großen Wert darauf lege.

3.6.1 Motive und Motivstrukturen in der ersten Vertiefungsstudie

Die folgenden Informationen zu den Motiven und Motivkonstellationen von Fachkräften für Arbeitssicherheit basieren auf den umfangreichen Motivauswertungen im Rahmen des DGUV-Reports 01/2010 und fassen die wichtigsten Resultate nochmals zusammen. Die detaillierten Ergebnisse können an der genannten Stelle nachvollzogen werden.

Die generelle Zielstellung der Motivanalysen ist es, die genauen Motiv- oder Begründungsstrukturen für das Tätigwerden bzw. Nichttätigwerden der Sicherheitsfachkräfte zu erfahren. Sie widmen sich dementsprechend der Frage, womit die Fachkräfte begründen, bestimmte Tätigkeiten auszuführen oder eben nicht. Konkret sollen damit:

- Hemmnisse für eine intensive Auseinandersetzung mit bestimmten Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen aufgedeckt und
- Ansatzpunkte für eine Intensitätssteigerung identifiziert werden.

Insgesamt wurden den Fachkräften zum Zeitpunkt der ersten Vertiefungsbefragung 28 Tätigkeiten vorgelegt, die wiederum drei grundlegenden Themenbereichen zugeordnet werden können. Diese wurden wie folgt bezeichnet:

- Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen (insg. 15 Einzeltätigkeiten)
- Tätigkeiten zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (insg. 5 Einzeltätigkeiten)
- Kooperatives Handeln - Zusammenarbeit/Kooperation mit Betriebsarzt, Geschäftsleitung und Betriebsrat (insg. 8 Einzeltätigkeiten)

Auf die Darstellung der Tätigkeits- und Motivanalysen des Feldes „Kooperatives Handeln“ wird an dieser Stelle aus Platzgründen verzichtet. Interessierte Leser können die entsprechenden Analysen im DGUV-Report 1/2010 nachvollziehen.

Bevor die Ergebnisse der Motivanalysen dargestellt werden, sollen zunächst die Analysen der jeweiligen Häufigkeiten der intensiven Auseinandersetzung mit einzelnen Tätigkeiten erfolgen. Folgende Tätigkeiten in den beiden Themenbereichen Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen und Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation wurden nach eigenen Angaben zur ersten Vertiefungsbefragung von der Mehrheit der Befragten ausgeführt:

- Fast alle Fachkräfte befassen sich mit technischen Überprüfungen, führen Begehungen durch, erstellen Betriebsanweisungen und unterweisen (ca. 90 %).
- 80 % kümmern sich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung, eine deutlich geringere Zahl erarbeitet hierzu Hilfen für die Führungskräfte (66 %).
- Etwa drei Viertel führen ablaforientierte Gefährdungsanalysen (74 %) und systematische Risikobeurteilungen (72 %) durch.
- Über 65 % der Befragten unterstützen die Leitungs- und Führungskräfte intensiv bei der Integration der Arbeitsschutzbelange in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation (Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte

(71 %) und Integration von Arbeitsschutzbelangen in die betrieblichen Abläufe (68 %).

- Eine deutliche Mehrheit der Befragten entfaltet intensive Aktivitäten zur organisatorischen Sicherstellung der Realisierung von Arbeitsschutzaufgaben und -belangen in den betrieblichen Prozessen.

Teilweise deutlich seltener werden folgende Tätigkeiten von den befragten Fachkräften intensiv ausgeführt:

- Um die Qualifizierung der Führungskräfte und die Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik kümmert sich nach eigenen Angaben jeweils weniger als die Hälfte der Befragten Fachkräfte intensiv (46 % bzw. 44 %).
- Um Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kümmern sich 65 % der Teilnehmer, aber nur 40 % um psychische Belastungen. Nur 28 % kümmern sich um die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte bzw. unterstützen bei Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung.

✓ Damit besteht auf strategischen Feldern wie der Qualifizierung der Führungskräfte zur Wahrnehmung ihrer Arbeitsschutzaufgaben und der strategischen Ausrichtung des betrieblichen Arbeitsschutzes durch die Unterstützung bei der Entwicklung einer Arbeitsschutzpolitik noch für die Mehrheit der Befragten ein großes Potenzial. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für die Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz bzw. besonders für die mitarbeiterorientierten Tätigkeiten.

Aufgrund der Komplexität der Motivabfragen und der wenig verallgemeinerbaren Antwortmuster kann die zusammenfassende Darstellung der Motivangaben hier zwangsläufig oberflächlich erfolgen. Auch hier sei für differenzierte Analysen an den DGUV-Report 1/2010 verwiesen.

Für die Tätigkeiten im **Bereich der Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen** kann festgestellt werden:

1. Ein über alle Tätigkeiten in diesem Bereich häufig genanntes Motiv bei einer intensiven Auseinandersetzung ist die **Wirksamkeitsüberzeugung** („...weil ich von der Wirksamkeit überzeugt bin.“).
2. Aus den **betrieblichen Bedingungen** abgeleitete Motive („weil Leistungs-/Führungskräfte großen Wert darauf legen“ bzw. „weil es ein besonderes Problem in meinem Zuständigkeitsbereich ist“) spielen ebenfalls häufig als Begründungen für die intensive Auseinandersetzung eine bedeutsame Rolle. Gleichzeitig werden sie von den Fachkräften, die Tätigkeiten nicht oder nur wenig intensiv ausführen, ebenfalls in ihrer gegenteiligen Bedeutung häufig als Begründung angegeben („weil Leitungs-/Führungskräfte es ablehnen“ bzw. „weil dies in meinem Zuständigkeitsbereich nicht erforderlich ist“). Die ablehnende Haltung der Führungskräfte spielt als Motiv z. B. bei der Beteiligung der Sifa an Planungsprozessen und bei der Unterstützung von Veränderungen bei Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen eine besonders wichtige Rolle.

3. Das Verpflichtungsgefühl gegenüber bestehenden **Vorschriften und Regeln** spielt besonders bei Tätigkeiten im Bereich der sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen eine Rolle.
4. Insgesamt ist bei den jeweils nicht intensiv tätigen Fachkräften die hohe Nennungshäufigkeit des Motivs „weil ich hierzu noch mehr Kompetenzen benötige“ auffällig. Dies gilt insbesondere für die Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen, bei der Durchführung von Risikobeurteilungen und der Erarbeitung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung. Die Nennungshäufigkeiten bei den genannten Tätigkeiten liegen zwischen 23-45 %.

Aufgrund der berichteten und weiterer Befunde zu den Motiven der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden die Abfragen der zweiten Vertiefungsstudie ergänzt und erweitert. Die Ergebnisvorstellung der Analysen der Motivstrukturen erfolgt im nächsten Abschnitt.

3.6.2 Motive und Motivstrukturen in der zweiten Vertiefungsstudie

Der Ablauf der Befragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung gleicht dem Vorgehen in der ersten Vertiefungsstudie. Allerdings wurden den Fachkräften nun insgesamt 39 Einzeltätigkeiten vorgelegt, für die jeweils zunächst die eigene Tätigkeitsintensität und in einem zweiten Schritt die Motive zur intensiven Ausführung bzw. wenig intensiven Ausführung angegeben werden sollten. Wie in der ersten Befragung können die Einzeltätigkeiten drei grundlegenden Themenbereichen zugeordnet werden:

- Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen (insg. 24 Einzeltätigkeiten)
- Tätigkeiten zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (insg. 7 Einzeltätigkeiten)
- Kooperatives Handeln - Zusammenarbeit/Kooperation mit Betriebsarzt, Geschäftsleitung und Betriebsrat (insg. 8 Einzeltätigkeiten)

Da eine vollständige Auswertung aller 39 Tätigkeiten und der dazugehörigen Motive den Rahmen des Abschlussberichts übersteigen würde, wurden für den vorliegenden Abschnitt zwei Schwerpunkte gesetzt. Den ersten Schwerpunkt bilden die nun 24 Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Da die innerbetriebliche Zusammenarbeit und Kooperation ein wesentlicher Themenschwerpunkt des Abschlussberichts ist, bilden die hier erfassten 8 Tätigkeiten und die dazu gehörigen Motive den zweiten Schwerpunkt.

In den folgenden zwei Unterabschnitten werden die Tätigkeiten und die jeweils dazu gehörigen Motivstrukturen näher beleuchtet. Ein Abschnitt zum Zusammenhang zwischen Motivstrukturen und selbst eingeschätzten Tätigkeitsintensitäten bzw. Wirksamkeiten wird die Ausführungen zu den Motivanalysen abschließen.

3.6.2.1 Tätigkeiten und Motivstrukturen im Bereich der Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen

Um die Verständlichkeit und die Übersichtlichkeit der 24 Ergebnisse zu den Intensitäten und Motiven für die Tätigkeiten im Themenbereich Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wurden diese auf Basis inhaltlicher Überlegungen nochmals in homogenere Themenblöcke unterteilt. Diesem Vorgehen liegt u. a. die Überlegung zugrunde, dass inhaltlich zusammengehörende Tätigkeiten auch aus ähnlichen Motiven heraus intensiv ausgeführt bzw. nicht ausgeführt werden. Die Zuordnungen wurden in der Folge bezüglich ihrer Güte statistisch überprüft. Das Ergebnis dieses Strukturierungs- und Zuordnungsprozesses sind sieben, jeweils mehrere Einzeltätigkeiten umfassende Themenblöcke, die in der folgenden Abbildung eingesehen werden können. Drei Tätigkeiten hielten der statistischen Zuordnungsprüfung zu einzelnen Themenblöcken nicht stand und werden entsprechend einzeln ausgewertet (für die betreffenden Tätigkeiten siehe Abbildung 3-22).



Abbildung 3-22: Tätigkeitsbereich „Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen“ mit identifizierten Themenbereichen (*=nicht zugeordnete Einzeltätigkeit)

Tabelle 3-24: Zuordnung der erfragten Einzeltätigkeiten zu den Subthemen

Tätigkeitsbereich „Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen“	
Themenbereich	Tätigkeit
Arbeitssystemgestaltung	Ich erarbeite Betriebsanweisungen und führe Unterweisungen durch.
	Ich überprüfe technische Arbeitsmittel, Arbeitsstätten und Arbeitsplätze durch Begehungen und Mitteilung von Mängeln.
	Ich wirke mit beim Aufbau eines Unterweisungssystems.
	Ich führe systematisch Risikobeurteilungen durch.
	Ich wirke als Sifa bei der Veränderung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen unterstützend mit.
Gefährdungsanalyse und -beurteilung	Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung.
	Ich führe arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen durch.
	Ich erarbeite Hilfen für Führungskräfte, die diese bei Gefährdungsbeurteilungen nutzen können.
Sicherheitsbezogene Planungsprozesse	Ich wirke als Sifa in Planungsprozessen mit (z. B. Neubau von Arbeitsstätten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen).
	Ich überprüfe Arbeitsmittel und veränderte Arbeitsplätze vor der Inbetriebnahme.
Gesundheitsförderung/ Gesundheitsmanagement	Ich kümmere mich um den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten (z. B. menschengerechte Arbeitsgestaltung)
	Ich kümmere mich um Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.
	Ich wirke mit bei der Einführung/dem Betreiben eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.
Verkehrssicherheit	Ich kümmere mich um Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Verkehrsunfällen bei Ausübung der Tätigkeit.
	Ich kümmere mich um Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Wegeunfällen (Wege von und zur Arbeit).

Tätigkeitsbereich „Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen“	
Themenbereich	Tätigkeit
Demografischer Wandel/Mitarbeiter mit Leistungsbeschränkungen	Ich wirke mit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte.
	Ich kümmere mich um die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit)
	Ich kümmere mich um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess.
	Ich wirke mit bei der Wiedereingliederung von Beschäftigten.
Psychische Belastungen und Beanspruchungen	Ich kümmere mich um psychische Belastungen.
	Ich kümmere mich um Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchung.

Nicht zugeordnet werden konnten aus inhaltlichen und/oder statistischen Gründen folgende Einzeltätigkeiten:

- Ich unterstütze als Sifa die Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung (z. B. Qualifizierungsplanung).
- Ich ermittle Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und beurteile die gesundheitsförderlichen Potenziale.
- Ich kümmere mich um Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchung.

Betrachtet man nun für die genannten Themenbereiche und Einzeltätigkeiten zunächst die jeweiligen Anteile der dort intensiv tätigen Fachkräfte, ergeben sich erste Einblicke in die generellen Tätigkeitsstrukturen der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Tabelle 3-25: Prozentuale Anteile der Fachkräfte, die die jeweiligen Themenbereiche bzw. Tätigkeiten intensiv ausführen (absteigend sortiert) – Teil 1

Subthemen	Anteil der intensiv tätigen Fachkräfte (in %, bezogen auf N = 811)
Arbeitssystemgestaltung (insg. fünf Tätigkeiten)	75 % (Unterstützung bei der Veränderung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen) bis 95 % (Überprüfung technischer Arbeitsmittel, Arbeitsstätten und Arbeitsplätze durch Begehungen und Mängelmitteilungen)
Gefährdungsanalyse und -beurteilung (insg. drei Tätigkeiten)	76 % (Hilfen für Führungskräfte für deren GB) bis 87 % (betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung)

Subthemen	Anteil der intensiv tätigen Fachkräfte (in %, bezogen auf N = 811)
sicherheitsbezogene Planungs- und Korrekturprozesse (insg. zwei Tätigkeiten)	60 % (Planungsprozesse) und 61 % (Überprüfung von Arbeitsmitteln/Arbeitsplätzen vor Inbetriebnahme)
Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement (insg. drei Tätigkeiten)	42 % (Einführung /Betreiben eines betrieblichen Gesundheitsmanagements) bis 57 % (Erhalt gesundheitlicher Ressourcen von Beschäftigten)
Verkehrssicherheit (insg. zwei Tätigkeiten)	46 % (Verkehrsunfälle und Arbeitsbedingungen bei Ausübung der Tätigkeit) bis 49 % (Wegeunfälle)
demografischer Wandel/Mitarbeiter mit Leistungsbeschränkungen (insg. vier Tätigkeiten)	28 % (alternsgerechte Gestaltung der Arbeit) bis 35 % (Mitwirkung bei der Wiedereingliederung von Beschäftigten)

Tabelle 3-26: Prozentuale Anteile der Fachkräfte, die die jeweiligen Themenbereiche bzw. Tätigkeiten intensiv ausführen (absteigend sortiert) – Teil 2

Subthemen	Anteil der intensiv tätigen Fachkräfte (in %, bezogen auf N = 811)
Psychische Belastungen und Beanspruchungen (insg. zwei Tätigkeiten)	23 % (Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchung) bis 31 % (psychische Belastungen)
Nicht zugeordnete Einzeltätigkeiten	Physische Fehlbeanspruchungen ≈ 58 % Ermittlung von Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und Potenzialanalyse ≈ 49 % Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung ≈ 25 %

- ✓ Die Analysen verdeutlichen, dass die direkt mitarbeiterbezogenen Themenbereiche und Tätigkeiten an der Schnittstelle zwischen Mensch und Maschine mit Ausnahme der physischen Belastungen und Beanspruchungen häufig lediglich von einer Minderheit der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausgeführt werden, wohingegen die arbeitssystembezogenen Tätigkeiten von der deutlichen Mehrzahl der Befragten intensiv bearbeitet werden.⁸

In den folgenden Unterabschnitten werden die motivbezogenen Analysen der sechs Themenbereiche plus der drei Einzeltätigkeiten bei entweder intensiver oder nicht intensiver Auseinandersetzung dargestellt. Die Reihenfolge der Darstellung orientiert sich dabei an den prozentualen Anteilen intensiv tätiger Sifas. Daher werden zunächst die Ergebnisse für den von der deutlichen Mehrheit der Sifas intensiv bearbeiteten Themenbereich „Arbeitssystemgestaltung“ vorgestellt. Den Abschluss bilden die Analysen zum Themenbereich „psychische Belastungen und Beanspruchungen“ der lediglich von maximal 30 % der Befragten bearbeitet wird. Die drei nicht zugeordneten Einzeltätigkeiten werden unabhängig von den jeweiligen Anteilen der intensiv Tätigen abschließend gemeinsam betrachtet.

Im Themenbereich **Arbeitssystemgestaltung** werden die Motivnennungen zu fünf Tätigkeiten zusammenfassend betrachtet. Das Tätigkeitsspektrum reicht hier von der Überprüfung technischer Arbeitsmittel und Arbeitsplätze über die Erarbeitung von Betriebsanweisungen und die Durchführung von Unterweisungen bis hin zum Aufbau eines betrieblichen Unterweisungssystems. Dieser Themenbereich ist somit zwar inhaltlich heterogen, deckt aber gleichzeitig ein beträchtliches Spektrum der klassischen Kerntätigkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit ab. Hinsichtlich der Tätigkeitsstrukturen ist festzustellen, dass alle enthaltenen fünf Tätigkeiten von mindestens 75 % der befragten Fachkräfte intensiv ausgeführt werden.

Wie aufgrund der thematischen Breite der enthaltenen Tätigkeiten zu erwarten war, ist hinsichtlich der Motivstrukturen eine höhere Indifferenz festzustellen als bei allen anderen im Folgenden noch zu analysierenden Themenbereichen. Um trotzdem potenzielle Quellen für zukünftige Intensitätssteigerungen in diesem Themenbereich aufzudecken, wurden die Motivanalysen für zwei Gruppen getrennt berechnet. Die erste Gruppe umfasst alle Teilnehmer die angeben, einige der hier gelisteten Tätigkeiten intensiv auszuführen (mindestens eine, höchstens vier). Die zweite Gruppe erfasst alle Teilnehmer, die angeben alle fünf genannten Tätigkeiten intensiv auszuführen. Diese Unterteilung erfolgt aufgrund der Überlegung, dass die umfassende Auseinandersetzung mit einem Themenbereich mit anderen Motivstrukturen in Zusammenhang steht als die Bearbeitung ausgewählter Teile. Für die somit definierten Gruppen lassen sich aus den Motivnennungen folgende Schlüsse ziehen:

⁸ Im Folgenden muss bei der Interpretation der prozentualen Motivnennungen beachtet werden, dass es sich um Mehrfachabfragen handelt. Das bedeutet, dass eine beliebige befragte Fachkraft möglicherweise nur zwei von vier Tätigkeiten eines Themenbereichs überhaupt intensiv ausführt. Dort zählt sie als intensiv tätig, wohingegen sie bei den beiden verbleibenden Tätigkeiten als nicht intensiv tätig zählt und somit die Gesamtprozente der intensiv Tätigen für diese beiden Tätigkeiten reduziert. Somit verfügt jeder Teilnehmer über ein weitestgehend individuelles Tätigkeitsprofil.

1. Die eigene Wirksamkeitserwartung, die Wertlegung der Führungsebene, die Vorschriften- und Regelwahrnehmung und die eigene Problemwahrnehmung sind in beiden Gruppen die am häufigsten genannten Motive.
2. Deutlichere Unterschiede in den Nennungshäufigkeiten zwischen den beiden Gruppen ergeben sich für die eigene Wirksamkeitswahrnehmung und die Erfolgsrückmeldung durch die Führungskräfte.

Die Fachkräftegruppe, die nur einen Teil der fünf hier zusammengefassten Tätigkeiten intensiv auszuführen, begründet ihre Nichttätigkeit bei den entsprechenden Tätigkeiten wie folgt:

1. Die ablehnende Haltung der Führungskräfte und die fehlende Anerkennung durch die Führungskräfte sind häufig genannte Barrieren für eine intensive Auseinandersetzung im gesamten Themenbereich. Es muss allerdings festgestellt werden, dass die Nennungshäufigkeit der gesamten Motive sehr gering ist. Daraus könnte der Schluss gezogen werden, dass die hier vorgegebenen Motivbereiche nicht in Gänze die betrieblich vorliegenden Gründe erfassen.

- ✓ Die jeweiligen Nennungshäufigkeiten der Motive weisen bei den intensiv tätigen Sifas auf eine multiple Motivlage hin. Zur stärkeren Aktivierung einzelner Tätigkeiten ist für den Themenbereich Arbeitssystemgestaltung daher die differenzierte Analyse einzelner Tätigkeiten unter konkreten Fragestellungen angezeigt.
- ✓ Auch in diesem Kernaufgabengebiet der Fachkräfte zeigt sich aus Sicht der Sifas unerwartet häufig Widerstand und fehlende Anerkennung auf Seite der Führungskräfte.
- ✓ Insgesamt mit 11 % der Nennungen eher selten, doch angesichts des Themengebiets doch unerwartet häufig, werden Wissens- und Fähigkeitsdefizite genannt.

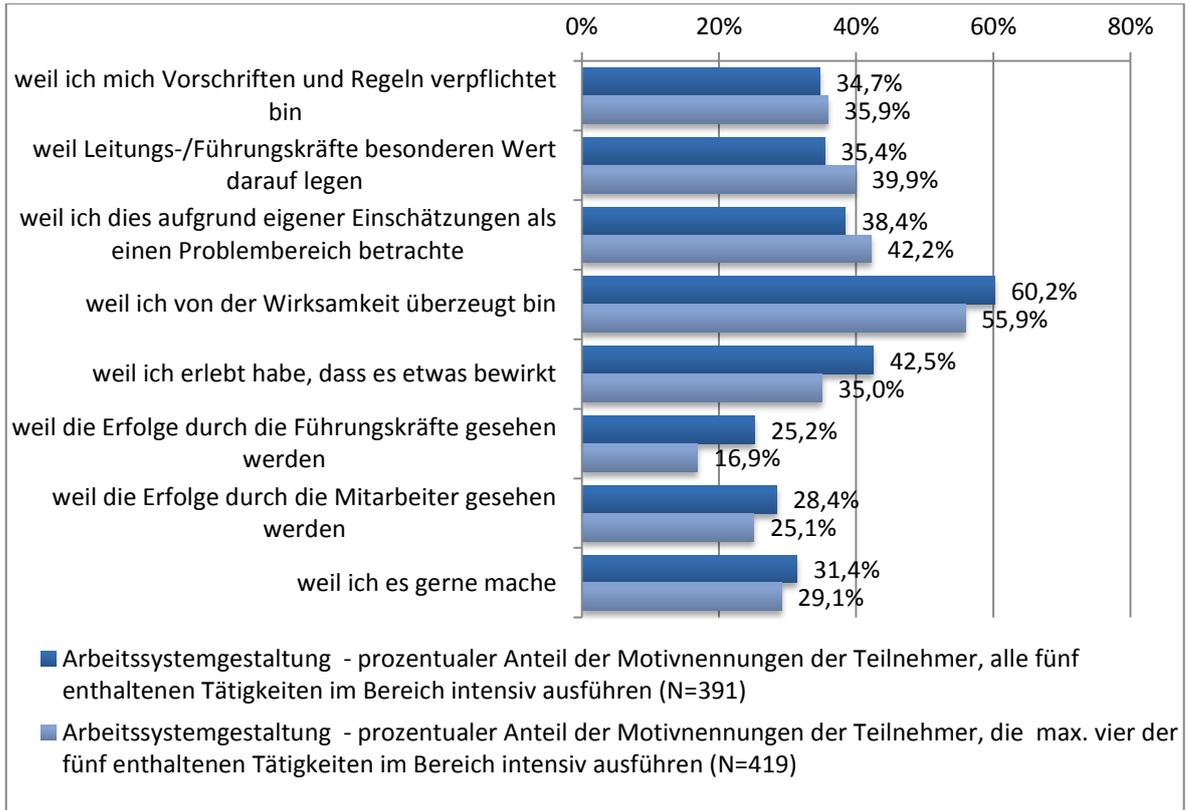


Abbildung 3-23: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Arbeitsystemgestaltung (Vergleich der vollständig intensiv tätigen Sifas mit den in Teilbereichen intensiv tätigen Fachkräften)

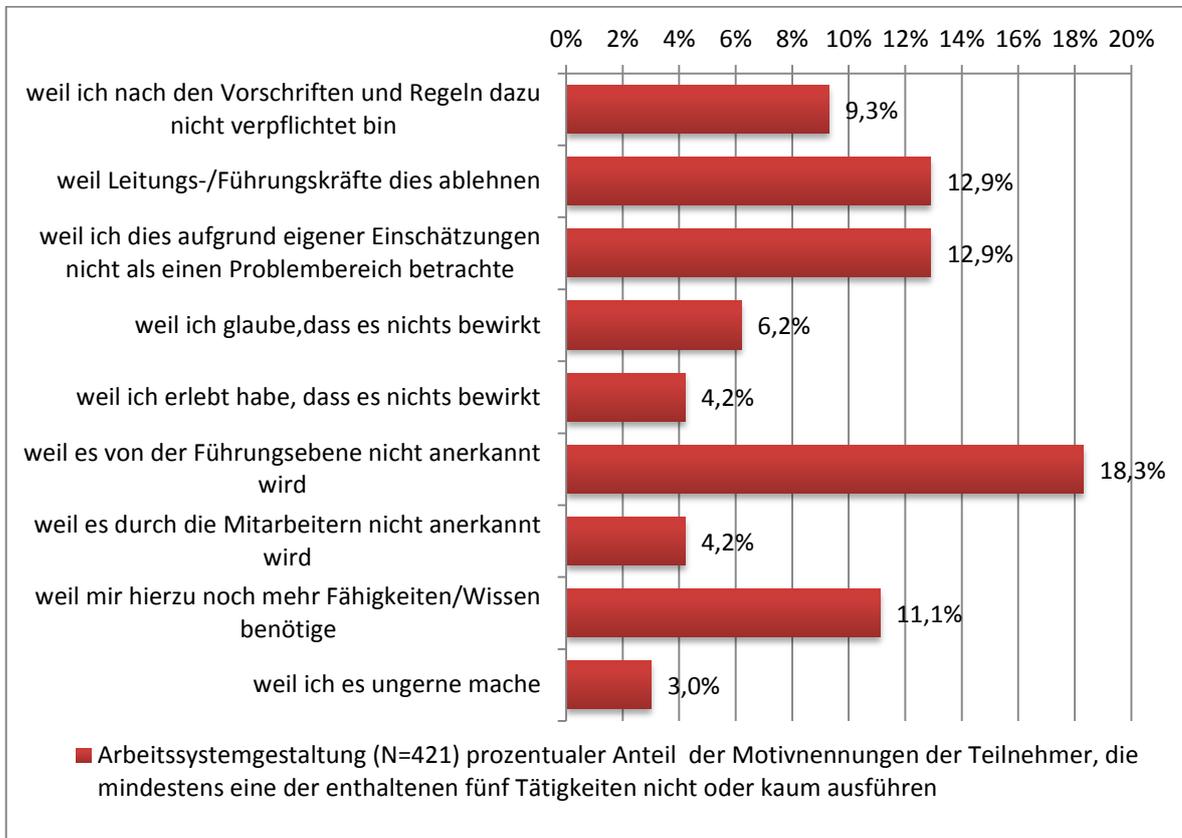


Abbildung 3-24: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Arbeitsystemgestaltung (Nennungen jeweils der Sifas, die mindestens eine der Teiltätigkeiten nicht intensiv ausführen)

Der Themenbereich **Gefährdungsanalyse und -beurteilung** umfasst drei Tätigkeiten, die jeweils mindestens von 76 % der befragten Sifas intensiv ausgeführt werden. Im Gegensatz zu dem Themenbereich der Arbeitssystemgestaltung werden hier die Nennungshäufigkeiten der Motive der drei Tätigkeiten einzeln dargestellt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die eigene Wirksamkeitserwartung und das Wirksamkeitserleben und die eigene Problemeinschätzung bei allen drei Tätigkeiten häufig genannt werden. Unterschiede ergeben sich zwischen den drei Tätigkeiten hinsichtlich der Verpflichtung gegenüber Vorschriften und Regeln. Während bei der Auseinandersetzung mit einem **betrieblichen Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung** und bei der **Durchführung arbeitsablauforientierter Gefährdungsanalysen** jeweils deutlich über 40 % der Motivnennungen auf dieses Motiv entfallen, wird es bei der **Erarbeitung von Hilfen für Führungskräfte für deren Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen** nur in etwa 24 % der Nennungen angegeben. Die Erstellung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung und die Durchführung arbeitsablauforientierter Gefährdungsanalysen werden demnach besonders aus der Wirksamkeitsüberzeugung bzw. aus dem vergangenen Wirksamkeitserleben und der eigenen Problemwahrnehmung aufgeführt. Demgegenüber speist sich die Erstellung von Hilfen für die Führungskräfte eher aus der Wirksamkeitsüberzeugung und der Wertlegung der Führungsebene. Ebenfalls deutlich häufiger wird hier die Erfolgswahrnehmung durch die Führungskräfte genannt.

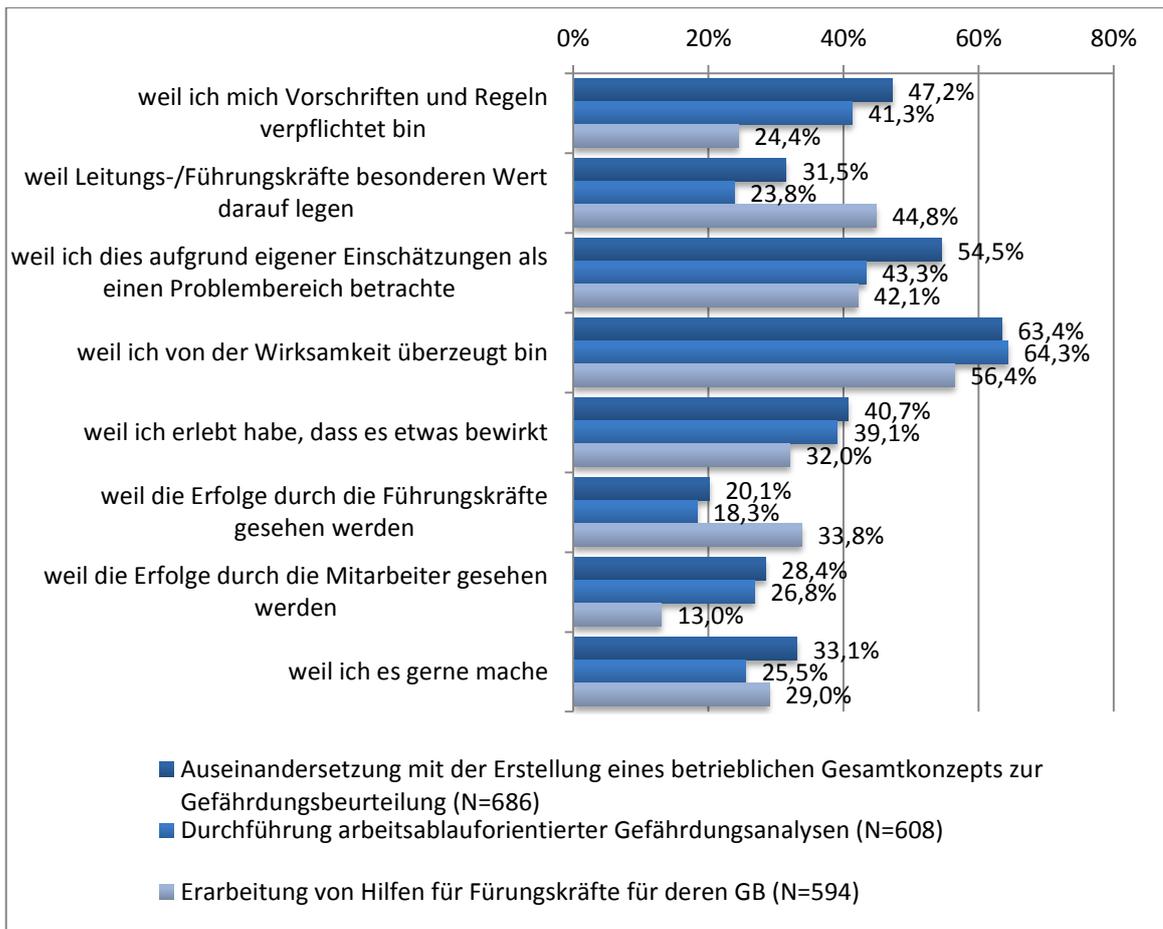


Abbildung 3-25: Prozentuale Anteile der Motivnennungen der intensiv tätigen Fachkräfte im Themenbereich Gefährdungsanalyse und –beurteilung (getrennt für die Einzeltätigkeiten)

Vergleicht man nun die Motivnennungen für das nicht intensive Tätigwerden zwischen den drei Tätigkeiten, wird Folgendes deutlich:

- Die Nicht-Auseinandersetzung mit der Erstellung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung und die fehlende Erstellung von Hilfen für Führungskräfte für deren Gefährdungsbeurteilung werden besonders häufig mit der **ablehnenden Haltung der Führungskräfte** begründet. Nimmt man die Nichtwürdigung durch die Führungskräfte hinzu, liegt auch für diesen Themenbereich der Schwerpunkt zu einer diesbezüglichen Tätigkeitsintensivierung bei den Führungskräften.
- Die Nicht-Durchführung von arbeitsablaforientierten Gefährdungsanalysen wird deutlich häufiger als die beiden anderen Tätigkeiten mit der fehlenden Problemwahrnehmung begründet.

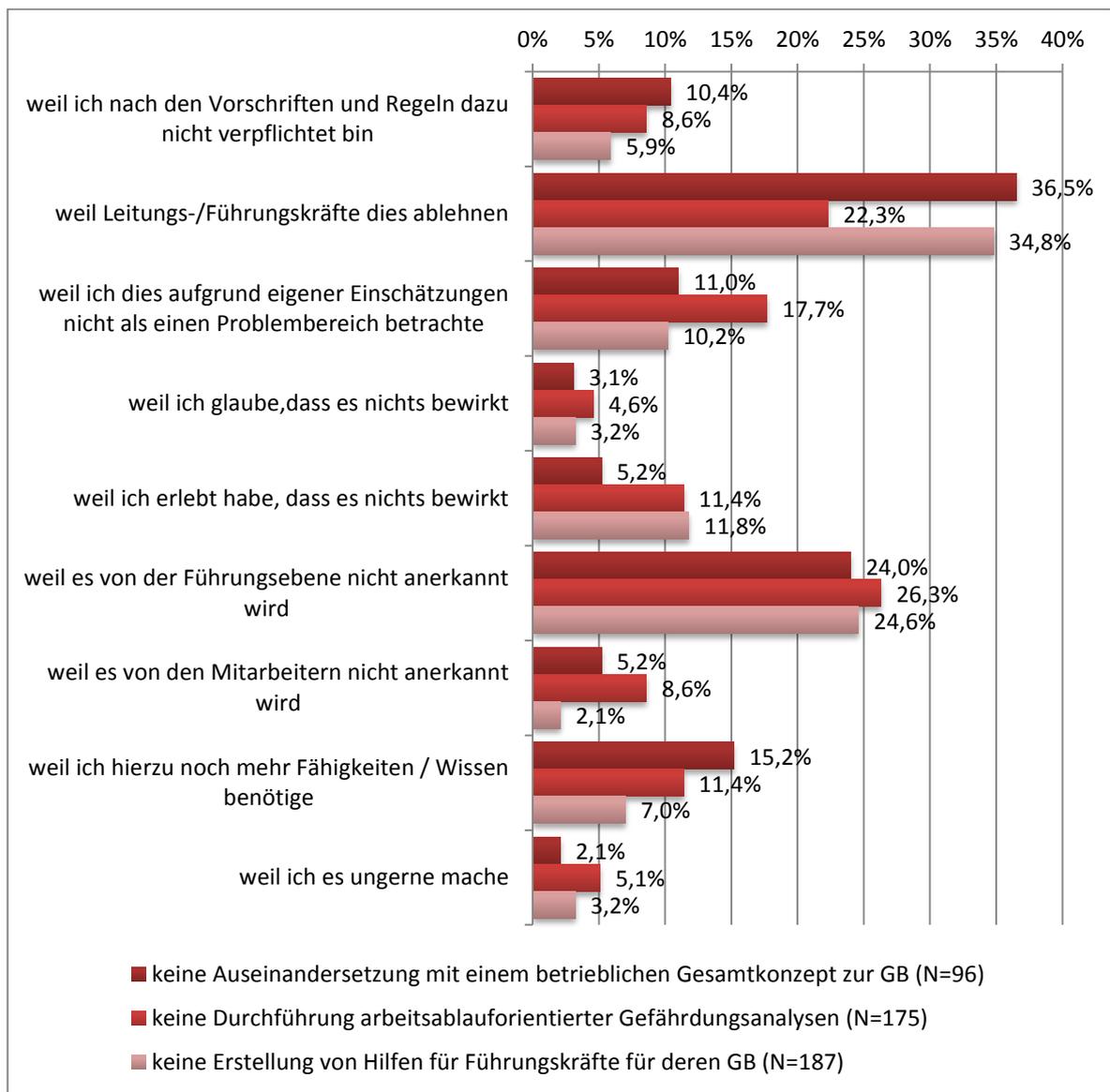


Abbildung 3-26: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Gefährdungsanalyse und -beurteilung (Nennungshäufigkeiten getrennt nach Einzeltätigkeiten)

- ✓ Werden die jeweiligen Tätigkeiten im Bereich der Gefährdungsanalyse und -beurteilung intensiv ausgeführt, folgt dieses Verhalten häufig einer Wirksamkeitsüberzeugung und der eigenen Problemeinschätzung.
- ✓ Naturgemäß spielen bei direkt unterstützenden Tätigkeiten die Anforderungen und Schwerpunktsetzungen der Führungsebene ebenfalls eine erhebliche Rolle.
- ✓ Die Nicht-Ausführung einzelner Tätigkeiten wird wiederum mit der ablehnenden bzw. nicht-würdigenden Haltung der Führungskräfte begründet. Dies ist im vorliegenden Themenbereich besonders kritisch zu bewerten, da es sich bei den hier betrachteten Tätigkeiten um elementare Bestandteile des Sifa-Handlungsrepertoires handelt.

Der Themenbereich **sicherheitsbezogene Planungs- und Korrekturprozesse** enthält zwei Tätigkeiten. Diese erfassen die Beteiligung der Sifa an Planungsprozessen (z. B. Neubauten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen) und die Hinzuziehung der Fachkraft vor der Inbetriebnahme neuer bzw. veränderter Arbeitsmittel und Arbeitsplätze. Wie hinsichtlich der Ausführungshäufigkeiten bereits festgestellt wurde, geben lediglich jeweils etwa 60 % der befragten Sifas an, überhaupt in diese Planungs- und Korrekturprozesse einbezogen zu sein.

Da dieser Themenbereich nur zwei Tätigkeiten beinhaltet, werden im Folgenden die Nennungshäufigkeiten der Motive für die intensive Auseinandersetzung für beide Tätigkeiten dargestellt. Es ergeben sich folgende Erkenntnisse:

1. Beide Tätigkeiten werden aus einer multiplen Motivlage heraus intensiv ausgeführt. Diese speist sich besonders häufig aus der **Wirksamkeitserwartung und der eigenen Problemeinschätzung**.
2. Das vergangene Erleben von Wirksamkeit und das Regel- bzw. Vorschriftenmotiv spielen bei den Tätigkeiten dieses Themenbereichs ebenfalls bedeutsame Rollen.
3. Nach Angabe der Fachkräfte werden diese Tätigkeiten häufig auch gern ausgeführt und erfüllen somit die arbeitspsychologisch wünschenswerte intrinsische Motivbeteiligung.
4. Die Motivstrukturen der beiden Tätigkeiten sind sich ähnlich. Relevante Unterschiede liegen für die Erfolgswahrnehmung durch die Führungsebene und die Freude an der Tätigkeit vor. Offensichtlich fällt es den Fachkräften leichter, ihre Kompetenzen im Rahmen gemeinsamer Planungsprozesse wahrnehmbar einzusetzen.

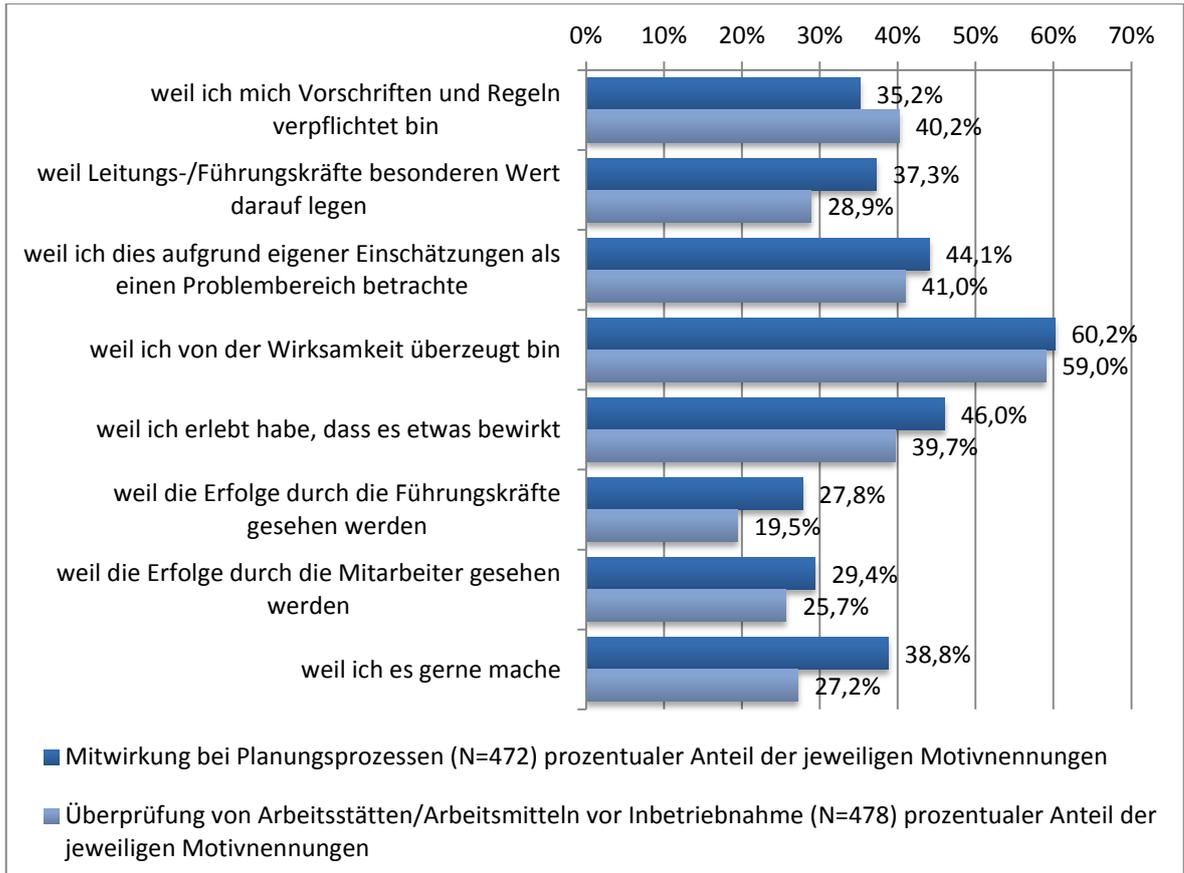


Abbildung 3-27: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich sicherheitsbezogene Planungs- und Korrekturprozesse bei intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)

Betrachtet man die Angaben zu den Motiven für die wenig bzw. nicht intensive Ausführung der Tätigkeiten, wird deutlich, dass:

1. Der aktive Widerstand der Führungsebene gegen eine Beteiligung der Fachkraft das überragende Motiv für beide Tätigkeiten darstellt.
2. Zieht man die fehlende Anerkennung einer etwaigen Beteiligung durch die Führungskräfte noch hinzu, wird deutlich, dass die Nichtausführung planungs- und korrekturbedingter Tätigkeiten nahezu vollständig aus den Wertlegungen und Widerständen der Führungsebene begründet wird.

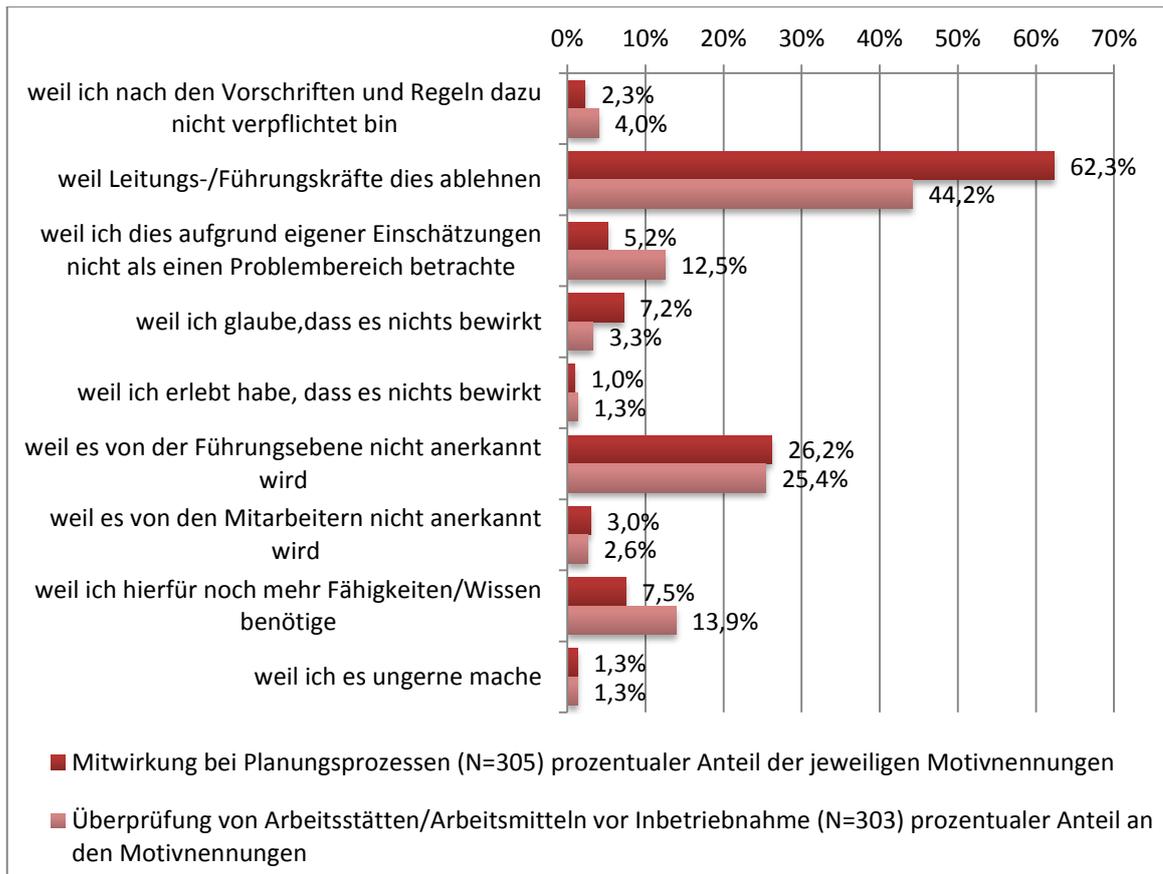


Abbildung 3-28: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich sicherheitsbezogene Planungs- und Korrekturprozesse bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)

- ✓ Die Tätigkeiten zu sicherheitsbezogenen Planungs- und Korrekturprozessen werden aus einer Mischung von Motiven heraus intensiv ausgeführt. Auffällig ist die starke Beteiligung weitestgehend personenbezogener Motive. Die eigene Wirksamkeitsüberzeugung, die eigene Problemwahrnehmung und eine gleichzeitig bestehende intrinsische Motivlage spiegeln zusammen eine nahezu vollständige Motivkonstellation wider. Die betreffenden Fachkräfte erkennen die Bedeutung, sie haben Freude an der Tätigkeit, sie wissen um ihre gesetzlichen Verantwortlichkeiten und verfügen sowohl über den Glauben als auch das Wissen um die Wirksamkeit ihrer Beteiligung an den genannten Tätigkeiten.
- ✓ Die Motivlagen bei den nicht intensiv tätigen Sifas sprechen bei beiden Tätigkeiten für einen starken Einfluss einer aktiven Verhinderung des Tätigwerdens durch die Führungskräfte. Es ist an dieser Stelle angezeigt, den verantwortlichen Stellen die enormen sicherheitsbezogenen potenziellen wirtschaftlichen Vorteile einer präventiven Arbeitsgestaltung zu verdeutlichen. Die Motivlagen der intensiv beschäftigten Sifas zeigen, dass eine Ausführung dieser Tätigkeiten verschiedene intensitätssteigernde und -erhaltende Motivlagen anspricht. Aus arbeitswissenschaftlicher, motivationstheoretischer und sicherheitsbezogener Perspektive ist eine Beteiligung der Fachkraft an diesen Aufgaben deutlich zu empfehlen. Zeitlich nachgelagerte Wirksamkeitssteigerungen in anderen Themenbereichen können durch eine Zeit- und Ressourcenschonung durch diese präventive Arbeitsgestaltung angenommen werden.

Der Themenbereich **Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement** bildet sich aus drei Einzeltätigkeiten. Diese erfassen inhaltlich den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen der Mitarbeiter, die Durchführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und die Initialisierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Insgesamt geben 336 Teilnehmer an, sich mit mindestens einer der genannten Tätigkeiten intensiv auseinanderzusetzen. Weitere 238 Teilnehmer bejahen die intensive Auseinandersetzung mit allen drei genannten Tätigkeiten, während 237 Fachkräfte innerhalb des gesamten Themenbereichs überhaupt nicht oder nur sehr eingeschränkt tätig sind.

Vergleicht man nun die Motivangaben der Fachkräfte, die in mindestens einer der drei enthaltenen Tätigkeiten tätig werden mit denen, die in allen drei Einzeltätigkeiten intensiv tätig sind, ergeben sich folgende Resultate:

1. Der intensiven Tätigkeitsausführung dieses Themenbereichs liegt eine multiple Motivlage zugrunde.
2. Die **Wirksamkeitsüberzeugung** ist das am häufigsten genannte Motiv.
3. Die eigene Wahrnehmung des Themas als **Problembereich, die Freude an der Durchführung** themenbezogener Tätigkeiten und das **Erleben von positiver Rückmeldung aus dem Mitarbeiterkreis** sind weitere starke Motoren für das intensive Engagement im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung.
4. Beim Vergleich der Motivnennungen der teilweise mit den vollständig intensiv tätigen Sifas in diesem Bereich wird deutlich, dass die Wirksamkeitsüberzeugung bei der hier umfänglich engagierten Gruppe höher ausgeprägt ist und die aktive Schwerpunktsetzung durch die Führungsebene deutlich häufiger erfolgt. Gleichzeitig werden die Eigen- und die Fremdwahrnehmung bestehender Erfolge durch die gesundheitsbezogenen Tätigkeiten ebenfalls deutlich häufiger als Triebfedern der Auseinandersetzung genannt.

Im Ergebnis lassen sich demnach für die intensive Ausführung von Tätigkeiten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung/des Gesundheitsmanagements zwei grundsätzliche motivationale Triebfedern identifizieren:

1. Auf der Seite der Sifa ist dies das eigene Problembewusstsein, die Wirksamkeitsüberzeugung und die intrinsische Bereitschaft und Offenheit der Sifa sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen.
2. Der zweite Erfolgscluster ist die Rückmeldung bestehender Erfolge durch die Führungsebene und die Mitarbeiter. Die deutlich häufigere Nennung der Wertlegung der Führungskräfte auf Seite der vollständig in diesem Bereich tätigen Sifas betont nochmals deren elementare Rolle bei der Initialisierung und Aufrechterhaltung von Tätigkeiten innerhalb dieses Themenkreises.

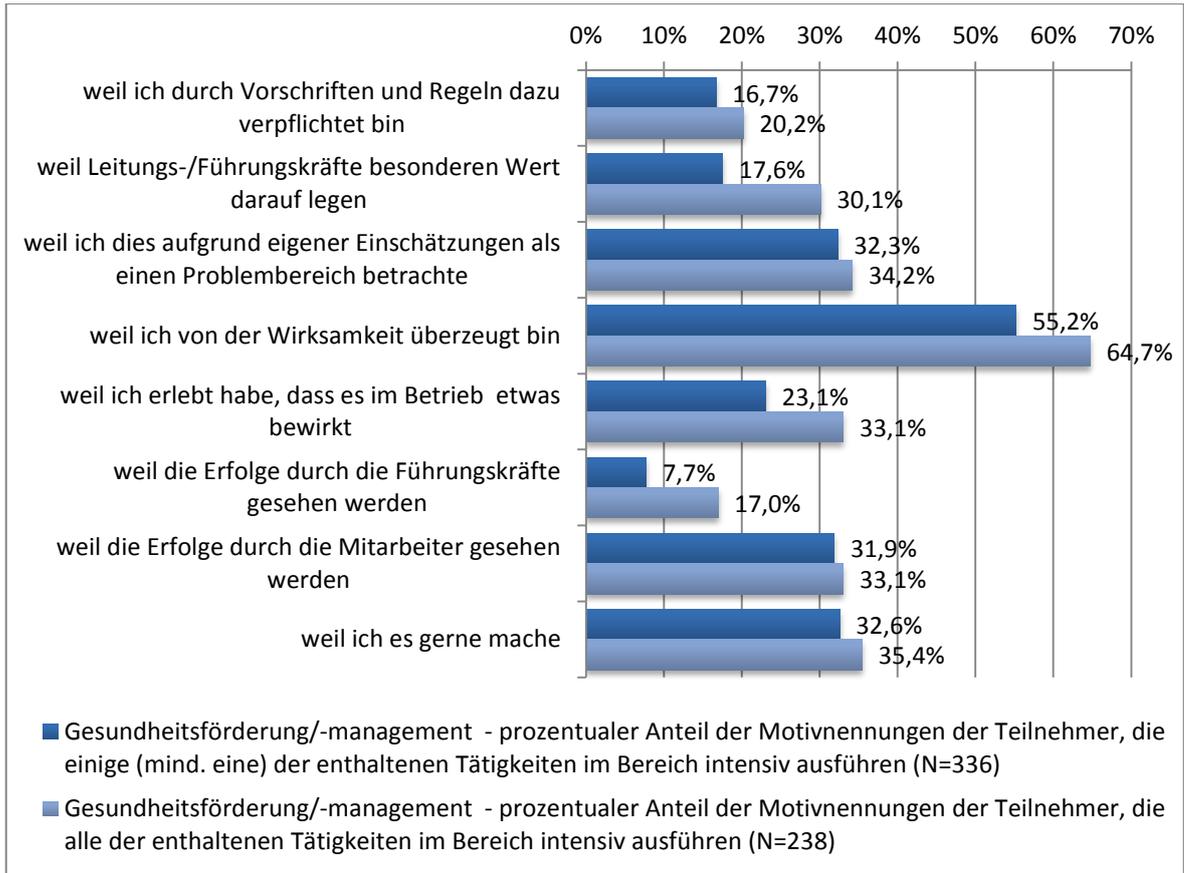


Abbildung 3-29: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement (Vergleich der Nennungen der vollständig intensiv tätigen Sifas mit denen in Teilbereichen intensiv tätigen Fachkräfte)

Setzt man nun die Angaben der Sifas zu den Motiven für eine nur geringe Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement als Kontrast dagegen, wird Folgendes deutlich:

1. Überragendes Motiv für die teilweise oder vollständig inaktiven Sifas auf diesem Gebiet ist die ablehnende Haltung der Führungskräfte. Für Fachkräfte, die keine der drei enthaltenen Tätigkeiten ausführen, entfallen beinahe 40 % der Nennungen auf das entsprechende Motiv. Nimmt man die fehlende Anerkennung durch die Führungskräfte noch hinzu (18 %) wird die überragende Bedeutung der Führungsebene für die Initialisierung und Aufrechterhaltung entsprechender Tätigkeiten überdeutlich.
2. Weiterhin ist auffällig, dass die fehlenden Fähigkeiten zur Durchführung entsprechender Maßnahmen bzw. Tätigkeiten mit 20 % der Nennungen ebenfalls sehr hoch ausfallen. Offensichtlich bestehen bei Tätigkeiten dieses Themenkreises fachliche Unsicherheiten.

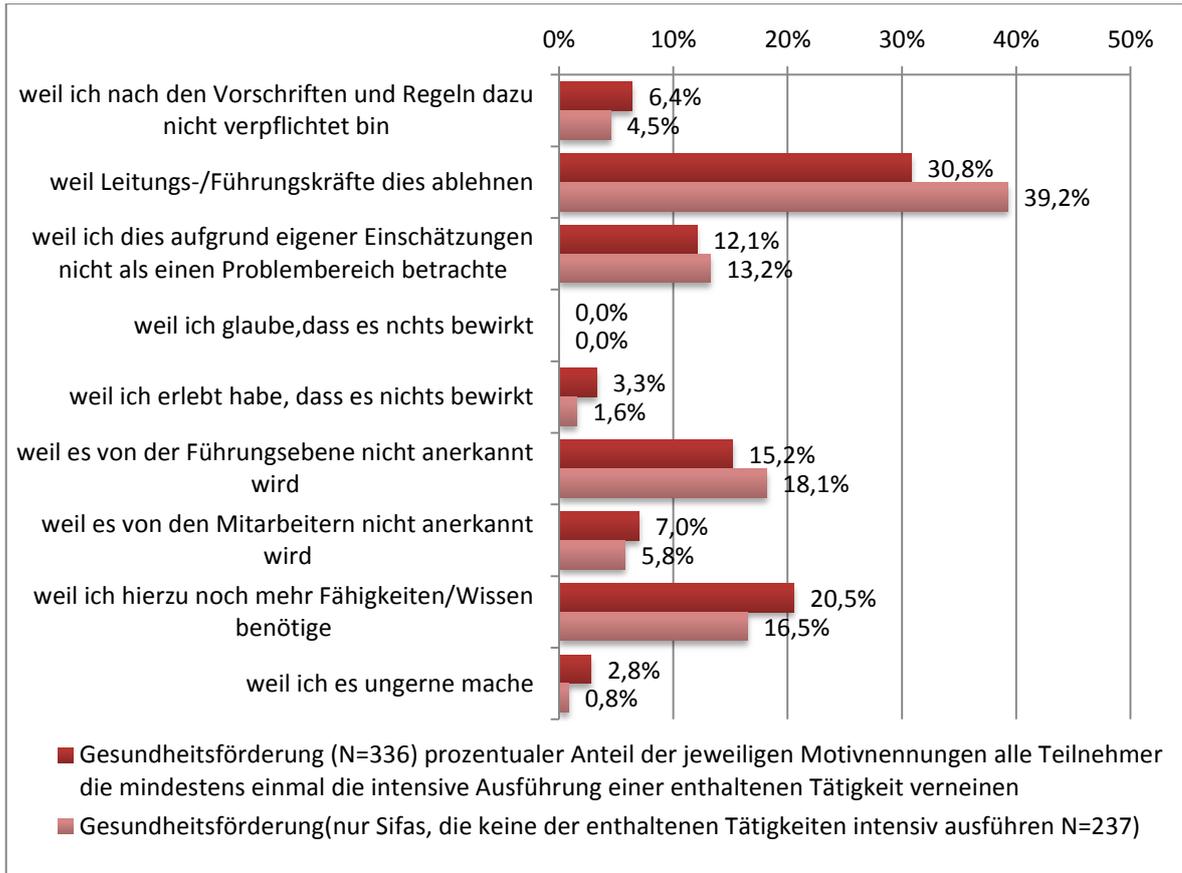


Abbildung 3-30: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement (Vergleich der Nennungen der in diesem Bereich nicht tätigen Sifas mit denen, die nur einige der Teiltätigkeiten nicht intensiv ausführen)

- ✓ Die Initialisierung von Tätigkeiten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements verlangt zunächst danach, dass sowohl die Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch besonders die Führungskräfte dieses Thema als einen Problembereich betrachten und gemeinsam aktiv an der betrieblichen Umsetzung arbeiten.
- ✓ Eine vertiefende Weiterbildung zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement ist eine notwendige Voraussetzung für eine intensive thematische Auseinandersetzung durch die Sifa.
- ✓ Die hohe Nennungshäufigkeit des intrinsischen Motivs weist den Weg zu einer dauerhaften Aufrechterhaltung entsprechender Tätigkeiten. Eine intrinsische, d. h. aus der Tätigkeit selbst kommende, Motivation ist nach allen wissenschaftlichen Ergebnissen der stärkste Garant einer dauerhaften Tätigkeitserhaltung. Intrinsische Motivation kann verstärkt werden durch betriebliche Erfolgskommunikation durch die Führungs- und Mitarbeiterebenen und durch die fachliche Sicherheit der Sifas, entsprechende Tätigkeiten korrekt ausführen zu können.

- ✓ Beim Vergleich der Nennungshäufigkeiten des Regelmotivs wird deutlich, dass dies von den intensiv tätigen Fachkräften vergleichsweise selten genannt wird. Gleichzeitig wird es auch von den in diesem Bereich nicht tätigen Sifa ebenfalls selten genannt. Dies spricht dafür, dass auf der einen Seite die gesundheitsbezogenen Themen nicht als vorschriftenbasierte Tätigkeit wahrgenommen werden und auf der anderen Seite aber auch nicht aktiv als solche verneint werden. Eine stärkere Betonung entsprechender Aufgabenbereiche in Vorschriften und Tätigkeitsvorgaben kann daher ebenfalls als motivationsförderlich betrachtet werden. Eine Aktualisierung des Rollen- und Aufgabenprofils scheint nach den Motivangaben an dieser Stelle angebracht.

Der Themenbereich **Verkehrssicherheit** stellt sich hinsichtlich der Tätigkeitsintensitäten in allen Befragungsteilen der Sifa Langzeitstudie als unterrepräsentiert dar. Die Bedeutung der betrieblichen Auseinandersetzung mit diesem Thema wird neben der hohen Unfallzahlen und der daraus entstehenden Kosten hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit auch durch die Präventionskampagne der Unfallversicherungsträger „Risiko raus“ verdeutlicht. Im Rahmen der hier thematisierten zweiten Vertiefungsstudie wurde nach zwei konkreten Tätigkeiten zum Thema Verkehrssicherheit gefragt. Die erste Tätigkeit erfasst die Intensität der Auseinandersetzung mit den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und Wegeunfällen bzw. Verkehrsunfällen während der Arbeitstätigkeit, während die zweite Tätigkeit auf die Auseinandersetzung zwischen Arbeitsbedingungen und Verkehrsunfällen auf den Wegen von und zur Arbeit abhebt.

Zunächst muss festgestellt werden, dass sich der Anteil der intensiv tätigen Fachkräfte in diesem Bereich seit der ersten Vertiefungsbefragung 2008 nicht bzw. nur sehr geringfügig erhöht hat. Der Anteil der intensiv tätigen Fachkräfte liegt für beide Tätigkeiten zwischen 40-50 %. Dieser ohnehin geringe Anteil ist angesichts des hohen Aufwands der zeitgleich stattfindenden Präventionskampagne „Risiko raus“ bemerkenswert.

Widmet man sich den Motiven, die die intensiv tätigen Fachkräfte für die Ausführung der beiden enthaltenen Tätigkeiten angeben, können folgende Rückschlüsse gezogen werden:

1. Besonders häufig nennen die intensiv tätigen Fachkräfte bei beiden Tätigkeiten die Motive der eigenen Wirksamkeitsüberzeugung, die eigene Problemeinschätzung und die Verpflichtung gegenüber Regeln und Vorschriften.

Im Gegensatz dazu stehen bei den Motiven für die nicht intensive Ausführung folgende Angaben heraus:

1. Die eigene Einschätzung des Themas als keinen Problembereich spielt bei verkehrsbezogenen Tätigkeiten die größte Rolle. Nahezu 30 % der Nennungen entfallen auf dieses Motiv. Da gerade die betriebliche Mobilität bzw. das Thema Verkehrssicherheit auf den Wegen von und zur Arbeit ausnahmslos jede Organisation betrifft, spricht die hohe Nennungshäufigkeit dieses Motivs für ein zu geringes Problembewusstsein bei einer objektiv klar bestehenden Gefährdungssituation.
2. Gleichzeitig entfallen jeweils etwa 20 % der Nennungen auf die ablehnende Haltung der Führungskräfte.

- Etwa 17 % der Nennungen beziehen sich auf das Kompetenzmotiv und lassen somit erkennen, dass auch bei diesen Tätigkeiten offensichtlich ein nicht unerheblicher Weiterbildungsbedarf besteht.

- ✓ Die Angaben der Fachkräfte zur Auseinandersetzung mit dem Thema Verkehrssicherheit lassen vor allem zwei Schlüsse zu:
- ✓ Der Anteil intensiv tätiger Fachkräfte ist mit maximal 50 % angesichts der betrieblichen Verkehrsunfallzahlen, den entstehenden Folgekosten und der parallel zur Befragung statt findenden UVT-Kampagne sehr gering.
- ✓ Bei diesem Themenbereich scheint das Problembewusstsein der Fachkräfte neben der betrieblichen Handlungsbereitschaft die kritische Variable zu sein. Eine intensivere Sensibilisierung der Fachkräfte für das Thema zusätzlich zu den etablierten Kampagnenkanälen scheint vor dem Hintergrund des hohen Anteils gering intensiv tätiger Sifas dringend angezeigt.

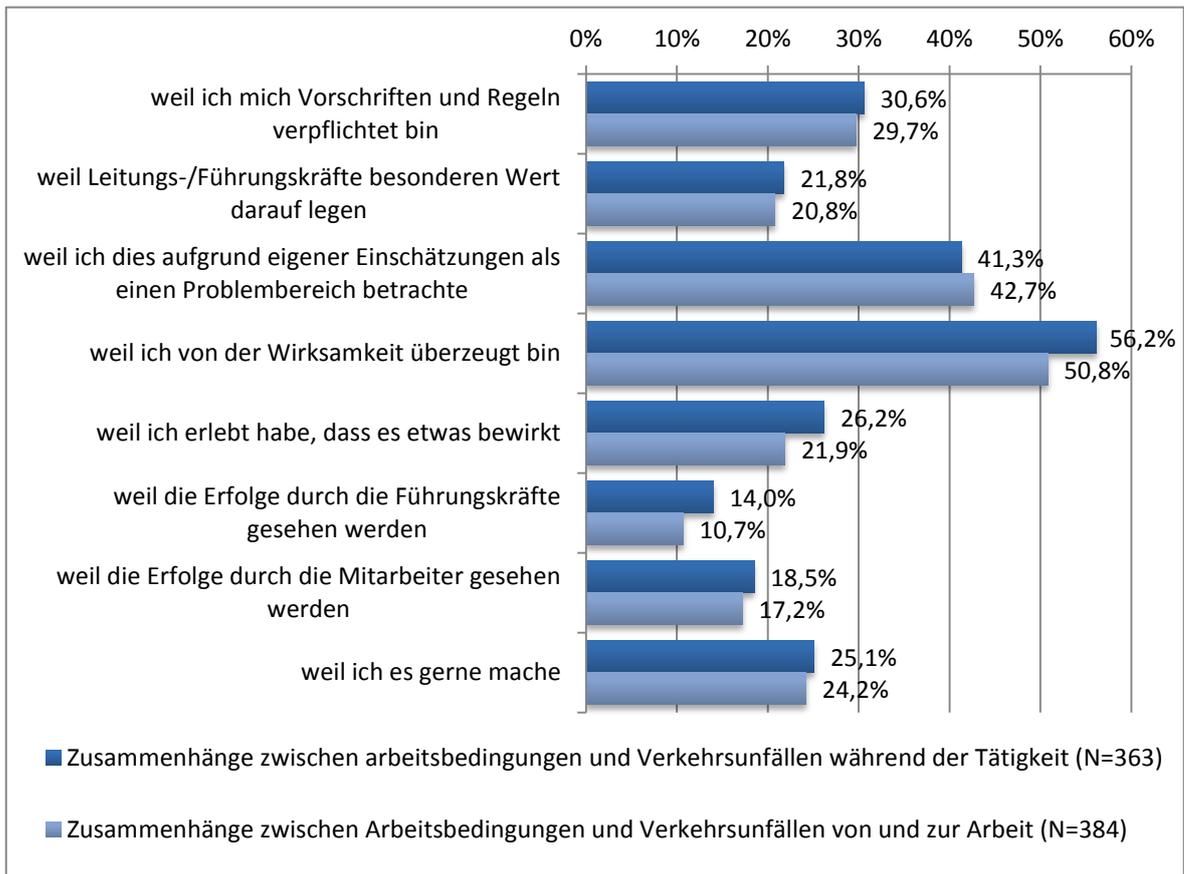


Abbildung 3-31: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Verkehrssicherheit bei intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)

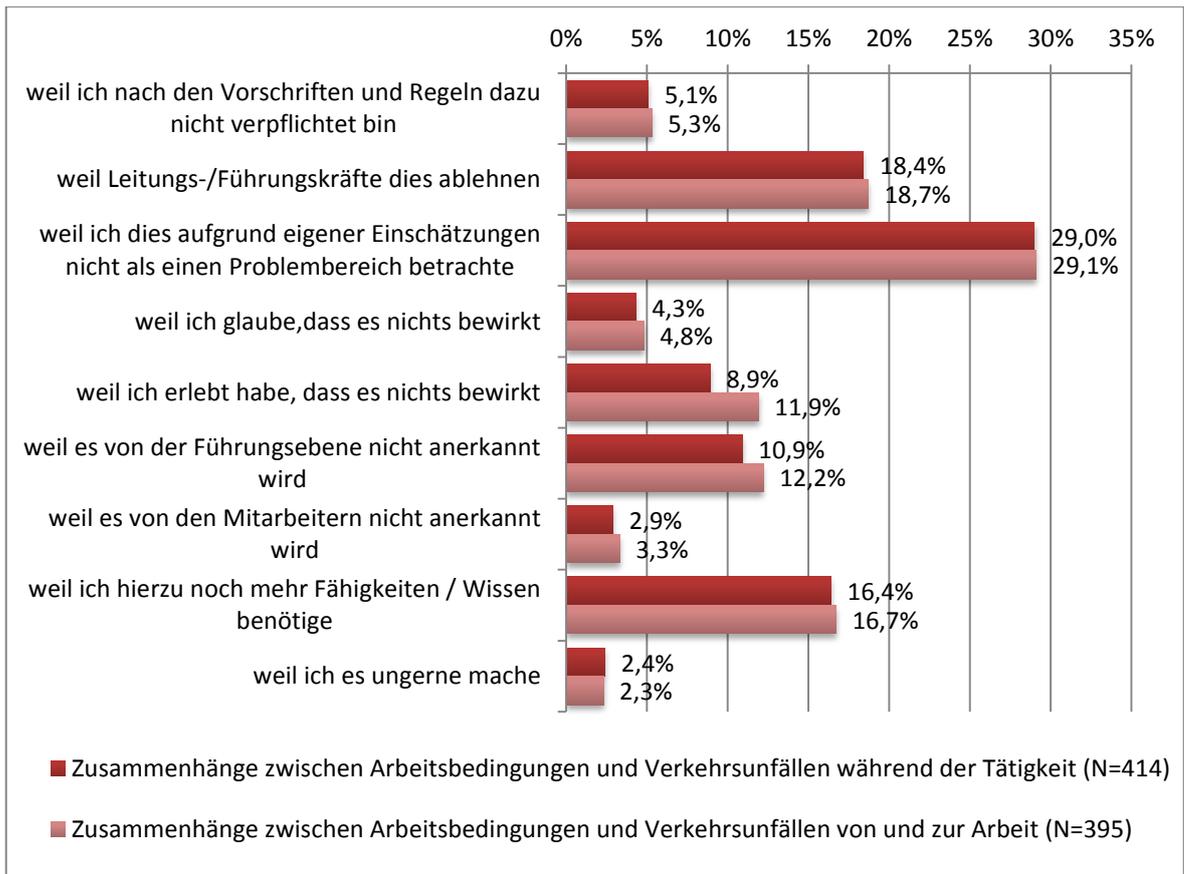


Abbildung 3-32: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Verkehrssicherheit bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)

Das Themengebiet **Demografie und Mitarbeiter mit Leistungsminderung** wird sowohl in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung als auch bezüglich seiner gesamtgesellschaftlichen Bedeutung immer wichtiger. Vor diesem Hintergrund erlangt die innerbetriebliche Beschäftigung mit dem Themenbereich besondere Bedeutung. Insgesamt liegen dem Themenbereich hier vier Einzeltätigkeiten zugrunde. Diese erfassen inhaltlich die Auseinandersetzung der Sifa mit den Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter und der altersgerechten Arbeitsgestaltung, die Arbeitsbedingungen behinderter Mitarbeiter und die Mitwirkung der Sifa bei der Wiedereingliederung von Beschäftigten.

Betrachtet man nun die Motivangaben der in diesem Bereich teilweise bzw. vollständig intensiv tätigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit, können die gewonnen Erkenntnisse wie folgt zusammengefasst werden:

1. Die Wirksamkeitsüberzeugung und das Wirksamkeitserleben, die eigene Problemeinschätzung, die Erfolgsmeldungen aus der Mitarbeiterenebene und die Freude an der Ausführung der entsprechenden Tätigkeiten sind die am häufigsten genannten Motive.
2. Das Vorschriftenmotiv (weil ich nach Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet bin) wird demgegenüber deutlich seltener genannt.
3. Vergleicht man die Fachkräfte, die angeben alle enthaltenen Tätigkeiten intensiv auszuführen mit denen, die nur einen Teil der Tätigkeiten intensiv bearbeiten, fällt

auf, dass die vollständige Gruppe die eigene Problemeinschätzung und die vergangenen Erfahrungen von Wirksamkeit nochmals deutlich häufiger nennt.

Für die wenig bzw. gar nicht intensiv tätigen Sifas ergeben sich folgende Rückschlüsse:

1. Mit deutlichem Abstand ist aus der Sicht der Sifas die ablehnende Haltung der Führungskräfte die am häufigsten genannte Begründung für eine nur geringe Auseinandersetzung mit dem Themenbereich. Für die Sifas, die keine der enthaltenen Tätigkeiten intensiv ausführen, erlangt das Motiv mit nahezu 40 % der Nennungen überragende Bedeutung.
2. Die wahrgenommenen Kompetenzdefizite spielen auch in diesem Bereich eine wichtige Rolle. Knapp 20 % der Nennungen entfallen auf dieses Motiv.

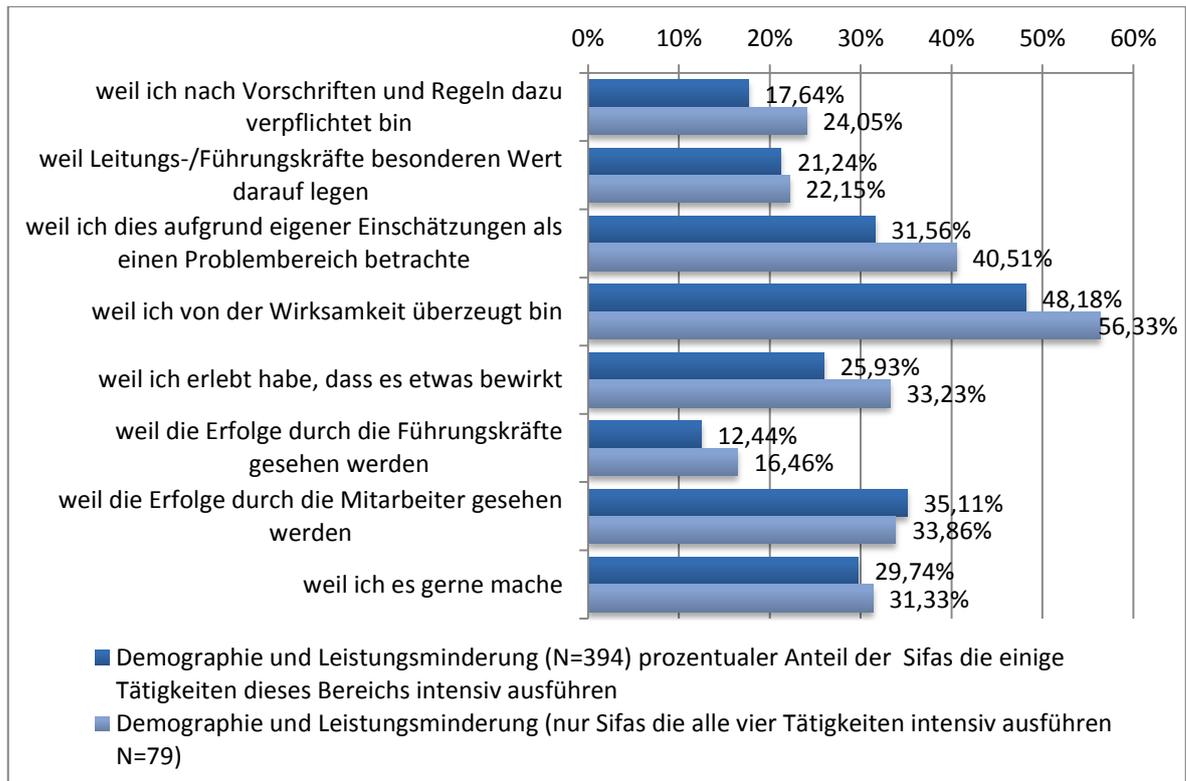


Abbildung 3-33: Häufigkeit der Motivnennungen für den Themenbereich „Demografie und Mitarbeiter mit Leistungsminderung“ bei intensiver Auseinandersetzung mit den enthaltenen Tätigkeiten

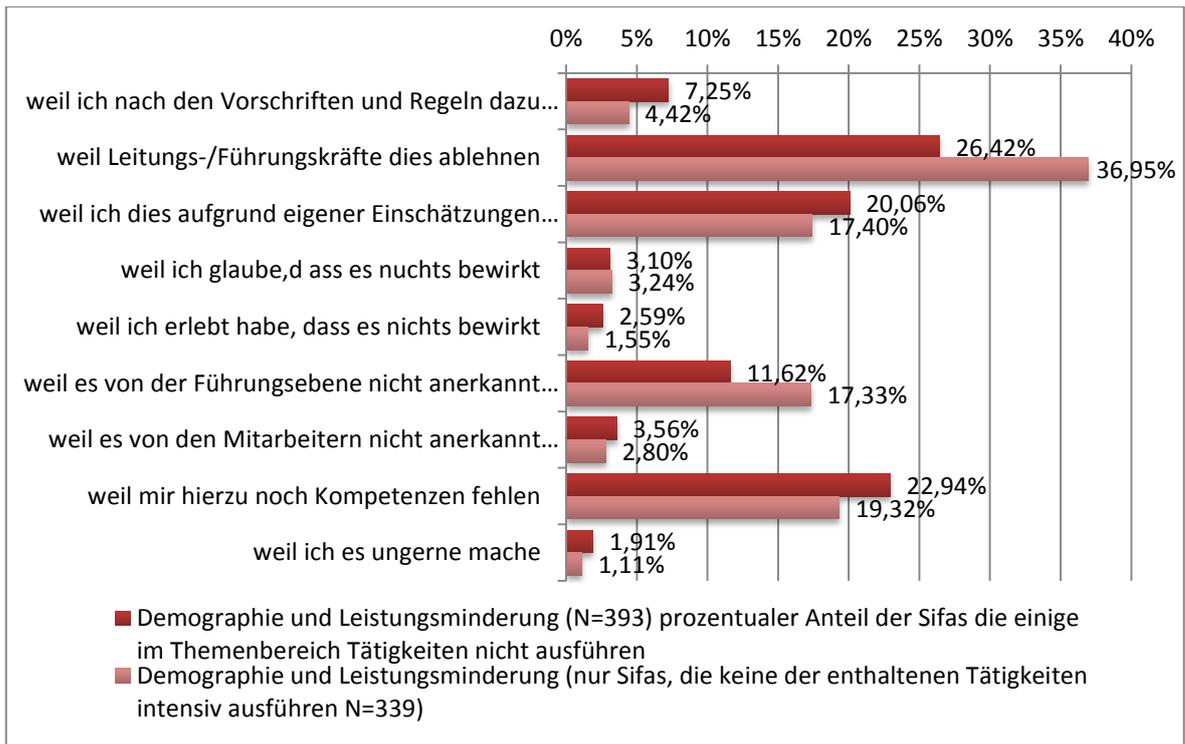


Abbildung 3-34: Häufigkeiten der Motivnennungen für den Themenbereich „Demografie und Leistungsminderung“ bei geringer oder nicht stattfindender Auseinandersetzung mit den enthaltenen Tätigkeiten

Der Themenbereich **psychische Belastungen und Beanspruchungen** beinhaltet zwei Tätigkeiten und ist im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsbereichen bzw. -faktoren innerhalb der Sifa-Langzeitstudie deutlich unterrepräsentiert. Dieses Ergebnis zieht sich durch alle Studienteile der Sifa-Langzeitstudie und bestätigt sich auch im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung. Höchstens 30 % der Befragten geben an, sich intensiv mit psychischen Belastungen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen.

Für die klare Minderheit der in diesem Themengebiet intensiv tätigen Sifas ergeben sich folgende Erkenntnisse aus den Resultaten zu den Motivnennungshäufigkeiten:

1. Besonders die Wirksamkeitsüberzeugung bzw. das Erleben von Wirksamkeit und die Problemwahrnehmung werden zur Begründung der intensiven Auseinandersetzungen häufig genannt.
2. Außerdem ist festzustellen, dass Tätigkeiten dieses Themenbereichs ebenfalls häufig gerne ausgeführt werden.

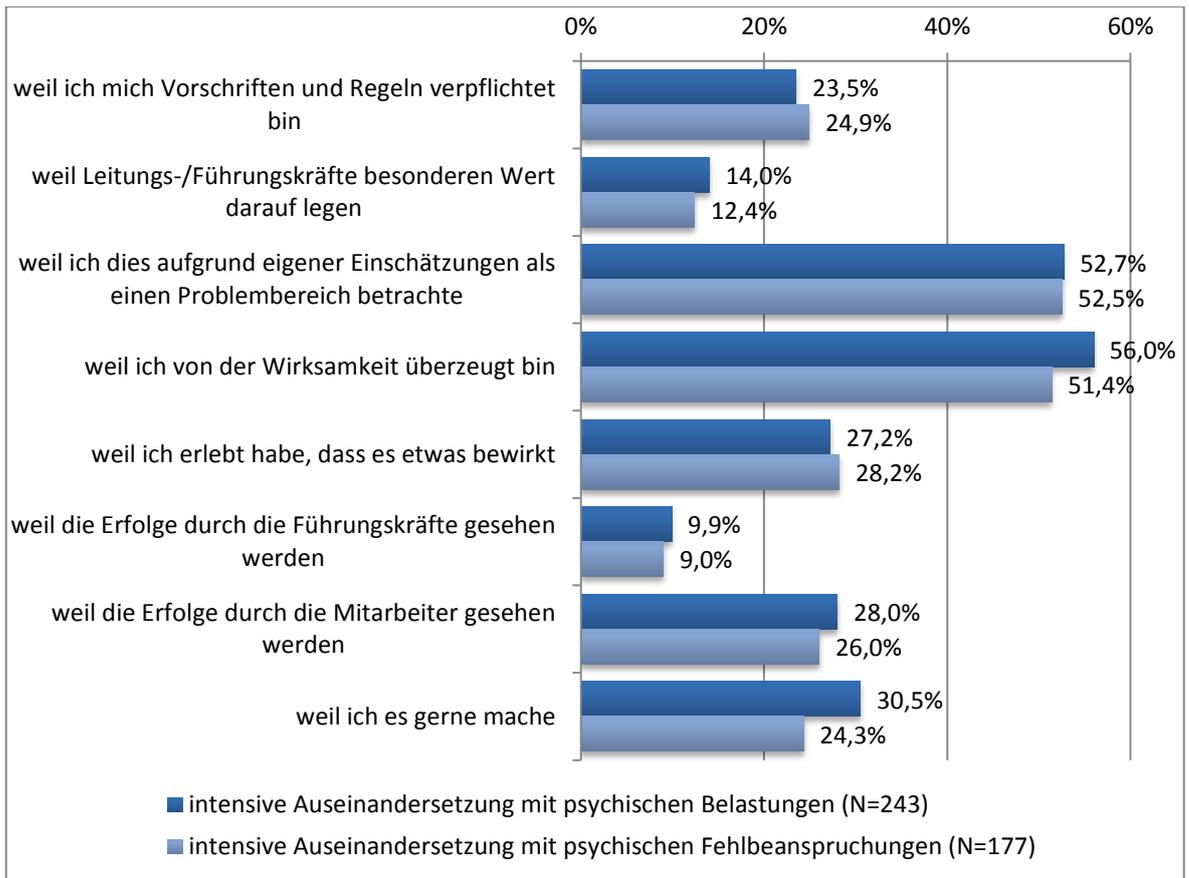


Abbildung 3-35: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich psychische Belastungen und Beanspruchungen (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)

Die Mehrheit der Sifas, die die beiden Tätigkeiten nicht oder kaum ausführen, begründen dies wie folgt:

1. Der Kompetenzmangel als Barriere für die Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen und Beanspruchungen wird in diesem Themenbereich das mit Abstand am häufigsten genannte Motiv. Damit bestätigen diese Ergebnisse die Resultate vorheriger Studienteile der Sifa-Langzeitstudie.
2. Die aktive Ablehnung und die Nichtanerkennung der Ausführung solcher Tätigkeiten durch die Führungskräfte spielen ebenfalls eine häufig genannte Rolle bei der Begründung der fehlenden Aktivität in diesem Bereich.

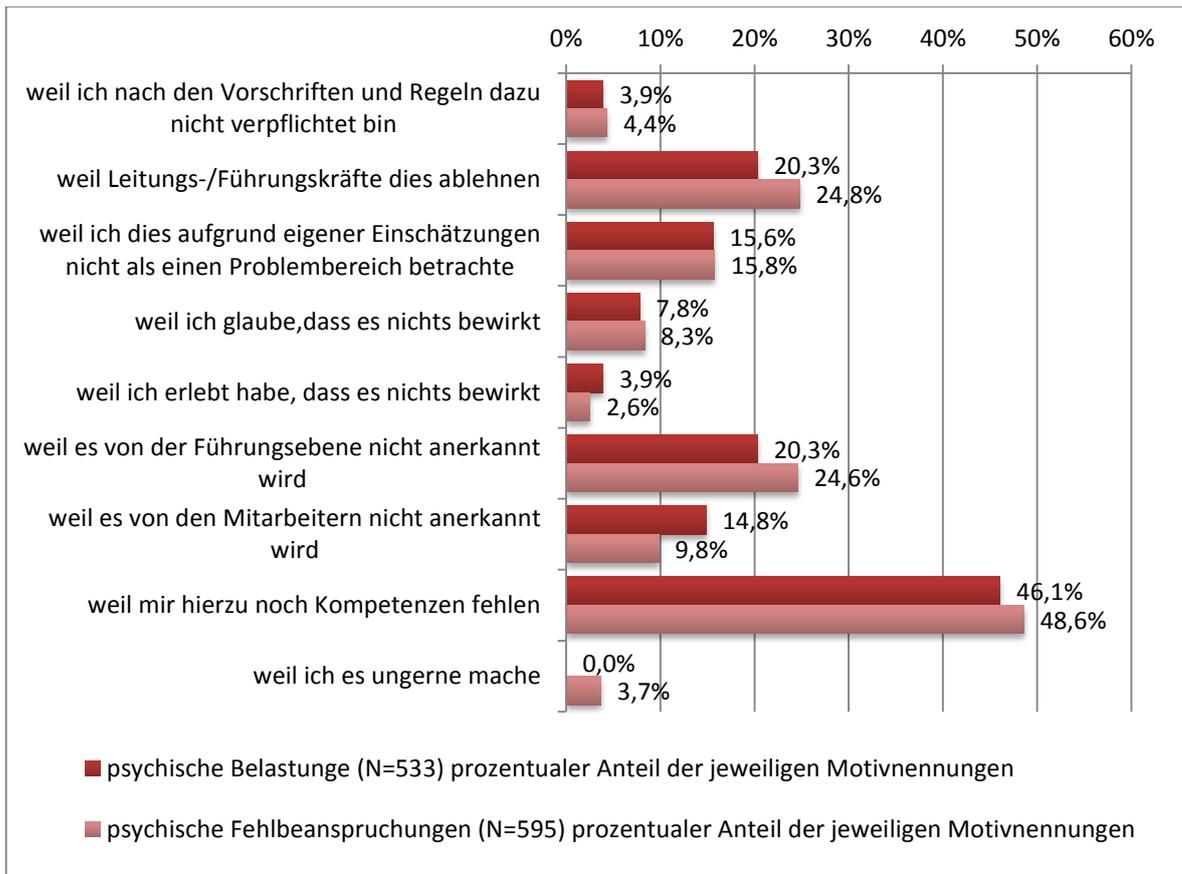


Abbildung 3-36: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich der psychischen Belastungen und Beanspruchungen bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)

- ✓ Setzen sich Fachkräfte intensiv mit psychischen Belastungen und Beanspruchungen auseinander, erfolgt dies stark aus dem eigenen Problembewusstsein heraus. Auch geben die befragten Sifas an, diese Tätigkeiten gerne auszuführen.
- ✓ Überraschenderweise ergeben sich vergleichsweise geringe Nennungen des Vorschriftenmotivs, obwohl dieser Tätigkeitsbereich explizit in der neuen UVV aufgenommen wurde.
- ✓ Für die nichttätigen Sifas ist das Kompetenzmotiv entscheidend. Offensichtlich besteht eine große Unsicherheit bezüglich der fachlichen Fähigkeiten im Umgang mit psychischen Belastungen. Hier ist eine verstärkte Konzentration im Rahmen der Aus- und Weiterbildung angezeigt.

Drei der insgesamt enthaltenen 24 Tätigkeiten wurden nach der statistischen Überprüfung der inhaltlichen Zuordnungen gesondert ausgewertet. Bei diesen drei Tätigkeiten handelt es sich um die Auseinandersetzung mit physischen Fehlbeanspruchungen, die Ermittlung von Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und Potenzialanalyse und die Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung. Der Anteil der Fachkräfte, die sich jeweils intensiv mit den genannten Tätigkeiten auseinandersetzen, schwankt zwischen 58 % und 25 %. Betrachtet man nun die jeweiligen Motivnennungen der Fachkräfte, ergeben sich folgende Erkenntnisse:

1. Die Nennungshäufigkeiten der Motive zur Auseinandersetzung mit **physischen Fehlbeanspruchungen** (Einzeltätigkeit) zeigen ähnlich wie im Themenbereich der psychischen Belastungen und Beanspruchungen, dass das eigene Problembewusstsein der Sifa eine hohe Tätigkeitsintensität in diesem Bereich befördert. Noch deutlich höher als bei den psychischen Belastungen fallen die Nennungshäufigkeiten für die Erfolgswahrnehmung durch die Mitarbeiter aus. Dies spricht dafür, dass den hier intensiv tätigen Fachkräften für Arbeitssicherheit häufig positive Rückmeldungen über die Bearbeitung des Themas von den Mitarbeitern gegeben werden. Auch das eigene Erleben der Wirksamkeit durch bereits durchgeführte Maßnahmen in diesem Bereich wird häufiger genannt und kann ebenso als Rückmeldung aus der Tätigkeit interpretiert werden. Im Vergleich der hier zusammenfassend dargestellten Tätigkeiten ist auffällig, dass vor allem die eigene Problembereichseinschätzung und die Würdigung der Tätigkeit durch die Mitarbeiter deutlich häufiger genannt werden.
2. Die Motivnennungen für die Ermittlung von **Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und die Beurteilung deren gesundheitsförderlicher Potenziale** fallen vergleichsweise indifferent aus. Mit Ausnahme der Wirksamkeitsüberzeugung entfällt auf keines der übrigen Motive eine Nennungshäufigkeit von über 30 %. Beim Vergleich der Motivnennungen ist auffällig, dass die Nennungshäufigkeit des Wirksamkeitserlebens deutlich geringer ausfällt als bei den anderen beiden Tätigkeiten.
3. Die Motivnennungen zur **Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung** lassen interessante Rückschlüsse zu. Die Auseinandersetzung mit dieser Tätigkeit aus der Verpflichtung gegenüber Regeln und Vorschriften wird absolut und im Vergleich sehr selten genannt. Dagegen scheint auch bei dieser Tätigkeit ein wesentlicher Einfluss in der aktiven Wertlegung der Führungskräfte zu bestehen. Außerdem ist die Wirksamkeitserwartung hoch, auch das Wirksamkeitserleben wird mit nahezu 40 % der Nennungen häufig genannt.

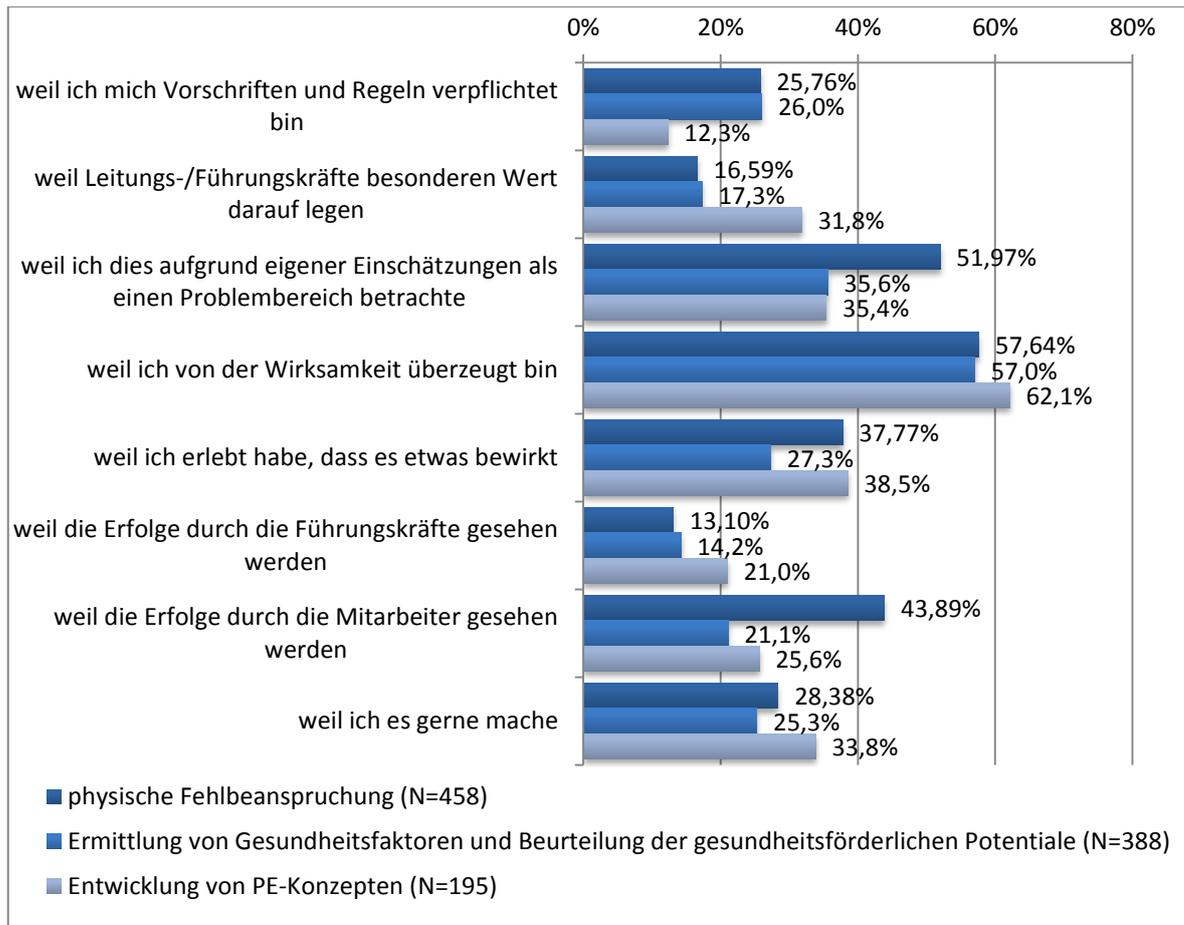


Abbildung 3-37: Prozentuale Anteile der Motivnennungen im für die nicht zugeordneten drei Einzeltätigkeiten (vergleichende Darstellung der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die drei Tätigkeiten)

Betrachtet man hingegen die Motive bei der Nichtausführung der drei genannten Tätigkeiten, können folgende Erkenntnisse zusammengefasst werden:

1. Im Bereich der **Auseinandersetzung mit physischen Fehlbeanspruchungen** wird die aktive Ablehnung der Führungsebene besonders häufig genannt. Nimmt man auch hier die fehlende Anerkennung als passives Element der Ablehnung hinzu, liegen die Hauptbarrieren für die intensive Auseinandersetzung wiederum im Führungsverhalten. Mit 34 % der Nennungen fällt das Kompetenzmotiv überraschend stark aus. Ähnlich wie bei den psychischen Belastungen und Fehlbeanspruchungen, ist für diesen Bereich eine differenzierte Aus- und Weiterbildungsstrategie angezeigt.
2. Die Ermittlung von Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und die Beurteilung deren gesundheitsförderlichen Potentiale folgt in der Motivstruktur weitestgehend der Auseinandersetzung mit physischen Fehlbeanspruchungen. Deutlichere Unterschiede ergeben sich lediglich hinsichtlich des Kompetenzmotivs, welches für die hier betrachtete Tätigkeit etwas seltener genannt wird.
3. Für die Unterstützung bei der Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung ergeben sich hingegen deutliche Unterschiede zu den beiden anderen Tätigkeiten. Überraschendes Motiv ist mit 53 % der Nennungen die ablehnende Haltung der Führungsebene. Interessanterweise wird das Kompetenzmotiv für diese Tätigkeit

deutlich seltener genannt als bei den anderen beiden Tätigkeiten. Dies spricht dafür, dass sich die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchaus solche Tätigkeiten zutrauen, aus ihrer Perspektive daran aber aktiv durch die Führungskräfte gehindert werden.

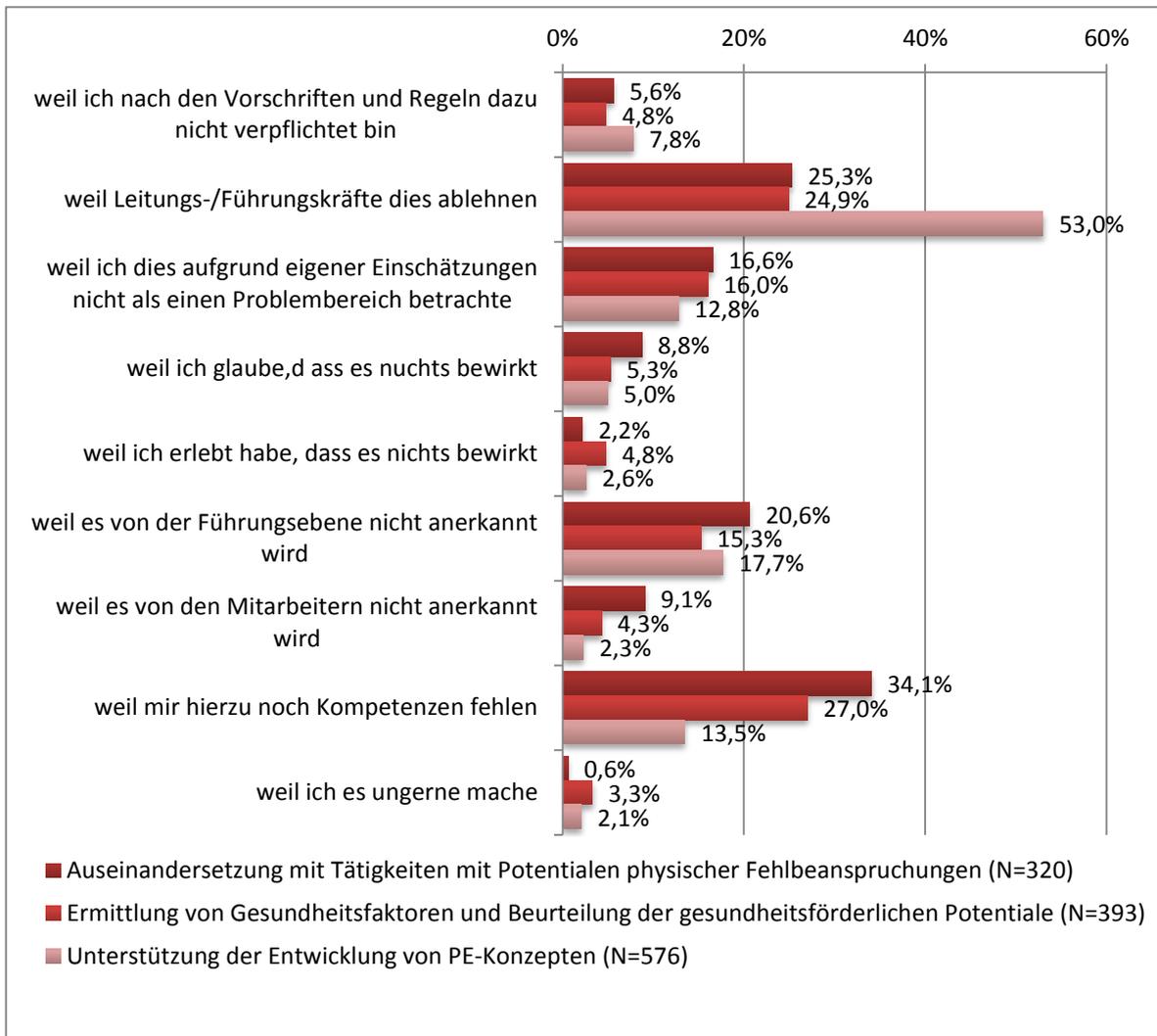


Abbildung 3-38: Prozentuale Anteile der Motivnennungen für die drei Einzeltätigkeiten bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die drei Tätigkeiten)

- ✓ Die Auseinandersetzung mit physischen Fehlbeanspruchungen der Mitarbeiter erfolgt häufig aus der eigenen Problemwahrnehmung heraus. Daneben geben die Fachkräfte sehr häufig an, für die Auseinandersetzung Erfolgsmeldungen aus der Belegschaft zu erhalten. Erfolgt die Auseinandersetzung hingegen nicht oder nur sehr eingeschränkt, begründen die Fachkräfte dies häufig mit der ablehnenden Haltung der Führungskräfte und bestehenden Kompetenzdefiziten.
- ✓ Die Ermittlung von Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und die Beurteilung deren gesundheitsförderlichen Potenzialen erfolgt vor allem aus einer Wirksamkeitsüberzeugung heraus. Weitere prominente Motivnennungen lassen sich für diese Tätigkeit nicht identifizieren. Die Nichtausführung dieser Tätigkeit wird ebenfalls eher

häufiger aus der ablehnenden Haltung der Führungskräfte und einem Kompetenzmangel begründet.

- ✓ Die Unterstützung bei der Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung wird bei Nichtausführung v. a. aus der ablehnenden Haltung der Führungsebene begründet.

Betrachtet man nun die besonders häufig genannten Motive für die intensive bzw. wenig intensive Auseinandersetzung vergleichend über die sieben Themengebiete wird deutlich, dass die intrinsischen Anteile für die intensive Ausführung besonders häufig genannt werden. Auf der anderen Seite liegen die Blockaden aus der Perspektive der Sifas häufig in den Wertlegungen der Führungsebenen. Fasst man die Ergebnisse zu den Motivnennungen über die Themenbereiche zusammen, ergeben sich folgende Erkenntnisse und Hinweise auf Ansatzpunkte für eine Tätigkeitsintensivierung in den unterrepräsentierten Bereichen:

- ✓ Die Wirksamkeitserwartung und die eigene Problemwahrnehmung werden bei allen sechs Themengebieten häufig als Antriebe für das intensive Tätigwerden genannt. Aus motivationstheoretischer Sicht ist dieser Befund plausibel, da menschliches Denken erst bei Vorliegen einer Wirksamkeitserwartung in die Handlungsphase übergeht. Die Problemwahrnehmung dient bei den motivationalen Antriebsprozessen als Zielvorgabe, da erst die Wahrnehmung eines Themas ein Tätigkeitsziel generiert.
- ✓ Für die einzelnen Themengebiete ergeben sich im direkten Vergleich weitere, jeweils themenspezifisch besonders häufig genannte Motive für die intensive bzw. nicht intensive Ausführung. Die diesbezüglichen spezifischen Befunde lassen häufig Ansätze zu Intensitäts- und Wirksamkeitssteigerungen erkennen und sollten dazu genutzt werden.

3.6.2.2 Motive zur innerbetrieblichen Kooperation

Die Motive zum intensiven bzw. weniger intensiven Tätigwerden im Bereich der Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen stellen nur einen Themenbereich dar, zu dem die Fachkräfte befragt wurden. Ein weiterer wichtiger Themenbereich ist die innerbetriebliche Kooperation zwischen den Fachkräften, den Führungskräften, dem Betriebsarzt und dem Betriebsrat. Auch hier wurden wiederum einzelne Kooperationsgelegenheiten genannt, für die zunächst bestimmt werden sollte, ob an diesen Stellen eine intensive oder wenig intensive Zusammenarbeit erfolgt. In Abhängigkeit von diesen Einschätzungen konnten diese dann unter Zuhilfenahme einzelner Motive begründet werden. Insgesamt wurde die Zusammenarbeit zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt über vier Gelegenheiten und zwischen Sifa und Führungskräften bzw. dem Betriebs- und Personalrat über je zwei Abfragen näher beleuchtet. Betrachtet man nun zunächst, wie viele Fachkräfte bei den einzelnen Gelegenheiten jeweils mit den unterschiedlichen Partnern kooperieren, ergibt sich das im Folgenden dargestellte Bild. Die Datengrundlage ist die zweite Vertiefungsbefragung der Fachkräfte im Jahr 2011.

Die Fragen zur **Kooperation mit dem Betriebsarzt** beantworten etwa 760 Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Von diesen geben 725 Fachkräfte an, dass es in dem von ihnen betreu-

ten Betrieb auch eine arbeitsmedizinische Betreuung durch einen Betriebsarzt gibt. Die Tätigkeiten, für die angegeben werden sollte, ob eine Kooperation zwischen Sifa und Betriebsarzt stattfindet, lauten:

- Wir führen gemeinsam Begehungen durch.
- Wir führen gemeinsam Gefährdungsbeurteilungen durch.
- Wir entwickeln gemeinsam Veränderungsvorschläge.
- Wir nehmen gemeinsam Einfluss auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz.

Der Anteil der kooperierenden Fachkräfte fällt für die gemeinsame Durchführung von Begehungen mit 75 % am höchsten aus, gefolgt von der gemeinsamen Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz 56 % und der gemeinsamen Entwicklung von Veränderungsvorschlägen 52 %. Die gemeinsame Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bejahen hingegen nur noch 37 % der befragten Fachkräfte.

- ✓ Die Kooperationsgelegenheiten zwischen den Fachkräften und den Betriebsärzten werden hinsichtlich ihrer Häufigkeit sehr unterschiedlich beurteilt.
- ✓ Während gemeinsame Begehungen von 75 % der Fachkräfte gemeinsam mit dem Betriebsarzt durchgeführt werden, sind es bei gemeinsamen Veränderungsvorschlägen und gemeinsamen Einflussnahmen auf betriebliche Entscheidungsprozesse nur noch etwas mehr als 50 % der Befragten. Gemeinsame Gefährdungsbeurteilungen werden demgegenüber nur von einer klaren Minderheit der Fachkräfte gemeinsam mit dem Betriebsarzt ausgeführt (37 %).

Betrachtet man nun ähnlich wie im vorherigen Abschnitt die Motive, die für eine intensive bzw. weniger intensive Kooperation genannt werden, ergeben sich folgende Einblicke:

Die **Durchführung gemeinsamer Begehungen** bejahen 75 % der befragten Fachkräfte. Motive geben hierzu N=539 Fachkräfte an. Das am häufigsten genannte Motiv ist die Wirksamkeitserwartung. Etwa 78 % der Befragten nennen es als Begründung für die intensive Kooperation. Weitere wichtige Motive sind das Wirksamkeitserleben in der Vergangenheit (54 %), die eigenen Wertlegungen (51 %) und das Verpflichtungsgefühl gegenüber Vorschriften und Regeln (46 %).

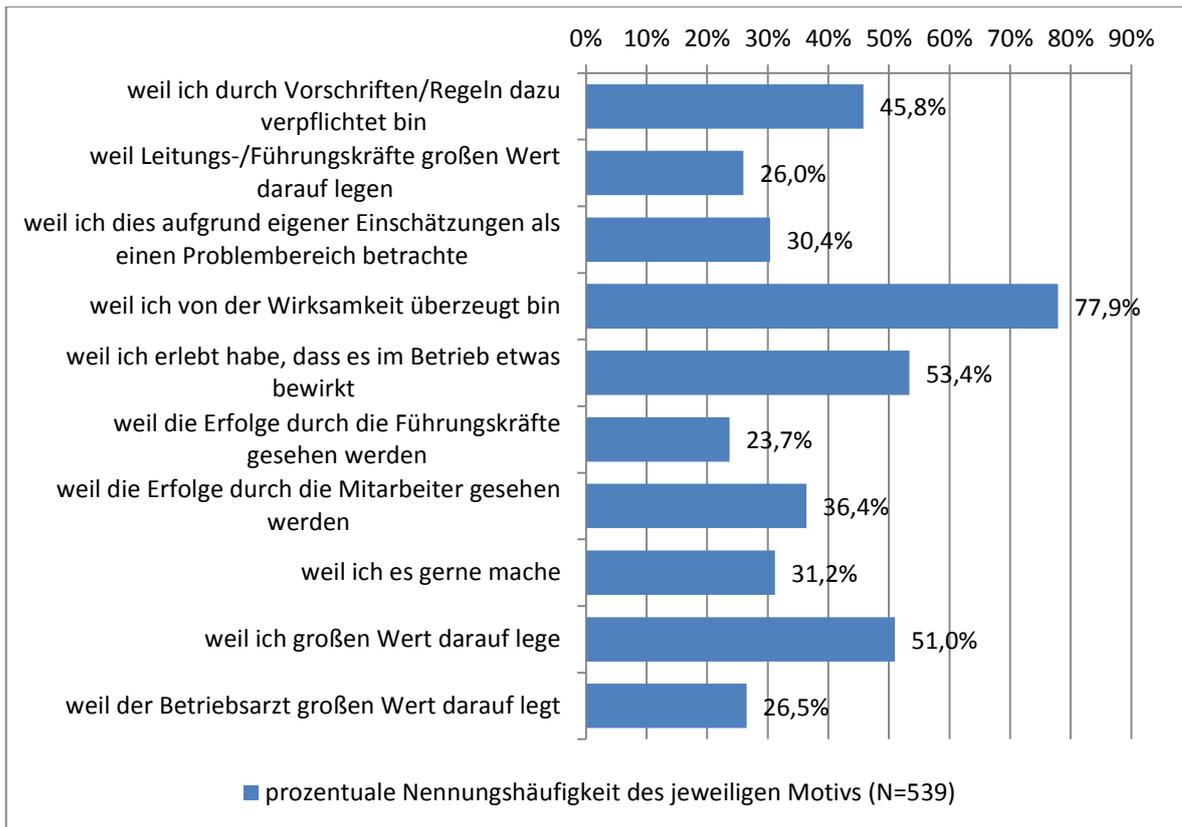


Abbildung 3-39: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamen Begehungen

Nimmt man demgegenüber nur die Fachkräfte, die angegeben haben, keine gemeinsamen Begehungen mit dem Betriebsarzt durchzuführen (N=179), ergibt sich als Bild, dass vor allem die mangelnde Wertlegung des Betriebsarztes als Begründung für die nicht erfolgte Kooperation angegeben wird (41 %). Außerdem wird die Ablehnung der Führungskräfte (21 %), die fehlende Anerkennung durch die Führungskräfte (12 %) und die eigene Einschätzung des Themas als nicht vorhandenen Problembereich (13 %) ebenfalls häufiger zur Begründung herangezogen.

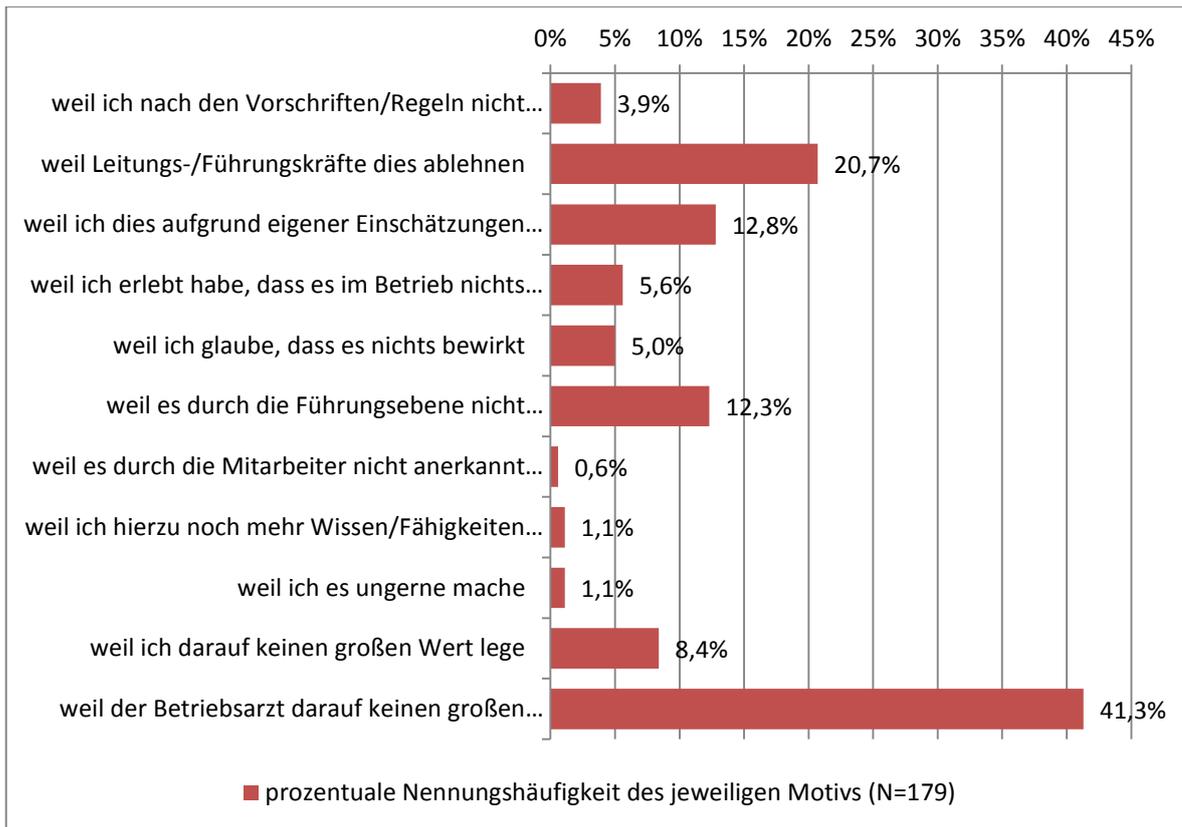


Abbildung 3-40: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamen Begehungen

Die gemeinsame Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz bejahen 56 % der Fachkräfte. Begründet wird dies häufig mit der Wirksamkeitsüberzeugung (68 %), dem Wirksamkeitserleben in der Vergangenheit (47 %) und der eigenen Wertlegung (42 %). Im Vergleich mit den Begründungen für gemeinsame Begehungen wird das Vorschriftenmotiv mit 22 % der Nennungen etwa nur halb so oft genannt.

Im Gegensatz dazu nennen die N=317 Fachkräfte, die nicht gemeinsam mit dem Betriebsarzt Einfluss auf betriebliche Entscheidungsprozesse nehmen, als Gründe besonders oft die fehlende Wertlegung des Betriebsarztes (35 %) und die Ablehnung der Führungskräfte (27 %).

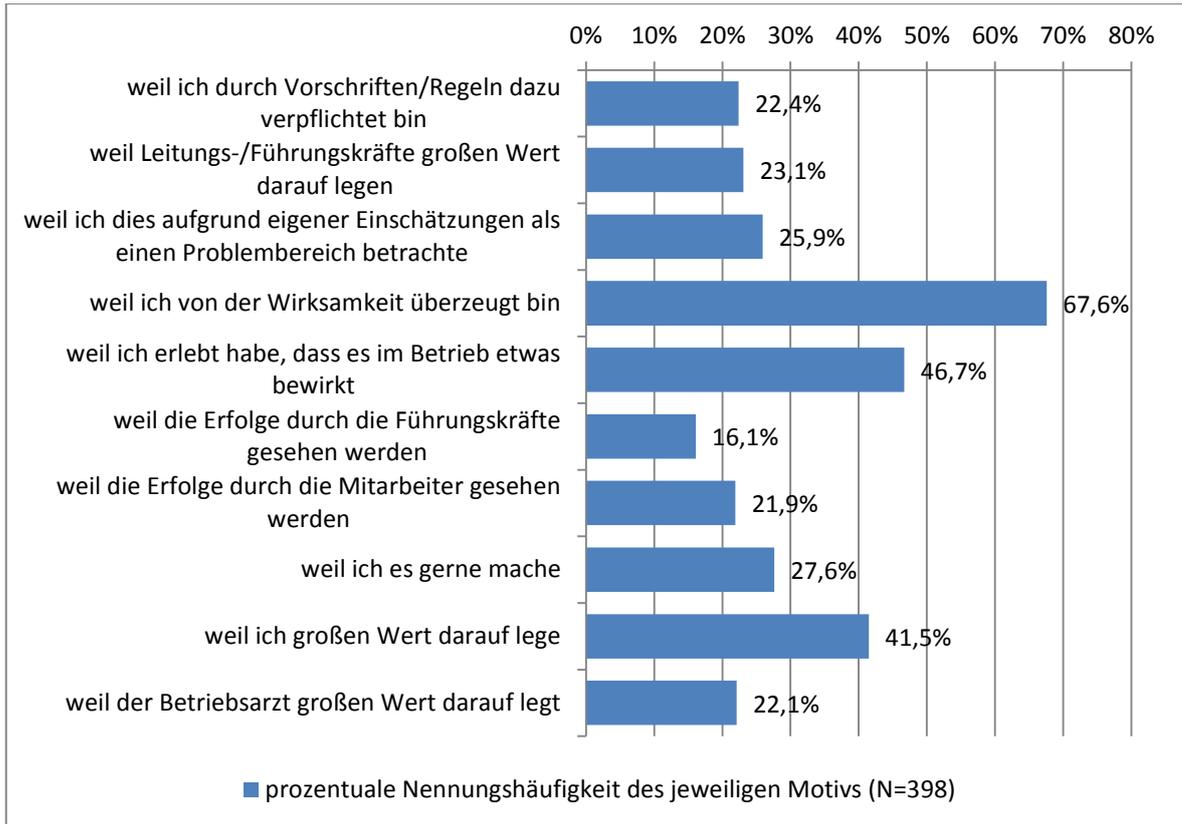


Abbildung 3-41: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz

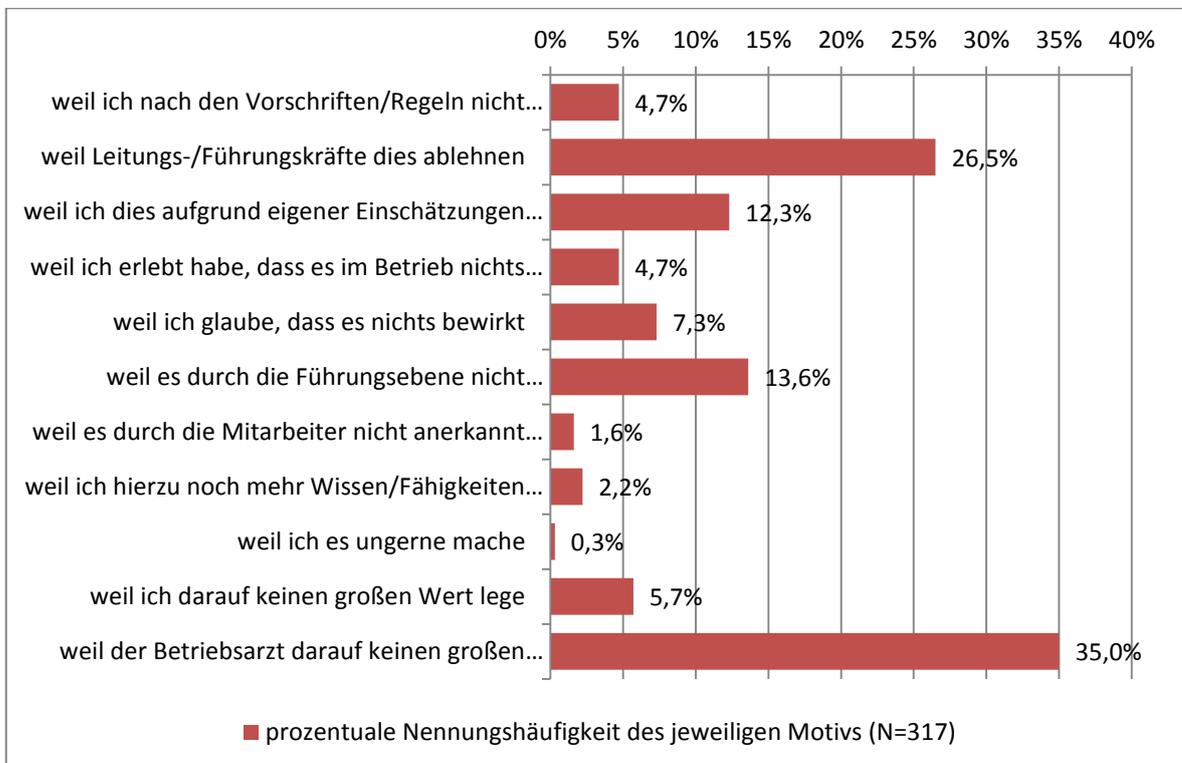


Abbildung 3-42: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz

Die gemeinsame Entwicklung von Veränderungsvorschlägen geben 52 % der befragten Fachkräfte an. Hier werden von den kooperierenden Fachkräften (N=373) besonders häufig die Wirksamkeitsüberzeugung (76 %), das Wirksamkeitserleben in der Vergangenheit (51 %) und die eigene Wertlegung (44 %) genannt. Diese Motivmuster ähneln hier denen der bereits dargestellten beiden Gelegenheiten. Die nicht kooperierenden Fachkräfte (N=340) nennen wiederum die fehlende Wertlegung des Betriebsarztes (40 %) und die Ablehnung der Führungskräfte (17 %) häufiger, wobei letztgenanntes Motiv im Vergleich zu den beiden anderen Gelegenheiten etwas seltener genannt wird. Es scheint hier also aus Sicht der Fachkräfte als singuläre Begründung eher ein fehlendes Kooperationsbedürfnis seitens des Betriebsarztes vorzuliegen.

Die gemeinsame Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen wird lediglich von 37 % der befragten Fachkräfte angegeben. Diese begründen die intensive Kooperation an dieser Stelle wiederum besonders oft mit den beiden Wirksamkeitsmotiven. Außerdem wird an dieser Stelle häufiger das Motiv angegeben, diese Tätigkeit gern gemeinsam auszuführen (45 %).

Die nicht kooperierenden Sifas geben ebenfalls wie bei den anderen Tätigkeiten an, dass der Betriebsarzt auf eine gemeinsame Durchführung keinen besonderen Wert legt (43 %). Gleichzeitig fällt hier die eigene fehlende Problemwahrnehmung stärker ins Gewicht (21,3 %).

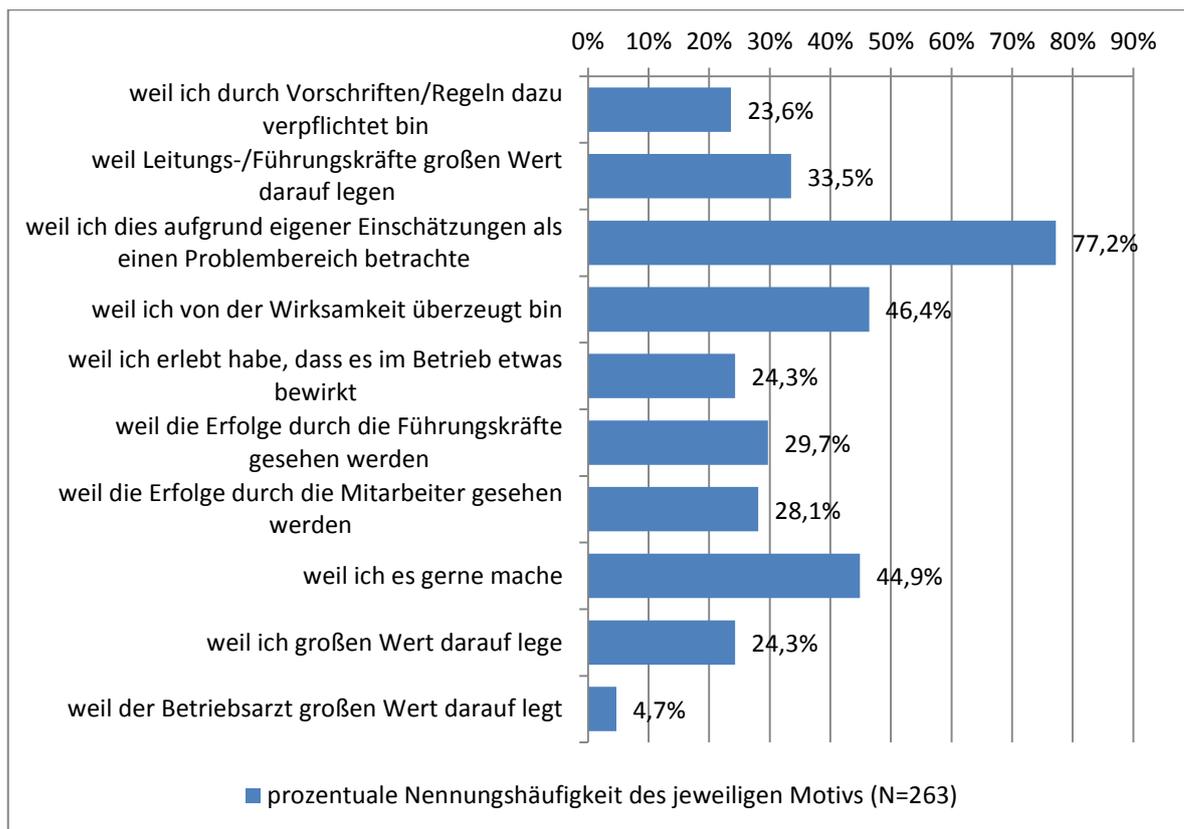


Abbildung 3-43: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

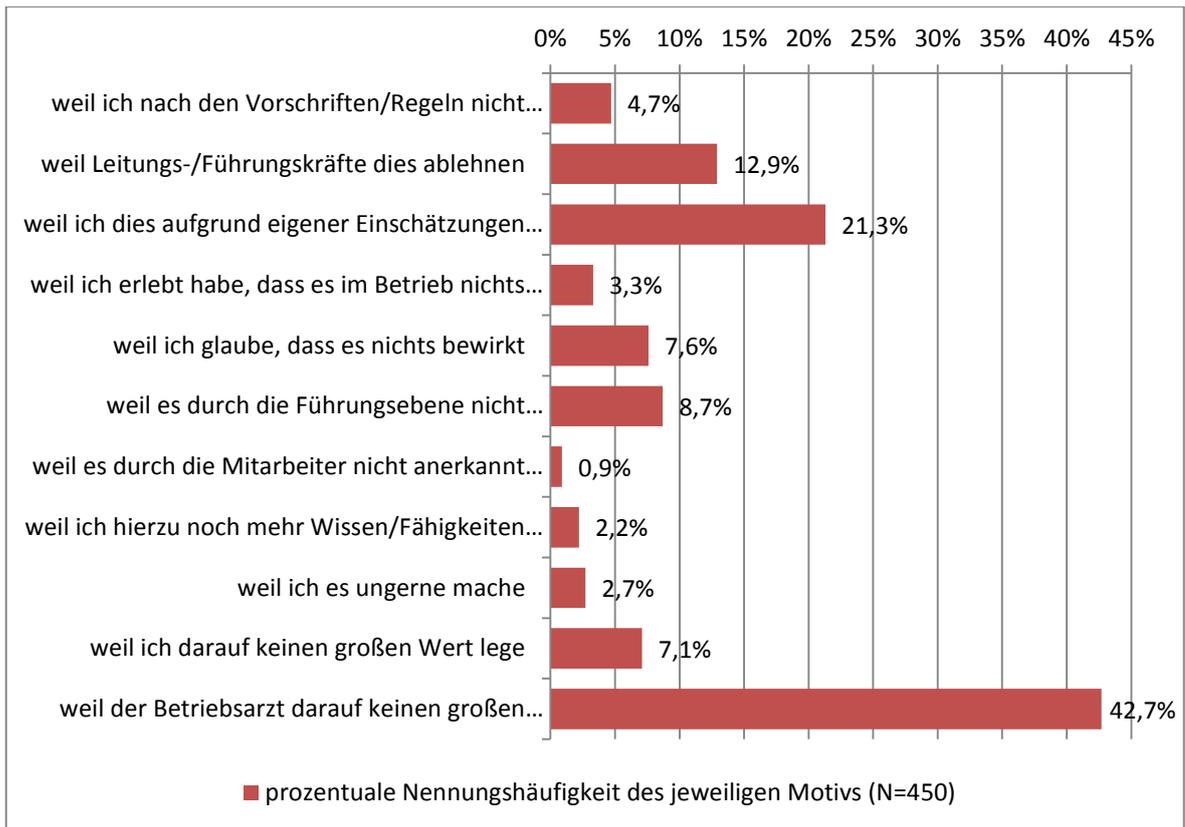


Abbildung 3-44: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

- ✓ Die zusammenfassende Betrachtung der Motivnennungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die Kooperation mit dem Betriebsarzt ergibt, dass intensiv kooperierende Fachkräfte dies häufig aus einer Wirksamkeitsüberzeugung, schlichter Notwendigkeitseinsicht oder aus intrinsischen Motiven heraus tun.
- ✓ Nicht kooperierende Sifas sehen die Gründe hierfür hingegen häufig in der fehlenden Wertlegung des Betriebsarztes. Die ablehnende Haltung der Führungskräfte und das eigene fehlende Problembewusstsein spielen ebenfalls wichtigere Rollen für die Begründung der fehlenden Zusammenarbeit.

Die Motive zur **Kooperation mit den Führungskräften** wurden über zwei Tätigkeiten erfragt. Diese lauten:

- Ich führe direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung über die wesentlichen Arbeitsschutzprobleme des Betriebes außerhalb des ASA.
- Ich unterstütze die Führungskräfte bei der Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen.

Insgesamt machen hier 750 Fachkräfte auswertbare Angaben. Von diesen geben 72 % an, intensiv mit der Geschäftsführung über wesentliche Arbeitsschutzprobleme des Betriebes außerhalb des ASA sprechen zu können. Sogar 84 % der befragten Sifas unterstützen ihre Führungskräfte bei der Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Analyse der Motivstrukturen zeigt, dass die kooperierenden Fachkräfte besonders häufig bei

den genannten Gelegenheiten kooperieren, weil die Leitungs- und Führungskräfte großen Wert darauf legen, weil sie selbst von der Wirksamkeit überzeugt sind und weil sie in der Vergangenheit bereits erlebt haben, dass es etwas bewirkt.

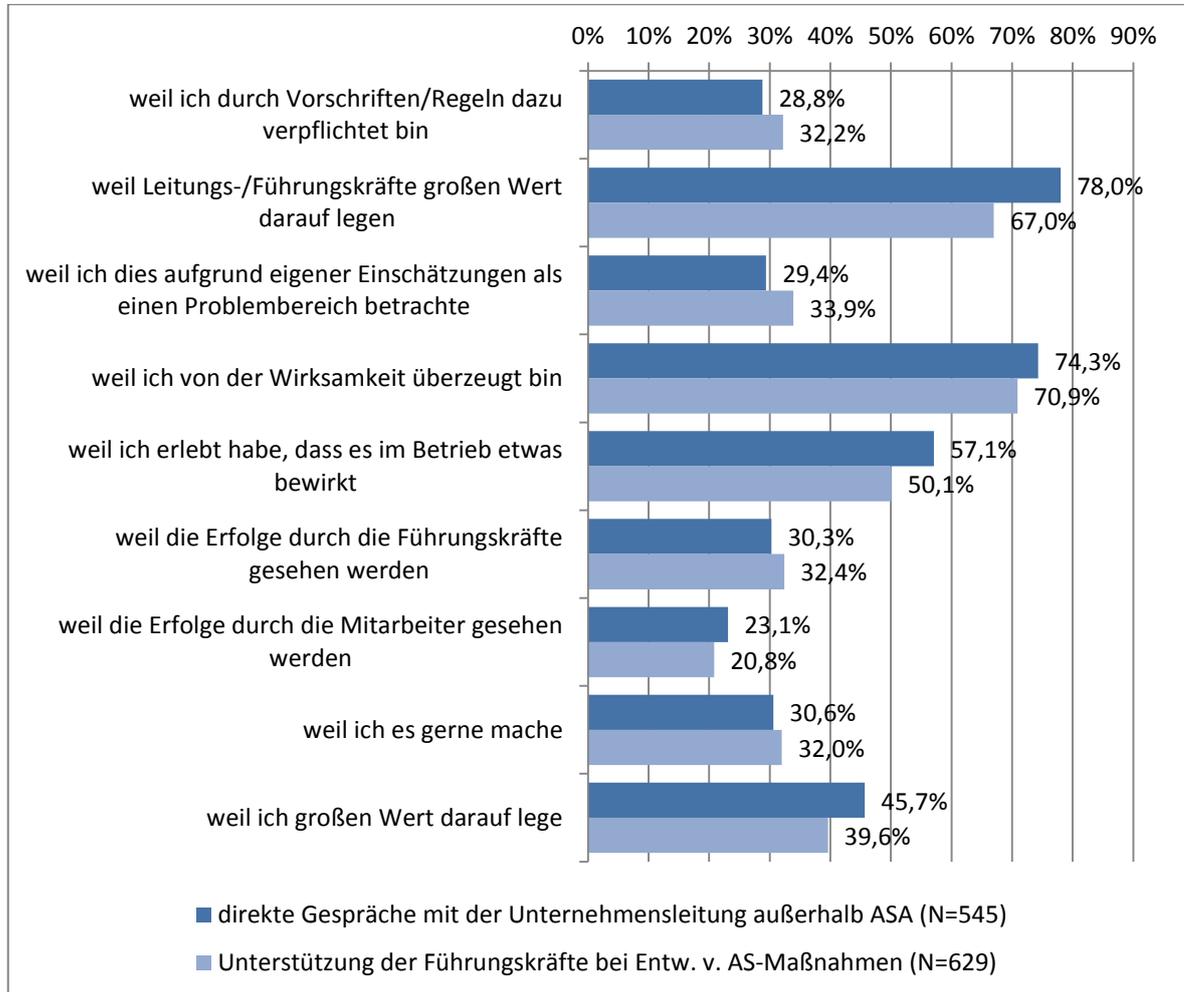


Abbildung 3-45: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und Führungskräften bei zwei ausgewählten Gelegenheiten

Kooperieren Führungs- und Fachkräfte bei den genannten Gelegenheiten nicht, wird dies eher mit der Ablehnung der Führungskräfte (39 % bzw. 44 %), der fehlenden Wertlegung der Führungskräfte (34 % bzw. 29 %) und der fehlenden Anerkennung durch die Führungskräfte begründet (jeweils 23 %). Alle weiteren Motive spielen keine oder nur deutlich untergeordnete Rollen. Damit ist die fehlende Kooperation zwischen den Führungskräften und den Sicherheitsfachkräften aus deren Sicht eindeutig auf der Seite der Führungsebene verortet.

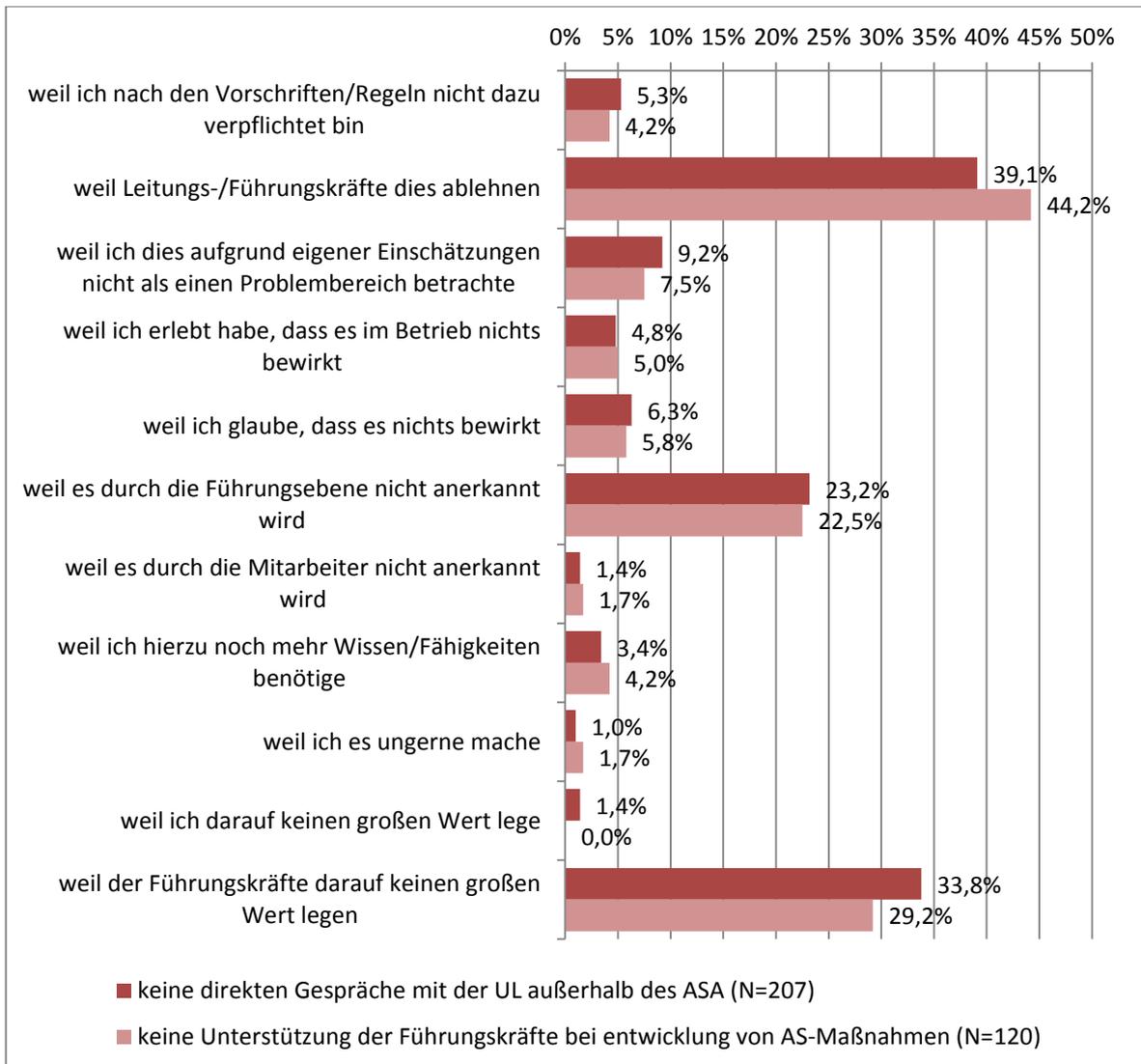


Abbildung 3-46: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und Führungskräften bei zwei ausgewählten Gelegenheiten

Zum Abschluss werden nun noch die Kooperationsintensitäten und -begründungen zwischen Fachkraft und Betriebs- bzw. Personalrat betrachtet. Betrachtet werden diese für die folgenden beiden Gelegenheiten:

- Wir entwickeln gemeinsam Veränderungsvorschläge.
- Wir nehmen gemeinsam Einfluss auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz.

Für die beiden Gelegenheiten geben 60 % (gemeinsame Veränderungsvorschläge) bzw. 63 % (gemeinsame Einflussnahme) der Fachkräfte an, intensiv mit dem Betriebs-/Personalrat zu kooperieren. Analysiert man auch hier die Begründungen für die intensive Kooperation, ergibt sich ein etwas anderes Bild als bei der Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt bzw. den Führungskräften. Ähnlich ist auch hier die hohe Nennungshäufigkeit der eigenen Wirksamkeitsüberzeugungen (76 %/72 %) und des eigenen Wirksamkeitserlebens (52 %/48 %). Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der Erfolgswahrnehmung durch die Mitarbeiter (36 %/35 %). Dieses Motiv wird deutlich häufiger genannt als bei den

Kooperationsbegründungen mit Betriebsarzt und Führungskräften. Dies gilt in gleicher Weise auch für die Wertlegung durch den Betriebs-/Personalrat (jeweils 36 %). Offensichtlich ist der Betriebs-/Personalrat der innerbetrieblichen Kooperationspartner mit dem stärksten eigenen Kooperationsinteresse.

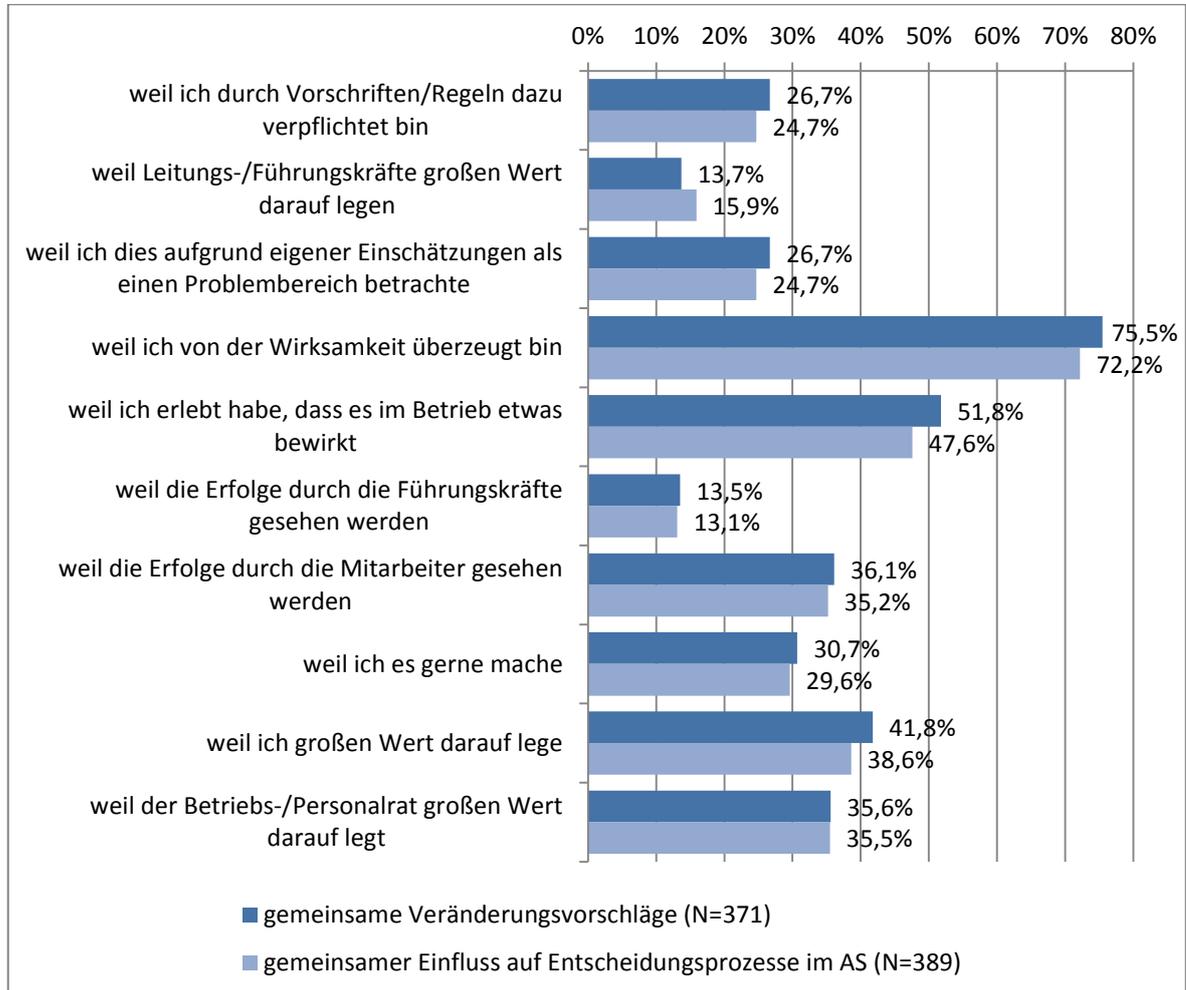


Abbildung 3-47: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und Betriebs-/Personalrat bei zwei ausgewählten Gelegenheiten

Betrachtet man nun die Angaben der Fachkräfte, die nicht mit dem Betriebs-/Personalrat kooperieren, ergibt sich hingegen das bekannte Bild aus den vorherigen Analysen. Die fehlende Zusammenarbeit begründen die Sifas vor allem mit der fehlenden Wertlegung der Betriebs-/Personalräte. Darüber hinaus wird lediglich die ablehnende Haltung der Führungskräfte (16 %/19 %) als häufiger genanntes Motiv angegeben.

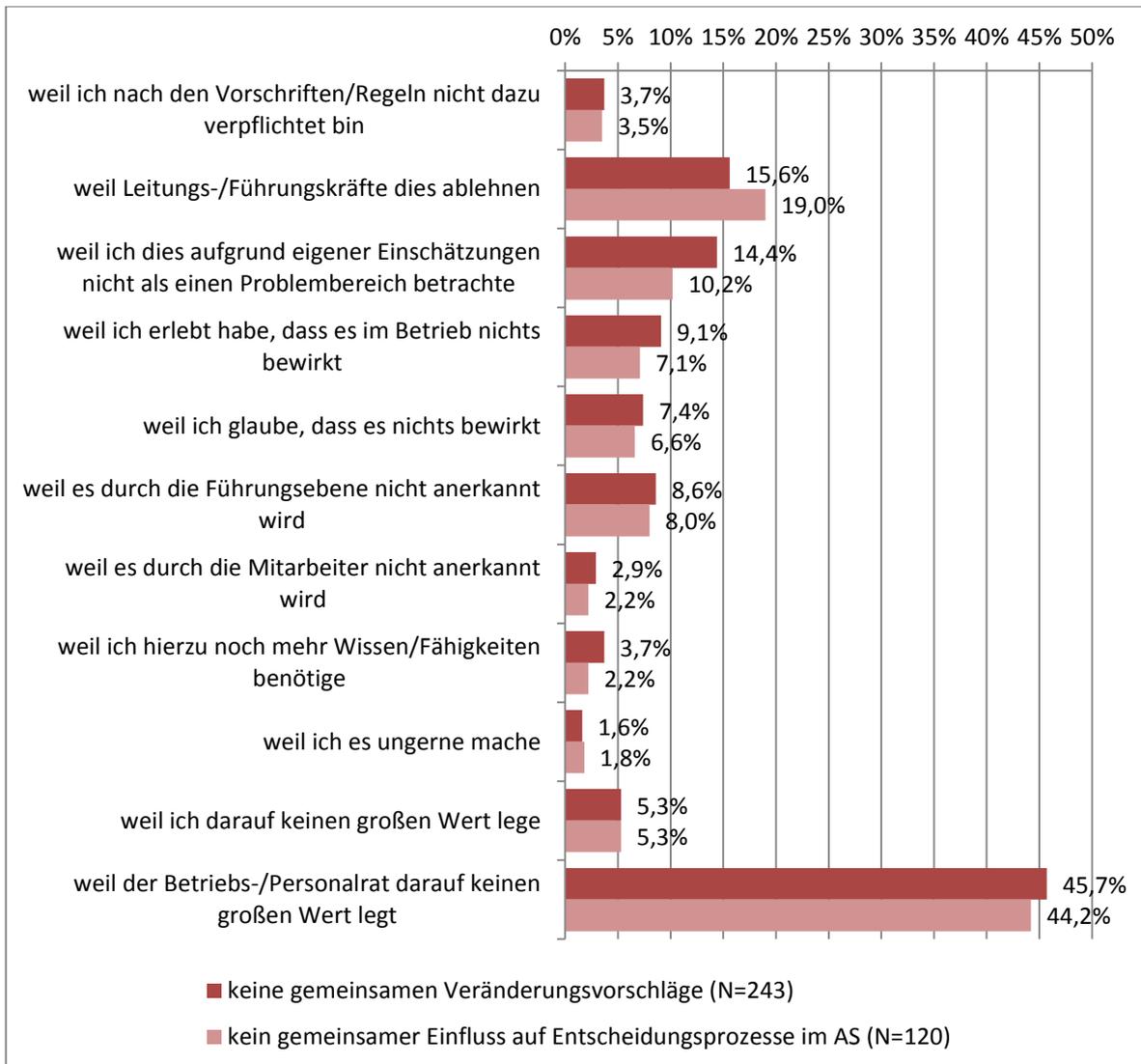


Abbildung 3-48: Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und Betriebs-/Personalrat bei zwei ausgewählten Gelegenheiten

- ✓ Die Motivanalysen zur Kooperation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Betriebsärzten, Führungskräften und Betriebs-/Personalräten ergeben, dass die intensive Kooperation häufig aus einem multiplen Motivgefüge heraus begründet wird.
- ✓ Die eigene Wertlegung und die Wertlegung des Kooperationspartners sind dabei genauso bedeutsam wie die Überzeugung, durch intensive Kooperation tatsächlich Wirkungen zu entfalten.
- ✓ Wird nicht kooperiert, so geschieht dies aus Sicht der Sifas häufig aus einer ablehnenden Haltung des jeweiligen Kooperationspartners heraus.
- ✓ Damit wird deutlich, dass die erfolgreiche Kooperation zwischen den Fachkräften und den Partnern auf gegenseitiges Interesse angewiesen ist. Die weiteren Ergebnisse weisen darauf hin, dass eine gegenseitige Kooperationsinitiative und ein beidseitiges Kooperationsinteresse wesentliche Voraussetzungen für einen erfolgreichen betrieblichen Arbeitsschutz darstellen.

3.7 Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse

Das vorliegende Kapitel zu den personenbezogenen Einflussfaktoren dient dazu, die unmittelbaren bzw. mittelbaren Anteile der personenbezogenen Merkmale, Einstellungen und Meinungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an den feldspezifischen Tätigkeiten und Wirksamkeiten zu analysieren und aufzuklären.

In der Zusammenschau der einzelnen Ergebnisse kann nun grundsätzlich festgestellt werden, dass die personennahen Variablen durchaus einen bedeutsamen singulären Einfluss auf die erreichten Wirksamkeiten ausüben, häufig jedoch erst durch das gemeinsame Wirken mit weiteren, eher außerhalb der Person zu verortenden Merkmalen, erhebliche Bedeutung erlangen. Dieser Befund wird auch in den folgenden Kapiteln repliziert, es kann demnach davon ausgegangen werden, dass eine stabile, mittel- bzw. langfristige Intensitäts- und Wirksamkeitssteigerung bzw. -erhaltung häufig nur durch die gleichzeitige Abstimmung mehrerer zusammenwirkender Stellschrauben erreicht werden kann. Dieses gemeinsame Wirken der unterschiedlichen Stellschrauben wird insbesondere in den Kapiteln 5 und 8 thematisiert.

Versucht man nun die innerhalb des hier vorliegenden Kapitels berichteten Einflussnahmen und Zusammenhänge zusammenfassend darzustellen, kann folgende Kernerkenntnis formuliert werden:

✓ Die im Rahmen der Studie befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigen insgesamt eine hohe Bindung an ihre Tätigkeit. Dies findet seinen Ausdruck vor allem in einer hohen Identifikation mit der Tätigkeit und in einer insgesamt häufig artikulierten intrinsischen bzw. einsichtsbasierten Motivlage bei der intensiven Auseinandersetzung mit den Tätigkeiten. Die hohe Bindung an die Tätigkeit und der aktive Gestaltungs- und Veränderungswille (Vision) sind somit wesentliche personale Bestimmungstücke adäquater Wirksamkeitsentfaltung. Diese wirksamkeitssteigernde personale Ziel- und Durchsetzungsorientierung kann durch die Einflussnahme an mehreren Stellen erreicht werden und schließt sowohl die Sifa selbst, den Betrieb und die Unfallversicherungsträger mit ein. Durch diesen Dreiklang kann auf der Ebene der Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine erste tragfähige Basis für einen erfolgreichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz erreicht werden.

Folgende Erkenntnisse und Ableitungen stützen und ergänzen die vorstehende Kernaussage:

- 1) Eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft steht in einem bedeutsamen Zusammenhang mit einer kooperativ ausgerichteten Zielorientierung. Diese wiederum ist ein erheblicher Bestimmungsfaktor der Wirksamkeit in allen betrachteten Wirksamkeitsfeldern.
- 2) Der Grad der kooperativ ausgerichteten Zielorientierung ist in erheblichem Maße von den betrieblich und personal vorhandenen Ressourcen und der betrieblichen Beanspruchungssituation abhängig. Da eine gemeinsame und kooperativ orientierte Zielsetzung und Zieldurchsetzung ressourcenaufwendig ist, ist eine adäquate Mittelfreigabe seitens des Betriebs auf allen betrieblich kontrollierbaren Ebenen essenziell für die sicherheits- und gesundheitsbezogene Zielerreichung.

- 3) Konkret personenbezogene Ressourcen stellen die eigenen Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit dar. Diesbezüglich kann festgestellt werden, dass die deutliche Mehrheit der Fachkräfte ein umfassendes und vollständiges Kompetenzprofil als wesentlich für die Zielerreichung ansieht. Gleichzeitig muss allerdings auch festgestellt werden, dass die tatsächliche Quantität von Weiterbildungsmaßnahmen sehr unterschiedlich zwischen den einzelnen Kompetenzfeldern aufgeteilt ist. Während die Fachkompetenzen als essenziell für das grundsätzliche Zielverständnis, die Zielformulierung und die Zielerreichung angesehen und entsprechend intensiv trainiert werden, sind es vor allem die Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen, die von den Akteuren als wichtig für den Weg zur Zielerreichung, zur Überwindung von Widerständen und damit zur Wirksamkeitsentfaltung angesehen werden, aber gleichzeitig noch erheblichen Optimierungsbedarf anzeigen. Diese Wahrnehmung kann auf Basis der Befragungen der innerbetrieblichen Kooperationspartner als bestätigt gelten. Demnach ist ein Ansatzpunkt zur Ressourcenstärkung vor allem das Training von Vermittlungs-, Kooperations- und Argumentationstechniken und -hilfen, auch vor dem Hintergrund wirtschaftlichen Handelns.
- 4) Eine weitere Ressource an der Schnittstelle zwischen der Fachkraft und dem Betrieb ist die fortschreitende Professionalisierung im Rahmen der täglichen Arbeitstätigkeit. Aus den Analysen lässt sich ableiten, dass mit zunehmender Tätigkeitsdauer als Fachkraft ein immer weiter ansteigender Lern- und Kompetenzzuwachseffekt zu beobachten ist. Daraus lässt sich ableiten, dass Sifas in unterschiedlichen Evolutionsabschnitten des Professionalisierungsprozesses auch unterschiedliche Hilfestellungen benötigen, um sich weiterzuentwickeln. Flexible, am jeweiligen Entwicklungsstadium ausgerichtete Fort- und Weiterbildung und eine fortschreitende betriebliche Aufgaben- und Kompetenzerweiterung sind wichtige Stichworte in diesem Zusammenhang. Auch wird dadurch deutlich, dass Ansätze zur relativ schnellen Effektivitätssteigerung der Fachkräfte durch einen gezielten und gesteuerten Entwicklungsprozess erreicht werden können. Ein schnell einsetzender Professionalisierungsprozess schont betriebliche Ressourcen, erzeugt zeitnah betrieblichen Nutzen abseits der Kernaufgaben und trägt dem ohnehin starken Bedürfnis der Fachkräfte nach Verantwortung und Wachstum Rechnung. Insbesondere diese Motiv- oder Bedürfnislagen sind auf der Personenebene essenziell um stabile Wirksamkeitsgrade zu erreichen.
- 5) Analysiert man themenspezifisch, warum einzelne Tätigkeitsbereiche hinsichtlich ihrer Bearbeitungsintensität unterrepräsentiert sind, werden betriebliche Widerstände insbesondere auf der Führungsebene und Wissens- bzw. Fertigungsdefizite bedeutsam. An dieser Stelle ist wiederum auf eine bedarfsgerechte Aus- und Fortbildung verwiesen, die insbesondere betrieblich nutzbare Argumentations- und Verständnishilfen und -techniken anbietet.

4 Betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen

Neben den personenbezogenen Einflussfaktoren (vgl. Kapitel 3 in diesem Bericht) werden in einem nächsten Schritt die Betriebsstrukturen und die überbetrieblichen Rahmenbedingungen als Einflussgröße auf das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit betrachtet.

Die Arbeits- und Betriebsstrukturen befinden sich seit einigen Jahren in einem grundlegenden Wandel. Reorganisationsprozesse und die Umsetzung von Rationalisierungskonzepten innerhalb der Unternehmen, die Abkehr von tayloristischen Betriebsstrukturen und die Einführung von beteiligungsorientierten Produktions- und Führungskonzepten (Gruppenarbeit, Zielvereinbarungen etc.) sind nur einige Schlagworte in diesem Zusammenhang.⁹ Darüber hinaus befinden wir uns in einem gesellschaftlichen Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, der einhergeht z. B. mit der Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, der zunehmenden Verdichtung globaler Beziehungen (Globalisierung) oder auch demografischen Entwicklungen, die Einflüsse auf unsere Gesellschaft und die Arbeit haben.

Im folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche betrieblichen Einflussfaktoren einen prägenden Einfluss auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausüben. Bei der Betrachtung des Einflusses betrieblicher und überbetrieblicher Rahmenbedingungen werden berücksichtigt:

- *Technisch-organisatorische Merkmale*
(Welchen Einfluss hat die Betriebsgröße oder die Branchenzugehörigkeit des betreuten Betriebs oder wie wirken sich Managementsysteme usw. auf das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus?)
- *Betriebliche Sozialorganisation*
(Welchen Einfluss haben die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen, die Kooperation, die formale Unterstellung oder der informelle Zugang zur Geschäftsleitung usw. auf das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit?)

Folgende Einflussfaktoren werden auf ihren Einfluss auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausgewertet:

- Größe und Eigenständigkeit des betreuten Betriebs (Abschnitt 4.1)
- Branche (Abschnitt 4.2)
- Bedeutung externer Rahmenbedingungen (Wandlungsprozesse des betrieblichen Umfelds) (Abschnitt 4.3)
- Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des betrieblichen Umfelds (Abschnitt 4.4)
- Betriebsinterne Veränderungen (Abschnitt 4.5)
- Unternehmenskultur zur Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen (Abschnitt 4.6)

⁹ Vgl. hierzu: Kuhlmann, M.; Kurz, C.: Strukturwandel der Arbeit? Betriebliche Reorganisation und die Bedeutung sozialer Strukturen. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie - Gesellschaften im Umbruch: Sektionen und Arbeitsgruppen. Sahner, H.; Schwendtner, St. (Hrsg.); Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH, 1995, S. 157-162.

- Managementsysteme (Abschnitt 4.7)
- Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Abschnitt 4.8)
- Stellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Unternehmen (Abschnitt 4.9)
- Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Abschnitt 4.10)

Es werden die jeweiligen Einflussfaktoren einzeln, ihre Zusammenhänge miteinander (aufbauend auf den jeweils vorherigen Abschnitten) und ihre Zusammenhänge mit der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte beschrieben.

4.1 Größe und Eigenständigkeit des betreuten Betriebs

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

- Kleinere Betriebe (1 bis 10 Mitarbeiter und 11 bis 50 Mitarbeiter) werden oft von überbetrieblichen Fachkräften betreut bzw. teilweise auch direkt im Rahmen der alternativen Betreuungsmodelle gemäß der BG V A2 bzw. DGUV Vorschrift 2 von Diensten der Unfallversicherungsträger.
- Befragte Personen der Sifa-Langzeitstudie sind Fachkräfte, die seit 2001 neu ausgebildet wurden. Der Anteil derjenigen, die unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung in einen überbetrieblichen Dienst eintreten oder als Freiberufler Betriebe betreuen, ist relativ gering zu den innerbetrieblichen Fachkräften (10 % bis 15 %) (siehe hierzu auch DGUV Report 5/2009 (S. 65).
- Eine freiberufliche Fachkraft bzw. eine Fachkraft aus einem überbetrieblichen Dienst betreut meist eine Vielzahl von Betrieben. Für die Beantwortung der betriebsbezogenen Fragen wurden die Teilnehmer gebeten, sich auf einen aus ihrem Betreuungsspektrum typischen Betrieb zu beziehen.¹⁰ Mit dieser Auswahl reduziert sich in hohem Maße die Zahl der Betriebe, auf die in der Studie Bezug genommen wird, im Verhältnis zu denen, die tatsächlich überbetrieblich durch die befragten Fachkräfte betreut werden. Je kleiner die überbetrieblich betreuten Betriebe sind, desto größer wird aufgrund der geringen Einsatzzeiten pro Betrieb das Missverhältnis zwischen den tatsächlich betreuten zu den in der Studie repräsentierten Kleinbetrieben.

¹⁰ „Wenn Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit mehrere Betriebe betreuen, wird Ihr Tätigkeitsspektrum je nach Betrieb wahrscheinlich anders aussehen. Eine Tätigkeit, die Sie in dem einen Betrieb ausüben, üben Sie in einem anderen Betrieb möglicherweise nicht aus. In einem solchen Fall möchten wir Sie bitten, sich bei der folgenden Befragung auf einen für Ihre Sifa-Tätigkeit typischen Betrieb zu beziehen.“ (aus Fragebogen Basisstudie III, S. 3).

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten angeben, welche Betriebsgröße ihr hauptsächlich betreuter Betrieb hat. Zur Auswahl standen folgende Antwortmöglichkeiten:

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

Die kleinsten Betriebsgrößenklassen werden aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst zur Betriebsgrößenklasse *1 bis 50 Mitarbeiter*. Bei der Betrachtung der Größe des betreuten Betriebs zeigt sich über alle drei Erhebungszeiträume (t1 = 2005, t2 = 2007, t3 = 2009), dass nur ein geringer Teil der Stichprobe Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern betreut (Tabelle 4-1).

Tabelle 4-1: Betriebsgröße Erhebungszeiträumen

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

Über die drei Erhebungszeiträume hat eine Verschiebung stattgefunden: Den größten Anteil zum Erhebungszeitraum t1(2005) hatten mit 38,4 % die Betriebe mit *51 bis 250 Mitarbeitern*. Dieser Anteil nimmt über die drei Erhebungszeiträume ab. Der Großteil der betreuten Betriebe zum Erhebungszeitraum t3 (2009) ist der Betriebsgrößenklasse *über 500 Mitarbeiter* (Erhebungszeitraum t3 N = 456 bzw. 37 %) zuzuordnen. Eine annähernd hohe Zahl an Nennungen entfällt auf die Betriebsgrößenklasse *51 bis 250 Mitarbeiter* (Erhebungszeitraum t3 N = 406 bzw. 32,9 %), also auf die Betriebe mittlerer Größe. Da es sich hier um Daten aus drei Querschnitterhebungen zu drei verschiedenen Zeitpunkten handelt, von denen nur ein Teil der Personen dreimal zu drei Zeitpunkten im Sinne eines echten Längsschnitts befragt wurden, sind diese Verschiebungen auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragungskollektive zurückzuführen.

Abbildung 4-1 gibt einen Überblick zu Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den Betriebsgrößenklassen in Erhebungszeitraum t3.

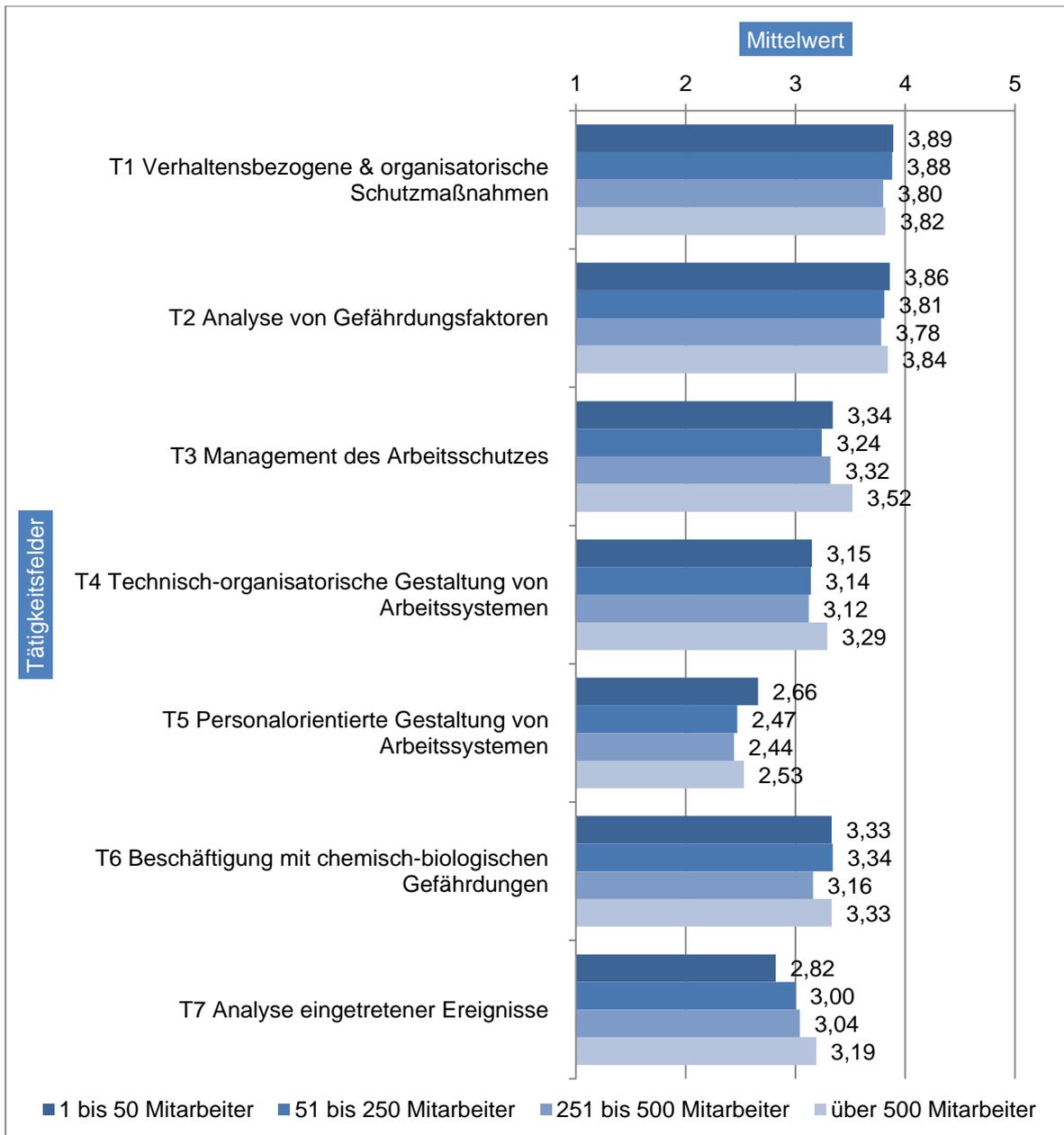


Abbildung 4-1: Betriebsgröße und Tätigkeitsintensitäten zu Erhebungszeitraum t3

Insgesamt hat die Unternehmensgröße keinen Einfluss auf das Verhältnis, mit dem die Fachkräfte in den sieben Tätigkeitsfaktoren tätig werden: In allen Betriebsgrößenklassen werden die Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern *Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen* und *Analyse von Gefährdungsfaktoren* ziemlich intensiv tätig, während sie beim Tätigkeitsfeld *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* nur kaum bis mittelmäßig intensiv tätig werden.

Innerhalb der folgenden Tätigkeitsfelder gibt es für den Erhebungszeitraum t3 (2009) statistisch relevante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen:

T3 Management des Arbeitsschutzes

Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Großbetrieben mit *über 500 Mitarbeitern* sind in diesem Tätigkeitsfeld intensiver tätig als Fachkräfte aus kleineren Betrieben. Statistisch signifikant werden die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen *51 bis 250 Mitarbeiter* und

über 500 Mitarbeiter einerseits und zwischen den Betriebsgrößenklassen *251 bis 500 Mitarbeiter* und *über 500 Mitarbeiter* andererseits.¹¹

T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen

Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Großbetrieben mit *über 500 Mitarbeitern* sind in diesem Tätigkeitsfeld intensiver tätig als Fachkräfte in allen anderen Betriebsgrößenklassen.¹²

T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen

Hier sind die Fachkräfte aus kleinen Betrieben (*1 bis 50 Beschäftigte*) deutlich intensiver tätig als Fachkräfte in größeren Betrieben.¹³

T7 Analyse eingetretener Ereignisse

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Intensität des Tätigwerdens auf diesem Faktor. Fachkräfte aus Großbetrieben mit *über 500 Mitarbeitern* werden mit der vergleichsweise größten Intensität tätig.¹⁴

Zusammenfassend ist festzuhalten: Es lassen sich über die Erhebungszeiträume keine klaren Muster identifizieren für einen generellen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tätigkeitsintensitäten. In den Erhebungszeiträumen t1 (2005) und t3 (2009) sind signifikante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen in den Tätigkeitsfeldern *Management des Arbeitsschutzes*, *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* und *Analyse eingetretener Ereignisse* zu erkennen. In diesen Tätigkeitsfeldern hat die Betriebsgröße einen Zusammenhang mit dem Tätigwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sie werden hier mit einer unterschiedlichen Intensität in diesen Feldern tätig. Es sind vor allem Fachkräfte, die Großbetriebe mit *über 500 Mitarbeitern* betreuen, die sich bei den Tätigkeitsintensitäten in diesen Feldern von den anderen Fachkräften statistisch unterscheiden. Dies erscheint insbesondere in den Tätigkeitsfeldern *Management des Arbeitsschutzes* und *Analyse eingetretener Ereignisse* schlüssig, da Ereignisanalysen (Unfallgeschehen usw.) oder Arbeitsschutzmanagementsysteme vor allem in Großbetrieben ein intensiveres Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfordern.

Analog zu den Tätigkeitsfeldern wird der Zusammenhang zwischen Betriebsgrößenklassenzugehörigkeit des betreuten Betriebs und der Wirksamkeit der Fachkräfte in den vier Wirksamkeitsfeldern betrachtet.¹⁵ Abbildung 4-3 gibt einen Überblick.

¹¹ Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .01 signifikant.

¹² Statistisch signifikant werden die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen *51 bis 250 Mitarbeiter* und *über 500 Mitarbeiter* sowie zwischen den Betriebsgrößenklassen *251 bis 500 Mitarbeiter* und *über 500 Mitarbeiter*. Hier ist die Differenz der Mittelwerte auf dem Niveau .05 signifikant.

¹³ Statistisch signifikant werden die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen *1 bis 50 Mitarbeiter* (M = 2,66) und *251 bis 500 Mitarbeiter* (M = 2,44).

¹⁴ Statistisch signifikant werden die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen *1 bis 50 Mitarbeiter* und *über 500 Mitarbeiter* sowie zwischen den Betriebsgrößenklassen *51 bis 250 Mitarbeiter* und *über 500 Mitarbeiter*. Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .01 signifikant.

¹⁵ Einen Überblick zu den vier Wirksamkeitsfeldern und wie sie gebildet wurden, gibt Abschnitt 2.3 in diesem Bericht.

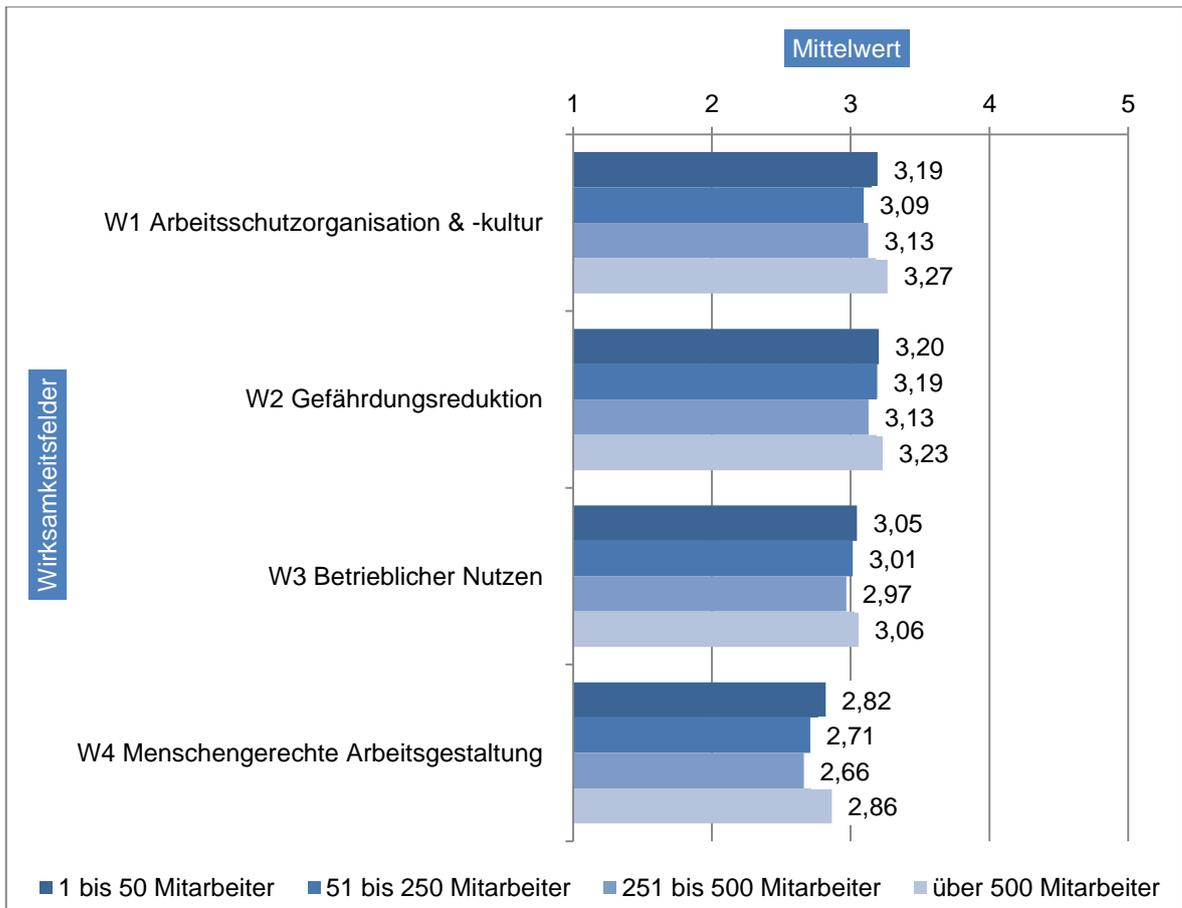


Abbildung 4-2: Einfluss der Betriebsgröße auf die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Erhebungszeitraum t3 = 2009)

Auch bei den Wirksamkeitsfeldern lässt sich keine klare Aussage zum Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Wirksamkeit treffen. Besonders in den Wirksamkeitsfeldern *Arbeitsschutzorganisation & -kultur* sowie *Gefährdungsreduktion* werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus allen Betriebsgrößenklassen mit den höchsten Werten wirksam. Im Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung* werden sie am wenigsten wirksam.

Innerhalb der folgenden Wirksamkeitsfelder gibt es für den Erhebungszeitpunkt t3 (2009) statistisch relevante Unterschiede zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit:

W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur

Die Fachkräfte aus den *Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern* beschreiben sich selbst am wirksamsten. Die Fachkräfte aus den *Betrieben mit 251 bis 500 Mitarbeitern* und den mittleren *Betrieben mit 51 bis 250 Mitarbeitern* unterscheiden sich statistisch signifikant von denen aus Großbetrieben.¹⁶

W4 menschengerechte Arbeitsgestaltung

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den *Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern* und die Fachkräfte aus den *Klein- und Kleinstbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern* beschreiben sich bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung am wirksamsten. Die

¹⁶ $p < .01$; $N = 1216$.

Unterschiede zwischen den Fachkräften aus Großbetrieben und denen aus *Betrieben mit 51 bis 250* sowie *251 bis 500 Mitarbeitern* werden statistisch signifikant ($p < .01$; $N = 1220$). Statistisch signifikant werden auch die Unterschiede zwischen den Fachkräften aus *Kleinst- und Kleinbetrieben* und denen aus *Betrieben mit 251 bis 500 Mitarbeitern* ($p < .05$; $N = 1220$).

Zusammenfassend ist festzuhalten: Auch bei den Wirksamkeitsfeldern lassen sich keine klaren Muster identifizieren. In den Wirksamkeitsfeldern Arbeitsschutzorganisation & -kultur sowie menschengerechte Arbeitsgestaltung gibt es statistisch relevante Unterschiede zwischen den Befragten. Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern und diejenigen aus Kleinst- und Kleinbetrieben beschreiben sich im Vergleich zu den anderen Fachkräften in jedem Wirksamkeitsfeld als am wirksamsten. Es sind also in erster Linie Fachkräfte aus mittleren bis mittelgroßen Betrieben, die sich als weniger wirksam einschätzen als ihre Kollegen.

- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern und Fachkräfte aus Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern sind wirksamer als diejenigen aus mittleren bis mittelgroßen Betrieben.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden auch gefragt, ob der von ihnen (hauptsächlich) betreute Betrieb ein eigenständiger bzw. wirtschaftlich selbstständiger Betrieb ist. Über die drei Erhebungszeiträume ist eine Tendenz erkennbar: Sowohl der relative als auch der absolute Anteil der wirtschaftlich nicht selbstständigen von den Fachkräften betreuten Betriebe nimmt zu (siehe Tabelle 4-2). Die wirtschaftlich nicht selbstständigen Betriebe sind größtenteils Betriebe mit *51 bis 250 Mitarbeitern* (Erhebungszeitraum t3 = 34,0 %) und Betriebe mit *über 500 Mitarbeitern* (Erhebungszeitraum t3 = 36,4 %).

Tabelle 4-2: Wirtschaftliche Selbstständigkeit der Betriebe in den drei Erhebungszeiträumen

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

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

4.2 Branche

4.2.1 Struktur der Branchen

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt, welcher Branche der von ihnen hauptsächlich betreute Betrieb angehört. Grundlage der Zuordnung der Betriebe zu den

Branchen ist der WZ-Code (2008), die nationale Umsetzung der europäischen Klassifikation der Wirtschaftszweige (NACE). Die Branchenverteilung ist wie die Betriebsgröße aufgrund der ausgewählten Grundgesamtheit nicht repräsentativ für die Betriebe in Deutschland.

Für die Branchenauswertung werden folgende Analyseebenen gewählt:

- Klassifizierung nach Wirtschaftssektoren mit der Einteilung der Branchen in Primär- (*Urproduktion*), Sekundär- (*Produzierendes Gewerbe*) und Tertiärsektor (*Dienstleistungsbereich*)¹⁷

Diese Einteilung hat den Vorteil, dass die empirischen Häufigkeiten je Intervall in etwa gleich groß sind für das *Produzierende Gewerbe* und den *Dienstleistungsbereich*. Der Primärsektor kann aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht näher betrachtet werden.

- Deskriptive Beschreibung der Branchen, die aufgrund der geringen Fallzahlen nicht näher betrachtet und verglichen werden ($N < 50$)
- Nähere Betrachtung der Branchen mit nutzbaren Fallzahlen ($N > 50$)

Die Branchenauswertung erfolgt für den Erhebungszeitraum t3 (2009). Interessante Befunde werden über alle drei Erhebungszeiträume (Querschnitt) und im Längsschnitt betrachtet.

Tabelle 4-3 gibt eine Übersicht zur Verteilung der betreuten Betriebe auf die Branchen zum Erhebungszeitraum t3 (2009).

Tabelle 4-3: Verteilung der betreuten Betriebe über die Branchen im Erhebungszeitraum t3

Verteilung der Branchen zum Erhebungszeitraum t3 (2009)	Anzahl	%
Verarbeitendes Gewerbe (C) ¹⁸	451	36,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	113	9,1
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	84	6,8
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	84	6,8
Baugewerbe (F)	66	5,3
Energieversorgung (D)	64	5,2
Verkehr & Lagerei (H)	63	5,1
Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	54	4,4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)	38	3,1
Erziehung & Unterricht (P)	38	3,1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)	33	2,7
Erbringung von Finanz- & Versicherungsdienstleistungen (K)	31	2,5
Wasserversorgung, Abwasser- & Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E)	31	2,5
Information & Kommunikation (J)	27	2,2

¹⁷ In der Volkswirtschaft übliche Klassifizierung.

¹⁸ Die Buchstaben in den Klammern bezeichnen die Kennbuchstaben des WZ-Codes.

Verteilung der Branchen zum Erhebungszeitraum t3 (2009)	Anzahl	%
Bergbau & Gewinnung von Steinen und Erden (B)	22	1,8
Kunst, Unterhaltung & Erholung (R)	11	0,9
Land- & Forstwirtschaft, Fischerei (A)	10	0,8
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U)	8	0,6
Gastgewerbe (I)	8	0,6
Grundstücks- & Wohnungswesen (L)	5	0,4
Gesamt	1241	100,0

Ein Abgleich mit den Daten des Statistischen Bundesamts (Unternehmensregister) zeigt, dass die Verteilung der betreuten Betriebe über die Branchen über alle drei Erhebungszeiträume nicht repräsentativ für die Betriebslandschaft in Deutschland ist.

Auch für den Erhebungszeitraum t3 (2009) bedeutet dies: Einige Branchen sind überrepräsentiert, andere sind unterrepräsentiert im Vergleich zur tatsächlichen Verteilung der Betriebe über die Branchen.¹⁹ Von den Fachkräften für Arbeitssicherheit betreute Betriebe aus der Branche *Verarbeitendes Gewerbe* sind mit 36,3 % (tatsächlich 7,3 %) deutlich überrepräsentiert. Andere Branchen sind deutlich unterrepräsentiert wie *Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit 4,4 % (tatsächlich 19,4 %) oder *Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen* mit 2,7 % (tatsächlich 13,3 %).

Eine nähere Betrachtung der Branchen mit $N < 50$ erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen *nicht*. Diese Branchen sind:

- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)
- Erziehung & Unterricht (P)
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K)
- Wasserversorgung, Abwasser- & Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E)
- Information & Kommunikation (J)
- Bergbau & Gewinnung von Steinen und Erden (B)
- Kunst, Unterhaltung & Erholung (R)
- Land- & Forstwirtschaft, Fischerei (A)
- Exterritoriale Organisationen & Körperschaften (U)
- Gastgewerbe (I)
- Grundstücks- & Wohnungswesen (L)

¹⁹ Die Vergleichsdaten stammen aus dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamts. Das Unternehmensregister kann aufgerufen werden unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbelnsolvenzen/Unternehmensregister/Tabellen/Content100/UnternehmenBeschaeftigteUmsatzWZ08,templateld=renderPrint.psmI> (Zugriff am 09.01.2012)

Im Folgenden werden die Branchen mit nutzbaren Fallzahlen ($N > 50$) nach empirischen Auffälligkeiten betrachtet. Diese Branchen werden in Tabelle 4-4 charakterisiert.²⁰

Tabelle 4-4: Klassifikation der Wirtschaftszweige und Beispiele für dazugehörige Betriebe

Klassifikation der Wirtschaftszweige	Beispiele für dazugehörige Betriebe ²¹
<p>Verarbeitendes Gewerbe (C) Betriebe, die sich mit der Herstellung verschiedenster Produkte befassen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln • Obst- und Gemüseverarbeitung • Milchverarbeitung • Herstellung von Back- und Teigwaren • Getränkeherstellung • Tabakverarbeitung • Herstellung von Textilien
<p>Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O) Keine übergreifende Bezeichnung für den öffentlichen Dienst generell²² 101 von 113 Betrieben sind Betriebe, die dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden (über die Zugehörigkeit zu einem Unfallversicherungsträger).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine öffentliche Verwaltung • Öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen • Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht • Auswärtige Angelegenheiten • Verteidigung • Rechtspflege • Öffentliche Sicherheit und Ordnung • Feuerwehren oder Sozialversicherung.
<p>Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport) • Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern • Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (wie z. B. Wäscherei und chemische Reinigung, Kosmetiksalons, Bestattungsinstitute und Friedhöfe)
<p>Gesundheits- & Sozialwesen (Q) Fast die Hälfte der Betriebe (41 von insgesamt 84) sind Betriebe des öffentlichen Dienstes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenhäuser • Arzt- und Zahnarztpraxen • Heime wie z. B. Pflegeheime oder Altenheime (ohne Erholungs- und Ferienheime) • Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter • Tagesbetreuung von Kindern

²⁰ Eine vollständige Gliederung der Branchen nach dem WZ-Kode 2008 ist zu finden unter: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_klassiWZ08.asp (Zugriff am 18.01.2012).

²¹ Weiteres kann der vollständigen WZ-Liste (2008) entnommen werden.

²² Die von den Fachkräften für Arbeitssicherheit betreuten Betriebe aus dieser Branche sind Betriebe, die Aufgaben des Staates oder anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts wahrnehmen.

Klassifikation der Wirtschaftszweige	Beispiele für dazugehörige Betriebe ²¹
Baugewerbe (F)	<ul style="list-style-type: none"> • Hochbau • Tiefbau • Vorbereitende Baustellenarbeiten • Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe (z. B. Abbrucharbeiten) • Sonstiger Ausbau wie Maler- und Lackiergewerbe, Gerüstbau oder Dachdeckerei und Zimmerei
Energieversorgung (D)	<ul style="list-style-type: none"> • Elektrizitätsversorgung • Gasversorgung • Wärme- und Kälteversorgung.
Verkehr & Lagerei (H)	<ul style="list-style-type: none"> • Personen- und Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr • Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr, Straßenverkehr, in der See- und Küstenschifffahrt sowie in der Binnenschifffahrt • Luftfahrt • Lagerei • Post-, Kurier- und Expressdienste
Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G) Branche ist geprägt vom Handel	<ul style="list-style-type: none"> • Großhandel (ohne Kfz) mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren • Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren • Großhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik • Gesamter Einzelhandelsbereich (z. B. Einzelhandel in Verkaufsräumen) • Handel mit Kraftfahrzeugen • Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen

4.2.2 Wirtschaftssectoren

In einem ersten Analyseschritt werden die Branchen für den Erhebungszeitraum t3 (2009) zu drei Wirtschaftssectoren zusammengefasst (siehe Tabelle 4-5).

Tabelle 4-5: Zuordnung der Branchen zu den Wirtschaftssectoren

Wirtschaftssectoren		
Urproduktion (Primärsektor) (N=32)	Produzierendes Gewerbe (Sekundärsektor) (N=612)	Dienstleistungsbereich (Tertiärsektor) N=597
Land & Forstwirtschaft, Fischerei (A)	Verarbeitendes Gewerbe (C)	Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)
Bergbau & Gewinnung von Steinen und Erden (B)	Energieversorgung (D)	Verkehr & Lagerei (H)

Wirtschaftssektoren		
Urproduktion (Primärsektor) (N=32)	Produzierendes Gewerbe (Sekundärsektor) (N=612)	Dienstleistungsbereich (Tertiärsektor) N=597
	Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E)	Gastgewerbe (I)
	Baugewerbe (F)	Information & Kommunikation (J)
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K)
		Grundstücks- und Wohnungswesen (L)
		Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)
		Erziehung & Unterricht (P)
		Gesundheits- und Sozialwesen (Q)
		Kunst, Unterhaltung & Erholung (R)
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)
		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U)

Begründet wird diese Vorgehensweise durch folgende Argumente:

- Die Zusammenfassung in Wirtschaftssektoren ist bei volkswirtschaftlichen Erhebungen üblich, um nach der Art des Betriebs differenzierte Analysen vornehmen zu können. Hier ist zu prüfen, ob zwischen den Wirtschaftssektoren strukturelle Unterschiede bestehen, die auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte Einfluss haben.
- Eine Zuteilung der Branchen zu den Wirtschaftssektoren hat den Vorteil, dass auch die Fachkräfte berücksichtigt werden, die beim Branchenvergleich aufgrund zu geringer Fallzahlen ($N < 50$) nicht näher betrachtet werden.

4.2.2.1 Wirtschaftssektoren nach Betriebsgrößenklassen (für Erhebungszeitraum t3)

Nach der Zuordnung der Branchen, der durch die Fachkräfte betreuten Betriebe, zu den Sektoren werden die Sektoren *Produzierendes Gewerbe* und *Dienstleistungsbereich* im Folgenden näher durch ihre Betriebsgrößenklassenstruktur beschrieben (siehe Tabelle 4-6).

Tabelle 4-6: Verteilung der Betriebsgrößenklassen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich zum Erhebungszeitraum t3

Wirtschafts- sektoren nach Betriebs- größen- klassen	Betriebsgröße (Mitarbeiter)									
	1 bis 50		51 bis 250		251 bis 500		über 500		gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Produzierendes Gewerbe	61	46,6	244	61,6	118	51,6	187	41,9	610	50,8
Dienstleistungsbereich	70	53,4	152	38,4	111	48,4	259	58,1	592	49,2
gesamt	131	100,0	396	100,0	229	100,0	446	100,0	1202	100,0

Das Verhältnis der Wirtschaftssektoren – also die Gesamtverteilung der Fachkräfte auf die Wirtschaftssektoren – ist in etwa gleich verteilt. Dieses Bild spiegelt sich auch in den Betriebsgrößenklassen *1 bis 50 Mitarbeiter* und *251 bis 500 Mitarbeiter* wieder. Es sind jedoch Verschiebungen erkennbar in den zwei anderen Betriebsgrößenklassen:

- In der Betriebsgrößenklasse *51 bis 250 Mitarbeiter* lassen sich mehr Fachkräfte aus dem *Produzierenden Gewerbe* zuordnen (61,6 % aller Fachkräfte aus diesen beiden Sektoren). Fachkräfte aus dem Produzierenden Gewerbe betreuen in erster Linie Betriebe aus dieser Betriebsgrößenklasse (40 % der Fachkräfte aus dem Produzierenden Gewerbe).
- In der Betriebsgrößenklasse *über 500 Mitarbeiter* lassen sich mehr Fachkräfte aus dem *Dienstleistungsbereich* zuordnen (58,1 % aller Fachkräfte aus den beiden Sektoren). Fachkräfte aus dem Dienstleistungsbereich betreuen in erster Linie Betriebe mit *über 500 Mitarbeitern* (44 % der Fachkräfte aus dem Dienstleistungsbereich).

Ein Blick in den echten Längsschnitt zeigt: Fachkräfte, die vom ersten bis zum dritten Erhebungszeitraum teilgenommen haben, betreuen vor allem Betriebe aus dem *Produzierenden Gewerbe* (60,2 % im Vergleich zu 37,7 % aus dem *Dienstleistungsbereich*). Bei den Querschnitten ist das Verhältnis gleich.

4.2.2.2 Wirtschaftssektoren und Intensität des Tätigwerdens

Abbildung 4-3 gibt einen Überblick zu Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte aus den Wirtschaftssektoren im Erhebungszeitraum t3.

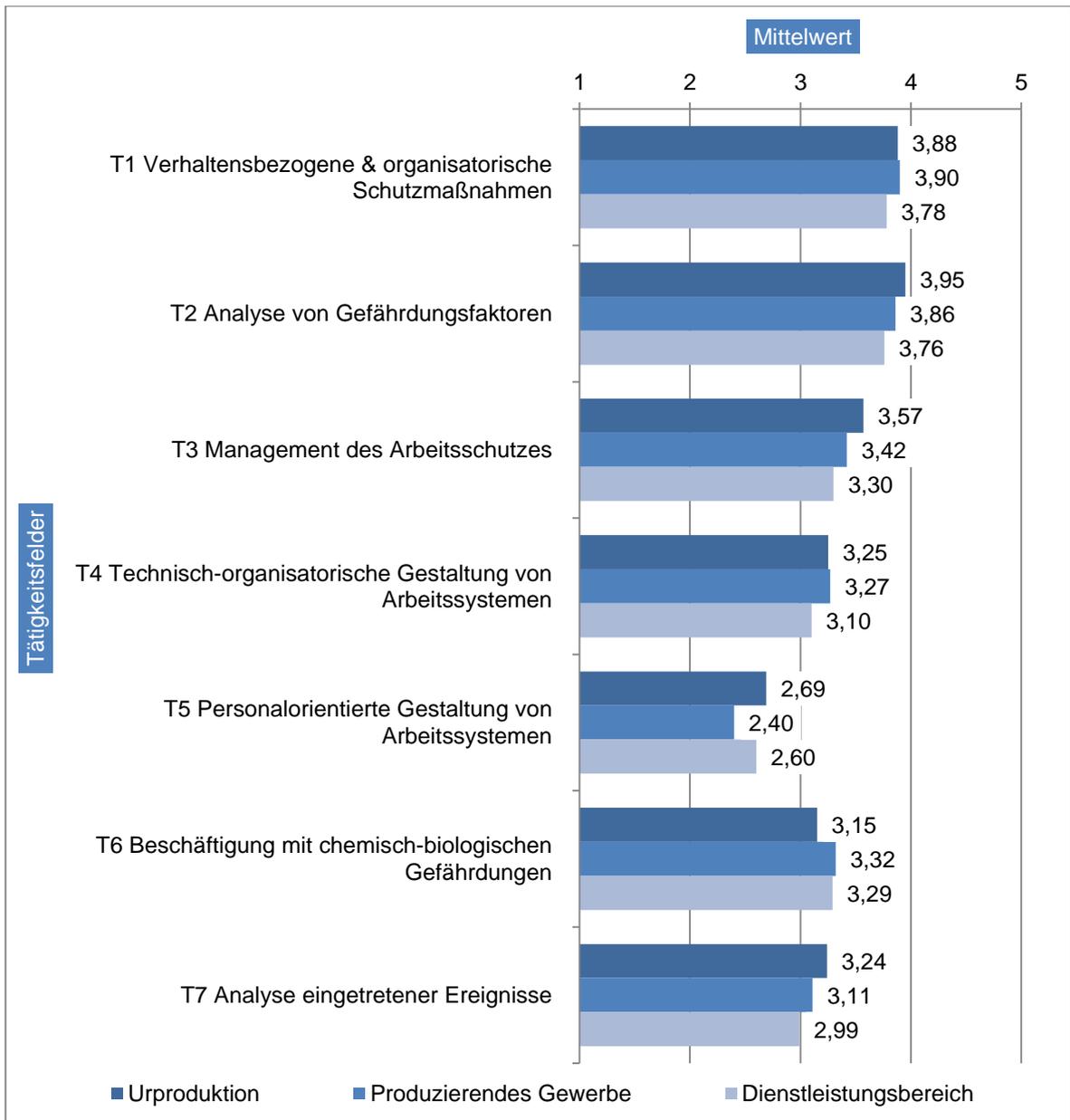


Abbildung 4-3: Tätigkeitsintensitäten nach Wirtschaftssectoren

Es zeigen sich in einigen Tätigkeitsfeldern Unterschiede zwischen Fachkräften aus dem *Produzierenden Gewerbe* und Fachkräften aus dem *Dienstleistungsbereich*. Statistisch signifikant werden die Unterschiede in den Tätigkeitsfeldern T1, T2, T3, T4 und T5. Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .01 signifikant bzw. bei Tätigkeitsfeld T3 auf dem Niveau .05. Lediglich in Tätigkeitsfeld T5 sind die Fachkräfte aus dem *Dienstleistungsbereich* mit einer höheren Intensität tätig. In allen anderen Feldern werden die Fachkräfte aus dem *Produzierenden Gewerbe* mit einer höheren Intensität tätig.

4.2.2.3 Wirtschaftssectoren und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Abbildung 4-4 zeigt den Einfluss der Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs auf die Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

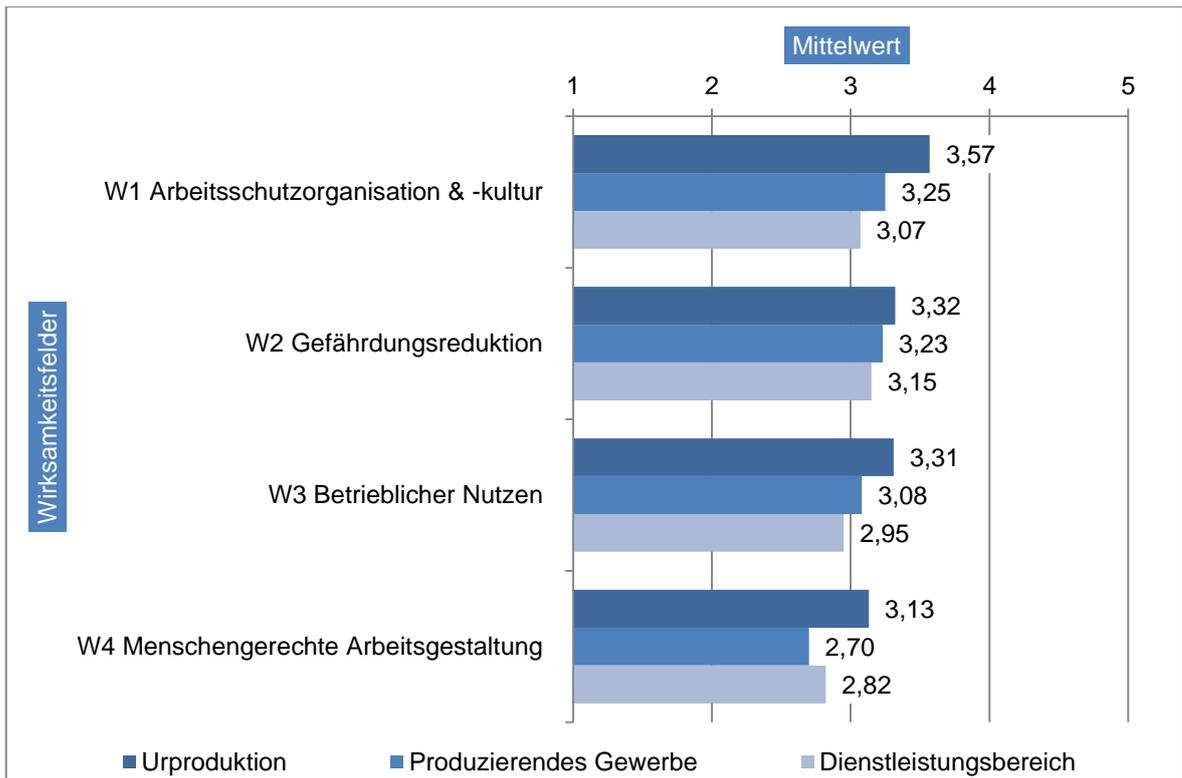


Abbildung 4-4: Wirksamkeitseinschätzungen nach Wirtschaftssectoren

Auch bei den Wirksamkeitsfeldern zeigen sich Unterschiede zwischen den Fachkräften aus dem *Produzierenden Gewerbe* und dem *Dienstleistungsbereich*. Statistisch signifikant werden die Unterschiede in den Wirksamkeitsfeldern *Arbeitsschutzorganisation & -kultur*, *Betrieblicher Nutzen* und *menschengerechte Arbeitsgestaltung* auf dem Niveau .01. Lediglich bei der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* schätzen sich die Fachkräfte aus dem *Dienstleistungsbereich* wirksamer ein als ihre Kollegen aus dem *Produzierenden Gewerbe*.

Im Mehrfachvergleich zwischen den Branchen gibt es in den drei Tätigkeitsfeldern *Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen*, *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen*, *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* sowie in den zwei Wirksamkeitsfeldern *Arbeitsschutzorganisation & -kultur* und *Betrieblicher Nutzensignifikante* Unterschiede. Die Signifikanzen tauchen vor allem beim Vergleich von Branchen aus dem *Produzierenden Gewerbe* und dem *Dienstleistungsbereich* auf – d. h., das stützt die Annahme, dass es Unterschiede zwischen den Wirtschaftssectoren gibt sowie unterschiedliche in der Struktur begründete Einflüsse auf das Tätigwerden der Fachkräfte.

4.2.3 Unfallversicherungsträger

Im Folgenden steht die Zugehörigkeit des Betriebs zu einem Unfallversicherungsträger im Mittelpunkt der Analyse. Basis sind die Daten zum Erhebungszeitraum t2 (zweite Basisbefragung).

Aufgrund der Angaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu den vorrangig versichernden Unfallversicherungsträgern des betreuten Betriebs wurden die Teilnehmer identifiziert, die im Geltungsbereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand tätig werden. Von den insgesamt Teilnehmenden geben N = 305 einen Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand als vorrangigen Unfallversicherungsträger des betreuten Be-

etriebs an. Für diese N = 305 Fachkräfte für Arbeitssicherheit umfassende Stichprobe kann die prozentuale Verteilung auf die einzelnen Unfallkassen in Abbildung 4-5 nachvollzogen werden. Die hier erfasste Stichprobe stellt die Analysestichprobe für die folgenden Auswertungen in diesem Abschnitt dar.

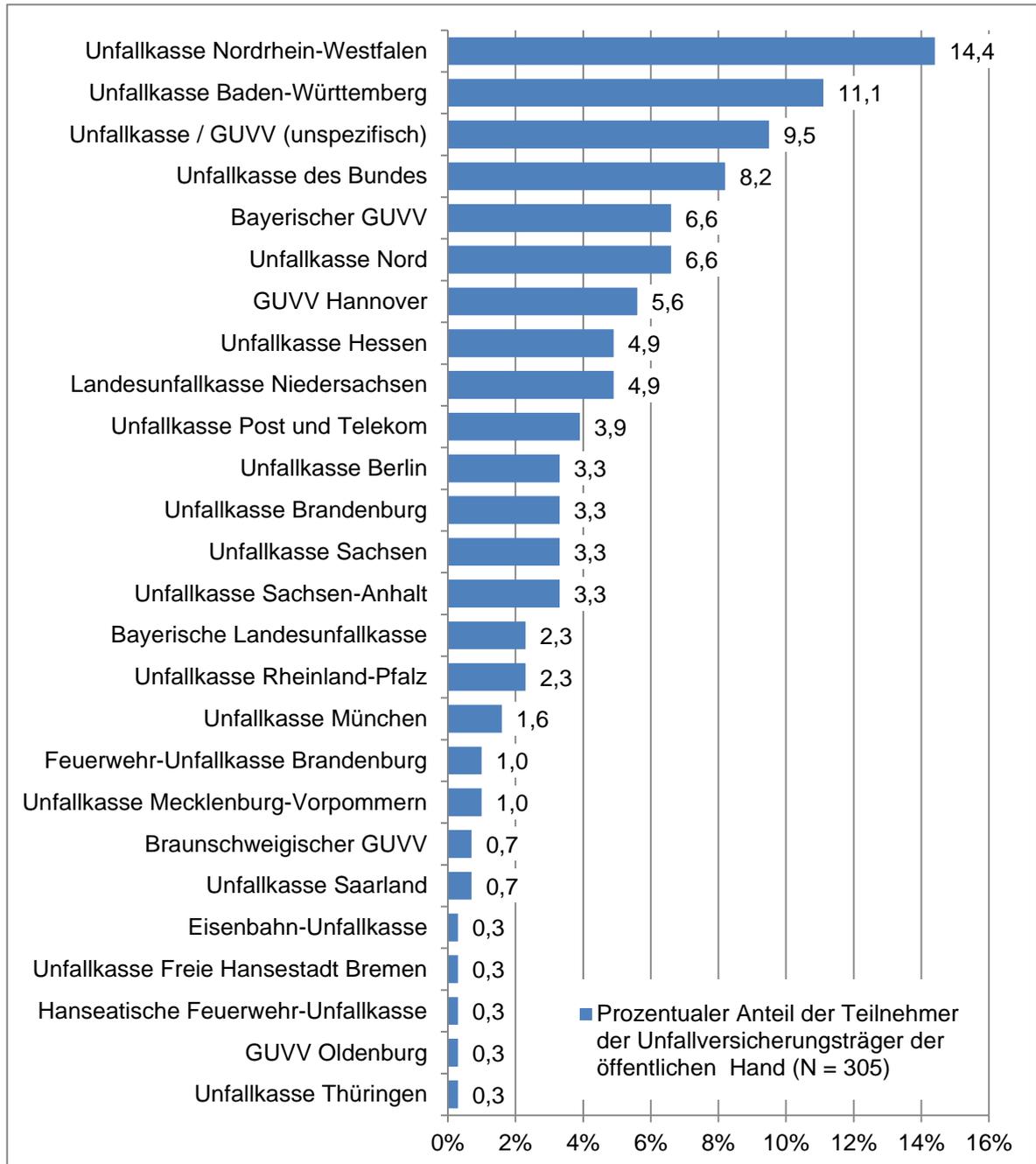


Abbildung 4-5: Herkunft der Teilnehmer aus dem Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand nach vorrangigem Unfallversicherungsträger des betreuten Betriebes

Anmerkung: 0,3 % entsprechen ca. einem Teilnehmer; Fachkraftangaben; absteigend sortiert nach Nennungshäufigkeit

Um die Angaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus dem Geltungsbereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zu spiegeln, wurden zu Vergleichszwecken im vorliegenden Bericht an vielen Stellen deren Angaben den Angaben anderer Teilnehmer aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger gegenübergestellt. Bei

dieser Gruppe handelt es sich um N = 972 Teilnehmer, die ebenfalls im Zeitraum der Basiserhebung ihre Fragebogen ausfüllten. Die Angaben zum vorrangig versichernden Unfallversicherungsträger des betreuten Betriebs präsentiert für diesen Teilnehmerkreis Abbildung 4-6.

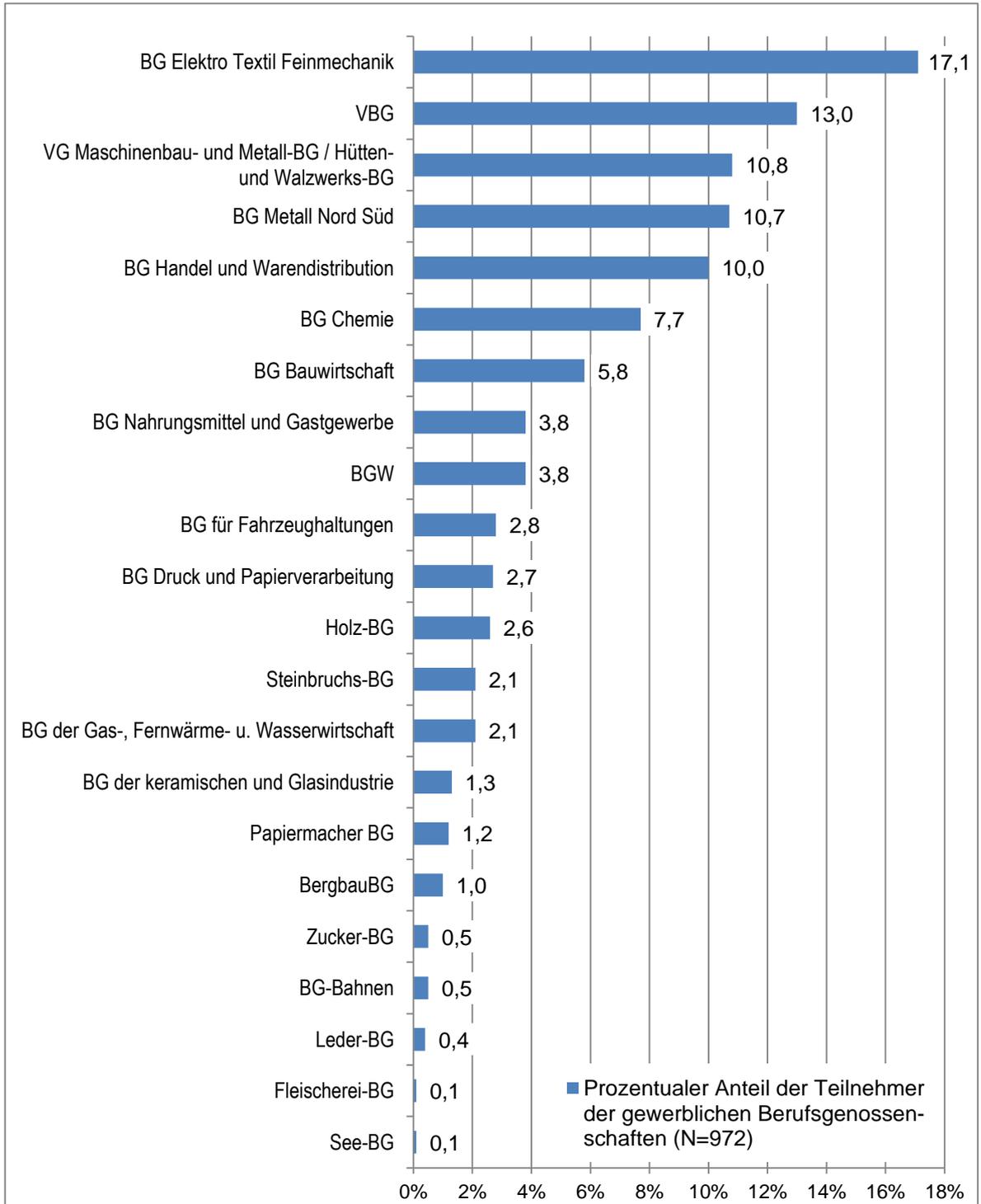


Abbildung 4-6: Herkunft der Teilnehmer aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger (Vergleichsgruppe; absteigend sortiert; Bezeichnungen der gewerblichen Unfallversicherungsträger gemäß Stand des Erhebungszeitraums)

Anmerkung: Vergleichsgruppe; 0,1 % entsprechen etwa einem Teilnehmer

4.2.3.1 Unfallversicherungsträger nach Branchen

Die Branchenzugehörigkeit der Betriebe, in denen die befragten Fachkräfte tätig werden, kann Abbildung 4-7 entnommen werden und entspricht für beide Gruppen den Erwartungen. Es wird deutlich, dass die Fachkräfte aus dem Geltungsbereich der öffentlichen Unfallversicherungsträger vorrangig im *öffentlichen Dienst* tätig werden (66,1 %). Eine weitere stark besetzte Branche ist der *Gesundheitsdienst* mit 17 %.

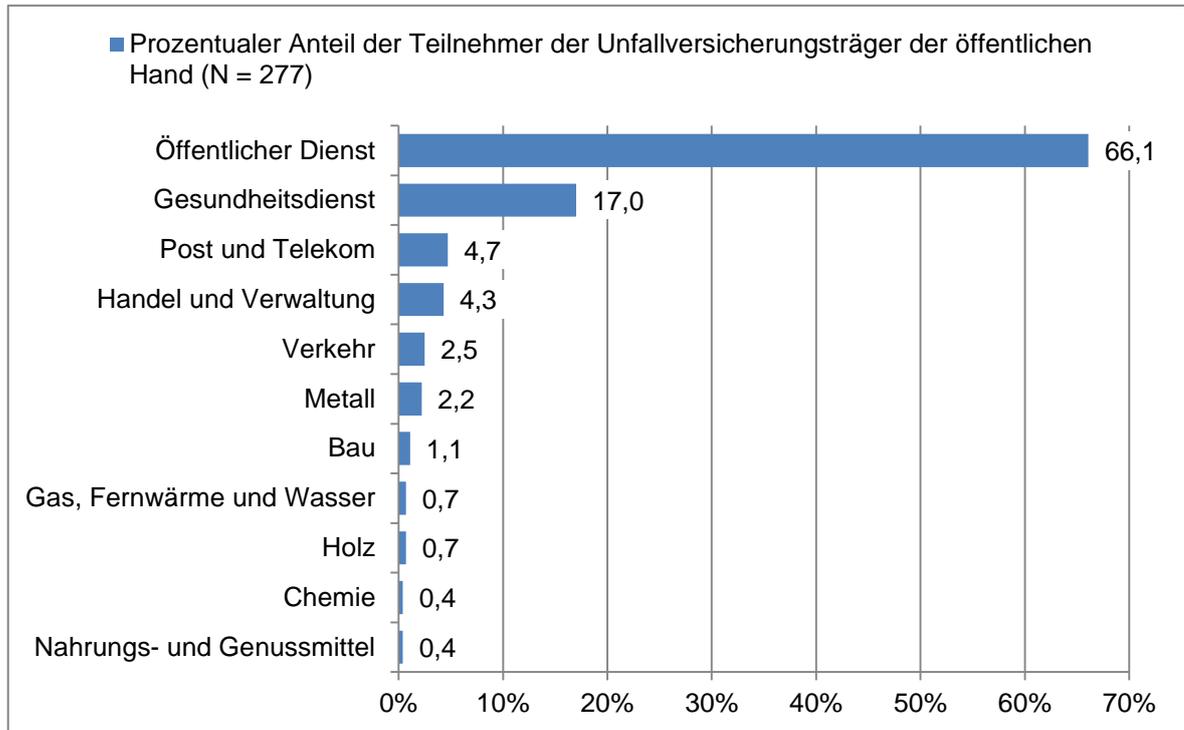


Abbildung 4-7: Branchenverteilung der Betriebe, in denen die Fachkräfte tätig werden (Teilnehmer aus dem Bereich der öffentlichen Unfallversicherungsträger)

Die Vergleichsgruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus dem Geltungsbereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger gibt ein vollständig anderes Bild. Hier sind es vor allem die Branchen *Metall*, *Feinmechanik und Elektrotechnik* sowie *Handel und Verwaltung*, die zweistellige Werte aufweisen (siehe Abbildung 4-8).

Wie bereits bei der Betrachtung der Unfallversicherungsträger deutlich wurde, bestätigt auch die Branchenverteilung, dass die beiden Gruppen wegen ihrer Herkunft nicht in jedem Fall uneingeschränkt vergleichbar sind. Dies sollte an den entsprechenden Stellen bei der Interpretation der Vergleichsergebnisse berücksichtigt werden.

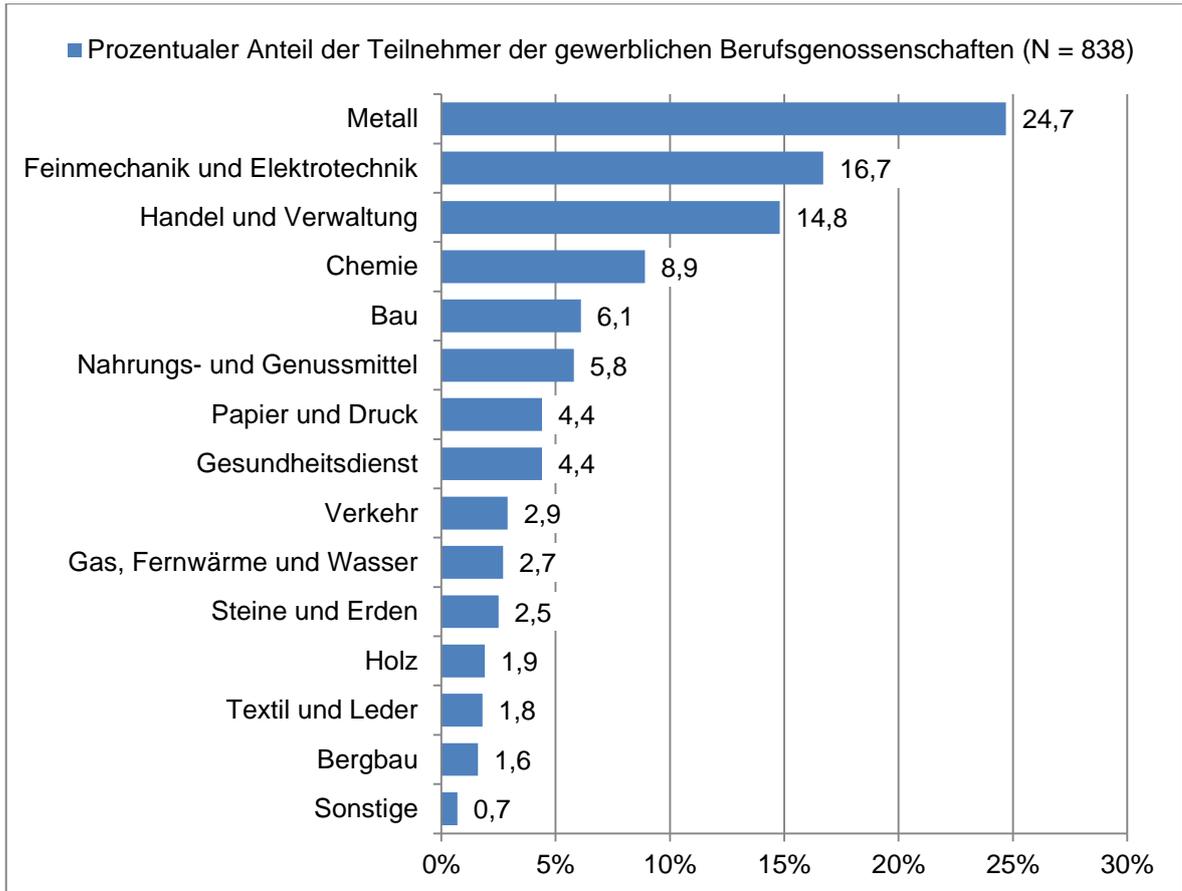


Abbildung 4-8: Branchenverteilung der Betriebe, in denen die Fachkräfte tätig werden (Vergleichsgruppe aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger)

4.2.3.2 Unfallversicherungsträger und Betriebsgrößen

Auf die Frage nach der Betriebsgröße des betreuten Betriebs (erfasst über die Mitarbeiteranzahl) antworten N = 303 Fachkräfte aus dem Geltungsbereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Gesamtübersicht und die entsprechenden Daten der Vergleichsgruppe zeigt Abbildung 4-9. Es wird deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer aus Mitgliedsbetrieben der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in Betrieben mit *mehr als 500 Mitarbeitern* tätig ist (57,1 %). In der Vergleichsgruppe ist diese Gruppe mit 32,6 % deutlich kleiner, demgegenüber ist dort aber der prozentuale Anteil von Fachkräften aus Betrieben mit *51 bis 250 Mitarbeitern* erhöht (38,2 % der Teilnehmer der *gewerblichen Berufsgenossenschaften* vs. 21,5 % der Teilnehmer der *Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*).

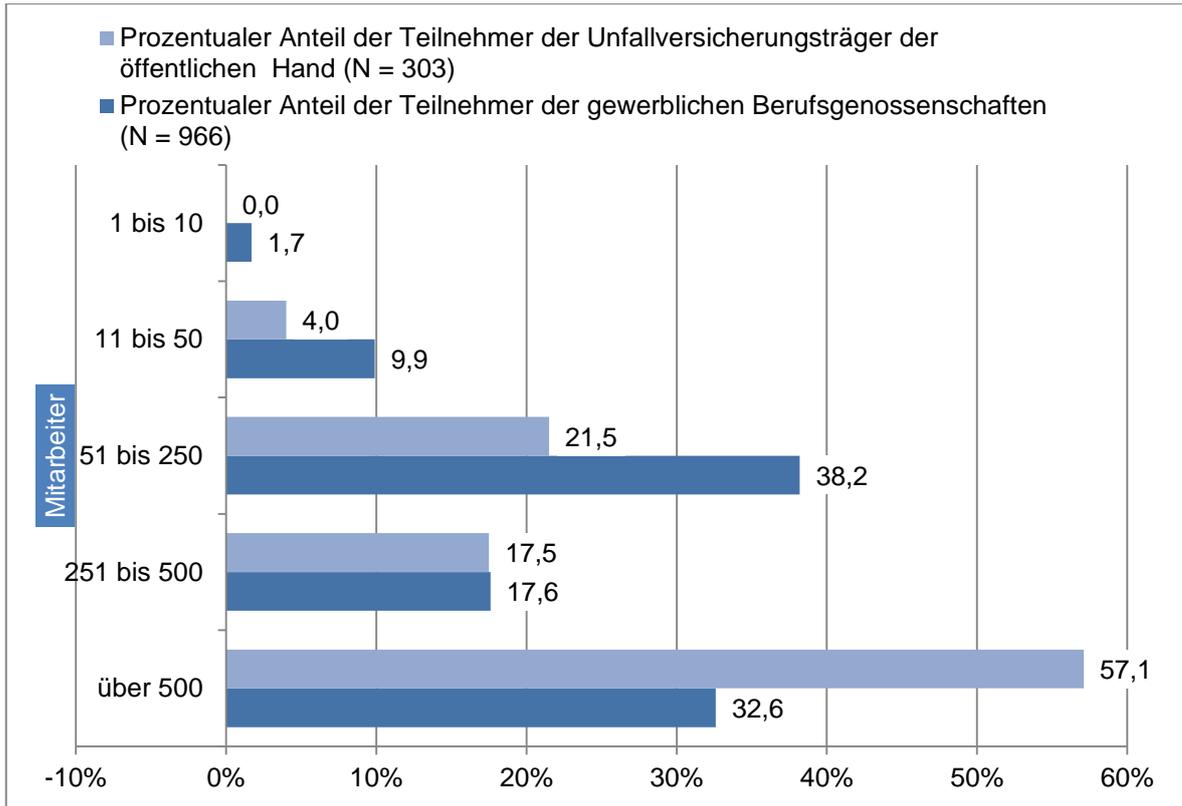


Abbildung 4-9: Betriebsgrößen (prozentuale Nennungen beziehen sich auf die Gesamtanzahl der Befragten der jeweiligen Gruppe)

4.2.3.3 Unfallversicherungsträger und Tätigkeit

Im Rahmen der Fragen zu den ausgeführten Tätigkeiten wurden die Fachkräfte gebeten anzugeben, mit welchem Zeitaufwand sie unterschiedliche (Teil-)Tätigkeiten im Rahmen der Gesamtarbeitszeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit ausführen. Der mittlere prozentuale Arbeitszeitanteil für die einzelnen Tätigkeiten kann in der folgenden Abbildung eingesehen werden.

Im Ergebnis kann festgehalten werden (siehe Abbildung 4-10), dass für folgende fünf Tätigkeiten von den Teilnehmern der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand die größten Zeitanteile angegeben werden:

- Überprüfen von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mitteilung von Mängeln
- Erarbeiten von Betriebsanweisungen und Durchführen von Unterweisungen
- Eigene Büroorganisation
- Eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen
- Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Gesamtkonzept

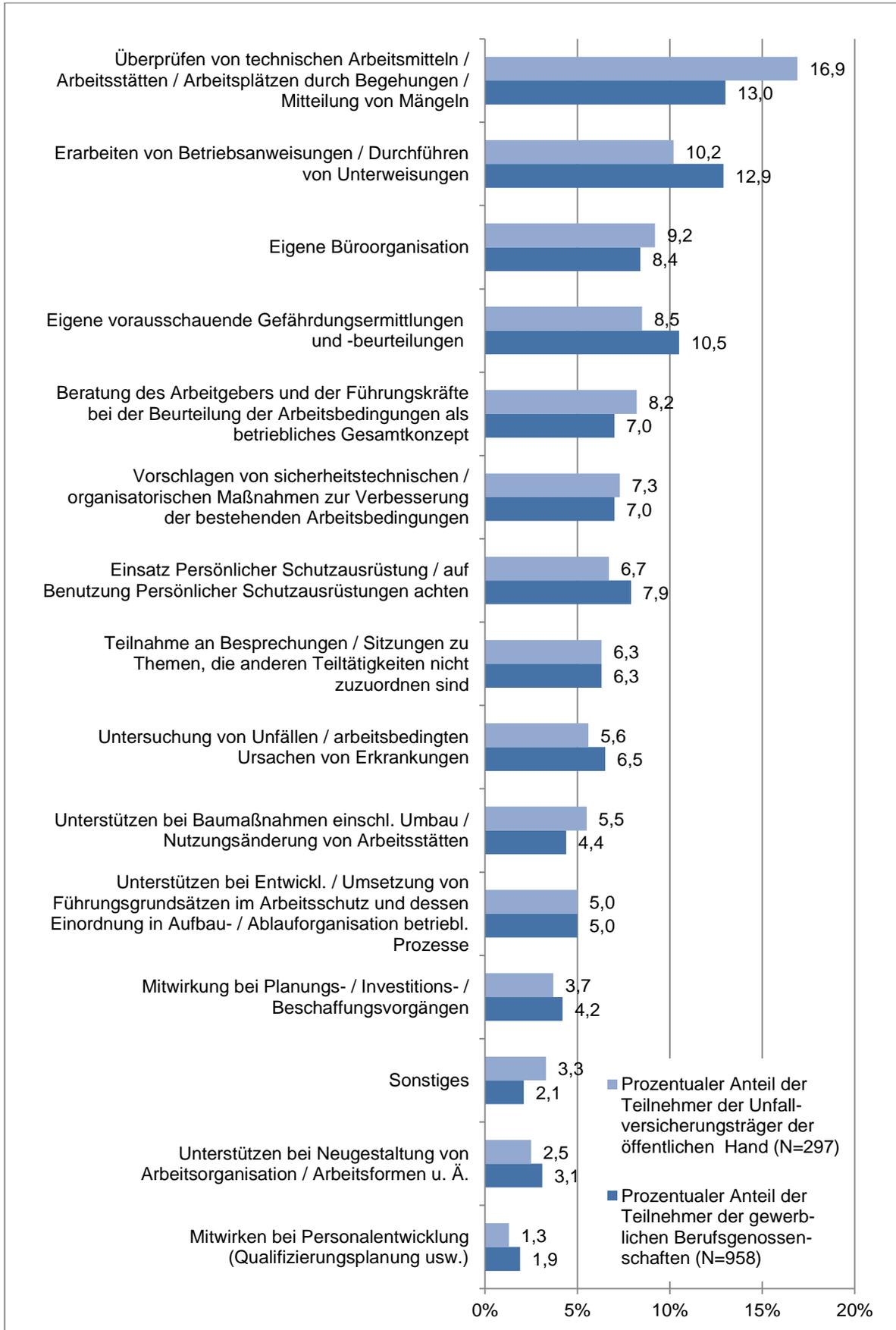


Abbildung 4-10: Mittlerer prozentualer Arbeitszeitanteil für unterschiedliche Einzelaktivitäten (absteigend sortiert nach der Nennung der Teilnehmer der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand)

Diese Tätigkeiten umfassen nach den Angaben der Teilnehmer zusammen etwa 53 % der Gesamtarbeitszeit.

Für die Vergleichsgruppe der Teilnehmer der gewerblichen Berufsgenossenschaften sind die fünf zeitintensivsten Tätigkeiten sehr ähnlich. An fünfter Stelle steht anstatt der Beratung des Arbeitgebers der Einsatz der Persönlichen Schutzausrüstung.

Beim Vergleich der Unterschiede hinsichtlich des relativen Zeitanteils für einzelne Tätigkeiten zwischen den beiden Sifa-Gruppen ergeben sich größere Unterschiede nur für die folgenden Tätigkeiten:

- Überprüfen von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mitteilung von Mängeln
- Erarbeiten von Betriebsanweisungen und Durchführen von Unterweisungen

Der Unterschied im Zeitaufwand beträgt hier knapp 4 % für die Überprüfungstätigkeit und 3 % für die Erarbeitung von Betriebsanweisungen und die Durchführung von Unterweisungen. Die übrigen Tätigkeiten unterscheiden sich nur geringfügig.

Im Ergebnis kann hinsichtlich der selbst eingeschätzten Tätigkeitsintensitäten zusammenfassend festgestellt werden (siehe Abbildung 4-11), dass die Teilnehmer aus dem Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand mit Ausnahme des Tätigkeitsfeldes der personenorientierten Arbeitsgestaltung mindestens mittelmäßig intensiv tätig werden. Im angesprochenen Tätigkeitsfeld 5 liegt die Intensität lediglich im oberen Bereich von *kaum intensiv*.

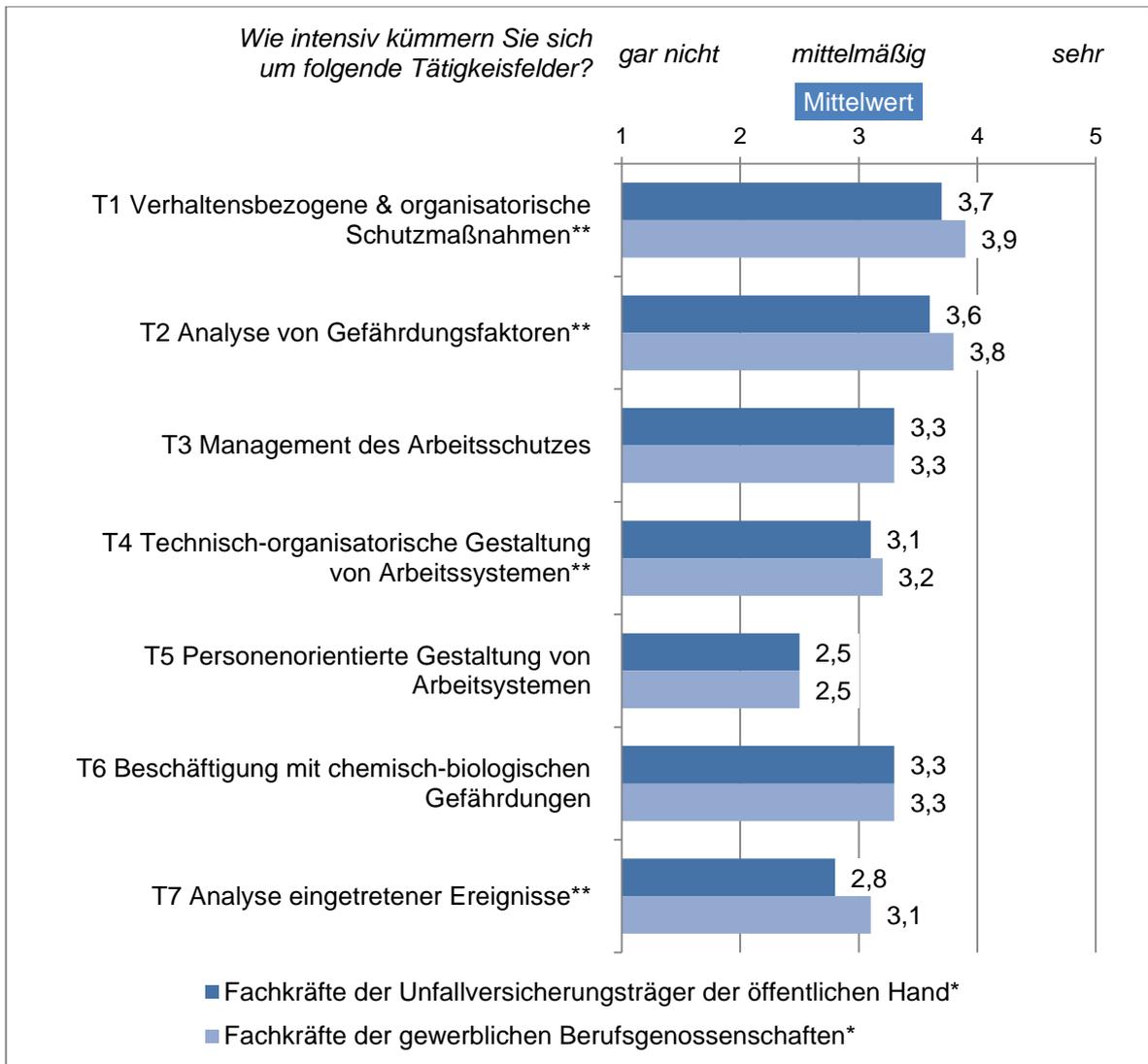


Abbildung 4-11: Intensität des Tätigwerdens in den sieben Tätigkeitsfeldern

Anmerkungen:

* Fallzahlen für den Vergleich schwanken zwischen N = 294 (T6) und N = 305 (z. B. T1) bei den Fachkräften der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand und N = 960 (T6) und N = 972 (T1) bei den Fachkräften der gewerblichen Berufsgenossenschaften.

** Gefundene Mittelwertunterschiede zwischen den beiden Gruppen sind signifikant.

Beim Vergleich der mittleren Intensitätseinschätzungen der beiden Gruppen miteinander wird deutlich, dass sich die Gruppen statistisch signifikant für folgende Felder unterscheiden:

- Verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen
- Analyse von Gefährdungsfaktoren
- Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen
- Analyse eingetretener Ereignisse

Inhaltlich betrachtet liegen die mittleren Einschätzungen für die genannten signifikant unterschiedlich intensiv bearbeiteten Felder jedoch für beide Gruppen jeweils im gleichen Intensitätsbereich.

Bezogen auf die Gesamtarbeitszeit haben klassische Tätigkeiten wie die Überprüfung technischer Arbeitsmittel und die Erarbeitung von Betriebsanweisungen einen erheblichen Anteil an der Gesamtarbeitszeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Nach der eigenen Büroorganisation folgen die vorausschauenden Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen und die Beratung der Führungskräfte erst an vierter bzw. fünfter Stelle.

Die Angaben der Teilnehmer zu den Tätigkeitsintensitäten auf den sieben Tätigkeitsfeldern verdeutlichen, dass die personenorientierte Arbeitsgestaltung und die Analyse eingetretener Ereignisse im Vergleich zu den übrigen fünf Feldern weniger intensiv ausgeführt werden. Der Vergleich mit den Teilnehmern aus dem gewerblichen Bereich zeigt bei letztgenanntem Tätigkeitsfeld auch die größten Unterschiede.

Für die Entwicklungen über die Zeit bleibt festzustellen, dass auf der Ebene der aggregierten Tätigkeitsfelder keine relevanten Veränderungen zu identifizieren sind.

4.2.3.4 Unfallversicherungsträger und Wirksamkeit

Im Mittel schätzen die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus dem Geltungsbereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand ihre Wirksamkeiten auf allen vier Feldern mit teilweise erkennbar ein.

Bedeutsame Unterschiede zwischen den beiden Gruppen liegen für die Wirksamkeitsfelder *W1 Arbeitsschutzorganisation- und -kultur* und *W3 Betrieblicher Nutzen* vor. Hier sind die Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte aus dem Geltungsbereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften etwas höher (siehe Abbildung 4-13). Einschränkend muss allerdings angemerkt werden, dass die mittleren Einschätzungen inhaltlich auch dort im gleichen Bereich der teilweise erkennbaren Wirksamkeit liegen. Abbildung 4-12 zeigt die Zuordnung der Zahlenwerte zu den inhaltlichen Anker der Wirksamkeitsskalen.

ANTWORTSKALA				
gar nicht erkennbar	kaum erkennbar	teilweise erkennbar	deutlich erkennbar	umfassend erkennbar
1	2	3	4	5
Mittelwerte				

Abbildung 4-12: Zuordnung der Zahlenwerte zu den inhaltlichen Bedeutungen

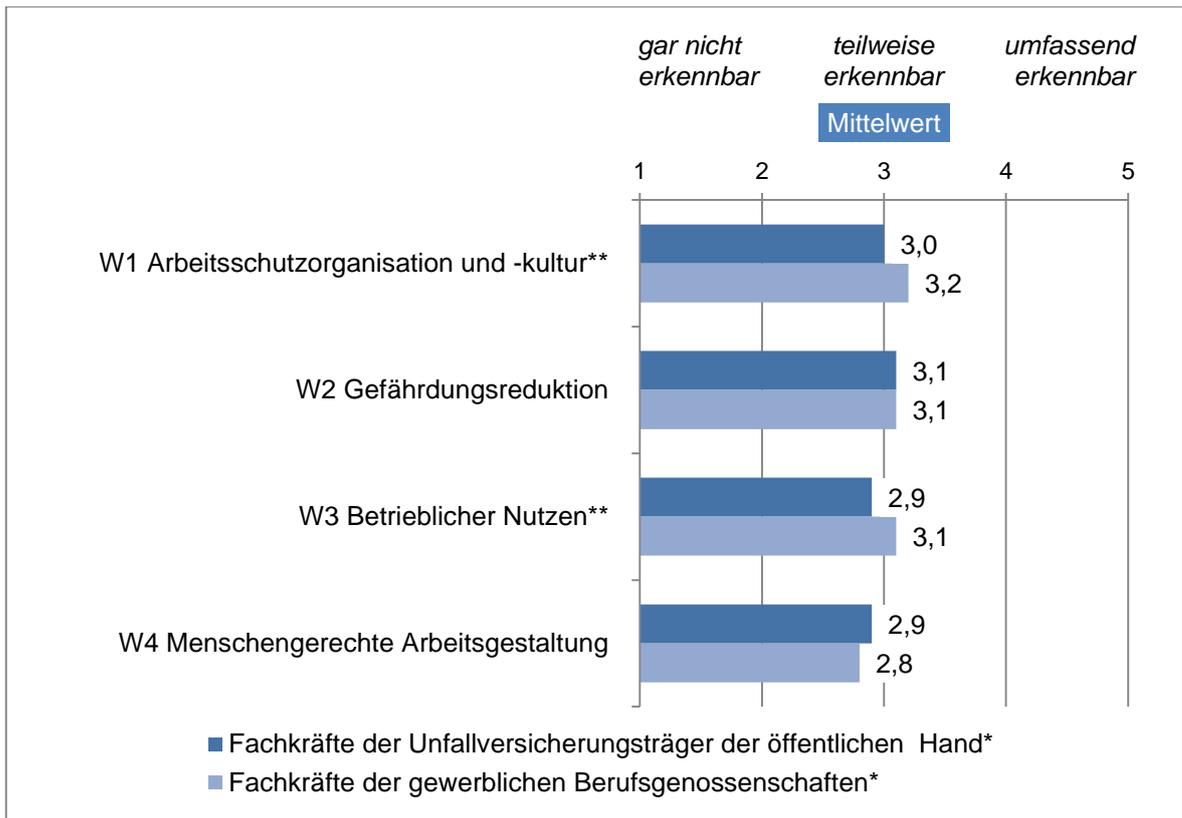


Abbildung 4-13: Einschätzung der mittleren Wirksamkeit auf den vier Wirksamkeitsfeldern

Anmerkung:

* Fallzahlen für den Vergleich schwanken zwischen N=272 (W3) und N=303 (z. B. W1) bei den Teilnehmern der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand und N=928 (W3) und N=956 (W3) bei den Teilnehmern der gewerblichen Berufsgenossenschaften.

** Gefundene Mittelwertunterschiede zwischen den beiden Gruppen sind signifikant.

4.2.4 Branchen und Betriebsgrößenklassen

Tabelle 4-7 gibt einen Überblick zur Verteilung der Fachkräfte aus den ausgewählten Branchen über die vier Betriebsgrößenklassen.

Tabelle 4-7: Branchen und Betriebsgrößenklassen zum Erhebungszeitraum t3 (2009/2010)

Branche	Betriebsgröße (Mitarbeiter) Erhebungszeitraum t3									
	1 bis 50		51 bis 250		251 bis 500		über 500		gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Land- & Forstwirtschaft, Fischerei (A)	4	40,0	3	30,0	0	0,0	3	30,0	10	100,0
Bergbau & Gewinnung von Steinen und Erden (B)	0	0,0	7	31,8	8	36,4	7	31,8	22	100,0
Verarbeitendes Gewerbe (C)	25	5,5	179	39,8	97	21,6	149	33,1	450	100,0
Energieversorgung (D)	8	12,5	20	31,3	12	18,7	24	37,5	64	100,0

Branche	Betriebsgröße (Mitarbeiter) Erhebungszeitraum t3									
	1 bis 50		51 bis 250		251 bis 500		über 500		gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Wasserversorgung, Abwasser- & Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E)	6	20,0	16	53,3	3	10,0	5	16,7	30	100,0
Baugewerbe (F)	22	33,3	29	44,0	6	9,1	9	13,6	66	100,0
Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	9	17,0	13	24,5	8	15,1	23	43,4	53	100,0
Verkehr & Lagerei (H)	4	6,4	16	25,4	13	20,6	30	47,6	63	100,0
Gastgewerbe (I)	4	50,0	2	25,0	0	0,0	2	25,0	8	100,0
Information & Kommunikation (J)	2	7,7	5	19,2	6	23,1	13	50,0	26	100,0
Erbringung von Finanz- & Versicherungsdienstleistungen (K)	2	6,5	4	12,9	5	16,1	20	64,5	31	100,0
Grundstücks- & Wohnungswesen (L)	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)	7	21,2	17	51,5	4	12,1	5	15,2	33	100,0
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)	4	10,5	10	26,3	10	26,3	14	36,9	38	100,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	1	0,9	23	20,7	26	23,4	61	55,0	111	100,0
Erziehung & Unterricht (P)	9	23,7	12	31,6	8	21,0	9	23,7	38	100,0
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	9	10,8	14	16,9	13	15,7	47	56,6	83	100,0
Kunst, Unterhaltung & Erholung (R)	1	9,0	4	36,4	4	36,4	2	18,2	11	100,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	17	20,3	27	32,1	13	15,5	27	32,1	84	100,0

Branche	Betriebsgröße (Mitarbeiter) Erhebungszeitraum t3									
	1 bis 50		51 bis 250		251 bis 500		über 500		gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Private Haushalte mit Hauspersonal (T)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U)	0	0,0	3	37,5	0	0,0	5	62,5	8	100,0
gesamt	135	10,9	406	32,9	237	19,2	456	37,0	1234	100,0

Alle folgenden Aussagen über Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Branchen sind immer nur bezogen auf die in der Stichprobe verfügbaren Betriebsgrößen. Es sei an dieser Stelle nochmals angemerkt, dass die Kleinst- und Kleinbetriebe insgesamt unterrepräsentiert sind und deshalb keine Branche durch diese Betriebsgrößenklasse geprägt ist.²³

Die Branchen unterscheiden sich nach der Verteilung der Betriebsgrößenklassen. In einigen Branchen ist die Verteilung relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen. Andere Branchen sind von bestimmten Betriebsgrößenklassen geprägt.

- Branchen mit relativ gleichverteilten Betriebsgrößen

Die Branchen *Verarbeitendes Gewerbe*, *Erbringung von sonstigen Dienstleistungen* und *Energieversorgung* verteilen sich relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen mit leichten Konzentrationen auf Betriebsgrößenklasse *51 bis 250 Mitarbeiter* (ca. ein Drittel) und *über 500 Mitarbeiter* (ca. ein Drittel). Die durch die Fachkräfte betreuten Betriebe aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* verteilen sich in etwa gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen mit leichtem Übergewicht bei den Großbetrieben mit *über 500 Mitarbeitern* (N = 23 bzw. 43,4 %).

- Branchen mit relativ hohem Anteil von Kleinst-/Kleinbetrieben und mittleren Betrieben

77,3 % (N = 51) der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus der Branche *Baugewerbe* betreuen vor allem Betriebe aus der Betriebsgrößenklasse *1 bis 50 Mitarbeiter* und *51 bis 250 Mitarbeiter* – also kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

- Branchen mit hohem Anteil von Großbetrieben

Folgende Branchen sind durch die Betriebsgrößenklasse *über 500 Mitarbeiter* geprägt, d. h., die relative Häufigkeit dieser Betriebsgrößenklasse ist innerhalb der Branche am größten und liegt über 50 % im Vergleich zur Gesamtverteilung:

- *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 56,6 % (N = 47)

Für die Betriebsgrößenklassenverteilung in dieser Branche erscheint folgende Erklärung sinnvoll: Es kann davon ausgegangen werden, dass vor allem Fach-

²³ Geprägt ist eine Branche durch eine Betriebsgrößenklasse in diesem Sinne, wenn die relative Häufigkeit dieser Betriebsgrößenklasse am größten ist und die Verteilung über alle Branchen (gesamt) deutlich übersteigt. Entscheidend ist die prozentuale Verteilung innerhalb der Branche.

kräfte für Arbeitssicherheit, die Krankenhäuser oder Pflegeheime betreuen, an der Sifa-Langzeitstudie teilgenommen haben, da diese Betriebe häufig durch hohe Mitarbeiterzahlen gekennzeichnet sind. Laut Statistischem Bundesamt (Unternehmensregister) hat diese Branche die drittmeisten Großbetriebe ab 250 Mitarbeitern im Vergleich zu den anderen Branchen.²⁴

- *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* mit 55 % (N = 61)
- Branchen mit einem hohen Anteil von größeren und Großbetrieben
Wenn auch noch die Betriebe *ab 251 Mitarbeitern (kleine Großbetriebe)* zu den Großbetrieben gezählt werden, fällt auf, dass neben den letztgenannten zwei Branchen noch die Branche *Verkehr & Lagerei* eine annähernd hohe Verteilung der betreuten Betriebe auf Großbetriebe innerhalb der Branche aufweist.²⁵
 - *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* mit 78,4 % (N = 87)
 - *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 72,3 % (N = 60)
 - *Verkehr & Lagerei* mit 68,2 % (N = 43)

4.2.5 Vergleich ausgewählter Branchen mit der Intensität der Tätigkeit und der Wirksamkeit

Wie intensiv werden die Fachkräfte in den verschiedenen Branchen tätig? (Auswertung für den Erhebungszeitraum t3 (2009)).

Tabelle 4-8 gibt eine Übersicht zu Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den sieben Tätigkeitsfeldern.²⁶

Tabelle 4-8: Darstellung ausgewählter Branchen und Tätigkeitsfelder im Erhebungszeitraum t3 (2009)

Ausgewählte Branchen	Tätigkeitsfelder und Mittelwerte zum Erhebungszeitraum t3 (2009)							
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	gesamt
Verarbeitendes Gewerbe (C)	3,89	3,88	3,42	3,29	2,36	3,34	3,14	3,29
Energieversorgung (D)	3,99	3,85	3,52	3,35	2,57	3,26	3,2	3,39
Baugewerbe (F)	3,94	3,8	3,44	3,23	2,57	3,1	2,97	3,29
Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	3,94	4,01	3,48	3,25	2,8	3,36	3,26	3,44
Verkehr & Lagerei (H)	3,84	3,9	3,41	3,25	2,6	3,4	3,22	3,37
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	3,58	3,69	3,2	3,03	2,55	3,24	2,91	3,17

²⁴ http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_enterprise.asp?reg=00 (Zugriff am 18.01.2012).

²⁵ Die Verteilung über alle Branchen (gesamt) liegt für beide Betriebsgrößenklassen bei 56,16 % (N=693).

²⁶ Für eine nähere Beschreibung der Tätigkeitsfelder siehe Abschnitt 2.2 oder DGUV Report 5/2009 (S. 53). Die Fachkräfte hatten im Fragebogen die Möglichkeit, auf einer 5-stufigen Skala von 1,0 (gar nicht) bis 5,0 (ziemlich intensiv) zu antworten siehe auch Abschnitt 2.2 in diesem Bericht).

Ausgewählte Branchen	Tätigkeitsfelder und Mittelwerte zum Erhebungszeitraum t3 (2009)							
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	gesamt
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	3,82	3,73	3,17	3,02	2,43	3,65	2,99	3,26
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	3,92	3,97	3,3	3,07	2,75	3,42	3,19	3,37
Gesamt alle Branchen	3,84	3,82	3,37	3,19	2,51	3,3	3,06	3,30

Es werden Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den ausgewählten Branchen mit $N > 50$ durch die Mittelwerte (MW) beschrieben. Als Vergleichswert dient der Mittelwert aller Branchen, auch der der Branchen mit $N < 50$.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden branchenübergreifend in den einzelnen Tätigkeitsfeldern in einer ähnlichen Tätigkeitsintensität tätig. Das heißt, es gibt Tätigkeitsfelder, die von allen Fachkräften im Schnitt mit einer höheren Intensität ausgeübt werden. Und es gibt Tätigkeitsfelder, die von allen Fachkräften im Schnitt mit einer geringeren Intensität ausgeübt werden.

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

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

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

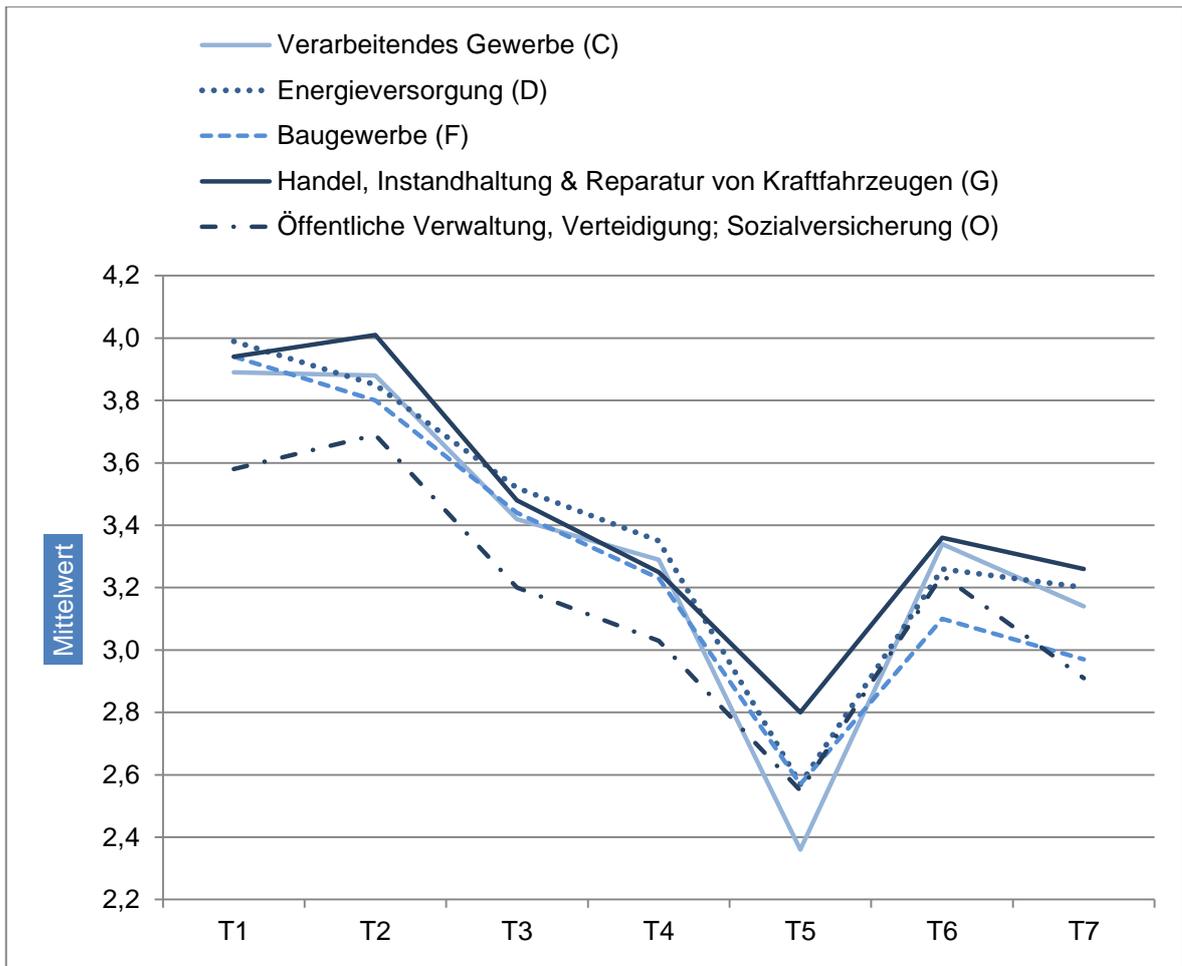


Abbildung 4-14: Branchen mit den größten Unterschieden in der Intensität des Tätigwerdens

Bei der Betrachtung der Branchen mit den größten Unterschieden in der Tätigkeitsintensität wird deutlich (siehe Abbildung 4-14):

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

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

- Fachkräfte aus der Branche *Gesundheits- & Sozialwesen* sind im Tätigkeitsfeld *T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* am intensivsten tätig (Mittelwert im Erhebungszeitraum $t_3 = 3,65$, siehe Tabelle 4-8). Die vergleichsweise niedrigsten Werte weist das *Baugewerbe* auf.
- Im Tätigkeitsfeld *T7 Analyse eingetretener Ereignisse* sind Fachkräfte aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* am intensivsten tätig. Vergleichsweise niedrig liegen Fachkräfte aus der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* sowie aus dem *Baugewerbe*.

Wie wirksam sind die Fachkräfte in den verschiedenen Branchen?

Abbildung 4-15 zeigt die durchschnittlichen Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den ausgewählten Branchen in den vier Wirksamkeitsfeldern²⁷:

W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur

W2 Gefährdungsreduktion

W3 Betrieblicher Nutzen

W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung

²⁷ Für eine nähere Beschreibung der Wirksamkeitsfelder siehe Abschnitt 2.3. Die Fachkräfte hatten im Fragebogen die Möglichkeit, auf einer 5-stufigen Skala von 1,0 (gar nicht erkennbar) bis 5,0 (umfassend erkennbar) zu antworten.

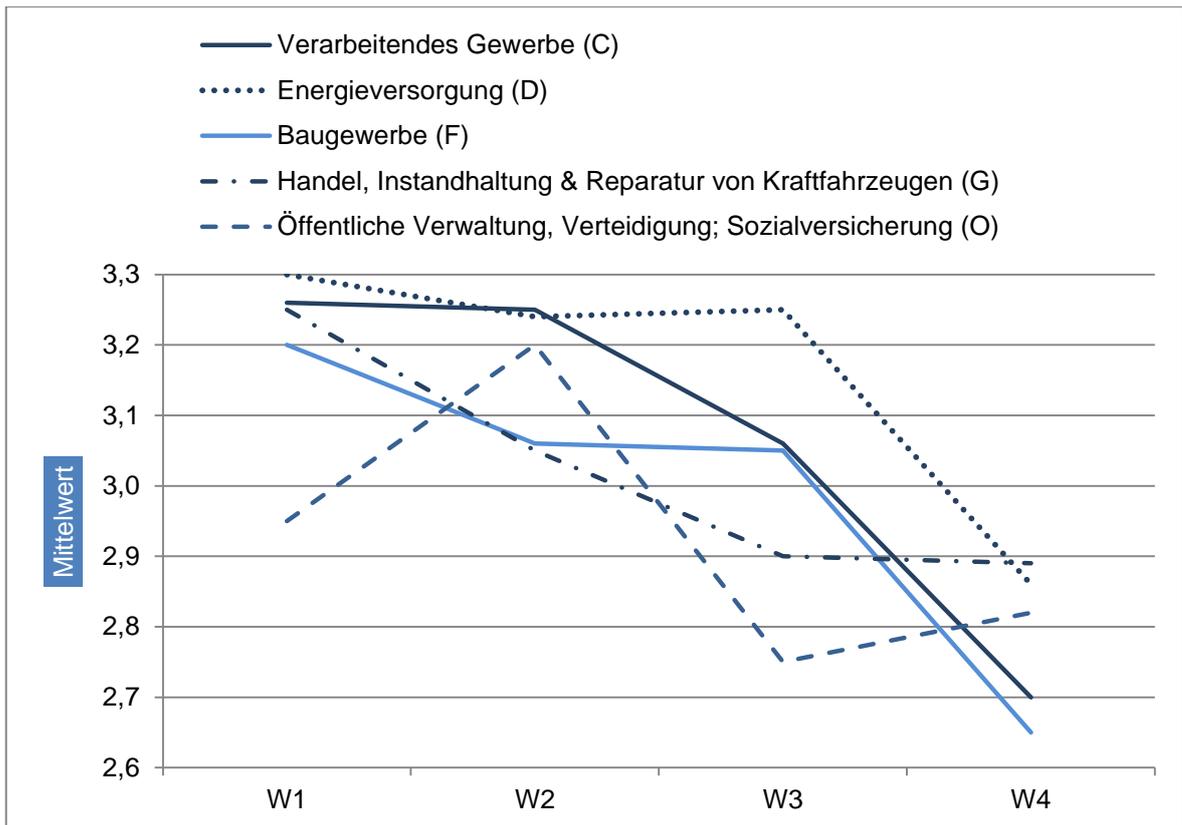


Abbildung 4-15: Branchen mit den größten Unterschieden bei den Wirksamkeitseinschätzungen

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

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

4.3 Bedeutung externer Rahmenbedingungen

4.3.1 Bedeutung externer Rahmenbedingungen aus Sicht der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden in der Befragung um die Einschätzung der Bedeutung externer Einflussfaktoren für ihre Tätigkeit gebeten. Betrachtet man die Bedeutung, die diesen abgefragten externen Einflussfaktoren seitens der Fachkräfte zugeschrieben wird, so zeigt sich, dass den meisten dieser Veränderungen durch die Mehrheit der Befragten zum ersten Erhebungszeitpunkt eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Die höchste Bedeutung wird den folgenden externen Einflussfaktoren zugeschrieben (siehe Tabelle 4-9):

- Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (I&K-Technologie) (72,3 %)
- Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes (71,5 %)
- Neue Beschäftigungsverhältnisse (61,9 %)
- Globalisierung und internationale Arbeitsteilung (61,0 %)

Tabelle 4-9: Externe Einflussfaktoren mit hoher Bedeutung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Externe Einflussfaktoren	Erhebungszeiträume					
	t1		t2		t3	
	N	hohe Bedeutung %	N	hohe Bedeutung %	N	hohe Bedeutung %
Entwicklung Dienstleistungsgesellschaft	1342	55,2	1256	64,4	1230	61,5
Demografischer Wandel	1341	49,7	1268	61,3	1225	63,2
Globalisierung	1340	61,0	1261	40,0	1218	39,2
Neue Arbeitsformen	1343	50,3	1257	42,7	1222	40,8
Flexibilisierung Arbeitszeiten	1339	51,9	1258	55,7	1227	53,5
Neue Beschäftigungsverhältnisse	1338	61,9	1264	54,3	1225	53,1
Flexibilisierung Arbeitsorte	1340	40,4	1253	36,0	1219	36,8
Neue I&K-Technologie	1341	72,3	1258	78,1	1224	74,9
Umorganisation der Unternehmen	1340	36,8	1255	32,4	1218	31,5

Externe Einflussfaktoren	Erhebungszeiträume					
	t1		t2		t3	
	N	hohe Bedeutung %	N	hohe Bedeutung %	N	hohe Bedeutung %
Wechselnde Führungskräfte	1348	38,4	1260	30,2	1225	28,7
Automatisierungsprozesse	1345	52,3	1243	44,2	1219	47,6
Reorganisationsprozesse intern	1346	54,2	1255	41,2	1215	40,5
Deregulierung Regelwerke	1344	71,5	1259	66,7	1222	67,6

Im Vergleich zum ersten Erhebungszeitraum hat sich eine hohe Bedeutung verschiedener externer Einflussfaktoren in der Selbsteinschätzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu den weiteren Erhebungszeitpunkten (t2 und t3) verändert (siehe Tabelle 4-9):

- Die Bedeutung des *Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (I&K-Technologie)* ist von 72,3 % auf 78,1 % angestiegen und zum dritten Erhebungszeitpunkt wieder auf 74,9 % gesunken.
- Dahingegen ist die Bedeutung der *Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes* von 71,5 % auf 66,7 % zu t2 und auf 67,6 % zu t3 gesunken. Ebenso gesunken ist die Bedeutung der Faktoren *Neue Beschäftigungsverhältnisse* (von 61,9 % auf 54,3 % bzw. 53,1 %) und *Globalisierung und internationale Arbeitsteilung* (von 61,0 % auf 40,0 % bzw. 39,2 %).

Andere Themen haben aus Sicht der Fachkräfte im Arbeitsalltag an Bedeutung gewonnen. Dazu zählen:

- *Entwicklung Dienstleistungsgesellschaft* (von 54,1 % auf 63,4 % zu t2 und 61,5 % zu t3)
- *Demografischer Wandel* (von 49,7 % auf 61,3 % zu t2 bzw. 63,2 % zu t3).

Im Folgenden wurde untersucht, ob es Unterschiede bei der Einschätzung der Bedeutung externer Einflussfaktoren für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt:

- verschiedenen Unternehmensgrößen bzw.
- verschiedenen Betreuungsformen (Vollzeit- oder Teilzeit-Fachkräfte)

Hinsichtlich der Betreuungsformen konnten Unterschiede zwischen in Vollzeit und Teilzeit tätigen Fachkräften festgestellt werden und zwar bei den Faktoren:

- Globalisierung und internationale Arbeitsteilung (z. B. internationale Konzerne)
- Häufige Veränderungen der Eigentumsverhältnisse und Umorganisation des Unternehmens (z. B. Unternehmensübernahmen oder Fusionen)
- Hohe Fluktuation der Führungskräfte

- Häufige und kurzlebige Reorganisationsprozesse innerhalb des Betriebs
- Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes

Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die in Vollzeit tätig sind, messen diesen Faktoren wesentlich mehr Bedeutung zu, als die in Teilzeit tätigen. Bei den Faktoren *Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes* und *Hohe Fluktuation der Führungskräfte* aktivieren sich die in Vollzeit tätigen Fachkräfte mehr als die in Teilzeit tätigen.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße konnten signifikante Unterschiede bei der Einschätzung der Bedeutung zwischen Klein- und Großunternehmen bei den nachfolgenden Faktoren festgestellt werden:

- Demografischer Wandel (z. B. älter werdende Mitarbeiter im Unternehmen)
- Neue Arbeits- und Organisationsformen wie Telearbeit, Outsourcing, Abbau von Hierarchien
- Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien
- Hohe Fluktuation der Führungskräfte
- Häufige und kurzlebige Reorganisationsprozesse innerhalb des Betriebs
- Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes

Hierbei sehen die großen Unternehmen bei diesen Faktoren eine höhere Bedeutung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Faktoren, denen über alle Erhebungszeitpunkte die meisten Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine hohe Bedeutung zuschreiben, die *Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (I&K-Technologie)*, die *Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes* und *Neue Beschäftigungsverhältnisse* sind, ebenso die Faktoren *Entwicklung Dienstleistungsgesellschaft* und *Demografischer Wandel*, bei denen sogar ein Anstieg der Bedeutung verzeichnet werden konnte.

4.3.2 Bedeutung externer Rahmenbedingungen aus Sicht der Kooperationspartner

In der Validierungsstudie wurden die Geschäftsführer/Führungskräfte, Betriebsärzte und Betriebsräte ebenfalls nach der Bedeutung zu externen Einflussfaktoren befragt. An dieser Stelle sollen lediglich die Antworten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit denen der Geschäftsführer verglichen werden, da den Geschäftsführern/Führungskräften hier die größte Einschätzungskompetenz für ihren Betrieb zugestanden wird (es wurden jeweils die Antworten von Fachkräften und Geschäftsführer aus ein und demselben Unternehmen ausgewertet). Es zeigt sich, dass große Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und denen der Geschäftsführer/Führungskräfte bestehen. Die Geschäftsführer schätzen zum Erhebungszeitpunkt V&V t1 alle abgefragten externen Einflussfaktoren als weniger bedeutsam ein als die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Erhebungszeitpunkt t2. Bei folgenden Feldern sind die Unterschiede zum ersten Vergleichszeitpunkt besonders hoch (mehr als 10 % Unterschied – siehe Tabelle 4-10):

- Reorganisationsmaßnahmen
- Umorganisation der Unternehmung

- Deregulierung
- Demografischer Wandel
- Wechselnde Führungskräfte
- Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft
- Flexibilisierung der Arbeitsorte

Tabelle 4-10: Einschätzung von Bedeutung und eigenen Aktivitäten zu externen Einflussfaktoren im Vergleich zwischen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Geschäftsführern

Externe Einflussfaktoren	hohe Bedeutung		eigene Aktivität		hohe Bedeutung		eigene Aktivität	
	Sifa t2	GF t1	Sifa t2	GF t1	Sifa t3	GF t2	Sifa t3	GF t2
%								
Entwicklung Dienstleistungsgesellschaft	56,8	45,0	53,1	43,0	57,3	49,4	51,3	66,3
Demografischer Wandel	64,6	50,3	31,5	47,7	66,7	64,7	35,5	49,4
Globalisierung	45,2	38,0	24,7	30,6	34,2	35,3	15,8	30,8
Neue Arbeitsformen	40,4	39,5	26,9	39,9	37,8	42,9	21,1	44,3
Flexibilisierung Arbeitszeiten	53,8	51,0	34,0	57,6	55,4	54,7	30,3	63,2
Neue Beschäftigungsverhältnisse	57,1	48,0	46,2	44,6	46,7	47,0	34,2	55,6
Flexibilisierung Arbeitsorte	37,9	26,8	27,2	29,3	27,0	27,4	22,4	21,1
Neue I&K-Technologie	80,3	73,9	66,4	74,8	68,0	73,8	46,1	67,1
Umorganisation der Unternehmen	34,0	14,7	22,1	17,9	32,0	18,5	17,1	23,1
Wechselnde Führungskräfte	24,0	11,3	12,0	17,2	24,3	15,9	3,9	17,1
Automatisierungsprozesse	39,3	38,6	31,7	49,7	54,8	48,2	39,5	52,6
Reorganisationsprozesse intern	42,5	18,5	30,3	20,3	39,2	30,1	25,0	29,7
Deregulierung Regelwerke	73,6	56,6	64,1	50,3	71,6	48,2	48,7	46,6

Tendenziell sehen Geschäftsführer auch die Themen *Neue I&K-Technologien* und *Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes* als besonders bedeutsam an.

Es sollen nun aber auch die Antworten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Erhebungszeitpunkt t3 mit den Antworten der Geschäftsführer zum Erhebungszeitpunkt

V&V t2 verglichen werden. Aus Gründen der zeitlichen Nähe der Befragung wurden die ausgewerteten Erhebungszeitpunkte festgelegt.

In der Entwicklung zeigt sich, dass zum zweiten Vergleichszeitpunkt die Bedeutung der externen Einflussfaktoren durch die Geschäftsführer/Führungskräfte nicht mehr generell hinter den Bedeutsamkeitseinschätzungen der Sifas wie zum ersten Erhebungszeitpunkt zurückbleibt. Insbesondere bei den folgenden Faktoren fielen die Antworten für eine deutlich höhere Wichtigkeit der Faktoren aus als zum ersten Vergleichszeitpunkt:

- Demografischer Wandel
- Automatisierung
- Reorganisationsprozesse

- ✓ Die Bedeutung externer Einflussfaktoren wird von den Fachkräften anders eingeschätzt als von Geschäftsführern/Betriebsleitern und Betriebsräten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit schätzen die Bedeutung aller externen Faktoren generell höher ein als Geschäftsführer, jedoch bestehen hier zwischen dem ersten und zweiten Vergleichszeitpunkt Unterschiede.

4.4 Wirtschaftliche Situation der Betriebe

4.4.1 Unternehmensentwicklung

Im folgenden Abschnitt wird die wirtschaftliche Situation der Unternehmen, in denen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig sind, in ihrer Entwicklung über den Untersuchungszeitraum beschrieben. Dabei werden Zusammenhänge von Betriebsgröße und Branche ermittelt und mit der Entwicklung der Unfallzahlen und des Krankenstands in Beziehung gesetzt. Den Kern dieses Abschnitts bildet die Untersuchung der Unternehmensentwicklung in ihrer Bedeutung für die Tätigkeit der Fachkräfte.

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

4.4.1.1 Gewinnentwicklung

Die globale Konjunkturkrise wirkt sich im Erhebungszeitraum t3 auf die Gewinnentwicklung der Unternehmen aus. Während die erste und zweite Befragung noch überwiegend eine positive oder zumindest gleichbleibende Gewinnentwicklung der Unternehmen zeigte, verzeichnen nun mehr als die Hälfte der Unternehmen rückläufige Gewinne (54,3 %).

Abbildung 4-16 gibt einen Überblick zu den Angaben zur Gewinnentwicklung in allen drei Erhebungszeiträumen. Die veränderte Gewinnentwicklung zwischen den Befragungen

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

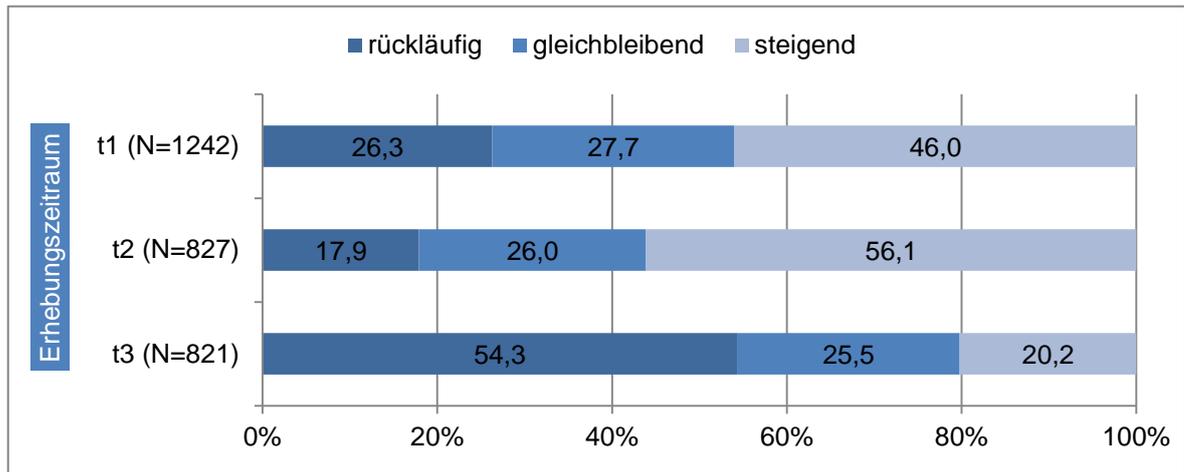


Abbildung 4-16: Abschätzung der Gewinnentwicklung in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung kann davon ausgegangen werden, dass die 2009 beginnende Weltwirtschaftskrise einen deutlichen Einfluss auf die Unternehmen ausübt.

Die Daten der Langzeitstudie erlauben es, für einen Teil der Unternehmen diese Entwicklung direkt zu verfolgen. Betrachtet man diese Unternehmen, zeigt sich ein deutlicher Entwicklungsprozess. Einer positiven Gewinnentwicklung in Erhebungszeitraum t1 mit einem Anteil von 48 % der Unternehmen mit steigenden Gewinnen, und einer deutlichen Verstärkung dieses Prozesses im Erhebungszeitraum t2 (57,6 % Anteil mit steigenden Gewinnen) folgt ein deutlicher Einbruch dieser Entwicklung in Erhebungszeitraum t3, zu dem nur noch 20,5 % der Unternehmen steigende Gewinne, jedoch knapp 57 % rückläufige Gewinne verzeichnen.

4.4.1.2 Umsatzentwicklung

Die Umsatzzahlen folgen einem ähnlichen Muster wie die Gewinnentwicklung. Eine tendenziell positive Entwicklung in Erhebungszeitraum t1 (2005/2006), in der über 56 % der Unternehmen steigende Umsätze verzeichnen, verstärkt sich in Erhebungszeitraum t2 (2008) weiter bis zu einem Anteil von über 71 % der Unternehmen mit steigenden Umsätzen. Dieser positiven Entwicklung folgt in Erhebungszeitraum t3 (2010) ein deutlicher Einbruch (siehe Abbildung 4-17): Nur noch gut ein Viertel der Unternehmen verzeichnen steigende Umsätze, bei mehr als 56 % ist diese Entwicklung rückläufig.

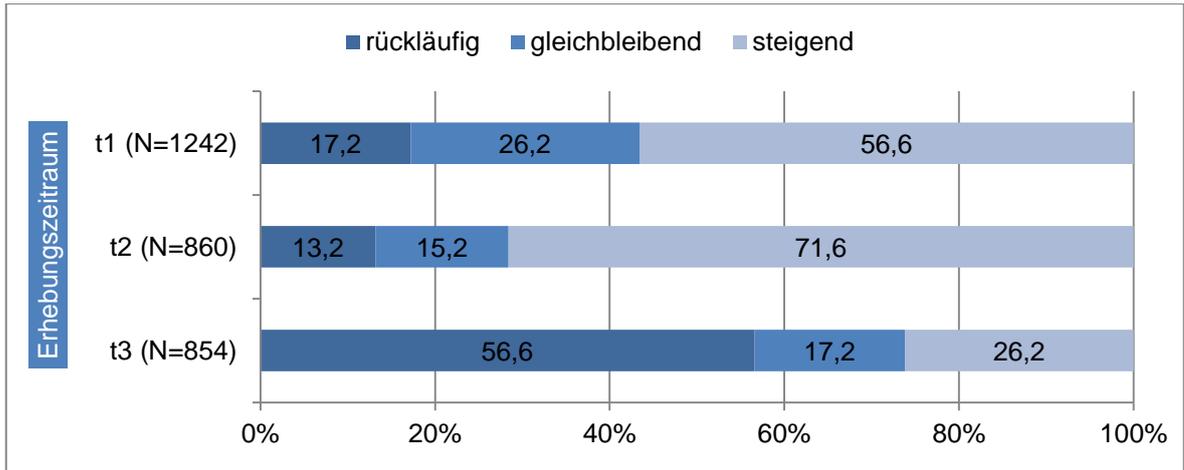


Abbildung 4-17: Abschätzung der Umsatzentwicklung in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)

Die Daten aus der längsschnittlichen Betrachtung bestätigen diese Befunde.

4.4.1.3 Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

Während die Entwicklung der Gewinne und Umsatzzahlen in den einbezogenen Unternehmen stark zusammenhängen ($r_{t3} = .87$), ist die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen weniger eng an diese ökonomischen Größen gekoppelt (Gewinne und Mitarbeiter: $r_{t3} = .52$; Umsätze und Mitarbeiterzahlen: $r_{t3} = .58$).

Die Befunde unterscheiden sich dahin gehend, dass zum einen die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen über die drei Testzeiträume stabiler ist als die entsprechende Gewinn- und Umsatzentwicklung: Etwa 30 % der Unternehmen zeigen über die Zeit gleichbleibende Mitarbeiterzahlen.

Zum anderen folgt die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen im Untersuchungszeitraum nur in Teilen dem Muster der Gewinn- und Umsatzentwicklung (siehe Abbildung 4-18). Der Einfluss der Weltwirtschaftskrise zeigt sich zwar – in etwas geringerer Ausprägung – auch hier im Übergang von Erhebungszeitraum t2 zu Erhebungszeitraum t3 durch einen deutlichen Abfall an Unternehmen mit steigenden Mitarbeiterzahlen (t2 = 39,6 %; t3 = 23,0 %) und einem entsprechenden Anstieg des Anteils an Unternehmen mit rückläufiger Mitarbeiterzahl (t2 = 26,6 %; t3 = 44,2 %). Aber die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen von Erhebungszeitraum t1 zu t2 ist entgegen der zeitgleich positiven Gewinn- und Umsatzentwicklung stärker rückläufig (t1 = 40,7 %).

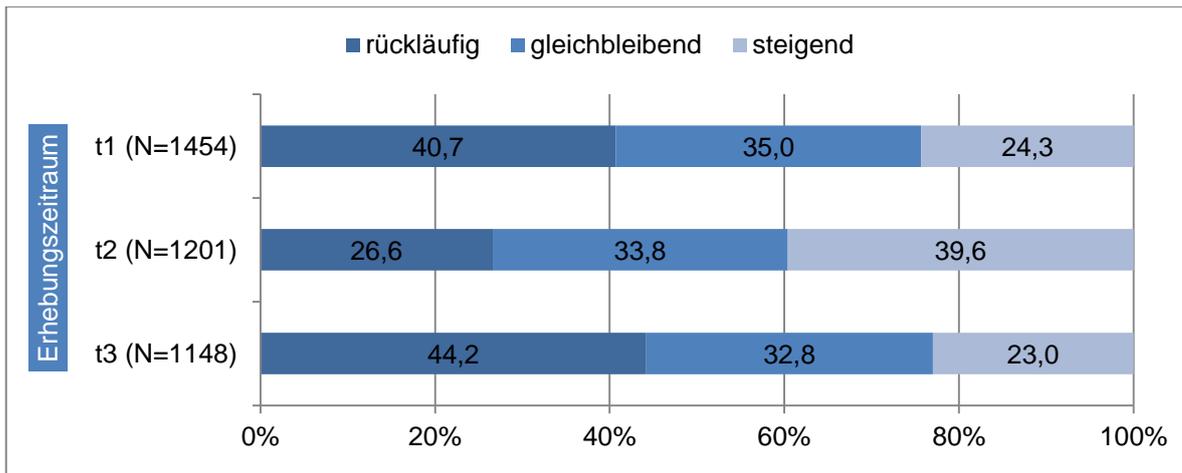


Abbildung 4-18: Abschätzung der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)

- ✓ Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung spiegelt sich in den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie wider.
- ✓ Insbesondere die Entwicklung der Gewinne und Umsätze variierten deutlich über die drei Erhebungszeiträume und zeigen die Folgen der Weltwirtschaftskrise für die Betriebe.

4.4.2 Unternehmensentwicklung nach Betriebsgröße und Branche

Die Größe eines Unternehmens und die Branche, indem dieses angesiedelt ist, sind wichtige Einflussgrößen für die Entwicklung von Gewinn, Umsatz und Mitarbeiterzahlen.

4.4.2.1 Betriebsgröße und Unternehmensentwicklung

Fällt bei der Gewinn- und Umsatzentwicklung der Blick auf die Betriebsgröße, zeigen die Ergebnisse, dass sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im gesamten Untersuchungszeitraum besonders stark auf die mittleren Unternehmen (51 bis 250 Beschäftigte) auswirkt. Während in den wirtschaftlich guten Jahren in Erhebungszeitraum t1 nur etwa 25 % der mittleren Unternehmen rückläufige Gewinne verzeichneten und dieser Anteil in Erhebungszeitraum t2 weiter auf 19 % sank, wirkt sich die Weltwirtschaftskrise in Erhebungszeitraum t3 überdurchschnittlich stark auf die mittleren Unternehmen aus: Über 60 % verzeichnen nun eine rückläufige Gewinnentwicklung. Damit sind anteilig 10 % mehr Unternehmen mittlerer Größe betroffen als beispielsweise Großunternehmen (50,8 %). Die wirtschaftliche Gesamtentwicklung wirkt sich im Vergleich etwas weniger drastisch auf kleine Unternehmen (1 bis 50 Mitarbeiter) und größere Unternehmen (251 bis 500 Mitarbeiter) aus.

Bei der Betrachtung der Entwicklung der Umsätze in den Unternehmen mit Bezug auf deren Größe zeigen sich nahezu identische Zusammenhänge. Insbesondere der Umsatz mittlerer Unternehmen geht unter dem Einfluss der Weltwirtschaftskrise zurück: In Erhebungszeitraum t3 zeigen über 58 % der mittelgroßen Unternehmen eine rückläufige Um-

satzentwicklung. In Großunternehmen sind fast 10 % weniger Unternehmen von dieser negativen Entwicklung betroffen (siehe Abbildung 4-19).

Fällt der Blick dagegen auf den Anteil an Unternehmen mit steigenden Gewinnen und Umsätzen, fällt auf, dass in allen drei Erhebungszeiträumen besonders Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten den größten Anteil stellen. So verzeichnen beispielsweise in Erhebungszeitraum t3 in einem wirtschaftlich angespannten Umfeld noch 23 % der Großunternehmen eine positive Gewinnentwicklung, während dies bei den mittleren Unternehmen nur noch 18 % können.

Bezogen auf die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen ist die Rolle der Betriebsgröße dagegen weniger deutlich.

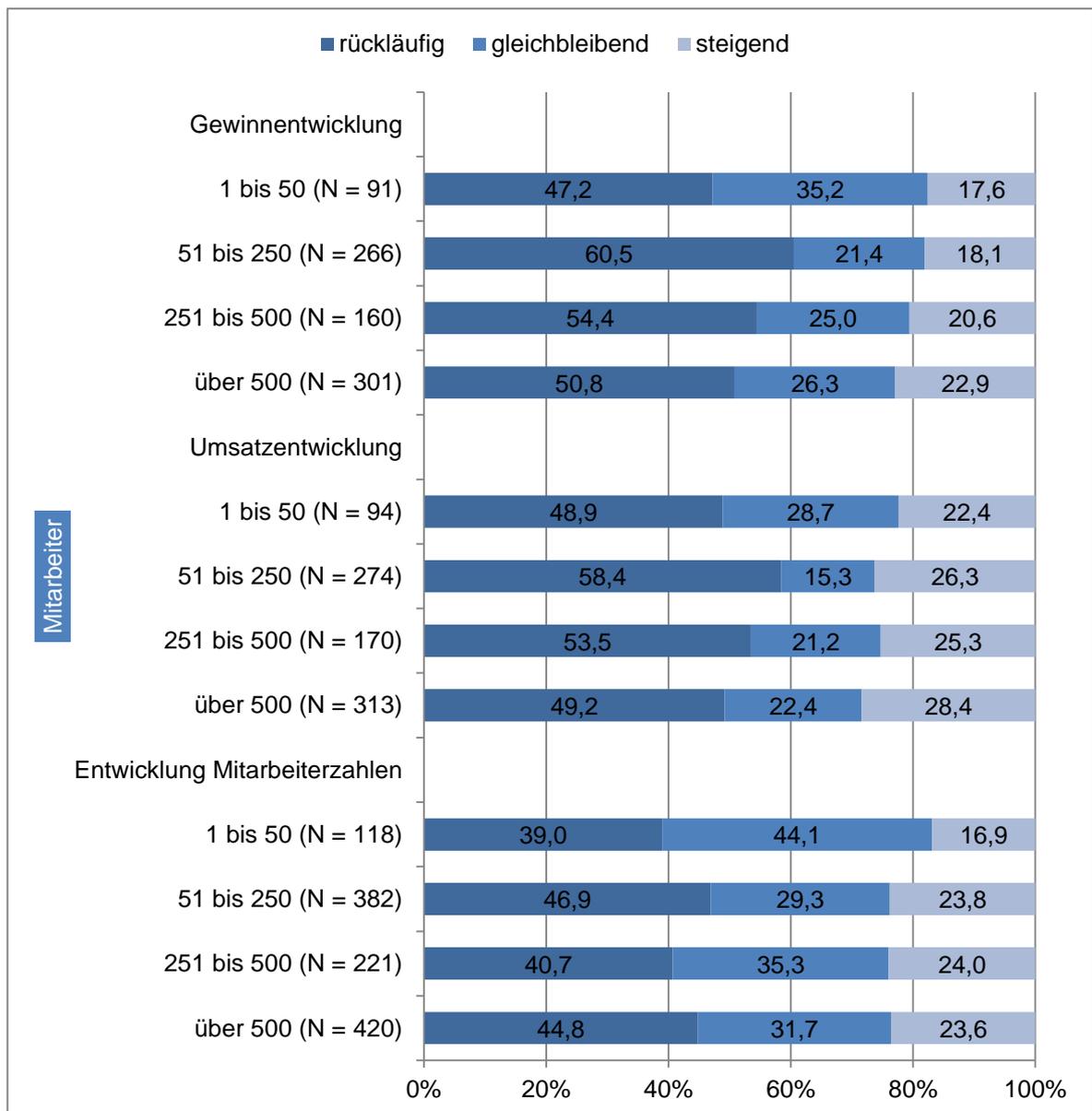


Abbildung 4-19: Zusammenhang der Größe der Unternehmen mit der Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen im dritten Erhebungszeitraum

4.4.2.2 Branche und Unternehmensentwicklung

Auch die Branche, in der ein Unternehmen tätig ist, erweist sich im Untersuchungszeitraum als relevante Einflussgröße für die Unternehmensentwicklung. Die Betrachtung der Gewinnentwicklung zur Zeit der Weltwirtschaftskrise in Erhebungszeitraum t3 ergibt ein recht differenziertes Bild (siehe Abbildung 4-20): Während sich die negative Gesamtentwicklung besonders stark auf die Branchen *Verarbeitendes Gewerbe – Verkehr & Lagerei – Erbringer von sonstigen Dienstleistungen – Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen – Baugewerbe* auswirkt, die alle einen Anteil von über 50 % Unternehmen mit rückläufiger Gewinnentwicklung ausweisen, sind andere Branchen deutlich weniger betroffen.

Die Branchen *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* sowie *Gesundheits- & Sozialwesen* zeigen trotz der Wirtschaftskrise eine stabile Gewinnentwicklung in den meisten Unternehmen. Dem Gesamttrend entgegengesetzt zeigen Unternehmen der Energieversorgung ebenfalls stabile Gewinnentwicklung, wobei knapp ein Drittel der Unternehmen trotz der Krise sogar steigende Gewinne verzeichnen.

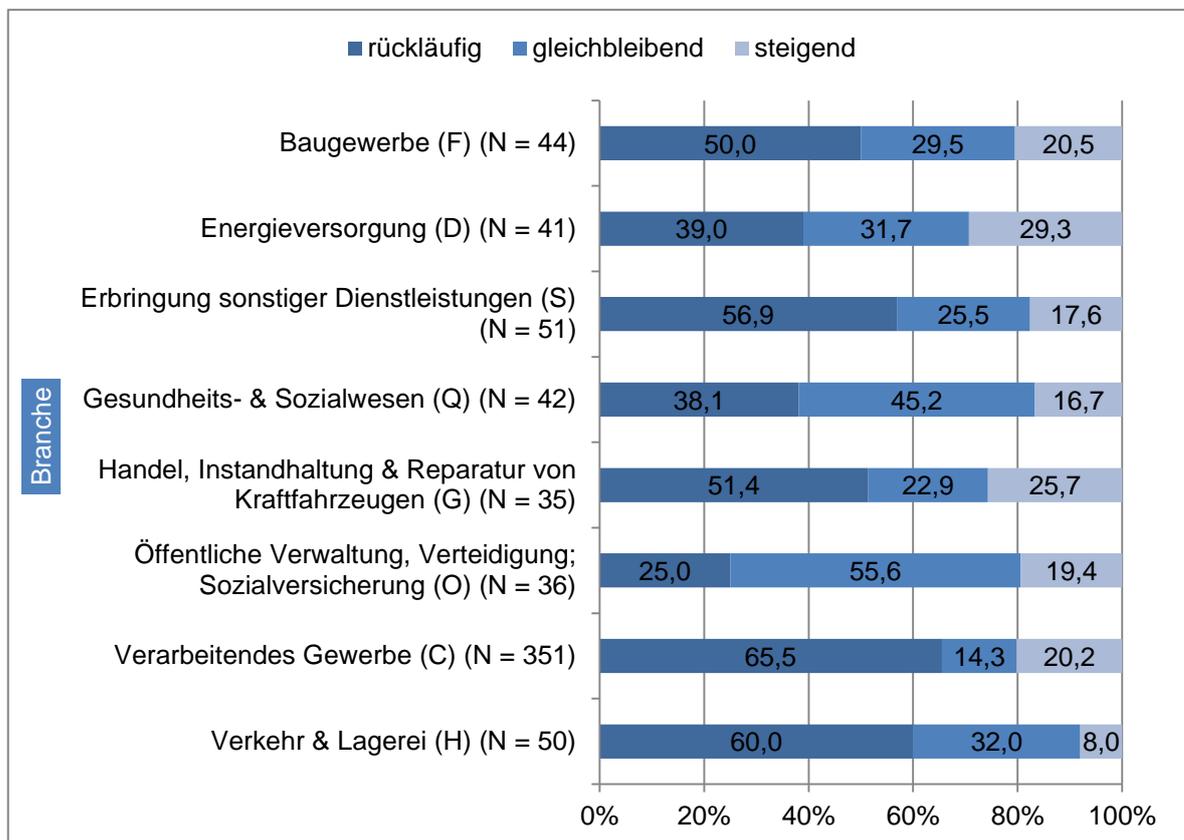


Abbildung 4-20: Zusammenhang der Branche des Unternehmens mit der Gewinnentwicklung im dritten Erhebungszeitraum N = 821

4.4.3 Entwicklung von Unfällen und Krankheiten im Zusammenhang mit der Unternehmensentwicklung

Wie stellt sich nun der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Unfall- und Krankenzahlen mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen dar?

4.4.3.1 Arbeitsunfälle

Für die Analyse der Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte ist der Zusammenhang der Unternehmensentwicklung mit der Entwicklung von Unfällen und Krankheiten aufschlussreich. Dabei wird im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie konkret zwischen der Entwicklung der Arbeitsunfälle, des Krankenstands, der Berufskrankheiten sowie der Wegeunfälle unterschieden.

Insgesamt hat die Anzahl der Unternehmen zugenommen, die im Erhebungszeitraum t3 steigende Arbeitsunfallzahlen verzeichnen. Während in Erhebungszeitraum t1 etwas über 7 % und in Erhebungszeitraum t2 schon etwas über 9 % der Unternehmen steigende Arbeitsunfallzahlen aufweisen, tun dies in Erhebungszeitraum t3 schon knapp 12 % der Unternehmen (siehe Abbildung 4-21).

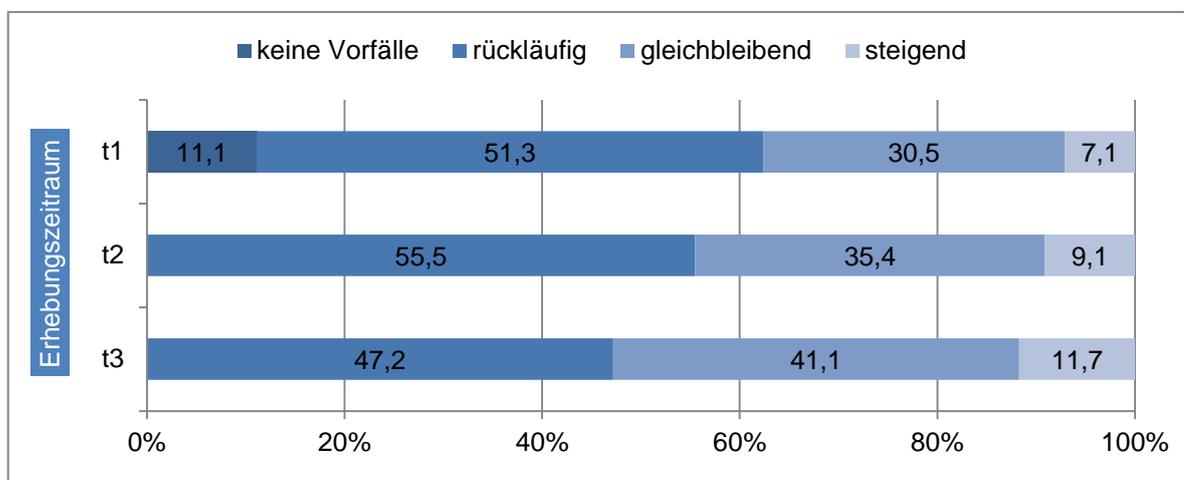


Abbildung 4-21: Entwicklung der Arbeitsunfälle in den drei Erhebungszeiträumen

Die Entwicklung der Arbeitsunfälle zeigt insbesondere einen deutlichen Zusammenhang mit der Entwicklung der Umsätze im Unternehmen (siehe Tabelle 4-11).

Tabelle 4-11: Zusammenhang zwischen der Umsatzentwicklung und der Entwicklung der Arbeitsunfälle in den drei Erhebungszeiträumen

Arbeitsunfälle	rückläufig		gleichbleibend		steigend	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t1	Umsatzentwicklung Erhebungszeitraum t1					
keine Vorfälle	35	15,4	37	11,5	60	9,1
rückläufig	116	51,1	163	50,8	345	52,2
gleichbleibend	64	28,2	107	33,3	200	30,2
steigend	12	5,3	14	4,4	56	8,5
gesamt	227	100,0	321	100,0	661	100,0

Arbeitsunfälle	rückläufig		gleichbleibend		steigend	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t2	Umsatzentwicklung Erhebungszeitraum t2					
rückläufig	66	55,9	91	54,2	323	57,9
gleichbleibend	42	35,6	70	41,7	171	30,6
steigend	10	8,5	7	4,1	64	11,5
gesamt	118	100,0	168	100,0	558	100,0
Erhebungszeitraum t3	Umsatzentwicklung Erhebungszeitraum t3					
rückläufig	197	46,7	78	50,3	108	51,0
gleichbleibend	178	42,2	66	42,6	70	33,0
steigend	47	11,1	11	7,1	34	16,0
gesamt	422	100,0	155	100,0	212	100,0

Dabei steht eine positive Umsatzentwicklung zu allen Erhebungszeiträumen tendenziell mit einer steigenden Anzahl von Arbeitsunfällen in Beziehung. Unternehmen mit positiver Umsatzentwicklung zeigen in Erhebungszeitraum t1 eine um 4 %, in Erhebungszeitraum t2 eine um 7 % und in Erhebungszeitraum t3 eine um 9 % häufigere ansteigende Entwicklung der Unfallzahlen als Unternehmen mit gleichbleibendem Umsatz. Gleichzeitig finden sich auch bei einer rückläufigen Umsatzentwicklung der Unternehmen vermehrt Unternehmen mit einer zunehmenden Anzahl von Arbeitsunfällen.

Ein möglicher Interpretationsansatz für diese an sich entgegenlaufenden Tendenzen ist, dass steigende Umsätze mit einem höheren Arbeitsaufkommen für die Beschäftigten einhergehen und somit die Zahl der Arbeitsunfälle steigt. Rückläufige Umsätze könnten als Ausdruck einer angespannten wirtschaftlichen Situation der Unternehmen gewertet werden, in deren Folge von den Beschäftigten oder der Organisation selbst Fragen der Sicherheit vernachlässigt werden, was wiederum höhere Unfallzahlen zur Folge haben könnte.

4.4.3.2 Krankenstand

Die Entwicklung des Krankenstands (=Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit) in den Unternehmen zeigt einen negativen Trend über den gesamten Untersuchungszeitraum (siehe Abbildung 4-22).

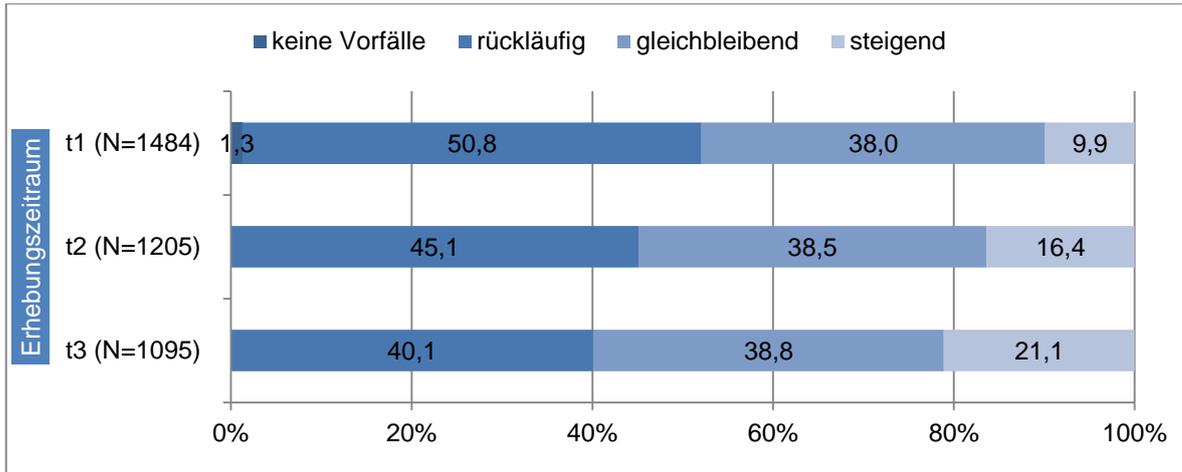


Abbildung 4-22: Entwicklung des Krankenstands in den drei Erhebungszeiträumen

Während in Erhebungszeitraum t1 noch über 50 % der Unternehmen einen *rückläufigen* und nur knapp 10 % einen *steigenden Krankenstand* verzeichneten, haben nach einer negativen Entwicklung im Untersuchungszeitraum in Erhebungszeitraum t3 10 % weniger Unternehmen einen *rückläufigen* und demgegenüber 11 % mehr einen *steigenden Krankenstand*.

Die Entwicklung des Krankenstands in den Unternehmen weist klare Zusammenhänge mit der Unternehmensentwicklung auf. Sowohl eine rückläufige Gewinnentwicklung als auch eine negative Entwicklung der Umsatzzahlen führen dazu, dass der Anteil an Unternehmen mit steigendem Krankenstand zunimmt. Am deutlichsten ist dieser Zusammenhang in Bezug auf die Entwicklung der Umsätze in den Unternehmen (siehe Tabelle 4-12).

Tabelle 4-12: Zusammenhang zwischen der Umsatzentwicklung und der Entwicklung des Krankenstandes in den drei Erhebungszeiträumen

Krankenstand	Umsatzentwicklung					
	rückläufig		gleichbleibend		steigend	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t1						
keine Vorfälle	2	0,9	4	1,4	7	1,2
rückläufig	110	52,4	155	53,8	295	51,0
gleichbleibend	68	32,4	106	36,8	224	38,8
steigend	30	14,3	23	8,0	52	9,0
gesamt	210	100,0	288	100,0	578	100,0
Erhebungszeitraum t2						
rückläufig	42	41,6	70	45,5	230	47,1
gleichbleibend	32	31,7	69	44,8	188	38,5
steigend	27	26,7	15	9,7	70	14,4
gesamt	101	100,0	154	100,0	488	100,0

Krankenstand	Umsatzentwicklung					
	rückläufig		gleichbleibend		steigend	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t3						
rückläufig	158	41,1	56	37,1	76	40,9
gleichbleibend	127	33,1	72	47,7	73	39,2
steigend	99	25,8	23	15,2	37	19,9
gesamt	384	100,0	151	100,0	186	100,0

Bei einer *rückläufigen Umsatzentwicklung* zeigen in Erhebungszeitraum t1 14 % der Unternehmen einen *steigenden Krankenstand*. Das sind 6 % mehr als bei gleichbleibender Umsatzentwicklung. In den Erhebungszeiträumen t2 und t3 trifft dies sogar auf 27 % bzw. 26 % der Unternehmen zu, was je 17 % bzw. 11 % mehr sind als in der Vergleichsgruppe der Unternehmen mit *gleichbleibendem Umsatz*. Hier zeigt sich somit ein deutlicher Zusammenhang zwischen der ökonomischen Unternehmensentwicklung und dem Krankenstand.

Bezogen auf die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen zeigt sich ein Zusammenhang, wie er schon bei der Entwicklung der Unfallzahlen gesehen wurde. 45 % der Unternehmen mit einer *negativen Umsatzentwicklung* verzeichnen einen *rückläufigen Krankenstand*. Bei *gleichbleibender Umsatzentwicklung* sind dies nur 36 %. Aber auch 26 % der Unternehmen mit *negativer Entwicklung der Mitarbeiterzahlen* zeigen einen *steigenden Krankenstand*. Auch dieser Wert ist höher als bei *gleichbleibender Umsatzentwicklung*, hier verzeichnen nur 15 % der Unternehmen einen *steigenden Krankenstand*.

Dieser Befund, dass eine negative Entwicklung der Umsatzzahlen sowohl mit steigendem als auch fallendem Krankenstand einhergeht, kann auf eine ähnliche Interpretation zurückgeführt werden, wie der Befund zu den Unfallzahlen. Weniger Mitarbeiter führen aufgrund der geringeren Masse einerseits zu insgesamt rückläufigen Fehlzeiten. Andererseits kann ein Abbau von Beschäftigten bei den verbleibenden Mitarbeitern (*Survivor*) den erlebten Stress sowie das tatsächliche Arbeitsaufkommen erhöhen, was in der Folge zu einem höheren Krankenstand führen kann.

- ✓ Deutlicher Zusammenhang zwischen der Zahl der Arbeitsunfälle und der Umsatzentwicklung: Steigende und rückläufige Umsätze gehen mit höheren Unfallzahlen bei den Unternehmen einher.
- ✓ Offensichtlicher Zusammenhang zwischen ökonomischer Unternehmensentwicklung und dem Krankenstand: Eine rückläufige Gewinn-, Umsatz- und Mitarbeiterzahlenentwicklung führt dazu, dass der Krankenstand in den von den Fachkräften betreuten Unternehmen zunimmt.

4.4.4 Zusammenhang der Unternehmensentwicklung mit der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

In welchem Zusammenhang stehen nun die Entwicklungen der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen in den Unternehmen mit dem Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit?

Dieser Frage wird im folgenden Abschnitt nachgegangen. Dabei werden zuerst der zeitliche Umfang und die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte betrachtet und in einem zweiten Schritt die einzelnen Tätigkeitsfelder.

Sowohl der zeitliche Umfang als auch die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen in einer positiven Beziehung mit der Unternehmensentwicklung (siehe Tabelle 4-13).

Tabelle 4-13: Korrelationen zwischen der Unternehmensentwicklung (Gewinn, Umsatz, Mitarbeiterzahl) und zeitlichem Umfang und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im dritten Erhebungszeitraum

	Gewinn- entwicklung	Umsatz- entwicklung	Entwicklung Mitarbeiterzahlen
Zeitlicher Umfang der Tätigkeiten	,285**	,271**	,277**
Intensität der Tätigkeiten	,213**	,221**	,218**

Anmerkung: ** $p < .01$; N = 819 bis 1139

Wenn man davon ausgeht, dass es einen gerichteten Einfluss der Unternehmensentwicklung auf die Tätigkeit der Fachkräfte gibt, und das Bestimmtheitsmaß R^2 als Maß für den erklärten Anteil dieses Zusammenhangs einbezieht,²⁸ lässt sich für Erhebungszeitraum t3 feststellen, dass die Gewinnentwicklung über 8 % der Unterschiede des zeitlichen Umfangs und 4,5 % der Unterschiede in der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte erklärt (R^2). Der Einfluss der Entwicklung der Umsätze und Mitarbeiterzahlen bewegt sich in einem vergleichbaren Bereich zwischen 4,4 % und 8,4 %. Somit stellt auf einer allgemeinen Ebene die Unternehmensentwicklung einen relevanten Faktor für die Tätigkeit der Fachkräfte dar, dessen Einfluss jedoch im Vergleich zu anderen Faktoren als nachgeordnet anzusehen ist.

Wenn der Zusammenhang zwischen der Unternehmensentwicklung und dem Handeln der Fachkräfte weiter nach Tätigkeitsfeldern aufgeschlüsselt wird (siehe Abschnitt 2.2), erhält man einen detaillierten Einblick in diese Beziehungen. Die statistische Auswertung der sieben Tätigkeitsfelder über die drei Erhebungszeiträume hinweg zeigt, dass eine Vielzahl von statistisch signifikanten Zusammenhängen zwischen der Gewinn-, Umsatz- und Mitarbeiterentwicklung und dem Handeln der Fachkräfte besteht.

Im Folgenden wird – ausgehend vom dritten Erhebungszeitraum – für die einzelnen Tätigkeitsfelder der Fachkraft der Einfluss der Gewinn- und Umsatzentwicklung sowie der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen dargestellt (siehe dazu auch DGUV-Report 5/2009).

²⁸ Das Bestimmtheitsmaß R^2 berechnet sich aus dem Quadrat der Pearson'schen Korrelationskoeffizienten r .

Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte

Sowohl die Gewinn- als auch die Umsatzentwicklung zeigen konstant positive Zusammenhänge mit den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in dem Sinne, dass eine Verbesserung der Unternehmensentwicklung mit einem intensiveren Handeln der Fachkräfte einhergeht (siehe Tabelle 4-14).

Tabelle 4-14: Zusammenhang der Gewinn- und Umsatzentwicklung im Unternehmen mit der Intensität des Handelns in den Tätigkeitsfeldern der Fachkräfte im Erhebungszeitraum t3

	Gewinn N	Intensität der Tätigkeit Mittelwert	Umsatz N	Intensität der Tätigkeit Mittelwert
Tätigkeitsfeld 1: Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen				
rückläufig	446	3,83	453	3,82
gleichbleibend	209	3,87	176	3,86
steigend	166	4,00	225	3,98
gesamt	821	3,88	854	3,87
Tätigkeitsfeld 2: Analyse von Gefährdungsfaktoren				
rückläufig	445	3,79	452	3,79
gleichbleibend	209	3,84	176	3,83
steigend	165	3,98	224	3,92
gesamt	819	3,84	852	3,83
Tätigkeitsfeld 3: Management des Arbeitsschutzes				
rückläufig	446	3,33	453	3,30
gleichbleibend	209	3,50	176	3,50
steigend	166	3,66	225	3,63
gesamt	821	3,44	854	3,43
Tätigkeitsfeld 4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen				
rückläufig	446	3,20	453	3,19
gleichbleibend	208	3,29	175	3,25
steigend	165	3,41	224	3,39
gesamt	819	3,26	852	3,25
Tätigkeitsfeld 5: Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen				
rückläufig	445	2,43	452	2,42
gleichbleibend	209	2,65	176	2,60
steigend	166	2,78	225	2,70
gesamt	820	2,55	853	2,53

	Gewinn N	Intensität der Tätigkeit Mittelwert	Umsatz N	Intensität der Tätigkeit Mittelwert
Tätigkeitsfeld 6: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen				
rückläufig	442	3,27	449	3,24
gleichbleibend	208	3,32	175	3,38
steigend	165	3,38	224	3,37
gesamt	815	3,30	848	3,30
Tätigkeitsfeld 7: Analyse eingetretener Ereignisse				
rückläufig	442	3,10	449	3,12
gleichbleibend	207	3,11	175	3,10
steigend	164	3,30	223	3,21
gesamt	813	3,14	847	3,14

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$

Die stärksten Zusammenhänge zeigen sich dabei im Erhebungszeitraum t3 sowohl hinsichtlich der Gewinn- als auch der Umsatzentwicklung für die Tätigkeitsfelder *Management des Arbeitsschutzes*, *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* und *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen*. Fachkräfte in Unternehmen mit rückläufiger Gewinn- und Umsatzentwicklung sind in diesen Tätigkeitsfeldern deutlich weniger aktiv als ihre Kollegen in Unternehmen mit positiver Gewinn- und Umsatzentwicklung (siehe Abbildung 4-23). Für das Management des Arbeitsschutzes liegt der Mittelwert der ursprünglich 5-stufigen Intensitätsskala insgesamt bei $M = 3,41$. Beim Vergleich der Unternehmen mit positiver ($M = 3,66$) und negativer ($M = 3,31$) Gewinnentwicklung zeigt sich eine Differenz von 0,33 Skalenpunkten. Dies drückt eine deutliche Verringerung der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte bei rückläufigen Gewinnen aus.

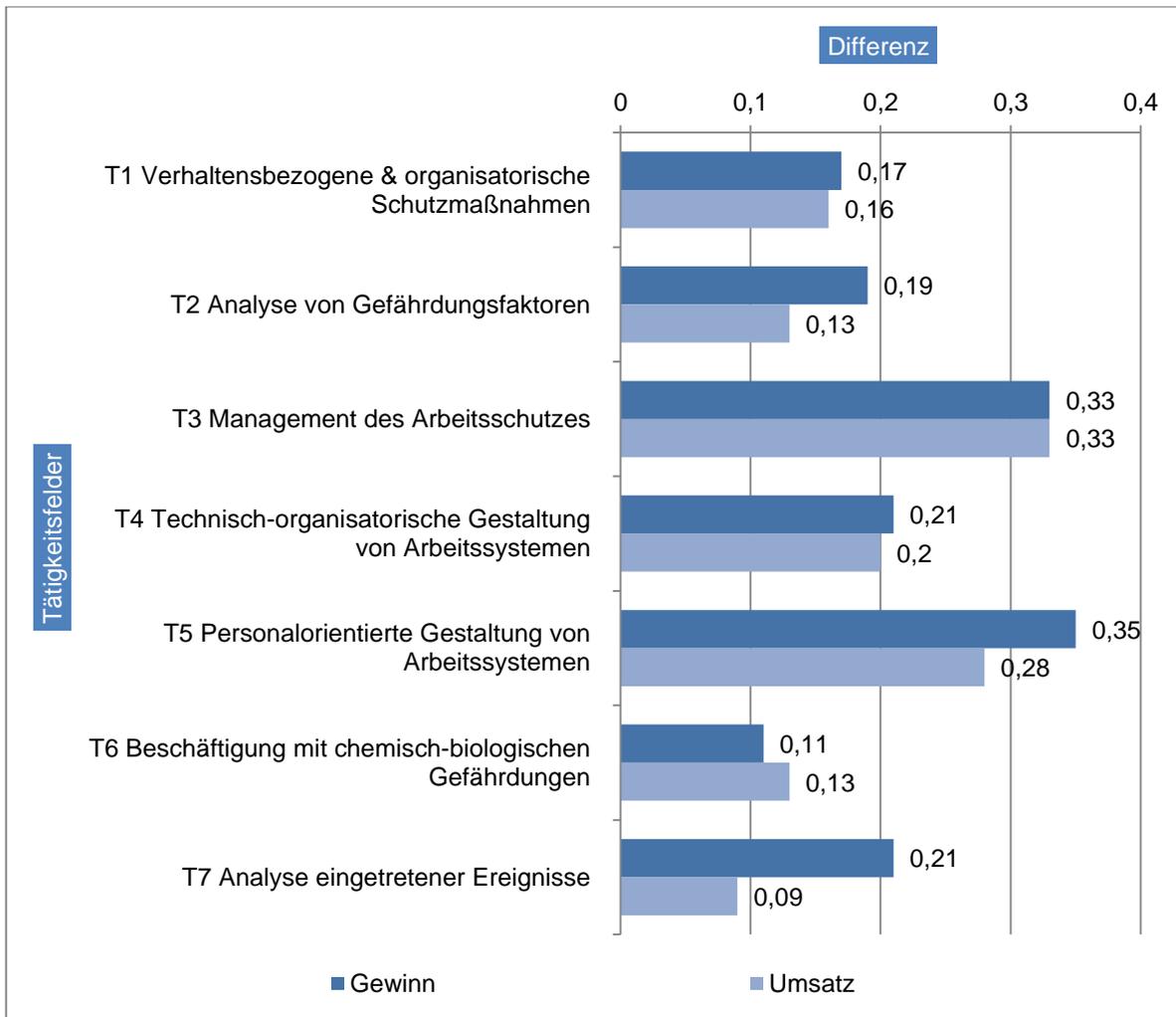


Abbildung 4-23: Darstellung des Zusammenhangs der Gewinn- und Umsatzentwicklung im Unternehmen mit der Intensität des Handelns in den Tätigkeitsfeldern der Fachkräfte in Erhebungszeitraum t3 anhand der Differenzen zwischen der Tätigkeitsintensität bei rückläufigen und steigenden Gewinnen und Umsätzen

- ✓ Im dritten Erhebungszeitraum, in dem die wirtschaftliche Entwicklung für viele Unternehmen schwierig ist, zeigen sich in diesen Tätigkeitsfeldern deutliche Auswirkungen auf das Handeln der Fachkräfte.

Die längsschnittliche Untersuchung dieser Befunde erlaubt es, diese Zusammenhänge über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg zu betrachten und somit auch ihre Relevanz unter wirtschaftlich günstigeren Bedingungen abzuschätzen.

Für das Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes*, das sich beispielsweise auf das *Führungshandeln* oder die *Entwicklung von Konzepten zur Gefährdungsbeurteilung* bezieht, ist dieser Effekt sowohl mit Blick auf die Gewinn- als auch für die Umsatzentwicklung zeitlich stabil. In der längsschnittlichen Untersuchung zeigen sich in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen signifikante Unterschiede ($p < .05$) in der Intensität, mit der sich Fachkräfte um diesen Bereich bemühen (siehe Tabelle 4-15).

Tabelle 4-15: Zusammenhang der Gewinn- und Unternehmensentwicklung mit dem Management des Arbeitsschutzes im echten Längsschnitt in den drei Erhebungszeiträumen

Tätigkeitsfeld 3: Management des Arbeitsschutzes	Gewinn- entwicklung Mittelwert	N	Umsatz- entwicklung Mittelwert	N
Erhebungszeitraum t1				
rückläufig	3,31	187	3,28	193
gleichbleibend	3,54	75	3,51	59
steigend	3,55	68	3,59	90
gesamt	3,41	330	3,40	342
Erhebungszeitraum t2				
rückläufig	3,38	187	3,34	193
gleichbleibend	3,51	75	3,49	59
steigend	3,52	68	3,58	90
gesamt	3,44	330	3,43	342
Erhebungszeitraum t3				
rückläufig	3,33	187	3,30	193
gleichbleibend	3,63	75	3,63	59
steigend	3,50	68	3,56	90
gesamt	3,43	330	3,43	342

Abbildung 4-24 bildet diesen Befund grafisch für die Umsatzentwicklung ab. Ausgehend von der Umsatzentwicklung Erhebungszeitraum t3 ergeben sich im Längsschnitt signifikante ($p < .05$) Mittelwertsunterschiede in der Intensität der Tätigkeiten zum Management des Arbeitsschutzes durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

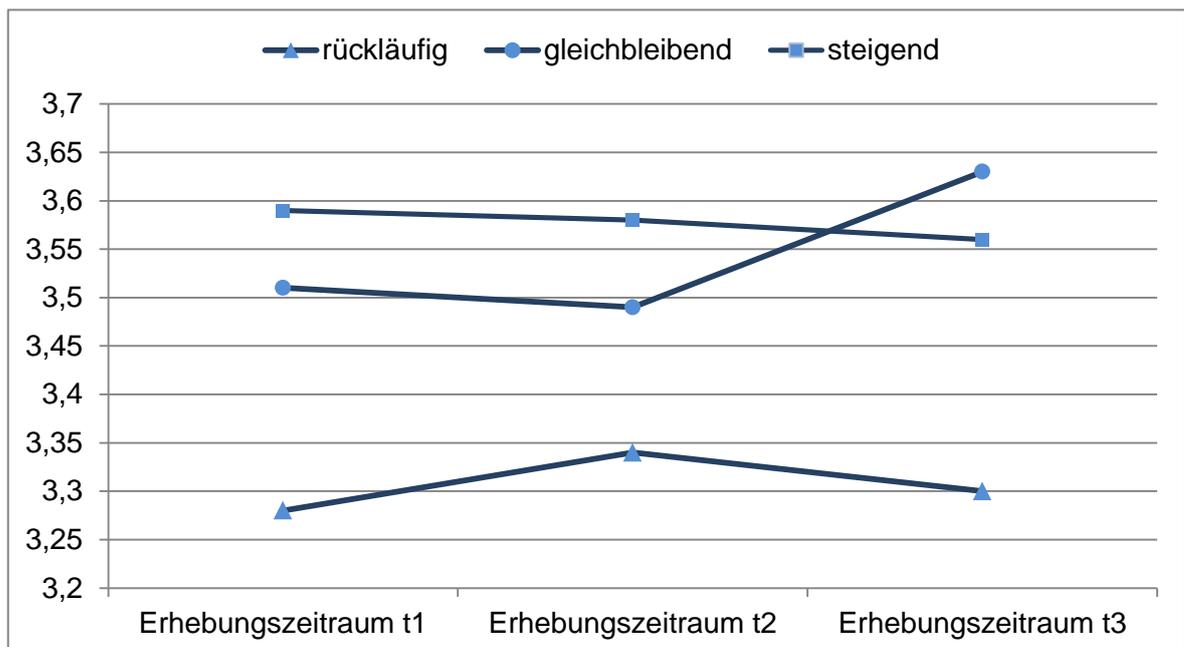


Abbildung 4-24: Mittelwertsunterschiede der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte zum Arbeitsschutzmanagement in Abhängigkeit von der Umsatzentwicklung im Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen

Die längsschnittliche Betrachtung der Tätigkeitsfelder *T4 technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* und *T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* ergibt ein ähnliches Bild. Über die drei Erhebungszeiträume hinweg stehen sowohl die Gewinn- als auch die Umsatzentwicklung der Unternehmen in einem positiven Zusammenhang mit dem Handeln der Fachkräfte in diesen Bereichen.

Bei der Betrachtung dieser Befunde sollten jedoch die Intensitätsunterschiede im Handeln nicht übersehen werden. Diese sind beispielsweise für das Tätigkeitsfeld *T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* deutlich niedriger (Gesamtmittelwert: M Gewinn = 2,55; M Umsatz = 2,53) als im Bereich des Tätigkeitsfeldes *T4 technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* (Gesamtmittelwert: M Gewinn = 3,26; M Umsatz = 3,25).

Hinter diesen deutlichen Befunden zum Zusammenhang der Gewinn- und Umsatzentwicklung mit der Intensität der Tätigkeit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Fachkraft bleibt der Einfluss der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen auf diese deutlich zurück. In Erhebungszeitraum t3 sind nur drei der sieben möglichen Zusammenhänge statistisch von Bedeutung. Interessant ist der Befund, dass demgegenüber zum zweiten Testzeitraum mit Ausnahme des Tätigkeitsfeldes *T7 Analyse eingetretener Ereignisse* alle Tätigkeiten bedeutsame Zusammenhänge mit der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen zeigen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung – mit dem stark positiven Trend in Erhebungszeitraum t2 und dem deutlichen Abfall in Erhebungszeitraum t3 – in den Ergebnissen niederschlägt.

- ✓ Interessant ist, dass die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen wenig Einfluss auf die Tätigkeitsfelder der Fachkraft hat. Dies widerspricht (zumindest gefühlt) dem alten Ansatz, Einsatzzeiten allein aufgrund der Mitarbeiterzahlen festzulegen.

4.5 Betriebsinterne Veränderungen

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit Zusammenhängen zwischen betriebsinternen Veränderungen in verschiedenen Unternehmensbereichen und der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte. Zur Untersuchung dieses Zusammenhangs werden zuerst Stand und Entwicklung der Veränderungsprozesse im Untersuchungszeitraum beschrieben, um dann den Blick auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in Verbindung mit diesen Veränderungsprozessen zu richten.

Veränderungsprozesse gehören zur Arbeitswelt. Unternehmen stehen unter einem ständigen Veränderungs- und Anpassungsdruck. Dies bedingt auch innerbetriebliche Veränderungen, von der Ebene der Unternehmensführung bis hin zur Umgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen. Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie wurden acht Unternehmensbereiche untersucht, von denen angenommen werden kann, dass Veränderungen in diesen Bereichen direkt oder indirekt auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auswirken können. Dies sind:

- Veränderungen in der Geschäfts-/Bereichsleitung
- Veränderungen auf der Ebene der Führungskräfte
- Organisatorische Umstrukturierungen
- Veränderungen im Produkt- und Leistungsspektrum des Unternehmens

- Veränderungen in Verfahrenstechnik/Arbeitsverfahren, Materialien
- Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsstätten
- Veränderungen des Gefährdungs-/Belastungsspektrums
- Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds

Die Fachkräfte hatten die Möglichkeit, bei der Einschätzung dieser Veränderungen im Betrieb auf einer dreistufigen Skala zwischen starken Veränderungen, einigen Veränderungen und keinen Veränderungen zu unterscheiden.

Im folgenden Abschnitt werden zu den betriebsinternen Veränderungen die Ergebnisse des Erhebungszeitraums t2 (2008/2009) und des Erhebungszeitraums t3 (2010) dargestellt. Bezugsraum für die Antworten der Fachkräfte war jeweils die Zeitspanne bis zur vorangegangenen Erhebungswelle, also etwa zwei Jahre zurück. Neben der Beschreibung allgemeiner Veränderungsprozesse in den untersuchten Unternehmensbereichen werden auch Zusammenhänge der betriebsinternen Veränderungen mit der Größe der Unternehmen sowie ihrer Zuordnung zum öffentlichen Dienst bzw. zu gewerblichen Unternehmen untersucht.

4.5.1 Betriebsinterne Veränderungsprozesse

Einen Überblick zu betrieblichen Veränderungsprozessen in der Zeit vor Erhebungszeitraum t3 gibt Tabelle 4-16. Es zeigt sich, dass es in den verschiedenen Unternehmensbereichen im Bezugszeitraum, der mit der Weltwirtschaftskrise zusammenfällt, bedeutsame Veränderungen gegeben hat.

Tabelle 4-16: Betriebsinterne Veränderungen in acht Unternehmensbereichen in den Erhebungszeiträumen t2 und t3 über alle Teilnehmer

Veränderungen in ...	Erhebungszeitraum t2			N	Erhebungszeitraum t3			N
	keine Veränd.	einige Veränd. %	starke Veränd.		keine Veränd.	einige Veränd. %	starke Veränd.	
Geschäfts- / Bereichsleitung	40,5	37,5	22,0	1243	44,7	34,9	20,4	1199
Führungskräfte	28,9	57,1	14,0	1239	33,7	53,7	12,6	1196
Organisatorische Umstrukturierungen	23,5	52,5	24,0	1240	28,9	50,2	20,9	1196
Produkt- / Leistungsspektrum	53,9	39,9	6,2	1190	59,9	36,5	3,6	1163
Verfahrenstechnik/ Arbeitsverfahren/ Stoffe, Materialien	52,7	43,1	4,2	1179	63,1	34,1	2,9	1156

Veränderungen in ...	Erhebungszeitraum t2			N	Erhebungszeitraum t3			N
	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.		keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.	
	%				%			
Betriebs- / Arbeitsstätten	42,1	48,8	9,1	1240	47,7	45,7	6,6	1194
Gefährdungs-/ Belastungs- spektrum	53,0	42,9	4,1	1223	55,6	41,2	3,2	1182
Marktsituation / betriebliches Umfeld	39,5	48,3	12,2	1118	34,8	45,4	19,8	1095

Allgemein lässt sich feststellen, dass die Unterschiede zwischen den betrieblichen Veränderungen in Erhebungszeitraum t2, dem eine positive wirtschaftliche Entwicklung vorausging, und Erhebungszeitraum t3, in den die Weltwirtschaftskrise fällt, eher moderat ausfallen.

Bei der Betrachtung der Veränderungen in Erhebungszeitraum t3 fällt auf, dass *Organisatorische Umstrukturierungen* mit 50,2 % einigen Veränderungen und 20,9 % starken Veränderungen sowie Veränderungen auf der Ebene der *Führungskräfte* (53,7 % einige Veränderungen; 12,6 % starke Veränderungen) am häufigsten auftraten. Dazu kommen Veränderungen der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds* (45,4 % einige Veränderungen; 19,8 % starke Veränderungen), die jedoch im engeren Sinne nicht als betriebliche Veränderungen zu interpretieren sind. In gut einem Fünftel der Unternehmen (20,4 %) kam es zu starken Veränderungen in der *Geschäfts- und Bereichsleitung*, zu denen noch 34,9 % Unternehmen mit einigen *Veränderungen in der Leitungsebene* kommen.

Auch in den übrigen Unternehmensbereichen finden sich Veränderungsprozesse. So finden sich bei über 40 % der Unternehmen Veränderungen im *Produkt- und Leistungsspektrum*, von denen 3,6 % erheblich sind. Auch Veränderungen der *Verfahrenstechnik, der Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe und Materialien* kommen in fast 40 % der Unternehmen vor. Veränderungen der *Betriebs- und Arbeitsstätten* finden sich in mehr als der Hälfte der Unternehmen, auf die sich die Fachkräfte beziehen. Dabei werden 6 % der Veränderungen als stark bewertet. Nicht zuletzt hat sich auch das *Gefährdungs- und Belastungsspektrum* in vielen Unternehmen etwas (41,2 %) oder stark (3,2 %) verändert.

- ✓ Veränderungsprozesse in Unternehmen sind allgegenwärtig. Davon sind alle Unternehmensebenen betroffen.

4.5.2 Betriebsgröße und betriebsinterne Veränderungsprozesse

Die Größe der Betriebe, in denen die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig sind, zeigt in der querschnittlichen Betrachtung über alle Teilnehmer im zweiten und dritten Erhebungszeitraum einen Einfluss auf das Ausmaß verschiedener betrieblicher Veränderungsprozesse.

In kleinen und sehr kleinen Unternehmen ist der Anteil ohne Veränderungen in der *Geschäfts- und Betriebsleitung* mit 60 % bzw. 79 % höher als in mittleren und größeren Unternehmen (zwischen 36 % und 49 %). Veränderungen auf dieser Ebene finden sich vor allem in großen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten (40,7 % einige und 23 % starke Veränderungen). Insgesamt zeigen die Ergebnisse für den Befragungszeitraum einen negativen Zusammenhang der Betriebsgröße mit den betrieblichen Veränderungen: Je größer ein Unternehmen ist, umso eher gab es in den letzten 24 Monaten Veränderungen auf der Ebene der *Geschäfts- und Betriebsleitung*.

Auch Veränderungen auf der Ebene der *Führungskräfte* sind bei kleinen Unternehmen seltener als bei mittleren und größeren Unternehmen. So zeigen 68,4 % bzw. 48,6 % der kleinen und kleinsten Unternehmen keine Veränderungen in der Führungsebene. Hingegen finden sich bei den mittleren bis großen Unternehmen zwischen 56,1 % bis 79,9 % einige bis starke Veränderungen auf der Ebene der *Führungskräfte*. Wie bereits bei der *Geschäfts- und Betriebsleitung* ist der Zusammenhang zwischen der Häufigkeit und Stärke von Veränderungen und der Betriebsgröße durchweg linear. Je größer ein Unternehmen ist, desto häufiger und intensiver sind diese Veränderungen.

Organisatorische Umstrukturierungsprozesse scheinen ebenso an die Betriebsgröße gebunden zu sein. Große Unternehmen zeigen deutlich häufiger einige (54,8 %) oder starke (23,4 %) organisatorische Umstrukturierungen als kleinere und kleinste Unternehmen, von denen nur 15 % starke und 47,7 % einige organisatorische Umstrukturierungsmaßnahmen durchlaufen haben.

Für Veränderungen im *Produkt- und Leistungsspektrum* scheint die Betriebsgröße dagegen nachrangig zu sein. Das gilt ebenso für Veränderungen in den Bereichen *Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe und Materialien – Betriebs- und Arbeitsstätten – Gefährdungs- und Belastungsspektrum* der Unternehmen. In all diesen Bereichen finden sich keine eindeutigen Tendenzen zwischen unterschiedlich großen Unternehmen.

Die Marktsituation und das betriebliche Umfeld sind überbetriebliche Größen, die entsprechend keinen direkten Zusammenhang mit der Betriebsgröße zeigen.

4.5.3 Branche und betriebsinterne Veränderungsprozesse

In der Sifa-Langzeitstudie können Unternehmen Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand oder den gewerblichen Berufsgenossenschaften zugeordnet werden. Bezogen auf die betrieblichen Veränderungen können hinsichtlich der grundlegend verschiedenen Ausrichtung bezüglich des Marktes und der Wettbewerbssituation Unterschiede zwischen Unternehmen der öffentlichen Hand und gewerblichen Unternehmen angenommen werden. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen jedoch, dass diese Unterschiede eher gering ausfallen.

Im Rahmen der Umstrukturierungsprozesse im öffentlichen Dienst finden sich etwa 4 % mehr Unternehmen mit moderaten Veränderungen als im gewerblichen Bereich. Im Gewerbe finden sich dagegen etwa 8 % mehr Unternehmen mit Veränderungen im Produkt- und Leistungsbereich. Der Anteil an Unternehmen mit starken Veränderungen ist aber nicht höher als im öffentlichen Bereich. Bei den *Betriebs- und Arbeitsstätten* zeigen die Unternehmen des öffentlichen Bereichs tendenziell mehr Veränderungen. Doch auch hier sind die Unterschiede insgesamt eher gering ausgeprägt.

Deutliche Unterschiede zwischen Unternehmen des öffentlichen und des gewerblichen Bereichs finden sich alleine mit Bezug auf Veränderungen der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds*. Hier zeigen die gewerblichen Unternehmen erwartungsgemäß mehr Bewegung. In Erhebungszeitraum t3, der mit den Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise zusammenfällt, berichten 69,5 % der Fachkräfte gewerblicher Unternehmen Veränderungen, wobei davon über 22 % als stark eingestuft werden. Im öffentlichen Bereich sind dies nur 36 %, davon werden 8 % als stark betrachtet.

- ✓ Die Zugehörigkeit eines Unternehmens zum *öffentlichen* oder *gewerblichen Bereich* wirkt sich weniger deutlich als erwartet auf die betrieblichen Veränderungen aus. In den meisten Fällen ist das Ausmaß der Veränderungen vergleichbar. Lediglich Veränderungen der *Marktsituation* und des *betrieblichen Umfelds* sind in *gewerblichen Unternehmen* deutlich stärker ausgeprägt.

4.5.4 Zusammenhang der betriebsinternen Veränderungsprozesse mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Im ersten Teil dieses Abschnitts wird auf die Ergebnisse im Zusammenhang betrieblicher Veränderungen mit dem Handeln der Fachkräfte eingegangen. Dazu wird die Intensität des Handelns in den sieben Tätigkeitsfeldern der Fachkraft unter den Bedingungen der beschriebenen betriebsinternen Veränderungen in Erhebungszeitraum t3 untersucht.

4.5.4.1 Betriebliche Veränderungen und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte

Veränderungen auf Ebene der *Geschäfts- und Betriebsleitung* wirken sich nach den vorliegenden Befunden wenig auf das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus. Die Intensität der Tätigkeit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern ist weitestgehend unabhängig von einem Wechsel in der Leitungsebene der Unternehmen.

Auch Veränderungen auf der Ebene der *Führungskräfte* wirken sich nur wenig auf die Intensität des Handelns der Fachkräfte aus. Bezogen auf das *Management des Arbeitsschutzes* findet sich ein gewisser Einfluss, der dahin geht, dass Veränderungen der Führungskräfte zu einem tendenziell intensiveren Handeln der Fachkräfte in diesem Bereich anregen. Die mittlere Intensität steigt dabei in Erhebungszeitraum t2 von 3,21 auf 3,41 und in Erhebungszeitraum t3 von 3,28 auf 3,39 an. Bedenkt man, dass das Einbinden des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln einen wesentlichen Bestandteil dieses Tätigkeitsfeldes bildet (siehe DGUV-Report 5/2009), ist dieser Befund zu erwarten.

Organisatorische Umstrukturierungen fallen unmittelbar in den Aufgabenbereich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Dementsprechend höher sind die Zusammenhänge mit den Tätigkeitsfeldern (siehe Tabelle 4-17), die in Erhebungszeitraum t2 in ihrer Tendenz höher ausfallen als in Erhebungszeitraum t3.

Tabelle 4-17: Zusammenhang zwischen organisatorischen Umstrukturierungen und der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Organisatorische Umstrukturierung	Erhebungszeitraum t2			Erhebungszeitraum t3		
	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.
	Mittelwerte					
T1: Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,74	3,87	3,78	3,84	3,85	3,86
T2: Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,71	3,78	3,74	3,85	3,81	3,80
T3: Management des Arbeitsschutzes	3,13	3,40	3,38	3,28	3,39	3,40
T4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,05	3,22	3,19	3,09	3,26	3,18
T5: Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,34	2,55	2,49	2,42	2,54	2,52
T6: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,32	3,32	3,28	3,33	3,3	3,29
T7: Analyse eingetretener Ereignisse	2,85	3,17	3,06	3,00	3,08	3,08

Organisatorische Umstrukturierungsprozesse erhöhen die mittlere Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte im Management des Arbeitsschutzes, insbesondere in Erhebungszeitraum t2 von einem Mittelwert von 3,13 auf 3,40 bei einigen bzw. 3,38 bei starken Veränderungen. Auch die *technisch-organisatorische Gestaltung* und die *personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* durch die Fachkräfte werden – auf unterschiedlichem Intensitätsniveau – durch *organisatorische Umstrukturierungen* angeregt. Dieser Befund kann für eine aktive Einbindung der Fachkräfte in diese Prozesse sprechen. Ebenso ist dies bei der *Analyse eingetretener Ereignisse* der Fall, der Intensitätsunterschied ist vor allem in Erhebungszeitraum t2 hoch (von M = 2,85 auf M = 3,17).

Auch der Zusammenhang zwischen Veränderungen im *Produkt- und Leistungsspektrum* der Unternehmen mit dem Handeln der Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern fällt in Erhebungszeitraum t2 höher aus als in Erhebungszeitraum t3. In Erhebungszeitraum t2 findet sich in fünf der sieben Tätigkeitsfelder eine deutlich erhöhte Intensität im Handeln in Abhängigkeit von den Veränderungen in diesem Bereich (Diff. $\geq .20$). Die größten Unterschiede zeigen sich in *T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = .43), in *T7 Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = .38) sowie in *T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* (Diff. = .31). In Erhebungszeitraum t3, der tendenziell durch eine wirtschaftlich angespannte Situation gekennzeichnet ist, sind diese Effekte weniger stark ausgeprägt. Keine relevanten Zusammenhänge zeigen sich zwischen Veränderungen im *Produkt- und Leistungsspektrum* und *T1 Intensität des Han-*

delns zu verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen sowie T4 technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen.

Bei Veränderungen der Verfahrenstechnik, der Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe und Materialien in den Unternehmen ist der Zusammenhang betrieblicher Veränderungen mit der Intensität des Handelns der Fachkräfte ebenfalls sehr deutlich (siehe Tabelle 4-18). Ein entsprechendes Handeln markiert ein klassisches Aufgabenfeld der Fachkraft.

Tabelle 4-18: Zusammenhang zwischen Veränderungen der Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Stoffen und Materialien im Unternehmen und der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Verfahrenstechnik/Arbeitsverfahren/Stoffe, Materialien	Erhebungszeitraum t2			Erhebungszeitraum t3		
	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.
Mittelwerte						
T1:Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,76	3,91	3,97	3,80	3,97	3,91
T2:Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,68	3,85	4,01	3,75	3,95	4,07
T3:Management des Arbeitsschutzes	3,23	3,47	3,53	3,29	3,52	3,62
T4:Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,06	3,30	3,48	3,11	3,38	3,24
T5:Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,41	2,55	2,70	2,43	2,64	2,78
T6:Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,18	3,47	3,71	3,23	3,46	3,52
T7:Analyse eingetretener Ereignisse	2,97	3,19	3,27	2,97	3,22	3,44

Tabelle 4-18 zeigt, dass die Intensität des Handelns der Fachkraft in allen sieben Tätigkeitsfeldern zunimmt, wenn es in den Unternehmen zu Veränderungen der *Verfahrenstechnik, der Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe und Materialien* kommt. Die höchste Steigerung der Intensität findet sich in Erhebungszeitraum t2 bezüglich der Tätigkeitsfelder *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* (Diff. = .53) und *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = .42). In Erhebungszeitraum t3 intensiviert sich das Handeln der Fachkräfte am deutlichsten hinsichtlich Tätigkeitsfeld *Analyse eingetretener Ereignisse*, wenn von Veränderungen bei *Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien* im Unternehmen berichtet werden.

Veränderungen der *Betriebs- und Arbeitsstätten* intensivieren in den Erhebungszeiträumen t2 und t3 das Handeln der Fachkräfte zum Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* (Diff. Erhebungszeitraum t2 = .34; Erhebungszeitraum t3 = .24). Darüber hinaus

zeigt sich ein intensivierender Einfluss der Veränderungen in diesem Bereich auf die Tätigkeitsfelder *Verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen* (Diff. Erhebungszeitraum t2 = .14; Erhebungszeitraum t3 = .21), *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. Erhebungszeitraum t2 = .29; Erhebungszeitraum t3 = .17) und *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* (Diff. Erhebungszeitraum t2 = .28; Erhebungszeitraum t3 = .21).

Veränderungen im *Gefährdungs- und Belastungsspektrum* der Unternehmen fördern ebenfalls breit die Intensität des Handelns der Fachkräfte. Mit Ausnahme des Tätigkeitsfeldes *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* werden alle Handlungsfelder der Fachkraft in ihrer Intensität verstärkt. Dabei zeigen sich die stärksten Einflüsse bei den Tätigkeitsfeldern *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* (Differenz Erhebungszeitraum t2 = .47; Erhebungszeitraum t3 = .27) und *Analyse eingetretener Ereignisse* (Differenz Erhebungszeitraum t2 = .27; Erhebungszeitraum t3 = .36). Aber auch die übrigen Tätigkeitsfelder werden durch diese Veränderungen intensiviert.

Betrachtet man zuletzt den Einfluss der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds* auf das Handeln der Fachkräfte (Tabelle 4-19), finden sich ebenfalls relevante Einflüsse, die zeigen, dass insbesondere starke Veränderungen der Marktsituation die Intensität der Tätigkeiten der Fachkräfte erhöhen. Dieser Befund bestätigt die Ergebnisse zur Unternehmensentwicklung (siehe Abschnitt 4.4.1), die ebenfalls darauf hindeuten, dass Veränderungsprozesse aktivierend auf das Handeln der Fachkräfte wirken.

Tabelle 4-19: Zusammenhang zwischen Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds und der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Marktsituation und betriebliches Umfeld	Erhebungszeitraum t2			Erhebungszeitraum t3		
	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.	keine Veränd.	einige Veränd.	starke Veränd.
	Mittelwerte					
T1:Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,81	3,80	4,01	3,78	3,91	3,88
T2:Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,72	3,77	3,80	3,74	3,86	3,90
T3:Management des Arbeitsschutzes	3,28	3,39	3,50	3,29	3,48	3,34
T4:Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,11	3,25	3,27	3,11	3,29	3,22
T5:Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,45	2,53	2,61	2,53	2,56	2,47
T6:Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,30	3,29	3,49	3,30	3,32	3,33
T7:Analyse eingetretener Ereignisse	2,98	3,15	3,19	2,97	3,13	3,15

Interessant – wenn auch nicht sehr deutlich ausgeprägt – ist der Befund, dass starke Veränderungen der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds* tendenziell die ohnehin eher schwach ausgeprägte Intensität des Handelns der Fachkräfte im Bereich von *T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* reduzieren, insbesondere in Erhebungszeitraum t3 in einem eher schwierigen wirtschaftlichem Umfeld (keine Veränderungen: $M = 2.53$; einige Veränderungen: $M = 2,56$; starke Veränderungen: $M = 2.47$). Ähnlich ist in Erhebungszeitraum t3 der Befund zu *T3 Management des Arbeitsschutzes* durch die Fachkraft, dass bei moderaten Veränderungen der Marktsituation deutlich intensiviert wird, was bei starken Veränderungen nicht der Fall ist.

- ✓ Insgesamt gibt es einen tendenziell positiven Zusammenhang zwischen betriebs-internen Veränderungsprozessen und der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- ✓ In diesem Zusammenhang zeigen Veränderungen auf höheren Ebenen der Organisation nicht so deutliche Zusammenhänge. Konkrete Veränderungen mit direktem Handlungsbedarf hingegen zeigen einen deutlichen Zusammenhang.

4.5.4.2 Betriebliche Veränderungen und Wirksamkeit der Fachkräfte

Insgesamt betrachtet zeigt sich in den Erhebungszeiträumen t2 und t3 ein positiver Zusammenhang der betrieblichen Veränderungen mit der Wirksamkeit der Fachkraft in den vier Wirksamkeitsfeldern *Arbeitsschutzorganisation und Kultur*, *Gefährdungsreduktion*, *Betrieblicher Nutzen* und *menschengerechte Arbeitsgestaltung*. Durchweg gehen betriebliche Veränderungen mit einer Tendenz zur höheren Wirksamkeit der Fachkräfte einher. Nimmt man wieder einen Mittelwertsunterschied von $\geq .20$ als Maßstab, um relevante Zusammenhänge zu identifizieren, zeigen sich die im Folgenden beschriebenen Punkte:

Veränderungen auf der Ebene der *Geschäfts- und Betriebsleitung* zeigen einen eher geringen Einfluss auf die Wirksamkeit des Handelns der Fachkräfte. Dabei ist tendenziell ein schwachpositiver Zusammenhang erkennbar, nachdem Veränderungen in der *Geschäfts- und Betriebsleitung* die Wahrnehmung der eigenen Wirksamkeit der Fachkräfte etwas erhöht.

- 1) Veränderungen auf der Ebene der Führungskräfte stehen in keinem direkten Zusammenhang mit dem Wirksamkeitserleben der Fachkräfte. Auch hier ist eine grundsätzlich positive Tendenz erkennbar, insbesondere was die Wirksamkeit zum *Betrieblichen Nutzen* angeht. Fachkräfte in Unternehmen mit Veränderungen auf der Ebene der Führungskräfte erleben in Erhebungszeitraum t3 eine höhere Wirksamkeit als Fachkräfte ohne solche Veränderungen (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t3 = .16)
- 2) In Unternehmen mit organisatorischen Umstrukturierungen erleben die Fachkräfte insbesondere in Erhebungszeitraum t2 eine gesteigerte Wirksamkeit im Bereich *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .20).
- 3) Veränderungen im Produkt- und Leistungsspektrum der Unternehmen zeigen einen deutlicheren Zusammenhang mit der erlebten Wirksamkeit der Fachkräfte auf allen

vier Wirksamkeitsebenen. Diese sind auch im Erhebungszeitraum t2 stärker ausgeprägt. Insbesondere in den Wirksamkeitsfeldern *menschengerechte Arbeitsgestaltung* (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .28) und *Betrieblicher Nutzen* (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .26) erleben die Fachkräfte bei Veränderungen des Produkt- und Leistungsspektrums der Unternehmen eine höhere Wirksamkeit.

- 4) Ebenso gehen Veränderungen im Bereich der Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, verwendete Stoffe und Materialien mit erhöhter Wirksamkeit der Fachkräfte in allen vier Wirksamkeitsfeldern einher. Hier wird besonders eine erhöhte Wirksamkeit hinsichtlich des *betrieblichen Nutzens* durch die Fachkräfte wahrgenommen (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .28; Erhebungszeitraum t3 = .25).
- 5) Gleiches gilt für Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsstätten, bei denen ebenfalls die wahrgenommene Wirksamkeit des *Betrieblichen Nutzens* bei Veränderungen am stärksten steigt (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .25; Erhebungszeitraum t3 = .20).
- 6) Veränderungen im Gefährdungs- und Belastungsspektrum zeigen die stärkste Beziehung mit Blick auf die Wirksamkeitsfelder *Gefährdungsreduktion* (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .25; t3 = .25) und *Menschengerechte Arbeitsgestaltung* (Mittelwertdifferenz Erhebungszeitraum t2 = .15; Erhebungszeitraum t3 = .27).

Die eher betriebsübergreifend zu verstehenden Veränderungen der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds* zeigen, wie schon die betriebsinternen Veränderungen, einen eindeutig positiven Zusammenhang mit der Wirksamkeit der Fachkräfte im Unternehmen. Dies gilt sowohl für Erhebungszeitraum t2, der durch eine positive konjunkturelle Entwicklung geprägt ist, wie auch für Erhebungszeitraum t3, in dem die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise spürbar werden. Es zeigt sich eine erhöhte Wirksamkeit der Fachkräfte bei Veränderungen der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds*. Eine Ausnahme davon ist die Wirksamkeit im Bereich *Menschengerechte Arbeitsgestaltung*. Die Wirksamkeit der Fachkräfte bewegt sich in diesem Bereich ohnehin auf einem niedrigen Niveau, dass – anders als in den übrigen Bereichen – durch Veränderungen der *Marktsituation und des betrieblichen Umfelds* nicht gesteigert wird.

- ✓ Generell gibt es die Tendenz, dass betriebliche Veränderungen mit einer höheren Wirksamkeit der Fachkraft einhergehen, auch wenn die Effekte manchmal klein sind. Das bedeutet also: Wenn der Wind der Veränderung weht, brauchen die Betriebe Fachkräfte, die Windmühlen bauen, und keine Mauern. Dann sind sie umso wirksamer.
- ✓ Veränderungen auf höheren Ebenen hängen allgemein weniger deutlich mit der Wirksamkeit der Fachkräfte zusammen als Veränderungen in konkreten Arbeitsfeldern.
- ✓ Der Zusammenhang mit dem *Betrieblichen Nutzen* ist deutlich.

4.6 Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit

Dieser Abschnitt untersucht die Zusammenhänge zwischen der Unternehmenskultur bezüglich Sicherheit und Gesundheit und dem Handeln der Fachkräfte. Zuerst folgt wieder eine Beschreibung der Unternehmenskultur in den Betrieben der teilnehmenden Fachkräfte. Danach wird deren Verknüpfung mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte untersucht.

4.6.1 Beschreibung der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen ist durch unterschiedliche Facetten gekennzeichnet. Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie wurde sie anhand von 13 Einzelmerkmalen auf einer 5-stufigen Skala erfasst. Diese sind:

- Im Unternehmensleitbild formulierte Werte zur Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.
- Im Konfliktfall geht Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.
- Vorgesetzte werden von den anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.
- Gefahren werden zum Teil stillschweigend akzeptiert.
- Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).
- Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess wird selbstverständlich gesprochen.
- Vorgesetzte ermuntern Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.
- Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.
- Unfallmeldungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet.
- Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.
- Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen.
- Die besten Mitarbeiter verhalten sich auch besonders sicherheitsbewusst.
- Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.

Die Fachkräfte konnten über die Antwortkategorien angeben, ob sie der jeweiligen Aussage völlig, überwiegend, teilweise, weniger oder gar nicht zustimmen. Der Gesamtwert zur Sicherheits- und Gesundheitskultur berechnet sich aus den Mittelwerten aller dreizehn Einzelmerkmale.

Das Niveau der Sicherheits- und Gesundheitskultur ist über die drei Erhebungszeiträume hinweg äußerst konstant (siehe Tabelle 4-20). Der Mittelwert der Gesamtskala liegt konstant bei 3,40 (Streuung zwischen .66 und .70). Auch auf der Ebene der Einzelmerkmale

sind die Veränderungen über die Zeit gering, mit einer Ausnahme: Deutlich zugenommen haben über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg die Aktivitäten der Unternehmen zur Gesundheitsförderung, die noch in Erhebungszeitraum t1 eher gering ausgeprägt waren (M = 2,78) und die in den Erhebungszeiträumen t2 (M = 2,98) und t3 (M = 3,08) deutlich angestiegen sind.

Tabelle 4-20: Sicherheits- und Gesundheitskultur der untersuchten Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen der Basisbefragungen

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

Wesentlich größere Unterschiede finden sich beim Vergleich zwischen den einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Unternehmen. Besonders starke Zustimmung geben die Fachkräfte bei der direkten *Unfallmeldung an die Geschäftsleitung* (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 3,90), der *Besprechung von Gefahren und Gefährdungen bei anstehenden Aufgaben mit hohem Risiko* (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 3,84) und der *niedrigen Gefahrenakzeptanz*, d. h., dass *Gefahren im Unternehmen nicht stillschweigend hingenommen werden* (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 3,73). Eher wenig oder nur teilweise stimmen die Fachkräfte insbesondere im Hinblick auf die *Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz durch die Führungskräfte* zu (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 2,90). Aber auch der *Wahrnehmung der Fachkraft als Berater* (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 3,06) und der *Relevanz eines sicherheits- und gesundheitsbewussten Verhaltens bei Personalentscheidungen* (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 3,11) stimmen die Fachkräfte nur teilweise zu. Dies trifft – auch nach

der deutlichen Entwicklung im Untersuchungszeitraum – noch immer auf die *Maßnahmen der Gesundheitsförderung* (Mittelwert Erhebungszeitraum t3 = 3,08) zu.

4.6.2 Betriebsgröße und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die Größe eines Unternehmens scheint nur wenig Einfluss auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur auszuüben. Es finden sich keine statistisch relevanten Zusammenhänge. Bei der Betrachtung der Mittelwerte der Unternehmen im Einzelnen kann über die drei Erhebungszeiträume eine gewisse Tendenz dahin gehend festgestellt werden, dass sowohl kleine und sehr kleine Unternehmen *bis 50 Beschäftigte* über eine höhere Sicherheits- und Gesundheitskultur verfügen. Es findet sich aber auch eine Tendenz mit relativ niedrigeren Werten zur Sicherheits- und Gesundheitskultur in mittleren Unternehmen von *50 bis 250 Beschäftigten*, die dann parallel zu den Beschäftigungszahlen zunimmt und bei großen Unternehmen mit *über 500 Beschäftigten* am höchsten ist. Die tatsächlichen Effekte hinter diesen Tendenzen sind jedoch gering.

4.6.3 Branche und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Der Vergleich des Niveaus der Sicherheits- und Gesundheitskultur über die verschiedenen Branchen zeigt (siehe Tabelle 4-21), dass diese insbesondere bei den Energieversorgern hoch ist. Zu allen drei Erhebungszeiträumen finden sich hier die günstigsten Einschätzungen der Sicherheitskultur. Auf der 5-stufigen Messskala liegt der Mittelwert der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Energieversorger zwischen $M = 3,67$ in t1 und $M = 3,70$ in t3. Dabei ist der Abstand zu den übrigen Branchen deutlich. Die schwächsten Einschätzungen der Sicherheits- und Gesundheitskultur werden von den Fachkräften für Arbeitssicherheit der aus der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit Mittelwerten zwischen $M_{t2} = 3,00$ und $M_{t3} = 3,17$ sowie den Fachkräften aus dem Gesundheits- und Sozialwesen mit Mittelwerten zwischen $M_{t3} = 3,09$ und $M_{t1/t2} = 3,20$ gegeben.

Tabelle 4-21: Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala) mit der Branche der Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen

Branche	Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala)					
	Erhebungszeitraum t1		Erhebungszeitraum t2		Erhebungszeitraum t3	
	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert
Verarbeitendes Gewerbe (C)	275	3,37	275	3,38	439	3,38
Energieversorgung (D)	47	3,67	41	3,68	63	3,70
Baugewerbe (F)	40	3,39	41	3,41	63	3,37
Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	33	3,29	31	3,29	51	3,37
Verkehr & Lagerei (H)	45	3,49	42	3,42	61	3,39

Branche	Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala)					
	Erhebungszeitraum t1		Erhebungszeitraum t2		Erhebungszeitraum t3	
	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)	13	3,04	76	3,00	108	3,17
Gesundheits- & Sozialwesen (Q)	28	3,20	59	3,20	80	3,09
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)	37	3,39	48	3,45	79	3,39
sonstige Branchen zusammengefasst	125	3,44	159	3,38	254	3,33

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

Auch die Betrachtung der einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskompetenz zum dritten Erhebungszeitpunkt weist den Energieversorgern nahezu durchweg die günstigsten Einschätzungen zu. Einzig bei dem Anteil an Fachkräften, die ihre Unfallmeldungen direkt an die Geschäftsführung geben, liegt das Baugewerbe höher (M = 4,27) (siehe Abbildung 4-25).

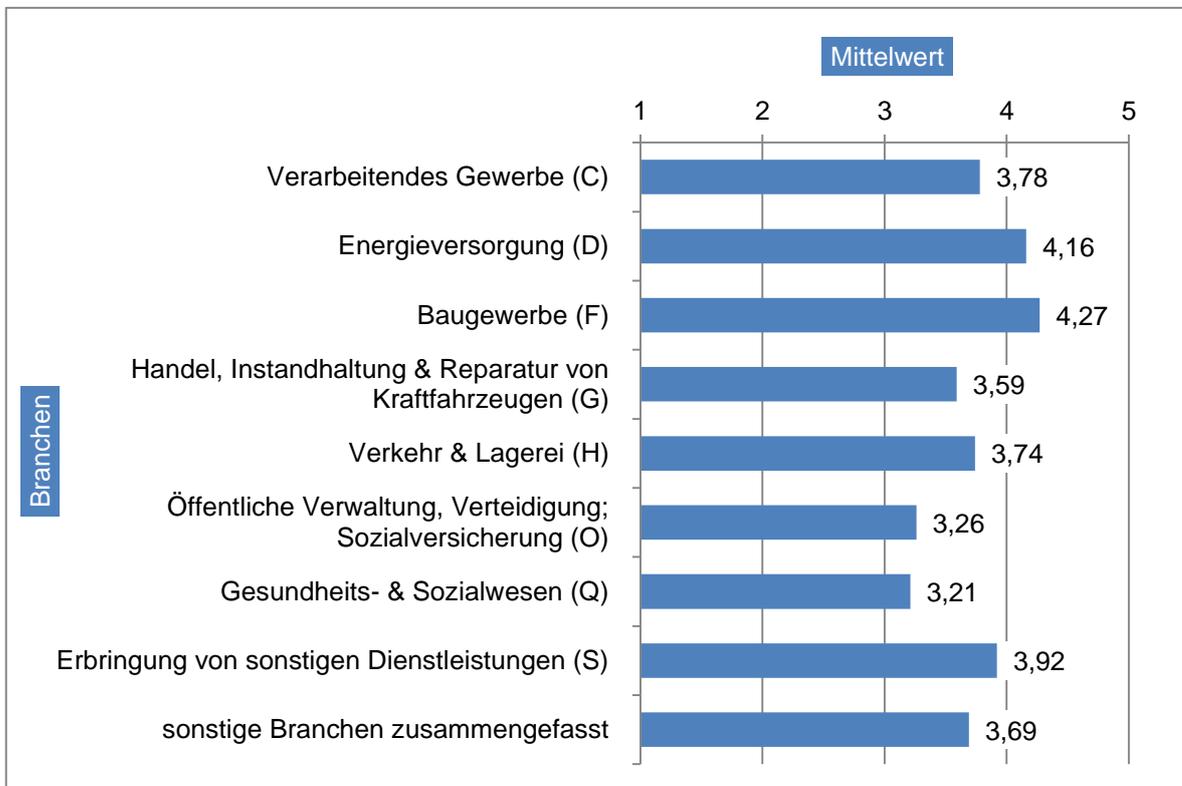


Abbildung 4-25: Bewertung der Aussage *Unfallmeldungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet* als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Interessant sind ebenso die Befunde zur Gesundheitsförderung, die ein deutlich anderes Profil zeigen als die übrigen Befunde (siehe Abbildung 4-26).

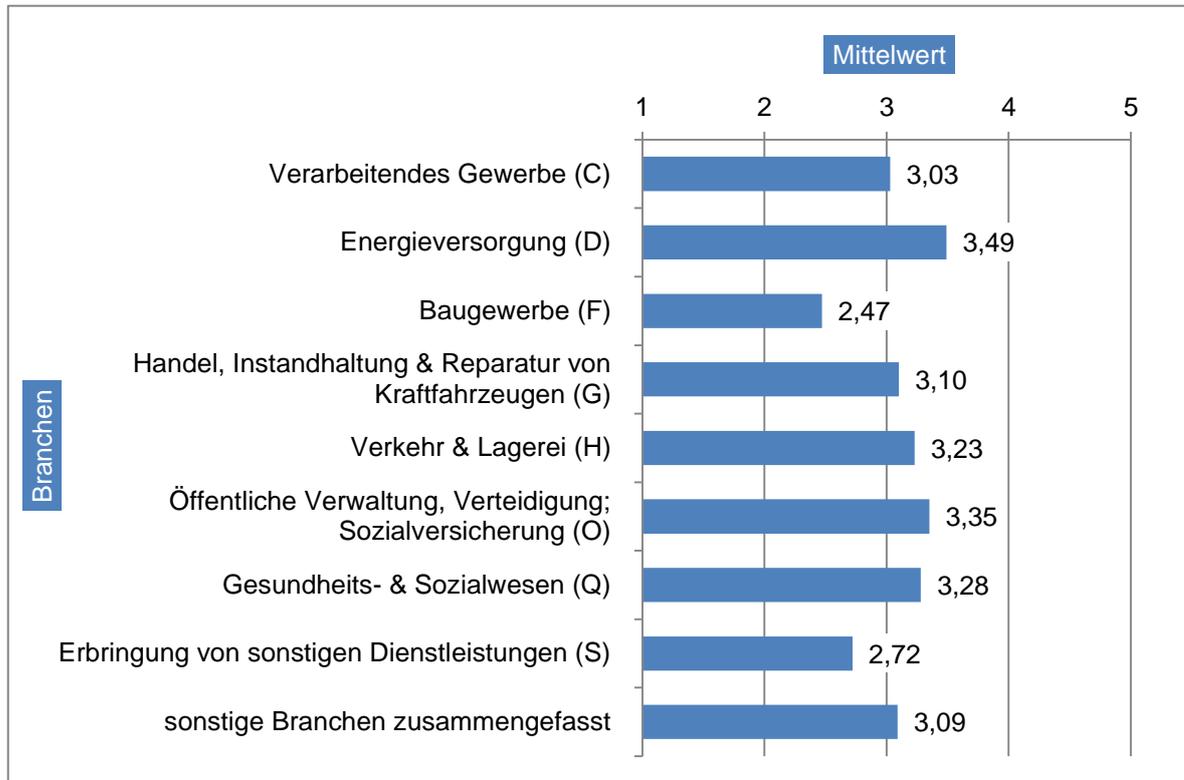


Abbildung 4-26: Bewertung der Aussage „Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention)“ als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Zwar werden erneut die Energieversorger von den Fachkräften am günstigsten eingestuft ($M = 3,49$). Jedoch scheiden die insgesamt eher schwachen Branchen *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* ($M = 3,35$) und *Gesundheits- und Sozialwesen* ($M = 3,28$) vergleichsweise gut ab. Dagegen fallen die Bewertungen der Fachkräfte aus der *Baubranche* hier deutlich schwächer aus ($M = 2,47$). Auch die *Erbringer sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen* schneiden hier unterdurchschnittlich ab ($M = 2,72$).

4.6.4 Betriebliche Veränderungen und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Der Einfluss betrieblicher Wandlungsprozesse auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen scheint eher gering zu sein. Nachdem aus den verschiedenen Veränderungsindikatoren im Unternehmen ein allgemeiner Wandlungsindikator erstellt und mit Unternehmen mit einem überdurchschnittlichem und einem unterdurchschnittlichen Wandel miteinander verglichen wurde, zeigt sich über die drei Erhebungszeiträume eine schwache Tendenz dahin gehend, dass ein überdurchschnittlicher Wandel mit einer gering höheren Sicherheits- und Gesundheitskultur einhergeht. Die Unterschiede sind jedoch gering und liegen – gemessen auf einer 5-stufigen Skala – bei plus 0,08 in Erhebungszeitraum t1 ($N = 1352$), plus 0,13 in Erhebungszeitraum t2 ($N = 1274$) und plus 0,14 in Erhebungszeitraum t3 ($N = 1242$).

4.6.5 Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte

4.6.5.1 Sicherheits- und Gesundheitskultur und Intensität der Tätigkeit der Fachkraft

In der Sifa-Langzeitstudie zeigt sich über alle drei Erhebungszeiträume ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Handeln der Fachkräfte (siehe Tabelle 4-22).

Tabelle 4-22: Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Intensität des Handelns der Fachkraft in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in den drei Erhebungszeiträumen, jeweils berechnet über die gesamten Teilnehmer

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

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

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

Dabei existieren zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsfeldern. Während die Tätigkeitsfelder *Management des Arbeitsschutzes* ($r_{t3} = .42$), *technisch-organisatorische Gestaltung* ($r_{t3} = .46$) sowie *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* ($r_{t3} = .39$) tendenziell stärker mit der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit zusammenhängen, zeigen klassische Arbeitsschutzaufgaben, wie *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* ($r_{t3} = .17$) oder *Analyse von Gefährdungsfaktoren* ($r_{t3} = .26$) eine deutlich geringere „Abhängigkeit“ von der Sicherheits- und Gesundheitskultur, die jedoch weiterhin signifikant ist. Ebenso wie das Tätigwerden zu *Verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen* ($r_{t3} = .34$) und zu *Analyse eingetretener Ereignisse* ($r_{t3} = .37$) besteht auch hier noch immer ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen.

Eine detaillierte Betrachtung der Einzelaspekte zur Sicherheits- und Gesundheitskultur im Zusammenhang mit den Tätigkeitsintensitäten wird an dieser Stelle verzichtet.

4.6.5.2 Sicherheits- und Gesundheitskultur und Wirksamkeit der Fachkraft

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

In Tabelle 4-23 ist der Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Wirksamkeit der Fachkräfte in vier betrieblich relevanten Bereichen dargestellt. Dabei werden bis zu 34,5 % der Wirksamkeit durch die Unternehmenskultur erklärt.

Tabelle 4-23: Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Wirksamkeit in den drei Erhebungszeiträumen

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

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

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

- ✓ Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist deutlich mit der Tätigkeitsintensität und dem Wirksamkeitserleben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verknüpft.
- ✓ Insbesondere bei den *zeitgemäßen* Tätigkeiten der Fachkräfte (wie z. B. Management des Arbeitsschutzes, personalorientierte Gestaltung der Arbeit) hat die Sicherheits- und Gesundheitskultur großen Einfluss. Die *traditionellen* Aufgaben sind hingegen etwas unabhängiger von der Sicherheits- und Gesundheitskultur.
- ✓ Aber selbst Aufgaben wie die *Analyse eingetretener Ereignisse* sind von der Sicherheits- und Gesundheitskultur abhängig.
- ✓ Die Wirksamkeit ist noch enger mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur verknüpft.

4.7 Managementsysteme

Managementsysteme helfen den Unternehmen dabei, relevante Ziele für das Handeln zu definieren und die notwendigen Unternehmensprozesse zu steuern und zu kontrollieren. Mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen sind Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) und das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) besonders bedeutsam. Aber auch weitere Managementsysteme, wie beispielsweise das Qualitätsmanagement, sind mit dieser Thematik verknüpft. Im folgenden Abschnitt werden die Zusammenhänge zwischen Managementsystemen im Unternehmen und der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte untersucht.

Die Anzahl der Unternehmen, die ein AMS besitzen, verändert sich über die drei Erhebungszeiträume wenig. Sie schwankt zwischen 51 % in Erhebungszeitraum t1 (N = 1469) und 55 % in Erhebungszeitraum t3 (N = 1159). Dies ist ein Zuwachs von etwa 4 % in einem Zeitraum von sechs Jahren (siehe Abbildung 4-27).

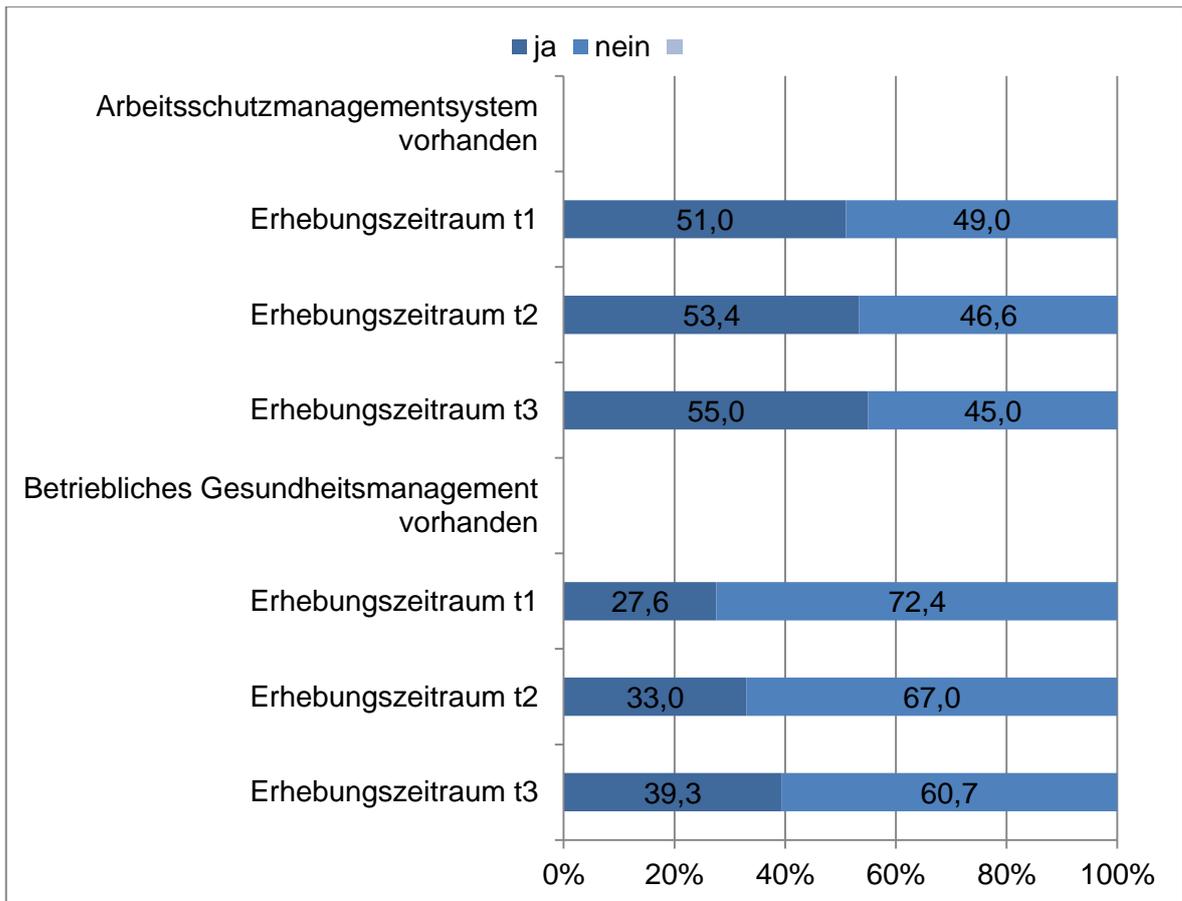


Abbildung 4-27: Anteil der Unternehmen mit/ohne Arbeitsschutzmanagementsystem in den drei Erhebungszeiträumen

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

Im Weiteren kann unterschieden werden zwischen Unternehmen, die entweder über *ein AMS oder ein BGM* verfügen und Unternehmen, in denen *beide Managementsysteme* vorhanden sind (siehe Abbildung 4-28).

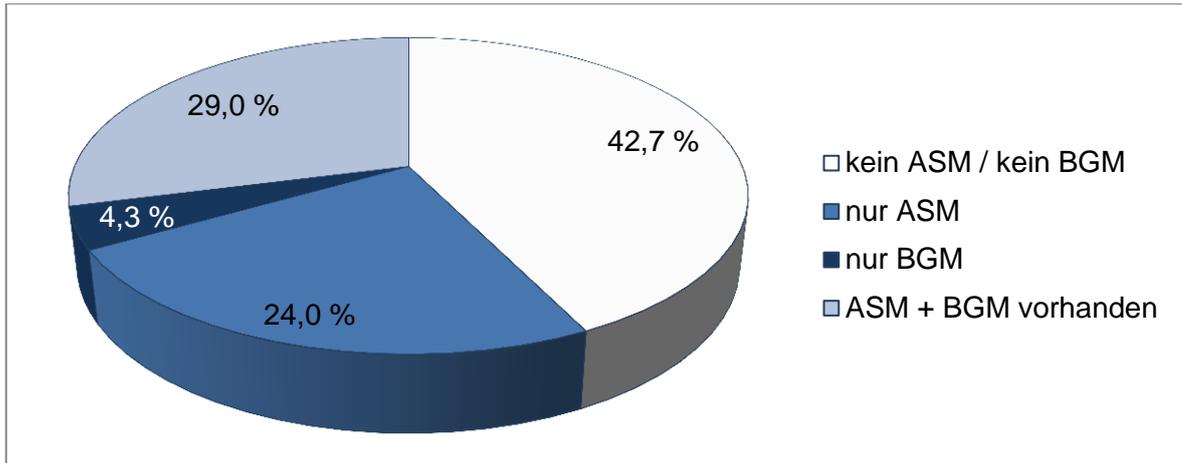


Abbildung 4-28: Verteilung von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum

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

4.7.1 Alternative Analysen der Managementsysteme

Der Schwerpunkt der bisherigen Betrachtungen zu Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit hat sich auf einen Vergleich zwischen Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) konzentriert, wobei Vergleichen wurde zwischen Betrieben mit dem ein- oder anderen System, mit beiden oder mit keinem dieser Systeme. Auf diese Weise können Informationen darüber gewonnen werden, welchen spezifischen Einfluss diese beiden Systeme auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte haben (s. u.).

Die Daten der Sifa-Langzeitstudie erlauben jedoch auch alternative Analysen, die eine etwas andere Perspektive auf die Einfluss- und Wirkfaktoren zum Management zu Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben ermöglichen.

Über einen Vergleich des Arbeitsschutzmanagements mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement hinaus lässt sich die Frage stellen, worauf ein möglicher Einfluss von Managementsystemen auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte fußt. Geht es um die spezifischen Aspekte von Arbeitsschutzmanagementsystemen, die in ihrer Umsetzung häufig schon sehr ausgereift sind? Oder entsteht ein positiver Einfluss mehr durch die Strukturierung von Prozessen und Abläufen in Unternehmen durch Managementsysteme, die nicht primär an Inhalte zu Sicherheit und Gesundheit gebunden sind?

Um diesen Fragen nachzugehen, wurde eine alternative Einteilung der Betriebe vorgenommen, in der unterschieden wird zwischen:

- Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS)
- Betrieben mit anderen Managementsystemen (Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Gesundheitsmanagement), die Arbeitsschutzaspekte integrieren (MS + AS)

- Betrieben mit anderen Managementsystemen (Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Gesundheitsmanagement), die Arbeitsschutzaspekte nicht integrieren (MS ohne AS)
- Betriebe ohne Managementsysteme (kein MS)

Ziel ist es, spezifische Einflüsse aus dem Arbeitsschutzmanagement und Einflüsse, die aus einem höheren Strukturiertheitsgrad von Unternehmen mit anderen Managementsystemen erwachsen, zu unterscheiden und zu klären, welche für das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bedeutsam sind.

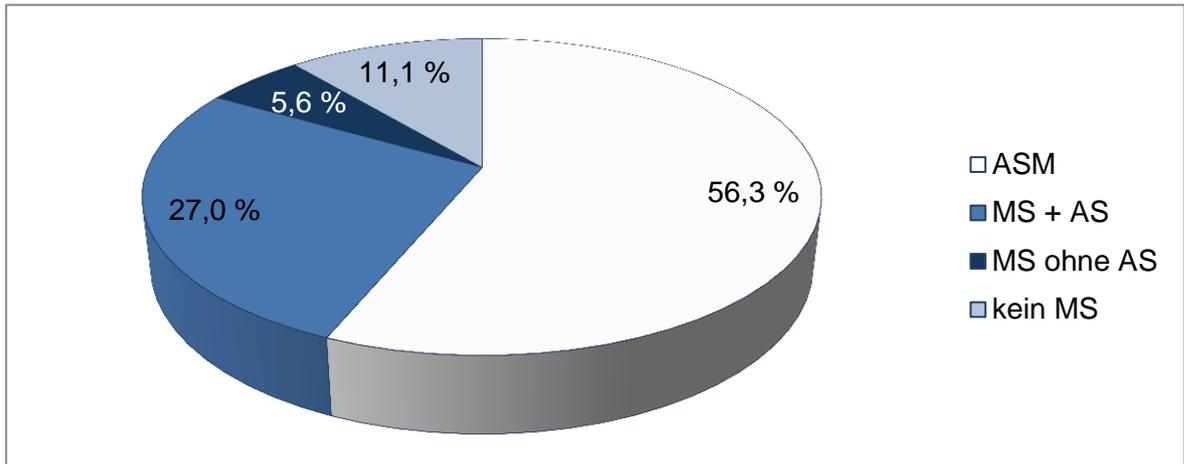


Abbildung 4-29: Alternative Verteilung von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum

Zum dritten Erhebungszeitpunkt verfügen nach den Befunden der Studie 56,3 % der Betriebe über ein Arbeitsschutzmanagementsystem (siehe Abbildung 4-29). 27 % der Betriebe haben ein anderes Managementsystem, das Aspekte des Arbeitsschutzes integriert und 5,6 % der Betriebe haben ein Managementsystem, in dem der Arbeitsschutz keine Rolle spielt. Dagegen haben 11,1 % der Betriebe überhaupt kein Managementsystem implementiert.

4.7.2 Sicherheits- und Gesundheitskultur und Managementsysteme

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines AMS und/oder eines BGM und der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Unternehmen (siehe Abbildung 4-30).

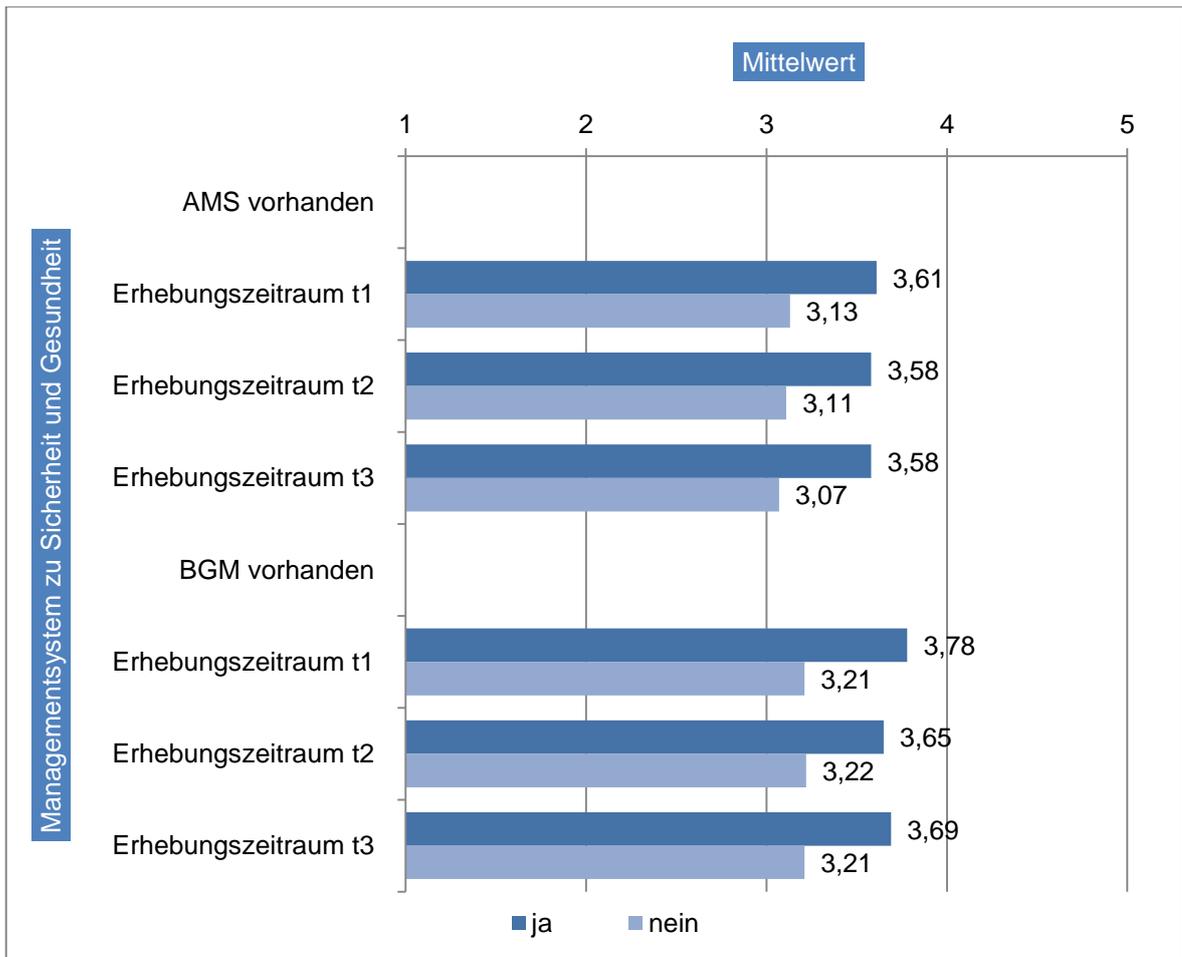


Abbildung 4-30: Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen

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

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

Erhebungszeitraum t1 Diff. = .57

Erhebungszeitraum t2 Diff. = .43

Erhebungszeitraum t3 Diff. = .48

Es kann angenommen werden, dass es eine ungleiche Verteilung derart gibt, dass mehr Unternehmen die ein AMS besitzen zusätzlich auch über ein BGM verfügen als dies umgekehrt der Fall ist. Diese Annahme stützt sich einerseits auf dem geringeren Verbrei-

tungsgrad des BGM sowie auf der Tatsache, dass Maßnahmen zum Arbeitsschutz eher als verpflichtend wahrgenommen werden als Maßnahmen der Gesundheitsförderung, denen oft ein unverbindlicherer Status gegeben wird.

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

Eher schwach ausgeprägt – aber noch immer statistisch signifikant – ist der Zusammenhang von AMS mit der Wahrnehmung der Fachkraft für Arbeitssicherheit als Berater (Mittelwertdifferenz_{t3} = .25) und dem Sicherheitsverhalten der besten Mitarbeiter des Unternehmens (Mittelwertdifferenz_{t3} = .29). Die übrigen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigen einen Zusammenhang mit dem AMS, der in seiner Ausprägung im mittleren Bereich liegt. Zu erwähnen ist, dass bei der Interpretation dieser Befunde auch das absolute Niveau der Sicherheits- und Gesundheitskultur, das zwischen den verschiedenen Facetten schwankt, zu berücksichtigen ist (siehe dazu auch vorangegangenen Abschnitt 4.6).

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

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

- ✓ Insgesamt ist festzustellen, dass alle Facetten der *Sicherheits- und Gesundheitskultur* durch das *Vorhandensein* eines *Arbeitsschutzmanagementsystems* und/oder eines *betrieblichen Gesundheitsmanagements* signifikant positiv beeinflusst werden – zu allen Testzeitpunkten und ohne Ausnahme!
- ✓ Die Zusammenhänge zwischen dem *Vorhandensein* eines *Arbeitsschutzmanagementsystems* und der *Sicherheits- und Gesundheitskultur* im Betrieb sind größer, als wenn nur ein *betriebliches Gesundheitsmanagement* vorhanden ist.

4.7.3 Entwicklung von Unfällen und Krankheiten im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Managementsystemen

Wie wirkt sich nun das Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagements und eines betrieblichen Gesundheitsmanagements auf die Entwicklung von Unfällen und Krankheiten im Unternehmen aus? Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie wurde dazu die Entwicklung der Arbeitsunfälle, des Krankenstands, der Berufskrankheiten und der Wegeunfälle betrachtet.

4.7.3.1 Zusammenhang des Vorhandenseins eines AMS und/oder BGM mit der Entwicklung der Unfallzahlen

Der Vergleich der Unternehmen mit einer rückläufigen, einer gleichbleibenden und einer steigenden Anzahl von Arbeitsunfällen zeigt sowohl für das AMS als auch für das BGM eindeutige Zusammenhänge (Tabelle 4-24).

Tabelle 4-24: Entwicklung der Zahl von Arbeitsunfällen im Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen

Arbeitsunfälle	Arbeitsschutzmanagement-system				Betriebliches Gesundheitsmanagement			
	ja		nein		ja		nein	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t1								
keine Vorfälle	63	8,8	89	13,2	36	10,3	104	11,5
rückläufig	416	58,0	301	44,6	205	58,6	441	48,6
gleichbleibend	185	25,8	238	35,2	81	23,1	301	33,1
steigend	53	7,4	47	7,0	28	8,0	62	6,8
gesamt	717	100,0	675	100,0	350	100,0	908	100,0
Erhebungszeitraum t2								
rückläufig	368	60,6	263	49,2	216	62,3	359	50,6
gleichbleibend	185	30,5	223	41,7	101	29,1	289	40,8
steigend	54	8,9	49	9,1	30	8,6	61	8,6
gesamt	607	100,0	535	100,0	347	100,0	709	100,0

Arbeitsunfälle	Arbeitsschutzmanagement-system				Betriebliches Gesundheitsmanagement			
	ja		nein		ja		nein	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t3								
rückläufig	295	51,4	199	42,1	178	53,8	222	44,4
gleichbleibend	201	35,0	233	49,3	115	34,7	221	44,2
steigend	78	13,6	41	8,6	38	11,5	57	11,4
gesamt	574	100,0	473	100,0	331	100,0	500	100,0

In allen Erhebungszeiträumen zeigen Unternehmen mit einem oder beiden Managementsystemen deutlich häufiger eine rückläufige Anzahl an Arbeitsunfällen. So liegt der Anteil der Unternehmen mit rückläufigen Unfallzahlen innerhalb der Gruppe der Unternehmen *mit AMS* bei 51 % und damit um knapp 10 % höher als bei den Unternehmen *ohne AMS*, von denen nur 42 % einen Rückgang der Arbeitsunfallzahlen verzeichnen. Dies gilt auch für die vorausgegangenen Erhebungszeiträume, wo diese Differenz 13 % in Erhebungszeitraum t1 bzw. 12 % in Erhebungszeitraum t2 beträgt.

Mit Blick auf das betriebliche Gesundheitsmanagement replizieren sich diese Befunde. In Erhebungszeitraum t1 betrug der Anteil der Unternehmen mit rückläufigen Unfallzahlen in der Gruppe der Unternehmen *mit BGM* 59 %, *ohne BGM* war dieser Anteil um 10 % geringer. Diese Differenz betrug in Erhebungszeitraum t2 11 % und in Erhebungszeitraum t3 knapp 10 %.

Diese Effekte sind hinsichtlich des Anteils der Unternehmen mit steigenden Unfallzahlen weniger deutlich. In Erhebungszeitraum t3 findet sich sogar ein höherer Anteil an Unternehmen *mit AMS* als ohne (Differenz 5 %).

4.7.3.2 Zusammenhang des Vorhandenseins eines AMS und/oder BGM mit der Entwicklung des Krankenstands

Auch die Entwicklung des Krankenstands in den Unternehmen zeigt einen positiven Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines AMS und/oder eines BGM. Dieser Effekt ist über alle Erhebungszeiträume stabil. Fokussiert man wieder die Unternehmen mit rückläufigem Krankenstand, finden sich in Erhebungszeitraum t3 mit 44 % um 8 % mehr Unternehmen *mit AMS* als ohne, und mit 46 % um 13 % mehr Unternehmen *mit einem BGM*. In den ersten beiden Erhebungszeiträumen sind die Befunde vergleichbar (siehe Tabelle 4-25).

Beim Krankenstand zeigt sich auch ein stabiler Einfluss der Managementsysteme in Hinblick auf steigende Krankenzahlen. Unternehmen *mit AMS oder BGM* zeigen seltener einen steigenden Krankenstand als Unternehmen ohne diese Steuerungsinstrumente. Hier sind die Differenzen deutlich geringer als bei Betrachtung der Unternehmen mit rückläufigem Krankenstand.

Tabelle 4-25: Entwicklung des Krankenstands im Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen

Krankenstand	Arbeitsschutzmanagement-system				Betriebliches Gesundheitsmanagement			
	ja		nein		ja		nein	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erhebungszeitraum t1								
keine Vorfälle	6	1,0	11	1,9	3	1,0	14	1,8
rückläufig	341	54,1	272	48,1	182	58,7	384	49,4
gleichbleibend	222	35,2	223	39,4	100	32,3	297	38,2
steigend	61	9,7	60	10,6	25	8,0	82	10,6
gesamt	630	100,0	566	100,0	310	100,0	777	100,0
Erhebungszeitraum t2								
rückläufig	265	50,5	166	38,8	158	52,7	242	41,4
gleichbleibend	187	35,6	182	42,5	96	32,0	244	41,7
steigend	73	13,9	80	18,7	46	15,3	99	16,9
gesamt	525	100,0	428	100,0	300	100,0	585	100,0
Erhebungszeitraum t3								
rückläufig	218	43,9	139	35,9	131	46,1	137	32,9
gleichbleibend	178	35,9	162	41,9	94	33,1	184	44,1
steigend	100	20,2	86	22,2	59	20,8	96	23,0
gesamt	496	100,0	387	100,0	284	100,0	417	100,0

4.7.3.3 Zusammenhang des Vorhandenseins eines AMS und/oder BGM mit der Entwicklung der Berufskrankheiten und der Wegeunfälle

Die Entwicklung der Berufskrankheiten in den Unternehmen hängt ebenfalls positiv mit dem Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen zusammen. In Erhebungszeitraum t3 mit einer rückläufigen Zahl an Berufskrankheiten liegt der Anteil von Unternehmen *mit* AMS bei 32 % und damit um 7 % höher als von Unternehmen *ohne* AMS. Bezogen auf das BGM liegt dieser Anteil bei knapp 34 % und ist um 10 % höher als bei den Unternehmen ohne BGM. Bei einer steigenden Anzahl von Berufskrankheiten findet sich ebenfalls durchweg ein niedrigerer Anteil mit Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit als ohne. In Erhebungszeitraum t3 betragen diese Differenzen 3,3 % für das AMS und 3,4 % für das BGM.

Die Entwicklung der Wegeunfälle in den Unternehmen zeigt ebenfalls deutliche Zusammenhänge mit dem Vorhandensein der Managementsysteme. Über alle Erhebungszeiträume hinweg liegt auch hier der Anteil der Unternehmen mit einer rückläufigen Entwicklung der Wegeunfälle bei Vorhandensein eines AMS oder BGM höher als ohne. Dies ist in

Erhebungszeitraum t3 für das AMS ein um 11 % und für das BGM ein um 7 % höherer Anteil an Unternehmen.

4.7.4 Managementsysteme und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Das Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen steht in einem maßgeblichen Zusammenhang mit der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den sieben Tätigkeitsfeldern sowie mit ihrer Wirksamkeit. Dies gilt zu allen drei Erhebungszeiträumen und über alle Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder hinweg ($p < .01$). Einzige Ausnahme bildet hierbei die *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen*, deren Intensität sich zu allen Erhebungszeiträumen gänzlich unabhängig von diesen Managementsystemen zeigt.

4.7.4.1 Managementsysteme und relative Zeitanteile in der Tätigkeit der Fachkräfte

Neben diesem Einfluss der Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit auf die Intensität der Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit kann auch ein Einfluss dieser auf die Auswahl der Tätigkeiten selbst erwartet werden. Wofür die Fachkraft ihre Arbeitszeit aufwendet, wird auch davon abhängen, ob ein AMS oder ein BGM im Unternehmen vorhanden ist oder nicht.

In Kapitel 2 zu Tätigkeit und Wirksamkeit wurden bereits die prozentualen Zeitanteile für einzelne Tätigkeiten im Rahmen des Gesamttätigkeitsspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wiedergegeben. Hier soll nun untersucht werden, inwieweit das Vorhandensein bzw. das Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen zu einer anderen zeitlichen Gewichtung dieser Tätigkeiten führt. Dazu werden die Ergebnisse des Erhebungszeitraums t3 berichtet. Es ist jedoch anzumerken, dass sich die Befunde zum Zusammenhang zwischen den Managementsystemen und der zeitlichen Anteile der Tätigkeit nicht völlig gleich über alle drei Erhebungszeiträume verhalten, jedoch relativ repräsentative Ergebnisse liefern.

Insgesamt wurden den Fachkräften für Arbeitssicherheit vierzehn verschiedene Tätigkeiten vorgelegt, zu denen anzugeben war, wie viel der jährlichen Gesamtarbeitszeit als Fachkraft darauf verwendet wird. Bei diesen Angaben durfte eine Gesamtmenge von 100 % nicht überschritten werden (siehe dazu auch Abschnitt 2.2.3).

Das Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen zeigt einen statistisch relevanten Zusammenhang mit der zeitlichen Verteilung der Mehrzahl dieser Tätigkeiten. Dabei kann dieser Zusammenhang positiv in dem Sinne sein, dass das Vorhandensein eines Managementsystems die zeitlichen Anteile der Arbeit der Fachkraft zu dieser Tätigkeit erhöht, oder negativ, sodass dieser Zeitanteil verringert wird.

Die deutlichsten Effekte finden sich im Zusammenhang mit der *Erarbeitung von Betriebsanweisungen und der Durchführung von Unterweisungen*. Diese Effekte sind negativ. Beim Vorhandensein eines Managementsystems zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen nimmt der Anteil der Arbeitszeit, die die Fachkraft mit dieser Tätigkeit verbringt, deutlich ab. Während Fachkräfte in Unternehmen ohne ein entsprechendes System durchschnittlich 13,3 % ihrer Arbeitszeit mit der *Erarbeitung von Betriebsanweisungen und der Durchführung von Unterweisungen* verbringen, reduziert sich dieser Anteil beim

Vorhandensein eines AMS signifikant auf 11,5 %. Dies entspricht einer Reduktion um etwa 14 % des Zeitaufwands in diesem Bereich. Ist in dem Unternehmen statt eines AMS ein BGM vorhanden, reduziert sich der Anteil dieser Tätigkeit bei den Fachkräften gar auf 9,6 %, was einer Reduktion des tatsächlichen Zeitaufwands um knapp 28 % entspricht. Sind beide Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit implementiert, liegt der Wert bei 11,1 %.

Hohe Effekte finden sich auch in der *Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, bei der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation betrieblicher Prozesse*. Diese stellen eine Kerntätigkeit des Managements zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen dar. Entsprechend sind die Zeitanteile, die Fachkräfte mit dieser Arbeit im Unternehmen verbringen, bei einem *vorhandenen AMS* mit 6,1 % höher als bei einem *nicht vorhandenen AMS* (Anteil bei 3,9 %). Dies entspricht einer Erhöhung des zeitlichen Aufwands um über 50 %. Ein BGM alleine geht dagegen nicht mit einer Erhöhung dieser Tätigkeiten seitens der Fachkräfte einher (was bedeuten kann, dass dies bei einem BGM andere Professionen tun oder das häufig projektbezogene BGM diese Tätigkeiten nicht umfasst).

Die *Unterstützung bei Baumaßnahmen einschließlich Umbau und Nutzungsänderung von Arbeitsstätten* profitiert ebenfalls deutlich vom Vorhandensein der Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit. Hier hat das BGM die deutlichsten Effekte. Ist ein *BGM vorhanden*, beträgt der Zeitanteil, den Fachkräfte mit dieser Tätigkeit verbringen, 6,4 %. Hingegen liegt beim *alleinigen Vorhandensein eines AMS* dieser Anteil bei 4,7 % gegenüber 4,3 %, wenn keines der beiden Systeme im Unternehmen etabliert ist. Auch hier erhöhen die Managementsysteme den zeitlichen Aufwand für diese Tätigkeit also um bis zu knapp 50 %.

Das *Mitwirken bei Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorgängen* profitiert ebenfalls besonders stark von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Ist dieses im Unternehmen vorhanden, liegt der Zeitanteil, den Fachkräfte darauf verwenden bei 5,5 % gegenüber 3,5 % Zeitanteil ohne Managementsystem, was einer Erhöhung von gut 57 % entspricht. Das *alleinige Vorhandensein eines AMS* führt mit einem Zeitanteil von 3,9 % nur zu einer Erhöhung um 11 %.

Ein sehr interessanter Befund ist, dass bei *Vorhandensein eines AMS und eines BGM* der Zeitanteil der *eigenen Büroorganisation* deutlich sinkt. Dies bestätigt die Annahme, dass nach der Implementierung von Managementsystemen eine erhebliche Zeitersparnis möglich ist. So verbringen Fachkräfte in Unternehmen *mit AMS und BGM* lediglich 8,1 % ihrer Arbeitszeit mit der *eigenen Büroorganisation* gegenüber 9,3 % bei Fachkräften in Organisationen ohne diese Systeme. Dies entspricht einer Einsparung von knapp 13 %. Die geringsten Bürozeiten mit 7,9 % geben die Fachkräfte an, wenn *nur ein AMS vorhanden* ist.

Die Beteiligung der Fachkräfte bei der *Mitwirkung bei der Personalentwicklung (Qualifizierungsplanung usw.)* nimmt bei vorhandenem Arbeitsschutzmanagement mit 2,4 % mehr Arbeitszeit der Fachkräfte in Anspruch als wenn kein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen existiert (1,4 %). Dies entspricht einer Zunahme von über 70 %.

Ebenso ist der Zeitanteil für das *Beraten des Arbeitgebers und der Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Gesamtkonzept* beim Vorhandensein betrieblicher Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit höher. Sind *AMS*

und BGM im Unternehmen existent, dann nimmt diese Arbeit durchschnittlich 7,7 % der Zeit der Fachkraft in Anspruch. Ohne sind dies nur 6,7 %. Gleiches gilt für das Untersuchen von Unfällen und arbeitsbedingten Ursachen von Erkrankungen, wo 6,7 % der Arbeitszeit der Fachkräfte aufgewendet werden, wenn AMS und BGM im Betrieb vorhanden sind, gegenüber 5,6 %, wenn kein System vorhanden ist.

Das BGM steht auch mit der Unterstützung der Fachkräfte *bei der Neugestaltung der Arbeitsorganisation, von Arbeitsformen u. Ä.* in Verbindung. Hier werden *mit BGM* im Unternehmen 3,7 % der durchschnittlichen Arbeitszeit der Fachkräfte aufgewendet, gegenüber 2,8 %, wenn *kein System zu Sicherheit und Gesundheit* vorhanden ist.

All diese berichteten Zusammenhänge zwischen dem zeitlichen Aufwand, den Fachkräfte zu bestimmten Tätigkeiten leisten, und den betrieblichen Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit sind statistisch signifikant ($p < .05$). Demgegenüber wird der zeitliche Aufwand zu folgenden Tätigkeiten in Erhebungszeitraum t3 nicht in erheblichem Maße durch das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein dieser Managementsysteme beeinflusst:

- Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung
- Überprüfung von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mitteilung von Mitarbeitern
- Untersuchung von Unfällen und arbeitsbedingten Ursachen von Erkrankungen
- Eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen
- Vorschlagen von sicherheitstechnischen und organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen
- Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen zu Themen, die anderen Teiltätigkeiten nicht zuzuordnen sind

- ✓ Betriebliche Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit zeigen einen deutlichen Zusammenhang zum zeitlichen Aufwand, den Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei den verschiedenen Tätigkeiten im Unternehmen betreiben.
- ✓ Der Zeitanteil der einzelnen Tätigkeiten ist um bis zu 70 % höher, wenn ein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen vorhanden ist.
- ✓ Das Erarbeiten von *Betriebsanweisungen* und die Durchführung von *Unterweisungen*, aber auch der *zeitliche Aufwand für die eigene Büroorganisation* sind niedriger, wenn ein AMS und/oder ein BGM im Unternehmen vorhanden sind.
- ✓ Dagegen nehmen Tätigkeiten zu *Beratung und Unterstützung der Unternehmensleitung und der Führungskräfte, Personalentwicklung, Arbeitsorganisation* sowie *Unterstützung in Planungs- Investitions- und Beschaffungsaufgaben* zu.

4.7.4.2 Managementsysteme und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte

Neben dem zeitlichen Aufwand, den Fachkräfte in eine Tätigkeit investieren, verändert sich beim Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb auch die Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern.

T1: Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen

Die Intensität der Fachkräfte zu den *verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen* ist in den Unternehmen in Erhebungszeitraum t3 am höchsten, wenn diese *über ein AMS verfügen* (M = 3,99) oder wenn *ein AMS und ein BGM vorhanden* sind (M = 3,94). Ist dagegen *alleine ein BGM vorhanden*, steht dies mit einer signifikant ($p < .01$) niedrigeren Intensität der Fachkräfte im Bereich *verhaltensbezogener und organisatorischer Schutzmaßnahmen* in Zusammenhang (M = 3,61).

T2: Analyse von Gefährdungsfaktoren

Bezogen auf die *Analyse von Gefährdungsfaktoren* durch die Fachkraft zeigt sich das intensivste Handeln, wenn im Unternehmen *ein AMS und ein BGM vorhanden* sind (M = 3,96). Statistisch relevante Unterschiede mit Bezug auf dieses Handlungsfeld der Fachkräfte zeigen sich auch zwischen Unternehmen, die *ein AMS besitzen* (M = 3,88), gegenüber Unternehmen *ohne Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit* (M = 3,70). Ist dagegen *nur ein BGM vorhanden* (M = 3,79), ist dieser Unterschied nicht überzufällig.

T3: Management des Arbeitsschutzes

Auch das *Management des Arbeitsschutzes* durch die Fachkräfte ist am intensivsten, wenn *sowohl AMS als auch BGM* im Unternehmen vorhanden sind (M = 3,60), doch geht auch das *alleinige Vorhandensein eines AMS* (M = 3,56) mit einer ähnlich hohen Handlungsintensität einher. Dagegen fällt das Handeln in diesem Bereich signifikant ($p < .01$) schwächer aus, wenn *alleine ein BGM* (M = 3,23) vorhanden (Differenz = .37) oder wenn *kein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit* implementiert ist (M = 3,10) (siehe Abbildung 4-31).

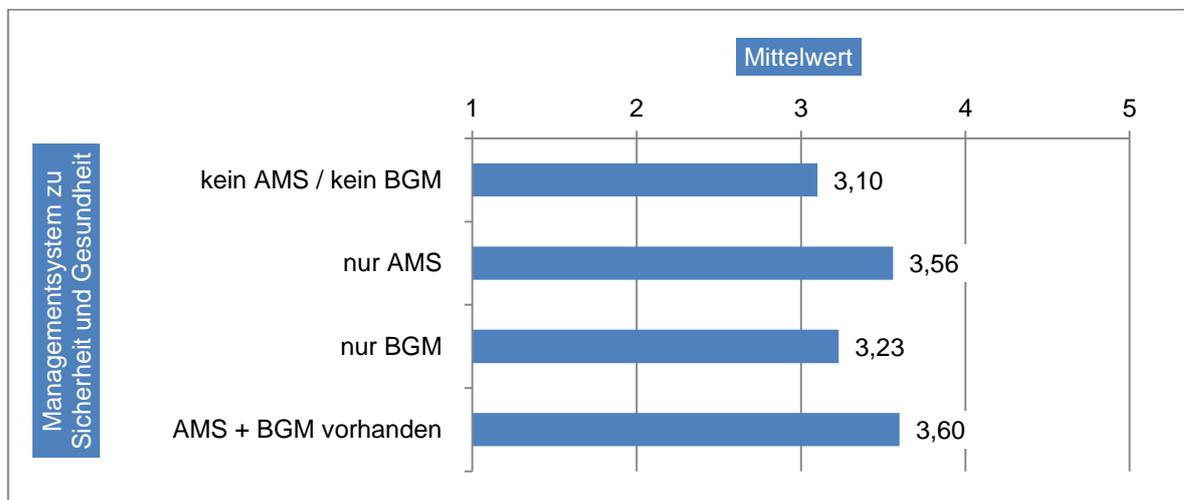


Abbildung 4-31: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte zum Management des Arbeitsschutzes in Abhängigkeit des Vorhandenseins eines Managementsystems zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen in Erhebungszeitraum t3 (N = 1055)

T4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen

Auch bei der *technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen* zeigt sich das bekannte Zusammenhangsmuster. Das *Vorhandensein beider Managementsysteme* birgt die höchste Handlungsintensität bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit (M = 3,40), gefolgt von den Unternehmen, in denen *allein ein AMS* vorhanden ist (M = 3,30). Statistisch

bedeutsam ($p < .01$) sind die Unterschiede in der Handlungsintensität im Vergleich zu Unternehmen *ohne Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit* ($M = 3,00$).

T5: Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen

Besonders deutliche Effekte mit Blick auf die Intensität des Handelns der Fachkräfte zeigen sich in der *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* im Unternehmen. Dieses durch die Fachkräfte insgesamt eher schwach bearbeitete Tätigkeitsfeld profitiert überproportional deutlich vom *Vorhandensein eines AMS* ($M = 2,55$; Diff. = .29; $p < .01$) oder *eines BGM* ($M = 2,59$; Diff. = .33; $p < .01$) oder *bei der Managementsysteme* ($M = 2,78$; Diff. = .51; $p < .01$) im Vergleich zu Unternehmen, die *keines dieser Systeme* aufweisen ($M = 2,26$).

T6: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen

Anders als die übrigen sechs Tätigkeitsfelder der Fachkräfte für Arbeitssicherheit findet sich zur *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* kein Zusammenhang mit dem Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen.

T7: Analyse eingetretener Ereignisse

Das letzte Tätigkeitsfeld der Fachkräfte, die *Analyse eingetretener Ereignisse*, zeigt wiederum sehr deutliche Zusammenhänge mit den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit (siehe Abbildung 4-32). Am vorteilhaftesten ist die Intensität des Handelns in diesem Feld beim *Vorhandensein beider Systeme* im Unternehmen ($M = 3,36$), gefolgt von *BGM* ($M = 3,20$) und *AMS* ($M = 3,17$). Fachkräfte in Unternehmen *ohne diese Managementsysteme* fallen dagegen deutlich in der Intensität ihres Handelns in diesem Bereich ab ($M = 2,77$; Diff. beide Systeme = .59; $p < .01$).

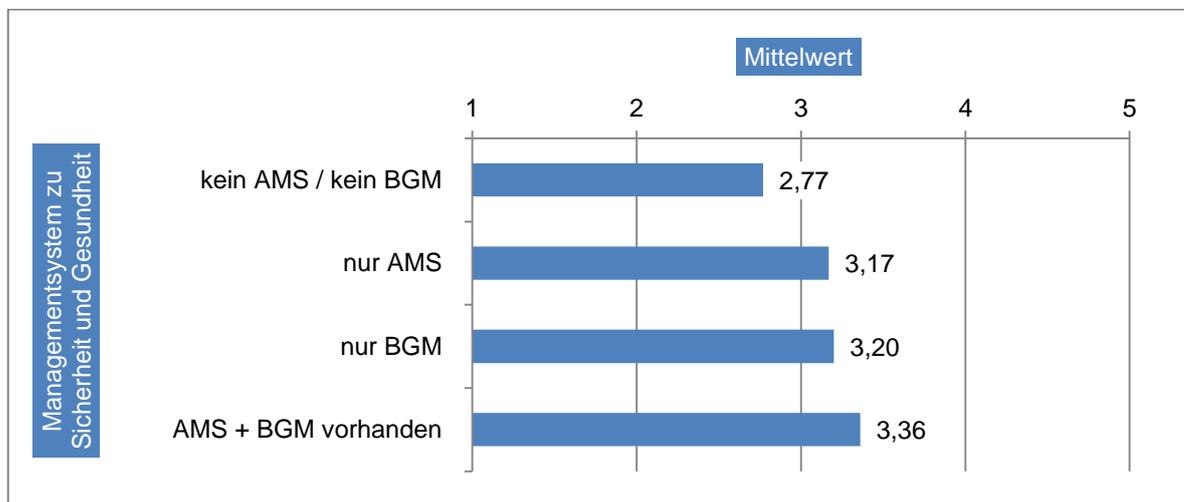


Abbildung 4-32: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte zur Analyse eingetretener Ereignisse in Abhängigkeit des Vorhandenseins eines Managementsystems zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum ($N = 1046$)

- ✓ Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte mit dem Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen.
- ✓ Am höchsten ist die Intensität, wenn sowohl ein *Arbeitsschutzmanagementsystem* als auch ein *betriebliches Gesundheitsmanagement* vorhanden sind.
- ✓ Dabei ist der Einfluss des *Arbeitsschutzmanagementsystems* in der Regel höher.
- ✓ Der Einfluss eines *alleinigen betrieblichen Gesundheitsmanagements* ist nicht durchweg bedeutsam.
- ✓ Gänzlich unabhängig von den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit ist als einziges Tätigkeitsfeld die Intensität der *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen*.

4.7.4.3 Managementsysteme und Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte

Auch hinsichtlich der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Unternehmen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zu den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit, die sich über die vier verschiedenen Wirksamkeitsfelder leicht unterschiedlich gestaltet.

W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur

Die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Bereich der *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* ist insbesondere dann hoch, wenn ein *AMS* im Unternehmen *vorhanden* ist, egal ob *daneben ein BGM existiert* ($M = 3,40$) oder *nicht* ($M = 3,40$). Gibt es dagegen *nur ein BGM*, zeigt sich ein statistisch relevanter Abfall der Wirksamkeit in diesem Feld ($M = 3,08$; $p < .01$). Besonders niedrig und tendenziell negativ ausgeprägt ist die Wirksamkeit zur *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* im Unternehmen, wenn *keines der beiden Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit* existiert ($M = 2,88$).

W2 Gefährdungsreduktion

Die Wirksamkeit der Fachkräfte zur *Gefährdungsreduktion* profitiert besonders davon, wenn *beide Managementsysteme gleichzeitig vorhanden* sind ($M = 3,36$) gegenüber Unternehmen, in denen *nur ein AMS* ($M = 3,19$) oder *nur ein BGM* ($M = 3,17$) vorhanden ist. Dieser Effekt ist jedoch statistisch nicht durchgehend signifikant. Erneut zeigt sich die niedrigste Wirksamkeit dann, wenn *keines der beiden Systeme zu Sicherheit und Gesundheit* etabliert ist ($M = 3,10$). Dabei ist der Unterschied zu Unternehmen *mit AMS und BGM* statistisch relevant ($p < .01$).

W3 Betrieblicher Nutzen

Ein *betrieblicher Nutzen* wird für die Tätigkeit der Fachkräfte vor allem dann angegeben, wenn ein *AMS im Unternehmen vorhanden* ist ($M = 3,21$). Das *zusätzliche Vorhandensein eines BGM* ($M = 3,22$) steigert diesen Effekt nicht merklich. Ist dagegen *nur ein BGM* im Unternehmen ($M = 2,91$) vorhanden, findet sich auch hier eine höhere Wirksamkeit als bei Unternehmen *ohne ein Management zu Sicherheit und Gesundheit* ($M = 2,78$). Der Unter-

schied (Diff. = .27) ist jedoch statistisch nicht signifikant, und der Mittelwert der Wirksamkeit liegt in beiden Fällen tendenziell im negativen Bereich $M < 3.00$.

W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Bezogen auf die *menschengerechte Arbeitsgestaltung* wird die Wirksamkeit der Fachkräfte im Unternehmen wieder am höchsten eingeschätzt, wenn beide Systeme zu Sicherheit und Gesundheit gleichzeitig im Unternehmen etabliert sind ($M = 3,03$). Dies ist der einzige Fall, indem die mittlere Einschätzung der Wirksamkeit der Fachkräfte in diesem Bereich tendenziell positiv ausgeprägt ist. In diesem Wirksamkeitsfeld steht das *Vorhandensein eines BGM* ($M = 2,88$) der Wirksamkeitseinschätzung beim *alleinigen Vorhandensein eines AMS* ($M = 2,80$) etwas voran. Dieser Unterschied ist statistisch jedoch nicht abgesichert. Deutlich zurück und im Trend negativ bleibt die Wirksamkeitseinschätzung wieder in Unternehmen *ohne eines der beiden Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit* ($M = 2,55$).

- ✓ Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang von *Vorhandensein der Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit* und der *Wirksamkeit der Fachkräfte*.
- ✓ Dies ist immer am positivsten, wenn beide Systeme vorhanden sind.
- ✓ Tendenziell ist diese positive Einschätzung stärker an das *Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems* geknüpft.
- ✓ Das *Vorhandensein eines betrieblichen Gesundheitsmanagements* dagegen ist vor allem bezüglich der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* relevant.

4.7.4.4 Alternative Betrachtung der Managementsysteme und Tätigkeit der Fachkräfte

Wie stellt sich der Einfluss von Managementsystemen auf das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit dar, wenn man die alternative Einteilung der Managementsysteme betrachtet (siehe Abschnitt 4.7.1) und danach fragt, worauf dieser Einfluss begründet ist.

Mit einer Ausnahme zeigt sich über alle sieben Tätigkeitsfelder der Fachkräfte das gleiche Bild (siehe Abbildung 4-33). In Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystem (*AMS*) finden sich die höchsten Tätigkeitsintensitäten, die mehr oder weniger abfallen, wenn der Arbeitsschutz nur im Rahmen eines anderen Managementsystems integriert ist (*MS + AS*). Die niedrigsten Tätigkeitsintensitäten zeigen jedoch Fachkräfte aus Betrieben, die ein Managementsystem betreiben, ohne das der Arbeitsschutz dabei berücksichtigt wird. Betriebe ganz ohne Managementsysteme schneiden demgegenüber wieder etwas günstiger hinsichtlich der Intensität der Tätigkeit ihrer Fachkräfte ab.

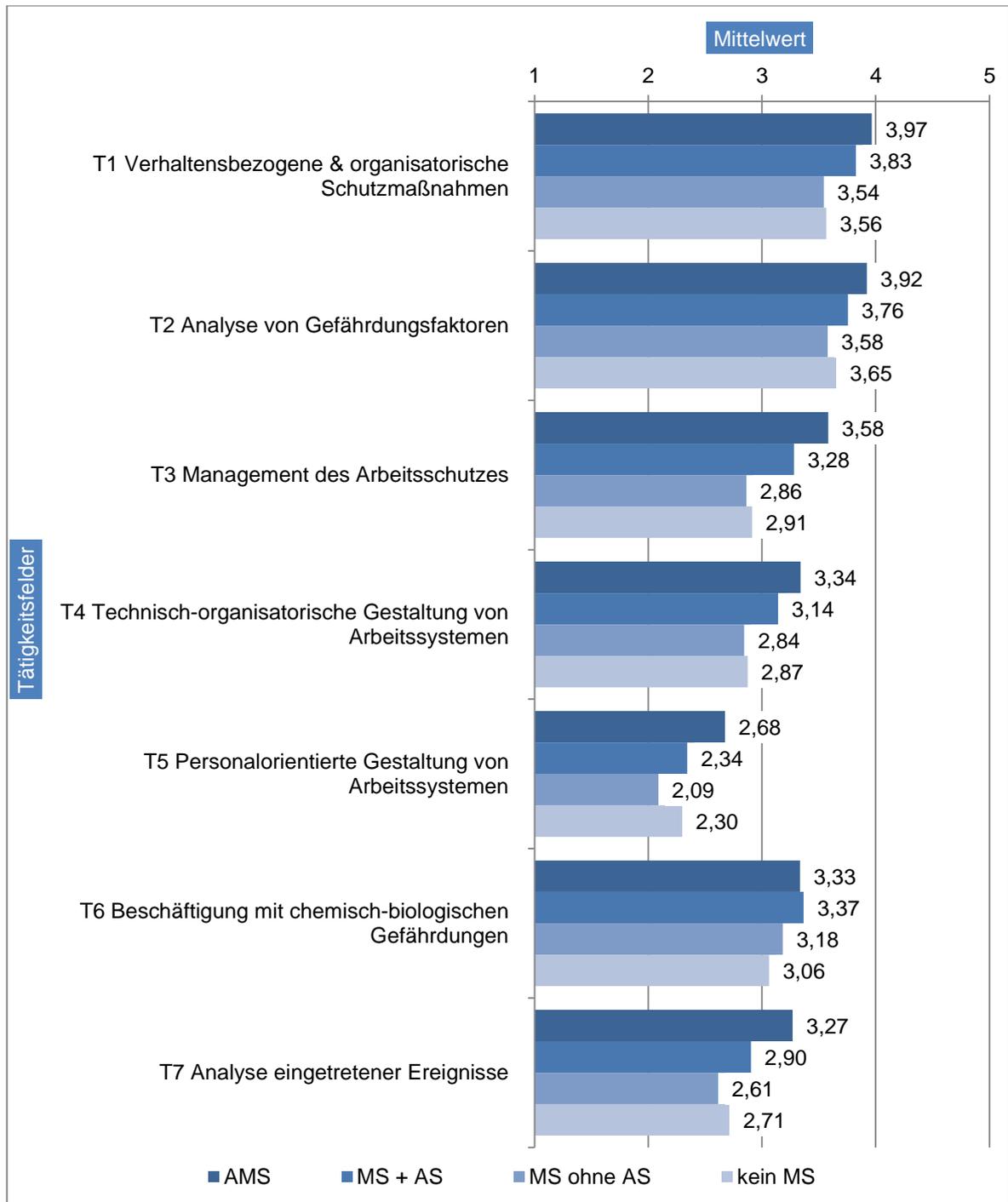


Abbildung 4-33: Zusammenhang zwischen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und betrieblichen Managementsystemen nach der alternativen Einteilung im dritten Erhebungszeitraum

Am deutlichsten findet sich dieser Zusammenhang in Tätigkeitsfeld 3 *Management des Arbeitsschutzes*, in dem die Differenz der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte aus Betrieben *mit Arbeitsschutzmanagementsystem* ($M = 3,58$) und der Fachkräfte aus Betrieben, in denen der Arbeitsschutz *nicht in vorhandenen Managementsysteme* integriert ist ($M = 2,86$), $0,72$ Skaleneinheiten beträgt. Fachkräfte aus Unternehmen mit Arbeitsschutzmanagementsystem sind hier deutlich intensiver tätig als ihre Kollegen aus Betrieben, deren Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen. Ähnlich deutlich ist das Bild in den Tätigkeitsfeldern 7 *Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = $0,66$ Skalen-

punkte), 5 *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = 0,59) und 4 *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = 0,50).

In all diesen Tätigkeitsfeldern ist die Rangfolge der Tätigkeitsintensitäten AMS – MS + AS – kein MS – MS ohne AS. Die einzige Ausnahme von diesem Befund bildet das Tätigkeitsfeld 6 *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen*. Hier dreht sich die Rangfolge derart um, dass Fachkräfte aus Betrieben mit anderen Managementsystemen, die den Arbeitsschutz integrieren (*MS + AS*) mit $M = 3,37$ eine leicht höhere Tätigkeitsintensität zeigen als ihre Kollegen aus Betrieben *mit Arbeitsschutzmanagementsystemen* ($M = 3,33$). Zudem sind auch die Fachkräfte aus Unternehmen, deren Managementsystem den Arbeitsschutz nicht integriert (*MS ohne AS*) mit $M = 3,18$ tendenziell intensiver tätig, als Fachkräfte aus Betrieben ohne Managementsystem ($M = 3,06$). Diese Tendenzen sind jedoch relativ wenig ausgeprägt und statistisch nicht signifikant. Sie stehen jedoch im Widerspruch zu den deutlichen Befunden in den anderen Tätigkeitsfeldern. Es lässt sich mutmaßen, dass für die Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen das Vorhandensein eines strukturierenden und steuernden Managementsystems der bedeutende Faktor ist und dabei die Integration von Aspekten des Arbeitsschutzes eine nachgeordnete Rolle einnimmt.

Insgesamt zeigen die dargestellten Befunde jedoch ein anderes Bild. Es ist das explizite Management des Arbeitsschutzes, das sich positiv auf die Tätigkeitsintensität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auswirkt. Dabei zeigen Betriebe die günstigsten Ergebnisse, die ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) verwenden, gefolgt von Betrieben, die den Arbeitsschutz im Rahmen anderer Managementsysteme ansiedeln. Die ungünstigsten Auswirkungen auf die Tätigkeitsintensität der Fachkräfte zeigt sich in Betrieben, deren Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen.

4.7.4.5 Alternative Betrachtung der Managementsysteme und Wirksamkeit der Fachkräfte

Bei der Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit anhand der alternativen Managemententeilung bestätigen sich die vorangegangenen Befunde. Für alle vier Wirksamkeitsfelder gilt, dass Fachkräfte aus Betrieben mit Arbeitsschutzmanagement die höchste Wirksamkeit erreichen, gefolgt von ihren Kollegen aus Betrieben, in denen der Arbeitsschutz in anderen Managementsystemen integriert ist. Die niedrigsten Wirksamkeiten finden sich ausnahmslos in Betrieben, deren Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen. Betriebe ganz ohne Managementsysteme zeigen demgegenüber wieder eine etwas günstigere Wirksamkeit der Fachkräfte an (siehe Abbildung 4-34). Die Zusammenhänge der Wirksamkeit mit den vorhandenen bzw. nicht vorhandenen Managementsystemen fallen noch deutlicher aus als hinsichtlich der Tätigkeitsintensitäten.

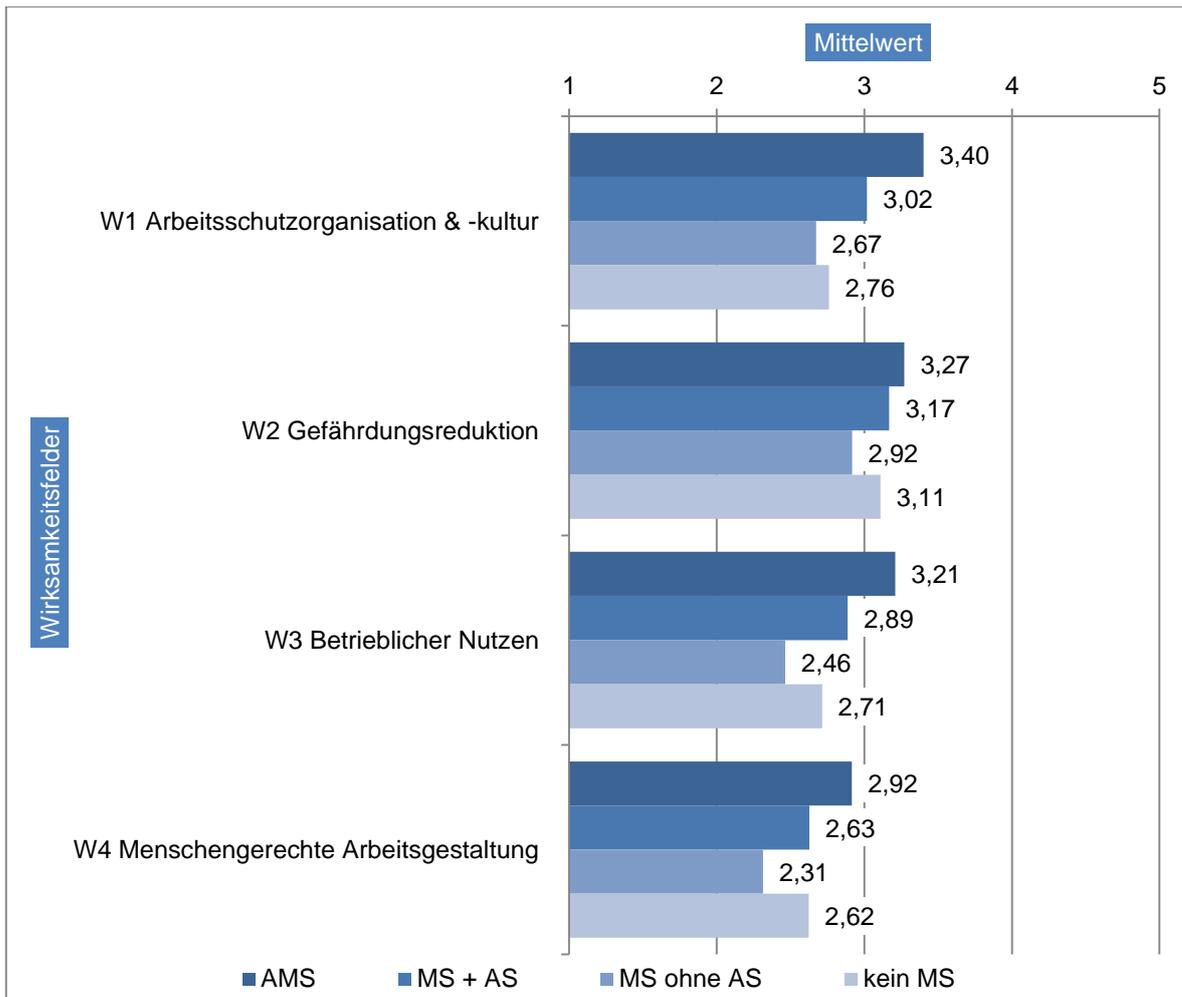


Abbildung 4-34: Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und betrieblichen Managementsystemen nach der alternativen Einteilung im dritten Erhebungszeitraum

Die höchsten Differenzen finden sich in Wirksamkeitsfeld 3 *betrieblicher Nutzen* für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Dieser ist beim Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems mit $M = 3,20$ um 0,75 Skalenpunkte höher, als wenn vorhandene Managementsysteme im Betrieb den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen ($M = 2,46$). Auch die Unterschiede in Wirksamkeitsfeld 1 *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* fallen ähnlich deutlich aus. Hier liegt die Wirksamkeit zwischen 3,40 für Fachkräfte aus Betrieben mit *Arbeitsschutzmanagementsystem* und 2,67 für ihre Kollegen aus Betrieben mit *Managementsystemen ohne Berücksichtigung des Arbeitsschutzes*.

Das Wirksamkeitsfeld 4 *Menschengerechte Arbeitsgestaltung* zeigt dazu Differenzen von 0,60 Skalenpunkten. Vergleichsweise geringer, aber noch immer sehr deutlich, fallen die Differenzen in Wirksamkeitsfeld 2 *Gefährdungsreduktion* aus (Diff. = 0,35).

Insgesamt verstärken diese Befunde den Eindruck, dass es insbesondere die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind, die einen positiven Einfluss auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte ausüben. Daneben zeigt auch die Integration des Arbeitsschutzes in andere betriebliche Managementsysteme einen deutlich positiven Effekt. Betriebe ohne Managementsysteme bleiben dahinter zurück. Die schlechtesten Ergebnisse erhalten jedoch Betriebe, deren vorhandene Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen. Fachkräfte aus diesen Betrieben sind durchweg weniger intensiv tätig und deut-

lich weniger wirksam. Bei der Interpretation der Befunde ist jedoch auch die besondere Bedeutung des *betrieblichen Gesundheitsmanagements* (BGM) für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu berücksichtigen (siehe Abschnitte 4.7.4.1 und 4.7.4.2).

- ✓ Insgesamt verstärken diese Befunde den Eindruck, dass es insbesondere die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind, die einen positiven Einfluss auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte ausüben und dass daneben auch die Integration des Arbeitsschutzes in andere betriebliche Managementsysteme einen deutlich positiven Effekt auf die Fachkräfte zeigt.
- ✓ Betriebe ohne Managementsysteme bleiben dahinter zurück. Die schlechtesten Ergebnisse erhalten jedoch Betriebe, deren vorhandene Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen. Fachkräfte aus diesen Betrieben sind durchweg weniger intensiv tätig und deutlich weniger wirksam.
- ✓ Bei der Interpretation der Befunde ist jedoch auch die besondere Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu berücksichtigen (siehe Abschnitte 4.7.4.1 und 4.7.4.2).

4.8 Betreuungformen der Fachkraft

In welcher Form ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Unternehmen angebunden? Welche Betreuungs- und Beschäftigungsformen herrschen vor, und wie prägen sie das Handeln und die Wirksamkeit der Fachkräfte in den Unternehmen? Wie sehen die Einsatzzeiten der Fachkräfte aus, und welche Funktionen werden von ihnen im Unternehmen noch übernommen, mit welchen Auswirkungen auf ihr Handeln und ihre Wirksamkeit?

Solche Fragen kennzeichnen den folgenden Berichtsabschnitt der Sifa-Langzeitstudie. Im Zentrum steht die formal-organisatorische Anbindung der Fachkräfte in den Unternehmen und die Auswirkungen und Zusammenhänge für ihr Handeln und Wirken, die daraus entstehen.

4.8.1 Beschäftigungsform der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Unternehmen

Grundlegend für die Rolle und Position, die eine Fachkraft im Unternehmen einnimmt, ist ihre Beschäftigungsform. Dabei kann grundlegend unterschieden werden zwischen Fachkräften, die in dem zu betreuenden Betrieb angestellt sind und Fachkräften, bei denen dies nicht der Fall ist.

4.8.1.1 Beschreibung der Beschäftigungsform der Fachkraft im Unternehmen

In allen drei Erhebungszeiträumen sind an die 90 % der Teilnehmer in dem Betrieb angestellt, in dem sie als Fachkraft arbeiten (siehe Abbildung 4-35).

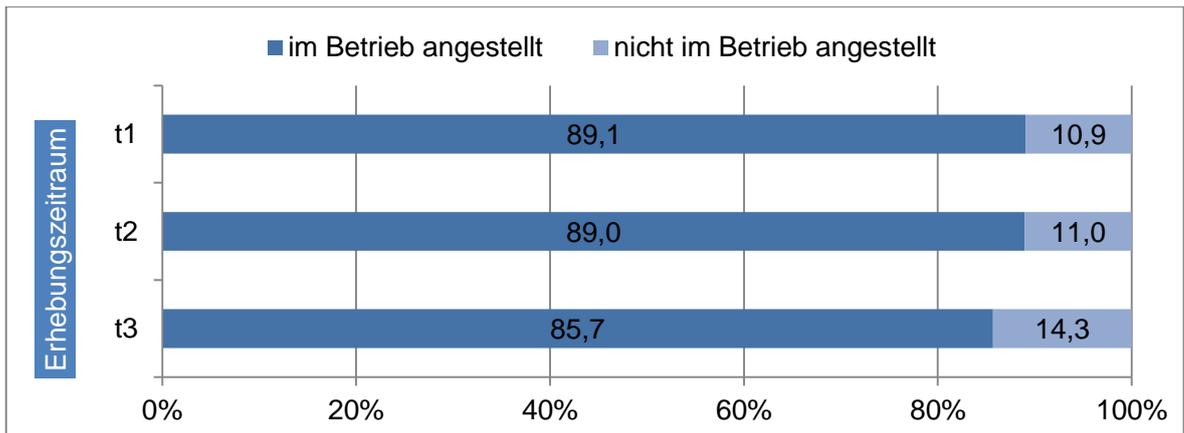


Abbildung 4-35: Prozentuale Verteilung der inner- und überbetrieblich tätigen Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen

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

Nur gut 10 % bis 14 % der teilnehmenden Fachkräfte sind überbetrieblich tätig. Hier kann zwischen *überbetrieblich sicherheitstechnischen Diensten*, *freiberuflicher Tätigkeit* und der *Tätigkeit im Dienst eines Unfallversicherungsträgers* unterschieden werden (siehe Abbildung 4-36).

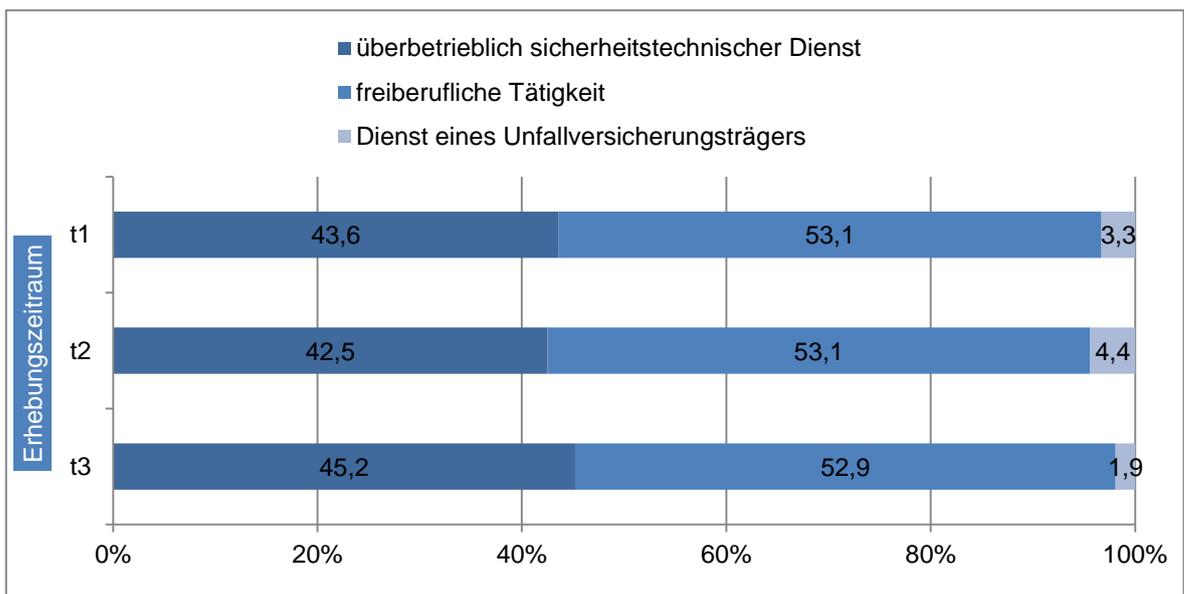


Abbildung 4-36: Prozentuale Verteilung der überbetrieblichen tätigen Fachkräfte auf die Beschäftigungsformen überbetrieblicher Dienst, Freiberufler und Unfallversicherungsträger in den drei Erhebungszeiträumen

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

Die längsschnittliche Betrachtung der Beschäftigungsform zeigt, dass diese über die drei Erhebungszeiträume weitestgehend stabil sind. Dabei kommt es vereinzelt zu einem Wechsel der Fachkräfte zwischen den Betreuungsformen. Beispielsweise haben zwischen den Erhebungszeiträumen t2 und t3 von 908 Fachkräften 877 (96,6 %) ihre Beschäftigungsform beibehalten, 17 (1,9 %) haben von einem betrieblichen in ein überbetriebliches Beschäftigungsverhältnis gewechselt und bei 14 Fachkräften (1,5 %) vollzog sich dieser Wechsel in die entgegengesetzte Richtung.

4.8.1.2 Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Größe der Unternehmen

Die Größe eines Unternehmens steht in einem deutlichen Zusammenhang mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte ($p < .01$). Je größer ein Unternehmen ist, umso eher wird auf innerbetriebliche Fachkräfte zurückgegriffen. Hingegen greifen kleine Unternehmen weitaus häufiger auf überbetriebliche Fachkräfte zu (siehe Abbildung 4-37).

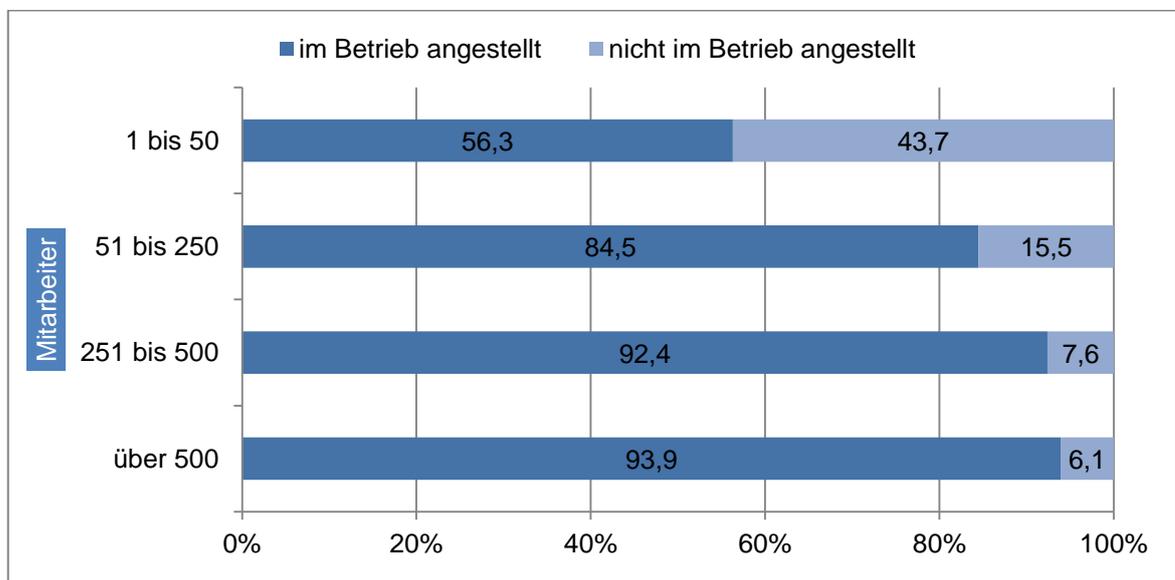


Abbildung 4-37: Zusammenhang der Betriebsgröße (Mitarbeiter) mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe im Erhebungszeitraum t3

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

4.8.1.3 Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Branche der Unternehmen

Ob eher innerbetriebliche Fachkräfte beschäftigt werden oder überbetriebliche Dienste und Freiberufler beauftragt werden, ist nach den Befunden in einem gewissen Umfang auch branchenabhängig ($\chi^2 = 18,87$, $p < .05$). So gibt es Branchen, in denen der Anteil überbetrieblicher Fachkräfte für Arbeitssicherheit höher ist als in anderen Branchen (siehe Abbildung 4-38).

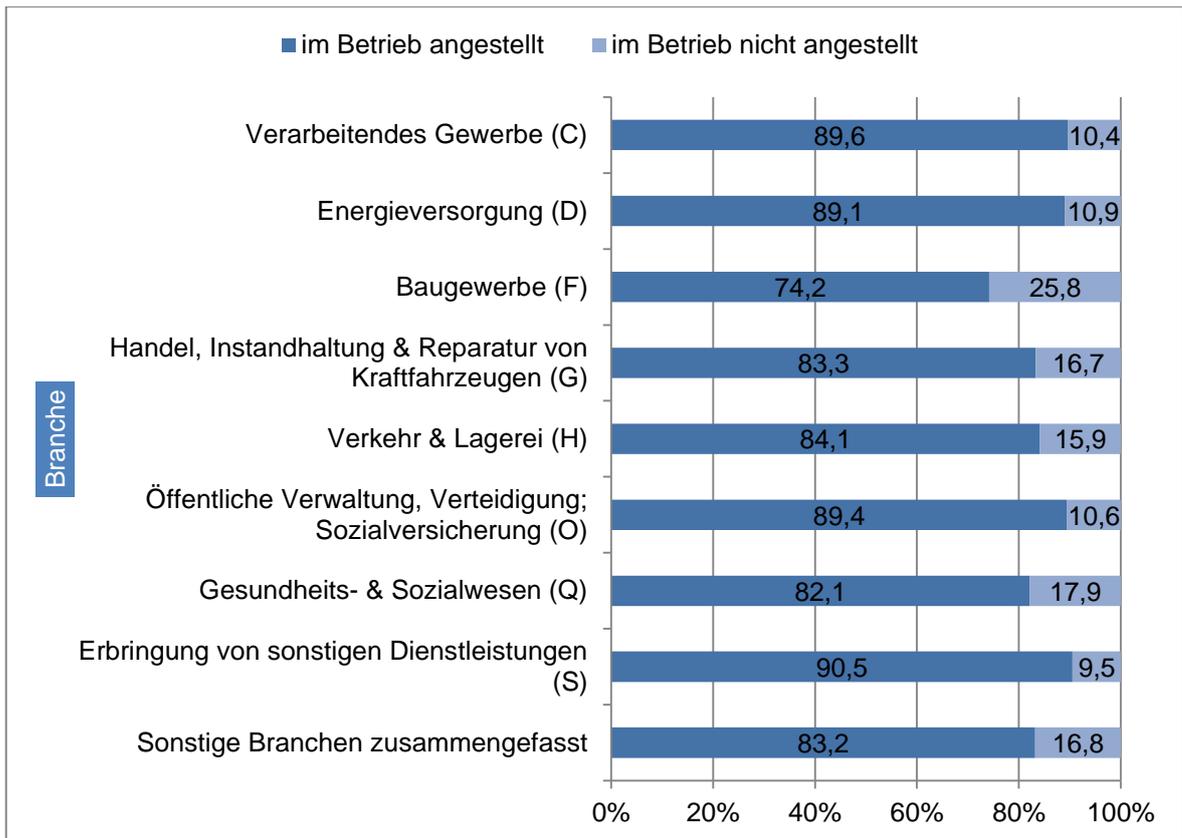


Abbildung 4-38: Zusammenhang der Unternehmensbranche mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe in Erhebungszeitraum t3

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

Auf der Ebene der Wirtschaftssektoren, auf der in der Sifa-Langzeitstudie zwischen der Urproduktion, dem produzierenden Bereich und dem Dienstleistungsbereich unterschieden wird (siehe dazu Abschnitt 4.2.2) finden sich keine statistisch signifikanten Verteilungsunterschiede zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Fachkräften (n. s.), jedoch besteht in der Urproduktion eine Tendenz zur stärkeren Beschäftigung überbetrieblicher Fachkräfte (18,8 %).

4.8.1.4 Zusammenhang der Beschäftigungsform der Fachkräfte mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Unternehmen

Sind in Unternehmen mit einer hohen Sicherheits- und Gesundheitskultur eher betriebliche Fachkräfte tätig? Oder sind externe Fachkräfte stärker mit einer guten Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit assoziiert?

Fasst man die verschiedenen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in einer Skala zusammen, dann zeigt sich in Erhebungszeitraum t3 (2009) kein solcher Zusammenhang. Unternehmen mit betriebsinternen Fachkräften zeigen eine ähnliche Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur ($M = 3,35$) wie Unternehmen mit externen Fachkräften ($M = 3,37$).

Allerdings eröffnet eine Betrachtung auf der Ebene der einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur detailliertere Einblicke. So zeigen sechs der vierzehn Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur einen statistisch signifikanten ($p < .05$) Zusammenhang mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte. Dabei zeigen fünf dieser sechs Facetten eine höhere Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur, wenn externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigt werden (siehe Tabelle 4-26).

Tabelle 4-26: Statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsform der Fachkräfte (intern/extern) und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen über alle Teilnehmer in Erhebungszeitraum t3

	Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur		
	N	Mittelwerte	Differenz
Gesamtskala			
im Betrieb angestellt	1040	3,35	0,02 (n. s.)
nicht im Betrieb angestellt	158	3,37	
Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.			
im Betrieb angestellt	1038	2,44	0,40**
nicht im Betrieb angestellt	158	2,85	
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter.			
im Betrieb angestellt	1036	3,12	-0,32**
nicht im Betrieb angestellt	157	2,80	
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter.			
im Betrieb angestellt	1036	3,12	-0,32**
nicht im Betrieb angestellt	157	2,80	
Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.			
im Betrieb angestellt	1030	3,69	0,26*
nicht im Betrieb angestellt	155	3,95	
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.			
im Betrieb angestellt	1018	3,01	0,21*
nicht im Betrieb angestellt	151	3,22	

	Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur		
	N	Mittelwerte	Differenz
Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen. im Betrieb angestellt	1028	3,13	0,40**
nicht im Betrieb angestellt	156	3,53	
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz. im Betrieb angestellt	1031	2,85	0,17*
nicht im Betrieb angestellt	157	3,02	

Die höchsten Zusammenhänge zeigen sich zu den Aussagen *Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit* und *Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen*. Bei beiden fällt die Einschätzung zur Sicherheits- und Gesundheitskultur auf einer 5-stufigen Skala um 0,40 Skalenpunkte positiver aus, wenn diese im Unternehmen als externe Fachkraft beschäftigt ist. Das gleiche gilt für die übrigen in der Tabelle enthaltenen Aussagen zur Sicherheits- und Gesundheitskultur mit Ausnahme der Aussage zur *Gesundheitsförderung*, die deutlich positiver bewertet wird, wenn sie von einer betriebsinternen Fachkraft eingeschätzt wird.

Diese Befunde sind vor dem Hintergrund möglicher Urteilsverzerrungen interner und externer Fachkräfte mit Vorsicht zu interpretieren. Es kann gut sein, dass externe Berater sich und ihre Betriebe aufgrund der Zwänge zu einer höheren Dienstleistungs- und Leistungsorientierung tendenziell besser einschätzen als ihre intern angestellten Kollegen einschätzen.

- ✓ Insgesamt besteht ein deutlicher Zusammenhang des Beschäftigungsverhältnisses der Fachkräfte mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen.

4.8.1.5 Zusammenhang der Beschäftigungsform und der Tätigkeit und Wirksamkeit im Unternehmen

Wie wirkt sich nun die Beschäftigungsform einer Fachkraft auf ihr Handeln im Unternehmen und die Wirksamkeit ihres Handelns aus?

Dieser Frage wird in den folgenden beiden Abschnitten anhand der Befunde aus Erhebungszeitraum t3 (2009) der Sifa-Langzeitstudie nachgegangen.

4.8.1.5.1 Beschäftigungsform und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte

Die Intensität des Handelns zeigt in vier der sieben Tätigkeitsfelder der Fachkräfte einen signifikanten Zusammenhang mit der Beschäftigungsform (siehe Tabelle 4-27).

Tabelle 4-27: Intensität des Handelns der Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern im Zusammenhang mit der Beschäftigungsform im Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum

Tätigkeitsfelder	Intensität der Tätigkeit		
	N	Mittelwerte	Differenz
Tätigkeitsfeld 1: Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen			
im Betrieb angestellt	1196	3,81	0,12*
nicht im Betrieb angestellt	200	3,93	
Tätigkeitsfeld 2: Analyse von Gefährdungsfaktoren			
im Betrieb angestellt	1216	3,77	0,22**
nicht im Betrieb angestellt	205	3,99	
Tätigkeitsfeld 3: Management des Arbeitsschutzes			
im Betrieb angestellt	1217	3,36	0,10
nicht im Betrieb angestellt	204	3,44	
Tätigkeitsfeld 4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen			
im Betrieb angestellt	1202	3,20	-0,08
nicht im Betrieb angestellt	202	3,12	
Tätigkeitsfeld 5: Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen			
im Betrieb angestellt	1216	2,52	0,03
nicht im Betrieb angestellt	203	2,55	
Tätigkeitsfeld 6: Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen			
im Betrieb angestellt	1205	3,25	0,26**
nicht im Betrieb angestellt	205	3,52	
Tätigkeitsfeld 7: Analyse eingetretener Ereignisse			
im Betrieb angestellt	1187	3,08	-0,18*
nicht im Betrieb angestellt	199	2,90	

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$

Dabei zeigt sich nur für eines der Tätigkeitsfelder eine höhere Intensität bei den betriebsinternen Fachkräften, und zwar bei der *Analyse eingetretener Ereignisse*, die von innerbetrieblichen Fachkräften bei einem Mittelwert von 3,08 der 5-stufigen Skala um 0,18 Skalenpunkte intensiver bearbeitet wird als es die externen Fachkräfte ($M = 2.90$, $p < .01$) angeben.

Im Übrigen geben externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit tendenziell eine höhere Intensität ihrer Tätigkeit an. Am größten ist die Mittelwertdifferenz bei der *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* (Diff. = .26; $p < .01$), gefolgt von der Analyse der Gefährdungsfaktoren (Diff. = .22; $p < .01$) und den verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen (Diff. = 12; $p < .05$). Die verbleibenden Tätigkeitsfelder zeigen keinen relevanten Zusammenhang mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte im Unternehmen.

4.8.1.5.2 Beschäftigungsform und Wirksamkeit der Fachkräfte

Bezogen auf die Wirksamkeit der Fachkräfte zeigen in Erhebungszeitraum t3 zwei der vier Wirksamkeitsfelder einen statistisch relevanten Zusammenhang mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte im Unternehmen ($p < .05$). Auch hier sind die Angaben positiver, wenn die Fachkraft *nicht im Betrieb angestellt* ist (siehe Tabelle 4-28).

Tabelle 4-28: Wirksamkeit der Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern im Zusammenhang mit der Beschäftigungsform im Unternehmen im Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Wirksamkeit			
	N	Mittelwerte	Differenz	Sig.
W1 Arbeitsschutzorganisation und Kultur				
im Betrieb angestellt	1099	3,17	0,11	0,10
nicht im Betrieb angestellt	181	3,26		
W2 Gefährdungsreduktion				
im Betrieb angestellt	1088	3,17	0,13	0,03
nicht im Betrieb angestellt	178	3,30		
W3 Betrieblicher Nutzen				
im Betrieb angestellt	1050	3,03	-0,01	0,91
nicht im Betrieb angestellt	167	3,02		
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung				
im Betrieb angestellt	1111	2,76	0,12	0,03
nicht im Betrieb angestellt	181	2,88		

Insbesondere in der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* sehen externe Fachkräfte ($M = 2,88$) eine höhere Wirksamkeit ihres Handelns als interne Fachkräfte ($M = 2,76$). Aber auch zur *Gefährdungsreduktion* sind die Angaben der externen Fachkräfte ($M = 3,30$) positiver als die der internen ($M = 3,17$).

- ✓ Sowohl bei der *Intensität des Handelns* als auch bei der *Wirksamkeit* zeigt sich ein Überwiegen positiver Antworten bei den *externen Fachkräften* in Erhebungszeitraum t3.
- ✓ Es bleibt unklar, ob dieser Befund tatsächliche Unterschiede in der *Intensität des Handelns* zugunsten der *externen Fachkräfte* und deren *Wirksamkeit* abbildet oder ob es sich hier um systematische Verzerrungen in der Wahrnehmung der Inhalte handelt (aufgrund der ggf. sehr unterschiedlichen Perspektive der internen vs. externen Fachkräfte).

4.8.2 Typische Betreuungsformender Fachkräfte für Arbeitssicherheit

In der betrieblichen Praxis finden sich typische Betreuungsformen (Funktionstypen) der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Anhand der vorliegenden Daten aus der Sifa-Langzeitstudie lassen sich diese nachkonstruieren. Dabei fließen verschiedene Indikatoren aus der Langzeitstudie in die Konstruktion und Charakterisierung dieser Betreuungsformen mit ein:

- Beschäftigungsverhältnis
- Einsatz in Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung als Fachkraft
- Weitere ausgeübte Funktionen im Unternehmen

So gibt es letztlich sieben Betreuungsformen, die repräsentativ für die große Mehrheit aller Fachkräfte in Deutschland sind. Sie lassen sich unterscheiden nach intern und extern angestellten Fachkräften für Arbeitssicherheit. Für eine genaue Beschreibung der Funktionstypen siehe Tabelle 4-29).

Tabelle 4-29: Beschreibung der Funktionstypen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

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

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

Diese typischen Betreuungsformen verteilen sich über die Stichproben in den Erhebungszeiträumen t2 (2007) und t3 (2009) wie in Tabelle 4-30 dargestellt.

Tabelle 4-30: Verteilung der Betreuungsformen der Fachkräfte in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

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

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

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

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

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

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

Im Folgenden werden die einzelnen Funktionstypen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Unternehmen genauer charakterisiert.

4.8.2.1 Innerbetriebliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit

4.8.2.1.1 Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte

Betreuungsform 1: Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkraft

Neben ihrer innerbetrieblichen Vollzeittätigkeit als Fachkraft üben die Fachkräfte der ersten Betreuungsform keine weiteren Leitungs- oder Beauftragtenfunktionen im Unternehmen aus. Diese Fachkräfte konzentrieren ihre Ressourcen ausschließlich auf die sicherheitstechnische Betreuung des Betriebs. Ihre Funktion geht i. d. R. mit einer starken Verankerung im Betrieb einher.

4.8.2.1.2 Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte

Die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte werden – wie bereits beschrieben – nach ihren Zusatzfunktionen im Unternehmen in vier Gruppen von Betreuungsformen unterteilt und im Folgenden weiter charakterisiert. Hierbei ist zu beachten, dass die im Betrieb tätige Person neben ihrer Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit weitere Leitungsaufgaben, Beauftragtenfunktionen oder andere Aufgaben übernimmt. Ihre Einsatzzeit als Fachkraft bleibt hiervon unberührt, es ist stets die Person, die andere Aufgaben und Funktionen übernimmt.

Betreuungsform 2a: Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung

In dieser Betreuungsform haben diese Fachkräfte zusätzlich eine Leitungsfunktion im Unternehmen inne. Dies schließt in der Langzeitstudie auch Funktionen als Bauleiter und im Facility-Management mit ein. Dabei hat die deutliche Mehrzahl der Fachkräfte dieser Betreuungsform eine zusätzliche Leitungsfunktion (N = 172, 84,3 %), knapp 12 % (N = 24) haben zwei und unter 3,9 % (N = 8) drei Leitungsfunktionen zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Fachkraft.

Es ist davon auszugehen, dass ihre Leitungsposition Einfluss auf ihre Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit hat. Es liegt die Annahme zugrunde, dass eine Führungsposition in der Regel mit einer stärkeren Stellung im Unternehmen einhergeht. Sie tragen Entscheidungsverantwortung und sind gegenüber ihren Mitarbeitern weisungsbefugt. Darüber hinaus bestehen häufig direkte formelle und informelle Kontakte zur Geschäftsführung. Dies kann sich auch auf ihre Sifa-Tätigkeit auswirken, da sie im Unternehmen über ihre Leitungsfunktion bekannt sind oder zumindest wahrgenommen werden.

Fachkräfte innerhalb dieser betrieblichen Betreuungsform üben nach der vorgelegten Kategorisierung neben ihrer Leitungsfunktion keine Beauftragtenfunktionen mehr aus. Zu einem geringen Teil haben sie noch eine Funktion als Ausbilder inne.

Betreuungsform 2b: Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte

Diese Betreuungsform innerbetrieblicher Teilzeit-Fachkräfte ist dadurch gekennzeichnet, dass die als Fachkräfte tätigen Personen neben ihrer Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit weitere Beauftragtenfunktionen haben, ohne dabei eine zusätzliche Leitungsfunktion zu übernehmen.

Zu einem großen Teil ist die Beauftragtenfunktion gesetzlich vorgeschrieben. Zum Teil werden die Beauftragten von den Unternehmen freiwillig bestellt, weil sie durch praktische Erfahrungen empfehlenswert sind. In Abhängigkeit von den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen haben die Beauftragten unterschiedliche Aufgaben und Kompetenzen. In der Anwendung ihrer Fachkunde sind sie dabei unabhängig und tragen dementsprechend Verantwortung für die fachliche Richtigkeit ihrer Beratung.

Einen Überblick zu einzelnen Beauftragtenfunktionen und ihre Verteilung auf die an der Studie teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Beauftragtenfunktionen (N = 273) zeigt Abbildung 4-39.

Weiter kann Abbildung 4-39 entnommen werden, dass neben der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit vor allem noch die Funktionen als *Umweltschutzbeauftragter* (N = 104 bzw. 38,1 %) und *Brandschutzbeauftragter* (N = 96 bzw. 35,2 %) übernommen werden. Weitere Funktionen, die ebenfalls relativ häufig zusätzlich übernommen werden, sind der *Qualitätsmanagementbeauftragte* (N = 81 bzw. 29,7 %) und der *Abfallbeauftragte* (N = 68 bzw. 24,9 %).

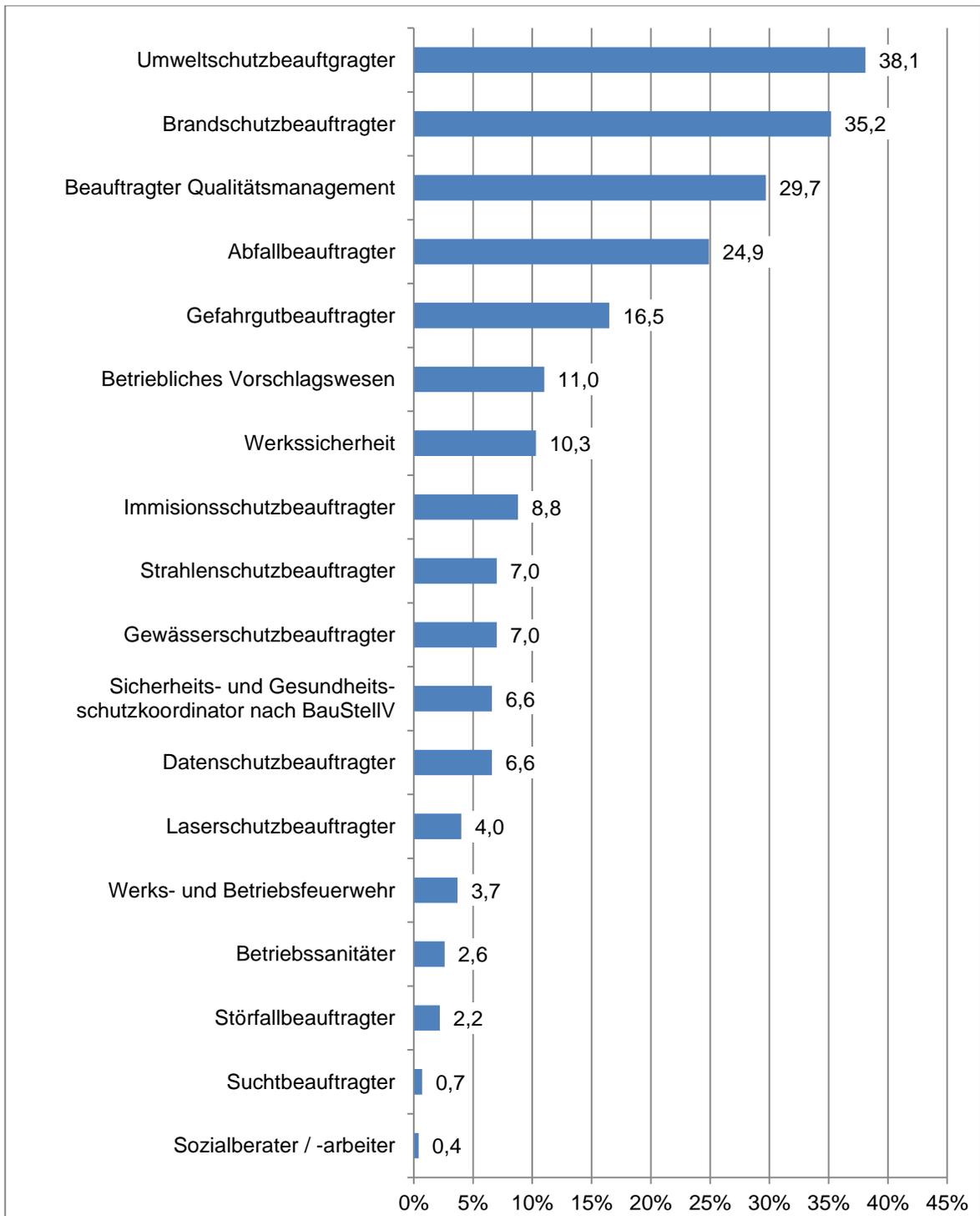


Abbildung 4-39: Verteilung der Beauftragtenfunktionen auf die teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit (in Erhebungszeitraum t3=2009)

Im Durchschnitt hat jede Fachkraft in dieser Betreuungsform noch zwei weitere Beauftragtenfunktionen (Mittelwert = 2,14) sowie vereinzelte Ausbildungsfunktionen ($M = 0,44$).

Dabei üben

- 42,9 % ($N = 117$) der Fachkräfte eine weitere Beauftragtenfunktion aus,
- 27,5 % ($N = 75$) zwei Beauftragtenfunktionen,

- 13,6 % (N = 37) drei Beauftragtenfunktionen,
- 7,7 % (N = 21) vier Beauftragtenfunktionen,
- 6,6 % (N = 18) fünf Beauftragtenfunktionen,
- knapp zwei Prozent gaben an, sechs oder mehr Beauftragtenfunktionen zu haben.

Diese Teilzeit-Fachkräfte unterscheiden sich dahingehend deutlich von ihren Kollegen, die eine Leitungsfunktion innehaben. Häufig sind sie aufgrund ihrer Beauftragung als Stabsfunktion angesiedelt oder haben direkte Kontakte zur Geschäftsführung. Es gibt zum Teil vielerlei Schnittstellen zu anderen Funktionsstellen und Bereichen in der Unternehmensorganisation.

Betreuungsform 2c: Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte

Fachkräfte dieser innerbetrieblichen Betreuungsform haben im Unternehmen gleichzeitig sowohl weitere Beauftragtenfunktionen als auch Leitungsfunktionen. Die als Fachkraft tätigen Personen sind demnach im Unternehmen stark vernetzt, tragen in ihrer Leitungstätigkeit Verantwortung, sind hier weisungsbefugt und haben in ihren anderen Beauftragtenfunktionen direkte Kontakte mit der Geschäftsführung und weiteren Abteilungen im Unternehmen. Für Personen, die neben ihrer Leitungsfunktion im Unternehmen weitere Funktionen übernehmen, wie die einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, kann es bei der Ausübung ihrer Aufgaben zu Rollenkonflikten kommen, etwa wenn Mitarbeiter sie nicht als Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrnehmen oder die Personen selbst den Rollen- und Perspektivwechsel aus unterschiedlichen Gründen nicht realisieren können.

Abbildung 4-40 gibt einen Überblick zur Verteilung der Beauftragtenfunktionen in Erhebungszeitraum t3 auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die zusätzlich auch noch eine Leitungsfunktion haben.

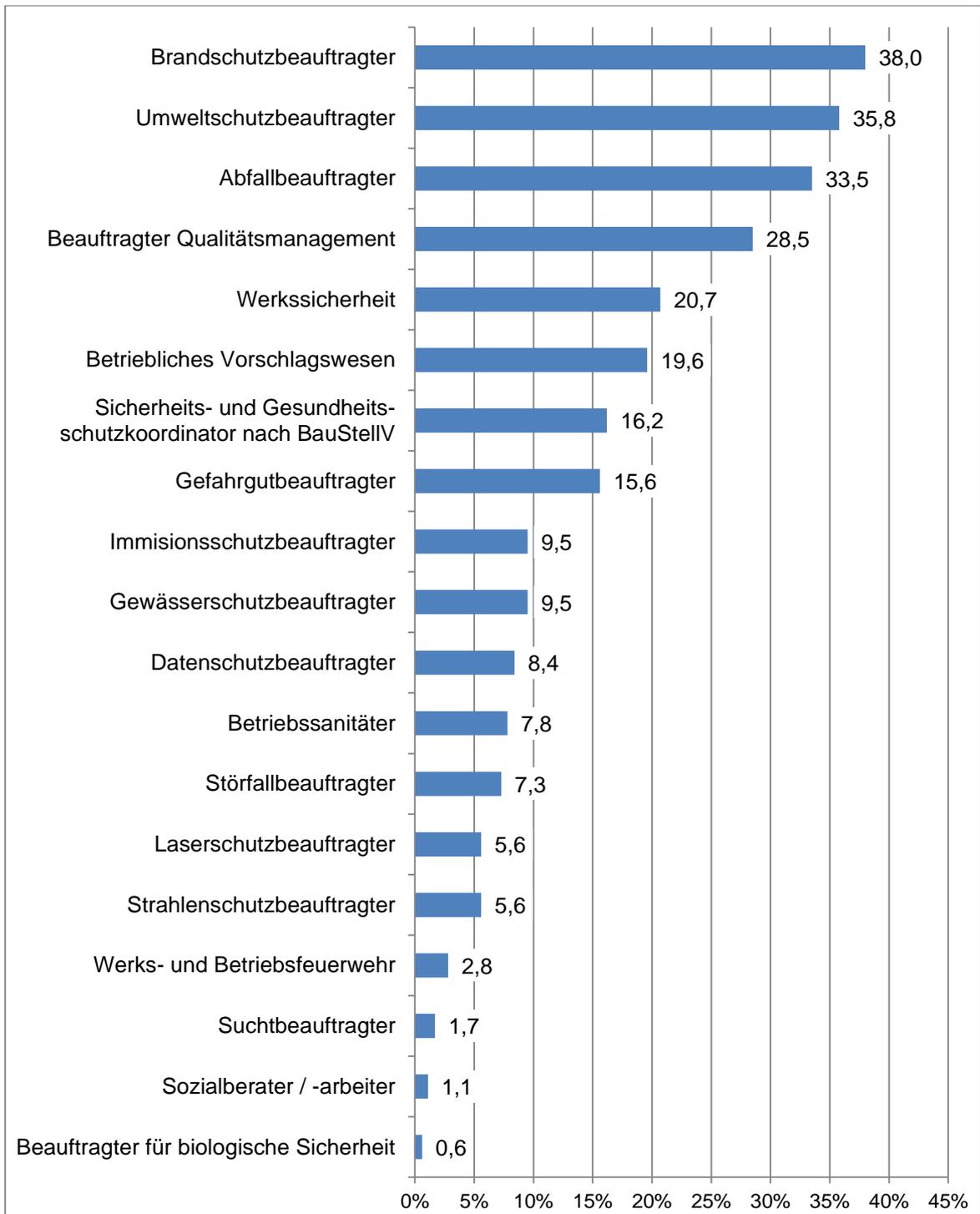


Abbildung 4-40: Verteilung der Beauftragtenfunktionen auf die teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit zusätzlicher Leitungsfunktion in Erhebungszeitraum t3

Diese Teilzeit-Fachkräfte üben durchschnittlich 1,4 weitere Leitungspositionen und 2,7 weitere Beauftragtenfunktionen aus, ergänzt durch einen kleinen Anteil an Ausbildungsfunktionen ($M = 0,34$). Zusammengenommen kommen so zusätzlich zu der Tätigkeit als Fachkraft etwa vier weitere betriebliche Funktionen zusammen. Sie nehmen neben ihrer(n) Leitungsfunktion(en) vorrangig folgende Beauftragtenfunktionen wahr: *Brandschutzbeauftragter* (68 %), *Umweltschutzbeauftragter* (64 %), *Abfallbeauftragter* (60 %), *Qualitätsmanagementbeauftragter* (51 %).

Abbildung 4-41 stellt die Anzahl aller Zusatzfunktionen gegenüber.

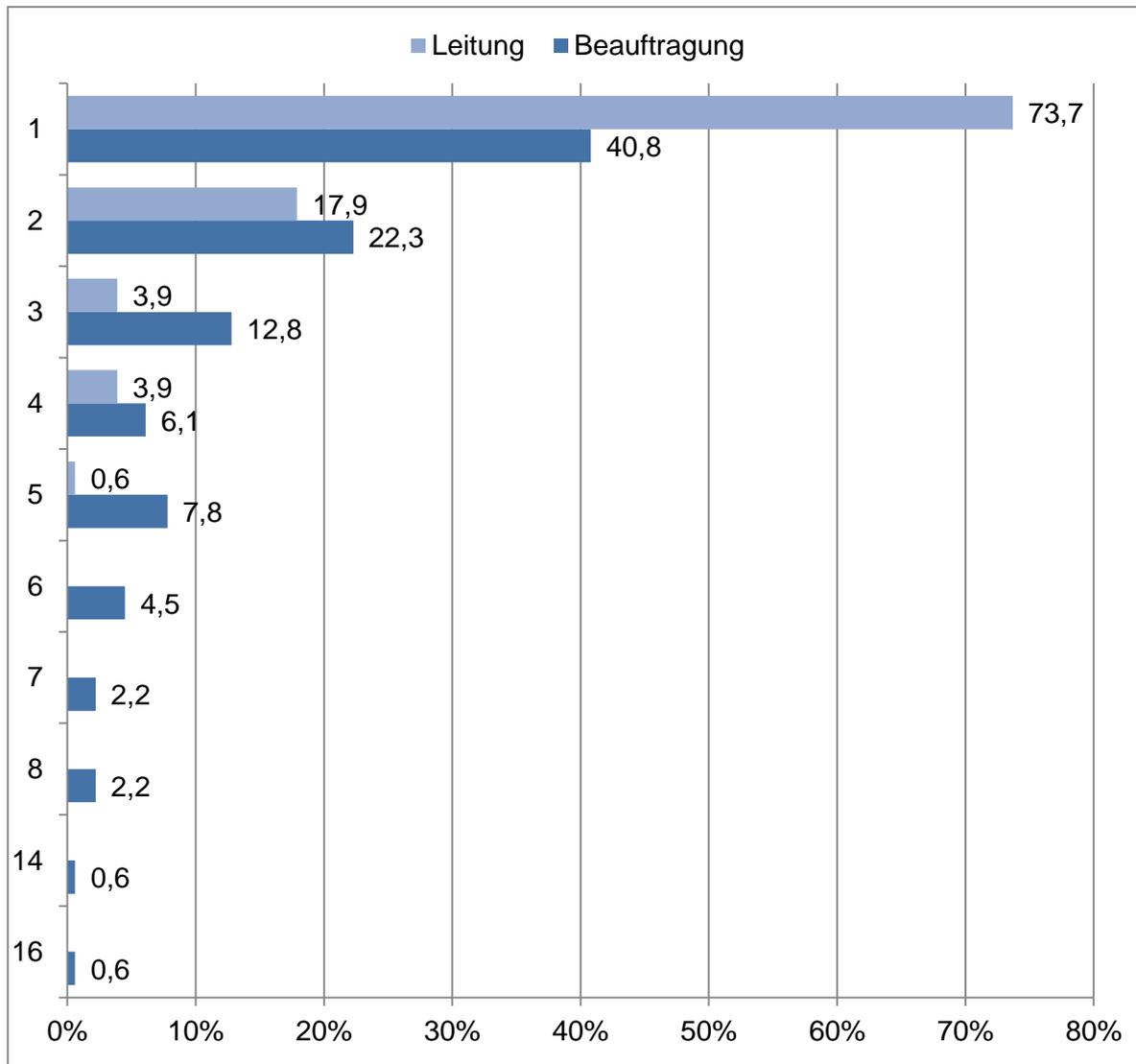


Abbildung 4-41: Anzahl der zusätzlichen Beauftragten- und Leitungsfunktionen der Fachkräfte der Betreuungsform 2c

Knapp 74 % dieser Teilzeit-Fachkräfte üben eine Leitungsfunktion aus. Knapp 18 % haben zwei Leitungsfunktionen und der Rest drei Leitungsfunktionen oder mehr.

Zusätzlich zu ihrer(n) Leitungsfunktion(en) üben knapp 41 % dieser Teilzeit-Fachkräfte noch eine Beauftragtenfunktion aus, etwas mehr als 22 % zwei Beauftragtenfunktionen, knapp 13 % drei Beauftragtenfunktionen und der Rest vier oder mehr Beauftragtenfunktionen.

Der Vergleich der Häufigkeiten der einzelnen Beauftragtenfunktionen zwischen den Betreuungsformen 2b) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte und 2c) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte zeigt nur geringe Unterschiede zwischen den Gruppen, die bei der geringen Stichprobengröße für die einzelnen Funktionen nicht überbewertet werden sollten.

Betreuungsform 2d: Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; ohne besondere Aufgaben

Die vierte Betreuungsform innerbetrieblicher Teilzeit-Fachkräfte ist dadurch gekennzeichnet, dass die diese im Unternehmen neben ihrer Tätigkeit weder eine zusätzliche Beauftragtenfunktion noch eine zusätzliche Leitungsfunktion wahrnehmen. Da sie Teilzeit-Fachkräfte sind und keine dieser Zusatzfunktionen haben, ist davon auszugehen, dass sie im Unternehmen eine „einfache“ weisungsgebundene Mitarbeiterstelle besetzen. Daneben haben sie etwas häufiger auch eine Ausbildungsfunktion als ihre übrigen innerbetrieblichen Teilzeit-Kollegen ($M = 1,08$).

Hier ist davon auszugehen, dass die strukturelle Stellung dieser Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Unternehmen eher schwach ist. Damit einhergehen können weitere Konflikte, wie z. B.:

- Der Wechsel zwischen der Rolle als weisungsgebundener Mitarbeiter in der Linienorganisation (i. d. R. auf unteren Hierarchieebenen) und der Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit, die auf Managementebene tätig wird und direkt dem Leiter des Betriebs unterstellt ist, kann für die tätige Person einen nicht unerheblichen Interrollenkonflikt bedeuten. Gleichzeitig können Kollegen, Vorgesetzte oder andere Mitarbeiter unterschiedliche Erwartungen an das Handeln der Fachkraft immer vor dem Hintergrund haben, dass in diesen Fachkräften einerseits der Mitarbeiter auf einer unteren Hierarchieebene gesehen wird und andererseits die Fachkraft mit einer völlig anderen Rolle gesehen wird. An diese Rollen werden unterschiedliche Erwartungen gesetzt (Intrarollenkonflikt), die nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können.
- Die Personen kümmern sich in ihrer Rolle als Fachkraft auch um andere Abteilungen und Bereiche. So kann es z. B. vorkommen, dass sie einen anderen Abteilungsleiter beraten, selbst aber als weisungsgebundener Mitarbeiter in ihrer Abteilung in der Hierarchie tiefer angesiedelt sind. Dies kann zu Legitimationskonflikten bezogen auf die Rolle und Funktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit und manchmal auch zu Ablehnungshaltungen des zu beratenden Abteilungsleiters führen.

4.8.2.2 Externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit

4.8.2.2.1 Freiberufliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Freiberuflich tätige Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind selbstständig tätig und betreiben z. B. kleinere Ingenieurbüros und beraten mehrere Unternehmen oder sind als Prüfindenieure tätig. Freiberufliche Fachkräfte kennzeichnen in der vorgenommenen Kategorisierung der Sifa-Langzeitstudie eine eigenständige Betreuungsform überbetrieblicher Fachkräfte, die ganz eigene strukturelle Merkmale aufweisen. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie ihre (Neu-)Kunden selbst akquirieren oder über bestehende Netzwerke angeboten bekommen. Sie stehen in direktem Wettbewerb mit anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit und stehen besonders vor der Herausforderung durch Networking und persönliche Fortbildung ständig auf dem neuesten Stand zu sein. Diese Fachkräfte organisieren ihre gesamte Planung und die Arbeitsabläufe selbst.

Mit Blick auf die weiteren Zusatzfunktionen zeigt die Stichprobe der Sifa-Langzeitstudie, dass die freiberuflich tätigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit größtenteils keine weitere

Leitungsfunktion haben (85,1 %), zu einem geringen Anteil eine Leitungsfunktion ausüben (13,8 %) und nur ein Teilnehmer (1,1 %) hat als Freiberufler zwei Leitungspositionen.

Beauftragtenfunktionen werden von knapp drei Viertel der freiberuflichen Fachkräfte, die in Erhebungszeitraum t3 an der Studie teilgenommen haben, ebenfalls nicht wahrgenommen (73,4 %). 11,7 % haben als Freiberufler eine, 9,6 % zwei und 5,3 % drei Beauftragtenfunktionen.

4.8.2.2.2 Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten

Die zweite Gruppe überbetrieblicher Fachkräfte für Arbeitssicherheit kennzeichnet Mitarbeiter überbetrieblicher Dienste (und der Unfallversicherungsträger), die eine sicherheitstechnische Betreuung der Unternehmen vornehmen. Die überbetrieblichen Dienste sind gekennzeichnet durch das Vorhandensein fester Strukturen. Es sind häufig mittlere und größere Dienste mit mehreren Zentren, Standorten und Abteilungen, die zum Teil über flächendeckende und weitreichende Vertriebsstrukturen verfügen. Diese Gruppe ist innerhalb der Sifa-Langzeitstudie unterrepräsentiert.

Von diesen Teilnehmern der Studie üben 80 % neben ihrer Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit keine Leitungsfunktion (im Unternehmen?) aus, 14,5 % haben eine, 3,6 % zwei und 1,8 % drei Leitungsfunktionen.

Beauftragtenfunktionen werden von 76,4 % der überbetrieblichen Fachkräfte ebenfalls nicht ausgeübt. 13,6 % haben neben der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Beauftragtenfunktion, 4,5 % haben zwei und der Rest übernimmt mehr als zwei Beauftragtenfunktionen.

4.8.3 Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und Betreuungsformen

Inwieweit die betrieblichen Betreuungsformen mit der Ausprägung der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit korrespondieren, ist Gegenstand dieses Abschnittes. Dabei kann die Richtung evtl. vorhandener Einflüsse aus den Daten nicht geklärt werden.

In welchem Maß trägt die Fachkraft für Arbeitssicherheit einen maßgeblichen Anteil an der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb? Und handeln und wirken die Fachkräfte aus den verschiedenen Betreuungsformen derart unterschiedlich, dass sich dies auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur auswirkt? Oder ist es vielmehr so, dass die Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Betriebs Einfluss darauf nimmt, welche Betreuungsform gewählt wird? Bevorzugen Betriebe mit hoher Sicherheits- und Gesundheitskultur die eine oder andere Betreuungsform?

All diese Fragen bleiben letztlich Mutmaßungen ausgesetzt. Aus den Daten der Sifa-Langzeitstudie kann jedoch mit Bestimmtheit gesagt werden, dass es tatsächlich deutliche Zusammenhänge zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Betreuungsform in den Betrieben gibt (siehe Abbildung 4-42).

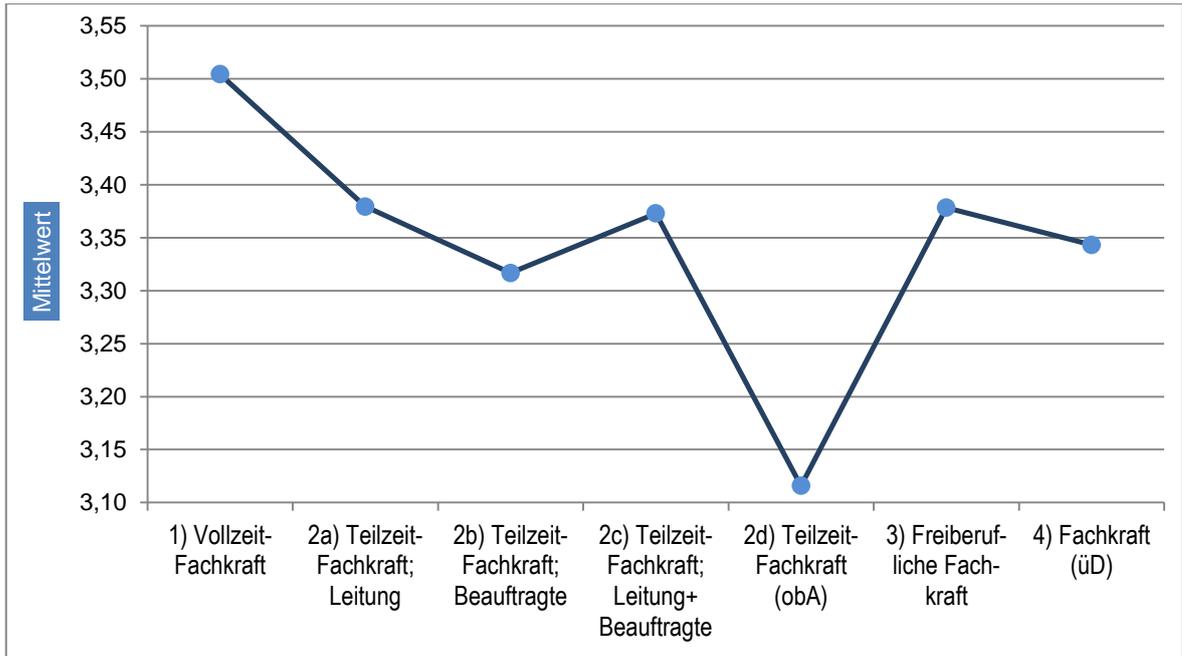


Abbildung 4-42: Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe mit den betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3

Im dritten Erhebungszeitraum variiert die Sicherheits- und Gesundheitskultur zwischen den verschiedenen Betreuungsformen um insgesamt 0,39 Skalenpunkte einer 5-stufigen Skala ($p < .01$). Dabei zeigen sich die größten Unterschiede zwischen den innerbetrieblichen Fachkräften. Während in Unternehmen mit innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräften* die Sicherheits- und Gesundheitskultur mit einem Mittelwert von 3,50 am höchsten ist, liegen die Betriebe mit innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* mit einem Mittelwert von 3,12 am niedrigsten. Unternehmen, in denen die innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräfte eine zusätzliche Leitungsfunktion* ($M = 3,38$), eine *zusätzliche Beauftragtenfunktion* ($M = 3,37$) oder *beides* ($M = 3,32$) haben, liegen in der Sicherheits- und Gesundheitskultur zwischen diesen beiden. Ebenso wie die freiberuflich tätigen Fachkräfte ($M = 3,39$) und die Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten ($M = 3,34$).

Die detaillierte Betrachtung der einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur über die inner- und überbetrieblichen Betreuungsformen birgt eine Reihe interessanter Informationen (siehe Tabelle 4-31).

Tabelle 4-31: Zusammenhang zwischen den einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur und den betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3

Sicherheits- und Gesundheitskultur	1) Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkraft	2a) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung	2b) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte	2c) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte	2d) Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft obA	3) Freiberufliche Fachkraft	4) Fachkraft üD
	Mittelwert						
gelebte Werte	3,51	3,40	3,45	3,45	3,14	3,39	3,31
Konfliktfall	2,60	2,59	2,50	2,59	2,55	2,19	2,12
Vorgesetztenverhalten	3,36	3,30	3,28	3,24	2,98	3,39	3,24
Gefahrenakzeptanz	2,75	2,82	2,62	2,75	2,48	2,55	2,64
Gesundheitsförderung	3,68	2,98	3,09	2,89	2,84	2,96	2,69
Sicherheitskommunikation	3,72	3,67	3,60	3,65	3,31	3,43	3,63
Verbesserungsvorschläge	3,40	3,25	3,21	3,24	2,73	3,38	3,19
Gefährdungskommunikation	3,90	3,80	3,69	3,86	3,36	3,61	3,71
Unfallmeldung Geschäftsleitung	3,62	3,88	3,55	3,88	3,61	3,81	4,04
Personalentscheidungen	3,16	3,06	2,93	3,16	2,72	3,28	3,14
Sifa als Berater	3,44	3,06	3,05	3,02	3,02	3,61	3,45
Sicherheitsbewusstsein ist verhaltensrelevant	3,41	3,24	3,30	3,22	3,24	3,31	3,39
Rückmeldung zu Arbeitsschutzleistungen	3,02	2,89	2,83	2,90	2,54	3,04	2,98

Die einzelnen Facetten korrespondieren dabei sehr unterschiedlich mit den betrieblichen Betreuungsformen. In acht der dreizehn erhobenen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigen die Betriebe mit den innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften die günstigsten Werte. Am deutlichsten tritt dieser Befund bei der Facette *Gesundheitsförderung* auf („Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der

Mitarbeiter“). Hier liegt der Mittelwert der innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräfte* mit $M = 3,68$ um 0,59 Skalenpunkte höher als bei den innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion* ($M = 3,09$), die auf dem zweiten Rang liegen. Die *Fachkräfte aus den überbetrieblichen Diensten* geben diesen Aspekt der Sicherheits- und Gesundheitskultur nur mit $M = 2,69$ und somit um 0,99 Skalenpunkte niedriger an als die innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräfte*.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich beispielsweise bezüglich der Unfallmeldungen direkt an die Betriebsleitung. Während die innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräfte* hier eher im Mittelfeld liegen ($M = 3,62$) zeigen die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* die *Unfallmeldungen* hier wesentlich häufiger bei der Betriebsleitung an ($M = 4,04$). Dieser Befund deutet an, dass diese unterschiedlichen Betreuungsformen mit einer deutlich voneinander abweichenden Organisation dieser Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur einhergehen.

Relativ schwach fällt erneut die Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen mit innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben aus. Diese sind in acht der dreizehn Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur am schwächsten. So werden in Betrieben mit innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* die Mitarbeiter von den Vorgesetzten deutlich seltener aufgefordert, *Verbesserungsvorschläge* zur Arbeitssicherheit zu unterbreiten ($M = 2,73$) als beispielsweise in Betrieben, in denen innerbetriebliche *Vollzeit-Fachkräfte* tätig sind ($M = 3,40$) oder Betriebe mit der Betreuung durch *freiberuflich tätige Fachkräfte* ($M = 3,38$).

Für die Fachkräfte, die zusätzliche Leitungsfunktionen ausführen (egal ob mit oder ohne weitere Beauftragtenfunktionen), sind ebenfalls spezifische Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur von Bedeutung. Beispielsweise kommt es dann seltener zur stillschweigenden Akzeptanz von Gefahren. Innerbetriebliche *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($M = 2,82$) oder *mit Leitungsfunktion und zusätzlicher Beauftragtenfunktion* ($M = 2,75$) geben hier häufiger an, dass es nicht dazu kommt, als beispielsweise innerbetriebliche *Teilzeit-Fachkräfte ohne weitere Zusatzfunktionen* ($M = 2,48$).

- ✓ Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen den betrieblichen Betreuungsformen und der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben.
- ✓ Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist insbesondere in Betrieben mit innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräften* hoch ausgeprägt gegenüber Betrieben mit innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben*, die hier unterdurchschnittlich abschneiden.
- ✓ Dabei zeigen sich über die einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur unterschiedliche Zusammenhangsprofile mit den verschiedenen Betreuungsformen.

4.8.4 Managementsysteme und Betreuungsformen

Betriebe können danach unterschieden werden, ob sie über ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) verfügen, ein anderes Managementsystem implementiert haben, das die wesentlichen Aspekte des Arbeitsschutzes integriert, ein Managementsystem ohne

Integration des Arbeitsschutzes nutzen oder ganz ohne ein Managementsystem arbeiten (siehe Abschnitt 4.7).

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

Tatsächlich zeigen sich in der Sifa-Langzeitstudie Zusammenhänge dieser Art. So weisen z. B. Betriebe mit Arbeitsschutzmanagementsystemen (siehe Abbildung 4-43) einen überproportional hohen Anteil sowohl innerbetrieblicher *Vollzeit-Fachkräfte* (66,5 %) als auch *überbetrieblich tätiger freiberuflicher Fachkräfte* (66,2 %) auf. Demgegenüber sind *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Zusatzaufgaben* mit 49,2 % vergleichsweise seltener.

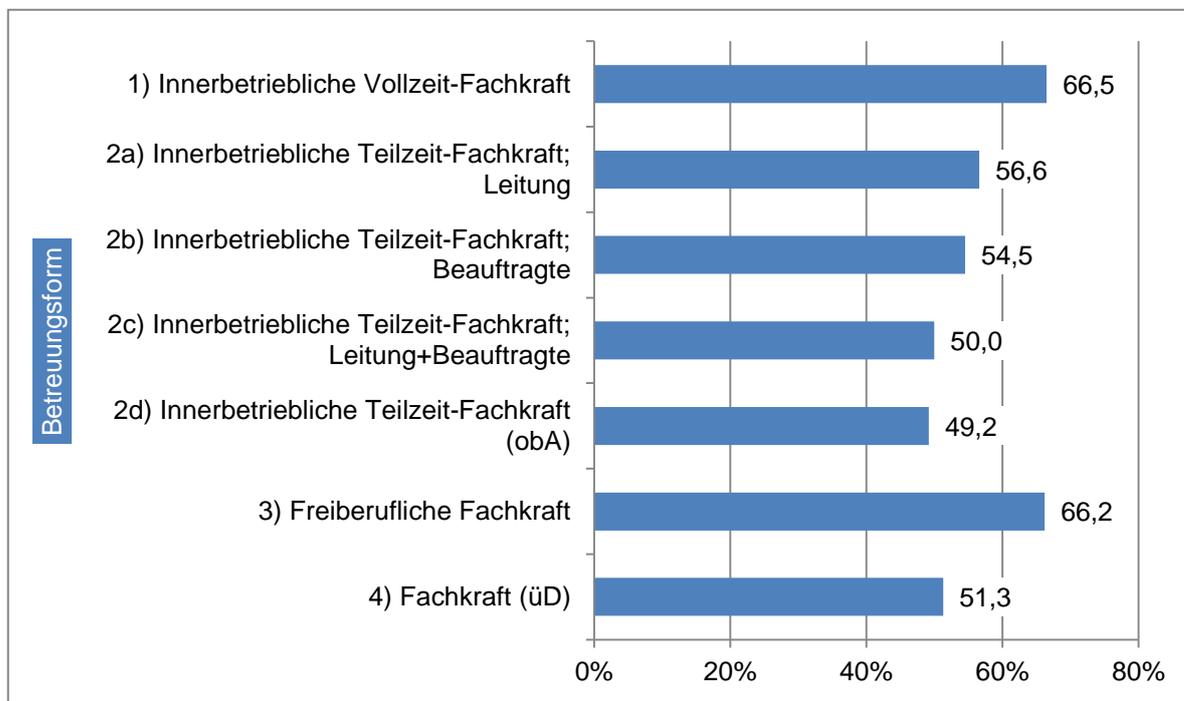


Abbildung 4-43: Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystemen

Anders stellt sich die Situation in Betrieben dar, die zwar über kein eigenes Arbeitsschutzmanagementsystem verfügen, in denen der Arbeitsschutz aber im Rahmen anderer Managementsysteme integriert ist (siehe Abbildung 4-44).

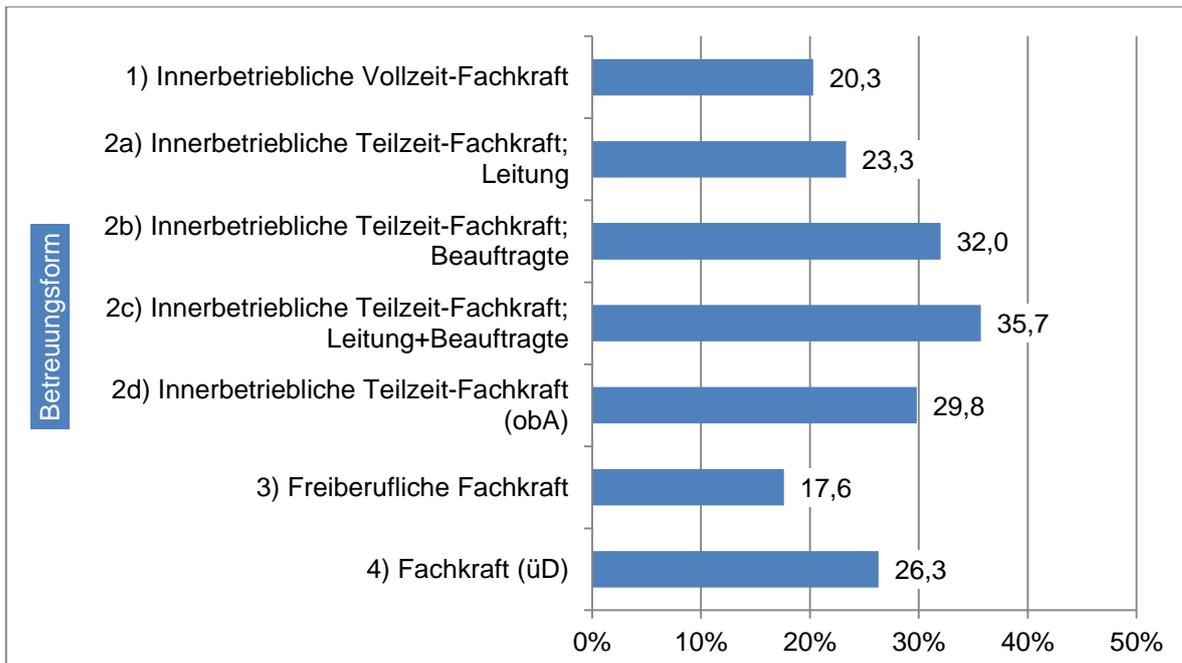


Abbildung 4-44: Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz integrieren

Es überwiegt der Anteil an innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften*, die zusätzlich *eine Beauftragten- und eine Leitungsfunktion* haben (35,7 %). In diesen Betrieben kommen die *überbetrieblichen freiberuflichen Fachkräfte* dagegen am seltensten vor (17,6 %). Gleichzeitig sind die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* im oberen Mittelfeld präsent (26,3 %). Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte sind in dieser Betreuungsform auch eher selten vertreten (20,3 %).

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

Stärker sind die Unterschiede dagegen wieder in Betrieben, die über kein Managementsystem verfügen (siehe Abbildung 4-44). Hier finden sich am meisten *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* (18,8 %). Auch die *freiberuflich tätigen Fachkräfte* sind hier vergleichsweise häufig (13,2 %). Bei den innerbetrieblichen Fachkräften überwiegen die *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Leitungsfunktionen* (15,9 %) und die *Teilzeit-Fachkräfte ohne weitere Zusatzfunktionen* (15,3 %). Demgegenüber sind innerbetriebliche *Vollzeit-Fachkräfte* (7,1 %) beziehungsweise innerbetriebliche *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Beauftragtenfunktionen* (6,7 %) vergleichsweise seltener.

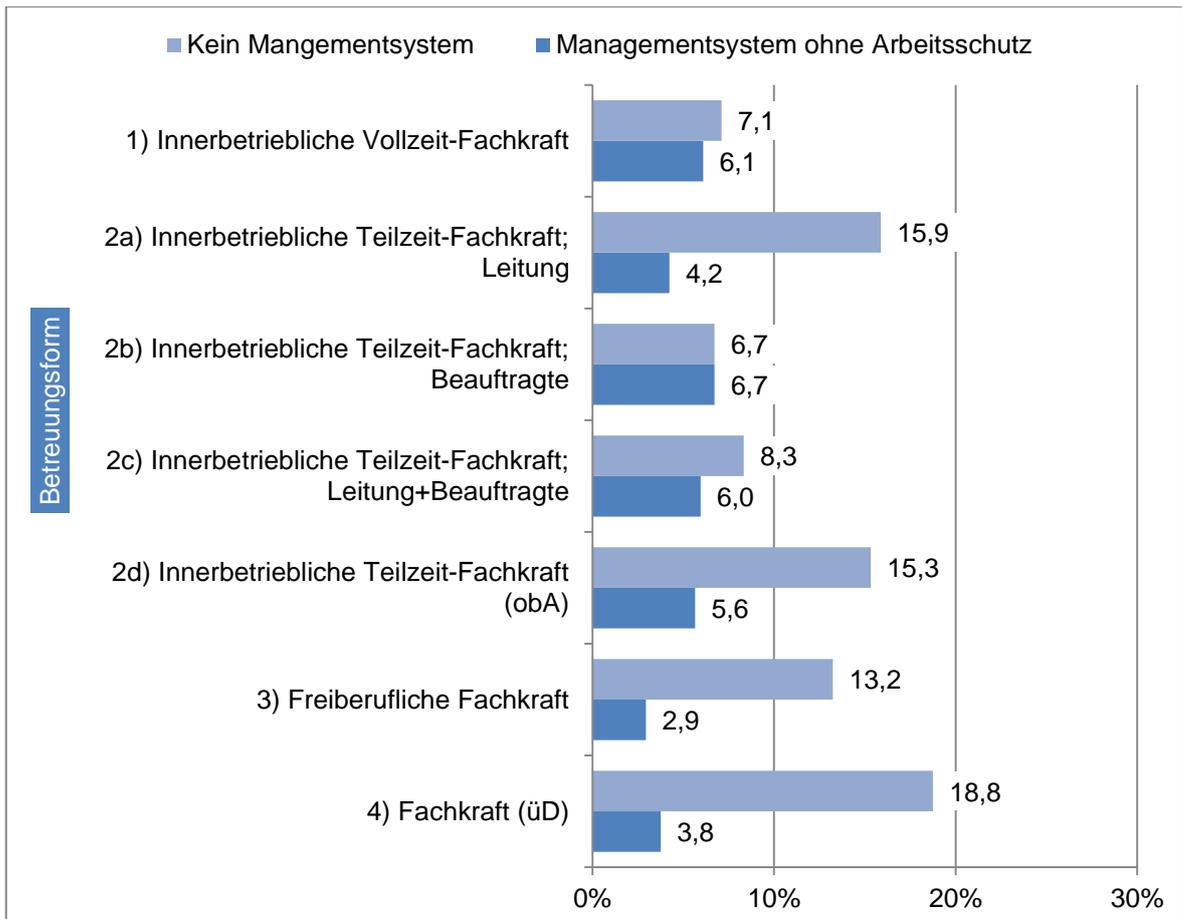


Abbildung 4-45: Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz nicht integrieren und solchen, die überhaupt kein Managementsystem verwenden

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

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

4.8.5 Zusammenhang zwischen den Betreuungsformen im Betrieb und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Die Beschäftigungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben erhebliche Auswirkungen auf deren Handeln und Wirken in den Betrieben. Im Folgenden werden die zentralen Befunde für den Erhebungszeitraum t3 (2009) dargestellt.

4.8.5.1 Betreuungsformen und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte

Mit Ausnahme der Tätigkeiten zu *T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* zeigen die unterschiedlichen Betreuungsformen erhebliche Auswirkungen auf die Höhe der Intensität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Dabei lassen sich innerhalb der Tätigkeitsfelder charakteristische Unterschiede zwischen den Betreuungsformen finden, auf die nun im Einzelnen eingegangen wird.

T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen

Die Intensität ihres Handelns in diesem Tätigkeitsfeld (siehe Abbildung 4-46) bewerten die *Fachkräfte aus überbetrieblichen sicherheitstechnischen Diensten* am höchsten (Mittelwert = 4,00), ebenso wie Teilzeit-Fachkräfte, die eine *Beauftragtenfunktion* haben ($M = 3,95$) und die Teilzeit-Fachkräfte mit *Beauftragtenfunktion und zusätzlicher Leitungsfunktion* ($M = 3,95$). *Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 3,66$) und *Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($3,70$) werden hier deutlich mit der geringsten Intensität tätig. Dabei kann immer noch – ausgehend von der 5-stufigen Messskala – von einer tendenziell hohen Intensität in diesem Tätigkeitsbereich ausgegangen werden. *Vollzeit-Fachkräfte* zeigen hier ebenso wie die *freiberuflich tätigen Fachkräfte* ein mittleres Intensitätsniveau.

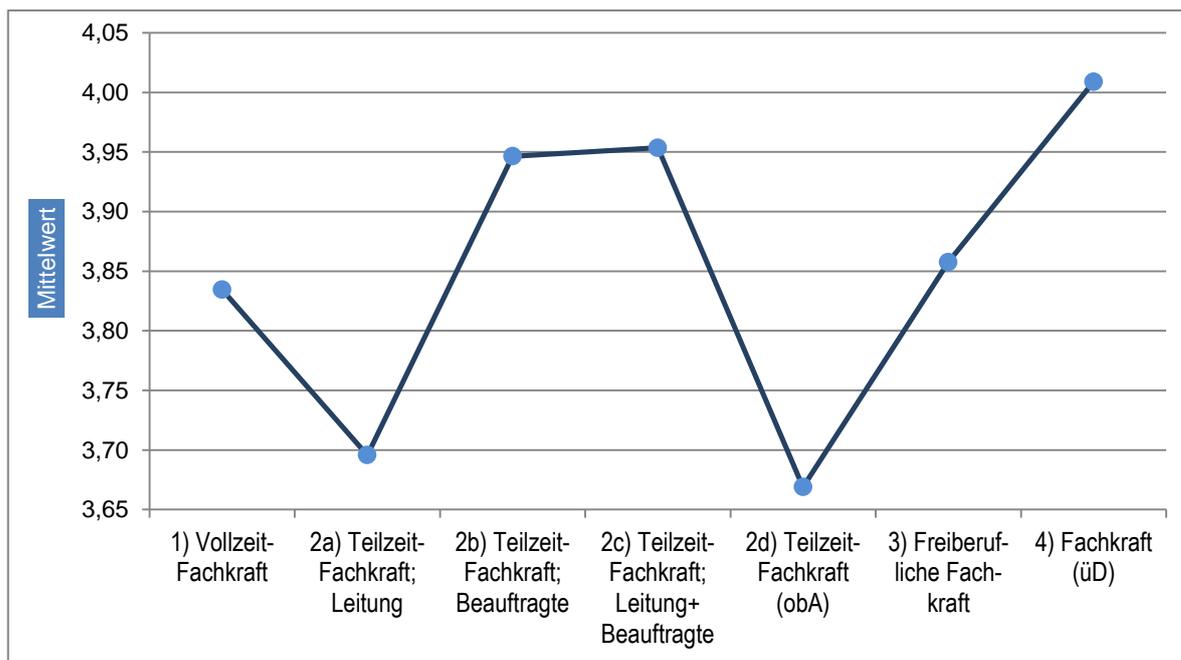


Abbildung 4-46: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen in Erhebungszeitraum t3

T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren

Dieses Tätigkeitsfeld zeigt eine deutlich höhere Intensität seitens der *überbetrieblichen Fachkräfte* (siehe Abbildung 4-47), die hier mit der höchsten Intensität tätig sind ($M = 4,06$). Aber auch *freiberufliche Fachkräfte* geben eine überdurchschnittlich hohe Intensität in diesem Handlungsfeld an ($M = 3,96$). Besonders gering ausgeprägt ist die Handlungsintensität bei den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* ($M = 3,70$) – auch dann, wenn die *Teilzeit-Fachkräfte zusätzlich eine Leitungsfunktion* bekleiden ($M = 3,72$).

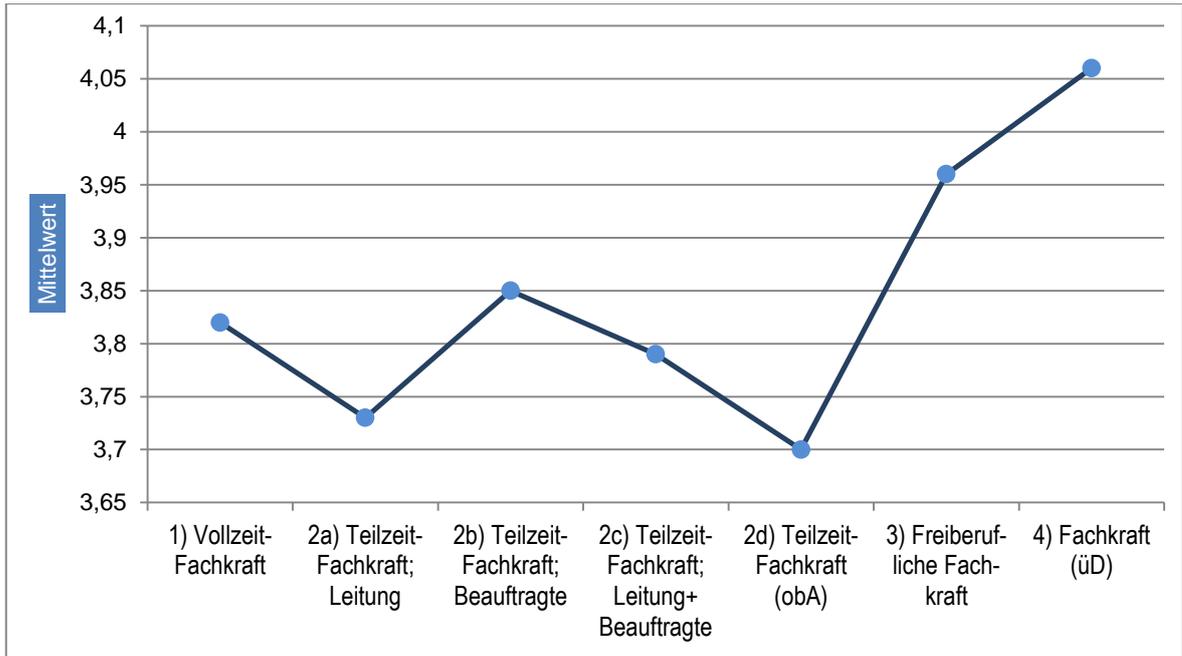


Abbildung 4-47: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren in Erhebungszeitraum t3

T3 Management des Arbeitsschutzes

In Erhebungszeitraum t3 wird dieses Tätigkeitsfeld mit der höchsten Intensität von *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften* ausgeübt ($M = 3,54$) (siehe Abbildung 4-48). Sie verfügen über das notwendige Maß an Professionalisierung und über die notwendige Verankerung im Betrieb, um Beratungserfordernisse zum Arbeitsschutzmanagement wahrzunehmen. Mit einer ähnlichen Intensität sind hier auch *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte* tätig, wenn sie zusätzliche *Beauftragtenfunktionen* haben ($M = 3,47$). Auch die *überbetrieblich tätigen Fachkräfte* ($M = 3,45$) und die *Freiberufler* ($M = 3,44$) liegen in ihrer mittleren Handlungsintensität noch über dem Durchschnittswert dieses Tätigkeitsfelds. Mit der geringsten Intensität tätig sind dagegen die *Fachkräfte, die als Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* tätig sind ($M = 3,14$). *Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion* zeigen in diesem Tätigkeitsfeld tendenziell auch eine eher unterdurchschnittliche Handlungsintensität ($M = 3,21$).

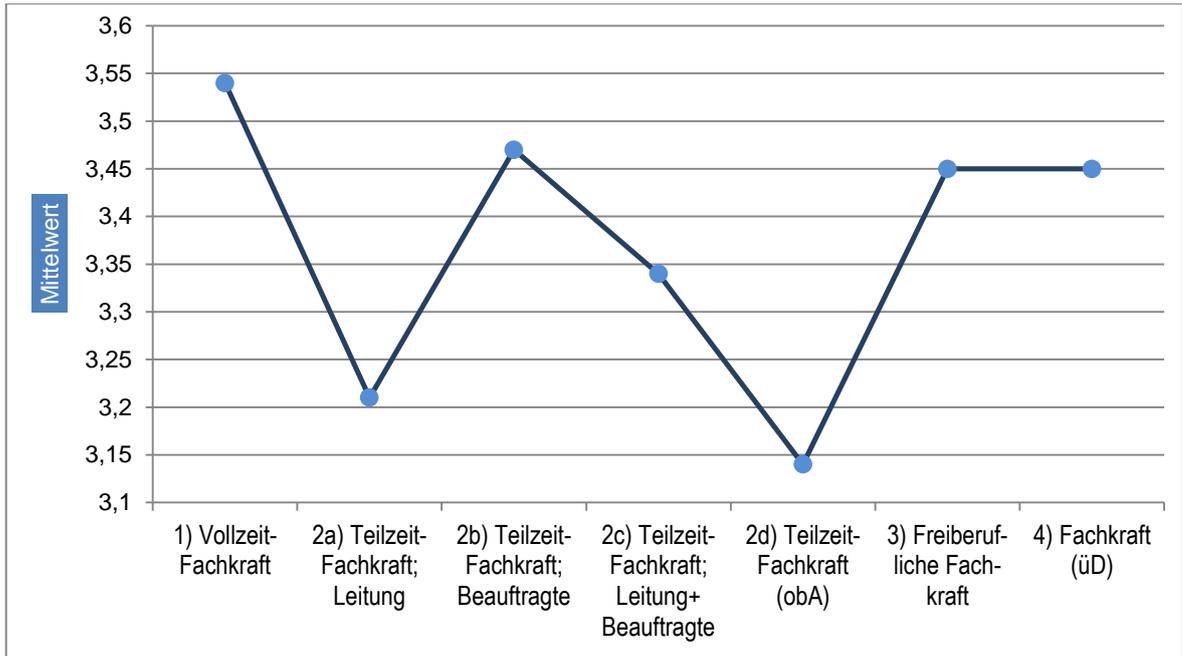


Abbildung 4-48: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T3 Management des Arbeitsschutz in Erhebungszeitraum t3

T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen

Auch hinsichtlich dieses Tätigkeitsfeldes zeigen die *betriebsinternen Vollzeit-Fachkräfte* die höchsten Tätigkeitsintensitäten ($M = 3,36$) (siehe Abbildung 4-49). Aber auch die *Teilzeit-Fachkräfte* sind hier sehr intensiv tätig. Doch anders als in den vorangegangenen Tätigkeitsfeldern wirkt sich eine *zusätzliche Leitungsfunktion* positiv aus. Fachkräfte, die zusätzlich sowohl *Beauftragtenfunktionen* als auch *Leitungsfunktionen* ausüben, zeigen den höchsten Mittelwert der Teilzeit-Fachkräfte ($M = 3,29$), gefolgt von Fachkräften, die zusätzlich nur eine Leitungsfunktion oder eine Beauftragtenfunktion haben (jeweils $M = 3,21$). Besonders wenig intensiv tätig sind wieder die *betriebsinternen Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 2,88$).

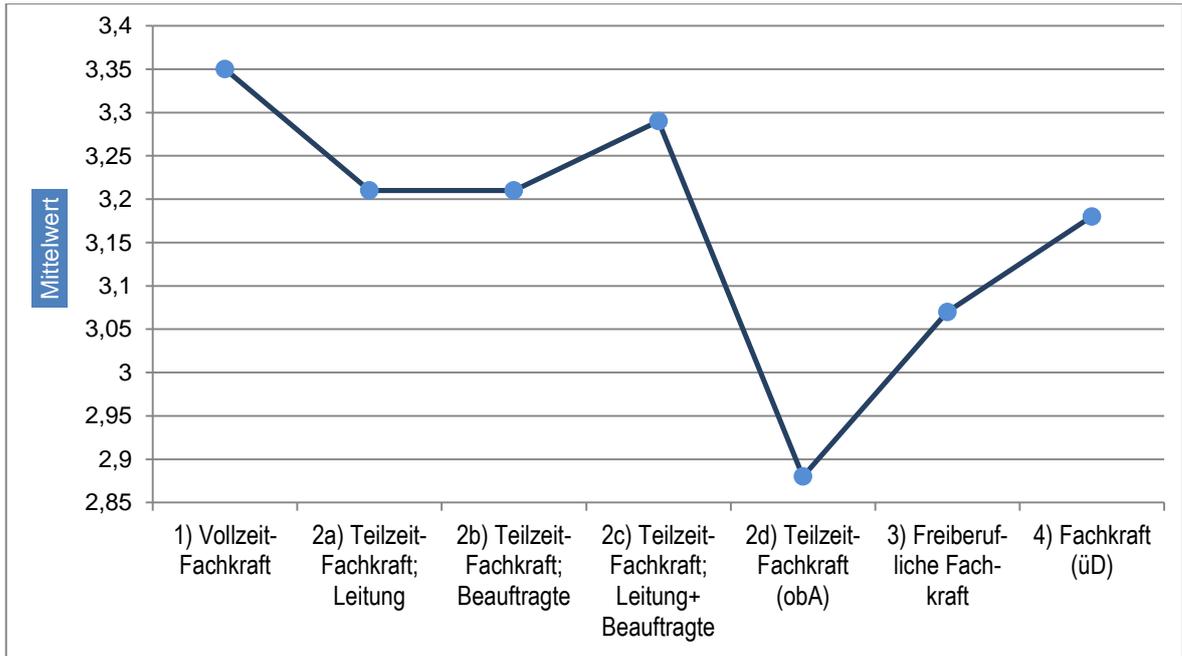


Abbildung 4-49: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T4 technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen in Erhebungszeitraum t3

T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen

Die Intensitäten in diesem Tätigkeitsfeld unterscheiden sich über die verschiedenen Beschäftigungsformen der Fachkräfte kaum (siehe Abbildung 4-50). Da die Tätigkeitsintensitäten alle in einem Bereich von $M = 2,48$ bis $M = 2,52$ liegen und sich somit alle auf einem etwa gleich niedrigen Niveau bewegen, kann für die vorliegende Stichprobe in Erhebungszeitraum t3 kein Einfluss der Beschäftigungsformen festgestellt werden. Unabhängig davon, ob eine Fachkraft extern oder intern beschäftigt ist oder ob sie zusätzliche Funktionen oder Führungsaufgaben innehat, ist ihre Tätigkeitsintensität zur personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen gering. Dennoch sind die *Fachkräfte mit Leitungsfunktion und Beauftragentätigkeit* bei den internen Fachkräften diejenigen mit der höchsten Tätigkeitsintensität.

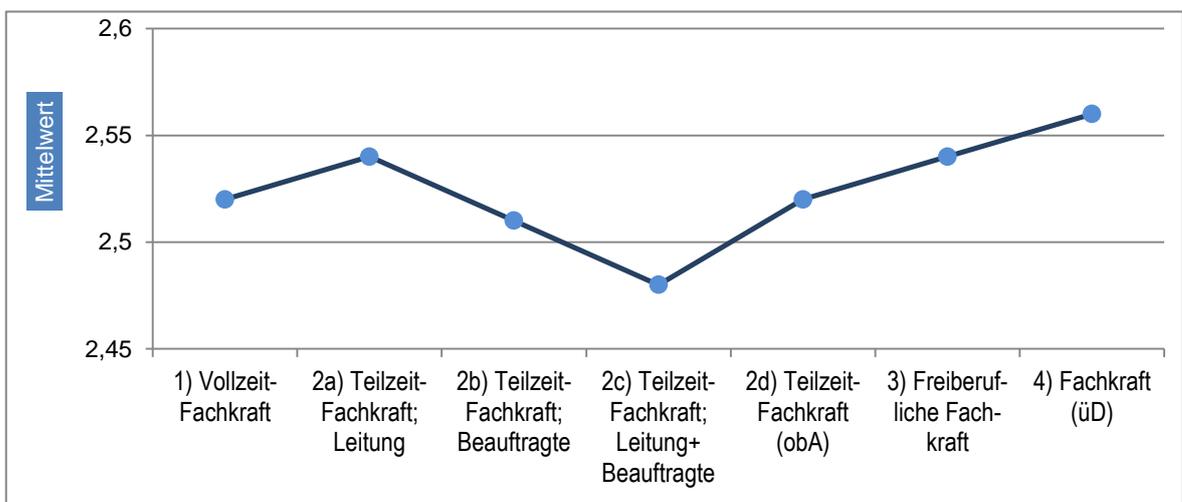


Abbildung 4-50: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen in Erhebungszeitraum t3

T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen

Insbesondere *freiberuflich tätig Fachkräfte* ($M = 3,60$) und *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 3,47$) zeigen eine überdurchschnittliche Intensität bei der Beschäftigung in diesem Tätigkeitsfeld (siehe Abbildung 4-51).

Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben fallen dagegen wieder deutlich ab ($M = 2,99$) im Vergleich mit den anderen typischen Betreuungsformen.

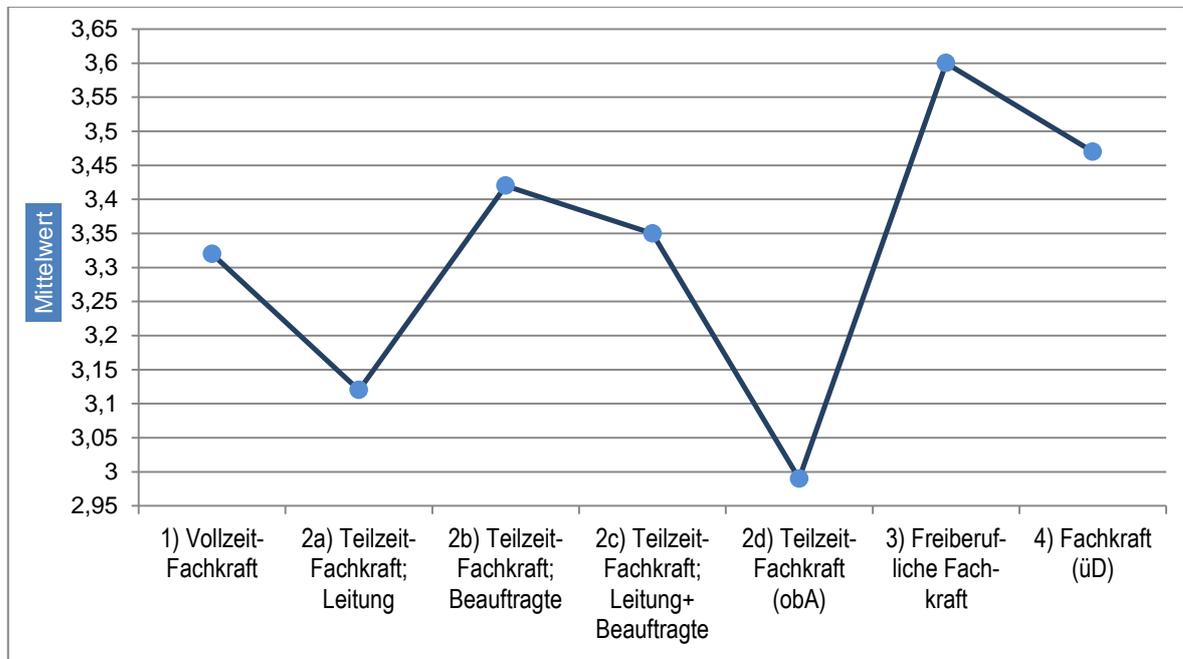


Abbildung 4-51: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen in Erhebungszeitraum t3

T7 Analyse eingetretener Ereignisse

Dieses Tätigkeitsfeld wird mit der höchsten Intensität von den *Vollzeit-Fachkräften* wahrgenommen ($M = 3,32$), gefolgt von den *Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlicher Beauftragungsfunktion* ($M = 3,16$) (siehe Abbildung 4-52). Wird zusätzlich *nur eine Leitungsfunktion* von der Fachkraft wahrgenommen, ist die Tätigkeitsintensität in diesem Bereich deutlich niedriger ($M = 2,93$), ebenso wie bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* ($M = 2,92$).

Auch die *externen Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 2,92$) oder die *Freiberufler* ($M = 2,90$) sind in diesem Bereich mit einer geringeren Intensität tätig.

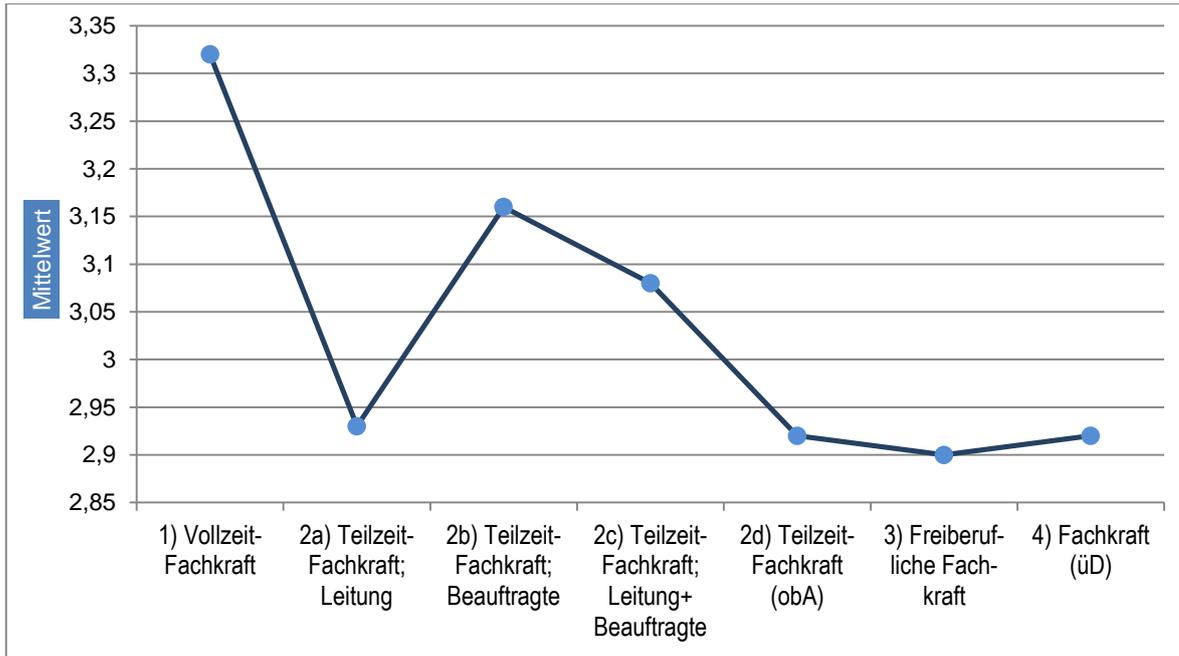


Abbildung 4-52: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in T7 Analyse eingetretener Ereignisse in Erhebungszeitraum t3

4.8.5.2 Betreuungsformen und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Neben den Tätigkeitsfeldern hat die Beschäftigungsform der Fachkräfte einen Einfluss auf das Wirksamwerden im Betrieb. Dieser Einfluss wird nun für die vier Wirksamkeitsfelder für den Erhebungszeitraum t3 (2009) dargestellt.

W1 Arbeitsschutzorganisation und Kultur

Als besonders wirksam in diesem Feld schätzen sich die *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 3,31$) dicht gefolgt von den *freiberuflichen Fachkräften* ($M = 3,29$) ein (siehe Abbildung 4-53). Knapp dahinter liegen die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 3,25$) und die *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion* ($M = 3,21$). Die *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragten- und Leitungsfunktion* ($M = 3,13$) schätzen sich im Vergleich mit den eben genannten Funktionstypen schon etwas weniger wirksam ein. Als wenig wirksam zeigen sich hier die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 3$) und *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($M = 3,07$). Die Unterschiede zu den wirksameren Gruppen werden auch statistisch signifikant.²⁹ Die wenig wirksamen Fachkräfte sind auch im Tätigkeitsfeld T3 *Management des Arbeitsschutzes* im Mittel mit der geringsten Intensität tätig. Sie nehmen einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die *Arbeitsschutzorganisation und Kultur* im Betrieb.

²⁹ Die Unterschiede in den Mittelwerten werden vor allem zwischen den genannten Gruppen und den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* statistisch signifikant. Darüber hinaus gibt es signifikante Unterschiede zwischen den *Vollzeit-Fachkräften* und den *Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion, mit Beauftragtenfunktion und zusätzlicher Leitungsfunktion* sowie zwischen den *Teilzeit-Fachkräften mit Beauftragtenfunktion* und *mit Leitungsfunktion*.



Abbildung 4-53: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W1 Arbeitsschutzorganisation und Kultur in Erhebungszeitraum t3

W2 Gefährdungsreduktion

In diesem Wirksamkeitsfeld ist eine ähnliche Tendenz erkennbar wie im vorherigen (siehe Abbildung 4-54). Hier sind es jedoch die *freiberuflichen Fachkräfte* ($M = 3,3$) und die *Fachkräfte überbetrieblicher Dienste* ($M = 3,29$), die sich etwas wirksamer einschätzen als die *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion* ($M = 3,27$) sowie mit *zusätzlicher Leitungsfunktion* ($M = 3,23$). Die *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 3,2$) bewegen sich in diesem Feld im Mittel. Die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 3$) sowie die *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($M = 3,05$) schätzen sich bei der Gefährdungsreduktion deutlich weniger wirksam ein als ihre Kollegen.³⁰

³⁰ Statistisch signifikant werden die Unterschiede in den Mittelwerten zwischen den Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion und den Teilzeit-Fachkräften mit Beauftragtenfunktion. Die Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion und die Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion unterscheiden sich hier signifikant von den Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben. Gleiches gilt für beide externen Funktionstypen, die sich auch signifikant von den Fachkräften ohne besondere Aufgaben unterscheiden.



Abbildung 4-54: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W2 Gefährdungsreduktion in Erhebungszeitraum t3

W3 Betrieblicher Nutzen

Dieses Wirksamkeitsfeld lässt zwischen den Funktionstypen geringere Mittelwertsschwankungen erkennen (siehe Abbildung 4-55). Am wirksamsten schätzen sich die *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion* ein ($M = 3,14$), dicht gefolgt von den *Teilzeit-Fachkräften mit Beauftragten- und zusätzlicher Leitungsfunktion* ($M = 3,09$). Die anderen Gruppen finden sich im Mittel (bei etwa $M = 3$) wieder und liegen in etwa gleich auf – mit Ausnahme der *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 2,74$), die sich hier mit deutlichen Mittelwertsunterschieden als am wenigsten wirksam einschätzen.³¹

³¹ Die Unterschiede in den Mittelwerten werden zwischen den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* und den anderen Gruppen statistisch signifikant.

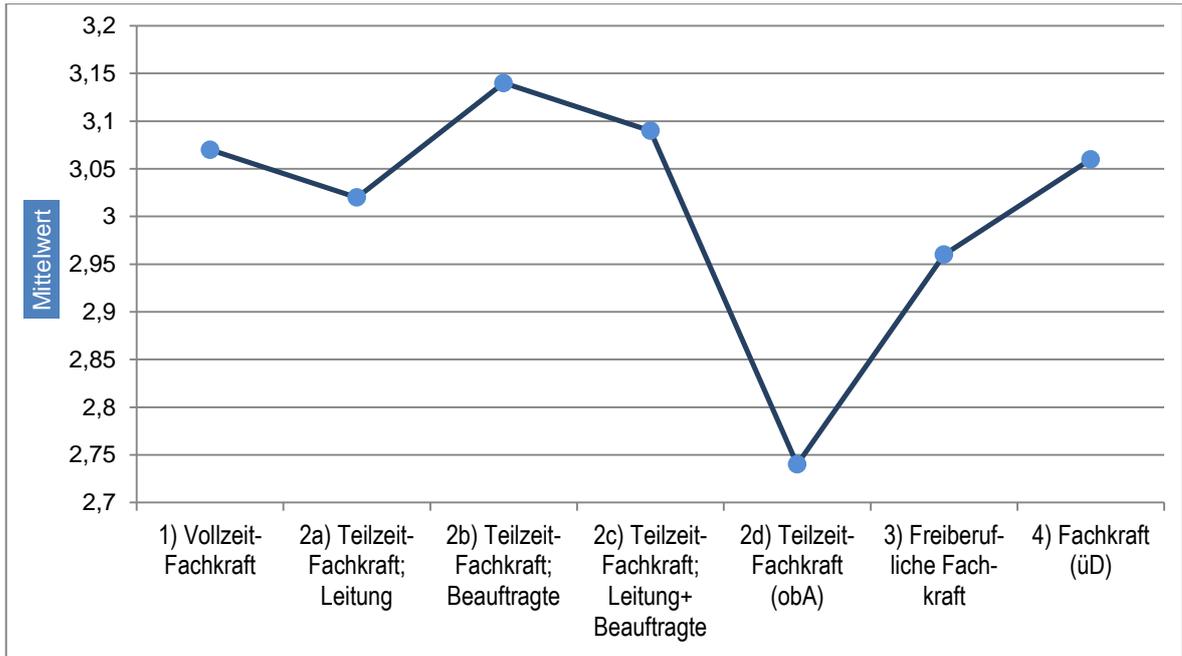


Abbildung 4-55: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W3 Betrieblicher Nutzen in Erhebungszeitraum t3

W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Im Vergleich zu den vorherigen drei Wirksamkeitsfeldern zeigt sich diesem ein etwas anderes Bild (siehe Abbildung 4-56). Als besonders wirksam schätzen sich auch hier wieder die *extern angestellten Fachkräfte* ein. Die *freiberuflichen Fachkräfte* und die *Fachkräfte aus den überbetrieblichen Diensten* (beide $M = 2,89$) schätzen sich hinsichtlich der menschengerechten Arbeitsgestaltung etwas wirksamer ein als die *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 2,86$) und *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($M = 2,82$). Bei den *Teilzeit-Fachkräften mit Beauftragtenfunktion* ($M = 2,7$), den *Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlicher Leitungsfunktion* ($M = 2,69$) und bei den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* ($M = 2,68$) ist bei der selbst eingeschätzten Wirksamkeit in diesem Feld ein deutlicher Einbruch erkennbar.³²

³² Diese Unterschiede in den Mittelwerten bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung zwischen den wirksameren und weniger wirksamen Funktionstypen werden auch statistisch signifikant auf dem Niveau .05.

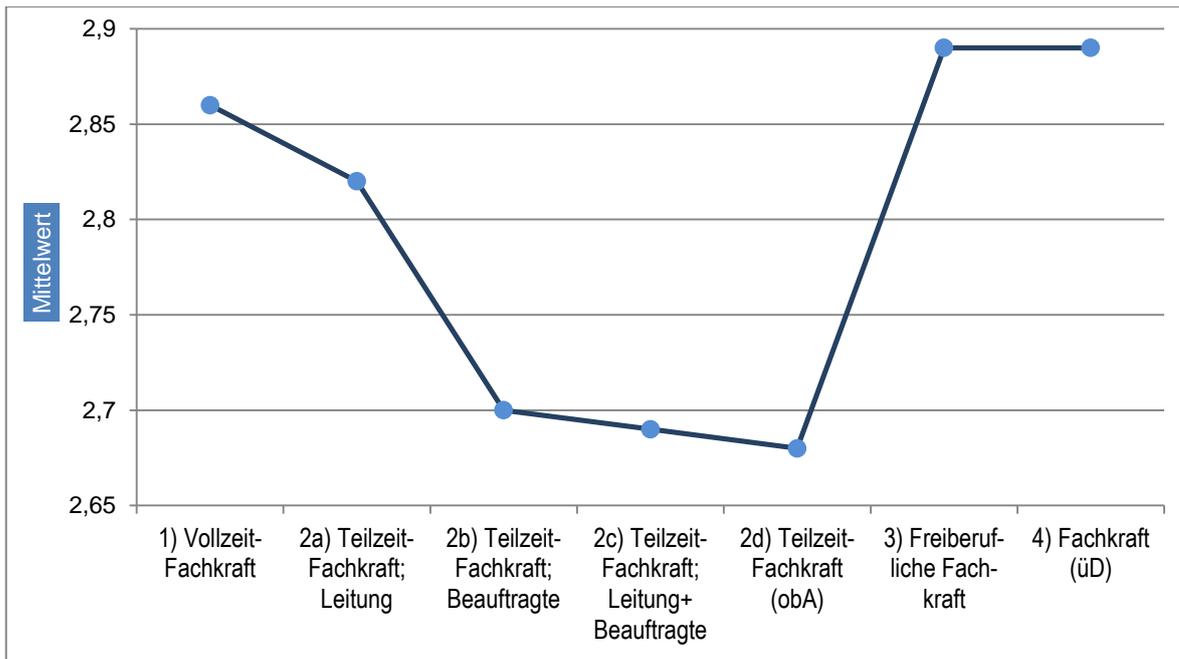


Abbildung 4-56: Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung in Erhebungszeitraum t3

Die Beschäftigungsformen haben direkte Auswirkungen auf das Tätigwerden und Wirksamwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben: Es lassen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den typischen Betreuungsformen nachweisen.

Vollzeit-Fachkräfte sind bei Tätigkeit (mit Ausnahme von Tätigkeitsfeld *T7 Analyse eingetretener Ereignisse*) und Wirksamkeit vergleichbar mit den externen Fachkräften. Sie werden wahrscheinlich auch eher als Berater des Managements wahrgenommen, da sie nur als Fachkraft tätig sind und keine weiteren Aufgaben im Unternehmen übernehmen.

Die Übernahme einer Leitungsfunktion hat keinen nachweisbaren positiven oder negativen Einfluss auf die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sie wirkt sich je nach Betrachtungsgegenstand unterschiedlich aus. Die Leitungsfunktion wirkt sich jedoch auf die subjektiv erlebte Wirksamkeit in den Feldern *W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur* und *W2 Gefährdungsreduktion* negativ aus.

Eine *Teilzeit-Fachkraft ohne besondere Aufgaben* im Unternehmen übernimmt, macht nicht viel und wird auch nicht wirksam.

Freiberufliche Fachkräfte und *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* schätzen sich insgesamt wirksamer ein als ihre Kollegen, die innerbetrieblich angestellt sind. Dieses Bild könnte durch die unterschiedlichen Wahrnehmungen, Perspektiven auf die Unternehmen und den Arbeitsschutz im Betrieb verzerrt sein.

- ✓ Die Art der Betreuungsform hat direkte Auswirkungen auf das Tätigwerden und die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben. Zwischen den sieben typischen Betreuungsformen gibt es große Unterschiede.
- ✓ Wenn Fachkräfte für Arbeitssicherheit neben ihrer Aufgabe als Fachkraft eine Leitungsfunktion im Unternehmen haben, wirkt sich das nicht immer positiv auf ihre Sifa-Tätigkeit aus. Für die Wirksamkeit muss ein eher negativer Einfluss der Leitungstätigkeit konstatiert werden.
- ✓ Teilzeit-Fachkräfte, die keine weiteren Aufgaben im Unternehmen übernehmen, sind am wenigsten intensiv tätig und sind am wenigsten wirksam. Da sich die Wirksamkeit der Fachkräfte auch auf ihren betrieblichen Nutzen für das Unternehmen auswirkt, ist diese Betreuungsform aus betriebswirtschaftlicher Sicht für die Unternehmen nicht zu empfehlen.

4.9 Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen

Die organisationalen Voraussetzungen für das Tätigwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben sind gekennzeichnet durch:

- Formale Unterstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Zugang zur Unternehmensleitung (z. B. Regelmäßigkeit der informellen Kontakte).

Dieses Kapitel beschreibt die Stellung der befragten Sifas in den von ihnen betreuten Betrieben und zeigt Zusammenhänge mit anderen Faktoren auf. Die formale Unterstellung der Sifas und der Zugang zur Unternehmensleitung sind als organisationale Voraussetzungen zentrale Einflussfaktoren auf das Tätigwerden und Wirksamkeitserleben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

4.9.1 Unterstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit

4.9.1.1 Gesetzliche Regelungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und aktuelle Rechtsprechung

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

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln gehört die Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Stab. Sie darf weder organisatorisch noch disziplinarisch einem Abteilungsleiter unterstellt werden (Az: 10 (1) Sa 1231/02).³³

³³ Aus: VDSI-Positionspapier zur rechtlichen Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen vom 15. Juli 2010. Download unter: <http://www.vdsi.de/files/1500/6038/1/wc2mqmAM.pdf> (Zugriff am 28.02.2012)

Das Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 15.12.2009 (AZ: 9 AZR 769/08) hat nun nochmals klargestellt, dass dies auch für die Betriebe und Dienststellen des öffentlichen Dienstes gilt. Das Gericht begründet dies vor allem damit, dass gemäß § 16 ASiG im Bereich der öffentlichen Verwaltungen von Bund, Ländern und Gemeinden sowie den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ein den Grundsätzen des ASiG gleichwertige sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung wie in der gewerblichen Wirtschaft zu gewährleisten ist. Den öffentlichen Arbeitgebern sollte mit § 16 ASiG die gleichen Verpflichtungen auferlegt werden, wie den privaten Arbeitgebern (siehe BAG-Urteil vom 15.12.2009 Rn 39). Sie sollen dadurch verpflichtet werden, innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs einheitliche Regelungen unter Einbeziehung der Beamten zu schaffen. Gleichwertig bedeutet, dass hinsichtlich des Inhalts der Verpflichtungen des ASiG kein geringerer Standard als in der Privatwirtschaft geschaffen werden darf. D. h., die in den §§ 1 bis 11, 18, 19 ASiG enthaltenen Grundsätze sind durch entsprechende Regelungen umzusetzen (siehe BAG-Urteil vom 15.12.2009 Rn 42).

Die unmittelbare Unterstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit unter den Dienststellen- oder Behördenleiter dient zum einen der Sicherung der erforderlichen fachlichen Unabhängigkeit der Fachkraft (vgl. § 8 Abs. 1 ASiG) und zum anderen der Herausstellung der besonderen Bedeutung der Stabsstelle. Der Einfluss als nicht in die Linienorganisation eingebundener Beauftragter, der den Arbeitgeber und seine Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsschutzes berät und unterstützt, wird damit gestärkt. Dies gehört zu den Grundsätzen des ASiG, die auch im öffentlichen Dienst zu gewährleisten sind (siehe BAG-Urteil vom 15.12.2009 Rn 44).

Der Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit soll einen möglichst hohen Wirkungsgrad der Arbeitsschutzmaßnahmen erzielen. Durch den Einsatz von Fachkräften und Betriebsärzten soll erreicht werden, dass die Arbeitsschutzvorschriften entsprechend den besonderen Betriebsverhältnissen angewandt, die gesicherten arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Erkenntnisse verwirklicht werden und die Arbeitsschutzmaßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erzielen (§ 1 ASiG).

Die Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz legen dem Arbeitgeber in einem hohen Maße eigenverantwortliches Handeln zur Planung und Durchführung der in seinem Betrieb erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf. Er hat systematisch für den gesamten Betrieb

- durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, die erforderlichen Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention umzusetzen und ihre Wirkungen zu kontrollieren sowie dabei eine ständige Verbesserung anzustreben,
- für eine geeignete Organisation zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen zu sorgen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden.

DGUV Vorschrift 2 fordert in Anlage 2 in den Aufgabenkatalogen von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten eine entsprechende inhaltlich umfassende Unterstützungstätigkeit.

Die betriebliche Stellung und die Erfüllung der formalen Eingangsvoraussetzungen gemäß ASiG bzw. DGUV Vorschrift 2 sind zwar eine wichtige Bedingung, aber keine hinreichen-

de Voraussetzung, dass die o. g. Ziele erreicht und der anspruchsvolle Aufgabenkatalog erfüllt werden.

Im Folgenden werden Daten aus der Sifa-Langzeitstudie zum Unterstellungsverhältnis ausgewertet. Es soll untersucht werden, was die Unterstellungsverhältnisse kennzeichnet und voneinander unterscheidet. Am Ende soll beantwortet werden, wie sich das Unterstellungsverhältnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf ihre Tätigkeit und Wirksamkeit im Betrieb auswirkt. Hamacher, Ruttke (2011) haben bereits darauf verwiesen, dass es keinen generellen Zusammenhang zwischen der formalen Anbindung im Unternehmen und der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt. An dieser Stelle werden die spezifischen Ergebnisse und Zusammenhänge mit anderen Faktoren berichtet und interpretiert.

Etwas mehr als 60 % der Fachkräfte sind in Erhebungszeitraum t3 (2009) direkt der Geschäftsführung (GF) unterstellt, knapp 20 % direkt dem Leiter des Betriebs und die übrigen knapp 20 % einer Fachabteilung.³⁴ Für die weiteren Betrachtungen werden die Kategorien 1 (der GF direkt unterstellt) und 2 (dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt) zu einer Kategorie (der GF oder dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt) zusammengefasst und mit der Kategorie 3 (einer Fachabteilung unterstellt) verglichen. Insgesamt sind also ca. 80 % der GF oder dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt und ca. 20 % einer Fachabteilung. Diese Gesamtverteilung bildet den Referenzwert für die weiteren Analyseebenen (siehe Abbildung 4-57).

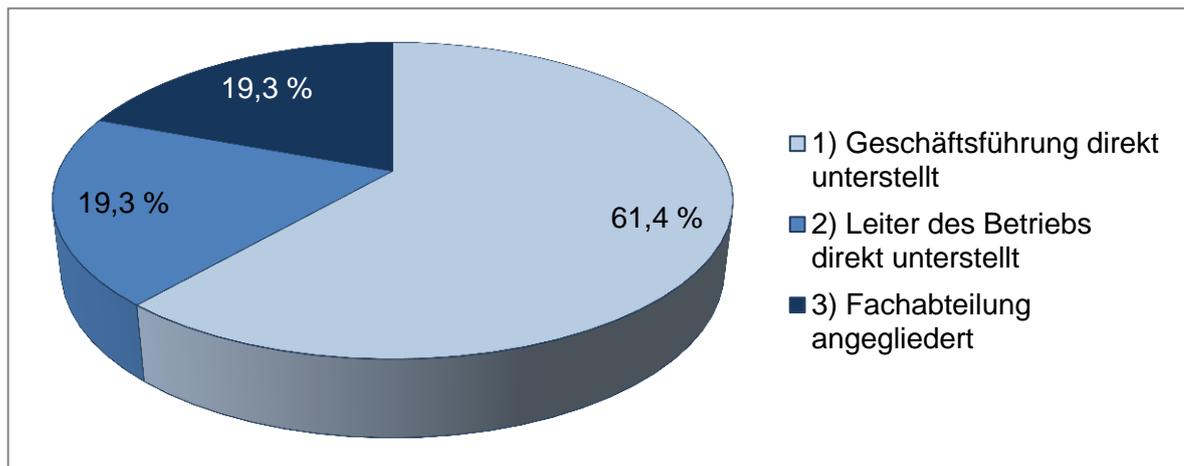


Abbildung 4-57: Unterstellungsverhältnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen in Erhebungszeitraum t3

4.9.1.2 Unterstellungsverhältnis und Einsatzzeiten bzw. Betriebsgrößen

Das Unterstellungsverhältnis steht in einem deutlichen Zusammenhang ($\chi^2 = 38,669$, $p < .01$) zu den Einsatzzeiten der Fachkräfte. Abbildung 4-58 gibt hierzu einen Überblick.

³⁴ Diese Fachabteilungen sind in der Unternehmensorganisation entweder in der Linie (z. B. Personalabteilung, Hauptamt, Bauabteilung, Technischer Dienst) oder im Stab (z. B. Qualität, Umwelt, Sicherheit einzeln oder integriert) angesiedelt.

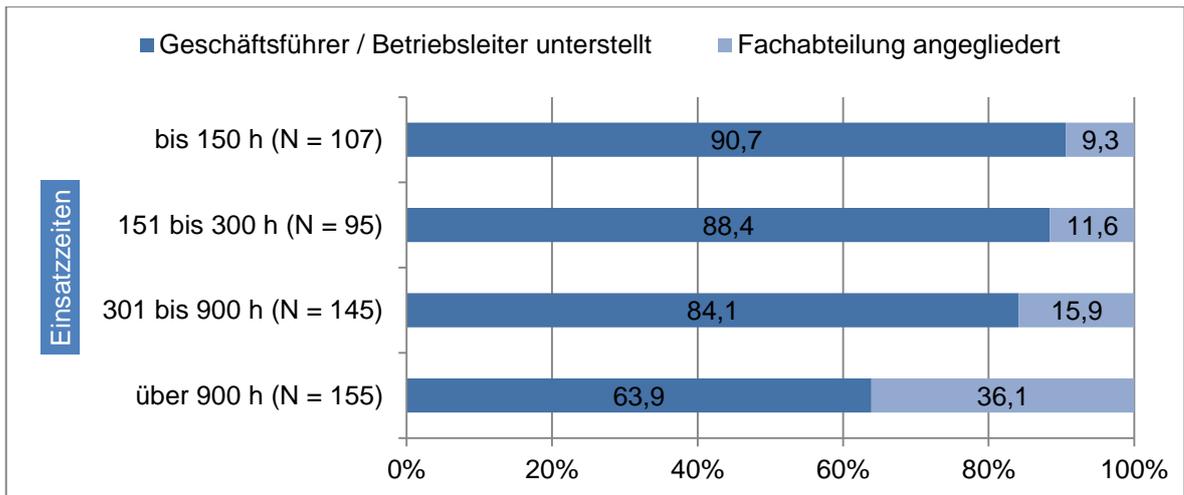


Abbildung 4-58: Unterstellungsverhältnis und Einsatzzeiten für t3 (2009)

Eine Tendenz wird deutlich: Je höher die Einsatzzeit der Fachkräfte ist, desto eher sind sie *nicht* der GF oder der Betriebsleitung unterstellt. Während nur knapp 10 % der Fachkräfte mit einer Einsatzzeit *bis zu 150 Stunden* einer Fachabteilung angegliedert sind, sind es bei den Fachkräften mit mehr als *900 Stunden Einsatzzeit* mehr als ein Drittel.

Die Erkenntnisse aus der Betrachtung der Einsatzzeiten bestätigen sich konsequenterweise auch bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklassen in Zusammenhang mit dem Unterstellungsverhältnis. Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis und der Größe der betreuten Betriebe ($\chi^2 = 100,172$, $p < .01$).

Je größer der betreute Betrieb, desto eher sind die Fachkräfte einer Fachabteilung unterstellt (siehe Abbildung 4-59).

Bei den Großbetrieben mit mehr als *500 Mitarbeitern* sind ungefähr ein Drittel der Fachkräfte einer Fachabteilung angegliedert und nicht gemäß den formalen Regelungen zur Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung im Betrieb nach dem Arbeitssicherheitsgesetz unterstellt.

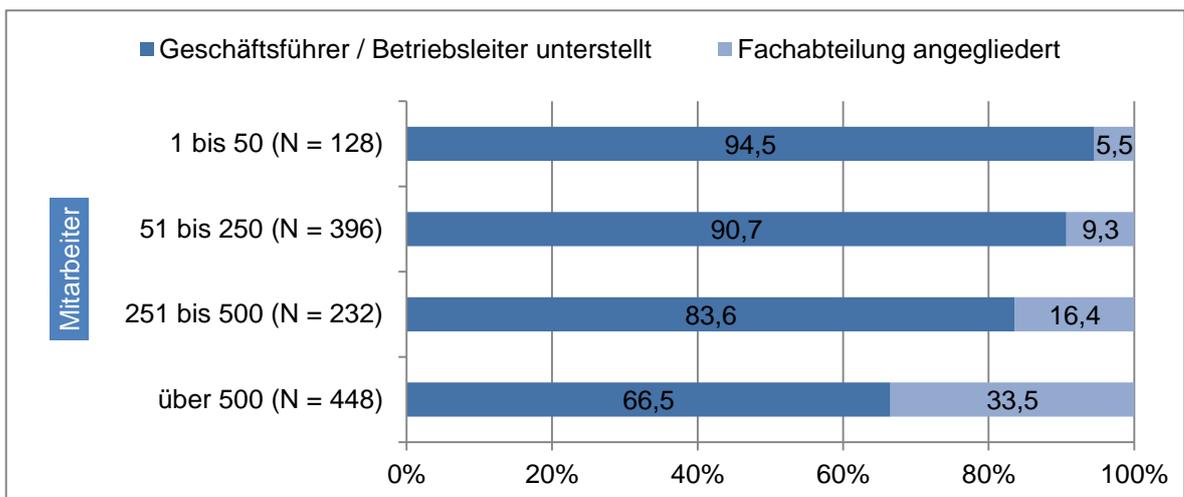


Abbildung 4-59: Unterstellungsverhältnis und Betriebsgröße

- ✓ Je größer der betreute Betrieb ist, desto eher sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht der Geschäftsführung bzw. dem Betriebsleiter unterstellt.

4.9.1.3 Unterstellungsverhältnis nach Branchen

Das Unterstellungsverhältnis steht in einem deutlichen Verhältnis mit der Branchenzugehörigkeit des betreuten Betriebs ($\chi^2 = 20,522$, $p < .01$). Abbildung 4-60 gibt einen Überblick zum Unterstellungsverhältnis nach den Branchen und zu den Unterschieden.

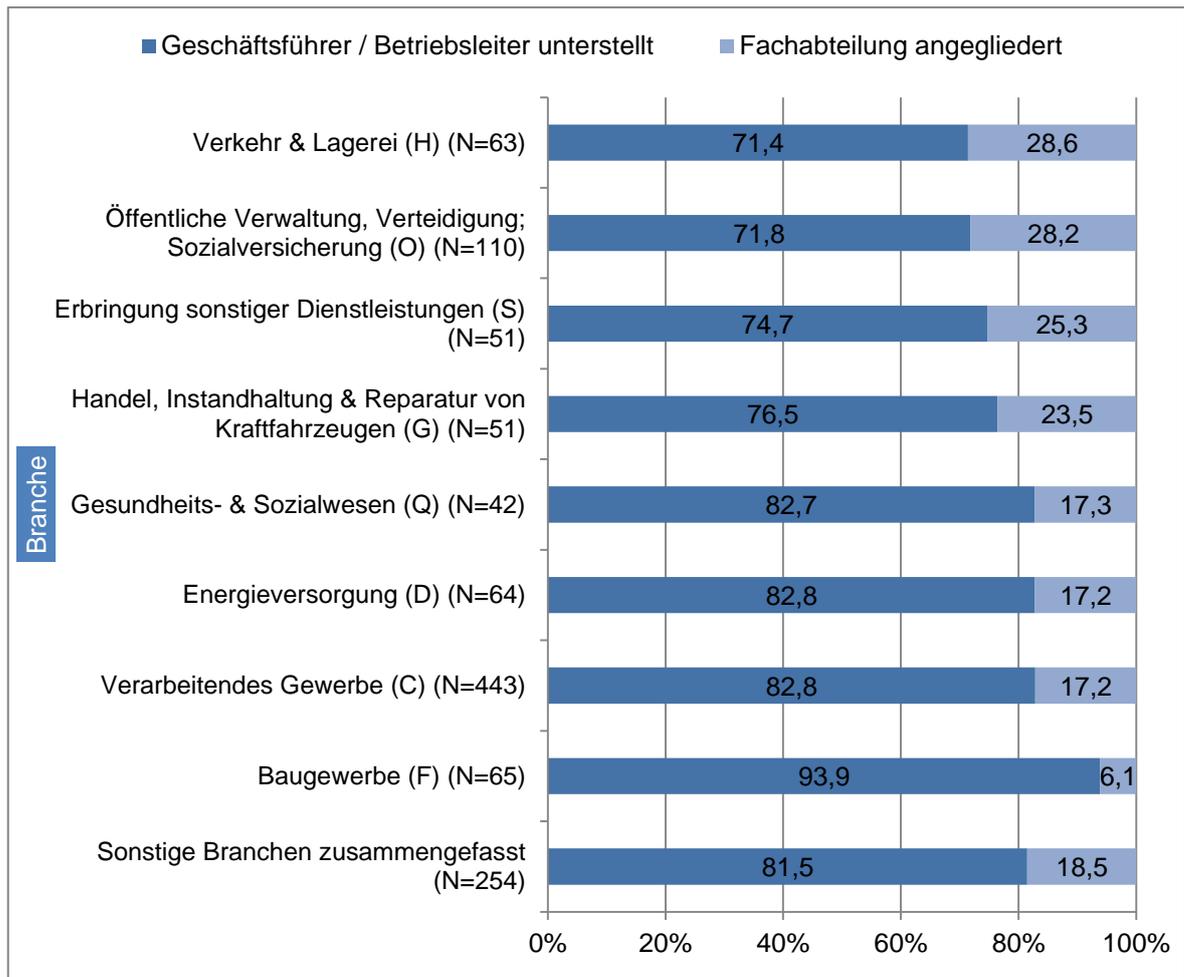


Abbildung 4-60: Unterstellungsverhältnis und Branchenzugehörigkeit

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

4.9.1.4 Unterstellungsverhältnis und Wirtschaftssektoren

Bei der Zusammenfassung der Branchen zu Wirtschaftssektoren ergibt sich im Hinblick auf die Unterstellung folgendes Bild für Erhebungszeitraum t3: Das Unterstellungsverhältnis steht in einem deutlichen Verhältnis zur Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftssektor ($\chi^2 = 13,785$, $p < .01$). Abbildung 4-61 gibt einen Überblick zur Unterstellung nach den Wirtschaftssektoren.

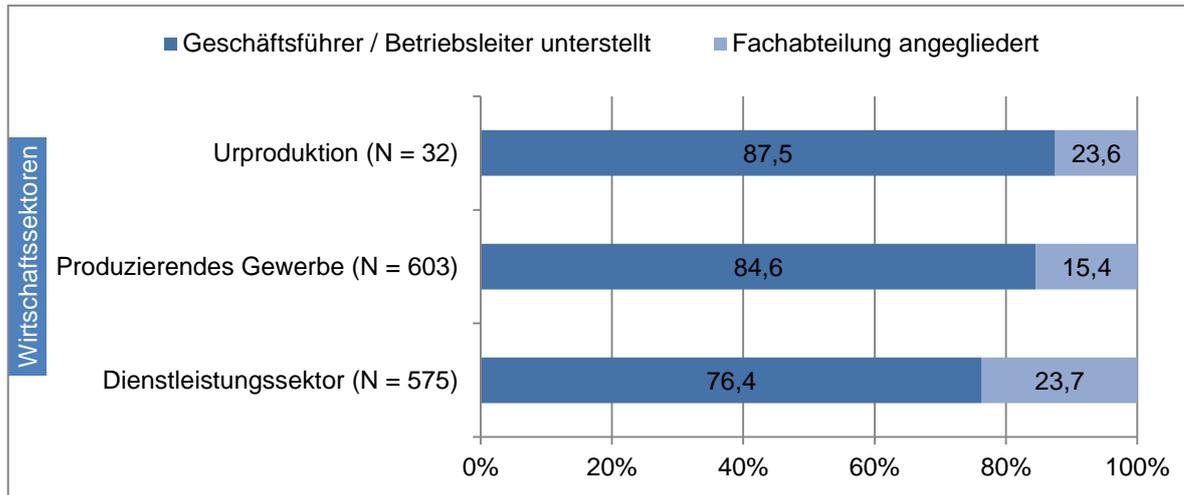


Abbildung 4-61: Unterstellungsverhältnis und Wirtschaftssektoren

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

4.9.1.5 Unterstellungsverhältnis im Vergleich öffentlicher Dienst und gewerblicher Bereich

Die Unterschiede zwischen Fachkräften für Arbeitssicherheit, die Betriebe aus dem *öffentlichen Bereich* betreuen und denjenigen, die Betriebe aus dem *gewerblichen Bereich* betreuen, fallen deutlicher aus als bei den Wirtschaftssektoren (siehe Abbildung 4-62). Das Unterstellungsverhältnis steht in einem deutlichen Verhältnis zur Zugehörigkeit zu einem *Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand* oder zu einer *gewerblichen Berufsgenossenschaft* ($\chi^2 = 16,865$, $p < .01$).

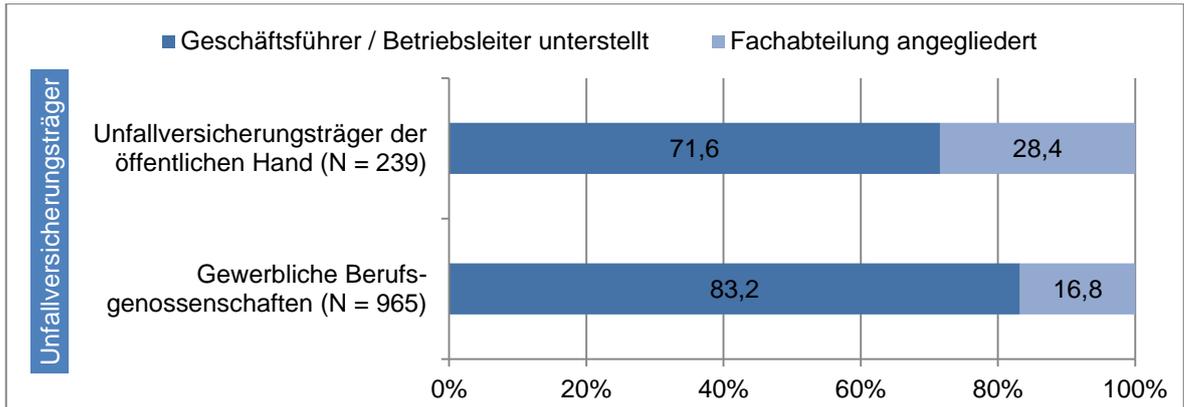


Abbildung 4-62: Unterstellungsverhältnis und Zugehörigkeit zu einem Unfallversicherungsträger

Fachkräfte aus dem *öffentlichen Dienst* (28,4 %) sind im Vergleich zu denjenigen aus dem *gewerblichen Bereich* (16,8 %) eher einer Fachabteilung unterstellt.

4.9.1.6 Unterstellung nach Sicherheits- und Gesundheitskultur

Bei der Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ($p < .01$). Die formale Anbindung der Fachkräfte an die GF/Betriebsleitung wirkt sich positiv auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb aus. Tabelle 4-32 gibt einen Überblick zu Einzelitems bzw. Einzelmerkmalen der Sicherheits- und Gesundheitskultur, bei denen die Unterschiede statistisch signifikant werden.

Tabelle 4-32: Unterstellungsverhältnis und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Erhebungszeitraum t3	Unterstellung		gesamt (N = 1102)	Signifikanz
	Geschäftsführer / Betriebsleiter unterstellt (N = 890)	Fachabteilung angegliedert (N = 212) Mittelwert		
K1 Sicherheits- und Gesundheitskultur	3,38	3,22	3,35	0,006
Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zu Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.	3,41	3,27	3,38	0,037
Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.	2,29	2,43	2,32	0,069
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).	3,01	3,26	3,05	0,007

Erhebungszeitraum t3	Unterstellung			Signifikanz
	Geschäftsführer / Betriebsleiter unterstellt (N = 890)	Fachabteilung angegliedert (N = 212) Mittelwert	gesamt (N = 1102)	
Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit.	3,62	3,42	3,59	0,032
Die Vorgesetzten ermuntern die Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.	3,24	3,03	3,20	0,014
Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.	3,78	3,60	3,75	0,018
Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.	3,86	3,17	3,72	0,000
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.	3,08	2,77	3,02	0,000
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.	2,91	2,74	2,88	0,030

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

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

4.9.1.7 Unterstellungsverhältnis und Vorhandensein von Managementsystemen

Zwischen der Unterstellung und dem Vorhandensein von Managementsystemen gibt es einen leichten Zusammenhang ($\chi^2 = 7,185$, $p < .10$). Abbildung 4-63 gibt einen Überblick.

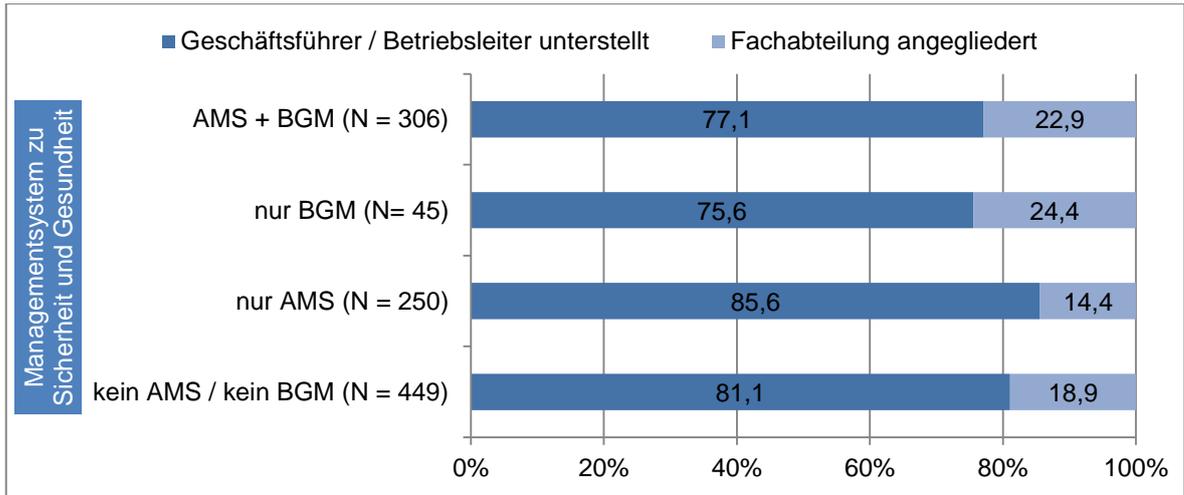


Abbildung 4-63: Unterstellungsverhältnis und Managementsysteme

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

4.9.1.8 Unterstellungsverhältnis und typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Wesentlich spannender ist die Frage, wie sich die typischen Betreuungsformen hinsichtlich der formalen Unterstellung unterscheiden (siehe Abbildung 4-64). Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis und den typischen Betreuungsformen ($\chi^2 = 47,391$, $p < .01$) und erhebliche Unterschiede zwischen den Gruppen.

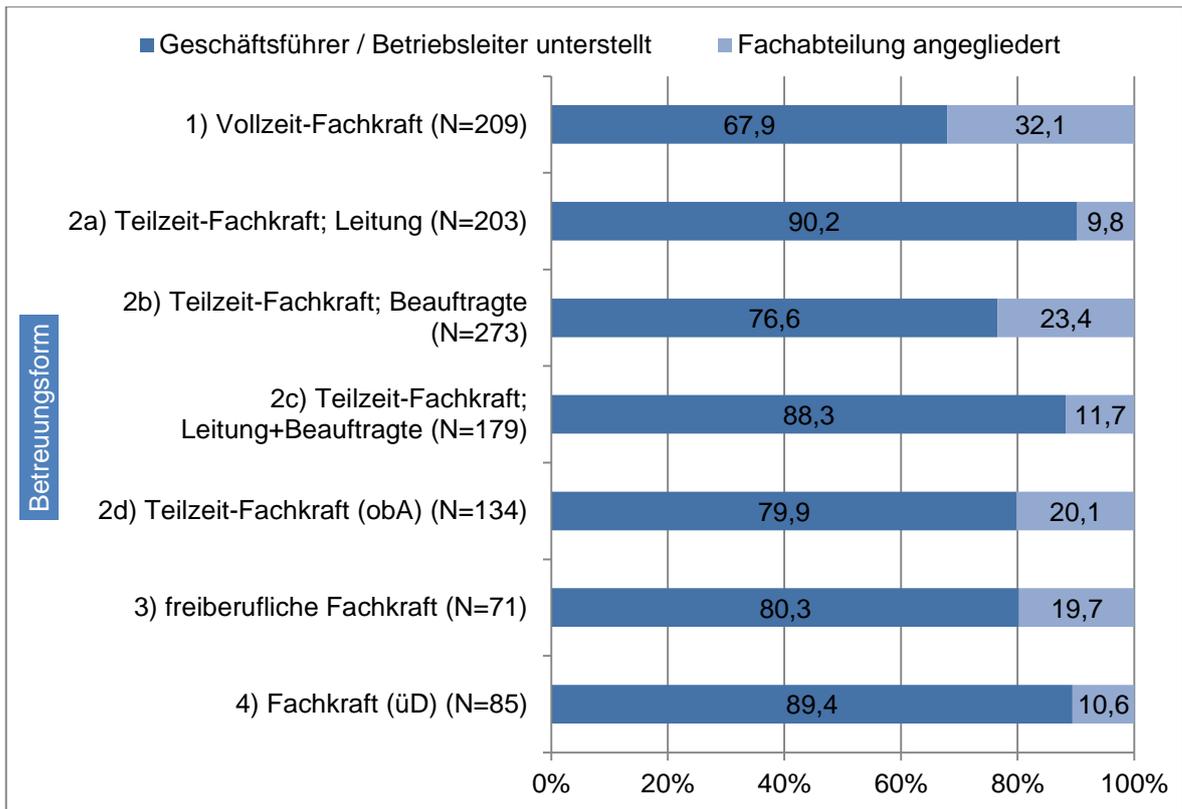


Abbildung 4-64: Unterstellungsverhältnis und typische betriebliche Betreuungsformen

Lediglich 67,9 % der angestellten *Vollzeit-Fachkräfte* sind der *GF/Betriebsleitung* unterstellt. Dies deckt sich mit den bisherigen Befunden zum Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis mit den Einsatzzeiten und der Betriebsgröße. Im Vergleich hierzu sind ca. 90 % der Fachkräfte aus den Gruppen *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion*, *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion und zusätzlicher Beauftragung* und *externe Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* der *GF/Betriebsleitung* unterstellt. *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragung*, *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* und *freiberufliche Fachkräftebewegungen* sich etwa im Mittel (um die 80 %).

Ob eine Fachkraft für Arbeitssicherheit der *GF/Betriebsleitung* unterstellt oder einer *Fachabteilung* angegliedert ist, hat etwas mit der Betreuungsform zu tun. Es ist jedoch nicht zulässig, pauschale Aussagen zu treffen. Die bisherigen Befunde zeigen, dass die Einsatzzeit bzw. die Betriebsgröße im Betrieb eine wesentliche Rolle spielt für die formale Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen. Die *Teilzeit-Fachkräfte* sind eher der *GF/Betriebsleitung* unterstellt als die *Vollzeit-Fachkräfte*. Auch zwischen den externen Betreuungsformen (*freiberuflich*, *überbetrieblicher Dienst*) gibt es tendenzielle Unterschiede. *Freiberufliche Fachkräfte* sind eher einer *Fachabteilung* angegliedert als *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten*.

4.9.1.9 Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis und den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, ob und wie sich die formale Unterstellung auf die Tätigkeitsintensitäten in den sieben Tätigkeitsfeldern auswirkt. Abbildung 4-65 gibt hierzu einen Überblick.

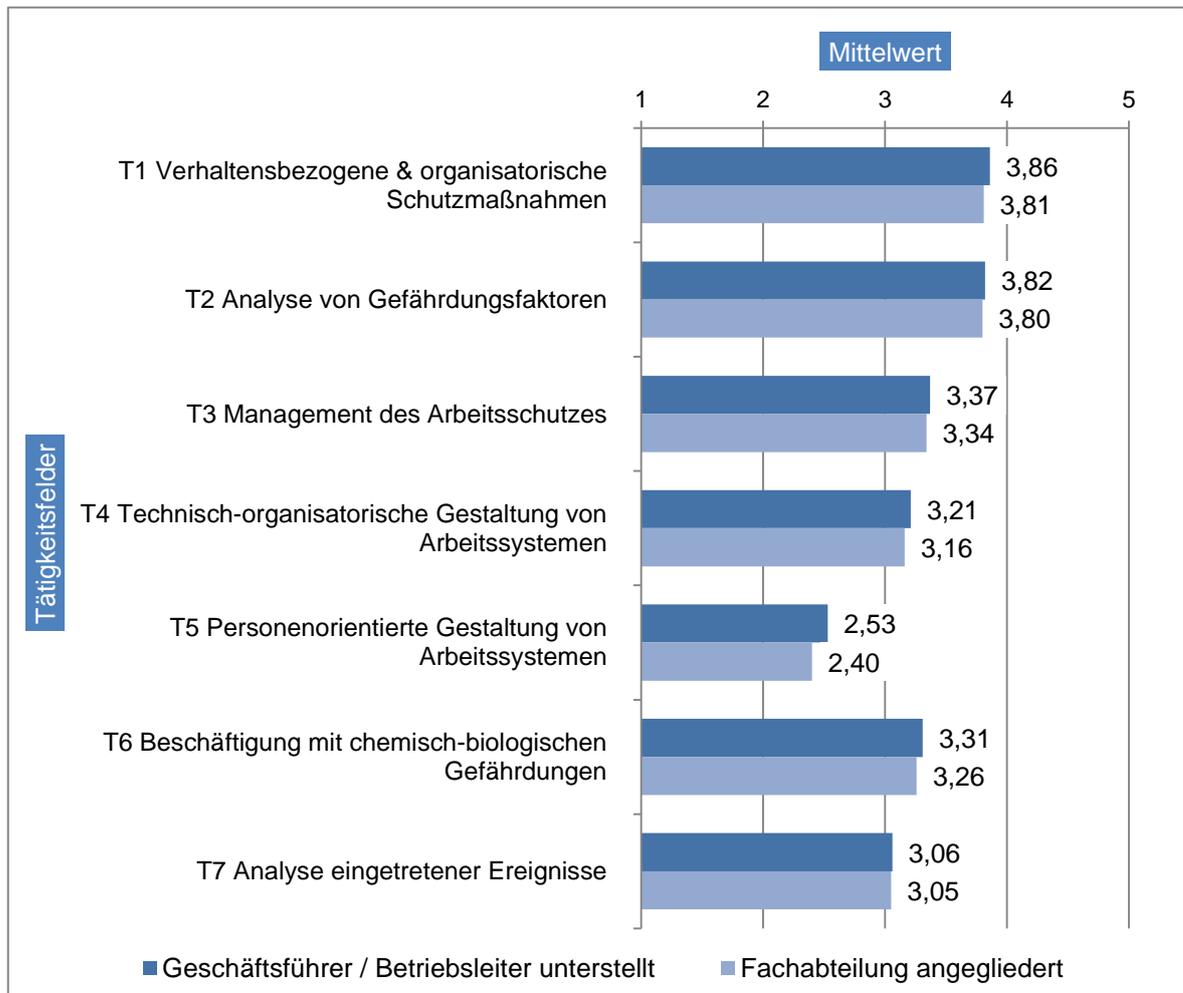


Abbildung 4-65: Unterstellungsverhältnis und Tätigkeitsfelder

Anmerkung: N = 1184

Es sind keine generellen Aussagen möglich. Die Unterschiede werden nur im Tätigkeitsfeld *T5 Personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* signifikant ($p < .05$). Fachkräfte mit einem direkten Unterstellungsverhältnis zur GF/Betriebsleitung sind hier mit einer höheren Intensität tätig. In allen anderen Tätigkeitsfeldern zeigt die formale Anbindung nur marginale Effekte, d. h., ob eine Fachkraft der GF/Betriebsleitung oder einer Fachabteilung unterstellt ist, hat keinen Einfluss auf die Intensität ihrer Tätigkeit.

Auch bei den Wirksamkeitseinschätzungen lassen sich aus den Befunden keine generellen Aussagen ableiten (siehe Abbildung 4-66).

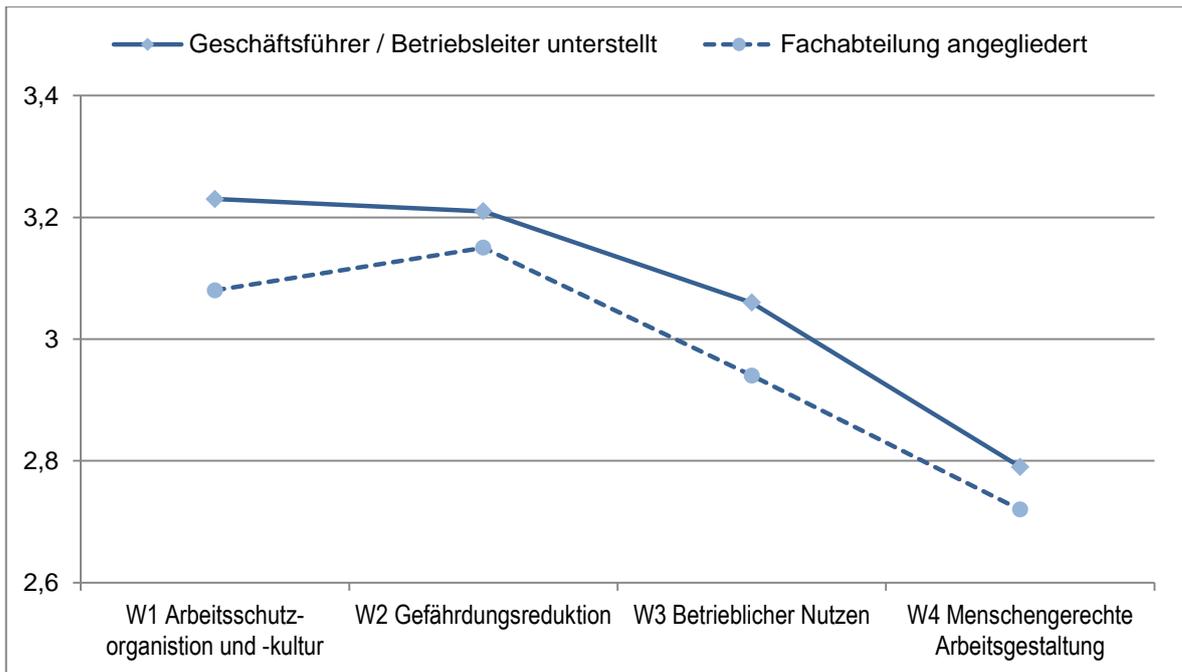


Abbildung 4-66: Unterstellungsverhältnis und Wirksamkeitsfelder

Statistisch signifikant werden die Unterschiede in den Wirksamkeitsfeldern *W1 Arbeitsschutzorganisation & -kultur* ($p < .01$) und *W3 Betrieblicher Nutzen* ($p < .05$). Fachkräfte, die der *GF/Betriebsleitung* unterstellt sind, schätzen sich hier wirksamer ein. Die Unterschiede in den Mittelwerten bewegen sich jedoch auf einem relativ niedrigen Niveau.

- ✓ Je größer der Betrieb und je höher die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind, desto eher sind sie einer Fachabteilung angegliedert.
- ✓ Die typischen Betreuungsformen der Fachkräfte unterscheiden sich auch in ihren Unterstellungsverhältnissen voneinander.
- ✓ Ob eine Fachkraft direkt dem Dienststellen- bzw. Behördenleiter unterstellt ist, lässt keine generellen Rückschlüsse auf ihre Wirksamkeit zu. Die formale Anbindung an die Unternehmensleitung ist kein Garant für ein erfolgreiches Tätigwerden im Betrieb und das Wirksamkeitserleben der Fachkräfte.

4.9.2 Zugang zur Unternehmensleitung

Wie berichtet, lässt die direkte Unterstellung der Geschäftsführung/Betriebsleitung keine generellen Rückschlüsse auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu. Der folgende Abschnitt widmet sich dem Zugang zur Unternehmensleitung, einem weiteren Aspekt der organisationalen Einbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in die betrieblichen Strukturen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt, ob der Zugang regelmäßig, unregelmäßig, nur auf Nachfrage oder gar nicht stattfindet. Der Zugang zur Unternehmensleitung umfasst folgende fünf Einzelmerkmale:

- Ich werde bei Bedarf zu Sitzungen der Unternehmensleitung eingeladen.
- Direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung sind möglich.
- Ich treffe die Unternehmensleitung im Arbeitsschutzausschuss (ASA).
- Ich erstatte der Unternehmensleitung schriftlich Bericht über meine Tätigkeit als Sifa.
- Ich erstatte der Unternehmensleitung mündlich Bericht über meine Tätigkeit als Sifa.

Tabelle 4-33 zeigt den Zugang zur Unternehmensleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009). Über die drei Erhebungszeitpunkte (t1 = 2005; t2 = 2007; t3 = 2009) ist ein stabiles Bild erkennbar. Die Schwankungen sind marginal und nicht berichtenswert. Auch im echten Längsschnitt zeigt sich dieses stabile Bild.

Tabelle 4-33: Zugang zur Unternehmensleitung in Erhebungszeitraum t3

Einzelmerkmale	gar nicht		nur auf Anfrage		unregelmäßig		regelmäßig		gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ich werde bei Bedarf zu Sitzungen der Unternehmensleitung eingeladen.	210	15,9	236	17,9	454	34,5	417	31,7	1317	100,0
Direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung sind möglich.	42	3,2	254	19,3	343	26,1	676	51,4	1315	100,0
Ich treffe die Unternehmensleitung im Arbeitsschutzausschuss (ASA).	165	12,6	88	6,6	231	17,6	830	63,2	1314	100,0
Ich erstatte der Unternehmensleitung schriftlich Bericht über meine Tätigkeit als Sifa.	166	12,7	258	19,7	234	17,8	654	49,8	1312	100,0
Ich erstatte der Unternehmensleitung mündlich Bericht über meine Tätigkeit als Sifa.	151	11,5	251	19,1	390	29,7	519	39,7	1311	100,0

Insbesondere bei Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses haben die Fachkräfte regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung. Knapp 80 % der Fachkräfte haben über die *ASA-Sitzungen regelmäßigen oder unregelmäßigen Zugang* zur Unternehmensleitung. Mehr als Drei Viertel der Fachkräfte können *regelmäßig oder unregelmäßig direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung* führen. Lediglich 3,2 % der Fachkräfte haben *gar keine direkten Gespräche mit der Unternehmensleitung*. Immerhin noch zwischen 60 % und 70 % der Fachkräfte werden *regelmäßig oder unregelmäßig zu Sitzungen der Unter-*

nehmensleitung eingeladen und erstatten mündlich oder schriftlich Bericht über ihre Tätigkeit als Fachkraft.

Ungefähr ein Drittel der Fachkräfte werden *gar nicht oder nur auf Anfrage zu Sitzungen der Unternehmensleitung eingeladen und erstatten der Unternehmensleitung schriftlich oder mündlich Bericht.* Fast ein Viertel der Fachkräfte *führen keine direkten Gespräche mit der Unternehmensleitung oder nur auf Anfrage.* Vor dem Hintergrund der besonderen Bedeutung der Stabsstellenfunktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb und des direkten Beratungserfordernisses gegenüber der Unternehmensleitung sind diese Ergebnisse erschreckend. Es liegt die Vermutung nahe, dass diese 20 % bis 25 % der Fachkräfte so ihre Beratungsaufgabe nicht in ausreichendem Maße wahrnehmen bzw. wahrnehmen können.

Reduzierte Itemauswahl für die weiteren Betrachtungen

Für die weiteren Betrachtungen werden folgende drei ausgewählte Items des Zugangs zur Unternehmensleitung (Gelegenheiten) in Zusammenhang mit anderen Items gesetzt:

- Ich werde bei Bedarf zu Sitzungen der Unternehmensleitung eingeladen (Einladungen zu Sitzungen).
- Direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung sind möglich (direkte Gespräche).
- Ich erstatte der Unternehmensleitung mündlich Bericht über meine Tätigkeit als Sifa (mündliche Berichte).

Den weiteren Betrachtungen liegen folgende Annahmen zugrunde:

- Diese drei Gelegenheiten bilden die Möglichkeiten zu direkten informellen Kontakten mit der Unternehmensleitung. Informelle Kontakte zwischen Fachkraft und Unternehmensleitung sind Erfolgskriterien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.
- Je regelmäßiger diese Gelegenheiten zum Kontakt mit der Unternehmensleitung wahrgenommen werden, desto besser ist der Zugang zur Unternehmensleitung.
- Je mehr regelmäßige Kontaktmöglichkeiten bestehen, desto positiver sind die Auswirkungen auf den betrieblichen Arbeitsschutz. Und umgekehrt: Je besser ein Unternehmen im Arbeitsschutz aufgestellt ist, umso besser ist der Zugang der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Unternehmensleitung.

4.9.2.1 Einfluss der Betriebsgröße auf den Zugang zur Unternehmensleitung

Abbildung 4-67 gibt einen Überblick über den Einfluss der Größe des betreuten Betriebs auf den regelmäßigen Zugang der Sifas zur Unternehmensleitung für die drei ausgewählten Gelegenheiten.

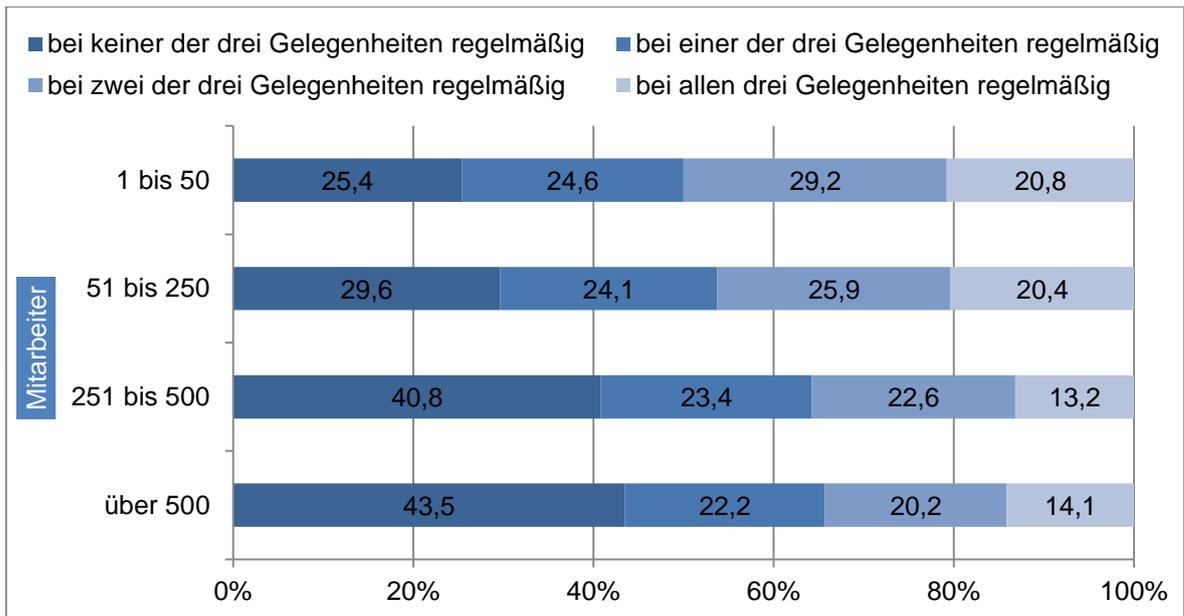


Abbildung 4-67: Einfluss der Betriebsgröße auf den Zugang zur Unternehmensleitung (t3 = 2009)

Es wird deutlich, dass der größte Teil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (36,5 %) bei keiner der Möglichkeiten Zugang zur Unternehmensleitung hat. Lediglich 16,7 % der Fachkräfte haben bei allen drei Gelegenheiten die Möglichkeit zu einem direkten informellen Kontakt zur Unternehmensleitung. Es muss angenommen werden, dass informelle Kontakte zur Unternehmensleitung ein Erfolgskriterium für das Ausfüllen der Beraterrolle der Fachkraft sind. Beim Zugang zur Unternehmensleitung besteht deshalb erheblicher Nachbesserungsbedarf. Die Fachkräfte müssen hier mehr eingebunden werden.

43,5 % der Fachkräfte aus Großbetrieben haben für diese drei Gelegenheiten keinen Zugang zur Unternehmensleitung – gegenüber nur 25,4 % aus Kleinst- und Kleinbetrieben. Eine Tendenz wird auch über die anderen Items deutlich: Je kleiner der Betrieb ist, desto besser werden die Zugangsmöglichkeiten für die Fachkräfte.

- ✓ Nur ein kleiner Teil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat die Möglichkeit der direkten informellen Kontakte zur Unternehmensleitung. Der Zugang zur Unternehmensleitung ist verbesserungswürdig.

4.9.2.2 Einfluss der Branche auf den Zugang zur Unternehmensleitung

Abbildung 4-68 gibt einen Überblick zu ausgewählten Items zum Zugang zur Unternehmensleitung, die mit den Branchen in Beziehung gesetzt wurden. Dargestellt ist die Verteilung über die Branchen, und es wird gezeigt, bei wie vielen der ausgewählten Gelegenheiten die Fachkräfte regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung haben (Erhebungszeitpunkt t3 = 2009).

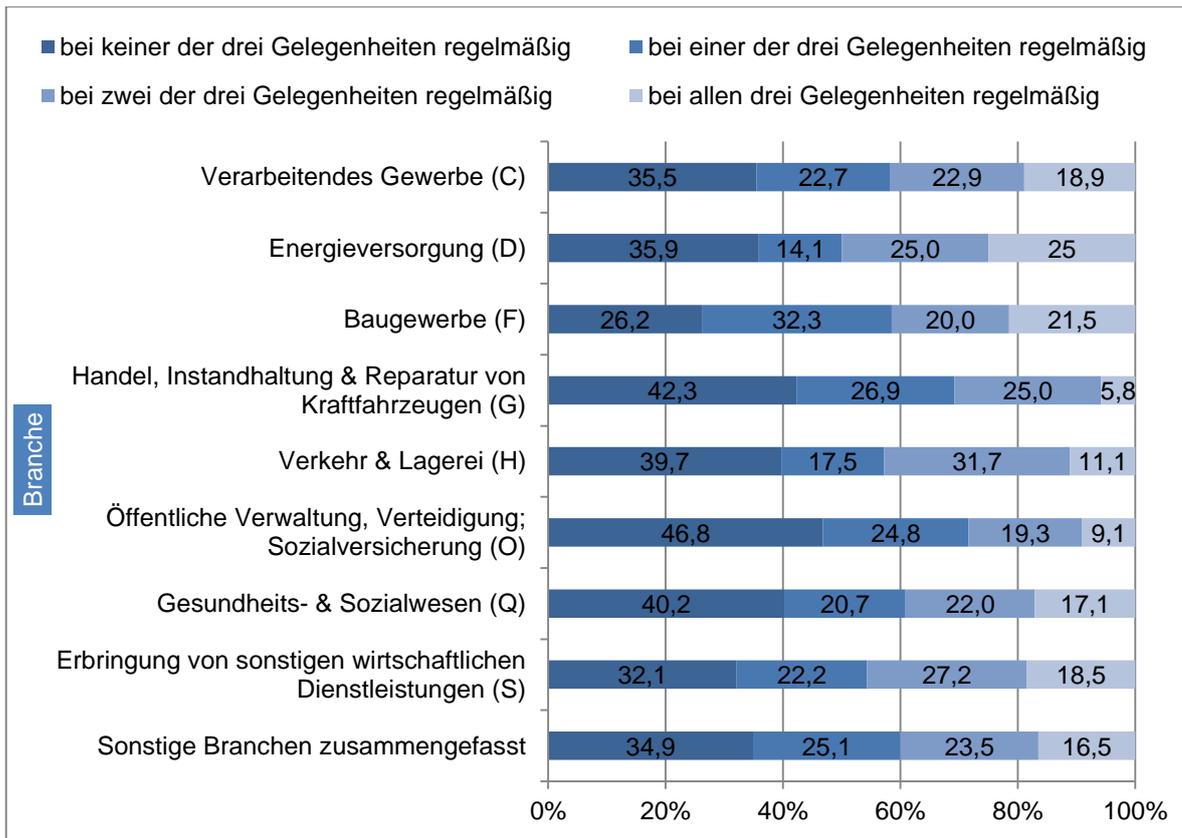


Abbildung 4-68: Zugang zur Unternehmensleitung und Branche in Erhebungszeitraum t3

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

- Während die Hälfte der Fachkräfte aus der Branche *Energieversorgung* bei zwei der drei bzw. bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung haben, sind dies in der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* weniger als 30 % der Fachkräfte. Dafür hat fast die Hälfte der Fachkräfte aus dieser Branche bei keiner dieser drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung. Diese Fachkräfte schätzen sich insgesamt, aber auch in jedem der vier Wirksamkeitsfelder deutlich weniger wirksam ein als ihre Kollegen aus der Branche *Energieversorgung* (siehe Abschnitt 4.2.5).
- Sehr wenige Fachkräfte aus der Branche *Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* (5,8 %) haben bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung.

4.9.2.3 Zugang zur Unternehmensleitung und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Ein Vergleich des Zugangs zur Unternehmensleitung mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur für Erhebungszeitpunkt t3 (2009) wird deshalb durchgeführt, weil davon auszugehen ist, dass beide in einer engen Beziehung stehen. Es liegt die Vermutung zugrunde, dass in Betrieben mit einer hoch ausgeprägten Sicherheits- und Gesundheitskultur der Zugang zur Unternehmensleitung für die Fachkräfte sichergestellt ist und regelmäßiger Kontakt stattfindet.

Bei der Sicherheits- und Gesundheitskultur gibt es große Unterschiede in den Mittelwerten zwischen den Gruppen, die auf dem Niveau .01 statistisch signifikant werden (siehe Abbildung 4-69).

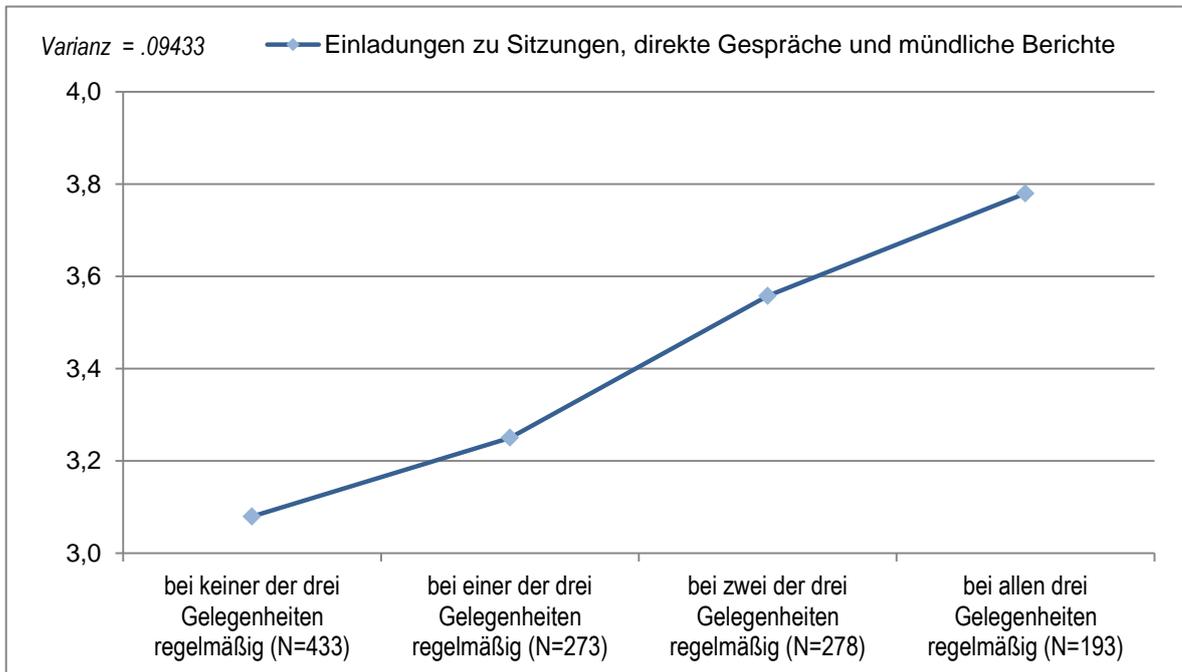


Abbildung 4-69: Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen

Die anfangs geäußerte Vermutung bestätigt sich: Fachkräfte, die *einen regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung* haben, betreuen Betriebe mit einer höher ausgeprägten Sicherheits- und Gesundheitskultur als Fachkräfte, die *keinen regelmäßigen Zugang haben*.

- ✓ Je besser der Zugang zur Unternehmensleitung ist, desto besser ist die Sicherheits- und Gesundheitskultur – oder andersherum: Je besser die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist, desto besser ist der Zugang zur Unternehmensleitung.

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur lässt sich durch mehrere Einzelmerkmale (Items) beschreiben.³⁵ Diese Einzelmerkmale wurden ebenso mithilfe der multivariaten Varianzanalyse mit den drei ausgewählten Gelegenheiten des Zugangs zur Unternehmensleitung in Beziehung gesetzt. Die Gruppenunterschiede bewegen sich bei diesen Einzelmerkmalen auf unterschiedlich hohen Niveaus (siehe Abbildung 4-70). Es werden nur noch die Items aufgeführt, die die größten Mittelwertsunterschiede und die größte Varianz zwischen den Komponenten aufweisen.

³⁵ Einen Überblick zu allen Items zur Sicherheits- und Gesundheitskultur enthält Abschnitt 4.6.

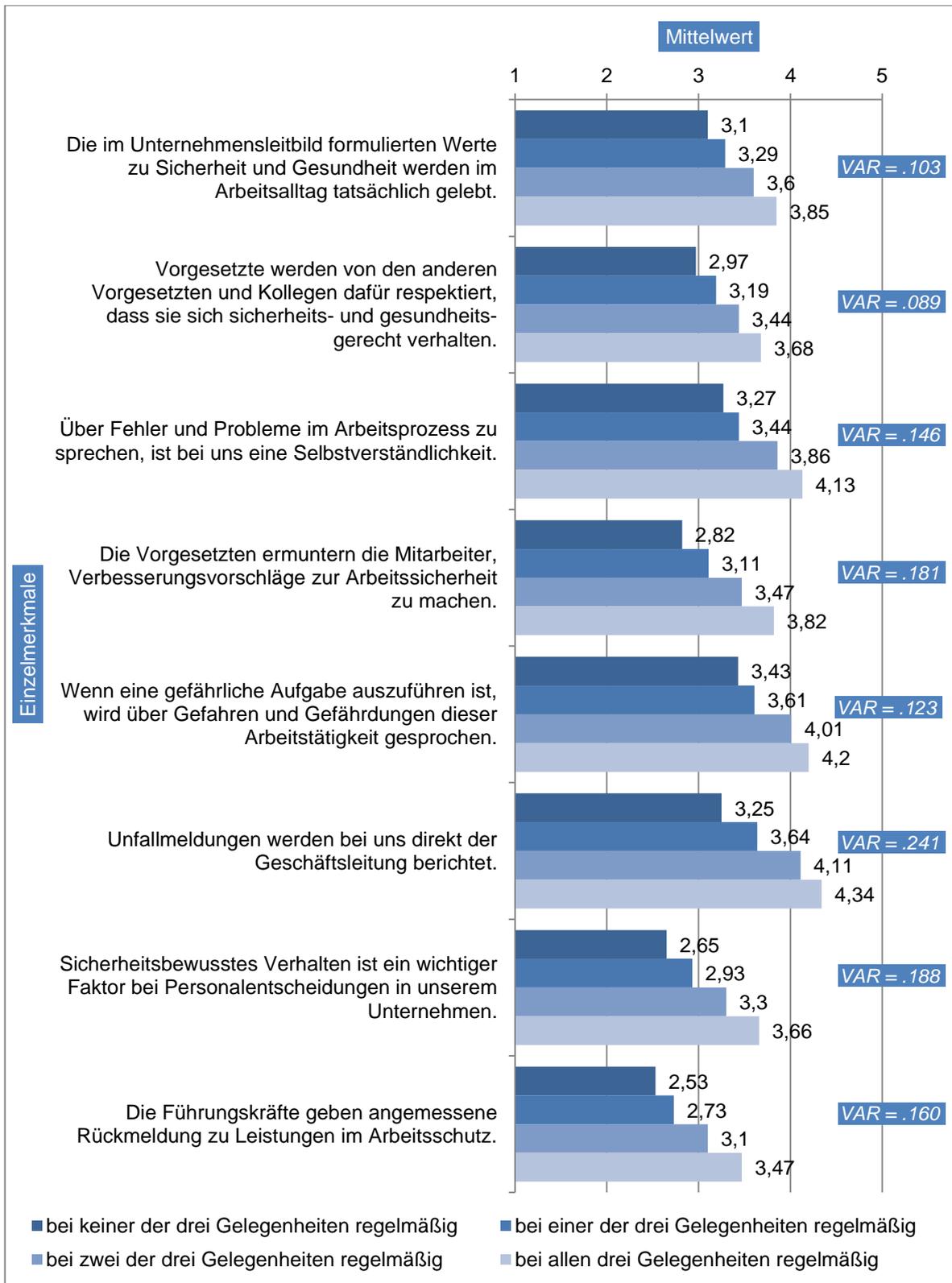


Abbildung 4-70: Zusammenhang zwischen den Einzelaspekten zur Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Zugang zur Unternehmensleitung (t3=2009)

Bei den Einzelmerkmalen zur Sicherheits- und Gesundheitskultur sind zwischen den Gruppen große Mittelwertsunterschiede erkennbar (zum Teil mit mehr als 1.0 Skalenpunkten). Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die bei *keiner der drei Gelegenheiten regelmä-*

ßigen Zugang zur Unternehmensleitung haben, schätzen die Sicherheits- und Gesundheitskultur in ihrem betreuten Betrieb deutlich geringer ausgeprägt ein als die Fachkräfte, die *bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Zugang* haben. Hierbei zeigt sich über alle ausgewählte Einzelmerkmale: Je häufiger die Gelegenheiten zum regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung gegeben sind, desto besser wird von den Fachkräften die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den betreuten Betrieben eingeschätzt.

Berichtenswert ist außerdem, dass die Zustimmungsraten der Fachkräfte zu folgenden Einschätzungen in jenen Betrieben höher ausgeprägt ist, in denen diese *keine oder weniger als die drei Gelegenheiten zum regelmäßigen Kontakt mit der Unternehmensleitung* wahrnehmen:

- Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.
- Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.

Diese Zusammenhänge verdeutlichen die enge Beziehung zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen und den Möglichkeiten und Gelegenheiten für die Fachkräfte, regelmäßig mit der Unternehmensleitung in Kontakt zu sein. Eine schlechter ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur bedeutet für die Fachkräfte weniger oder keine Gelegenheiten für den Zugang zur Unternehmensleitung zu haben, was ihrer Stabsstellenfunktion und Beratungsaufgabe konträr gegenübersteht.

4.9.2.4 Zugang zur Unternehmensleitung und Managementsysteme

Das Vorhandensein von Managementsystemen hat in der Praxis Auswirkungen auf die Regelmäßigkeit der Kontakte zwischen den betrieblichen Akteuren insgesamt. Für den Bereich des Arbeitsschutzes bedeutet dies z. B., dass Regelungen getroffen und vereinbart werden, wann wer mit wem zu kooperieren hat. Das kann u. a. bedeuten, dass Fachkräfte bei bestimmten Anlässen Bericht erstatten müssen.

Zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und den ausgewählten Items (Gelegenheiten) des Zugangs zur Unternehmensleitung besteht ein deutlicher Zusammenhang ($\chi^2 = 42,366$, $p < .01$). Abbildung 4-71 gibt einen Überblick zu Daten aus dem Erhebungszeitraum t3 (2009).

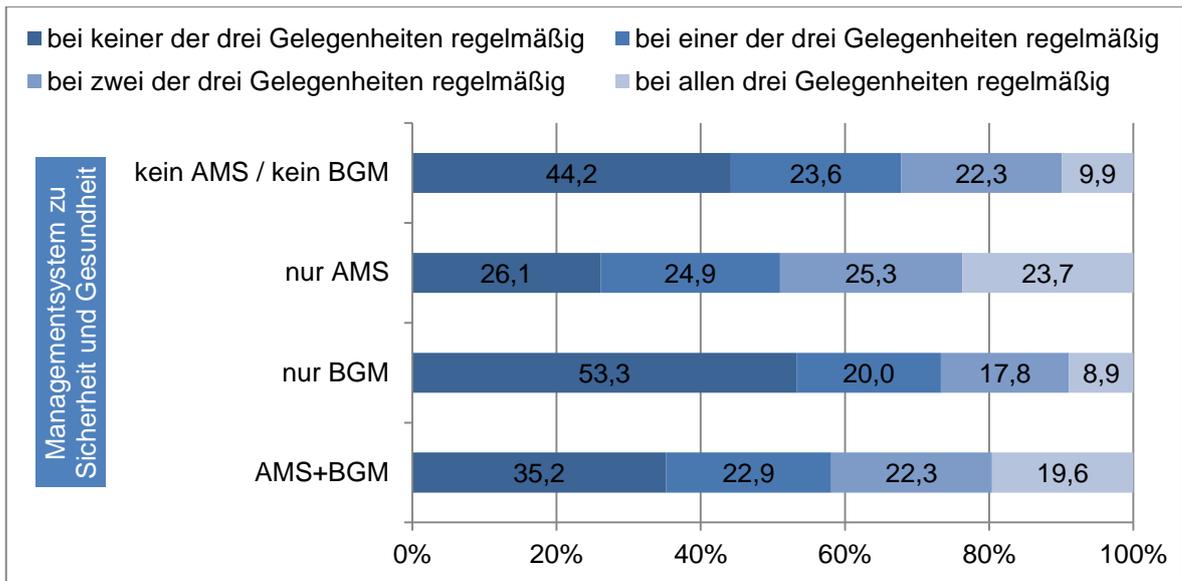


Abbildung 4-71: Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und Managementsystemen in Erhebungszeitraum t3

Bei *Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems* erhöht sich die Zahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit deutlich, die bei *allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt mit der Unternehmensleitung haben*. Auch wenn *neben dem AMS noch zusätzlich ein BGM vorhanden ist*, haben prozentual annähernd so viele Fachkräfte bei *allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt mit der Unternehmensleitung*. Ist *kein AMS/kein BGM* oder *nur ein BGM vorhanden*, hat ca. die Hälfte der Fachkräfte bei *keiner der drei Gelegenheiten Kontakt mit der Unternehmensleitung*. Insbesondere das *Vorhandensein eines BGM* scheint sich negativ auf die Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung, direkten Gesprächen und mündlichen Berichten der Fachkräfte auszuwirken.

4.9.2.5 Zugang zur Unternehmensleitung und typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Wenn die Übernahme von Leitungs- bzw. Beauftragtenfunktionen einen Einfluss auf den Zugang zur Unternehmensleitung haben, ist ein Zusammenhang zwischen den sieben typischen Betreuungsformen (siehe hierzu Abschnitt 4.8) und dem Zugang zur Unternehmensleitung zu erwarten. Abbildung 4-72 gibt einen Überblick (t3 = 2009).

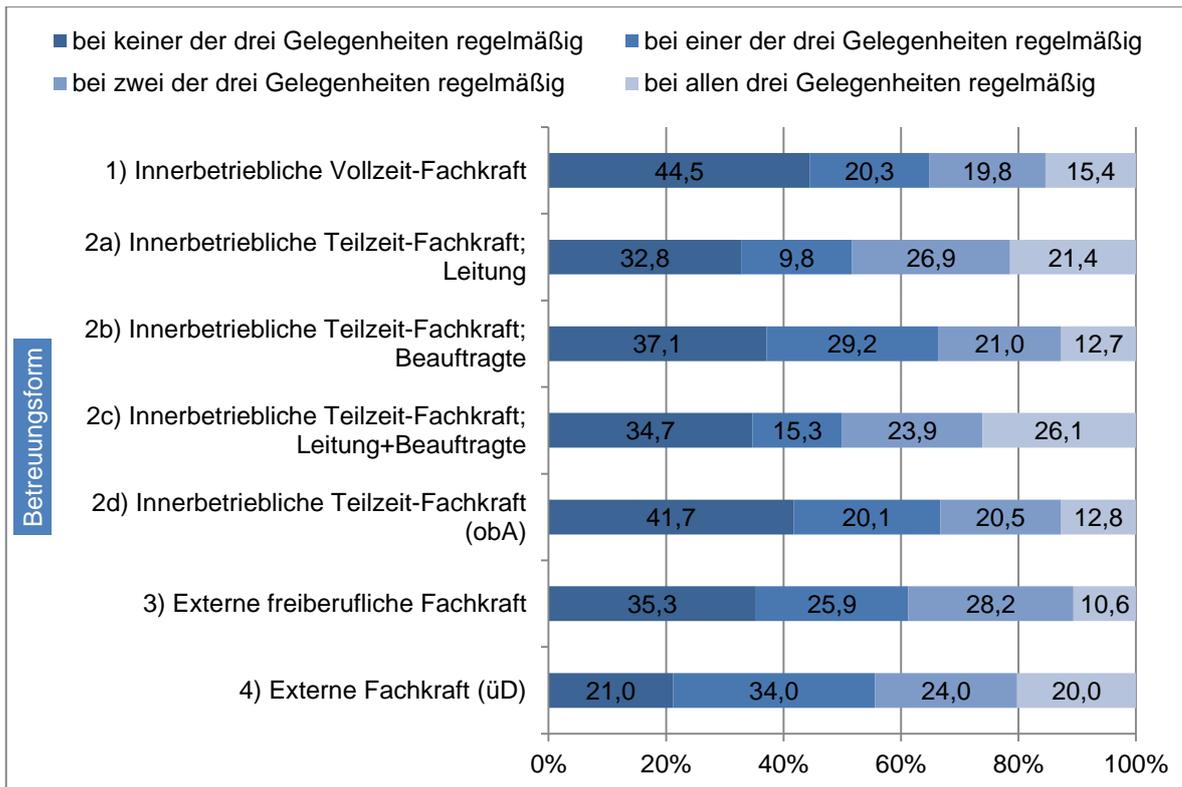


Abbildung 4-72: Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den typischen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen den typischen Betreuungsformen und dem Zugang zur Unternehmensleitung für die drei Gelegenheiten (Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung, direkte Gespräche und mündliche Berichte) ($\chi^2 = 51,316$; $p < .01$).

Genau 50 % der *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und zusätzlicher Beauftragtenfunktion* sowie knapp 50 % der *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* haben *bei allen drei Gelegenheiten* bzw. *bei zwei der drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt mit der Unternehmensleitung*. Hiermit sind sie die Gruppen mit dem besten Zugang zur Unternehmensleitung. Im Vergleich hierzu sind es bei den *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften*, *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften mit Beauftragtenfunktion* sowie den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* nur ungefähr 35 %. Bei diesen beiden Gruppen haben ungefähr zwei Drittel der Fachkräfte *bei keiner der drei oder nur bei einer der drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt mit der Unternehmensleitung*. In einem nächsten Schritt ist zu fragen, ob sich diese Befunde durch die Einsatzzeiten oder die Übernahme zusätzlicher Leitungs- oder Beauftragtenfunktionen erklären lassen.

- ✓ Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den typischen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Teilzeit-Fachkräfte, die *zusätzlich eine Leitungsfunktion* sowie Teilzeit-Fachkräfte, die *neben der Leitungs- auch noch eine Beauftragtenfunktion* übernehmen, haben den besten Zugang zur Unternehmensleitung.

4.9.2.6 Zugang zur Unternehmensleitung und Einsatzzeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit

Dieser Abschnitt geht der Frage nach, welcher Zusammenhang zwischen den Einsatzzeiten und dem Zugang zur Unternehmensleitung besteht. Abbildung 4-73 gibt hierzu einen Überblick.

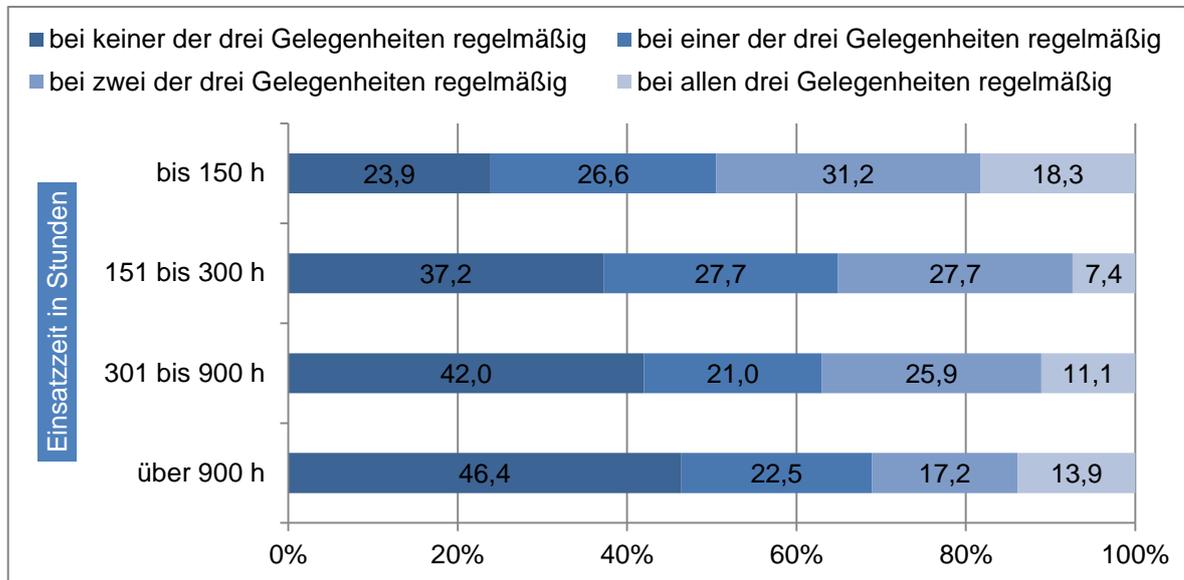


Abbildung 4-73: Zusammen zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den Einsatzzeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Es offenbart sich ein differenziertes Bild, das keine generellen Aussagen zulässt. Statistisch gesehen besteht ein deutlicher Zusammenhang ($\chi^2 = 21,323$; $p < .01$). Je höher die Einsatzzeiten sind, desto eher haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei keiner der drei Gelegenheiten (Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung, direkte Gespräche und mündliche Berichte) Zugang zur Unternehmensleitung. Die besten Zugangsmöglichkeiten für die drei ausgewählten Items haben Fachkräfte mit einer Einsatzzeit bis 150 Stunden. Ungefähr die Hälfte hat *bei zwei* oder *bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt*. Bei den anderen Gruppen ist dies nur rund ein Drittel. Das deckt sich mit dem anfangs beschriebenen Befund, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Großbetrieben über eher schlechtere Zugangsmöglichkeiten verfügen als diejenigen aus kleineren Betrieben.

Das würde erklären, warum gerade *Vollzeit-Fachkräfte* weniger gute Zugangsmöglichkeiten haben. Doch wie lässt sich erklären, dass *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* und *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* vergleichsweise schlechtere Zugangsmöglichkeiten haben?

4.9.2.7 Zugang zur Unternehmensleitung und Übernahme von Leitungs- bzw. Beauftragtenfunktionen

Ein Blick in die Zusammenhänge zwischen den Funktionshäufungen und dem Zugang zur Unternehmensleitung ergibt folgendes Bild: Je mehr Leitungs- oder Beauftragtenfunktionen die Fachkräfte innehaben, desto besser ist der Zugang zur Unternehmensleitung. Tabelle 4-34 gibt einen Überblick.

Tabelle 4-34: Durchschnittliche Anzahl zusätzlicher Leitungs- und Beauftragtenfunktionen aufgeschlüsselt nach der Anzahl an Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung zum Erhebungszeitraum t3 (2009)

Betreuungsform	Einladungen zu Sitzungen, direkte Gespräche, mündliche Berichte									
	bei keiner der drei Gelegenheiten regelmäßig		bei einer der drei Gelegenheiten regelmäßig		bei zwei der drei Gelegenheiten regelmäßig		bei allen drei Gelegenheiten regelmäßig		gesamt	
	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl
Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktionen	469	0,34	304	0,37	300	0,40	226	0,62	1299	0,41
Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktionen	469	0,78	304	0,85	300	0,88	226	1,13	1299	0,88

Die Gruppe der Fachkräfte, die *bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt mit der Unternehmensleitung haben*, übernehmen mit durchschnittlich 0,6 die meisten *Leitungsfunktionen*. Sie unterscheiden sich auch statistisch signifikant ($p < .01$) von den Fachkräften, die *bei keiner oder weniger Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt haben*. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den *Fachkräften, die Beauftragtenfunktionen übernehmen*. Eine mögliche Erklärung ist: Es besteht über die anderen Funktionen im Betrieb Gelegenheiten zur Kooperation zwischen den Akteuren. Es gibt mehr Schnittstellen zu anderen Funktionsbereichen in der Unternehmensorganisation und auch mehr Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung. Die Person der Sifa wird im Betrieb auch über ihre anderen Funktionen wahrgenommen und hat u. U. insgesamt einen besseren Zugang zur Unternehmensleitung.

- ✓ Die Übernahme einer zusätzlichen *Leitungs- und/oder Beauftragtenfunktion* wirkt sich positiv auf den *Zugang zur Unternehmensleitung* aus.

So ließe sich erklären, warum *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* und *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion* insgesamt einen besseren Zugang zur Unternehmensleitung haben als ihre Kollegen. Es sei an dieser Stelle jedoch darauf verwiesen, dass an dieser Stelle keine abschließende Betrachtung durchgeführt werden kann, da die Erklärung dieser Zusammenhänge nicht Teil der Befragung war.

4.9.2.8 Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

In Abschnitt 4.9.1 wurde der Zusammenhang zwischen dem Unterstellungsverhältnis und der Tätigkeit und Wirksamkeit berichtet. Es stellte sich heraus, dass die formale Unterstellung unter die Geschäftsführung keine großen Auswirkungen auf die Intensität der Tätigkeit und das Wirksamkeitserleben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat. Vielmehr wird

an dieser Stelle auch aufgrund der bisherigen Erkenntnisse davon ausgegangen, dass der direkte und auch informelle Kontakt zur Unternehmensleitung einen wesentlich größeren Einfluss hat.

Abbildung 4-74 gibt einen Überblick zu Zusammenhängen zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den sieben Tätigkeitsfeldern.

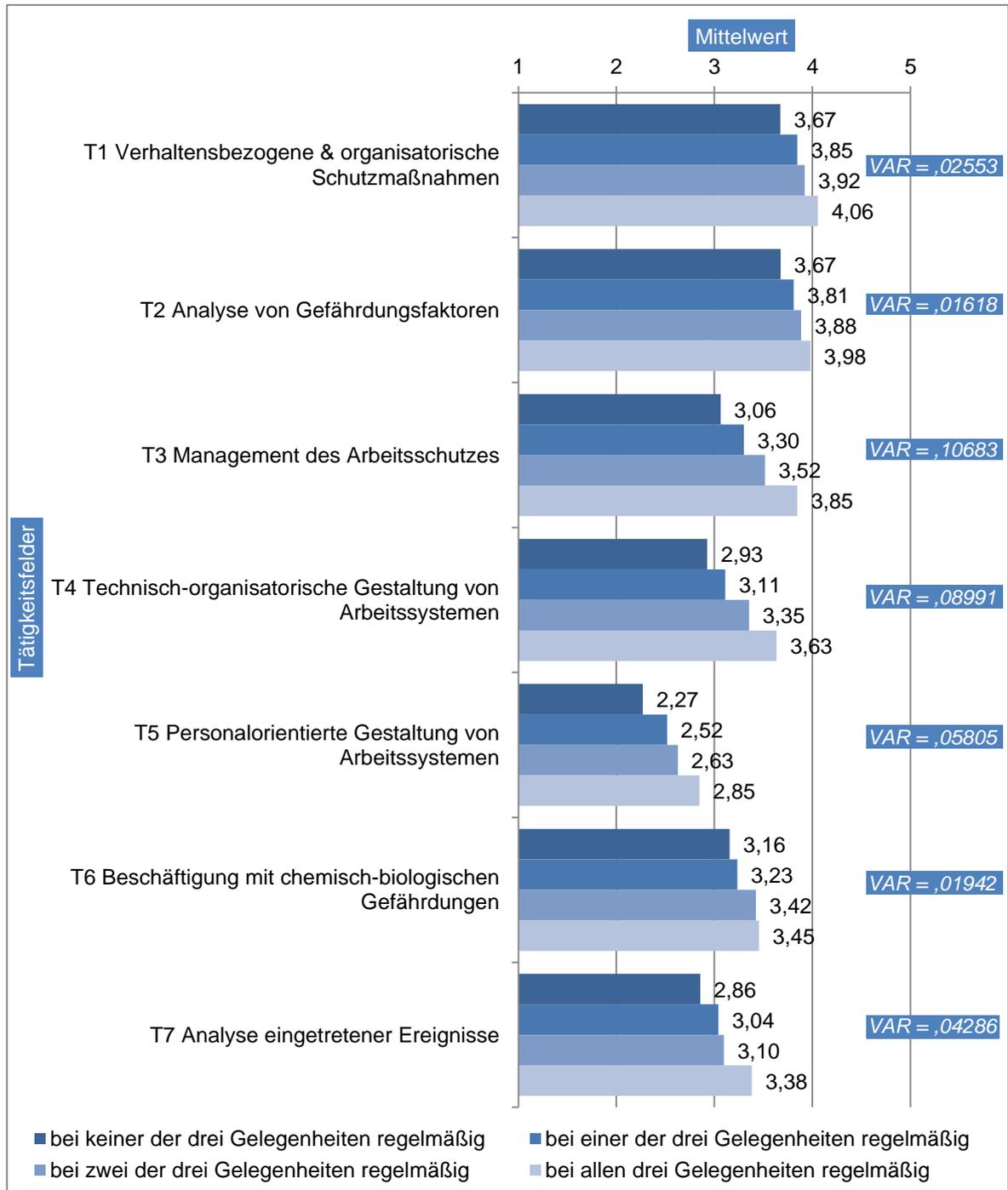


Abbildung 4-74: Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Über alle sieben Tätigkeitsfelder zeigt sich: Je häufiger die informellen Kontakte zur Unternehmensleitung, desto höher ist die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für

Arbeitssicherheit. Die größten Mittelwertsunterschiede und die größte Varianz zwischen den Komponenten sind erkennbar bei den Tätigkeitsfeldern *Management des Arbeitsschutzes* und *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* ($\sim 0,7 - 0,8$ Skalenpunkte). Innerhalb dieser beiden Tätigkeitsfelder werden die Unterschiede zwischen den Gruppen auf dem Niveau .01 statistisch signifikant – und zwar zwischen allen Gruppen. Das kann als Indikator dafür gesehen werden, wie wichtig die Zugangsmöglichkeiten bzw. die Häufigkeit der informellen Kontakte zur Unternehmensleitung für die Tätigkeitsintensitäten in diesen Feldern sind. Für beide Tätigkeitsfelder sind konstante Sprünge von 0,2 – 0,3 Skalenpunkten zwischen den vier Gruppen erkennbar, d. h., die Tätigkeitsintensitäten erhöhen sich merklich, wenn auch nur eine der drei Gelegenheiten zum regelmäßigen Kontakt bestehen. Auch bei dem Tätigkeitsfeld *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* werden die Mittelwertsunterschiede zwischen allen vier Gruppen auf dem gleichen Niveau statistisch signifikant. In allen anderen Tätigkeitsfeldern sind zum Teil ähnliche Tendenzen erkennbar. Insgesamt ist an dieser Stelle anzumerken, dass der Zugang zur Unternehmensleitung einen wesentlich größeren Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten hat als die formale Unterstellung.

Bei den Wirksamkeitseinschätzungen über die die vier Felder bestätigt Abbildung 4-75 dieses Bild.

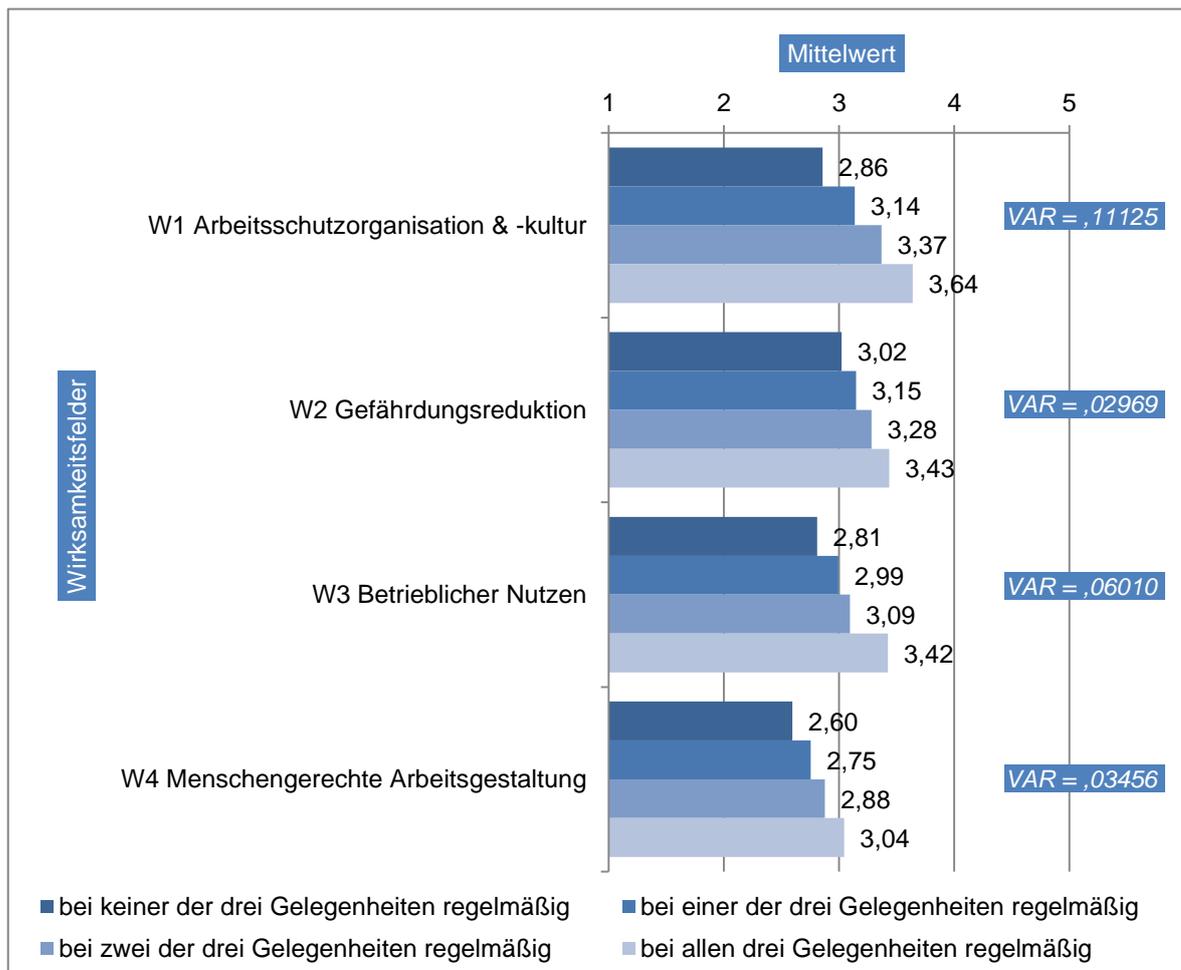


Abbildung 4-75: Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Auch über alle vier Wirksamkeitsfaktoren zeigt sich, dass mit zunehmender Häufigkeit der informellen Kontakte mit der Unternehmensleitung das Wirksamkeitserleben der Fachkräfte linear ansteigt. Die größten Mittelwertsunterschiede und Varianzen zwischen den Komponenten finden sich bei den Wirksamkeitsfeldern *Arbeitsschutzorganisation & -kultur* und *betrieblicher Nutzen*. Auch hier gibt es zwischen den Gruppen statistisch signifikante Unterschiede auf dem Niveau .01.³⁶ Insbesondere für diese beiden Wirksamkeitsfelder sind die direkten informellen Kontakte und der Zugang zur Unternehmensleitung ein Erfolgskriterium. Der tatsächliche direkte Zugang zur Leitung des Betriebs und die Häufigkeit der informellen Kontakte zwischen der Leitung und den Fachkräften für Arbeitssicherheit sind der deutlichste Prädiktor für die Wirksamkeit der Fachkräfte. Dies gilt vor allem für regelmäßige informelle Kontakte über mündliche Berichte, direkte Gespräche oder Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung. Je regelmäßiger die direkten Kontakte und je mehr Kanäle genutzt werden, desto höher wird die Wirksamkeit der Fachkraft eingeschätzt.

Nach den vorliegenden Daten der Sifa-Langzeitstudie hat die formale Unterstellung gegenüber dem Dienststellen- oder Behördenleiter keinen Einfluss auf den regelmäßigen direkten Kontakt zwischen Fachkraft und Leitung. D. h., eine formale Unterstellung gewährleistet nicht per se die für die Wirksamkeit so wichtige direkte Kommunikation zur Unternehmensleitung. Diese muss von beiden Seiten gewollt und erarbeitet werden.

- ✓ Fachkräfte, die über bessere Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung verfügen, sind in allen Tätigkeitsfeldern mit einer höheren Intensität tätig, d. h., sie tun mehr als andere Fachkräfte.
- ✓ Viel wichtiger als die formale Stellung im Betrieb sind der direkte Zugang zur Unternehmensleitung und die Häufigkeit der informellen Kontakte.

4.10 Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Rund um Sicherheit und Gesundheit in Betrieben arbeiten Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit einer ganzen Reihe betrieblicher und überbetrieblicher Akteure zusammen. Umfang und Qualität dieser Zusammenarbeit haben wesentlichen Einfluss auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte.

Im Folgenden wird das Ausmaß der Kooperation der Fachkräfte mit den verschiedenen Kooperationspartnern dargestellt und in Bezug zu betrieblichen Strukturen gesetzt. Grundsätzlich wird in der Studie zwischen internen und externen Kooperationspartnern unterschieden. Interne Kooperationspartner stammen dabei aus dem Arbeitsschutz (andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte) dem Beauftragtenwesen (Umweltschutzbeauftragte, Brandschutzbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte), der Führungs- und Linienfunktion des Unternehmens (Betriebsleitung, Führungskräfte) und der Personalvertretung (Betriebs-/Personalrat). Zusätzlich zu diesen Gruppen wird noch die Kooperation mit externen Dienstleistern, wie beispielsweise mit Ingenieur-

³⁶ Ausnahmen bilden die Gruppen 2 und 3 bei dem Wirksamkeitsfeld *betrieblicher Nutzen*, die sich statistisch nicht unterscheiden.

büros, dargestellt. Externe Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Krankenkassen sowie die staatlichen Arbeitsschutzbehörden.

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Zusammenarbeit der Fachkraft mit den verschiedenen Kooperationspartnern. Dabei ist es mit Blick auf die betrieblichen Strukturen nicht relevant, mit wie vielen Einzelpersonen konkret zusammengearbeitet wird, sondern es geht darum, mit wie vielen und welchen dieser verschiedenen Gruppen innerhalb und außerhalb des Unternehmens kooperiert wird.³⁷

4.10.1 Interne Kooperationspartner

In der Sifa-Langzeitstudie werden zwölf Gruppen interner Kooperationspartner unterschieden (siehe Tabelle 4-35).

Tabelle 4-35: Gruppen interner Kooperationspartner, die in der Sifa-Langzeitstudie unterschieden werden

Akteure aus dem Arbeitsschutz	Betriebsleitung / Führungskräfte	Personalvertretung	Beauftragte	sonstige
Fachkräfte aus dem eigenen Betrieb	Betriebsleitung	Betriebs-/Personalrat	Umweltschutzbeauftragte	Überbetriebliche Dienstleister (z. B. Ingenieurbüros)
Fachkräfte aus anderen Betrieben	Führungskräfte		Brandschutzbeauftragte	
Interne Betriebsärzte			Strahlenschutzbeauftragte	
Externe Betriebsärzte				
Sicherheitsbeauftragte				

Die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten im dritten Erhebungszeitraum am häufigsten mit neun dieser zwölf verschiedenen Gruppen interner Kooperationspartner zusammen (16,1 %). Über drei Viertel der befragten Fachkräfte geben an zwischen 5 und 10 dieser internen Kooperationspartner zu haben (siehe Abbildung 4-76).

³⁷ Zur Kooperation siehe auch Abschnitt 6.3.1 zur DGUV Vorschrift 2.

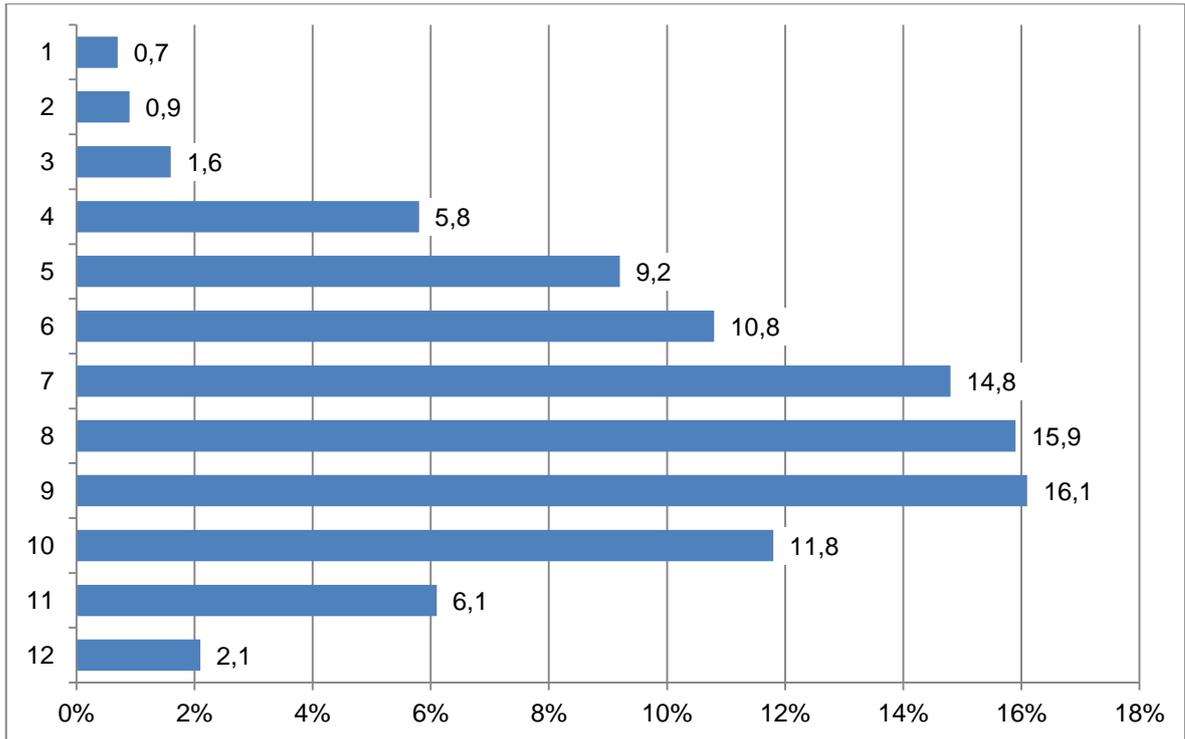


Abbildung 4-76: Anzahl der Gruppen interner Kooperationspartner der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Die zusätzliche Betrachtung der Häufigkeit der internen Kooperationen im dritten Erhebungszeitraum im Einzelnen gibt einen Einblick in die Ausprägung von typischen Kooperationsstrukturen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben (siehe Abbildung 4-77).

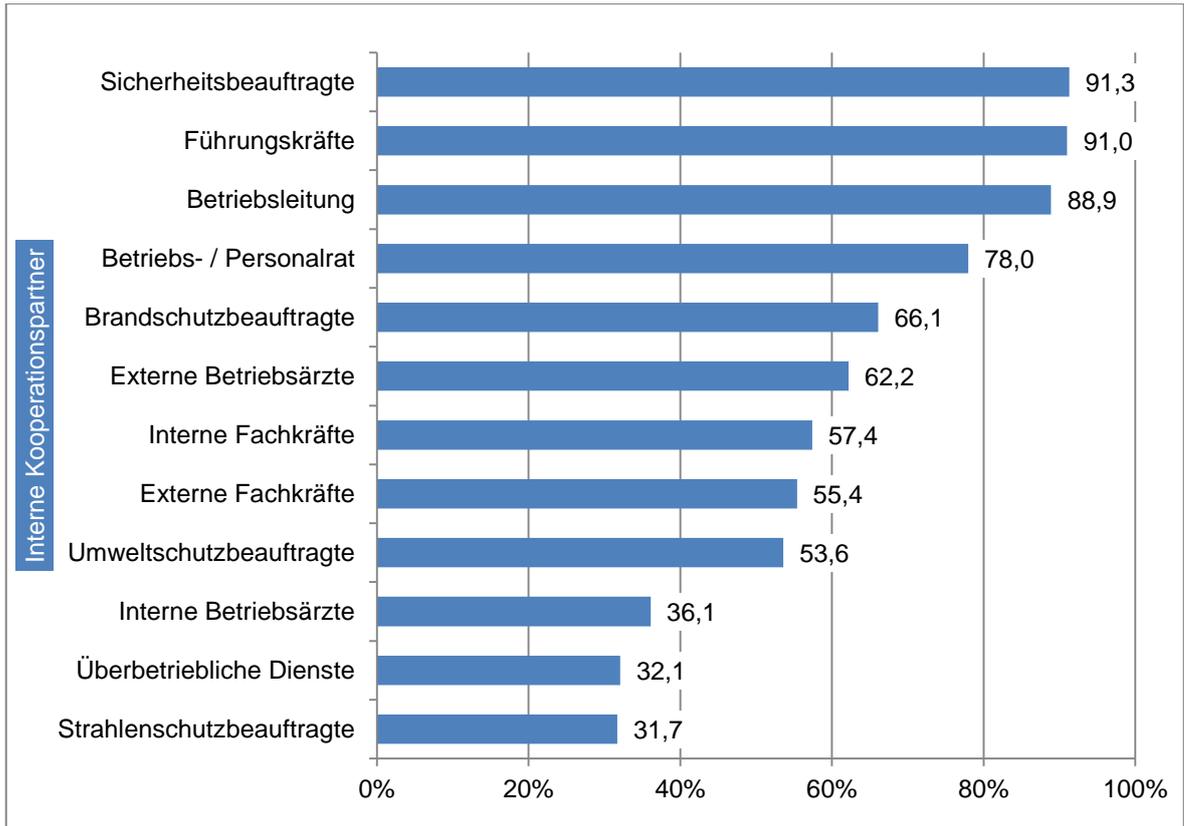


Abbildung 4-77: Häufigkeit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit internen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: Es zählt die Nennung der Gruppen, unabhängig davon, wie viele Kooperationspartner in den einzelnen Gruppen vorhanden sind.

Aufschlussreich ist auch die Bewertung des Erfolgs dieser Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den verschiedenen internen Kooperationspartnern (siehe Abbildung 4-78).

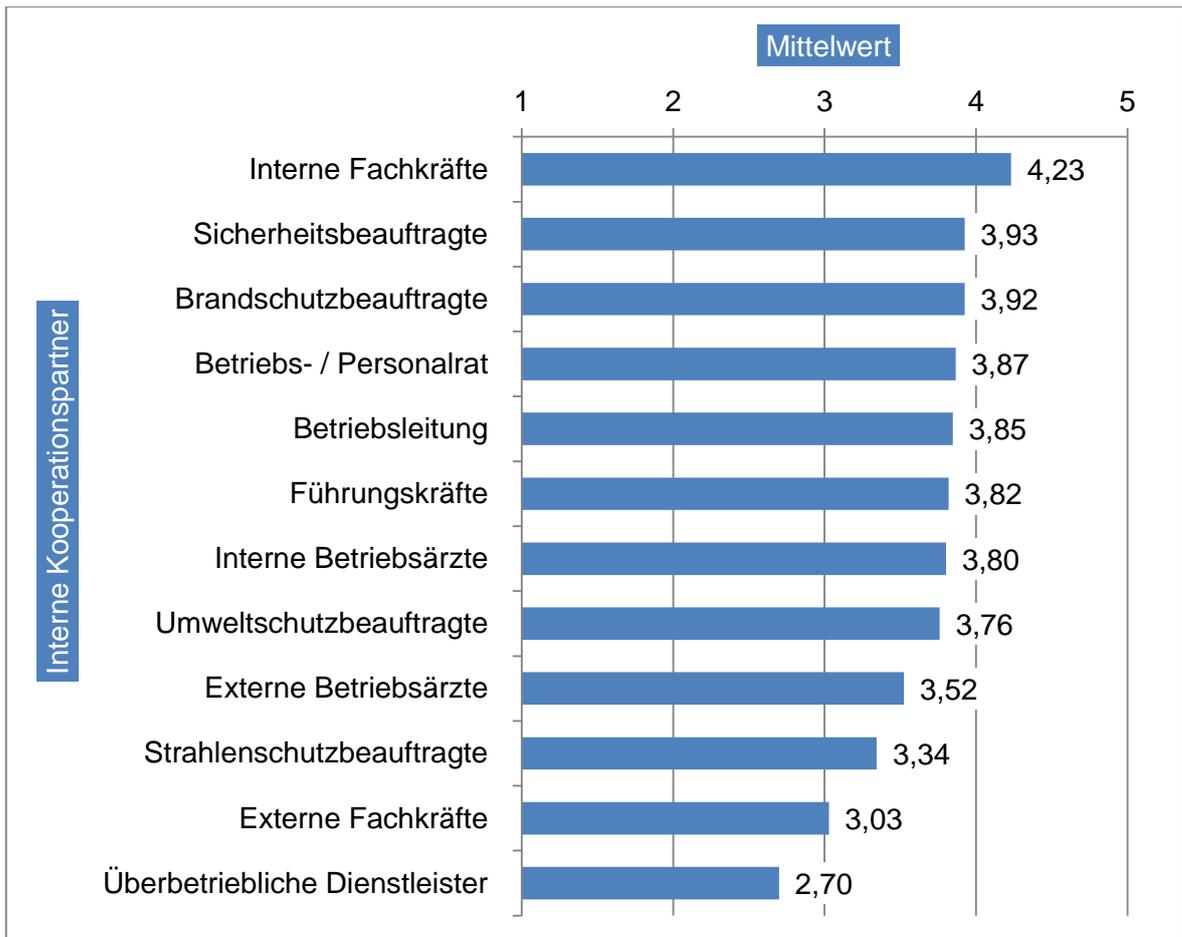


Abbildung 4-78: Einschätzung der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit internen Kooperationspartnern

Anmerkung: Kategorien: 5 = sehr erfolgreich, 4 = ziemlich erfolgreich, 3 = mittelmäßig erfolgreich, 2 = kaum erfolgreich, 1 = gar nicht erfolgreich

Die durchschnittliche Qualität dieser Zusammenarbeit, die auf einer 5-stufigen Skala über die Kategorien *sehr erfolgreich/ziemlich erfolgreich/mittelmäßig erfolgreich/kaum erfolgreich/gar nicht erfolgreich*³⁸ erfasst wurde, schwankt über die verschiedenen Kooperationspartner hinweg signifikant ($p < .05$). Dabei sind die einzelnen Unterschiede nicht in allen Fällen statistisch abgesichert.

Der Mittelwert in der Beurteilung der Qualität der Zusammenarbeit mit *Fachkräften innerhalb des eigenen Unternehmens* zeigt den höchsten Wert und liegt bei $M = 4,23$. Dies kann als Indikator für eine sehr erfolgreiche Zusammenarbeit gesehen werden. Hingegen wird die Zusammenarbeit mit *überbetrieblichen Dienstleistern* (z. B. Ingenieurbüros) mit dem insgesamt niedrigsten Mittelwert von 2,70 wesentlich kritischer betrachtet.

Zusammenarbeit mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz

Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten etwa gleich häufig mit *Fachkräften aus dem eigenen Unternehmen* (57,4 %) und *Fachkräften aus anderen Unternehmen* (55,4 %) zu-

³⁸ Die Kodierung der Skala ist ansteigend von 1 bis 5. Je höher der erreichte Wert auf dieser Skala ist, umso erfolgreicher wird die jeweilige Kooperation bewertet.

sammen. Die Ergebnisse zeigen, dass zumindest in einem Teil der Betriebe sowohl mit internen als auch mit externen Kollegen kooperiert wird. Die Bewertung der Qualität dieser Zusammenarbeit unterscheidet sich deutlich. Während die Kooperation mit *innerbetrieblichen Fachkollegen* von allen Kooperationen am erfolgreichsten bewertet wird (Mittelwert = 4,23), gehört die Zusammenarbeit mit *Fachkräften aus anderen Unternehmen* zu den am wenigsten positiv bewerteten Kooperationen (M = 3.03). Bei der Betrachtung der Häufigkeit der Bewertungen im direkten Vergleich fällt auf, dass die Kooperation mit *internen Fachkräften* von über 50 % der Fachkräfte als sehr erfolgreich bewertet wird. Hingegen ist dies nur für gut 10 % der Kooperationen mit *externen Fachkräften* der Fall (siehe Abbildung 4-79).

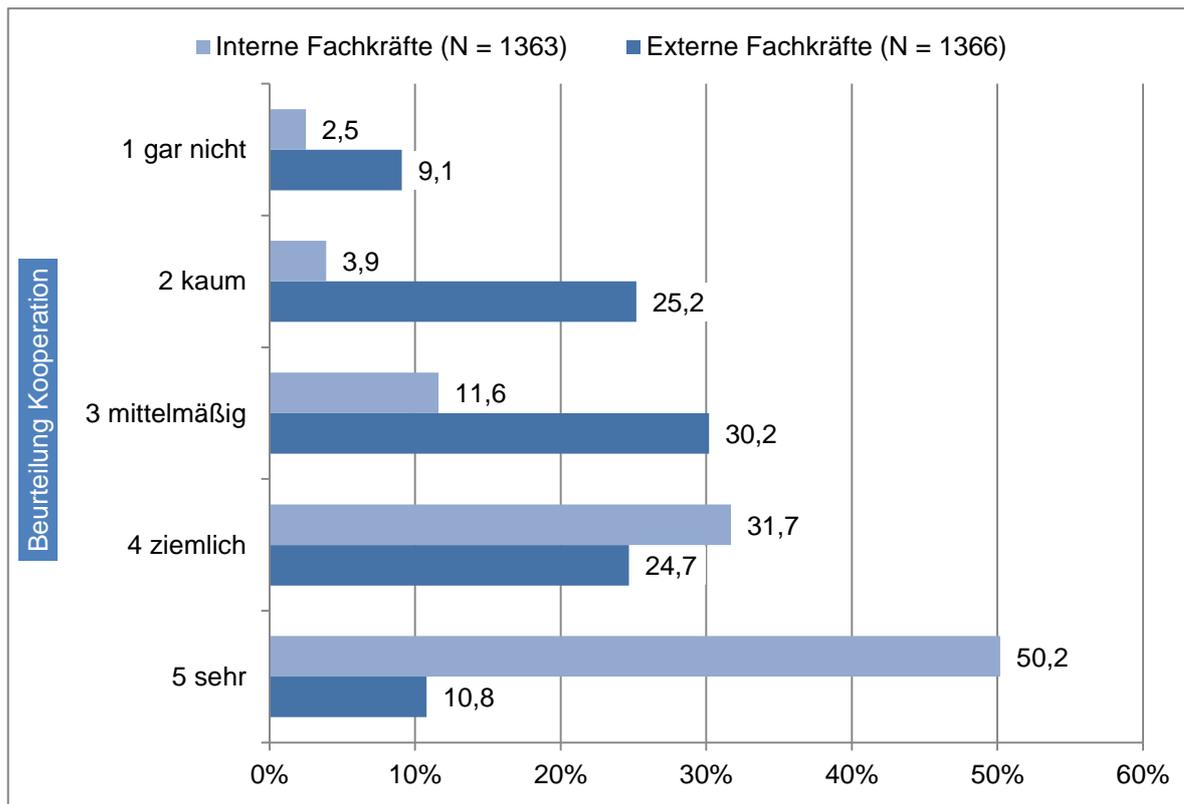


Abbildung 4-79: Vergleich der Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit Fachkräften innerhalb des eigenen Unternehmens und Fachkräften aus anderen Unternehmen in Erhebungszeitraum t3

Bei den Betriebsärzten zeigen die Befunde, dass die Zusammenarbeit mit *überbetrieblichen Betriebsärzten* deutlich häufiger ist. Knapp zwei Drittel (62,2 %) der Fachkräfte gibt eine Kooperation mit *externen Betriebsärzten* an, nur gut ein Drittel der Fachkräfte arbeitet mit *innerbetrieblichen Betriebsärzten* zusammen (36,1 %). Wie bereits bei der Kooperation mit anderen Fachkräften, so fällt auch die Bewertung der Kooperation mit *innerbetrieblichen Betriebsärzten* (M = 3,80) positiver aus als die Kooperation mit *überbetrieblichen Betriebsärzten* (M = 3,52). Die genaue Analyse der Bewertungen zeigt jedoch, dass die Zusammenarbeit mit *internen Betriebsärzten* insbesondere bei der sehr positiven Bewertung überwiegt (siehe Abbildung 4-80). Die Kategorie „gar nicht erfolgreich“ drückt aus, dass die Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten als höchst problematisch angesehen wird. Diese Einschätzung ist sowohl bezogen auf die *internen* als auch auf die *externen Betriebsärzte* etwa gleichhäufig.

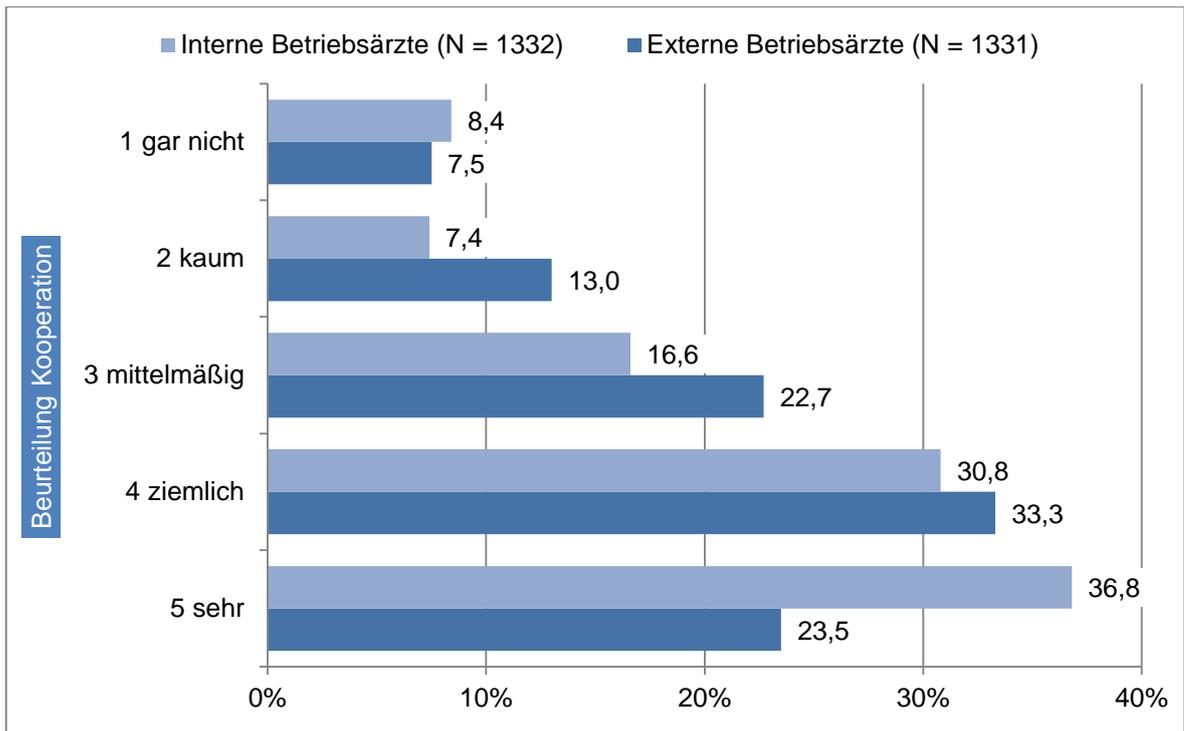


Abbildung 4-80: Vergleich der Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit betriebsinternen Betriebsärzten und Betriebsärzten aus anderen Unternehmen zum dritten Erhebungszeitpunkt

Die Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit *Sicherheitsbeauftragten*, die nach BGV A1 in allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten vorhandenen sind, ist nach den vorliegenden Befunden sehr stark ausgeprägt. Über 91 % aller N = 1358 antwortenden Fachkräfte arbeiten mit *Sicherheitsbeauftragten* in ihrem Betrieb zusammen. Die Bewertung des Erfolgs dieser Zusammenarbeit fällt recht positiv aus (M = 3,93), 71,8 % der Fachkräfte stufen diese als ziemlich (44,0 %) oder sehr (27,8 %) erfolgreich ein.

Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften

Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten die Betriebsleitung in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, so definiert es das Arbeitssicherheitsgesetz in § 6 Abs. 1. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen hier, dass mit 88,9 % der Fachkräfte ein hoher Anteil tatsächlich eine Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* ausübt. Noch häufiger (91,0 %) arbeiten die Fachkräfte mit *Führungskräften* ihres Betriebes zusammen, sodass von einer intensiven Kooperationsfähigkeit und Kooperationsanforderungen der Fachkräfte mit diesen Leitungsfunktionen in den Betrieben ausgegangen werden kann. Die Bewertung dieser Zusammenarbeit ist überwiegend positiv (*Betriebsleitung*: M = 3,85; *Führungskräfte*: M = 3,82). Jeweils knapp 70 % der Fachkräfte bewerten die Zusammenarbeit mit ihrer *Betriebsleitung* und den *Führungskräften* als ziemlich oder sehr erfolgreich.

Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat

Die Personalvertretung ist strukturell mit der Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verbunden. Neben der Mitwirkung bei der Bestellung und Abbestellung der Fachkräfte bestehen Informations- und Mitbestimmungsrechte in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit aufseiten der Personalvertretung. Die DGUV Vorschrift 2 betont noch einmal die Bedeutung der Personalvertretung durch die Mitbestimmung dieser bei der Leistungsvereinbarung der Fachkräfte mit dem Unternehmer. Die Befunde zum dritten Erhebungszeit-

raum zeigen, dass in der betrieblichen Praxis gut drei Viertel der Fachkräfte (78,0 %) mit der *Personalvertretung* zusammenarbeiten.

Auch hier fällt die Bewertung dieser Zusammenarbeit sehr positiv aus ($M = 3,87$), 42,9 % sehen diese als ziemlich erfolgreich und 28,0 % als sehr erfolgreich an.

Zusammenarbeit mit Beauftragten im Betrieb

Aus der Vielzahl möglicher Beauftragter wird hier die Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den betrieblichen Umweltschutz-, Brandschutz- und Strahlenschutzbeauftragten herausgezogen. Dabei ist zu beachten, dass diese Beauftragten nicht in jedem Unternehmen in gleichem Maße eingesetzt werden. Die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit im dritten Erhebungszeitraum kooperieren am häufigsten mit den *Brandschutzbeauftragten* (66,1 %). Auch die Kooperation mit *Umweltschutzbeauftragten* ist weit verbreitet (53,6 %). *Strahlenschutzbeauftragte* dürften nur in einem kleinen Teil der Betriebe vorhanden sein. Entsprechend seltener wird von den Fachkräften eine Kooperation mit ihnen angegeben (31,7 %).

Die Bewertung der Zusammenarbeit fällt bei den *Brandschutzbeauftragten* am positivsten aus ($M = 3,92$), gefolgt von *Umweltschutzbeauftragten* ($M = 3,76$) und *Strahlenschutzbeauftragten* ($M = 3,34$). Die eher kritische Bewertung der Zusammenarbeit mit den *Strahlenschutzbeauftragten* wird bei der Betrachtung der Antwortkategorien noch deutlicher (siehe Abbildung 4-81). Während die Fachkräfte die Kooperation mit den *Umwelt- und Brandschutzbeauftragten* zu etwa einem Drittel als sehr erfolgreich bewerten, erhalten bei den *Strahlenschutzbeauftragten* nur etwa 20 % diese positive Bewertung.

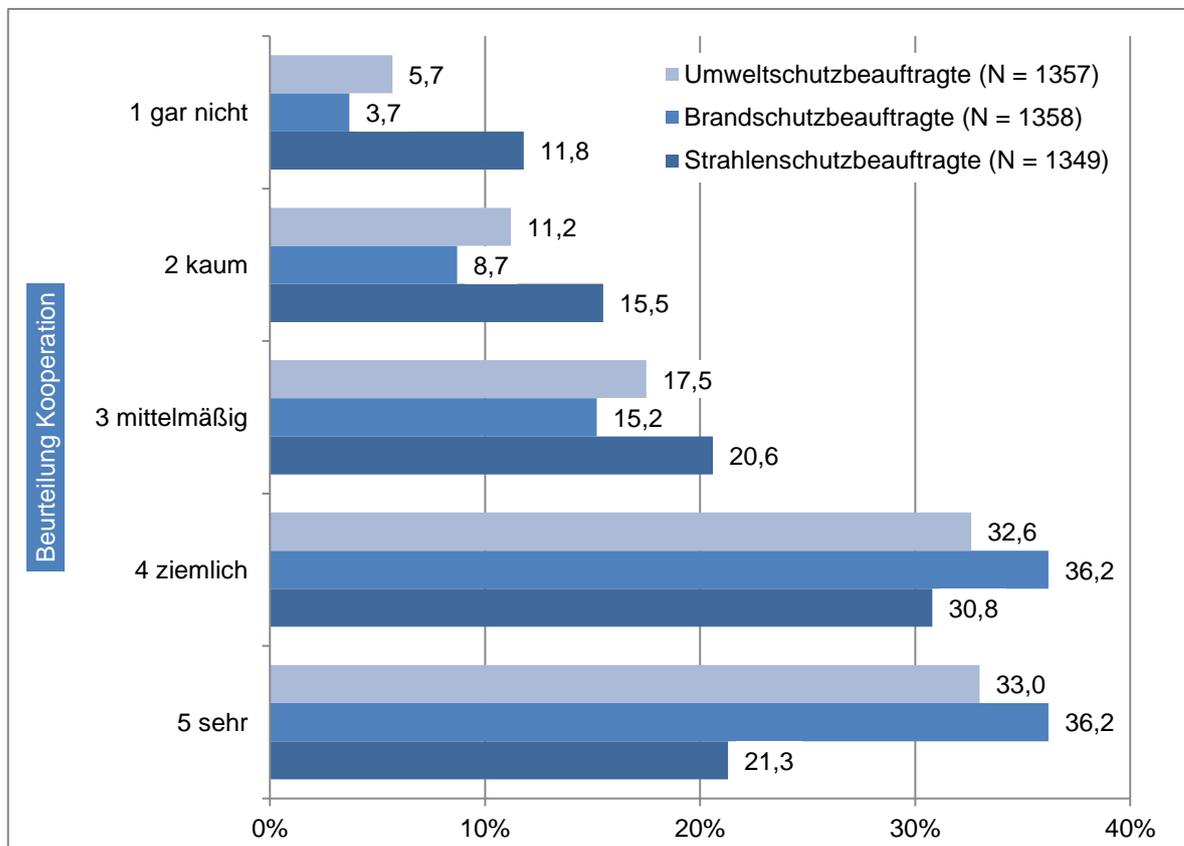


Abbildung 4-81: Vergleich der Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit verschiedenen Beauftragten im Unternehmen zum dritten Erhebungszeitpunkt

Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Diensten

Etwa ein Drittel (32,1 %) der befragten Fachkräfte gaben zu dritten Erhebungszeitpunkt an, auch mit *überbetrieblichen Diensten* wie beispielsweise Ingenieurbüros zusammenzuarbeiten. Dabei wird diese Zusammenarbeit ($M = 2,70$) jedoch deutlich kritischer bewertet als bei den anderen innerbetrieblichen Kooperationspartnern. Fast 50 % der Fachkräfte geben an, dass diese Zusammenarbeit kaum (29,6 %) oder gar nicht erfolgreich (17,3 %) ist, nur 6,5 % beurteilen diese Kooperation als sehr erfolgreich (siehe Abbildung 4-82).

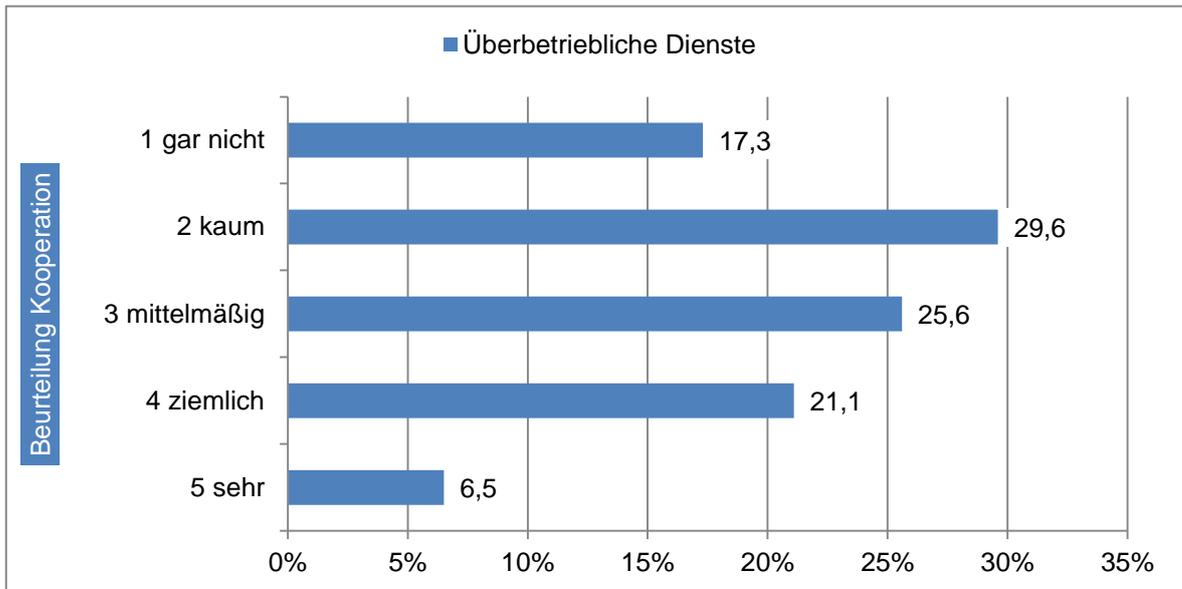


Abbildung 4-82: Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit überbetrieblichen Dienstleistern zum dritten Erhebungszeitpunkt.

Initiative zur Kooperation

Der Abgleich, von wem die Initiative zur Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kooperationspartnern ausgeht (siehe Abbildung 4-83), zeigt, dass die Kooperationen mit der *Unternehmens-/Betriebsleitung* mit 39,8 %, den *Führungskräften der mittleren Führungsebene* mit 47,6 % und mit den *Vorgesetzten vor Ort* mit 43,5 % in der Mehrzahl der Fälle von der Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgehen. Dagegen werden die Kooperationen mit *Betriebsarzt* und *Betriebsrat* meist von den Fachkräften und den jeweiligen Kooperationspartnern in gleichem Umfang initiiert (*Betriebsarzt*: 49,5 %; *Betriebsrat*: 47,4 %).

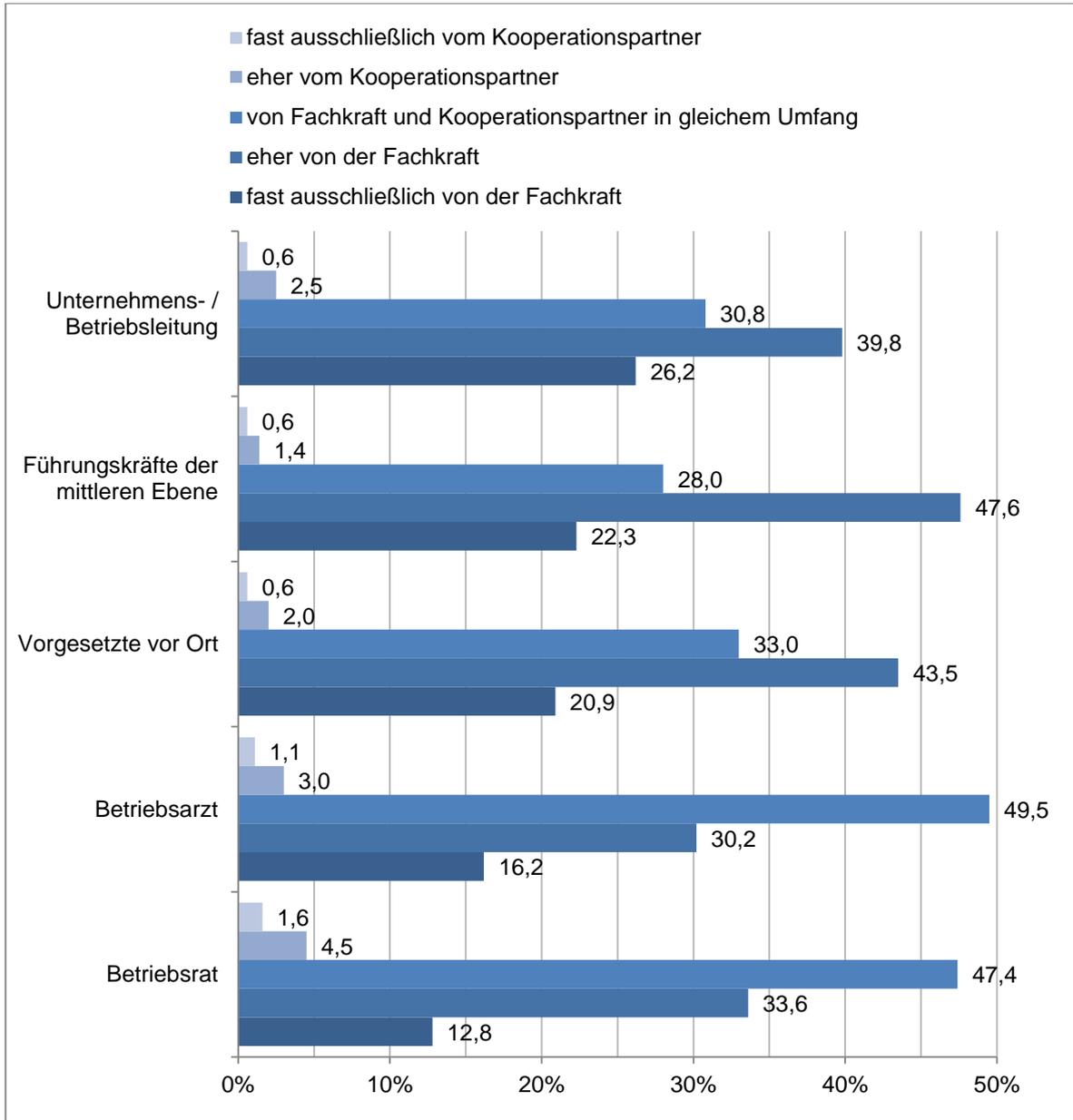


Abbildung 4-83: Bewertung der Initiative zur Kooperation durch die Fachkräfte

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit geben bei keinem der Kooperationspartner an, dass die Initiative zur Kooperation fast ausschließlich oder mehrheitlich von den Partnern ausgeht. Fachkräfte stehen demnach in einer sehr aktiven Rolle, in der sie selbst zumindest in gleichem Umfang, in vielen Fällen jedoch überwiegend die treibenden Kräfte für die Zusammenarbeit sind.

Dabei sollte man jedoch nicht übersehen, dass auch in der Zusammenarbeit mit den Führungskräften in vielen Fällen eine gleich verteilte Handlungsinitiative gegeben ist. So geben 30,8 % der Fachkräfte an, dass die Initiative zur Zusammenarbeit in gleichen Teilen von der Unternehmens-/Betriebsleitung ausgeht. Bei den Führungskräften der mittleren Ebene sind dies noch immer 28,0 % und bei den Vorgesetzten vor Ort sind es 33,0 %.

Wichtig erscheint auch die Betrachtung der Antwortkategorie, in der die Fachkräfte angeben, dass die Initiative zur Kooperation fast ausschließlich von ihnen kommt: Unterneh-

mens-/Betriebsleitung (26,2 %), Führungskräfte der mittleren Ebene (22,3 %), Vorgesetzte vor Ort (20,9 %), Betriebsarzt (16,2 %), Betriebsrat (12,8 %).

4.10.1.1 Betreuungsformen und interne Kooperation und Kooperationspartner

Die typischen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben haben sich als ein wesentliches Kennzeichen für ihr Handeln und Wirken herausgestellt (siehe Abschnitt 4.8.5). Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit sich systematische Unterschiede dieser typischen Betreuungsformen hinsichtlich der Zusammenarbeit der Fachkräfte mit anderen internen Akteuren des Arbeitsschutzes finden lassen.

Betrachtet man zuerst die reine Anzahl an Kooperationen in den verschiedenen Betreuungsformen, fallen einige deutliche und statistisch signifikante Unterschiede auf (siehe Abbildung 4-84).

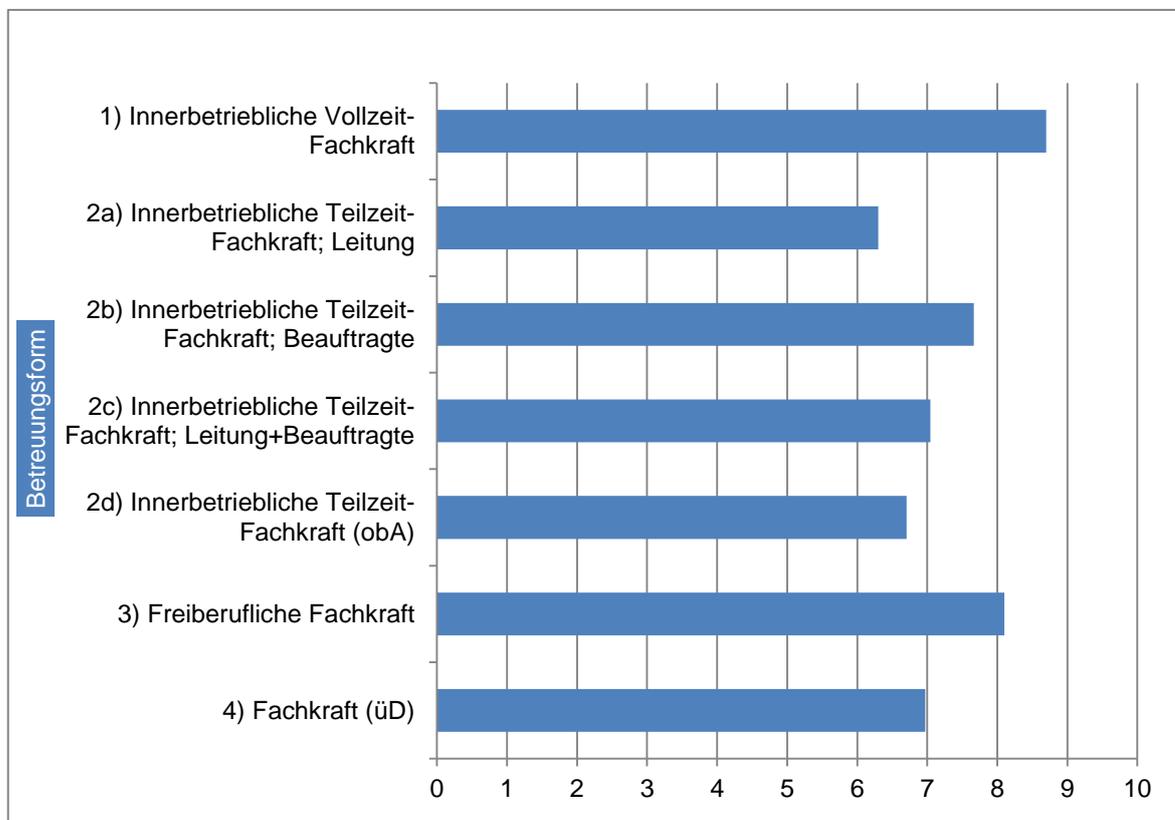


Abbildung 4-84: Verteilung der Anzahl interner Kooperationspartner nach typischen betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3

Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte geben zum dritten Erhebungszeitpunkt die größte Anzahl an verschiedenen Kooperationspartnern an. Im Durchschnitt arbeiten sie mit 8,70 verschiedenen Gruppen von Kooperationspartnern zusammen, jedoch bestehen hier deutliche Unterschiede innerhalb der Gruppe (Streuung = 1,96; Min. = 1; Max. = 12). Demgegenüber zeigen *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion* am wenigsten Kooperationspartner (M = 6,30) bei noch größeren Unterschieden innerhalb der Gruppe (Streuung = 2,46; Min = 0; Max = 12). Auch die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte ohne Übernahme besonderer Aufgaben*, die in ihrer Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit durchweg schwächere Werte zeigten als die übrigen Fachkräfte, verfü-

gen über vergleichsweise wenige Kooperationspartner ($M = 6,71$; $SD = 2,85$). Die *externen Fachkräfte für Arbeitssicherheit* liegen in der Anzahl ihrer Kooperationspartner im oberen Drittel, die freiberuflichen Fachkräfte ($M = 8,10$) als zweitstärkste Betreuungsform geben hier noch mehr Kooperationen an als die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 6,97$).

4.10.1.2 Betreuungsformen und Qualität der Zusammenarbeit

Die Befragung nach der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den internen Kooperationspartnern (siehe Abbildung 4-85) zeigt als statistisch abgesicherten Befund, dass *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($M = 3,47$) diese als weniger erfolgreich bewerten wie *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte ohne Übernahme besonderer Aufgaben* ($M = 3,81$) oder *innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 3,78$).

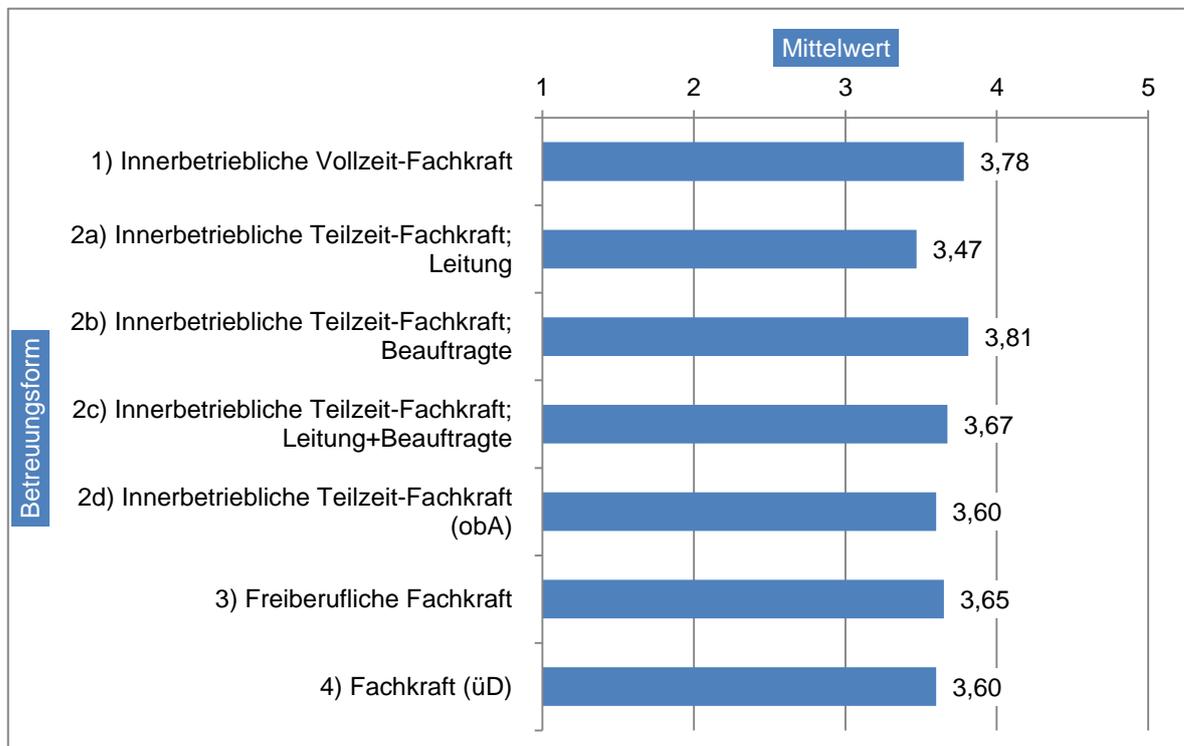


Abbildung 4-85: Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der innerbetrieblichen Zusammenarbeit in Erhebungszeitraum t3

Dieser Befund ist auch interessant mit Blick auf die Anzahl von Kooperationspartnern im Betrieb, die ebenfalls bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion* am niedrigsten ausfällt (siehe Abbildung 4-84).

Die übrigen inner- und überbetrieblichen Betreuungsformen bewerten den Erfolg der Zusammenarbeit mit den innerbetrieblichen Kooperationspartnern als mittelmäßig bis ziemlich erfolgreich (M zwischen 3,60 und 3,68).

Betreuungsformen und Zusammenarbeit mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz

In der kollegialen Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Betreuungsformen, die in Abbildung 4-86 direkt im Vergleich der Zusammenarbeit mit Fachkräften aus dem eigenen vs. aus anderen Unternehmen dargestellt sind. *Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte* kooperieren deutlich am häufigsten mit beiden Kollegengruppen: Kooperation mit *Fachkräften aus eigenem Unternehmen* = 85,2 %, mit *Fachkräften aus anderen Unternehmen* 71,3 %).

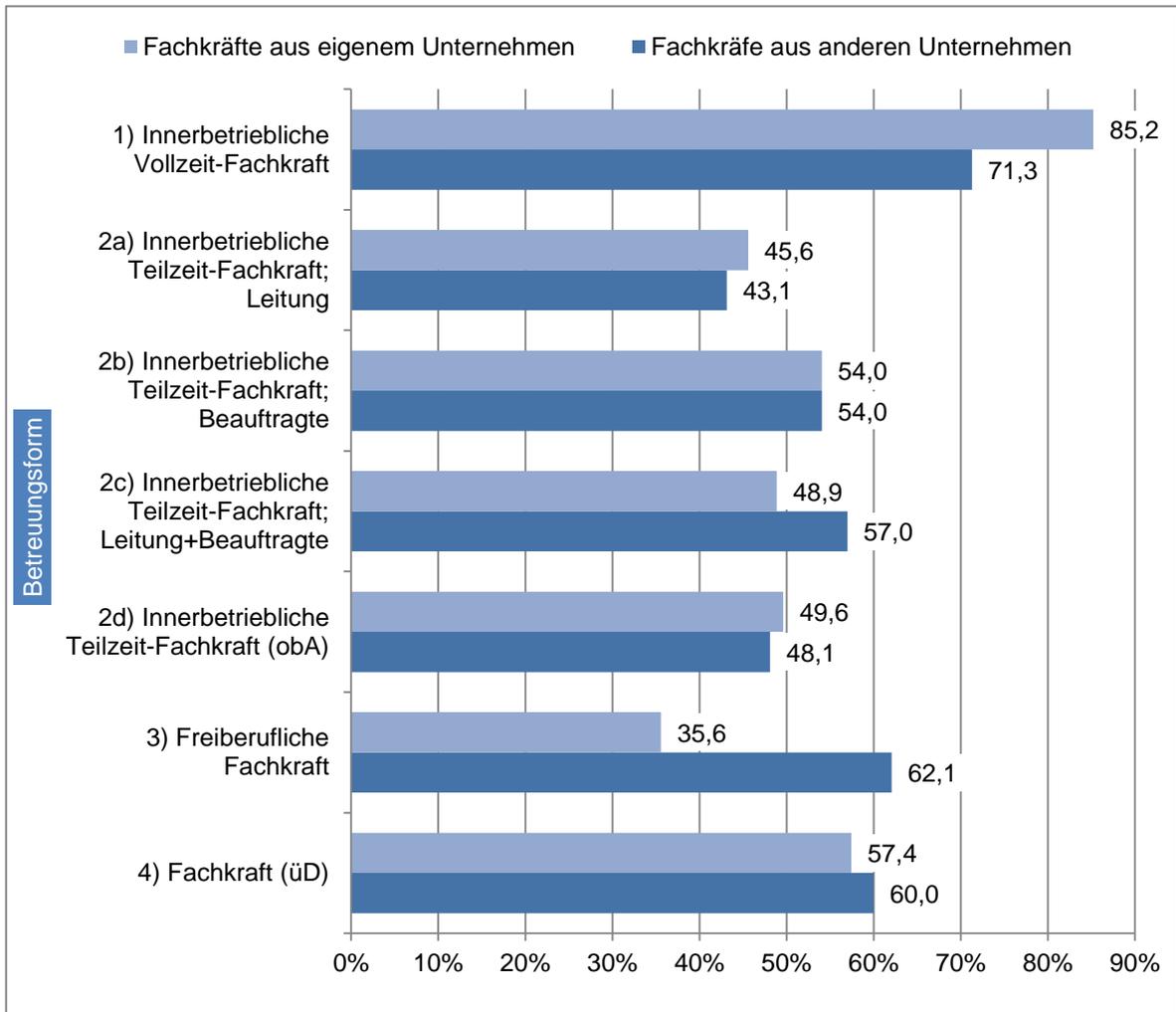


Abbildung 4-86: Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit inner- und überbetrieblichen Fachkräften in Erhebungszeitraum t3

Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion zeigen diese Kooperationen deutlich seltener (eigenes Unternehmen = 45,6 %; anderes Unternehmen = 43,1 %). Bei den *innerbetrieblichen Fachkräften (Vollzeit und Teilzeit)* überwiegen die Kooperationen mit *Fachkräften aus dem eigenen Betrieb*. Ausnahme sind *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und Beauftragtenfunktionen* wahrnehmen. Hier zeigt sich zu 8,1 % häufiger eine Kooperation mit *Fachkräften aus anderen Unternehmen*.

Bei den *extern tätigen freiberuflichen Fachkräften* und den *Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten* zeigt sich entsprechend eine intensivere Zusammenarbeit mit *Fachkräften*

aus anderen Unternehmen (62,1 % der Freiberufler; 60,0 % der Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten).

Auch bei den Betriebsärzten wird zwischen intern und extern unterschieden. Hier zeigt sich ein deutliches Muster in der Zusammenarbeit, nach dem *innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte* am häufigsten mit *internen Betriebsärzten* zusammenarbeiten (67,4 %), jedoch alle *Fachkräfte anderer Betreuungsformen* deutlich häufiger mit *externen Betriebsärzten* kooperieren (siehe Abbildung 4-87).

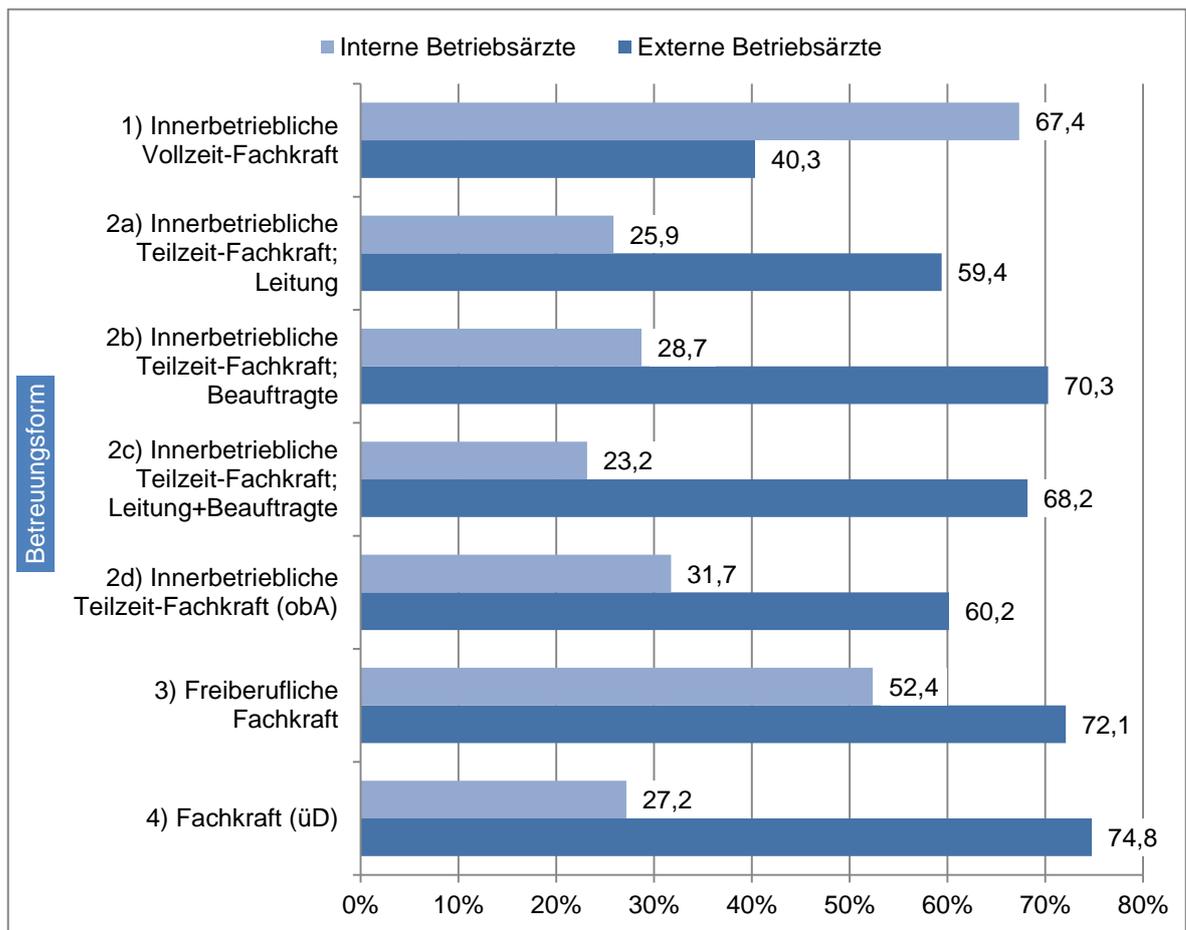


Abbildung 4-87: Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit internen und externen Betriebsärzten Erhebungszeitraum t3

Dies gilt sowohl für die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte* als auch für die *freiberuflichen Fachkräfte* und die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten*. Letzte zeigen mit einer Quote von 74,8 % die häufigste Zusammenarbeit aller Betreuungsformen mit *externen Betriebsärzten*.

Die Qualität dieser Zusammenarbeit mit den internen und externen Betriebsärzten wird von den Fachkräften verschiedener Betreuungsformen unterschiedlich eingeschätzt (siehe Abbildung 4-88).

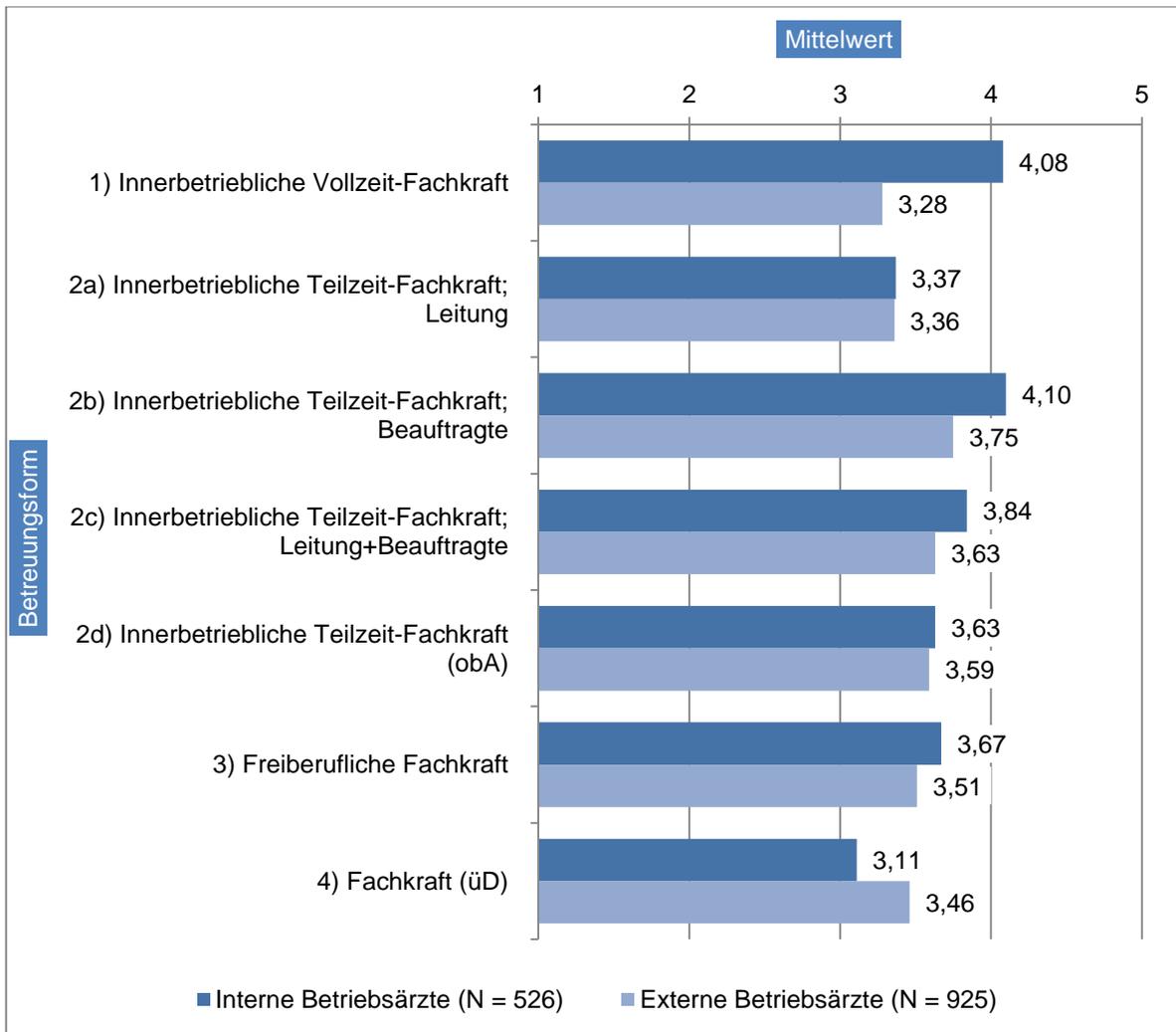


Abbildung 4-88: Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit internen und externen Betriebsärzten in Erhebungszeitraum t3

Insbesondere *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* ($M = 3,37$) und *externe Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 3,11$) schätzen die Zusammenarbeit mit *internen Betriebsärzten* als weniger erfolgreich ein. Besonders positiv sehen die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 4,08$) und die *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion* ($M = 4,10$) diese Kooperation mit den *internen Betriebsärzten*.

Bezüglich der Kooperation mit *externen Betriebsärzten* geben wieder die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Beauftragtenfunktionen* die positivste Einschätzung zur Zusammenarbeit an ($M = 3,75$). Die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* bilden hier die Gruppe, die diese Kooperation am wenigsten positiv bewertet ($M = 3,28$).

Eine Zusammenarbeit mit den *Sicherheitsbeauftragten* geben die *betrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* am häufigsten an (98,4 %). Relativ seltener ist die Zusammenarbeit bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion* (86,1 %), *ohne Übernahme besonderer Aufgaben* (86,5 %) und bei *externen Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten* (85,7 %).

Betreuungsformen und Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften

Bezüglich der Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Betreuungsformen nicht ganz so groß, wobei jedoch eine statistische Signifikanz dieser gegeben ist ($p < .05$) (siehe Abbildung 4-89).

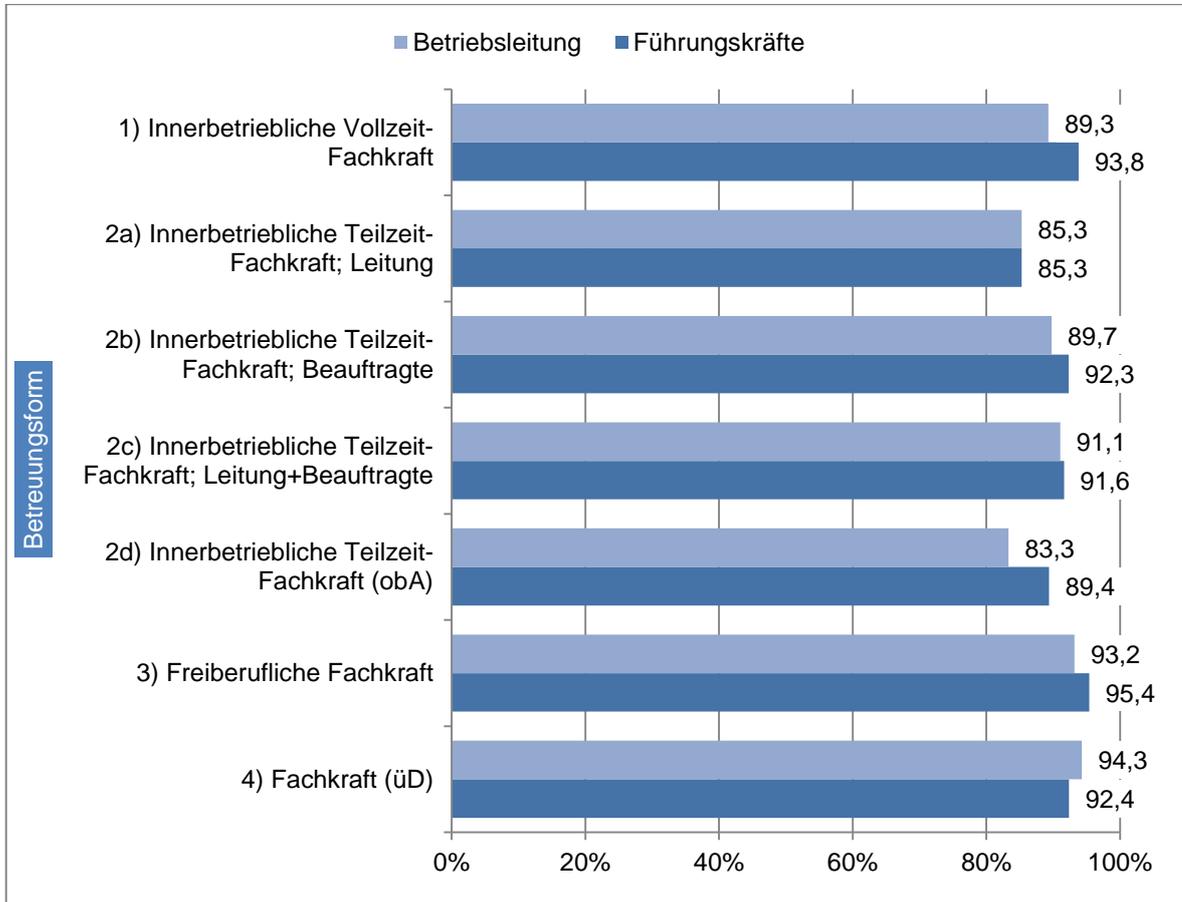


Abbildung 4-89: Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften in Erhebungszeitraum t3

Über alle Betreuungsformen hinweg geben über 80 % der Fachkräfte eine Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und den Führungskräften an. Bei den innerbetrieblichen Fachkräften für Arbeitssicherheit ist der Zugang zur Betriebsleitung vor allem für die *Teilzeit-Fachkräfte ohne Übernahme besonderer Aufgaben* vergleichsweise gering (83,3 %) z. B. gegenüber den *Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlichen Leitungs- und Beauftragtenfunktionen* (91,1 %). Relativ schwach sind die Quoten der Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften auch bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion* (je 85,3 %).

Die *externen freiberuflichen oder in überbetrieblichen Diensten beschäftigten Fachkräfte* zeigen sowohl bei der Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* als auch mit den *Führungskräften* überdurchschnittlich hohe Quoten.

Insbesondere die *externen überbetrieblichen Fachkräfte* bewerten die Qualität dieser Kooperationen mit der *Leitungsebene* der Unternehmen anhand des eingeschätzten Erfolgs positiv (siehe Abbildung 4-90).

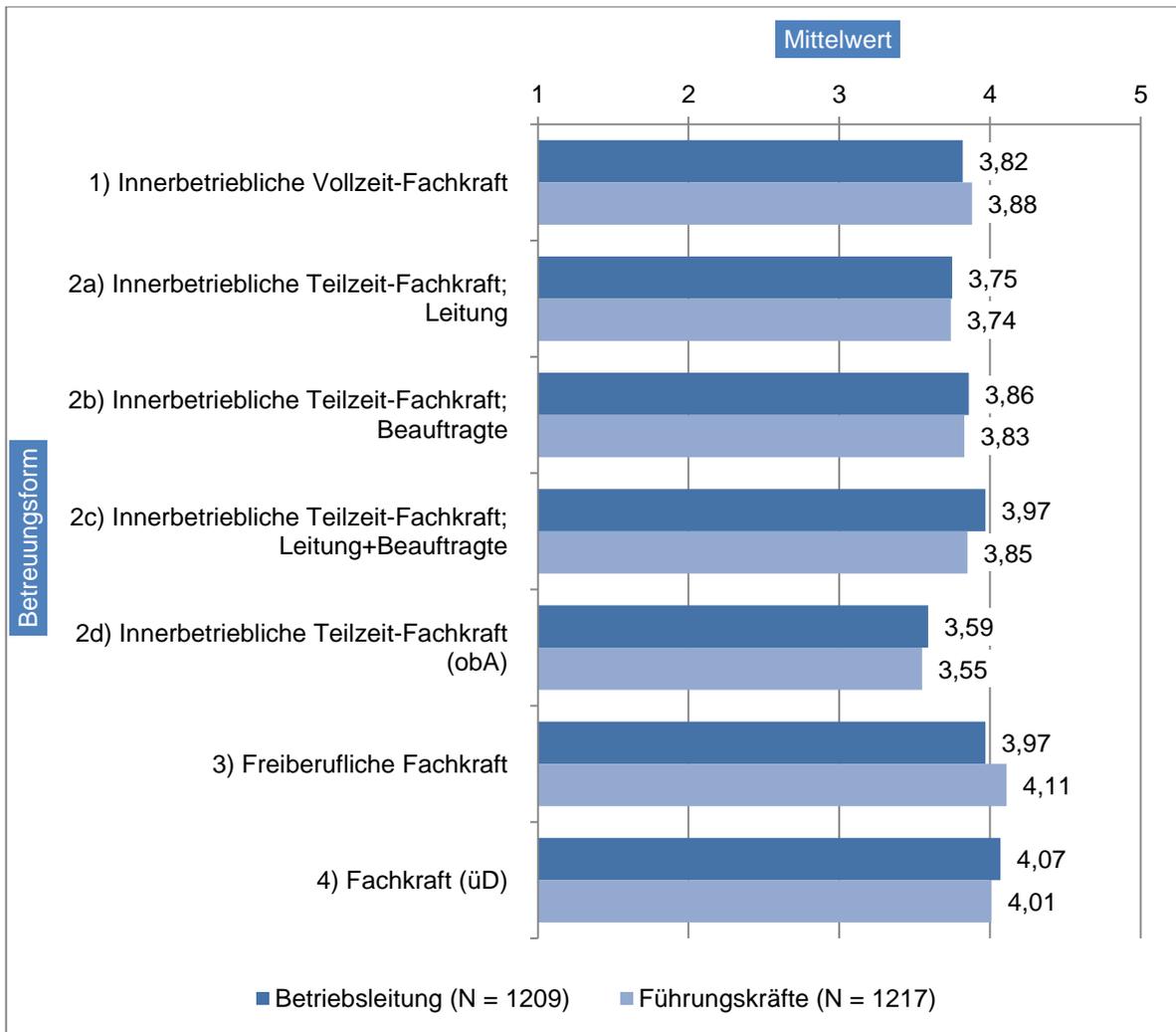


Abbildung 4-90: Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und Führungskräften in Erhebungszeitraum t3

Während die *externen freiberuflich tätigen Fachkräfte* die Zusammenarbeit mit den *Führungskräften* von allen Betreuungsformen als am erfolgreichsten ansehen ($M = 4,11$) sind es die *Fachkräfte der überbetrieblichen Diensten*, die die Kooperation mit der Unternehmensleitung am günstigsten bewerten ($M = 4,07$).

Einen deutlichen Abfall zeigt die Einschätzung der Qualität der Kooperation bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben*, die sowohl mit Blick auf die *Betriebsleitung* ($M = 3,59$) als auch auf die *Führungskräfte* ($M = 3,55$) hinter den anderen Betreuungsformen zurückbleibt. Die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte, die zusätzlich Beauftragten- und Leitungsfunktionen wahrnehmen*, geben die beste Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* an ($M = 3,97$) und die *Vollzeit-Fachkräfte* die beste Zusammenarbeit mit den *Führungskräften* ($M = 3,88$).

Betreuungsformen und Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat

Auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat im Unternehmen variiert deutlich über die betrieblichen Betreuungsformen (siehe Abbildung 4-91).

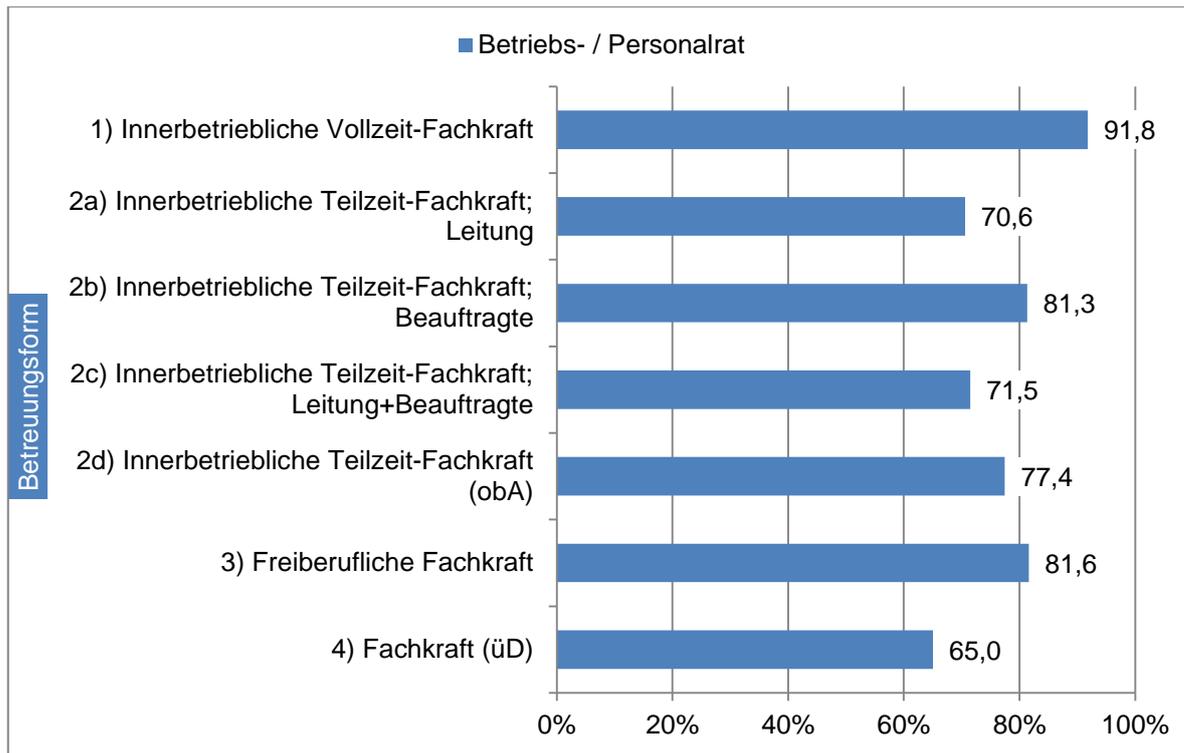


Abbildung 4-91: Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat in Erhebungszeitraum t3

Hier zeigen die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* mit 91,8 % die höchste Quote in der Zusammenarbeit. Etwa 10 % seltener ist diese Zusammenarbeit bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften mit weiteren Beauftragtenfunktionen* (81,3 %) und bei den *externen freiberuflich tätigen Fachkräften* (81,6 %), gefolgt von den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben im Betrieb* (77,4 %). Mit Quoten um die 70 % liegen die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sowie mit *Leitungs- und Beauftragtenfunktionen* etwa gleich mit 20 % unterhalb der *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte*. Die niedrigste Zusammenarbeitsquote mit *Betriebs-/Personalrat* haben die *externen Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten*, die diese Zusammenarbeit zu 65,0 % pflegen.

Externe überbetrieblich tätige Fachkräfte schätzen den Erfolg der Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat im Unternehmen deutlich schwächer ein als ihre innerbetrieblichen Kollegen (siehe Abbildung 4-92). Dabei geben die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* mit einem Mittelwert von $M = 3,62$ und *freiberuflich tätige Fachkräfte* mit $M = 3,70$ noch immer eine tendenziell positive Einschätzung dieser Zusammenarbeit ab. Deutlich positiver fällt diese jedoch bei den *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften* ($M = 3,91$), den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion* ($M = 3,96$) und den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* ($M = 3,96$) aus.

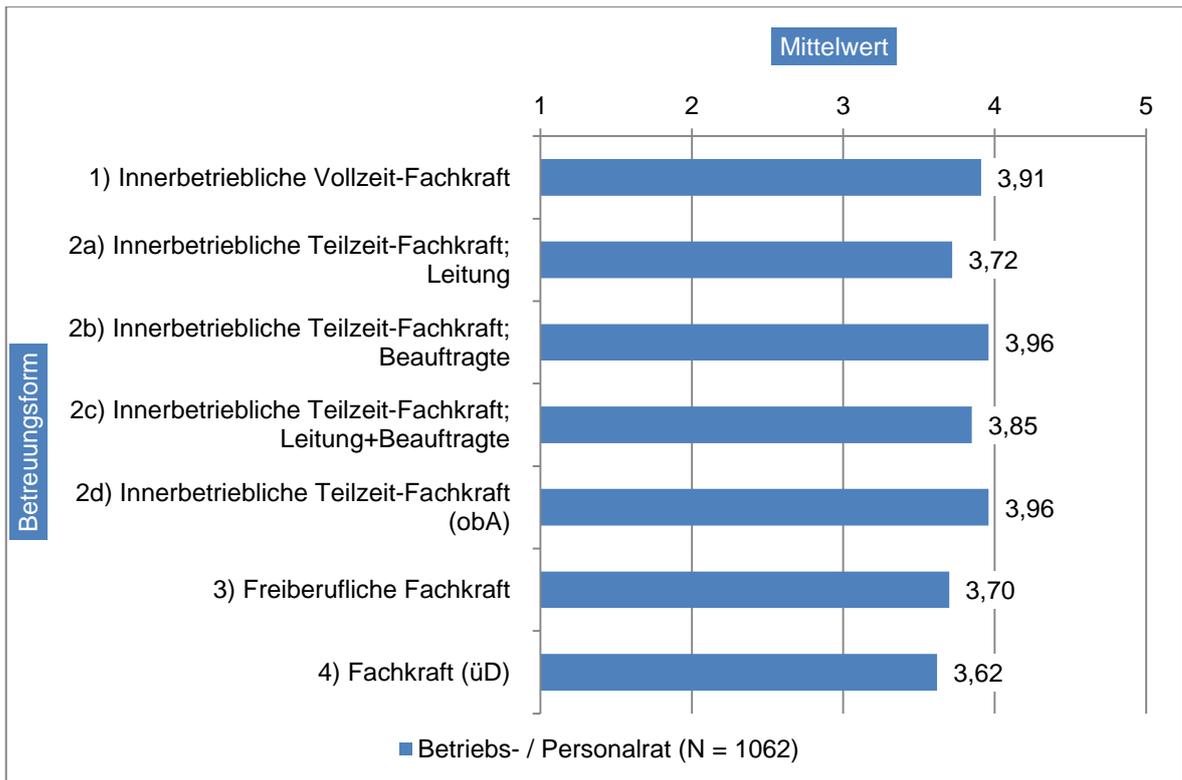


Abbildung 4-92: Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: 5-stufige Antwortskala

Betreuungsformen und Zusammenarbeit mit Beauftragten im Betrieb

Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte geben zu allen untersuchten Beauftragten am häufigsten eine Zusammenarbeit an (siehe Abbildung 4-93).

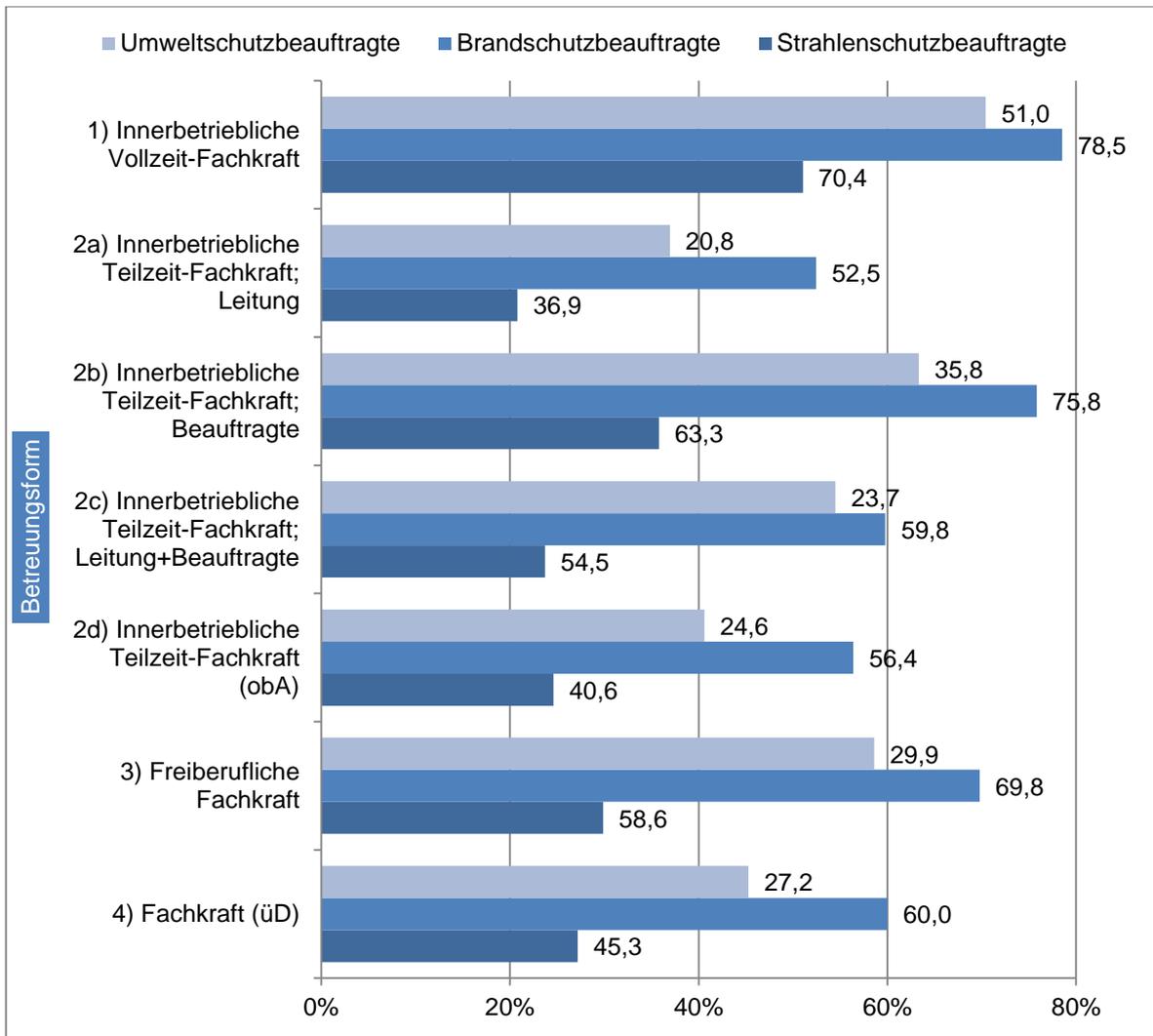


Abbildung 4-93: Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit Umweltschutz-, Brandschutz- und Strahlenschutzbeauftragten in Erhebungszeitraum t3

Der Anteil an Fachkräften, der eine Kooperation angibt, liegt mit Blick auf *Umweltschutzbeauftragte* bei 70,4 %, *Brandschutzbeauftragte* bei 78,5 % und *Strahlenschutzbeauftragten* bei 51,0 %. Annähernd ebenso hoch ist der Anteil an Kooperationen bei den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften, die zusätzliche Beauftragtenfunktionen wahrnehmen*. Am niedrigsten ist der Anteil der Zusammenarbeit über alle drei Beauftragtengruppen, wenn die *Teilzeit-Fachkraft tätig eine Leitungsfunktion* innehat. Hier liegt der Anteil der Zusammenarbeit mit *Umweltschutzbeauftragten* lediglich bei 36,9 %, bei *Brandschutzbeauftragten* bei 52,5 % und bei *Strahlenschutzbeauftragten* bei 20,8 %. Bei den externen überbetrieblichen Fachkräften zeigen die *Freiberufler* einen durchweg höheren Anteil an Kooperationen als die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten*, die im Vergleich zu den innerbetrieblichen Fachkräften insgesamt im mittleren Bereich liegen.

Diese Befunde dürften sehr stark durch das Vorhandensein der jeweiligen Beauftragten in den Unternehmen geprägt sein und sind entsprechend zu interpretieren.

- ✓ Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion haben bei Kooperationen mit anderen Akteuren im Betrieb tendenziell einen Nachholbedarf.
- ✓ Die Interpretation der Befunde zur Zusammenarbeit mit den Beauftragten ist abhängig vom Vorhandensein der jeweiligen Beauftragten in den Unternehmen.

4.10.1.3 Betriebsgröße und innerbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner

Die Größe der Betriebe, in denen die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig sind, zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit der Anzahl an internen Kooperationspartnern der Fachkräfte (siehe Abbildung 4-94). Je größer ein Betrieb ist, mit umso mehr unterschiedlichen Kooperationspartnern arbeitet die Fachkraft zusammen.

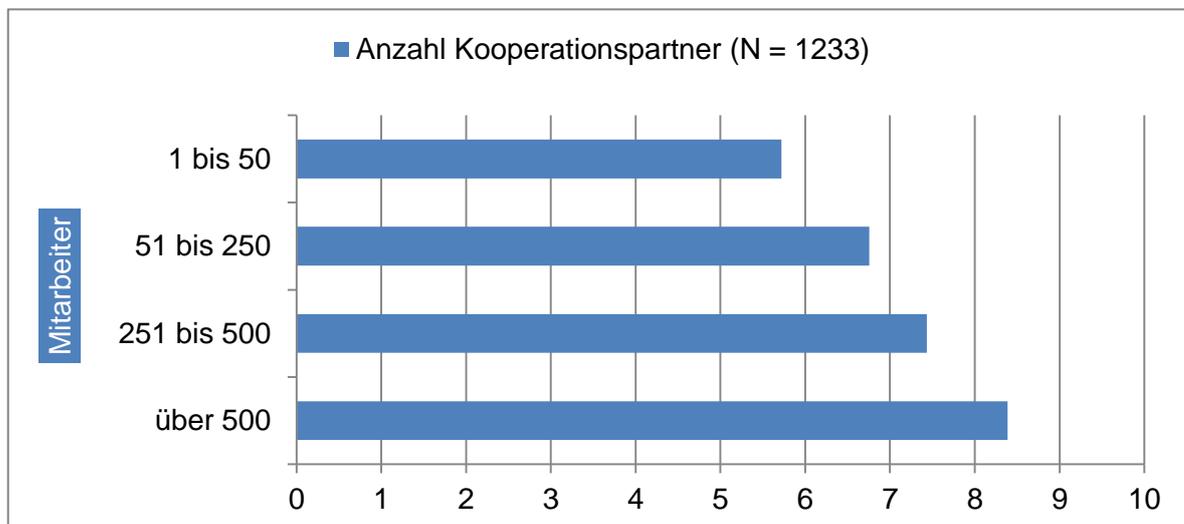


Abbildung 4-94: Anzahl der Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsgröße in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: N = 1233

Während in kleinen Unternehmen mit bis zu 50 *Beschäftigten* die Fachkräfte durchschnittlich knapp sechs Kooperationspartner aufweisen ($M = 5,72$; Streuung = 2,88), sind dies in Großunternehmen mit *über 500 Mitarbeitern* deutlich über acht Kooperationen ($M = 8,39$; Streuung = 2,12).

Die Zusammenarbeit mit externen Betriebsärzten weicht von diesem Muster ab (siehe Abbildung 4-95). Es zeigt sich, dass Fachkräfte in Großunternehmen mit *über 500 Beschäftigten* bei einer Quote von knapp 50 % weniger häufig mit *externen Betriebsärzten* zusammenarbeiten, als ihre Kollegen in kleineren Unternehmen (zwischen 59,4 % und 73,6 %).

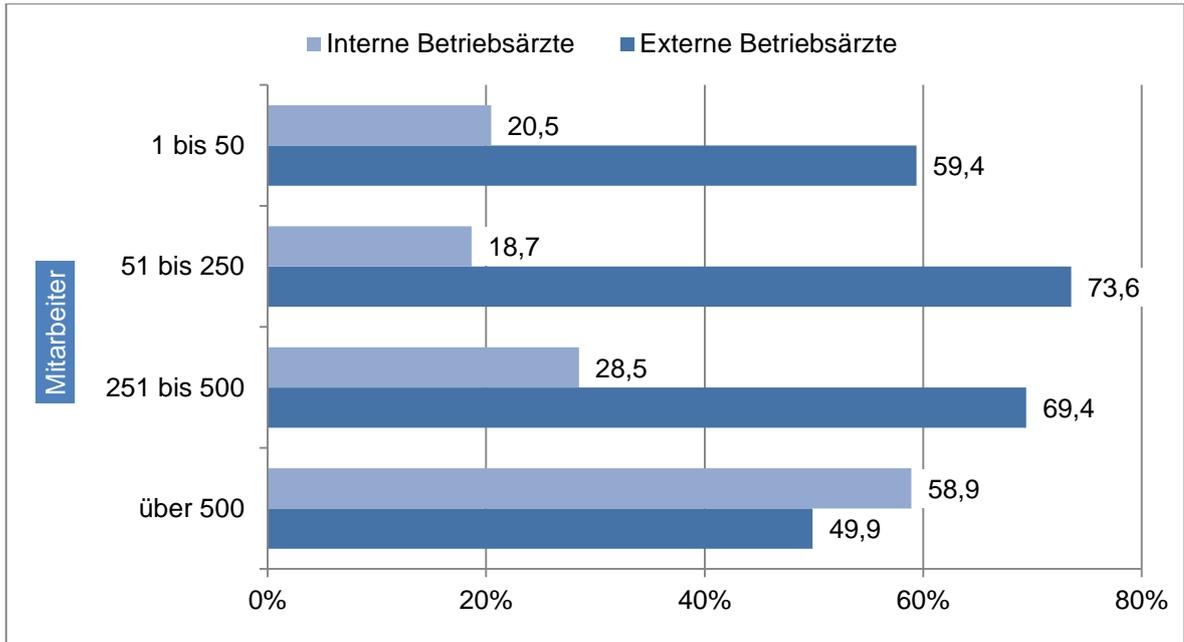


Abbildung 4-95: Prozentualer Anteil an Fachkräften, die mit internen und externen Betriebsärzten zum dritten Erhebungszeitraum zusammenarbeiten

Anmerkung: N = 1202

In der Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung zeigt sich ein ähnlicher Effekt (siehe Abbildung 4-96). Während in den Betrieben *bis zu 500 Beschäftigten* noch eine ansteigende Quote der Zusammenarbeit der Fachkräfte mit der *Betriebsleitung* zu finden ist, die bei Unternehmen zwischen *251 bis 500 Beschäftigten* bei 90,3 % liegt, fällt diese Quote bei größeren Unternehmen (*> 500 Beschäftigte*) wieder ab auf 87,7 %. Dieser Effekt ist bei insgesamt hoher Kooperationsquote insgesamt gering und wird statistisch nicht signifikant.

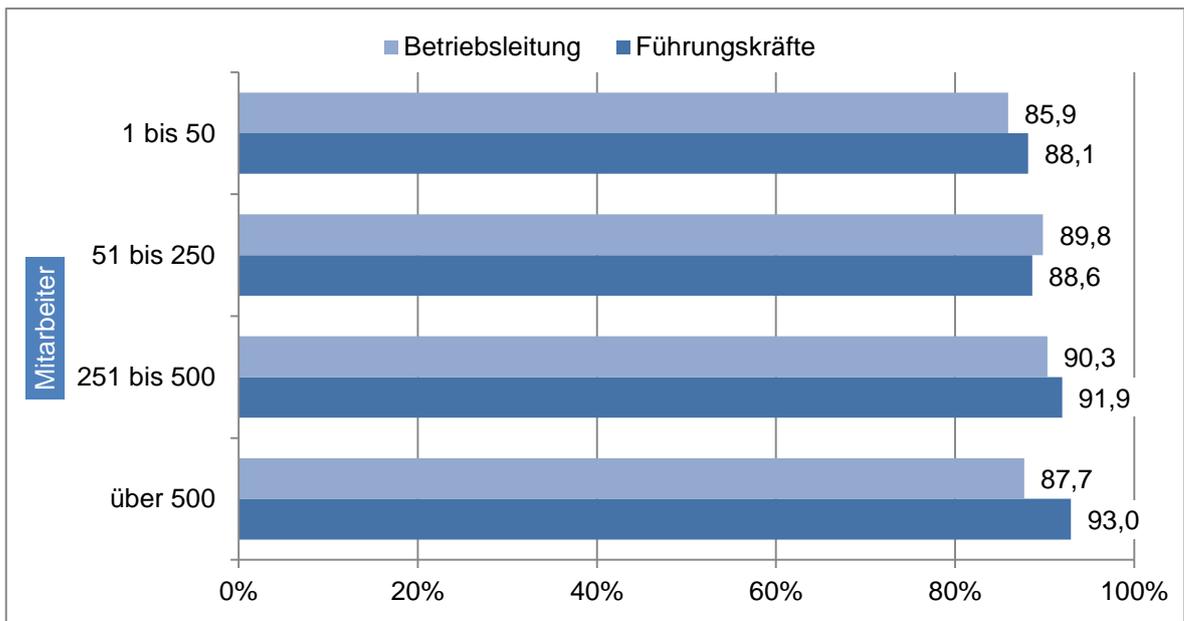


Abbildung 4-96: Prozentualer Anteil an Fachkräften, die mit der Betriebsleitung und den Führungskräften im dritten Erhebungszeitraum zusammenarbeiten

Anmerkung: N = 1202

Die Zusammenarbeit mit dem *Betriebs-/Personalrat* im Unternehmen steigt wieder mit der Größe der Unternehmen an. Während er bei *kleinen und kleinsten Unternehmen* bei etwas unter der Hälfte der Fachkräfte liegt (46,6 %), steigt er in *Unternehmen bis 250 Mitarbeitern* auf 71,5 %, bei Unternehmen *bis 500 Mitarbeitern* auf 84,4 % und bei *Großunternehmen über 500 Mitarbeitern* auf 90,1 % an.

Bewertung der Zusammenarbeit in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße

Mit Blick darauf, wie erfolgreich die Zusammenarbeit der Fachkräfte mit ihren Kooperationspartnern in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße beurteilt werden, zeigt sich, dass diese Bewertung ebenfalls positiv und linear mit der Größe der Unternehmen zusammenhängt (siehe Abbildung 4-97).

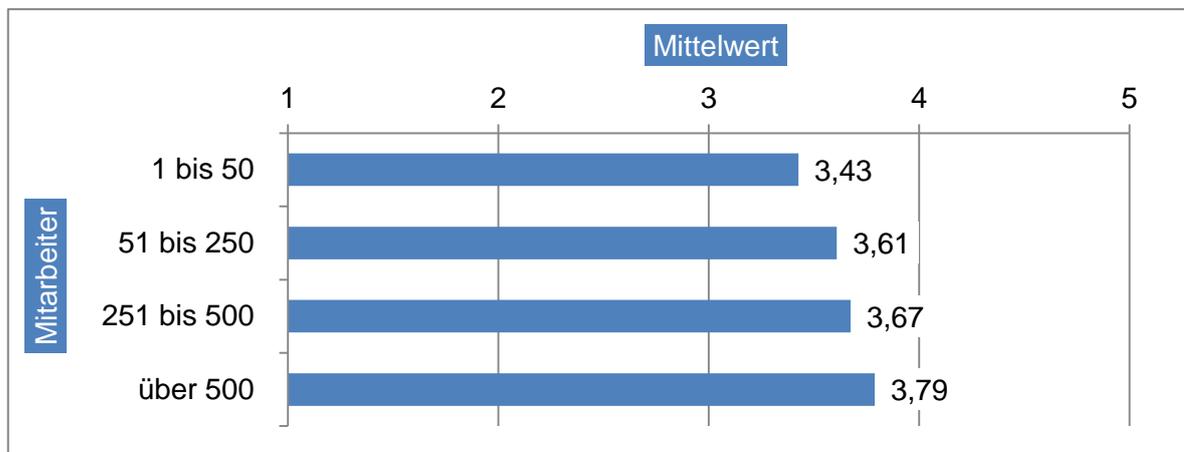


Abbildung 4-97: Bewertung des Kooperationserfolgs in Abhängigkeit von der Größe der Unternehmen
Anmerkung: N = 1233; 5-er Antwortskala

Fachkräfte aus kleinen Unternehmen mit *bis zu 50 Beschäftigten* bewerten die Zusammenarbeit auf einer 5-stufigen Antwortskala im Mittel mit 3,43 als mittel bis ziemlich erfolgreich. Diese Einschätzung steigt mit der Unternehmensgröße auf 3,61 bei *bis zu 250 Beschäftigten*, auf 3,67 bei *bis zu 500 Beschäftigten* und auf 3,79 bei Großunternehmen mit *über 500 Beschäftigten* an.

4.10.1.4 Branche und innerbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner

Die durchschnittliche Anzahl an Kooperationspartnern der Fachkräfte in den Betrieben variiert in Abhängigkeit von der Branche des Betriebes ($p < .01$) (siehe Abbildung 4-98). Insbesondere Fachkräfte im *verarbeitenden Gewerbe* und der *Energieversorgung* mit durchschnittlich 7,9 Kooperationspartnern sowie im *Gesundheits- und Sozialwesen* und *Verkehr & Lagerei* mit je 7,8 Kooperationspartnern geben hier überdurchschnittlich viele Kooperationen an. Deutlich darunter liegen die Angaben von Fachkräften aus dem *Baugewerbe* und von Fachkräften aus Unternehmen zur *Erbringung sonstiger Dienstleistungen* mit durchschnittlich je 6,2 Kooperationspartnern.

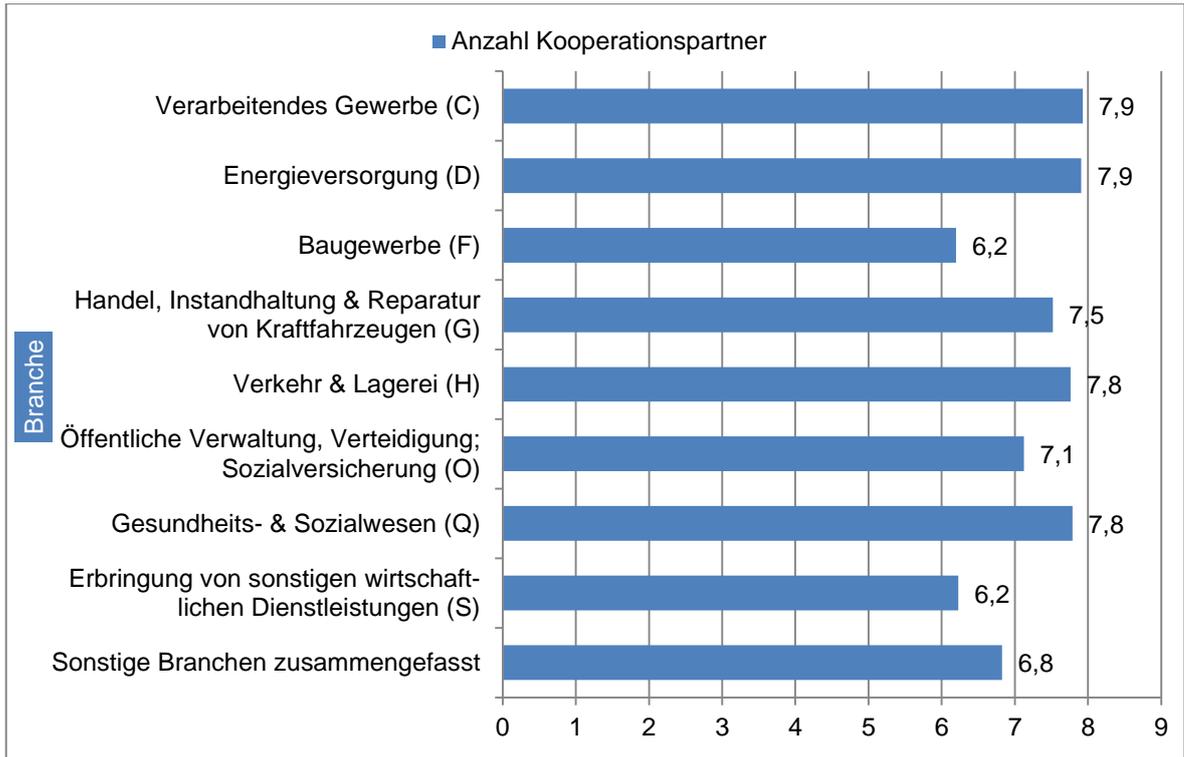


Abbildung 4-98: Bewertung der Zusammenarbeit in Abhängigkeit von der Branche der Unternehmen

Auch die Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern im Unternehmen unterscheidet sich über die verschiedenen Branchen (siehe Abbildung 4-99).

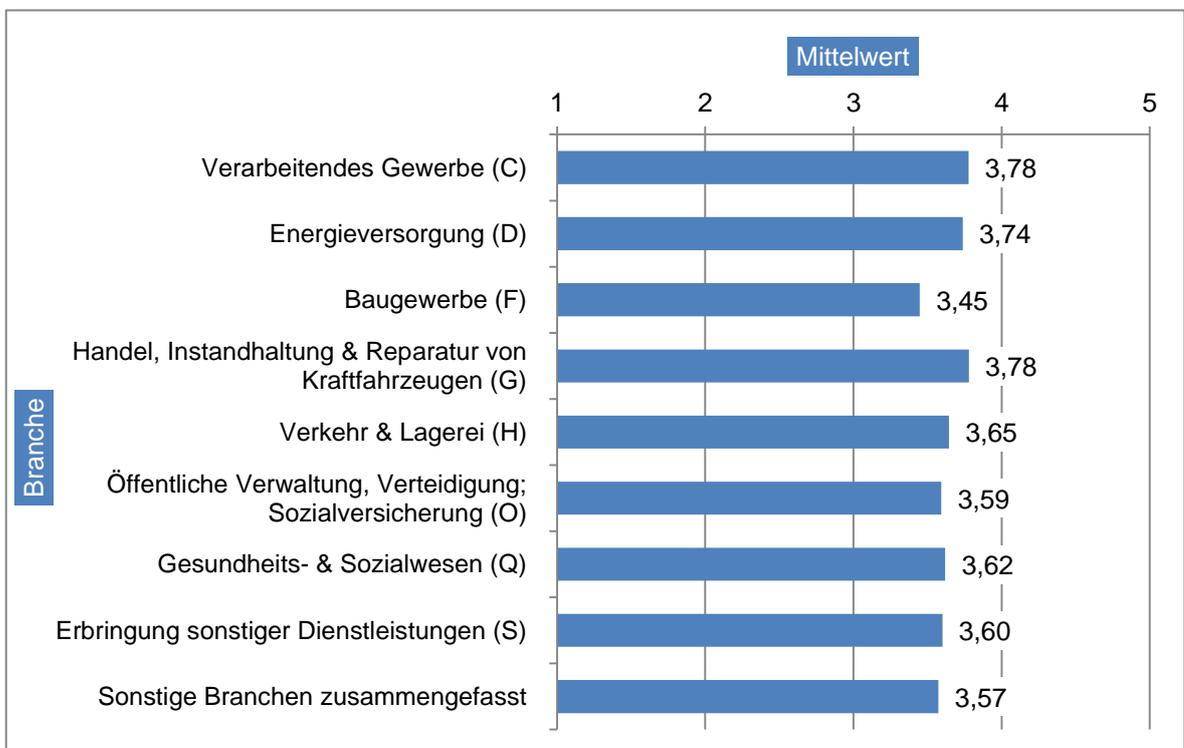


Abbildung 4-99: Bewertung des Kooperationserfolgs in Abhängigkeit von der Branche der Unternehmen

Anmerkung: N = 1240; 5-stufige Antwortskala

Das *Baugewerbe* zeigt hier bei einer mittleren Einschätzung von $M = 3,45$ die relativ negativste Einschätzung, die im Bereich mittelmäßiger bis ziemlich erfolgreicher Zusammenarbeit gesehen wird. Besonders positiv fallen die Bewertungen des Kooperationserfolgs im *verarbeitenden Gewerbe* ($M = 3,78$), in *Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* ($M = 3,78$) sowie bei den Fachkräften aus der *Energieversorgung* ($M = 3,74$) aus.

Zusammenarbeit mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz und Branche der Unternehmen

Die Zusammenarbeit mit internen und externen Fachkräften für Arbeitssicherheit ist insbesondere bei den Fachkräften der *Energieversorgung* hoch (intern: 79,4 %; extern: 70,3 %), gefolgt von Fachkräften aus *Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit 72,2 % (interne Fachkräfte) bzw. 61,1 % (externe Fachkräfte) – dies dürfte insbesondere der Größe dieser Unternehmen geschuldet sein. Besonders selten geben Fachkräfte aus Unternehmen zur *Erbringung sonstiger Dienstleistungen* eine Kooperation mit weiteren internen (46,4 %) und externen (45,8 %) Fachkräften an.

Interessant ist dabei auch die Betrachtung der Unterschiede in der Zusammenarbeit mit internen und externen Fachkräften nach Branchen. Während die Fachkräfte der Branchen *Verkehr und Lagerei (H)* sowie *Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit 12,7 % bzw. 11,1 % häufiger eine Kooperation mit *internen Fachkräften* angeben, finden sich im *verarbeitenden Gewerbe* oder bei den *Erbringern sonstiger Dienstleistungen* praktisch keine Unterschiede hinsichtlich der Zusammenarbeit mit internen bzw. externen Fachkräften. Dieses Verhältnis kehrt sich bei Fachkräften der *Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* sogar um, zu 3,9 % wird hier häufiger eine Zusammenarbeit mit *externen Fachkräften* angegeben.

Bei einer Gesamtverteilung der Zusammenarbeit der Fachkräfte mit etwa einem Drittel *innerbetrieblicher* und zwei Dritteln *überbetrieblicher Betriebsärzte* geben Fachkräfte aus den Branchen *Gesundheits- & Sozialwesen* und *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* deutlich häufiger *innerbetriebliche Kooperationen mit Betriebsärzten* an (50,6 % und 50,0 %). Besonders selten arbeiten Fachkräfte aus Unternehmen zur *Erbringung sonstiger Dienstleistungen* (23,2 %) und aus dem *Baugewerbe* (28,8 %) mit *innerbetrieblichen Betriebsärzten* zusammen. Die Unterschiede in der Zusammenarbeit mit externen, überbetrieblichen Betriebsärzten ist statistisch nicht signifikant ($p < .05$). Die Fachkräfte aus den verschiedenen Branchen arbeiten zwischen 51,8 % (*Gesundheits- & Sozialwesen*) und 67,0 % (*Verarbeitendes Gewerbe*) mit externen Betriebsärzten zusammen.

Die Differenzen in der Zusammenarbeit mit internen und externen Betriebsärzten schwanken deutlich, wie schon bei der Zusammenarbeit mit internen und externen Fachkräften (siehe Abbildung 4-100). Am stärksten ausgeprägt sind sie bei Fachkräften aus Unternehmen zur *Erbringung sonstiger Dienstleistungen*, bei denen zu 43,1 % häufiger eine Zusammenarbeit mit externen Betriebsärzten angegeben wird, oder auch im *Verarbeitenden Gewerbe* (Diff. = 33,9 %). Hingegen wird im *Gesundheits- & Sozialwesen* die Zusammenarbeit mit *externen Betriebsärzten* nur mit 1,2 % und in der *Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* mit 8,3 % häufiger angegeben.

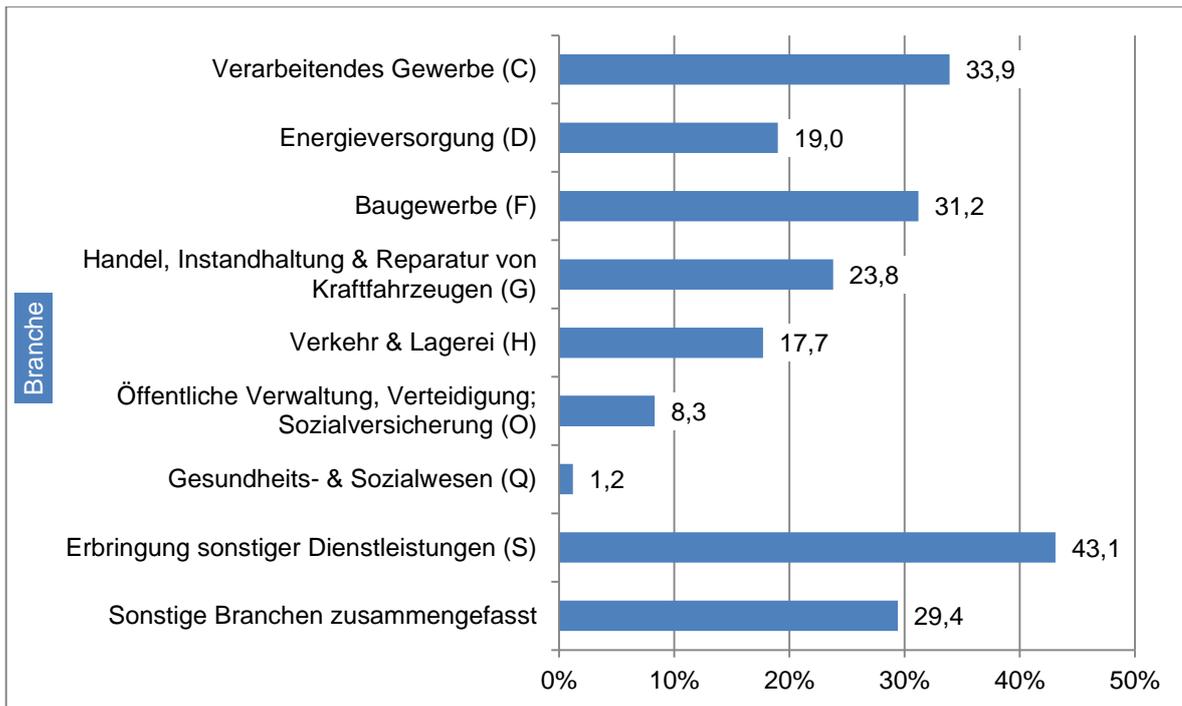


Abbildung 4-100: Zusammenhang der Häufigkeit der Kooperationen mit internen und externen Betriebsärzten in Abhängigkeit der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3

Die Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den *Sicherheitsbeauftragten* liegt durchweg um die 90 %. Die branchenspezifische Betrachtung zeigt nun, dass dies für das *Baugewerbe* und Unternehmen zur *Erbringung sonstiger Dienstleistungen* weniger zutrifft. Hier geben 24,2 % bzw. 17,9 % der Fachkräfte keine Zusammenarbeit mit den betrieblichen *Sicherheitsbeauftragten* an.

Bezogen auf die Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Diensten nimmt die Branche statistisch betrachtet keinen Einfluss ($p > .05$).

Zusammenarbeit mit Beauftragten und Branche der Unternehmen

Die Zusammenarbeit mit den Beauftragten im Unternehmen zeigt Zusammenhänge mit der Branche (siehe Abbildung 4-101). Während im *Baugewerbe* nur ein Drittel der Fachkräfte mit *Brandschutzbeauftragten* kooperieren, liegt dieser Anteil in *Gesundheits- & Sozialwesen* (82,1 %), *Verkehr und Lagerei* (77,8 %) und auch im *verarbeitenden Gewerbe* (75,4 %) deutlich höher.

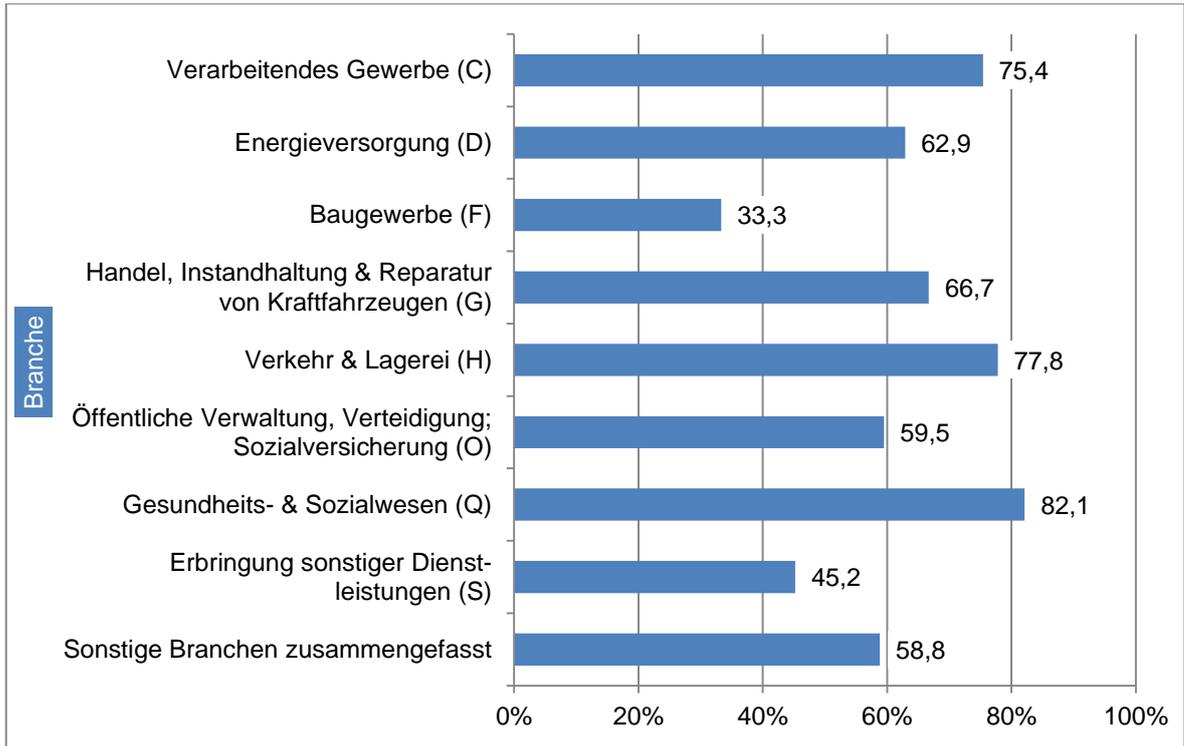


Abbildung 4-101: Zusammenhang der Häufigkeit der Kooperationen mit betrieblichen Beauftragten in Abhängigkeit der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3

Auch die Zusammenarbeit mit *Umweltschutzbeauftragten* schwankt branchenspezifisch. Im *verarbeitenden Gewerbe* geben über 70 % der Fachkräfte an, mit *Umweltschutzbeauftragten* zu kooperieren. Dieser Anteil ist bei der *Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* (29,2 %), im *Baugewerbe* (34,8 %) und bei den *Erbringern sonstiger Dienstleistungen* (34,9 %) wesentlich geringer.

Der *Strahlenschutz* ist nur bei bestimmten Tätigkeiten relevant. Entsprechend ist die Zusammenarbeit der Fachkräfte deutlich durch die Branchen beeinflusst. Am höchsten ist hier der Anteil der Kooperationen im *Gesundheits- & Sozialwesen* mit über 50 %.

Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften und Branche der Unternehmen

Die Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit der Betriebsleitung wird nicht wesentlich von den Branchen beeinflusst ($p > .05$). Sie ist insgesamt hoch und schwankt zwischen 92,0 % (*Verarbeitendes Gewerbe*) und 83,9 % (*Öffentliche Verwaltung; Verteidigung, Sozialversicherung*). Auch bei der Zusammenarbeit mit den Führungskräften sind die Branchenunterschiede relativ gering, wenn auch statistisch signifikant ($p < .05$). Während die Fachkräfte der *Energieversorgung* hier fast alle mit den *Führungskräften* kooperieren (95,2 %) findet sich insbesondere im *Baugewerbe* mit 16,9 % und in der *Öffentlichen Verwaltung; Verteidigung, Sozialversicherung* mit 16,1 % noch ein recht hoher Anteil an Fachkräften, die hier keine Zusammenarbeit angeben.

Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat und Branche der Unternehmen

Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem *Betriebs-/Personalrat* finden sich wieder deutliche Branchenunterschiede (siehe Abbildung 4-102) mit über 90 % Kooperation der Fach-

kräfte aus der *Öffentlichen Verwaltung; Verteidigung, Sozialversicherung*, 87,1 % der Fachkräfte aus der *Energieversorgung* und 84,5 % der Fachkräfte aus dem *Gesundheits- & Sozialwesen* gegenüber nur 56,9 % der Fachkräfte aus dem *Baugewerbe* bzw. 57,8 % *Erbringer sonstiger Dienstleistungen*.

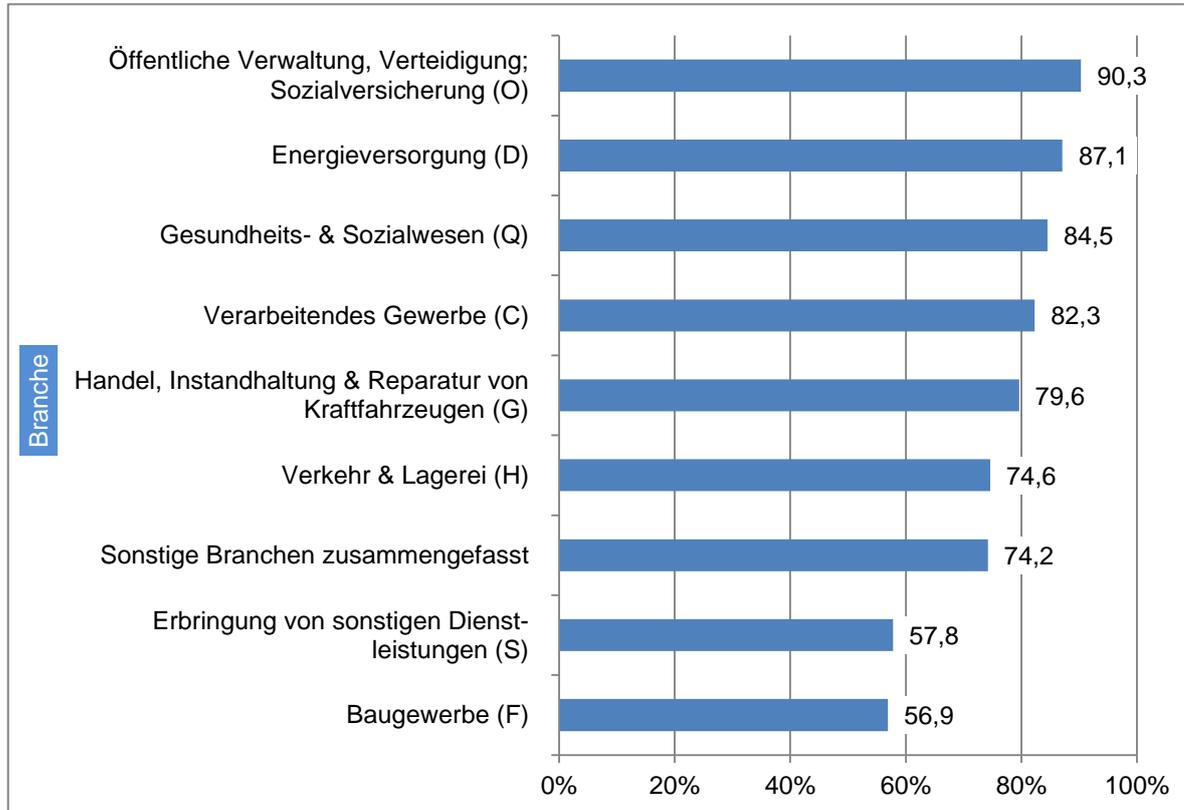


Abbildung 4-102: Zusammenhang der Häufigkeit der Kooperationen mit dem Betriebs-/Personalrat in Abhängigkeit der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3

4.10.1.5 Betriebliche Entwicklung und Kooperation und Kooperationspartner

Der Einfluss betrieblicher Entwicklungen auf die Anzahl und die Qualität der Kooperationen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist eher gering. Von der Vielzahl untersuchter Zusammenhänge werden nur wenige statistisch signifikant.

Betrachtet man dazu zuerst den Zusammenhang betrieblicher Veränderungen mit der Intensität der Kooperationen der Fachkräfte, finden sich drei relevante Ergebnisse.

Veränderungen der Verfahrenstechnik, der Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe und Materialien gehen insgesamt mit einer positiveren Einschätzung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit einher (siehe Abbildung 4-103).

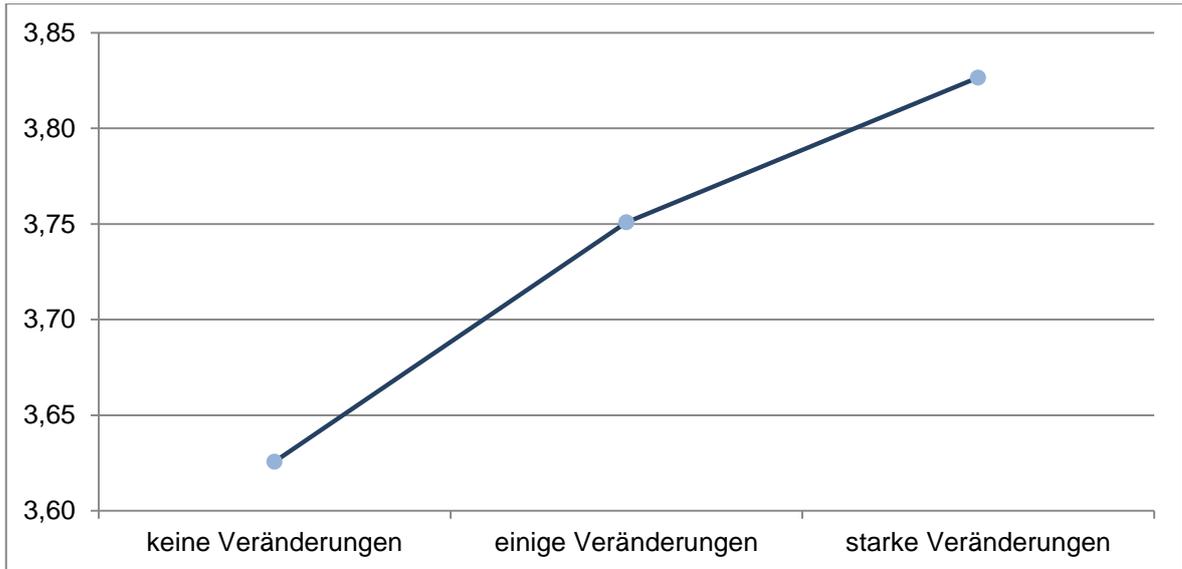


Abbildung 4-103: Zusammenhang zwischen Veränderungen von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien in den Betrieben mit der Bewertung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte Erhebungszeitraum t3

Fachkräfte in Betrieben *ohne Veränderungen* von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien bewerten ihren Kooperationserfolg mit den verschiedenen Kooperationspartnern im Mittel mit 3,63 *mittelmäßig* bis *ziemlich erfolgreich*. Diese Bewertung nimmt von Betrieben mit einigen Veränderungen (Mittelwert = 3,75) bis zu Betrieben mit starken Veränderungen in diesem Bereich in Richtung *ziemlich erfolgreich* mit einem Mittelwert von 3,83 zu.

Auch die Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner steht mit Veränderungen von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien in einem statistisch relevanten Zusammenhang ($p < .01$). Fachkräfte in Unternehmen ohne solche Veränderungen zeigen im Mittel mit 7,20 Kooperationspartnern weniger als ihre Kollegen in Unternehmen mit einigen Veränderungen in diesem Bereich, die im Mittel mit 7,85 Kooperationspartnern zusammenarbeiten.

Schaut man sich genauer an, bei welchen Zusammenarbeiten Unterschiede zu finden sind, zeigt sich, dass dies für die Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Dienstleistern, Umwelt- und Strahlenschutzbeauftragten der Fall ist (siehe Abbildung 4-104).

Dabei sind es vor allem die moderaten Veränderungen, die die Zusammenarbeit der Fachkräfte mit Kooperationspartnern verstärkt.

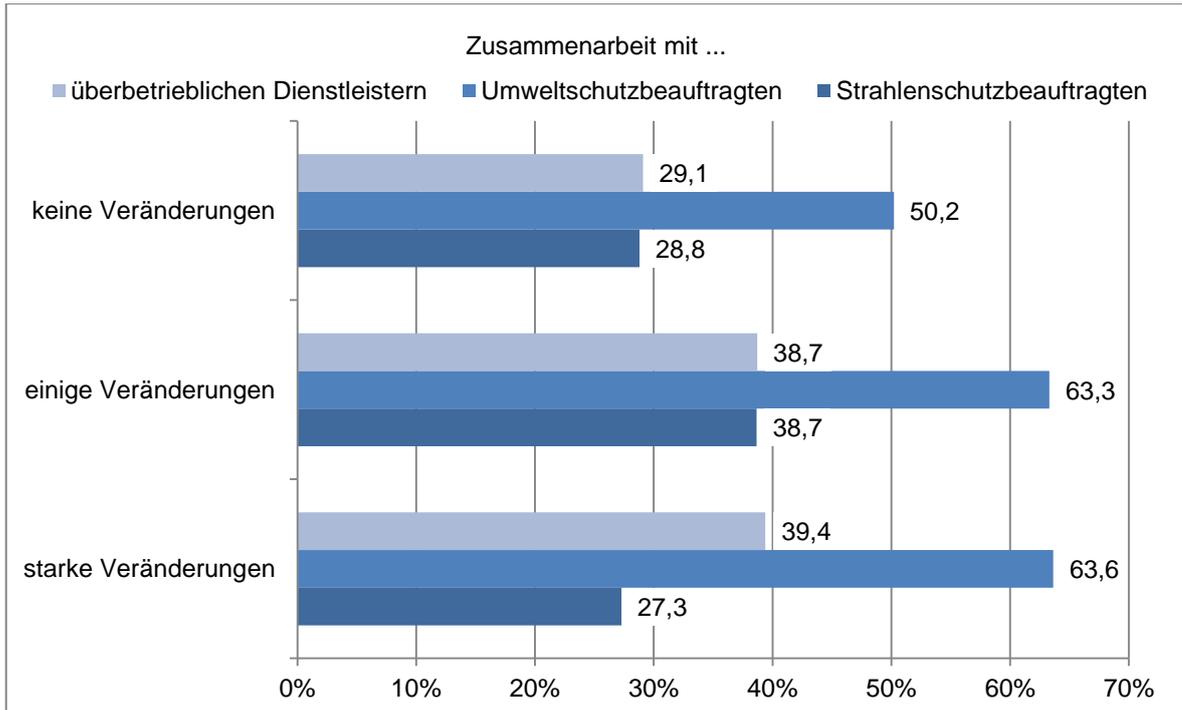


Abbildung 4-104: Quote der Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Dienstleistern, Umweltschutz- und Strahlenschutzbeauftragten in Abhängigkeit von betrieblichen Veränderungen von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien

Auch bei Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds wird der Kooperationserfolg durch die Fachkräfte höher bewertet ($p < .05$). In Unternehmen ohne Veränderungen in diesem Bereich liegt der Mittelwert der Skala bei 3,60, bei einigen Veränderungen bei 3,69 und bei starken Veränderungen bei 3,76.

Abbildung 4-105 zeigt die signifikanten Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds und dem Anteil der Fachkräfte, die mit diesen Kooperationspartnern zusammenarbeiten. Insbesondere zwischen Unternehmen ohne und mit einigen Veränderungen in diesem Bereich steigt die Quote der Fachkräfte mit diesen Kooperationen an. Die größten Unterschiede zeigen sich in der Zusammenarbeit mit externen Betriebsärzten, der bei Fachkräften aus Unternehmen mit starken Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds um 11,7 % häufiger ist.

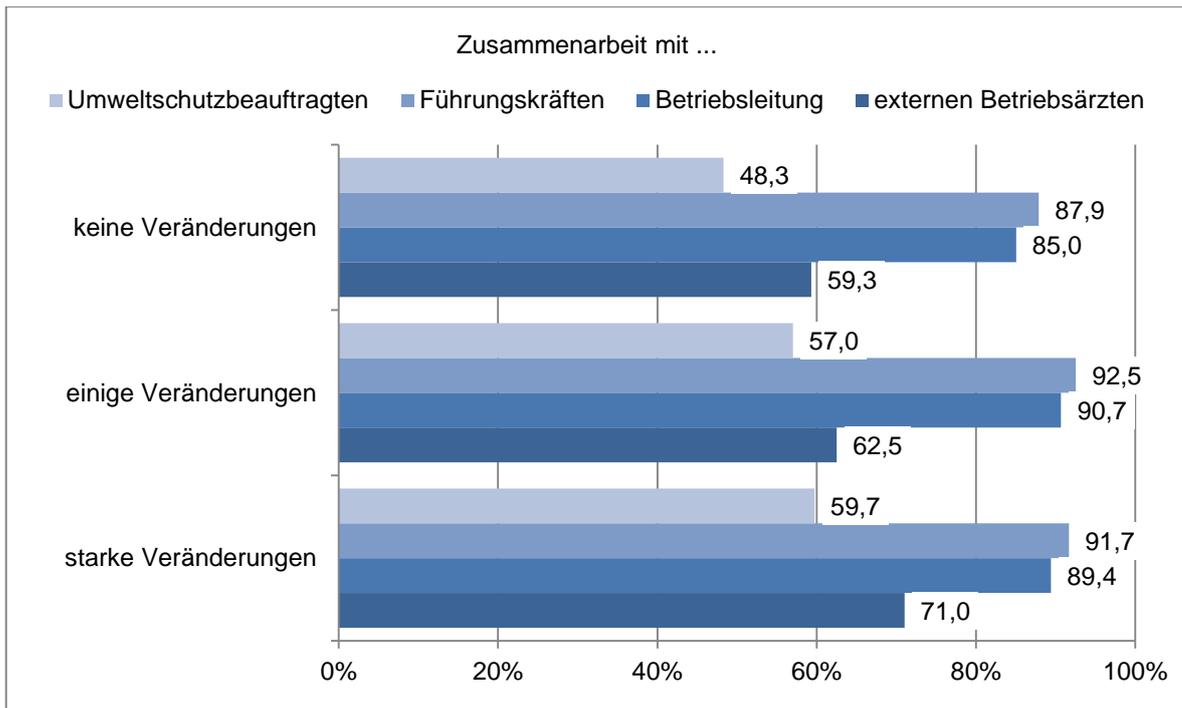


Abbildung 4-105: Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds und dem Anteil der Fachkräfte, die mit diesen Kooperationspartnern zusammenarbeiten

Die betriebliche Entwicklung wird auch durch die Entwicklung der Gewinne, Umsätze sowie der Mitarbeiterzahlen abgebildet. Hinsichtlich der Beurteilung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte allgemein zeigt sowohl die Gewinnentwicklung als auch die Umsatzentwicklung einen statistisch bedeutsamen Effekt ($p < .01$). Steigende Gewinne und Umsätze gehen tendenziell mit einer positiveren Beurteilung des Kooperationserfolgs einher. Es handelt sich hierbei jedoch um schwache Effekte (siehe Tabelle 4-36).

Tabelle 4-36: Korrelationskoeffizienten zwischen der Entwicklung der Gewinn-, Umsatz- und Mitarbeiterzahlen und der Beurteilung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte

Erhebungszeitraum t3	Korrelation nach Pearson	Signifikanz (2-seitig)	N
Die Gewinne haben zugenommen.	,122**	,000	821
Der Umsatz hat zugenommen.	,094**	,006	854
Die Mitarbeiterzahl hat zugenommen.	,044	,135	1147

Anmerkungen:

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

4.10.1.6 Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und Kooperation und Kooperationspartner

Die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit übt maßgeblichen Einfluss auf die Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den verschiedenen Partnern zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen aus (siehe Abbildung 4-106).

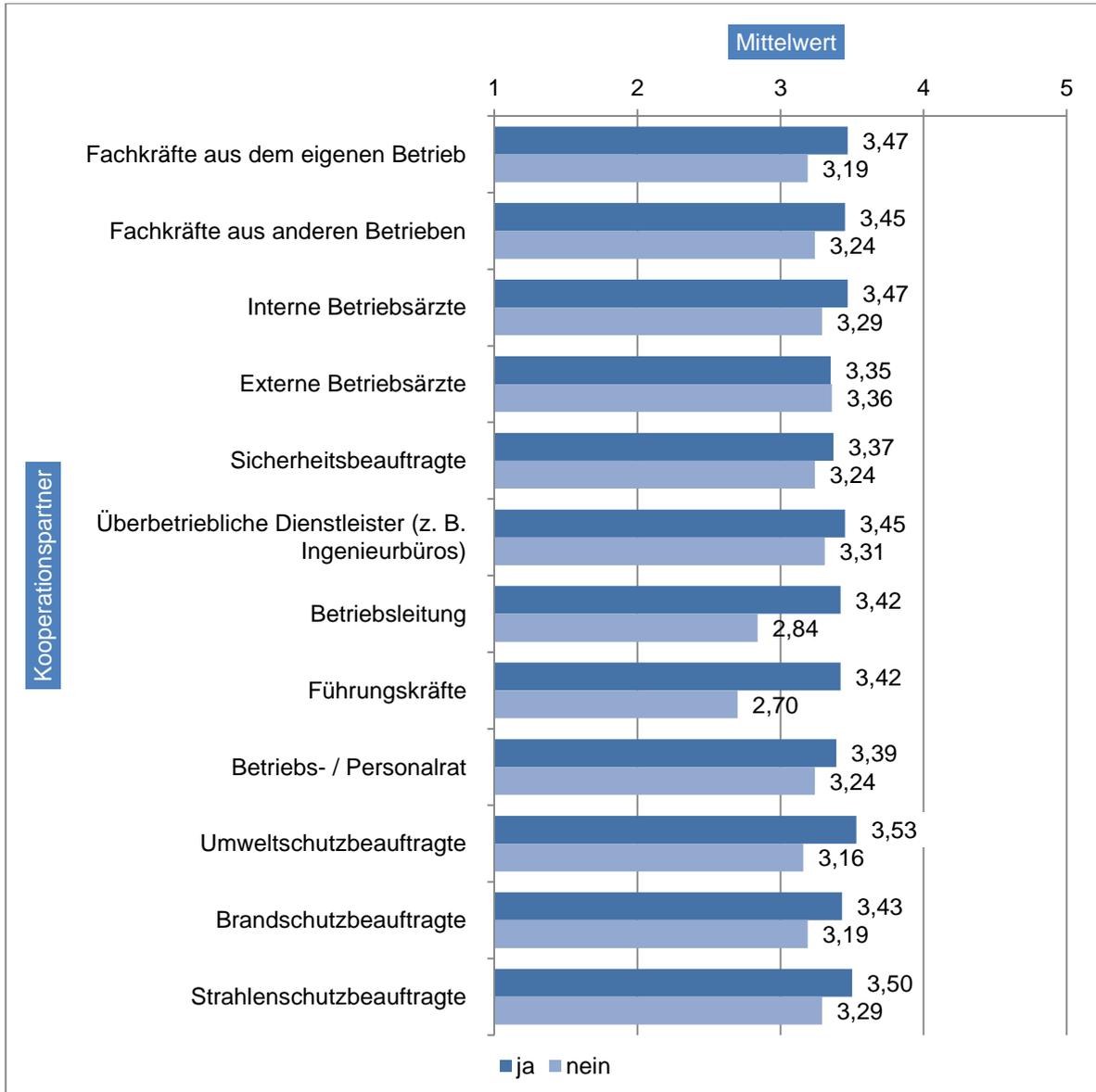


Abbildung 4-106: Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen mit der Quote an Kooperationspartnern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum dritten Erhebungszeitraum

Anmerkung: N = 793 bis 1193

Insbesondere die Zusammenarbeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betriebsleitung und Führungskräften zeigen deutliche Befunde. Wenn diese Zusammenarbeiten bestehen, dann wird der Mittelwert zur Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit um durchschnittlich 0,58 (*Betriebsleitung*) bis zu 0,72 (*Führungskräfte*) Skalenpunkte auf einer 5-stufigen Skala höher angegeben.

Außer bei der Zusammenarbeit mit *internen* und *externen Betriebsärzten* und den *Sicherheitsbeauftragten* sind diese Unterschiede in der Sicherheits- und Gesundheitskultur statistisch signifikant ($p < .05$).

Dabei hängt auch die Bewertung des Kooperationserfolgs dieser Zusammenarbeit eng mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben zusammen. Der Korrelationskoeffizient als Maß für diesen Zusammenhang liegt mit $r = .41$ ($p < .01$) in einem mittleren bis hohen Bereich und erklärt etwa 17 % der Unterschiede der Sicherheits- und Gesundheitskultur.

Insbesondere die Facetten *Sicherheitskommunikation* ($r = .39$), *Gelebte Werte* ($r = .37$), *Verbesserungsvorschläge* ($r = .35$) und *Rückmeldungen zu Arbeitsschutzleistungen* ($r = .34$) zeigen hier überdurchschnittliche Zusammenhänge.

Schaut man sich diese Zusammenhänge für die wichtigsten Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Einzelnen an, zeigen sich auch hier unterschiedliche Schwerpunkte (siehe Tabelle 4-37).

Tabelle 4-37: Korrelationen zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb und den Bewertungen des Kooperationserfolgs mit den wichtigsten innerbetrieblichen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Erhebungszeitraum t3	interner Betriebsarzt	externer Betriebsarzt	Betriebsleitung	Führungskräfte	Betriebs- / Personalrat
K1 Sicherheits- und Gesundheitskultur	,174**	,119**	,477**	,515**	,277**
	,000	,000	,000	,000	,000
	487	905	1183	1190	1037

Wie schon in den vorangegangenen Analysen zeigen die Kooperationen mit *Betriebsleitung* ($r = .48$, $p < .01$) und *Führungskräften* ($r = .52$; $p < .01$) die deutlichsten Zusammenhänge zur Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe. Dagegen liegen beispielsweise die Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit den *internen* ($r = .17$; $p < .01$) und den *externen Betriebsärzten* ($r = .12$, $p < .01$) deutlich darunter.

Im Folgenden werden für die wichtigsten Kooperationspartner der Fachkräfte die einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in ihrer Bedeutung für die Kooperation im Unternehmen betrachtet.

Die Zusammenarbeit mit den internen und externen Betriebsärzten, die allgemein ja relativ wenige Zusammenhänge mit der Gesamtbewertung der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit hat (s. o.), steht mit der Gesundheitsförderung der Unternehmen in klarem und überraschendem Zusammenhang.

Die Aussage „*Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention)*“ wird von Fachkräften, die mit *internen Betriebsärzten* zusammenarbeiten ($M = 3,56$), deutlich positiver bewertet als von den Fachkräften, die dies nicht tun ($M = 2,79$). Die Differenz in der Bewertung beträgt 0,76 auf einer 5-stufigen Skala. Darüber hinaus bewerten Fachkräfte, die mit *externen Betriebsärzten* kooperieren ($M = 2,97$), diese Frage deutlich negativer als ihre Kollegen, die dies nicht tun ($M = 3,21$).

Während interne Betriebsärzte und die Kooperation mit ihnen deutlich mit diesen Maßnahmen der Gesundheitsförderung assoziiert sind, scheinen externe Betriebsärzte hier wenig zu wirken.

Diese Unterstützung von Programmen zur Gesundheitsförderung als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigt auch bei der Kooperation mit *betriebsinternen Fachkräften* (Mittelwertdifferenzen = 0,69), den *Fachkräften aus anderen Betrieben* (Differenz = 0,43) und den *Sicherheitsbeauftragten* (Differenz = 0,70) die größten Effekte.

Durchweg sehr hoch sind die Effekte zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Kooperation mit der Betriebsleitung und den Führungskräften (siehe Abbildung 4-107).

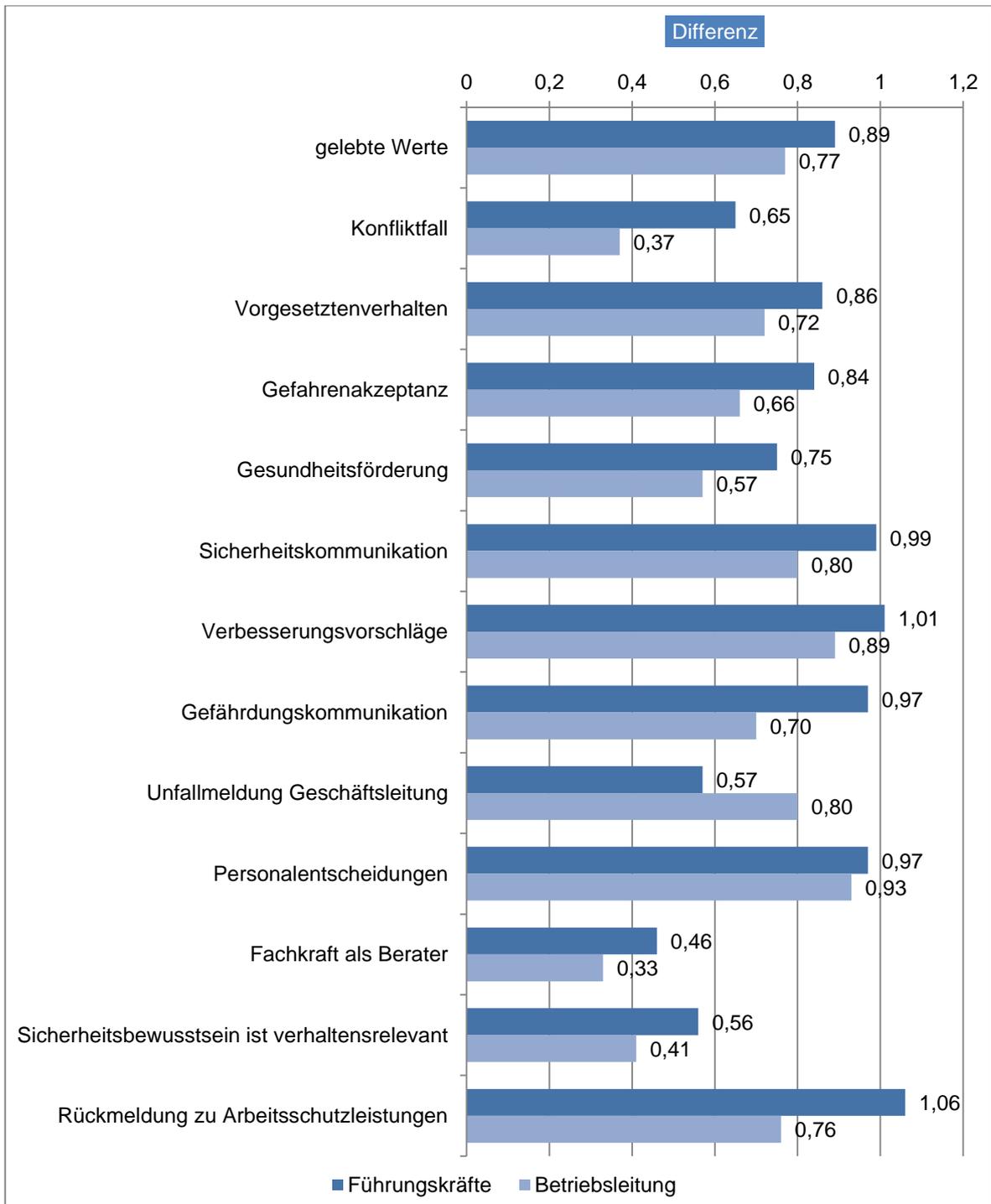


Abbildung 4-107: Differenzen in der Bewertung der Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und den Führungskräften der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Anmerkung: Alle Werte sind so transformiert, dass die Differenzen den positiven Zusammenhang des Vorhandenseins der Kooperation mit der Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur darstellen.

Die vorhandene Kooperation mit der *Betriebsleitung* wirkt sich am stärksten auf die Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur aus, die den Einbezug eines sicherheitsbewussten Verhaltens in die *Personalentscheidungen* des Betriebs ausdrückt (Diff. = 0,93). Die Kooperation der Fachkräfte mit den *Führungskräften* zeigt sich mit Bezug auf die Si-

cherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb am stärksten bei den *Rückmeldungen zu Leistungen im Arbeitsschutz* durch die Führungskräfte (Diff. = 1,06).

Insgesamt jedoch zeigen ausnahmslos alle Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb starke Zusammenhänge mit den Kooperationen der Fachkräfte mit der Betriebsleitung und den Führungskräften.

Die Zusammenarbeit der Fachkräfte mit dem Betriebs- bzw. Personalrat der Unternehmen wirkt sich vor allem auf die Bewertung der Unterstützung von Programmen zur Gesundheitsförderung als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur aus. Hier geben die Fachkräfte ohne Kooperation mit der Personalvertretung ($M = 2,51$) deutlich geringere Mittelwerte an, als Fachkräfte die mit den Betriebs- oder Personalräten zusammenarbeiten ($M = 3,23$, Diff. = 0,72). Auch darüber hinaus finden sich noch deutliche Zusammenhänge, diese bleiben in ihrer Höhe jedoch hinter dem geschilderten Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung zurück. Beispielsweise sind die Mittelwerte der Sicherheits- und Gesundheitskultur bei vorhandener Kooperation mit der Personalvertretung höher hinsichtlich der Ermunterung der Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten (Diff. = 0,36), der Selbstverständlichkeit, über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen (Diff. = 0,26) oder der Aussprache über Gefahren und Gefährdungen vor dem Ausführen gefährlicher Arbeiten (Diff. = 0,23).

Initiative zur Zusammenarbeit und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Für eine Zusammenarbeit ist es von Bedeutung, von wem die Initiative für diese Zusammenarbeit ausgeht. Herrscht hier ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den verschiedenen Kooperationspartnern, beschreibt dies in der Regel eine funktionierende Kooperation. Entsprechend sollte eine solch ausgewogene Initiative zur Zusammenarbeit kennzeichnend für eine gute Sicherheits- und Gesundheitskultur sein.

Auf der Ebene der Gesamtskala zur Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigt sich dies deutlich (siehe Abbildung 4-108).

Für die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist die gleichberechtigte Initiative zur Kooperation von *beiden Partnern* insbesondere in der Führungsebene bedeutsam. Hier zeigen sich deutliche Differenzen in der Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitskultur. Während diese bei gleichwertiger *Initiative der Fachkraft und der jeweiligen Vorgesetzten* oder *Führungskraft* recht positiv gesehen wird, fällt dieser Eindruck deutlich ab, wenn die Initiative zur Zusammenarbeit *nur von den Fachkräften* selbst oder auch *allein von den Führungskräften* ausgeht. Die Differenzen auf der 5-stufigen Skala liegen mit Blick auf die *Betriebsleitung* am höchsten. Wenn die Initiative einseitig *nur von der Betriebsleitung* ausgeht, ist die Differenz = 0,41, geht sie *nur von der Fachkraft* alleine aus, ist sie 0,44 Punkte im Vergleich zu einer gleichwertigen Initiative beider Partner.

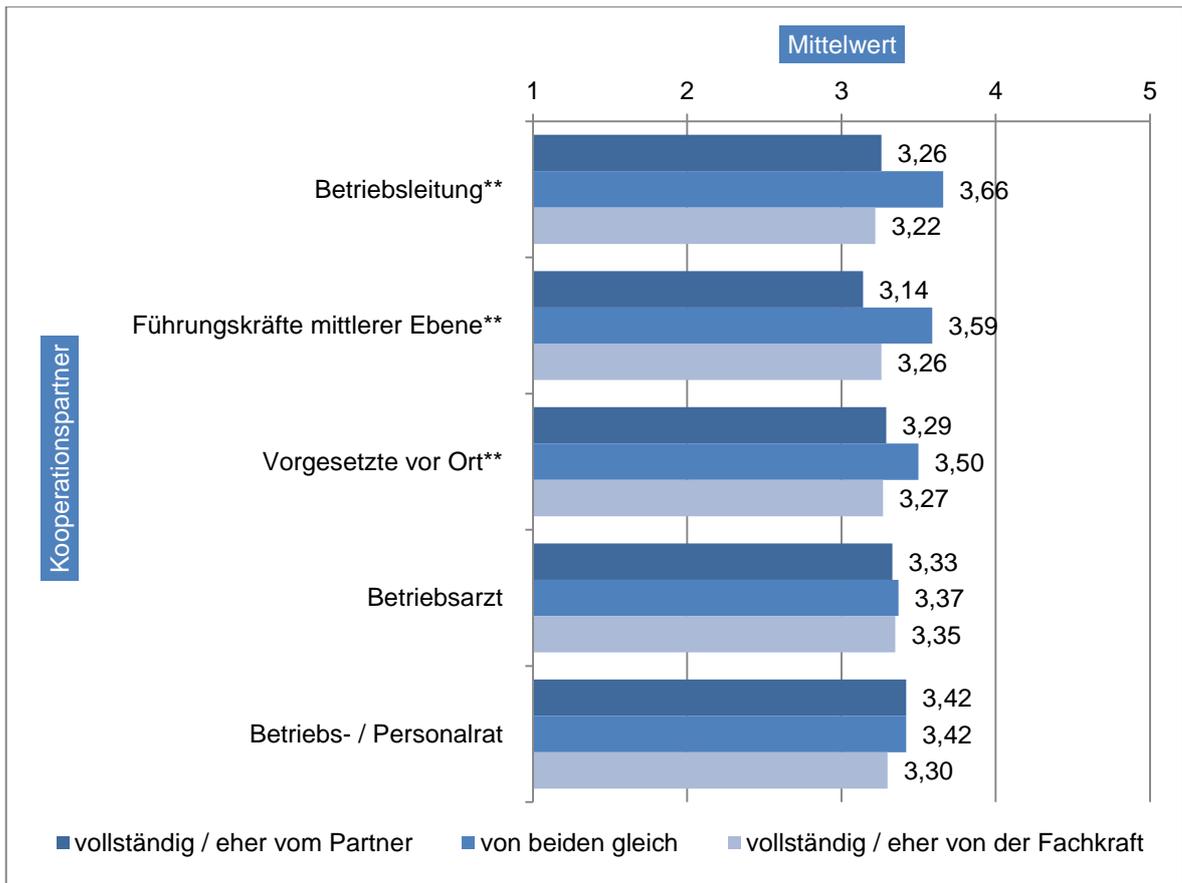


Abbildung 4-108: Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Initiative zur Zusammenarbeit in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung:** = $p < .01$

Insgesamt ist der Zusammenhang der Bedeutung der Kooperation mit der *Betriebsleitung* für die Sicherheits- und Gesundheitskultur höher als bei den *Führungskräften der mittleren Ebenen*, die wiederum einen stärkeren Zusammenhang zeigen als die *Vorgesetzten vor Ort*.

In der Zusammenarbeit mit *Betriebsarzt* und *Betriebs-/Personalrat* der Unternehmen zeigen sich diesbezüglich keine Zusammenhänge mit der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit.

Initiative zur Zusammenarbeit und Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur

Für welche Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben ist dieser Zusammenhang zur Kooperation mit der Leitungsebene, den Führungskräften und den Vorgesetzten vor Ort besonders bedeutsam?

Dazu werden in einem ersten Schritt die Differenzen zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur bei gelungener Kooperation, in der beide Partner sich gleichwertig aktiv zeigen, und dem Fall, dass alleine die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Initiative zur Zusammenarbeit sucht, betrachtet (siehe Abbildung 4-109).

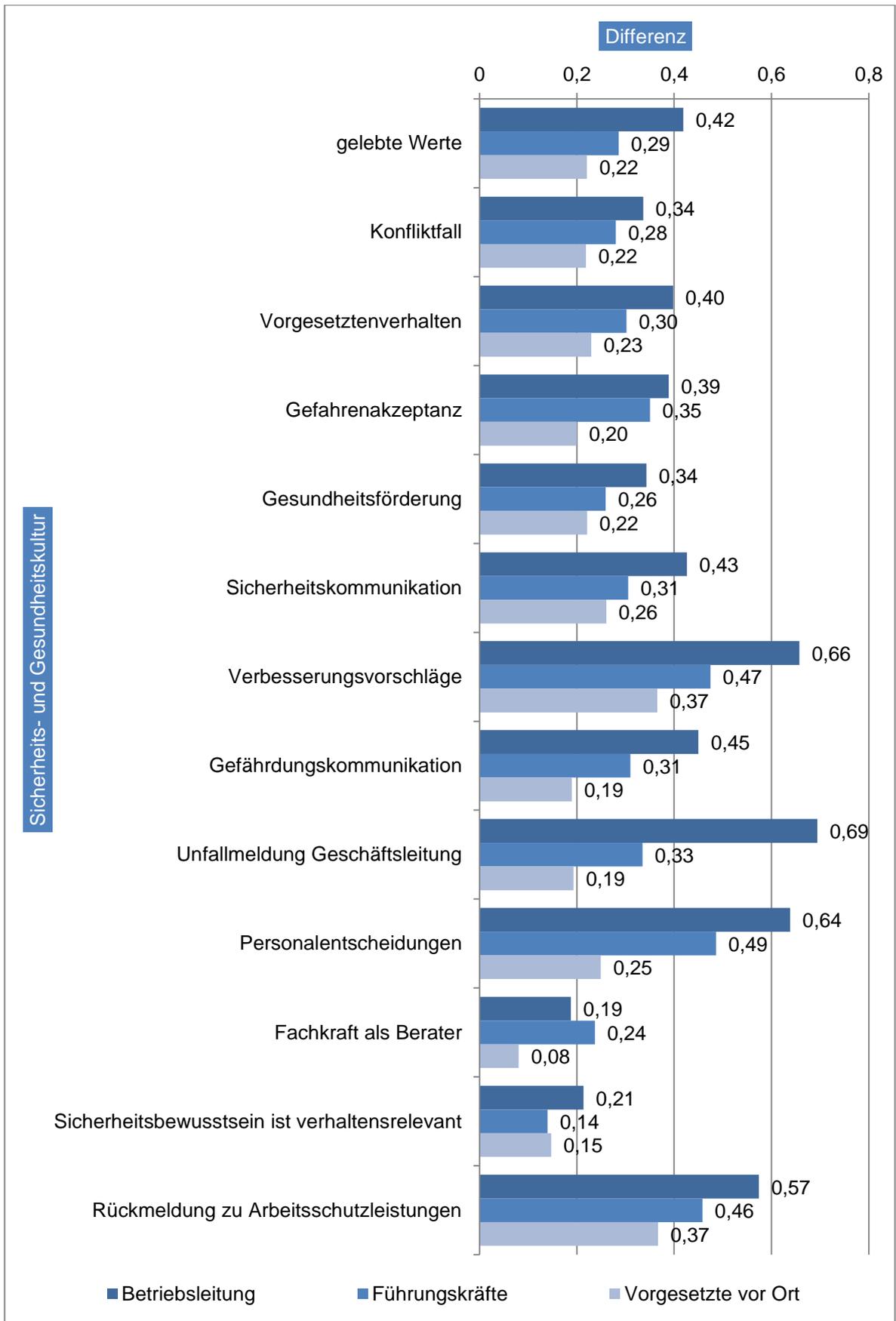


Abbildung 4-109: Negative Differenzen in den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur bei einseitiger Initiative zur Zusammenarbeit durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Wenn in der Beziehung zur Betriebsleitung die Initiative alleine von der Fachkraft ausgeht, geht dies insbesondere mit einer *negativeren Bewertung des Vorgesetztenverhaltens zum Verbesserungsvorschlagswesen der Mitarbeiter* einher (Diff. = - 0,66), die *Unfallmeldungen werden eher nicht direkt an die Geschäftsleitung berichtet* (Diff. = -0,69), *sicherheitsbewusstes Verhalten geht weniger in die Personalentscheidungen der Geschäftsleitung ein* (Diff. = - 0,64), und es gibt *weniger angemessene Rückmeldungen zum Arbeitsschutz* (Diff. = -0,57).

Auch bei der Kooperation mit den Führungskräften der mittleren Ebene zeigen sich diese negativen Auswirkungen der einseitigen Initiative durch die Fachkraft vor allem hinsichtlich des *Verbesserungsvorschlagswesens* (Diff. = -0,48), der *Personalentscheidungen* (Diff. = -0,49) und der *Rückmeldungen zum Arbeitsschutz* (Diff. = - 0,46).

Das *Vorschlagswesen* (Diff. = -0,37) und die *Rückmeldungen zum Arbeitsschutz* (Diff. = -0,37) sind auch die Aspekte mit den stärksten Bezügen zur Kooperation der Fachkräfte mit den Vorgesetzten vor Ort, wenn die Initiative alleine von den Fachkräften ausgeht.

Geht die Initiative zur Zusammenarbeit dagegen einseitig von den Partnern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – hier den Geschäftsleitern, Führungskräften und Vorgesetzten vor Ort – aus, wirkt sich dies zum Teil auf andere Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur aus. Bei der Betriebsleitung ist es wieder das *Verbesserungsvorschlagswesen*, das deutlich schlechter bewertet wird (Diff. = -0,73) und auch die *Rückmeldungen zum Arbeitsschutz* (Diff. = - 0,62). Bei der Kooperation mit den Führungskräften kommt neben dem *Verbesserungsvorschlagswesen* (Diff. = -0,69) und den *Rückmeldungen zum Arbeitsschutz* (Diff. = -0,68) noch die *Bewertung zum Konfliktfall* („Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.“) hinzu, die wesentlich schlechter abschneidet (Diff. = -0,68) sowie die Einschätzung der im Unternehmen *gelebten Werte* zu Sicherheit und Gesundheit (Diff. = -0,65). Wenn die Initiative zur Zusammenarbeit allein von den Vorgesetzten vor Ort ausgeht, sind auch hier das *Verbesserungsvorschlagswesen* (Diff. = -0,42) und die *Unfallmeldungen an die Geschäftsleitung* (Diff. = -0,41) sowie das *Verhalten im Konfliktfall* (Diff. = -0,40) besonders stark reduziert.

- ✓ Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Kooperation. Je besser die Kooperation mit der Betriebsleitung, den Führungskräften und Vorgesetzten vor Ort ist, desto besser ist die Sicherheits- und Gesundheitskultur im betreuten Betrieb.
- ✓ Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist besonders dann gut ausgeprägt, wenn die Zusammenarbeit zwischen Sifas und Betriebsleitung bzw. den Führungskräften und Vorgesetzten vor Ort von beiden Seiten gleich initiiert wird.

4.10.1.7 Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit und Kooperation und Kooperationspartner

Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit organisieren die Zusammenarbeit der betrieblichen Akteure wesentlich mit. Die Strukturierung der Aufbau- und Ablauforganisation weist von der Geschäftsleitung über die Führungskräfte bis hin zu den Beschäftigten Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu und definiert Kooperationsanforderungen.

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen zwei zentralen Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit genauer betrachtet:

- a) Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS)
- b) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Diese können in den Betrieben einzeln, nicht bzw. beide gleichzeitig vorhanden sein.

Grundlegend ist davon auszugehen, dass sich das Vorhandensein dieser Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit positiv auf die innerbetriebliche Zusammenarbeit auswirkt und dass das gleichzeitige Vorhandensein beider Systeme diesen positiven Effekt weiter verstärkt oder zumindest nicht behindert.

Tatsächlich zeigen die Befunde zum dritten Erhebungszeitpunkt eine signifikante Beziehung der Managementsysteme zu der Anzahl an internen Kooperationspartnern im Betrieb (siehe Abbildung 4-110).

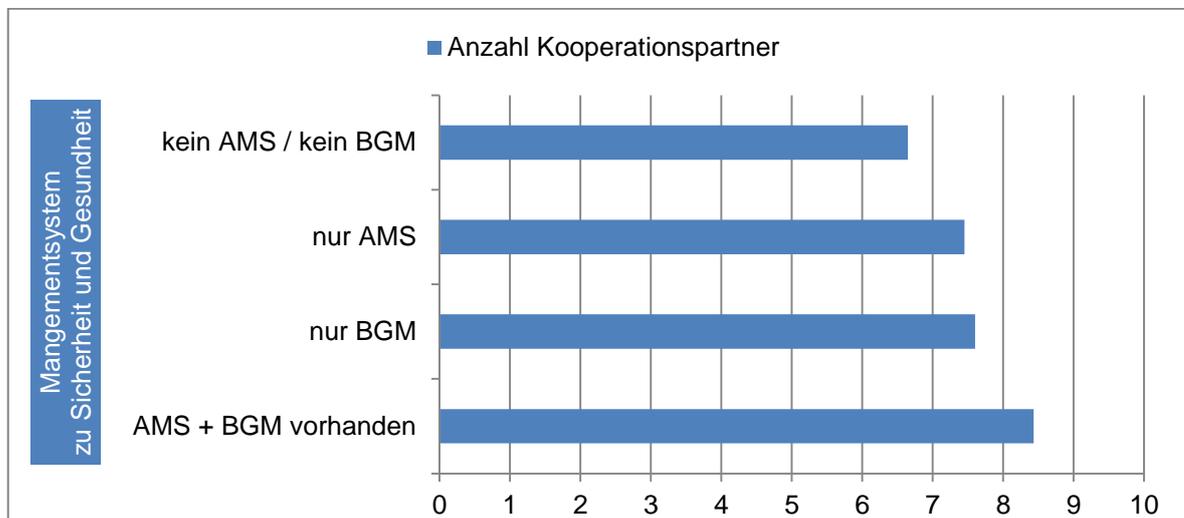


Abbildung 4-110: Durchschnittliche Anzahl der Gruppen von Kooperationspartnern im Betrieb in Abhängigkeit von den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Erhebungszeitraum t3

Während Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Betrieben *ohne ein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit* durchschnittlich mit 6,65 Gruppen von innerbetrieblichen Kooperationspartnern zusammenarbeiten (Streuung 2,46) sind dies bei Unternehmen *mit AMS* 7,45 Partner, bei Unternehmen *mit BGM* 7,6 Partner und bei Unternehmen mit *beiden Managementsystemen* 8,44 Kooperationspartner.

Bei der genaueren Betrachtung der Zusammenarbeit mit den wichtigsten Kooperationspartnern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (siehe Abbildung 4-111) zeigt sich, dass die Zusammenarbeit mit den internen Betriebsärzten von 26 % *ohne Managementsystem* auf über 55 % mit *beiden Managementsystemen* zu Sicherheit und Gesundheit ansteigt. Dagegen führen diese Managementsysteme eher zu einem Rückgang der Zusammenarbeit mit externen Betriebsärzten. Dies deutet auf einen Rückgang der Tätigkeit dieser in Unternehmen mit Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit hin.

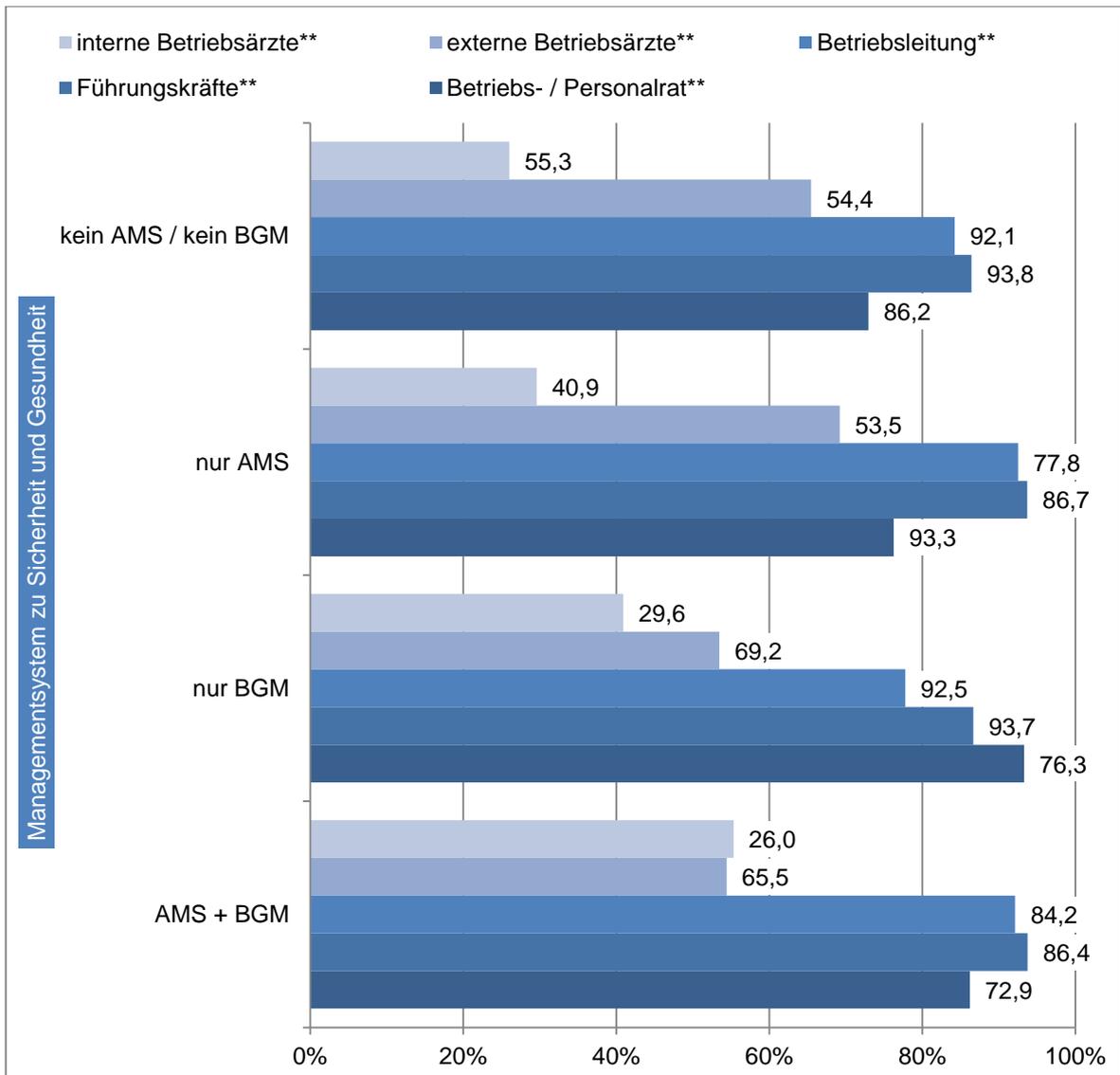


Abbildung 4-111: Quote der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit wichtigen innerbetrieblichen Kooperationspartnern in Abhängigkeit vom Vorhandensein betrieblicher Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit in Erhebungszeitraum t3

Der Anteil an Fachkräften, die mit der Betriebsleitung zusammenarbeiten, wird durch *Arbeitsschutzmanagementsysteme* gefördert und steigt von 82,4 % auf 92,5 % an. Dagegen findet sich dieser Effekt nicht beim *betrieblichen Gesundheitsmanagement*, das keine Steigerung der Quote erzielt. Im Gegenteil zeigt der Befund sogar einen leichten Rückgang auf 77,8 %.

Dies kann dadurch bedingt sein, dass es in vielen Unternehmen eigene Abteilungen zum BGM gibt, die unter Umständen – anders als dies im Arbeitsschutz vorgesehen ist – nicht unbedingt mit der Betriebsleitung zusammenarbeiten.

Auch die Zusammenarbeit mit Führungskräften profitiert deutlich vom *Vorhandensein eines AMS* und steigt von einer Quote von 86,4 % auf 93,7 % an. Hingegen nimmt das BGM hier keinen Einfluss (Quote = 93,8 %).

Anders stellt sich die Situation hinsichtlich der Zusammenarbeit der Fachkräfte mit dem Betriebs-/Personalrat dar. Es zeigt sich ein moderat-positiver Einfluss des *AMS*, der die

Zusammenarbeitsquote von 72,9 % auf 76,3 % steigen lässt. Wesentlich deutlicher ist dieser Effekt jedoch beim *Vorhandensein eines BGM*. Hier geben 93,3 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat an. Sind in einem Betrieb *beide Managementsysteme vorhanden*, fällt dieser Wert wieder etwas ab (86,2 %).

Die Frage danach, wie erfolgreich die Zusammenarbeit mit den innerbetrieblichen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte ist, wird ebenfalls in Abhängigkeit von den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit unterschiedlich bewertet (siehe Abbildung 4-112).

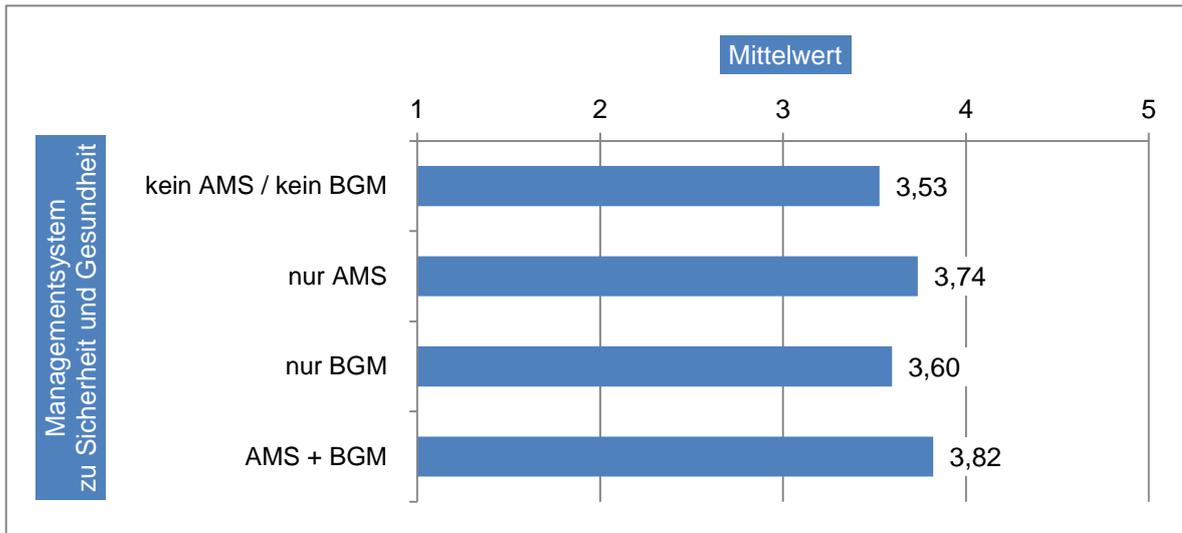


Abbildung 4-112: Bewertung des Erfolgs innerbetrieblicher Kooperationen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit insgesamt in Erhebungszeitraum t3

Auf der 5-stufigen Antwortskala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr erfolgreich verbessert sich das Urteil von 3,53 *ohne Managementsystem* um 0,21 Punkte auf 3,74 bei *vorhandenem Arbeitsschutzmanagementsystem* und auf 3,82, wenn *AMS und BGM im Betrieb vorhanden* sind. Wenn *allein ein BGM* etabliert ist, wird der Erfolg innerbetrieblicher Kooperationen durchschnittlich mit 3,60 bewertet.

Von den wichtigen Kooperationspartnern ausgehend wird die Bewertung des Kooperationserfolgs innerbetrieblicher Kooperationspartner allein bei den externen Betriebsärzten nicht signifikant ($p > .05$) (siehe Abbildung 4-113).

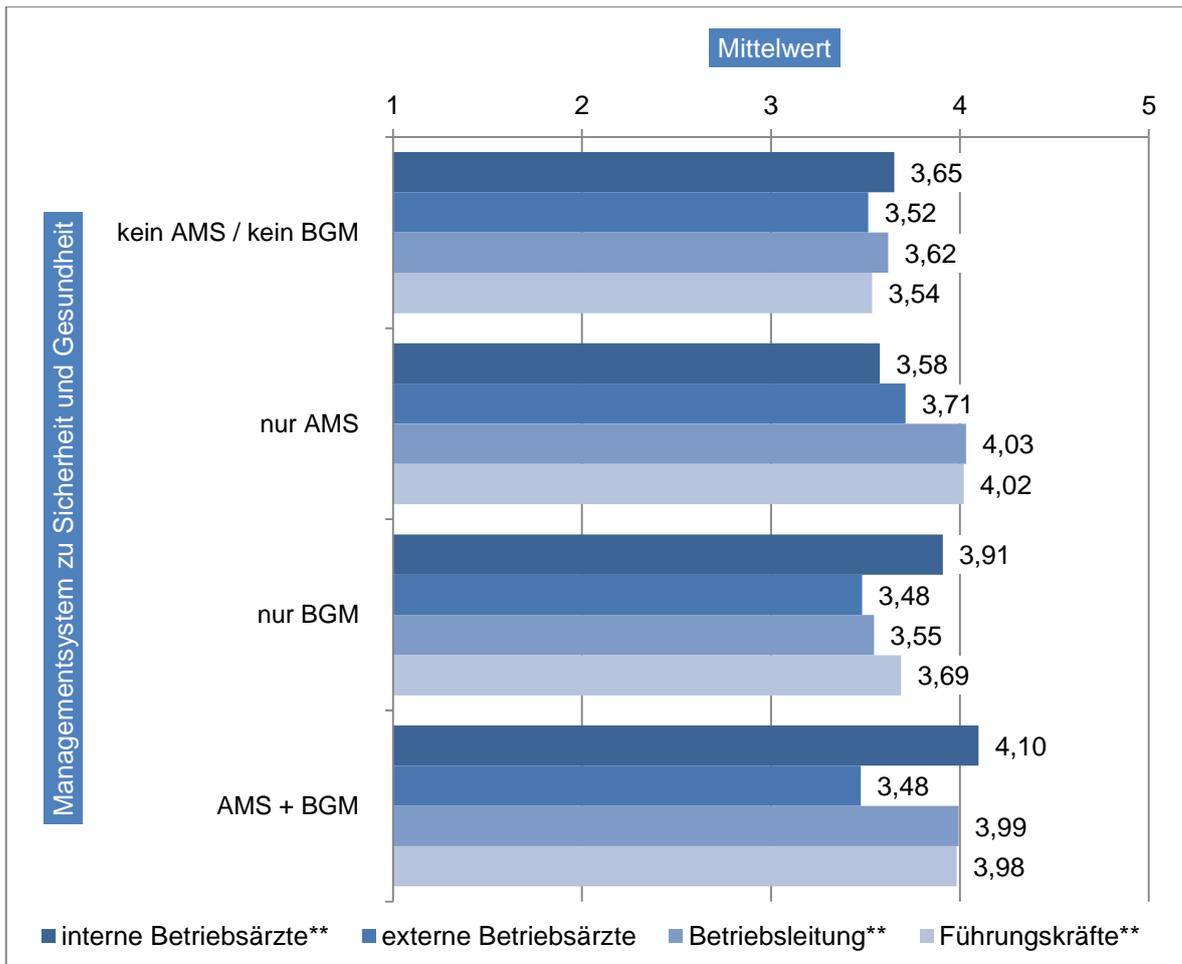


Abbildung 4-113: Bewertung des Erfolgs wichtiger Kooperationen in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung:** = $p < .01$

Die Zusammenarbeit mit internen Betriebsärzten wird bei *vorhandenem AMS* ($M = 3,58$) nicht positiver bewertet, als wenn kein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit vorhanden ist ($M = 3,65$). Dagegen steigert das *Vorhandensein eines BGM* ($M = 3,91$) sowie das *gleichzeitige Vorhandensein beider Managementsysteme* zu Sicherheit und Gesundheit ($M = 4,10$) diese Erfolgsbewertung deutlich. Der Kooperationserfolg mit den externen Fachkräften wird demgegenüber nicht durch das Vorhandensein dieser Managementsysteme befördert.

Die Bewertung des Erfolgs in der Kooperation mit der Betriebsleitung steigt beim *Vorhandensein eines AMS* ($M = 4,03$) stark an, im Vergleich zum Urteil von Fachkräften aus Unternehmen *ohne diese Managementsysteme* ($M = 3,62$) und unabhängig davon, ob *zusätzlich ein BGM vorhanden* ist ($M = 3,99$) oder *nicht* ($M = 3,55$). Ähnlich ist das Bewertungsmuster hinsichtlich der Kooperation mit den Führungskräften der mittleren Ebene: *ohne System* $M = 3,54$, *nur AMS* $M = 4,02$, *nur BGM* $M = 3,69$, *AMS und BGM* $M = 3,98$.

Die Erfolgsbeurteilung der Zusammenarbeit mit der Personalvertretung fällt ebenfalls günstiger aus, wenn *Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit vorhanden* sind. Nach den Befunden der dritten Erhebungswelle übt hier das *BGM* einen größeren Einfluss aus als das *AMS*.

Beeinflussen Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit, wer die Initiative zur Zusammenarbeit im Unternehmen ergreift?

Davon ausgehend, dass eine gelungene Kooperation zu Sicherheit und Gesundheit vor allem dann gegeben ist, wenn beide Kooperationspartner in ausgewogenem Maße die Zusammenarbeit mitgestalten und mittragen, werden im Folgenden die prozentualen Anteile dieser partnerschaftlichen Kooperationen vor dem Hintergrund der Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit dargestellt (siehe Abbildung 4-114).

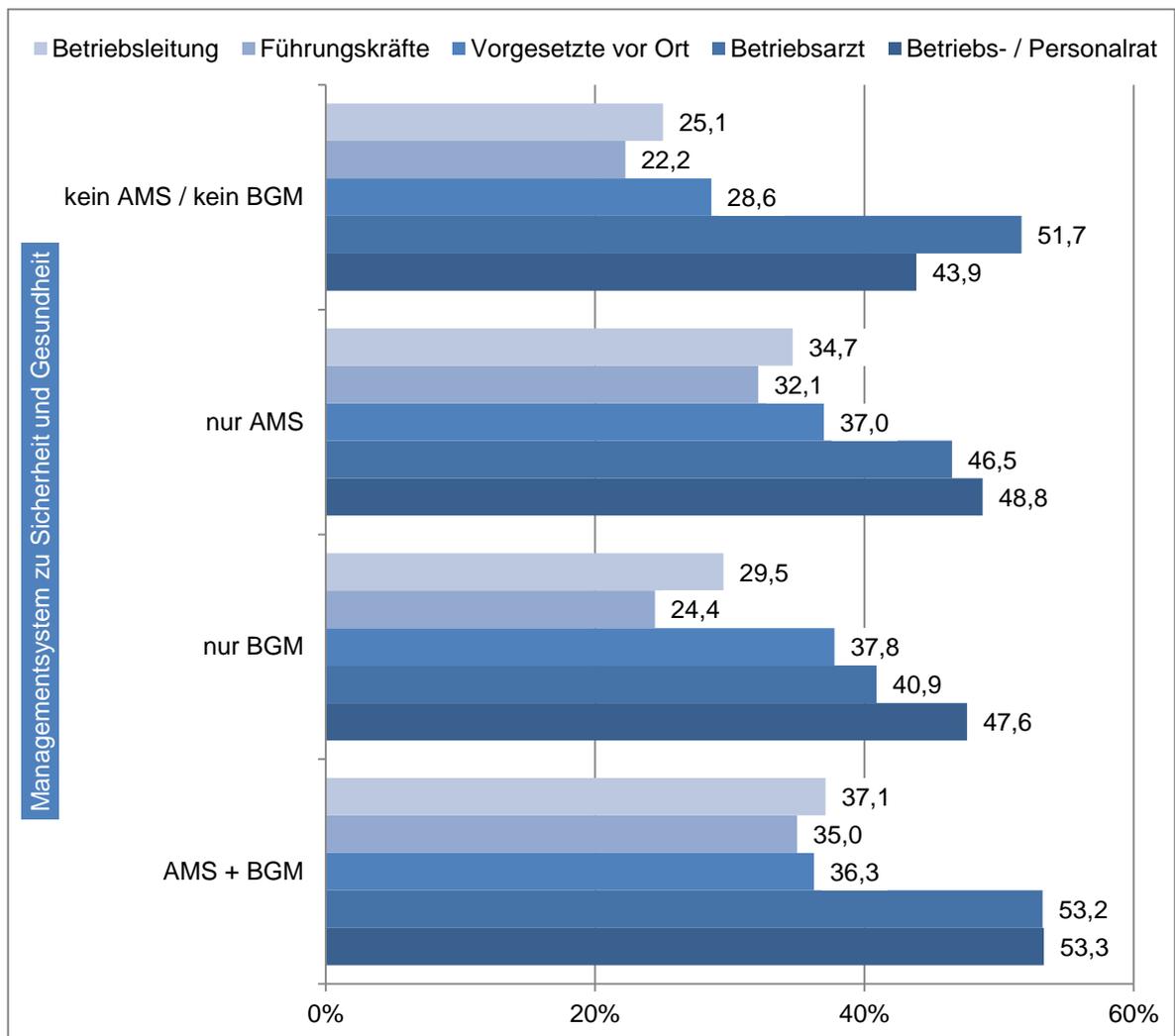


Abbildung 4-114: Prozentualer Anteil an gleichwertige Initiative zur Zusammenarbeit durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betrieblichen Kooperationspartner in Abhängigkeit des Vorhandenseins von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit

Für die drei Leitungsebenen (Betriebsleitung/Führungskräfte/Vorgesetzte vor Ort) zeigt sich ein ähnliches Muster. Insbesondere das *Vorhandensein eines AMS* erhöht den Anteil gleichwertige Initiativen zur Zusammenarbeit. So steigt dieser beispielsweise bei der Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* von 25,1 % *ohne*, auf 34,7 % *mit AMS* und 37,1 %, wenn *AMS und BGM gleichzeitig vorhanden* sind. *BGM allein* zeigt dagegen nur einen geringeren Einfluss.

Bei der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten vor Ort ist der Effekt des *BGM* und des *AMS* jedoch gleichwertig.

Die Initiative zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird durch die Managementsysteme nicht positiv, tendenziell sogar negativ, beeinflusst. Die Initiative durch die Personalvertretung steht dabei jedoch wieder positiv *mit AMS* (M = 48,8 %) und *BGM* (47,6 %) in Beziehung und profitiert am meisten, wenn *beide vorhanden* sind (M = 53,3 %).

4.10.1.8 Kooperation und Kooperationspartner und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Umfang, Intensität und Erfolg von Kooperationen haben maßgeblichen Einfluss auf das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb. Ebenso bestimmen die verschiedenen Tätigkeiten und – bis zu einem gewissen Maße – auch die Wirksamkeit einer Fachkraft, mit wem sie wie intensiv und erfolgreich kooperiert. Nachdem in den vorausgegangenen Abschnitten die Zusammenhänge der betrieblichen Kooperationen mit verschiedenen Rahmenbedingungen in den Betrieben untersucht wurden, werden im Folgenden die Auswirkungen der Kooperation auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte analysiert.

4.10.1.8.1 Kooperation und Kooperationspartner und Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Anzahl der Kooperationspartner und Handlungsintensität in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Fachkraft

Die durchschnittliche Anzahl an Gruppen von Kooperationspartnern der Fachkräfte in den Betrieben steht in einem positiven Zusammenhang mit der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Je mehr Kooperationspartner eine Fachkraft hat, umso höher ist ihre Handlungsintensität (siehe Tabelle 4-38).

Tabelle 4-38: Korrelativer Zusammenhang zwischen der Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner	N
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	,363**	1368
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	,277**	1366
T3 Management des Arbeitsschutzes	,410**	1367
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	,411**	1367

Tätigkeitsfelder	Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner	N
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	,277**	1366
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	,284**	1355
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	,390**	1351

Anmerkung: ** = $p < .01$

Dieser Zusammenhang ist besonders ausgeprägt bei der *technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen* und dem *Management des Arbeitsschutzes* mit einem Korrelationskoeffizienten von jeweils $r = .41$. Ähnlich hoch ist dieser Zusammenhang auch bei der *Analyse eingetretener Ereignisse* ($r = .39$; $p < .01$) und den *verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen* ($r = .36$; $p < .01$). Relativ niedrig, aber weiterhin signifikant fällt diese Beziehung bei der *Analyse von Gefährdungsfaktoren*, der *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* und der *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* aus, bei denen die Korrelation jeweils bei $r = .28$ liegt.

Kooperation und Kooperationspartner und Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Der Einfluss der innerbetrieblichen Kooperationen mit den verschiedenen Kooperationspartnern variiert nur wenig über die sieben Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Alle in die Untersuchung einbezogenen innerbetrieblichen Kooperationen stehen in einer statistisch signifikanten Beziehung zur Intensität der Tätigkeit der Fachkraft in allen sieben Tätigkeitsfeldern ($p < .05$). Diese sind zum Teil in einem erheblichen Maße mit der Intensität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit verknüpft.

Berechnet man zur Veranschaulichung dieses Zusammenhangs den mittleren Einfluss der Anzahl der Kooperationen im Betrieb über alle Tätigkeitsfelder hinweg (siehe Abbildung 4-115), tritt die Bedeutung der Kooperationen mit der Betriebsleitung und den Führungskräften deutlich hervor. Fachkräfte, die mit der Betriebsleitung zusammenarbeiten, zeigen über alle Tätigkeitsfelder hinweg gemessen auf einer 5-stufigen Skala (1 = gar nicht bis 5 = sehr intensiv) eine um 0,63 höhere Arbeitsintensität als ihre Kollegen, die hier keine Zusammenarbeit angeben. Bei den Führungskräften ist diese Differenz mit 0,68 noch etwas höher.

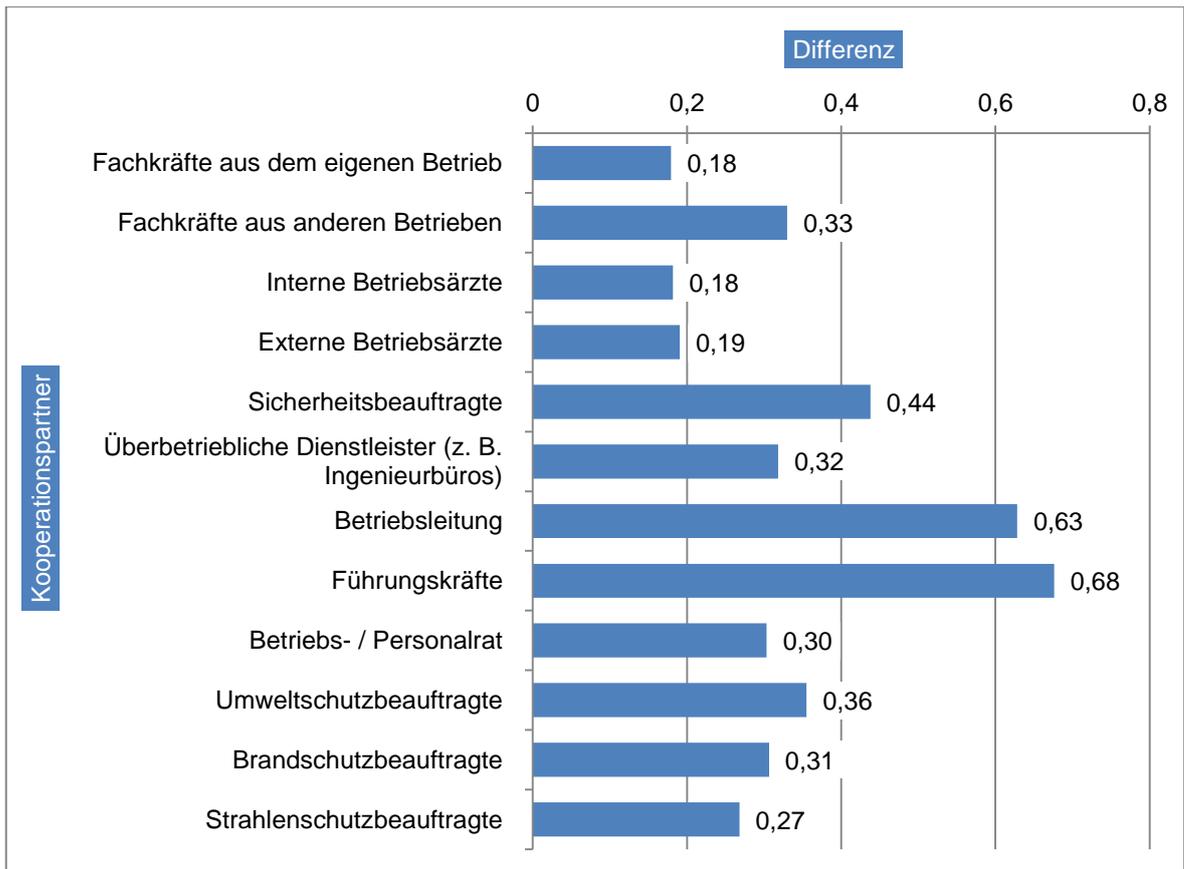


Abbildung 4-115: Über die verschiedenen Tätigkeitsfelder (T1 bis T7) gemittelte Differenzen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit verschiedenen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3

Auch die Zusammenarbeit mit den *Sicherheitsbeauftragten* erweist sich dabei als ein deutlicher Indikator für die Handlungsintensität der Fachkraft. Fachkräfte, die hier keine Kooperation angeben, haben durchschnittlich eine um 0,44 geringere Handlungsintensität als ihre Kollegen. Aber auch alle anderen innerbetrieblichen Kooperationen stehen in einem engen Zusammenhang zur Intensität des Handelns der Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Insgesamt eher gering ist dieser Einfluss bei der *Kooperation mit Fachkräften aus dem eigenen Betrieb* (Diff. = 0,18) sowie bei *internen* (Diff. = 0,18) und *externen Betriebsärzten* (Diff. = 0,19).

Einen anderen Blickwinkel gewinnt man, wenn man den gemittelten Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen und der Intensität der Tätigkeit nach den sieben Tätigkeitsfeldern der Fachkraft ordnet (siehe Abbildung 4-116). Hier kann abgelesen werden, welche Tätigkeiten insgesamt stärker durch das Vorhandensein betrieblicher Kooperationen beeinflusst werden bzw. diese verstärken.

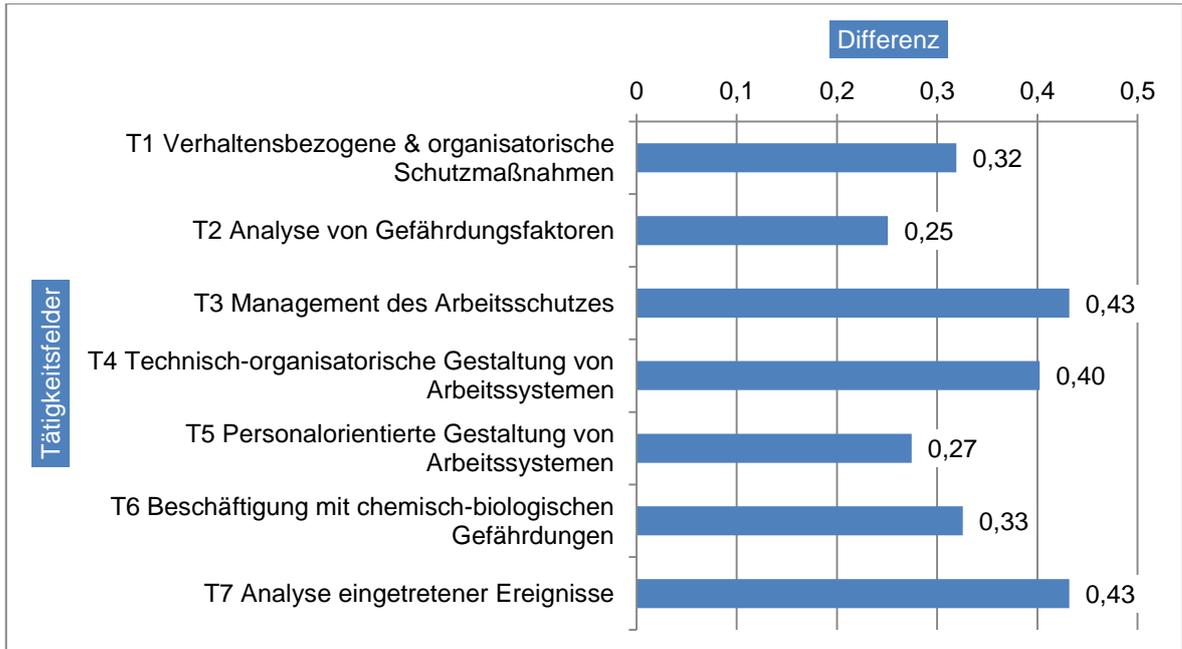


Abbildung 4-116: Zusammenhang zwischen den über die verschiedenen Kooperationspartner gemittelte Differenzen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 in Erhebungszeitraum t3

Alle sieben Tätigkeitsfelder zeigen deutliche Differenzen in der Intensität der Tätigkeit des Handelns in Abhängigkeit von den Kooperationen der Fachkräfte. Den größten Zusammenhang lässt sich bei dem *Management des Arbeitsschutzes* und der *Analyse eingetretener Ereignisse* mit einer Differenz von je 0,43 Skalenpunkten finden.

Beurteilung des Kooperationserfolgs und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Neben dem Vorhandensein dieser Kooperationen spielt auch die Beurteilung des Kooperationserfolgs eine wichtige Rolle für die Intensität des Handelns der Fachkräfte (siehe Tabelle 4-39).

Tabelle 4-39: Korrelativer Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit innerbetrieblichen Kooperationspartnern und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Korrelationen
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	,568**
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	,410**
T3 Management des Arbeitsschutzes	,533**
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	,490**
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	,373**
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	,398**
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	,447**

Anmerkung: ** = $p < .01$

Die Beurteilung des Kooperationserfolgs mit den innerbetrieblichen Kooperationspartnern ist insbesondere für die Intensität des Handelns in den Tätigkeitsfeldern *Verhaltensbezogene und organisatorische Schutzmaßnahmen* und *Management des Arbeitsschutzes* hoch ausgeprägt und beträgt für ersteres $r = 0,57$ ($p < .01$) und für letzteres $r = 0,53$ ($p < .01$). Aber auch für die übrigen Tätigkeitsfelder finden sich deutliche Korrelationen, die durchweg statistisch signifikant sind ($p < .01$) und die in ihren Korrelationskoeffizienten insgesamt etwas höher liegen als die Korrelationen bezüglich der Anzahl der betrieblichen Kooperationspartner.

Differenzierte Betrachtung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationsgruppen und der Intensität des Handelns der Fachkräfte

Innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder zeigen sich zum Teil Unterschiede in dem beschriebenen Zusammenhangsmustern zwischen Handlungsintensität und den innerbetrieblichen Kooperationen. Hier überragt durchweg der Einfluss der Kooperationen mit den Führungskräften, der Betriebsleitung und den Sicherheitsbeauftragten. Diese Unterschiede lassen sich am günstigsten darstellen, wenn man die Kooperationen über die verschiedenen Gruppen von Akteuren getrennt voneinander betrachtet. Dabei wird wie bereits in vorangegangenen Abschnitten zwischen Akteuren aus dem Arbeitsschutz, der Betriebsleitung und den Führungskräften, der Personalvertretung und den Beauftragten im Betrieb unterschieden.

Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte und die Zusammenarbeit mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz

Die Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit aus dem eigenen Betrieb, die tendenziell eher geringen Einfluss auf die Intensität der Tätigkeit der Fachkraft hat, zeigt einen relevanten Zusammenhang zu den Tätigkeitsfeldern *Management des Arbeitsschutzes* (Diff. = 0.30), *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = 0.28) und *Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = 0, 27). Die Zusammenarbeit mit Fachkräften aus anderen Betrieben, die insgesamt stärkere Zusammenhänge zeigt, steht ebenfalls am stärksten mit dem *Management des Arbeitsschutzes* (Diff. = 0,46) und der *Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = 0,41) im Zusammenhang.

Die Kooperation mit *internen* und *externen Betriebsärzten* zeigt insgesamt eher moderate Zusammenhänge mit der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte. Während bei der Kooperation mit internen Betriebsärzten die größten Unterschiede bei der *Analyse eingetretener Ereignisse* auftreten (Diff. = 0,29) sind dies bei der Kooperation mit *externen Betriebsärzten* die Beschäftigung mit *biologisch-chemischen Gefährdungen* (Diff. = 0,27) und *verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen* (Diff. = 0.25).

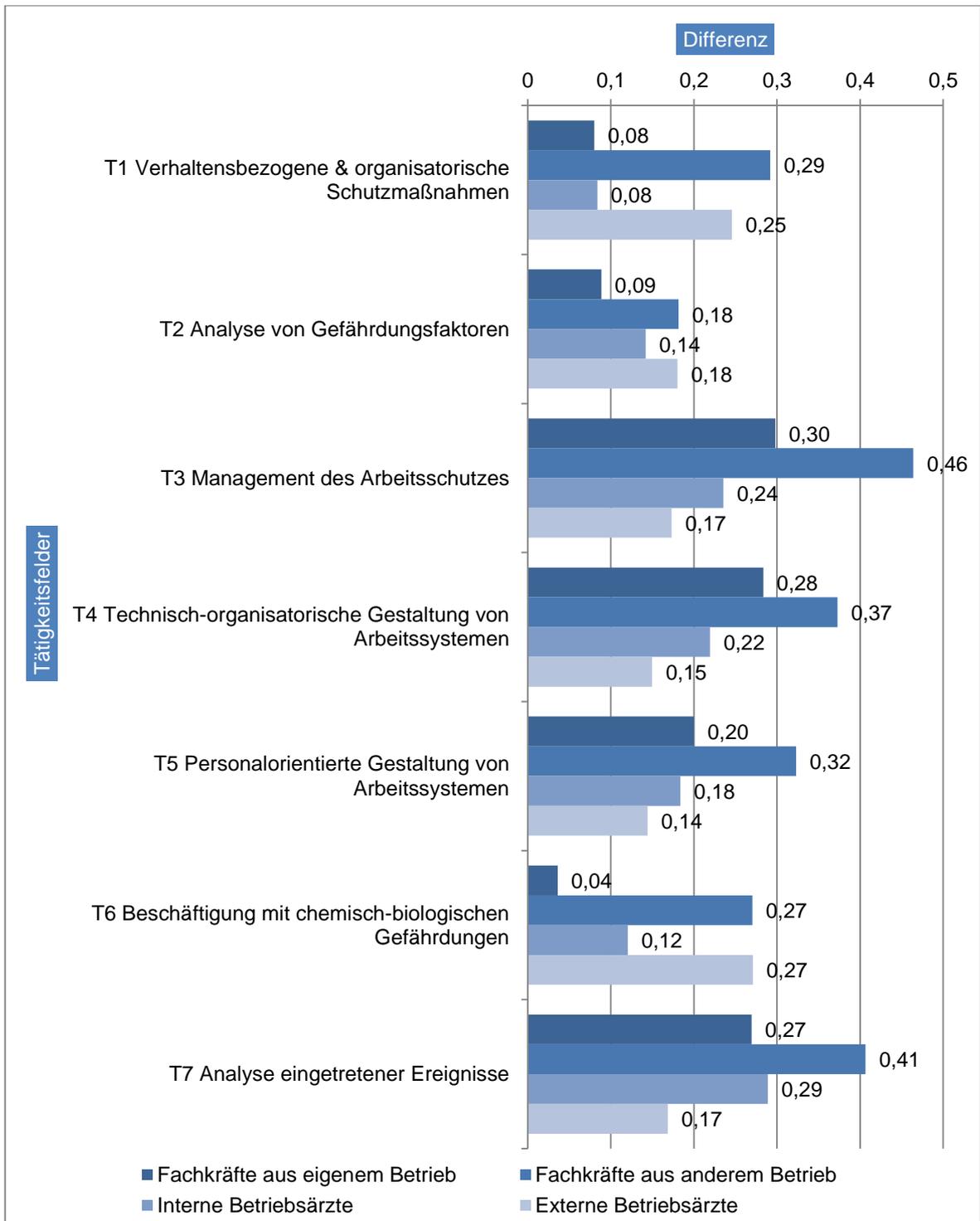


Abbildung 4-117: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (T1 bis T7) im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz

Deutlich stärkere Zusammenhänge zeigt die Zusammenarbeit mit den *Sicherheitsbeauftragten*. Fachkräfte, die hier keinerlei Kooperation angeben, haben in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern eine niedrigere Handlungsintensität. Diese Differenz ist am höchsten bei der *Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = 0,63), beträgt jedoch auch in seiner geringsten Ausprägung im Bereich der *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen*

noch immer 0,31 Skaleneinheiten. Dazu ist jedoch anzumerken, dass mit unter 9 % nur sehr wenige Fachkräfte keine Kooperation mit den Sicherheitsbeauftragten angeben.

Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und den Führungskräften

Die Kooperation mit der Leitungsebene des Betriebs und den Führungskräften zeigt in praktisch allen Tätigkeitsfeldern den größten Zusammenhang zur Intensität des Handelns der Fachkräfte (siehe Abbildung 4-118).

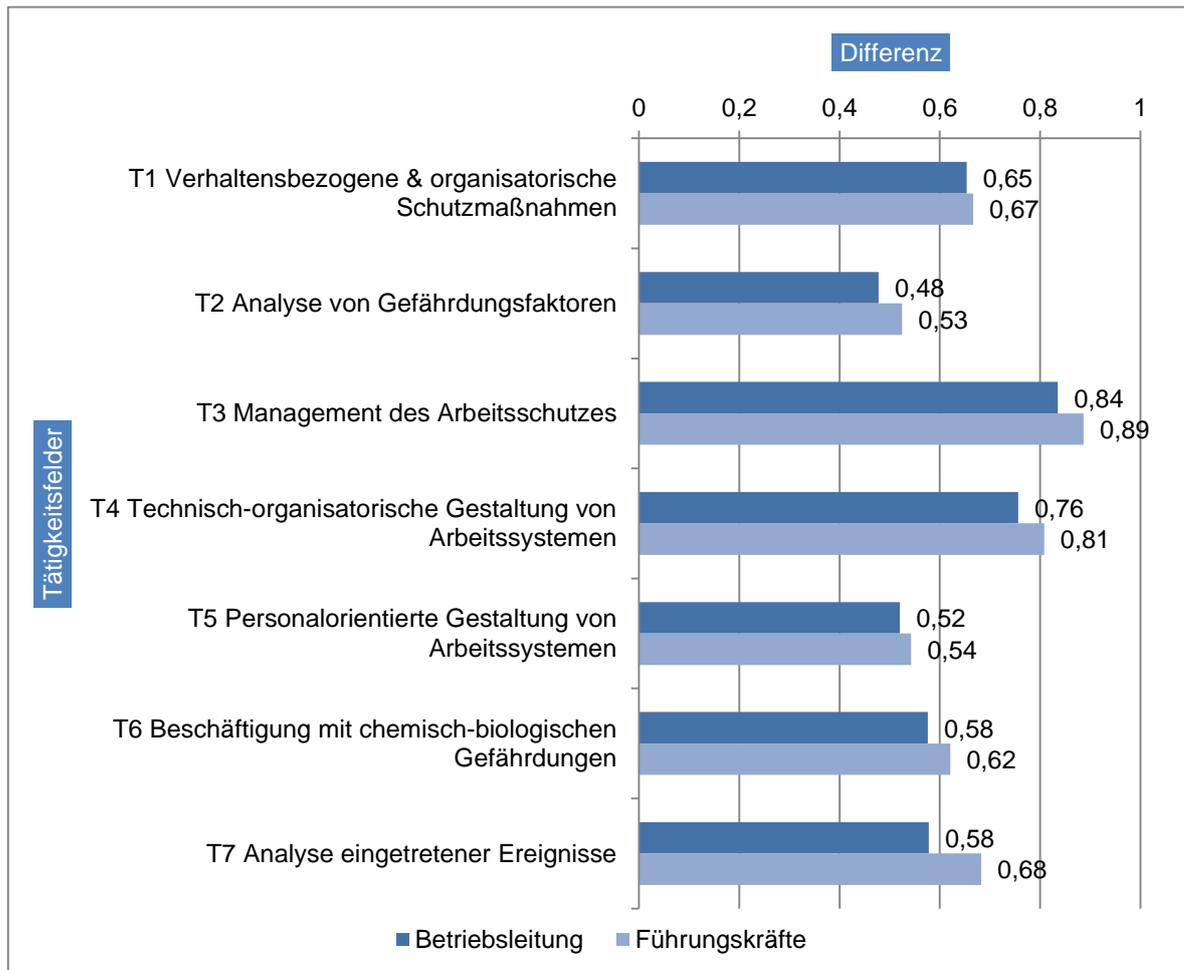


Abbildung 4-118: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit der Betriebsleitung und den Führungskräften

Bezogen auf das Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* sind die Effekte am größten und betragen für die Zusammenarbeit mit *Betriebsleitung* Diff. = 0,84 und *Führungskräften* Diff. = 0,89. Ähnlich hoch sind die Differenzen auch hinsichtlich der *technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen* (*Betriebsleitung* Diff. = 0,76, *Führungskräfte* Diff. = 0,81). Die schwächsten Effekte finden sich hinsichtlich der Intensität bei der *Analyse von Gefährdungsfaktoren*, die mit Differenzen von 0,48 für die Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* und 0,53 für die Zusammenarbeit mit den *Führungskräften* noch immer einen hohen Effekt kennzeichnen.

Auch zu diesen Befunden soll angemerkt werden, dass nur wenige Fachkräfte keine Zusammenarbeit mit der Leitungsebene des Betriebs (11,1 %) oder den Führungskräften (9,0 %) ausüben.

Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat

Das Vorhandensein einer Kooperation mit der Personalvertretung im Unternehmen zeigt durchweg relevante Zusammenhänge mit der Intensität des Handelns der Fachkräfte (siehe Abbildung 4-119). Diese liegt durchweg in Bereichen oberhalb von .20 und erreicht in seiner stärksten Ausprägung zum Tätigkeitsfeld *Analyse eingetretener Ereignisse* einen Differenzwert von 0,46 Skalenpunkten. Das ist insofern ein schlüssiger Befund, da zu den Ereignisanalysen auch die Unfallanalysen gehören, die der Personalvertretung auch zur Unterschrift vorgelegt werden müssen.

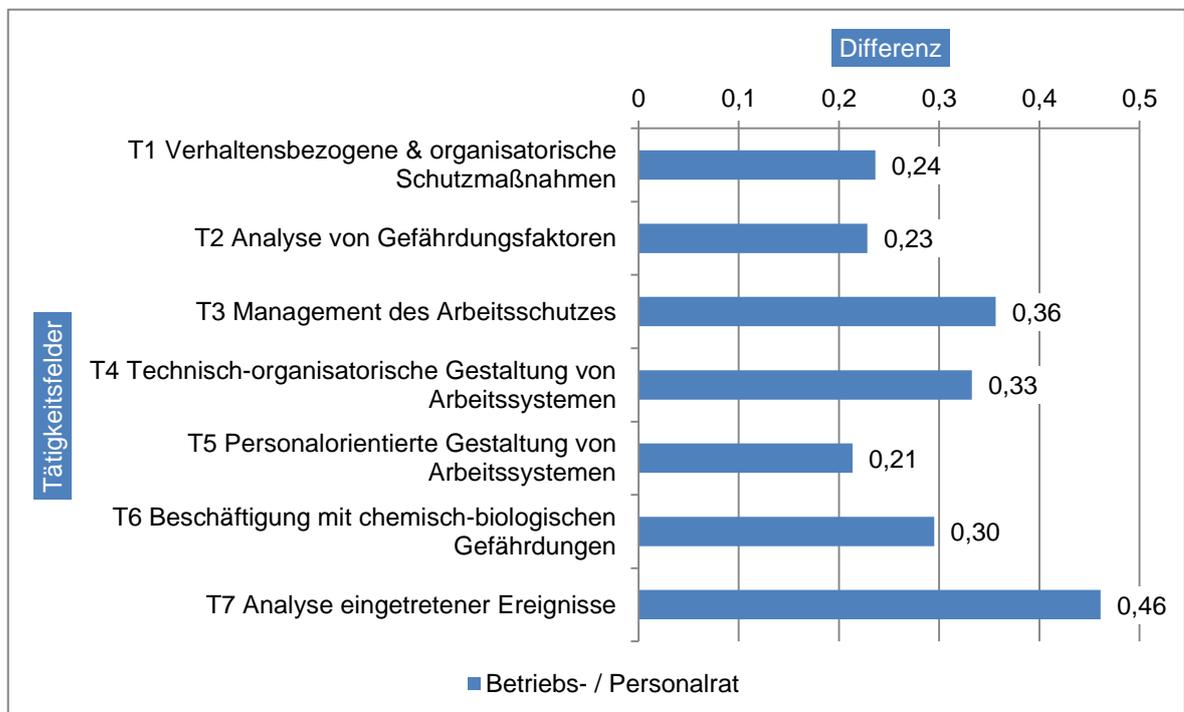


Abbildung 4-119: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (T1 bis T7) im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Personalvertretung

Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit den Beauftragten im Betrieb

Hier wird zwischen Umweltschutz-, Brandschutz- und Strahlenschutzbeauftragten unterschieden (siehe Abbildung 4-120). Dabei zeigt sich, dass die Zusammenarbeit mit den *Umweltschutzbeauftragten* den größten Zusammenhang mit der Intensität des Handelns der Fachkräfte über die verschiedenen Tätigkeitsfelder hat. Dieser erreicht bei *T7 Analyse eingetretener Ereignisse* einen Effekt von 0,53 Skalenpunkten. Aber auch in den übrigen Tätigkeitsfeldern kann von einem deutlichen Zusammenhang dieser Zusammenarbeit auf die Intensität der Tätigkeit gesprochen werden.

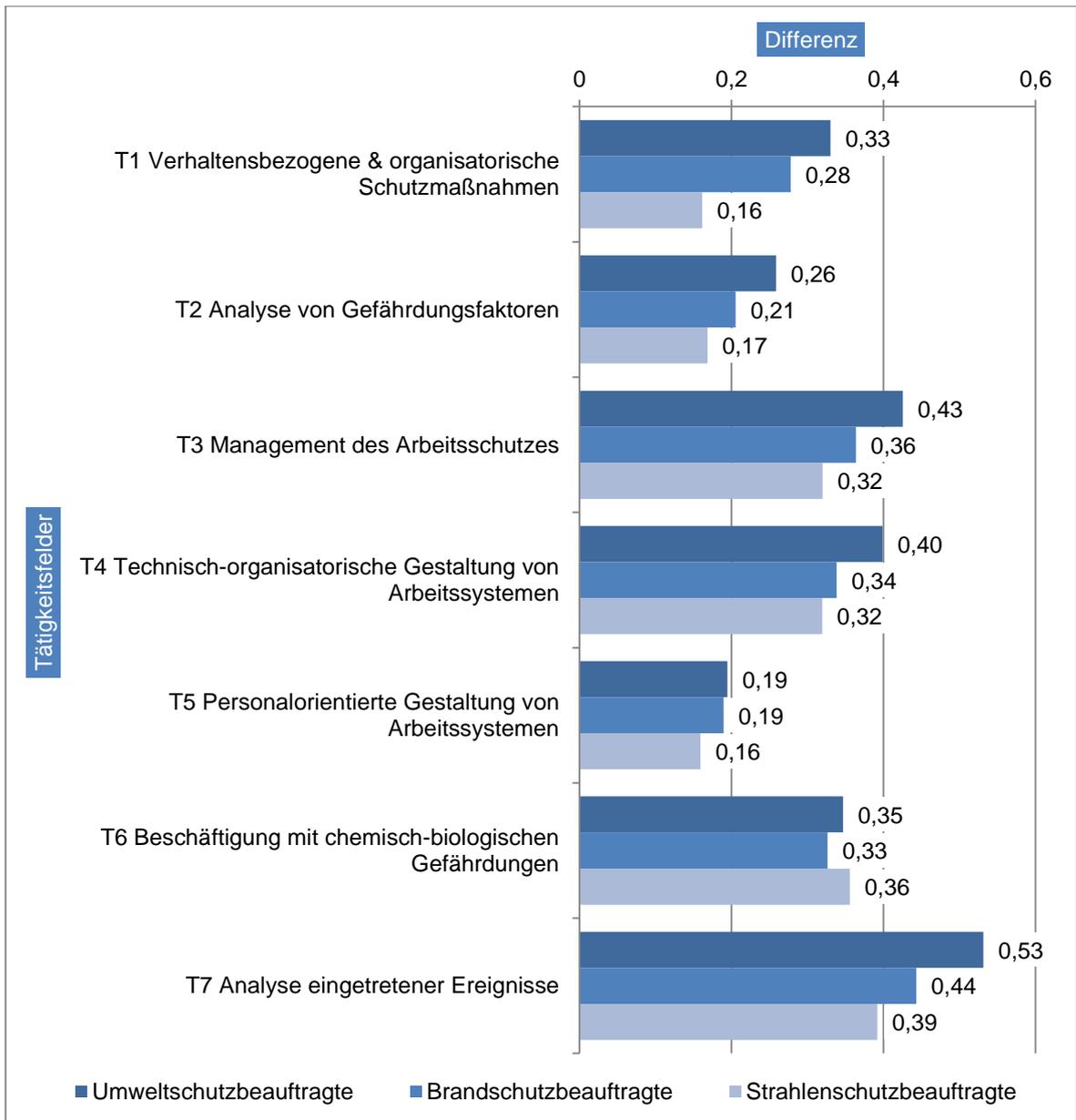


Abbildung 4-120: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit den betrieblichen Beauftragten

Geringfügig niedriger, aber im Muster genau gleich verteilt, sind die Effekte der Zusammenarbeit mit den *Brandschutzbeauftragten* auf die Intensität des Handelns der Fachkräfte. Sie liegen zwischen 0,39 Skaleneinheiten bei der *Analyse eingetretener Ereignisse* und 0,16 Skaleneinheiten bei der *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen*.

Mit einer Ausnahme folgen auch die Zusammenhänge zur Kooperation mit den *Strahlenschutzbeauftragten* diesem Muster. Nur bei der Beschäftigung mit *chemisch-biologischen Gefährdungen* ist diese mit 0,36 höher als die beiden Zusammenhänge der anderen Beauftragten.

Beurteilung des Kooperationserfolgs und Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte

Für die wichtigsten Kooperationspartner der Fachkräfte im Unternehmen sind im Folgenden die Korrelationen der Handlungsintensitäten in den einzelnen Tätigkeitsfeldern mit

den Bewertungen des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte dargestellt (siehe Tabelle 4-40). Diese Zusammenhänge sind ausnahmslos signifikant ($p < .01$).

Tabelle 4-40: Korrelationen zwischen der Bewertung der Kooperationen der Fachkraft mit wichtigen innerbetrieblichen Partnern und der Intensität des Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Tätigkeitsfelder	Zusammenarbeit mit ...									
	internen Betriebsärzten		externen Betriebsärzten		Betriebsleitung		Führungskräften		Betriebs- / Personalrat	
	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	,339**	571	,326**	1041	,441**	1349	,443**	1358	,317**	1177
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	,248**	570	,209**	1039	,339**	1347	,372**	1356	,259**	1176
T3 Management des Arbeitsschutzes	,345**	570	,228**	1039	,492**	1348	,495**	1356	,340**	1175
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	,297**	571	,225**	1040	,446**	1348	,453**	1356	,303**	1176
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	,220**	571	,146**	1039	,336**	1347	,346**	1356	,314**	1175
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	,255**	567	,218**	1031	,294**	1336	,288**	1346	,211**	1170
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	,335**	563	,225**	1031	,313**	1333	,353**	1341	,307**	1167

Anmerkung: ** $p < .01$.

Bei der Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit *internen Betriebsärzten* ($r = .35$), *Betriebsleitung* ($r = .49$), *Führungskräften* ($r = .50$) und *Personalvertretung* ($r = .34$) ist der Zusammenhang mit dem *Management des Arbeitsschutzes* am stärksten. Nur für die Beurteilung der Zusammenarbeit mit den *externen Betriebsärzten* zeigt sich die stärkste Korrelation hinsichtlich der Intensität im Bereich von *verhaltensbezogenen organisatorischen Schutzmaßnahmen* mit einem Korrelationskoeffizient von $r = .33$.

Betrachtet man diese Zusammenhänge aus dem Blickwinkel der einzelnen Tätigkeitsfelder, zeigt sich, dass sich bei allen Tätigkeitsfeldern die Beurteilung des Erfolgs der Zu-

sammenarbeit mit *Führungskräften* und *Betriebsleitung* auf die Intensität des Handelns der Fachkräfte auswirkt. In der Regel ist dieser Zusammenhang bei den *Führungskräften* noch etwas höher als bei der *Betriebsleitung* mit Ausnahme von Tätigkeitsfeld *Beschäftigung mit biologisch-chemischen Gefährdungen*, bei dem diese Reihenfolge umgedreht ist.

4.10.1.8.2 Kooperation und Kooperationspartner und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Nicht nur das Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist mit Ausmaß und Intensität innerbetrieblicher Kooperationen verknüpft, sondern ebenso ihr Wirken in den Betrieben. Die Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner korreliert in allen vier Wirksamkeitsfeldern signifikant ($p < .01$) (siehe Tabelle 4-41).

Tabelle 4-41: Zusammenhang zwischen der Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner	
	Korrelation nach Pearson	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	,401**	1280
W2 Gefährdungsreduktion	,314**	1266
W3 Betrieblicher Nutzen	,293**	1216
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	,278**	1291

Anmerkung: ** $p < .01$

Den stärksten Zusammenhang ($r = .40$, $p < .01$) zeigt dabei das Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur*. Aber auch *Gefährdungsreduktion* ($r = .31$, $p < .01$), *menschengerechte Arbeitsgestaltung* ($r = .28$, $p < .01$) und *Betrieblicher Nutzen* ($r = .29$; $p < .01$) stehen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte.

Noch etwas deutlicher sind diese Zusammenhänge zur Wirksamkeit der Fachkräfte mit Blick auf die Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit innerbetrieblichen Kooperationspartnern. Je eher diese Zusammenarbeit von den Fachkräften als erfolgreich bewertet wird, umso höher wird auch die Wirksamkeit des Handelns der Fachkräfte eingeschätzt (siehe Tabelle 4-42).

Tabelle 4-42: Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der innerbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner	
	Korrelation nach Pearson	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	,505**	1280
W2 Gefährdungsreduktion	,390**	1266
W3 Betrieblicher Nutzen	,414**	1215
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	,367**	1290

Anmerkung: ** $p < .01$

Die dazugehörigen Korrelationskoeffizienten liegen im Bereich zwischen $r = .51$ ($p < .01$) für die Wirksamkeitsfelder *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* und $r = .37$ ($p < .01$) und für *menschengerechte Arbeitsgestaltung*. Das Wirksamkeitsfeld *Betrieblicher Nutzen* steht ebenfalls mit der erfolgreichen Kooperation mit innerbetrieblichen Kooperationspartnern allgemein mit $r = .41$ ($p < .01$) in einer deutlich positiven Beziehung.

Welche betrieblichen Kooperationen sind nun besonders wichtig für die Wirksamkeit der Fachkräfte allgemein?

Abbildung 4-121 zeigt den über die vier Wirksamkeitsfelder gemittelten Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein der verschiedenen betrieblichen Kooperationen und der eingeschätzten Wirksamkeit der Fachkräfte.

Wieder zeigen die Kooperationen mit Betriebsleitung und Führungskräften den stärksten Zusammenhang. Fachkräfte, die keine Zusammenarbeit mit ihrer *Betriebsleitung* angeben, zeigen eine im Schnitt um 0,56 Skalenpunkte verminderte Wirksamkeit im Vergleich zu Fachkräften, die diese Zusammenarbeit haben. Bei der Zusammenarbeit mit den *Führungskräften* ist dieser Unterschied noch etwas höher und beträgt 0,65 Skalenpunkte. Auch für die übrigen innerbetrieblichen Kooperationspartner lassen sich Einflüsse auf die Wirksamkeit der Fachkräfte erkennen. Relativ hoch sind diese bei den *Sicherheitsbeauftragten* (Diff. = 0,34), den *Umweltschutzbeauftragten* (Diff. = 0,29), den *Brandschutzbeauftragten* (Diff. = 0,27). Eher niedrig sind dagegen die Einflüsse der Zusammenarbeit mit den *internen* (Diff. = 0,16) und *externen* (Diff. = 0,17) *Betriebsärzten*.

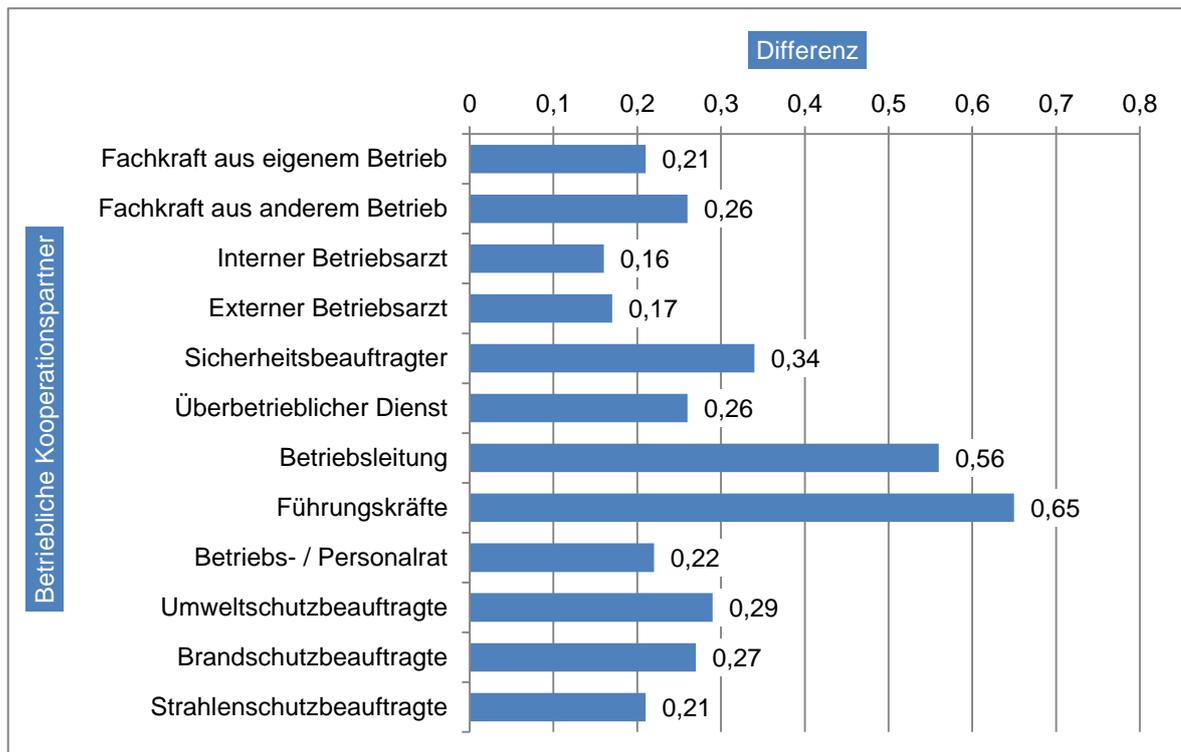


Abbildung 4-121: Über die vier Wirksamkeitsfelder gemittelte Differenzen der Wirksamkeit Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit verschiedenen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3

Bei der Frage, welche Wirksamkeitsfelder besonders stark durch das Vorhandensein innerbetrieblicher Kooperationen beeinflusst werden, zeigt sich – gemittelt über die ver-

schiedenen innerbetrieblichen Kooperationspartner – ein Schwerpunkt im Bereich der *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* mit durchschnittlicher Differenz von Diff. = 0,37 (siehe Abbildung 4-122).

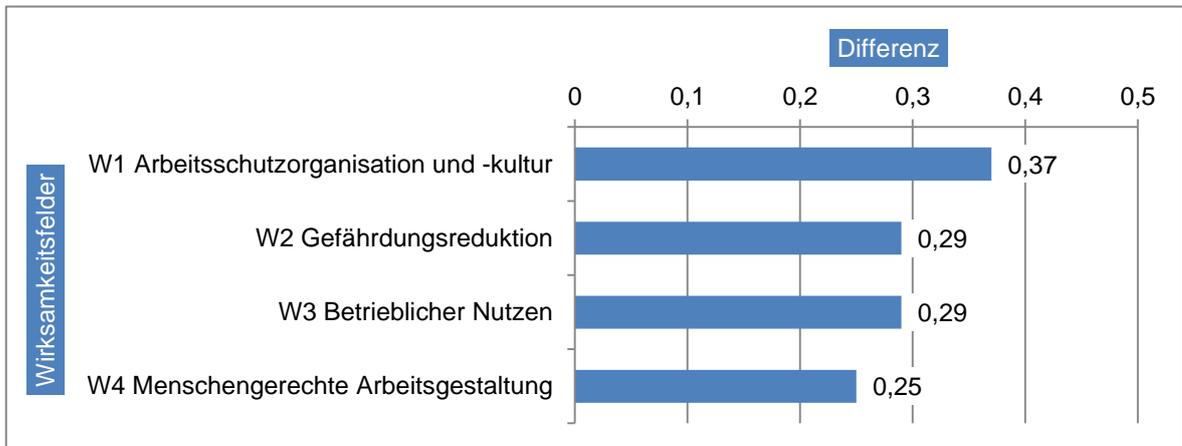


Abbildung 4-122: Zusammenhang zwischen den über die verschiedenen Kooperationspartner gemittelte Differenzen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Aber auch das Wirksamkeitsfeld mit dem schwächsten durchschnittlichen Zusammenhang, *menschengerechte Arbeitsgestaltung*, zeigt noch eine mittlere Differenz von 0,25.

Differenzierte Betrachtung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationsgruppen und der Wirksamkeit der Fachkräfte

Die differenzierte Betrachtung der einzelnen Kooperationen über die vier Handlungsfelder erlaubt es, weitere spezifische Zusammenhänge zu erschließen.

Wirksamkeit der Fachkräfte und die Zusammenarbeit mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz

Die Kooperation mit den *Sicherheitsbeauftragten* zeigt in allen vier Wirksamkeitsfeldern die engste Beziehung zur Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (siehe Abbildung 4-123). Die Differenz zwischen der Wirksamkeit von Fachkräften mit bzw. ohne diese Zusammenarbeit fällt am stärksten bei Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* aus (Diff. = 0,44). Auch die innerbetriebliche Zusammenarbeit mit *Fachkräften aus anderen Betrieben* zeigt hier tendenziell höhere Effekte, die zwischen Diff. = 0,33 für die *Arbeitsschutzorganisation und -kultur*, und Diff. = 0,22 für die *Gefährdungsreduktion* liegen.

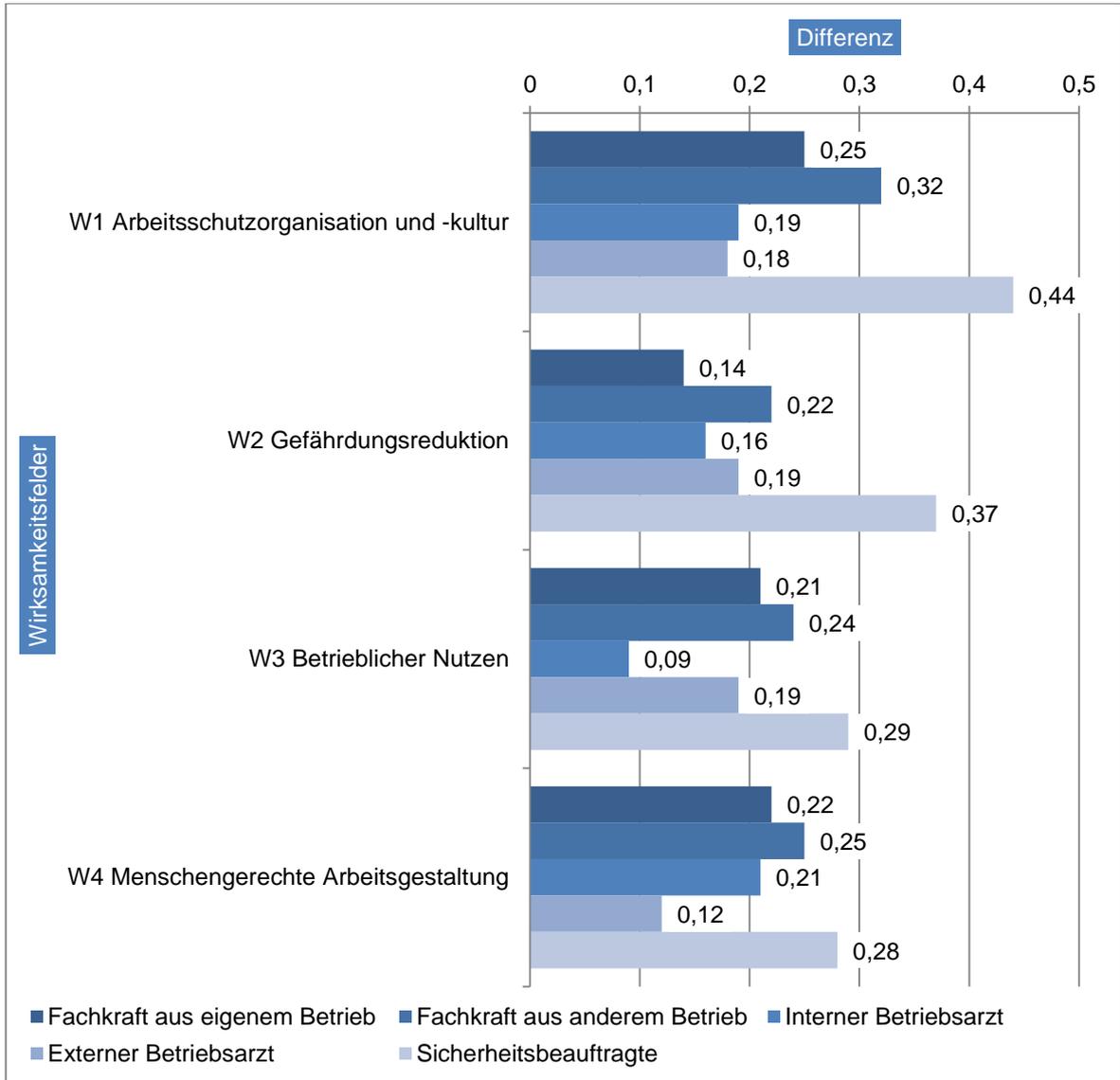


Abbildung 4-123: Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz

Demgegenüber fällt die Zusammenarbeit mit den *innerbetrieblichen Fachkräften* im Effekt etwas ab. Die niedrigsten Effekte finden sich bei der Zusammenarbeit mit *internen Betriebsärzten*, die durchweg eher niedrig sind (Diff. < 0,20) und insbesondere hinsichtlich des *betrieblichen Nutzens* schwach ausgeprägt sind (Diff. = 0,09). Auch die Zusammenarbeit mit *externen Betriebsärzten* zeigt eher schwache Effekte, die allesamt kleiner als 0,20 Skalenpunkte liegen.

Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften

Wie schon hinsichtlich der Intensität der Tätigkeit ist der Einfluss der Kooperation mit *Betriebsleitung* und *Führungskräften* auf die Wirksamkeit der Fachkräfte durchweg stark ausgeprägt (siehe Abbildung 4-124). Insbesondere Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* zeigt hier ausgeprägte Effekte, die Differenzen liegen zwischen 0,74 bei der Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* und 0,97 bei der Zusammenarbeit mit den *Führungskräften*.

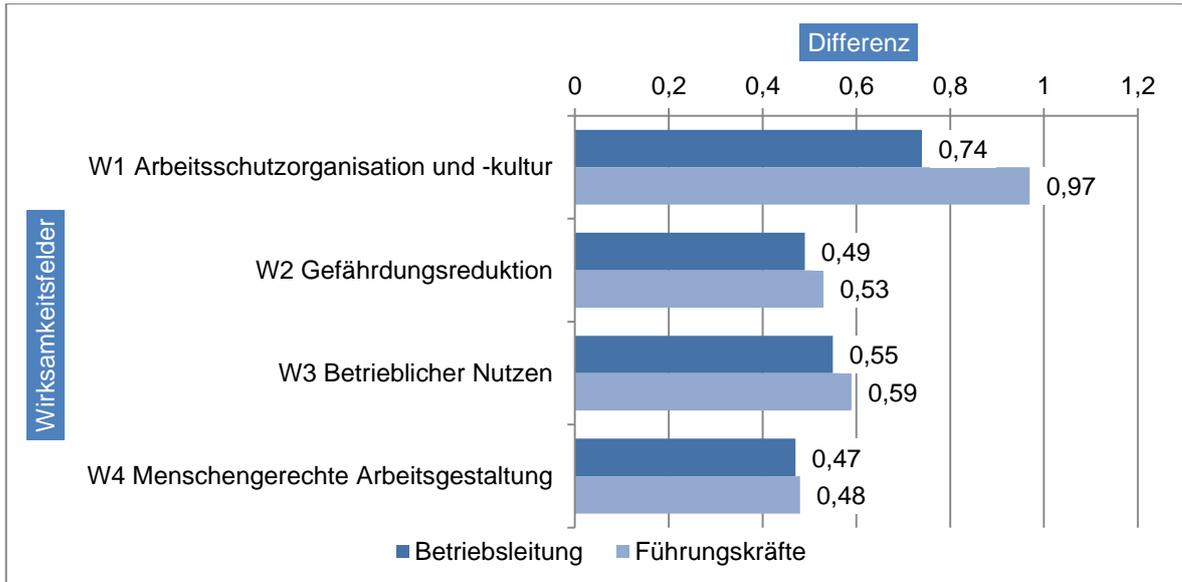


Abbildung 4-124: Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Betriebsleitung und Führungskräften in Erhebungszeitraum t3

Auch hinsichtlich des *betrieblichen Nutzens* wird die Zusammenarbeit mit diesen Führungsebenen sehr relevant. Die Effekte für die Zusammenarbeit mit der *Betriebsleitung* erreichen Differenzen von $\text{Diff.} = 0,55$, die mit den *Führungskräften* $\text{Diff.} = .59$. Die Unterschiede zwischen Fachkräften, die diese Zusammenarbeit zeigen oder nicht, liegen auch für die übrigen zwei Wirksamkeitsfelder auf einem ähnlich hohen Niveau.

Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat

Die Effekte der Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat schwanken wenig über die vier Wirksamkeitsfelder (siehe Abbildung 4-125) und bewegen sich bei Differenzen zwischen 0,25 (*Arbeitsschutzorganisation und -kultur*) und 0,19 (*Betrieblicher Nutzen*).

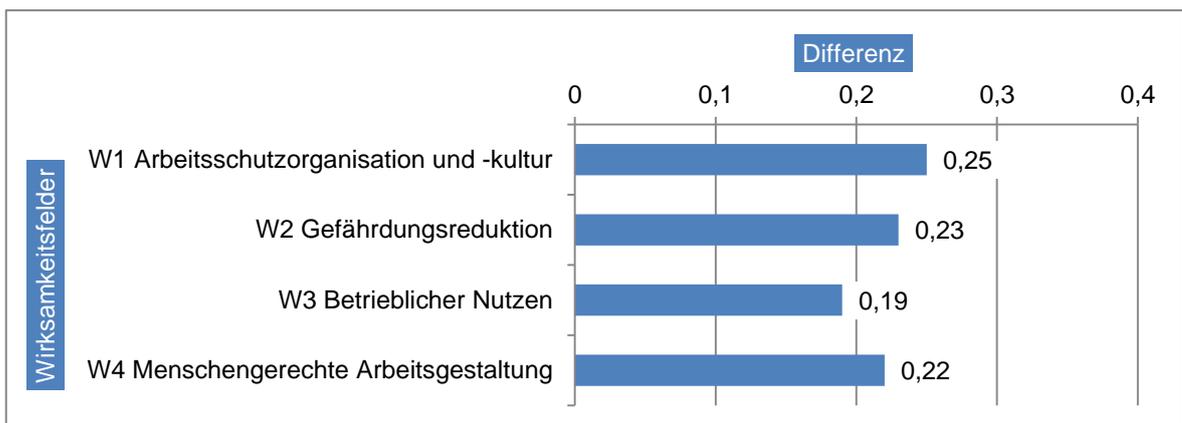


Abbildung 4-125: Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit dem Betriebs-/Personalrat in Erhebungszeitraum t3

Sie liegen somit in einem eher niedrigen Bereich, der jedoch durchaus noch relevant ist.

Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit den Beauftragten im Betrieb

Während die Effekte in der Wirksamkeit bei der Zusammenarbeit mit den *Strahlenschutzbeauftragten* relativ wenig über die vier Wirksamkeitsfelder variieren, sind diese Effekte bei den *Umweltschutzbeauftragten* für das Wirksamkeitsfeld der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* mit einer Differenz von 0,19 niedriger als in den übrigen drei Feldern, bei denen sie zwischen 0,31 und 0,34 liegen (siehe Abbildung 4-126).

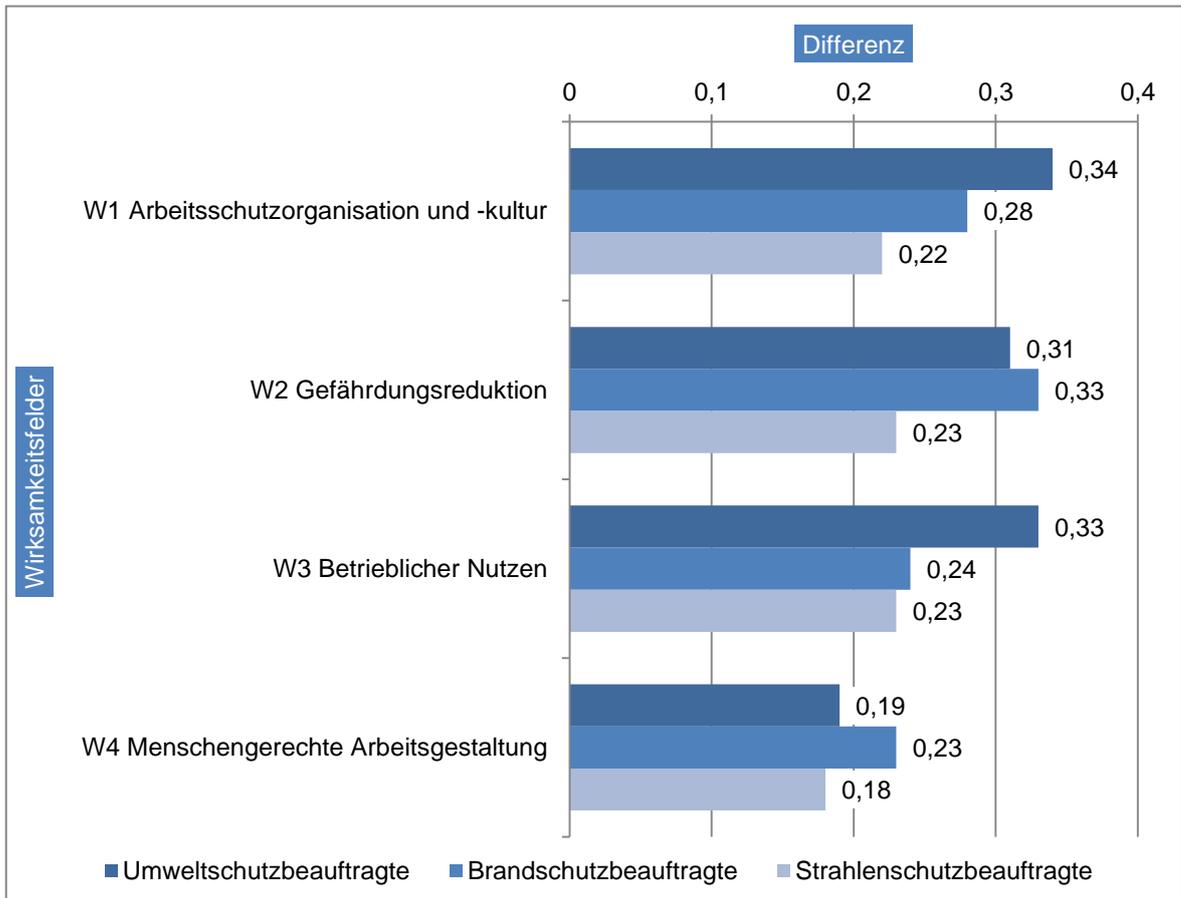


Abbildung 4-126: Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit den Beauftragten in Erhebungszeitraum t3

Bei der Zusammenarbeit mit den *Brandschutzbeauftragten* ist es insbesondere die Wirksamkeit bei der *Gefährdungsreduktion* (Diff. = 0,33), die stärker ausgeprägt ist als in den übrigen Wirksamkeitsfeldern.

Beurteilung des Kooperationserfolgs und Wirksamkeit der Fachkräfte

Der Zusammenhang der Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit und der Wirksamkeit in den verschiedenen Feldern wird für die wichtigsten Kooperationspartner der Fachkraft untersucht (siehe Tabelle 4-43).

Tabelle 4-43: Korrelationen zwischen der Bewertung der Kooperationen der Fachkraft mit wichtigen innerbetrieblichen Partnern und der Wirksamkeit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Zusammenarbeit mit ...									
	internen Betriebsärzten		externen Betriebsärzten		Betriebsleitung		Führungskräften		Betriebs- / Personalrat	
	Korrelation nach Pearson	N	Korrelation nach Pearson	N	Korrelation nach Pearson	N	Korrelation nach Pearson	N	Korrelation nach Pearson	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	,283**	530	,202**	978	,476**	1264	,542**	1273	,316**	1105
W2 Gefährdungsreduktion	,262**	523	,245**	969	,277**	1249	,291**	1260	,215**	1096
W3 Betrieblicher Nutzen	,211**	503	,201**	927	,373**	1202	,375**	1209	,206**	1049
W4 Menschen-gerechte Arbeitsgestaltung	,255**	531	,186**	986	,311**	1273	,304**	1283	,249**	1114

Anmerkung: ** $p < .01$.

Die höchsten Korrelationen finden sich passend zu den vorab berichteten Befunden auch hier zwischen der Wirksamkeit der Fachkräfte und deren Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit Führungskräften und Betriebsleitung. Für den Erfolg der Kooperation mit den Führungskräften liegen die entsprechenden Korrelationskoeffizienten zwischen $r = 0,54$ für die *Arbeitsschutzorganisation und Kultur* und $r = 0,29$ für die Wirksamkeit zur *Gefährdungsreduktion*. Bei der *Betriebsleitung* liegt dieser Bereich zwischen $r = 0,48$ (*Arbeitsschutzorganisation und -kultur*) und $r = 0,28$ (*Gefährdungsreduktion*).

Der *betriebliche Nutzen* hängt ebenfalls stark mit der Bewertung der Qualität der Zusammenarbeit zusammen. Die Korrelation liegt für die *Betriebsleitung* bei $r = 0,37$ und für die *Führungskräfte* bei $r = 0,38$.

Bei den Betriebsärzten liegen die entsprechenden Korrelationen deutlich darunter, bleiben aber durchweg bedeutsam ($p < .01$). Für die *internen Betriebsärzte* findet sich der höchste Wert auch bei der *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* ($r = 0,28$), bei den *externen Betriebsärzten* zeigt sich die höchste Korrelation bei der Wirksamkeit zur *Gefährdungsreduktion* ($r = 0,25$).

Auch die Bewertung der Kooperation mit der *Personalvertretung* erweist sich als relevant für die Wirksamkeit der Fachkräfte in den verschiedenen Feldern. Der höchste Wert wird wieder für die *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* erreicht ($r = 0,32$).

- ✓ Zwischen der Kooperation und der Wirksamkeit der Sifas besteht ein wichtiger Zusammenhang. Hohe Zusammenhänge gibt es insbesondere für das Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur
- ✓ Eine hohe Wirksamkeit geht insbesondere mit einer guten Kooperation mit der Betriebsleitung und den Führungskräften einher.

4.10.2 Externe Kooperationspartner

Neben den bisher behandelten internen Kooperationspartnern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit existieren in den Betrieben auch Kooperationen mit externen Partnern. Die in der Sifa-Langzeitstudie betrachteten überbetrieblichen Kooperationspartner sind:

- Gemeindeunfallversicherungsverbände/Unfallkassen
- Berufsgenossenschaften
- Staatliche Arbeitsschutzorganisation
- Krankenkassen

Die Mehrzahl der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt zum dritten Erhebungszeitraum an, mit externen Kooperationspartnern zusammenzuarbeiten (siehe Abbildung 4-127) und nur 7,7 % geben keine solche Kooperation an. Fast ein Drittel pflegen zwei Kooperationen, 24,1 % drei und 14,8 % alle vier abgefragten Kooperationen.

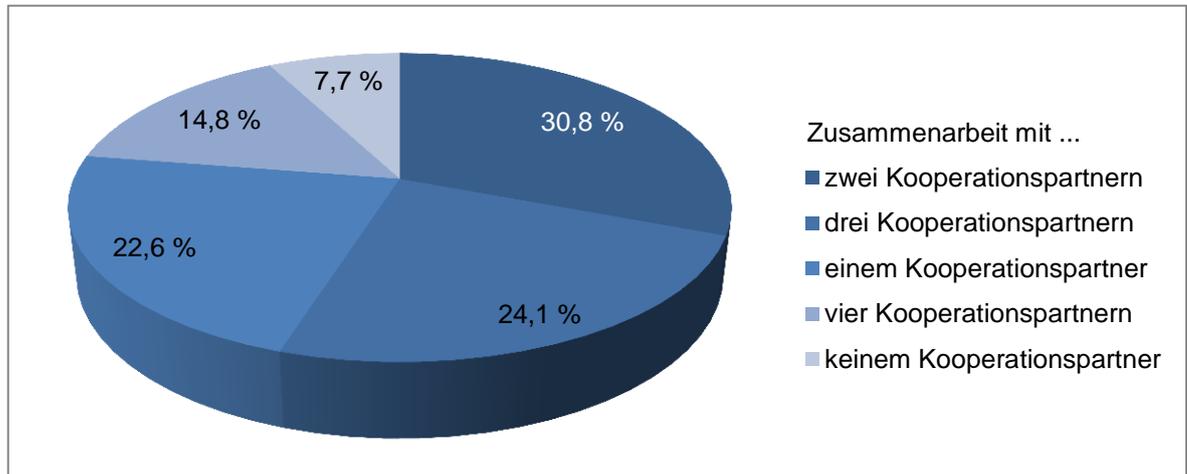


Abbildung 4-127: Anzahl externer Kooperationspartner der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Dabei arbeiten 83,5 % aller befragten Fachkräfte mit den *Berufsgenossenschaften* zusammen (siehe Abbildung 4-128), bei den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* geben dies 46,3 % der Fachkräfte an.

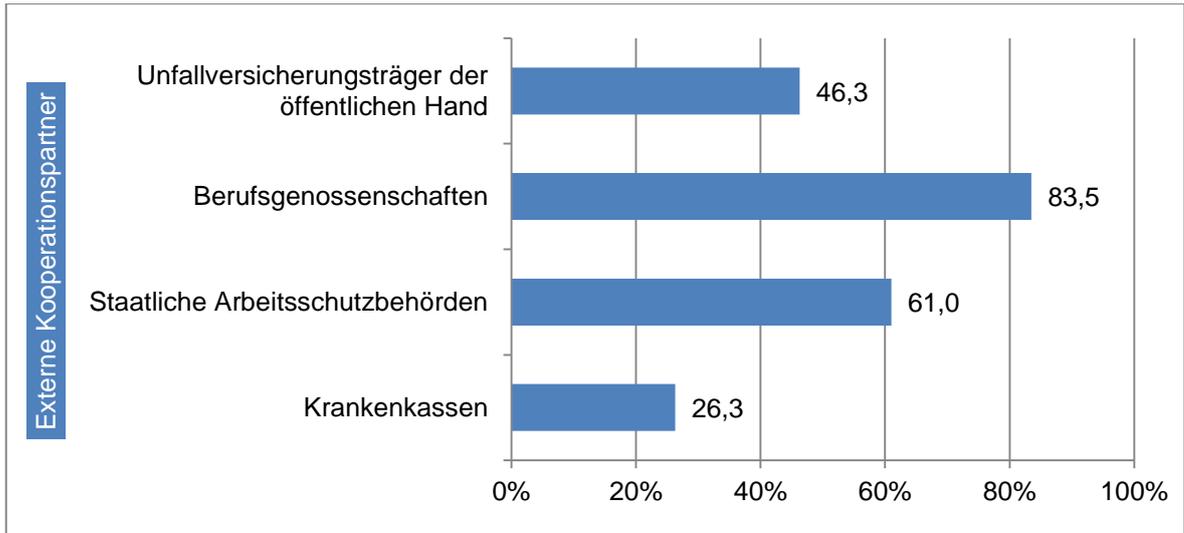


Abbildung 4-128: Häufigkeit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern

Anmerkung: Dabei zählt die Nennung der Gruppen, unabhängig davon, wie viele Kooperationspartner in den einzelnen Gruppen vorhanden sind.

Auch die Zusammenarbeit mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* ist weit verbreitet und wird von 61 % der Fachkräfte angegeben. Mit gut einem Viertel der Fachkräfte (26,3 %) liegt die Kooperation mit den *Krankenkassen* am Ende dieser Statistik.

Der Erfolg dieser Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern wurde von den befragten Fachkräften über die verschiedenen Partner unterschiedlich bewertet (siehe Abbildung 4-129). Auf einer 5-stufigen Skala mit den Antwortkategorien 5 = *sehr erfolgreich*, 4 = *ziemlich erfolgreich*, 3 = *mittelmäßig erfolgreich*, 2 = *kaum erfolgreich*, 1 = *gar nicht erfolgreich* wird die Zusammenarbeit mit den *Berufsgenossenschaften* bei einem Mittelwert von $M = 3,88$ am positivsten bewertet. (Im Vergleich mit der Bewertung der betriebsinternen Kooperationen liegt dieser Wert im oberen Bereich.)

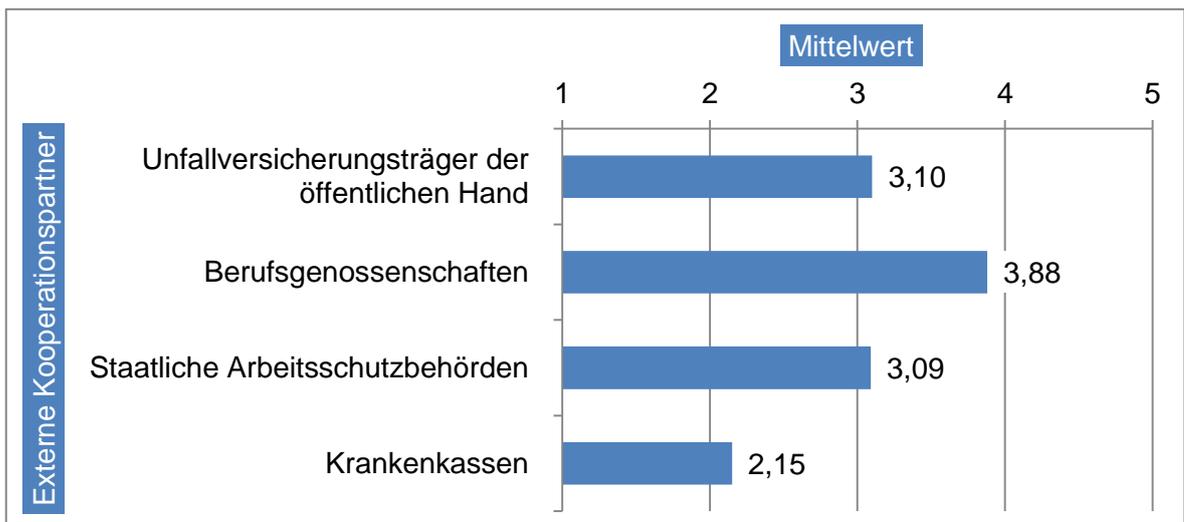


Abbildung 4-129: Einschätzung der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern

Die Zusammenarbeit mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* ($M = 3,10$) und den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* ($M = 3,09$) liegt dagegen im Bewertungsbe-

reich einer mittelmäßig erfolgreichen Kooperation. Die Zusammenarbeit mit den *Krankenkassen* wird von den Fachkräften dagegen deutlich negativ gesehen. Sie erhält mit einem Wert von $M = 2,15$ den schlechtesten Wert (auch im Vergleich zu den innerbetrieblichen Kooperationen) und liegt im Bereich einer „kaum erfolgreichen“ Kooperation.

- ✓ Die Kooperation mit Berufsgenossenschaften wird von der Häufigkeit und Qualität am besten bewertet.
- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit kooperieren eher selten und vergleichsweise schlecht mit Krankenkassen.

4.10.2.1 Betreuungsformen und externe Kooperation und Kooperationspartner

Die betrieblichen Betreuungsformen der Fachkraft für Arbeitssicherheit kennzeichnen einen wesentlichen Einflussfaktor für das Handeln und Wirken der Fachkräfte (siehe Abschnitt 4.8.2). Die Untersuchung der Unterschiede dieser Betreuungsformen hinsichtlich ihrer Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern gibt Einblicke in wichtige Zusammenhänge.

Die reine Anzahl der Kooperationspartner erlaubt es dabei nur begrenzt, Schlussfolgerungen aus den Befunden zu ziehen, da insgesamt nur vier externe Kooperationspartner abgefragt wurden. Dennoch sind die Unterschiede zwischen den betrieblichen Betreuungsformen statistisch signifikant ($p < .05$) (siehe Abbildung 4-130).

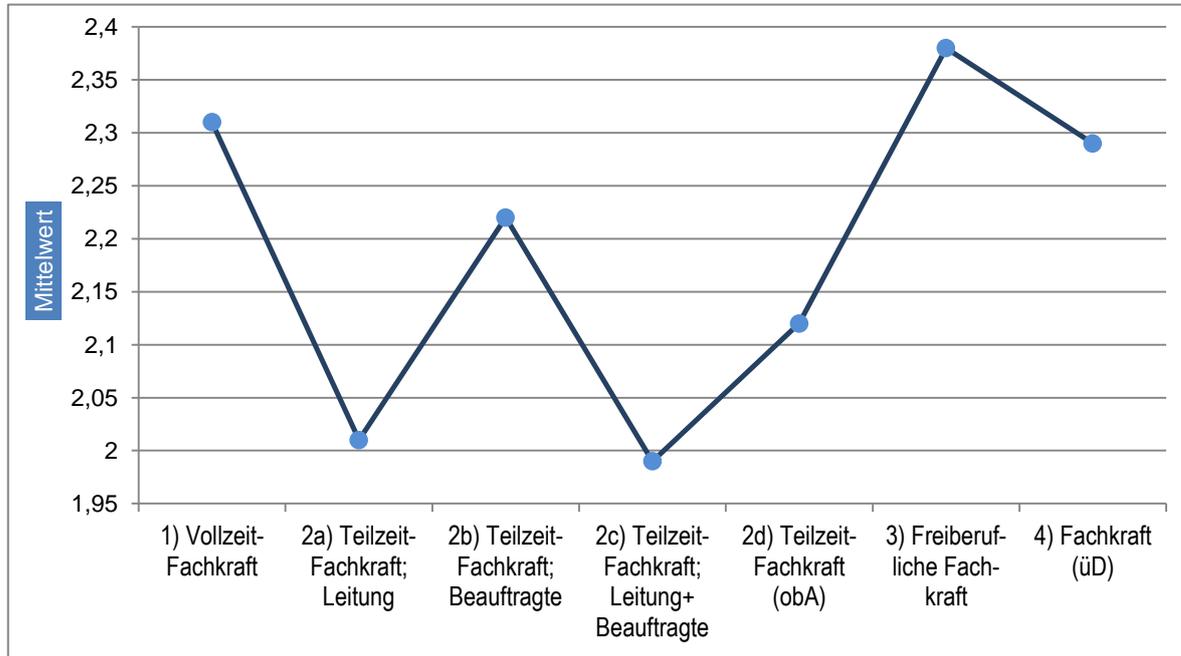


Abbildung 4-130: Zusammenhang der Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3

Die meisten externen Kooperationen weisen dabei die überbetrieblich tätigen *freiberuflichen Fachkräfte* auf ($M = 2,38$), die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 2,29$) und die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 2,31$). Die wenigsten Kooperationspartner geben die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktionen* ($M = 2,01$)

an und die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungs- und Beauftragtenfunktionen* ($M = 2,00$).

Verlässlicher als die reine Anzahl der Kooperationspartner ist die Bewertung des Erfolgs dieser Zusammenarbeit durch die Fachkräfte. Die Ergebnisse stimmen mit den vorangegangenen überein und unterstreichen die vorigen Befunde (siehe Abbildung 4-131).

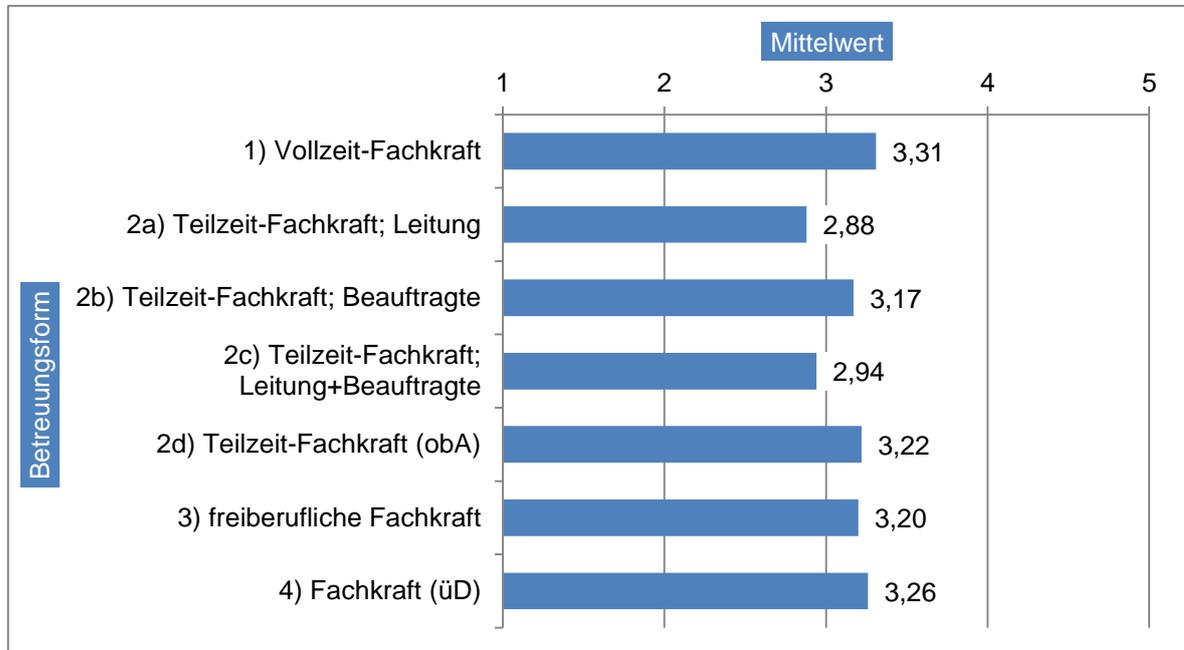


Abbildung 4-131: Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der externen Zusammenarbeit in Erhebungszeitraum t3

Insbesondere die *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte* sehen die Kooperation mit den externen Partnern als erfolgreich an ($M = 3,31$). Auch die *freiberuflichen Fachkräfte* ($M = 3,20$) und die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* schätzten diese Zusammenarbeit ($M = 3,26$). Schwächer wird sie wieder durch *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* bewertet, unabhängig davon, ob sie zusätzliche Beauftragtenfunktionen innehaben ($M = 2,94$) oder nicht ($M = 2,88$).

4.10.2.2 Betriebsgröße und überbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Anzahl überbetrieblicher Kooperationen der Fachkräfte mit den Unfallversicherungsträgern, den staatlichen Arbeitsschutzbehörden und den Krankenkassen hängt in einem gewissen Umfang auch mit der Unternehmensgröße zusammen (siehe Abbildung 4-132).

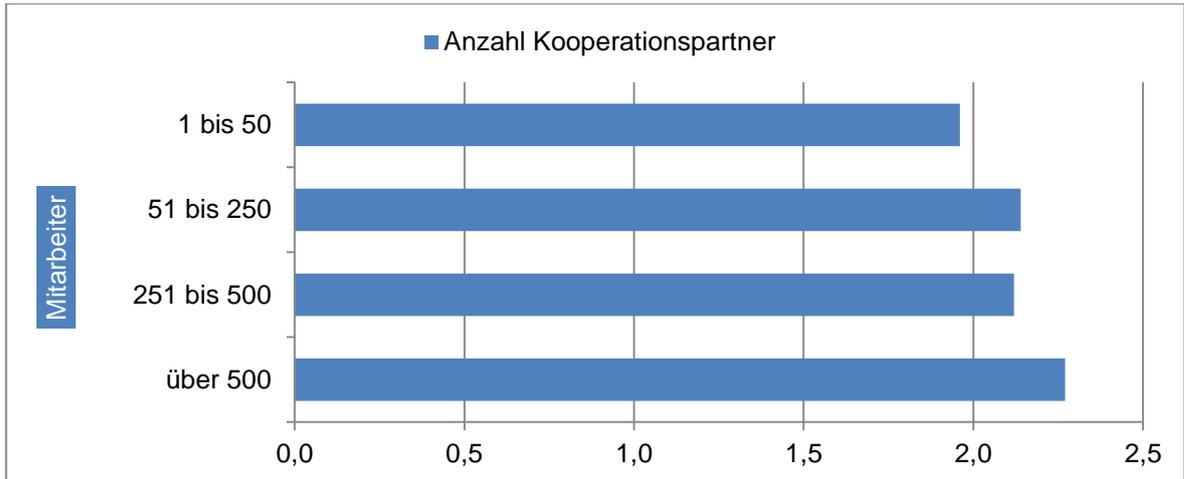


Abbildung 4-132: Zusammenhang der Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Größe der Betriebe in Erhebungszeitraum t3

Unterschiede zeigen sich insbesondere zwischen *Fachkräften aus kleinen und Kleinunternehmen*, die im Durchschnitt mit knapp zwei (1,96) überbetrieblichen Kooperationspartnern zusammenarbeiten und den *Fachkräften aus Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten*, bei denen dieser Schnitt auf 2,27 Kooperationspartner ansteigt.

Betrachtet man die Kooperationen mit den überbetrieblichen Partnern im Einzelnen, finden sich allein für die *Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand* statistisch signifikante Effekte der Unternehmensgröße (siehe Abbildung 4-133).

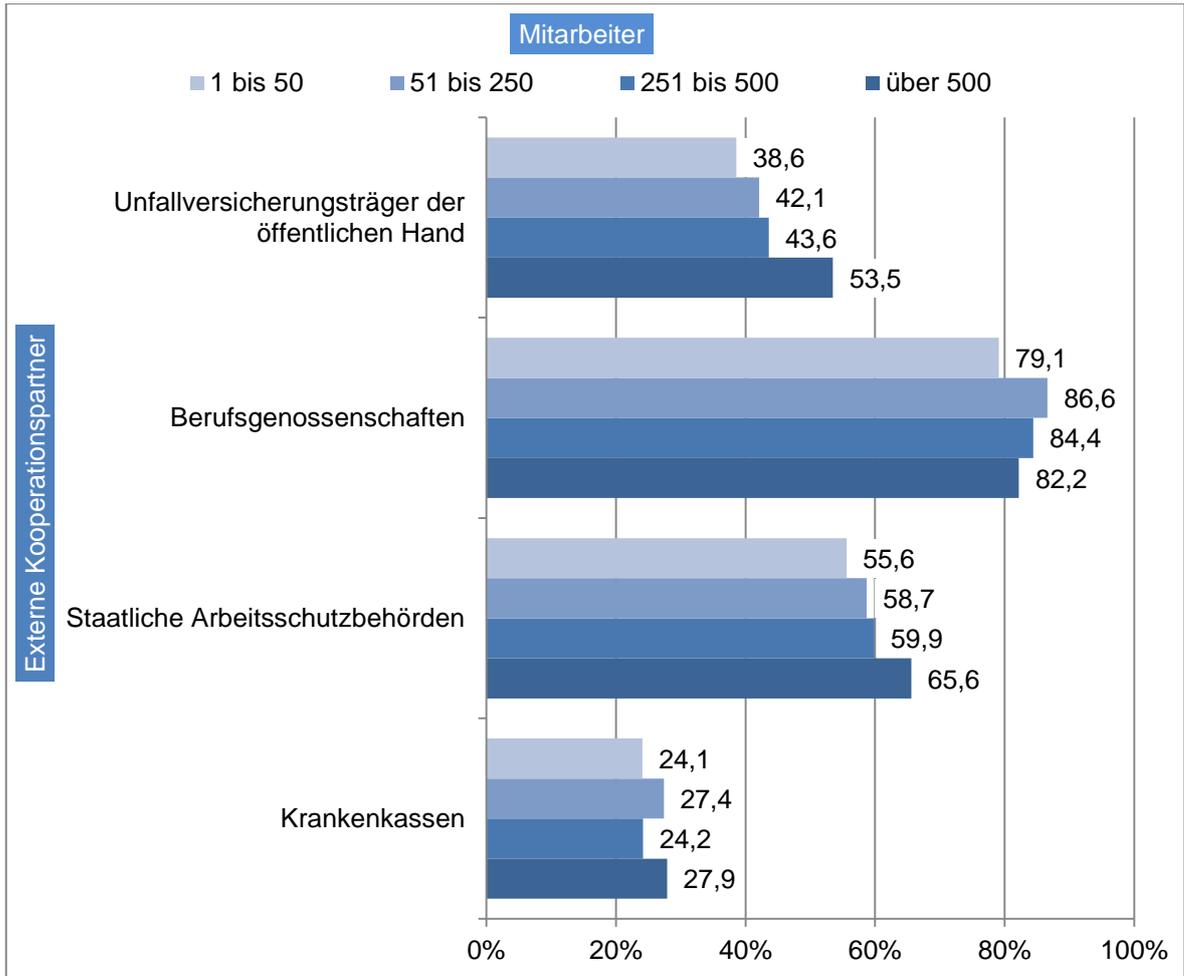


Abbildung 4-133: Zusammenhang des Anteils der Fachkräfte mit externen Kooperationen für die einzelnen Kooperationspartner und der Größe der Betriebe in Erhebungszeitraum t3

Auch hier zeigen die *kleinen und Kleinstunternehmen* eine geringere Quote der Zusammenarbeit (38,6 %) als Betriebe mittlerer Größe (*50 bis 250 Mitarbeiter*: 42,1 %; *251 bis 500 Mitarbeiter*: 43,6 %) oder *Großunternehmen* (53,5 %). Demgegenüber erweisen sich die übrigen externen Kooperationen als statistisch unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Die Bewertung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit folgt einem ähnlichen Muster. Fachkräfte aus *kleineren Unternehmen* schätzen den durchschnittlichen Erfolg der Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern tendenziell niedriger ein als Fachkräfte aus *größeren Unternehmen* (siehe Abbildung 4-134).

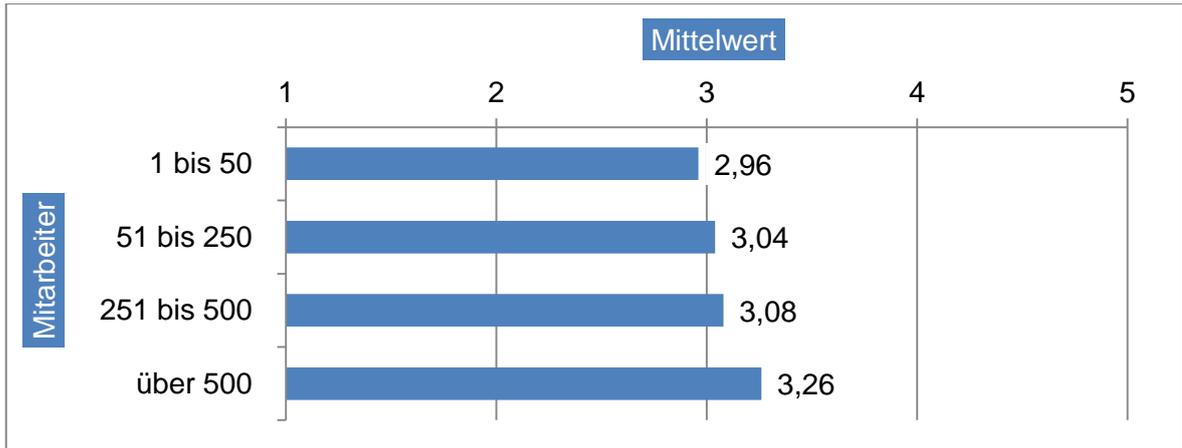


Abbildung 4-134: Zusammenhang zwischen dem Erfolg der Kooperationen mit externen Partnern und der Größe des betreuten Betriebs

Während diese allgemeine Bewertung bei einem Mittelwert von $M = 2,96$ bei einer 5-stufigen Antwortskala bei den *kleinen und Kleinstunternehmen* tendenziell negativ ausfällt, wird diese Einschätzung mit steigender Unternehmensgröße positiver und liegt bei Fachkräften aus Unternehmen mit *mehr als 500 Beschäftigten* bei $M = 3,27$.

4.10.2.3 Branche und überbetriebliche Kooperation und Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Branche, in der ein Betrieb tätig ist, steht im Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten der Fachkräfte mit externen Kooperationspartnern (siehe Abbildung 4-135).

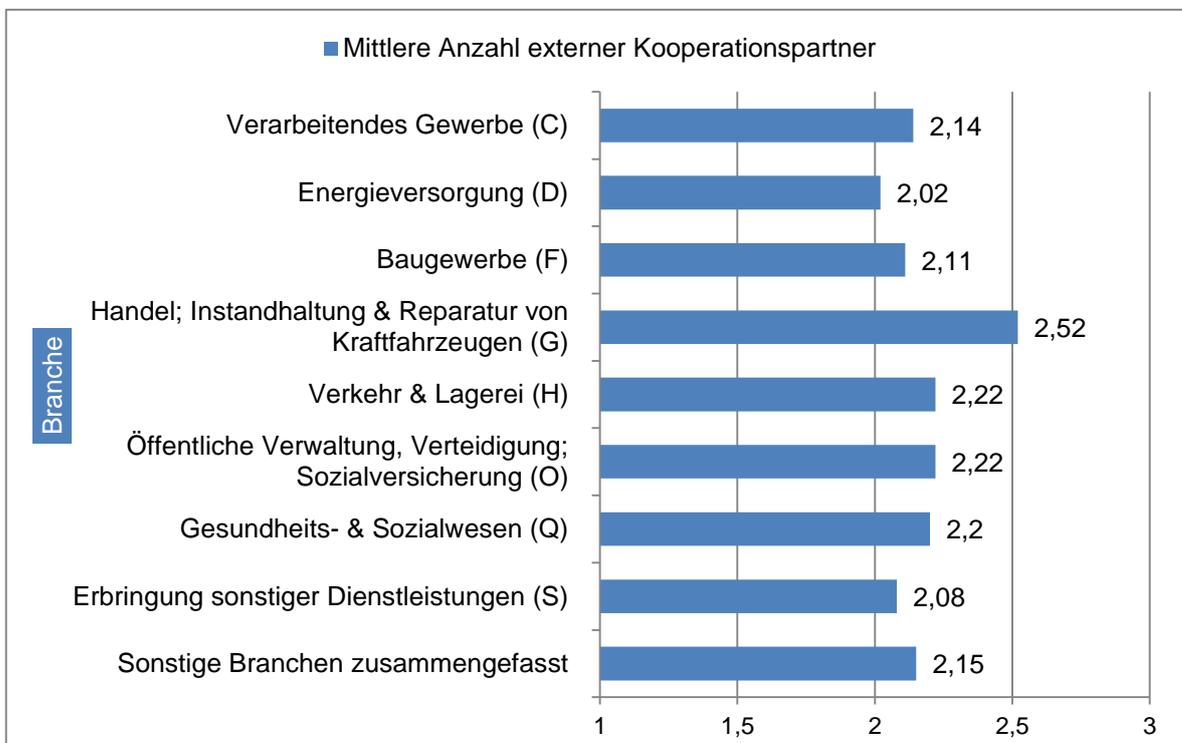


Abbildung 4-135: Mittlere Anzahl externer Kooperationspartner in Abhängigkeit von der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3

Insbesondere Fachkräfte aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* berichten mit durchschnittlich 2,52 Kooperationspartnern über eine größere Anzahl externer Kooperationen als ihre Kollegen. Auf der anderen Seite sind es die Fachkräfte aus Betrieben der *Energieversorgung*, die mit einem Durchschnitt von 2,02 besonders wenig überbetriebliche Kooperationen angeben. Die Fachkräfte der übrigen Branchen liegen zwischen diesen Bereichen.

Auch der Erfolg der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern wird von Fachkräften aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* positiver bewertet als von ihren Kollegen aus anderen Branchen (siehe Abbildung 4-136). Auf der 5-stufigen Antwortskala geben sie mit einem Durchschnittswert von $M = 3,34$ eine eher positive Einschätzung ab. In anderen Branchen liegt dieser Wert zum Teil deutlich darunter. Am kritischsten urteilen die Fachkräfte aus dem *Baugewerbe* und dem *Gesundheits- & Sozialwesen*, die den Erfolg dieser externen Kooperationen mit durchschnittlich $M = 3,01$ angeben, was auf der vorgegebenen Antwortskala einem *mittelmäßig erfolgreich* entspricht.

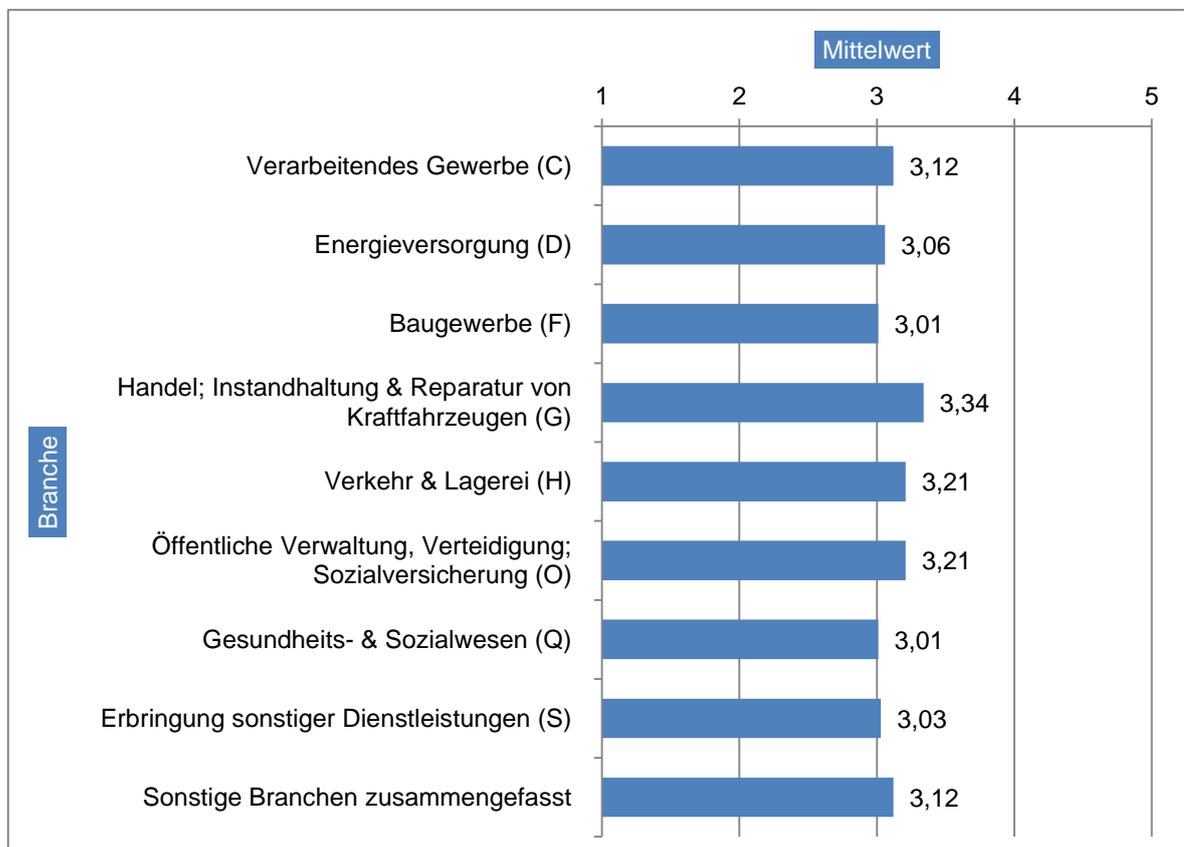


Abbildung 4-136: Einschätzung des Kooperationserfolgs mit externen Kooperationspartnern nach Branchen in Erhebungszeitraum t3

4.10.2.3.1 Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften

Die Quote der Fachkräfte, die mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften zusammenarbeiten, hängt stark mit der Zugehörigkeit des Betriebs zum öffentlichen und gewerblichen Bereich zusammen (siehe Abbildung 4-137).

Dies zeigt sich insbesondere in der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung*, die mit 91,2 % einen entsprechend hohen Anteil an Fachkräften in Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* zeigt, und in dem nur 55,5 % zusätzlich mit den *Berufsgenossenschaften* zusammenarbeiten oder in der Branche *Gesundheits- & Sozialwesen*, in der sich die Verteilung *Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand/Berufsgenossenschaften* annähert.

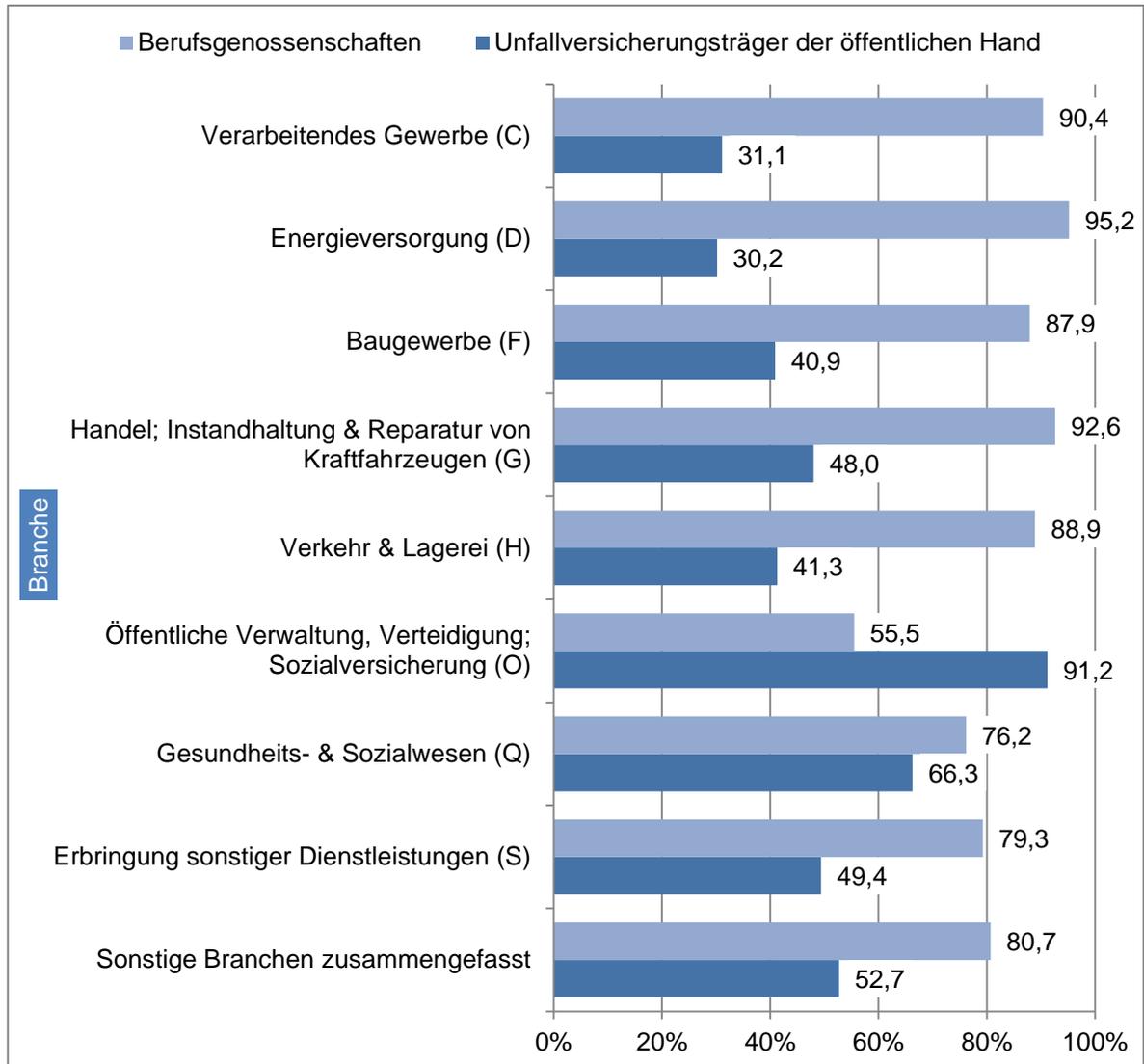


Abbildung 4-137: Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften angeben in Erhebungszeitraum t3

4.10.2.3.2 Zusammenarbeit mit staatlichen Arbeitsschutzorganisationen

Aussagekräftiger ist die Betrachtung der Kooperationen mit den staatlichen Arbeitsschutzorganisationen über die Branchen (siehe Abbildung 4-138).

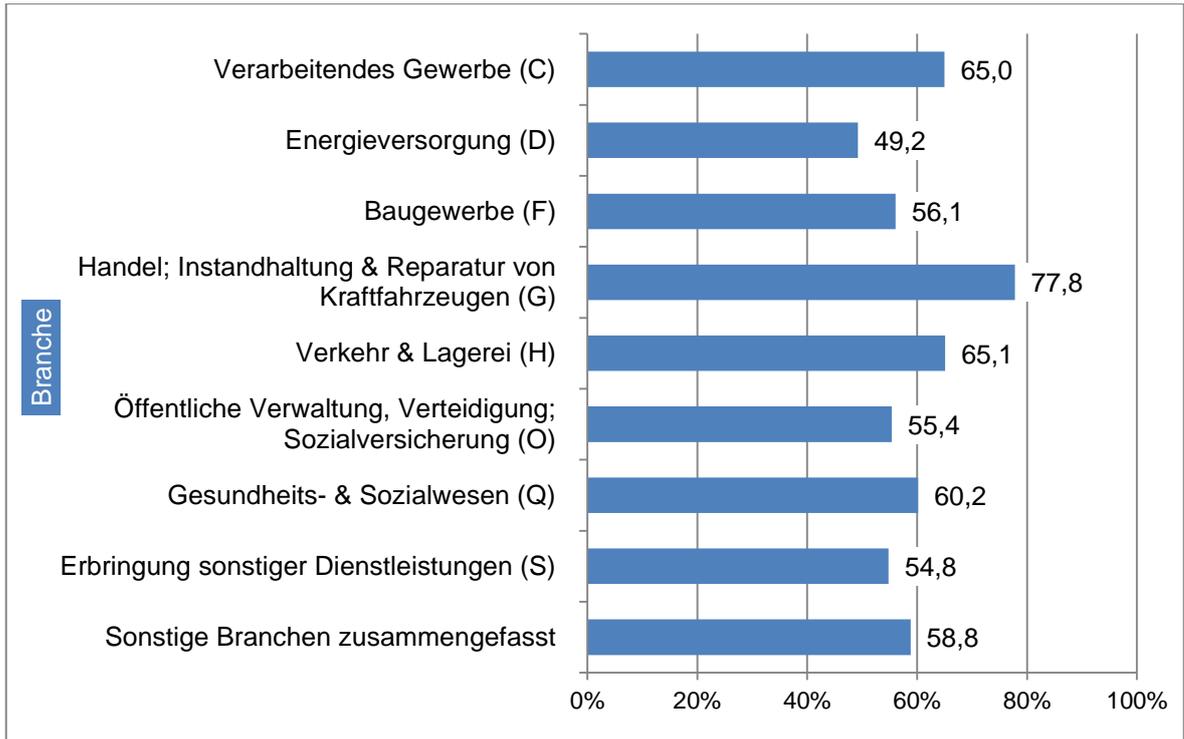


Abbildung 4-138: Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden in Erhebungszeitraum t3 angeben

Hier zeigt die Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit fast 78 % der Fachkräfte den höchsten Anteil an Kooperationen. Auch die Fachkräfte aus dem *Verarbeitenden Gewerbe* (65,0 %) und der Branche *Verkehr & Lagerei* (65,1 %) liegen im oberen Feld. Die Fachkräfte der *Energieversorgung* liegen dagegen bei einer Quote unter 50 % am Ende des Branchenvergleichs.

4.10.2.3.3 Zusammenarbeit mit Krankenkassen

Die Zusammenarbeit mit *Krankenkassen* ist bei Fachkräften relativ gering ausgeprägt (siehe Abbildung 4-139). Auch hier zeigen die Fachkräfte aus der Branche *Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen* mit 37 % die günstigsten Quoten.

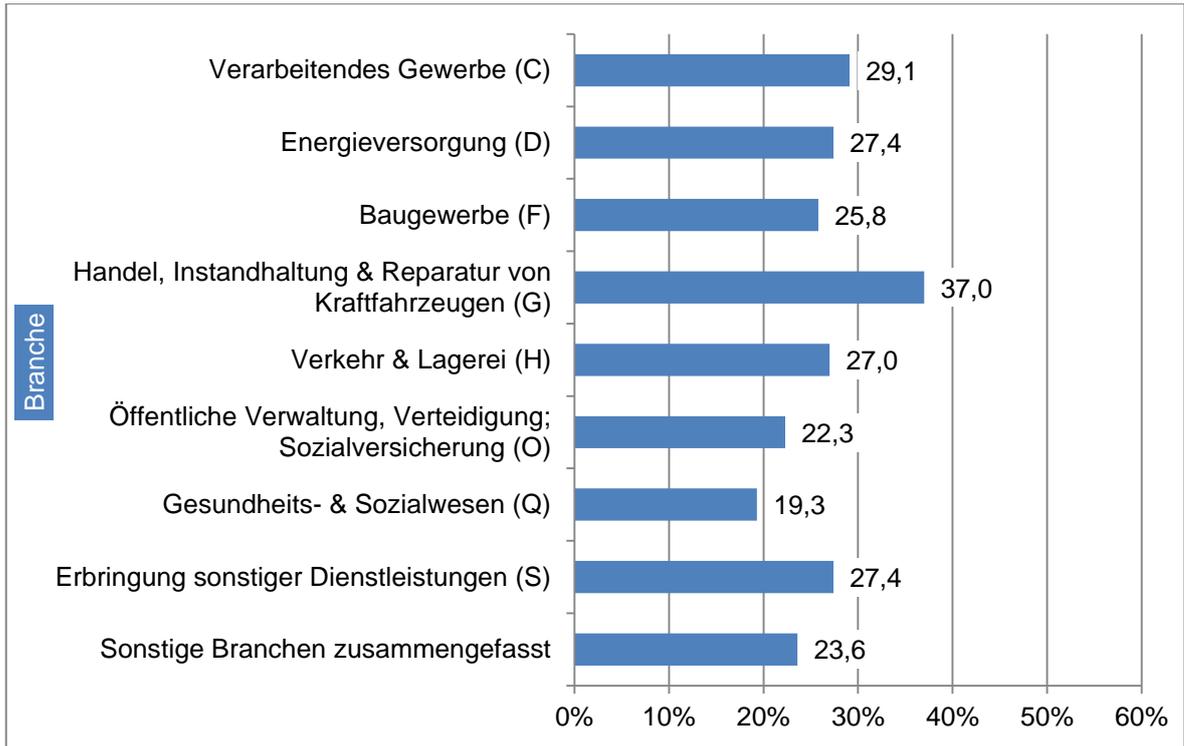


Abbildung 4-139: Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den Krankenkassen angeben in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Am schwächsten ist die Zusammenarbeit mit den *Krankenkassen* mit einer Quote von 19,3 % bei den Fachkräften aus dem *Gesundheits- & Sozialwesen* ausgeprägt. Eher schwach ist sie auch bei den Fachkräften der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* (22,3 %).

4.10.2.4 Betriebliche Entwicklung und externe Kooperation

Betriebliche Veränderungsprozesse zeigen insgesamt gesehen eher einen geringen Einfluss auf die Anzahl externer Kooperationspartner. Statistisch bedeutsame Effekte finden sich lediglich bei Veränderungen der Verfahrenstechnik. Sind diese stark ausgeprägt, dann steigt die Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte in den Unternehmen auf durchschnittlich 2,49 an, gegenüber durchschnittlich 2,10 Partnern in Unternehmen ohne Veränderungen.

Schaut man sich dazu an, mit welchen Kooperationspartnern in diesem Fall häufiger kooperiert wird (siehe Abbildung 4-140), zeigt sich, dass bei starken Veränderungen der Verfahrenstechnik insbesondere die Zusammenarbeit mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* und den *Krankenkassen* verstärkt wird.

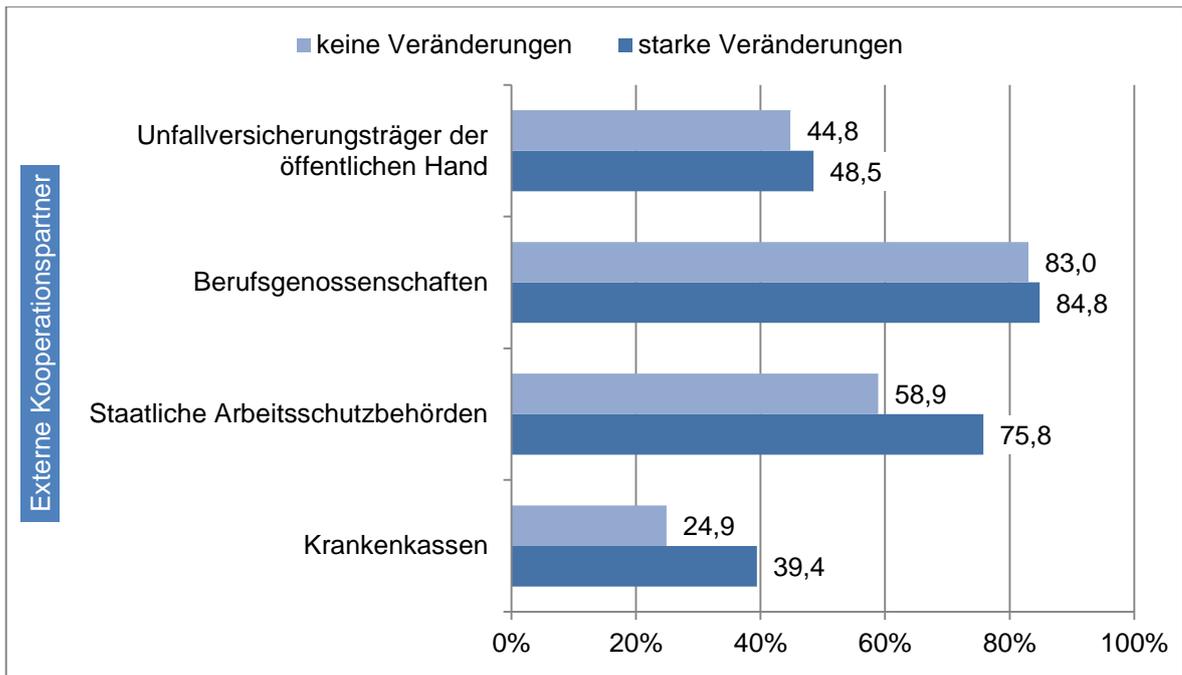


Abbildung 4-140: Quote der Fachkräfte, die mit den verschiedenen externen Kooperationspartnern zusammenarbeiten in Abhängigkeit von Veränderungen der Verfahrenstechnik in Erhebungszeitraum t3

Insgesamt wird bei Veränderungen der Verfahrenstechnik auch der Erfolg der Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern positiver eingeschätzt. Während dieser Erfolg von Fachkräften in Unternehmen ohne Veränderungen der Verfahrenstechnik mit durchschnittlich $M = 3,06$ als *mittelmäßig erfolgreich* betrachtet werden, zeigt sich bei einigen ($M = 3,22$) und starken ($M = 3,35$) Veränderungen eine Tendenz, diese Zusammenarbeit erfolgreicher zu bewerten.

Auch Veränderungen des Gefährdungs- und Belastungsspektrums erhöht die Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte von durchschnittlich 2,07, wenn keine Veränderungen vorgenommen werden, auf 2,32 bzw. 2,21, wenn einige bzw. starke Veränderungen in diesem Bereich vorhanden sind. Und auch hier zeigt sich eine leichte Tendenz, diese Zusammenarbeit positiver zu bewerten, wenn es Veränderungen gibt.

Darüber hinaus finden sich keine weiteren statistisch relevanten Zusammenhänge zwischen den betrieblichen Veränderungsprozessen und dem Kooperationsverhalten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern.

4.10.2.5 Kooperation und Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen

Ein wichtiger Aspekt der betrieblichen Entwicklung betrifft die Umsätze, den Gewinn und die Mitarbeiterzahlen. Zum dritten Erhebungszeitraum finden sich leichte Zusammenhänge mit der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner bei der *Gewinnentwicklung* ($r = .13$, $p < .01$) und der *Entwicklung der Umsätze* ($r = .09$, $p < .05$). Dabei ist die Stärke dieses Zusammenhangs als schwach einzustufen. Diese Effekte sind bei der Einschätzung des Erfolgs der Zusammenarbeit kaum höher (Gewinn: $r = .16$; $p < .01$; Umsätze: $r = .11$; $p < .01$; Mitarbeiterzahlen: n. s.).

Die Ergebnisse zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand*, den *staatli-*

chen Arbeitsschutzbehörden und den Krankenkassen und der Einschätzung der Gewinnentwicklung der Betriebe. Wird die Frage nach dieser Zusammenarbeit bejaht, wird auch die Frage nach der Gewinnentwicklung positiver beantwortet (siehe Abbildung 4-141).

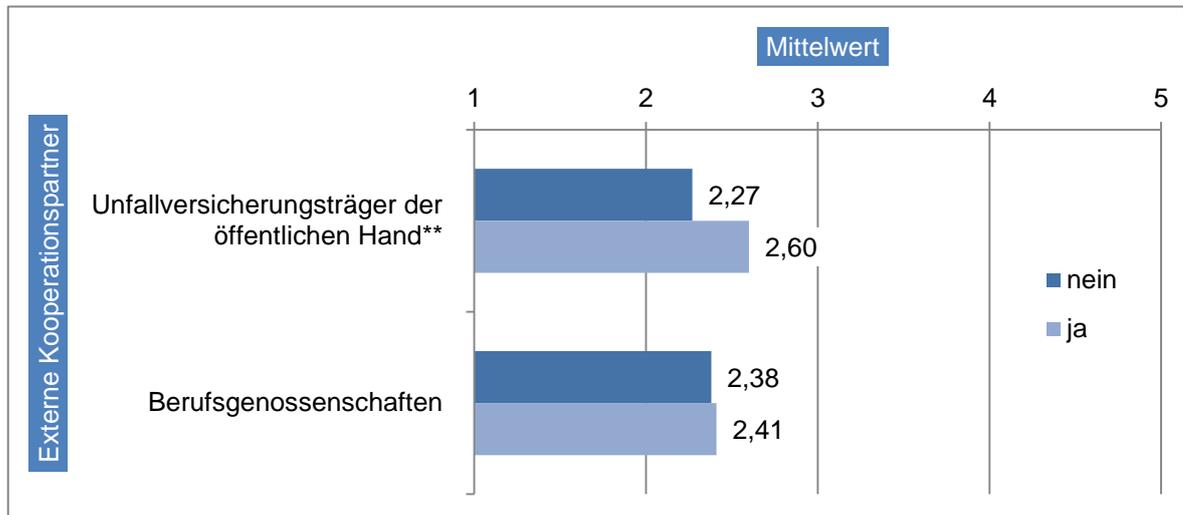


Abbildung 4-141: Einschätzung der Gewinnentwicklung der Betriebe aufgeschlüsselt danach, ob eine externe Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand/Berufsgenossenschaften vorhanden ist oder nicht in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: *p < .05; ** p < .01

Dabei ist der Unterschied in der Einschätzung der *Gewinnentwicklung* am höchsten im Zusammenhang mit der Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* (Diff. = 0,33). Bei den *Berufsgenossenschaften*, mit denen ohnehin ein Großteil der Fachkräfte kooperiert, findet sich kein solcher Effekt.

Auch die *Umsätze* zeigen einen Zusammenhang mit der Zusammenarbeit mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* (Diff. = 0,34; p < .01) und den *Krankenkassen* (Diff. = 0,19; p < .05), ebenso wie die *Entwicklung der Mitarbeiterzahlen* mit der Zusammenarbeit mit den *Unfallkassen* (Diff. = 0,15; p < .05).

4.10.2.6 Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und externe Kooperationspartner

Die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit ist ein bedeutender Faktor für das Handeln und Wirken der Fachkraft in den Betrieben. Auch die Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner ist in Betrieben mit hoher Sicherheits- und Gesundheitskultur höher ($r = .25$, $p < .01$), ebenso wie die durchschnittliche Bewertung des Kooperationserfolgs mit diesen überbetrieblichen Kooperationspartnern ($r = .24$; $p < .01$).

Bei der Betrachtung dieser Zusammenhänge für die einzelnen externen Kooperationspartner zeigt sich, dass das Vorhandensein einer Zusammenarbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den *Berufsgenossenschaften* hier den größten Effekt hat (siehe Abbildung 4-142). In Betrieben ohne diese Zusammenarbeit wird die Sicherheits- und Gesundheitskultur um 0,43 Skalenpunkte einer 5-stufigen Skala niedriger eingeschätzt als in Unternehmen, in denen die Fachkraft diese Kooperation angibt.

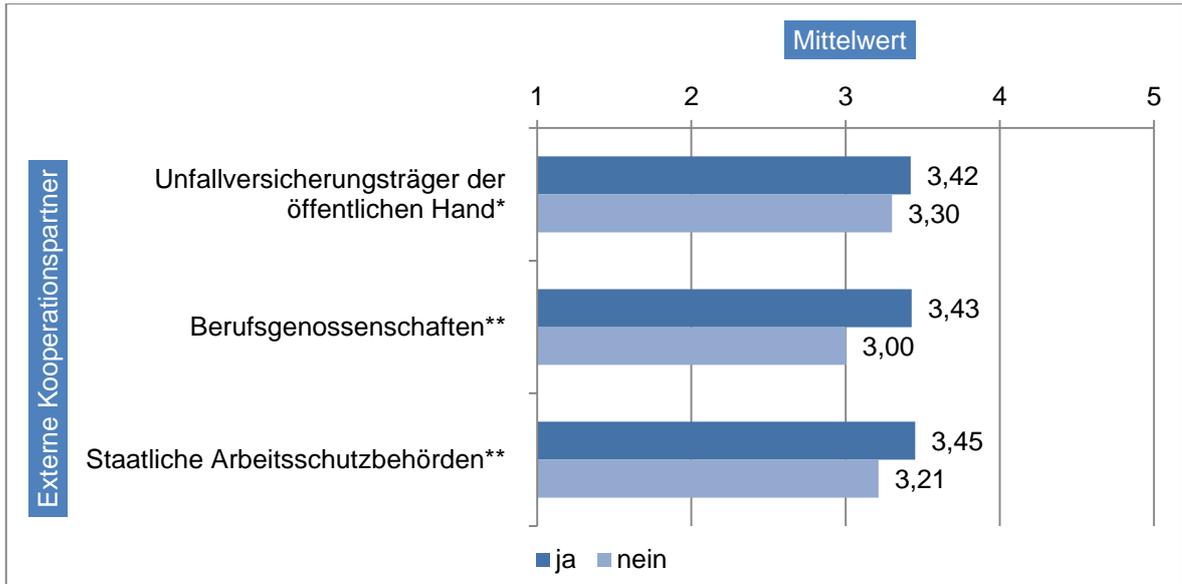


Abbildung 4-142: Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe aufgeschlüsselt danach, ob eine externe Kooperation vorhanden ist oder nicht in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung:* $p < .05$; ** $p < .01$

Aber auch für die übrigen externen Kooperationspartner finden sich statistisch relevante Effekte. Für die Zusammenarbeit mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* liegen diese bei einer Diff. = 0,24 Skalenpunkten ($p < .01$), bei den *Krankenkassen* bei Diff. = 0,32. Nur die Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* zeigt keinen so eindeutigen Zusammenhang mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur, und die Differenz dieser in Betrieben mit ($M = 3,42$) und ohne ($M = 3,30$) diese Zusammenarbeit ist relativ niedrig (Diff. = 0,12, $p < .05$).

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben umfasst eine ganze Reihe unterschiedlicher Facetten, die zum Teil unterschiedliche Zusammenhänge mit dem Vorhandensein der externen Kooperationen zeigen.

4.10.2.6.1 Kooperation mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand zeigt hier auf vier der dreizehn Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur statistisch relevante Effekte. Gesundheitsförderung ($p < .01$): Fachkräfte, die mit den Unfallversicherungsträgern zusammenarbeiten, stimmen der Aussage, dass ihr Betrieb *Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützt* mit $M = 3,24$ stärker zu, als ihre Kollegen, die diese Zusammenarbeit nicht angeben ($M = 2,92$). Weiter wird von diesen Fachkräften auch eher angegeben, dass *Sicherheit und Gesundheitsverhalten bei den Personalentscheidungen eine Rolle spielen* (Diff. 0,22 Skalenpunkte).

4.10.2.6.2 Kooperation mit Berufsgenossenschaften und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Diese Zusammenhänge zwischen der Kooperation mit den Berufsgenossenschaften und den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur sind deutlicher ausgeprägt (siehe Abbildung 4-143).

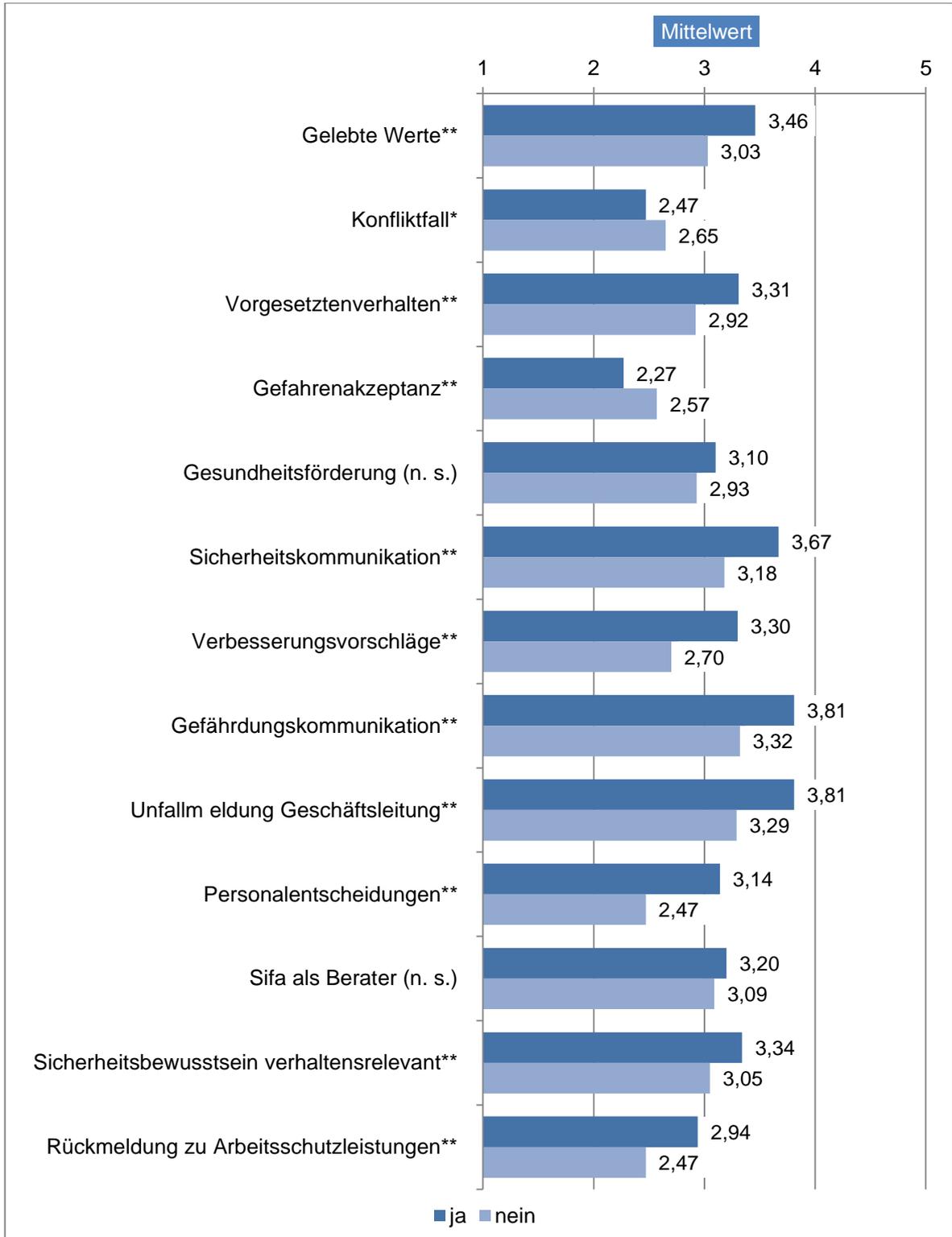


Abbildung 4-143: Zusammenhänge zwischen der Kooperation mit den Berufsgenossenschaften und den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung:*p < .05; ** p < .01

Am stärksten zeigt sich der Zusammenhang der Kooperation mit den Berufsgenossenschaften bei der Berücksichtigung des *sicherheitsbewussten Verhaltens* der Beschäftigten in *Personalentscheidungen* (Diff. = 0,67) und der Ermunterung der Mitarbeiter durch Vorgesetzte, *Verbesserungsvorschläge* zur Arbeitssicherheit zu machen (Diff. = 0,61). Wenn

die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den Berufsgenossenschaften als externem Partner zusammenarbeitet, werden diese Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur deutlich positiver eingeschätzt. Aber auch alle anderen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigen einen positiven Trend, wenn diese Zusammenarbeit entsteht, jedoch ist dieser zum Teil sehr gering und statistisch unbedeutend. So zeigt beispielsweise die Einschätzung, ob eine Fachkraft für Arbeitssicherheit eher als Berater oder als Macher gesehen wird, dass die Kooperation mit den Berufsgenossenschaften kaum Einfluss hat. Die Differenz für Fachkräfte mit (M = 3,20) oder ohne (M = 3,09) diese Kooperation beträgt nur 0,12 Skalenpunkte (n. s.).

4.10.2.6.3 Kooperation mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Bis auf eine Ausnahme, der Vorzug der Produktion oder Dienstleistung vor der Sicherheit, wenn es diesbezüglich einen Konflikt gibt, hängen alle anderen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur auf einem 1%-Niveau mit der Kooperation mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zusammen. Und wieder wirkt sich diese Kooperation besonders stark auf das *Verbesserungsvorschlagswesen* in den Betrieben aus. Während Fachkräfte ohne eine Kooperation mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden diesen Aspekt der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit M = 2,95 eher zurückhaltend einschätzen, bewerten Fachkräfte mit dieser Kooperation hier um 0,43 Skalenpunkte positiver. Auch der Einbezug des *Verhaltens zu Sicherheit und Gesundheit* zeigt wieder einen deutlichen Zusammenhang (Diff. = 0,39). Rückmeldungen zu *Arbeitsschutzleistungen durch die Vorgesetzten* mit einer Differenz von 0,36, *Maßnahmen der Gesundheitsförderung* (Diff. = 0,33), *Unfallmeldungen direkt an die Betriebsleitung* (Diff. = 0,31) und *Respekt für Vorgesetzte, die sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten* (Diff. = 0,30) sind weitere Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur, die relativ hohe Zusammenhänge mit dem Vorhandensein einer Kooperation mit dem staatlichen Arbeitsschutz zeigen.

4.10.2.6.4 Kooperation mit Krankenkassen und Sicherheits- und Gesundheitskultur

Auch die insgesamt deutlich seltenere Kooperation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Krankenkassen zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben. Wie bereits bei der Kooperation mit dem Staatlichen Arbeitsschutz korreliert die Facette *Vorzug der Produktion oder Dienstleistung vor der Sicherheit, wenn es diesbezüglich einen Konflikt gibt* nicht signifikant mit dieser externen Kooperation. Auch nicht signifikant ist die Korrelation mit der Wahrnehmung der Fachkraft als Berater vs. als Macher.

Besonders hoch ist hier erwartungsgemäß der Zusammenhang mit Maßnahmen der Gesundheitsförderung, der häufig von Krankenkassen unterstützt wird. Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den *Krankenkassen* angeben, zeigen mit M = 3,51 eine um 0,59 Skalenpunkte positivere Bewertung der *Gesundheitsförderung* in ihrem Betrieb, als Fachkräfte ohne diese Zusammenarbeit (M = 2,92). Erneut zeigt sich auch der Zusammenhang mit den Personalentscheidungen (Diff. = 0,56).

Beim Wechsel der Perspektive und der Frage danach, welche Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur mehr oder weniger stark mit den verschiedenen externen Kooperationen zusammenhängen, zeigt sich das in Abbildung 4-144 dargestellt Bild. Die Ge-

sundheitsförderung zeigt insgesamt die stärksten Zusammenhänge (Diff. = 0,59), gefolgt von der Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit bei den *Personalentscheidungen* (Diff. = 0,56) und der Ermutigung der Beschäftigten, *Verbesserungsvorschläge* zu Sicherheit und Gesundheit zu unterbreiten (Diff. = 0,48).

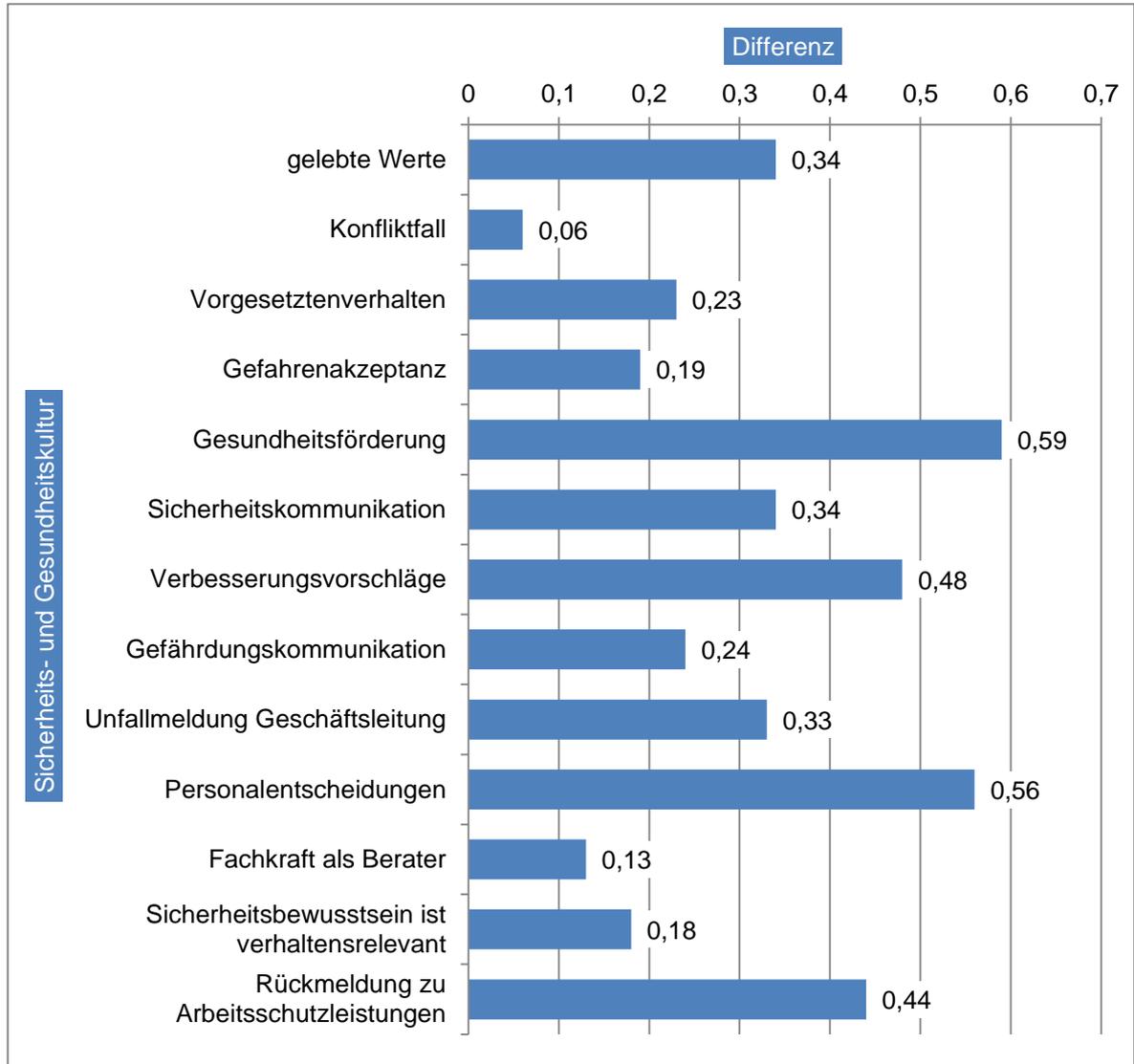


Abbildung 4-144: Mittlere Differenzen in der Sicherheits- und Gesundheitskultur gemittelt über alle vier externen Kooperationspartner

4.10.2.7 Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit und externe Kooperationspartner

Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit strukturieren Inhalt und Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Dabei erhöhen Managementsysteme nicht nur die Anzahl interner Kooperationspartner der Fachkräfte, sondern zeigen ebenso einen Einfluss auf die Zusammenarbeit mit externen Partnern (siehe Abbildung 4-145). Während die Fachkräfte in Betrieben *ohne ein Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit* durchschnittlich weniger als zwei externe Kooperationen angeben ($M = 1,95$), sind dies in Betrieben *mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem* im Durchschnitt 2,10 Partner und in Unternehmen *mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement* 2,38. Deutlich

am meisten Kooperationspartner geben Fachkräfte aus Unternehmen mit *beiden Managementsystemen* an. Hier beträgt die durchschnittliche Anzahl an Kooperationspartnern $M = 2,51$.

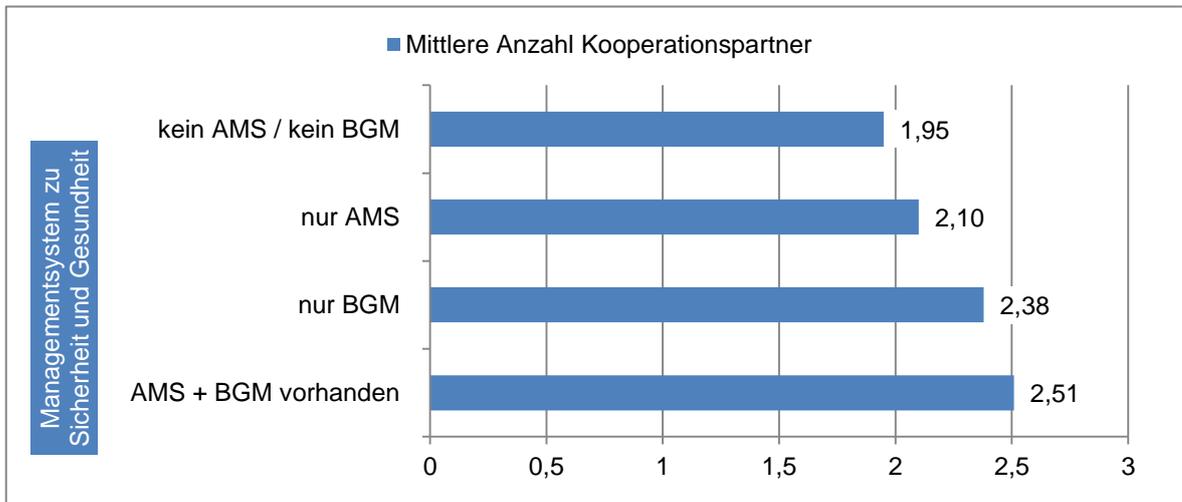


Abbildung 4-145: Mittlere Anzahl der externen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Erhebungszeitraum t3

Auch die Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern wird durch diese Managementsysteme beeinflusst ($p < .01$). Dabei zeigt sich das gleiche Muster wie zur Anzahl der Kooperationspartner (siehe Abbildung 4-146).

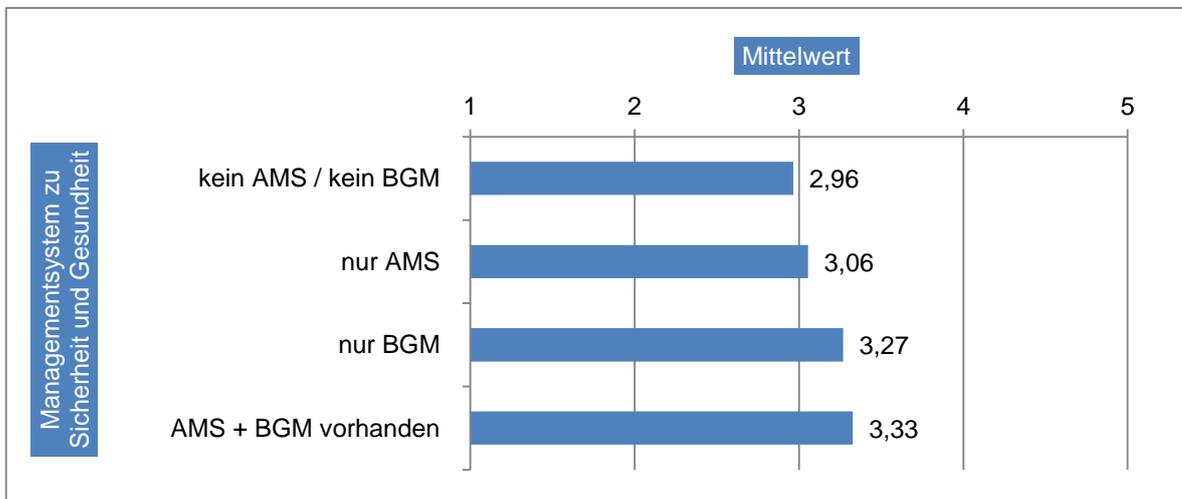


Abbildung 4-146: Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Erhebungszeitraum t3

Wenn ein Betrieb *ein Managementsystem* zu Sicherheit und Gesundheit hat, wird die Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte positiver bewertet. *Ohne Managementsystem* liegt diese Bewertung, die auf einer 5-stufigen Skala vorgenommen wurde, in einem tendenziell negativen Bereich bei $M = 2,97$. Ist dagegen ein *Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden*, steigt dieser Wert auf $M = 3,06$ und ist beim *Vorhandensein eines betrieblichen Gesundheitsmanagements* mit $M = 3,27$ noch positiver. Die günstigsten Erfolgsbewertungen der Kooperation mit externen Partnern ge-

ben Fachkräfte aus Unternehmen, in denen *beide Managementsysteme* zu Sicherheit und Gesundheit etabliert sind ($M = 3,33$).

Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den *Unfallkassen* zeigen die Befunde zum dritten Erhebungszeitraum den stärksten Zusammenhang diese Kooperation mit dem *Vorhandensein eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems* (siehe Abbildung 4-147). Ist dieses gegeben, dann geben knapp zwei Drittel der Fachkräfte an, mit den Unfallkassen zusammenzuarbeiten. Wenn *kein Managementsystem* zu Sicherheit und Gesundheit vorhanden ist, sind dies nur knapp 40 %. Arbeitsschutzmanagementsysteme zeigen dagegen nur einen geringen Zusammenhang. Im Vergleich zu Betrieben *ohne Managementsystem* steigt die Quote der Zusammenarbeit mit den Unfallkassen praktisch nicht an (41,7 %). Wenn gleichzeitig *ein AMS und ein BGM* vorhanden sind, liegt die Quote der Zusammenarbeit bei 56,8 %.

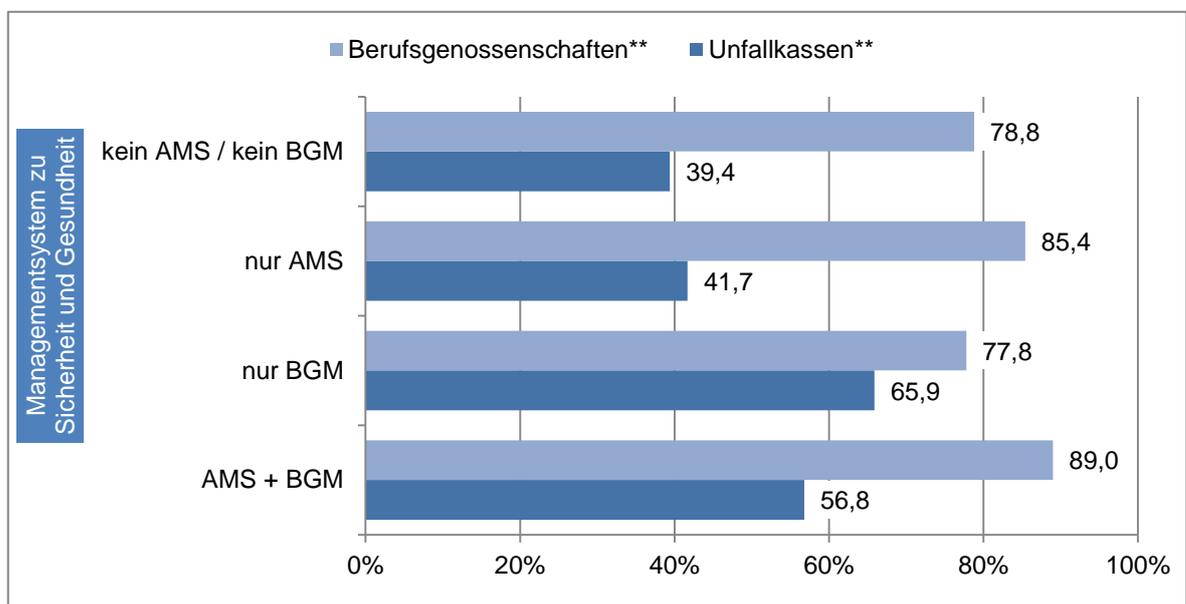


Abbildung 4-147: Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Berufsgenossenschaften und Unfallkassen

Anmerkung: ** = $p < .01$

Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit den *Berufsgenossenschaften* dreht sich dieser Befund zum AMS und BGM um. Hier überwiegt das *Vorhandensein eines AMS* den des *BGM* deutlich. Während die Quote der Zusammenarbeit bei einem *BGM* mit 77,8 % auf einem ähnlichen Niveau liegt, wie wenn *kein Managementsystem* vorhanden ist (78,8 %) steigt diese bei *vorhandenem AMS* auf 85,4 % und weiter auf 89,0 %, wenn *beide Managementsysteme* vorhanden sind.

Die Zusammenarbeit mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* und den *Krankenkassen* zeigt wiederum einen stärkeren Zusammenhang *mit dem BGM* (siehe Abbildung 4-148). Jedoch ist der Einfluss des AMS bei der Kooperation mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden kaum vorhanden, für die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen wird er hingegen sichtbar.

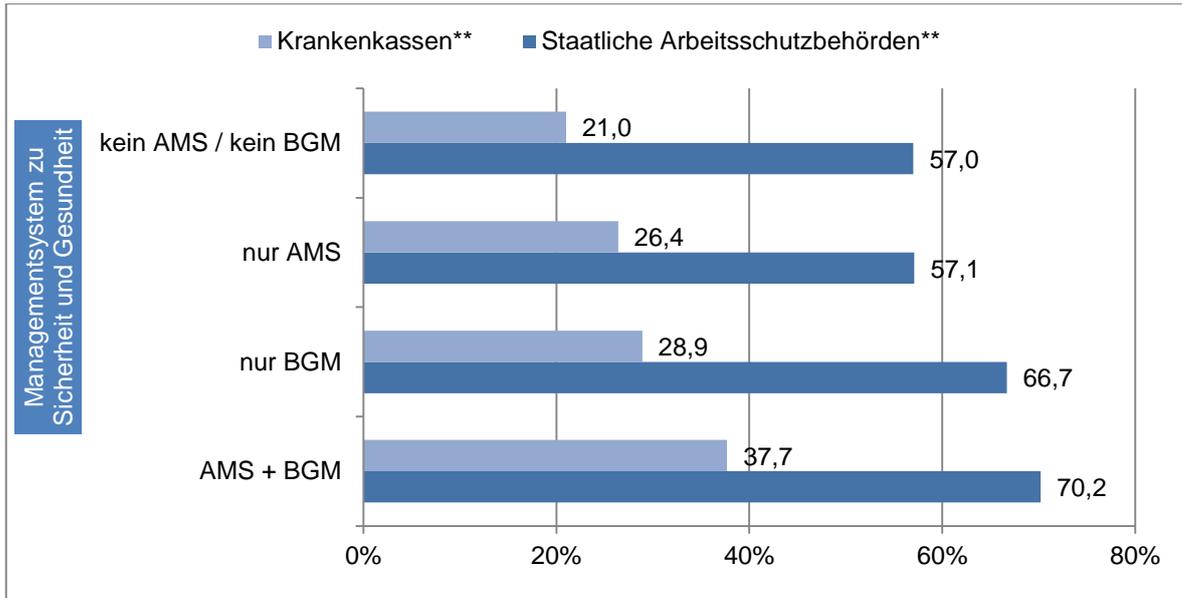


Abbildung 4-148: Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Krankenkassen und staatlichen Arbeitsschutzbehörden

Anmerkung: ** = $p < .01$

4.10.2.8 Externe Kooperationspartner und Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Inwieweit beeinflussen externe Kooperationen der Fachkraft für Arbeitssicherheit ihr Handeln in den Betrieben? Und inwieweit können die externen Kooperationspartner dabei helfen, die Wirksamkeit der Fachkräfte zu verbessern?

Die Daten der Sifa-Langzeitstudie können hier Hinweise zur Beantwortung dieser Fragen geben.

4.10.2.8.1 Externe Kooperationspartner und Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die reine Anzahl der überbetrieblichen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt einen positiven und statistisch abgesicherten Zusammenhang mit der Intensität der Tätigkeit in allen sieben Tätigkeitsfeldern ($p < .01$) (siehe Tabelle 4-44).

Tabelle 4-44: Korrelativer Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner	N
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	,372**	1366
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	,282**	1364
T3 Management des Arbeitsschutzes	,358**	1364
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	,326**	1364

Tätigkeitsfelder	Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner	N
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	,355**	1364
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	,268**	1353
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	,370**	1349

Anmerkung: ** p < .01

Dabei finden sich die höchsten Korrelationskoeffizienten von je $r = .37$ in den Tätigkeitsfeldern *Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen* und *Analyse eingetretener Ereignisse*. Aber auch die relativ schwächeren Korrelationen zu den Tätigkeitsfeldern *Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen* mit $r = .27$ und *Analyse von Gefährdungsfaktoren* mit $r = .28$ zeigen einen relevanten Zusammenhang der Anzahl der überbetrieblichen Kooperationspartner mit der Intensität des Handelns der Fachkräfte an.

Auch die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit variiert mit dem Vorhandensein externer Kooperationen mit den verschiedenen Kooperationspartnern (siehe Tabelle 4-45).

Tabelle 4-45: Differenz bei den Tätigkeitsintensitäten im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nichtvorhandensein einer Kooperation

Externe Kooperationspartner	Durchschnittlicher Mittelwert in der Intensität der Tätigkeit	
	ja	nein
Unfallkassen	3,43	3,17
Berufsgenossenschaften	3,36	2,94
Staatliche Arbeitsschutzbehörden	3,46	3,03
Krankenkassen	3,63	3,17

Bei der Betrachtung der mittleren Differenzen in der Intensität der Tätigkeiten über die verschiedenen Tätigkeitsfelder hinweg zeigt sich, welche externen Kooperationspartner ganz allgemein Einfluss auf die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte ausüben (siehe Abbildung 4-149).

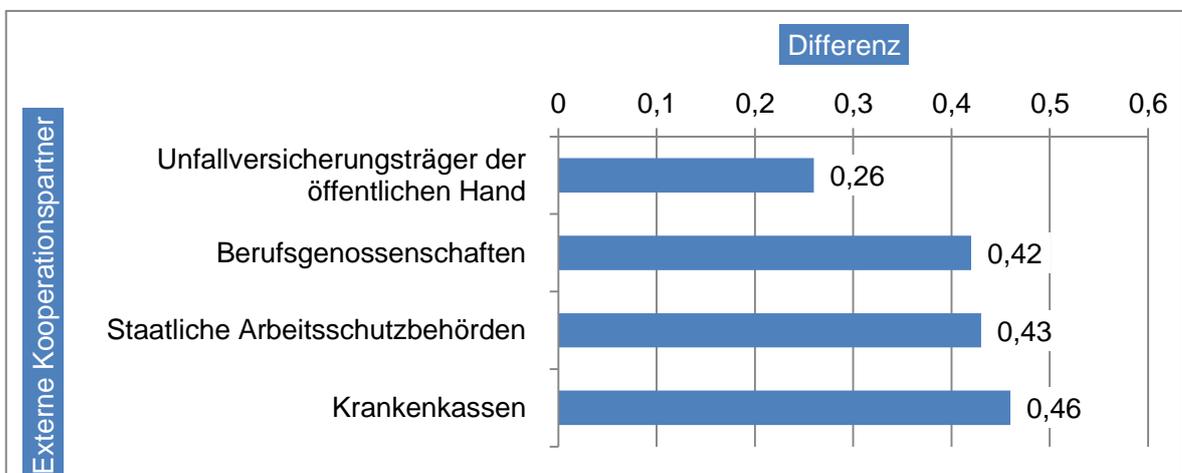


Abbildung 4-149: Mittlere Differenzen in der Intensität der Tätigkeiten über die verschiedenen Tätigkeitsfelder nach externen Kooperationspartnern

Während die Differenzen in der Intensität des Handelns der Fachkräfte beim Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein einer Zusammenarbeit mit *Berufsgenossenschaften* (Diff. = 0,42), *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* (Diff. = 0,43) und *Krankenkassen* (Diff. = 0,46) in ihrer Höhe vergleichbar sind, fällt der Einfluss der Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* dahinter zurück, doch bleibt er durchaus relevant. Ob eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den letzteren zusammenarbeitet oder nicht, zeigt auf einer 5-stufigen Antwortskala einen Unterschied von durchschnittlich 0,26 Skalenpunkten der Intensität des Handelns.

Welche Tätigkeitsfelder stehen in ihrer Handlungsintensität besonders mit den Kooperationen mit externen Partnern im Zusammenhang?

Tabelle 4-46 zeigt die Mittelwerte der über die verschiedenen externen Kooperationspartner gemittelten der Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein dieser überbetrieblichen Kooperationen.

Tabelle 4-46: Mittlere Handlungsintensitäten beim Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein der verschiedenen Kooperationen mit den externen Kooperationspartnern

Tätigkeitsfelder	Durchschnittlicher Mittelwert der Intensität der Tätigkeit	
	ja	nein
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,40	3,62
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,93	3,63
T3 Management des Arbeitsschutzes	3,56	3,12
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,36	2,98
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,72	2,32
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,44	3,09
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	3,28	2,78

Abbildung 4-150 zeigt die über die verschiedenen externen Kooperationspartner gemittelten Differenzen der Handlungsintensitäten.

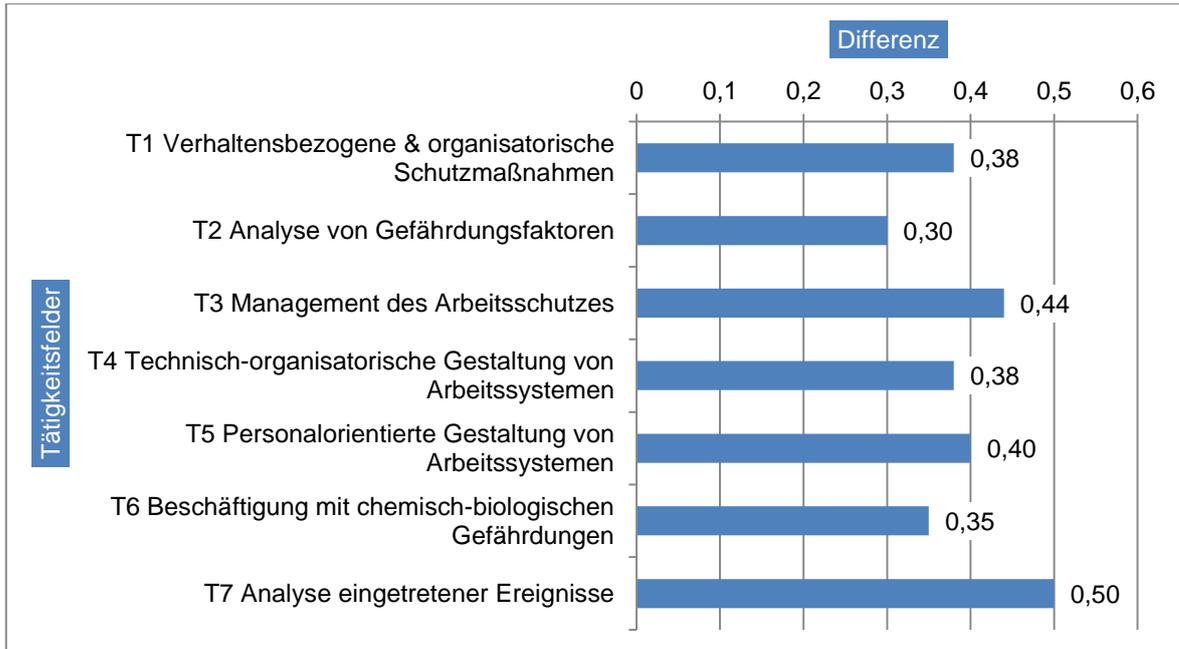


Abbildung 4-150: Zusammenhang zwischen den über die verschiedenen externen Kooperationspartner gemittelten Differenzen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den Tätigkeitsfelder T1 bis T7 in Erhebungszeitraum t3

Wie bereits bei den Korrelationen zum Zusammenhang zwischen der Anzahl der Kooperationspartner und der Handlungsintensität der Fachkräfte (s. o.) ist es auch mit Blick auf das Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein dieser Kooperationen das Tätigkeitsfeld *Analyse eingetretener Ereignisse*, welches besonders hervorsteicht. Hier betragen die Differenzen 0,50 Skalenpunkte, gefolgt von Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* mit einer Differenz von 0,44 Skalenpunkten. Aber auch die Intensität des Handelns in allen übrigen Tätigkeitsfeldern zeigt einen deutlichen Zusammenhang zum Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein der Kooperationen mit den externen Partnern.

4.10.2.8.2 Beurteilung des Kooperationserfolgs und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Neben der reinen Anzahl der Kooperationspartner bzw. dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein dieser Kooperationen, gibt auch die Bewertung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte Aufschluss über die Zusammenhänge mit der Intensität des Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (siehe Tabelle 4-47). Dieser Zusammenhang ist ebenso durchweg statistisch signifikant ($p < .01$), wobei die Höhe der Korrelationskoeffizienten zwischen $r = .40$ zum Tätigkeitsfeld T1 *Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen* und $r = .29$ für die T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen variiert.

Tabelle 4-47: Korrelativer Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Tätigkeitsfelder	mittlere Kooperationsintensität nur extern	N
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	,405**	1356
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	,307**	1354
T3 Management des Arbeitsschutzes	,390**	1354
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	,315**	1354
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	,352**	1354
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	,290**	1344
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	,377**	1340

Anmerkung: ** p < .01

Es kann somit anhand der Befunde der Studie ein stabiler und konstanter Zusammenhang für die Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand, den Berufsgenossenschaften, dem Staatlichen Arbeitsschutz und den Krankenkassen und der Intensität des Handelns sowie der Bewertung des Erfolgs dieses Handelns festgestellt werden.

4.10.2.8.3 Differenzierte Betrachtung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationsgruppen und der Intensität des Handelns der Fachkräfte

Bei der nochmaligen Betrachtung der Unterschiede der Intensität des Handelns, getrennt nach den verschiedenen externen Kooperationspartnern (vorhanden/nicht vorhanden) für die einzelnen Tätigkeitsfelder, lassen sich vertiefende Einblicke in diese Beziehung gewinnen (siehe Tabelle 4-48).

Tabelle 4-48: Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Kooperation mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften

Tätigkeitsfelder	Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand		Berufsgenossenschaften	
	ja	nein	ja	nein
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,9987	3,6225	3,9124	3,4402
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,9262	3,6284	3,8736	3,4504
T3 Management des Arbeitsschutzes	3,5642	3,1219	3,4296	2,9921
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,3589	2,9782	3,2647	2,7983

T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,7202	2,3231	2,5506	2,3105
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,4382	3,0860	3,3506	2,9654
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	3,2807	2,7761	3,1343	2,5944

Das Vorhandensein einer Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* steht insbesondere mit der *Analyse eingetretener Ereignisse* in Beziehung, die beim Vorhandensein dieser Kooperation mit einer um 0,35 Skalenpunkte höheren Intensität ausgeübt wird, als wenn diese Kooperation nicht besteht (siehe Abbildung 4-151). Ebenso deutlich wird die Intensität des Handelns zur *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* beim Vorhandensein der Kooperation mit den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* höher angegeben (Diff. = 0,35). Der geringste Zusammenhang, der als einziger Wert kaum einen Zusammenhang ausdrückt, findet sich zur *Analyse von Gefährdungsfaktoren* (Diff. = 0,14).

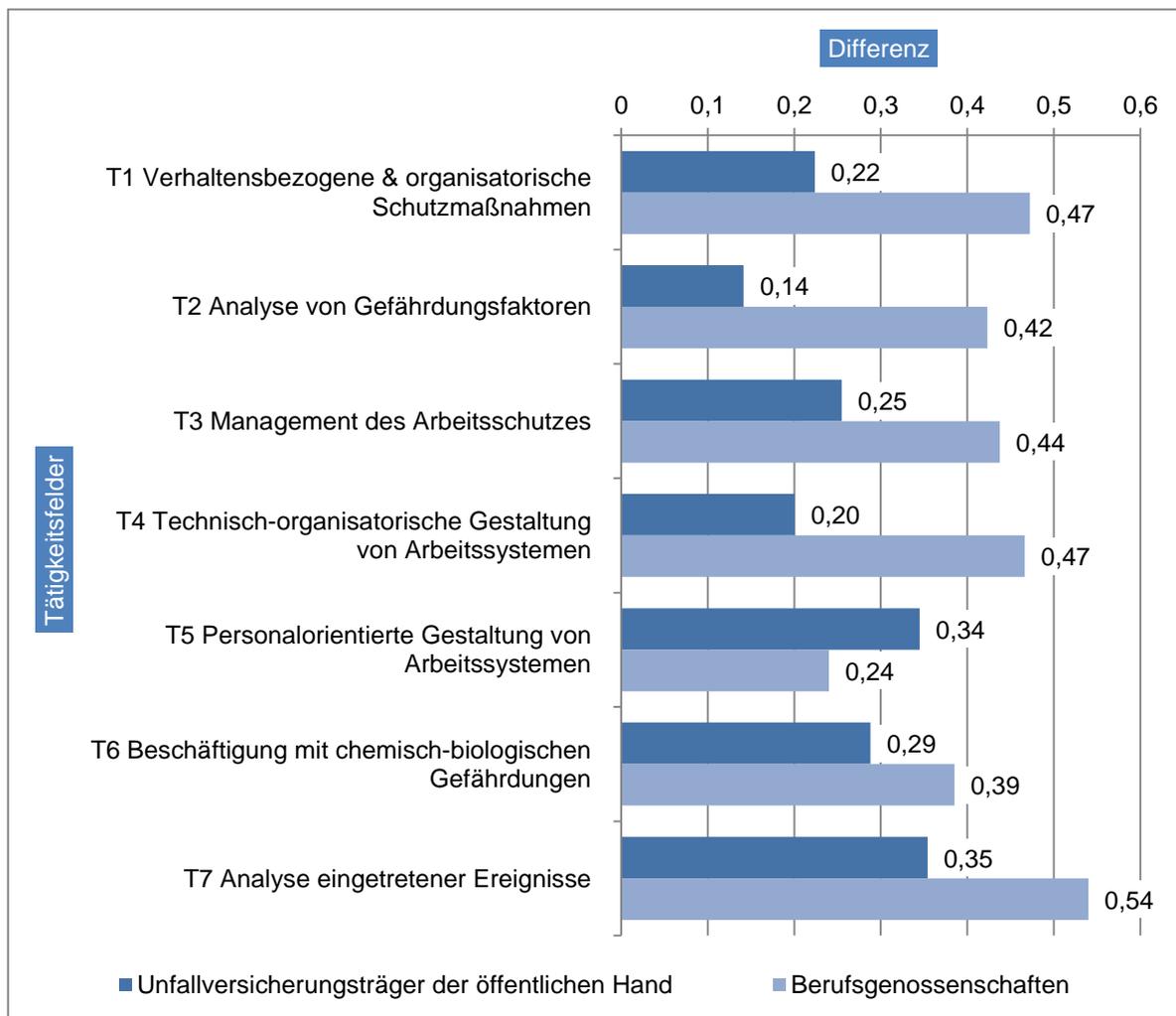


Abbildung 4-151: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (T1 bis T7) im Zusammenhang mit dem Vorhandensein überbetrieblicher Kooperationen mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften

Die insgesamt höheren Zusammenhänge der Tätigkeitsintensität mit der Kooperation mit den *Berufsgenossenschaften* wirken sich ebenfalls am stärksten auf die *Analyse eingetretener Ereignisse* aus (Diff. = 0,54), ebenso wie auf die Tätigkeiten zu *verhaltensbezogenen und organisatorischen Schutzmaßnahmen* und die *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = 0,47). Dagegen fällt der Zusammenhang mit der *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* bei den *Berufsgenossenschaften* mit 0,24 Skalenpunkten Differenz deutlich niedriger aus als bei den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand*.

Tabelle 4-49: Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Kooperation mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen

Tätigkeitsfelder	Staatliche Arbeitsschutzbehörden		Krankenkassen	
	ja	nein	ja	nein
Mittelwerte				
T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen	3,40	3,58	4,13	3,74
T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren	3,94	3,60	4,02	3,73
T3 Management des Arbeitsschutzes	3,56	3,05	3,78	3,21
T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	3,35	2,94	3,53	3,08
T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	2,66	2,28	2,97	2,35
T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen	3,47	3,01	3,49	3,22
T7 Analyse eingetretener Ereignisse	3,24	2,75	3,51	2,88

Die Kooperation mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* zeigt bei ausnahmslos hohen Zusammenhängen insbesondere einen Bezug zur Handlungsintensität der Fachkräfte im Bereich des *Managements des Arbeitsschutzes* (Diff. = 0,51) sowie zur *Analyse eingetretener Ereignisse* (Diff. = 0,50) (siehe Abbildung 4-152).

Auch die Kooperation mit den *Krankenkassen* zeigt deutliche Bezüge zu den Handlungsintensitäten der Fachkräfte. Diese zeigen für die *Analyse eingetretener Ereignisse* mit einer Differenz der Intensität von 0,63, für die *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* (Diff. = 0,62) und das *Management des Arbeitsschutzes* (Diff. = 0,57) hohe Werte.

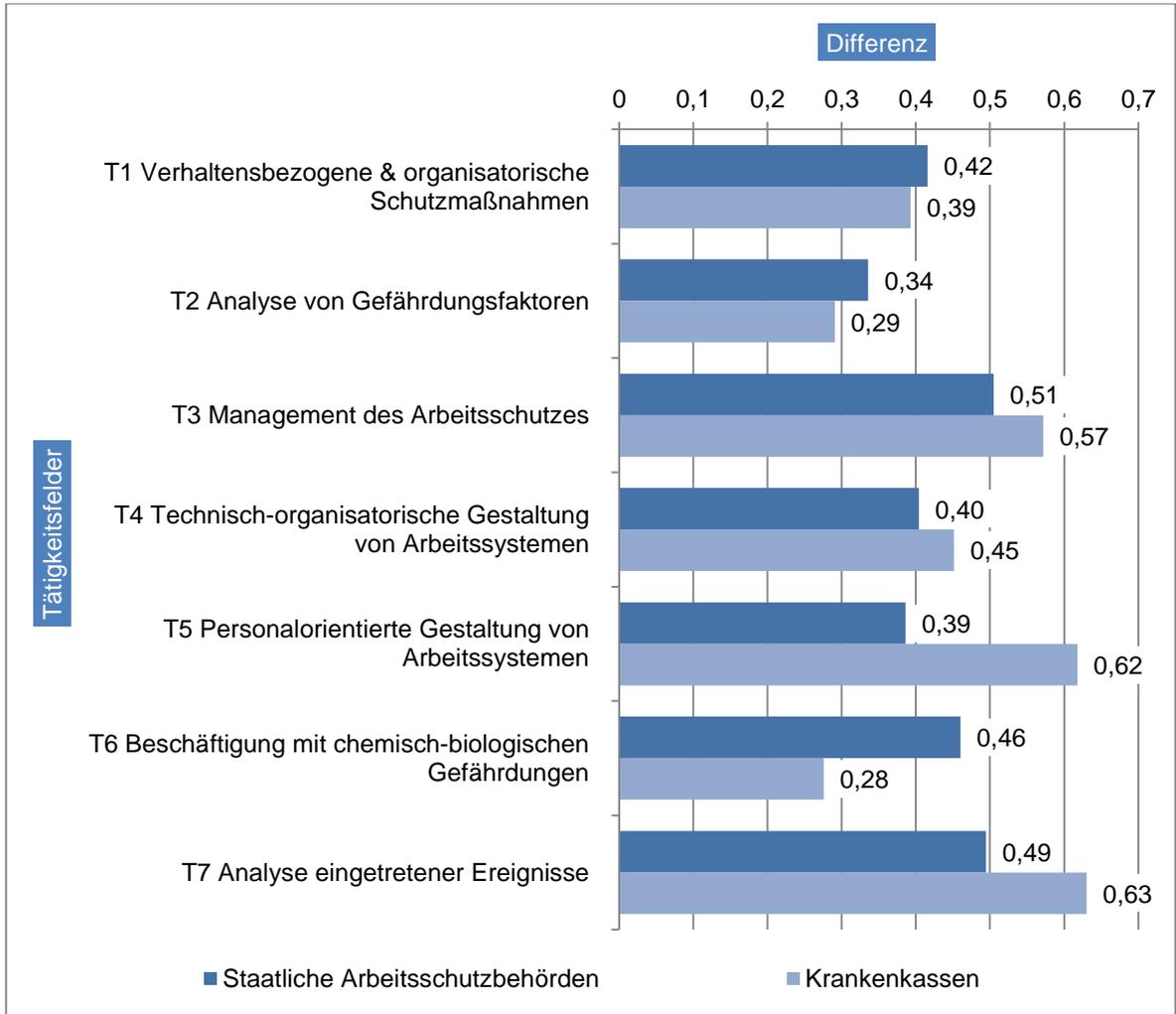


Abbildung 4-152: Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 im Zusammenhang mit dem Vorhandensein überbetrieblicher Kooperationen mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen

- ✓ Insgesamt zeichnen sich deutliche/starke Zusammenhänge zwischen der untersuchten Kooperation mit externen Partnern und der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ab. Dies gilt sowohl für die Intensität als auch für die Beurteilung des Erfolgs dieser Zusammenarbeit.
- ✓ Der Einfluss der Unfallkassen auf die Intensität des Handelns der Fachkräfte ist etwas niedriger als bei den anderen externen Kooperationspartnern.
- ✓ Für das Tätigkeitsfeld Analyse eingetretener Ereignisse gibt es bei allen Kooperationspartnern einen hohen Zusammenhang mit der Tätigkeitsintensität der Sifas.
- ✓ Die Kooperation mit Berufsgenossenschaften weist einen besonders hohen Zusammenhang bei den traditionellen Aufgaben im Arbeitsschutz auf.
- ✓ Der Einfluss der Unfallkassen ist insbesondere bei der personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen höher ausgeprägt als bei den Berufsgenossenschaften.
- ✓ Der Einfluss der Krankenkassen ist stärker bei der personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen und beim Management des Arbeitsschutzes.

4.10.2.8.4 Kooperation und Kooperationspartner und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Auch die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt Bezüge zur Kooperation mit Unfallversicherungsträgern, staatlichem Arbeitsschutz und Krankenkassen ($p < .01$) (siehe Tabelle 4-50).

Tabelle 4-50: Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	,319**	1278
W2 Gefährdungsreduktion	,262**	1265
W3 Betrieblicher Nutzen	,295**	1215
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	,290**	1290

Anmerkung: ** $p < .01$

Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Je mehr überbetriebliche Kooperationspartner eine Fachkraft angibt, umso wirksamer ist sie in den vier Wirksamkeitsfeldern. Dabei zeigt sich der stärkste Zusammenhang mit der Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und Kultur ($r = 0,32$). Aber auch die Zusammenhänge zu den anderen Wirksamkeitsfeldern sind signifikant und in ihrer Höhe substantiell. Dabei fällt die Korrelation mit der Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion am niedrigsten aus ($r = 0,26$) und die Wirksamkeit zum betrieblichen Nutzen der eigenen Tätigkeit liegt mit $r = .30$ im oberen Bereich.

Betrachtet man statt der reinen Anzahl externer Kooperationen die Beurteilung des Kooperationserfolgs dieser Zusammenarbeit mit externen Partnern, dann zeigen sich ähnlich positive Zusammenhänge, die tendenziell noch etwas stärker ausgeprägt sind (siehe Tabelle 4-51).

Tabelle 4-51: Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Mittlerer Kooperationserfolg extern	N
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	,316**	1271
W2 Gefährdungsreduktion	,293**	1258
W3 Betrieblicher Nutzen	,301**	1209
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	,319**	1282

Anmerkung: ** $p < .01$

Hier findet sich der höchste Zusammenhang der externen Kooperationen in den Wirksamkeitsfeldern *menschengerechte Arbeitsgestaltung* und *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* (jeweils $r = .32$; $p < .01$), gefolgt vom *Betrieblichen Nutzen* ($r = .30$; $p < .01$).

Die Befunde aus dem dritten Erhebungszeitraum zeigen deutliche Unterschiede der Mittelwerte über die externen Kooperationspartner (siehe Tabelle 4-52).

Tabelle 4-52: Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufgeschlüsselt nach dem Vorhandensein einer externen Kooperation

Externe Kooperationspartner	Durchschnittliche Tätigkeitsintensität	
	ja	nein
Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand	3,16	2,94
Berufsgenossenschaften	3,09	2,80
Staatliche Arbeitsschutzbehörden	3,19	2,81
Krankenkassen	3,31	2,94

Die entsprechenden Differenzen weisen darauf hin, dass die Kooperation mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden den stärksten Zusammenhang mit der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat (siehe Abbildung 4-153).

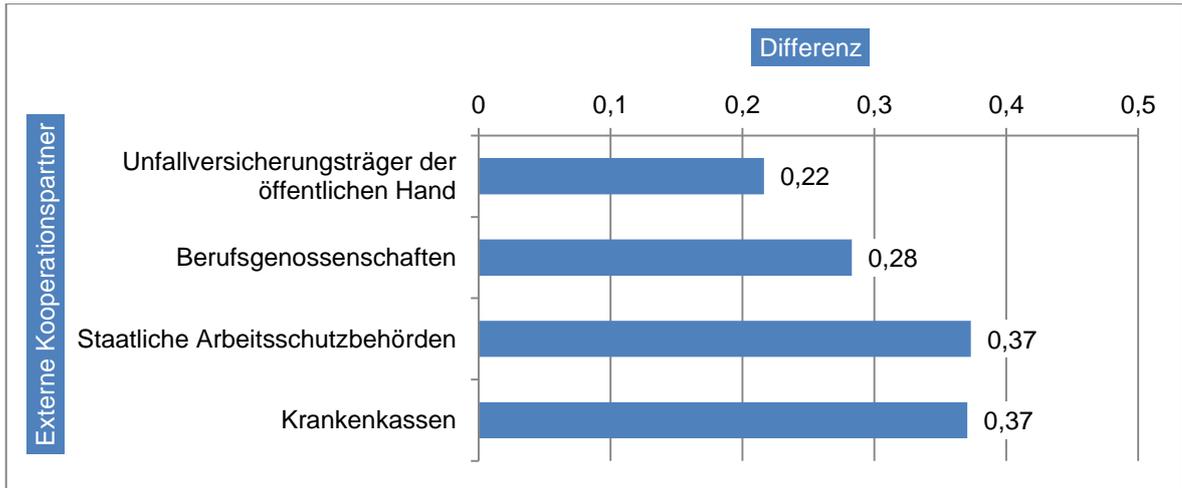


Abbildung 4-153: Über die vier Wirksamkeitsfelder gemittelte Differenzen der Wirksamkeit Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein einer Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3

Hier liegen die Differenzen der Wirksamkeit zwischen Fachkräften mit und ohne diese Kooperation über alle vier Wirksamkeitsfelder durchschnittlich bei 0,37 Skalenpunkten einer 5-er Skala. Einen ebenso hohen Wert zeigt die Kooperation mit den *Krankenkassen* (Diff. = 0,37). Aber auch die Kooperation mit *Berufsgenossenschaften* (Diff. = 0,28) und *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* (Diff. = 0,22) stehen hier für substantielle Zusammenhänge.

Alle vier Wirksamkeitsfelder zeigen gemittelt über die verschiedenen externen Kooperationspartner einen deutlichen Zusammenhang mit diesen Kooperationen (siehe Abbildung 4-154).

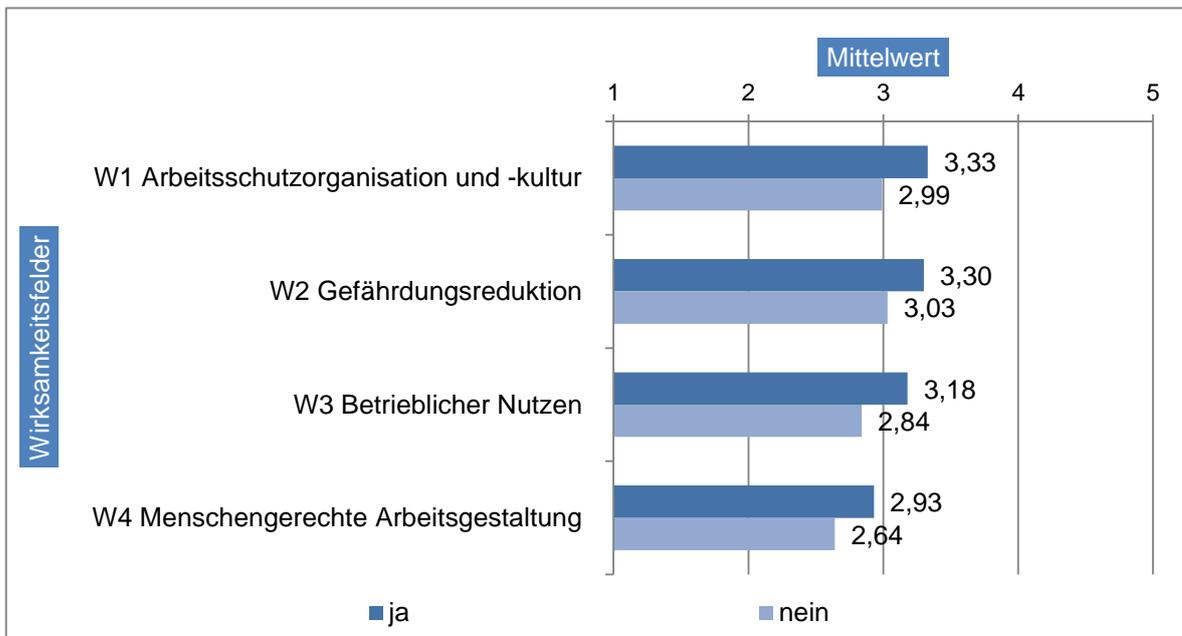


Abbildung 4-154: Zusammenhang zwischen überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Am deutlichsten ist dieser Zusammenhang im Bereich des *Betrieblichen Nutzens*, in dem die Differenz der Wirksamkeit zwischen Fachkräften mit und ohne diese externen Koope-

rationen im Mittel 0,35 Skalenpunkte gemessen auf einer 5er-Skala beträgt (siehe Abbildung 4-155). Aber auch die übrigen Wirksamkeitsfelder zeigen deutliche Zusammenhänge mit diesen externen Kooperationen: *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* Diff. = 0,34, *menschengerechte Arbeitsgestaltung* Diff. = 0,29, *Gefährdungsreduktion* Diff. = 0,27.

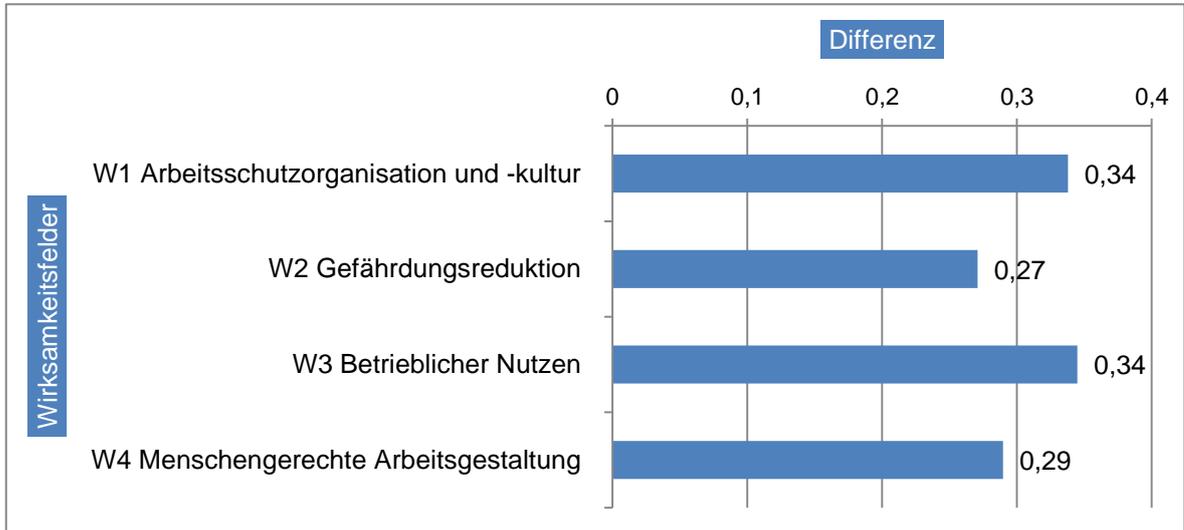


Abbildung 4-155: Zusammenhang zwischen den über die überbetrieblichen Kooperationspartner gemittelten Differenzen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

4.10.2.8.5 Differenzierte Betrachtung der Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Wirksamkeit der Fachkräfte

Die differenzierende Betrachtung der Zusammenhänge mit den überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Wirksamkeit der Fachkräfte bringt unterschiedliche Muster dieser Zusammenhänge zutage (siehe Tabelle 4-53).

Tabelle 4-53: Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand		Berufsgenossenschaften	
	ja	nein	ja	nein
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	3,09	3,27	2,87	3,24
W2 Gefährdungsreduktion	3,08	3,30	2,99	3,22
W3 Betrieblicher Nutzen	2,94	3,13	2,69	3,09
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	2,64	2,93	2,66	2,80

Die daraus resultierenden Differenzen sind in Abbildung 4-156 wiedergegeben.

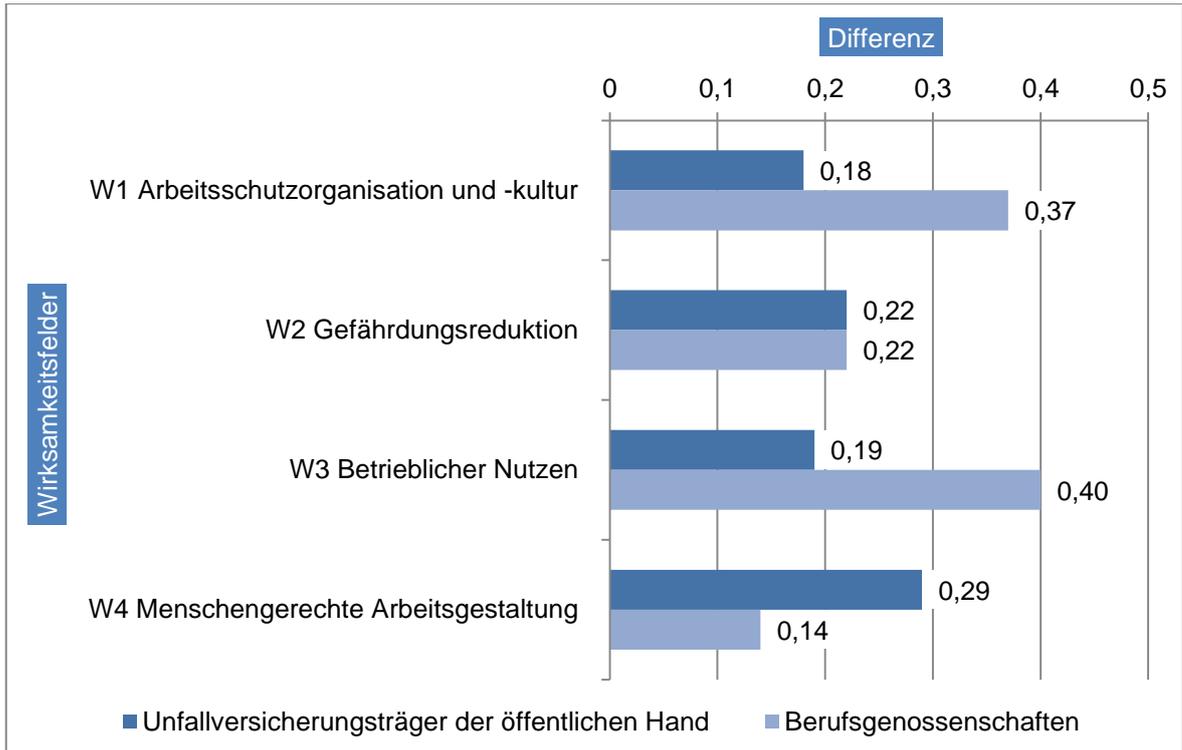


Abbildung 4-156: Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften

Während beispielsweise das Vorhandensein einer Kooperation mit den *Berufsgenossenschaften* im Bereich der *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* (Diff. = 0,37) und des *Betrieblichen Nutzens* (Diff. = 0,40) deutliche Differenzen in der Wirksamkeit der Fachkräfte hervorbringt, zeigt sich dies bei den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* vor allem in Hinblick auf die *menschengerechte Arbeitsgestaltung* (Diff. = 0,29).

Das Vorhandensein einer Kooperation mit den *staatlichen Arbeitsschutzbehörden* zeigt in allen vier Wirksamkeitsfeldern eine annähernd gleich hohe Differenz, die zwischen 0,34 Skalenpunkten für die *menschengerechte Arbeitsgestaltung* und 0,40 Skalenpunkten für die Wirksamkeit zur *Gefährdungsreduktion* liegt (siehe Abbildung 4-157). Dabei wird für die Gefährdungsreduktion von den übrigen Kooperationspartnern eine deutlich niedrigere Wirksamkeit angegeben.

Tabelle 4-54: Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3

Wirksamkeitsfelder	Staatliche Arbeitsschutzbehörden		Krankenkassen	
	ja	nein	ja	nein
W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur	2,95	3,32	3,06	3,50
W2 Gefährdungsreduktion	2,94	3,33	3,11	3,36
W3 Betrieblicher Nutzen	2,79	3,18	2,92	3,33
W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	2,57	2,91	2,67	3,07

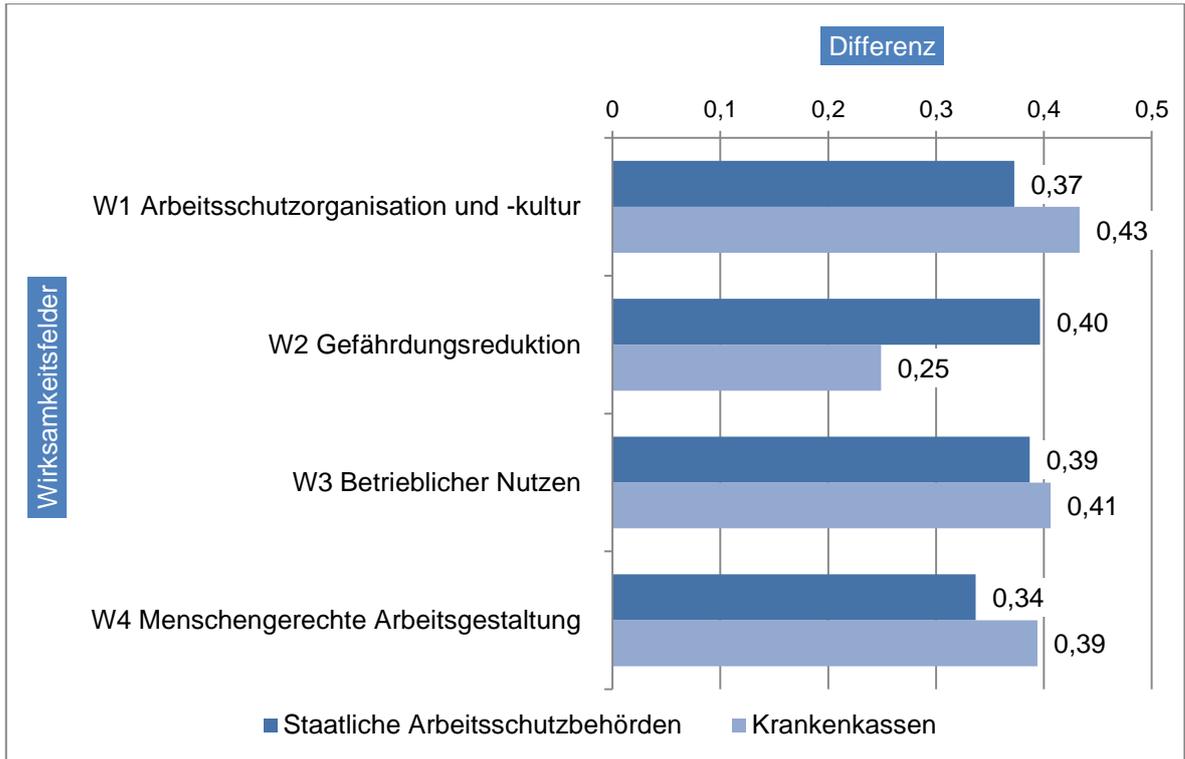


Abbildung 4-157: Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen

Die Kooperation mit den *Krankenkassen* steht auch mit einer verbesserten Wirksamkeit der Fachkräfte in Beziehung. Diese ist durchweg hoch für die Wirksamkeitsfelder *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* (Diff. = .43), *menschengerechte Arbeitsgestaltung* (Diff. = .41) und *Betrieblicher Nutzen* (Diff. = .39). Allein für die Wirksamkeit zur *Gefährdungsreduktion*, die ja nicht zu den direkten Zielgrößen der Krankenkassen gehört, liegt die Wirksamkeitseinschätzung niedriger (Diff. = .25).

- ✓ Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen den externen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sifas, die gut mit externen Partnern kooperieren, sind wirksamer als Sifas, die dies nicht tun. Dieser Einfluss wird deutlich in allen vier Wirksamkeitsfeldern.
- ✓ Das wird insbesondere bei der Kooperation mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen deutlich.

5 Zusammenhänge zwischen personenbezogenen Einflussfaktoren und betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen

5.1 Einleitung

Das in Abschnitt 1.3 vorgestellte Rahmenmodell bzw. erweiterte Strukturmodell der Sifa-Langzeitstudie stellt Zusammenhänge zwischen externen Einflussfaktoren, betrieblichen Rahmenbedingungen, Eigenschaften der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihrer Tätigkeit und Wirksamkeit in den Betrieben dar (siehe Abbildung 1-3 und Abbildung 1-4). In der bisherigen Darstellung der Befunde der Sifa-Langzeitstudie ist eine Betrachtung der Person und der betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen erfolgt. Diese umfasst jeweils drei Ebenen:

- Wesentliche Bestimmungsgrößen in ihrer Ausprägung bei den Fachkräften bzw. in den Betrieben
- Beziehungen dieser Bestimmungsgrößen mit anderen relevanten Bestimmungsgrößen innerhalb ihres Bezugsrahmens, d. h. die innere Beziehungsstruktur der Personenfaktoren untereinander sowie die Beziehungsstruktur der betrieblichen Rahmenbedingungen zueinander
- Jeweilige Bestimmungsgrößen in ihrer Beziehung zum Handeln und Wirksamwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben

In der Analyse dieser Beziehungen konnten eine Vielzahl an Informationen über die Person und den relevanten betrieblichen Rahmen der Fachkraft für Arbeitssicherheit gewonnen werden. Dabei wurden auch Einblicke in die jeweiligen Strukturen der Person und der betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen gewonnen.

Mit Blick auf die Fachkraft als Person kann zwischen persönlichen Voraussetzungen des Handelns, der jeweiligen Arbeitsweise der Fachkraft und ihren Einstellungen, Wahrnehmungen und Motiven unterschieden werden. Mit Blick auf die betrieblichen Rahmenbedingungen lassen sich strukturelle Gegebenheiten des Betriebs und überbetriebliche Einflüsse abgrenzen von veränderbaren, relativ überdauernden betrieblichen Einsatzbedingungen, sowie von veränderbaren, relativ situativen Handlungsrahmen für das Arbeiten der Fachkräfte unterscheiden.

Sowohl für die Person als auch für die betrieblichen Rahmenbedingungen wurden vielfältige Einflüsse und Zusammenhänge mit dem Handeln und Wirken der Fachkräfte gefunden. Nun stellt sich die Frage, wie die untersuchten Personenfaktoren und die betrieblichen Faktoren untereinander zusammenhängen.

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Beziehungen zwischen den Bestimmungsfaktoren der Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den wesentlichen Bestimmungsgrößen der betrieblichen Rahmenbedingungen in Bezug gesetzt:

- Wie hängen Qualifikation der Fachkräfte mit dem Zugang zur Geschäftsleitung zusammen?
- Welche typischen Betreuungsformen in den Betrieben gehen mit einer hohen Identifikation der Fachkräfte mit ihrer Arbeit einher?

- Wie hängen Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb mit der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte zusammen?

Die empirische Untersuchung solcher Fragen bildet den Inhalt dieses Kapitels. Dabei liegt der Schwerpunkt auf

- a) veränderbaren und beeinflussbaren Bestimmungsfaktoren der Person und des Unternehmens,
- b) Faktoren, für die eine hohe Relevanz im Hinblick auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte festgestellt wurde.

Da die Sifa-Langzeitstudie eine Studie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist, wird bei der Darstellung der untersuchten Zusammenhänge von den Personenfaktoren ausgegangen, die dann systematisch mit den relevanten veränderbaren, betrieblichen Einsatzbedingungen und dem unmittelbaren betrieblichen Handlungsrahmen in Beziehung gesetzt werden. Innerhalb dieser Systematik wird von

- 1) den persönlichen Voraussetzungen der Person ausgegangen,
- 2) dem eine Betrachtung der Arbeitsweise
- 3) und letztlich der Einstellungen der Fachkraft

folgt (siehe Abbildung 5-1).

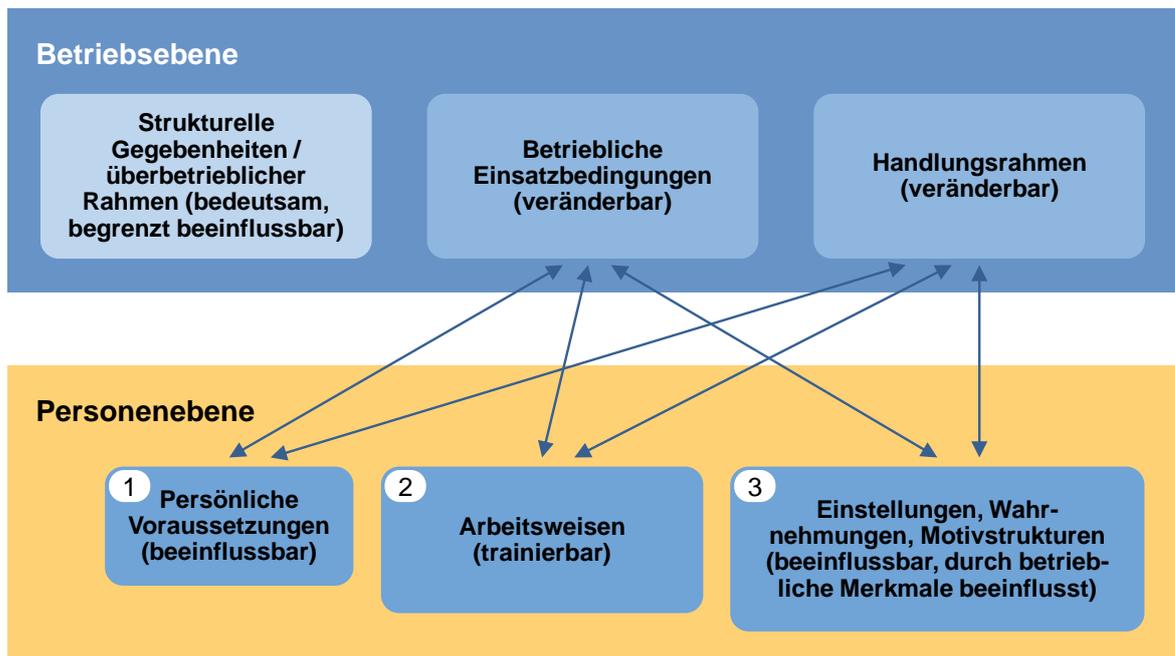


Abbildung 5-1: Schema zur Struktur von Kapitel 5

Anmerkung: Die Zahlen in den weißen Kreisen bezeichnen die Reihenfolge, in der das Kapitel aufgebaut ist. Die Pfeile zeigen die betrachteten Beziehungen. Das Feld „Strukturelle Gegebenheiten ...“, in dem insbesondere nicht beeinflussbare Bestimmungsgrößen der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene enthalten sind, wird in diesem Kapitel nicht in die Betrachtungen einbezogen.

Dabei wird weder davon ausgegangen, dass die Person der bestimmende Faktor dieser Beziehung ist, noch dass die betrieblichen Rahmenbedingungen dominieren. Der gesamten Berichterlegung in diesem Zusammenhangskapitel liegen zwei für die betriebliche Praxis wichtige Fragestellungen zugrunde.

- ✓ Welchen Zusammenhang zeigen die für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte relevanten betrieblichen Rahmenbedingungen mit den personenbezogenen Faktoren der Fachkräfte für Arbeitssicherheit?
- ✓ Wie entfalten die Fachkräfte in den Betrieben unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen ihre Handlungspotenziale der für die Tätigkeit und Wirksamkeit relevanten Bestimmungsfaktoren?

5.2 Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Rahmenbedingungen

Nach der oben geschilderten Systematik werden als erstes die empirischen Befunde zur Beziehung zwischen den Voraussetzungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den betrieblichen Einsatzbedingungen, unter denen sie tätig ist, dargestellt. Konkret wird dabei im folgenden Abschnitt der höchste Abschluss als Eingangsqualifikation der Fachkräfte mit verschiedenen betrieblichen (und der Betriebsgröße als überbetrieblichen) Rahmenbedingungen untersucht.

Auf betrieblicher Ebene wird dazu unterschieden zwischen der Betriebsgröße als struktureller Gegebenheit, der Betreuungsform des Betriebs als der hierzu wichtigsten betrieblichen Einsatzbedingung sowie dem Zugang zur Geschäftsführung als einem wesentlichen Handlungsrahmen der Fachkräfte im Betrieb.

5.2.1 Eingangsqualifikation und Betriebsgröße

Obwohl die Betriebsgröße zu den wenig veränderlichen betrieblichen Strukturen zählt, die aus Sicht der Akteure und Entscheider in der Regel nicht beeinflussbar ist, ist die Betrachtung des Zusammenhangs der beruflichen Eingangsqualifikation der Fachkraft und der Größe der Betriebe interessant. Bei der Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird unterschieden zwischen Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung/Lehre oder anderem Abschluss (etwa 15 % der Teilnehmer der Sifa-Langzeitstudie), Meister-/Technikerabschluss (etwa 40 % der Teilnehmer) sowie Fachkräften, die einen Ingenieurs- oder anderen akademischen Abschluss (etwa 45 % der Teilnehmer) besitzen (siehe dazu auch Abschnitt 3.2).

Der unmittelbare Einfluss der Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf die Intensität ihrer Tätigkeit und ihre Wirksamkeit ist insgesamt betrachtet eher gering. Zwar finden sich einzelne signifikante Zusammenhänge, beispielsweise hinsichtlich der Tätigkeit zum Management des Arbeitsschutzes, die bei Fachkräften mit Ingenieurs- oder akademischem Abschluss intensiver ist als bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung/Lehre als höchstem Abschluss. Diese bleiben in ihrer Gesamtheit jedoch hinter anderen Einflussfaktoren zurück (siehe Abschnitt 3.2). Generell hat auch die Größe eines Unternehmens ebenfalls nur einen geringen Einfluss auf Handeln und Wirksamkeit der Fachkräfte.

Gelegentlich wird davon ausgegangen, dass in großen Betrieben allgemein die Qualifikation der Beschäftigten höher ist. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass dies für die Fachkräfte so nicht angenommen werden kann (siehe Abbildung 5-2).

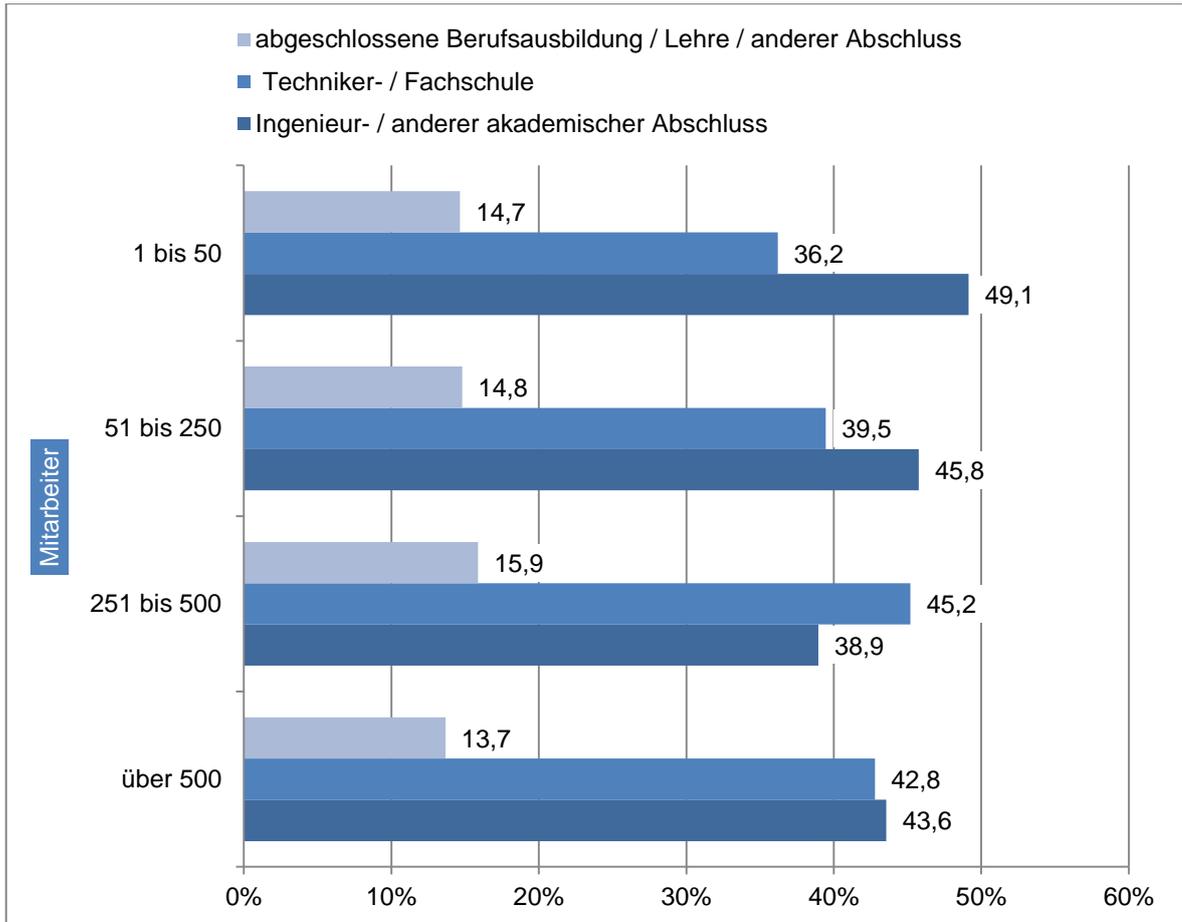


Abbildung 5-2: Zusammenhang zwischen dem höchsten Abschluss als Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsgröße

Anmerkung: Die vorhandenen Unterschiede über die Betriebsgrößen sind statistisch nicht signifikant.

Zwar finden sich leichte Unterschiede in der Eingangsqualifikation zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen. Diese sind jedoch statistisch nicht signifikant, somit nicht überzufällig und zeigen zudem auch keine eindeutigen Tendenzen in die eine oder andere Richtung auf.

5.2.2 Eingangsqualifikation und typische betriebliche Betreuungsformen

In den Betrieben finden sich typische Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die einen hohen Zusammenhang mit Tätigkeit und der Wirksamkeit der Fachkräfte ausweisen (siehe Abschnitt 4.8.2). Diese typischen Betreuungsformen lassen sich vorab unterteilen in interne und überbetriebliche Betreuungsformen. Bei den Fachkräften aus internen Betreuungsformen kann weiter unterschieden werden zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Fachkräften, und bei den Teilzeit-Fachkräften kann weiter differenziert werden nach ihren Zusatzfunktionen (Leitungsfunktionen, Beauftragtenfunktionen, Leitung- und Beauftragtenfunktionen, keine Zusatzfunktionen). Die externen Fachkräfte können unterschieden werden in freiberuflich arbeitende Fachkräfte und Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten.

Wie verteilen sich nun die beruflichen Eingangsqualifikationen der Fachkräfte auf die typischen Betreuungsformen der Unternehmen?

Die Betrachtung der Verteilungen über die Betreuungsformen (siehe Abbildung 5-3) spiegelt die vorab berichtete Gesamtverteilung wider, nach der die innerbetrieblichen Fachkräfte sowohl mit Techniker-/Fachschulabschluss als auch mit akademischem Abschluss häufig vertreten sind. Fachkräfte, die allein eine Berufsausbildung/Lehre als Eingangsvoraussetzung mitbringen, sind vergleichsweise seltener.

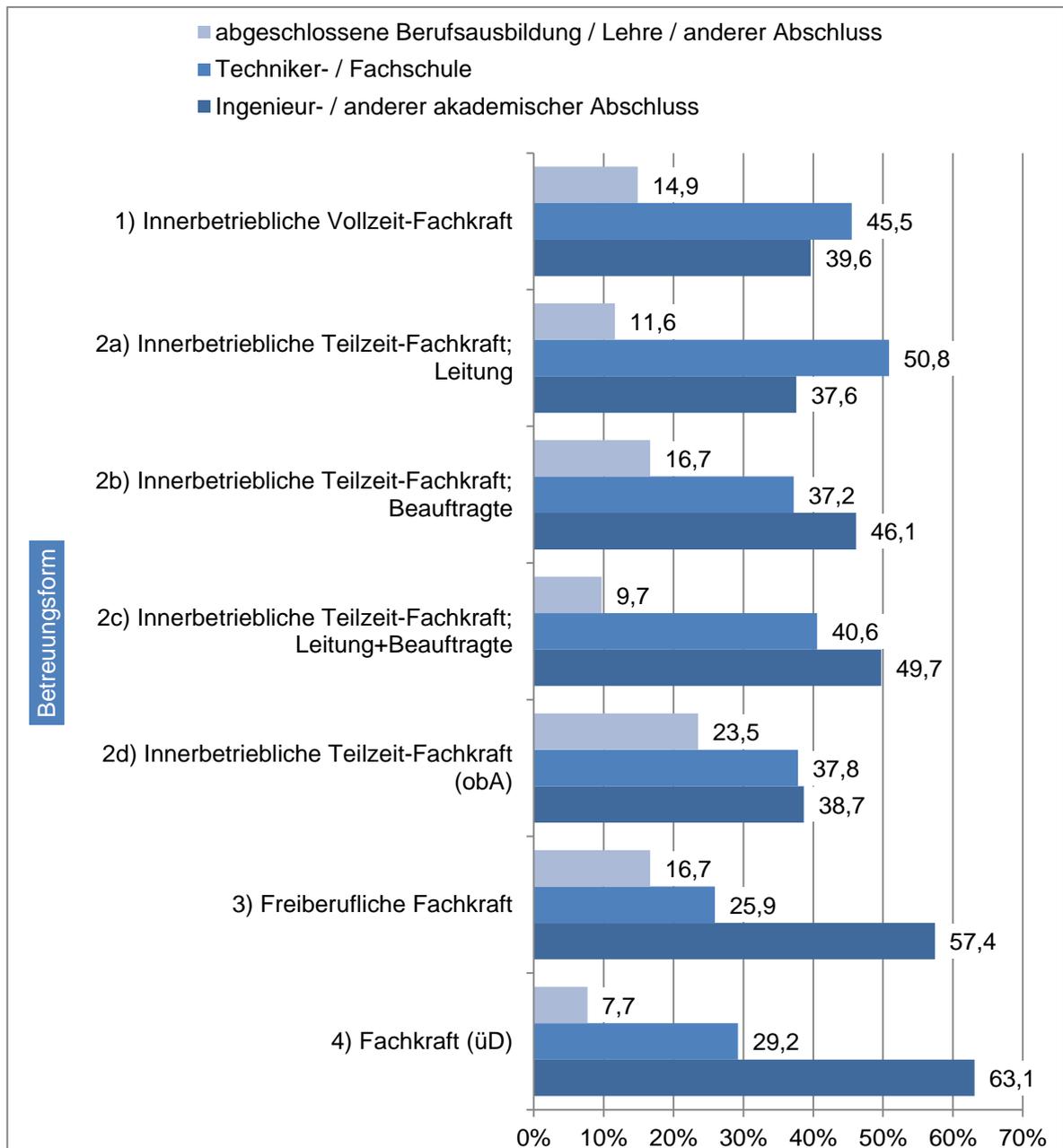


Abbildung 5-3: Verteilung der beruflichen Eingangsqualifikationen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit über die typischen betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3

Während bei den *innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften* die *Techniker/Meister* mit 45,5 % den höchsten Anteil stellen (gegenüber den Ingenieuren und Fachkräften mit *anderem akademischen Abschluss* mit einem Anteil von 39,6 %), dreht sich dieses Verhältnis bei den innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften zumeist um. Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion sind zu 46,1 % Ingenieure/Fachkräfte mit *akademischem Abschluss*. Wenn Sie zu der *Beauftragtenfunktion* auch noch eine oder mehrere *Leitungs-*

funktionen ausüben, beträgt dieser Anteil 49,7 %. Hat die *innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft* dagegen alleine eine *Leitungsfunktion*, überwiegt der Anteil an *Technikern* mit 50,8 %. Etwa gleich stark ausgeprägt sind die Anteile bei den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben*.

Die in ihrer Handlungsintensität und Wirksamkeit vergleichsweise schwache Gruppe der *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte ohne Zusatzfunktionen* zeigt den höchsten Anteil an Fachkräften, die allein eine *Berufsausbildung/Lehre* als Eingangsqualifikation besitzen.

Bei den *überbetrieblichen Fachkräften* überwiegt eindeutig der Anteil an *Ingenieuren* und *Fachkräften mit anderem akademischen Abschluss*, der bei den *Freiberuflern* 57,4 % und bei den *Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten* 63,1 % beträgt.

- ✓ Die Fachkräfte in den typischen Betreuungsformen weisen zum Teil unterschiedliche Eingangsqualifikationen aus.
- ✓ Innerbetriebliche Fachkräfte mit zusätzlichen Beauftragtenfunktionen sind vorwiegend Ingenieure bzw. haben einen akademischen Abschluss.
- ✓ Innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte und Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion sind häufig Techniker oder Meister.
- ✓ Bei den innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne Zusatzfunktionen findet sich der höchste Anteil an Fachkräften mit Berufsausbildung/Lehre als höchster Eingangsqualifikation.
- ✓ Die freiberuflichen Fachkräfte und Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten sind meist Ingenieure bzw. besitzen eine andere akademische Ausbildung.

5.2.3 Eingangsqualifikation und betrieblicher Handlungsrahmen/Zugang zur Geschäftsführung

Der Zugang zur Geschäftsführung stellt für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit einen wesentlichen Erfolgsfaktor ihrer Arbeit dar, der in hohem Maße mit ihrem Handeln und ihrer Wirksamkeit zusammenhängt (siehe Abschnitt 4.9.2). Je besser die Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung für die Fachkraft sind umso höher sind die Intensität ihres Handelns und ihre Wirksamkeit.

Haben nun Fachkräfte mit einer höheren Eingangsqualifikation einen besseren Zugang zur Unternehmensleitung als Fachkräfte, deren höchster Abschluss die Berufsausbildung ist?

Betrachtet man zuerst die Gelegenheiten der Fachkräfte zu einem direkten und unmittelbaren Kontakt mit der Unternehmensleitung anhand der drei Kategorien *Einladungen zu Sitzungen*, *direkte Gespräche* und *mündliche Berichterstattung* (siehe Abschnitt 4.9.2), zeigt sich, dass Fachkräfte mit *akademischem Abschluss/Ingenieure* mit einer Quote von 21,8 % deutlich häufiger zu allen drei Gelegenheiten einen Zugang zur Unternehmensleitung haben als ihre Kollegen, die nur zu 14,8 % (Techniker/Meister) bzw. zu 9,1 % (Berufsausbildung) über diese direkte Kontaktmöglichkeiten verfügen (siehe Abbildung 5-4).

Der Anteil an Fachkräften mit keiner dieser drei Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung ist unabhängig von der beruflichen Eingangsqualifikation. Er liegt bei allen Gruppen etwa gleich häufig zwischen 34 % bis 38 %.

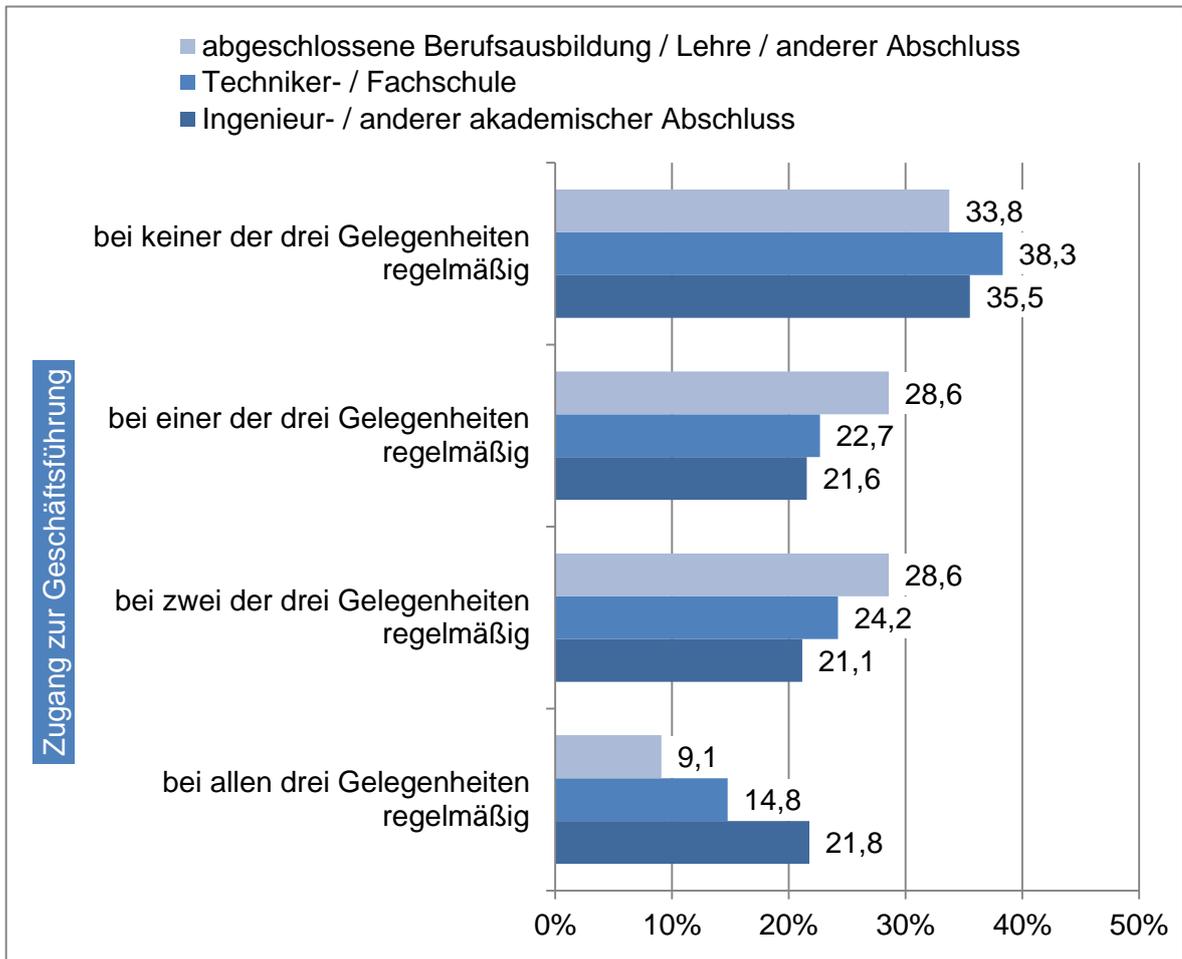


Abbildung 5-4: Gelegenheiten für einen direkten Zugang zur Betriebsleitung in Abhängigkeit der beruflichen Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Neben der Anzahl an Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung ist für dessen Qualität die Regelmäßigkeit dieser Kontakte wesentlich (siehe Abschnitt 4.9.2). Fachkräfte mit einer höheren Eingangsqualifikation werden tendenziell regelmäßiger zu Sitzungen eingeladen als Kollegen mit geringerer Eingangsqualifikation (siehe Abbildung 5-5), jedoch sind die Unterschiede statistisch nicht signifikant und können somit auch einen Zufallsbefund darstellen.

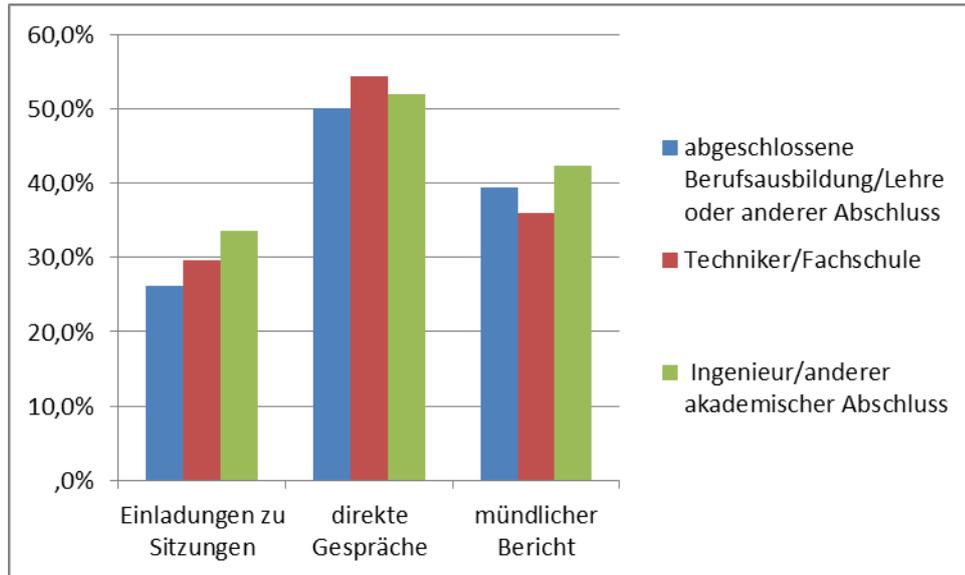


Abbildung 5-5: Regelmäßigkeit der Einladungen zu Sitzungen, direkten Gesprächen und mündlichen Berichten mit der Betriebsleitung in Abhängigkeit von der beruflichen Eingangsvoraussetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind nicht signifikant.

- ✓ Der Zusammenhang der beruflichen Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und einem direkten Zugang zur Betriebsleitung ist gering ausgeprägt.
- ✓ Es finden sich jedoch leichte Tendenzen, dass höher qualifizierte Fachkräfte mehr Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung haben.
- ✓ Insgesamt sind die empirischen Effekte zur Bedeutung der Eingangsqualifikationen für die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte gering. Dies kann jedoch auch an den dazu vorhandenen Vorgaben und Regeln liegen, die als Mindestanforderungen bereits ein festes Ausbildungsniveau festlegen.

5.3 Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Einsatzbedingungen

Als zentrale Wirkgröße für das Handeln und die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat sich die kooperative Zielorientierung herausgestellt. Diese Arbeitsweise charakterisiert ein Handeln, das gekennzeichnet ist durch eine Klärung der eigenen Ziele mit den Mitarbeitern und der Geschäftsführung, der Vermittlung zwischen verschiedenen Interessengruppen, einem konstruktiven Umgang mit Konflikten und einer hohen Anerkennung und Akzeptanz bei Führungskräften und Beschäftigten.

Die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte hängt ganz wesentlich mit ihrem Handeln und Wirken zusammen (siehe Abschnitt 3.4.3). So liegt die statistische Korrelation der kooperativen Zielorientierung mit der Wirksamkeit der Fachkräfte im Betrieb um $r = 0.5$. Eine hohe kooperative Zielorientierung zeigt sich in allen vier Wirksamkeitsfeldern positiv. Dabei fällt die Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion mit $r = .38$ etwas niedriger aus. Je

stärker eine Fachkraft kooperativ-zielorientiert arbeitet, umso wirksamer ist sie in ihrem Handeln.

Diese kooperative Handlungsweise der Fachkräfte wird im Folgenden mit relevanten betrieblichen Einsatzbedingungen der Fachkräfte sowie ihrem aktuellen Handlungsrahmen in den Betrieben in Beziehung gesetzt.

Unter welchen Bedingungen gelingt es den Fachkräften eher, sich kooperativ-zielorientiert im Betrieb zu verhalten? Und unter welchen betrieblichen Umwelten werden diese wichtigen persönlichen Eigenschaften am stärksten ausgebildet und gefördert? Aber auch: Welche Umwelten suchen oder gestalten sich Fachkräfte, die kooperativ-zielorientiert handeln?

5.3.1 Kooperative Zielorientierung und Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit

Auch die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit der Fachkräfte zeigt als betriebliche Einsatzbedingung insgesamt ähnlich starke Zusammenhänge zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte wie die kooperative Zielorientierung. Auch hier liegen die entsprechenden Korrelationen im Bereich von $r = .5$. Hier zeigt lediglich das Wirksamkeitsfeld *Gefährdungsreduktion* etwas geringere Zusammenhänge (siehe Abschnitt 4.8.3). Je positiver die Sicherheits- und Gesundheitskultur in einem Betrieb ausgeprägt ist, umso intensiver sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig und umso höher ist ihre Wirksamkeit.

Wie hängen nun diese beiden bedeutenden Einflussfaktoren für das Handeln und Wirksamwerden der Fachkräfte miteinander zusammen? Inwieweit können kooperativ-zielorientierte Fachkräfte zu einer positiven Sicherheits- und Gesundheitskultur beitragen? Und inwieweit trägt die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit dazu bei, dass Fachkräfte kooperativ-zielorientiert handeln?

Eine ursächliche Klärung dieser Fragen ist an dieser Stelle nicht möglich, da dazu eine Interventionsstudie notwendig wäre. Jedoch lässt sich die Beziehung dieser Wirkfaktoren der Fachkräfte, die sich ohne Zweifel gegenseitig mitbedingen, untersuchen. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen dazu zu allen drei Erhebungszeiträumen signifikante Ergebnisse ($p < .01$), die diese Zusammenhänge belegen. Die positive Korrelation zwischen der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb liegt im ersten Erhebungszeitraum bei $r = .50$, zum zweiten Erhebungszeitraum bei $r = .51$ und im dritten Erhebungszeitraum bei $r = .48$. Dies steht vor der Vielzahl weiterer Einflüsse für einen hohen Zusammenhang, von dem ausgegangen werden kann, dass er wechselseitig ist. D. h. also, eine hohe Sicherheits- und Gesundheitskultur der Fachkraft hilft dabei, sich kooperativ-zielorientiert zu verhalten, und eine kooperative Zielorientierung der Fachkraft trägt ihren Teil zu einer positiven Sicherheits- und Gesundheitskultur bei.

5.3.2 Kooperative Zielorientierung und Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit

Das Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen strukturiert Kommunikations- und Kooperationsprozesse nachhaltig. Dazu intensivieren sie das Tätigsein der Fachkräfte ebenso wie ihre Wirksamkeit in einem deutlichen

Umfang (siehe Abschnitt 4.7.4). Beispielsweise wird die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur in Betrieben ohne Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit bei einem Mittelwert von 2,88 auf einer 5-stufigen Skala tendenziell negativ eingeschätzt. Diese Einschätzung liegt bei vorhandenem Arbeitsschutzmanagementsystem deutlich positiver bei $M = 3,40$.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der *kooperativen Zielorientierung* der Fachkräfte und dem *Vorhandensein eines Managementsystems* zu Sicherheit und Gesundheit. Dabei ist die kooperative Zielorientierung beim *Vorhandensein eines AMS* besonders hoch (siehe Abbildung 5-6) und liegt beispielsweise in Erhebungszeitraum t3 bei $M = 3,99$.

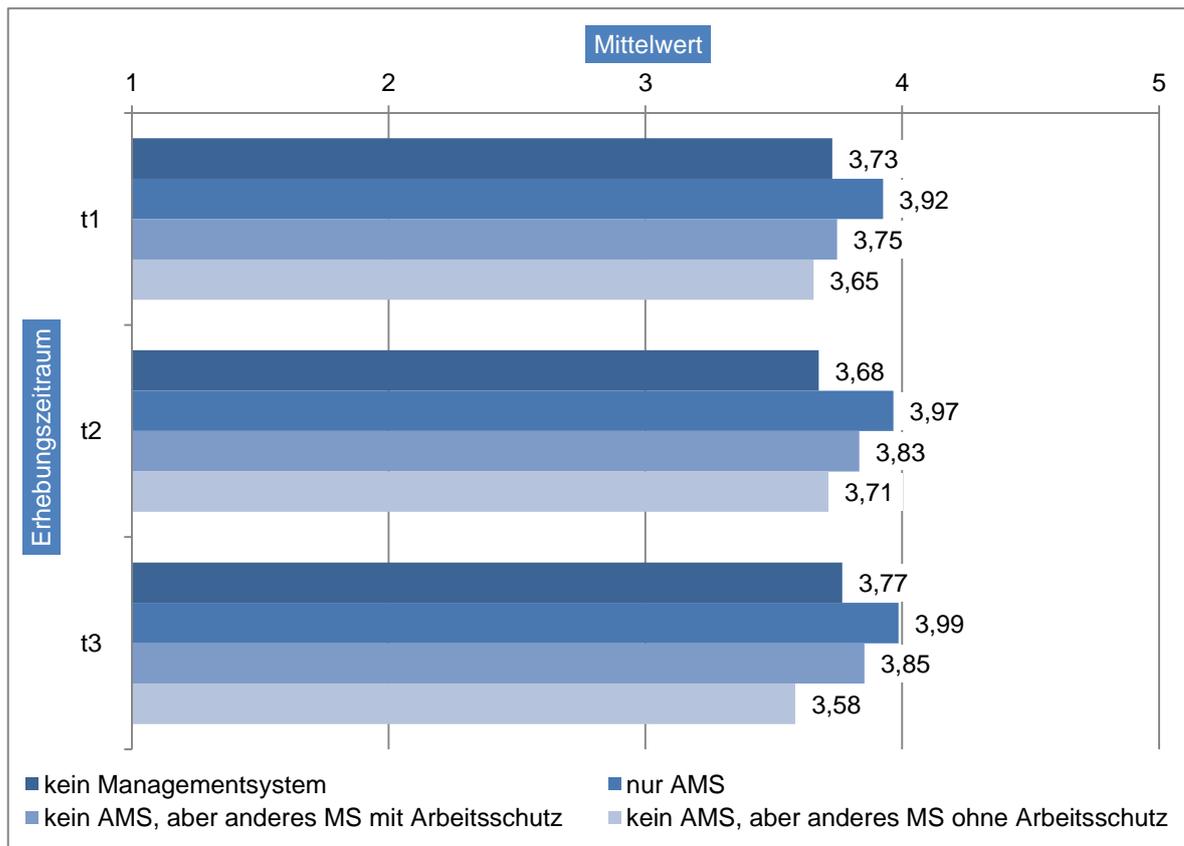


Abbildung 5-6: Ausprägung der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den drei Erhebungszeiträumen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems bzw. anderer Managementsysteme mit oder ohne integriertem Arbeitsschutz

Auch die Integration des Arbeitsschutzes in andere betriebliche Managementsysteme, wie beispielsweise dem Qualitätsmanagement, geht mit einer erhöhten kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte einher (Erhebungszeitraum t3 $M = 3,85$). Das Vorhandensein von Managementsystemen, die den Arbeitsschutz nicht berücksichtigen, wirkt sich dagegen hemmend auf die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte aus ($M = 3,77$).

Diese Zusammenhänge sind in ihrer Stärke verglichen zu anderen Befunden der Sifa-Langzeitstudie mit maximalen Differenzen bis zu 0,40 Skalenpunkten moderat.

Schaut man sich für den dritten Erhebungszeitraum die einzelnen Facetten der kooperativen Zielorientierung an, die alle signifikant mit dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen zusammenhängen, finden sich zum Teil stärkere Zusammenhänge

(siehe Abbildung 5-7). So wird die Zufriedenheit des Vorgesetzten mit den Leistungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit um 0,58 Skaleneinheiten positiver bewertet, wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden ist ($M = 4,35$) gegenüber Betrieben, in denen es ein Managementsystem gibt, das keine Aspekte des Arbeitsschutzes einschließt ($M = 3,77$). Auch das Vertreten der eigenen Ziele gegenüber der Geschäftsführung gelingt den Fachkräften deutlich besser, wenn ein betriebliches Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden ist ($M = 3,88$), als wenn der Arbeitsschutz in einem vorhandenen Managementsystem nicht berücksichtigt wird ($M = 3,34$).

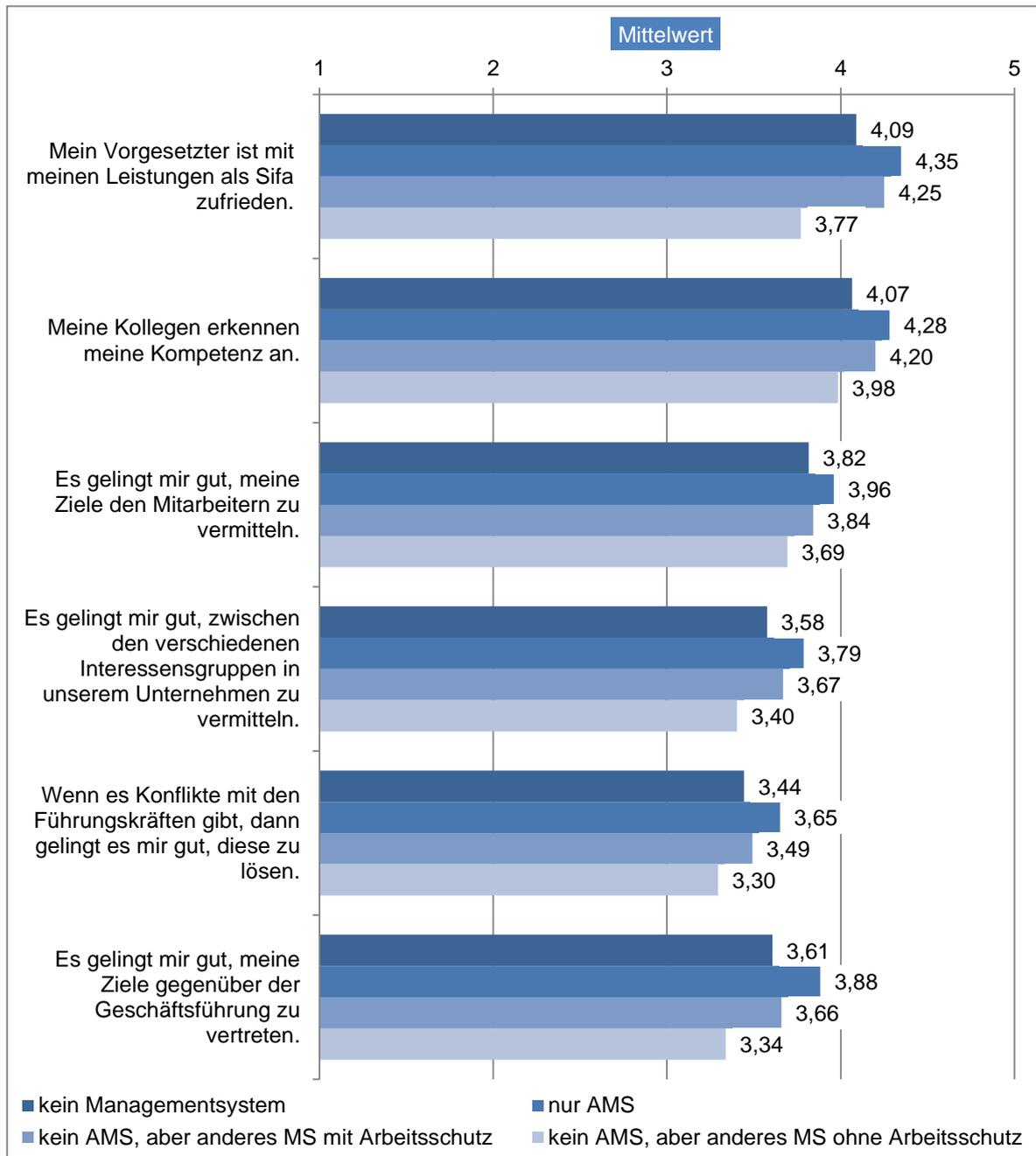


Abbildung 5-7: Facetten der kooperativen Zielorientierung und ihr Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems bzw. anderer Managementsysteme mit oder ohne integrierten Arbeitsschutz in Erhebungszeitraum t3

5.3.3 Kooperative Zielorientierung und typische Betreuungsformen der Fachkraft

Die typischen Betreuungsformen der Betriebe haben sich als wichtiges Merkmal der betrieblichen Einsatzbedingungen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit herausgestellt (siehe Abschnitt 4.8.2). Sie hängt stark damit zusammen, wie eine Fachkraft im Unternehmen eingebunden ist, wie sie tätig ist und welche Wirksamkeit sie in ihrer Arbeit entfalten kann. Es liegt nahe anzunehmen, dass auch die Arbeitsweise der Fachkräfte erheblich durch die betriebliche Betreuungsform beeinflusst wird. Abbildung 5-8 verdeutlicht, dass es tatsächlich erhebliche Unterschiede in der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte in Abhängigkeit von ihrer betrieblichen Betreuungsform gibt. Insbesondere die Fachkräfte aus *überbetrieblichen Diensten* (Erhebungszeitraum t2 M = 4,15; Erhebungszeitraum t3 M = 4,06) und freiberufliche Fachkräfte (Erhebungszeitraum t2 M = 3,92; Erhebungszeitraum t3 M = 4,06) zeigen eine hohe kooperative Zielorientierung.

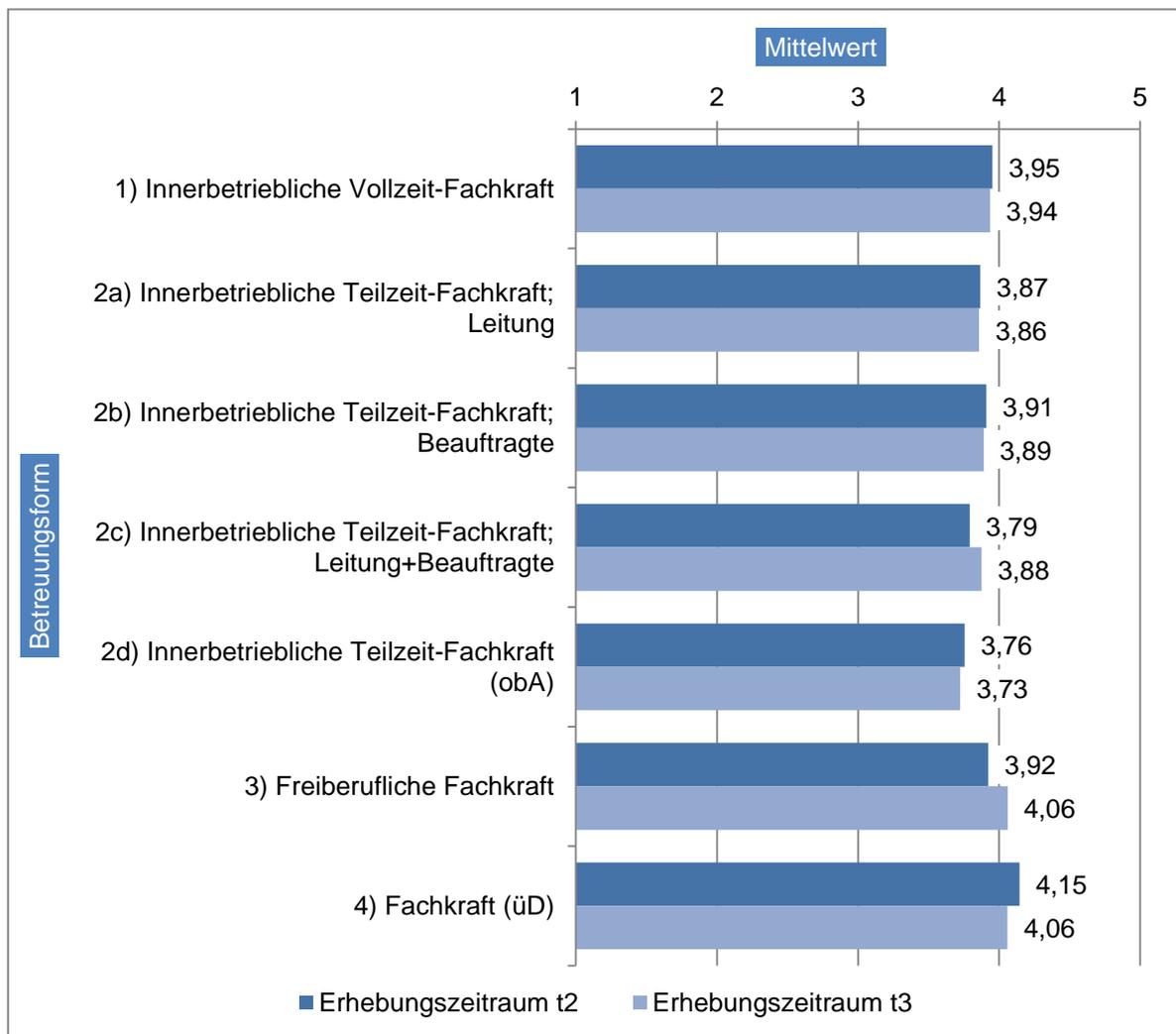


Abbildung 5-8: Kooperative Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und betriebliche Betreuungsformen in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Bei den innerbetrieblichen Fachkräften zeigen die *Vollzeit-Fachkräfte* in beiden Erhebungen die stärkste kooperative Zielorientierung (Erhebungszeitraum t2 M = 3,95; Erhebungszeitraum t3 M = 3,94). Hingegen handeln die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte*

ohne besondere Aufgaben am wenigsten kooperativ-zielorientiert (Erhebungszeitraum t2 M = 3,76; Mt3 = 3,73).

Innerhalb der einzelnen Facetten der kooperativen Zielorientierung (siehe Tabelle 5-1) finden sich besonders deutliche Unterschiede zwischen den Betreuungsformen bei den Arbeitsweisen *Vermitteln zwischen verschiedenen Interessensgruppen*, bei denen die Differenz zwischen den *freiberuflichen Fachkräften* und den *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* 0,52 Skaleneinheiten beträgt. Ähnlich groß sind die Differenzen zwischen den Fachkräften aus *überbetrieblichen Diensten* und den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* hinsichtlich der *Lösung von Konflikten mit Führungskräften* (Diff. = 0,51) sowie zwischen den *freiberuflichen Fachkräften* und den *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* (Diff. = 0,49).

Tabelle 5-1: Facetten der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte nach den betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3

	1) Inner- betrieb- liche Vollzeit- Fachkraft	2a) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft; Leitung	2b) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft; Beauf- tragte	2c) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft; Leitung + Beauf- tragte	2d) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft obA	3) Frei- berufliche Fachkraft	4) Fachkraft üD
	Mittelwert						
Mein Vorgesetzter ist mit meinen Leistungen als Sifa zufrieden.	4,31	4,2	4,28	4,19	4,18	4,47	4,33
Meine Kollegen erkennen meine Kompetenz an.	4,32	4,21	4,19	4,13	4,14	4,35	4,27
Es gelingt mir gut, meine Ziele den Mitarbeitern zu vermitteln.	3,95	3,85	3,86	3,88	3,79	3,96	4,02
Es gelingt mir gut, zwischen den verschiedenen Interessensgruppen in unserem Unternehmen zu vermitteln.	3,77	3,64	3,71	3,7	3,41	3,93	3,9

	1) Inner- betrieb- liche Vollzeit- Fachkraft	2a) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft; Leitung	2b) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft; Beauf- tragte	2c) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft; Leitung + Beauf- tragte	2d) Inner- betrieb- liche Teilzeit- Fachkraft obA	3) Frei- berufliche Fachkraft	4) Fachkraft üD
	Mittelwert						
Wenn es Konflikte mit den Führungskräften gibt, dann gelingt es mir gut, diese zu lösen.	3,57	3,54	3,57	3,54	3,31	3,74	3,81
Es gelingt mir gut, meine Ziele gegenüber der Geschäftsführung zu vertreten.	3,69	3,73	3,74	3,8	3,54	3,93	4,02

Insgesamt betrachtet ist der Zusammenhang der kooperativen Zielorientierung mit den betrieblichen Betreuungsformen mit maximalen Differenzen von 0,39 Skaleneinheiten eher moderat und liegt etwas unterhalb des Zusammenhangs der kooperativen Zielorientierung mit Arbeitsschutzmanagementsystemen. Auch die hohen Korrelationen zwischen der kooperativen Zielorientierung mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur sind hier etwas höher zu bewerten.

- ✓ Es besteht ein deutlicher Zusammenhang der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit.
- ✓ Auch das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen im Betrieb geht mit einer verbesserten kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte einher.
- ✓ Die betrieblichen Betreuungsformen der Fachkräfte zeigen für die überbetrieblichen Fachkräfte tendenziell eine höhere kooperative Zielorientierung. Bei den innerbetrieblichen Fachkräften sind die Vollzeit-Fachkräfte besonders kooperativ-zielorientiert. Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgabenhandeln nach den vorliegenden Befunden relativ dazu weniger kooperativ-zielorientiert.

5.4 Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblicher Handlungsrahmen

Neben den betrieblichen Einsatzbedingungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die stark in der Betriebsstruktur verankert sind, können aus den vorangegangenen auch Bestim-

mungsfaktoren identifiziert werden, die den betrieblicher Handlungsrahmen der Fachkräfte beschreiben. Hierunter fallen die betrieblichen Kooperationen und Kooperationspartner der Fachkräfte und ihr Zugang zur Betriebsleitung bzw. ihre Stellung im Betrieb. Als betrieblicher Handlungsrahmen sollten beide einen deutlichen Zusammenhang mit der Arbeitsweise der Fachkräfte zeigen.

5.4.1 Kooperative Zielorientierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Kooperation

Die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte steht für ein betriebliches Handeln, welches eine aktive Kommunikation und ein kooperatives Vorgehen charakterisiert. Ein solches Handeln führt dazu, dass Kooperationen gesucht, positiv ausgestaltet und intensiviert werden. Entsprechend sollte die Anzahl der betrieblichen Kooperationspartner bei kooperativ-zielorientiert handelnden Fachkräften höher sein, als bei denjenigen, die wenig Wert auf kooperatives Handeln legen.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass dies sowohl für die Anzahl innerbetrieblicher als auch überbetrieblicher Kooperationspartner der Fall ist. Für die Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner liegt der Korrelationskoeffizient als Maß für die Stärke dieses Zusammenhangs zum dritten Erhebungszeitpunkt bei $r = .31$ ($p < .01$). Für die Anzahl externer Kooperationspartner liegt dieser Wert bei $r = .23$ ($p < .01$).

Betrachtet man diese Befunde vor dem Hintergrund, dass betriebliche Kooperationen in hohem Maße auch durch betriebliche Strukturen vorbestimmt sind, können diese Zusammenhänge als recht hoch angesehen werden. Im Rahmen der vorgegebenen Strukturen und der vorhandenen Kooperationsanforderungen nimmt die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte noch einen erheblichen Einfluss darauf, in welchem Ausmaß inner- und überbetriebliche Kooperationen realisiert werden.

Ein Maß zur Abschätzung der Qualität einer Kooperation ist die Beurteilung des Kooperationserfolgs (siehe Abschnitt 4.10). Auch hier erweist sich die kooperative Zielorientierung als ein wichtiger Faktor. Eine vorhandene Kooperation ist umso erfolgreicher, je stärker die Fachkraft für Arbeitssicherheit kooperativ-zielorientiert handelt. Dies gilt sowohl für die innerbetrieblichen Kooperationen, für die in Erhebungszeitraum t3 ein Zusammenhang von $r = .45$ ($p < .05$) gefunden wurde, als auch für überbetriebliche Kooperationen, bei denen die Stärke des Zusammenhangs mit $r = .26$ ($p < .01$) etwas geringer ausfällt.

Der Unterschied zwischen den verschiedenen internen und externen Kooperationspartnern der Fachkräfte zeigt, dass der Zusammenhang der kooperativen Zielorientierung vor allem für die den Erfolg der Kooperation mit der Betriebsleitung ($r = .46$, $p < .01$) und die Führungskräfte ($r = .45$, $p < .01$) hoch ausgeprägt ist. Je stärker eine Fachkraft kooperativ-zielorientiert arbeitet, umso erfolgreicher gestaltet sich die Korrelation mit diesen beiden Leitungsebenen im Betrieb. Für die Zusammenarbeit mit den internen ($r = .25$, $p < .01$) und externen Betriebsärzten ($r = .21$, $p < .01$) und dem Betriebs-/Personalrat ($r = .26$, $p < .01$) finden sich die gleichen positiven Zusammenhänge, die insgesamt nur etwas niedriger ausgeprägt sind.

Noch etwas niedriger fallen diese für die Kooperation mit externen Kooperationspartnern aus (siehe Tabelle 5-2). Die kooperative Zielorientierung der Fachkraft korreliert mit dem

Erfolg der Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Partnern zwischen $r = .22$ ($p < .01$) bei den *Krankenkassen* bis zu $r = .27$ ($p < .01$) bei den *Berufsgenossenschaften*.

Tabelle 5-2: Korrelation zwischen der Kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Bewertung des Kooperationserfolgs in Erhebungszeitraum t3

Externe Kooperationspartner	Kooperative Zielorientierung	
	N	r
Unfallkassen	1195	,169**
Berufsgenossenschaften	1110	,269**
Staatliche Arbeitsschutzbehörden	1119	,251**
Krankenkassen	1007	,216**

Anmerkung:** $p < .01$

Fachkräfte, die kooperativ-zielorientiert handeln, verfügen also über deutlich mehr und deutlich erfolgreichere inner- und überbetriebliche Kooperationen im Betrieb. Dabei kann insbesondere die Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und den Führungskräften erfolgreich gestaltet werden.

5.4.2 Kooperative Zielorientierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Betriebsleitung

Neben der formalen Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen, die sich nicht unmittelbar auf ihre Wirksamkeit auswirkt (siehe Abschnitt 4.9.1), ist der tatsächliche Zugang zur Betriebsleitung ein wesentliches Merkmal des betrieblichen Handlungsrahmens der Fachkraft. Für letztere zeigen die Befunde der Sifa-Langzeitstudie einen deutlichen Zusammenhang mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (siehe Abschnitt 4.9.2).

Hinsichtlich der kooperativen Zielorientierung wirkt sich die rein formale Unterstellung der Fachkraft unter den Geschäftsführern/Betriebsleitern nicht positiv aus. Für diese zentrale Arbeitsweise der Fachkraft ist es unerheblich, ob sie direkt der Betriebsleitung oder dem Geschäftsführer unterstellt ist oder nicht.

Anders stellt sich die Situation bei der Untersuchung des tatsächlichen direkten Zugangs zur Betriebsleitung dar. Dabei werden in der Sifa-Langzeitstudie drei Gelegenheiten zum direkten Kontakt unterschieden (siehe auch Abschnitt 4.9.2):

- Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung
- Direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung
- Mündliche Berichterstattung an die Unternehmensleitung

Je häufiger eine Fachkraft Gelegenheit zum direkten und informellen Kontakt mit der Betriebsleitung hat, umso höher ist auch die kooperative Zielorientierung der Fachkraft ausgeprägt (siehe Abbildung 5-9).

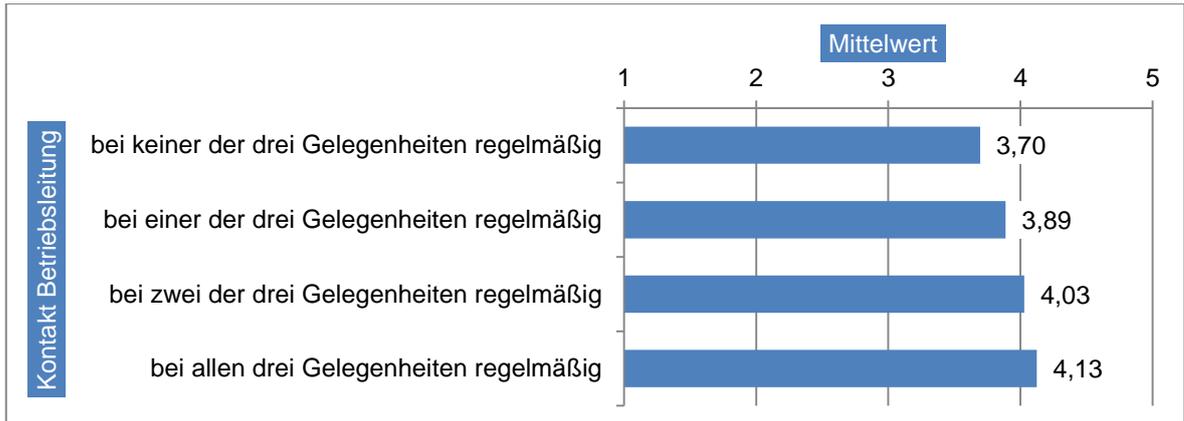


Abbildung 5-9: Kooperative Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3

Fachkräfte *ohne eine dieser Gelegenheiten* zeigen einen Mittelwert zur Kooperativen Zielorientierung von $M = 3.70$ auf einer 5-stufigen Skala. Bei Fachkräften, die sich dagegen bei allen *drei abgefragten Gelegenheiten* direkt mit der *Betriebsleitung* verständigen können, liegt dieser Wert um 0,43 Skaleneinheiten höher bei $M = 4,13$.

Es lässt sich anhand der Befunde nicht klären, ob der bessere Zugang zur Betriebsleitung die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte fördert oder ob dieser Zugang deswegen häufiger ist, weil die Fachkräfte ein günstigeres Verhalten in der Zusammenarbeit zeigen.

Neben der Anzahl an Gelegenheiten zum Kontakt mit der Betriebsleitung ist die Regelmäßigkeit dieser ein weiterer Indikator für die Qualität des direkten Zugangs der Fachkraft. Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte und regelmäßigen Einladungen zu Sitzungen mit der Betriebsleitung, regelmäßigen Gesprächen mit ihr und einer regelmäßigen mündlichen Berichterstattung an diese (siehe Abbildung 5-10).

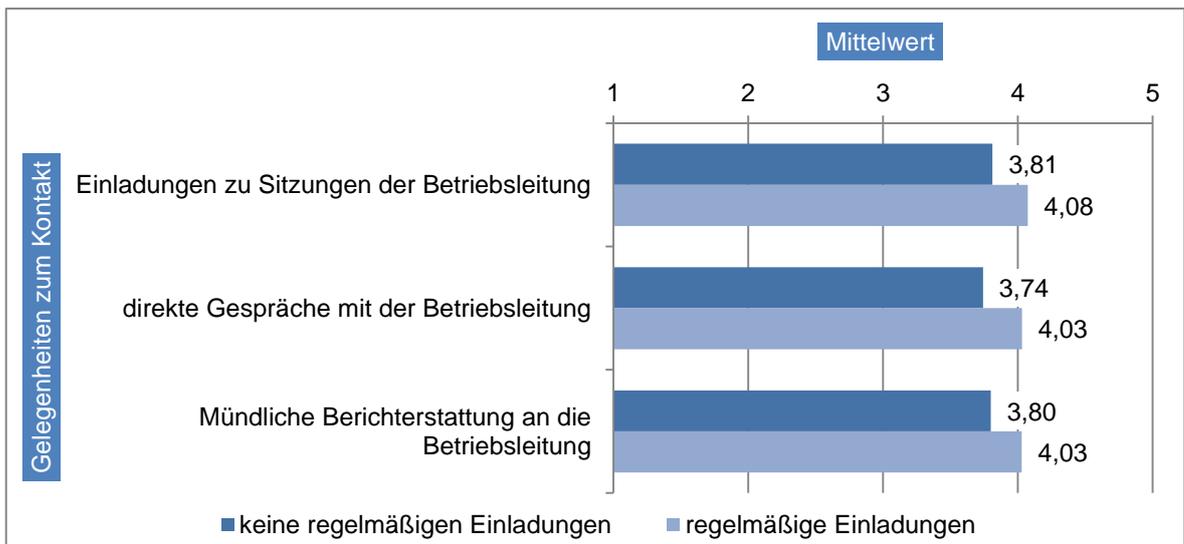


Abbildung 5-10: Zusammenhang zwischen regelmäßigen Einladungen zu Sitzungen mit der Betriebsleitung, direkten Gesprächen mit der Betriebsleitung und mündlicher Berichterstattung an die Betriebsleitung und der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3.

Anmerkung: Alle Differenzen sind signifikant ($p < .01$).

Je regelmäßiger solche Einladungen erfolgen, umso stärker ist die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte bzw. je kooperativ-zielorientierter eine Fachkraft ist, umso eher wird sie regelmäßig diese direkten Kontaktmöglichkeiten mit der Betriebsleitung haben. Die Einflussrichtung dieses Zusammenhangs lässt sich aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie allerdings nicht klären.

Die Befunde zu den Facetten der kooperativen Zielorientierung vertiefen das bisherige Verständnis dieser Zusammenhänge (siehe Abbildung 5-11).

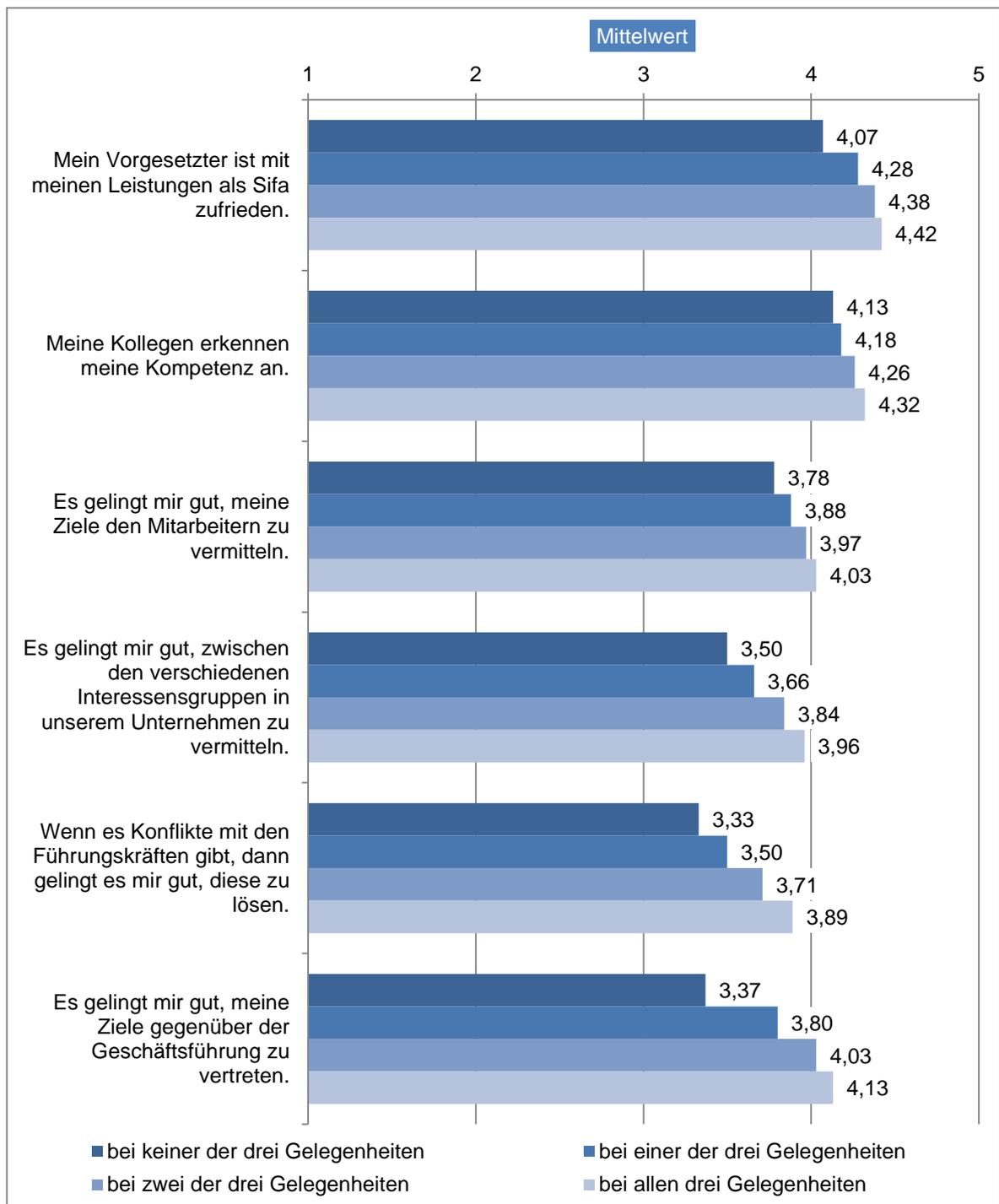


Abbildung 5-11: Zusammenhänge der Facetten der kooperativen Zielorientierung mit der Häufigkeit der Gelegenheit zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3

Über allen Facetten ist das Zusammenhangsmuster gleich. Je mehr Gelegenheiten es zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung gibt, umso positiver ist das entsprechende Handeln der Fachkräfte. Am deutlichsten ist dies hinsichtlich der Vertretung der Ziele der Fachkraft gegenüber der Geschäftsführung. Fachkräfte, die *keine direkte Kontaktmöglichkeit mit der Geschäftsführung* haben, kommen hier auf einen Mittelwert von $M = 3,37$ auf einer 5-stufigen Skala. Besteht dagegen diese *Kontaktmöglichkeit einmal*, steigt der Mittelwert auf $M = 3,80$ an, besteht diese *zweimal* beträgt der Mittelwert $M = 4,03$ und kann die Fachkraft bei allen *drei Gelegenheiten* direkt mit der Betriebsleitung kommunizieren, beträgt er $M = 4,13$.

Hoch ist dieser Zusammenhang insbesondere auch noch für die *Lösung von Konflikten mit den Führungskräften*, bei der Fachkräfte *ohne Zugang zur Betriebsleitung* einen Mittelwert von $M = 3,33$ angeben gegenüber Fachkräften, die zu *allen drei Gelegenheiten mit der Betriebsleitung kommunizieren* können, die einen Mittelwert von $M = 3,89$ haben, was einer Differenz von 0,56 Skaleneinheiten entspricht. Diese Differenz liegt mit Blick auf die Vermittlung zwischen den verschiedenen Interessengruppen im Betrieb durch die Fachkraft bei $Diff. = 0,45$. Aber auch alle übrigen Facetten der kooperativen Zielorientierung zeigen positive und statistisch relevante Zusammenhänge auf ($p < .05$).

Bei der einzelnen Betrachtung der verschiedenen Gelegenheiten zum Kontakt mit der Betriebsleitung hinsichtlich der Regelmäßigkeit dieser, bestätigen sich die angeführten Befunde (siehe Abbildung 5-12).

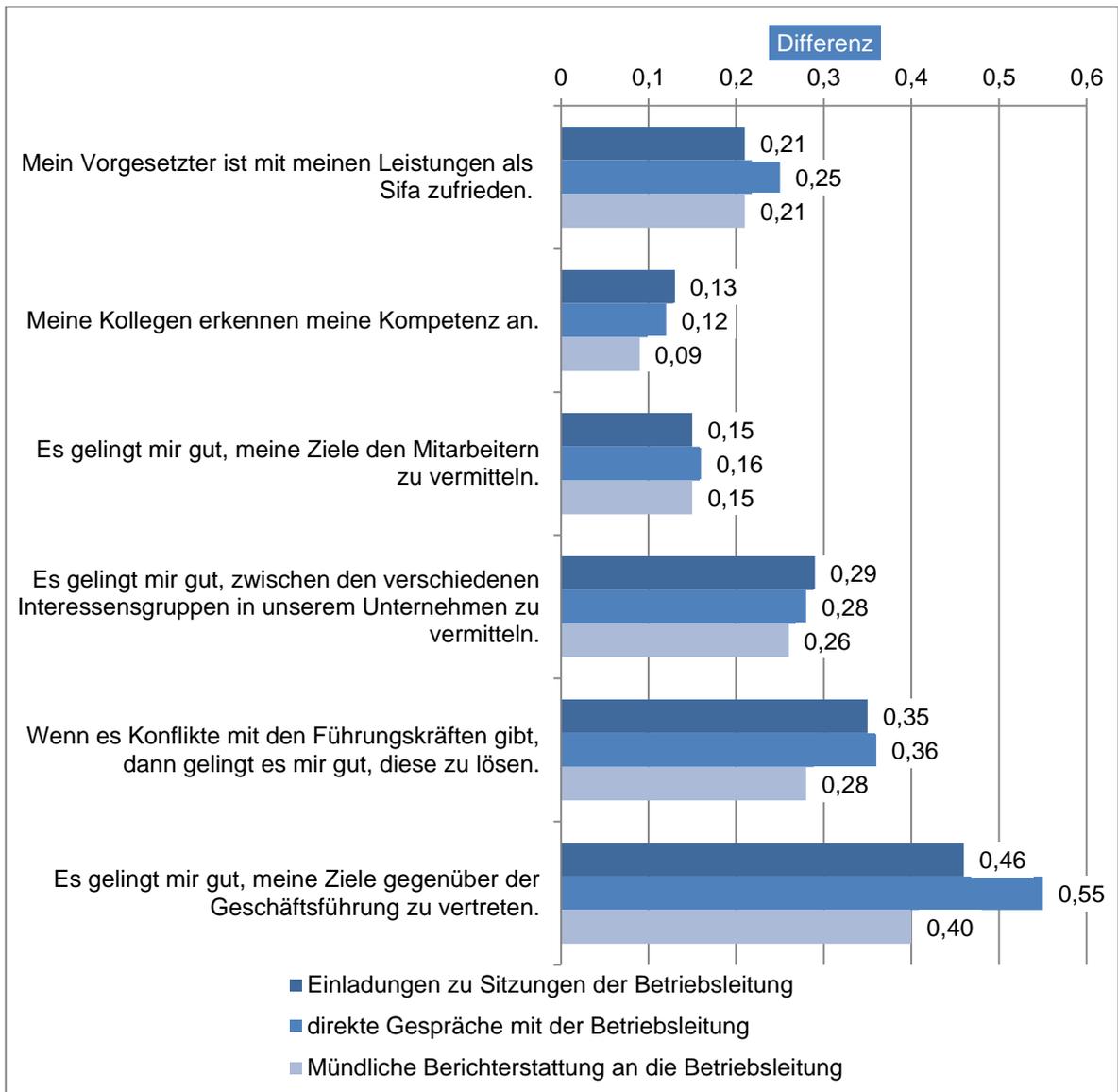


Abbildung 5-12: Differenzen der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte mit und ohne regelmäßigen Zugang zu der Betriebsleitung aufgeschlüsselt nach den drei Zugangsmöglichkeiten „Einladungen zu Sitzungen der Betriebsleitung“, „Direkte Gespräche mit der Betriebsleitung“ und „Mündliche Berichterstattung an die Betriebsleitung“ zum dritten Erhebungszeitpunkt.

Die Differenzen in der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte mit und ohne regelmäßigen Zugang in diesen Bereichen sind erneut am höchsten hinsichtlich der *Vertretung der eigenen Ziele gegenüber der Geschäftsleitung*. Dies gilt insbesondere für die Gelegenheit zu *direkten Gesprächen mit der Betriebsleitung*, bei der diese Differenz 0,55 Skalenpunkten auf einer 5-stufigen Skala entspricht. Aber auch für die Regelmäßigkeit der *Einladungen zu Sitzungen* (Diff. = 0,46) und die Regelmäßigkeit der *mündlichen Berichterstattung bei der Betriebsleitung* (Diff. = 0,40) zeigen sich diese Zusammenhänge deutlich.

Auch der Erfolg bei der *Lösung von Konflikten mit den Führungskräften* hängt stark mit dem regelmäßigen Zugang zur Betriebsleitung zusammen. Hier bewegen sich die Differenzen für alle drei Bereiche zwischen Diff. = 0,28 (*mündliche Berichte*) und Diff. = 0,36 (*direkte Gespräche*). Im Niveau nur wenig darunter liegt auch der Zusammenhang des

Erfolgs bei der *Vermittlung zwischen verschiedenen Interessensgruppen* und dem *regelmäßigen Zugang zur Betriebsleitung*.

Wenig relevant ist der *regelmäßige Zugang zur Betriebsleitung* dagegen für die *Anerkennung der Kompetenz der Fachkraft durch die Kollegen* sowie die *Vermittlung der Ziele der Fachkraft bei den Mitarbeitern*.

- ✓ Je mehr Gelegenheiten die Fachkraft zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung hat, umso höher ist ihre kooperative Zielorientierung.
- ✓ Auch die Regelmäßigkeit diese Kontakte zu den verschiedenen Gelegenheiten hängen eng mit der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte zusammen.
- ✓ Insbesondere das erfolgreiche Vertreten der eigenen Ziele gegenüber der Geschäftsführung, die Lösung von Konflikten mit den Vorgesetzten und die Vermittlung zwischen verschiedenen Interessensgruppen im Betrieb sind bei vorhandenem und regelmäßigem Kontakt mit der Betriebsleitung – ob in Sitzungen, direkten Gesprächen oder mündlicher Berichterstattung – verbessert.

5.5 Einstellungen und Motivstrukturen der Fachkraft für Arbeitssicherheit, betriebliche Einsatzbedingungen und Handlungsrahmen

Neben den persönlichen Voraussetzungen und Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit beeinflussen auch subjektive, aus der Person kommende Faktoren ihr Handeln und Wirken. Diese Einstellungen, Wahrnehmungen und Motivstrukturen haben sich als wichtige Einflussfaktoren für die Arbeitsweise der Fachkräfte, insbesondere für die Ausbildung einer kooperativen Zielorientierung, erwiesen (siehe Abschnitt 3.4).

Einstellungen, subjektive Wahrnehmungen und Motivstrukturen bilden sich nicht alleine aus der Person, sondern in enger Interaktion mit dem Umfeld einer Person aus. Für die Fachkräfte sind dies insbesondere ihre betrieblichen Einsatzbedingungen und ihr konkreter Handlungsrahmen im Betrieb. In diesem Abschnitt werden die Zusammenhänge der Einstellungen und Motivstrukturen der Fachkräfte mit den betrieblichen Einsatzbedingungen untersucht – also der Sicherheits- und Gesundheitskultur, den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit und den betrieblichen Betreuungsformen. Dabei werden zwei zentrale Bestimmungsgrößen der kooperativen Zielorientierung betrachtet, nämlich die persönlichen Ressourcen der Fachkräfte sowie ihre Identifikation mit ihrer Tätigkeit und ihren Aufgaben.

5.5.1 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Einsatzbedingungen

Die Wahrnehmung persönlicher Ressourcen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit umfasst sowohl die individuellen, eigenen Fachkompetenzen als auch organisationale Ressourcen, die vonseiten der Fachkraft zur Aufgabenerfüllung benötigt werden (siehe Ab-

schnitt 3.4). Typische Dimensionen dieser beiden Aspekte drücken sich in folgenden Einschätzungen aus:

- „Als Sifa verfüge ich über ausreichende Fachkompetenz.“
- „Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir ausreichende Mittel und unterstützendes Personal zur Verfügung.“

Diese individuelle Wahrnehmung der persönlichen und organisationalen Ressourcen als Fachkraft ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Ausbildung der kooperativen Zielorientierung.

5.5.1.1 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit

Die Wahrnehmung der eigenen persönlichen und organisationalen Ressourcen hängt in erheblichem Ausmaß mit dem betrieblichen Umfeld zusammen. Eine Sicherheits- und Gesundheitskultur, die dazu beiträgt, persönliche Ressourcen zu entwickeln und im Arbeitshandeln einzubringen sowie organisationale Ressourcen nutzbar zu machen, schafft einen optimalen betrieblichen Rahmen für die Fachkräfte. In allen drei Erhebungszeiträumen finden sich deutliche Belege für diese Aussage (siehe Tabelle 5-3).

Tabelle 5-3: Korrelation zwischen den persönlichen Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den drei Erhebungszeiträumen

Sicherheits- und Gesundheitskultur	Persönliche Ressourcen	
	N	r
Erhebungszeitraum t1	1274	,396**
Erhebungszeitraum t2	1225	,463**
Erhebungszeitraum t3	1198	,453**

Anmerkung: ** $p < .01$

Die Korrelationskoeffizienten als Maß für die Stärke dieses Zusammenhangs liegen in Erhebungszeitraum t1 bei $r = .40$, Erhebungszeitraum t2 bei $r = .46$ und Erhebungszeitraum t3 bei $r = .45$ (alle $p < .01$) und kennzeichnen somit einen in seiner Höhe bedeutenden Zusammenhang.

Welche der Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben sind nun für die Wahrnehmung der persönlichen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft besonders bedeutsam?

Die Betrachtung der einzelnen Zusammenhänge zeigt, dass alle dreizehn erhobenen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in einem relevanten Ausmaß mit den Ressourcen der Fachkraft korrespondieren (siehe Tabelle 5-4).

Tabelle 5-4: Zusammenhänge zwischen den Facetten der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und den Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3

Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	
	N	r
Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zur Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt	1183	,402**
Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/ Dienstleistung vor Sicherheit.	1187	-,168**
Vorgesetzte werden von den anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.	1179	,345**
Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.	1182	-,307**
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).	1183	,281**
Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit.	1183	,356**
Die Vorgesetzten ermuntern die Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.	1181	,370**
Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.	1176	,319**
Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.	1176	,161**
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.	1160	,328**
Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen.	1175	,193**
Die besten Mitarbeiter verhalten sich auch besonders sicherheitsbewusst.	1166	,230**
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.	1179	,381**

Anmerkung:** $p < .01$; alle Korrelationen kennzeichnen einen positiven Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit den Ressourcen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Negative Korrelationen ergeben sich aus der negativen Formulierung der Items.

Besonders bedeutsam ist der Zusammenhang der Ressourcen der Fachkraft mit den gelebten Werten zu Sicherheit und Gesundheit. Hier kommt es darauf an, dass die *Werte aus dem Unternehmensleitbild im Arbeitsalltag auch tatsächlich gelebt werden* ($r = .40$; $p < .01$). Überdurchschnittlich bedeutsam sind auch *Rückmeldungen der Führungskräfte zu Leistungen im Arbeitsschutz* ($r = .38$, $p < .01$), der selbstverständliche Austausch über *Fehler und Probleme im Arbeitsprozess* ($r = .36$, $p < .01$) sowie der *Respekt, der Vorgesetzten und Kollegen dafür entgegengebracht wird, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten* ($r = .35$, $p < .01$). Aber auch alle übrigen Zusammenhänge sind statistisch relevant. Der schwächste Zusammenhang findet sich bei der *direkten Unfallmeldung an die Geschäftsleitung* ($r = .16$, $p < .01$).

Bei der umgekehrten Frage danach, für welche der einzelnen personalen und organisatorischen Ressourcen der Fachkraft die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit besonders relevant ist, zeigt sich für alle drei erhobenen Ressourcen, dass die gelebten Werte hier am bedeutendsten sind (siehe Tabelle 5-5). Der gemessene Zusammenhang in Erhebungszeitraum t3 liegt zwischen $r = .21$ ($p < .01$) für die Fachkompetenz und $r = .39$ ($p < .01$) für die Wahrnehmung ausreichender Mittel und personeller Unterstützung als organisatorischer Ressource.

Tabelle 5-5: Zusammenhang zwischen den drei Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Erhebungszeitraum t3

Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit					
	Als Sifa verfüge ich über eine ausreichende Fachkompetenz		Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir angemessene Methoden zur Verfügung		Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir ausreichende Mittel / unterstützendes Personal zur Verfügung	
	N	r	N	r	N	r
Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zur Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt	1175	,211**	1178	,312**	1178	,389**
Im Konfliktfall geht bei uns Produktion / Dienstleistung vor Sicherheit.	1180	-,054	1182	-,149**	1182	-,170**
Vorgesetzte werden von den anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.	1171	,147**	1174	,285**	1174	,341**
Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.	1175	-,115**	1176	-,272**	1177	-,301**

Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur	Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit					
	Als Sifa verfüge ich über eine ausreichende Fachkompetenz		Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir angemessene Methoden zur Verfügung		Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir ausreichende Mittel / unterstützendes Personal zur Verfügung	
	N	r	N	r	N	r
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).	1175	,155**	1179	,224**	1178	,264**
Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit.	1175	,148**	1177	,290**	1179	,358**
Die Vorgesetzten ermuntern die Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.	1174	,152**	1177	,294**	1176	,377**
Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.	1170	,127**	1173	,275**	1171	,311**
Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.	1169	,051	1170	,134**	1171	,172**
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.	1154	,166**	1157	,238**	1155	,333**
Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen.	1167	,105**	1171	,150**	1170	,182**
Die besten Mitarbeiter verhalten sich auch besonders sicherheitsbewusst.	1160	,146**	1163	,186**	1162	,201**
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.	1172	,180**	1174	,291**	1174	,381**

Anmerkung:** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Die personelle Unterstützung als organisatorische Ressource zeigt über alle Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur stärkere Zusammenhänge als die Fach- oder Metho-

denkompetenz als personaler Ressource. Das bedeutet, dass eine höhere Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben insbesondere mit den organisatorischen Ressourcen der Fachkraft in Beziehung steht. Aber auch die Methoden- und Fachkompetenz als persönliche Ressourcen der Fachkräfte sind bei guter Sicherheits- und Gesundheitskultur verbessert.

5.5.1.2 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit

Ebenso deutlich wie bei der Sicherheits- und Gesundheitskultur ist der Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Vorhandensein betrieblicher Arbeitsschutzmanagementsysteme (siehe Abbildung 5-13).

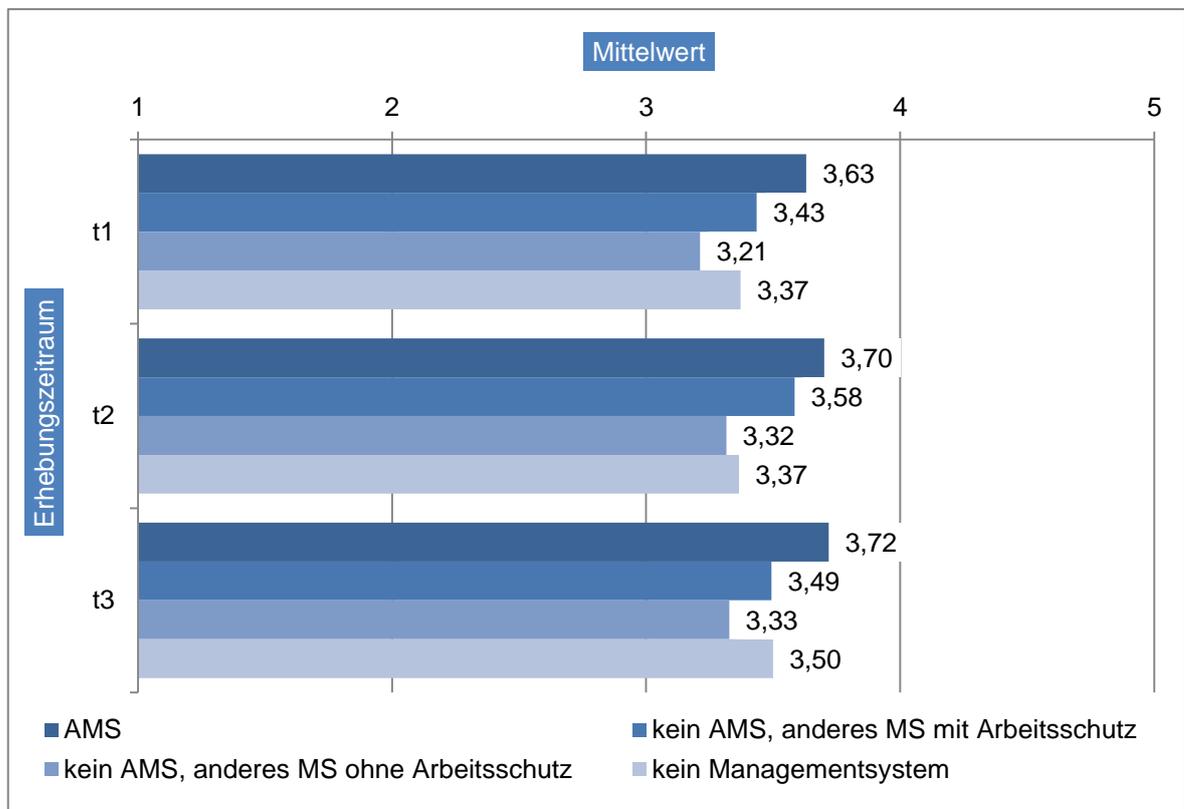


Abbildung 5-13: Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung der Ressourcen der Fachkraft und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen bzw. anderen Managementsystemen mit oder ohne integriertem Arbeitsschutz

Es zeigt sich in allen drei Erhebungszeiträumen das gleiche Muster, nach dem die Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei *vorhandenem Arbeitsschutzmanagementsystem* am höchsten eingeschätzt werden (Erhebungszeitraum t3 M = 3,72). Relativ hoch sind diese auch dann, wenn ein *vorhandenes Managementsystem Aspekte des Arbeitsschutzes umfasst* (Erhebungszeitraum t3 M = 3,49). Dagegen fällt die Einschätzung der Ressourcen der Fachkraft deutlich ab, wenn vorhandene *Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht einschließen* (Erhebungszeitraum t3 M = 3,33). Diese sind dann sogar niedriger als in Unternehmen, in denen überhaupt *keine Managementsysteme vorhanden* sind (Erhebungszeitraum t3 M = 3,50).

Die Differenzen in den Ressourcen der Fachkräfte aus Unternehmen mit Arbeitsschutzmanagementsystemen und Unternehmen, deren Managementsysteme den Arbeitsschutz nicht integrieren, liegen in den drei Erhebungszeitpunkten zwischen Diff. = .42 Skaleneinheiten einer 5-stufigen Skala in Erhebungszeitraum t1 und Diff. = .39 Skaleneinheiten in den Erhebungszeiträumen t2 und t3.

Betrachtet man die drei Facetten, aus denen die Ressourcen der Fachkraft gebildet werden, für Erhebungszeitraum t3 im Einzelnen (siehe Abbildung 5-14), wird deutlich, dass sich das Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems insbesondere auf die Bewertung der notwendigen Arbeitsmittel und personellen Ressourcen positiv auswirkt.

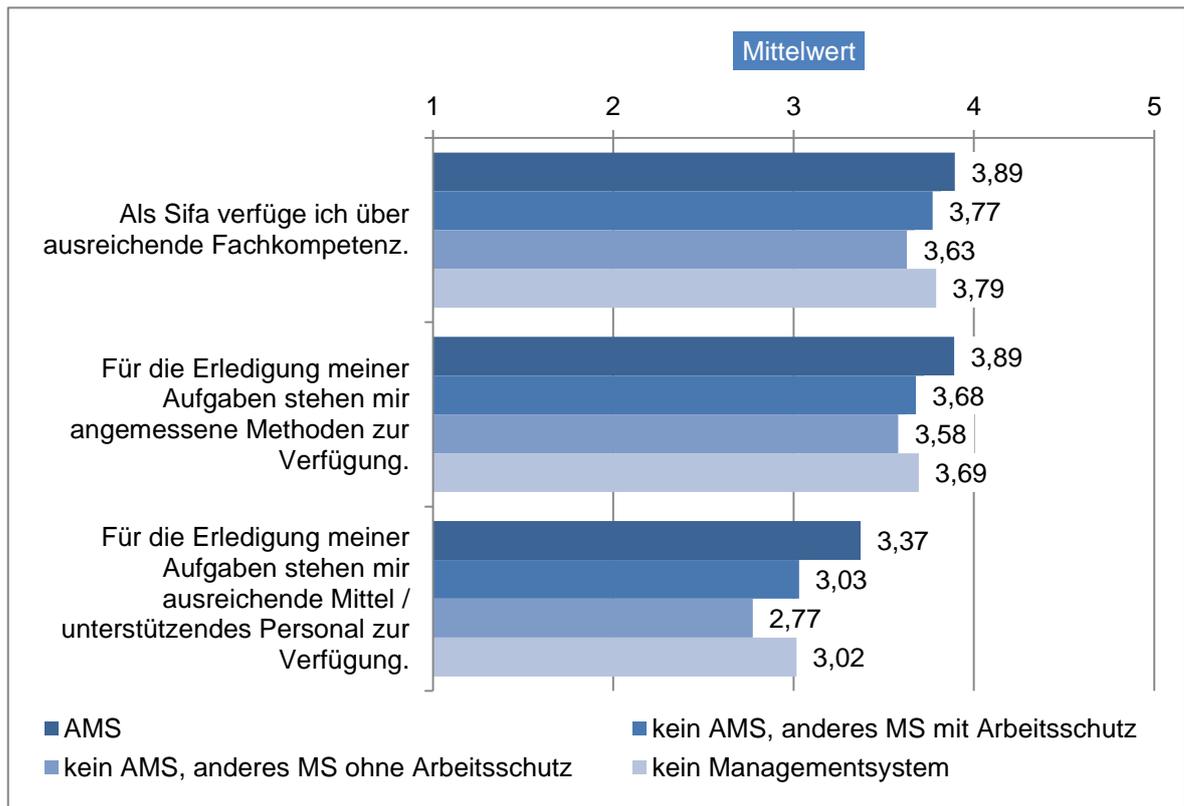


Abbildung 5-14: Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung der einzelnen personellen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen bzw. anderen Managementsystemen mit oder ohne integriertem Arbeitsschutz

Hier beträgt die Differenz zwischen Unternehmen *mit Arbeitsschutzmanagementsystem* und solchen, die ein *Managementsystem ohne integrierte Arbeitsschutzaspekte* haben, 0,60 Skaleneinheiten auf einer 5-stufigen Skala. Aber auch die Einschätzung der *eigenen Fachkompetenz* (Diff. = 0,27) und der *eigenen Methodenkompetenz* (Diff. = 0,31) zeigen einen substantiellen Zusammenhang mit dem *Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems*.

5.5.1.3 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Betreuungsformen

Wie hängen Wahrnehmung und Vorhandensein von personellen und organisatorischen Ressourcen der Fachkraft mit der Betreuungsform des Betriebs zusammen? Inwieweit unterscheiden sich interne von externen Fachkräften hinsichtlich dieser Ressourcen? Und

welche Unterschiede gibt es zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Fachkräften mit oder ohne Zusatzfunktionen?

Aus Abbildung 5-15 kann für den zweiten und dritten Erhebungszeitraum entnommen werden, wie deutlich sich die betriebliche Betreuungsform auf die Wahrnehmung der Ressourcen durch die Fachkraft auswirkt.

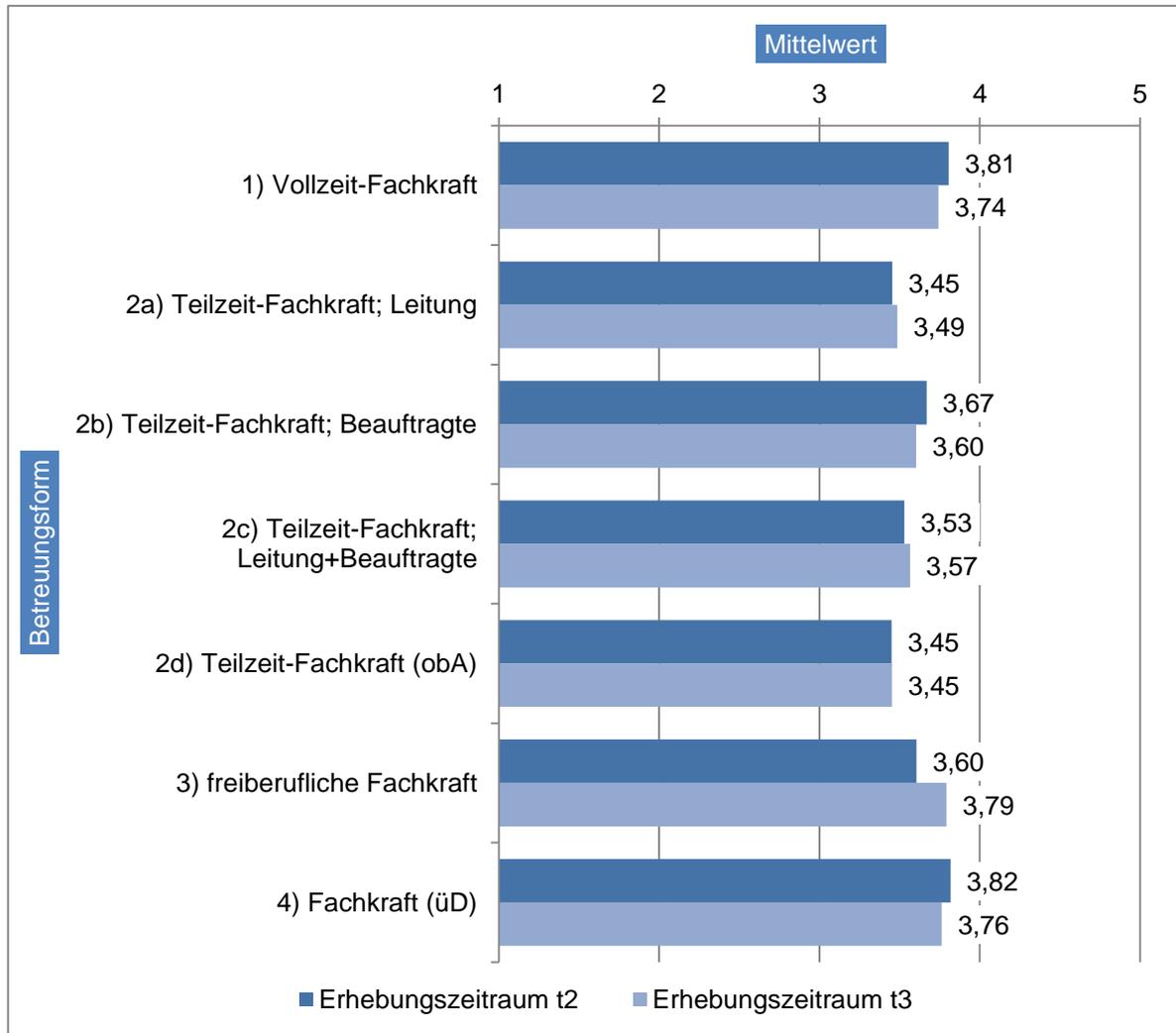


Abbildung 5-15: Ressourcen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Insbesondere innerbetriebliche *Vollzeit-Fachkräfte*, *freiberuflich tätige Fachkräfte* und *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* geben zu beiden Erhebungszeitpunkten höhere Einschätzungen ihrer Ressourcen ab, als ihre Kollegen. Auch die innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion* liegen hier im oberen Bereich. Hingegen geben innerbetriebliche *Teilzeit-Fachkräfte mit alleiniger Leitungsfunktion*, mit gleichzeitiger *Leistungs- und Beauftragtenfunktion* oder die *Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* eher niedrige Ressourcen an. Die größten Unterschiede finden sich im dritten Erhebungszeitraum zwischen den innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* ($M = 3,45$) und den *freiberuflich tätigen Fachkräften* ($M = 3,79$). Diese beträgt 0,34 Skalenpunkte einer 5-stufigen Skala und ist insgesamt betrachtet moderat.

Ein nicht direkt zu interpretierender Befund ist der deutliche Unterschied in den Ressourcen bei den *freiberuflichen Fachkräften* in den Erhebungszeiträumen t2 (M = 3,61) und t3 (M = 3,79).

Die Selbstwahrnehmung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinsichtlich ihrer Fachkompetenz als einer der persönlichen Ressourcen zeigt deutliche Differenzen zwischen den Fachkräften der verschiedenen Betreuungsformen (siehe Abbildung 5-16).

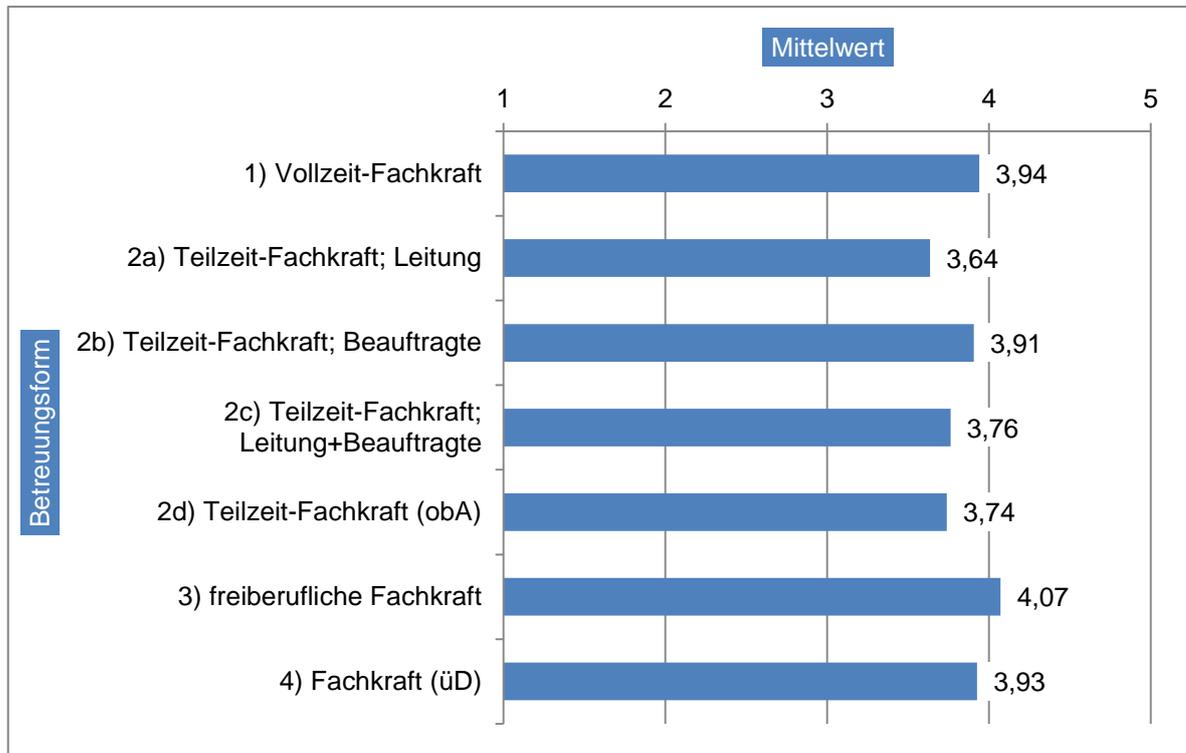


Abbildung 5-16: Einschätzung, inwieweit Fachkräfte sich hinsichtlich ihrer Fachkompetenz ausreichend ausgestattet fühlen in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in Erhebungszeitraum t3

Am meisten Fachkompetenzen sehen die *freiberuflichen Fachkräfte für Arbeitssicherheit* (M = 4,07). Aber auch die *Fachkräfte aus den überbetrieblichen Diensten* geben hier bei einem Mittelwert von M = 3,93 positive Selbsteinschätzungen. Von den innerbetrieblichen sind es die *Vollzeit-Fachkräfte*, die sich bezüglich ihrer Fachkompetenz gut ausgestattet einstufen (M = 3,94), die *innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Beauftragungsfunktion* liegen mit M = 3,91 fast gleichauf. Am wenigsten ausreichend beurteilen die *Fachkräfte mit Leitungsfunktionen* ihre Fachkompetenzen (M = 3,64) und die Differenz in dieser Einschätzung zu den *freiberuflichen Fachkräften* (Diff. = 0,44) und den innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften (Diff. = 0,30) ist relativ hoch.

Bezüglich der Einschätzung ihrer Methodenkompetenzen ist das Bild vergleichbar (siehe Abbildung 5-17).

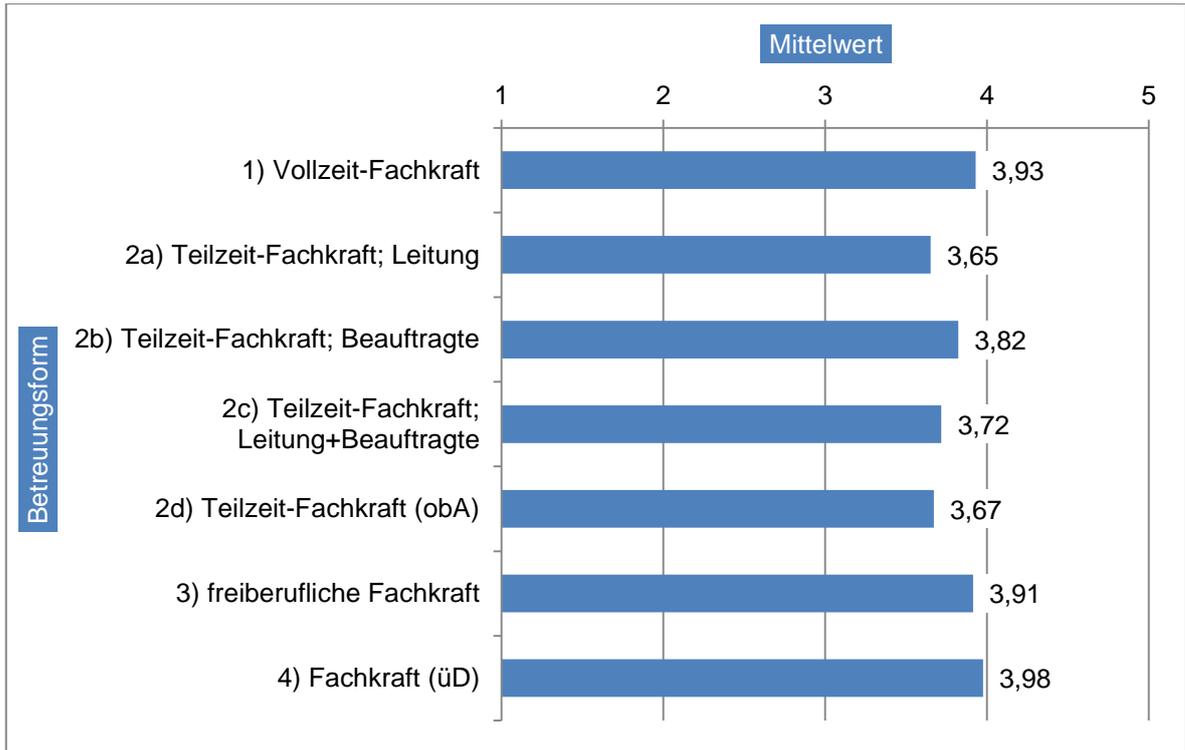


Abbildung 5-17: Einschätzung, inwieweit Fachkräfte sich hinsichtlich ihrer Methodenkompetenz ausreichend ausgestattet fühlen in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in Erhebungszeitraum t3

Wieder zeigen die überbetrieblich tätigen Fachkräfte (*freiberufliche Fachkraft*: $M = 3,91$; *überbetriebliche Dienste*: $M = 3,97$) und die innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 3,93$) die positivsten Selbsteinschätzungen. Und wieder geben die *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion* die kritischsten Bewertungen ab ($M = 3,65$). Dies ergibt maximale Differenzen von $\text{Diff.} = 0,32$.

Etwas anders fällt das Profil bezüglich der Einschätzung der für die Aufgaben notwendigen Mittel und personellen Ressourcen aus, welche die organisationalen Ressourcen der Fachkraft kennzeichnen (siehe Abbildung 5-18).

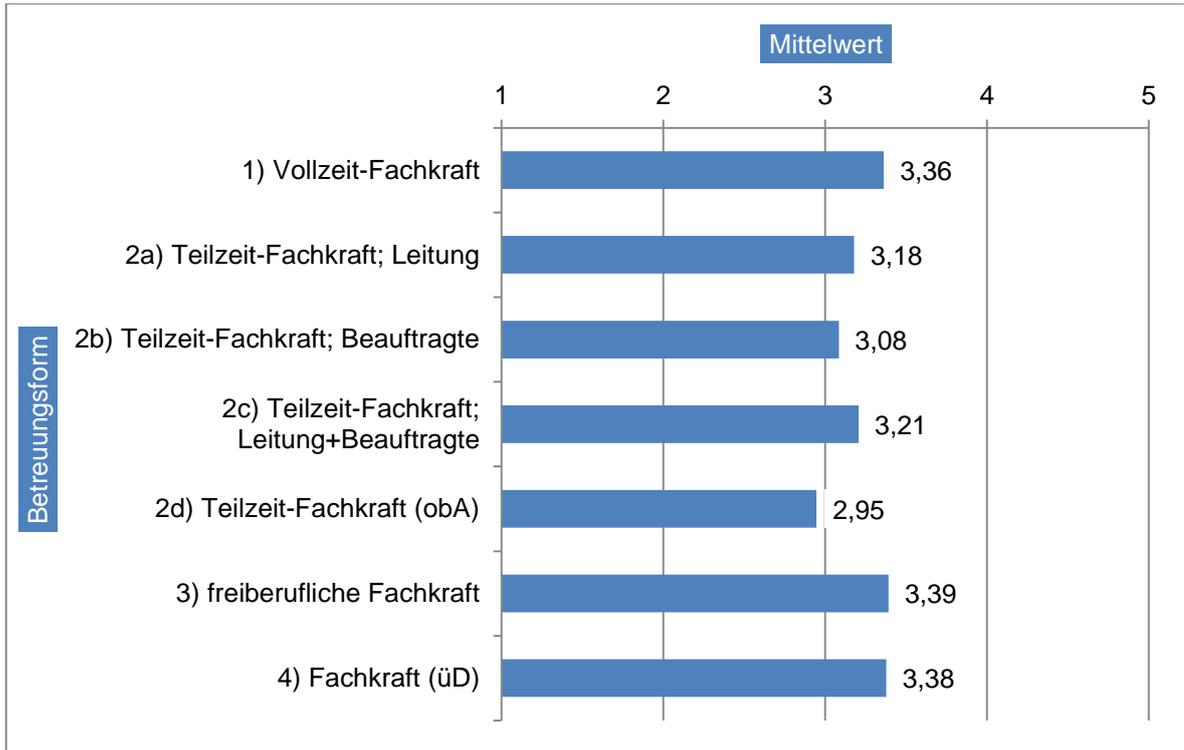


Abbildung 5-18: Einschätzung, inwieweit Fachkräfte sich hinsichtlich der organisationalen Ressourcen ausreichend ausgestattet fühlen in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in Erhebungszeitraum t3

Zwar sind die Einschätzungen wieder bei den überbetrieblich tätigen Fachkräften (*freiberufliche Fachkraft*: $M = 3,39$; *überbetriebliche Dienste*: $M = 3,38$) und die innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 3,36$) am günstigsten. Aber die ungünstigsten Bewertungen kommen diesmal von den innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* ($M = 2,95$). Hier zeigen sich somit Differenzen von bis zu 0,44 Skaleneinheiten.

Insgesamt zeigt sich somit ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den betrieblichen Betreuungsformen.

- ✓ Die persönlichen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit zeigen deutliche Zusammenhänge zu den betrieblichen Einsatzbedingungen.
- ✓ Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden bei hoher Sicherheits- und Gesundheitskultur positiver angegeben.
- ✓ Fachkräfte aus Unternehmen, in denen ein Arbeitsschutzmanagement vorhanden ist, geben deutlich höhere persönliche und organisationale Ressourcen an als ihre Kollegen.
- ✓ Von den verschiedenen betrieblichen Betreuungsformen sind es insbesondere die überbetrieblich tätigen Fachkräfte und die innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte, die ihre persönlichen und organisationalen Ressourcen positiv einschätzen.

5.5.2 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblicher Handlungsrahmen

Der betriebliche Handlungsrahmen mit den zentralen Bestimmungsfaktoren *Kooperation und Kooperationspartner* und *Zugang zur Betriebsleitung* prägt das unmittelbare Handeln der Fachkräfte im Betrieb maßgeblich mit. Auch hinsichtlich der Wahrnehmung der persönlichen und organisationalen Ressourcen durch die Fachkraft sind deutliche Zusammenhänge mit den betrieblichen Handlungsbedingungen naheliegend. Diese werden im Folgenden untersucht.

5.5.2.1 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Kooperation

Persönliche und organisationale Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit fördern ihre kooperative Zielorientierung, die einen zentralen Erfolgsfaktor der Arbeit der Fachkraft darstellt. Dabei können die Fach- und Methodenkompetenzen der Fachkraft Kooperationen fördern und maßgeblich ihren Erfolg mitbestimmen. Gleichzeitig helfen Kooperationen, diese persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Organisationale Ressourcen wie ausreichende Mittel und unterstützendes Personal können ebenso eine Voraussetzung für gelungene Kooperationen sein wie Kooperationen dazu beitragen können, hier genügend Ressourcen zu erhalten.

Tatsächlich spiegeln die Daten der Sifa-Langzeitstudie diesen Zusammenhang wider. Sowohl die Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner als auch die Anzahl überbetrieblicher Partner der Fachkräfte hängen mit ihren Ressourcen zusammen (siehe Tabelle 5-6).

Tabelle 5-6: Zusammenhang zwischen der Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihren Ressourcen in Erhebungszeitraum t3

Kooperationspartner	Persönliche Ressourcen	
	N	r
innerbetrieblich	1191	,284**
überbetrieblich	1190	,200**

Anmerkung:** $p < .01$

Die Aussage dazu ist: Je mehr Ressourcen die Fachkraft hat, umso mehr inner- und überbetriebliche Kooperationspartner hat sie, aber auch die umgekehrte Aussage gilt. Dabei ist die Stärke dieses Zusammenhangs bei den internen Kooperationspartnern mit $r = .28$ ($p < .01$) etwas höher als bei den überbetrieblichen Partnern ($r = .20$; $p < .01$).

Hinsichtlich der Beurteilung des Kooperationserfolgs ist dieser Zusammenhang noch etwas höher (siehe Tabelle 5-7).

Tabelle 5-7: Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs mit den inner- und überbetrieblichen Kooperationspartnern der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihren Ressourcen in Erhebungszeitraum t3

Kooperationserfolg	Persönliche Ressourcen	
	N	r
innerbetrieblich	1191	,364**
überbetrieblich	1185	,215**

Anmerkung:** $p < .01$

Für die Bewertung der innerbetrieblichen Korrelationen liegt er bei $r = .36$ ($p < .01$), für die überbetrieblichen bei $r = .22$ ($p < .01$). Ressourcen der Fachkraft und Erfolg ihrer Kooperationen stehen somit in einer deutlich positiven Beziehung zueinander.

Tabelle 5-8 stellt den Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft mit dem Kooperationserfolg der innerbetrieblichen Kooperationen zum dritten Erhebungszeitpunkt aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Kooperationspartnern dar. Der Erfolg all dieser Kooperationen hängt positiv mit den Ressourcen der Fachkraft zusammen. Je mehr Ressourcen diese hat, umso erfolgreicher ist die Korrelation. Dabei kann jedoch aufgrund der Befunde keine Aussage zu der Wirkrichtung dieses Zusammenhangs getroffen werden.

Tabelle 5-8: Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft mit dem Kooperationserfolg der innerbetrieblichen Kooperationen in Erhebungszeitraum t3

Zusammenarbeit	Persönliche Ressourcen	
	N	r
Fachkräfte aus dem eigenen Betrieb	717	,250**
Fachkräfte aus anderen Betrieben	1002	,209**
Interne Betriebsärzte	489	,250**
Externe Betriebsärzte	898	,161**
Sicherheitsbeauftragte	1145	,248**
Überbetriebliche Dienstleister (z. B. Ingenieurbüros)	707	,197**
Betriebsleitung	1177	,345**
Führungskräfte	1184	,333**
Betriebs- / Personalrat	1032	,187**
Umweltschutzbeauftragte	763	,168**
Brandschutzbeauftragte	883	,134**
Strahlenschutzbeauftragte	512	,198**

Anmerkung:** $p < .01$

Am stärksten hängen die Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit dem Kooperationserfolg mit der *Betriebsleitung* ($r = .35$, $p < .01$) und den *Führungskräften* ($r = .33$; $p < .01$) zusammen. Hinsichtlich der Kooperation mit den Betriebsärzten ist der Zusam-

menhang mit dem Erfolg bei den *internen Betriebsärzten* ($r = .25$; $p < .01$) höher als bei den *externen* ($r = .16$; $p < .01$). Auch der Zusammenhang mit dem Kooperationserfolg bei dem *Betriebs-/Personalrat* ist mit $r = .19$ ($p < .01$) vorhanden.

Der Erfolg überbetrieblicher Kooperationen mit den Unfallversicherungsträgern, staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen hängt ebenfalls mit den Ressourcen der Fachkräfte zusammen, wobei die Stärke dieses Zusammenhangs insgesamt etwas niedriger ist als bei den innerbetrieblichen Kooperationen (siehe Tabelle 5-9).

Tabelle 5-9: Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft mit dem Kooperationserfolg der überbetrieblichen Kooperationen in Erhebungszeitraum t3

Überbetriebliche Kooperationspartner	Persönliche Ressourcen	
	N	r
Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand	861	,148**
Berufsgenossenschaften	1109	,217**
Staatliche Arbeitsschutzbehörden	1117	,207**
Krankenkassen	1005	,168**

Anmerkung:** $p < .01$

Die Korrelationskoeffizienten als Maß der Stärke dieses Zusammenhangs liegen zwischen $r = .15$ ($p < .01$) bei den *Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand* und $r = .22$ ($p < .01$) bei den *Berufsgenossenschaften*. Auch für die überbetrieblichen Kooperationen gilt somit, dass sie umso erfolgreicher sind, je höher die personellen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft sind. Ob dabei die Ressourcen der Fachkraft die Kooperation erfolgreich gestalten, oder ob die erfolgreichen Kooperationen die Ressourcen der Fachkräfte verbessern, lässt sich dabei aus den Befunden nicht ablesen.

5.5.2.2 Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Betriebsleitung

Die formale Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb zeigt keinen Zusammenhang mit ihren persönlichen und organisationalen Ressourcen. Alle Befunde dazu sind nicht signifikant. Demgegenüber finden sich deutliche Zusammenhänge zwischen dem tatsächlichen Zugang der Fachkräfte zur Betriebsleitung und ihren persönlichen und organisationalen Ressourcen.

So nimmt mit den Gelegenheiten zum direkten Austausch mit der Betriebsleitung auch die Wahrnehmung der eigenen Ressourcen linear zu (siehe Abbildung 5-19).

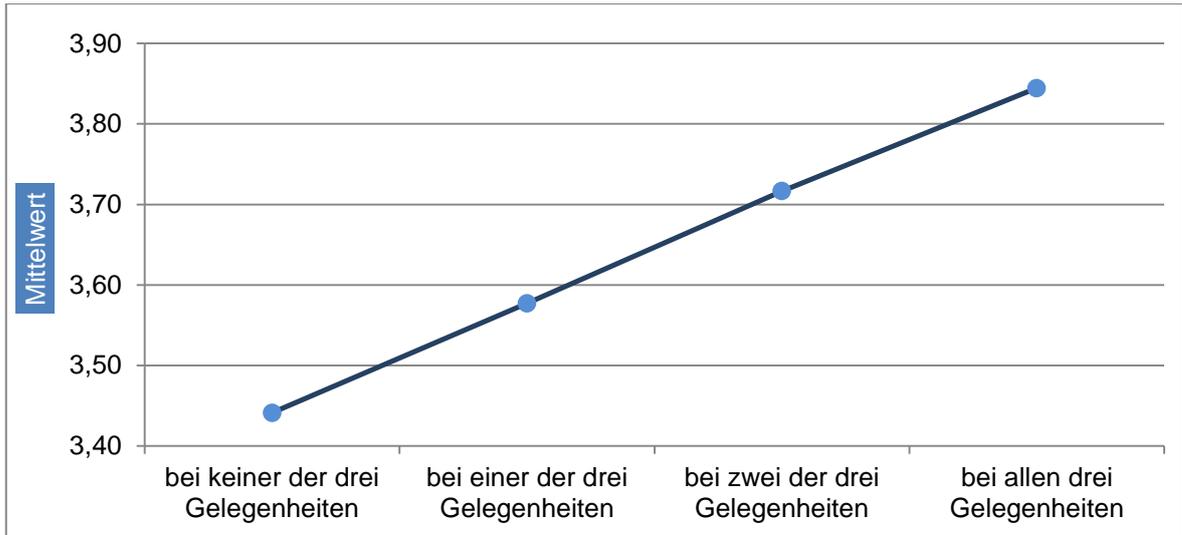


Abbildung 5-19: Wahrnehmung der eigenen Ressourcen der Fachkraft und ihr Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Während Fachkräfte ohne Gelegenheit zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung ihre Ressourcen auf einer 5-stufigen Skala im Mittel mit $M = 3,44$ einschätzen, tun dies Fachkräfte, die zu allen drei abgefragten Gelegenheiten zu einem direkten Kontakt zur Betriebsleitung haben, um 0,41 Skalenpunkte positiver. Sie erreichen einen Mittelwert von 3,85.

Die Regelmäßigkeit dieses direkten Zugangs zur Betriebsleitung ist ein wichtiger Indikator, der auch mit den Ressourcen der Fachkräfte zusammenhängt. Für Einladungen zu Sitzungen der Geschäftsführung, direkte Gespräche und mündliche Berichterstattung geben Fachkräfte mit regelmäßigem Zugang durchweg höhere Ressourcen an als ihre Kollegen ohne regelmäßigen Zugang (siehe Abbildung 5-20).

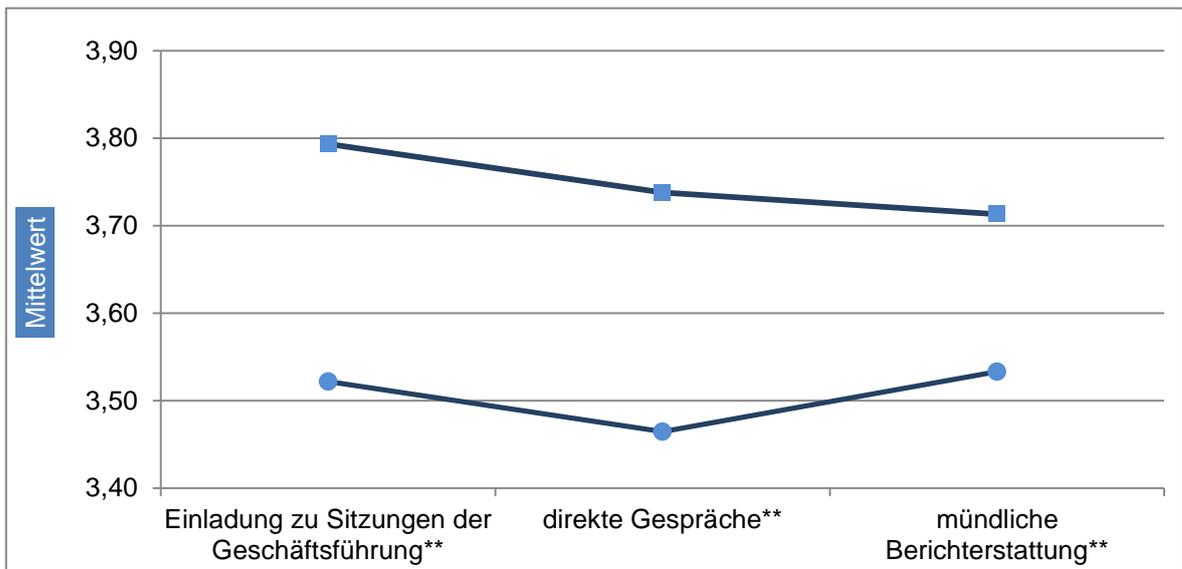


Abbildung 5-20: Wahrnehmung der eigenen Ressourcen der Fachkraft und ihr Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Anmerkung: ** $p < .01$

Diese Unterschiede liegen zwischen Diff. = 0,27 Skalenpunkten für die *Einladung zu Sitzungen der Geschäftsführung* und *direkten Gesprächen* und Diff. = 0,18 für die *mündliche Berichterstattung*.

In der vertiefenden Analyse ist es sinnvoll, zwischen den verschiedenen persönlichen und organisatorischen Ressourcen der Fachkraft zu unterscheiden. Während die Wahrnehmung der Fachkompetenz durch die Fachkraft kaum von der Häufigkeit der Gelegenheit zum direkten Kontakt beeinflusst wird, zeigt sich dieser Zusammenhang hinsichtlich der Methodenkompetenz (Diff. = 0,37) und noch stärker mit Blick auf ausreichende Mittel und Personal (Diff. = 0,72) deutlich (siehe Abbildung 5-21).

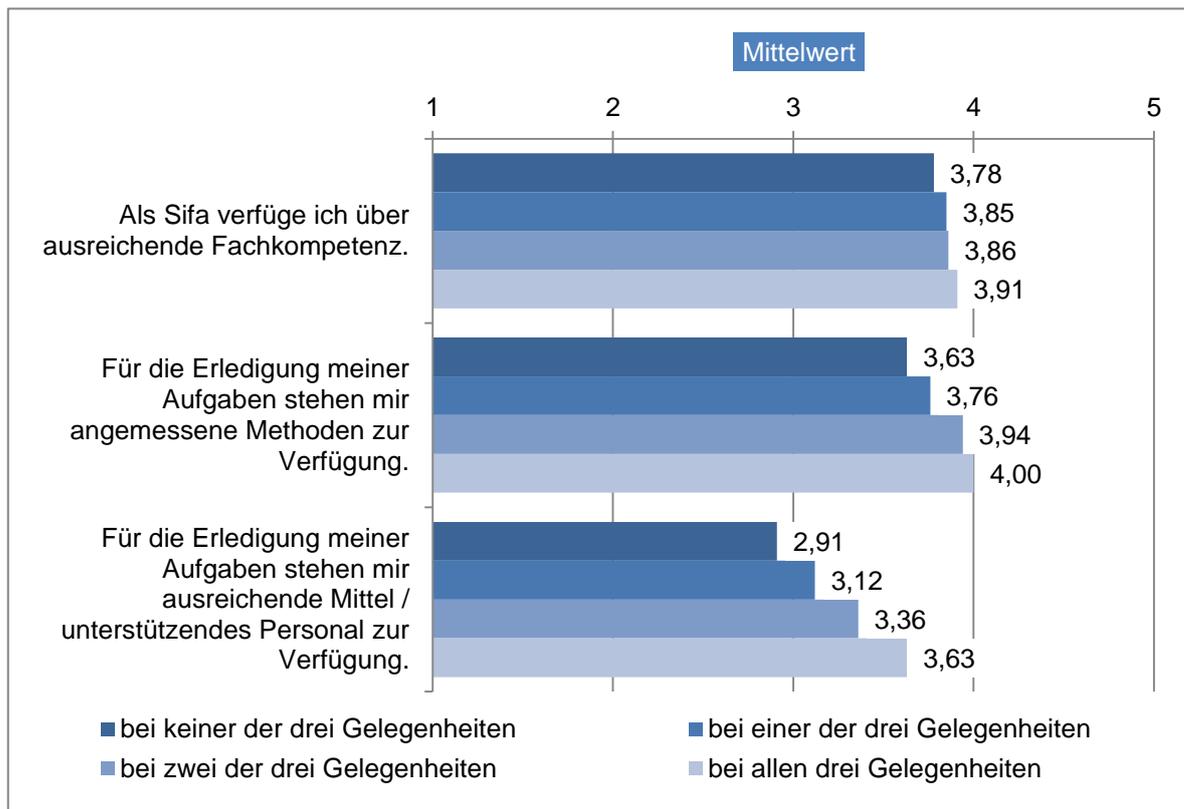


Abbildung 5-21: Wahrnehmung der persönlichen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3

Ob eine Fachkraft regelmäßig zu Sitzungen der Geschäftsführung eingeladen wird oder nicht, hängt insbesondere mit den organisatorischen Ressourcen der Fachkraft (*ausreichend Mittel und Personal*) zusammen. Hier beträgt die Differenz zwischen Fachkräften mit oder ohne regelmäßige Einladungen Diff. = 0,50 Skalenpunkte. Dieser Zusammenhang ist für die Fachkompetenz der Fachkraft dagegen ohne Bedeutung. Die Befunde zu der Regelmäßigkeit von direkten Gesprächen mit der Betriebsleitung und der Einladung zu Sitzungen sind praktisch identisch und variieren nur in ihrer Höhe etwas nach unten.

- ✓ Der betriebliche Handlungsrahmen der Fachkräfte hängt deutlich mit der Wahrnehmung ihrer Ressourcen zusammen.
- ✓ Höhere Ressourcen gehen mit einer größeren Anzahl und einem höheren Erfolg inner- und überbetrieblicher Kooperationen einher.
- ✓ Häufigkeit und Regelmäßigkeit zu direktem Kontakt mit der Betriebsleitung sind ebenso mit den persönlichen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft verknüpft.

5.5.3 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Einsatzbedingungen

Für die kooperative Zielorientierung der Fachkraft ist es wesentlich, ob sie sich mit ihrer Tätigkeit und dem Betrieb, in dem sie tätig ist, identifiziert (siehe Abschnitt 3.4). Im Einzelnen wird dabei unterschieden zwischen dem Bestreben, als Fachkraft für Arbeitssicherheit etwas wichtiges Bewirken zu wollen, dem Zugehörigkeitsgefühl zu dem Betrieb, der Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft und einem Zuständigkeitsgefühl für alles, was mit Arbeitsschutz in Verbindung steht (siehe dazu auch DGUV Report 5/2009).

Die Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit ist eine wichtige Bedingung für eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise (siehe Abschnitt 3.4). Dabei kann diese Identifikation nicht losgelöst von den betrieblichen Einsatzbedingungen der Fachkraft betrachtet werden. Im folgenden Abschnitt werden daher die Sicherheits- und Gesundheitskultur, das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen und die betrieblichen Betreuungsformen zusammen mit der Identifikation der Fachkraft mit Tätigkeit und Betrieb betrachtet.

5.5.3.1 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit

Eine positive Unternehmenskultur steht in engem Zusammenhang zur Identifikation von Beschäftigten mit ihrer Arbeit und dem Unternehmen (z. B. Sackmann, 2004). Mit Bezug auf Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen sollte dies auch auf die Fachkräfte und ihre Tätigkeit zutreffen. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie bestätigen diese Annahme umfassend (siehe Tabelle 5-10).

Tabelle 5-10: Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben und der Identifikation der Fachkraft mit ihrer Tätigkeit und dem Betrieb in den drei Erhebungszeiträumen

Sicherheits- und Gesundheitskultur	Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit	
	N	r
Erhebungszeitraum t1	1276	,329**
Erhebungszeitraum t2	1236	,358**
Erhebungszeitraum t3	1198	,370**

Anmerkung:** p < .01

Zu allen drei Erhebungszeitpunkten finden sich statistisch bedeutsame und deutlich ausgeprägte Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Identifikation der Fachkräfte. Die entsprechenden Korrelationskoeffizienten, die die Stärke dieses Zusammenhangs beschreiben, liegen zwischen $r = .33$ ($p < .01$) zum ersten Erhebungszeitpunkt und $r = .37$ ($p < .01$) zum Dritten.

Eine gute Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit geht deutlich mit einer höheren Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Betrieb und ihrer Tätigkeit einher.

5.5.3.2 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit

Managementsysteme strukturieren Aufgaben und Prozesse im Unternehmen. Arbeitsschutzmanagementsysteme tun dies in Belangen zu Sicherheit und Gesundheit. Somit sollten sie für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit von Bedeutung sein. Vorangegangene Analysen haben gezeigt, dass dies beispielsweise für Art und Intensität der Tätigkeit und auch für die Wirksamkeit der Fachkräfte zutrifft (siehe Abschnitt 4.7.4).

In einem deutlichen Ausmaß trifft dies auch für die Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit ihrem Betrieb und ihren Tätigkeiten zu. Es finden sich durchweg signifikante Unterschiede zwischen der Identifikation von Fachkräften aus Unternehmen mit Arbeitsschutzmanagementsystemen und ihren Kollegen aus Unternehmen, in denen ein vorhandenes Managementsystem den Arbeitsschutz nicht integriert, bzw. Unternehmen ohne ein Managementsystem (siehe Abbildung 5-22).

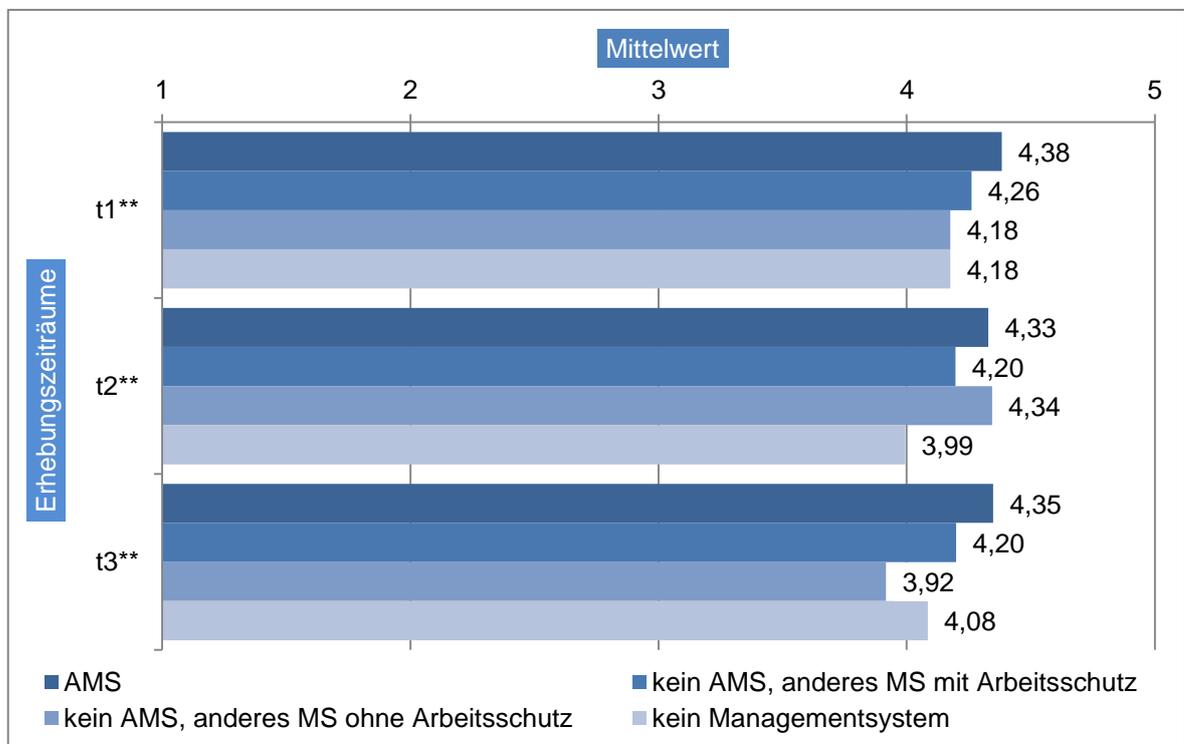


Abbildung 5-22: Zusammenhang der Identifikation der Fachkräfte mit dem Betrieb und ihrer Tätigkeit und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen mit oder ohne Arbeitsschutz in den drei Erhebungszeiträumen

Anmerkung: ** $p < .01$

Dabei liegen die maximalen Differenzen zwischen Fachkräften mit Arbeitsschutzmanagementsystem und solchen mit Managementsystem ohne integrierten Arbeitsschutz in Erhebungszeitraum t3 bei 0,43 Skalenpunkten auf einer 5-stufigen Antwortskala. Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen stärkt also die Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit ihrem Betrieb und ihren Tätigkeiten.

Unterscheidet sich die Bedeutung von Arbeitsschutzmanagementsystemen hinsichtlich der Identifikation mit dem Betrieb und der Identifikation mit der Tätigkeit in den einzelnen Aspekten?

Für die Identifikation mit dem Betrieb hängt das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen insbesondere mit dem Zugehörigkeitsgefühl der Fachkräfte zu ihrem Betrieb zusammen (siehe Abbildung 5-23).

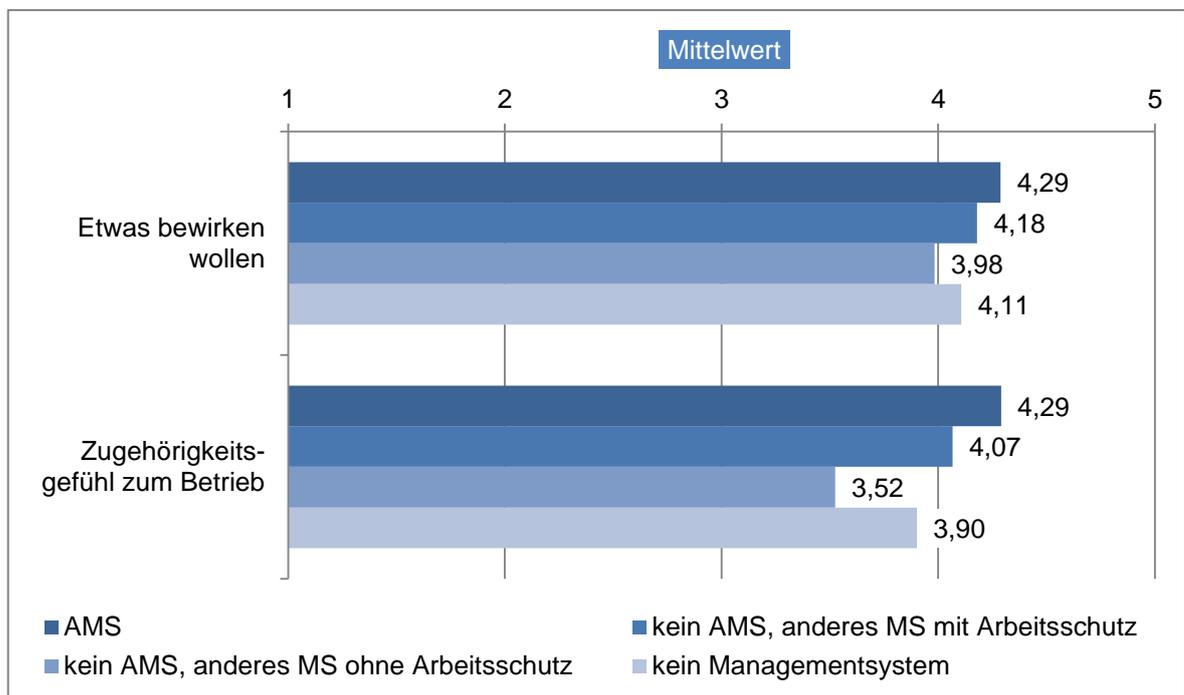


Abbildung 5-23: Zusammenhang zwischen den Aspekten der Identifikation „Etwas bewirken wollen“ und „Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb“ und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen, mit oder ohne Arbeitsschutz in den drei Erhebungszeiträumen

Hier beträgt die maximale Differenz zwischen Fachkräften aus Unternehmen *mit AMS* und *Managementsystemen ohne Integration des Arbeitsschutzes*.77 Skalenpunkte, was für einen sehr starken Zusammenhang steht. Aber auch die Intention der Fachkräfte, mit ihrer Arbeit *etwas Wesentliches im Betrieb bewirken zu wollen*, zeigt mit einer maximalen Differenz von .30 einen deutlichen Einfluss der AMS.

Für die Aspekte *Identifikation mit der Tätigkeit* und *Zuständigkeitsgefühl im Arbeitsschutz* finden sich vergleichbare Befunde, die in ihrer Ausprägung jedoch etwas geringer sind (siehe Abbildung 5-24).

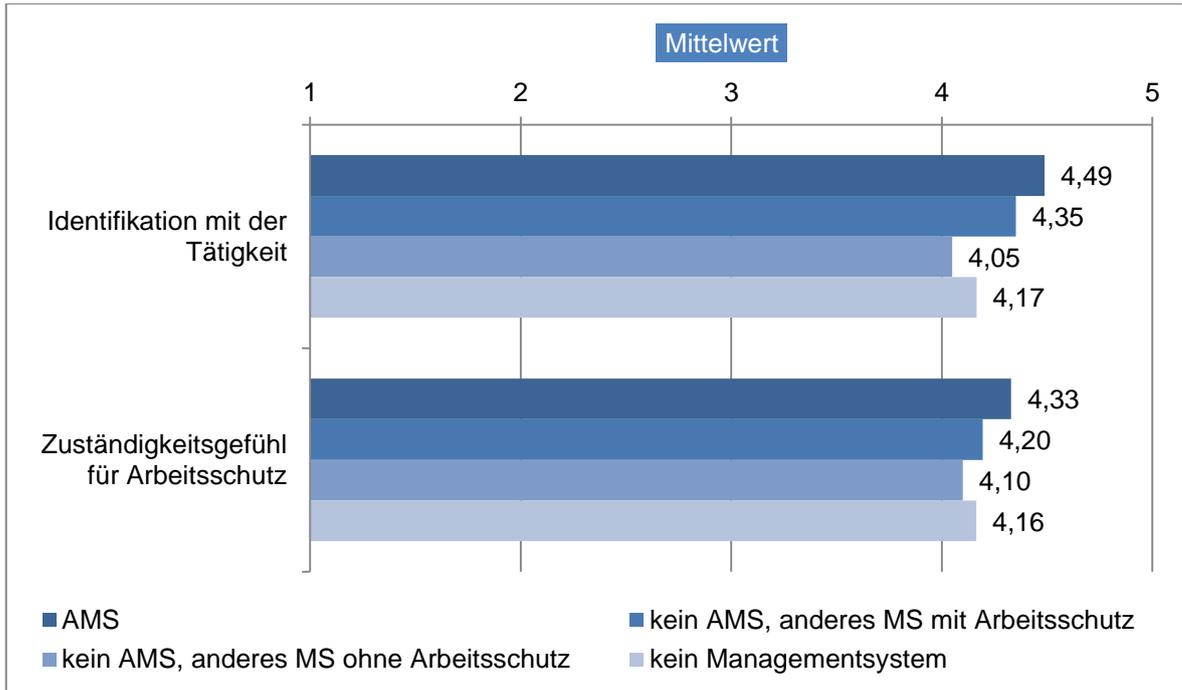


Abbildung 5-24: Zusammenhang zwischen den Aspekten der Identifikation „*Identifikation mit der Tätigkeit*“ und „*Zuständigkeitsgefühl im Arbeitsschutz*“ und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen mit oder ohne Arbeitsschutz in den drei Erhebungszeiträumen

Hier liegen die maximalen Differenzen zwischen .44 für die *Identifikation mit der Tätigkeit* und .23 für das *Zuständigkeitsgefühl für den Arbeitsschutz*.

5.5.3.3 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Betreuungsformen

Die betrieblichen Betreuungsformen prägen das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit maßgeblich. Inwieweit auch ein Einfluss auf die Identifikation der Fachkräfte mit ihrem Betrieb und ihrer Tätigkeit besteht, ist dagegen unklar. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen eher geringe Effekte zwischen den Betreuungsformen (siehe Abbildung 5-25), die in ihrer maximalen Ausprägung Differenzen von 0,22 bzw. 0,17 hervorbringen.

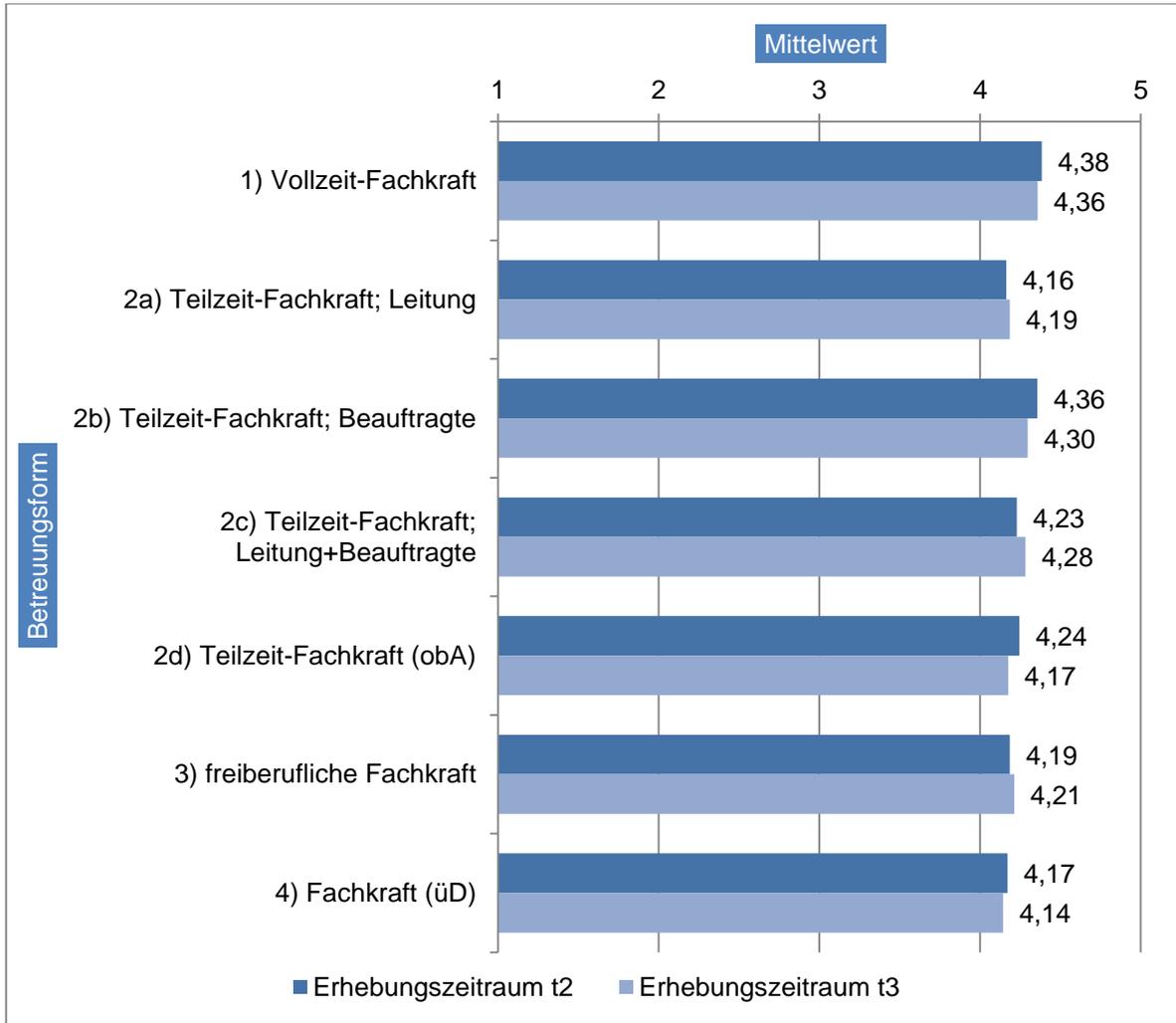


Abbildung 5-25: Ausprägung der Identifikation der Fachkräfte mit dem Betrieb und der Tätigkeit in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Diese Differenzen finden sich in den Erhebungszeiträumen t2 und t3 jeweils zwischen den innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräften* mit der höchsten Ausprägung der Identifikation und den innerbetrieblichen *Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlicher Leitungsfunktion*, die jeweils die niedrigste Ausprägung in der Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit zeigen. Die *überbetrieblich tätigen Fachkräfte* liegen hinsichtlich der Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit im Mittelfeld der Betreuungsformen.

Der Aspekt des Zugehörigkeitsgefühls zum Betrieb ist erwartungsgemäß bei den überbetrieblich tätigen Fachkräften vergleichsweise niedrig ausgeprägt (siehe Abbildung 5-26), jedoch stehen die entsprechenden Mittelwerte noch immer für eine hohe Identifikation.

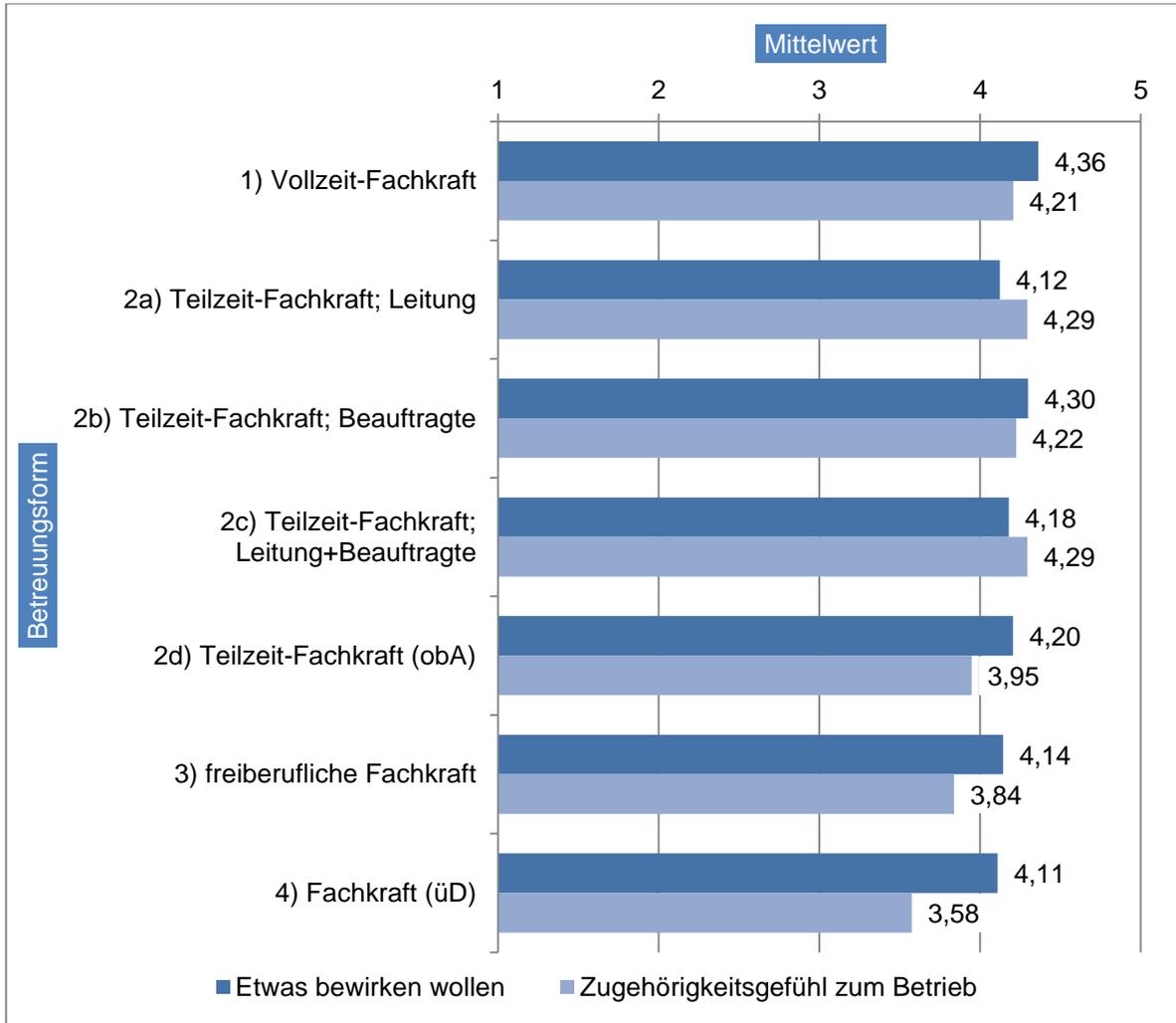


Abbildung 5-26: Ausprägung der Aspekte der Identifikation „Etwas bewirken wollen“ und „Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb“ in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Stärker können sich die *überbetrieblichen Fachkräfte* mit der Aussage „Es ist für mich wesentlich, durch meine Tätigkeit als Sifa etwas Maßgebliches bewirken zu können.“ identifizieren.

Die Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit ist insbesondere bei den *Teilzeit-Fachkräften* vergleichsweise niedrig, die zusätzlich *eine Leitungsfunktion* innehaben. Dabei kennzeichnet der Mittelwert von $M = 4,17$ auf einer 5-stufigen Antwortskala noch immer eine hohe Identifikation (siehe Abbildung 5-27). Die höchsten Werte erreichen hier die *freiberuflich tätigen Fachkräfte* ($M = 4,57$), die innerbetrieblichen *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 4,53$) und die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* ($M = 4,49$).

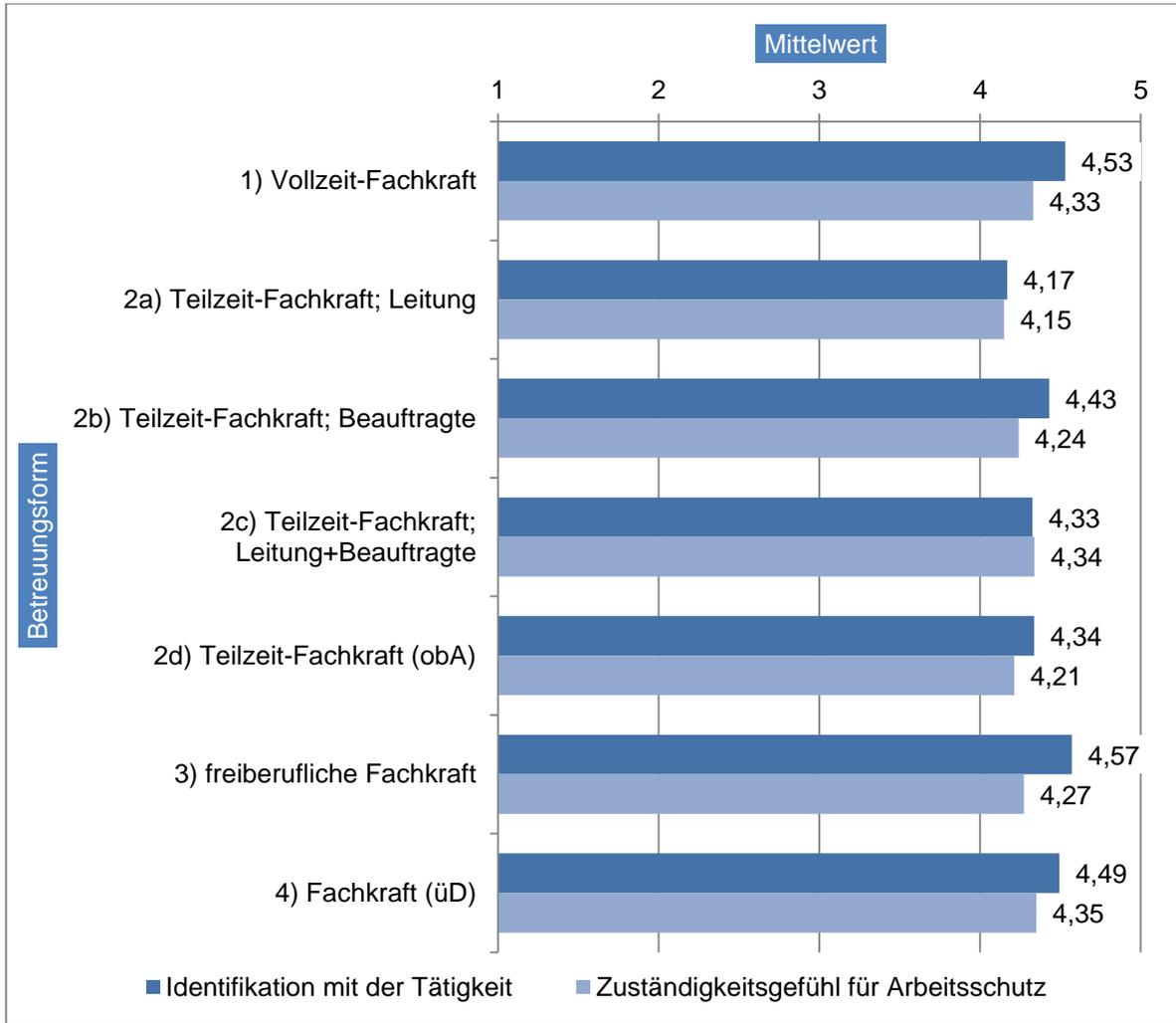


Abbildung 5-27: Ausprägung der Aspekte der Identifikation „Identifikation mit der Tätigkeit“ und „Zuständigkeitsgefühl im Arbeitsschutz“ in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3

Das Zuständigkeitsgefühl für alle Fragen rund um den Arbeitsschutz ist bei allen betrieblichen Betreuungsformen deutlich ausgeprägt und unterscheidet sich statistisch gesehen nicht über die Betreuungsformen hinweg.

- ✓ Die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit zeigt einen starken Zusammenhang mit der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit ihrem Betrieb und ihrer Tätigkeit. Je stärker diese ausgeprägt ist, umso höher ist auch die Identifikation der Fachkräfte.
- ✓ Auch das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen wirkt sich positiv auf die Identifikation der Fachkräfte mit ihrer Tätigkeit und dem Betrieb aus.
- ✓ Dagegen ist der Einfluss der betrieblichen Betreuungsformen eher geringer. Es finden sich jedoch spezifische Effekte, die zum Teil deutlich ausgeprägt sind.

5.5.4 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblicher Handlungsrahmen

Inwieweit wirkt sich die Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit inner- und überbetrieblichen Kooperationen aus? Verbessert die Identifikation der Fachkraft ihren Zugang zur Betriebsleitung? Oder inwieweit steigt die Identifikation, wenn Kooperationen und Zugang vorhanden sind?

In den folgenden beiden Abschnitten werden die wichtigsten Befunde zu diesen Fragen vorgestellt.

5.5.4.1 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebliche Kooperationen

Fachkräfte, die sich mit ihren Aufgaben und dem Betrieb, in dem sie tätig sind, identifizieren, verfügen auch über eine höhere Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner (siehe Tabelle 5-11).

Tabelle 5-11: Zusammenhang zwischen der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner in Erhebungszeitraum t3

Kooperationspartner	Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit	
	N	r
innerbetrieblich	1189	,260**
überbetrieblich	1188	,209**

Anmerkung:** $p < .01$

Dieser Zusammenhang ist in seiner Ausprägung insgesamt moderat und liegt für die Anzahl der innerbetrieblichen Kooperationspartner bei $r = 0,26$ ($p < .01$) und für die überbetrieblichen Kooperationspartner bei $r = 0,21$ ($p < .01$).

Auch die Bewertung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte zeigt einen deutlichen und positiven Zusammenhang zur Identifikation dieser mit Betrieb und Tätigkeit (siehe Tabelle 5-12).

Tabelle 5-12: Zusammenhang zwischen der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner in Erhebungszeitraum t3

Kooperationserfolg	Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit	
	N	r
innerbetrieblich	1189	,392**
überbetrieblich	1182	,260**

Anmerkung:** $p < .01$

Die Korrelationskoeffizienten liegen hier als Maß für die Stärke des Zusammenhangs bei $r = 0,39$ ($p < .01$) für den durchschnittlichen Kooperationserfolg mit den *betrieblichen Kooperationspartnern* und $r = 0,26$ ($p < .01$) für die *überbetrieblichen Partner*.

Bei welchen innerbetrieblichen Kooperationspartnern ist der Kooperationserfolg für die Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit besonders kritisch?

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie heben auch hier die Bedeutung der Kooperation mit der Betriebsleitung und den Führungskräften hervor (siehe Tabelle 5-13). Hier beträgt die Korrelation als Maß für die Stärke des Zusammenhangs jeweils $r = 0,37$ ($p < .01$) für die Betriebsleitung und die Führungskräfte. Eine hohe Identifikation der Fachkräfte mit ihrem Betrieb und ihrer Tätigkeit geht demnach mit einer positiveren Bewertung des Kooperationserfolgs mit der Betriebsleitung und den Führungskräften einher bzw. hängt von ihnen ab.

Tabelle 5-13: Zusammenhang der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Bewertung des Erfolgs der Kooperation mit den verschiedenen innerbetrieblichen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3

Zusammenarbeit	Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit	
	N	r
Fachkräfte aus dem eigenen Betrieb	719	,269**
Fachkräfte aus anderen Betrieben	1000	,171**
Interne Betriebsärzte	489	,266**
Externe Betriebsärzte	897	,195**
Sicherheitsbeauftragte	1144	,265**
Überbetriebliche Dienstleister (z. B. Ingenieurbüros)	706	,109**
Betriebsleitung	1175	,366**
Führungskräfte	1182	,369**
Betriebs-/Personalrat	1030	,271**
Umweltschutzbeauftragte	765	,190**
Brandschutzbeauftragte	881	,208**
Strahlenschutzbeauftragte	514	,173**

Anmerkung:** $p < .01$

Bei der Kooperation mit den Betriebsärzten sind es die *innerbetrieblichen Betriebsärzte*, deren Kooperationserfolg stärker mit der Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit zusammenhängt ($r = 0,27$; $p < .01$). Auch der Kooperationserfolg mit dem *Betriebs-/Personalrat* erweist sich diesbezüglich als bedeutsam ($r = 0,27$; $p < .01$).

Neben den innerbetrieblichen Kooperationen hängt auch der Erfolg überbetrieblicher Kooperationen mit der Identifikation der Fachkräfte mit Betrieb und Tätigkeit zusammen (siehe Tabelle 5-14).

Tabelle 5-14: Zusammenhang der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Bewertung des Erfolgs der Kooperation mit den überbetrieblichen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3

Überbetriebliche Kooperationspartner	Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit	
	N	r
Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand	858	,185**
Berufsgenossenschaften	1107	,308**
Staatliche Arbeitsschutzbehörden	1114	,211**
Krankenkassen	1003	,176**

Anmerkung:** $p < .01$

Hier liegen die Korrelationskoeffizienten als Maß für die Stärke des Zusammenhangs zwischen $r = 0,18$ ($p < .01$) für den Kooperationserfolg mit den *Krankenkassen* und $r = 0,31$ ($p < .01$) für den Kooperationserfolg mit den *Berufsgenossenschaften*. Auch hier gilt: Je höher die Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit ist, umso höher ist auch der Kooperationserfolg mit den Unfallversicherungsträgern, den staatlichen Arbeitsschutzbehörden und den Krankenkassen. Dabei kann mit der Sifa-Langzeitstudie nicht geklärt werden, ob es die Identifikation der Fachkraft ist, die den Kooperationserfolg determiniert, ob der Kooperationserfolg die Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit verbessert oder inwieweit dieser Zusammenhang wechselseitig ist.

5.5.4.2 Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Betriebsleitung

Auch für die Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit hat ihre formale Stellung im Betrieb keine Bedeutung. Dabei ist es für alle vier abgefragten Aspekte der Identifikation der Fachkraft unerheblich, ob sie formal der Betriebsleitung/Geschäftsführung zugeordnet ist oder der Linienfunktion einer Fachabteilung.

Demgegenüber stellt der tatsächliche Zugang zur Betriebsleitung in Form von direkten Gesprächen, mündlichen Berichten oder Einladungen zu Sitzungen der Betriebsleitung ein wichtiges Kriterium für die Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit dar. Wieder zeigt sich ein linearer Anstieg der Identifikation der Fachkraft mit der Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung (siehe Abbildung 5-28).

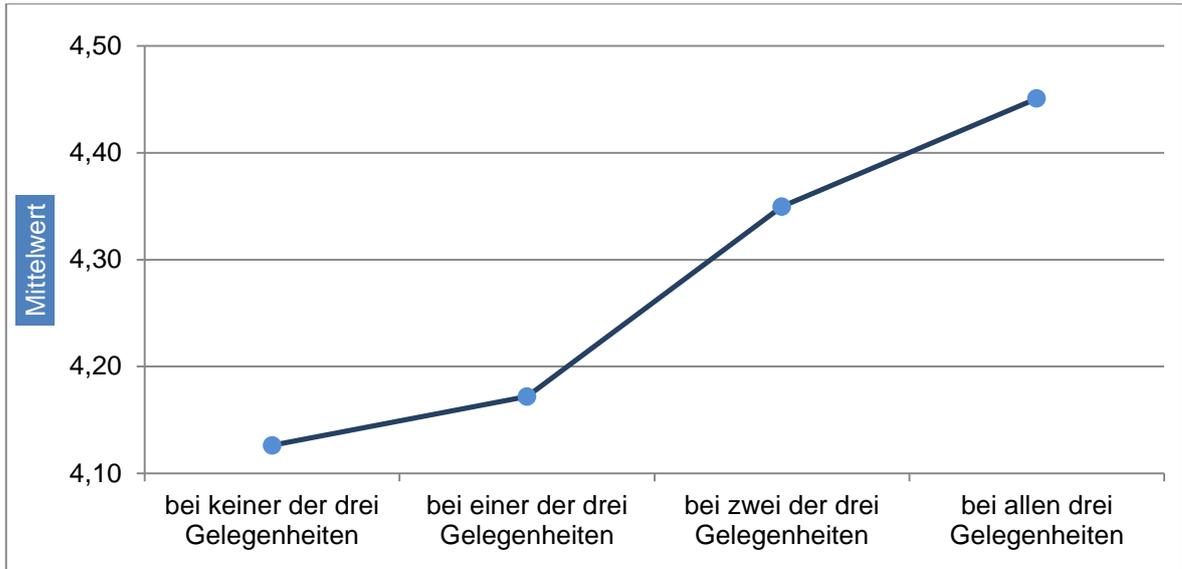


Abbildung 5-28: Zusammenhang der Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Besteht für die Fachkraft keine Gelegenheit zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung, liegt die durchschnittliche Identifikation mit Betrieb und Tätigkeit bei $M = 4,13$, gemessen auf einer 5-stufigen Antwortskala. Dieser an sich positive Wert verbessert sich linear mit der Anzahl an Gelegenheiten zum direkten Kontakt und liegt – wenn die Fachkraft zu allen drei erfassten Gelegenheiten Kontakt zur Betriebsleitung hat – bei $M = 4,45$, was einen Zuwachs von 0,33 Skaleneinheiten ausmacht.

Die Regelmäßigkeit des direkten Kontakts stellt ebenso ein Qualitätskriterium dar, das einen Zusammenhang mit der Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit zeigt (siehe Abbildung 5-29).

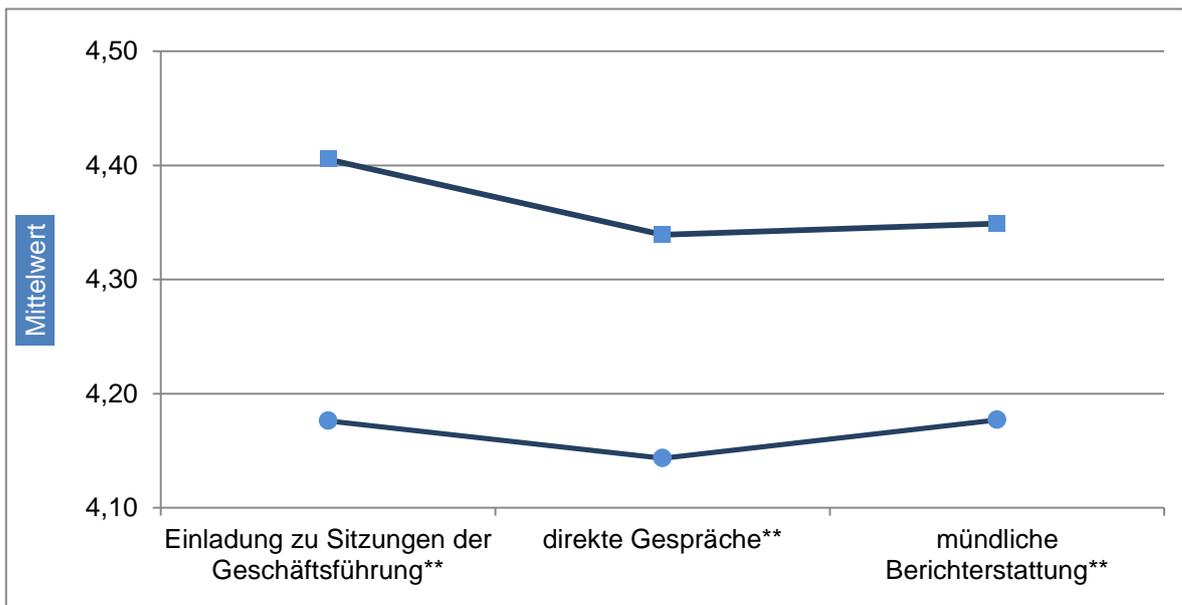


Abbildung 5-29: Zusammenhang der Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Regelmäßigkeit zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Anmerkung: ** $p < .01$

Dabei drücken sich die statistisch abgesicherten Effekte dieses Zusammenhangs in Differenzen der Identifikation der Fachkraft aus, die zwischen 0,17 Skalenpunkten für die *mündliche Berichterstattung* und 0,23 Skalenpunkten für *Einladungen zu Sitzungen* liegen.

Stärkere Effekte finden sich bei den einzelnen Aspekten zur Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit (siehe Abbildung 5-30).

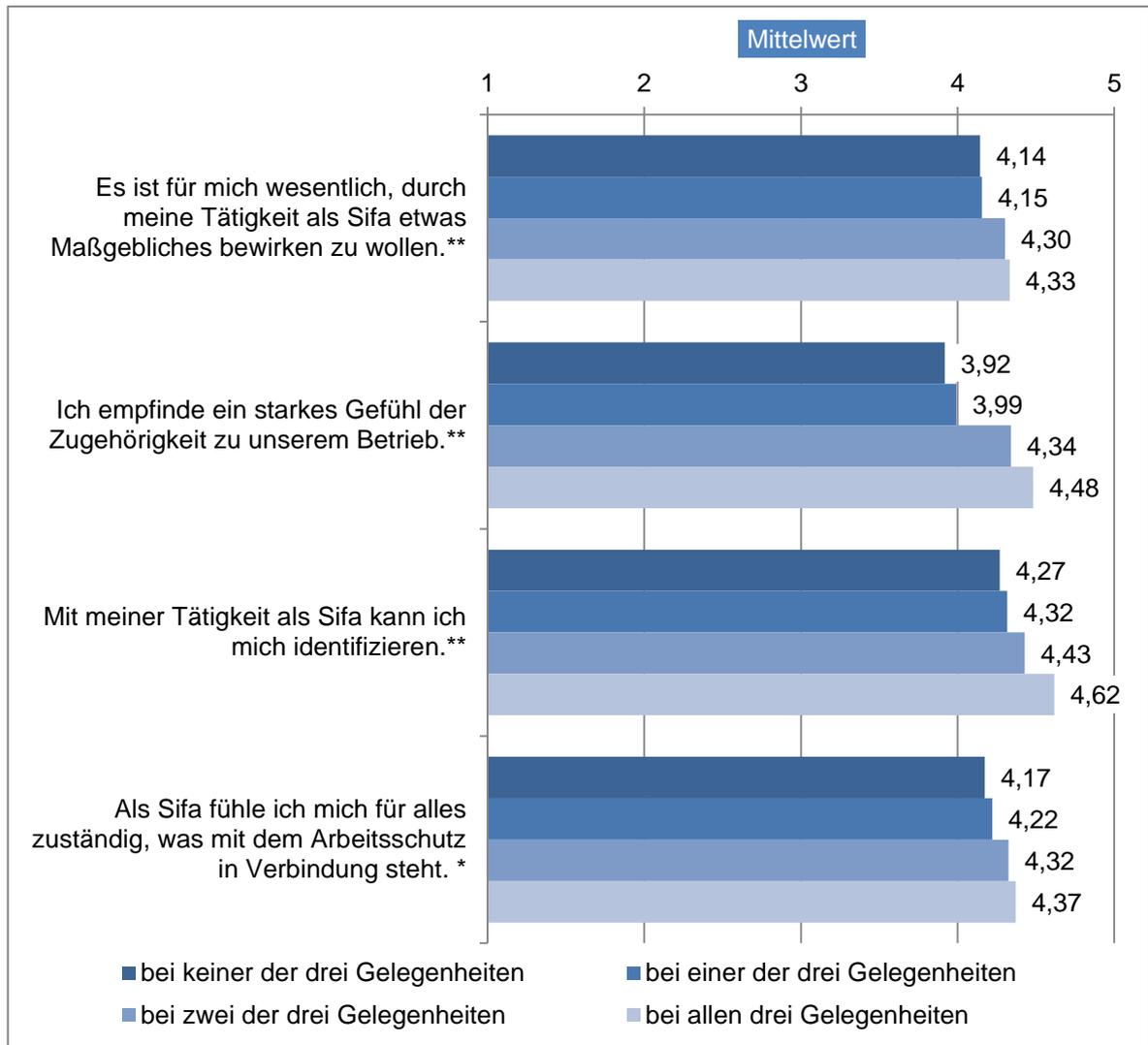


Abbildung 5-30: Zusammenhang der einzelnen Aspekte der Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$

Die reine Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung steht vor allem mit dem Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb in enger Beziehung. Hier beträgt die Differenz zwischen Fachkräften ohne und mit allen drei Gelegenheiten 0,56 Skalenpunkte.

Auch die Regelmäßigkeit der Kontakte ist über alle drei Gelegenheiten am wichtigsten für das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb. Die Differenzen zwischen Fachkräften *mit oder ohne regelmäßige Kontakte* liegen für die *Einladungen zu Sitzungen* bei 0,45, für *direkte Gespräche mit der Betriebsleitung* bei 0,39 und für die *mündliche Berichterstattung* bei 0,22 Skalenpunkten. Bei allen übrigen Aspekten der Identifikation liegen die Effekte in

einem niedrigeren Bereich, bleiben dabei jedoch ausnahmslos statistisch bedeutsam ($p < .05$).

- ✓ Der betriebliche Handlungsrahmen für Arbeitssicherheit steht mit dem Ausmaß der Identifikation der Fachkräfte mit Betrieb und Tätigkeit in einer positiven Beziehung.
- ✓ Die Anzahl und der Erfolg betrieblicher und überbetrieblicher Kooperationen geht mit einer höheren Identifikation der Fachkräfte einher, wobei keine Aussage darüber getroffen werden kann, ob die Kooperationen die Identifikation fördert, oder eine hohe Identifikation zu mehr und besseren Kooperationen führt. Ein wechselseitiger Einfluss ist jedoch wahrscheinlich.
- ✓ Für die Identifikation der Fachkräfte mit Betrieb oder Tätigkeit spielt ihre formale Anbindung an die Betriebsleitung oder an Fachabteilungen keine Rolle.
- ✓ Dagegen ist der Einfluss des tatsächlichen und direkten Zugangs zur Betriebsleitung deutlich. Je mehr Gelegenheiten es dazu gibt und je regelmäßiger diese sind, umso höher ist auch die Identifikation der Fachkraft mit ihrer Arbeit und ihrem Betrieb. Dabei ist auch hier die Wirkrichtung des Einflusses unbekannt.

6 Spezielle Fragestellungen/Themen

6.1 Psychische Gefährdungen

6.1.1 Erfassung des Themenbereichs in der Sifa-Langzeitstudie

Die Intensität, mit der sich die Fachkräfte den psychischen Gefährdungen widmen und die Wirksamkeiten, welche sie u. a. damit erreichen, wurden jeweils über eine einzelne Beurteilung erfragt. Die Formulierungen lauten im Einzelnen:

- Tätigkeitsintensität: Wie intensiv kümmern Sie sich selbst um die Analyse psychischer (z. B. Stress, psychische Unterforderung) Gefährdungsfaktoren? – Skala von (1) = gar nicht bis (5) = sehr
- Wirksamkeit: Durch meine unterstützende Tätigkeit konnten die psychischen Gefährdungen reduziert werden. – Skala von (1) = gar nicht erkennbar bis (5) = umfassend erkennbar

Im Rahmen der zeitversetzt stattfindenden Vertiefungsbefragungen wurden die Fachkräfte ebenfalls gefragt, ob sie sich intensiv oder kaum intensiv mit psychischen Gefährdungen auseinandersetzen. In Abhängigkeit von dieser Einschätzung wurde dann zusätzlich nach den Gründen für die intensive oder nicht intensive Auseinandersetzung gefragt. Die konkreten Antwortoptionen können hierfür im Abschnitt 3.6) nachvollzogen werden.

Auch innerhalb der Validierungsbefragungen der internen Kooperationspartner waren die psychischen Gefährdungen ein wichtiges Thema. Auch hier wurde sowohl nach der Einschätzung des jeweiligen Kooperationspartners hinsichtlich Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit der Sifa gefragt. Im Einzelnen wurde hier erfasst:

- Tätigkeitsintensität: Wie intensiv kümmert sich die Sifa um psychische Gefährdungen (z. B. Stress, Überforderung und andere psychische Gefährdungen)? – Skala von (1) = gar nicht bis (5) = sehr; erfragt von Geschäftsführung/Führungskraft, Betriebs-/Personalrat und Betriebsarzt
- Wirksamkeit: Durch die Sifa konnten die psychischen Gefährdungen (z. B. Stress, Überforderung und andere psychische Gefährdungen) reduziert werden. – Skala von (1) = gar nicht erkennbar bis (5) = umfassend erkennbar; erfragt von Geschäftsführung/Führungskraft, Betriebs-/Personalrat und Betriebsarzt
- Wirksamkeit des Betriebsarztes (Selbstbeurteilung des BA): Durch meine Tätigkeit als Betriebsarzt konnten psychische Gefährdungen im Betrieb reduziert werden. – Skala von (1) = gar nicht erkennbar bis (5) = umfassend erkennbar

Auf Basis dieser umfänglichen Befragungen konnten detaillierte Auswertungen zum Themenbereich der psychischen Gefährdungen durchgeführt werden. Den bisherigen Erkenntnisstand fasst der folgende Abschnitt zusammen.

6.1.2 Bisheriger Erkenntnisstand aus der Sifa-Langzeitstudie

Wie bereits in Kapitel 2.2 dieses Abschlussberichts und der weiteren Veröffentlichungen im Rahmen der DGUV-Reports 5/2009 und 1/2010 festgestellt wurde, nimmt die Auseinandersetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Tätigkeitsfeld der personalorientierten Arbeitsgestaltung und damit auch mit den psychischen Gefährdungen einen eher nachgeordneten Rangplatz ein. Dies zeigt sich unter anderem in der Mittelwertauswertung der entsprechenden Tätigkeitsintensitäten der Einzelfragen, aber auch des Tätigkeitsfaktors personalbezogene Gestaltung von Arbeitssystemen (vgl. Kapitel 2.2 und 2.3 in diesem Bericht oder DGUV Report 05/2009). Entsprechend der vergleichsweise geringen Tätigkeitsintensitäten fallen insbesondere die diesbezüglich erreichten Wirksamkeiten sowohl auf der Einzelebene als auch auf der Ebene der Wirksamkeitsfelder hinter den anderen Bereichen zurück.

Bezogen auf die Motive zur intensiven und weniger intensiven Auseinandersetzung kann festgestellt werden, dass eine intensive Bearbeitung häufig damit begründet wird, dass dieses Themengebiet als ein besonderes Problem innerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs wahrgenommen wird, die betreffenden Fachkräfte von der Wirksamkeit der Auseinandersetzung überzeugt sind und vergleichsweise häufiger angeben, sich auch gerne damit zu beschäftigen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Anteil der intensiv tätigen Fachkräfte im Bereich der psychischen Gefährdungen mit höchstens 30 % deutlich unter den Anteilen anderer Gefährdungsfaktoren liegt. Analysiert man dann, welche Gründe von der Mehrheit der hier nicht oder nur kaum intensiv tätigen Sifas angegeben werden, ist auffällig, dass v.a. ein Kompetenzdefizit und die aktive (i. S. v. Ablehnung) oder passive (i. S. v. fehlender Würdigung) Widerstandshaltung der Führungsebene für dieses Defizit verantwortlich gemacht werden (vgl. Abschnitt 3.6; s. a. DGUV-Report 01/2010).

Die vergleichsweise geringere Auseinandersetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Themenbereich der psychischen Gefährdungen und die entsprechend geringere Wirksamkeit lässt sich grundsätzlich auch bei Betrachtung der Angaben der innerbetrieblichen Kooperationspartner belegen (vgl. Abschnitt 2.4.5 und 4.10.1; siehe dazu auch DGUV Report 01/2010). Anzumerken ist allerdings, dass insbesondere die Einschätzungen der Geschäftsführer/Führungskräfte und der Betriebsärzte hier über denen der Sifas liegen. Diese Tatsache erhält vor dem Hintergrund der geringen Wirksamkeitseinschätzung der Betriebsärzte selbst, zusätzliche Brisanz, da hierdurch die Frage aufgeworfen wird, wer sich innerhalb des Betriebs eigentlich wirksam um diesen zunehmend relevanten Themenbereich wirksam kümmert.

Insgesamt kann man für das Tätigkeitsfeld der psychischen Gefährdungen festhalten:

- ✓ Eine intensive Auseinandersetzung der Fachkräfte mit psychischen Gefährdungen findet nicht im erforderlichen Umfang statt.
- ✓ Insofern einzelne Sifas angeben, sich intensiv diesem Bereich zu widmen, scheint dies vor allem aus einem Eigeninteresse heraus zu erfolgen, während vor allem Wissens- und Fähigkeitsdefizite bzw. betriebliche Widerstände der intensiven Auseinandersetzung der Mehrheit der Befragten entgegenstehen.

- ✓ Die getroffenen Einschätzungen der Fachkräfte werden durch die Angaben der Kooperationspartner weitestgehend bestätigt, insbesondere die Angaben der zweiten fachlich geeigneten Gruppe der Betriebsärzte lassen den Schluss zu, dass dieser Gefährdungssektor mehrheitlich nur unzureichend bearbeitet wird.

Nach der Darstellung der wesentlichen Erkenntnisse aus den früheren Analysen zur Sifa-Langzeitstudie soll nun in dem folgenden Abschnitt erörtert werden, ob und unter welchen Voraussetzungen Intensitäts- und Wirksamkeitssteigerungen im Bereich der psychischen Gefährdungen erreicht werden können. Dazu wird auf Basis des bereits erörterten Stellschraubenmodells nach bedeutsamen Prädiktoren für eine hohe Intensität und Wirksamkeit in diesem Arbeitsfeld gesucht. Zunächst werden die mittleren Ausprägungen und die Zusammenhänge zwischen den themenbezogenen Tätigkeitsintensitäts- und Wirksamkeitsabfragen näher untersucht. Die danach folgenden drei Abschnitte widmen sich den jeweiligen Einflüssen der drei Ebenen (normativer Kontext, betriebliche Ebene und personale Ebene) auf die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Sifas im Bereich der psychischen Gefährdungen. Auf Basis dieser Erkenntnisse wird das allgemeine Stellschraubenmodell (vgl. Abschnitt 1.3) an die hier vorliegende Fragestellung angepasst und diskutiert. Den Abschluss bilden dann Empfehlungen, mit welchen Maßnahmen eine adäquate Auseinandersetzung mit den psychischen Gefährdungen erreicht werden kann.

6.1.3 Aktuelle Erkenntnisse: Intensität und Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungen

Eingangs wurde in Abschnitt 6.1.2 bereits zusammenfassend dargestellt, dass die Intensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen teilweise deutlich hinter denen anderer Gefährdungsfaktoren zurückstehen. Dies kann in der folgenden Tabelle nochmals nachvollzogen werden.

Tabelle 6-1: Mittelwerte der Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Sifas für die Einzelabfragen zu psychischen Gefährdungen (erste bis dritte Basisstudie; Quer- und Längsschnitte)

Datengrundlage	Intensitätseinschätzung	Wirksamkeitseinschätzung
erste Basisbefragung (t1)	M=3,14 (N=975)	M=2,37 (N=975)
zweite Basisbefragung (t2)	M=3,33 (N=995)	M=2,47 (N=995)
dritte Basisbefragung (t3)	M=3,27 (N=969)	M=2,43 (N=969)
Längsschnitt t1, t2, t3	Mt1=3,06 M t2=3,09 M t3=3,00 } N=536	Mt1=2,51 M t2=2,54 M t3=2,58 } N=257
Längsschnitt t2, t3	M t2=3,13 M t3=3,05 } N=851	M t2=2,53 M t3=2,50 } N=508

- ✓ Die Intensitätseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit liegen in den jeweiligen Gesamtgruppen im mittleren Bereich. Im Vergleich mit der überwiegenden Zahl der anderen Gefährdungsfaktoren ist die Intensität der Auseinandersetzung vergleichsweise geringer. Eine signifikante Entwicklung der Tätigkeitsintensitäten ist für den Faktor der psychischen Gefährdungen ist nicht feststellbar.
- ✓ Die Wirksamkeitseinschätzungen liegen für die Reduzierung psychischer Gefährdungen im gering ausgeprägten Bereich. Auch hier sind keine bedeutsamen Entwicklungen im Studienverlauf zu verzeichnen.

Um die Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu komplettieren, wurden deren Zusammenhänge in den Quer- und Längsschnitten analysiert. Als Ergebnis kann festgestellt werden, dass die berechneten Korrelationsanalysen mittelhohe Zusammenhänge zwischen den Intensitäten und Wirksamkeiten in den Querschnitten ergeben ($.53 \geq |r| \leq .57$). Betrachtet man die längsschnittlichen Zusammenhänge, liegen die korrelativen Zusammenhänge z.T. niedriger. Die folgende Tabelle 6-2 fasst die Befunde zusammen.

Geht man in den Analysen noch einen Schritt weiter und analysiert, welchen Beitrag die ausgeführten Tätigkeitsintensitäten zur Aufklärung der Ausprägung der erreichten Wirksamkeiten leisten (Berechnung des Determinationskoeffizienten im Rahmen von Regressionsanalysen, ergeben sich Werte zwischen $(.28 \geq |R^2| \leq .33)$). Damit kann festgestellt werden, dass die Intensität mit der sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit den psychischen Gefährdungen widmen deutliche, wenn auch nicht übermäßig starke, Einflüsse auf die dort erreichten Wirksamkeiten bei der Reduktion dieser Gefährdungen ausüben.

Somit hat der untere Teil des in Abschnitt 1.3 dargestellten Stellschraubenmodells zum Zusammenhang zwischen aufgewendeter Tätigkeitsintensität und erzielter Wirksamkeit auch für den Bereich der psychischen Gefährdungen Gültigkeit.

Tabelle 6-2: Korrelative Zusammenhänge zwischen den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zwischen der ersten, zweiten und dritten Basisbefragung der Sifa-Langzeitstudie

	Intensität Basis1	Wirksamkeit Basis 1	Intensität Basis 2	Wirksamkeit Basis 2	Intensität Basis 3	Wirksamkeit Basis 3
Analyse psychischer Gefährdungen (Intensität Basis 1)	1 N= 1630					
Reduktion psychischer Gefährdungen (Wirksamkeit Basis 1)	,574** N= 975	1 N= 988				
Analyse psychischer Gefährdungen (Intensität Basis 2)	,501** N= 831	,421** N= 562	1 N= 1380			

Reduktion psychischer Gefährdungen (Wirksamkeit Basis 2)	,415**	,516**	,532**	1		
	N= 625	N= 467	N= 995	N= 1012		
Analyse psychischer Gefährdungen (Intensität Basis 3)	,483**	,370**	,555**	,449**	1	
	N= 664	N= 450	N= 851	N= 650	N= 1391	
Reduktion psychischer Gefährdungen (Wirksamkeit Basis 3)	,409**	,498**	,447**	,578**	,555**	1
	N= 481	N= 349	N= 620	N= 508	N= 969	N= 981

6.1.4 Aktuelle Erkenntnisse: Bedeutung des normativen Kontextes für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen

Zunächst soll der normative Kontext betrachtet werden. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um vor der Betrachtung der über Betriebe und Personen variierenden Merkmale und Bedingungen, einen ordnenden und strukturierenden Rahmen zu definieren, innerhalb dessen sich die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Fachkräfte notwendigerweise bewegen müssen.

1948 hat die Weltgesundheitsorganisation erstmals Gesundheit definiert als „einen Zustand völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen“. Dieser Gesundheitsbegriff ist in der Ottawa-Charta von 1986 und in der WHO-Jakarta-Erklärung erweitert worden, z. B. um den Begriff Gesundheitsförderung, der folgendermaßen definiert ist:

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern beziehungsweise verändern können.“

Auf diesem Verständnis von Gesundheit baut u. a. die Richtlinie des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (EWG-Richtlinie 89/391/EWG) auf.

6.1.4.1 Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz

Mit dem Arbeitsschutzgesetz vom 07.08.1996 wurde der aus dem EG-Recht resultierende, umfassende Arbeitsschutzansatz auf der Basis des Gesundheitsverständnisses der Weltgesundheitsorganisation in deutsches Recht umgesetzt.

Der Arbeitgeber hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der die Arbeit beeinflussenden Umstände zu treffen (§3 ArbSchG). Maßnahmen der menschen-

gerechten Arbeitsgestaltung sind ausdrücklich eingeschlossen (§2 ArbSchG). Da solche Maßnahmen auf der Basis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen festzulegen und zu ergreifen sind, ist dabei also auch die psychische Belastung zu ermitteln und zu beurteilen. Der Arbeitgeber muss auch bezüglich der psychischen Arbeitsbedingungen eine stetige Verbesserung anstreben.

Einige Vorschriften weisen auf die Pflicht zur Berücksichtigung psychischer Belastungen noch einmal explizit hin:

- ⇒ „Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.“ (§ 3 BildschirmArbV)
- ⇒ „Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und eine, in Abhängigkeit von der Größe der Grundfläche der Räume, ausreichende lichte Höhe aufweisen, sodass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.“ (ArbStättV, Anhang, Nr. 1.2)

Der Arbeitgeber muss bei der Gestaltung der Arbeit die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen (§ 4, Nr. 3 ArbSchG), also z. B. auch:

- ⇒ DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“
- ⇒ DIN EN ISO 6385 „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“

Zudem soll er Maßnahmen mit dem Ziel planen, „Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“ (§4, Nr. 4, ArbSchG).

Die Bedeutung psychischer Belastungen bei der Gestaltung wird auch in den Produktvorschriften an den Hersteller deutlich. Bei der Gestaltung von Maschinen müssen „... Belästigung, Ermüdung sowie körperliche und psychische Fehlbeanspruchung des Bedienungspersonals auf das mögliche Mindestmaß reduziert sein, unter Berücksichtigung ergonomischer Prinzipien wie:

- ⇒ Möglichkeit der Anpassung an die Unterschiede in den Körpermaßen, der Körperkraft und der Ausdauer des Bedienungspersonals;
- ⇒ Ausreichender Bewegungsfreiraum für die Körperteile des Bedienungspersonals;
- ⇒ Vermeidung eines von der Maschine vorgegebenen Arbeitsrhythmus;
- ⇒ Vermeidung von Überwachungstätigkeiten, die dauernde Aufmerksamkeit erfordern;
- ⇒ Anpassung der Schnittstelle Mensch-Maschine an die voraussehbaren Eigenschaften des Bedienungspersonals.“

(Abschnitt 1.1.6 der Maschinenrichtlinie 2006/42/EG)

6.1.4.2 Aufgaben der Sifas

Im ASiG sind die Aufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit festgelegt (§§ 3 und 6). Nach § 6 haben Fachkräfte für Arbeitssicherheit die grundsätzliche Aufgabe, „...den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen“. Nach § 10 haben sie bei der Erfüllung der Aufgaben mit dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten.

Die DGUV Vorschrift 2 konkretisiert die Aufgaben von Sifa und Betriebsarzt nach §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) in ihren Aufgaben- und Leistungskatalogen der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung. Es folgt eine Darstellung einiger ausgewählter Aufgabenfelder mit Bezug zu psychischen Faktoren aus der DGUV Vorschrift 2:

Grundbetreuung:

- Der Arbeitgeber muss psychische Faktoren bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Hierbei muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit ihn unterstützen. Der gesamte Aufgabenkomplex 1 der Grundbetreuung widmet sich in den drei dazugehörigen Aufgabenfeldern dieser Aufgabe. Hierbei soll die Sifa unterstützen bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung, Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie beim Beobachten der gelebten Praxis und bei der Auswertung der Gefährdungsbeurteilung.
- Die Aufgabenkomplexe 2 und 3 der Grundbetreuung beschäftigen sich mit der Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhältnis- und Verhaltensprävention).
 - Im Rahmen des eigeninitiativen Handelns zur Verhältnisprävention bei bestehenden Arbeitssystemen und bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen soll die Sifa auch die Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsablauforganisation einschließlich Arbeitsaufgaben, -rhythmus und Arbeitszeit- und Pausengestaltung überprüfen. Dabei sind nicht nur ergonomische, sondern beispielsweise auch arbeitsphysiologische Aspekte zu beachten. Zudem sind gesundheitsstärkende Faktoren, wie z. B. die gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit, zu ermitteln.
 - Sifas sollen im Rahmen der Verhaltensprävention auf das sicherheits- und gesundheitsgerechte Verhalten der Beschäftigten hinwirken. Sie sollen auch über sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten informieren und aufklären.
- Bei den Aufgabenfeldern zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit (Aufgabenkomplex 4 der Grundbetreuung) geht es unter anderem darum, dass Arbeitsschutzbelange in die Aufbauorganisation, in betriebliche Prozesse und in die Unternehmensführung sowie das Führungshandeln integriert sind. Vor allem Führungskräfte haben weitreichenden Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und auf die Entstehung von psychischen Belastungen z. B. durch die Erteilung von Anweisungen und Arbeitsaufträgen.

- ...

Betriebsspezifische Betreuung:

- Ein Aufgabenkomplex der betriebsspezifischen Betreuung widmet sich den regelmäßig vorliegenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und Erfordernissen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. In diesem Aufgabenkomplex geht es auch um Unterstützungsaufgaben der Sifas zu den Themen Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels (Aufgabenfeld 1.6 betriebsspezifische Betreuung), Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit (1.7) und die Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements (1.8).
- Im Aufgabenfeld 1.3 der betriebsspezifischen Betreuung geht es um Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken. Hier werden neben Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen auch Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen berücksichtigt.
- ...

6.1.4.3 Aus- und Fortbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Das Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit muss mit einem zeitgemäßen Anspruch erfolgen. Hierzu ist es erforderlich, insbesondere von einem ganzheitlichen modernen Arbeitsschutzverständnis und von aktuellen Anforderungen an die Umsetzung des Arbeitsschutzes über Arbeitssystemgestaltung und betriebliches Management auszugehen. Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (Wienhold, 2005, S. 36ff.), zu dem auch die konsequente Berücksichtigung psychischer Faktoren sowie die konsequente Berücksichtigung der individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen gehören.

Die Berücksichtigung der psychischen Faktoren spielt in der neuen Ausbildung ab 2001 eine wesentliche Rolle und ist in das Ausbildungssystem der gewerblichen und öffentlichen Unfallversicherungsträger integriert – sowohl in den Präsenzlern- als auch Selbstlernphasen.³⁹

Im Fernlehrgang der Unfallkassen sind unterschiedliche Aspekte integriert in:⁴⁰

- Ausbildungsunterlagen/Lektionen
z. B. Lektion 3 (psychische Faktoren), Lektion 6 (Anforderungen an Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und Pausen, persönliche Schutzausrüstung), Lektion 7 (Qualifikation und Verhalten), Lektion 9 und 12 (Arbeitsschutzmanagement) und in den Fachlektionen

³⁹ Für weitere Informationen zur neuen Ausbildungskonzeption ab 2001 und zu den Ausbildungssystemen siehe Abschnitt 1.6 in diesem Bericht.

⁴⁰ Es kann an dieser Stelle keine vollständige Auflistung aller Bezugspunkte erfolgen. Es wird nur ausschnitthaft dargestellt, welche Bezüge es zu psychischen Faktoren in beiden Ausbildungssystemen gibt.

- Einführungs-, Zwischen- und Abschlussseminar
- Internetportal (Fernlehrgangportal)
Lernmodule zur Gesundheitsförderung, zu sozialen Beziehungen und zum demografischen Wandel

Bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften sind Aspekte zu psychischen Faktoren integriert in:

- Präsenzphasen
z. B. P01 (Grundlagen), P03 (Leistungsvoraussetzungen des Menschen), P06 (psychische Faktoren), P16 (Anforderungen an Arbeitsaufgaben) u. a.
- Selbstlernmaterialien (CBT)
z. B. S21 Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, S22 zur Gestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitszeiten und Pausen, S 24 Gesundheitsförderung, S25 Soziale Beziehungen, S26 Demografischer Wandel u. a.

Es erfolgt eine Übersicht über ausgewählte zentrale Modelle zu psychischen Belastungen bzw. der menschengerechten Arbeitsgestaltung aus der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Arbeitsschutz beinhaltet Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, umfasst die Gesamtheit der Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung und ständigen Verbesserung der Arbeit (vgl. Abbildung 6-1).

Durch die beiden Fragen „Was macht krank?“ und „Was hält gesund?“ wird zugleich die Richtung des Denkens und des Handelns im Arbeitsschutz deutlich.



Abbildung 6-1: Verständnis von ganzheitlichem Arbeitsschutz (aus P01, Präsenzphase I gewerbliche Ausbildung)

Der Mensch mit seinen Eigenschaften ist der Maßstab für Festlegung der erforderlichen Maßnahmen zur sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Arbeitsbedingun-

gen sind nur dann sicher und gesundheitsgerecht, wenn sie den Leistungsvoraussetzungen der dort Beschäftigten entsprechen.

Jeder Mensch verfügt über individuelle Leistungsvoraussetzungen, die ihn befähigen, eine Arbeitsleistung zu erbringen. Abbildung 6-2 zeigt, wovon diese Leistungsvoraussetzungen bestimmt werden.

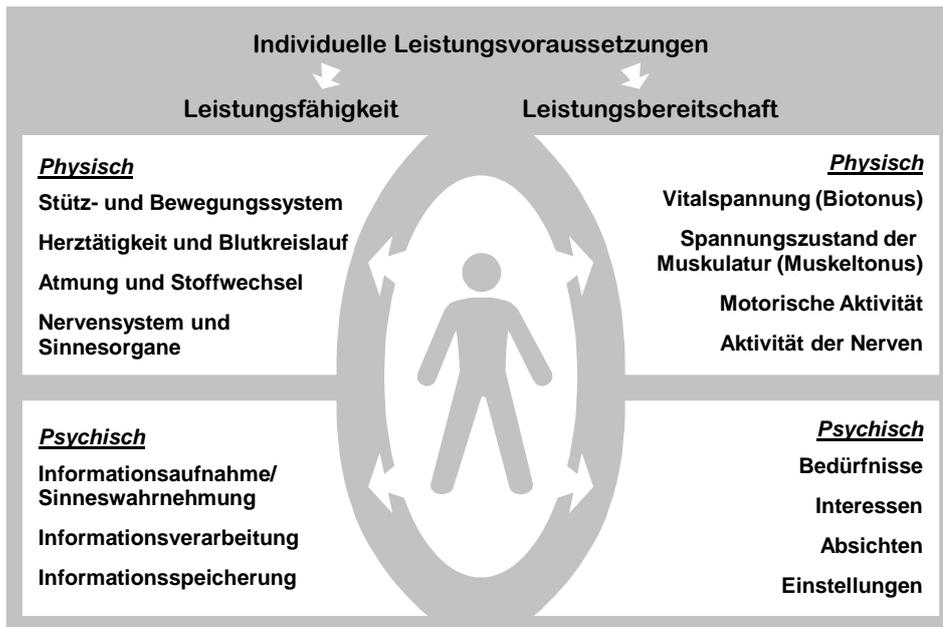


Abbildung 6-2: Leistungsvoraussetzungen (Fernlehrgang, Lektion 1)

Psychische Faktoren sind in der Arbeitsaufgabe und dem hiermit verbundenen organisatorischen Rahmen, den sozialen Beziehungen sowie der Arbeitsumgebung enthalten. Die Belastung wirkt insgesamt auf die Leistungsvoraussetzungen des Menschen. Es kommt zu psychischen Beanspruchungen. Abbildung 6-3 verdeutlicht als Gesamtmodell die Wirkungszusammenhänge.

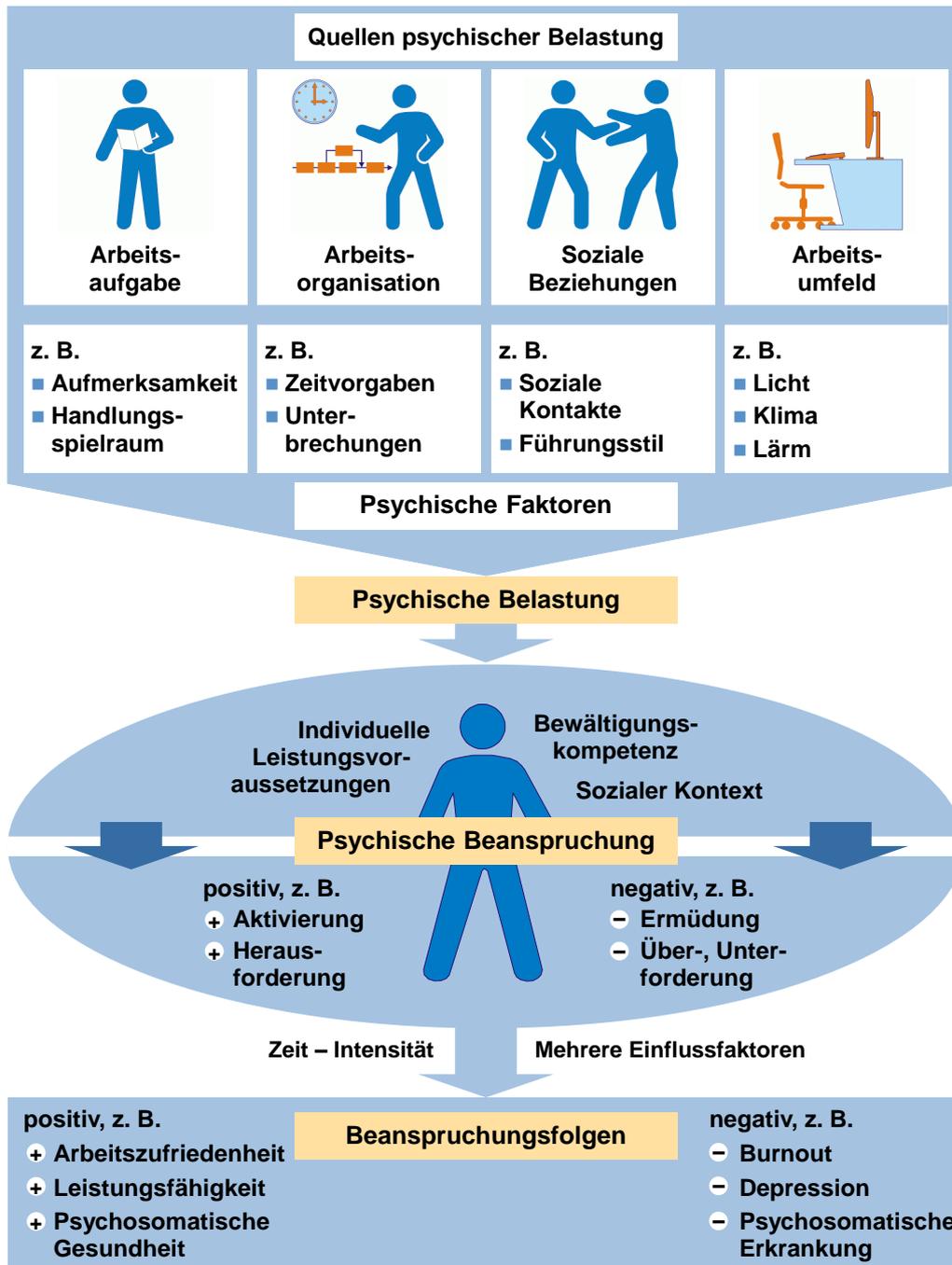


Abbildung 6-3: Wirkungsmodell psychische Belastungen (aus Fernlehrgang, Lektion 3)

In der Arbeitswelt hat in den letzten Jahren ein grundlegender Wandel stattgefunden, der sich immer noch fortsetzt. Mittlerweile besteht weitreichender Konsens darüber, dass die Berücksichtigung von psychischen Faktoren einen hohen Stellenwert in der Präventionsarbeit in den Betrieben hat. Dieser Wandel erfordert auch vom betrieblichen Arbeitsschutz neue Konzepte und Vorgehensweisen. Unterschiedliche Institutionen des überbetrieblichen Arbeitsschutzes (z. B. DGUV bzw. das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Dresden, einzelne Unfallversicherungsträger), der Verband deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI), unterschiedliche Bildungsträger und andere Einrichtungen bieten Fortbildungsangebote zum Themenkomplex psychischen Faktoren/Belastungen an. Beispielfhaft soll ein Fortbildungsangebot kurz vorgestellt werden.

Fortbildungsangebot „Neue Qualität der Beratung“

Fachkräfte, die ihre Ausbildung vor dem Jahr 2001 begonnen haben, haben im Laufe ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb vielfältige Erfahrungen sammeln können. Ausgehend aus diesen Erfahrungen wurde häufig der Wunsch nach einem speziellen Fortbildungsangebot geäußert. Mit der Seminarreihe „Neue Qualität der Beratung“ wurde Fachkräften für Arbeitssicherheit, die ihre Ausbildung vor dem Jahr 2001 begonnen haben, ein freiwilliges Fortbildungsangebot gemacht. Dieses Fortbildungsangebot berücksichtigte speziell die erweiterten Anforderungen des Rollen- und Aufgabenverständnisses. Es diente insbesondere auch der Selbstreflexion der Qualität der eigenen Arbeit.

Das Seminarangebot wurde als Seminarreihe nach dem Prinzip der Follow-up-Veranstaltungen angeboten (durch den damaligen Bundesverband der Unfallkassen/BUK und später durch den Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (DGUV); durchführende Stelle war systemkonzept GmbH aus Köln). Aufbauend auf einem Grundseminar wurden unterschiedliche Folgeseminare angeboten, die spezielle Aufgabenfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit vertieften. Die Module dieser Seminarreihe hatten u. a. die Themen Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und ganzheitliche Arbeitssystemgestaltung zum Inhalt. Zwischen den Seminaren sollte ein ausreichender zeitlicher Abstand liegen, um die Umsetzung und Erprobung des erweiterten Rollen- und Aufgabenverständnisses im Betrieb zu ermöglichen. Erfahrungen der Fachkräfte mit der Umsetzung von Seminarinhalten wurden in den Folgeseminaren immer aufgearbeitet.

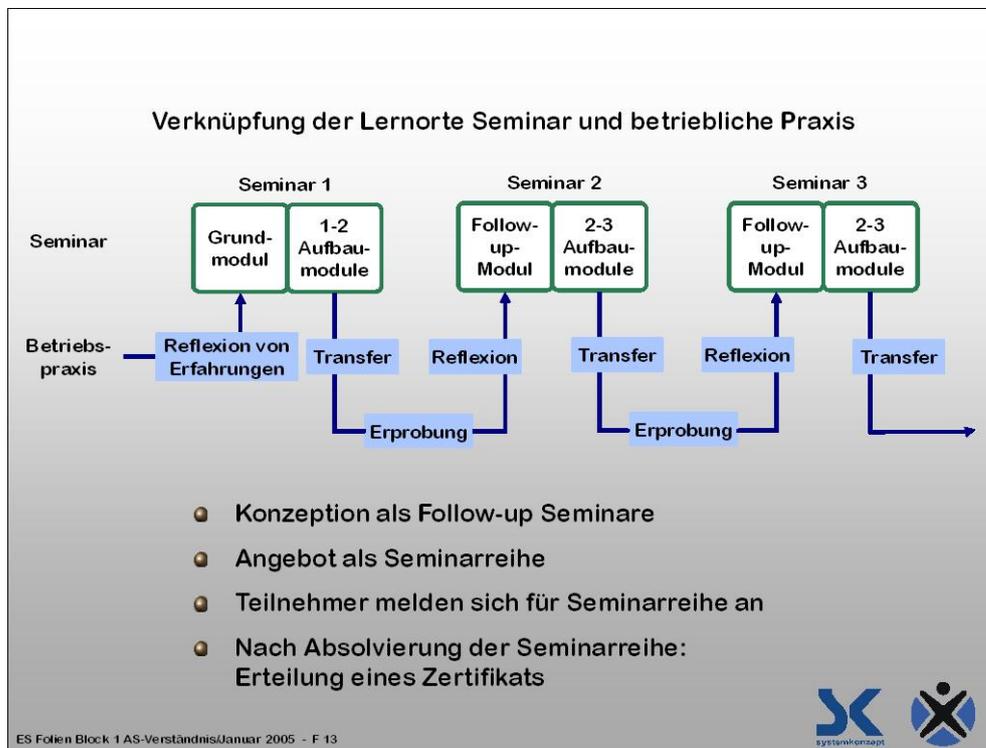


Abbildung 6-4: Follow-up Seminare

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Thema psychische Faktoren in die Aus- und Fortbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit integriert ist.

Insbesondere Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (DGUV) bieten (neben der Ausbildung) zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu diesem Themengebiet an.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es für Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine normative Basis und gesellschaftliche, sozialpolitische, volks- und betriebswirtschaftliche Notwendigkeit für die Beschäftigung mit den Themenfeldern psychische Faktoren, menschengerechte Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung gibt. Ihr Tätigkeitsfeld geht weit über die reine Beschäftigung mit nur technischen Fragestellungen im Arbeitsschutz hinaus. Im Mittelpunkt ihres Tätigwerdens und der Maßnahmen im Arbeitsschutz generell – etwa bei der Arbeitssystemgestaltung oder bei der Gestaltung des betrieblichen Managements – steht der Mensch mit seinen jeweils individuellen Leistungsvoraussetzungen. Die Arbeit muss dem Menschen angepasst werden, und nicht andersherum. Psychische Faktoren bilden neben physischen Faktoren, klimatischen Faktoren, mechanischen Faktoren, Klima, Elektrizität, Vibrationen oder Lärm einen weiteren gesundheitsförderlichen Faktor bzw. Gefährdungsfaktor und müssen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden.

6.1.5 Bedeutsame personale Merkmale für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen

Das in Abschnitt 1.3 eingeführte erweiterte Strukturmodell der Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit hat auf der Personenebene eine Vielzahl von Merkmalen, Einstellungen und Arbeitsweisen definiert, für die insgesamt nachgewiesen werden konnte, dass diese einen Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten und die erreichten Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausüben. Die Überprüfung der Gültigkeit dieser Komponenten für die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen ist das Ziel des vorliegenden und des folgenden Abschnitts.

In dem Stellschraubenmodell werden die einzelnen relevanten Komponenten grundlegenden Themen zugeordnet. So werden auf der Personenebene sowohl beeinflussbare persönliche Voraussetzungen der Sifa (Kompetenzen, Eingangsqualifikation, Dauer der Sifa-Tätigkeit), trainierbare Arbeitsweisen (kooperative Zielorientierung) und Wahrnehmungen, Einstellungen und Motivstrukturen (Ressourcen, Rollenwahrnehmung, Stresserleben, Identifikation/Commitment mit der Tätigkeit als Sifa) definiert.

Bezüglich der **persönlichen Voraussetzungen** lässt sich feststellen, dass die Frage der **Eingangsqualifikation der Fachkräfte** einen moderaten Einfluss im Themengebiet der psychischen Gefährdungen ausübt. Es lassen sich zwar signifikant unterschiedliche Beurteilungen der Tätigkeitsintensitäten nachweisen, jedoch sind für die Wirksamkeiten keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den drei Qualifikationsgruppen feststellbar (Berufsausbildung vs. Meister/Techniker vs. Ingenieure/andere Akademiker). Auch im längsschnittlichen Verlauf lassen sich in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation Unterschiede zwischen den Gruppen identifizieren. Interessanterweise beurteilt die Sifa-Gruppe mit abgeschlossener Berufsausbildung ihre Tätigkeitsintensitäten in diesem Bereich durchweg am höchsten.

Recht deutliche Effekte lassen sich hingegen hinsichtlich der Frage nach der Bedeutung einer umfassenden **Kompetenzgewichtung** feststellen. Fachkräfte, die allen erfragten

Kernkompetenzbereichen (zentrale und angrenzende Fachkompetenzen, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen) hohe Bedeutung für die tägliche Arbeit bescheinigen, erzielen signifikant höhere Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten in diesem Bereich als Fachkräfte, die mindestens einen der genannten Kompetenzbereiche weniger stark gewichten.

Als letzten Aspekt der persönlichen Voraussetzungen soll die **Dauer der Sifa-Tätigkeit** betrachtet werden. Das Analyseergebnis spricht hier dafür, dass die Zeit der Sifa-Tätigkeit keinen Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten ausübt. Allerdings ergibt sich das interessante Resultat, dass Fachkräfte mit vergleichsweise kürzeren Tätigkeitszeiten (seit 2007-seit 2009) höhere Intensitäts – und Wirksamkeitswerte angeben als Fachkräfte, die zwischen 2001 und 2006 ihre Tätigkeit als Sifa aufgenommen haben.

Eine Auswahl der Ergebnisse zu den drei genannten persönlichen Voraussetzungen können in den folgenden Abbildungen nachvollzogen werden.

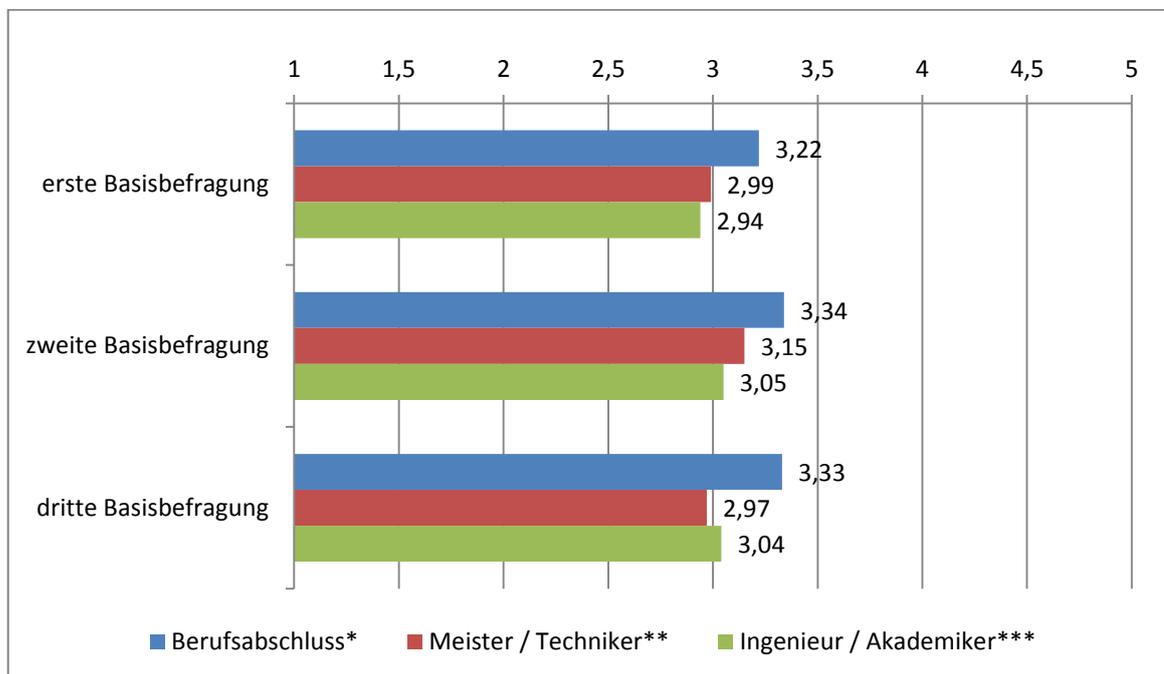


Abbildung 6-5: Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation (Unterschiede zwischen Sifas und Berufsabschluss und den anderen beiden Qualifikationsgruppen werden zu allen drei Zeitpunkten signifikant $p \leq 0,05$); (* $N_{\min_t3}=124$; $N_{\max_t1}=202$; ** $N_{\min_t3}=337$; $N_{\max_t1}=544$; *** $N_{\min_t3}=362$; $N_{\max_t1}=531$)

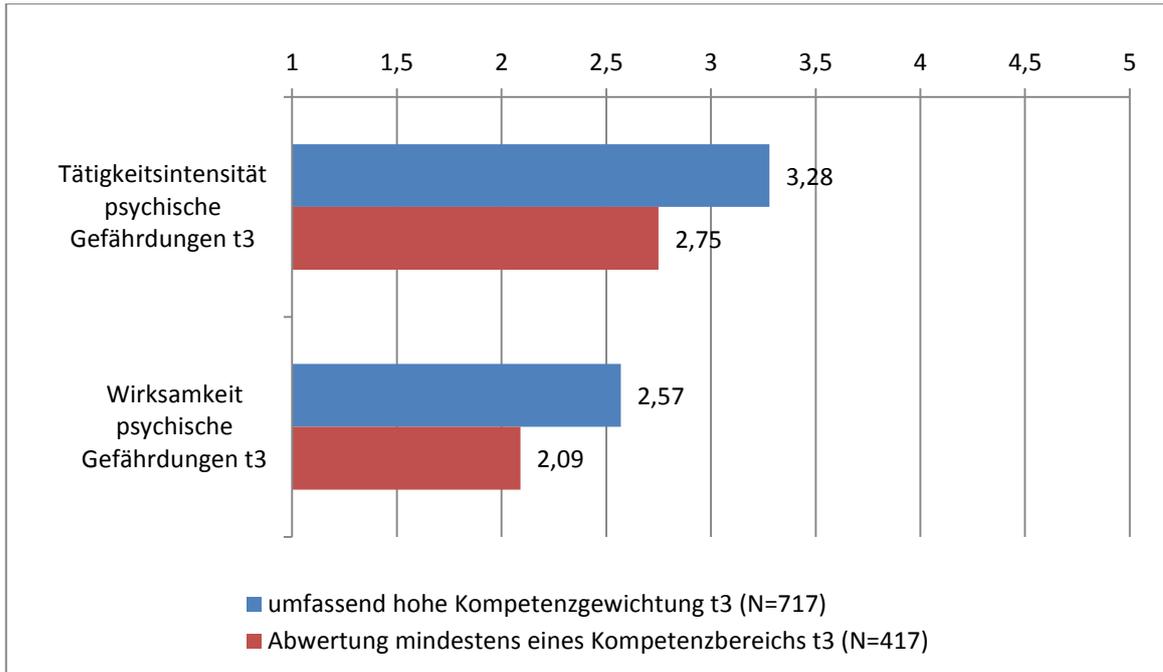


Abbildung 6-6: Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung in Abhängigkeit von der Kompetenzgewichtung

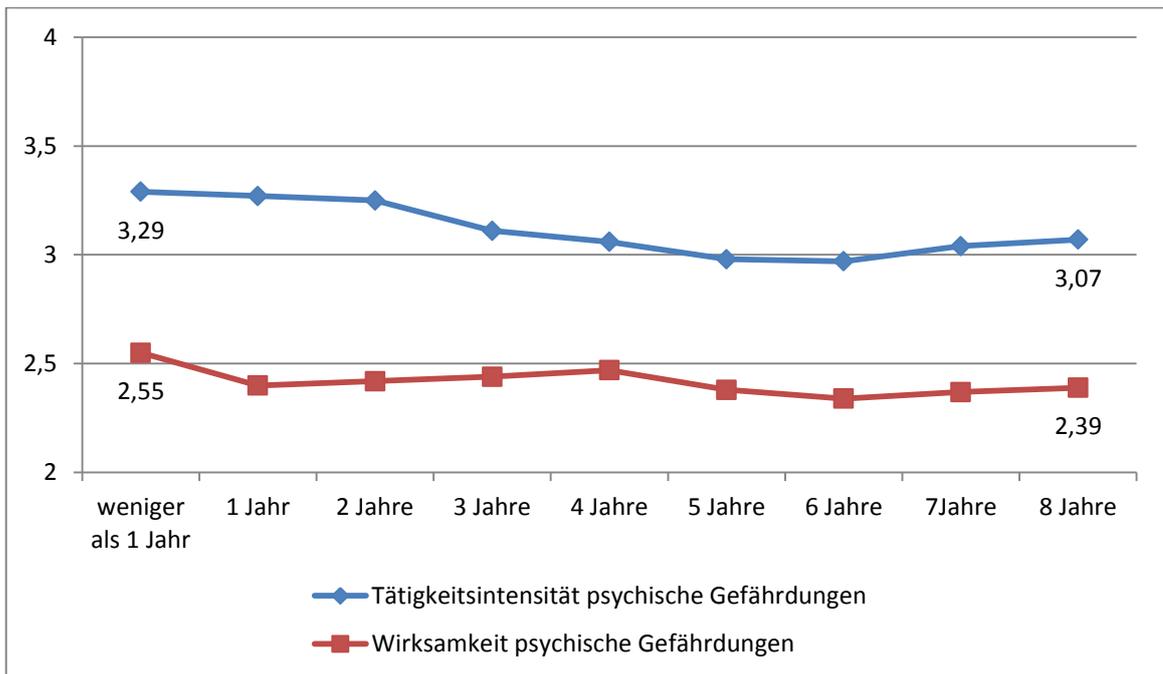


Abbildung 6-7: Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen in Abhängigkeit von der Dauer der Sifa-Tätigkeit (aggregiert für Basisbefragungen 1-3)

Betrachtet man nun ebenfalls die Themenbereiche **persönliche Arbeitsweisen der Sifas** (i. S. d. kooperativen Zielorientierung) und **Einstellungen, Wahrnehmungen und Motivstrukturen der Fachkräfte** (Ressourcen, Rollenwahrnehmung, Beanspruchungserleben, Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb), dann zeigt sich zunächst, dass auch diese personale gebundene Merkmale lediglich geringe bis höchstens moderate Zusammenhänge mit

den Tätigkeitsintensitäten und den erreichten Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen aufweisen. Im Einzelnen:

1. Die Zusammenhänge zwischen der **kooperativen Zielorientierung** einer Sifa und der Intensität, mit der sie sich den psychischen Gefährdungen widmet, liegen für die drei Basisbefragungen im niedrigen Bereich bei jeweils $r=0,27$. Die Zusammenhänge zwischen der Wirksamkeit bei der Reduktion psychischer Gefährdungen und der kooperativen Zielorientierung liegen hingegen etwas höher bei 0,33 bis 0,37. Insbesondere für die Wirksamkeit bei der Reduktion psychischer Gefährdungen kann demnach von einem substantziellen Zusammenhang mit der kooperativen Zielorientierung der Sifa ausgegangen werden.
2. Für die die übrigen Merkmale (Stress- bzw. Beanspruchungserleben, Identifikation mit der Sifa-Tätigkeit und dem Betrieb, Selbstwahrnehmung als Berater und die persönlichen Ressourcen) liegen die Zusammenhänge unter denen der kooperativen Zielorientierung. Am höchsten ist der Zusammenhang zwischen den persönlichen Ressourcen und der Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungen ($r=.21$). Angesichts der bereits besprochenen Zusammenhänge zwischen den Ressourcen, dem Beanspruchungserleben und der Identifikation mit dem Betrieb und der kooperativen Zielorientierung kann begründet angenommen werden, dass die genannten Merkmale stärker über die kooperative Zielorientierung auf die Tätigkeitsintensitäten und insbesondere die erzielten Wirksamkeiten in diesem Bereich wirken.

Abschließend sollen nun noch die Zusammenhänge zu den Motivnennungen im Bereich der psychischen Gefährdungen reflektiert werden. Wie bereits dargestellt, ergeben die Motivabfragen bei intensiver Auseinandersetzung mit dem Themenbereich der psychischen Gefährdungen einen sehr hohen Anteil intrinsischer Motivlagen. Die mit Abstand am häufigsten genannten Motivlagen für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen sind die Wirksamkeitsüberzeugung und die Wahrnehmung dieses Themas als einen besonderen Problembereich. Demgegenüber werden bei lediglich geringer Auseinandersetzung v. a. die fehlenden Kompetenzen i. S. v. Wissens- und Fähigkeitsmängeln als Gründe angeführt, was für erkennbare Defizite in der Aus- und Fortbildung der Fachkräfte spricht.

- ✓ Die Analyse der personenbezogenen Merkmale und ihres Zusammenhangs mit den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der Reduktion psychischer Gefährdungen zeigen höchstens moderate Einflüsse.
- ✓ Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass die hier intensiv tätigen Fachkräfte nach der Selbstauskunft vor allem aus intrinsischen Motivlagen heraus tätig werden, wohingegen die Nichtbeschäftigung v.a. aus fachlichen Unsicherheiten heraus erklärt wird.
- ✓ In dieser Zusammenschau wird damit deutlich, dass eine umfassende Kompetenzgewichtung seitens der Fachkräfte und eine hohe kooperative Zielorientierung eine intensive Auseinandersetzung und eine hohe Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren begünstigen.

- ✓ Gleichzeitig scheint aber vor allem die Aus- und Fortbildung geeignet, Hemmnisse bezüglich der Auseinandersetzung mit diesem Thema abzubauen.

6.1.6 Aktuelle Erkenntnisse: Bedeutung betrieblicher Merkmale für die Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen

Auf der betrieblichen Einflussebene konnten in dem allgemeinen Stellschraubenmodell verschiedene wichtige Variablen identifiziert werden, die zu Intensitäts- und Wirksamkeitssteigerungen führen. Diese Variablen wurden drei unterschiedlichen grundlegenden Dimensionen zugeordnet. Die erste Dimension wurde als **strukturelle Gegebenheiten/ überbetrieblicher Rahmen** bezeichnet und beinhaltet die Betriebsgröße, die Branche, die wirtschaftlichen Entwicklungen des Betriebes, betriebliche Veränderungen und externe Einflussfaktoren. Diese betrieblichen Merkmale sind naturgemäß eher eingeschränkt durch betriebliche Maßnahmen zu beeinflussen, liefern aber wichtige Hinweise auf betriebsübergreifende Möglichkeiten der Einflussnahme. Ein Beispiel: Insofern nachweisbar ist, dass in Großbetrieben höhere Wirksamkeitsgrade im Bereich der psychischen Gefährdungen erzielt werden, könnte als Konsequenz abgeleitet werden, dass Unternehmen oder Unfallversicherungsträger sich bei Interesse an der Effektivitätssteigerung in konzeptionell an den Maßnahmen dieser Unternehmen orientieren (Best-Practice-Ansatz).

Die Analyse des Einflusses der genannten (über-)betrieblichen Merkmale auf die Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit der Fachkräfte im Bereich der psychischen Gefährdungen zeigt zusammengefasst folgende wichtigen Ergebnisse:

Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgrößen liegen bedeutsame Unterschiede in der mittleren Ausprägung sowohl der Tätigkeitsintensitäts- als auch Wirksamkeitseinschätzungen vor. Für die Intensität, mit der sich die Fachkräfte diesem Themengebiet widmen, liegen die höchsten Einschätzungen von Fachkräften aus kleinen und mittleren Betrieben bis 50 Mitarbeiter ($t_1=3,13$; $t_2=3,23$; $t_3=3,41$) und von Sifas aus Großbetrieben ($t_1=3,00$; $t_2=3,23$; $t_3=3,15$). Die Einschätzungen der Fachkräfte aus Betrieben mit 51-500 Mitarbeitern liegen stabil in allen Fragen zwischen 0,2-0,4 Skalenpunkte unter diesen Werten. Betrachtet man zur Absicherung die tatsächlichen längsschnittlichen Effekte zwischen der zweiten und dritten Basisbefragung liegen, ähnlich wie in den Querschnitten, die kleineren (bis max. 50 Mitarbeiter) und die Großbetriebe (über 500 Mitarbeiter) in den Mittelwerten über den anderen Betriebsgrößenklassen. Ebenfalls erhalten bleibt der in den Querschnitten angedeutete leichte Intensitätsrückgang bei den Fachkräften der Großbetriebe (hier von $t_2=3,31$ auf $t_3=3,16$), wohingegen die Sifas der Kleinbetriebe die Intensitäten halten können ($t_2=3,36$ auf $t_3=3,40$). Bezüglich der erreichten Wirksamkeiten kann festgestellt werden, dass diese von den Fachkräften aus den kleinen Betrieben (max. 50 Mitarbeiter) am positivsten beurteilt werden ($t_1=2,57$; $t_2=2,63$; $t_3=2,59$). Demgegenüber liegen die Wirksamkeitswahrnehmungen der Sifas aller anderen Betriebsgrößenklassen mit Werten zwischen 2,28 bis 2,50 darunter. Die Wirksamkeitswerte, welche denen der Kleinbetriebe noch am nächsten kommen, sind die der Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern. Eine relevante Entwicklung der Wirksamkeitseinschätzungen bei personenidentischer Betrachtung zwischen der zweiten und dritten Befragung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße ist hingegen nicht festzustellen.

Betrachtet man nun die Einschätzungen zu den psychischen Gefährdungen in Abhängigkeit von der Branche des Betriebes ergeben sich ebenfalls bedeutsame Einschätzungsunterschiede. So lassen sich bei den Tätigkeitsintensitäten zwischen den einzelnen Branchen Mittelwertdifferenzen von bis zu 0,8 Skalenpunkten nachweisen (zu t3 unter Beachtung der teilw. großen Gruppengrößenunterschiede). In ähnlicher Weise liegen die Unterschiede zwischen den Branchen bei den erreichten Wirksamkeiten bei bis zu 0,7 Skalenpunkten. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die genannten Effekte.

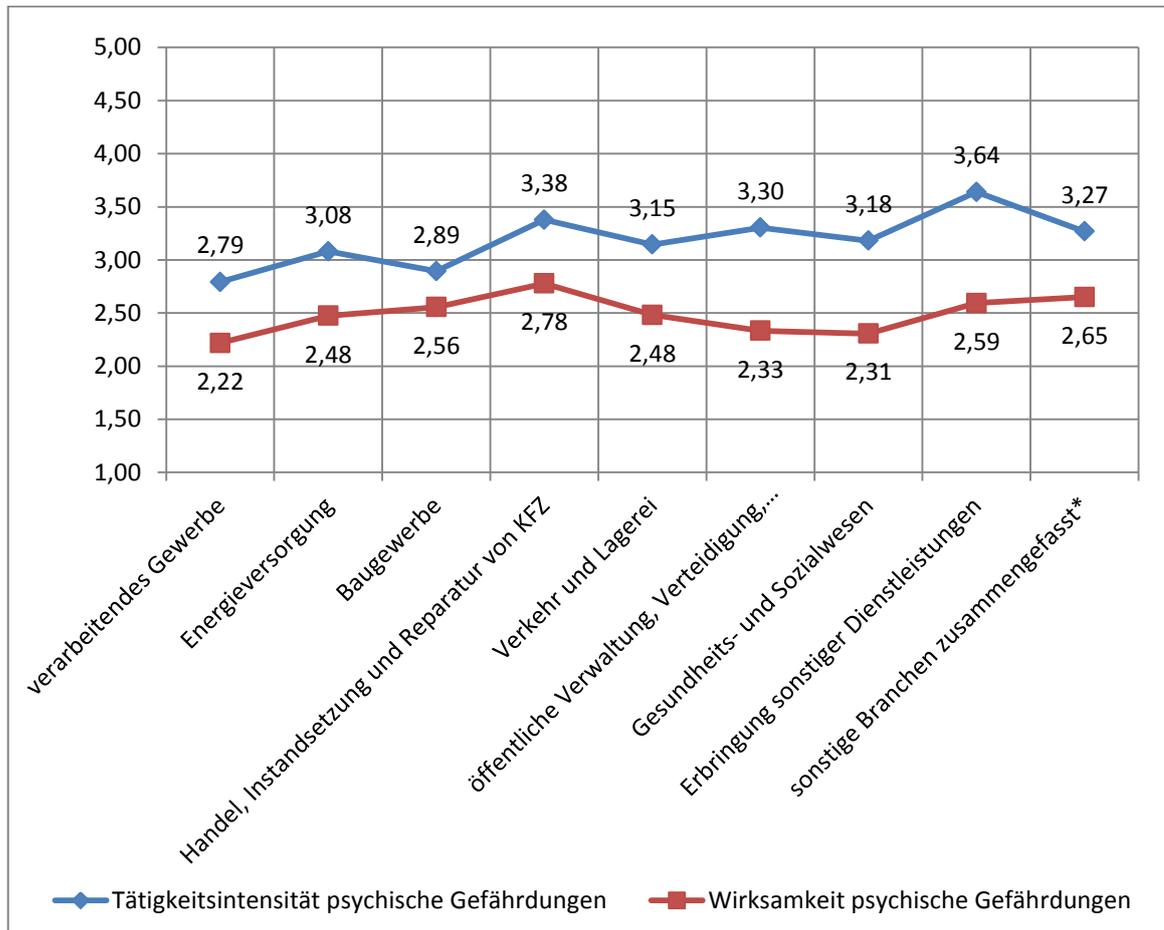


Abbildung 6-8: Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit des Betriebes (exemplarisch für die dritte Basiserhebung; $53 \geq N \leq 483$; *die übrigen Branchen mussten aufgrund zu geringer einzelner Zellenbesetzungen zusammengefasst werden)

Die Zusammenhänge zwischen den **wirtschaftlichen Entwicklungen des Betriebes** (Umsatz- und Gewinnentwicklung) und der Auseinandersetzung bzw. Effektivität der Auseinandersetzung mit psychischen Gefährdungen sind sehr gering und erreichen auch bei der Fokussierung auf Fachkräfte mit wiederholt zurückhaltenden Gewinn- und Umsatzeinschätzungen keine gesteigerte Bedeutsamkeit.

In ähnlicher Weise lassen die Zusammenhänge zwischen den **betrieblichen Entwicklungen abseits der monetären Ebene** und den Tätigkeitsintensitäten bzw. Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen den Schluss zu, dass eine substantielle Beeinflussung nicht vorliegt.

Die zweite betriebliche Dimension wurde als **betriebliche Einsatzbedingungen** bezeichnet und umfasst die Sicherheits- und Gesundheitskultur des Betriebes, betriebliche Ma-

nagementsysteme und die unter Abschnitt 4.8.2 eingeführten betrieblichen Betreuungsformen, unter denen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Unternehmen tätig werden. Alle hier genannten Merkmale weisen deutliche Zusammenhänge mit den Tätigkeits- und Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf und sollen nun auch im Kontext der psychischen Gefährdungen bezüglich ihrer Eignung untersucht werden.

Für die **Sicherheits- und Gesundheitskultur** als Gesamtkonstrukt lassen sich stabile substanzielle Zusammenhänge zur Wirksamkeit im Bereich der Reduktion psychischer Gefährdungen feststellen. Die Zusammenhangshöhe liegt zur ersten Basisbefragung bei $r=.36$, innerhalb der zweiten Basisbefragung bei $r=.31$ und zum dritten Zeitpunkt bei $r=.33$. Über die Befragungen sinken die Zusammenhänge zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur eines zeitlich früheren Erhebungspunktes (bspw. Basisbefragung 1) mit der Reduktion psychischer Gefährdungsfaktoren eines späteren Befragungszeitpunktes (bspw. Basisbefragung 2) zwar ab, bleiben aber statistisch bedeutsam (hier: Sicherheits- und Gesundheitskultur erste Basisbefragung mit Reduktion psychischer Gefährdungsfaktoren zum zweiten Befragungszeitpunkt $r=.27$).

Die Zusammenhänge zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Intensität, mit der die Fachkräfte in diesem Bereich tätig werden, liegen niedriger bei $r_{11}=.20$ bis $r_{12}=.24$.

Zu folgenden einzelnen Aspekten der Sicherheits- und Gesundheitskultur bestehen die stärksten Zusammenhänge mit der Wirksamkeit im Bereich der Reduktion psychischer Gefährdungen:

- Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen im Unternehmen.
- Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldungen zu Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Vorgesetzte werden von anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.
- Die Vorgesetzten ermuntern Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.
- Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zu Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.

Die Auflistung der stärksten Einzelfacetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigt nochmals sehr deutlich die Bedeutsamkeit der Integration der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit in das Führungshandeln des Betriebes. Diese Feststellung gilt generell für die Wirksamkeit der Fachkräfte und insbesondere für die Reduktion psychischer Gefährdungsfaktoren.

Ein zweiter veränderlicher betrieblicher Aspekt bezieht sich auf die Art der vorhandenen **Managementsysteme**. In Abschnitt 4.7.4 konnte bereits gezeigt werden, dass dieses Thema von hoher Bedeutsamkeit für die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Fachkräfte ist. Für die hier vorliegende Erörterung wurden die Betriebe mit dem Fokus auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz nach der Art der vorhandenen Managementsysteme unterteilt. Die Unterteilung der Betriebe im Einzelnen:

- Gruppe 1: Der Betrieb verfügt über ein Arbeitsschutzmanagementsystem.
- Gruppe 2: Der Betrieb verfügt zwar über kein Arbeitsschutzmanagementsystem, aber über ein anderes Managementsystem (Qualitätsmanagement, Gesundheitsmanagement, Umweltmanagement), in welches Arbeitsschutzaspekte integriert sind.
- Gruppe 3: Der Betrieb verfügt über kein Arbeitsschutzmanagementsystem, aber über ein anderes Managementsystem ohne integrierte Arbeitsschutzaspekte.
- Gruppe 4: Der Betrieb verfügt über keine Managementsysteme.

Die Effekte, welche sich für diese Strukturierung auf die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zeigen, sind deutlich. Die folgenden Abbildungen zeigen die Mittelwerte für die Intensitäten und Wirksamkeiten für die Querschnittstichproben zu den drei Befragungszeitpunkten.

Für die Tätigkeitsintensitäten:

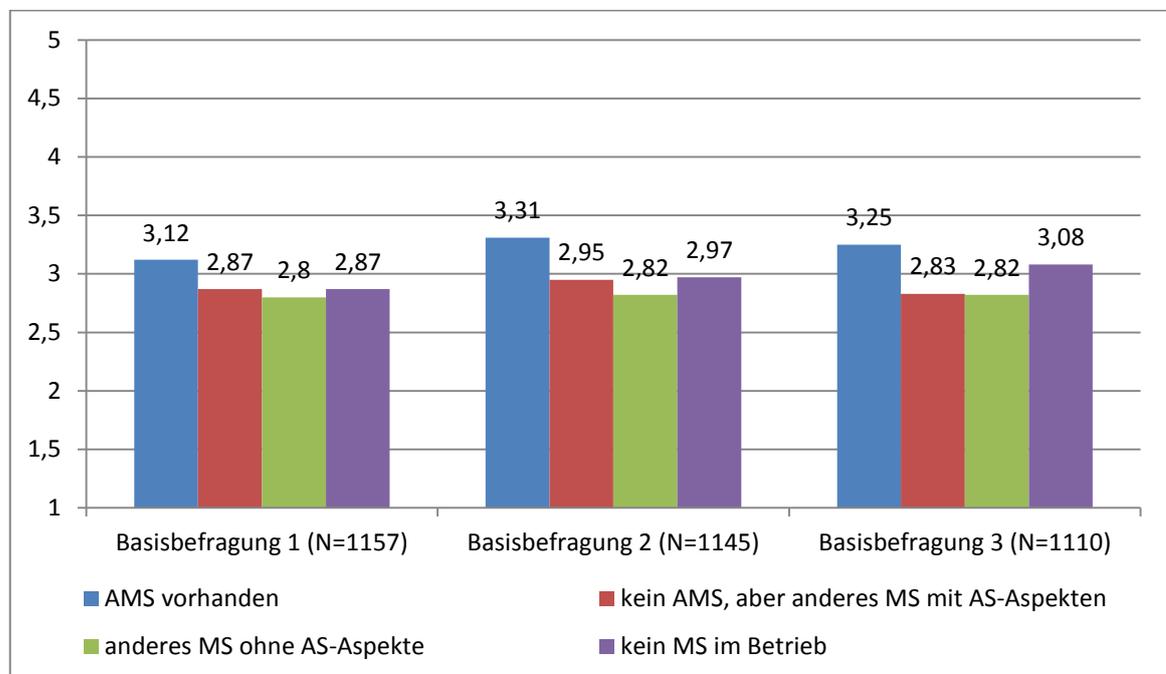


Abbildung 6-9: Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren innerhalb der drei Basisbefragungen in Abhängigkeit vom Vorhandensein und der Art betrieblicher Managementsysteme

Für die Wirksamkeiten:

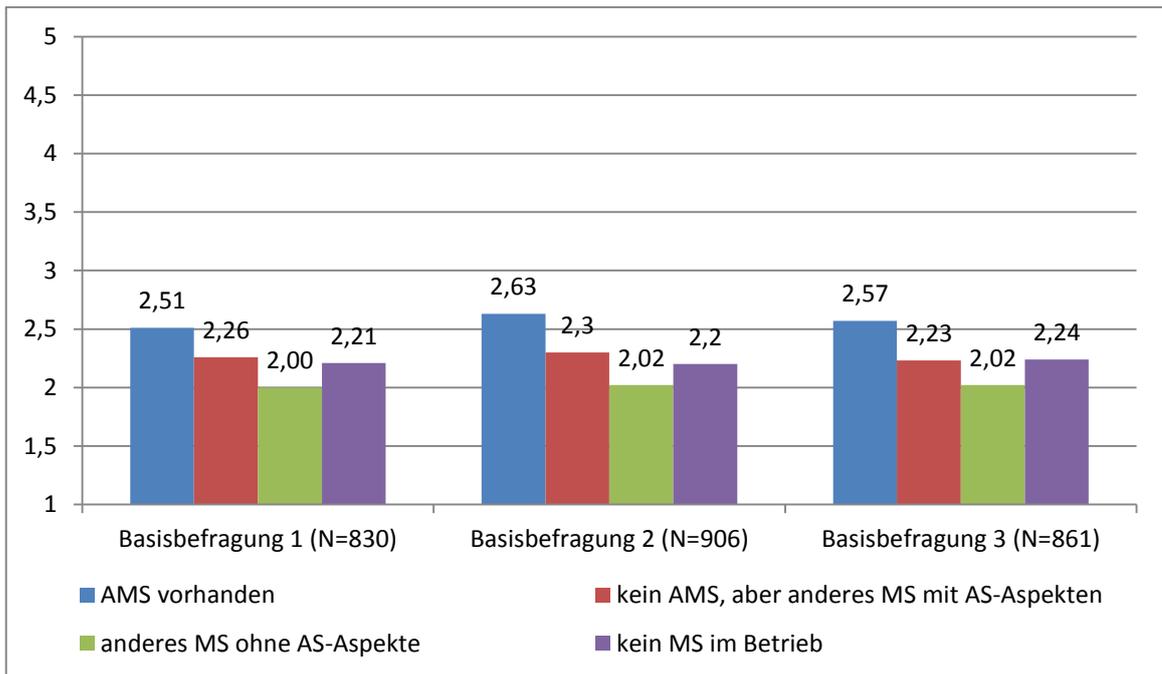


Abbildung 6-10: Wirksamkeiten im Bereich der Reduktion psychischer Gefährdungsfaktoren innerhalb der drei Basisbefragungen in Abhängigkeit vom Vorhandensein und der Art betrieblicher Managementsysteme

Insbesondere für die Wirksamkeiten im Bereich der Reduktion psychischer Gefährdungen scheint das Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems von hoher Bedeutung zu sein. Die mittleren Wirksamkeiten der Sifa-Gruppe, deren Betrieb über ein solches System verfügt, liegen zwischen 0,2 und 0,6 Skaleneinheiten über den Wirksamkeiten der anderen Gruppen. Für die aufgewendeten Tätigkeitsintensitäten liegen die Werte zwischen 0,2 und 0,5 und fallen somit ebenfalls vergleichsweise deutlich aus.

Ein weiteres betriebliches Einsatzmerkmal mit Wirkungen auf die Tätigkeitsintensitäten und erreichten Wirksamkeiten der Fachkräfte sind die unter Abschnitt 4.8.2 gezeigten typischen Betreuungsformen. Deren Bildung und konkrete Ausgestaltung kann in dem genannten Abschnitt nachvollzogen werden. Betrachtet man nun, inwiefern sich die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zwischen diesen typischen Betreuungsformen unterscheiden, sind teils deutliche Mittelwertunterschiede zu erkennen. Für die zweite und dritte Basisbefragung ergeben sich bei Betrachtung der vollen Querschnittstichproben jeweils Mittelwertunterschiede von bis zu 0,6 Skaleneinheiten für die Tätigkeitsintensitäten und bis zu 0,4 Skaleneinheiten für die Wirksamkeitseinschätzungen in Abhängigkeit von den Betreuungsstrukturen. Es ist weiterhin auffällig, dass diese Unterschiede besonders zur zweiten Basisbefragung zutage treten, zur dritten Basisbefragung aber homogenere Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen zwischen den Betreuungsgruppen zu beobachten sind. Die Mittelwerteinschätzungen zu den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten in den beiden Befragungswellen können in Abbildung 6-11 und Abbildung 6-12 nachvollzogen werden.

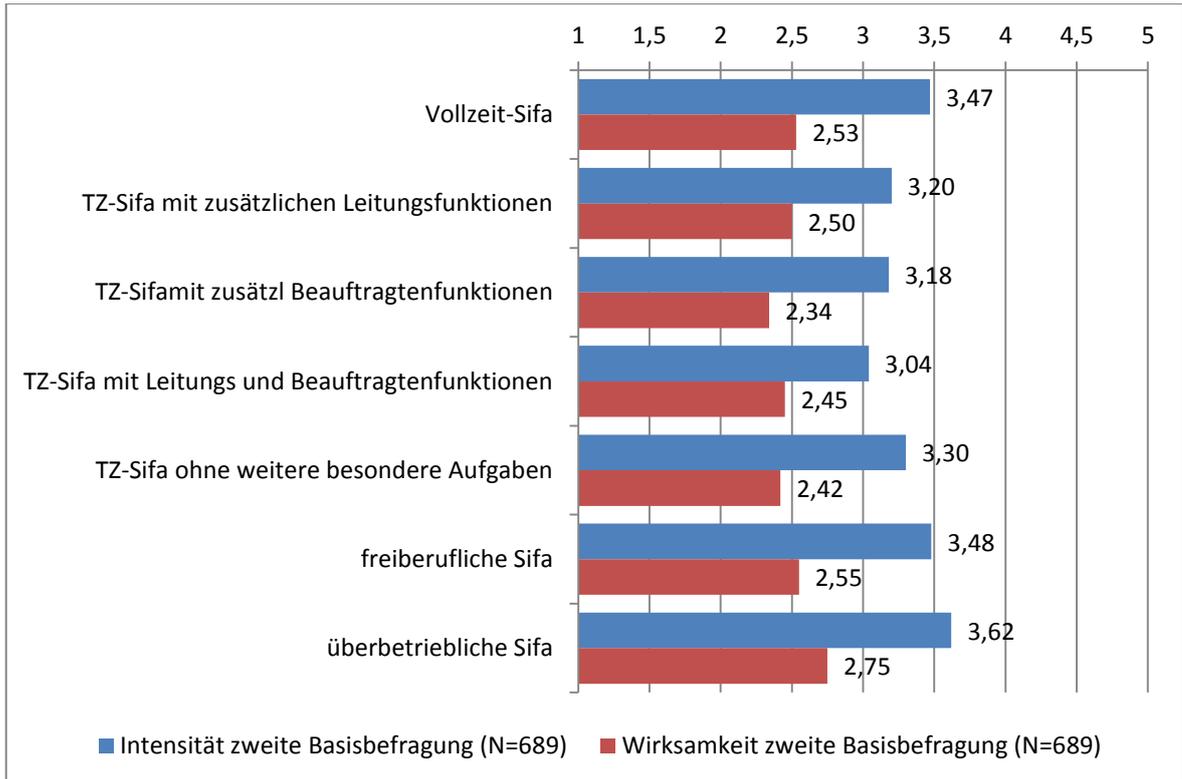


Abbildung 6-11: Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur zweiten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)

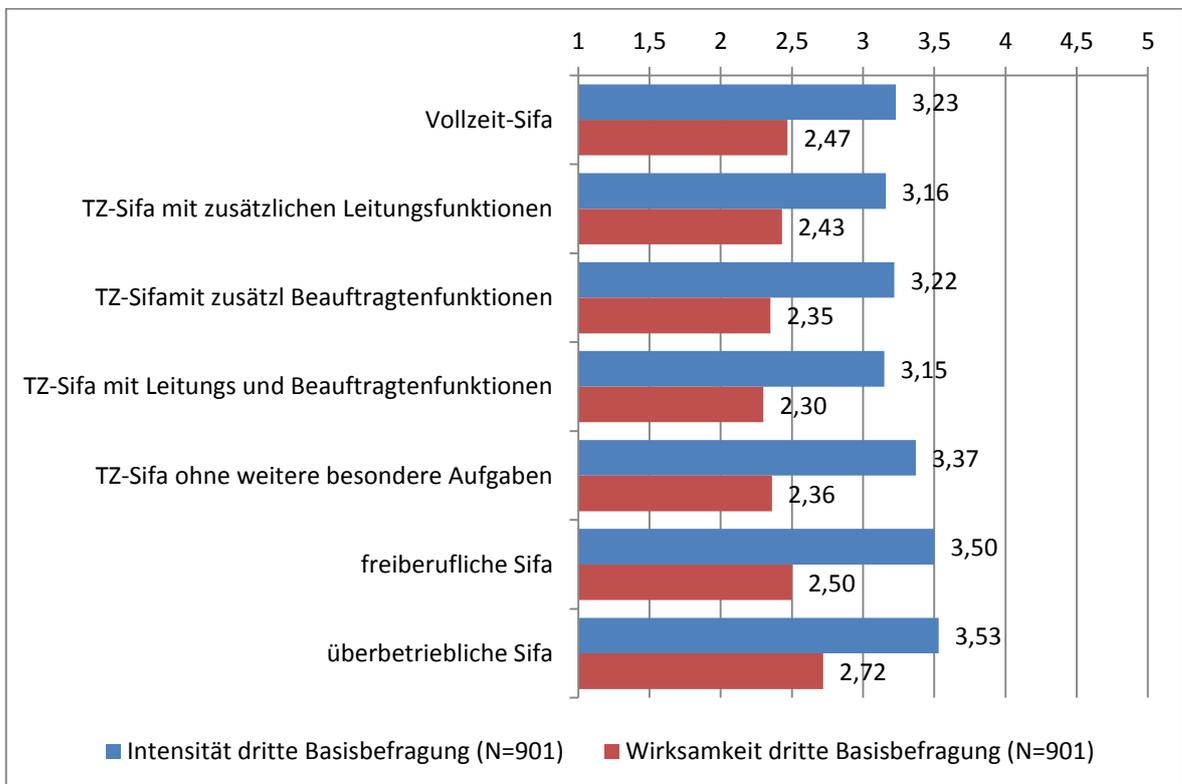


Abbildung 6-12: Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)

Um die tatsächliche Veränderung der Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen zwischen der zweiten und dritten Befragung zu analysieren, wurden in der Folge Analysen berechnet, die sich ausschließlich auf Teilnehmer stützen, die zu beiden Befragungen teilgenommen haben und sowohl jeweils die Tätigkeitsintensitäts- als auch die Wirksamkeitseinschätzungen vorgenommen haben. Das Ergebnis dieser Entwicklungsanalyse zeigt die nachfolgende Abbildung 6-13.

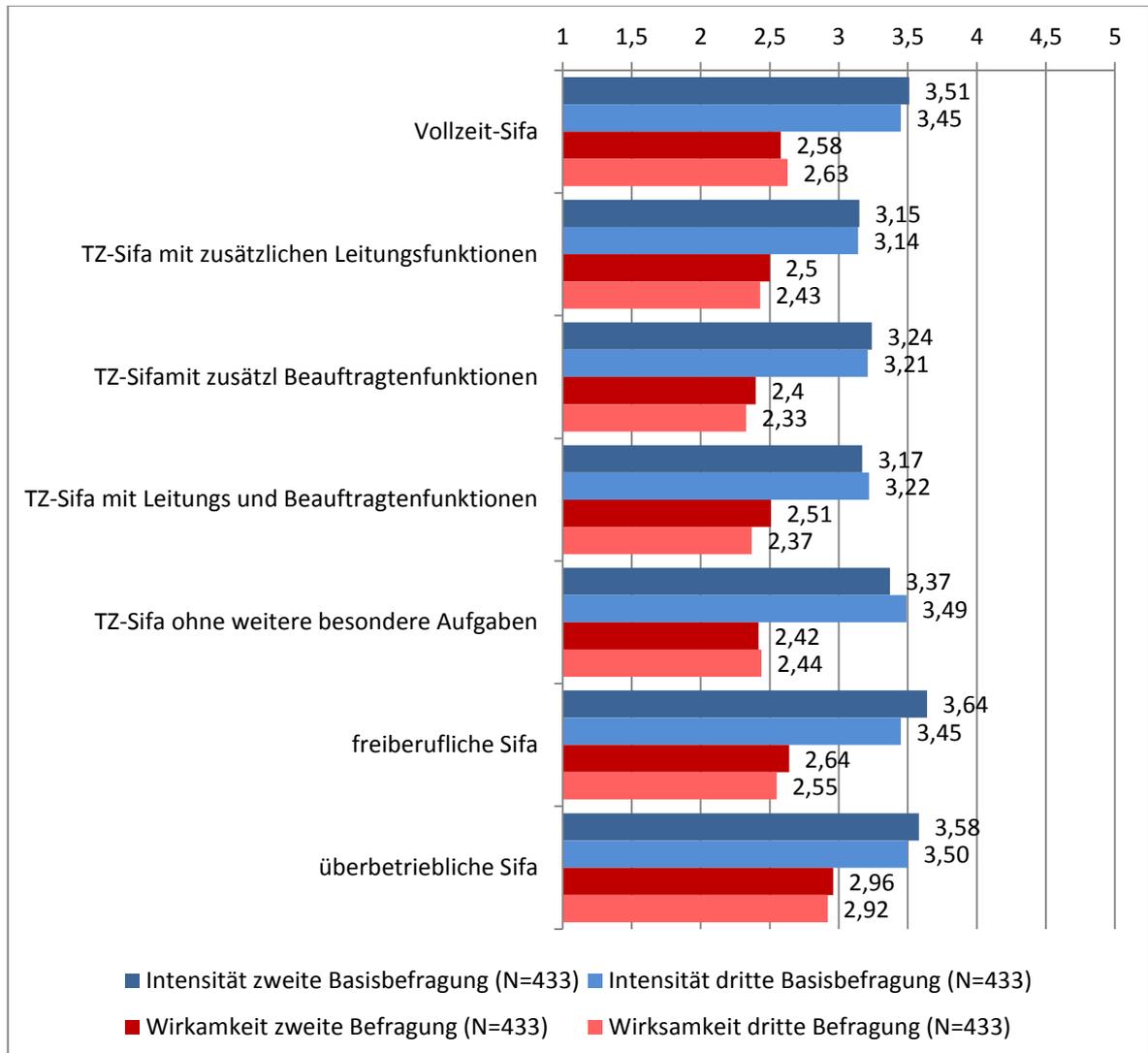


Abbildung 6-13: Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen zur zweiten und dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit zweifacher vollständiger Beantwortung der entsprechenden Themen)

Zusammenfassend kann zum Einfluss der Betreuungsstrukturen festgestellt werden, dass die freiberuflich und insbesondere die überbetrieblich tätigen Fachkräfte, aber auch intern angestellte Vollzeitsifas und Teilzeitsifas ohne weitere besondere betriebliche Aufgaben vergleichsweise hohe Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen angeben. Insbesondere die vergleichsweise hohen Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Gruppe der Fachkräfte ohne weitere besondere Aufgaben überraschen vor dem Hintergrund ihrer ansonsten eher geringen Tätigkeits- und Wirksamkeitsmittelwerte (vgl. auch Abschnitt 4.8.5). Hinsichtlich der längsschnittlichen Entwicklungen kann festgehalten werden, dass keine substanziellen Veränderungen für die einzelnen Gruppen festzustellen sind.

Die **dritte betriebsbezogene Dimension** wurde als **Handlungsrahmen** bezeichnet. Wie bereits in Abschnitt 4.9 dargestellt werden hier zum einen die **formale Anbindung der Sifa im Betrieb** (direkt der Betriebsleitung bzw. dem Geschäftsführer unterstellt vs. an eine Fachabteilung angegliedert) und zum anderen die **informelle Kontakthäufigkeit** zwischen der Unternehmensleitung bzw. der Geschäftsführung (im Rahmen persönlicher Gespräche, durch mündliche Berichte, im Rahmen von Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung).

Für die **formale Anbindung** kann zunächst festgestellt werden, dass sich keine stabilen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen feststellen lassen. Zwar zeigen sich zur ersten Basisbefragung bei den Tätigkeitsintensitäten noch geringe Unterschiede ($M_{UL/GF}=3,18$ vs. $M_{FA}=3,06$) und etwas größere bei den Wirksamkeiten ($M_{UL/GF}=2,41$ vs. $M_{FA}=2,16$), reduzieren sich aber zur zweiten und dritten Basisbefragung (bspw. zweite Basisbefragung: Tätigkeitsintensitäten: $M_{UL/GF}=3,33$ vs. $M_{FA}=3,29$; Wirksamkeiten: $M_{UL/GF}=2,47$ vs. $M_{FA}=2,41$). Eine Berechnung der längsschnittlichen Entwicklung zwischen der zweiten und dritten Befragung ergibt, sowohl für die Tätigkeitsintensitäten als auch für die Wirksamkeiten keine relevanten Entwicklungen für die beiden Unterstellungsgruppen nachzuweisen sind.

Die **informelle Kontakthäufigkeit** zwischen der Unternehmens- bzw. Geschäftsleitung und der Fachkraft steht zu allen drei Basisbefragung in einem deutlichen Zusammenhang mit der Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit im Bereich der psychischen Gefährdungen. Die Berechnung der Kontakthäufigkeit basiert auf den aggregierten Angaben der Fachkräfte zur Kontakthäufigkeit über Einladungen zu Sitzungen der Unternehmensleitung, der Möglichkeit direkter Gespräche mit der Unternehmensleitung und der Häufigkeit mündlicher Berichte. Alle drei Kontaktformen stellen spezifische Aspekte einer umfassenden informellen Kommunikationskultur dar. In den Originalabfragen hatten die Fachkräfte jeweils die Möglichkeit, die Kontakthäufigkeit unter Nutzung der Antworten nie, nur auf Nachfrage, unregelmäßig und regelmäßig einzuschätzen. In der jetzigen aggregierten Form liegen folgende Gruppen vor:

- Gruppe 1: bei keiner der genannten drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt zwischen der Sifa und der Geschäfts- bzw. Unternehmensleitung
- Gruppe 2: bei einer der drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt
- Gruppe 3: bei zwei der drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt
- Gruppe 4: bei allen drei Gelegenheiten besteht regelmäßiger Kontakt

Sowohl für die Tätigkeitsintensitäten als auch für die Wirksamkeit bei der Reduktion psychischer Gefährdungen ergeben sich recht deutliche Effekte in Abhängigkeit von der informellen Kontakthäufigkeit mit der Geschäfts- bzw. Unternehmensleitung zu den drei Gelegenheiten. Während für die Tätigkeitsintensitäten ein deutlicher Mittelwertsprung dann zu verzeichnen ist, wenn mindestens bei einer der drei Gelegenheiten regelmäßige Kontaktaufnahmen erfolgen, liegt für die Wirksamkeit ein nahezu linearer Anstieg der Mittelwerte in Abhängigkeit von der Anzahl der regelmäßigen Kontaktaufnahmen zu den drei Gelegenheiten vor. Auch dort ist der Mittelwertsprung bei mindestens einer regelmäßigen Kontaktaufnahme besonders groß.

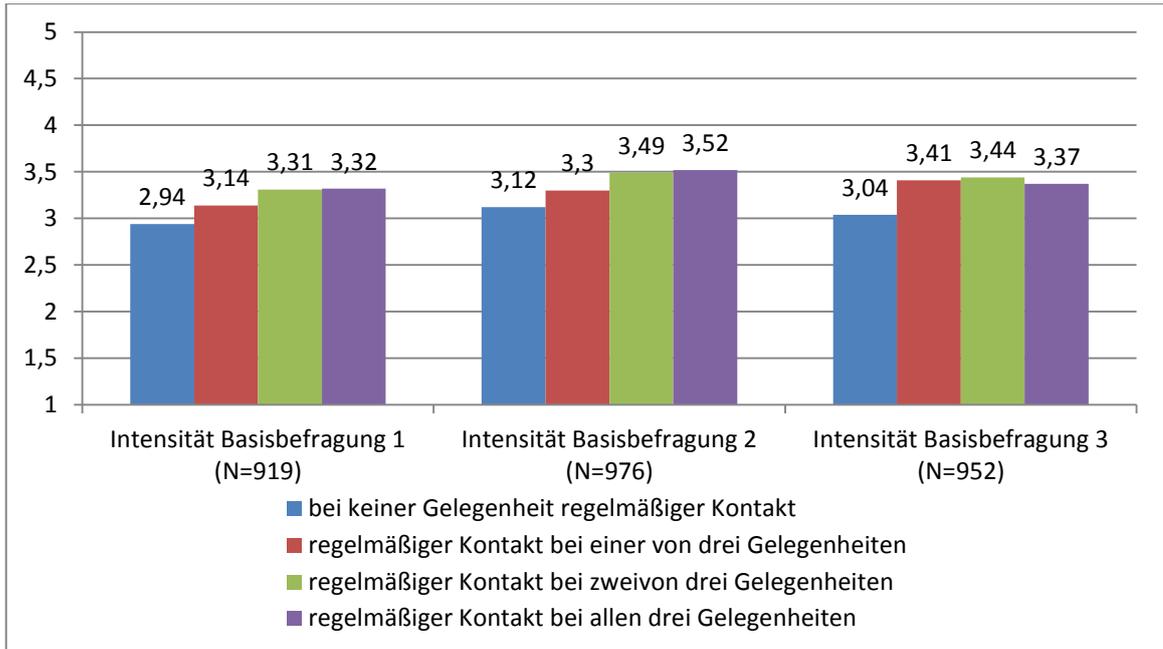


Abbildung 6-14: Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten

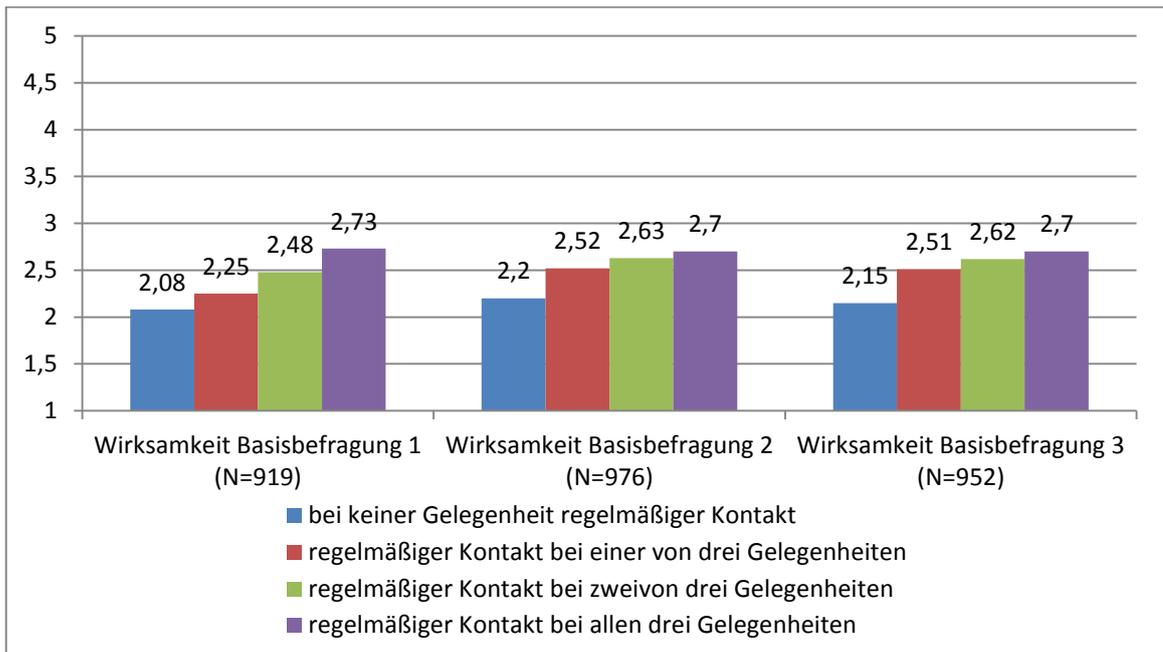


Abbildung 6-15: Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten

- ✓ Auf der Betriebsebene liegen bedeutsame Einflüsse auf die bzw. Zusammenhänge mit den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen vor für die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit des Betriebes, die Sicherheits- und Gesundheitskultur, das Vorhandensein und die Art der betrieblichen bestehenden Managementsysteme, für die typischen Betreuungsformen und die Häufigkeit und Regelmäßigkeit der informellen Kontakte zwischen der Sifa und der Geschäfts-bzw. Unternehmensleitung.

- ✓ Damit bestehen zu nahezu allen, in den allgemeinen Auswertungen als relevant eingestuften, Merkmalen bedeutsame Zusammenhänge innerhalb des Themenbereichs der psychischen Gefährdungen.
- ✓ Insbesondere bezüglich der Steigerung der Wirksamkeit bei der Reduzierung psychischer Gefährdungen scheinen Veränderungen dieser betrieblichen bzw. betrieblich beeinflussbaren Merkmale dienen zu können.

6.1.7 Das Stellschraubenmodell der psychischen Gefährdungen – Erkenntnisse und Ableitungen zur Wirksamkeitssteigerung

Im Zuge der Erörterungen, Auswertungen und Analysen zum Zusammenhang zwischen bzw. dem Einfluss von betrieblichen und personenbezogenen Merkmalen mit bzw. auf die Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Bereich der psychischen Gefährdungen wurde das allgemeine Stellschraubenmodell an diesen spezifischen Kontext angepasst. Die innerhalb der Abschnitte 6.1.3 bis 6.1.6 erläuterten Zusammenhänge zwischen der Tätigkeitsintensität und der Wirksamkeit und die Einflussnahmen des normativen Kontextes, der Betriebs- und der Personenebene und der dort spezifisch wirkenden Merkmale wurden hierfür grafisch dargestellt. Aus Gründen der Verständlichkeit und Komplexitätsreduktion wurden die besonders wichtigen Erkenntnisse dargestellt. Allerdings muss an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Zusammenhänge zwischen den Ebenen, den Intensitäten und Wirksamkeiten höchst komplex und dynamisch sind und daher grafisch nur schwer dargestellt werden können. Spezifische Ableitungen müssen für den einzelnen Betrieb bzw. für jeden einzelnen Tätigkeits- und Wirksamkeitsbereich aus der Analyse der konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen und personellen Voraussetzungen bzw. aus der Analyse der normativen Erfordernisse erfolgen. Erst vor diesem Wissenshintergrund ist dann die Anwendung des vorliegenden Stellschraubenmodells gewinnbringend.

Für die höchst komplexen und dynamischen Zusammenhänge zwischen der Personen- und der Betriebsebene sei zum besseren Verständnis insbesondere nochmals auf die auch hier gültigen Darstellungen in Abschnitt 1.3 verwiesen.

Innerhalb der Ebenen sind Merkmale oder Stellschrauben aufgeführt, die sich als geeignet erwiesen haben, die Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in dem Bereich der psychischen Gefährdungen zu erklären. So hat sich beispielsweise nachweisen lassen, dass eine hohe kooperative Zielorientierung ebenso einen bedeutsamen Zusammenhang zu diesem Tätigkeits- und Wirksamkeitsbereich aufweist, wie eine hohe Sicherheits- und Gesundheitskultur. Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass die einzelnen Stellschrauben miteinander interagieren, sich gegenseitig beeinflussen und teilweise sogar erzeugen. Die Etablierung eines sich beispielsweise als hoch wirksam erwiesenen Arbeitsschutzmanagementsystems wird eine Aufgabenspezifikation und -konkretisierung für die Sifa, regelmäßiger formalisierte Kontakte und eine steigende Kooperationsdichte zwischen den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren nach sich ziehen, gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass ein solches formalisiertes System höhere Anforderungen an die Kompetenzprofile der Fachkräfte stellt und damit insgesamt die (kollektive und individuelle) Fähigkeit zur kooperativen Zielumsetzung erhöht. Auch kann die Bereitstellung angemessener Ressourcen beispielsweise über eine Betreuungsform realisiert werden, die der Fachkraft für Arbeitssicherheit

die Zeit gibt, sich mit komplexen und möglicherweise anfänglich schwer zu durchdringenden Themenbereichen zu beschäftigen. Alternativ kann es betriebspezifisch bei Vorliegen weiterer förderlicher Rahmenbedingungen auch ausreichend sein, Sachmittel im notwenigen Umfang zur Verfügung zu stellen um die Sifa zu befähigen, wirksam tätig zu werden.

6.2 Menschengerechte Arbeitssystemgestaltung

Die menschengerechte Arbeitssystemgestaltung ist ein integraler Bestandteil der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ein Hauptziel des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzes insgesamt. Wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits ausführlich dargelegt wurde, machen die Ergebnisse aus der Sifa-Langzeitstudie deutlich, dass die erreichten Wirksamkeiten in diesem Bereich vergleichsweise niedrig ausfallen. Bereits bei der Betrachtung der Gesamtgruppe aller Teilnehmer ohne die weitere Eingrenzung über betriebliche und personale Randbedingungen oder beeinflussende Randparameter können die Wirksamkeiten hier insgesamt als unterdurchschnittlich bezeichnet werden. Es kann demnach geschlussfolgert werden, dass hier ein genereller Handlungsbedarf aller beteiligten Personen- und Akteursgruppen besteht. Diese Handlungsnotwendigkeit erlangt vor dem empirischen Ergebnis eines hohen Zusammenhangs zwischen der Wirksamkeitswahrnehmung im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung und den erreichten Wirksamkeiten der Fachkräfte bezüglich des betrieblichen Nutzens nochmals besondere Bedeutsamkeit (vgl. Kapitel 2).

In dem hier vorliegenden Abschnitt sollen zwei grundsätzliche Fragen beantwortet werden. Die erste Frage lautet, warum sich die Mehrzahl der befragten Fachkräfte nicht oder nur randständig mit diesem Themenbereich beschäftigt? Hierfür sollen die Tätigkeitsbegründungen aus den Vertiefungsstudien herangezogen werden. Ein zweiter Schwerpunkt wird sich mit personalen und betrieblichen Unterscheidungsmerkmalen beschäftigen. Konkret soll hier also der Frage nachgegangen werden, welche Merkmale intensiv tätige und wirksame Fachkräfte in diesem Bereich von lediglich unterdurchschnittlich intensiv tätigen und wirksamen Sifas unterscheiden. Zur Beantwortung werden wiederum die im Stellschraubenmodell allgemein als bedeutsam identifizieren personalen und betrieblichen Variablen hinsichtlich ihrer spezifischen Eignung untersucht. Bevor diese Bedingungsanalysen vorgestellt werden, soll aber zunächst der aktuelle Erkenntnisstand aus der Sifa-Langzeitstudie zu den Wirksamkeiten und Tätigkeitsintensitäten dieses zentralen Themenbereichs kurz zusammenfassend dargestellt werden.

Das im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie identifizierte und definierte Wirksamkeitsfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung setzt sich insgesamt aus sieben Einzelwirksamkeiten zusammen (für die konkrete Bildung des Gesamtwirksamkeitsfeldes siehe Kapitel 2). Die folgende Übersicht zeigt die mittlere Ausprägung der jeweils dazu gehörigen Tätigkeitsintensitäten, des Gesamtwirksamkeitsfeldes und der Einzelwirksamkeiten über die drei Befragungszeitpunkte.

Die Tabelle verdeutlicht, dass lediglich zwei der sieben Tätigkeiten mittelmäßig intensiv ausgeführt werden (Skalenwert von ≥ 3). Es handelt sich dabei um die Intensitäten mit denen sich die Fachkräfte mit physischen und psychischen Gefährdungsfaktoren auseinandersetzen. Für die entsprechend erreichten Wirksamkeiten kann festgestellt werden, dass auch hier der Bereich der physischen Gefährdungen eine mittlere Wirksamkeit von

über drei erreicht. Dies gilt ebenso für die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit. Alle weiteren Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten liegen im unteren Drittel der fünfstufigen Skala bis maximal im unteren mittleren Bereich.

Tabelle 6-3: Mittelwerte der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung (Einzelintensitäten und -wirksamkeiten sowie Gesamtwirksamkeitsfaktor „menschengerechte Arbeitsgestaltung; erste bis dritte Basisbefragung; Anzahl Teilnehmer jeweils >1100)

Gesamtfeld / Einzelthemen	mittlere Tätigkeitsintensitäten*			mittlere Wirksamkeiten*		
	erste Befragung	zweite Befragung	dritte Befragung	erste Befragung	zweite Befragung	dritte Befragung
Physische Gefährdungsfaktoren (z. B. Heben und Tragen, Körperhaltung)	3,73	3,79	3,80	3,06	3,14	3,17
Psychische Gefährdungsfaktoren (z. B. Stress, psychische Unterforderung ...)	3,00	3,15	3,10	2,37	2,47	2,43
Zufriedenheit der Beschäftigten	2,64	2,64	2,62	3,17	3,22	3,24
Angebote zur Gesundheitsförderung	2,79	2,85	2,87	2,77	2,86	2,88
Bedingungen für behinderte Menschen				2,46	2,73	2,66
Möglichkeit zur Stressreduktion bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie				2,13	2,28	2,31
Bedingungen für ältere Beschäftigte	2,18	2,28	2,36	2,26	2,47	2,42
=Gesamtfeld menschengerechte Arbeitsgestaltung				2,67	2,77	2,78

* Skalen jeweils von 1 (gar nicht intensiv tätig bzw. gar nicht wirksam) bis 5 (sehr intensiv tätig bzw. umfassend wirksam)

- ✓ Analysiert man über den gesamten Studienverlauf die einzelnen Tätigkeitsintensitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung muss festgestellt werden, dass mittelmäßig erkennbare Intensitäten nur für die physischen Gefährdungsfaktoren angegeben werden. Zwar erreichen auch die Intensitäten, mit denen psychische Gefährdungen bearbeitet werden, noch mittlere Intensitätseinschätzungen von $MW > 3$, diese liegen aber immer noch deutlich unter denen für physische Gefährdungen.
- ✓ Betrachtet man zusätzlich noch die selbst eingeschätzten Wirksamkeiten lassen sich lediglich für die physischen Gefährdungsfaktoren mittlere Wirksamkeitseinschätzungen feststellen. Alle anderen Einzelwirksamkeiten liegen zum großen Teil deutlich

unter der mittleren Wirksamkeitsgrenze im Bereich der kaum erkennbaren Wirksamkeit.

- ✓ Zusammenfassend kann demnach festgestellt werden, dass sowohl bezüglich der aufgewendeten Intensitäten als auch bezüglich der erreichten Wirksamkeiten deutliches Steigerungspotenzial zu erkennen ist.

Aus den bis jetzt berichteten Ergebnissen lassen sich weitere Fragestellungen ableiten, die im Folgenden näher beantwortet werden sollen. Diese lauten:

1. Lassen sich in Abhängigkeit von den erreichten Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten in den einzelnen Teilbereichen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, unterschiedliche Gruppen von Fachkräften identifizieren?
2. Können gleichzeitig über den Aufwand (Tätigkeitsintensität) und den Ertrag (Wirksamkeit) gebildete Gruppen mit unterschiedlichen personalen und v.a. betrieblichen Variablen in Zusammenhang gebracht werden, welche dann einen Erklärungs- und Interventionsansatz bieten?

Insgesamt sollen diese Fragen für die folgenden Teilbereiche des hier betrachteten Faktors der menschengerechten Arbeitsgestaltung untersucht werden:

- physische Gefährdungsfaktoren
- psychische Gefährdungsfaktoren
- Zufriedenheit der Beschäftigten
- Angebote zur Gesundheitsförderung

Für die genannten Teilbereiche liegen zu allen drei Zeitpunkten der Basisbefragung zeitgleich jeweils sowohl Intensitäts- als auch Wirksamkeitseinschätzungen vor, die nun im Folgenden gleichzeitig betrachtet werden sollen. Um die Verständlichkeit des folgenden Abschnitts zu gewährleisten, werden die vorgenommenen Auswertungsschritte für die Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen im Teilbereich der **Angebote zur Gesundheitsförderung** detailliert dargestellt. Für jedes der weiteren fünf Felder (physische Gefährdungsfaktoren, psychische Gefährdungsfaktoren, Zufriedenheit der Beschäftigten, Möglichkeiten zur Stressreduktion bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Bedingungen für ältere Mitarbeiter) erfolgt dann im Anschluss eine zusammenfassende Beschreibung der wesentlichen Erkenntnisse.

Die erste Notwendigkeit für die Beantwortung der oben aufgeworfenen Fragen besteht in der Strukturierung und Zusammenfassung der vorliegenden Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen. Um den Abgleich zwischen diesen beiden Angaben zu realisieren, wurden die ursprünglich fünfstufigen Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen jeweils zu drei Stufen zusammengefasst (*Tätigkeitsintensität niedrig* bzw. *Wirksamkeit nicht oder kaum erkennbar*; *Tätigkeitsintensität mittelmäßig ausgeprägt* bzw. *Wirksamkeit teilweise erkennbar*; *Tätigkeitsintensität ziemlich oder sehr hoch* und *Wirksamkeit deutlich bzw. umfassend erkennbar*) zusammengefasst. Aus dieser Betrachtung ergeben sich die folgenden Zusammenhänge für die Angebote zur Gesundheitsförderung zwischen den dreistufigen Wirksamkeits- und Tätigkeitseinschätzungen.

Tabelle 6-4: Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der Angebote zur Gesundheitsförderung zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)

Angebote zur Gesundheitsförderung(N=1134)		Wirksamkeitseinschätzung zur Basisbefragung 3			gesamt
		niedrig	mittelmäßig	hoch	
Intensitätseinschätzung zur Basisbefragung 3	niedrig	N=241	N=121	N=52	N= 414
	mittelmäßig	N=115	N=175	N=101	N=391
	hoch	N=39	N=119	N=171	N=329
gesamt		N=395	N=415	N=324	N=1134

Aus dem dargestellten 3x3-Design lässt sich zunächst die Erkenntnis ableiten, dass alle möglichen Zellen jeweils einen relevanten Anteil von Personen enthalten. Dabei ist besonders interessant, dass sich sowohl Sifas finden lassen, die nach eigenem Bekunden mit hohem Aufwand wenig erreichen, oder umgekehrt, mit wenig Aufwand hohe Wirksamkeiten entfalten. Diese beiden Gruppen sollen nun für die folgenden Analysen näher betrachtet werden. Zusätzlich werden mit hoch intensiv tätigen/hoch wirksamen bzw. wenig intensiv tätigen/nicht wirksamen Sifas noch zwei weitere Gruppen für Ergebnisspiegelung verwendet. Die Gruppeneinteilung nochmals im Einzelnen für die Angebote zur Gesundheitsförderung:

- Gruppe 1 ($I_h W_n$): Diese Gruppe stellt 14 % der Gesamtgruppe und zeichnet sich im Bereich der Gesundheitsförderung durch mittlere bis hohe Tätigkeitsintensitäten aber nur geringe Wirksamkeiten (d. h. Tätigkeitsintensität ziemlich bzw. sehr hoch bei gleichzeitiger nicht oder kaum erkennbarer Wirksamkeit) aus.
- Gruppe 2 ($I_n W_h$): Die mit 15 % der Befragten ebenfalls relevante Gruppe gibt gleichzeitig geringere Intensitäten aber mittlere bis hohe Wirksamkeiten an. Dies betrifft insgesamt 173 niedrig intensiv tätige Sifas mit teilweise erkennbaren oder deutlich erkennbaren Wirksamkeiten (d. h. gar nicht oder kaum intensiv tätig und gleichzeitig aber deutliche bzw. umfassende Wirksamkeit) im Bereich der Angebotsverbesserung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Gruppe 3 ($I_n W_n$): Gruppe 3 setzt sich aus Fachkräften zusammen, die im Bereich der Gesundheitsförderung nur geringe Tätigkeitsintensitäten angeben und ebenfalls nur geringe Wirksamkeiten erreichen. Diese Gruppe stellt mit 21 % eine bedeutsame Teilpopulation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit dar.
- Gruppe 4 ($I_h W_h$): Die Gruppe berichtet gleichzeitig von hoher Tätigkeitsintensität und hoher Wirksamkeit und stellt mit 15 % ebenfalls einen bedeutsamen Anteil an der Gesamtgruppe.

Insgesamt wurden mithilfe der gewählten Struktur nun 65 % der zum dritten Zeitpunkt insgesamt befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit einer der vier Gruppen zugeordnet. Diese Auswahl wurde getroffen, um den interessanten Konstellationen zwischen Tätigkeit

und Wirksamkeit und ihren jeweiligen betrieblichen bzw. personenbezogenen Bestimmungsstücken nachzuspüren. Auf Basis dieser gewählten Gruppierung wurden in der Folge Vergleichsanalysen zwischen den Gruppen berechnet. Diese orientierten sich an folgenden Leitfragen:

1. Anhand welcher persönlichen und betrieblichen Merkmale lassen sich die vier Gruppen unterscheiden?
2. Ergeben sich besondere Erkenntnisse bei dem direkten Vergleich einzelner Gruppen (bspw. hoch engagierte und gleichzeitig gering wirksame Sifas gegen hoch engagierte und gleichzeitig auch deutlich bzw. umfassend erkennbar wirksame Sifas)?

Bevor die Ergebnisse der Datenanalysen für die dritte Basisbefragung nachfolgend überblicksartig dargestellt werden, soll zur besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse noch erwähnt werden, dass die zeitliche Stabilität der Gruppenzuordnung ebenfalls ausgewertet wurde. Unter Berechnung der hier betrachteten Gruppenzuordnung zur dritten Basisbefragung wurden die gleichen Analysen ebenfalls für die zweite Basisbefragung berechnet und miteinander verglichen. Es zeigt sich, dass durchaus Gruppenwechsel über die Zeit festzustellen sind. Der Anteil der Sifas, die in beiden Erhebungen den gleichen Gruppen zugeordnet werden können, liegt dabei zwischen 39 % (Gruppe 1 I_nW_n) und 80 % (Gruppe 4 I_nW_n). Bewegungen lassen sich demnach insbesondere für die Gruppen 1 und 2 ausmachen. Deren Wechselbewegungen in die anderen Gruppen sind unspezifisch und folgen in dem hier betrachteten Bereich keinem erkennbaren Muster. Sie können allerdings vorläufig als Hinweis auf instabile persönliche Bewertungskriterien oder betriebliche Veränderungen interpretiert werden.

Für die dritte Befragung zeigen sich auf der **Personenebene** für die kombinierten Tätigkeits- und Wirksamkeitsgruppen besondere Zusammenhänge mit der Kompetenzgewichtung und nahezu allen Personenfaktoren (kooperative Zielorientierung, Stress- und Ressourcenwahrnehmung, Identifikation und Rollenwahrnehmung).

1. Beim Thema **Kompetenzgewichtung** zeigt sich, dass der Anteil der Sifas, die alle Kompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen) gleichzeitig für ihre tägliche Arbeit als wichtig erachten in der Gruppe **der hoch intensiv tätigen und gleichzeitig auch hoch wirksamen Sifas (84 %; Gruppe 4)** am höchsten ist. Alle anderen drei Gruppen erreichen hier lediglich Anteile zwischen 54 % - 62 %. Offensichtlich setzt eine hohe Wirksamkeit im Bereich der Gesundheitsförderung neben einer hohen Tätigkeitsintensität auch immer ein umfassendes Kompetenzprofil und Kompetenzverständnis voraus.
2. Die Analyse der **Personenfaktoren** zeigt, dass sich mit Ausnahme der Vorschriften- und Kontrollorientierung in allen Faktoren signifikante Mittelwertunterschiede zwischen den vier Gruppen zeigen. Für die kooperative Zielorientierung geben die hoch intensiv tätigen und gleichzeitig auch deutlich erkennbar wirksamen Sifas (M=4,17) die höchsten Werte an. Die übrigen drei Gruppen liegen in der mittleren kooperativen Zielorientierung deutlich unter diesem Wert zwischen M_{Gr3}=3,68 bis M_{Gr2}=3,81. Detailliert können die Gruppenunterschiede in Tabelle 6-5 nachvollzogen werden.

Tabelle 6-5: Mittelwerte der Personenfaktoren in Abhängigkeit von den Gruppeneinteilungen hinsichtlich Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit bei den Angeboten zur Gesundheitsförderung zur dritten Basisbefragung

Mittelwerte Basisbefragung 3	Gruppe 1: TI _{hoch} ; W _{niedrig}	Gruppe 2: TI _{niedrig} ; W _{hoch}	Gruppe 3: TI _{niedrig} ; W _{niedrig}	Gruppe 4: TI _{hoch} ; W _{hoch}
kooperative Zielorientierung*	3,79	3,81	3,68	4,17
Stresswahrnehmung*	2,80	2,81	3,06	2,57
Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb*	4,25	4,12	4,07	4,53
Beraterrolle*	4,33	4,27	4,29	4,49
Persönliche Ressourcen*	3,54	3,48	3,36	3,89
Vorschriften- und Kontrollorientierung	3,33	3,35	3,37	3,34

Anmerkung: TI = Tätigkeitsintensität; W = Wirksamkeit * $p < .05$

- Ebenfalls verglichen wurden die Gruppen hinsichtlich der jeweiligen Verteilungen der **Motivangaben**. Hier liegen die Angaben von ca. 50 % der eingruppierten 739 Teilnehmer vor. Somit sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren. Es zeigen sich jedoch interessante Einblicke. Die **beiden hoch intensiv tätigen Gruppen**, die aber unterschiedliche Wirksamkeiten erreichen (Gruppe 1 = Wirksamkeit niedrig und Gruppe 4= Wirksamkeit hoch) wurden hinsichtlich ihrer Ausführungsmotive verglichen. Es zeigt sich recht deutlich, dass die hoch intensiv tätige Gruppe mit hohem Wirkungsgrad deutlich häufiger die aktive Wertlegung der Führungskräfte (39 % der Nennungen) angibt als die wenig wirksame Gruppe (21 % der Nennungen). Sie verfügen zudem über eine deutlich höhere Wirksamkeitsüberzeugung (76 % vs. 58 %), erhalten häufigere Erfolgsmeldungen durch die Führungs- (18 % vs. 6 %) und Mitarbeiterenebene (42 % vs. 24 %) und bearbeiten dieses Themengebiet häufiger gerne (48 % vs. 24 %). Vergleicht man die beiden wenig intensiv tätigen Gruppen mit jeweils unterschiedlichen Wirkungsgraden (Gr.2=hohe WirksamkeitGr.3=niedrige Wirksamkeit) hinsichtlich ihrer Begründungen für eine Inaktivität in diesem Bereich, ergeben sich zwischen diesen Unterschieden bei der Nennungshäufigkeit des Kompetenzdefizits (15 % vs. 24 %) und hinsichtlich der ablehnenden Haltung der Führungskräfte (15 % vs. 24 %). Bei beiden Vergleichen wird deutlich, dass sowohl betriebliche Motivlagen als auch personennahe Begründungen zur Erklärung der Unterschiedlichkeit herangezogen werden können.

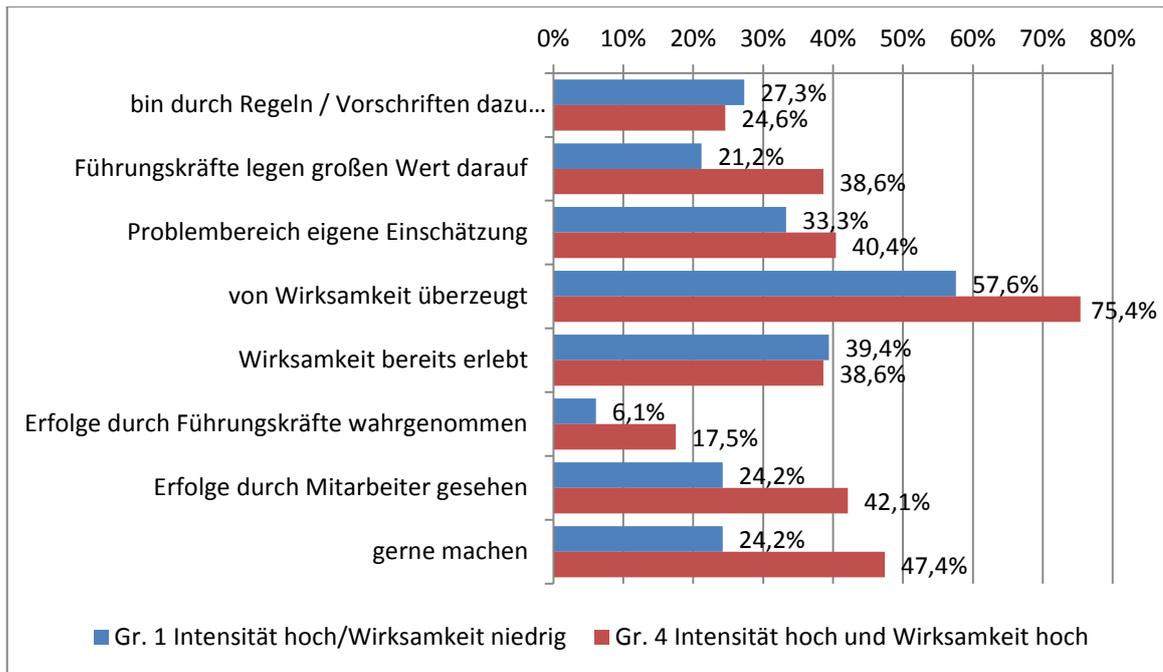


Abbildung 6-16: Motivvergleiche der hoch intensiv tätigen Gruppen im Bereich der Gesundheitsförderung. (Gruppenbildung im Rahmen der Basisbefragung 3; Motive aus der Vertiefungsbefragung 2; N_{gesamt}=154)

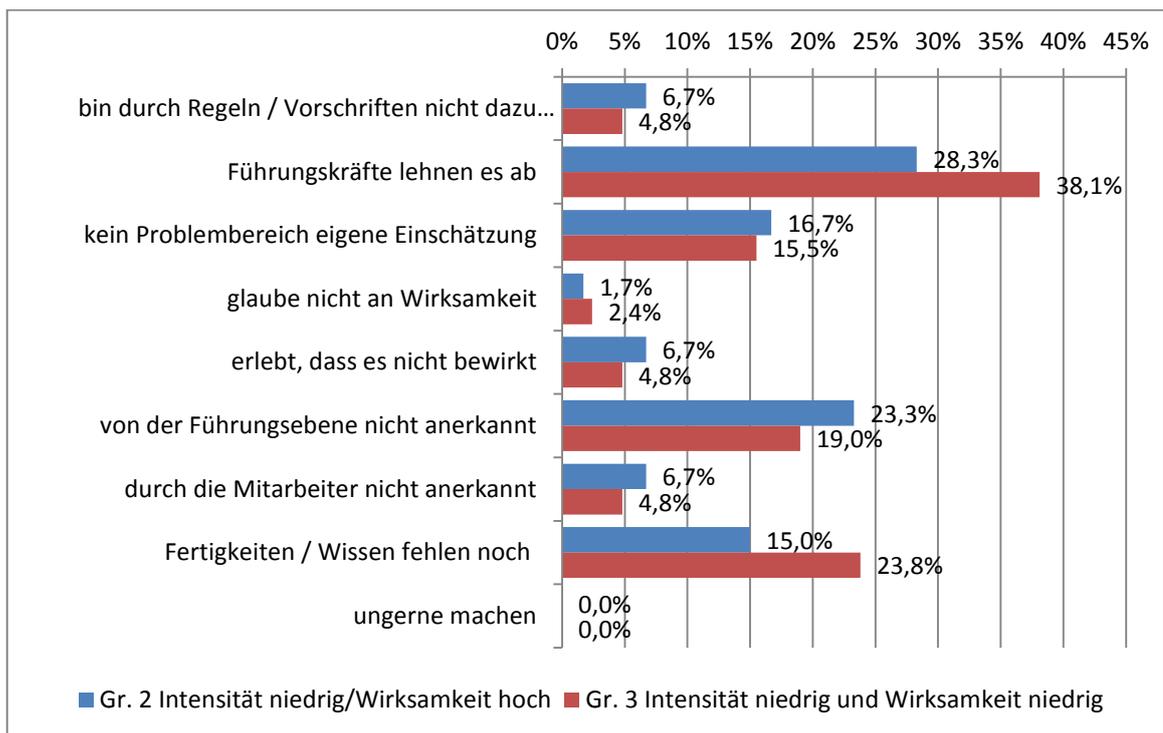


Abbildung 6-17: Motivvergleiche der wenig intensiv tätigen Gruppen im Bereich der Gesundheitsförderung. (Gruppenbildung im Rahmen der Basisbefragung 3; Motive aus der Vertiefungsbefragung 2; N_{gesamt}=201)

- ✓ Die Gruppe, welche gleichzeitig eine hohe Wirksamkeits- und Intensitätseinschätzung vornimmt, nimmt u. a. in der deutlichen Mehrzahl eine umfassende Kompetenzeinschätzung vor, verfügt über ein hohes Maß an kooperativer Zielorientierung, hat die geringste Stress- und die höchste Ressourcenwahrnehmung und verfügt über eine umfassende Motivstruktur.

- ✓ Demgegenüber zeigen die anderen drei Gruppen in nahezu allen betrachteten personenbezogenen Merkmalen deutliche Unterschiede zu dieser Gruppe. Es ist festzustellen, dass eine umfassende Kompetenzgewichtung nicht so oft erfolgt, die kooperative Zielorientierung geringer ausgeprägt ist und Stresseinschätzungen höher und Ressourcenwahrnehmungen niedriger liegen. Außerdem kann aus den Motivangaben geschlussfolgert werden, dass der Unterstützungsgrad durch die Führungskräfte deutlich geringer ausfällt bzw. bei den wenig intensiv tätigen Gruppen in diesem Bereich sogar durch die Führungsebene blockiert wird. Auch das betriebliche Rückmeldeverhalten bezüglich der hier erreichten Leistungen unterscheidet sich nach den Angaben deutlich von dem der intensiv tätigen und wirksamen Gruppe.

Auf der betrieblichen Merkmalsebene konnten ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den vier Intensitäts- und Wirksamkeitsgruppen identifiziert werden. Merkmalsbezogen stellen sich diese wie folgt dar:

1. Die **Sicherheits- und Gesundheitskultur** des jeweils betreuten Unternehmens wird zwischen den Gruppen signifikant unterschiedlich beurteilt. Dies gilt sowohl für den Gesamtfaktor der Sicherheits- und Gesundheitskultur, als auch für alle, diesen Faktor bildenden Einzelitems. Besonders deutlich werden die Gruppenunterschiede u. a. in der Beurteilung der inhaltlich hier passenden Frage, ob das Unternehmen aktiv Programme zur Gesundheitsförderung unterstützt. Wie zu erwarten ist, beurteilen die gleichzeitig hoch intensiv tätigen und wirksamen Sifas diese Frage mit einem Mittelwert von über vier, während lediglich die Gruppe der wenig intensiv tätigen aber hoch wirksamen Fachkräfte hier noch einen Mittelwert von über 3 erreicht, die beiden verbleibenden Gruppen aber deutlich unter einer mittleren Einschätzung verbleiben. Weitere deutlich unterschiedliche Einschätzungen ergeben sich bei den Fragen, ob Vorgesetzte die Mitarbeiter zu Verbesserungsvorschlägen im Arbeitsschutz ermuntern, sicherheitsbewusstes Verhalten ein Faktor bei Personalentscheidungen darstellt und ob Führungskräfte angemessene Rückmeldungen über Leistungen im Arbeitsschutz geben (vgl. auch Tabelle 6-6).

Tabelle 6-6: Mittelwerte des Gesamtfaktors Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Einzelaspekte in Abhängigkeit von den Gruppeneinteilungen hinsichtlich Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit bei den Angeboten zur Gesundheitsförderung zur dritten Basisbefragung

Mittelwerte Basisbefragung 3	Gr. 1: TI _{hoch} ; W _{niedr}	G. 2: TI _{niedr} ; W _{hoch}	Gr. 3: TI _{niedr} ; W _{niedr}	Gr. 4: TI _{hoch} ; W _{hoch}
Gesamtfaktor Sicherheits- und Gesundheitskultur	3,22	3,28	2,97	3,77
Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zur Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.	3,23	3,30	3,00	3,79
Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.	2,51	2,56	2,71	2,32
Vorgesetzte werden von den anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.	3,15	3,25	2,87	3,52
Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.	2,40	2,38	2,73	1,97
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der	2,55	3,18	2,30	4,06

Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).				
Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit.	3,43	3,53	3,30	3,97
Die Vorgesetzten ermuntern die Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.	2,99	3,10	2,77	3,67
Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.	3,63	3,63	3,45	4,15
Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.	3,63	3,42	3,61	4,07
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.	2,89	2,91	2,52	3,64
Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen.	3,16	3,18	2,89	3,43
Die besten Mitarbeiter verhalten sich auch besonders sicherheitsbewusst.	3,33	3,24	3,07	3,60
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.	2,81	2,78	2,33	3,41

- Der relative Anteil von **Arbeitsschutzmanagementsystemen** oder anderer Managementsysteme unterscheidet sich zwischen den Gruppen signifikant. Die Sifas der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe (Gr. 4) geben mit 70 % am häufigsten an, über ein Arbeitsschutzmanagementsystem zu verfügen. Bei den Fachkräften mit vergleichbar hoher Intensität, aber deutlich geringerer Wirksamkeit (Gr. 1) liegt der Anteil an Arbeitsschutzmanagementsystemen dagegen nur bei 56 %. Den geringsten Anteil weist wiederum die niedrig intensiv tätige und gleichzeitig kaum wirksame Gruppe auf (Gr. 3). Bei dieser liegt der Anteil nur bei 36 %. Nimmt man zu diesen Anteilen jetzt noch die Fachkräfte auf, die angeben über ein anderes Managementsystem zu verfügen, welchen Arbeitsschutzaspekte integriert hat, steigt der Wert der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe auf 92 %. Demgegenüber erreichen die anderen Gruppen lediglich Anteile zwischen 72 % (Gruppe 3 – niedrige Intensität und niedrige Wirksamkeit) und 83 % (Gruppe 2 – niedrige Intensität und hohe Wirksamkeit).
- Die **informelle Kontakthäufigkeit mit der Geschäftsführung** weist zwischen den Gruppen deutliche Unterschiede auf. So beträgt der Anteil der Fachkräfte der niedrig intensiv tätigen und gleichzeitig auch kaum wirksamen Gruppe (Gruppe 3), die weder regelmäßig zu Sitzungen der Unternehmensleitung eingeladen werden, bei denen keine regelmäßigen direkten Gespräche mit der Geschäfts-/Unternehmensleitung möglich sind und die keine regelmäßige Möglichkeit zur mündlichen Berichtlegung haben, 49 %. Erwartungsgemäß liegt der Anteil in der hoch intensiv tätigen und gleichzeitig wirksamen Gruppe 4 mit 31 % deutlich niedriger, wenngleich immer noch vergleichsweise hoch. Fasst man jeweils die Sifas pro Gruppe zusammen, die angeben, bei zwei oder allen drei genannten Gelegenheiten regelmäßig mit der Geschäftsleitung in Kontakt zu stehen, ergibt sich für Gruppe 4 ein Anteil von 53 %, für Gruppe 1 (hohe Intensität, geringe Wirksamkeit) ein Anteil von 34 %, für Gruppe 2 (niedrige Intensität, hohe

Wirksamkeit) ein Anteil von 31 % und für Gruppe 3 (geringe Intensität und geringe Wirksamkeit) ein Wert von 28 %. Es lässt sich also festhalten, dass der Bereich der Gesundheitsförderung insbesondere auch von regelmäßigen Kontakten zwischen den Sicherheitsverantwortlichen profitiert.

4. Es ergeben sich Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich der **Betriebsgröße**. Es kann festgestellt werden, dass der Anteil der Fachkräfte mit hoher Intensität aber geringer Wirksamkeit (Gruppe 1) im Bereich der Gesundheitsförderung in den Kleinbetrieben mit maximal 50 Mitarbeitern höher liegt (32 %) als in den anderen Betriebsgrößen (19-21 %). Gleichzeitig ist der Anteil der hoch intensiv tätigen und wirksamen Sifas hier reduziert (13 % vs. 20-26 %). Betrachtet man nun den Anteil gering wirksamer Sifas unabhängig von der aufgewendeten Tätigkeitsintensität, liegt der Anteil der wenig wirksamen Sifas im Bereich der Gesundheitsförderung in den Kleinbetrieben mit 66 % über den Anteilen in den anderen Betriebsgrößenklassen (49 %-60 %). Es kann also festgestellt werden, dass sich durchaus Effekte der Betriebsgrößen zeigen, diese in ihrer absoluten Bedeutung aber hinter denen anderer betrieblicher Rahmenbedingungen zurück fallen.
5. Bezüglich **betrieblicher Veränderungen** lassen sich ebenfalls Unterschiede zwischen den vier Gruppen feststellen. So geben die Sifas aus der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe (Gr.4) im Mittel eher eine stabile Umsatz- und Gewinnsituation im Unternehmen und eine stabile Mitarbeiterzahl an. In den übrigen Gruppen liegen die mittleren Angaben zu den Gewinn- und Umsatzsituationen und Mitarbeiterzahlen unter denen der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe. Vergleicht man nun einzelne Gruppen miteinander, fällt auf, dass sich die Unterschiede in der Gesamtbetrachtung v.a. aus den Unterschieden zwischen der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe und der Gruppe mit eher geringer Tätigkeitsintensität und geringer Wirksamkeit ergeben.

Im Gegensatz zu den berichteten Effekten lassen sich keine Gruppenunterschiede für die Beschäftigungsform der Sifas, etwaige betriebsinterne Veränderungen (Umstrukturierungen) und das formale Unterstellungsverhältnis (direkt der Geschäfts- bzw. Betriebsführung vs. Fachabteilung) der Sifa nachweisen.

- ✓ Fasst man die Ergebnisse der personenbezogenen und betrieblichen Einflussnahmen auf die Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Einzelbereich der Gesundheitsförderung zusammen, kann geschlussfolgert werden, dass eine hohe Tätigkeitsintensität eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für eine hohe Wirksamkeit darstellt.
- ✓ Beim Vergleich der hier betrachteten Gruppen fällt auf, dass die gleichzeitig hoch intensive und wirksame Gruppe über protektive bzw. fördernde personale und betriebliche Merkmale bzw. Rahmenbedingungen verfügen. Für diese Gruppe kann festgestellt werden, dass die betreuten Betriebe hinsichtlich ihrer Sicherheits- und Gesundheitskultur besonders hoch bewertet werden und hier insbesondere die aktive Gesundheitsförderung in den Fokus nehmen. Diese Einschätzung wird auch durch die häufige Nennung der Vorgesetztenwertlegung im Rahmen der Motivanalysen gestützt. Auch scheint es in diesen Betrieben üblich zu sein, Erfolge regelmäßig und aus allen Ebenen zurückzumelden, was im Rahmen motivationstheoretischer

Überlegungen als besonders förderliche Bedingung bezeichnet werden kann. In ähnlicher Weise kann festgestellt werden, dass diese Betriebe häufiger als bei den Vergleichsgruppen über Arbeitsschutzmanagementsysteme verfügen und die informelle Kontaktdichte zur Geschäftsführung deutlich höher ist.

- ✓ Daraus kann geschlussfolgert werden, dass eine zeitlich stabile hoch ausgeprägte und erfolgreiche Auseinandersetzung mit betrieblicher Gesundheitsförderung eine Folge des synergetischen Zusammenwirkens v.a. auch betrieblicher Faktoren ist, deren Beeinflussung zunächst vorrangig durch die Führungspersonen erfolgen muss.

Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse der weiteren Einzelthemen (physische und psychische Gefährdungsfaktoren, Zufriedenheit der Beschäftigten, Möglichkeiten zur Stressreduktion der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und Bedingungen für ältere Beschäftigte) im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung überblicksartig dargestellt werden. Insofern sich themenspezifisch besonders beachtenswerte Ergebnisse ergeben, werden diese im Anschluss an die jeweilige Kurzdarstellung detaillierter besprochen. Das Vorgehen für diese Einzelthemen orientiert sich dabei grundsätzlich an der Vorgehensweise bei der Betrachtung des Themas Gesundheitsförderung.

Für das Thema physische Gefährdungen über die miteinander kombinierten Tätigkeits- und Wirksamkeitsgruppen ergeben sich die Zellenbesetzungen in der folgenden Übersicht. Es zeigt sich im Gegensatz zu dem Bereich der Gesundheitsförderung, dass bei Betrachtung der reduzierten Stichprobe nur zwei Gruppen substantiell besetzt sind. Es handelt sich dabei um die Gruppen von Sifas, die eine hohe Intensität bei der Bearbeitung des Themas physische Gefährdungen berichten aber gleichzeitig nur eine geringe Wirksamkeit erreichen (Gr.1=17 %; N=206) und die Gruppe von Sifas, die sowohl eine hohe Intensitätseinschätzung abgeben und gleichzeitig auch eine hohe Wirksamkeit erreichen (Gr.4=34 %; N=407). Die Gruppen mit niedriger Intensität und hoher Wirksamkeit (Gr.2=2,9 % N=35) und die Gruppe mit niedriger Intensität und niedriger Wirksamkeit (Gr.3=5,0 % N=60) sind nur gering besetzt und werden für die Vergleichsanalysen hier vernachlässigt. Insgesamt stellen die beiden ausreichend mit Personen besetzten Gruppen eins und vier, 51,3 % der Gesamtstichprobe.

Tabelle 6-7: Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der physischen Gefährdungsfaktoren zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)

physische Gefährdungen (N=1196; Basisbefragung 3)		Wirksamkeitseinsch. z. Basisbefragung 3			gesamt
		niedrig	mittelmäßig	hoch	
Intensitätseinschätzung zur Basisbefragung 3	niedrig	60	27	8	95
	mittelmäßig	107	122	49	278
	hoch	99	317	407	823
gesamt		266	466	464	1196

Vergleicht man für die genannten beiden Gruppen die Zuordnungsstabilität zwischen den Basiserhebungen zwei und drei (nur Teilnehmer mit entsprechenden Daten), kann festgestellt werden, dass diese für Gruppe 2 bei 62 % und für Gruppe 4 bei 87 % liegt. Es kann demnach von einer relativ großen zeitlichen Stabilität der Gruppeneinteilungen ausgegangen werden.

Analysiert man nun die Effekte der Merkmale auf der Personen- und Betriebsebene, die sich zwischen den beiden genannten Gruppen unterscheiden, ergibt sich das Bild in Tabelle 6-8.

Tabelle 6-8: Übersicht über die Ergebnisse der Zusammenhangsanalyse zwischen tätigkeits- und wirksamkeitsbezogener Gruppeneinteilung im Bereich der physischen Gefährdungsfaktoren und betrieblichen bzw. personalen Merkmalen bzw. Randbedingungen (Daten: Basisbefragung 3 bzw. für die Motivanalysen: Vertiefungsbefragung 2)

	Merkmal	signifikanter Effekt?	Erläuterung
Personenebene	Kompetenzgewichtung	ja	Anteil der Sifas, die eine umfassende Kompetenzgewichtung vornehmen (d. h. alle Kompetenzen sind für die Erledigung der täglichen Aufgaben sehr wichtig) liegt für Gruppe 1 (I_hW_n) bei 51 % und bei Gruppe 4 (I_hW_h) bei 75 %
	Personenfaktoren	ja	Signifikante Unterschiede zwischen beiden Gruppen auf nahezu allen Personenfaktoren mit Ausnahme der Vorschriften- und Kontrollorientierung (\emptyset der absoluten Mittelwertunterschiede zwischen den beiden Gruppen zwischen 0.3-0.4 Skalenpunkte vgl. a. Abbildung 6-18)
	Motivnennungen	teilweise ja	relevante Unterschiede in den Motivnennungen für die Intensive Auseinandersetzung liegen ausschließlich in der Nennungshäufigkeit des vergangenen Wirksamkeitserlebens (Gr.1=24,4 % vs. Gr.4=40,8 %)
	Betriebsgröße	ja	Anteil der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe 4 steigt mit der Betriebsgröße leicht an (1-50 Mitarbeiter=61,4 % auf über 500 Mitarbeiter=73,8 %)
	Branche	nein	Keine signifikanten Unterschiede in der Branchenverteilung festzustellen
Betriebsebene	Unternehmensentwicklung	teilweise ja	die hoch intensiv tätige aber wenig wirksame Gruppe (Gr.1) beurteilt die Gewinn- und Mitarbeiterentwicklung des betreuten Unternehmens eher leicht rückläufig, während die hoch intensiv tätig und wirksame Gruppe von eher stabilen Zahlen berichtet
	betriebliche Veränderungen	teilweise ja	die Sifas der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe berichten im Mittel eher von einigen Veränderungen im Betrieb in den Bereichen Betriebs-/Arbeitsstätten, Verfahrenstechnik/Arbeitsverfahren und Gefährdungs-/ Belastungsspektrum
	Sicherheits- und Gesundheitskultur	ja	signifikante Unterschiede mit deutlichen absoluten Mittelwertunterschiede zwischen den Gruppen sowohl auf dem Gesamtfaktor als auch bzgl. aller Einzelaspekte der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur (vgl. a. Tabelle 6-9)
	Managementsysteme	ja	über ein Arbeitsschutzmanagementsystem im Betrieb verfügen 47 % der Fachkräfte aus Gr.1 und 64 % der Sifas aus Gruppe 4 (I_hW_h)
	Beschäftigungsform	ja	Anteil der Gruppen der Vollzeitsifas und der Teilzeitsifas mit zusätzlichen Leitungsfunktionen in Gr.4 erhöht (jeweils ca. 75 %); TZ-Sifas mit Leitungs- und Beauftragungsfunktionen fallen im Gegensatz dazu nur zu 54 % in diese Gruppe; alle anderen Beschäftigungsformen lie-

formale Unterstellung nein gen in ihrem jeweiligen Anteil zwischen 60-64 %
 Keine Effekte nachzuweisen

informelle Kontakthäufigkeit mit GF **teilweise ja** Unterschiede ergeben sich in der Regelmäßigkeit von Einladungen zur Unternehmensleitung, nicht für die Regelmäßigkeit direkter Gespräche und mündlicher Berichterlegung

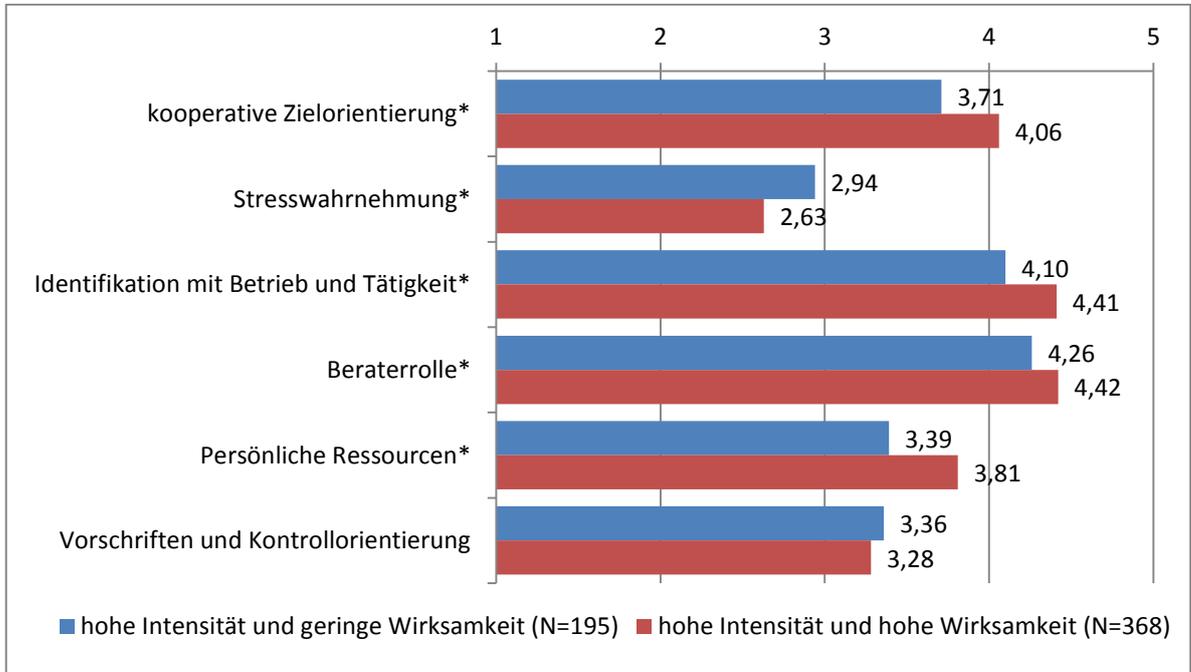


Abbildung 6-18: Mittlere Ausprägung der Personenfaktoren in Abhängigkeit von der vorgenommenen Gruppeneinteilung für den Bereich der physischen Gefährdungen (nur Gr.1 und Gr.4; mit * gekennzeichnete Faktoren unterschieden sich signifikant in der Mittelwertausprägung der zwei Gruppen)

Tabelle 6-9: Mittelwertunterschiede in der Ausprägung des Gesamtfaktors und der Einzelaspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur des betreuten Unternehmens in Abhängigkeit von der vorgenommenen Gruppeneinteilung (Daten: Basisbefragung 3)

Mittelwerte Basisbefragung 3	Gr. 1: T _{hoch} ; W _{niedr}	Gr. 4: T _{hoch} ; W _{hoch}
Gesamtfaktor Sicherheits- und Gesundheitskultur	3,04	3,58
Die im Unternehmensleitbild formulierten Werte zur Sicherheit und Gesundheit werden im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt.	3,09	3,63
Im Konfliktfall geht bei uns Produktion/Dienstleistung vor Sicherheit.	2,69	2,38
Vorgesetzte werden von den anderen Vorgesetzten und Kollegen dafür respektiert, dass sie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten.	2,98	3,48
Bei uns werden einige Gefahren stillschweigend akzeptiert.	2,55	2,15
Unser Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention).	2,53	3,48
Über Fehler und Probleme im Arbeitsprozess zu sprechen, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit.	3,32	3,78
Die Vorgesetzten ermuntern die Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit zu machen.	2,77	3,52
Wenn eine gefährliche Aufgabe auszuführen ist, wird über Gefahren und Gefährdungen dieser Arbeitstätigkeit gesprochen.	3,48	3,97

Unfallmeldungen werden bei uns direkt der Geschäftsleitung berichtet.	3,48	3,93
Sicherheitsbewusstes Verhalten ist ein wichtiger Faktor bei Personalentscheidungen in unserem Unternehmen.	2,62	3,34
Die Sifa wird eher als Berater statt als „Macher“ gesehen.	3,01	3,25
Die besten Mitarbeiter verhalten sich auch besonders sicherheitsbewusst.	3,08	3,51
Die Führungskräfte geben angemessene Rückmeldung zu Leistungen im Arbeitsschutz.	2,51	3,15

- ✓ Die mindestens mittelintensive Auseinandersetzung mit physischen Gefährdungen ist unter den befragten Sifas relativ häufig. 92 % der Befragten geben hier an, sich mindestens mittelmäßig intensiv mit dem Thema zu beschäftigen.
- ✓ Im Gegensatz dazu wird bei der zeitgleichen Betrachtung von Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit im Bereich der physischen Gefährdungen deutlich, dass von den hier intensiv tätigen Sifas ein relevanter Anteil 17 % trotz hoher Anstrengungen keine oder nur geringe Wirksamkeiten erreicht.
- ✓ Der Vergleich zwischen dieser Gruppe und der Gruppe ebenfalls intensiv tätiger und gleichzeitig aber auch hoch wirksamer Sifas offenbart auf Personen- und Betriebsebenen teilweise deutliche Unterschiede.
- ✓ Auf der Personenebene sind vor allem die Unterschiede in der Kompetenzgewichtung relevant, hier liegen Potenziale zur Verdeutlichung der Bedeutung der Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen.
- ✓ Bedeutsamer erscheinen im Gegensatz dazu allerdings die deutlich unterschiedlichen Bewertungen der jeweils vorliegenden betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur der Unternehmen. Dieses betriebliche Merkmal und zusätzlich Merkmale wie das Vorliegen betrieblicher Managementsysteme sind erfolgversprechende Stellschrauben einer Wirksamkeitssteigerung in diesem Bereich.

Ein dritter Themenbereich im Kontext der menschengerechten Arbeitsgestaltung ist die Auseinandersetzungintensität und Wirksamkeit sind die psychischen Gefährdungen. Die entsprechenden absoluten Zellenverteilungen bei der gleichzeitigen Betrachtung der Intensitäten und Wirksamkeiten zeigt die nachfolgende tabellarische Übersicht.

Tabelle 6-10: Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)

psychische Gefährdungen (N=969; Basisbefragung 3)		Wirksamkeitseinschätzung zur Basisbefragung 3			gesamt
		niedrig	mittelmäßig	hoch	
Intensitätseinschätzung zur Basisbefragung 3	niedrig	236	29	6	271
	mittelmäßig	171	93	16	280
	hoch	120	171	127	418
gesamt		527	293	149	969

Nimmt man darauf aufbauend die Gruppeneinteilung wie in den voran gegangenen Themenbereichen vor, ergeben sich folgende Verteilungen über die vier Gruppen:

1. Gr. 1: Mittlere bis hohe Intensität und geringe Wirksamkeit: N=291 Sifas; entspricht ca. 30 % der Gesamtstichprobe (N=969)
2. Gr. 2: geringe Intensität bei gleichzeitiger hoher Wirksamkeit: N=35 Sifas; entspricht ca. 4 % der Gesamtstichprobe
3. Gr. 3: geringe Intensität und geringe Wirksamkeit: N=236; entspricht 24 % der Gesamtstichprobe
4. Gr. 4: hohe Intensität und gleichzeitig hohe Wirksamkeit: N=127; entspricht 13 % der Gesamtstichprobe

Damit ergibt sich eine Zuordnung von insgesamt 71 % der Gesamtstichprobe zu den vier hier näher betrachteten Gruppen. Um eine Ergebnisverzerrung aufgrund zu großer Gruppengrößenunterschiede zu vermeiden, werden im Folgenden nur die Gruppen 1, 3 und 4 betrachtet.

Die Zuordnungsstabilität zu einer dieser drei Gruppen bei Betrachtung der Eingruppierung zum Zeitpunkt der zweiten und dritten Basisbefragung liegt zwischen 55 % (Gr.3) und 78 % (Gr.4). Es ist also auch beim Thema der psychischen Gefährdungen von einer ausreichend großen Stabilität der Einschätzungen über die Zeit auszugehen. Hier muss angemerkt werden, dass die größten für die Gruppen 1 und 3 festzustellen sind. Hier sind also zwischen den Befragungen insbesondere in der Einschätzung der Tätigkeitsintensitäten in diesem Bereich, Beurteilungsveränderungen festzustellen.

Wie bei den zuvor betrachteten Einzelthemen des Bereichs der menschengerechten Arbeitsgestaltung sollen nun auch hier die differenzierten Einflüsse der Merkmale auf der Personen- und Betriebsebene, welche mit der Eingruppierung in Zusammenhang stehen, näher untersucht werden. Die Zusammenfassung der Resultate kann in der nachfolgenden Übersicht eingesehen werden.

Tabelle 6-11: Übersicht über die Ergebnisse der Zusammenhangsanalyse zwischen tätigkeits- und wirksamkeitsbezogener Gruppeneinteilung im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren und betrieblichen bzw. personalen Merkmalen bzw. Randbedingungen (Daten: Basisbefragung 3 bzw. für die Motivanalysen: Vertiefungsbefragung 2)

	Merkmal	signifikanter Effekt?	Erläuterung
Personenebene	Kompetenzgewichtung	ja	deutliche Unterschiede in der Bedeutsamkeit eines umfassenden Kompetenzprofils Gr.1 ($I_{ho}W_{ni}$)=61,6 % / Gr.3 ($I_{ni}W_{ni}$)=50 % / Gr.4 ($I_{ho}W_{ho}$)=83 % alle Faktoren mit Ausnahme der Vorschriften- und Kontrollorientierung; Paarvergleiche der drei Gruppen zeigen zwischen den drei Gruppen unabhängig von der konkreten Paarung jeweils ebenfalls signifikante Unterschiede (Ausnahmen, d. h. keine signifikanten Unterschiede: Gruppe 1 vs. Gruppe 3 für Stresswahrnehmung und Beraterrolle) – vgl. Abbildung
	Personenfaktoren	ja	beide hoch intensiv tätigen aber unterschiedlich wirksamen Gruppen unterscheiden sich bei der aktiven Wertlegung der Führungsebene (Gr1. ($I_{ho}W_{ni}$)=8,7 % vs. Gr.4 ($I_{ho}W_{ho}$)=26 %) und bzgl. der Erfolgsrückmeldung aus der Führungsebene (Gr1. ($I_{ho}W_{ni}$)=2,2 % vs. Gr.4 ($I_{ho}W_{ho}$)=29 %) und bei Erfolgsrückmeldungen durch die Mitarbeiter (Gr1. ($I_{ho}W_{ni}$)=21,7 % vs. Gr.4 ($I_{ho}W_{ho}$)=41,9 %)
	Motivnennungen	teilweise ja	vergleichsweise hohe Anteile von Sifas aus Betrieben mit 51-250 Mitarbeitern und 251- 500 Mitarbeitern in Gr.1 ($I_{ho}W_{ni}$) und Gr.3 ($I_{ni}W_{ni}$) - zusammen genommen liegen die Anteile in den beiden Gruppen für die genannten Betriebsgrößen bei 84-86 %
	Betriebsgröße	ja	Anteil von Sifas aus Kleinbetrieben (≤ 50 Mitarbeiter) und Großbetrieben (≥ 500 Mitarbeiter) in der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe Gr.4 bei vergleichsweise hohen 28 % bzw. 22 % Unterschiede in der Verteilung der Gruppen über einzelne Branchen identifizierbar– vorsichtige Bewertung wegen sehr unterschiedlicher und tlw. geringer zugrunde liegender Fallzahlen
Betriebebene	Branche	ja	höchste Anteile hoch intensiv tätiger und wirksamer Sifas (Gr.4) in den Branchen Handel, Instandsetzung und Reparatur von KFZ (33 %), Verkehr und Lagerei (26 %) und Erbringung sonstiger Dienstleistungen (26 %)
	Unternehmensentwicklung	teilweise ja	Unterschiede liegen vor in der Beurteilung der Gewinnentwicklung des betreuten Unternehmens – die hoch intensiv tätige und wirksame Gruppe 4 unterscheidet sich hier signifikant von den beiden anderen betrachteten Gruppen
	betriebliche Veränderungen	teilweise ja	Unterschiede zwischen den Gruppen nur in der Veränderung des betrieblichen Gefährdungs-/Belastungsspektrums nachweisbar –Gr.1 und Gr.4 unterscheiden sich bedeutsam von der wenig intensiv tätigen und wirksamen Gruppe
	Sicherheits- und Gesundheitskultur	ja	deutliche Unterschiede auf allen Einzeldimensionen und auf dem Gesamtfaktor – Gr.4 mit durchweg höchsten Beurteilungen der SiGeKo
	Managementsysteme	ja	deutliche Unterschiede; bei vorliegendem ASM ist der relative Anteil von hoch intensiv tätiger und wirksamer Gruppe am höchsten
	Beschäftigungsform	nein	

Merkmal	signifikanter Effekt?	Erläuterung
formale Unterstellung	nein	
informelle Kontakthäufigkeit mit GF	ja	deutliche Effekte zwischen Gruppenzugehörigkeit und informeller Kontaktdichte – der Anteil der regelmäßig bei allen betrachteten Gelegenheiten kooperierenden Sifas liegt in Gruppe 4 erkennbar über den Werten für Gruppe 1

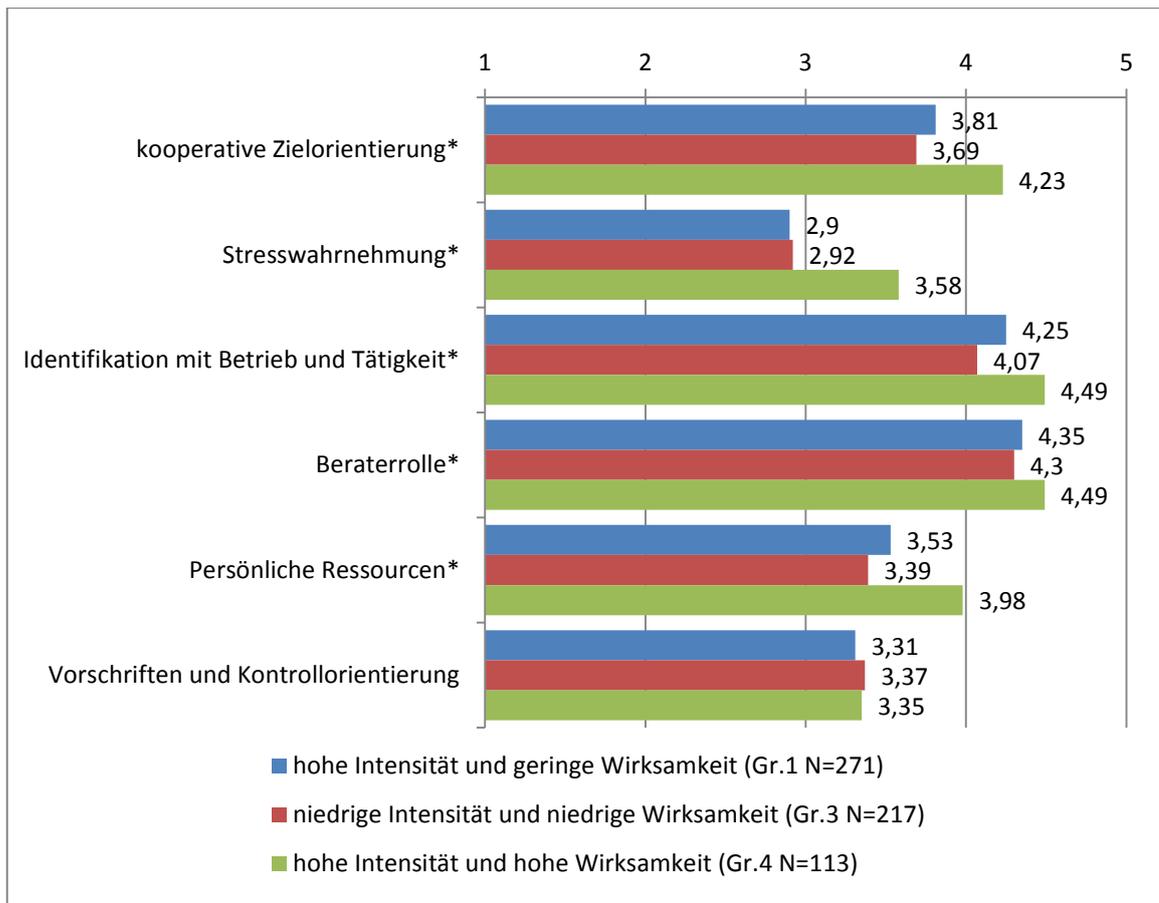


Abbildung 6-19: Mittlere Ausprägung der Personenfaktoren in Abhängigkeit von der vorgenommenen Gruppeneinteilung für den Bereich der psychischen Gefährdungen (nur Gr.1 und Gr.4; mit * gekennzeichnete Faktoren unterschieden sich signifikant in der Mittelwertausprägung der zwei Gruppen)

Der letzte Einzelbereich im Feld der menschengerechten Arbeitsgestaltung für den ein Abgleich zwischen aufgewendeter Intensität und Wirksamkeit vorgenommen werden kann, ist die Mitarbeiterzufriedenheit. Konkret wurde hier zum einen erfragt, wie intensiv sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit diesem Thema auseinandersetzen und zum anderen, wie wirksam sie bei der Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit sind.

Das Ergebnis der gleichzeitigen Betrachtung kann wie bei den zuvor betrachteten Einzelbereichen in der nachfolgenden Tabelle nachvollzogen werden.

Tabelle 6-12: Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)

Mitarbeiterzufriedenheit (N=1105; Basisbefragung 3)		Wirksamkeitseinschätzung zur Basisbefragung 3			gesamt
		niedrig	mittelmäßig	hoch	
Intensitätseinschätzung zur Basisbefragung 3	niedrig	70	324	116	510
	mittelmäßig	26	187	120	333
	hoch	10	131	121	262
gesamt		106	642	357	1105

Betrachtet man nun auch hier die vier bereits mehrfach vorgestellten Gruppen, wird deutlich, dass sich für die Mitarbeiterzufriedenheit eine besondere Konstellation ergibt. Die mit Abstand größte Gruppe gibt an, nur wenig in die Mitarbeiterzufriedenheit zu investieren, aber gleichzeitig große Wirkungen damit zu erzielen. Außerdem zeigt sich, dass auch die wenig intensiv tätige und nur wenig wirksame Gruppe im Vergleich zu den anderen Einzelthemen im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung hier deutlich unterrepräsentiert ist. Im Einzelnen:

1. Gr.1: Mittlere bis hohe Intensität und geringe Wirksamkeit: N=36 Sifas; entspricht ca. 3 % der Gesamtstichprobe (N=969)
2. Gr.2: geringe Intensität bei gleichzeitiger hoher Wirksamkeit: N=440 Sifas; entspricht ca. 40 % der Gesamtstichprobe
3. Gr.3: geringe Intensität und geringe Wirksamkeit: N=70; entspricht 6 % der Gesamtstichprobe
4. Gr.4: hohe Intensität und gleichzeitig hohe Wirksamkeit: N=121; entspricht 11 % der Gesamtstichprobe

Betrachtet man zur Absicherung die zeitliche Stabilität der Eigeneinordnungen der Sifas beim Thema Mitarbeiterzufriedenheit zwischen der zweiten und dritten Befragung, ergeben sich Stabilitätswerte zwischen 60 % und 91 %. Die genannte höchste Stabilität entfällt auf die genannte Gruppe 2. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Einschätzung geringer Intensitäten, aber der zeitgleichen Erreichung hoher Wirksamkeiten im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit unter den Fachkräften von der deutlichen Mehrheit geteilt wird.

Um auch für diesen Themenbereich die wesentlichen personalen und betrieblichen Randbedingungen zu analysieren, wurden die beiden wirksamen Gruppen miteinander verglichen. Die Gruppen 1 und 3 wurden wegen der geringen Zellenbesetzungen vernachlässigt.

Tabelle 6-13: Übersicht über die Ergebnisse der Zusammenhangsanalyse zwischen tätigkeits- und wirksamkeitsbezogener Gruppeneinteilung im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit und betrieblichen bzw. personalen Merkmalen bzw. Randbedingungen (Daten: Basisbefragung 3 bzw. für die Motivanalysen: Vertiefungsbefragung 2)

	Merkmal	signifikanter Effekt?	Erläuterung
Personenebene	Kompetenzgewichtung	Ja	Deutlich höherer Anteil von Fachkräften mit umfassender Kompetenzgewichtung in Gruppe 4 (83 %) gegenüber Gruppe 2 (62 %)
	Personenfaktoren	Ja	Deutliche Unterschiede auf allen Personenfaktoren mit Ausnahme der Vorschriften- und Kontrollorientierung
	Motivnennungen	Nicht erhoben	
	Betriebsgröße	nein	
	Branche	nein	
Betriebsenebene	Unternehmensentwicklung	Teilweise ja	Die Gewinnentwicklung wird zwischen den beiden Gruppen unterschiedlich beurteilt. Sifas der Gruppe 4 berichten von eher stabilen Gewinnzahlen.
	betriebliche Veränderungen	Nein	
	Sicherheits- und Gesundheitskultur	Ja	Deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen auf allen Einzelabfragen und dem Gesamtfaktor
	Managementsysteme	Ja	Unterschiede liegen insbesondere für die Beurteilung des Vorhandenseins eines Arbeitsschutzmanagementsystems vor
	Beschäftigungsform	Nein	
	formale Unterstellung	Ja	Etwas höherer Anteil direkt der Geschäfts- bzw. Betriebsleitung unterstellter Fachkräfte in der hoch intensiv tätigen und wirksamen Gruppe (87 % vs. 77 % in Gruppe 2)
	informelle Kontakthäufigkeit mit GF	Ja	Deutliche Effekte, die regelmäßige Kontaktaufnahme zwischen Sifa und Geschäftsführung wird bei der intensiv tätigen und wirksamen Gruppe von ca. 40 % der Befragten bestätigt, in Gruppe 2 liegt dieser Wert bei 15 %

Wenn man nun abschließend noch einen Schritt weiter geht, kann man die Frage stellen, ob es Fachkräfte gibt, die sich allen vier hier genannten Bereichen intensiv widmen und damit auch hohe Wirksamkeiten entfalten. Um diese Frage zu beantworten, wurden die entsprechenden themenspezifischen Gruppierungen aggregiert. Wie zu erwarten ist, liegen die Fallzahlen bei diesem themen- und gruppenübergreifenden Vergleich relativ nied-

rig (N=180), lassen aber interessante Erkenntnisse zu. Die Gruppe, welche in allen vier Tätigkeiten eine hohe Intensität und Wirksamkeit angibt, stellt beim Gesamtvergleich mit ca. 14 % die größte Einzelgruppe. Die nächstkleinere Gruppe erreicht 11 % und zeigt über die Einzelthemen eine Mischung aus hohen und niedrigen Intensitäten aber gleichbleibend geringen Wirksamkeiten. Für eine abschließende Bewertung dieses Ergebnisses sind die Fallzahlen zwar zu niedrig, geben aber erste Hinweise auf die mögliche Intensitäts- und Wirksamkeitsverteilungen der Fachkräfte in dem Themenkomplex der menschengerechten Arbeitsgestaltung

- ✓ Bei der Analyse der Einzelbereiche des Wirksamkeitsfeldes der menschengerechten Arbeitsgestaltung im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie und der simultanen Betrachtung sowohl der jeweiligen Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen, lassen sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Einzelbereichen feststellen. Dies gilt sowohl für die relative Verteilung der einzelnen Intensitäts- und Wirksamkeitsgruppen, als auch für die jeweils bedeutsamen bedingenden Variablen.
- ✓ Insbesondere in den Verteilungen der simultanen Tätigkeits- und Wirksamkeitsgruppen sind zwischen einzelnen Tätigkeitsbereichen deutliche Unterschiede festzustellen. Für zukünftige Analysen wird deshalb empfohlen, den Wirkungsgrad der Fachkräfte für die Auswertungen mit zu berücksichtigen.
- ✓ Übergreifend über alle Einzelbereiche kann festgestellt werden, dass sowohl personale Eigenheiten wie eine hoch ausgeprägte kooperative Zielorientierung und ein umfassendes Kompetenzverständnis der Fachkraft neben einer hohen Intensität auch eine angemessene Wirksamkeit wahrscheinlicher machen.
- ✓ Besonders aber die Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Unternehmens, die Kommunikationsdichte zwischen der Geschäftsführung und den Fachkräften und die Betonung dieser Themen durch die Führungskräfte, machen den Unterschied zwischen hoch intensiv tätigen aber wenig wirksamen und hoch intensiv tätigen und hoch wirksamen Sifas aus
- ✓ Angesichts der nachgewiesenen hohen Zusammenhänge zwischen der Wirksamkeit in der menschengerechten Arbeitsgestaltung und dem erzielten betrieblichen Nutzen abseits der Kerntätigkeitsbereiche der Fachkräfte, ist somit deutlich, dass eine aktive und intensive Kommunikation und Schwerpunktsetzung in der Führungsebene essenziell für den Wirkungsgrad der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung ist.

6.3 Gefährdungsbeurteilung

6.3.1 Rechtsgrundlagen, Ziele der Gefährdungsbeurteilung und Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber soll nach §§ 5 und 6 ArbSchG auf der Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen und die Wirkungen überprü-

fen. Dabei soll er eine stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen anstreben. Die Gefährdungsbeurteilung ist Instrument und Hilfsmittel, dieses Ziel zu erreichen. Weitere Rechtsgrundlagen finden sich z. B. in Verordnungen, Regelwerken oder in Vorschriften der Unfallversicherungsträger.⁴¹

Grundsätzlich sind die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit in § 6 ASiG aufgeführt. DGUV Vorschrift 2 konkretisiert diese Aufgaben in ihren Aufgabenkatalogen zur Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung auch für das Aufgabengebiet der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen).

Kern im Aufgabenbereich der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist es, den Arbeitgeber bei der Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zu unterstützen und zu beraten. Hieraus ergeben sich die Ziele der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie soll

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

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

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

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

6.3.2 Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Wirksamkeit zur Gefährdungsbeurteilung

6.3.2.1 Zusammenhang zwischen den Einzelitems zur Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Grundlage der nachfolgenden Auswertung ist in erster Linie die Basiserhebung 3 (2009) mit den Einzelitems zur Gefährdungsbeurteilung. Die anderen Querschnitte (Basis 1, 2005; Basis 2, 2007) werden zum Vergleich herangezogen. Der Längsschnitt stellt die Entwicklungen über die Zeit dar.

⁴¹ Eine Übersicht hierzu und weitere vertiefende Informationen können dem Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2010) entnommen werden.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt, wie sie den Betrieb zu folgenden Punkten unterstützen und wie intensiv sie sich um folgende Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung kümmern:

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

Beim Vergleich der Querschnitte in den Erhebungszeiträumen t1 (2005), t2 (2007), t3 (2009) fällt auf, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Gefährdungsbeurteilung ziemlich intensiv tätig werden (siehe Abbildung 6-20).

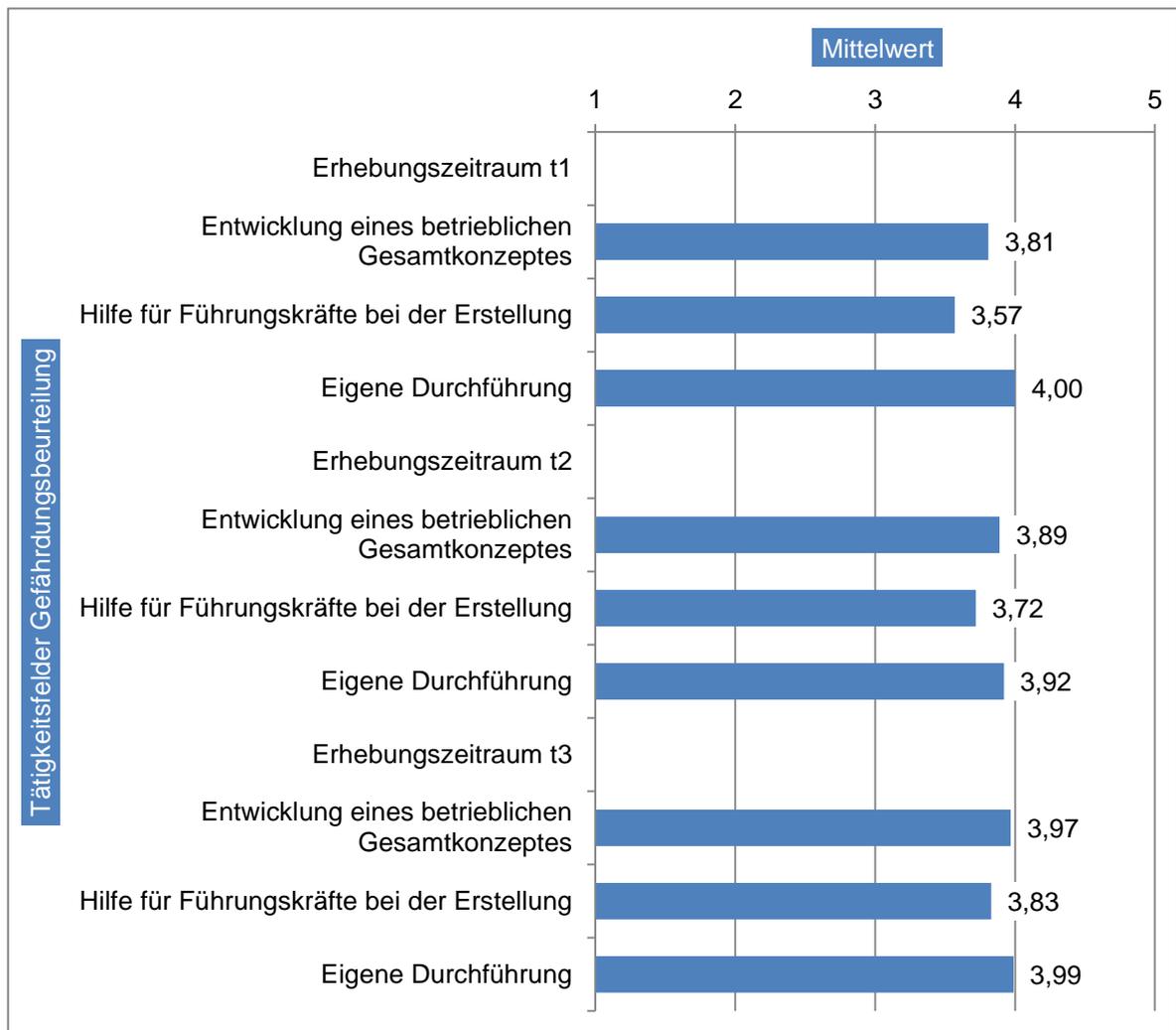


Abbildung 6-20: Querschnittsvergleich für die Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung in den drei Erhebungszeiträumen

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

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

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden in den einzelnen Feldern zur Gefährdungsbeurteilung mit einer ziemlichen Intensität tätig. Dennoch gibt es Unterschiede zwischen den Feldern. Am intensivsten tätig sind sie bei der *eigenen Durchführung*, dicht gefolgt von der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes*. Bei der *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung* sind sie mit der geringsten Intensität tätig. In den Feldern zur *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* und zur *Hilfe der Führungskräfte bei der Erstellung* ist im Querschnittsvergleich eine deutliche Zunahme der Mittelwerte erkennbar. Die Effekte zeigen sich auch im echten Längsschnitt. Bei der *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung* erhöht sich der Mittelwert sogar um knapp 0,3 Skalenpunkte von 3,70 auf 3,89 ($N = 518$; $p < .01$) im Längsschnitt. Hier zeigen sich sowohl beim Blick in den Querschnitt als auch in den echten Längsschnitt die größten Entwicklungen. Auch bei der *Entwicklung des betrieblichen Gesamtkonzeptes* zeigt sich dieser Effekt, wird allerdings nicht statistisch signifikant. Bei der *eigenen Durchführung* gibt es über die Zeit keine nennenswerten Veränderungen in den Mittelwerten.

- ✓ Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden in allen drei Feldern zur Gefährdungsbeurteilung mit einer ziemlich hohen Intensität tätig. Es gibt aber leichte Unterschiede bei den Tätigkeitsintensitäten zwischen den Einzelfeldern. Die Fachkräfte führen in erster Linie Gefährdungsbeurteilungen durch und unterstützen die Führungskräfte bei deren Erstellung.
- ✓ Insbesondere bei der Hilfe der Führungskräfte zur Erstellung, aber auch bei der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung werden die Fachkräfte über die Zeit mit einer höheren Intensität tätig. Sie engagieren sich in diesen Einzelfeldern zur Gefährdungsbeurteilung heute mehr als noch vor einigen Jahren. Dies ist auch ein deutliches Zeichen dafür, dass die Fachkräfte mehr in diese Prozesse eingebunden werden und gleichzeitig ein Indiz für den gestiegenen Stellenwert der Praxis der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben.

Durch die Berechnung von Korrelationen zwischen den Tätigkeitsitems und den Wirksamkeitsfeldern⁴² kann die Höhe des statistischen Zusammenhangs zwischen der Einschätzung der Tätigkeitsintensitäten zu den Handlungsfeldern und den Einschätzungen der eigenen Wirksamkeit auf den vier Wirksamkeitsfeldern aufgezeigt werden. Ältere Befunde aus der Basiserhebung t1 (2005) zeigten schon auf, dass ein deutlich positiver Zusammenhang besteht zwischen der Intensität des Tätigwerdens und der Selbsteinschätzung der Wirksamkeit. Die Befunde zeigten ebenso, dass sich die intensiv in einem Tätigkeitsfeld aktiv werdenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit auch um alle anderen Tätigkeitsfelder intensiv kümmern.⁴³ Im Folgenden werden die Zusammenhänge zwischen den Tätigkeitsitems zur Gefährdungsbeurteilung untereinander und zur Wirksamkeit betrachtet. Grundsätzlich gilt hier: Die Intensität der Tätigkeit auf dem Gebiet der Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat großen Einfluss auf die selbst erlebte Wirksamkeit.⁴⁴

⁴² Zu den Wirksamkeitsfeldern siehe Abschnitt 2.3.

⁴³ Vgl. hierzu DGUV Report 5/2009, S. 85f.

⁴⁴ Ebd. S. 91.

Es besteht ein stark-positiver Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsitems zur Gefährdungsbeurteilung untereinander. Das bedeutet: Wenn sich die Fachkräfte um eine Tätigkeit zur Gefährdungsbeurteilung intensiv kümmern, tun sie es auch bei den anderen Tätigkeiten. Der größte Zusammenhang besteht zwischen den Tätigkeitsintensitäten zur *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* zur Gefährdungsbeurteilung und der *Hilfe für Führungskräfte bei ihrer Erstellung* ($r = 0,54^{**}$)⁴⁵. Dies bedeutet, dass hier etwa 30 % der Varianz (bzw. der Unterschiede) durch den Korrelationskoeffizienten erklärt werden. Einen etwas niedrigeren aber immer noch empirisch bedeutsamen Zusammenhang gibt es zwischen der *Entwicklung eines Gesamtkonzeptes* und der *eigenen Durchführung* von Gefährdungsbeurteilungen ($r = 0,32^{**}$). Hier werden etwa 10 % der Unterschiede durch den Korrelationskoeffizienten erklärt (R^2). Das Tätigkeitsitem *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung* korreliert mit der *eigenen Durchführung* der Gefährdungsbeurteilungen etwas schwächer ($r = 0,300^{**}$; 9 %; $r^2=0,09$) aber immer noch stark. Diese Zusammenhänge führen zu dem Schluss, dass der Intensität der Tätigkeit bei der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung eine besondere Bedeutung zukommt. Wenn die Fachkräfte für Arbeitssicherheit hier intensiv tätig sind, dann sind sie es auch in den anderen Feldern zur Gefährdungsbeurteilung (*keine Kausalaussage!*).

Tabelle 6-14 gibt einen Überblick der Zusammenhänge zwischen den Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte.

Tabelle 6-14: Zusammenhang zwischen Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung	W1 Arbeitsschutz- organisation & -kultur		W2 Gefährdungs- reduktion		W3 Betrieblicher Nutzen		W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung	
	N	r	N	r	N	r	N	r
Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes	1244	,384**	1230	,286**	1181	,271**	1253	,244**
Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung	1223	,375**	1212	,217**	1162	,253**	1235	,249**
Eigene Durchführung	1259	,203**	1246	,219**	1196	,186**	1271	,145**

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Intensität des Tätigwerdens zur Gefährdungsbeurteilung und der Selbsteinschätzung der Wirksamkeit der Fachkräfte. Diese Zusammenhänge sind unterschiedlich ausgeprägt. Zwischen der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* und dem Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation & -kultur* sind diese Zusammenhänge am größten ($r = 0,38^{**}$; $p < .01$). Hier besteht somit ein deutlicher Zusammenhang. Aber auch in den anderen Wirksamkeitsfeldern zeigen sich die größten Zusammenhänge mit der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes*. Für das Wirksamkeitsfeld *menschengerechte Arbeitsgestaltung* zeigt sich der größte Zusammenhang mit dem Item *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung*

⁴⁵ **Bedeutung im weiteren Verlauf: Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

($r = 0,25^{**}$), dicht gefolgt von der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* zur Gefährdungsbeurteilung ($r = 0,24^{**}$). Innerhalb der Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung zeigen sich insgesamt für die *Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen* die kleinsten Zusammenhänge mit der Wirksamkeit.

- ✓ Die Intensität der Tätigkeit auf dem Gebiet der Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat großen Einfluss auf die selbst erlebte Wirksamkeit.
- ✓ Wenn sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit um eine Tätigkeit zur Gefährdungsbeurteilung intensiv kümmern, tun sie es auch bei den anderen Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung. Die größten Zusammenhänge gibt es zwischen der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes und der Unterstützung der Führungskräfte bei der Erstellung.
- ✓ Je größer die Intensität ist, mit der sich die Fachkräfte um die Gefährdungsbeurteilung kümmern, desto höher wird die Wirksamkeit in allen vier Wirksamkeitsfeldern eingeschätzt. Die größten Zusammenhänge mit den vier Wirksamkeitsfeldern weist der Faktor Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes auf. Sind die Fachkräfte hier intensiv tätig, schätzen sie sich auch in allen Wirksamkeitsfeldern als wirksamer ein, insbesondere im Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation & -kultur. Die eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen weist die kleinsten Zusammenhänge auf.

6.3.2.2 Einfluss ausgewählter Merkmale auf Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung

Sowohl die Intensität der ausgeübten Tätigkeiten als auch die selbst erlebte Wirksamkeit ist abhängig von unterschiedlichen Kontextfaktoren, auf die in diesem Bericht eingegangen wird:

- Der Einfluss der personenbezogenen Faktoren (z. B. Qualifikation, Arbeitsstil, Kompetenzen) ist in Kapitel 3 beschrieben.
- Der Einfluss der betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen (z. B. Betriebsgröße, Branche, Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit) ist in Kapitel 4 beschrieben.

Der folgende Abschnitt untersucht den Einfluss folgender ausgewählter betrieblicher Merkmale auf die Tätigkeiten (Einzelitems) zur Gefährdungsbeurteilung: Betriebsgröße, Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs, Sicherheits- und Gesundheitskultur, Vorhandensein von Managementsystemen, formale Unterstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Zugang zur Unternehmensleitung sowie die typischen Betreuungsformen der Fachkräfte.

In den Aufgabenfeldern *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* und *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen* sind die Befragten aus Großbetrieben mit *über 500 Mitarbeitern* in Erhebungszeitraum t3 (2009) mit der höchsten Intensität tätig. Bei der *Hilfe für Führungskräfte* gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen mit *über 500 Mitarbeitern* und *51 bis 250 Mitarbeitern* knapp 0,4 Skalenpunkte Unter-

schied in den Mittelwerten ($p < .01$). Diese Fachkräfte unterstützen die Führungskräfte deutlich weniger bei der *Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen*. Vor allem Fachkräfte aus Kleinbetrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern führen Gefährdungsbeurteilungen selbst durch. Sie werden mit einer Intensität von etwa $M = 4,1$ tätig. Im Vergleich hierzu werden Fachkräfte aus Betrieben mit über 500 Mitarbeitern mit einer Intensität von etwa $M = 3,9$ tätig. Je größer der betreute Betrieb also ist, desto weniger intensiv beschäftigen sich die Fachkräfte mit diesem Handlungsfeld. Dieser Befund ist ein Indikator dafür, dass sie in kleineren Betrieben beim Thema Gefährdungsbeurteilungen eher die Rolle der „Macher“ übernehmen als die des Beraters.

- ✓ Während Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus *Großbetrieben* mit einer größeren Intensität bei der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung* und bei der *Hilfe für Führungskräfte* aktiv werden, beschäftigen sich Fachkräfte aus *Kleinst- und Kleinbetrieben* mit einer größeren Intensität mit der *eigenen Durchführung*.

Der Zusammenhang zwischen der Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs und dem Thema Gefährdungsbeurteilung ist sehr gering. Zwischen den Wirtschaftssektoren gibt es nur leichte Unterschiede (siehe Abbildung 6-21).⁴⁶

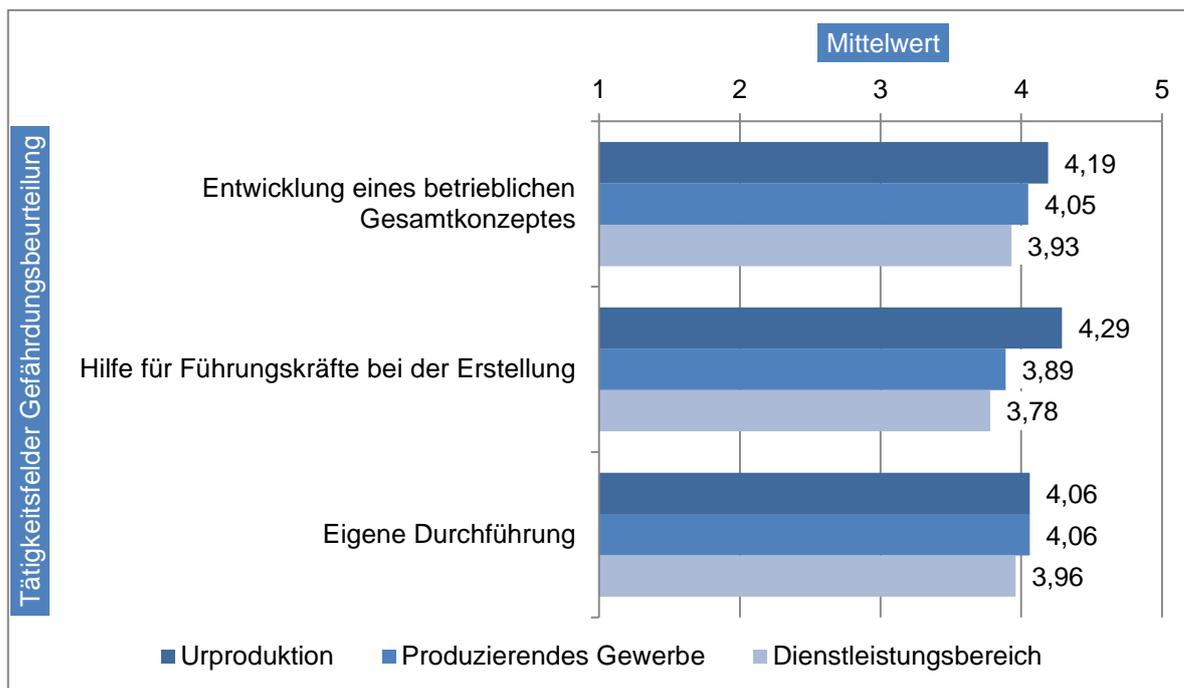


Abbildung 6-21: Tätigkeitsfelder zur Gefährdungsbeurteilung und die Wirtschaftsszugehörigkeit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus dem *produzierenden Gewerbe* sind gegenüber denjenigen aus dem *Dienstleistungsbereich* in allen drei Feldern mit einer etwas höheren Intensität tätig (~ 0.1 Skaleneinheiten). Die Unterschiede zwischen dem *Dienstleistungsbereich* und dem *produzierenden Gewerbe* werden in allen drei Handlungsfeldern zur Ge-

⁴⁶ Der Wirtschaftssektor Urproduktion wird nur deskriptiv berichtet und aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht näher analysiert und verglichen (siehe hierzu Abschnitt 4.2.2).

fährdungsbeurteilung statistisch signifikant auf dem Niveau 0.05.⁴⁷ Es wird darauf verwiesen, dass die Unterschiede in den Mittelwerten zu gering sind, um verlässliche Aussagen und weitere Ableitungen treffen zu können. Dennoch kann angemerkt werden, dass sich die Fachkräfte aus beiden Sektoren bei den Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung nicht voneinander unterscheiden.

- ✓ Ob die betreuten Betriebe aus dem *produzierenden Gewerbe* oder dem *Dienstleistungsbereich* kommen, hat keinen Zusammenhang mit der Tätigkeitsintensität zur Gefährdungsbeurteilung.

Zwischen den drei Tätigkeitsfeldern zur Gefährdungsbeurteilung und dem Faktor Sicherheits- und Gesundheitskultur⁴⁸ gibt es einen Zusammenhang. Am größten wird dieser zwischen der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes und der Sicherheits- und Gesundheitskultur ($r = 0,25^{**}$). Die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen kann also als eine Einflussgröße von einigen anderen auf die Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung gesehen werden. Aber auch bei der Unterstützung der Führungskräfte ($r = 0,24^{**}$) und bei der eigenen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ($r = 0,14^{**}$) wird dieser relativ niedrige Zusammenhang empirisch relevant.

- ✓ Es besteht ein mittlerer Zusammenhang zwischen der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen. Wenn Sifas stärker in die konzeptionelle Entwicklung eines Systems zur Gefährdungsbeurteilung eingebunden werden sollen, muss gleichzeitig die Sicherheits- und Gesundheitskultur des Unternehmens betrachtet und beachtet werden.

Einen größeren Einfluss auf das Tätigwerden zur Gefährdungsbeurteilung hat das Vorhandensein von Managementsystemen. Abbildung 6-22 gibt hierzu einen Überblick.

⁴⁷ Der Sektor Urproduktion wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht weiter in den Vergleich miteinbezogen.

⁴⁸ Cluster aus den Einzelitems zur Sicherheits- und Gesundheitskultur (siehe Abschnitt 4.8).

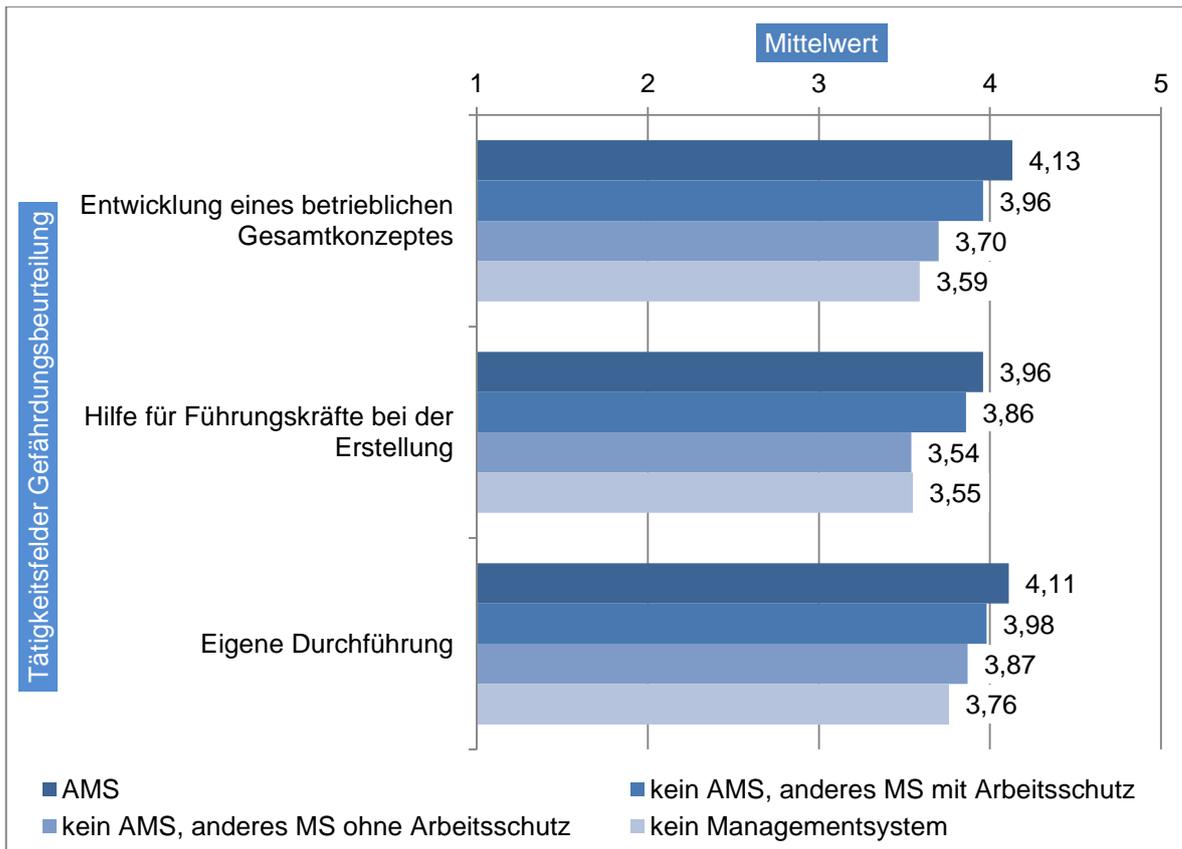


Abbildung 6-22: Einfluss des Vorhandenseins von Managementsystemen auf Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Es zeigt sich, dass das bloße Vorhandensein eines Managementsystems ohne die Integration von Arbeitsschutzaspekten nicht hinreichend ist, um höhere Werte bei den Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung zu gewährleisten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden bei allen drei Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung mit den höchsten Intensitäten tätig, wenn ein *AMS vorhanden* ist. Insbesondere bei der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* und bei der *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung* ist ein deutlicher Abfall erkennbar zwischen den Fachkräften, die Betriebe betreuen, die über ein Managementsystem (z. B. Qualität, Umwelt) mit integrierten Arbeitsschutzaspekten verfügen, gegenüber denjenigen aus Betrieben, in deren Managementsystem keine Arbeitsschutzaspekte integriert sind bzw. die über gar kein Managementsystem verfügen (Mittelwertsunterschiede liegen z. T. bei 0,5 Skalenpunkten). Wenn gar kein Managementsystem vorhanden ist, sind die Fachkräfte bei allen drei Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung mit den geringsten Intensitäten tätig. Diese Befunde verdeutlichen den Zusammenhang zwischen dem Reifegrad der Organisation und der Praxis der Gefährdungsbeurteilung: Fachkräfte aus Betrieben, die gut organisiert sind und in denen Arbeitsschutzaspekte auch bei den Managementsystemen Berücksichtigung finden, sind bei der Gefährdungsbeurteilung aktiver als andere. Ähnlich wie bei der Sicherheits- und Gesundheitskultur ist auch das Thema Managementsysteme bei der stärkeren Einbettung der Gefährdungsbeurteilung in die Betriebe zu berücksichtigen.

- ✓ Wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden ist oder zumindest Arbeitsschutzaspekte im Managementsystem berücksichtigt werden, sind die Fachkräfte bei allen Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung mit einer höheren Intensität aktiv.

Der Zusammenhang zwischen der formalen Unterstellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und dem Tätigwerden in den drei Feldern zur Gefährdungsbeurteilung ist sehr gering (siehe hierzu auch Abschnitt 4.9.1.9). Es gibt keine nennenswerten und empirisch relevanten Unterschiede in den Mittelwerten. Ob eine Fachkraft direkt der Geschäftsleitung oder dem Betriebsleiter unterstellt oder einer Fachabteilung angegliedert ist, wirkt sich nicht wesentlich auf die Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung aus. Der größere Einfluss zeigt sich hingegen beim Zugang zur Unternehmensleitung. Abbildung 6-23 gibt einen Überblick der Zusammenhänge für die Häufigkeiten zu direkten informellen Kontakten zur Unternehmensleitung für folgende Anlässe:

- Ich werde bei Bedarf zu Sitzungen der Unternehmensleitung eingeladen (Einladungen zu Sitzungen).
- Direkte Gespräche mit der Unternehmensleitung sind möglich (direkte Gespräche).
- Ich erstatte der Unternehmensleitung mündlich Bericht über meine Tätigkeit als Sifa (mündliche Berichte).

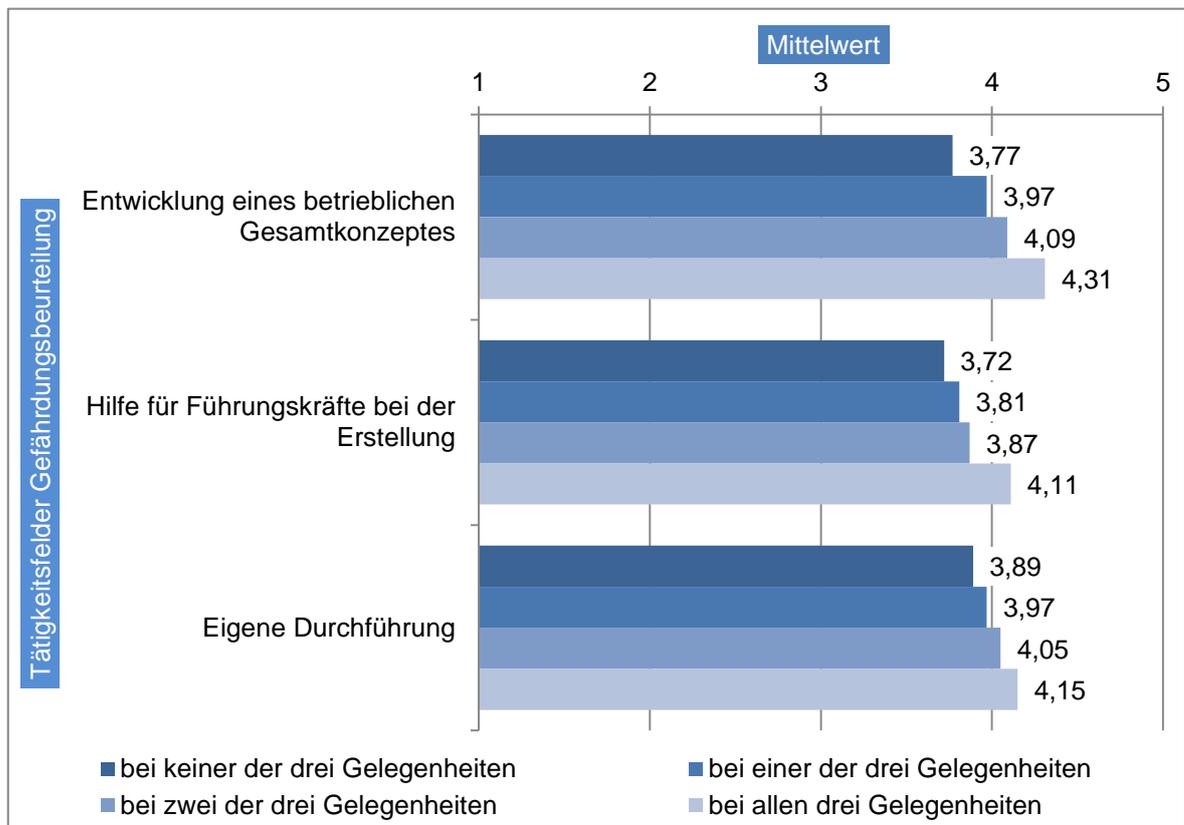


Abbildung 6-23: Einfluss des Zugangs zur Unternehmensleitung auf Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Je häufiger die Anzahl der informellen Kontakte zur Unternehmensleitung sind, desto intensiver sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei den drei Feldern zur Gefährdungsbe-

urteilung tätig. Insbesondere bei der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* wird dieser Einfluss deutlich (Unterschiede liegen bei etwas mehr als 0,5 Skalenpunkten). Wenn die Befragten bei allen drei Gelegenheiten direkte Kontaktmöglichkeiten zur Unternehmensleitung haben, sind sie mit den größten Intensitäten tätig. Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Steuerungsinstrument des betrieblichen Arbeitsschutzes erfordert ein hohes Maß an Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren im Arbeitsschutz. Für die Fachkräfte hat der Zugang zur Unternehmensleitung in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung – auch im Hinblick auf die Kooperation mit den Führungskräften. Bei der *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* geht es um die Positionierung des Unternehmens generell und um die Ausrichtung im Arbeitsschutz speziell. Der Nutzen für das Unternehmen wird verstärkt, wenn die Fachkräfte frühzeitig in die Prozesse eingebunden werden und mit den Führungskräften zusammenarbeiten. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen aber auch, dass ein wesentliches Erfolgskriterium die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung ist – in diesem Falle der Zugang zur Unternehmensleitung als Basis dieser Zusammenarbeit. Es gilt: Wenn die Fachkräfte für Arbeitssicherheit intensiv tätig sind, geht dies auch mit einer hohen Wirksamkeit einher (siehe hierzu Kapitel 2). Der Zugang zur Unternehmensleitung ist jedoch nur ein Erfolgsfaktor von vielen anderen. Er scheint aber ein ganz wichtiger zu sein.

- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit einem guten Zugang zur Unternehmensleitung sind bei den drei Feldern zur Gefährdungsbeurteilung intensiver tätig als diejenigen, die über nicht so gute Zugangsmöglichkeiten verfügen.

Ein Vergleich der sieben typischen Betreuungsformen für den Erhebungszeitraum t3 (2009) zeigt, dass es zwischen diesen deutliche Unterschiede bei den Tätigkeitsintensitäten zu den Feldern zur Gefährdungsbeurteilung gibt (siehe Abbildung 6-24 bis Abbildung 6-26).

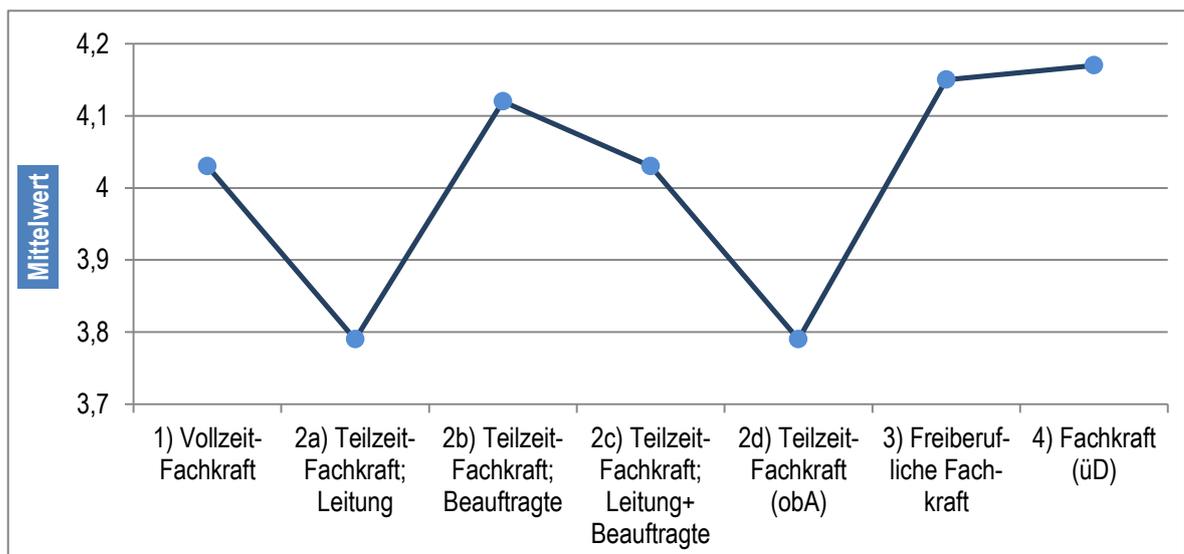


Abbildung 6-24: Zusammenhang zwischen typischen Betreuungsformen und Tätigkeitsintensitäten zur Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

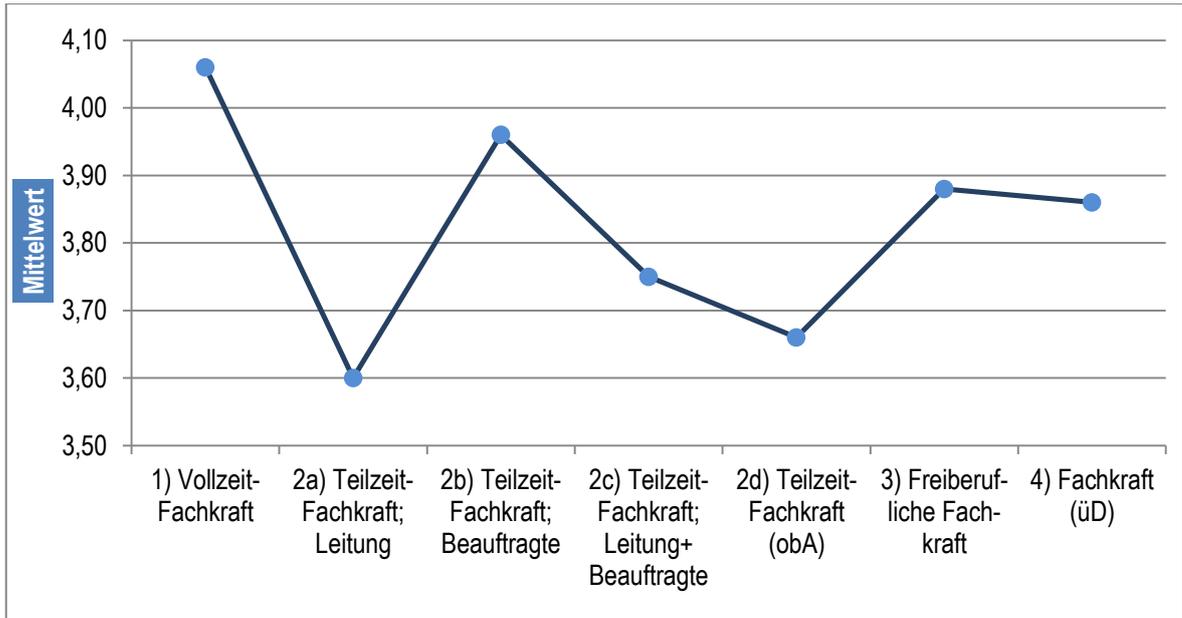


Abbildung 6-25: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

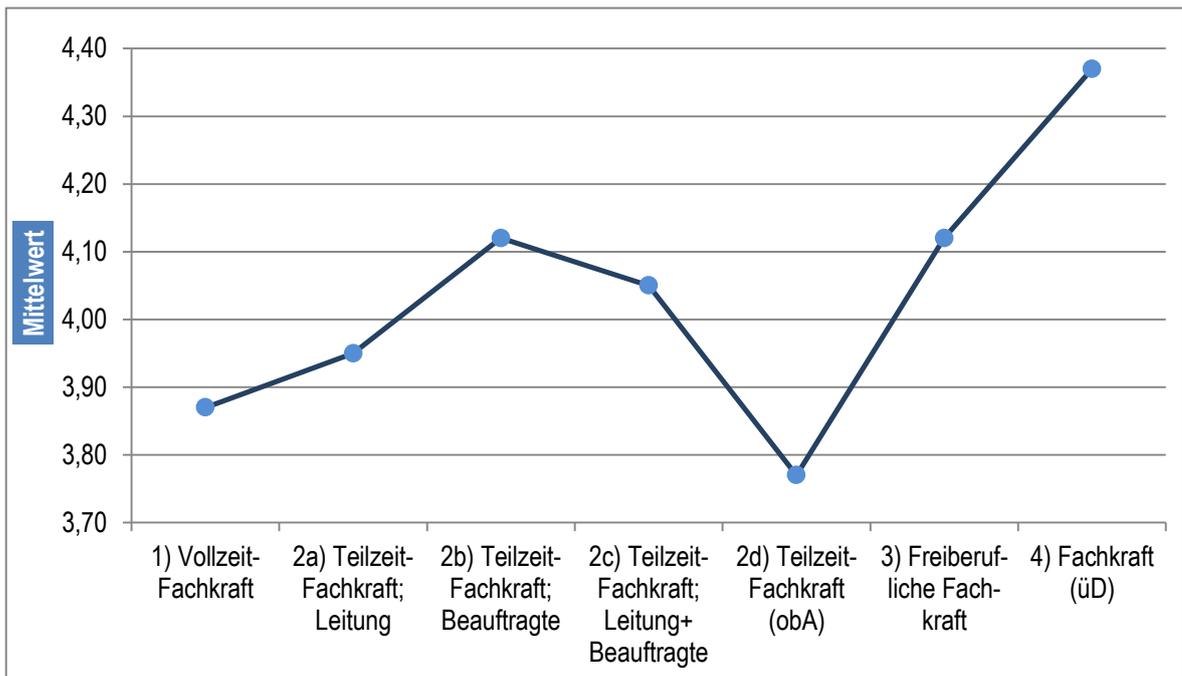


Abbildung 6-26: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur eigenen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Über die drei Felder zur Gefährdungsbeurteilung lassen sich für die typischen Betreuungsformen folgende Aussagen treffen:

- Es gibt zum Teil große Mittelwertunterschiede (bis zu ca. 0,5 Skalenpunkten) zwischen den sieben typischen Betreuungsformen. Die größeren Unterschiede zwischen den Betreuungsformen (ab ungefähren 0,3 Skalenpunkten) werden alle mindestens auf dem Niveau 0.10 statistisch signifikant.

- Interne Vollzeit-Fachkräfte sind durchschnittlich bzw. überdurchschnittlich tätig bei der *Entwicklung des betrieblichen Gesamtkonzeptes* und bei der *Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung*. Sie führen mit einer geringeren Intensität Gefährdungsbeurteilungen durch als die *externen Fachkräfte* und die internen *Teilzeit-Fachkräfte* mit Ausnahme der *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben*.
- Bei den Teilzeit-Fachkräften zeigt die Übernahme einer zusätzlichen Funktion im Unternehmen einen Zusammenhang mit den Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung. Wird keine besondere Aufgabe übernommen und nur die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit in Teilzeit ausgeführt, geht dies einher mit geringeren Tätigkeitsintensitäten. *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* sind in allen drei Feldern zur Gefährdungsbeurteilung mit den geringsten Intensitäten tätig. Nur noch die *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sind bei der *Hilfe für Führungskräfte zur Erstellung* mit einer noch geringeren Intensität tätig. Eine mögliche Erklärung kann sein, dass die Leitungsfunktion Auswirkungen auf dieses Feld hat. Vielleicht unterstützen diese Fachkräfte andere Führungskräfte aufgrund möglicher Kompetenzkonflikte weniger bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Diese These lässt sich jedoch nicht auf Basis der Daten aus der Sifa-Langzeitstudie bestätigen oder verwerfen.
- Die Übernahme einer oder mehrerer Beauftragtenfunktionen wirkt sich positiv auf die Tätigkeitsintensitäten in allen Feldern zur Gefährdungsbeurteilung aus.
- *Externe Fachkräfte* werden in den Feldern zur *Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes* und zur *eigenen Durchführung* mit den höchsten Intensitäten tätig. Insbesondere *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten führen eigene Gefährdungsbeurteilungen durch*. Die Unterschiede zu den internen Betreuungsformen werden in diesem Feld auch statistisch signifikant (mit Ausnahme *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion*). Dies ist ein Indikator dafür, dass externe Fachkräfte – insbesondere aus *überbetrieblichen Diensten* – diese Leistung verstärkt am Markt anbieten bzw. ein Bedarf bei den Betrieben besteht, diese Leistung von externen Dienstleistern erbringen zu lassen.

- ✓ Die Betreuungsform der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben hat einen großen Einfluss auf das Tätigwerden bei den Gefährdungsbeurteilungen.
- ✓ Vor allem externe Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten, aber auch Freiberufler führen in den betreuten Betrieben selbst Gefährdungsbeurteilungen durch. Diese Gruppen sind für das Thema zu sensibilisieren, da davon ausgegangen werden kann, dass hierdurch Hemmnisse entstehen können oder schon entstanden sind, wenn es um die Einführung von (systematischen) Gefährdungsbeurteilungen in der Breite der Betriebslandschaft geht.

6.3.3 Zusammenfassung

Insgesamt ist festzuhalten, dass das Thema Gefährdungsbeurteilung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an Bedeutung gewonnen hat. Beim Vergleich der Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung über die drei Erhebungszeiträume kann die Feststellung

getroffen werden, dass sich die Fachkräfte über die Zeit intensiver mit diesen Tätigkeiten befassen.

Fachkräfte, die sich intensiv mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung befassen, schätzen ihre Wirksamkeit in allen vier Wirksamkeitsfeldern höher ein als diejenigen, die sich weniger intensiv mit der Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen befassen. Die Unterstützung bei der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung ist in diesem Zusammenhang der Schlüssel zum Erfolg: Die Intensität bei der Tätigkeit hat hier den größten Einfluss auf die Wirksamkeit.

Insbesondere im Hinblick auf die betrieblichen Merkmale lässt sich festhalten, dass viele Faktoren auf die Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung einwirken und bei der Betrachtung stets berücksichtigt werden müssen. Dazu gehören insbesondere:

- **Betriebsgröße**
Die Befragten in Großbetrieben beschäftigen sich intensiver mit der Entwicklung eines Gesamtkonzeptes und der Unterstützung der Führungskräfte. Fachkräfte aus Kleinbetrieben beschäftigen sich intensiver mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.
- **Vorhandensein von Managementsystemen**
Wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden ist oder wenn zumindest Arbeitsschutzaspekte in das vorhandene Managementsystem integriert sind, hat dieser eine positive Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten zu allen Handlungsfeldern zur Gefährdungsbeurteilung. Das Vorhandensein von Managementsystemen ist ein Parameter, der Auskunft über den Reifegrad einer Organisation gibt.
- **Zugang zur Unternehmensleitung**
Wenn Fachkräfte über gute Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung verfügen, beschäftigen sie sich intensiver mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung, insbesondere mit der Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes.
- **Typische Betreuungsformen**
Die unterschiedlichen Betreuungsformen unterscheiden sich hinsichtlich der Tätigkeit zu den drei Handlungsfeldern zur Gefährdungsbeurteilung zum Teil deutlich voneinander.

Es muss an dieser Stelle der Schluss gezogen werden, dass die bisherigen Befunde auf eine vielfältige Praxis der Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben hindeuten, zumindest auf eine vielfältige Praxis der Tätigkeit der Fachkräfte zu diesem Thema.

Der nachfolgende Abschnitt zur DGUV Vorschrift 2 enthält weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung. Es wird u. a. der Frage nachgegangen, wie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit den betrieblichen Bedarf herleiten, sich mit der Gefährdungsbeurteilung auseinanderzusetzen, mit welchem Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit sie hier tätig werden (siehe Abschnitt 6.4.4.1) oder in welchem Umfang sie hier mit dem Betriebsarzt kooperieren (siehe Abschnitt 6.4.6.3).

6.4 DGUV Vorschrift 2

6.4.1 Information zur DGUV Vorschrift 2 und Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte

Seit dem 1. Januar 2011 gibt es mit der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) erstmals für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand eine einheitliche und gleichlautende Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Die Vorschrift beschreibt neben der erforderlichen Fachkunde vor allem die Aufgaben der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sowie die verschiedenen Betreuungsmodelle.

Für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten wird damit nach einem neuen Verfahren geregelt, wie der Bedarf der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zu ermitteln ist. Statt der Vorgabe pauschaler Einsatzzeiten für den Betreuungsumfang – die zudem zwischen den Unfallversicherungsträgern stark variieren – richtet sich der Betreuungsbedarf zukünftig durchgängig nach den tatsächlich vorliegenden betrieblichen Gefährdungen und Bedürfnissen.

Der Unternehmer ermittelt die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit und teilt diese auf. Hierbei hat er sich durch Betriebsarzt und Fachkraft beraten zu lassen. Die Personalvertretung (Betriebs-/Personalrat) wirkt im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung mit. Unternehmer und Personalvertretung müssen einen gemeinsamen Konsens finden. Bei der Festlegung der Aufgaben müssen Betriebsarzt und Fachkraft kooperieren. Sie beraten sowohl den Unternehmer als auch die Personalvertretung, die sie auch über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes unterrichten. Überdies hinaus müssen sie mit ihr bei der Erledigung der Aufgaben zusammenarbeiten. Der Betriebsrat wirkt außerdem mit bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 9 ASiG).

Abbildung 6-27 gibt einen Überblick zum Zusammenhang zwischen Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2 zu den Aufgaben von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

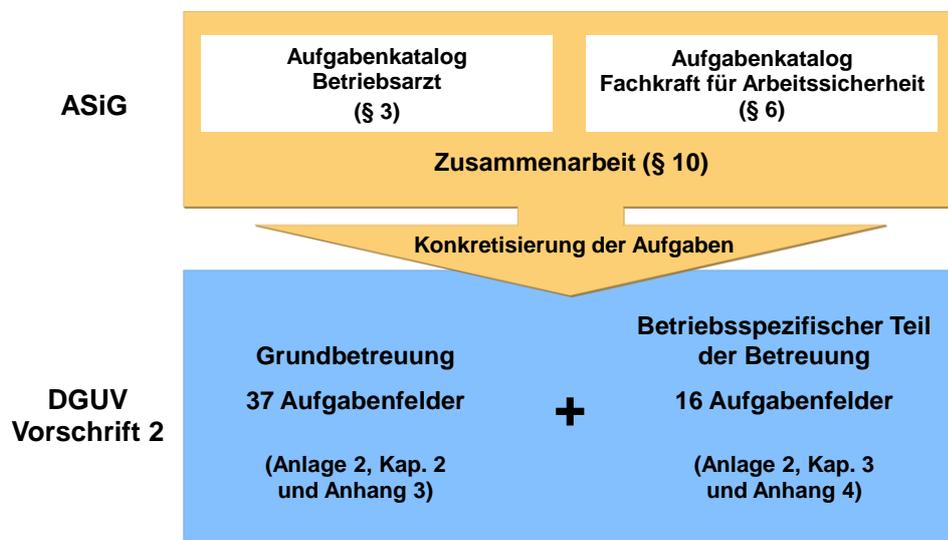


Abbildung 6-27: Konkretisierung der Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz durch die Aufgabenkataloge der Grundbetreuung und betriebspezifischen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2

Die DGUV Vorschrift 2 konkretisiert die §§ 3 und 6 ASiG in den Aufgabenfeldern der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung. Betriebsarzt und Fachkraft müssen bei der Erledigung ihrer Aufgaben kooperieren (§ 10 ASiG). In den Aufgabenkatalogen wird nicht mehr differenziert nach Betriebsarzt oder Fachkraft, die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in den Betrieben wird verstanden als sich gegenseitig ergänzende Gefügeleistung.

Die Grundbetreuung umfasst neun Aufgabenkomplexe mit 37 Aufgabenfeldern. In den Aufgabenkomplexen 1 bis 4 sind grundlegende Aufgabenfelder zu erfüllen:

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention
- Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit

In den Aufgabenbereichen 5 bis 9 sind weitere Aufgaben aufgeführt, wie z. B. Untersuchung nach Ereignissen, allgemeine Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte, Erstellung von Dokumentationen, Mitwirkung in betrieblichen Besprechungen, Selbstorganisation (Fortbildung, Erfahrungsaustausch).

Die betriebsspezifische Betreuung umfasst vier Aufgabenkomplexe mit 16 Aufgabenfeldern. Die Aufgabenkomplexe unterteilen sich in regelmäßig vorliegenden Aufgaben und meistens temporär anfallenden Aufgaben:

- Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit (acht Aufgabenfelder)
- Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und der Organisation (fünf i. d. R. temporär anfallende Aufgabenfelder)
- Externe Entwicklungen mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (zwei i. d. R. temporär anfallende Aufgabenfelder)
- Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen (ein i. d. R. temporär anfallendes Aufgabenfeld)

6.4.2 Beschreibung des Vorgehens zur Verknüpfung der Daten aus der Studie mit ausgewählten Aufgabenfeldern der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2

Es soll an dieser Stelle zusammengetragen werden, mit welcher Intensität die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in ausgewählten Aufgabenfeldern der DGUV Vorschrift 2 tätig werden, mit welchen Zeitanteilen an der Gesamtarbeitszeit sie dies in bestimmten Aufgabenfeldern tun, wie sie mit Betriebsarzt, Unternehmensleitung und Personalvertretung kooperieren sowie welche Motive zur Bedarfslage des Betriebs zur Erfüllung oder Nichterfüllung dieser Aufgaben eine Rolle spielen. Diese vier Ebenen sollen in diesem Kapitel – soweit

möglich – im Hinblick auf die Erfüllung ausgewählter Aufgaben durch die Sifas betrachtet werden (siehe Abbildung 6-28).

Um ein differenziertes Bild zu erhalten, wurde bei den nachfolgenden Analysen auf die Einzelitems zurückgegriffen und nicht auf die sieben Tätigkeitsfelder (siehe Abschnitt 2.2). Die Daten zur Sifa-Langzeitstudie erlauben nur Aussagen über einzelne Aspekte der Aufgabenbereiche bzw. Aufgabenfelder der Grundbetreuung und betriebspezifischen Betreuung. Da die Aufgabenkataloge der DGUV Vorschrift 2 nicht abgeschlossen sind und die Zuordnung einzelner Tätigkeiten auf der Ebene der Betriebe auch Verhandlungssache sein kann (z. B. Abgrenzung Grundbetreuung von betriebspezifischen Aufgabenfeldern), kann auch kein Aufgabenbereich/-feld in der Gänze und auch nicht repräsentativ für alle Betriebe abgebildet werden.

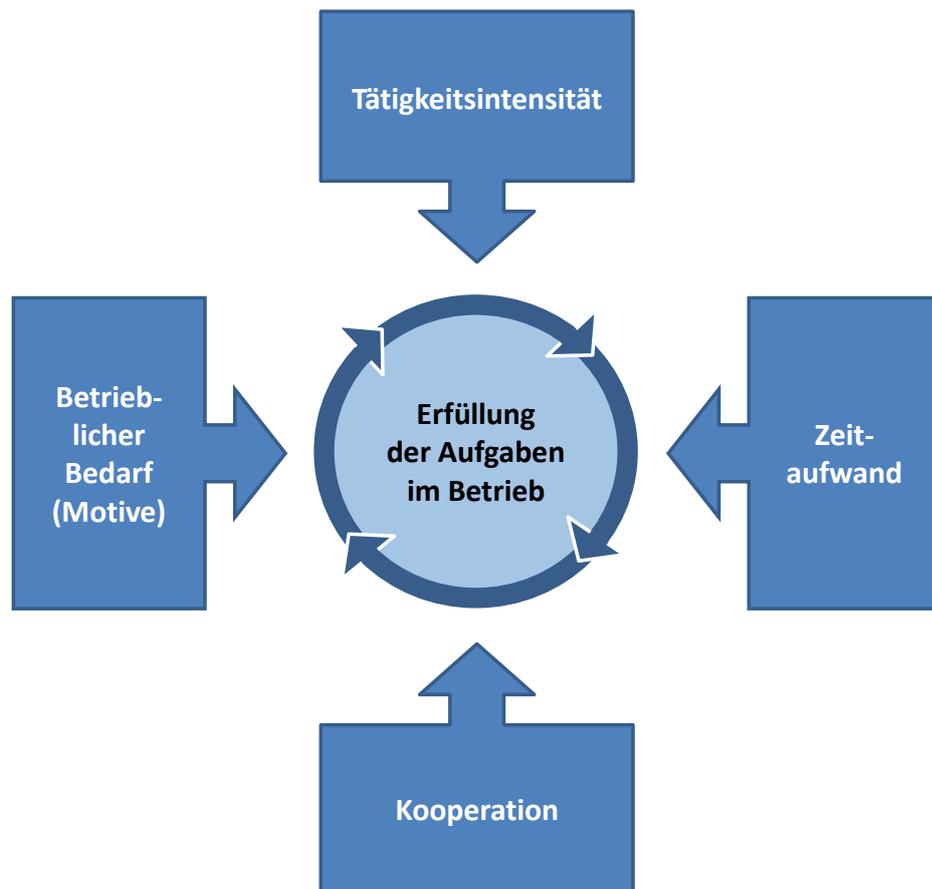


Abbildung 6-28: DGUV Vorschrift 2 – Relevante Einflussfaktoren auf die Erfüllung der Aufgaben im Betrieb

In einem ersten Schritt wird ein Gesamtüberblick über die Tätigkeiten der Sifas in den ausgewählten Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2 gegeben werden, um Aussagen zu Schwerpunktfeldern der Sifas treffen zu können (siehe Abschnitt 6.4.3). In einem zweiten Schritt werden ausgewählte Einzelaspekte bzw. einzelne Aufgabenfelder betrachtet hinsichtlich Intensität und zeitlichem Umfang der Tätigkeit (soweit die Daten der Studie hierzu Aussagen erlauben). Darüber hinaus können zu einigen Einzelaspekten Aussagen getroffen werden, wie die Sifas den Bedarf für diese Tätigkeiten herleiten (siehe Abschnitt 6.4.4 zu Aufgabenfeldern der Grundbetreuung sowie Abschnitt 6.4.5 zu Aufgabenfeldern der betriebspezifischen Betreuung). In einem dritten Schritt wird die Kooperation unter den Akteuren vor dem Hintergrund der DGUV Vorschrift 2 thematisiert, also die Ko-

operation mit dem Betriebsarzt, der Leitungsebene und dem Betriebs-/Personalrat (siehe Abschnitt 6.4.6).

6.4.3 Gesamtüberblick der Daten und Ergebnisse zu den vier Ebenen

Dieser Abschnitt gibt einen Gesamtüberblick zu den folgenden vier Ebenen der Betrachtung, den dazugehörigen Items und Ergebnissen (Mittelwerte) aus den Befragungen:

- Tätigkeitsintensitäten
- Zeitaufwand
- Motive zum betrieblichen Bedarf
- Kooperation)

6.4.3.1 Tätigkeitsintensitäten

Die zur Verfügung stehenden Items zu den Einzeltätigkeiten (zur Beschreibung der Antwortskala siehe Abschnitt 2.2.1) sind den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2 zugeordnet. Die Aufgabenkomplexe sind nur zum Teil abgebildet und nicht vollständig. Die Zuordnung spiegelt nicht zwangsläufig die betriebliche Praxis wider und kann ggf. variieren. Einzelne Tätigkeiten können anderen Aufgabenfeldern zugeordnet werden. Eine Begründung hierfür ist, dass bei den Betrieben unterschiedliche Kriterien für die Abgrenzung von Aufgaben der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung definiert werden können.

Für die Tätigkeitsintensitäten werden die drei Basiserhebungen (I = 2005, II = 2007, III = 2009) herangezogen. Dies erlaubt sowohl den Blick in die aktuellen Daten als auch in die Entwicklungen im Längsschnitt. Tabelle 6-15 gibt einen Überblick zur Verteilung der Tätigkeitsintensitäten über die ausgewählten Aufgabenfelder. Für jeden Aufgabenkomplex wurde die durchschnittliche Intensität berechnet. Insgesamt wird deutlich:

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden in den Aufgabenbereichen/-feldern mit unterschiedlichen Intensitäten tätig.
- In den Aufgabenkomplexen der Grundbetreuung werden die Fachkräfte mit höheren Intensitäten tätig als in den beiden ausgewählten Aufgabenkomplexen der betriebsspezifischen Betreuung.
- In der Grundbetreuung sind die Fachkräfte mit den höchsten Intensitäten im zusammengefassten Aufgabenkomplex 1 zur Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung tätig.
- Im Aufgabenkomplex 1 der betriebsspezifischen Betreuung sind die Fachkräfte mit den geringsten Intensitäten tätig. Hierbei ist allerdings zu betonen, dass dies vor allem an den Einzelaspekten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung liegt. In den klassischen Feldern (wie z. B. Tätigkeiten zu mechanischen oder physikalischen Gefährdungen) sind die Fachkräfte ziemlich intensiv tätig.
- Auch innerhalb der Aufgabenkomplexe/-felder gibt es zum Teil große Unterschiede zwischen den Einzeltätigkeiten.

Tabelle 6-15: Tätigkeitsintensitäten und die dazugehörigen Items aus den Befragungen

Datenbasis: Basiserhebung III (2009) – Längsschnitt Basis I, II und III Zuordnung der Tätigkeitsitems (Einzelitems) zu den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2	Tätigkeitsintensitäten (Mittelwerte, t3 = 2009)
Aufgabenbereich 1 der Grundbetreuung	
Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung	
• Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes	3,97
• Hilfe für Führungskräfte/Unterstützung der Führungskräfte	3,83
• Eigene Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (kein eigenes Aufgabenfeld gemäß DGUV Vorschrift 2)	3,89
Aufgabenbereich 1: Intensität gesamt (Durchschnitt)	3,90
Aufgabenbereich 2 und 3 der Grundbetreuung	
Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhältnis- und Verhaltensprävention)	
• Grobanalysen (Begehungen)	4,32
• Objektorientierte Gefährdungsanalysen	3,78
• Arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen	3,58
• Auswahl und Erprobung von persönlicher Schutzausrüstung	3,57
• Neu- bzw. Umgestaltung von Baustellen oder anderen sich ständig ändernden Arbeitsstätten	2,72
• Arbeitsplatz- und Arbeitsstättengestaltung	3,72
• Gefahrstoffe	3,59
• Biologische Arbeitsstoffe	2,56
• Arbeitsformen (z. B. Gruppenarbeitskonzepte, Team-, Telearbeit)	2,09
• Verbesserung persönlicher Schutzausrüstung	3,90
• Schulung von Sicherheitsbeauftragten	3,47
• Erstellen von Betriebsanweisungen	3,89
• Unterweisungen	4,00
• Konzepte für den Gefahrenfall (z. B. Brandschutzordnung, Evakuierungspläne)	3,49
Aufgabenbereich 2 und 3: Intensität gesamt (Durchschnitt)	3,48

Datenbasis: Basiserhebung III (2009) – Längsschnitt Basis I, II und III Zuordnung der Tätigkeitsitems (Einzelitems) zu den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2	Tätigkeitsintensitäten (Mittelwerte, t3 = 2009)
<p>Aufgabenbereich 4 der Grundbetreuung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer geeigneten Organisation (Integration in betriebliche Führung) <ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik (z. B. Leitbilder, Leitlinien) 3,11 – Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln (z. B. Führungsgrundsätze) 3,34 – Qualifizierung der Führungskräfte 3,14 – Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz (z. B. Sicherheitszirkel) 2,92 – Führungskräften konkrete Arbeitsschutzaufgaben übertragen 3,13 – Sicherheit und Gesundheit bei der Regelung betrieblicher Abläufe berücksichtigen 3,41 • Durchsetzung von Regelungen <ul style="list-style-type: none"> – ... zur systematischen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb insgesamt 3,98 – ... zur Überwachung des Zustands der Arbeitsbedingungen 3,84 – ... zur Prüfung von Arbeitsmitteln 3,69 – ... zum Umgang mit dem Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes 3,85 – ... zum Notfallmanagement (Erste Hilfe, Rettungswesen, Brandschutzordnung, Störfälle, ...) 3,92 – ... zu Betriebsanweisungen 3,95 – ... zu Unterweisungen 4,05 <p>Aufgabenbereich 4: Intensität gesamt (Durchschnitt) 3,56</p>	
<p>Aufgabenbereich 5 der Grundbetreuung</p> <p>Untersuchung nach Ereignissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analysen von Unfällen 3,96 • Analysen von Wegeunfällen 2,87 • Analysen von Beinaheunfällen 2,94 <p>Aufgabenbereich 5: Intensität gesamt (Durchschnitt) 3,26</p>	

Datenbasis: Basiserhebung III (2009) – Längsschnitt Basis I, II und III Zuordnung der Tätigkeitsitems (Einzelitems) zu den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2	Tätigkeitsintensitäten (Mittelwerte, t3 = 2009)
Betriebsspezifische Betreuung	
Aufgabenkomplex 1: Regelmäßig vorliegende Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	
1.1 Besondere Tätigkeiten	
• mechanische (z. B. Quetschstellen, Absturzgefährdung)	4,01
• elektrische (z. B. elektrische Durchströmung)	3,61
• physikalische (z. B. Lärm, Strahlungen, Klima)	3,85
• Brand und Explosionsgefährdung (z. B. Gase, Stäube, brennbare Stoffe)	3,70
• chemische (z. B. giftige Stoffe)	3,53
• biologische (z. B. Tiere, Bakterien)	2,81
1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken	
• physische (z. B. Heben und Tragen, Körperhaltung, ...)	3,80
• psychische (z. B. Stress, psychische Unterforderung...)	3,10
• Arbeitszeit, Arbeitspausen, Schichtpläne	2,30
• Kooperation mit Fremdfirmen	2,97
1.5 Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz	
• Konzepte der Personalentwicklung (Qualifizierungsmaßnahmen usw.)	2,32
1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels	
• Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte	2,36
1.7 Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit	
• Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der körperlichen Fitness und Leistungsfähigkeit	2,43
• Analysen zur Gesundheitsförderung	2,87
• Analysen der Mitarbeiterzufriedenheit	2,62
• Analysen des Krankenstandes	2,42
Aufgabenkomplex 1: Intensität gesamt (Durchschnitt)	3,04

Datenbasis: Basiserhebung III (2009) – Längsschnitt Basis I, II und III Zuordnung der Tätigkeitsitems (Einzelitems) zu den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2	Tätigkeitsintensitäten (Mittelwerte, t3 = 2009)
Aufgabenkomplex 2: Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation	
2.1 Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen usw.	3,15
2.2 Neu- bzw. Umbau von Arbeitsstätten	3,37
2.3 Einsatz neuer/veränderter Arbeitsstoffe, Ersatzstoffe, Ersatzverfahren	3,18
2.4 Änderungen von Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufen, Einführung neuer Arbeitsformen	2,89
Aufgabenkomplex 2: Intensität gesamt (Durchschnitt)	3,19

6.4.3.2 Zeitaufwand

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten für bestimmte Tätigkeiten den prozentualen Anteil an der Gesamtarbeitszeit angeben. Tabelle 6-16 gibt hierzu einen Überblick. Die Tätigkeiten sind den entsprechenden Aufgabenfeldern der Grundbetreuung und betriebs-spezifischen Betreuung zugeordnet. Die Daten bilden nur einen kleinen Teil der Aufgabenfelder ab. Dies muss bei der Interpretation berücksichtigt werden. Dennoch lassen sich einige Aussagen treffen:

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben Schwerpunktfelder in ihrer Tätigkeit.
- Etwa 15 % ihrer Gesamtarbeitszeit verwenden sie auf die abgefragten Tätigkeiten der betriebs-spezifischen Betreuung, ca. 85 % entfallen auf die Tätigkeiten in der Grundbetreuung.⁴⁹ Es ist jedoch nur ein Bruchteil der Tätigkeiten der betriebs-spezifischen Betreuung abgebildet. Es ist davon auszugehen, dass die reale Verteilung in den Betrieben anders aussieht. Dennoch bilden diese 15 % einen Richtwert.
- Mehr als 50 % ihrer Gesamtarbeitszeit entfallen auf Tätigkeiten der Verhältnis- und Verhaltensprävention in der Grundbetreuung.

⁴⁹ Die Tätigkeit "Sonstiges" mit etwas mehr als 2 % Anteil an der Gesamtarbeitszeit wird der Grundbetreuung zugeordnet.

Tabelle 6-16: Zeitaufwand und dazugehörige Items

Datenbasis: Basis I (2009) Zuordnung der Tätigkeitsitems (Einzelitems) zu den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2 für ausgewählte Aufgaben aus der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung	Anteil an Gesamtarbeitszeit %
Grundbetreuung	
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 1 (Gefährdungsbeurteilung): Aufgabenfeld 1.1: Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Gesamtkonzept 	7,2
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 2 und 3: Verhältnis- und Verhaltensprävention <ul style="list-style-type: none"> – Einsatz von PSA; auf Benutzung von PSA achten – Erarbeiten von Betriebsanweisungen / Durchführung von Unterweisungen – Vorschlagen von sicherheitstechnischen und organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – Überprüfen von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mitteilung von Mängeln – Eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen 	7,6 12,1 7,3 13,7 10,4
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 4: Schaffung einer geeigneten Organisation <ul style="list-style-type: none"> – Unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation betrieblicher Prozesse 	4,9
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 5: Untersuchung nach Ereignissen <ul style="list-style-type: none"> – Untersuchung von Unfällen und arbeitsbedingten Ursachen von Erkrankungen 	6,1
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 8: Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen zu Themen, die anderen Teiltätigkeiten nicht zuordenbar sind 	6,6
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 9: Eigene Büroorganisation 	8,7
<ul style="list-style-type: none"> • Sonstiges⁵⁰ 	2,2
Betriebsspezifische Betreuung	
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 1: Regelmäßig vorliegende Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung <ul style="list-style-type: none"> – Aufgabenfeld 1.5: Mitwirken bei der Personalentwicklung 	1,8
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbereich 2: Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation <ul style="list-style-type: none"> – Unterstützen bei Baumaßnahmen einschl. Umbau / Nutzungsänderung von Arbeitsstätten – Mitwirkung bei Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorgängen – Unterstützen bei der Neugestaltung der Arbeitsorganisation, von Arbeitsformen u. Ä. 	4,5 3,8 3,1
Gesamt	100,0

⁵⁰ Die Tabelle enthält alle abgefragten Items zu den Tätigkeiten aus der Basisstudie 3 (2009). Das Item „Sonstiges“ ist in dieser Tabelle mit aufgeführt, ist jedoch keinem Aufgabenbereich zugeordnet und wird auch nicht näher analysiert. Die Summe der prozentualen Zeitanteile für alle Tätigkeiten ergibt 100 %.

6.4.3.3 Motive zum betrieblichen Bedarf

In der Vertiefungsstudie II (2010) wurden die Fachkräfte gefragt, ob sie sich mit bestimmten Tätigkeiten befassen. Es wurde ihnen auch die Frage nach den Motiven für die Ausübung dieser Tätigkeiten gestellt (siehe hierzu auch Abschnitt 3.6). An dieser Stelle wird sich auf die drei Motive beschränkt, die die Herleitung des betrieblichen Bedarfs darstellen:

- *„...weil ich mich durch Regeln und Vorschriften verpflichtet/nicht verpflichtet fühle“*
Dieses Motiv spiegelt die sachliche Herleitung eines Bedarfs aufgrund einer Vorschrift oder eines Gesetzes wider. Das Tätigwerden ist hier also extrinsisch motiviert.
- *„...weil Führungskräfte/ Führungskräfte besonderen Wert darauf legen/es ablehnen“*
- *„... weil dies ein Problem in meinem Zuständigkeitsbereich ist/nicht erforderlich ist“*
Diese beiden Motive spiegeln den direkten betrieblichen Bedarf. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit begründen ihr (Nicht-/) Tätigwerden damit, weil die Führungskräfte diesen Bedarf äußern/nicht äußern bzw. weil die Fachkräfte aus eigener Initiative dies erkennen und als Problem bzw. eben nicht als Problem beurteilen.

Der Vergleich über alle ausgewählten Tätigkeitsbereiche zeigt, wie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Erhebungszeitpunkt (Vertiefungsstudie II, 2010) die Herleitung der Bedarfe für ihr Tätigwerden begründen. Tabelle 6-17 gibt einen Überblick der ausgewählten Items.

- Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Fachkräfte bestimmte Tätigkeiten nur sehr begrenzt aufgrund geltender Regeln und Vorschriften ausüben. Meist wird die Beschäftigung mit bestimmten Tätigkeiten eher vom direkten betrieblichen Bedarf abgeleitet. Die Fachkräfte üben insbesondere folgende Tätigkeiten aus, wenn sie sich durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet fühlen:⁵¹
 - Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung.
 - Ich führe arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen durch.
 - Ich erarbeite selbst Betriebsanweisungen und führe Unterweisungen durch.
- Viele Fachkräfte leiten den Bedarf für die Erfüllung bestimmter Tätigkeiten ab, wenn die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen. Das trifft in erster Linie bei diesen Tätigkeiten zu:⁵²
 - Ich erarbeite Hilfen für Führungskräfte, die diese bei Gefährdungsbeurteilungen nutzen können.
 - Ich erarbeite selbst Betriebsanweisungen und führe Unterweisungen durch.
 - Ich entwickle eine betriebliche Arbeitsschutzpolitik
 - Ich qualifiziere Führungskräfte.

⁵¹ Alle Werte über 35 % gelten als hohe Zustimmung für das Motiv *„...weil ich mich durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet fühle“*.

⁵² Ab einem Wert der Zustimmung von ca. 45 % wird davon ausgegangen, dass besonders viele Fachkräfte den Bedarf herleiten vom Motiv *„... weil Führungskräfte besonderen Wert darauf legen“*.

- Ich unterstütze bei der Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte (Integration in die Aufbauorganisation)
- Insbesondere bei folgenden Tätigkeiten wird der Bedarf daraus abgeleitet, weil es ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich darstellt.⁵³
 - Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung.
 - Ich qualifiziere Führungskräfte.
 - Zusammengefasste Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken
- Wenn die Fachkräfte sich nicht mit bestimmten Tätigkeiten befassen, dann liegt es im Hinblick auf die Herleitung des betrieblichen Bedarfs häufig in erster Linie daran, dass die Führungskräfte dies ablehnen. Hier gibt es über die verschiedenen Aufgaben hinweg die höchsten Zustimmungsraten, wenn die drei Motive miteinander verglichen werden. Das wird besonders deutlich bei folgenden Tätigkeiten:⁵⁴
 - Ich unterstütze bei der Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte (Integration in die Aufbauorganisation).
 - Ich unterstütze bei der Integration von Arbeitsschutzbelangen in betriebliche Abläufe (z. B. Beschaffung, Arbeitsvorbereitung, Investitionen, ...).
 - Ich berate zu den erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen (z. B. Bereitstellung erforderlicher Mittel).
 - Ich unterstütze als Fachkraft die Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung.
 - Betriebliche Veränderungen (z. B.: Ich wirke als Sifa in Planungsprozessen mit (z. B. Neubau von Arbeitsstätten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen)

Bei der Betrachtung der Einzelaspekte sind die unterschiedlichen Motive den entsprechenden Aufgabenfeldern zugeordnet.

⁵³ Mehr als 45 % Zustimmung zu dem Motiv „... weil dies ein besonderes Problem in meinem Zuständigkeitsbereich ist“ wird als hohe Zustimmungsraten gewertet.

⁵⁴ Mehr als 50 % der Fachkräfte nennen dieses Motiv für eine Nichtbeschäftigung mit einer bestimmten Tätigkeit.

Tabelle 6-17: Tätigkeitsitems und Motive zum betrieblichen Bedarf

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung.	ja = 87,3 nein = 12,7	47,2 10,4	31,5 36,5	54,5 11,5
Ich erarbeite Hilfen für Führungskräfte, die diese bei Gefährdungsbeurteilungen nutzen können.	ja = 75,5 nein = 24,5	24,4 5,9	44,8 34,8	42,1 10,2
Ich führe arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen durch.	ja = 77,5 nein = 22,5	41,3 8,6	23,8 22,3	43,3 17,7
Ich erarbeite selbst Betriebsanweisungen und führe Unterweisungen durch.	ja = 89,5 nein = 10,5	37,8 24,4	43,2 23,2	40,9 15,9
Ich entwickle eine betriebliche Arbeitsschutzpolitik (z. B. Leitbilder, Leitlinien und andere Maßnahmen der Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung).	ja = 41,1 nein = 58,9	19,5 8,4	45,1 43,7	34,7 13,8
Ich qualifiziere Führungskräfte.	ja = 45,8 nein = 54,2	15,7 5,6	43,5 43,8	45,5 11,0
Ich schaffe Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz (z. B. Sicherheitszirkel).	ja = 55,4 nein = 44,6	18,3 5,3	23,9 43,0	31,3 14,8
Ich unterstütze bei der Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte (Integration in die Aufbauorganisation)	ja = 81,9 nein = 19,1	19,4 2,2	46,3 57,4	41,6 8,1
Ich unterstütze bei der Integration von Arbeitsschutzbelangen in betriebliche Abläufe (z. B. Beschaffung, Arbeitsvorbereitung, Investitionen).	ja = 64,5 nein = 35,5	19,2 4,5	36,0 54,7	43,3 7,1

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Ich berate zu den erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen (z. B. Bereitstellung erforderlicher Mittel).	ja = 69,6 nein = 30,4	20,7 3,5	37,3 50,0	38,2 7,9
Ich unterstütze den Prozess zur Gewährleistung einer ständigen Verbesserung (KVP).	ja = 68,6 nein = 31,4	17,4 7,7	36,3 48,1	30,3 9,4
Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken: <ul style="list-style-type: none"> • Ich kümmere mich um psychische Belastungen • Ich kümmere mich um Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchung • Ich kümmere mich um Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchung 	ja = 37,3 nein = 62,7	24,2 4,5	13,2 25,6	52,6 16,6
Ich unterstütze als Fachkraft die Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung.	ja = 75,0 nein = 25,0	12,3 7,8	31,8 53,0	35,4 12,8
Ich kümmere mich um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess.	ja = 31,6 nein = 68,4	24,3 6,7	22,3 30,0	36,8 22,9
Ich wirke mit bei der Wiedereingliederung von Beschäftigten.	ja = 35,1 nein = 64,9	24,2 5,8	26,4 39,2	33,3 16,2

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Demografischer Wandel: <ul style="list-style-type: none"> • Ich wirke mit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte. • Ich kümmere mich um die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über das Arbeitsleben) 	ja = 29,3 nein = 70,7	16,2 4,9	20,6 35,7	39,4 19,1
Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen / Gesundheitsförderung: <ul style="list-style-type: none"> • Ich kümmere mich um den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten (z. B. menschengerechte Arbeitsgestaltung; Angebote zur körperlichen Fitness). • Ich ermittle Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und beurteile die gesundheitsförderlichen Potenziale. • Ich kümmere mich um Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. 	ja = 52,3 nein = 47,7	21,7 5,1	20,9 33,6	35,4 14,6

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Betriebliche Veränderun- gen: <ul style="list-style-type: none"> • Ich wirke als Fachkraft bei der Veränderung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen unterstützend mit. • Ich wirke als Fachkraft in Planungsprozessen mit (z. B. Neubau von Arbeitsstätten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen)* 	ja = 67,6 nein = 32,4	31,3 2,4	32,8 57,7	41,6 7,2
Ich wirke als Fachkraft in Planungsprozessen mit (z. B. Neubau von Arbeits- stätten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen) (hier als Einzeltätigkeit aufgeführt)	ja = 60,1 nein = 39,9	35,2 2,3	37,3 62,3	44,1 5,2

6.4.3.4 Kooperation

Durch die Reform der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ wurde auch das Erfordernis der Kooperation der betrieblichen Arbeitsschutzakteure miteinander erhöht. Die Fachkräfte müssen nicht nur bei der Erfüllung der Aufgaben mit anderen Akteuren im Arbeitsschutz wie z. B. dem Betriebsarzt kooperieren. Die Abgrenzung von Aufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder auch die Beschreibung von konkreten Leistungen und Leistungspaketen für die Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung erfordern ein hohes Maß an Kooperation von allen beteiligten Akteuren.

In der Vertiefungsstudie II (2010) wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt, wie sie mit dem Betriebsarzt, mit der Leitungsebene und mit dem Betriebs-/Personalrat zusammenarbeiten. Sie wurden gefragt, ob sie bei bestimmten Anlässen mit diesen Akteuren zusammenarbeiten oder nicht. Tabelle 6-18 gibt hierzu einen Überblick. Die Fachkräfte sollten auch die Motive für die Zusammenarbeit angeben bzw. angeben, warum sie nicht kooperieren. Nähere Analysen hierzu finden sich in Abschnitt 6.4.6.

Die Kooperation mit den Akteuren ist höchst unterschiedlich:

- Während die Kooperation mit der Unternehmensleitung für die ausgewählten Anlässe weitestgehend genutzt wird, fällt der prozentuale Anteil bei der Kooperation mit

dem Betriebsarzt und dem Betriebs-/Personalrat über alle Anlässe deutlich geringer aus.

- Für die Kooperation mit dem Betriebsarzt ergibt sich ein differenziertes Bild:
 - Drei Viertel der antwortenden Fachkräfte nutzen die Form der Zusammenarbeit bei gemeinsamen Begehungen mit dem Betriebsarzt intensiv. Damit sind die gemeinsamen Begehungen das Kooperationsfeld von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. Lediglich 37 % nutzen die Form der Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen intensiv.
 - Bei der gemeinsamen Entwicklung von Veränderungsvorschlägen und bei der gemeinsamen Einflussnahme auf Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz nutzen nahezu 50 % der Fachkräfte die Form der Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt intensiv.

Tabelle 6-18: Kooperation mit betrieblichen Akteuren und dazugehörige Items

Datenbasis: Vertiefung II (2010) Zuordnung der Tätigkeitsitems (Einzelitems) zu den Aufgabenfeldern gemäß DGUV Vorschrift 2	Nutzung der Kooperation	
	ja %	nein %
Kooperation mit Betriebsarzt (N ~ 720)		
• Wir führen gemeinsam Begehungen durch.	75,0	25,0
• Wir führen gemeinsam Gefährdungsbeurteilungen durch.	37,0	63,0
• Wir entwickeln gemeinsam Veränderungsvorschläge.	52,2	47,8
• Wir nehmen gemeinsam Einfluss auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz.	55,8	44,2
Kooperation mit Unternehmensleitung (N ~ 750)		
• Direkte Gespräche über wesentliche Arbeitsschutzprobleme	72,4	27,6
• Unterstützung der Führungskräfte bei der Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen	84,0	16,0
Kooperation mit Betriebs-/ Personalrat (N ~ 615)		
• Gemeinsame Entwicklung von Veränderungsvorschlägen	60,4	39,6
• Einfluss auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz	63,3	36,7

6.4.4 Ausgewählte Aufgabenfelder der Grundbetreuung

6.4.4.1 Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)

Dieser Abschnitt knüpft an Abschnitt 6.2 zur Gefährdungsbeurteilung an (detaillierte Informationen aus der Studie zu Ergebnissen zur Gefährdungsbeurteilung können diesem Abschnitt entnommen werden). Dieser Abschnitt bezieht sich auf die benötigten zeitlichen Ressourcen und die Motive, die die Herleitung des betrieblichen Bedarfs widerspiegeln.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt, wie viel Prozent der Gesamtarbeitszeit auf die „Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Gesamtkonzept“ entfällt. Diese Tätigkeit wird dem Aufgabenfeld 1.1 der Grundbetreuung zugeordnet. Hier zeigt sich für Erhebungszeitraum t3 (2009), dass die Fachkräfte im Durchschnitt 7,2 % ihrer Gesamtarbeitszeit zur Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Gesamtkonzept nutzen.

Interessant ist nun die Frage, warum sie sich mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung beschäftigen und warum nicht. Es folgt ein Blick in die Motive, die die Herleitung des Bedarf für die Ausübung dieser Tätigkeiten darstellen (siehe Tabelle 6-19).

Tabelle 6-19: Motive zur Bedarfslage der Betriebe zum Thema Gefährdungsbeurteilung

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Ich kümmere mich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung.	ja = 87,3 nein = 12,7	47,2 10,4	31,5 36,5	54,5 11,5
Ich erarbeite Hilfen für Führungskräfte, die diese bei Gefährdungsbeurteilungen nutzen können.	ja = 75,5 nein = 24,5	24,4 5,9	44,8 34,8	42,1 10,2

Es ergibt sich folgendes Bild:

- Der überwiegende Teil der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmert sich um ein betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung (87,3 %) und unterstützt die Führungskräfte bei diesem Thema (75,5 %). 54,5 % dieser Fachkräfte geben an, dass sie sich darum kümmern, weil dies ein besonderes Problem in dem Zuständigkeitsbereich ist. 47,2 % fühlen sich durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet.
- Etwa drei Viertel der Fachkräfte erarbeiten Hilfen für Führungskräfte zur Gefährdungsbeurteilung. Hier wird deutlich, dass nach Einschätzung der Fachkräfte der Bedarf von den Führungskräften selbst geäußert wird. Hier geben 44,8 % der Fachkräfte an, dass die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen. Für 42,1 % ist dies ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich. Damit erreicht dieses Motiv bei beiden Items die höchsten Zustimmungsraten.
- Wenn sich die Fachkräfte nicht mit der Gesamtkonzeptentwicklung oder der Unterstützung der Führungskräfte befassen, liegt es im Hinblick auf den betrieblichen Bedarf vor allem daran, dass Führungskräfte dies ablehnen (36,5 % bzw. 34,8 %). Dies hat Auswirkungen auf die Tätigkeit der Fachkräfte und sie beschäftigen sich dann nicht mit dem so zentralen Thema Gefährdungsbeurteilung.

- ✓ Der überwiegende Teil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmert sich um das Thema Gefährdungsbeurteilung. Sie leiten den Bedarf in erster Linie davon ab, weil es ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist.
- ✓ Führungskräfte müssen als zentrale Zielgruppe zum Thema Gefährdungsbeurteilung durch die Präventionsstrategien der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen noch stärker fokussiert werden als bisher. Wenn Fachkräfte sich nicht mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung befassen, liegt es häufig daran, dass die Führungskräfte keinen besonderen Wert darauf legen.

6.4.4.2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnis- und Verhaltensprävention

Im Zentrum der Arbeitsgestaltung steht das Arbeitssystem mit seinen Systemelementen (siehe Abbildung 6-29).

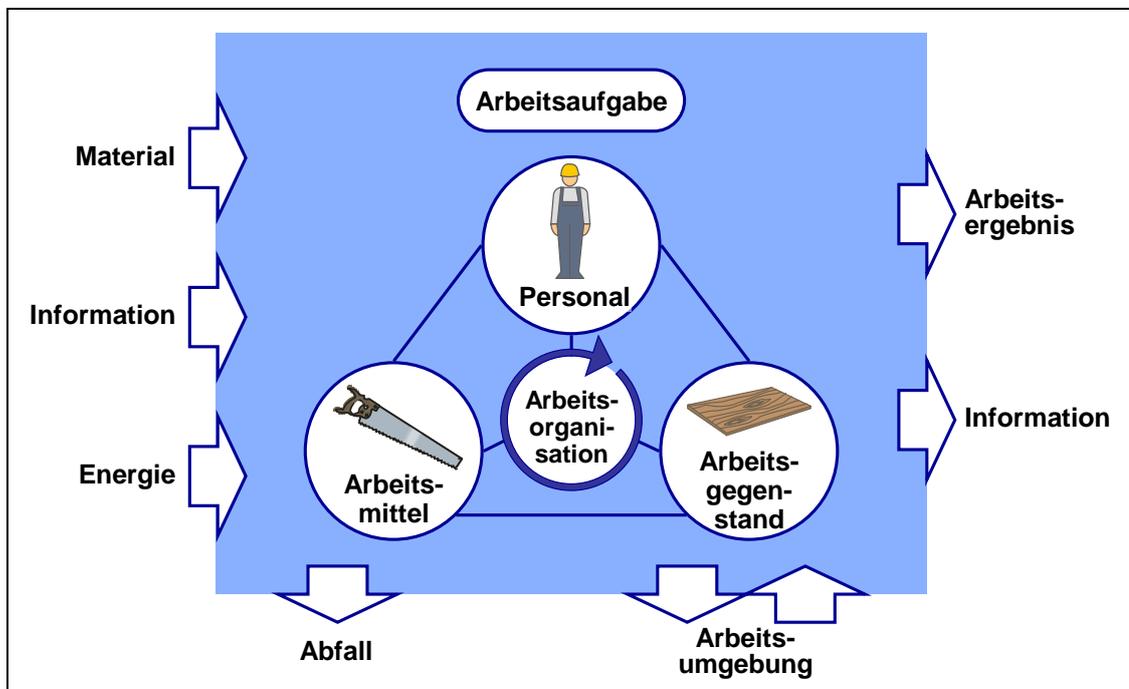


Abbildung 6-29: Arbeitssystem⁵⁵

Arbeitssysteme sind meist sozio-technische oder Mensch-Maschine-Umwelt-Systeme, in denen Beziehungen zwischen technischen Elementen, aber auch zwischen den Menschen und zwischen technischen Elementen und Menschen auftreten. Das Systemverhalten und die Beziehungen der Systemelemente untereinander folgen weder ausschließlich technischen noch sozialen Regeln, sondern einer Kombination.

Die sichere, gesundheitsgerechte und menschengerechte Arbeitsgestaltung kann daher nie nur unter technischen Aspekten erfolgen. Demnach geht die Arbeitswissenschaft immer von Arbeitssystemen als sozio-technische Systeme aus. Der Mensch ist im sozio-

⁵⁵ Quelle: Fernlehrgang der Unfallkassen zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Lektion 4).

technischen System das aktive Element. Er kann andere inaktive Elemente des Systems wie beispielsweise ein Fahrzeug, eine Maschine oder ein Werkzeug in Bewegung setzen. Letztlich entstehen ohne seine Arbeit keine Produkte oder Dienstleistungen.

Mit der Arbeitssystemgestaltung können mehrere Ziele verfolgt werden (z. B. Funktionalität, dem Menschen angemessene Arbeitsbedingungen, Wirtschaftlichkeit). Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss sich in ihrem Handeln innerhalb dieses Zielsystems bewegen. Es ist Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit, zu unterstützen, zu beraten, zu beobachten und darauf hinzuwirken, dass dem Menschen angemessene und gesellschaftlich vertretbare Arbeitsbedingungen entstehen. Anliegen der Arbeitssystemgestaltung ist die Optimierung des gesamten Arbeitssystems mit allen unterschiedlichen Zielen. Arbeitsgestaltung ist dabei ein Teilaspekt der Arbeitssystemgestaltung. Sie richtet sich auf die Gestaltung der Bedingungen der menschlichen Arbeit im Rahmen des Arbeitssystems.

Während unter Verhältnisprävention alle Maßnahmen zur vorbeugenden Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch technische und organisatorische Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung zu verstehen sind (Gestaltung der Verhältnisse), umfasst die Verhaltensprävention alle vorbeugende Maßnahmen zur Bildung sicherer und gesundheitsgerechter Verhaltensweisen der Beschäftigten (Gestaltung der Verhaltensweisen).

Der Aufgabenkatalog der Grundbetreuung sieht zwei Tätigkeitsfelder zur Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhältnisprävention) vor:

1) Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen

Zu den grundlegenden Maßnahmen der verhältnispräventiven Arbeitsgestaltung gehört es, die bestehenden Arbeitsbedingungen zu ermitteln, zu beurteilen und dazu „Soll-Zustände“ festzulegen, und zwar hinsichtlich von:

- Arbeitsmitteln
- Arbeitsstoffen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsverfahren
- Arbeitsorganisation

Dabei sind nicht nur ergonomische, sondern beispielsweise auch arbeitspsychologische Aspekte zu beachten. Zudem sind die gesundheitsstärkenden Faktoren, wie etwa die gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit, in den Arbeitssystemen zu ermitteln und zu beurteilen. Es sollen gemeinsame Begehungen durchgeführt, mit geeigneten Methoden der Zustand ermittelt und beurteilt, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet und deren Durchführung beobachtet werden.

Auf dieser Basis sollen Betriebsärzte und Fachkräfte bei der Lösungssuche unterstützen, Gestaltungsvorschläge unterbreiten und die Durch- und Umsetzung begleiten sowie Wirkungskontrollen durchführen.

2) Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen

Betriebliche Veränderungen fallen nur dann unter die Grundbetreuung, wenn für den Betrieb keine grundlegend neuen Abläufe damit verbunden sind. Dies sind z. B. die Er-

satzbeschaffung von Maschinen und Geräten, die Umstellung von Arbeitsverfahren oder der Austausch von Stoffen, die im Prinzip bereits im Betrieb bekannt sind und angewendet werden, oder die Veränderung von Arbeitsplätzen etwa durch eine neue Anordnung der Arbeitsmittel. Bei solchen Veränderungen gehört es zu den Aufgaben der Grundbetreuung, auf die Einhaltung der grundlegenden Standards der sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen, die Maßnahmen der hinweisenden Sicherheitstechnik und der Bereitstellung der erforderlichen PSA sowie die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung hinzuwirken.

Der Aufgabenkatalog der Grundbetreuung sieht vier Tätigkeitsfelder zur Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhaltensprävention) vor:

- 1) Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen
- 2) Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten
- 3) Information und Aufklärung
- 4) Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten

Betriebsarzt und Fachkraft müssen auch bei grundlegenden Maßnahmen zur Verhaltensprävention bei der Arbeitsgestaltung mitwirken: beispielsweise beim Aufbau eines Unterweisungssystems und bei der Durchführung von Unterweisungen, bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und bei Qualifizierungsmaßnahmen zum Arbeitsschutz. Sie sollen insbesondere zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten motivieren und Beschäftigte darüber aufklären sowie über Unfall- und Gesundheitsgefahren informieren. Dazu gehört auch die kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten, z. B. im Rahmen von Unterweisungen. Alle individuellen Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, wie insbesondere die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, sind jedoch Gegenstand der betriebsspezifischen Betreuung.

An dieser Stelle werden einige Tätigkeiten (Einzelitems), die in der Sifa-Langzeitstudie abgefragt wurden, den Aufgabenkomplexen 2 (Verhältnisprävention) und 3 (Verhaltensprävention) zugeordnet. Im Einzelfall können diese Tätigkeiten jedoch auch den Aufgabenfeldern der betriebsspezifischen Betreuung zugeordnet werden. Diese Zuordnung erhebt keinen Anspruch auf Rechtmäßigkeit und Allgemeingültigkeit.

Abbildung 6-30 gibt einen Überblick der Tätigkeitsintensitäten in den zu den Aufgabenfeldern der Verhältnis- und Verhaltensprävention zugeordneten Tätigkeiten.



Abbildung 6-30: Tätigkeitsintensitäten bei ausgewählten Tätigkeiten zur Verhältnis- und Verhaltensprävention in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Bei Blick auf die Tätigkeitsintensitäten bei den Einzelitems der zu den Aufgabenfeldern der Verhältnis- und Verhaltensprävention zugeordneten Tätigkeiten zeigt sich ein differenziertes Bild:

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit führen mit der größten Intensität Grobanalysen durch. Zu dieser Form der Analysen gehören zum Beispiel Begehungen.

- Kaum intensiv beschäftigen sie sich mit der Verbesserung von vorhandenen Arbeitssituationen hinsichtlich der Arbeitsformen (z. B. Gruppenarbeitskonzepte, Team-, Telearbeit). Aber auch mit biologischen Arbeitsstoffen und der Neu- bzw. Umgestaltung von Baustellen oder anderen sich ständig ändernden Arbeitsstätten beschäftigen sich die Fachkräfte kaum. Bei den biologischen Arbeitsstoffen ist jedoch ein Anstieg der Tätigkeitsintensitäten erkennbar (Erhebungszeitraum t1 M = 2,39; t3 M = 2,63; N = 270)⁵⁶.
- Mit den anderen Tätigkeiten beschäftigen sie sich mit einer ziemlichen Intensität, z. B. Unterweisungen, Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung, Erstellen von Betriebsanweisungen sowie objektorientierte und arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen. Bei der Verbesserung der Persönlichen Schutzausrüstung ist über die Zeit ein leichter Anstieg bei den Tätigkeitsintensitäten erkennbar (Erhebungszeitraum t1 M = 3,85; t2 M = 4,0; t3 M = 4,0; N = 528)⁵⁷.

Im Bereich der vorausschauenden (prospektiven) Analyse der Arbeitssysteme ist festzuhalten, dass Begehungen und objektorientierte Gefährdungsbeurteilungen von den Fachkräften für Arbeitssicherheit mit einer höheren Intensität ausgeübt werden als arbeitsablauforientierte Gefährdungsbeurteilungen. Ein Blick in den echten Längsschnitt zeigt allerdings, dass sich die Intensität des Tätigwerdens bei arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen stetig erhöht hat (Erhebungszeitraum t1 M = 3,4; t2 M = 3,53; t3 M = 3,68; N ~ 550)⁵⁸. Bei Begehungen und objektorientierten Gefährdungsanalysen sind über die Zeit keine Veränderungen sichtbar. Es ist also der Trend erkennbar, dass die Fachkräfte verstärkt arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen durchführen, um dem Ziel der Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme näher zu kommen. Der Vorteil von arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen gegenüber anderen Analysemethoden liegt darin, dass nicht nur eine Momentaufnahme des Zustands der Arbeitssysteme festgehalten wird, sondern eine ganzheitliche Arbeitssystembetrachtung erfolgt, also die einzelnen Elemente des Arbeitssystems (inkl. des Menschen) in ihrer Wechselwirkung miteinander und mit anderen Arbeitssystemen analysiert werden.

Etwas mehr als Drei Viertel der antwortenden Fachkräfte (77,5 %) geben an, dass sie diese Analysen durchführen.⁵⁹ Und sie tun es besonders deshalb, weil dies ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist (43,3 %) und weil sie sich durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet fühlen. Die Fachkräfte geben an, dass es weniger daran liegt, dass die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen (23,8 %). Wenn es aber darum geht, dass arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen nicht durchgeführt werden – immerhin bei 22,5 % der antwortenden Fachkräfte – dann deshalb, weil die Führungskräfte dies ablehnen (siehe Tabelle 6-17 in Abschnitt 6.4.3.3).

⁵⁶ Zeiteffekt, insbesondere von Erhebungszeitraum t1 auf t2; $p < .01$. Im echten Längsschnitt ist die Anzahl der teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit (N = 270) vergleichsweise gering.

⁵⁷ Zeiteffekt, insbesondere von Erhebungszeitraum t1 auf t2; $p < .01$.

⁵⁸ Zeiteffekt, insbesondere von Erhebungszeitraum t2 auf t3; $p < .01$.

⁵⁹ Vertiefungsstudie 2 (N ~ 810).

- ✓ Bei den Analysemethoden greifen Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor allem auf Begehungen und objektorientierte Gefährdungsanalysen zurück. Die Beschäftigung mit arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen gewinnt aber immer mehr an Bedeutung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- ✓ Fast ein Viertel der Fachkräfte führen keine arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen durch, weil die Führungskräfte dies ablehnen.

Tabelle 6-20 gibt einen Überblick des für bestimmte Tätigkeiten benötigten prozentualen Anteils an der Gesamtarbeitszeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die ausgewählten Tätigkeiten bilden kein vollständiges Abbild der Tätigkeiten nach den Aufgabenkomplexen 2 und 3 der Grundbetreuung gemäß DGUV Vorschrift 2.

Tabelle 6-20: Prozentuale Anteile an der Gesamtarbeitszeit für ausgewählte Tätigkeiten zur Verhältnis- und Verhaltensprävention in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Aufgaben im Betrieb (Einzelitems) zur Verhältnis- und Verhaltensprävention	Anteil an Gesamt- arbeitszeit %
20.1 Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung; auf Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen achten	7,6
20.2 Erarbeiten von Betriebsanweisungen und Durchführen von Unterweisungen	12,1
20.3 Überprüfen von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mitteilung von Mängeln	13,7
20.5 Eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen	10,5
20.7 Vorschlagen von sicherheitstechnischen und organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen	7,3
Gesamt	51,2

Mehr als 50 % ihrer Gesamtarbeitszeit verwenden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf die in Tabelle 6-20 dargestellten Tätigkeiten zur Verhältnis- und Verhaltensprävention. Etwas mehr als ein Viertel ihrer Gesamtarbeitszeit benötigen die befragten Fachkräfte für die Erstellung von Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Begehungen und Mängelmeldungen. Diese Aufgaben, die den Aufgabenkomplexen 2 und 3 der Grundbetreuung zuzuordnen sind, bilden also einen Schwerpunkt der Tätigkeit der an der Studie teilnehmenden Fachkräfte. Dass diese sich vor allem schwerpunktmäßig mit diesen Tätigkeiten beschäftigen, zeigen uns auch die Ergebnisse der Vertiefungsstudie 2. Knapp 90 % der teilnehmenden Fachkräfte (N ~ 810) erstellen Betriebsanweisungen und führen Unterweisungen durch.

Warum ist das ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit? Ist der Bedarf bei den Betrieben so groß? Die Zustimmungsraten zu den drei Motiven zur Bedarfslage ist in etwa gleich und liegt bei ca. 40 %. Das ist eine vergleichsweise hohe Zustimmungsraten (vgl. auch Tabelle 6-17 zu den Motiven in Abschnitt 6.4.3.3). Die Fachkräfte leiten hier also über alle drei ausgewählten Motivfelder einen hohen Bedarf bei den Betrieben ab, dass sie selbst Betriebsanweisungen erarbeiten und Unterweisungen durchführen.

- Die Führungskräfte legen besonderen Wert darauf (43,2 %).
- Es ist ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich (40,9 %).
- Sie fühlen sich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet (37,8 %).

- ✓ Mehr als 50 % ihrer Gesamtarbeitszeit verwenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf Tätigkeiten der Verhältnis- und Verhaltensprävention. Etwa 25 % der Gesamtarbeitszeit verwenden sie auf das Erstellen von Betriebsanweisungen, die Durchführung von Unterweisungen und Mängelmeldungen. Das entspricht einer Schwerpunktsetzung in der Grundbetreuung.
- ✓ Knapp 90 % der Fachkräfte erstellen selbst Betriebsanweisungen und führen selbst Unterweisungen durch. Sie tun dies, weil sie hier hierfür einen hohen Bedarf (bei den Betrieben) herleiten.

Die folgenden Ausführungen enthalten Aussagen zu ausgewählten Aufgaben der Verhältnis- und Verhaltensprävention im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße, der Wirtschaftssektoren und der typischen Betreuungsformen⁶⁰ auf die Tätigkeitsintensitäten und zeitlichen Ressourcen in Erhebungszeitraum t3 (2009).

Generell lassen sich über ausgewählte Tätigkeitsfelder zur Verhältnis- und Verhaltensprävention keine allgemeingültigen Aussagen treffen. Stattdessen zeigt sich auch hier ein differenziertes Bild:

- Prospektive Analysen der Arbeitssysteme
 - Bei den Begehungen gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Jedoch zeigen sich bei objektorientierten Gefährdungsanalysen Unterschiede zwischen den Betrieben mit mehr als *500 Mitarbeitern* ($M = 3,88$) gegenüber den Betrieben mit *51 bis 250 Mitarbeitern* ($M = 3,76$) und *251 bis 500 Mitarbeitern* ($M = 3,70$) ($p < .05$). Aber auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus *Kleinst- und Kleinbetrieben* ($M = 3,85$) weisen relativ hohe Mittelwerte auf, aber die Unterschiede werden nicht signifikant. Es zeigt sich, dass die *überbetrieblichen Fachkräfte* (Freiberufler, überbetriebliche Dienste) hier mit den höchsten Tätigkeitsintensitäten ($M \sim 4,5$) tätig sind. Die internen *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* und *ohne besondere Aufgaben* hingegen werden mit den geringsten Intensitäten tätig ($M \sim 4,1$ bis $4,2$). Die anderen Fachkräfte bewegen sich im Mittelwert = $4,3$.
 - Fachkräfte aus *Kleinst- und Kleinbetrieben, mittleren Betrieben, mittelgroßen Betrieben* und *Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern* werden bei den *arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen* mit einer ähnlichen Intensität tätig (Mittelwert von $3,52$ bis $3,68$). Fachkräfte aus *Großbetrieben* sind hier gegenüber den-

⁶⁰ Interne Vollzeit-Fachkraft, interne Teilzeit-Fachkraft mit Leitungsfunktion, interne Teilzeit-Fachkraft mit Beauftragtenfunktion, interne Teilzeit-Fachkraft mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion, interne Teilzeit-Fachkraft ohne besondere Aufgaben, freiberufliche Fachkraft (überbetrieblich), Fachkraft aus überbetrieblichem Dienst – siehe hierzu auch Kapitel 4.8.2.

jenigen aus den *kleineren Betrieben* etwas intensiver tätig (0,1 bis 0,2 Skaleneinheiten).⁶¹

- Bei den *arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalysen* sind es vor allem die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten*, die diese Analysemethoden mit der höchsten Intensität anwenden (Mittelwert = 3,87). Aber auch die *internen Vollzeit-Fachkräfte* sind hier überdurchschnittlich intensiv tätig (Mittelwert = 3,74). *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* (Mittelwert = 3,40), *mit Leitungsfunktion* (Mittelwert = 3,45) und *mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion* (Mittelwert = 3,44) sind hier mit der geringsten Intensität tätig. *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion* und *freiberufliche Fachkräfte* bewegen sich im Mittel bei Mittelwert ~ 3,6.
- Ausgewählte Planungsprozesse⁶²
 - Bei der Auswahl und Erprobung von *Persönlicher Schutzausrüstung* sind die Fachkräfte mit einer geringeren Intensität tätig als ihre Kollegen, die größere Betriebe mit *mehr als 251 und mehr als 500 Mitarbeitern* betreuen ($p < .05$). Generell lässt sich hier sagen: Je größer der betreute Betrieb, desto intensiver werden die Fachkräfte hier tätig. Dass Fachkräfte aus verschiedenen Betriebsgrößenklassen bei dem Thema *Persönliche Schutzausrüstung* unterschiedlich tätig werden, zeigt auch ein Blick auf die hierauf verwendeten Arbeitszeiten. Je größer der Betrieb ist, desto weniger Zeit verwenden die Fachkräfte darauf, auf den Einsatz und auf die Benutzung von Persönlichen Schutzausrüstungen zu achten. Während es bei *Kleinst- und Kleinbetrieben* knapp 9 % ihrer Gesamtarbeitszeit sind, sind es bei *Großbetrieben* nur etwa 6,5 %. Fachkräfte aus Großbetrieben verwenden also in etwa ein Drittel weniger Arbeitszeit auf diese Aufgabe ($p < .01$). Bei Tätigkeitsintensitäten zur Verbesserung der Persönlichen Schutzausrüstung gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Bei dieser verhaltenspräventiven Aufgabe sind es vor allem die *internen Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 3,85$), die besonders intensiv tätig sind. *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* und *ohne besondere Aufgaben* bewegen sich in etwa im Mittel ($M \sim 3,50$). Zum Vergleich: Die *freiberuflichen Fachkräfte* ($M = 2,99$) und diejenigen aus *überbetrieblichen Diensten* ($M = 3,13$) werden mit einer deutlich geringeren Intensität tätig ($p < .01$). Die *überbetrieblichen Fachkräfte* fallen bei den Planungsprozessen zur Persönlichen Schutzausrüstung gegenüber den internen Fachkräften ab.
 - Auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die *Neu- bzw. Umgestaltung von Baustellen oder anderen sich ständig ändernden Arbeitsstätten* gilt: Je größer der Betrieb, desto intensiver sind die Fachkräfte bei diesen Planungsprozessen beteiligt ($M = 2,5$ bei *Kleinst- und Kleinbetrieben* bis $M = 2,75$ bei *Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern*). Bei der Beteiligung bei der Neu- bzw. Umgestaltung von Baustellen oder anderen sich ständig ändernden Arbeitsstätten sind die Fachkräfte aus den *überbetrieblichen Diensten* ($M = 2,89$) und *Vollzeit-Fachkräfte* ($M = 2,83$) mit der höchsten Intensität tätig. Weit abgeschlagen sind

⁶¹ Die Mittelwertsunterschiede werden nicht signifikant.

⁶² Siehe hierzu auch Abschnitt 6.4.5.6 zu Planungsprozessen, die betriebsspezifische Betreuung auslösen.

die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 2,38$). Die anderen Fachkräfte bewegen sich im Mittelwert $\sim 2,70$.

- Betriebsanweisungen und Unterweisungen
 - Hier gilt: Je kleiner der betreute Betrieb ist, desto intensiver sind die Fachkräfte bei der Erstellung von *Betriebsanweisungen* tätig ($M = 3,76$ bei *Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter* bis $4,05$ bei *Kleinst- und Kleinbetrieben*). Das gleiche gilt für *Unterweisungen* ($M = 3,89$ bis $4,15$). Fachkräfte sind in den kleineren Betrieben eher die „Macher“ als in größeren Betrieben. Das zeigt auch ein Blick auf die darauf verwendeten Arbeitszeiten: Auch hier gilt, je größer der Betrieb, desto weniger Arbeitszeit verwenden die Fachkräfte auf diese Aufgaben. Während Fachkräfte aus *Kleinst- und Kleinbetrieben* knapp 15 % ihrer Gesamtarbeitszeit hierfür verwenden, benötigen diejenigen aus *Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern* etwas weniger als 10 % ihrer Gesamtarbeitszeit ($p < .01$).
 - *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* sind bei der Erstellung von *Betriebsanweisungen* mit einer deutlich höheren Intensität tätig ($M = 4,31$) als die anderen Fachkräfte. Zum Vergleich: *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* ($M = 3,60$) und *mit Leitungsfunktion* ($M = 3,73$) weisen deutlich geringere Tätigkeitsintensitäten auf. *Freiberufliche Fachkräfte, interne Vollzeit-Fachkräfte, Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion und mit Beauftragten- und Leitungsfunktion* bewegen sich um den Durchschnitt ($M = 3,8$ bis $4,00$).⁶³ Auch bei den *Unterweisungen* sind die Fachkräfte aus den *überbetrieblichen Diensten* gegenüber den anderen Fachkräften mit einer deutlich höheren Intensität tätig ($p < .01$).
 - Etwa 15 % ihrer Gesamtarbeitszeit verwenden *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* auf das Erarbeiten von *Betriebsanweisungen* und die *Durchführung von Unterweisungen*. Zum Vergleich: *Interne Vollzeit-Fachkräfte* benötigen hierfür etwas unter 9 %, das entspricht einem Drittel weniger Zeit. Das legt die Vermutung nahe, dass *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* vor allem für diese Leistungen eingekauft werden.
- Schulung von Sicherheitsbeauftragten als verhaltenspräventive Maßnahme
 - Erwartungsgemäß lassen sich bei der *Schulung der Sicherheitsbeauftragten* größere Effekte erkennen. Hier gilt: Je größer der betreute Betrieb ist, desto intensiver werden die Fachkräfte tätig ($M = 3,21$ bis $3,71$). Das Bild bestätigt sich beim Blick auf die typischen Betreuungsformen: In erster Linie sind es die *internen Vollzeit-Fachkräfte*, die die Sicherheitsbeauftragten schulen. Erklären lässt sich dies dadurch, dass mit der Betriebsgröße die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten zunimmt und somit auch ein höherer Schulungsbedarf besteht.

Beim Blick auf die Wirtschaftssektoren für die Aufgaben der Verhältnis- und Verhaltensprävention (in Erhebungszeitraum t3 – 2009) zeigt sich ein heterogenes Bild, das keine pauschalen Aussagen zulässt. Tabelle 6-21 gibt einen Überblick der Tätigkeiten mit den größten Mittelwertsunterschieden zwischen den Fachkräften aus dem produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor.

⁶³ Die Mittelwertsunterschiede zu den Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten werden auf dem Niveau .01 statistisch signifikant.

Tabelle 6-21: Unterschiede zwischen Wirtschaftssektoren bei ausgewählten Aufgaben der Verhältnis- und Verhaltensprävention

Tätigkeit	Wirtschaftssektor	N	Mittelwert	Mittelwertsunterschied
Planungsprozesse – Auswahl und Erprobung Persönlicher Schutzausrüstung	Urproduktion	31	3,87	
	Produzierendes Gewerbe	604	3,84	.54**
	Dienstleistungsbereich	572	3,30	
	Gesamt	1207	3,58	
Verbesserung Arbeitsbedingungen – Biologische Arbeitsstoffe	Urproduktion	26	2,38	
	Produzierendes Gewerbe	437	2,33	.44**
	Dienstleistungsbereich	470	2,77	
	Gesamt	933	2,56	
Verbesserung Arbeitsbedingungen – Persönliche Schutzausrüstung	Urproduktion	31	4,13	
	Produzierendes Gewerbe	605	4,10	.41**
	Dienstleistungsbereich	582	3,69	
	Gesamt	1218	3,90	

Anmerkungen: ** statistisch signifikant auf dem Niveau .01; Der Sektor Urproduktion wird aufgrund zu geringer Fallzahlen deskriptiv berichtet, jedoch nicht mit den anderen beiden Sektoren verglichen.

Grundsätzlich muss angemerkt werden, dass die Unterschiede für Tätigkeiten der Verhältnis- und Verhaltensprävention nur bei diesen drei Items relevant sind. Bei allen anderen Items gibt es keine Unterschiede zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit aus dem produzierenden Gewerbe und aus dem Dienstleistungssektor.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Fachkräfte bei den einzelnen Tätigkeiten unterschiedlich tätig werden – sowohl bei den Tätigkeitsintensitäten als auch bei dem darauf verwendeten Anteil der Gesamtarbeitszeit. Dies zeigt, dass die Bedarfe der einzelnen Betriebe andere sind und schon die Schwerpunktsetzung in den Tätigkeiten der Verhältnis- und Verhaltensprävention als betriebsspezifisches Charakteristikum anzusehen ist.

- ✓ Es gibt große Unterschiede zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit in den Feldern Verhältnis- und Verhaltensprävention. Auch die Zugehörigkeit zu einer Betriebsgrößenklasse, einem Wirtschaftssektor oder einer typischen Betreuungsform wirkt sich auf die Erfüllung dieser Aufgaben im Betrieb aus. Dies ist ein aussagekräftiger Indikator dafür, dass die Betreuung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit – auch in diesen Aufgabenbereichen – viele Facetten hat.
- ✓ Je kleiner der betreute Betrieb ist, desto intensiver befassen sich die Fachkräfte mit der Erstellung und Durchführung von Unterweisungen. Fachkräfte aus Kleinst- und Kleinbetrieben – vor allem diejenigen aus den überbetrieblichen Diensten – beschäftigen sich mehr mit den Themen Erarbeiten von Betriebsanweisungen und Unterweisungen als ihre Kollegen aus den größeren Betrieben. Sie verwenden auch mehr Zeit auf die Erfüllung dieser Aufgaben. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie bei diesen Themen die „Macher“ unter den Fachkräften sind. Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten werden von den Betrieben eher für diese Leistungen eingekauft.
- ✓ Je größer der betreute Betrieb, desto intensiver befassen sich die Fachkräfte mit Planungsprozessen (hier: Auswahl und Erprobung von Persönlicher Schutzausrüstung sowie Neu- und Umgestaltung von Baustellen und anderen sich ständig ändernden Arbeitsstätten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen).

6.4.4.3 Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit

Ursachen für mögliche Gesundheitsschäden, Unfälle aber auch gesundheitsstärkende Ressourcen bestehen nicht nur in den konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort, sondern auch in der betrieblichen Organisation. Mängel wirken sich in aller Regel sehr viel drastischer aus als Defizite in einzelnen Arbeitssystemen. Sie haben vielfach Breitenwirkung im gesamten Betrieb. Das Niveau des Arbeitsschutzes ist wesentlich davon abhängig, wie Sicherheit und Gesundheit in der betrieblichen Organisation verankert sind.

Die Quellen für die Entstehung gesundheitlicher Risiken durch Gefährdungsfaktoren liegen im Arbeitssystem. Quellen für eine unzureichende Gestaltung des Arbeitssystems liegen in der betrieblichen Organisation, die den weitreichendsten Ansatzpunkt bietet, um Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Dieser Gesamtzusammenhang wird in Abbildung 6-31 dargestellt.

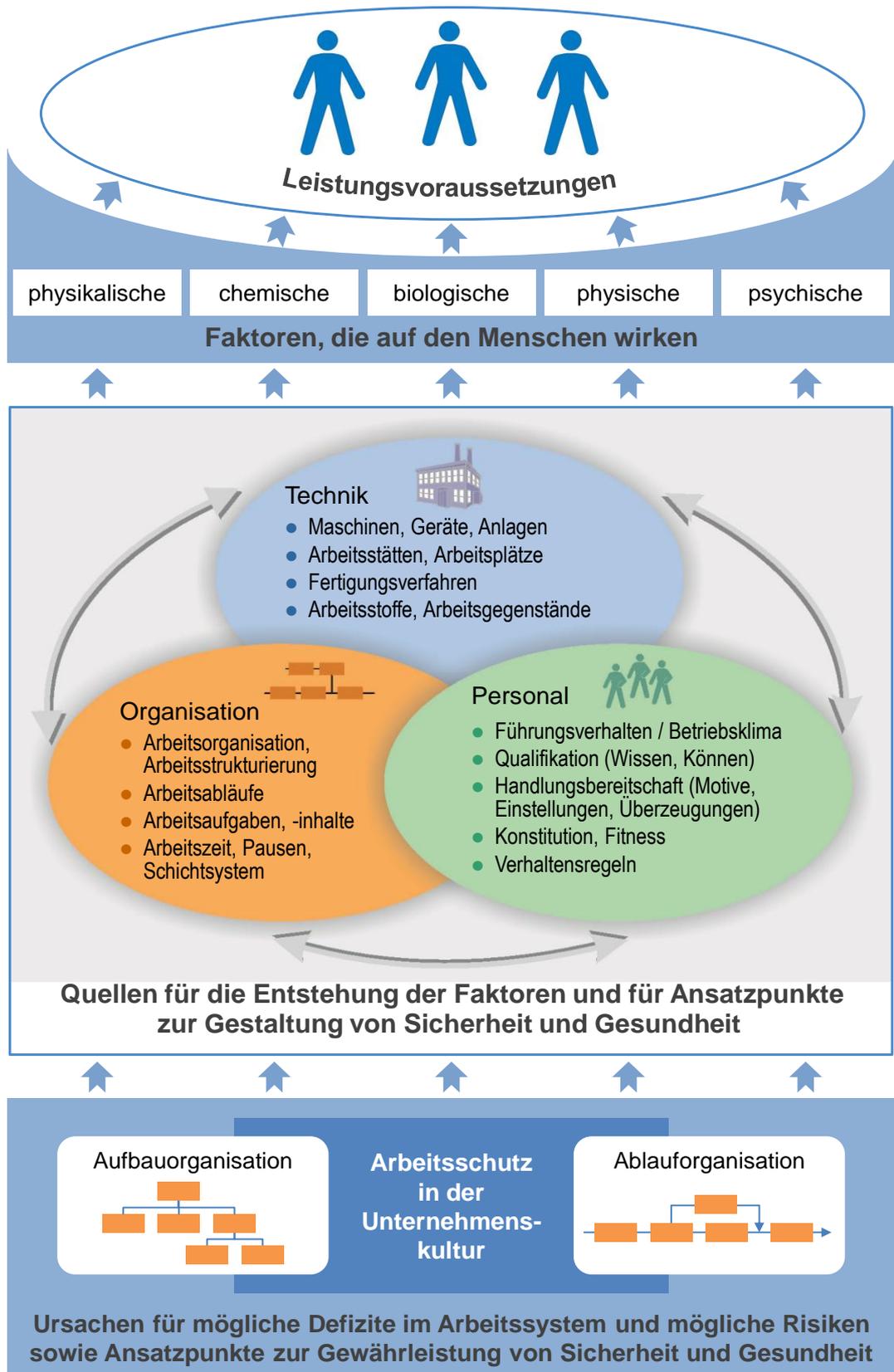


Abbildung 6-31: Wirkung der Betriebsorganisation auf Gefährdungen und Defizite in Arbeitssystemen⁶⁴

⁶⁴ Quelle: Fernlehrgang der Unfallkassen zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Lektion 9)

Die Gestaltung der Betriebsorganisation hat für den betrieblichen Arbeitsschutz insbesondere folgende Bedeutung:

- Quellen für gesundheitliche Risiken in Arbeitssystemen sind vielfach Defizite in der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation.
- Verstöße gegen Vorschriften geschehen nicht zufällig. Sie geschehen, weil in der betrieblichen Organisation keine Voraussetzungen zur Durchsetzung der Vorschriften geschaffen wurden. So kennen z. B. die Zuständigen die Forderungen in Vorschriften nicht, sie werden nicht systematisch informiert.

Arbeitsschutz muss organisiert und wie jede andere Aufgabe im Betrieb systematisch geplant, durchgeführt und im Hinblick auf die erzielten Wirkungen bewertet werden. Dabei ist Arbeitsschutz als systematischer Verbesserungsprozess zu betreiben. Arbeitsschutz ist vor allem dann wirksam, wenn er im Denken und Handeln aller Führungskräfte und Beschäftigten verwurzelt ist. Er muss daher mit allen betrieblichen Aufgaben, Strukturen und Instrumenten verknüpft sein.

Arbeitsschutz muss (schrittweise) systematisch in der bestehenden betrieblichen Organisation verankert werden und integrierter Teil des betrieblichen Managements sein. Der praktische Nutzen der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation liegt darin, dass

- Führungskräfte und Beschäftigte genau wissen, was im Arbeitsschutz zu tun ist. Arbeitsschutz wird so zur Aufgabe aller,
- Arbeitsschutz von Anfang an in Planungen einbezogen wird und konsequent präventiv gestaltet werden kann,
- Nutzenpotenziale des Arbeitsschutzes (Kosteneinsparungen, straffe Organisation und Prozessabläufe, höhere Motivation und Leistung, Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf etc.) wirksam erschlossen werden,
- Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kompetenzen zum Arbeitsschutz klar definiert und allen bekannt sind,
- Arbeitsschutz als unverzichtbarer Teil anderer betrieblicher Aufgaben verstanden und gestaltet wird und in der Folge Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz effektiv verbessert werden,
- integrierter Arbeitsschutz den gesetzlichen Verpflichtungen für eine „geeignete Organisation“ im Sinne § 3 Arbeitsschutzgesetz Rechnung trägt und somit
- die Verantwortlichen erforderlichenfalls den Nachweis erbringen können, dass sie alles getan haben, ihren Verpflichtungen im Arbeitsschutz nachzukommen.

Welche Aufgaben haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Unterstützung des Unternehmers zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit?

Der Aufgabenkatalog der DGUV Vorschrift 2 sieht in der Grundbetreuung sieben Tätigkeitsfelder vor:

- 1) Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation
- 2) Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung

- 3) Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- 4) Kommunikation und Information sichern
- 5) Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen
- 6) Betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren
- 7) Ständige Verbesserung sicherstellen

Ziel ist es, den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach § 3 Abs. 2 ArbSchG zu unterstützen. Entsprechend dem aktuellen Managementverständnis muss eine geeignete Organisation auf einen ständigen Verbesserungsprozess ausgerichtet sein. Dabei geht es zum einen um die Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Aufbauorganisation (Übertragung von Aufgaben), die Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange bei strategischen und operativen Entscheidungen (etwa bei Neu- und Umbauten), bei der Beschaffung, der Auftragsvergabe, der Instandhaltung sowie der Einstellung und Umsetzung von Mitarbeitern. Zum anderen geht es aber auch um die Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung. Letzteres umfasst Hilfestellungen bei der Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzstrategie und ihrer Bekanntmachung im Unternehmen ebenso wie die Förderung gesundheitsgerechten Führens. Dazu gehört aber neben der Beratung zur organisatorischen Sicherstellung auch, dass die erforderlichen Ressourcen für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen bereitgestellt werden, die erforderliche Information und Kommunikation gewährleistet ist und die arbeitsschutzspezifischen Prozesse organisiert werden.

Befunde aus der Studie zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Führung und die Betriebsorganisation

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden gefragt,

- wie intensiv sie sich um bestimmte Aufgaben des Arbeitsschutzmanagements (im Folgenden beschrieben als Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement) und
- wie sehr sie sich um die Durchsetzung bestimmter Regelungen kümmern.

Abbildung 6-32 gibt einen Überblick der Tätigkeitsintensitäten in Erhebungszeitraum t3 (2009) bei den abgefragten Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement. Die Tätigkeiten werden für die weitere Betrachtung unterteilt in:

- Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement
Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik, Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln, Qualifizierung der Führungskräfte, Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz, Integration in betriebliche Abläufe
- Aufgaben zur Durchsetzung von Regelungen zum Arbeitsschutzmanagement⁶⁵

⁶⁵ Es wird darauf hingewiesen, dass lediglich in der Studie erhobene Daten für die Auswertung verwendet werden. Es wurden jedoch nicht alle Kernelemente eines systematischen Arbeitsschutzmanagements im Unternehmen erhoben.



Abbildung 6-32: Tätigkeitsintensitäten zu ausgewählten Aufgaben zum Aufgabenkomplex 4 der Grundbetreuung (Arbeitsschutzmanagement) in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmern sich eher um die Durchsetzung von Regelungen als um die Kernaufgaben im Arbeitsschutzmanagement. Am stärksten (ziemlich intensiv) kümmern sie sich um Regelungen zu Unterweisungen, zur systematischen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb und zu Betriebsanweisungen.

Etwas überraschend ist, dass bei keiner dieser Tätigkeiten über die drei Erhebungszeiträume ($t_1 = 2005$, $t_2 = 2007$, $t_3 = 2009$) nennenswerte Entwicklungen erkennbar sind. Lediglich bei der Qualifizierung der Führungskräfte ($\sim 0,1$ Skalenpunkte; $p < .05$), den Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung ($\sim 0,1$ Skalenpunkte; $p < .01$), Regelungen zur Prüfung von Arbeitsmitteln sowie den Regelungen zu Betriebsanweisungen (beide $\sim 0,1$ Skalenpunkte; $p < .10$) sind im echten Längsschnitt ($N \sim 540$) leichte positive Entwicklungen in den Mittelwerten (um etwa $0,1$ Skalenpunkte) erkennbar. Insgesamt muss jedoch festgestellt werden: Die Tätigkeitsintensitäten bei den Tätigkeiten zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit stagnieren auf einem mittleren Stand, für die Durchsetzung von Regelungen auf einem guten Stand.

Wenn es um die Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung, Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation, in die betriebliche Arbeitsschutzpolitik, das Führungshandeln und die Qualifizierung der Führungskräfte geht, ist folgendes Muster erkennbar: Vor allem Fachkräfte, die Betriebe mit 51 bis 250 Mitarbeitern betreuen, werden in diesen Feldern mit den geringsten Tätigkeitsintensitäten tätig. Fachkräfte, die *Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern* betreuen, sind mit der größten Intensität tätig (extrem statistisch signifikant auf dem Niveau $.01$). Die Unterschiede beider Gruppen in diesen Tätigkeitsfeldern liegen bei etwa $0,2$ bis $0,3$ Skalenpunkten. Fachkräfte, die *Kleinst- und Kleinbetriebe* betreuen, bewegen sich in diesen Feldern etwa im Mittel (siehe Abbildung 6-33).

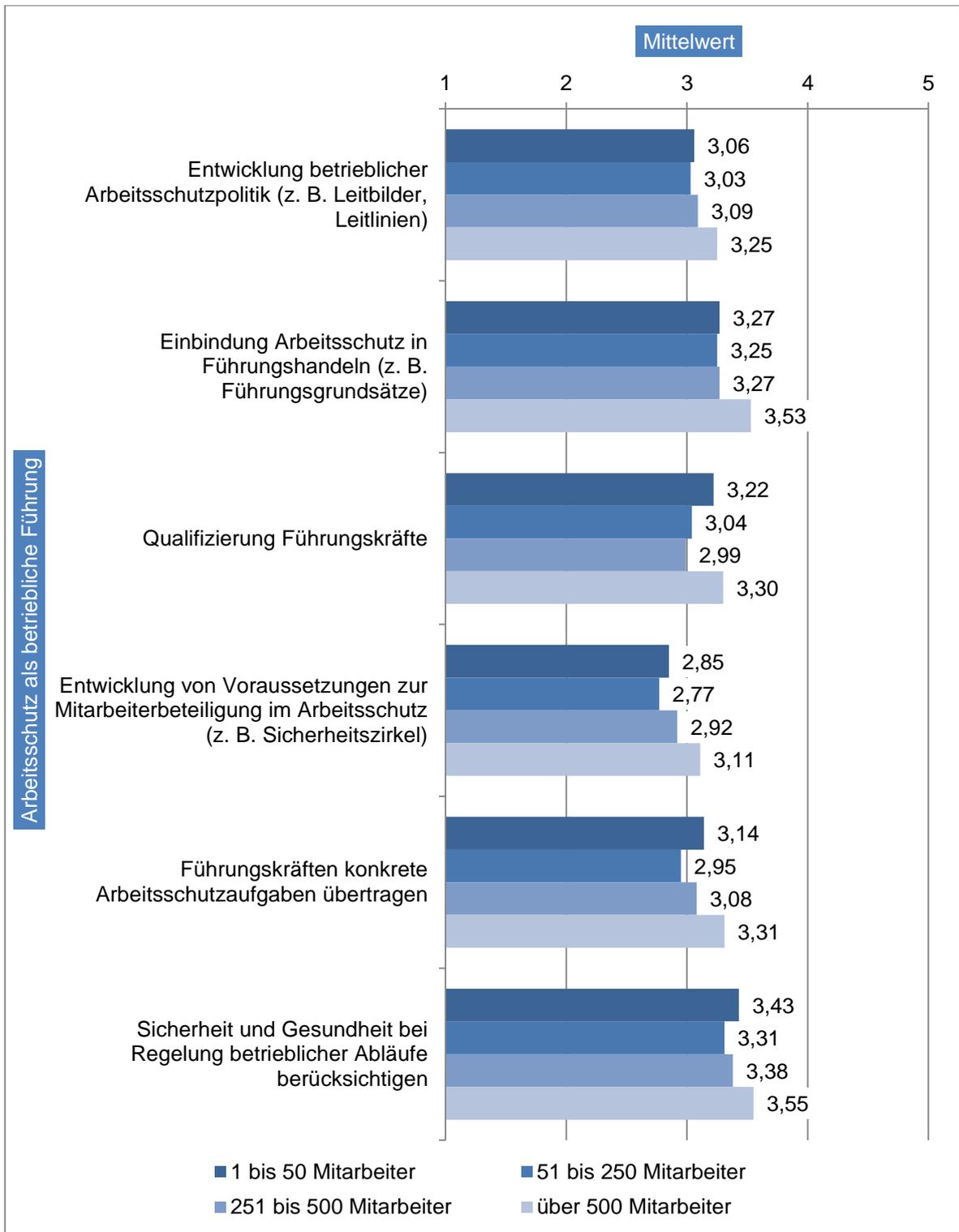


Abbildung 6-33: Einfluss der Betriebsgröße auf Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Bei den Aufgaben zur Durchsetzung von Regelungen ergibt sich ein anderes Bild: Während die Tätigkeitsintensitäten – über die Betriebsgrößenklassen hinweg – bei den Regelungen zu systematischer Gefährdungsbeurteilung, Überwachung des Zustands der Arbeitsbedingungen, Umgang mit dem Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes und Notfallmanagement fast gleich ist, gibt es Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen.

ßenklassen in den Feldern Regelungen zu Betriebsanweisungen und Unterweisungen. Hier sind es eher die Fachkräfte aus den kleineren Betrieben, die die höheren Tätigkeitsintensitäten aufweisen gegenüber ihren Kollegen aus den größeren Betrieben (extrem statistisch signifikant auf dem Niveau .10). Abbildung 6-34 gibt einen Überblick zu den Tätigkeitsintensitäten in den Feldern Regelungen zu Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

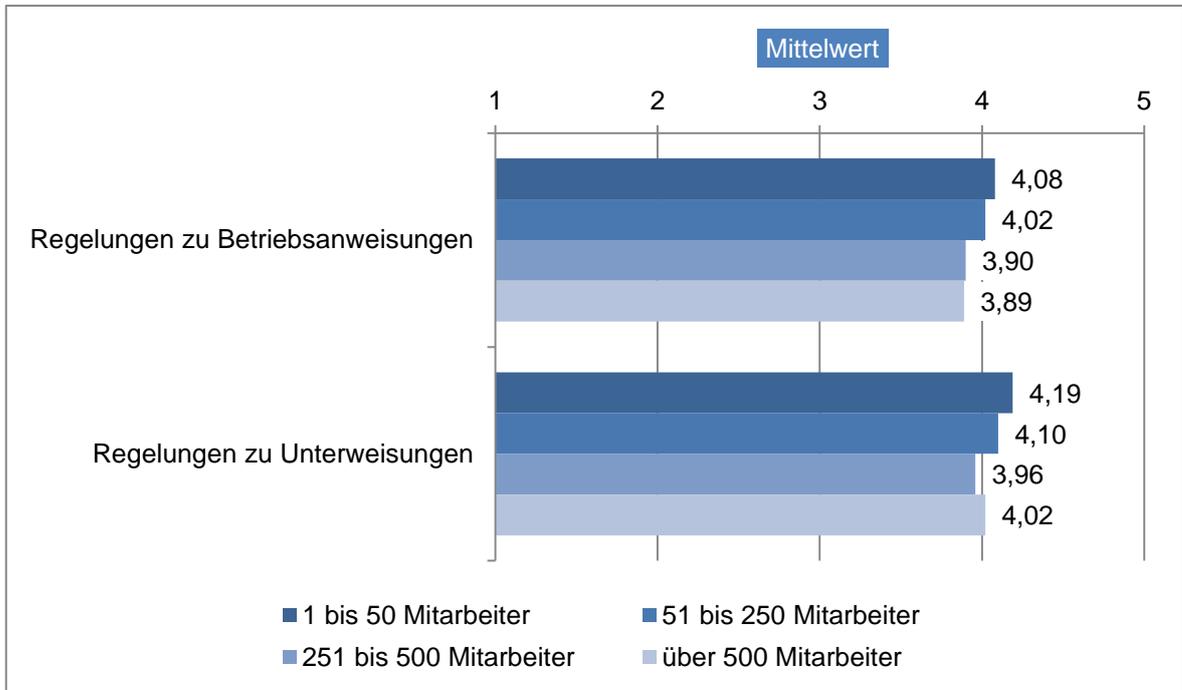


Abbildung 6-34: Einfluss der Betriebsgröße auf ausgewählte Tätigkeiten zur Durchsetzung von Regelungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

- ✓ Bei Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement gibt es Unterschiede zwischen Fachkräften, die Betriebe aus verschiedenen Betriebsgrößenklassen betreuen. Fachkräfte aus größeren Betrieben beschäftigen sich eher mit den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement als ihre Kollegen aus den kleineren Betrieben. Fachkräfte aus Klein- und Kleinstbetrieben beschäftigen sich mit einer höheren Intensität mit Aufgaben zur Durchsetzung von Regelungen zu Betriebsanweisungen und Unterweisungen.

Auch bei den Wirtschaftssektoren lassen sich Unterschiede feststellen: Mit Ausnahme der Regelungen zum Notfallmanagement, sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus dem produzierenden Gewerbe gegenüber denjenigen aus dem Dienstleistungsbereich bei allen Tätigkeitsitems zum Arbeitsschutzmanagement mit einer höheren Intensität tätig. Bei dem Gros der Tätigkeiten sind diese Unterschiede allerdings marginal und werden auch nicht statistisch signifikant. Bei der Qualifizierung der Führungskräfte, der Übertragung konkreter Aufgaben auf Führungskräfte, den Regelungen zur Überwachung des Zustands der Arbeitsbedingungen und den Regelungen zu den Betriebsanweisungen werden die Unterschiede statistisch signifikant (Mittelwertunterschiede liegen bei etwa 0,2 Skaleneinheiten; $p < .05$). Im Großen und Ganzen jedoch hat die Zugehörigkeit zu einem Wirt-

schaftssektor keinen wesentlichen Einfluss auf die Tätigkeit der Fachkräfte beim Thema Arbeitsschutzmanagement.

- ✓ Die Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs hat keinen wesentlichen Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten zu ausgewählten Aufgaben zum Arbeitsschutzmanagement.

Im Nachfolgenden soll der Zusammenhang zwischen den sieben Betreuungsformen und den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement näher beschrieben werden. Tabelle 6-22 gibt eine Übersicht.

Tabelle 6-22: Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement und der Einfluss der typischen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Arbeitsschutz als betriebliche Führung	1)	2a)	2b)	2c)	2d)	3)	4)	gesamt
	Vollzeit-Fachkraft	Teilzeit-Fachkraft; Leitung	Teilzeit-Fachkraft; Beauftragte	Teilzeit-Fachkraft; Leitung + Beauftragte	Teilzeit-Fachkraft obA	Freiberufliche Fachkraft	Fachkraft üD	
Mittelwert								
Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik (z. B. Leitbilder, Leitlinien)	3,34	3,03	3,26	3,14	2,74	3,08	3,10	3,14
Einbindung des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln (z. B. Führungsgrundsätze)	3,52	3,27	3,44	3,33	3,11	3,35	3,38	3,36
Qualifizierung der Führungskräfte	3,36	2,96	3,25	3,09	2,81	3,39	3,19	3,16
Entwicklung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz (z. B. Sicherheitszirkel)	3,15	2,77	3,02	2,88	2,73	2,89	2,89	2,93
Führungskräften konkrete Arbeitsschutzaufgaben übertragen	3,27	2,95	3,26	3,13	2,95	3,06	3,36	3,15
Sicherheit und Gesundheit bei der Regelung betrieblicher Abläufe berücksichtigen	3,57	3,28	3,50	3,41	3,33	3,40	3,43	3,43

Die internen *Vollzeit-Fachkräfte* weisen bei allen Kernaufgaben des Arbeitsschutzmanagements die höchsten Tätigkeitsintensitäten auf.⁶⁶ Bei der Übertragung *konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte* sind die *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* mit einer etwas höheren Intensität tätig. Wie zu erwarten war, weisen insbesondere die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* im Unternehmen die niedrigsten Intensitätswerte auf. Sie gehören auch zu denjenigen, die über vergleichsweise schlechte Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung verfügen (siehe Abschnitt 4.9.2.5) und in allen Wirksamkeitsfeldern am wenigsten wirksam werden (siehe Abschnitt 4.8.5.2). Die *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sind in den Feldern ebenfalls mit einer unterdurchschnittlichen Intensität tätig. *Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion und mit Leitungs- und Beauftragtenfunktion* bewegen sich etwa im Mittel. *Freiberufliche Fachkräfte* und *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* sind bis auf die Felder *Qualifizierung der Führungskräfte* und *Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben auf Führungskräfte* gleich auf und bewegen sich etwa im Mittel.

Insgesamt zeigt sich, dass die internen Vollzeit-Fachkräfte bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement mit den größten Intensitäten tätig werden. Sie sind im Wirksamkeitsfeld *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* auch am wirksamsten (siehe hierzu Abschnitt 4.8.5.2). Es kann davon ausgegangen werden, dass in diesen betreuten Betrieben auch eine veränderte Schwerpunktsetzung in der Grundbetreuung im Aufgabenbereich 4 zur Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration des Arbeitsschutzes in die Führungstätigkeit erfolgt bzw. dass für diese Fachkräfte größere zeitliche Ressourcen für diese Aufgaben veranschlagt werden gegenüber denjenigen aus anderen Betrieben bzw. Betreuungsformen.

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

⁶⁶ Die Mittelwertsunterschiede zwischen den extremen Gruppen werden auf dem Niveau .01 statistisch signifikant.

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

Tabelle 6-23 stellt einen Ausschnitt aus Tabelle 6-17 (siehe Abschnitt 6.4.3) dar. Es sind nur die Items zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung aufgeführt.

Tabelle 6-23: Motive zum betrieblichen Bedarf und Items zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Ich entwickle eine betriebliche Arbeitsschutzpolitik (z. B. Leitbilder, Leitlinien und andere Maßnahmen der Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung).	ja = 41,1 nein = 58,9	19,5 8,4	45,1 43,7	34,7 13,8
Ich qualifiziere Führungskräfte.	ja = 45,8 nein = 54,2	15,7 5,6	43,5 43,8	45,5 11,0
Ich schaffe Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz (z. B. Sicherheitszirkel).	ja = 55,4 nein = 44,6	18,3 5,3	23,9 43,0	31,3 14,8
Ich unterstütze bei der Übertragung konkreter Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte (Integration in die Aufbauorganisation)	ja = 81,9 nein = 19,1	19,4 2,2	46,3 57,4	41,6 8,1

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Ich unterstütze bei der Integra- tion von Arbeitsschutzbelan- gen in betriebliche Abläufe (z. B. Beschaffung, Arbeitsvor- bereitung, Investitionen, ...).	ja = 64,5 nein = 35,5	19,2 4,5	36,0 54,7	43,3 7,1
Ich berate zu den erforderli- chen Ressourcen zur Umset- zung der Arbeitsschutzmaß- nahmen (z. B. Bereitstellung erforderlicher Mittel).	ja = 69,6 nein = 30,4	20,7 3,5	37,3 50,0	38,2 7,9
Ich unterstütze den Prozess zur Gewährleistung einer ständigen Verbesserung (KVP).	ja = 68,6 nein = 31,4	17,4 7,7	36,3 48,1	30,3 9,4

Es zeigt sich ein sehr differenziertes Bild, wenn die befragten Fachkräfte einen bestimmten Bedarf für das Tätigwerden zum Arbeitsschutzmanagement herleiten. Bei einigen Tätigkeiten wird ein Großteil der befragten Fachkräfte tätig. Bei anderen Tätigkeiten hingegen ist das Verhältnis zwischen tätigen und nicht tätigen Fachkräften ausgeglichen bzw. nahezu ausgeglichen und bei wiederum anderen Tätigkeiten überwiegt der Teil derjenigen, die nicht tätig werden.

- Ein Großteil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird tätig bei:
 - Unterstützung der Übertragung konkreter Aufgaben auf Führungskräfte und der Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation (81,9 %)
 - Beratung zu erforderlichen Ressourcen zu den Arbeitsschutzmaßnahmen (69,6 %)
 - Unterstützung beim Prozess einer ständigen Verbesserung (KVP) (68,6 %)
 - Integration des Arbeitsschutzes in betriebliche Abläufe (64,5 %)

Wenn die Fachkräfte bei diesen Aufgaben tätig werden, liegt es vor allem daran, weil *dies ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist* und weil die *Führungskräfte dies begrüßen*. Nur ein sehr geringer Teil der Befragten gibt an, dass sie sich durch *Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen*. Etwa 50 % der Fachkräfte, die bei diesen Tätigkeiten nicht tätig werden, geben an, dass die *Führungskräfte keinen besonderen Wert darauf legen*.

- Bei folgenden Tätigkeiten wird etwa die Hälfte der Befragten tätig:
 - Qualifizierung der Führungskräfte (45,8 %)
 - Wenn die Fachkräfte hier tätig werden, dann in erster Linie, weil sie es als *be-*

sonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich wahrnehmen (45,5 %) und weil die *Führungskräfte besonderen Wert darauf legen* (43,5 %). Führungskräfte haben durch ihr Handeln erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (z. B. durch das Erteilen von Arbeitsanweisungen/-aufträgen). Gerade deshalb ist es unerlässlich Führungskräfte im Arbeitsschutz zu qualifizieren. Es ist positiv zu sehen, dass fast die Hälfte der hier tätigen Fachkräfte angeben, dass *Führungskräfte besonderen Wert darauf legen, durch die Fachkräfte qualifiziert zu werden*.

- Schaffung von Voraussetzungen zur Mitarbeiterbeteiligung (55,4 %). Hier gibt fast ein Drittel der Befragten an (31,3 %), dass sie hier tätig werden, weil es *ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich* ist.
- Wenn die Fachkräfte bei diesen beiden Tätigkeiten nicht aktiv werden, geben etwa 43 % an, dass die *Führungskräfte keinen Wert darauf legen*. Es liegt weniger daran, dass es kein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist oder dass sie sich nicht durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen.
- Bei der Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzpolitik wird ein geringer Teil (41,1 %) der Fachkräfte tätig. Wenn sie hier tätig werden, leiten sie den Bedarf deshalb her, weil sie es als *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich* sehen und weil die *Führungskräfte besonderen Wert darauf legen*. Werden sie hier nicht tätig, geben 43,7 % der Befragten an, dass die *Führungskräfte dies ablehnen*.

Das Motiv „... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet fühle bzw. nicht verpflichtet fühle“ spielt für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Herleitung des Bedarfs für ihr Tätigwerden beim Arbeitsschutzmanagement keine so große Rolle. Sie werden tätig bei bestimmten Aufgaben zum Arbeitsschutzmanagement, weil die *Führungskräfte besonderen Wert darauf legen* und weil sie es als *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich* ausgemacht haben.

Wenn die Fachkräfte bei bestimmten Aufgaben zum Arbeitsschutzmanagement nicht tätig werden, dann liegt es bei etwa der Hälfte der Befragten daran, dass die *Führungskräfte dies ablehnen*, insbesondere bei der *Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben an Führungskräfte*⁶⁷ und bei der *Integration des Arbeitsschutzes in betriebliche Abläufe*.

⁶⁷ Hier ist es jedoch nur ein kleiner Teil der Fachkräfte (18,1 %), die nicht tätig werden.

- ✓ Werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei bestimmten Aufgaben zum Arbeitsschutzmanagement tätig, leiten sie den Bedarf in erster Linie davon ab, weil dies ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist und weil die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen.
- ✓ Wenn die Fachkräfte bei bestimmten Aufgaben zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung nicht tätig werden, geben fast die Hälfte an, dass die Führungskräfte dies ablehnen.
- ✓ Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig die Zusammenarbeit und das Verhältnis zwischen Führungskräften und Fachkräften für ihr Tätigwerden beim Arbeitsschutzmanagement ist.
- ✓ Es verdeutlicht aber auch, dass Fachkräfte und Führungskräfte noch mehr für Themen rund um Arbeitsschutzmanagement sensibilisiert werden müssen, denn: Nur wenn ein konkreter betrieblicher Bedarf erkannt und angegangen wird, werden die Fachkräfte auch tätig.

6.4.4.4 Untersuchung nach Ereignissen

Die Untersuchung nach Ereignissen gehört im Gegensatz zu den vorausschauenden (prospektiven) Analysen zu den rückschauenden Analysen. Rückschauende Analysen werden durchgeführt, wenn bereits ein Schadensereignis (Unfall, arbeitsbedingte Erkrankung, Sachschaden) eingetreten ist. Die bereits einmal wirksam gewordenen Gefährdungen sind durch die rückschauende Analyse relativ leicht zu ermitteln. Es können daher nur korrektive Maßnahmen zur Vermeidung von Wiederholungsereignissen ergriffen werden.

Die Methode der Einzelunfalluntersuchung wird nach dem Auftreten eines Unfallereignisses (Arbeitsunfall, Wegeunfall) angewendet, unabhängig von den aufgetretenen Folgen des Unfalls. Auch Unfälle ohne oder mit nur geringen Verletzungsfolgen (sogenannte Beinahe- oder Bagatellunfälle) sind auf Gefährdungen zurückzuführen, die im Wiederholungsfall zu schweren oder gar tödlichen Verletzungen führen können. Begünstigende Bedingungen entscheiden oft darüber, ob ein Unfall eintritt und welche Folgen das Ereignis hat. So kann z. B. der Absturz von einer Stehleiter folgenlos bleiben oder schwere Kopfverletzungen hervorrufen.

Es geht bei der Einzelunfalluntersuchung zunächst um die genaue Ermittlung und Beschreibung des Unfallhergangs und in einem zweiten Schritt um das dem Unfallhergang zugrunde liegende Ursachengefüge (auch Ursachenbild genannt).

Nach dem Aufgabenkomplex 5 (Untersuchung nach Ereignissen) in der Grundbetreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 gehören folgende Aufgabenfelder zum Aufgabenkatalog der Fachkräfte für Arbeitssicherheit:

- Untersuchung nach Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen
- Ermittlung von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen

- Verbesserungsvorschläge (Ableiten von Verbesserungsvorschlägen aus den Analysen und Untersuchungen z. B. zur Vermeidung der Wiederholung der eingetretenen Unfälle oder vergleichbarer Unfälle)

In der Sifa-Langzeitstudie wurden über die drei Erhebungszeiträume (t1 = 2005, t2 = 2007, t3 = 2009) Daten zu den Tätigkeitsintensitäten zur Analyse von Unfällen, Analyse von Wegeunfällen und Analyse von Beinaheunfällen erhoben. Abbildung 6-35 gibt einen Überblick zu den Intensitätswerten für den Erhebungszeitraum t3 (2009).

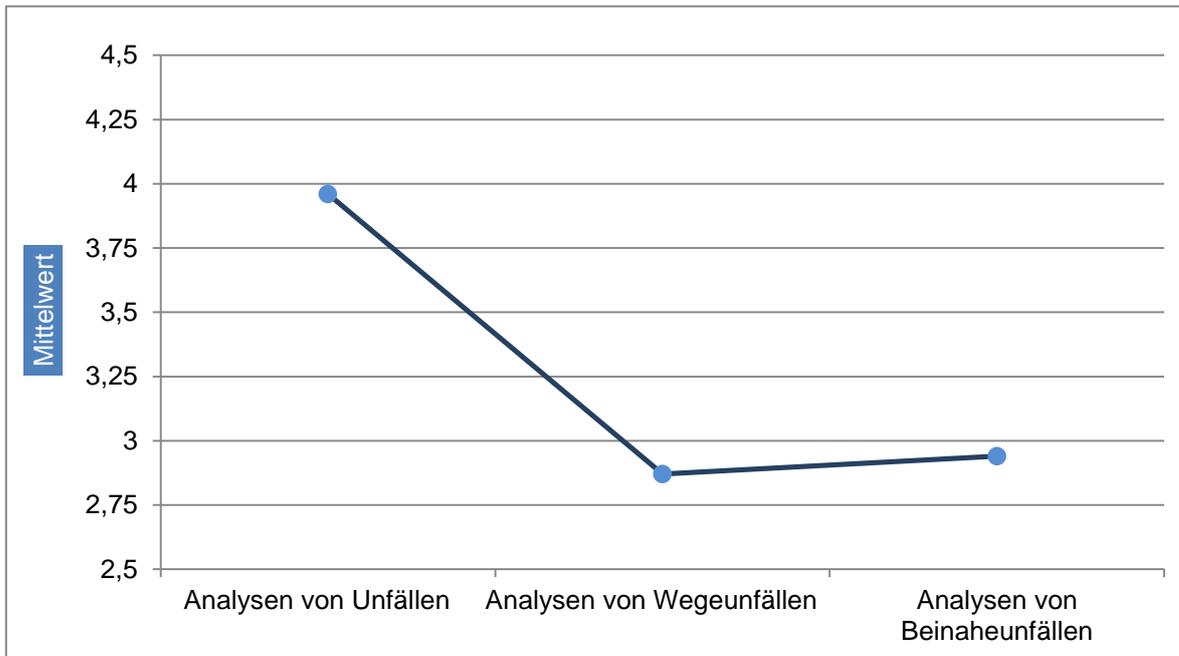


Abbildung 6-35: Tätigkeitsintensitäten zu Analysen von Unfällen, Wegeunfällen und Beinaheunfällen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigen sich ziemlich intensiv mit der Analyse von Unfällen. Immer noch mittelmäßig intensiv analysieren sie Wege- und Beinaheunfälle. Ein Blick in den Längsschnitt zeigt, dass es bei der Analyse von Unfällen⁶⁸, Wege- und Beinaheunfällen⁶⁹ über die drei Erhebungszeitpunkte keine nennenswerten Veränderungen gibt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden auch gefragt, mit welchem Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit sie tätig werden. Insgesamt verwenden sie 6,13 % (N = 1307) ihrer Gesamtarbeitszeit auf die Untersuchung von Unfällen und arbeitsbedingten Ursachen von Erkrankungen. Damit nimmt dieses Tätigkeitsfeld etwas mehr ihrer Arbeitszeit in Anspruch als Aufgaben zur Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation und in betriebliche Prozesse, die immerhin zu Kernaufgaben beim Arbeitsschutzmanagement gehören. Und die Fachkräfte sind bei den Unfallanalysen mit

⁶⁸ Bei der Analyse von Unfällen gibt es ein (geringen) Zeiteffekt, der auch statistisch signifikant wird ($p < .10$). Die Differenz des Mittelwerts ist jedoch sehr gering, sodass im Längsschnitt keine wesentlichen Veränderungen erkennbar sind und die Werte als stabil angesehen werden; Erhebungszeitraum t1 M = 4,04; t2 M = 4,14; t3 M = 4,10 (N = 538).

⁶⁹ Auch bei den Beinaheunfällen gibt es einen geringen Zeiteffekt, der statistisch signifikant wird ($p < .05$). Doch auch hier ist die Differenz der Mittelwerte zu gering (ca. 0,15 Skalenpunkte), um wirklich von einer Entwicklung sprechen zu können.

einer höheren Intensität tätig als bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement (siehe Abschnitt 6.4.4.3). Diese Ergebnisse spiegeln die betrieblichen Realitäten der Befragten wider und sind dementsprechend zu bewerten.

- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden bei den Unfallanalysen mit einer höheren Intensität tätig und verwenden einen größeren Anteil ihrer Arbeitszeit hierauf und auf die Analyse arbeitsbedingter Ursachen von Erkrankungen als bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement.

Vor allem Fachkräfte aus Großbetrieben beschäftigen sich mit einer höheren Intensität mit der Analyse von Unfällen gegenüber denjenigen aus kleineren Betrieben. Das gleiche gilt für die Analyse von Wegeunfällen. Die Mittelwertsunterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind zum Teil sehr deutlich (bis zu 0,7 Skalenpunkten) und werden auch statistisch signifikant.⁷⁰ Bei den Beinaheunfällen sind keine statistisch relevanten Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen erkennbar (siehe Abbildung 6-36).

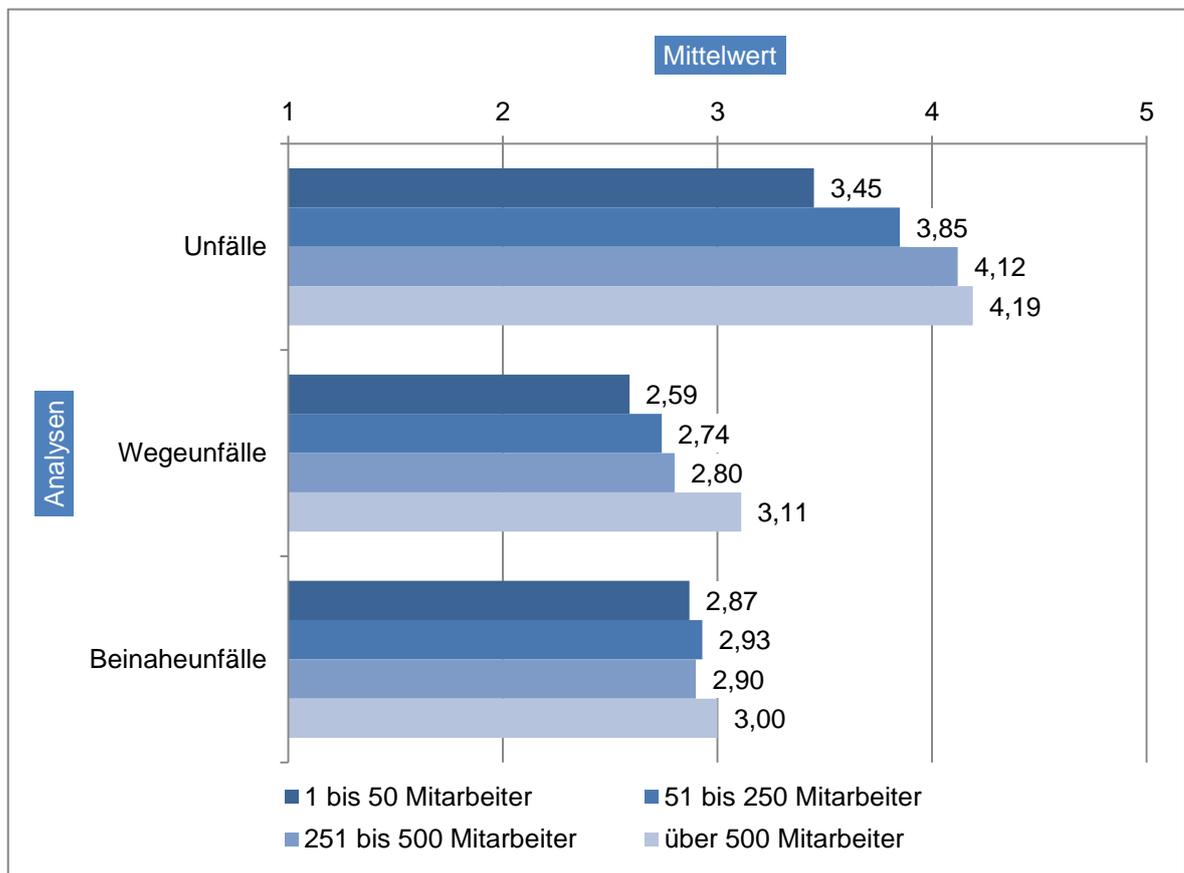


Abbildung 6-36: Einfluss der Betriebsgröße auf die Analyse eingetretener Ereignisse in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Dass sich Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus größeren Betrieben nicht nur intensiver mit den Unfallanalysen befassen, sondern auch einen größeren Anteil ihrer verfügbaren

⁷⁰ Etwa bei der Analyse von Unfällen: Fachkräfte aus Kleinbetrieben (Mittelwert = 3,45) gegenüber denjenigen aus Großbetrieben (M = 4,19); $p < .01$.

Arbeitszeit auf dieses Themenfeld veranschlagen, zeigen die Ergebnisse der Studie. Fachkräfte aus Betrieben mit *mehr als 500 Mitarbeitern* (M = 7,2 %; N = 447) und aus den (größeren) mittleren Betrieben mit *251 bis 500 Mitarbeitern* (M = 7,0 %; N = 230) verwenden etwa das Doppelte der Arbeitszeit auf Untersuchungen von Unfällen und arbeitsbedingten Ursachen von Erkrankungen als ihre Kollegen aus *Klein- und Kleinstbetrieben* (M = 3,5 %; N = 133). Fachkräfte aus Betrieben mit *51 bis 250 Mitarbeitern* (M = 5,3 %; N = 399) verwenden ebenfalls einen höheren Anteil ihrer Arbeitszeit auf diese Untersuchungen als ihre Kollegen aus *Klein- und Kleinstbetrieben*. Es ist davon auszugehen, dass sich dieses auch bei der Verteilung der zeitlichen Ressourcen in der Grundbetreuung niederschlägt. Für Fachkräfte aus größeren Betrieben hat der Aufgabenkomplex 5 zur Untersuchung nach Ereignissen eine höhere Bedeutung als für diejenigen aus kleineren Betrieben.

Wie zu erwarten war, spielt auch die Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftssektor eine Rolle für die Beschäftigung mit den Unfallanalysen. Fachkräfte aus dem *produzierenden Bereich* beschäftigen sich deutlich intensiver mit der *Analyse von Unfällen* (M = 4,1 %) und *Beinaheunfällen* (M = 3,1 %) als diejenigen aus dem *Dienstleistungssektor* (M = 3,8 % bzw. 2,7 %). Bei der Analyse von Wegeunfällen sind keine nennenswerten Unterschiede erkennbar. Fachkräfte aus dem *produzierenden Gewerbe* (M = 6,8 %) verwenden auch einen etwas höheren Anteil ihrer zur Verfügung stehenden Gesamtarbeitszeit auf die Unfallanalysen als ihre Kollegen aus dem *Dienstleistungssektor* (M = 5,3 %).⁷¹

Dass vor allem die internen Vollzeit-Fachkräfte mit einer höheren Intensität tätig werden als die anderen typischen Betreuungsformen lässt sich aus den bisherigen Befunden erklären. Diese Fachkräfte arbeiten in erster Linie in Großbetrieben.

- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Großbetrieben werden bei der Untersuchung nach Ereignissen mit einer höheren Intensität tätig und verwenden einen höheren Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit auf diese Tätigkeiten als ihre Kollegen aus kleineren Betrieben. Für die Grundbetreuung bedeutet dies, dass sie für diese Felder einen prozentual höheren Anteil ihrer zeitlichen Ressourcen für den Aufgabenkomplex 5 zur Untersuchung nach Ereignissen benötigen als Fachkräfte, die kleinere Betriebe betreuen.

6.4.5 Ausgewählte Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung

Fester Bestandteil der Gesamtbetreuung neben der Grundbetreuung ist der betriebsspezifische Betreuungsteil. Beide Betreuungsteile bauen aufeinander auf und sind miteinander verzahnt. Insbesondere der betriebsspezifische Betreuungsteil trägt den speziellen Erfordernissen des jeweiligen Betriebs Rechnung, wie sie z. B. aus seiner Art und Größe hervorgehen. Die betriebsspezifische Betreuung geht immer von spezifischen betrieblichen Gefährdungen, Situationen und Anlässen aus. Die zu erbringenden Unterstützungsleistungen setzen auf den Basisleistungen der Grundbetreuung auf und ergänzen sie um

⁷¹ Diese Unterschiede werden signifikant auf dem Niveau .10; Produzierendes Gewerbe N ~ 600; Dienstleistungssektor N ~ 600.

betriebsspezifisch entweder dauerhaft oder temporär erforderliche Betreuungsleistungen.⁷²

Im folgenden Abschnitt sollen zu ausgewählten Aufgabenfeldern der betriebsspezifischen Betreuung datengestützte Aussagen getroffen werden. Ein Aufgabenfeld der betriebsspezifischen Betreuung in seiner Gänze zu erfassen ist mit den Daten aus der Sifa-Langzeitstudie nicht möglich. Es können nur Aussagen zu bestimmten Aspekten bzw. Tätigkeiten eines Aufgabenfeldes getroffen werden.

6.4.5.1 Aufgabenfeld 1.1 Besondere Tätigkeiten

In diesem Aufgabenfeld der betriebsspezifischen Betreuung geht es um besondere Tätigkeiten, bei denen spezifische Gefährdungsfaktoren berücksichtigt werden müssen bzw. bei denen bestimmte Gefährdungsfaktoren eine besondere Rolle einnehmen. Ein Blick in die Auslösekriterien in Anhang 4 (Anlage 2) der DGUV Vorschrift 2 zeigt, dass hierzu z. B. zählen:

- Gefährliche Arbeiten an unter Druck stehenden Maschinen
- Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen
- Arbeiten unter Infektionsgefahren
- Umgang mit ionisierender Strahlung, Arbeiten im Bereich elektromagnetischer Felder

In der Sifa-Langzeitstudie wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt, mit welcher Intensität sie sich mit Analysen zu Gefährdungsfaktoren beschäftigen. Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit ausgewählten Gefährdungsfaktoren und Tätigkeiten der Fachkräfte, die unter dem Aufgabenfeld 1.1 der betriebsspezifischen Betreuung subsumiert werden könnten.⁷³

Abbildung 6-37 gibt einen Überblick der Tätigkeitsintensitäten für ausgewählte Aufgaben in Erhebungszeitraum t3 (2009), wenn besondere Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten mit spezifischen Gefährdungsfaktoren vorliegen.

⁷² DGUV (Hrsg.): DGUV Vorschrift 2 – Hintergrundinformation für die Beratungspraxis. Wiesbaden: 2010, S. 34.

⁷³ Physische und psychische Gefährdungen werden dem Aufgabenfeld 1.3 zugerechnet und sind Teil des Abschnitts 6.4.4.2.

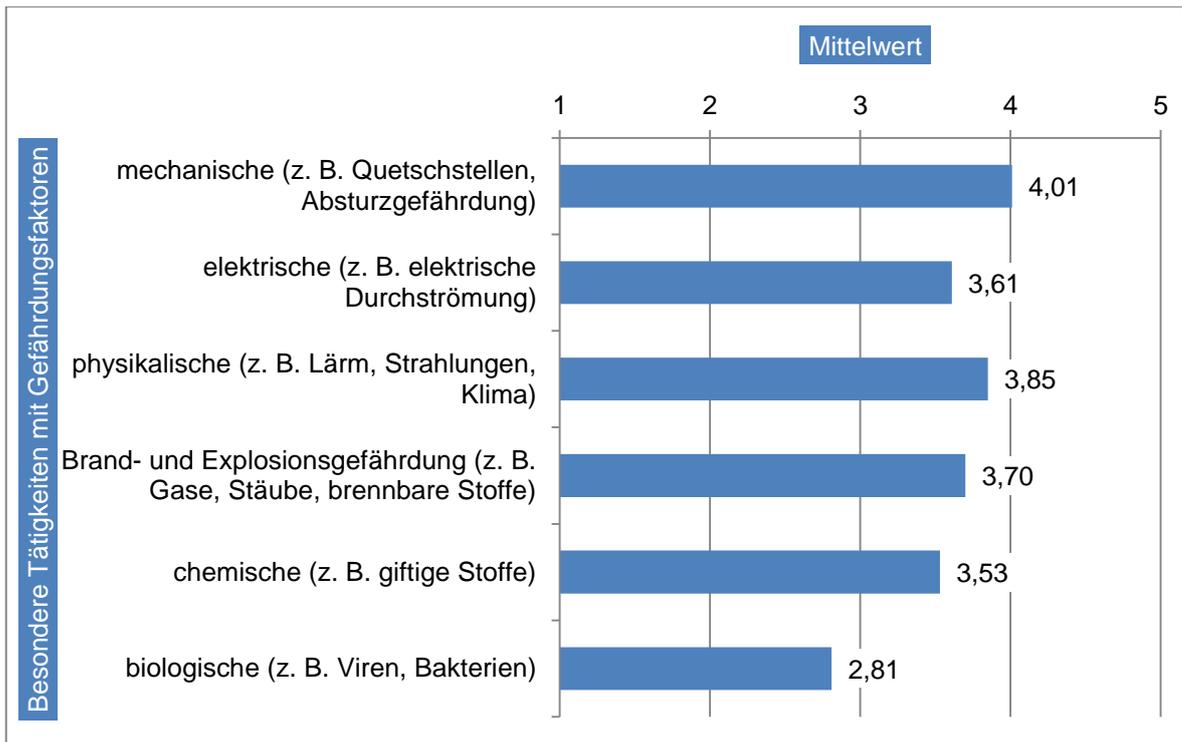


Abbildung 6-37: Ausgewählte Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.1 der betriebsspezifischen Betreuung zu besonderen Tätigkeiten in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Bei den besonderen Tätigkeiten beschäftigen sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit der größten Intensität (*ziemlich intensiv*) mit den *mechanischen* ($M = 4,01$) und *physikalischen Gefährdungsfaktoren* ($M = 3,85$). Immer noch mittelmäßig intensiv werden sie bei *Brand- und Explosionsgefährdungen* ($M = 3,70$), *elektrischen* ($M = 3,61$) und *chemischen Gefährdungen* ($M = 3,53$) tätig. Mit den *biologischen Gefährdungen* beschäftigen sich die Fachkräfte mit der geringsten Intensität ($M = 2,81$). Mit Ausnahme der biologischen Gefährdungsfaktoren⁷⁴ sind über die drei Erhebungszeitpunkte im echten Längsschnitt keine statistisch signifikanten Veränderungen sichtbar. Die Befragten sind hier demnach sehr stabil tätig. Die Betriebsgröße hat keinen wesentlichen Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten bei diesen Aufgaben der betriebsspezifischen Betreuung. Auch hier sind die Fachkräfte über die vier Betriebsgrößenklassen recht stabil tätig. Bei den mechanischen, chemischen und biologischen Gefährdungen gibt es jedoch größere Unterschiede zwischen den Fachkräften, die Betriebe betreuen, die unterschiedlichen Wirtschaftssektoren angehören. Abbildung 6-38 gibt hierzu einen Überblick.

⁷⁴ Erhebungszeiträume $M(t1) = 2,56$; $M(t2) = 2,78$; $M(t3) = 2,81$; $p < .01$

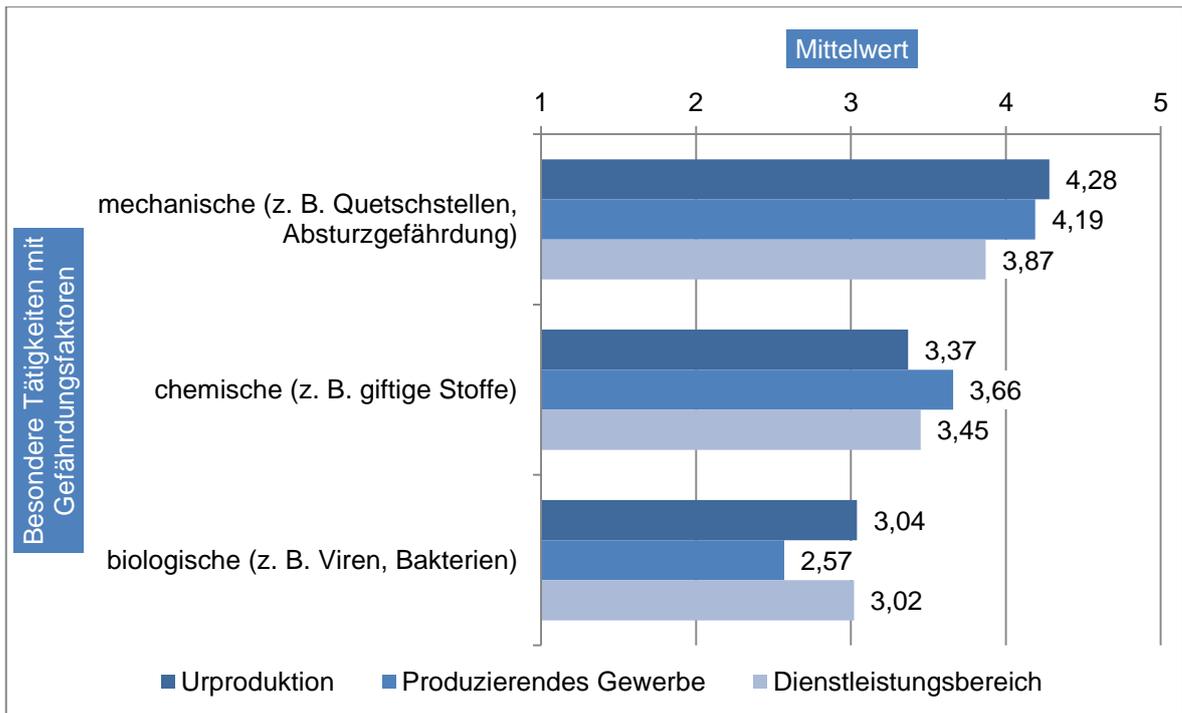


Abbildung 6-38: Unterschiede zwischen Wirtschaftssektoren bei mechanischen, chemischen und biologischen Gefährdungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte aus dem *produzierenden Gewerbe* sind bei den *mechanischen und chemischen Gefährdungsfaktoren* mit einer höheren Intensität (ca. 0,2 bis 0,3 Skalenpunkte) tätig als diejenigen aus dem *Dienstleistungssektor*. Bei den *biologischen Gefährdungsfaktoren* hingegen sind die Fachkräfte aus dem *Dienstleistungssektor* immerhin mit einer um ca. 0,4 Skalenpunkte höheren Intensität tätig.⁷⁵ Die Fachkräfte werden bei diesen Tätigkeiten mit unterschiedlichen Intensitäten tätig. Hier scheint es unterschiedliche Bedarfe bei den Betrieben zu geben, die auf die Wirtschaftssektorenzugehörigkeit zurückzuführen sind. Wir wissen aus der Branchenauswertung aus Abschnitt 4.2, dass ein Großteil der Fachkräfte aus dem Dienstleistungssektor aus den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Handel oder dem Gastgewerbe kommen, bei denen z. B. biologische Gefährdungen durch Viren, Bakterien oder Schimmelpilze eine größere Rolle spielen als bei vielen Betrieben aus dem produzierenden Sektor.

- ✓ Die Größe des betreuten Betriebs hat keinen wesentlichen Einfluss auf die Intensitäten zu Analysen zu mechanischen, elektrischen, physikalischen, chemischen oder biologischen Gefährdungsfaktoren, die dem Aufgabenfeld 1.1 der betriebs-spezifischen Betreuung zugeordnet werden können.
- ✓ Sifas aus dem produzierenden Bereich beschäftigen sich mit einer größeren Intensität mit mechanischen und chemischen Gefährdungsfaktoren als Sifas aus dem Dienstleistungssektor. Die Sifas aus dem Dienstleistungssektor sind dafür mit einer höheren Intensität tätig bei Tätigkeiten mit biologischen Gefährdungen.

⁷⁵ Die Unterschiede werden hier zwischen den Gruppen statistisch signifikant auf dem Niveau .01.

Große Unterschiede beim Vergleich der einzelnen Gefährdungsfaktoren gibt es, wenn die typischen Betreuungsformen miteinander verglichen werden. Abbildung 6-39 bis Abbildung 6-44 zeigen die Unterschiede für die ausgewählten Gefährdungsfaktoren.

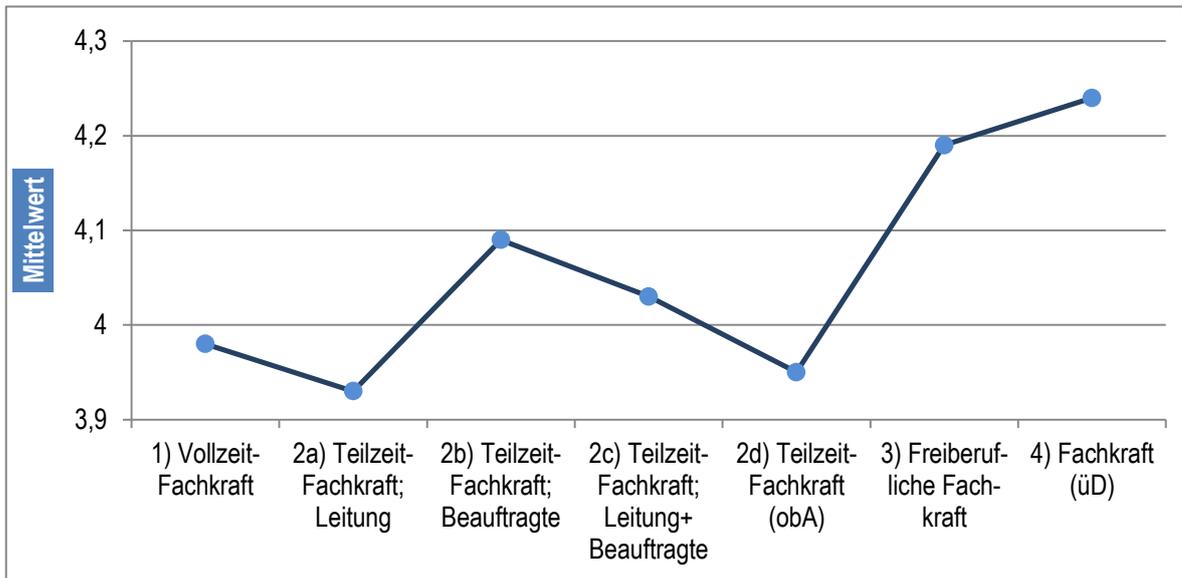


Abbildung 6-39: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu mechanischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

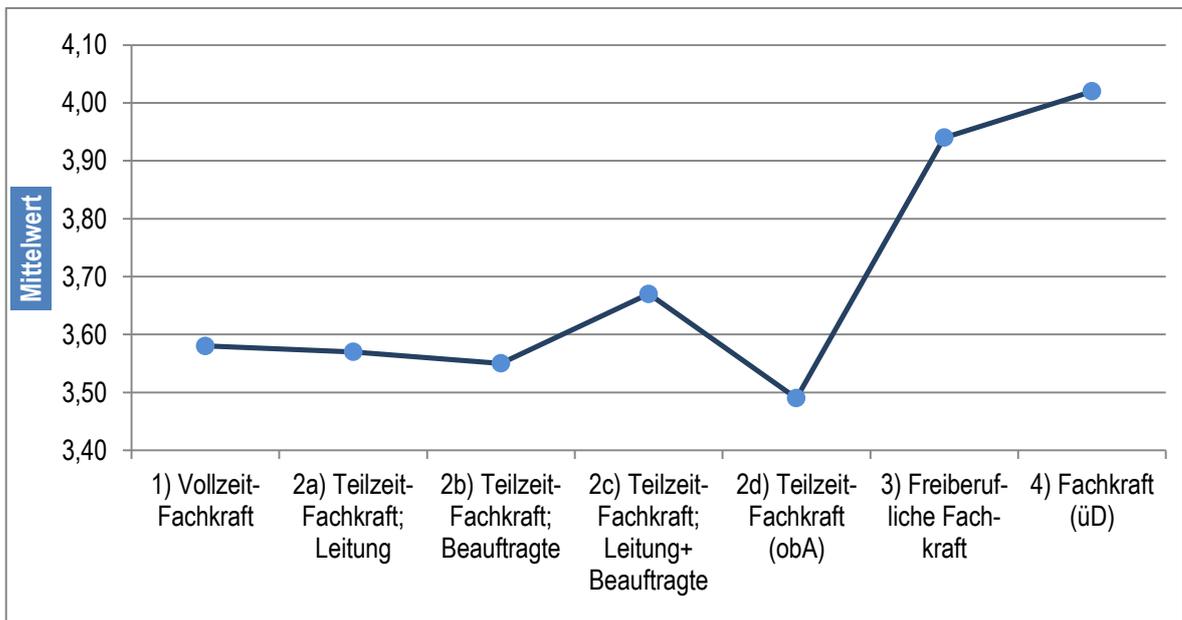


Abbildung 6-40: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu elektrischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

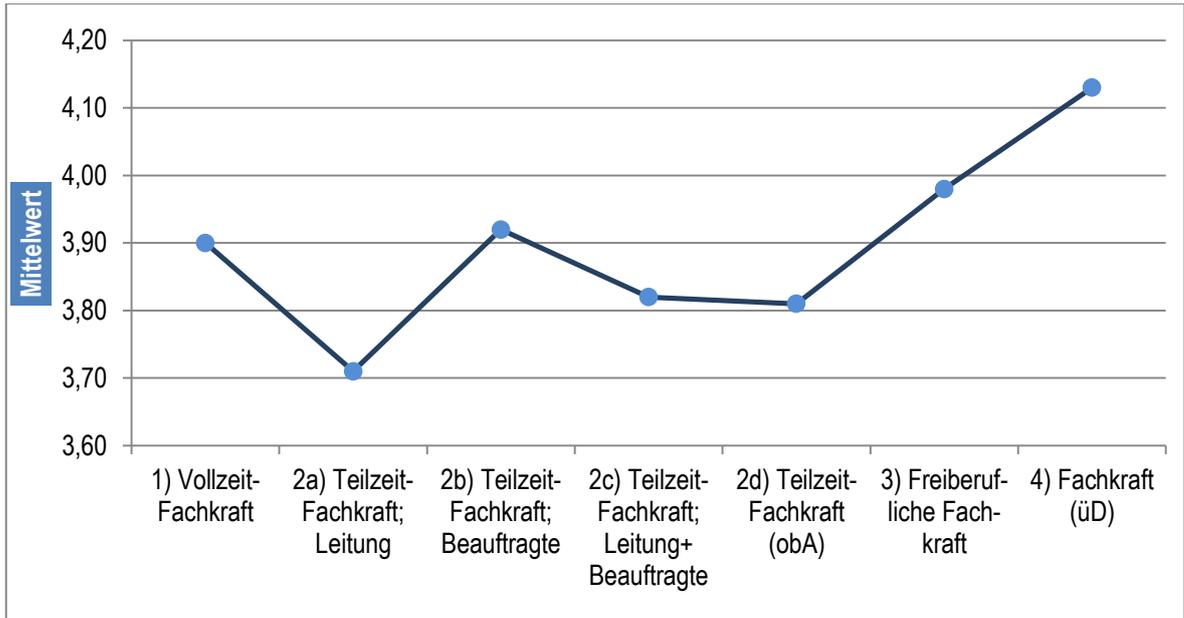


Abbildung 6-41: Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu physikalischen Gefährdungen im Rahmen der betriebspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

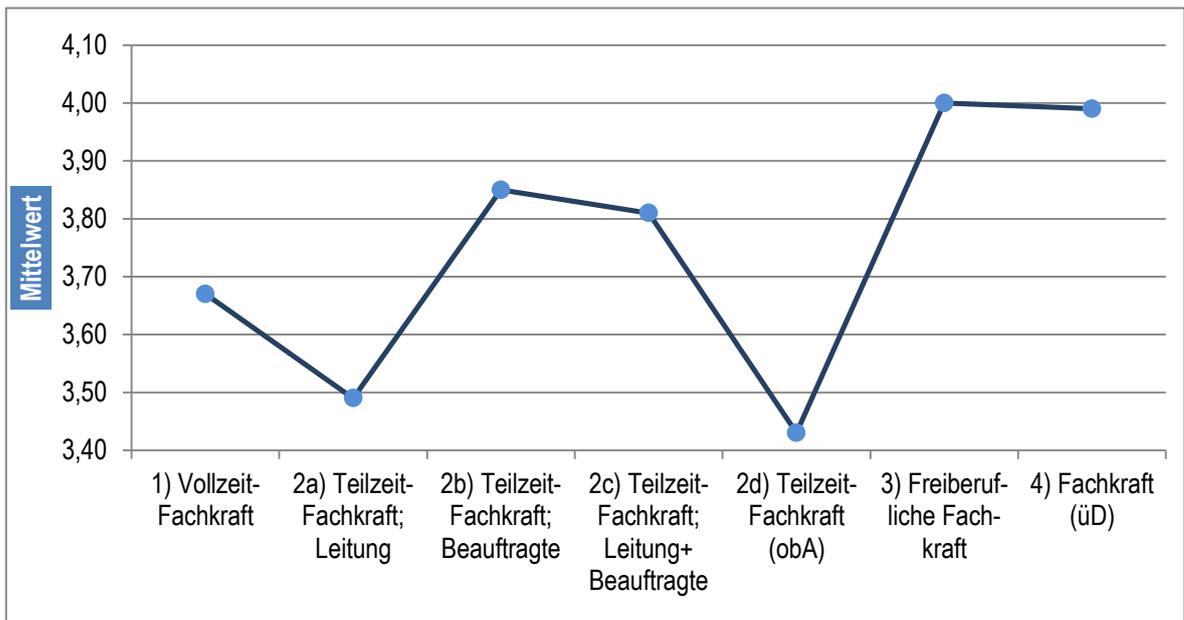


Abbildung 6-42: Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu Brand- und Explosionsgefährdungen im Rahmen der betriebspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

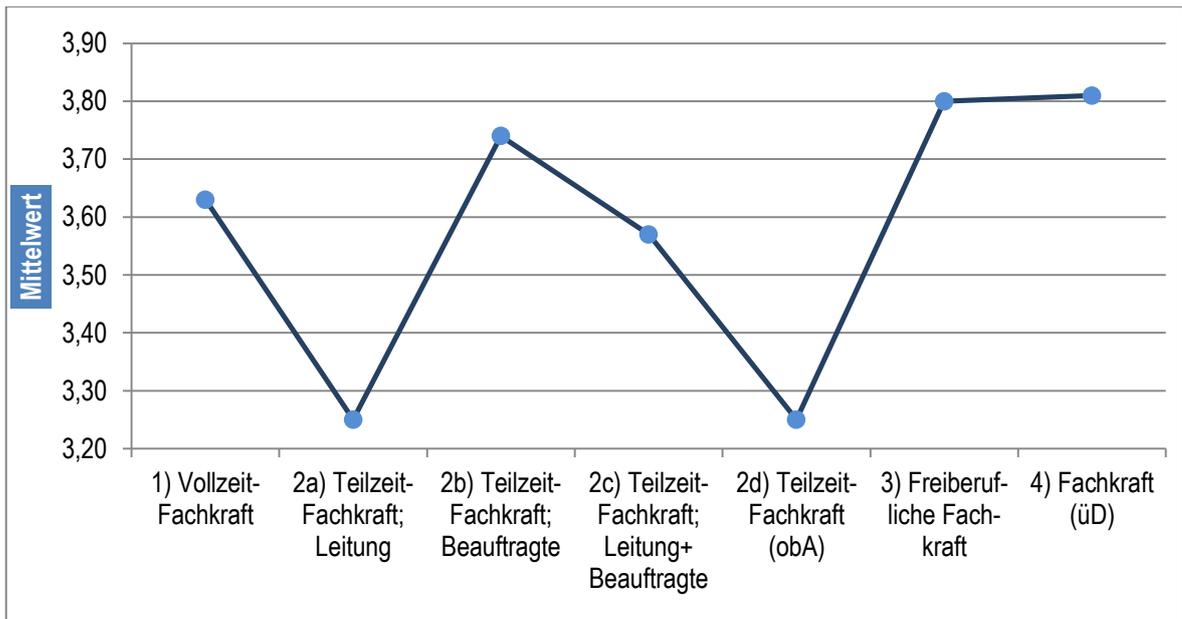


Abbildung 6-43: Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu chemischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

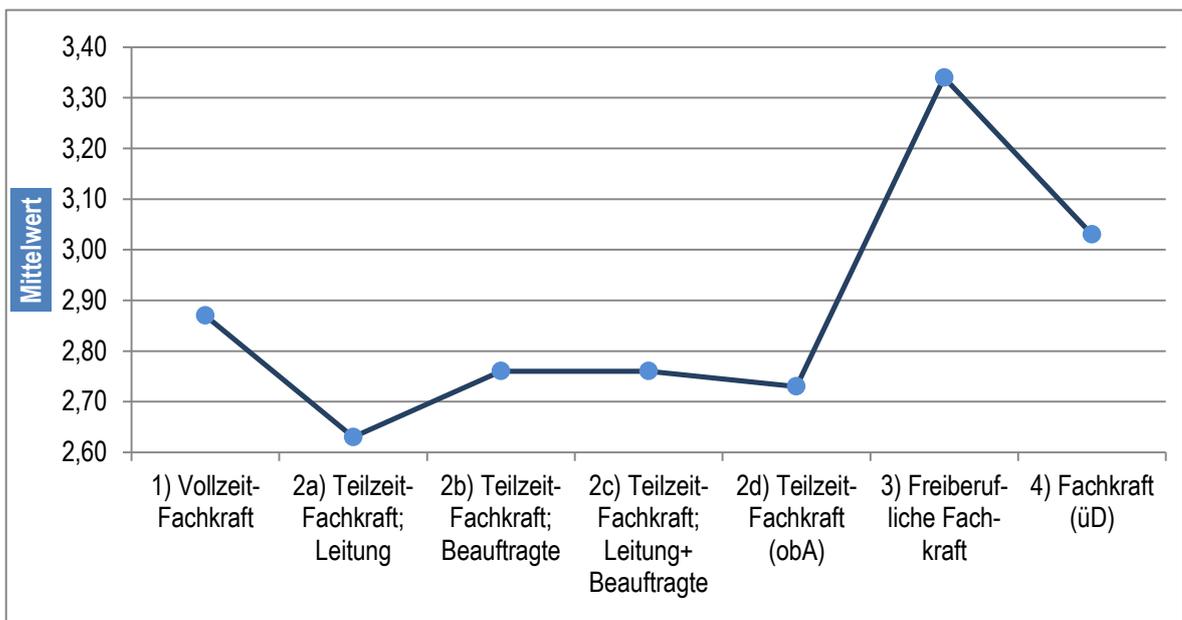


Abbildung 6-44: Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu biologischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass sowohl *freiberufliche Fachkräfte* als auch diejenigen aus *überbetrieblichen Diensten* über alle hier ausgewählten Gefährdungsfaktoren mit den höchsten Intensitäten tätig werden. Während bei der Analyse der *mechanischen Gefährdungsfaktoren* alle *internen Fachkräfte* mit einer ähnlichen Intensität tätig werden (in etwa Mittelwert = 4,0; entspricht dem Mittel) und nur die *externen* überdurchschnittlich tätig sind (Mittelwert ~ 4,20), gibt es bei der Analyse der anderen Gefährdungsfaktoren zum Teil große Unterschiede zwischen allen Gruppen. Hierbei fällt außerdem auf, dass *Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion* sowie *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* im Unternehmen mit den geringsten Intensitäten tätig werden.

- ✓ Insbesondere externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit (freiberufliche und aus überbetrieblichen Diensten) beschäftigen sich mit den höchsten Intensitäten mit der Analyse mechanischer, elektrischer, physikalischer, chemischer und biologischer Gefährdungsfaktoren. Möglicherweise veranschlagen diese Fachkräfte höhere Aufwände für das Aufgabenfeld 1.1 der betriebsspezifischen Betreuung als die internen Fachkräfte.

6.4.5.2 Aufgabenfeld 1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken

In Aufgabenfeld 1.3 der betriebsspezifischen Betreuung geht es um Tätigkeiten, in denen in den Arbeitsaufgaben und in der Arbeitsorganisation besondere Risiken auftreten können. Hier geht es z. B. um die Berücksichtigung von Tätigkeiten mit Potenzialen physischer und psychischer Fehlbeanspruchung, Schichtarbeit mit Nachtarbeitsanteilen und um die Berücksichtigung des Einsatzes von Fremdfirmen mit besonderem Risikopotenzial.

Abbildung 6-45 gibt einen Überblick zu abgefragten Items und zum vorliegenden Datenmaterial zu diesem Aufgabenfeld in Erhebungszeitraum t3 (2009).

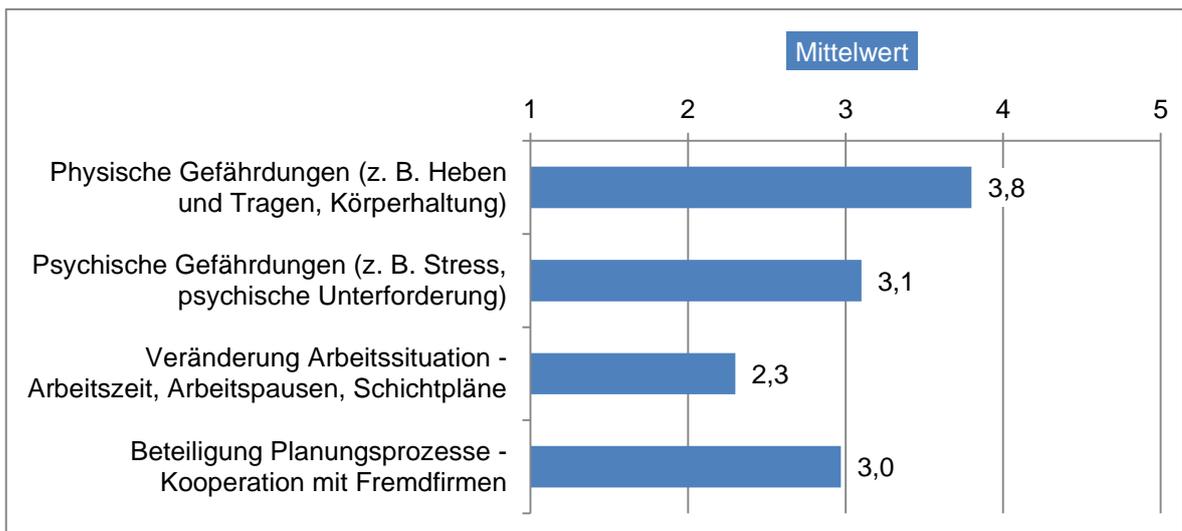


Abbildung 6-45: Ausgewählte Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.3 der betriebsspezifischen Betreuung zu Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Mit dem Themenfeld der physischen Gefährdungen beschäftigen sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit hier mit der größten Intensität ($M = 3,80$). Während sie sich mit diesen Fragen ziemlich intensiv befassen, üben sie Tätigkeiten zu psychischen Gefährdungen ($M = 3,10$) und zur Kooperation mit Fremdfirmen ($M = 2,97$) mit einer mittleren Intensität aus und mit den Themen Arbeitszeit, Arbeitspausen, Schichtpläne beschäftigen sich die Fachkräfte kaum ($M = 2,30$).

Ein Blick in den echten Längsschnitt zeigt: Die Fachkräfte sind über die drei Erhebungszeiträume t1 (2005), t2 (2007), t3 (2009) sehr stabil tätig. Es gibt keine Schwankungen in den Mittelwerten ($N \sim 500$). Es ist etwas überraschend, dass sich die Tätigkeitsintensitäten zu Themen wie psychischen Gefährdungen oder auch Arbeitszeit- und Schichtplänge-

staltung über die Zeit (immerhin vier Jahre) nicht nach oben verändert haben. Das erscheint gerade vor dem Hintergrund der tendenziellen Abnahme gefährlicher oder körperlich schwerer Arbeit durch den Wandel in der Arbeitswelt vom industriellen zum Dienstleistungssektor, der Zunahme psychosozialer Belastungsfaktoren bei der Arbeit⁷⁶ und der Zunahme psychisch bedingter Erkrankungen (DAK-Gesundheitsreport 2012, S. 7ff. die Zahl der psychischen Erkrankungen hat sich in den letzten 15 Jahren verdoppelt) erst einmal verwunderlich. Zumal die These zugrunde liegen könnte, dass sich die Sifas deshalb mit den Feldern zu psychischen Faktoren intensiver befassen müssten. Für das Aufgabenfeld 1.3 der betriebsspezifischen Betreuung wird jedoch ein Schwerpunkt bei den physischen Faktoren gesetzt. Sicherlich ist hier jedoch eine Bewegung hin zur stärkeren Fokussierung der psychischen Faktoren zu erwarten.

- ✓ Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigen sich in Aufgabenfeld 1.3 der betriebsspezifischen Betreuung schwerpunktmäßig mit *physischen Gefährdungen* wie z. B. durch Heben und Tragen. Sie beschäftigen sich nur mittelmäßig intensiv mit *psychischen Gefährdungen* und mit der *Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtplangestaltung* nur kaum intensiv. Vor dem Hintergrund des Wandels in der Arbeitswelt und der Zunahme psychosozialer Belastungsfaktoren ist eine stärkere Fokussierung psychischer Gefährdungen durch die Fachkräfte und somit eine andere Schwerpunktsetzung in diesem Aufgabenfeld zu erwarten. Dagegen spricht, dass es zu diesen Aufgaben über die drei Erhebungszeiträume in dieser Studie keine positiven Entwicklungen gegeben hat.

In der Vertiefungsstudie II (2008) wurden die Fachkräfte gefragt, warum sie sich mit psychischen und physischen Gefährdungen befassen oder nicht befassen. Tabelle 6-24 zeigt zugeordnete Tätigkeiten zu Aufgabenfeld 1.3, die Aussagen darüber erlaubt, wie die Befragten den Bedarf herleiten.

⁷⁶ Siehe hierzu auch: Lenhardt, U.; Priester, K.: Flexibilisierung - Intensivierung - Entgrenzung:Wandel der Arbeitsbedingungen und Gesundheit. WSI Mitteilungen 9/2005.

Tabelle 6-24: Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.3 und Motive zum betrieblichen Bedarf

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Aufgabenfeld 1.3: Arbeitsaufgaben und Arbeits- organisation mit besonderen Risiken: <ul style="list-style-type: none"> • Ich kümmere mich um psy- chische Belastungen • Ich kümmere mich um Tätig- keiten mit Potenzialen psy- chischer Fehlbeanspruchung • Ich kümmere mich um Tätig- keiten mit Potenzialen phy- sischer Fehlbeanspruchung 	ja = 37,3 nein = 62,7	24,2 4,5	13,2 25,6	52,6 16,6

Etwas mehr als ein Drittel der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt an, dass sie sich um *psychische Belastungen, Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer und physischer Fehlbeanspruchung* kümmern. Wenn sie sich darum kümmern, geben 52,6 % der Befragten an, dass es ein *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich* ist. 24,2 % der Fachkräfte leiten den Bedarf von den geltenden *Regeln und Vorschriften* ab. Lediglich 13,2 % sagen, dass die *Führungskräfte besonderen Wert* darauf legen.

Knapp zwei Drittel der Fachkräfte kümmern sich nicht um die ausgewählten Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.3. Etwa ein Viertel dieser Fachkräfte gibt an, dass die *Führungskräfte dies ablehnen* und 16,6 % sehen dies nicht als *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich*. Es liegt weniger daran, dass sie sie nicht durch *Vorschriften und Regeln* dazu verpflichtet fühlen (4,5 %).

Insgesamt lässt sich festhalten: Nach den Einschätzungen der Fachkräfte scheinen die Führungskräfte keinen besonderen Wert darauf zu legen, dass sie sich mit Tätigkeiten zu diesem Aufgabenfeld (Tätigkeiten zu psychischen und physischen Beanspruchungen) befassen.

Anmerkung: Es lässt sich daraus nicht der Schluss ziehen, dass für die Nicht-Beschäftigung mit diesen Tätigkeiten der fehlende betriebliche Bedarf die Hauptursache ist. Bei den Tätigkeiten zu psychischen Belastungen kümmern sich die Fachkräfte häufig nicht, weil sie hier noch Kompetenzen benötigen.⁷⁷

⁷⁷ DGUV Report 2/2010, S. 53f.

- ✓ Mehr als die Hälfte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich um Tätigkeiten des Aufgabenfeldes 1.3 kümmern, geben an, dass sie dies tun, weil dies ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist. Diese Fachkräfte leiten den Bedarf demnach von betriebspezifischen Fragen und Problemen ab.

6.4.5.3 Aufgabenfeld 1.5 Erfordernis besonderer betriebspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz

In diesem betriebspezifischen Aufgabenfeld geht es um die Berücksichtigung besonderer Anforderungen beim Personaleinsatz, die sich aus dem Einsatz von besonderen Personengruppen (z. B. Schwangere, Behinderte, Jugendliche) ergeben oder aus dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern. Unter dieses Aufgabenfeld können z. B. auch Tätigkeiten zur Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung, Personalentwicklungsmaßnahmen zum Arbeitsschutz oder auch die Unterstützung bei der Erarbeitung betrieblicher Regelungen zur Beachtung personeller Anforderungen subsumiert werden.

Mithilfe der Daten der Sifa-Langzeitstudie können zu zwei Tätigkeitsfeldern Aussagen getroffen werden, die diesem betriebspezifischen Aufgabenfeld zuzuordnen sind:

- **Konzepte zur Personalentwicklung:**
In den drei Erhebungszeiträumen t1 (2005), t2 (2007), t3 (2009) wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt: Wie intensiv beschäftigen sie sich mit *Konzepten der Personalentwicklung (Qualifizierungsplanung usw.)*? In der Vertiefungsstudie II (2010) wurden die Fachkräfte nach ihren Motiven für die Beschäftigung bzw. Nicht-Beschäftigung mit Tätigkeiten zur Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung gefragt. Sie sollten auch angeben, wie sie den betrieblichen Bedarf herleiten.
- **Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess:**
In der Vertiefungsstudie II (2010) sollten die Befragten angeben, ob sie sich um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess kümmern oder nicht. Überdies hinaus wurde auch hier gefragt, wie sie den betrieblichen Bedarf herleiten.

Konzepte zur Personalentwicklung

Technik und Organisation innerhalb von Arbeitssystemen sind so zu gestalten, dass sie den individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen entsprechen. Der Mensch kann jedoch auch Ansatzpunkt für die Gestaltung sein, etwa wenn er durch entsprechende Maßnahmen auf die Ausführung einer Arbeitsaufgabe vorbereitet wird. Durch Aus-, Fort- und Weiterbildung oder ein entsprechendes Führungsverhalten ist die Entwicklung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Menschen innerhalb bestimmter Grenzen möglich, sodass sie den Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe entsprechen.

Wissen und Fähigkeiten zu Erfordernissen von Sicherheit und Gesundheit in den Arbeitssystemen sowie die Bereitschaft, diese umzusetzen, müssen Bestandteil der beruflichen Qualifikation sein. Durch eine entsprechende Qualifikationsentwicklung aller Beteiligten sind sowohl die Effizienz der Arbeitssysteme zu verbessern als auch wichtige Beiträge zur menschengerechten Gestaltung zu leisten. Hierzu muss die Fachkraft für Arbeitssicher-

heit die Anforderungen an Konzepte betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen kennen und sie unter den oben genannten Gesichtspunkten prüfen.

Für betriebliche Maßnahmen zur Qualifikationsentwicklung ist die Personalentwicklung das wesentliche Instrument. Daten aus der Sifa-Langzeitstudie zeigen allerdings, dass sich die befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit kaum intensiv (Erhebungszeitraum t3, 2009, $M = 2,32$; $N = 1321$) mit Konzepten zur Personalentwicklung befassen. Diese geringen Tätigkeitsintensitäten zeigen sich auch im echten Längsschnitt. Es ist über die drei Erhebungszeiträume t1 ($M = 2,36$), t2 ($M = 2,39$), t3 ($M = 2,38$) keine Entwicklung bei den Tätigkeitsintensitäten erkennbar. Die Fachkräfte sind auf diesem Gebiet recht wenig im Vergleich zu anderen Tätigkeiten der Arbeitssystemgestaltung aktiv (siehe Abschnitt 6.4.3.2 zur Verhältnis- und Verhaltensprävention in der Grundbetreuung). Insgesamt sind die Fachkräfte bei der personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen kaum intensiv tätig (siehe hierzu auch Abschnitt 2.2.1).

Die Fachkräfte wurden auch gefragt, wie viel Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit sie für das Mitwirken bei der Personalentwicklung benötigen. Nur 1,84 % ihrer Gesamtarbeitszeit entfallen auf diese Tätigkeit. Dies bestätigt, dass sie sich eher weniger um den Bereich Personalentwicklung kümmern.

Bei den Konzepten zur Personalentwicklung werden die Befragten aus den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen in Erhebungszeitraum t3 (2009) mit einer unterschiedlichen Intensität tätig. Die Unterschiede bewegen sich mit etwa bis zu 0,4 Skalenpunkten auf einem relativ hohen Niveau (siehe Abbildung 6-46).

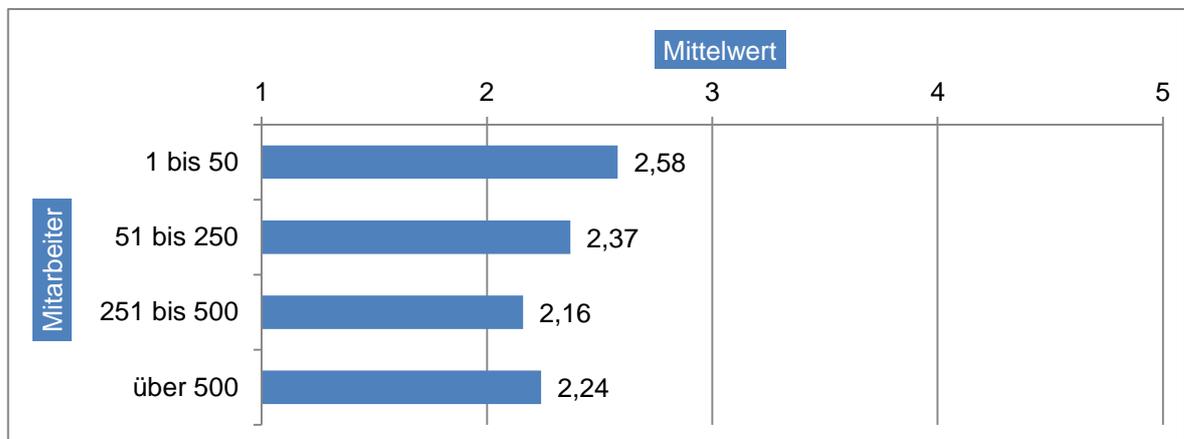


Abbildung 6-46: Einfluss der Betriebsgrößenklasse auf die Tätigkeitsintensitäten zu Konzepten zur Personalentwicklung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die *Klein- und Kleinstbetriebe* sowie Betriebe mit *51 bis 250 Mitarbeitern* betreuen, sind mit einer deutlich höheren Intensität tätig als diejenigen, die Betriebe mit *251 bis 500 Mitarbeitern* und Betriebe mit *mehr als 500 Mitarbeitern* betreuen (Unterschiede mit bis zu 0,4 Skalenpunkten).⁷⁸ Es sind vor allem die internen Teilzeit-Fachkräfte und ihre Kollegen aus überbetrieblichen Diensten, die hier mit der größten Intensität tätig werden. Die Übernahme einer Zusatzfunktion im Unternehmen

⁷⁸ Die Mittelwertsunterschiede zwischen den Fachkräften aus den beiden kleineren Betriebsgrößenklassen und den beiden größeren Betriebsgrößenklassen werden (min.) auf dem Niveau .10 statistisch signifikant.

scheint hier ein Faktor zu sein, da *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* (genauso wie *Vollzeit-Fachkräfte* und *freiberufliche Fachkräfte*) mit den geringsten Intensitäten tätig werden⁷⁹ (siehe Abbildung 6-47). Die Mittelwertunterschiede bei den typischen Betreuungsformen bewegen sich auf einem mittleren Niveau.

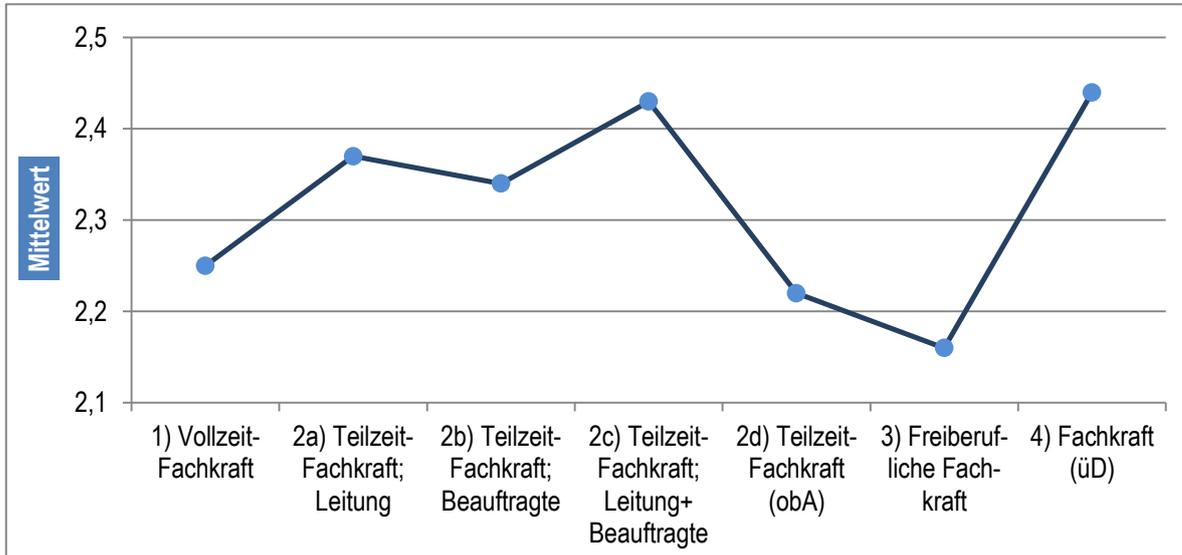


Abbildung 6-47: Einfluss der typischen Betreuungsformen auf die Tätigkeitsintensitäten zu Konzepten der Personalentwicklung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

- ✓ Bei der Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit einer relativ geringen Intensität tätig. Sie kümmern sich nur kaum intensiv um diese Tätigkeit. Sie verwenden nur einen Bruchteil ihrer Gesamtarbeitszeit (knapp 2 %) auf das Mitwirken bei der Personalentwicklung.
- ✓ Die Größe des Betriebs hat einen Einfluss darauf, wie die Fachkräfte bei Konzepten zur Personalentwicklung tätig werden. Fachkräfte aus kleineren Betrieben sind deutlich intensiver tätig als ihre Kollegen aus den mittleren Betrieben und Großbetrieben. Dies kann einen Einfluss haben auf die Leistungsfestlegung und Leistungserfüllung für das Aufgabenfeld 1.5 der betriebsspezifischen Betreuung.
- ✓ Ebenfalls einen mittleren Einfluss auf das Tätigwerden beim Erarbeiten von Konzepten zur Personalentwicklung hat die Art der Betreuungsform. Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten und intern angestellte Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Funktionen im Unternehmen werden hier mit der größten Intensität tätig.

Einen geringen Einfluss auf die Tätigkeitsintensitäten beim Thema Konzepte zur Personalentwicklung hat die Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs (siehe Abbildung 6-48).

⁷⁹ Die Unterschiede bei den Mittelwerten werden zwischen diesen Gruppen jedoch nicht statistisch signifikant.



Abbildung 6-48: Einfluss der Wirtschaftssektorenzugehörigkeit auf die Tätigkeitsintensitäten zu Konzepten der Personalentwicklung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus dem *produzierenden Gewerbe* sind mit einer etwas höheren Intensität tätig als ihre Kollegen aus dem *Dienstleistungssektor*. Die Unterschiede bewegen sich jedoch auf einem geringen Niveau und werden für diese Tätigkeit statistisch signifikant ($p < .05$; $N = 1166$). Hier gibt es also einen geringen Einfluss auf die Tätigkeiten zu Konzepten der Personalentwicklung. Ein größerer Einfluss auf das gesamte Aufgabenfeld 1.5 kann deshalb aber nicht angenommen werden.

Etwas überraschend sind an dieser Stelle die Daten aus der Vertiefungsstudie II (2010). Die Befragten sollten angeben, ob sie sich um die Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten kümmern und wie sie den Bedarf herleiten (siehe Tabelle 6-25).

Tabelle 6-25: Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.5 und Motive zur Herleitung des betrieblichen Bedarfs

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis $N \approx 810$)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Ich unterstütze als Fachkraft die Entwicklung von Konzep- ten zur Personalentwicklung.	ja = 75,0 nein = 25,0	12,3 7,8	31,8 53,0	35,4 12,8

Der überwiegende Teil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (75 %) kümmert sich um die *Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten*. 35,4% beschäftigen sich hiermit, weil dies ein *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich* ist. 31,8% sagen, dass die *Führungskräfte besonderen Wert darauf legen*.

Lediglich ein Viertel der Befragten gab an, sich *nicht um diese Tätigkeit zu kümmern*. Wenn die Fachkräfte sich *nicht um diese Tätigkeit kümmern*, gibt mehr als die Hälfte an, dass die *Führungskräfte keinen Wert darauf legen*.

Erklären lassen sich diese Befunde so: Nach den Daten der Basisstudie sind die Fachkräfte bei der Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten kaum intensiv tätig und

verwenden auch nur einen Bruchteil ihrer Gesamtarbeitszeit auf das Mitwirken in der Personalentwicklung. Die Daten aus der Vertiefungsstudie zeigen aber, dass ein Großteil der hier antwortenden Fachkräfte (mehr oder weniger) tätig ist. Wenn entsprechende Auslösekriterien zu dieser Tätigkeit in Aufgabenfeldern in der betriebsspezifischen Betreuung ausgelöst werden, sind sie durchaus beteiligt, allerdings in begrenztem Umfang.

- ✓ Ein Großteil der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützt die Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung. Die Tätigkeiten der Fachkräfte in der Personalentwicklung (Umfang und Intensität) sind jedoch eher beschränkt.
- ✓ Wenn die Befragten nicht bei der Entwicklung von Konzepten zur Personalentwicklung unterstützen, gibt die Hälfte an, dass die Führungskräfte dies ablehnen. Auch bei dieser Tätigkeit sind die Führungskräfte stärker für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit sowie für Aufgaben und Rolle der Fachkräfte im Betrieb zu sensibilisieren.

Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess

Die Integration in das Arbeitsleben ist ein wichtiger Aspekt der Teilhabe Behinderter am gesellschaftlichen Leben.

Im seit 2001 geltenden Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist als entscheidender Grundsatz sinngemäß formuliert, dass im Mittelpunkt nicht mehr die Fürsorge und Versorgung behinderter Menschen steht, sondern ihre selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Beseitigung der Hindernisse, die ihrer Chancengleichheit entgegenstehen.

Mit dem SGB IX soll der Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Unterstützung und Solidarität erfüllt werden. Menschen mit Behinderung sollen ein selbstbestimmtes Leben führen können. Es geht um die Förderung der Teilhabe von Behinderten oder von Behinderung bedrohter Menschen an der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben.

Pflichten des Arbeitgebers: Das Arbeitsschutzgesetz bestimmt in § 4 als Pflicht des Arbeitgebers u. a., dass er bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von dem Grundsatz auszugehen hat, „*spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen ... zu berücksichtigen.*“ Hierunter fällt auch, Sicherheit und Gesundheitsschutz für Leistungsgewandelte und Behinderte zu gewährleisten. Weitere Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus SGB IX.

Auf der Grundlage von § 6 ASiG hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber auch bei der Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen für Behinderte zu unterstützen. Diese Aufgabe ist im betriebsspezifischen Aufgabenkatalog (Anhang 4) gemäß DGUV Vorschrift 2 konkretisiert worden. Die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind neben der grundlegenden Unterstützungsaufgabe des Arbeitgebers z. B.:

- Analyse der Bedingungen der Teilhabe
- Vergleichen von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen
- Suche nach Teilhabemöglichkeiten

- Mitwirken beim Abschluss von Integrationsvereinbarungen
- Spezifizieren der Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf die besonderen Leistungsvoraussetzungen
- Mitwirken im Rahmen eines betrieblichen (Wieder-)Eingliederungsmanagement

In der Sifa-Langzeitstudie wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt, ob sie sich um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess kümmern und warum sie dies tun bzw. nicht tun (siehe Tabelle 6-26).

Tabelle 6-26: Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess als Tätigkeit für das Aufgabenfeld 1.5 der betriebsspezifischen Betreuung und Motive für den betrieblichen Bedarf

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Aufgabenfeld 1.5: Erfordernis besonderer be- triebsspezifischer Anforderun- gen beim Personaleinsatz: Ich kümmere mich um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess.	ja = 31,6 nein = 68,4	24,3 6,7	22,3 30,0	36,8 22,9

Knapp ein Drittel (31,6 %) der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit *kümmert sich um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess*. Von diesen Fachkräften geben 36,8 % als Grund für ihr Tätigwerden an, dass es ein *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist*. 24,3 % leiten als Bedarf geltende *Regeln und Vorschriften* her und 22,3 % kümmern sich darum, weil die *Führungskräfte besonderen Wert darauf legen*.

Mehr als zwei Drittel (68,4 %) der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit *kümmern sich nicht um die Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess*. 30 % von diesen Fachkräften tun es deshalb nicht, *weil die Führungskräfte dies ablehnen*. Es liegt weniger daran, dass es *kein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist* (22,9 %) und noch weniger daran, weil sie sich durch geltende *Regeln und Vorschriften nicht dazu verpflichtet fühlen* (6,7 %).

- ✓ Nur knapp ein Drittel der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigen sich mit der Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess. Wenn sich die Fachkräfte mit diesem Thema beschäftigen, tun sie es, weil es ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist. Wenn sie sich nicht damit beschäftigen, ist das stärkste Motiv im Hinblick auf den betrieblichen Bedarf, dass die Führungskräfte es ablehnen.
- ✓ Für die ausgewählten zwei Tätigkeitsbereiche des Aufgabenfeldes 1.5 der betriebsspezifischen Betreuung zeigt sich ein differenziertes Bild. Während der Großteil der antwortenden Fachkräfte sich mehr oder weniger mit Konzepten zur Personalentwicklung befasst, sind es bei der Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess nur knapp ein Drittel der Befragten. Wenn sie sich nicht mit diesen Themen befassen, gibt der Großteil an, dass die Führungskräfte dies ablehnen.

6.4.5.4 Aufgabenfeld 1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels

Als demografischer Wandel wird allgemein der Rückgang der Bevölkerungszahlen bei gleichzeitigem Anstieg der Lebenserwartung der Bevölkerung verstanden.⁸⁰ Zusätzlich wächst der Anteil älterer Menschen, und es findet kein Ausgleich durch Zuzug jüngerer Menschen statt. Dies führt wiederum dazu, dass die Anzahl der Erwerbspersonen rückläufig ist und die in Beschäftigungsverhältnissen stehenden Menschen immer älter werden bzw. länger in Beschäftigungsverhältnissen bleiben können – mit weitreichenden Konsequenzen für die Unternehmen.

Gerade durch den Wandel der Arbeit und den gesellschaftlichen Wandel hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft haben sich die Arbeitstätigkeiten verdichtet und die Kompetenzen erhöht, die von den Mitarbeitern erwartet werden.⁸¹ Dadurch sind auch die Anforderungen an die Beschäftigten gestiegen. Zusätzlich verschärft die demografische Entwicklung diese Situation, sodass Unternehmen Aktivitäten anstoßen müssen, um dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu begegnen bzw. geeignete Maßnahmen für eine älter werdende Belegschaft zu generieren (z. B. zu Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit).

Eine Möglichkeit hierfür besteht in der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung⁸². Bei der altersgerechten Arbeitsgestaltung sollen die Arbeitsbedingungen der Leistungsfähigkeit des Menschen angepasst werden. Wenn Belegschaften immer älter werden, ist dies auch bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Bei der altersgerechten Arbeitsgestaltung soll durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit der „Verschleiß“ durch die Arbeit minimiert werden. Menschen können so länger in Beschäftigung bleiben.

⁸⁰ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Statistisches Bundesamt): Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden, 2011.

⁸¹ Werner, K.: Work-Life-Balance in alternden Belegschaften. Betriebliche Gestaltungsfelder für Unternehmen. München: 2011, S. 15.

⁸² Siehe hierzu auch das Lernmodul „Demografischer Wandel“ aus dem Fernlehrgang der Unfallkassen bzw. die Selbstlerneinheit „S24“ zum demografischen Wandel aus der gewerblichen Sifa-Ausbildung.

Der Aufgabenkatalog der betriebsspezifischen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 sieht u. a. folgende Auslösekriterien zu Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels vor:

- Hoher Anteil von älteren Beschäftigten
- Defizite in der altersadäquaten Arbeitsgestaltung
- Entwicklung des Führungsverhaltens unter den Bedingungen älter werdender Belegschaften

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben auch hier die generelle Aufgabe, den Arbeitgeber zu unterstützen und zu beraten, z. B. durch die Analyse der Belegschaftssituation unter demografischen Aspekten, Beurteilen des Bedarfs an menschengerechter Gestaltung der Arbeit unter demografischen Aspekten, Beurteilen der Risiken für älter werdende Belegschaften und ältere Beschäftigte oder bei der Entwicklung des Führungsverhaltens im Hinblick auf älter werdende Belegschaften und ältere Beschäftigte.

In den Basisbefragungen zur Sifa-Langzeitstudie wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt, wie intensiv sie sich um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte kümmern. Die Fachkräfte kümmern sich kaum intensiv um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte (Erhebungszeitraum t3 M = 2,36; N = 1324). Über die drei Erhebungszeiträume t1 (2005), t2 (2007), t3 (2009) ist jedoch ein stetiger Anstieg der Mittelwerte erkennbar (siehe Abbildung 6-62). Dieser Anstieg in den Tätigkeitsintensitäten um etwa 0,2 Skalenpunkte von Erhebungszeitraum t1 auf t3 zeigt sich auch im echten Längsschnitt.⁸³ Die Unterschiede in den Mittelwerten bewegen sich jedoch auf einem eher niedrigen Niveau und sollten deshalb nicht überinterpretiert werden. Dennoch wird die Entwicklung deutlich erkennbar und auch empirisch relevant.

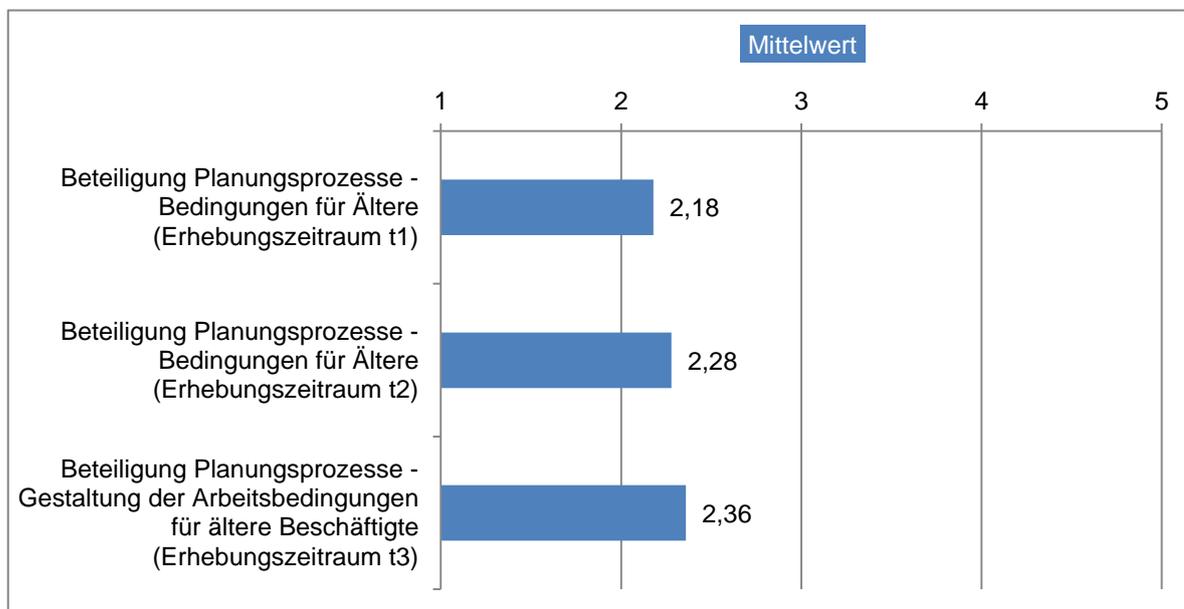


Abbildung 6-49: Anstieg der Tätigkeitsintensitäten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte; Vergleich der drei Querschnitte (Basiserhebungen)

⁸³ Erhebungszeitraum t1 M = 2,18; t2 M = 2,36; t3 M = 2,39 (N = 485); p < .01.

Ob die Fachkräfte für Arbeitssicherheit Großbetriebe oder kleinere Betriebe betreuen, spielt bei der Beschäftigung mit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte keine durchschlagende Rolle. Es gibt auch keine grundlegenden (statistisch signifikanten) Unterschiede zwischen den Fachkräften aus dem Produktionssektor oder dem Dienstleistungssektor.

Unterschiede zwischen den Fachkräften gibt es aber, wenn ein Blick auf die typischen Betreuungsformen geworfen wird (siehe Abbildung 6-50).

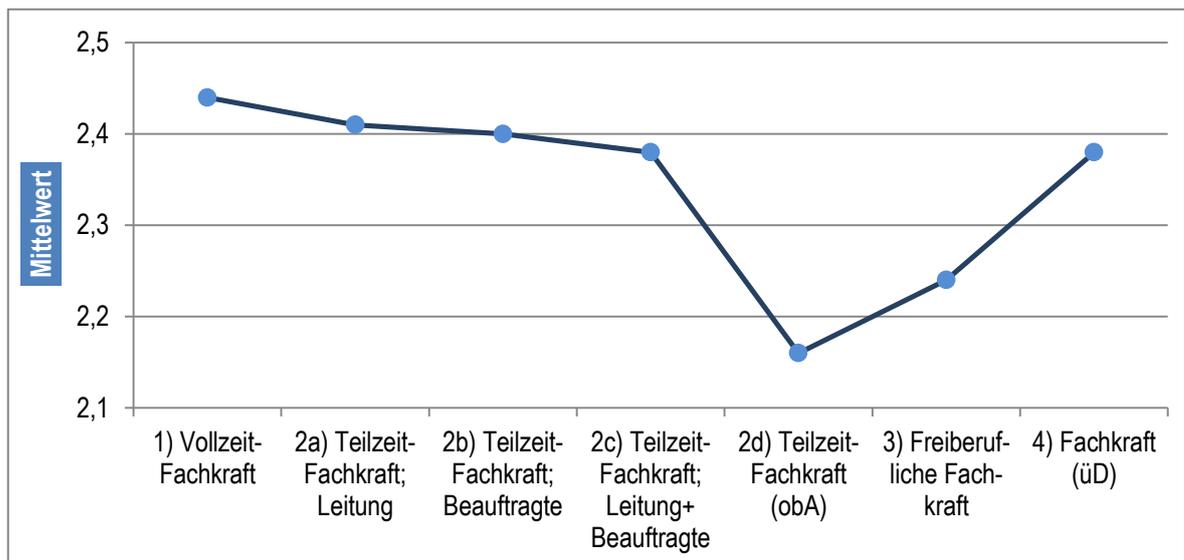


Abbildung 6-50: Unterschiede zwischen den typischen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die *Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben* werden bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte mit der geringsten Intensität tätig. Die Mittelwertsunterschiede zu den anderen intern angestellten Fachkräften bewegen sich bei etwa 0,2 bis 0,3 Skalenpunkten und werden auch statistisch signifikant.⁸⁴ *Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten* sind durchschnittlich und die *freiberuflichen Fachkräfte* etwas unterdurchschnittlich tätig.

- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigen sich kaum intensiv mit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte. Es ist jedoch eine leichte Zunahme bei den Tätigkeitsintensitäten erkennbar.
- ✓ Vor allem Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben kümmern sich weniger um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte.

In der Vertiefungsstudie II (2010) wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusätzlich gefragt, ob sie sich mit folgenden Tätigkeiten zum demografischen Wandel befassen und warum sie sich damit befassen oder eben nicht (Motive):

- Ich wirke mit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte.

⁸⁴ Min. $p < .10$.

- Ich kümmere mich um die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über das Arbeitsleben)

Tabelle 6-27 gibt hierzu einen Überblick.

Tabelle 6-27: Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.6 der betriebsspezifischen Betreuung und die Motive zum betrieblichen Bedarf

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften ver- pflichtet fühle / nicht verpflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
Demografischer Wandel: <ul style="list-style-type: none"> • Ich wirke mit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte. • Ich kümmere mich um die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über das Arbeitsleben) 	ja = 29,3 nein = 70,7	16,2 4,9	20,6 35,7	39,4 19,1

Es zeigt sich, dass sich lediglich 29,3 % der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei Tätigkeiten zur Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen mitwirken. Von diesen gaben knapp 40 % an, dass sie den Bedarf daraus herleiten, dass es ein *besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist*. Etwa 20 % der Befragten kümmern sich um dieses Thema, *weil die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen*. Etwa 16 % der Fachkräfte fühlen sich durch geltende *Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet*.

Mehr als 70 % der Fachkräfte beschäftigen sich jedoch nicht intensiv mit der Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen. Mehr als 35 % geben an, dass *Führungskräfte dies ablehnen*. Knapp 20 % kümmern sich nicht, weil sie es in ihrem *Zuständigkeitsbereich für nicht erforderlich halten*. Nur etwa 5 % kümmern sich nicht um die alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, weil sie sich *nicht durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet fühlen*. Auch hier zeigt sich wieder, dass nach den Angaben der Fachkräfte die Führungskräfte den größten Einfluss auf ihr Nicht-Tätigwerden ausüben.

- ✓ Der Großteil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigt sich nicht mit der alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Im Hinblick auf die Herleitung des betrieblichen Bedarfs tun sie es deshalb nicht, weil die Führungskräfte dies ablehnen.
- ✓ Wenn sich die Fachkräfte darum kümmern, leiten sie den Bedarf in erster Linie daher ab, weil es ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist.
- ✓ Die bisherigen Befunde zeigen: Es ist nicht davon auszugehen, dass dieses Aufgabenfeld von den Fachkräften schwerpunktmäßig angegangen wird und es einen Schwerpunkt in der betriebspezifischen Betreuung bildet.

6.4.5.5 Aufgabenfeld 1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit

In Aufgabenfeld 1.7 der betriebspezifischen Betreuung geht es um die Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie den Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit. Der Leistungskatalog der betriebspezifischen Betreuung enthält z. B. folgende Auslösekriterien, die einen betriebspezifischen Betreuungsbedarf auslösen:

- Überdurchschnittlich hoher Krankenstand (Vergleichswerte innerhalb des Unternehmens, vergleichbare Betriebe, Branchendurchschnitt)
- Defizite in der menschen- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung hinsichtlich des Erhalts der gesundheitlichen Ressourcen
- Unzureichende Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben auch bei diesen Themen umfangreiche Unterstützungsaufgaben wahrzunehmen, wie z. B. die Ursachen von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und von Defiziten der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu analysieren, Ansatzpunkte zur Erhöhung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu ermitteln oder auch Lernprozesse bei den Beschäftigten zu gesundheitsrelevanten Themen zu initiieren und zu unterstützen.

Im Rahmen der Basiserhebungen zur Sifa-Langzeitstudie wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gefragt, wie sehr sie sich um bestimmte Tätigkeiten zu diesem Thema kümmern. Abbildung 6-51 gibt einen Überblick.

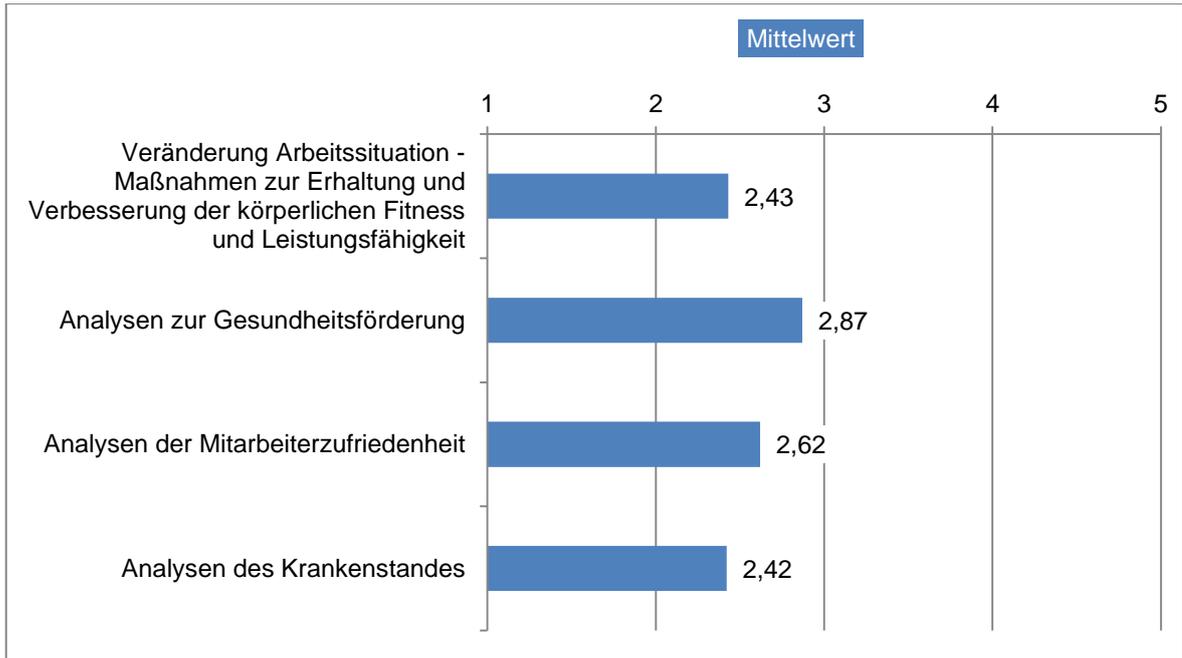


Abbildung 6-51: Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu Aufgabenfeld 1.7 der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich die befragten Fachkräfte kaum bis mittelmäßig intensiv mit Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.7 der betriebsspezifischen Betreuung befassen. Wenn ein Blick auf die Entwicklungen über die Zeit geworfen wird, ergibt sich ein differenziertes Bild:

- Bei den Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der körperlichen Fitness und Leistungsfähigkeit ist eine Zunahme der Tätigkeitsintensitäten in Erhebungszeitraum t1 (M = 2,27) auf t2 (M = 2,46) erkennbar, die in Erhebungszeitraum t3 (M = 2,45) stagniert. Die Mittelwertsunterschiede werden auch statistisch signifikant ($p < .01$; N = 496).
- Bei den Analysen des Krankenstandes ist ein Rückgang der Tätigkeitsintensitäten in Erhebungszeitraum t1 (M = 2,68) auf t2 (M = 2,62) und t3 (M = 2,45) erkennbar, der ebenfalls statistisch signifikant wird ($p < .01$; N = 506).
- Bei den Analysen zur Gesundheitsförderung und den Analysen zur Mitarbeiterzufriedenheit sind über die Zeit keine nennenswerten Entwicklungen erkennbar. Hier sind die Fachkräfte recht stabil tätig.

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die Tätigkeitsintensitäten ist relativ gering (siehe Abbildung 6-52). Hier lassen sich keine klaren Aussagen treffen, stattdessen ergibt sich ein heterogenes Bild. Während es bei den Analysen zur Gesundheitsförderung und bei den Analysen des Krankenstandes kaum Unterschiede zwischen den Fachkräften aus den Betriebsgrößenklassen gibt, unterscheiden sich die Befragten bei den Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der körperlichen Fitness und Leistungsfähigkeit und den Analysen zur Mitarbeiterzufriedenheit voneinander.

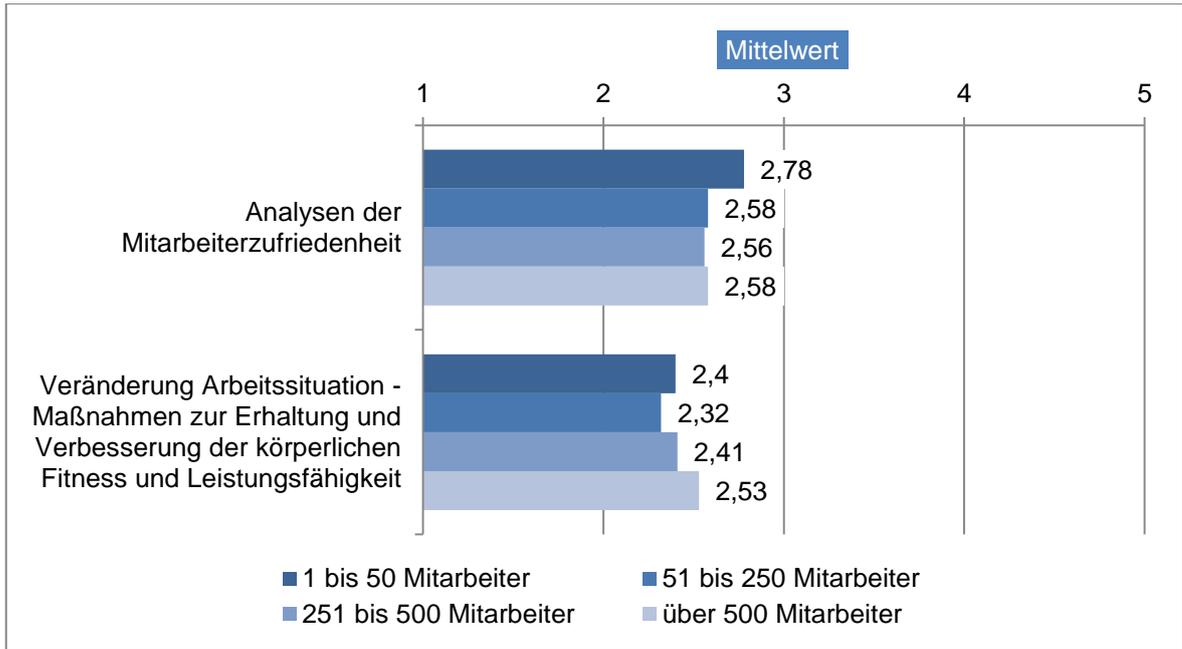


Abbildung 6-52: Einfluss der Betriebsgröße auf bestimmte Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.7 der betriebspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Bei den *Analysen zur Mitarbeiterzufriedenheit* werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Kleinst- und Kleinbetriebe mit *bis zu 50 Mitarbeitern* betreuen, mit der größten Intensität tätig. Die Unterschiede zu allen anderen Fachkräften sind zwar auf einem eher niedrigen Niveau (0,2 Skaleneinheiten), werden aber statistisch signifikant ($p < .10$; $N = 1175$). Bei den *Maßnahmen zur Verbesserung der körperlichen Fitness und Leistungsfähigkeit* werden die Fachkräfte aus Betrieben mit *mehr als 500 Mitarbeitern* mit der höchsten Intensität tätig. Die Unterschiede zu den Fachkräften der Betriebe mit *51 bis 250 Mitarbeitern* bewegen sich zwar genauso nur auf einem eher niedrigen Niveau bei 0,2 Skaleneinheiten, werden aber ebenso statistisch signifikant ($p < .01$; $N = 1176$). Generell lassen sich an dieser Stelle keine pauschalen Aussagen machen: Ob eine Sifa aus einem Großbetrieb oder einem Kleinbetrieb kommt, hat keinen wesentlichen Einfluss darauf, mit welcher Intensität sie sich mit Themen zur Gesundheitsförderung etc. befasst.

Die Zugehörigkeit des betreuten Betriebs zu einem bestimmten Wirtschaftssektor lässt eine klare Tendenz erkennen. Fachkräfte, die Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich betreuen, sind in den ausgewählten vier Tätigkeitsfeldern mit einer höheren Intensität tätig als diejenigen, die Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe betreuen.⁸⁵ Abbildung 6-53 gibt hierzu einen Überblick.

⁸⁵ Die Mittelwertsunterschiede zwischen diesen beiden Gruppen sind zum Teil auf einem mittleren Niveau (mehr als 0,25 Skaleneinheiten) und werden (min.) auf dem Niveau .10 statistisch signifikant.

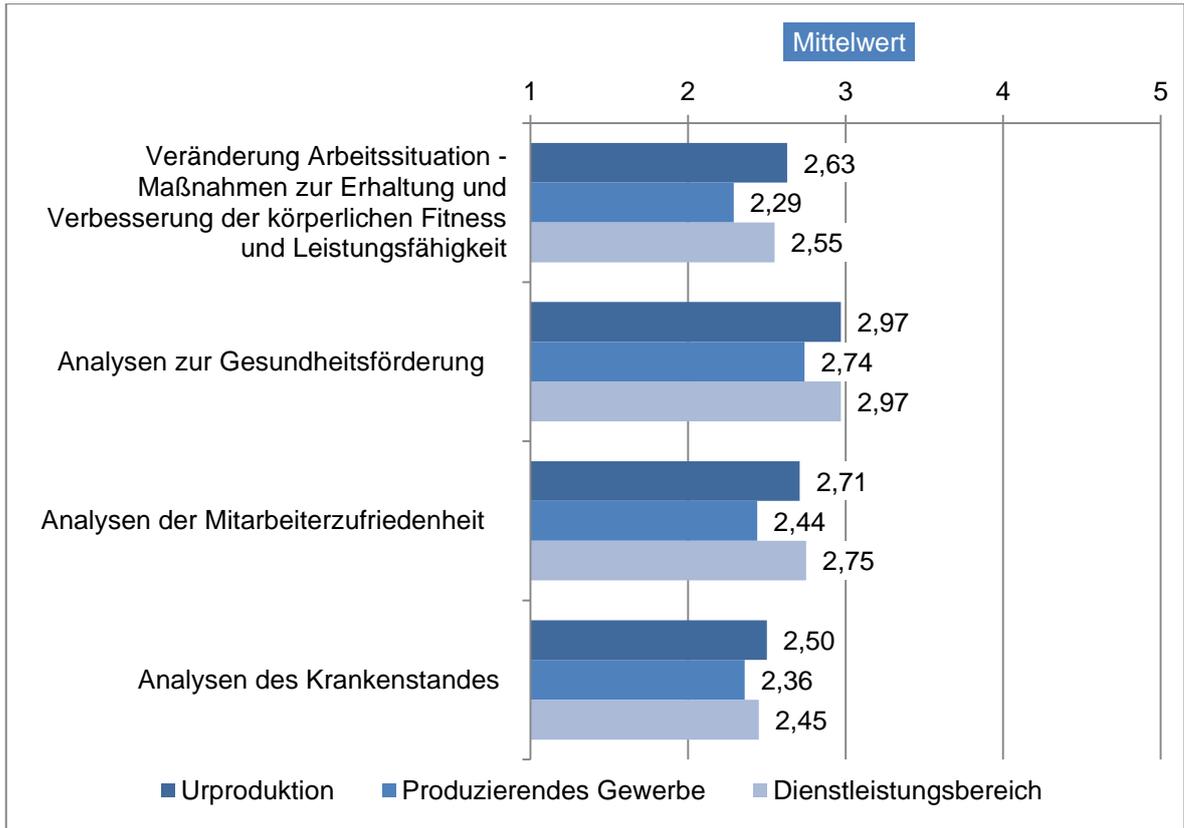


Abbildung 6-53: Einfluss der Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs auf die Tätigkeitsintensitäten zu ausgewählten Tätigkeiten des Aufgabenfeldes 1.7 der betriebspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden in der Vertiefungsstudie II (2010) gefragt, ob sie sich um bestimmte Tätigkeiten kümmern, die sich dem Aufgabenfeld 1.7 zuordnen lassen. Sie sollten auch angeben, wie sie den Bedarf für ihr Tätigwerden herleiten. Tabelle 6-28 gibt einen Überblick.

Tabelle 6-28: Tätigkeitsitems und Motive zum betrieblichen Bedarf

Aufgabenbereiche (Vertiefung II = 2010; Datenbasis N ≈ 810)	Ausführung ja / nein (Anzahl in %)	Motive zum betrieblichen Bedarf		
		... weil ich mich durch Regeln und Vorschriften verpflichtet fühle / nicht ver- pflichtet fühle %	... weil Führungs- kräfte besonderen Wert darauf legen / es ablehnen %	...weil dies ein besonderes Pro- blem in meinem Zuständigkeits- bereich ist / nicht erforderlich ist %
1.7 Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen/Gesundheitsförderung: <ul style="list-style-type: none"> • Ich kümmere mich um den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten (z. B. menschengerechte Arbeitsgestaltung; Angebote zur körperlichen Fitness). • Ich ermittle Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen und beurteile die gesundheitsförderlichen Potenziale. • Ich kümmere mich um Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. 	ja = 52,3 nein = 47,7	21,7 5,1	20,9 33,6	35,4 14,6

Etwas mehr als die Hälfte der antwortenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmert sich um die diesem Aufgabenfeld zugeordneten Tätigkeiten. In erster Linie leiten die Befragten den Bedarf für ihr Tätigwerden daher ab, *weil dies ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist* (35,5 %). Jeweils etwa 20 % der Fachkräfte geben an, dass sie sich durch *Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen* und die *Führungskräfte großen Wert darauf legen*.

Wenn sich die Fachkräfte *nicht* um diese Tätigkeiten kümmern, dann liegt es im Hinblick auf den betrieblichen Bedarf in erster Linie daran, dass die *Führungskräfte es ablehnen* (33,6 % gegenüber 14,6 % bzw. 5,1 % bei den anderen Items). Auch hier zeigt sich wieder der große Einfluss der Führungskräfte auf die Herleitung des Bedarfs an Unterstützung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

- ✓ Die Fachkräfte beschäftigen sich kaum bis mittelmäßig intensiv mit den ausgewählten Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.7 der betriebsspezifischen Betreuung.
- ✓ Etwas mehr als die Hälfte der Befragten beschäftigen sich mehr oder weniger mit diesen ausgewählten Tätigkeiten. Sie leiten den Bedarf in erster Linie davon ab, weil es ein besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich ist. Wenn sie sich nicht damit beschäftigen, dann in erster Linie deshalb, weil die Führungskräfte es ablehnen.

6.4.5.6 Aufgabenfeld 2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und der Organisation

Für die Präventionsarbeit sind gerade im Arbeitsschutz Planungs- und Konzeptionsphasen von großer Bedeutung. Hier erfolgen sehr weitreichende Festlegungen über die Neu- oder Umgestaltung von Arbeitsbedingungen. Vorausschauend sind deshalb die Wirkungen von Planungen und Konzeptionen auf die Arbeitsbedingungen abzuschätzen und in der Konsequenz die Arbeitssysteme so zu gestalten, dass Gefährdungen vermieden, Gesundheitsrisiken so gering wie möglich gehalten werden und die Arbeit menschengerecht bleibt bzw. wird. Veränderungen und Neuentwicklungen bieten zudem die Chance, das erreichte betriebliche Niveau von Sicherheit und Gesundheit weiter zu steigern. Jede Veränderung im Betrieb ist daraufhin zu prüfen, ob die vorhandenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes anzupassen sind. Arbeitsschutz muss deshalb vorausschauend in die Arbeitssystemgestaltung eingearbeitet werden.

Der Aufgabenkomplex 2 „Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation“ bezieht sich in den fünf dazugehörigen Aufgabenfeldern auf unterschiedliche Planungsprozesse, die von den Aufgaben in der Grundbetreuung abzugrenzen sind.⁸⁶ Abbildung 6-54 zeigt die diesem Aufgabenbereich zugeordneten und in der Studie abgefragten Items zu den Tätigkeitsintensitäten.⁸⁷

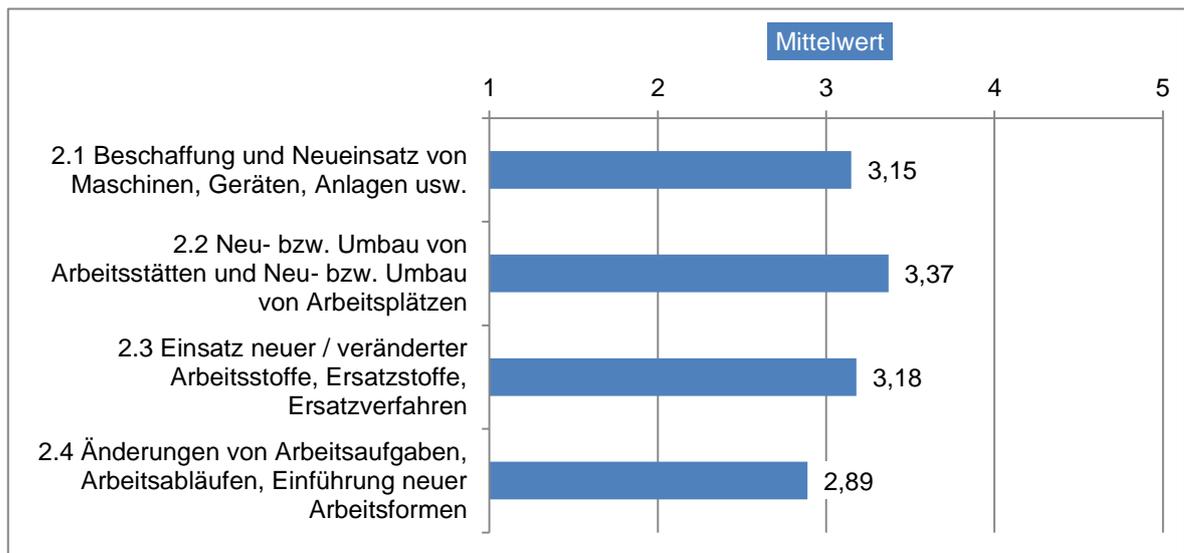


Abbildung 6-54: Tätigkeitsintensitäten bei ausgewählten Tätigkeiten zu den Aufgabenfeldern 2.1 bis 2.4 der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei diesen Tätigkeiten zum Aufgabenkomplex 2 der betriebsspezifischen Betreuung mittelmäßig intensiv tätig werden. Innerhalb des Aufgabenkomplexes sind jedoch größere Schwankungen zwi-

⁸⁶ In Abschnitt 6.4.4.2 zur Verhältnisprävention wurden ebenfalls einige Aufgaben der Fachkräfte zu Planungsprozessen behandelt, die der Grundbetreuung zugeordnet wurden, da es sich um eine Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen handelt. Im betriebsspezifischen Teil geht es z. B. um grundlegend neuartige Gefährdungen bzw. Gefährdungen aus völlig neuen Arbeitssystemen.

⁸⁷ In Aufgabenfeld 2.5 in diesem Aufgabenkomplex der betriebsspezifischen Betreuung geht es z. B. um die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems oder der erstmaligen Einführung eines Systems zur Gefährdungsbeurteilung. Dieses Aufgabenfeld lässt sich aus der Sifa-Langzeitstudie nicht ohne weiteres abbilden, da die Daten in dieser Form nicht erhoben wurden.

schen den Aufgabenfeldern zu erkennen. Die Fachkräfte sind mit einer größeren Intensität tätig beim Aufgabenfeld 2.2 zu *Neu- und Umbau von Arbeitsstätten* ($M = 3,37$; $N = 1357$) und der *Neu- bzw. Umgestaltung von Arbeitsplätzen* ($M = 3,37$; $N = 1384$) als z. B. beim Aufgabenfeld 2.4 zur *Änderung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufen, Einführung neuer Arbeitsformen* ($M = 2,89$; $N = 1348$).

Der Blick in den echten Längsschnitt zeigt für das Aufgabenfeld 2.1 zu Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen usw. eine deutlich positive Entwicklung.⁸⁸ Auch bei den Verbesserungen der bestehenden Arbeitsbedingungen bei der Verhältnisprävention in der Grundbetreuung zeigt sich dieser Effekt. Die Fachkräfte sind bei der Veränderung von Maschinen, Geräten usw. über die Zeit mit einer höheren Intensität tätig.⁸⁹ Gleiches gilt für die Beteiligung bei Planungsprozessen zum Einsatz neuer Stoffe/Verfahren in der betriebsspezifischen Betreuung.⁹⁰ Diese Befunde können als Indikatoren für eine stärkere Einbindung der Fachkräfte in Planungsprozesse interpretiert werden.

- ✓ Bei bestimmten Planungsprozessen ist eine positive Entwicklung erkennbar: Die Sifas erreichen höhere Intensitäten bei den Tätigkeiten. Dies kann als Indikator für eine stärkere Einbindung der Sifas in diese Planungsprozesse gedeutet werden. Entsprechende präventive Aufgabenfelder gemäß DGUV Vorschrift 2 könnten in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Abbildung 6-55 stellt den Einfluss der Betriebsgröße auf die Tätigkeiten zu den Aufgabenfeldern 2.1 bis 2.4 der betriebsspezifischen Betreuung dar.

⁸⁸ Erhebungszeitraum t1 $M = 3,08$, t2 $M = 3,22$; t3 $M = 3,24$; $p < .01$; $N = 534$.

⁸⁹ Der Unterschied zwischen Erhebungszeitraum t1 und t3 beträgt knapp 0,2 Skalenpunkte, $p < .01$; $N = 521$.

⁹⁰ Erhebungszeitraum t1 $M = 3,17$, t2 $M = 3,28$, t3 $M = 3,30$, $p < .05$; $N = 517$.

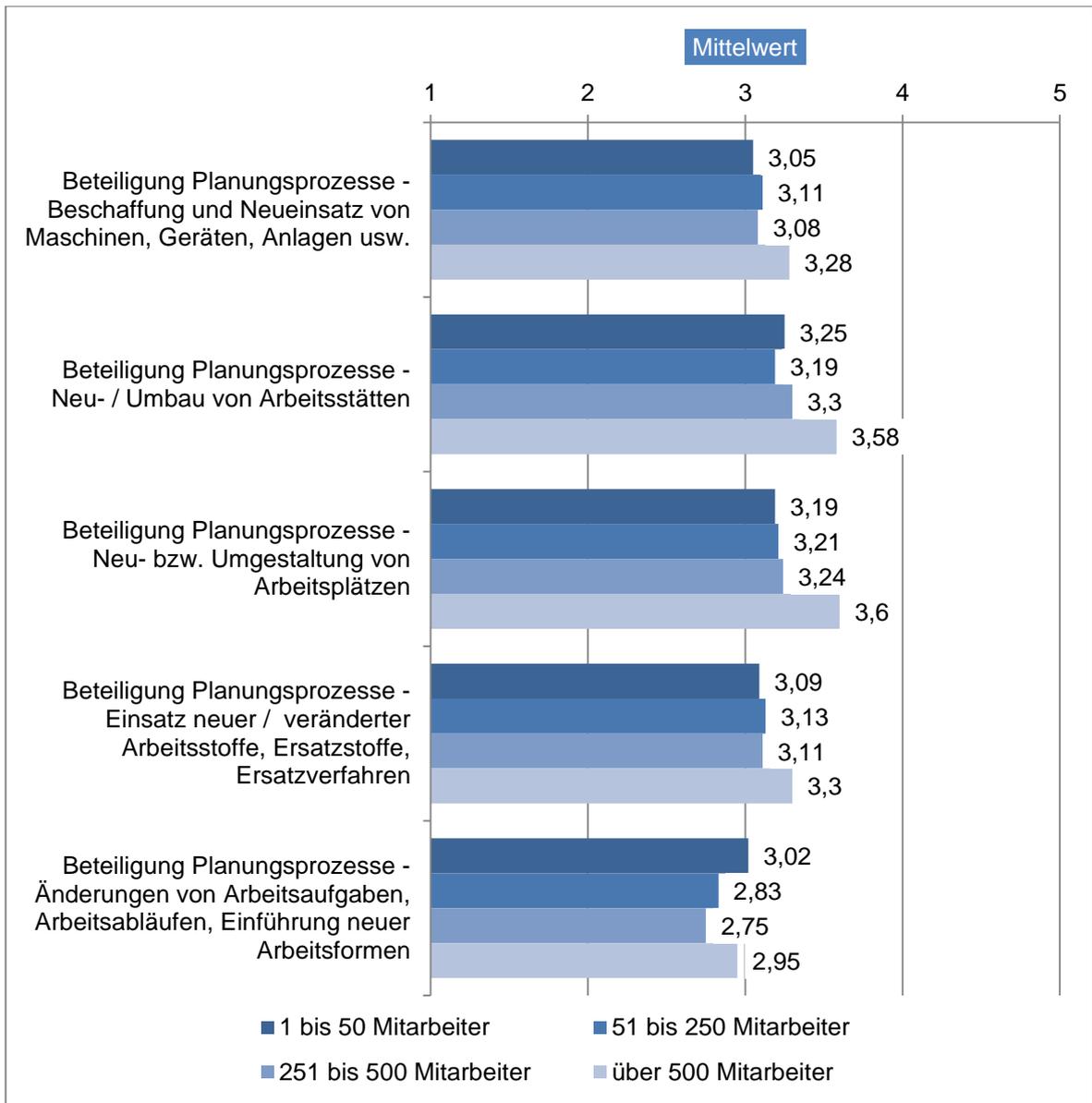


Abbildung 6-55: Einfluss der Betriebsgröße auf Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten usw. in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Grundsätzlich wird deutlich, dass vor allem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Betrieben mit *mehr als 500 Mitarbeitern* über alle Tätigkeiten hinweg mit den größten Intensitäten tätig werden. Bei den Planungsprozessen zur *Änderung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufen und der Einführung neuer Arbeitsformen* sind die Fachkräfte aus *Kleinst- und Kleinbetrieben* mit einer nahezu gleichen Intensität tätig. Bei den Planungsprozessen zu *Neu-/Umbaumaßnahmen* (Arbeitsstätten, Arbeitsplätze) gibt es zum Teil sehr große Mittelwertsschwankungen zwischen Fachkräften aus *Kleinst- und Kleinbetrieben* und denjenigen aus Betrieben mit *mehr als 500 Mitarbeitern* (bis 0,4 Skalenpunkten), die statistisch signifikant sind. Diese Fachkräfte unterscheiden sich bei diesen beiden Tätigkeiten von denjenigen aus den anderen Betriebsgrößenklassen.⁹¹ Das ist insofern ein logischer

⁹¹ Die Unterschiede in den Mittelwerten werden alle mindestens auf dem Niveau .05 statistisch signifikant.

Befund, da Umbaumaßnahmen, die u. U. auch die Einbindung der Fachkräfte erfordern, in größeren Betrieben durchaus zur Tagesordnung zählen.

- ✓ Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Betrieben mit *über 500 Mitarbeitern* werden bei Umbaumaßnahmen mit einer größeren Intensität tätig als ihre Kollegen aus den *kleineren Betrieben*. Der Ansatz einer bedarfsorientierten Betreuung erweist sich speziell bei Planungsprozessen als konsequent und richtig. Umbaumaßnahmen zählen in größeren Betrieben zum Teil zur Tagesordnung – in kleineren Betrieben sind die Sifas weniger eingebunden. Hier sind die Bedarfe der Betriebe andere.

Einen noch größeren Einfluss auf das Tätigwerden bei diesen ausgewählten Tätigkeiten zu diesen Planungsprozessen haben die typischen Betreuungsformen der Fachkräfte (vgl. Abschnitt 4.8). Abbildung 6-56 bis Abbildung 6-59 geben einen Überblick der Tätigkeiten, bei denen es die größten Unterschiede zwischen den Betreuungsformen gibt.

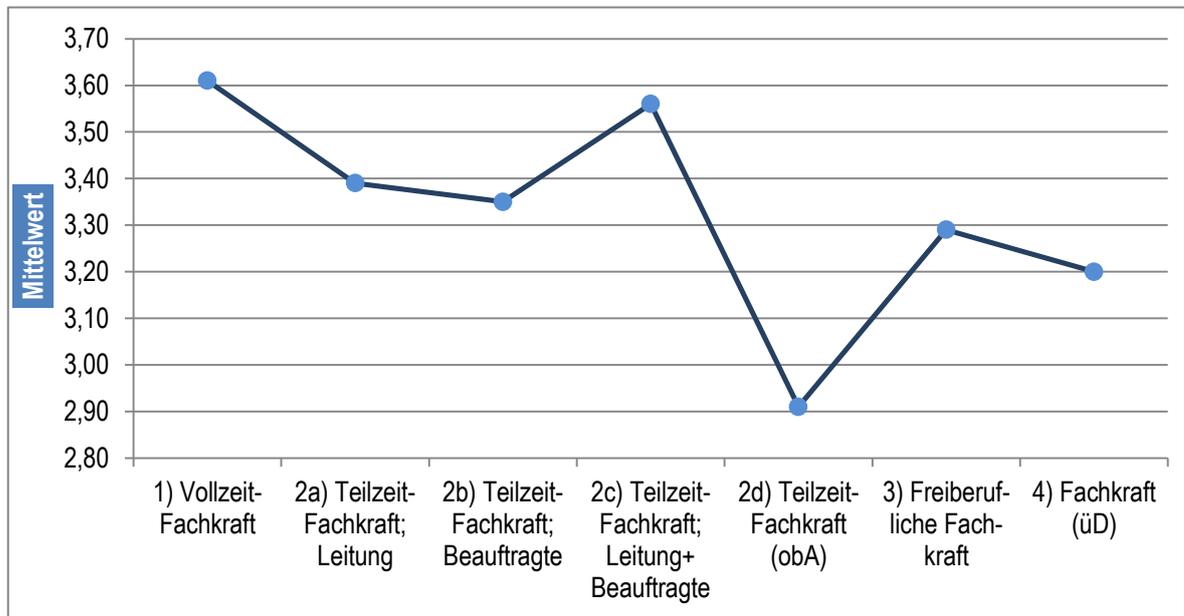


Abbildung 6-56: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zum Neu-/Umbau von Arbeitsstätten in Erhebungszeitraum t3 (2009)

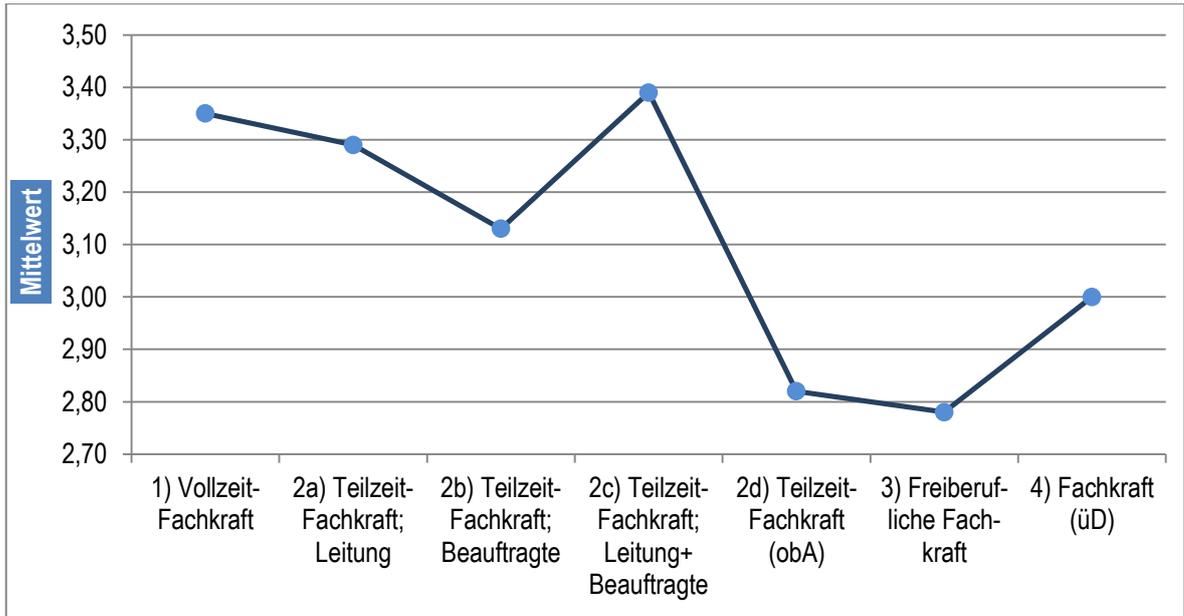


Abbildung 6-57: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen usw. in Erhebungszeitraum t3 (2009)

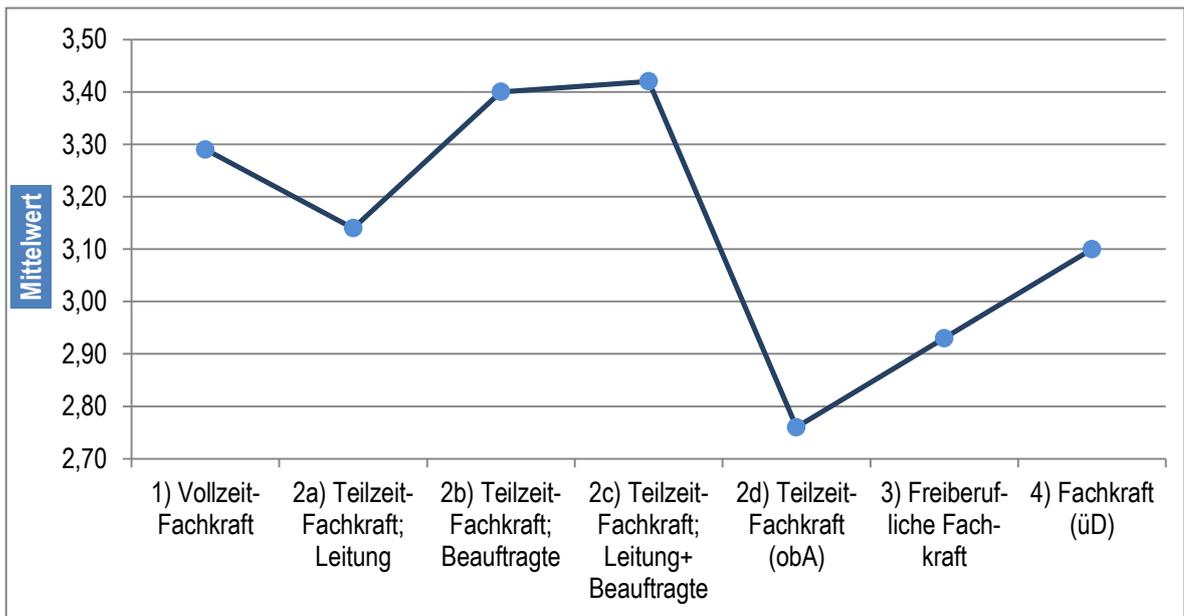


Abbildung 6-58: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zum Einsatz neuer/veränderter Arbeitsstoffe, Ersatzstoffe, Ersatzverfahren in Erhebungszeitraum t3 (2009)

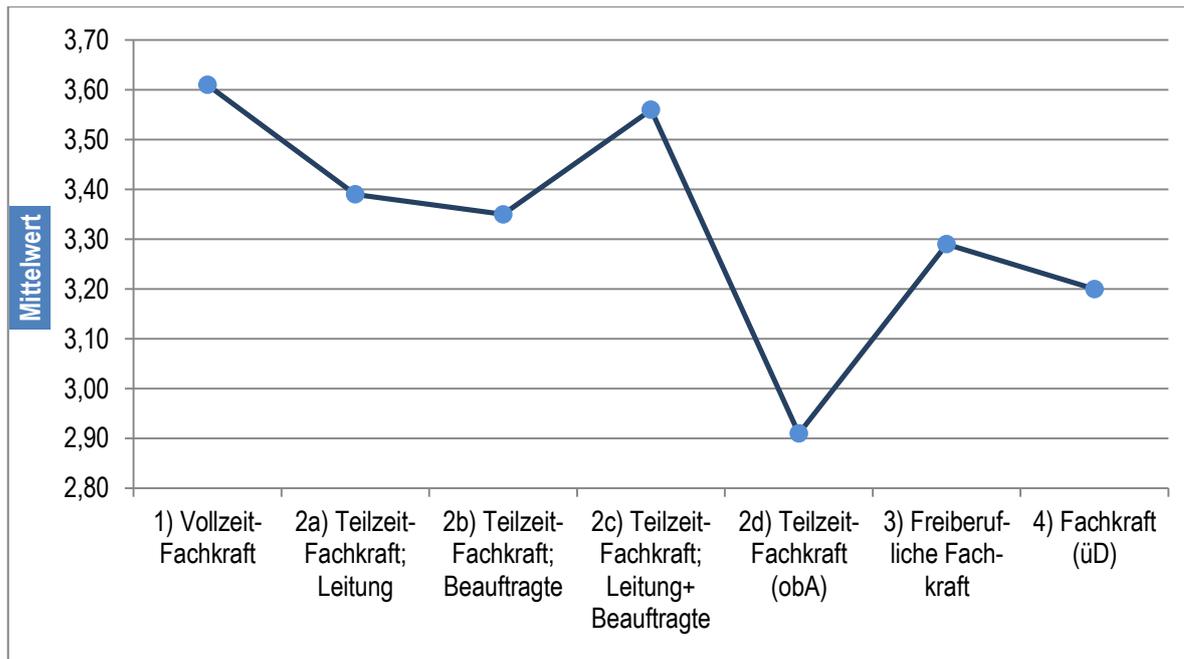


Abbildung 6-59: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Neu-/Umgestaltung von Arbeitsplätzen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Vollzeit-Fachkräfte werden in allen ausgewählten Tätigkeitsbereichen zu Planungsprozessen überdurchschnittlich tätig. Bei der Unterstützung bei *Baumaßnahmen*, bei *Beschaffungsprozessen* sowie bei der *Neu- bzw. Umgestaltung von Arbeitsplätzen* sind die Vollzeit-Fachkräfte mit z. T. großen Mittelwertsunterschieden im Vergleich zu den anderen Fachkräften tätig (bis zu 0,7 Skalenpunkte). Aber auch die internen *Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungs- und Beauftragtenfunktion* weisen relativ hohe Intensitäten bei diesen Tätigkeiten auf. Dies kann als Indikator dafür gewertet werden, dass die internen Vollzeit-Fachkräfte und die internen Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungs- und Beauftragtenfunktion vergleichsweise gut in Planungsprozesse eingebunden sind. Im Gegensatz hierzu werden die *Teilzeit-Fachkräfte, die keine weiteren Aufgaben im Unternehmen ausüben*, über die ausgewählten Tätigkeiten zu Planungsprozessen in der betriebsspezifischen Betreuung mit den geringsten Intensitäten tätig.⁹² Aber auch die *überbetrieblichen Fachkräfte* sind über alle Feldern unterdurchschnittlich tätig. Hier sind Auswirkungen auf Inhalt und Umfang für diesen Teil der betriebsspezifischen Betreuung zu erwarten.

⁹² Diese Mittelwertsunterschiede werden zwischen den Vollzeit-Fachkräften und den Teilzeit-Fachkräften für alle ausgewählten Tätigkeiten auf dem Niveau .01 statistisch signifikant.

- ✓ Die Art der Betreuungsform hat einen wesentlichen Einfluss auf die Tätigkeiten zu Planungsprozessen.
- ✓ Interne Vollzeit-Fachkräfte und interne Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungs- und Beauftragtenfunktion sind hier mit vergleichsweise hohen Intensitäten tätig. Sie sind besonders gut in diese Planungsprozesse eingebunden.
- ✓ Vor allem interne Teilzeit-Fachkräfte ohne weitere Aufgaben im Unternehmen, aber auch externe Fachkräfte (Freiberufler, überbetriebliche Dienste) werden mit vergleichsweise geringen Intensitäten (zumindest unterdurchschnittlich) tätig. Sie sind vergleichsweise schlecht eingebunden in diese Planungsprozesse.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden auch gefragt, wie viel Zeit sie für bestimmte Tätigkeiten zu diesem Aufgabenkomplex benötigen (Anteil an der Gesamtarbeitszeit) (siehe Tabelle 6-29).

Tabelle 6-29: Ausgewählte Tätigkeiten und ihr Anteil an der Gesamtarbeitszeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Aufgaben im Betrieb (Einzelitems) zur Verhältnis- und Verhaltensprävention		Anteil an Gesamt- arbeitszeit %
2.1	Mitwirkung bei Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorgängen	3,8
2.2	Unterstützen bei Baumaßnahmen einschl. Umbau/ Nutzungsänderung von Arbeitsstätten	4,5
2.4	Unterstützen bei der Neugestaltung der Arbeitsorganisation, von Arbeitsformen u. Ä.	3,1
Gesamt		11,4

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit benötigen etwa 11 % ihrer Gesamtarbeitszeit für die ausgewählten Tätigkeiten. Der Umfang ist nicht ganz gleichmäßig verteilt über die drei Tätigkeiten. Die meiste Zeit entfällt auf die *Unterstützung bei Baumaßnahmen*. Etwas weniger Zeit entfällt auf die *Mitwirkung bei Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorgängen* und am wenigsten Zeit entfällt auf die *Unterstützung bei der Neugestaltung der Arbeitsorganisation usw.* Dies deckt sich mit den Befunden zu den Tätigkeitsintensitäten. Ein Blick in die Unterschiede zwischen den Betreuungsformen bestätigt ebenso das Bild bei den Tätigkeitsintensitäten (siehe Abbildung 6-60 und Abbildung 6-61).

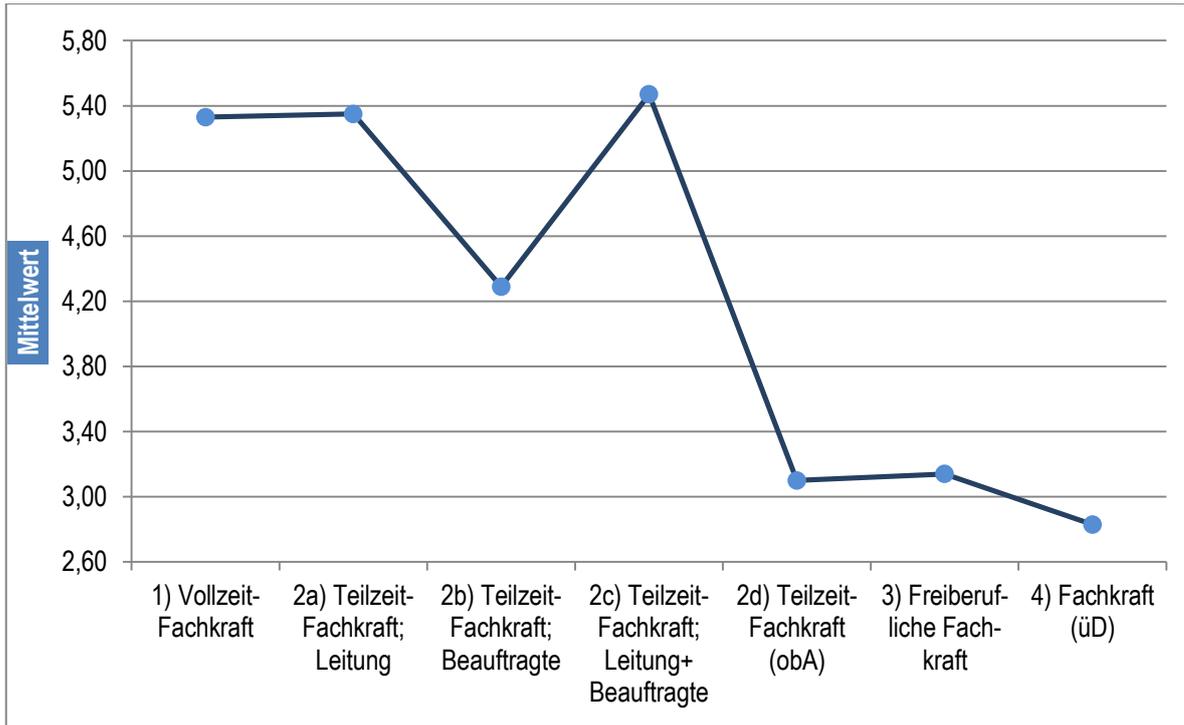


Abbildung 6-60: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Unterstützung bei Baumaßnahmen einschl. Umbau/Nutzungsänderung von Arbeitsstätten in Erhebungszeitraum t3 (2009)

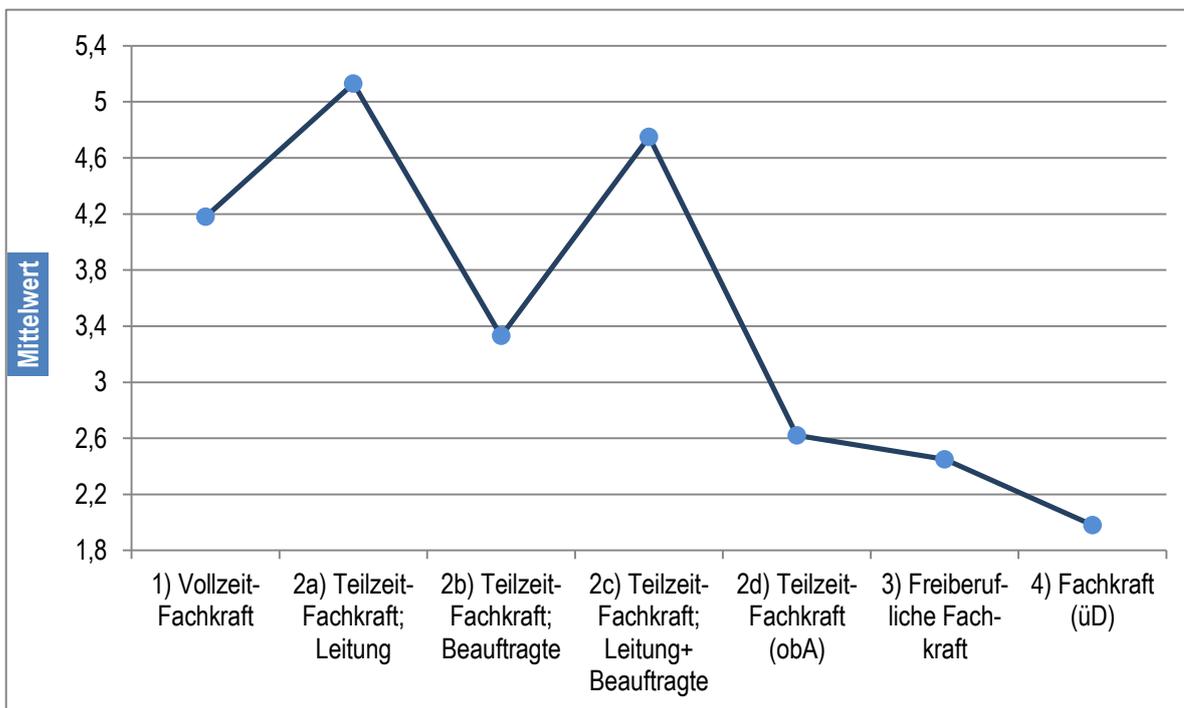


Abbildung 6-61: Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Mitwirkung bei Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorgängen in Erhebungszeitraum t3 (2009)

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die hier mit höheren Intensitäten tätig sind, verwenden auch mehr an zeitlichem Umfang für die Beschäftigung mit diesen Feldern, als diejenigen, die hier weniger tun. Gravierende Unterschiede gibt es für beide Tätigkeitsfelder zwischen den internen *Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben* und den *externen*

Fachkräften (Freiberufler, überbetriebliche Dienste) einerseits und den intern angestellten Vollzeit-Fachkräften, den Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion und den Teilzeit-Fachkräften mit Leitungs- und zusätzlicher Beauftragtenfunktion.⁹³

6.4.6 Kooperation mit Unternehmensleitung, Personalvertretung und Betriebsarzt bei der Erfüllung der Aufgaben

6.4.6.1 Anforderungen aus der DGUV Vorschrift 2 an die Kooperation zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Unternehmensleitung und Personalvertretung

Umsetzung und weitere Anwendung der DGUV Vorschrift 2 in den Betrieben sind immer unter Berücksichtigung der betriebsspezifischen Charakteristika zu betrachten. Ein wesentliches Merkmal der Reform der UVV „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ sind die gestiegenen Anforderungen an die Kooperation der Akteure im Arbeitsschutz (siehe Abbildung 6-62). Der Unternehmer ermittelt die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit und teilt diese auf. Hierbei hat er sich durch Betriebsarzt und Fachkraft beraten zu lassen. Die Personalvertretung (Betriebs-/Personalräte) wirkt im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung mit. Unternehmer und Personalvertretung müssen einen gemeinsamen Konsens finden. Bei der Festlegung der Aufgaben müssen Betriebsarzt und Fachkraft kooperieren. Sie beraten sowohl den Unternehmer als auch die Personalvertretung, die sie auch über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes unterrichten. Überdies hinaus müssen sie mit ihr bei der Erledigung der Aufgaben zusammenarbeiten. Der Betriebs-/Personalrat wirkt außerdem mit bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 9 ASiG).

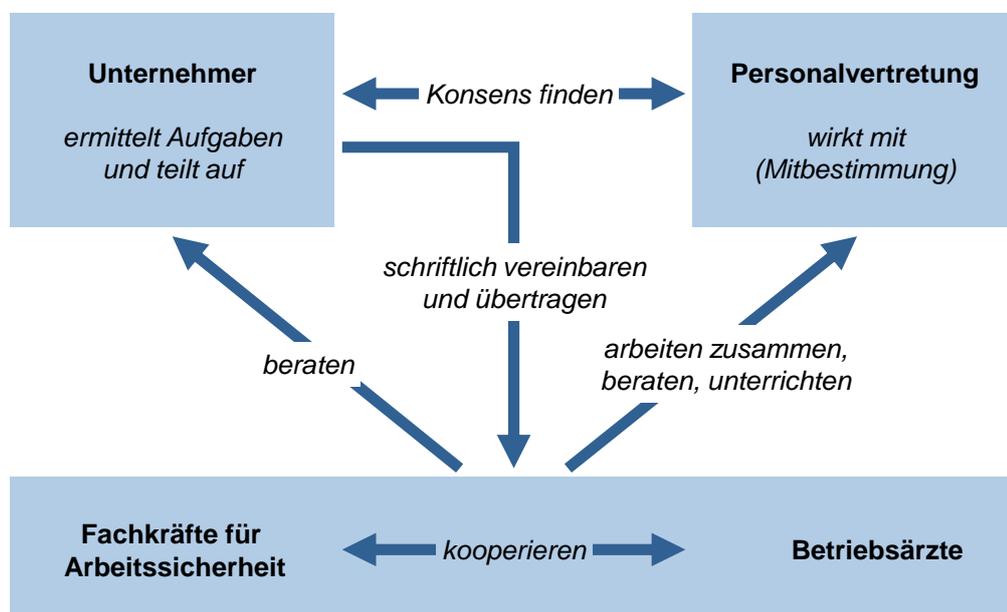


Abbildung 6-62: Akteursrahmen zur Festlegung der Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit nach DGUV Vorschrift 2 (Quelle: Unterlagen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im Rahmen des Fernlehrgangs der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand)

⁹³ Die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppierungen werden in beiden Tätigkeitsfeldern auf dem Niveau .01 statistisch signifikant.

In dem komplexen Beziehungsgefüge zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 können die Akteure ihre Aufgaben auf ganz unterschiedliche Weise wahrnehmen. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen, dass sich die Vorgehensweisen zwischen den Betrieben unterscheiden können.⁹⁴ Der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI) hat in einer Mitgliederbefragung danach gefragt, wie die DGUV Vorschrift 2 in der Praxis umgesetzt wird. Ein Ergebnis dieser Umfrage ist, dass die Gespräche in den Unternehmen und Verwaltungen, die mit der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 begonnen haben, „überwiegend strukturiert, zielorientiert, sachlich und neutral“verlaufen.⁹⁵ Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Umsetzung durchaus differenziert erfolgt. Doch auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt bzw. die Erarbeitung eines gemeinsamen Vorschlags für die Betreuung und darüber hinaus die Bewertung der Qualität des Vorschlags können unterschiedlich sein. Unterschiede gibt es ebenso bei der Beschreibung der Aufgaben in der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung. So geben 62,9 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an, dass weder Aufgaben noch die zeitliche Aufwände für Fachkräfte und Betriebsarzt in der betriebsspezifischen Betreuung beschrieben wurden.⁹⁶ Insgesamt lässt sich also festhalten, dass auch die Mitgliederbefragung des VDSI zeigt, dass die Kooperation bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 – in diesem Fall zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt – unterschiedlich ausgestaltet ist.

6.4.6.2 Kooperation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Leitungsebene, Führungskräften und Personalvertretung

Die bisherigen Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie (siehe Abschnitt 4.10.1 Interne Kooperationspartner) zeigen, dass im Hinblick auf die Kooperation mit Leitungsebene, Führungskräften und Personalvertretung ein differenziertes Bild gezeichnet werden muss. Es werden nun ausgewählte Ergebnisse aus der Studie aus diesem Abschnitt 4.10.1 und die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Kooperation im Hinblick auf DGUV Vorschrift 2 zusammengetragen.

- Etwa 88 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten mit der Betriebsleitung und etwas mehr (91 %) mit den Führungskräften im Betrieb zusammen, sodass von einer intensiven Kooperationstätigkeit und von umfangreichen Kooperationsanforderungen der Fachkräfte mit diesen Leitungsebenen in den Betrieben ausgegangen werden kann. Jeweils knapp 70 % der Befragten bewerten die Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften als ziemlich oder sehr erfolgreich.
 - Je besser die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit bewertet wird, desto besser wird hier der Kooperationserfolg bewertet ($r = .41$; $p < .01$). Eine gute Sicherheits- und Gesundheitskultur kann als eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Kooperation mit der Betriebsleitung und den Führungskräften gesehen werden, die wiederum ein Erfolgsfaktor bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 ist. Es ist also für die Umsetzung und weitere Anwendung der DGUV

⁹⁴ Siehe hierzu z. B. Hamacher, W.; Riebe, S.: Handlungshilfe „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2“, Projekt 2.6 des Fachausschusses Organisation des Arbeitsschutzes der DGUV. Berlin, 2011.

⁹⁵ Sawodny, N.: Blick in die Praxis, in: „VDSI aktuell“, 2, 2012, S. 5.

⁹⁶ Ebd. S. 5f.

Vorschrift 2 ganz entscheidend, wie die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen ausgestaltet ist.

- Die internen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion und die internen Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben im Unternehmen kooperieren vergleichsweise gering mit Betriebsleitung und Führungskräften und bewerten auch die Qualität dieser Kooperation schlechter als ihre Kollegen.
- Bei der Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften zeigen sich die größten Effekte auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte. Je besser die Kooperation ist, desto intensiver werden sie über alle Tätigkeitsfelder hinweg tätig und desto wirksamer schätzen sie sich über alle vier Wirksamkeitsfelder ein.
- 78 % der Befragten arbeiten mit der Personalvertretung zusammen, 70 % geben an, dass diese Zusammenarbeit ziemlich oder sehr erfolgreich ist.
 - Insbesondere innerbetriebliche Vollzeit-Fachkräfte kooperieren mit der Personalvertretung (über 90 %). Im Gegensatz hierzu kooperieren nur etwa 65 % der Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten und etwa 70 % der internen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion mit der Personalvertretung. Bei letzteren kann es daran liegen, dass sie aufgrund ihrer Leitungsfunktion, der anderen Rolle im Unternehmen und des Rollenverständnisses ein anderes Verhältnis zur Personalvertretung haben als ihre Kollegen. Insbesondere die internen Teilzeit-Fachkräfte mit Beauftragtenfunktion, aber auch die Teilzeit-Fachkräfte ohne besondere Aufgaben im Unternehmen bewerten die Kooperation mit der Personalvertretung als ziemlich erfolgreich. Die externen Fachkräfte sowie die internen Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion schätzen die Kooperation vergleichsweise schlecht ein, aber immer noch mittelmäßig bis ziemlich erfolgreich.
 - Je größer der betreute Betrieb ist, desto höher ist der Anteil der Befragten, die mit der Personalvertretung zusammenarbeiten.
 - Wenn die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit der Personalvertretung kooperieren, wird die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen besser eingeschätzt.
 - Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche hat einen Einfluss darauf, wie die Fachkräfte mit der Personalvertretung zusammenarbeiten. So kooperieren z. B. lediglich 56,9 % der Fachkräfte aus dem Baugewerbe mit der Personalvertretung (gegenüber etwa 90 % aus der Branche *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung*).

6.4.6.3 Kooperation mit dem Betriebsarzt in ausgewählten Tätigkeitsfeldern

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

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

- 62 % der Fachkräfte arbeiten mit externen Betriebsärzten und etwa 36 % mit internen Betriebsärzten zusammen (siehe Abschnitt 4.10.1). Die Bewertung der Kooperation mit internen Betriebsärzten fällt positiver aus als die Kooperation mit externen.
 - Die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Beauftragtenfunktion kooperieren am besten mit internen und externen Betriebsärzten.
 - Insbesondere interne Vollzeit-Fachkräfte und Teilzeit-Fachkräfte mit Leitungsfunktion schätzen die Kooperation mit externen Betriebsärzten als weniger erfolgreich ein. Die Zusammenarbeit mit internen Betriebsärzten wird speziell von internen Teilzeit-Fachkräften mit Leitungsfunktion und externen Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten als weniger erfolgreich eingeschätzt.
 - Je kleiner der Betrieb ist, desto häufiger arbeiten die Fachkräfte mit externen Betriebsärzten zusammen. Das ist insofern ein logischer Befund, da vor allem kleinere Betriebe in der Regel durch externe Betriebsärzte betreut werden.
- Für die Kooperation bei bestimmten Tätigkeiten werden nachfolgend interessante Befunde dargestellt (N ~ 720; Vertiefung II):⁹⁷
 - Drei Viertel der Befragten nutzen die Form der Zusammenarbeit bei gemeinsamen Begehungen mit dem Betriebsarzt intensiv. Damit sind die gemeinsamen Begehungen *das* schwerpunktmäßige Kooperationsfeld von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. 77,9 % (N = 420) geben als Motiv an, dass sie von der Wirksamkeit dieser Kooperation überzeugt sind. Nur 26 % (N = 140) geben als Beweggrund an, dass die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen. Und ebenfalls nur 26,5 % (N = 143) geben als Motiv an, dass der Kooperationspartner (in diesem Falle der Betriebsarzt) besonderen Wert darauf legt. Es ist also davon auszugehen, dass die Initiative zur Kooperation bei gemeinsamen Begehungen mit dem Betriebsarzt eher von der Fachkraft ausgeht. Die Fachkräfte sagen in der Mehrheit, dass der Betriebsarzt keinen besonderen Wert darauf legt.
Knapp die Hälfte (45,8 %; N = 247) gibt an, dass sie intensiv kooperieren, weil sie sich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen.
 - 37 % nutzen die Form der Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen intensiv. Sie kooperieren auch hier in erster Linie deshalb intensiv, weil sie von der Wirksamkeit überzeugt sind (77,2 %, N = 203). Lediglich 23,6 % (N = 62) geben als Motiv an, dass die Führungskräfte besonderen Wert darauf legen und nur 24,3 % (64), dass der Erfolg durch die Führungskräfte gesehen wird. Ebenfalls nur 24,3 % geben an, dass der Betriebsarzt großen Wert auf die Form der Kooperation bei gemeinsamen Gefährdungsbeurteilungen legt. Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben verbessert werden muss.
Etwa 40 % (N = 102) geben als Motiv an, dass sie hier intensiv kooperieren, weil sie sich durch Vorschriften und Regeln dazu verpflichtet fühlen.

⁹⁷ Bei den Motiven werden Ergebnisse aus der Studie berichtet, die klare Aussagen zulassen und für eine größtmögliche Übertragbarkeit stehen. Beim Ausfüllen des Fragebogens waren auch Mehrfachnennungen möglich.

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

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

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

6.4.7 Fazit und Ableitungen

Nach den vorliegenden Befunden werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Breite der Aufgabenfelder der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 (soweit durch die Studie abbildbar) tätig. Sie werden in den Aufgabenkomplexen/-feldern der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung aber ganz unterschiedlich tätig. Das bedeutet: Sie setzen unterschiedliche Schwerpunkte in ihren Tätigkeitsintensitäten und des verwendeten Anteils an ihrer Gesamtarbeitszeit. Tätigkeiten, die den Aufgabenfeldern der Grundbetreuung zugeordnet wurden, werden insgesamt mit einer höheren Intensität und mit einem höheren Zeitanteil ausgeübt als diejenigen, die den Aufgabenfeldern der betriebsspezifischen Betreuung zugeordnet wurden (85 % gegenüber 15 %).

Für ausgewählte Aufgaben ergibt sich folgendes Bild: Die Fachkräfte beschäftigen sich ziemlich intensiv (auch im Vergleich mit anderen Tätigkeitsfeldern) mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung. Die Ergebnisse aus der Vertiefungsstudie II (2010) zeigen zudem,

dass sich der überwiegende Teil in irgendeiner Form um dieses Thema kümmert. Das Thema ist also bei den Fachkräften angekommen. Aktivitäten zur Verhältnis- und Verhaltensprävention in der Grundbetreuung bilden ein Schwerpunktfeld der Tätigkeit der Fachkräfte. Sie sind hier mit relativ hohen Intensitäten aktiv und verwenden die Hälfte ihrer Gesamtarbeitszeit auf diese Tätigkeiten. Etwa die Hälfte dieser Zeit – also insgesamt ein Viertel der Gesamtarbeitszeit – benötigen sie allerdings für das Erarbeiten von Betriebsanweisungen und die Durchführung von Unterweisungen. Sie bewegen sich also in einem Feld, in dem sie recht wenig Wirkungen erzielen. Bei den abgefragten Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement (siehe Abschnitt 6.4.4.3) werden sie mit vergleichsweise niedrigen Intensitäten tätig. Sie verwenden auch nur einen geringen Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit auf das Unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Arbeitsschutz, der Einordnung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation und in betriebliche Prozesse.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit leiten die Bedarfe bei den Tätigkeiten ganz unterschiedlich ab. Sie beschäftigen sich in erster Linie mit bestimmten Tätigkeiten weniger deshalb, weil sie sich durch Regeln und Vorschriften dazu verpflichtet fühlen. Vielmehr spielen andere Gründe eine Rolle. Sie sehen den Bedarf direkt bei ihren betreuten Betrieben – entweder, weil die Führungskräfte besonderen Wert auf die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit legen oder weil sie selbst es als besonderes Problem in ihrem Zuständigkeitsbereich wahrnehmen. Wenn sie nicht tätig werden, gibt es häufig eine große Zustimmung zum Motiv „... weil die Führungskräfte dies ablehnen“. Das ist ein deutlicher Indikator dafür, dass die Führungskräfte den sachlichen Grund für die Beschäftigung mit diesem Themenfeld bzw. die Beteiligung der Fachkraft hier nicht sehen.

Die Kooperation mit den relevanten Akteuren im Arbeitsschutz gestaltet sich heterogen. Auch zeigt sich ein differenziertes Bild. Während die Kooperation mit Betriebsleitung und Führungskräften – sowohl die Quote der Zusammenarbeit als auch die Qualität insgesamt betreffend – als positiv eingeschätzt wird, zeigt sich bei der Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und insbesondere mit dem Betriebsarzt ein anderes Bild. Nur bei Begehungen arbeitet ein Großteil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit intensiv mit den Betriebsärzten zusammen, bei Gefährdungsbeurteilungen hingegen lediglich 36 %. Die Kooperation mit den Betriebsärzten ist verbesserungswürdig.

Die bisherigen Befunde zeigen, dass eine gute Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit (in diesem Sinne die betriebliche Präventionsstrategie) als ein Kriterium für eine erfolgreiche Kooperation zu den Akteuren im Arbeitsschutz gesehen werden kann. Sie ist insbesondere der Schlüssel für eine erfolgreiche Kommunikation mit Betriebsleitung, Führungskräften und Personalvertretung. Die betriebliche Anwendung der DGUV Vorschrift 2 muss stets vor dem Hintergrund der Präventionsstrategie des jeweiligen Betriebs (und auch des zuständigen Unfallversicherungsträgers) gesehen werden.

Insgesamt wird aus den Ergebnissen der Schluss gezogen, dass das neue Konzept zur Ermittlung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 zeitgemäß ist. So wird der Vielfältigkeit der Ausprägung der sicherheitstechnischen Betreuung in den Betrieben Rechnung getragen. Dies wird durch die empirischen Befunde noch einmal bestätigt. Die Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit nur an der Mitarbeiterzahl oder an anderen willkürlichen Soll-Zahlen (Ressourcen) festzulegen, entspricht nicht den vielen Facetten der sicherheitstechnischen Betreuung.

7 Sifa-Community/Forschungs- und Transferbegleitung

7.1 Die Sifa-Community [www.sifa-community.de]

Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie hat das Medienzentrum der TU Dresden in Kooperation mit der Professur für Bildungstechnologie die Kommunikations- und Informationsplattform *Sifa-Community* konzipiert und umgesetzt. Bereits im Dezember 2005 ging diese unter der Adresse www.sifa-community.de online und verzeichnet eine stetig steigende Mitgliederzahl. Mit aktuell 3.500 Mitgliedern hat sich die Sifa-Community zum größten deutschen Online-Netzwerk für Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickelt.

7.1.1 Ziele der Community

Die Sifa-Community sollte in erster Linie den Erhalt und die Motivation der Stichprobe über die Laufzeit der Studie hinweg unterstützen. In der Ausschreibung der Langzeitstudie wurde darüber hinaus die Entwicklung von Konzepten gefordert, die „die Fortführung der projektbezogenen Internetplattform über die Förderdauer hinaus sichern können“. Daher wurde ein Szenario angestrebt, welches gleichermaßen den Informationsaustausch wie auch die Bildung einer stabilen Gemeinschaft von an diesem Wissen Interessierten ermöglicht. Ziel war es, eine Online-Community zu etablieren, die über den Befragungszeitraum hinweg perspektivisch für alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Verfügung stehen kann.

Durch exklusiv angebotene Informationen und geeignete Kanäle zur Kommunikation mit anderen Sifas haben die Studien-Teilnehmer die Möglichkeit, berufsbezogene Informationen abzurufen und über berufsbezogene Fragen und Probleme mit räumlich entfernten Arbeitskollegen zu diskutieren. Dadurch wird eine Effizienzsteigerung der Tätigkeit der beteiligten Fachkräfte für Arbeitssicherheit möglich, in dem mittels eines Wissensaustauschs im Arbeitsalltag auftretende Probleme schneller gelöst und zudem das eigene Wissen durch informelle Lernaktivitäten vermehrt werden können. Insbesondere die Möglichkeiten von Kollaboration und Kooperation, die mit der Teilnahme an der Studie gegeben sind, motivieren zur Mitarbeit bzw. helfen, die Motivation aufrecht zu erhalten.

7.1.2 Die Zielgruppe

Für eine Analyse der Zielgruppe im Vorfeld konnten Daten herangezogen werden, die aus einer Befragung von 1260 Sifas durch das Berufsgenossenschaftliche Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG) stammen (vgl. BGAG, 2004). Zudem wurden in einer kleineren Vorstudie 25 Sifas befragt, um ihre Interessen und Bedürfnisse besser kennenzulernen.

Aufgrund ihrer relativen Isolation gerade in kleineren Betrieben wurde ein gesteigertes Interesse der Sifas an Betreuung und Austausch mit anderen Sifas nach Abschluss der Ausbildung angenommen. Diese Annahme wurde nicht nur durch Gespräche mit Ausbildern, sondern auch durch erste Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie gestützt. So wurde auf die Frage nach Lernformen, die sie gerne häufiger nutzen würden, ein großes Bedürfnis nach Zugang zur Expertise anderer Sifas deutlich. In der Vorstudie gaben zudem 16 der

25 Befragten an, dass bessere Möglichkeiten des Austauschs mit anderen Kollegen ihre Arbeit deutlich verbessern würden.

7.1.3 Aufbau und Struktur der Sifa-Community

Die Benutzeroberfläche der Sifa-Community ist thematisch in die fünf Bereiche Langzeitstudie, Austausch, Wissen, Praxis und Einstellungen unterteilt, die nach erfolgtem Login über die Startseite aufrufbar sind. Für die Gestaltung der Oberflächen der Sifa-Community wurden die Gestaltungsrichtlinien des BGAG (heute: IAG) zugrunde gelegt.

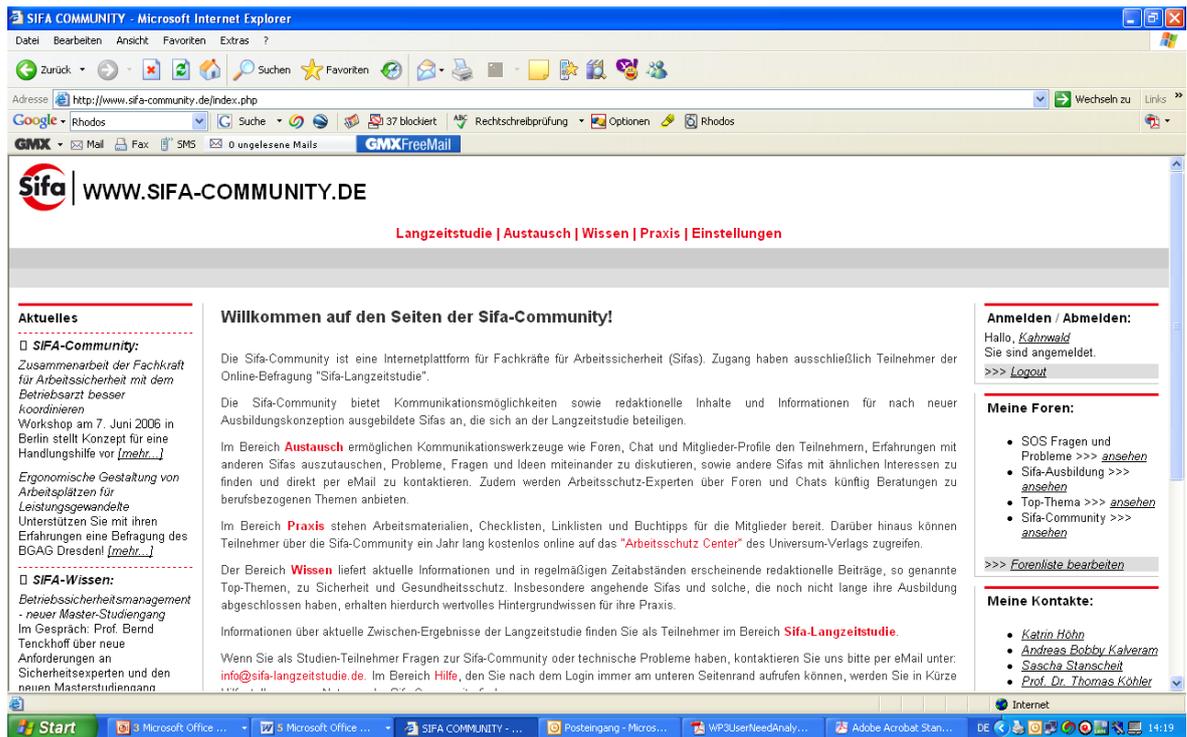


Abbildung 7-1: Startseite der Sifa-Community

Zu den fünf Inhaltsbereichen: Über die Rubrik **Langzeitstudie** können in Anlehnung an die Studien-Webseite Informationen über den Verlauf und die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie eingesehen werden. Im Bereich **Wissen** werden regelmäßig längere Fach-Artikel sowie aktuelle Kurznachrichten zu relevanten Themen durch Mitglieder der Forschungsgemeinschaft eingestellt. Zudem sind hier eine themenspezifische Linkliste und Buchtipps einsehbar, die durch alle Mitglieder der Sifa-Community ergänzt werden können. Der Bereich **Praxis** stellt Arbeitsmaterialien und Checklisten zum Download bereit, sowie eine Kalenderfunktion. Im Bereich **Austausch** werden die Kommunikations-Werkzeuge der Community bereitgestellt. Foren stellen das wichtigste asynchrone Kommunikationsmittel dar. Für die Moderation der einzelnen Foren wurden neben Mitgliedern der Forschungsgemeinschaft auch externe Moderatoren gewonnen. Auch die Profile der Mitglieder, die bei der Registrierung angelegt werden, können eingesehen werden. Mithilfe dieser „Visitenkarten“ wird es den Mitgliedern erleichtert, persönliche Kontakte innerhalb der Community aufzubauen, eigene Interessen und Spezialgebiete zu kommunizieren und/oder Experten für bestimmte Anfragen ausfindig zu machen und direkt via E-Mail zu kontaktieren. Über die persönlichen **Einstellungen** können sich die Community-Mitglieder aus den Profilen persönliche Kontaktlisten und Listen beobachteter Foren er-

stellen, die in der rechten Spalte jederzeit zugänglich sind. Zudem kann das persönliche Profil hier jederzeit aktualisiert werden. Außerdem können die Mitglieder für jedes Forum einstellen, ob und wie häufig sie per E-Mail über neue Beiträge benachrichtigt werden möchten.

Technologisch basierte die Plattform auf dem frei verfügbaren Community-Software-System „open sTeam“, das von Informatikern der Universität Paderborn entwickelt wurde. Die technische und inhaltliche Betreuung der Community liegt seit dem Jahr 2006 bei der Technischen Universität Dresden. Ende 2011 führte die TU Dresden einen Wechsel der technischen Plattform durch, um die Performanz des Systems zu verbessern und es für die geplante Erweiterung des Nutzerkreises auf Sifas nach alter Ausbildungsordnung skalierbar zu machen. Hierfür wurde zunächst eine ausführliche vergleichende Analyse möglicher Systeme durchgeführt, als deren Ergebnis das Content Management System „Plone“ gewählt und implementiert wurde.

7.1.4 Evaluation der Sifa-Community

Von Dezember 2008 bis Januar 2009 wurde durch die TU Dresden eine Evaluation der Sifa-Community durchgeführt. Der folgende Abschnitt bietet eine Zusammenfassung über die zentralen Ergebnisse. Für die Evaluation wurden folgende Datenquellen verwendet:

- Nutzungsstatistik: Über eine Auswertung serverseitig gesammelter Nutzungsdaten ist es seit September 2006 möglich, detaillierte Angaben zu Anzahl und Zeitpunkten der Seitenaufrufe zu machen.
- Forendaten/Nutzerprofile: Über das verwendete System openSTeam konnten Datenbankauszüge generiert werden, die Aufschluss geben über die Zahl der registrierten Mitglieder, den Zeitpunkt des Beitritts, die beobachteten Foren und die Anzahl der gespeicherten Kontakte sowie über verfasste Forenbeiträge.
- Online-Fragebogen: Zwischen 12/08 und 1/09 wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Eingeladen wurden alle in der Sifa-Community registrierten Mitglieder. Der Rücklauf vollständig ausgefüllter Fragebogen lag bei 41 % (683 von 1676 registrierten Nutzern) und war damit höher als erwartet.

7.1.4.1 Entwicklung der Mitglieder- und Zugriffszahlen

Seit dem Start der Sifa-Community Ende 2005 fand ein kontinuierlicher Mitgliederzuwachs statt. Vor allem seit Anfang 2008 steigen die Nutzerzahlen durch die Öffnung der Sifa-Community für alle Sifas nach neuer Ausbildungsordnung deutlich an, wie die folgende Abbildung zeigt.

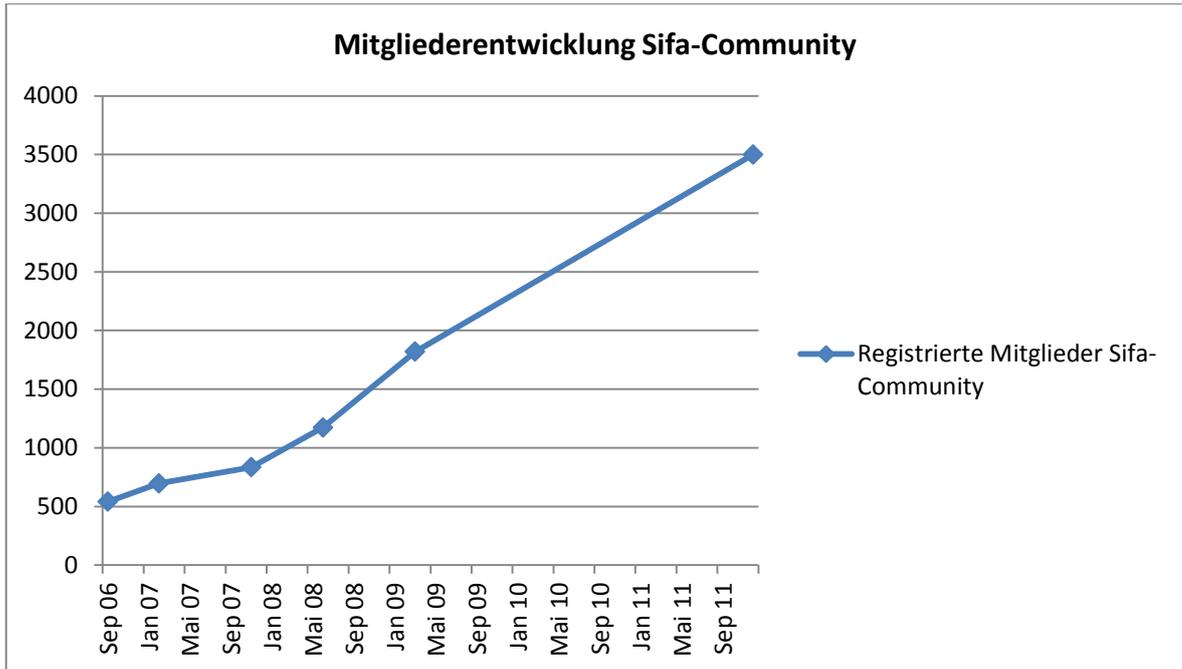


Abbildung 7-2: Mitgliederentwicklung der Sifa-Community

Auch die Zugriffsstatistik zeigt für die ersten Jahre einen Anstieg der Aufrufe der Seiten der Sifa-Community, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 7-1: Entwicklung der Zugriffe auf die Seiten der Sifa-Community

Jahr	Unterschiedliche Besucher	Anzahl der Besuche	Seiten	Zugriffe	Bytes
2007	7173	11758	160021	237463	8.58 GB
2008	15864	29669	435132	636966	31.48 GB
2009	19869	41386	611245	857678	56.55 GB
2010	19945	38218	537615	773283	54.63 GB
2011	18589	34129	426220	630056	54.80 GB

Bei der Auswertung der Zugriffszahlen muss berücksichtigt werden, dass durch die Benachrichtigungsfunktion und den regelmäßigen Versand eines Newsletters Beiträge und Diskussionen in den Foren der Sifa-Community via E-Mail verfolgt werden können, ohne die Seiten aufrufen zu müssen. Dies erklärt zum Teil auch den leichten Rückgang der Zugriffe im Jahr 2011. Die Evaluation zeigte, dass 98 % aller Community-Mitglieder mindestens ein Forum beobachten (in der Regel das Forum „SOS-Fragen und Probleme“), d. h., sie erhalten täglich eine Zusammenfassung der aktuellen Forenbeiträge an ihre E-Mail-Adresse. Ein Großteil der Nutzung vollzieht sich so über das eigene Mailprogramm, ohne dass in jedem Fall ein Aufruf der Seiten erfolgt. Daraus folgt, dass die tatsächliche Nutzung der Sifa-Community vermutlich deutlich höher liegt, als die oben angegebenen Zugriffszahlen.

7.1.4.2 Häufigkeit der Nutzung der Sifa-Community

Die Diskussionsforen und damit der Bereich „Community“ wird von $\frac{1}{4}$ der Befragten täglich genutzt, meist morgens, wenn die E-Mail-Benachrichtigungen abgerufen werden. Der Bereich „Community“ wird von 92 % der Teilnehmer täglich, wöchentlich oder monatlich genutzt. An zweiter und dritter Stelle stehen die Bereiche „Wissen“ und „Praxis“, die jeweils von 78 % und 77 % der Befragten genutzt werden. Im Bereich „Wissen“ wird größtenteils (77 %) „Aktuelles“ aufgerufen. Im Bereich „Praxis“ sind es „Arbeitsmaterialien“, also Checklisten zu Methoden, Vorgehensweisen und rechtlichen Grundlagen bezüglich Arbeitssicherheit, die hauptsächlich (70 %) verwendet werden.

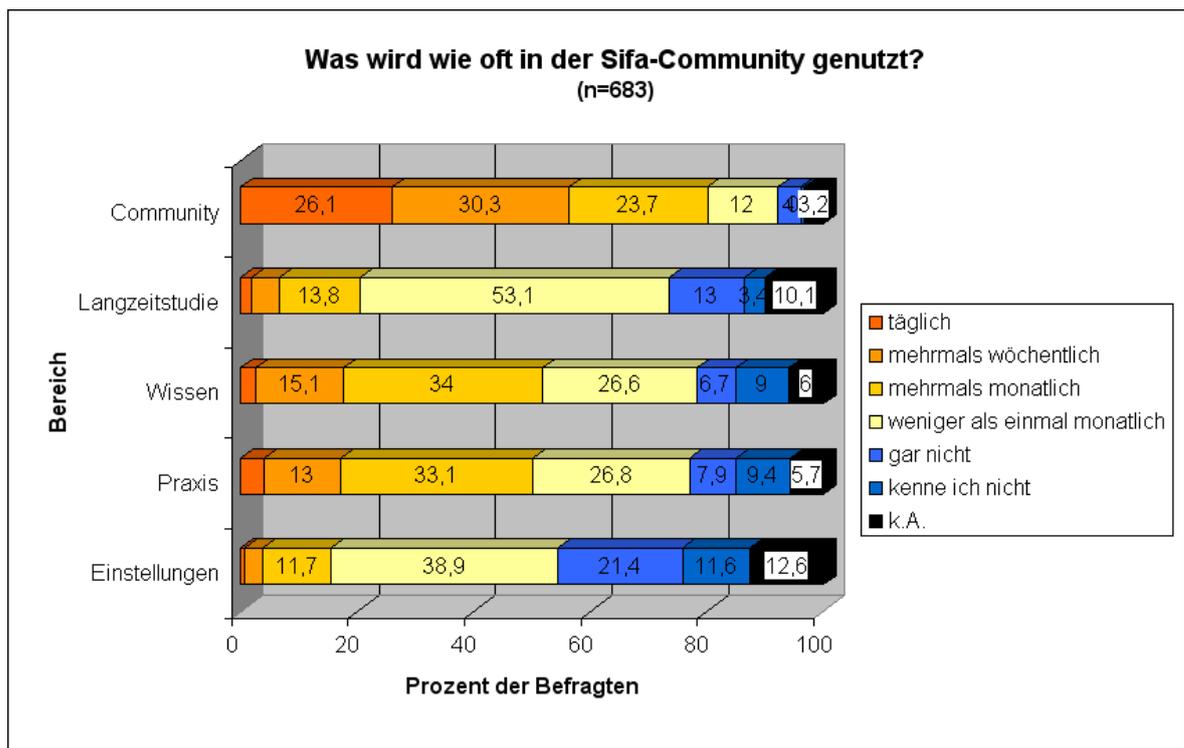


Abbildung 7-3: Nutzungshäufigkeiten der einzelnen Bereiche der Sifa-Community

Auch von den Teilnehmern der Sifa-Langzeitstudie gaben in der dritten Erhebungswelle von den Befragten über 70 % an, die Sifa-Community mehrmals wöchentlich bis täglich zu nutzen.

7.1.4.3 Beteiligung an der Sifa-Community

Insgesamt wurden in der Sifa-Community bisher etwa 6.500 Forenbeiträge veröffentlicht.

Der Datenbankauszug zeigte, dass unter den 1676 zum Zeitpunkt der Evaluation registrierten Nutzern 25 % Autoren sind, die sich an Diskussionen in den entsprechenden Foren mittels eigener Beiträge beteiligen.

Dies ist eine relativ hohe Beteiligungsrate, wenn man die „participation inequality rule“ als Anhaltspunkt nimmt. Nielsen konstatiert hier eine „90-9-1 Regel“: 90 % der Mitglieder in

Online-Communities sind ausschließlich „Lurker“ (Lesende); 9 % schreiben von Zeit zu Zeit eigene Beiträge und nur 1 % steuern fast alle Beiträge bei.⁹⁸

Die folgende Abbildung zeigt zudem die Aktivitäten in Bezug auf private E-Mails (43 % der Teilnehmer der Evaluationserhebung). Demnach haben mindestens 57 % der Teilnehmer bereits über eigene Forenbeiträge oder E-Mails mit anderen Community-Mitgliedern kommuniziert. Von diesen hatten 166 Nutzer bis zum Zeitpunkt der Evaluation einen Forenbeitrag verfasst. 52 % der 427 Nutzer, die Beiträge verfasst haben, haben 1 bis 2 Beiträge verfasst. 38 % haben zwischen 3 und 11 Beiträge verfasst. Immerhin 10 % haben 12 bis 59 Beiträge verfasst.

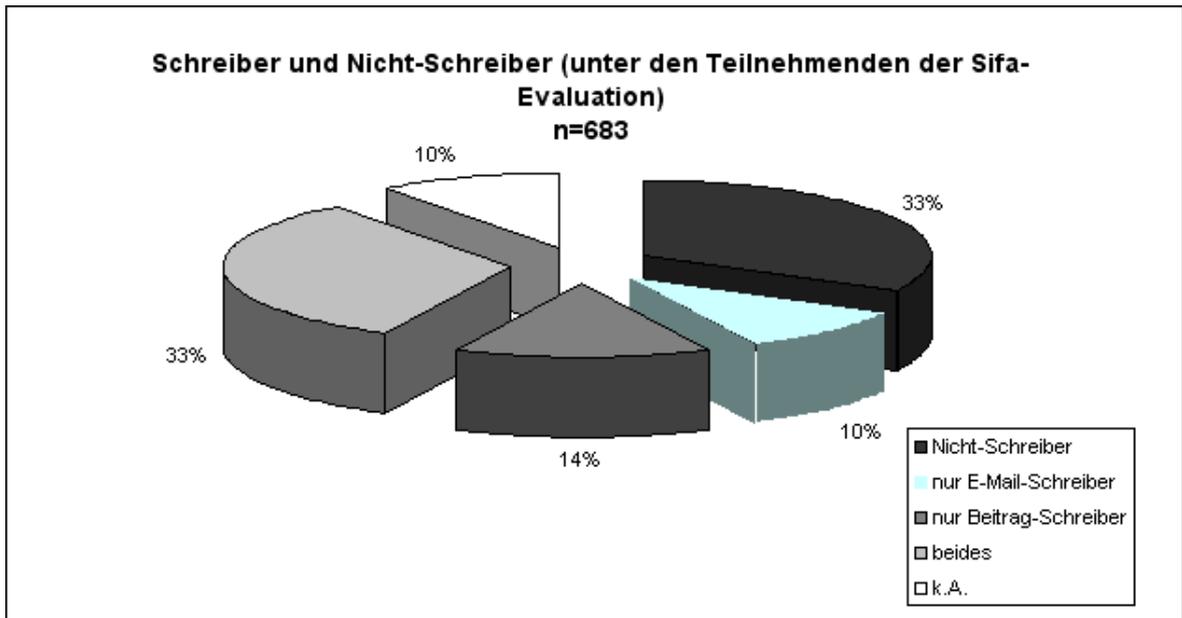


Abbildung 7-4: Schreiber und Nicht-Schreiber unter den Teilnehmern der Sifa-Evaluation

Ermöglicht wird die direkte Kontaktaufnahme durch die sorgfältig angelegten Nutzerprofile, die z. B. über die Rubrik „Tätigkeitsbereich“ eine genaue Suche nach Ansprechpartnern für spezielle Fragen ermöglichen.

⁹⁸ Vgl. Nielsen, Jakob (2006): Participation Inequality: Encouraging More Users to Contribute. In: Jakob Nielsen's Alertbox. 9. Oktober 2006. Online verfügbar: Nielsen http://www.useit.com/alertbox/participation_inequality.html

The screenshot shows a web browser window with the following elements:

- Browser Title:** SIFA COMMUNITY - Microsoft Internet Explorer
- Address Bar:** http://www.sifa-community.de/index.php?seite=austausch_mitglied&uid=2415
- Website Header:** Sifa | WWW.SIFA-COMMUNITY.DE
- Navigation:** Langzeitstudie | Austausch | Wissen | Praxis | Einstellungen
- Section:** Austausch : Aktuelles | Regeln | Mitglieder | Diskussionsforen
- Profile Section:** Ein Mitglied unserer Community. Beschränkt angemeldet seit: 31.08.2005.
- User Profile:**
 - Nutzername:** [Redacted]
 - Name:** Frank [Redacted]
 - Ort:** Würzburg
 - Tätigkeitsschwerpunkt:** Staubberatung
- Profile Image:** A photograph of a man with a blurred face.
- Activity:** genutzte Foren: Staub Betriebssicherheitsverordnung
- Buttons:** Mitglied meiner Kontaktliste hinzufügen | Nachricht an Beschränkt senden
- Footer:** Zum Anfang dieser Seite | Zur Startseite | Hilfe | Häufig gestellte Fragen | Impressum
- Right Sidebar:**
 - Anmelden / Abmelden:** Hallo, *Kahnwald*. Sie sind angemeldet. >>> Logout
 - Meine Foren:**
 - SOS Fragen und Probleme >>> [ansehen](#)
 - Sifa-Ausbildung >>> [ansehen](#)
 - Top-Thema >>> [ansehen](#)
 - Sifa-Community >>> [ansehen](#)
 - Meine Kontakte:**
 - [Katrin Höhn](#)
 - [Andreas Bobby Kalveram](#)
 - [Sascha Stanscheit](#)
 - [Prof. Dr. Thomas Köhler](#)

Abbildung 7-5: Profil eines Mitglieds der Sifa-Community

7.1.4.4 Beweggründe für die Nutzung der Sifa-Community

Informationsbeschaffung und Problemlösung sind die wichtigsten Beweggründe die Sifa-Community zu nutzen. Je 63 % und 62 % der Befragten halten Informationsbeschaffung und Problemlösung für sehr oder eher wichtig. „Fachliche Unterstützung“ ist für 60 % der Befragten ein weiterer wichtiger Aspekt zur Nutzung der Plattform. Die Sifa-Community dient damit hauptsächlich dem informellen Lernen: Probleme lösen, aktuelle Informationen beschaffen und sich mit anderen Experten vernetzen. Folglich ist der Aspekt „Unterhaltung“ kaum relevant für die Befragten. „Weiterbildung“ im klassischen Sinne ist ebenfalls weniger wichtig für die Nutzung der Sifa-Community. Diese Ergebnisse decken sich mit Befunden der Sifa-Langzeitstudie: Zum dritten Erhebungszeitpunkt wurden alle Teilnehmer der Sifa-Langzeitstudie nach der Bedeutung und Nutzung der Sifa-Community gefragt. Auch hier wurde die größte Bedeutung der Community gesehen für die Beschaffung aktueller Informationen, für Problemlösungen und für die fachliche Unterstützung, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 7-2: Bedeutung der Sifa-Community für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Wichtigkeit	für aktuelle Informationen	für Kontakt zu anderen Sifas	für Kontakt zu anderen Arbeitsschutzexperten	fürs Lernen	für Problemlösungen	für fachliche Unterstützung	für Weiterbildung
	%	%	%	%	%	%	%
sehr unwichtig	1,9	3,7	3,2	4,1	2,1	2,6	6,1
eher unwichtig	6,5	19,3	16,1	18,0	8,4	10,4	24,4
teils-teils	29,5	34,4	36,1	35,2	26,6	27,4	34,5
eher wichtig	33,3	25,5	29,1	30,3	41,5	39,3	25,1
sehr wichtig	28,8	17,2	15,5	12,5	21,5	20,2	10,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl der Nennungen	784	758	756	762	772	766	742

Forschungen zu Lernen in virtuellen Gemeinschaften haben gezeigt, dass die häufig genannten Bedürfnisse wie Problemlösung und Informationsbeschaffung bereits durch das bloße Lesen von Beiträgen anderer befriedigt werden können⁹⁹. Auch die Teilnehmer der Evaluation gaben an, dass der Hauptgrund, keine Beiträge zu verfassen darin liege, dass das Lesen für die eigenen Bedürfnisse bereits ausreichend war. Somit profitieren auch diejenigen Sifas von der Community-Nutzung, die selber keine Forenbeiträge verfassen.

7.1.4.5 Zufriedenheit mit der Sifa-Community

Es besteht eine große Zufriedenheit mit dem Austausch mit anderen Sifas (70 % sehr oder ziemlich zufrieden) sowie mit der Aktualität der Themen (69 %), dem Newsletter (63 %) und den redaktionellen Inhalten (62 %) der Sifa-Community. Details zeigt die folgende Abbildung:

⁹⁹ Nonnecke, B. (2000), Lurking in email-based discussion lists, South Bank University.

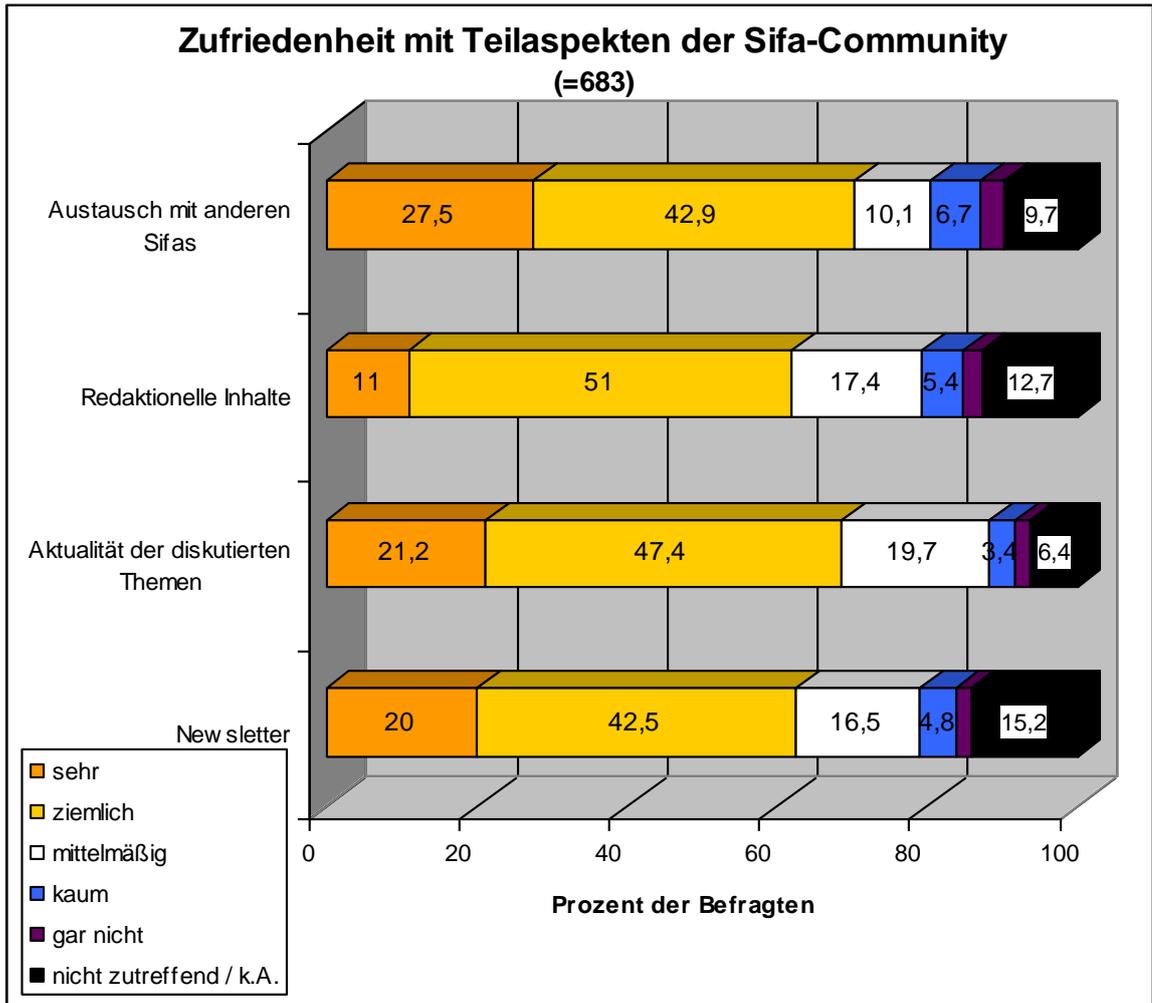


Abbildung 7-6: Zufriedenheit mit Teilaspekten der Sifa-Community

7.1.5 Hohes Zugehörigkeitsgefühl

Bemerkenswert ist das hohe Zugehörigkeitsgefühl der Teilnehmer der Online-Befragung zur Sifa-Community. Über 2/3 der Befragten fühlt sich der Sifa-Community sehr bis mittelmäßig zugehörig, wie die folgende Abbildung zeigt.

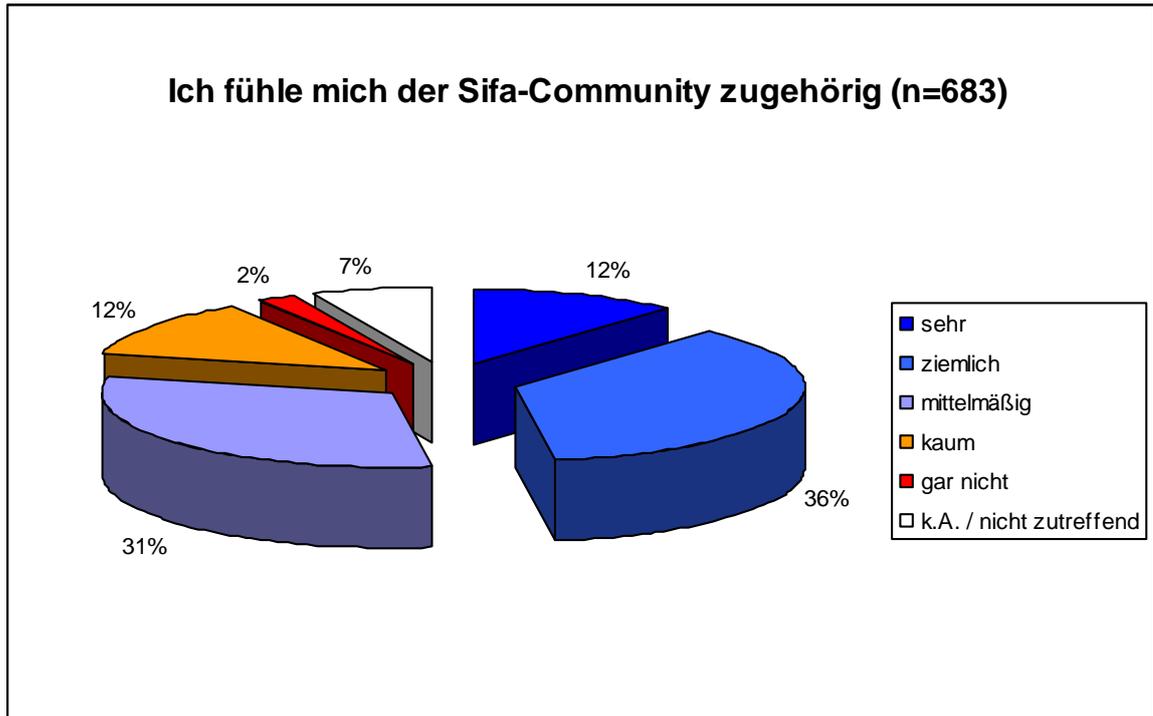


Abbildung 7-7: Zugehörigkeitsgefühl zur Sifa-Community

7.1.6 Die Sifa-Community als Incentive der Sifa-Langzeitstudie

619 Personen äußerten sich dazu, wie wichtig das Angebot der Sifa-Community für ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie war.

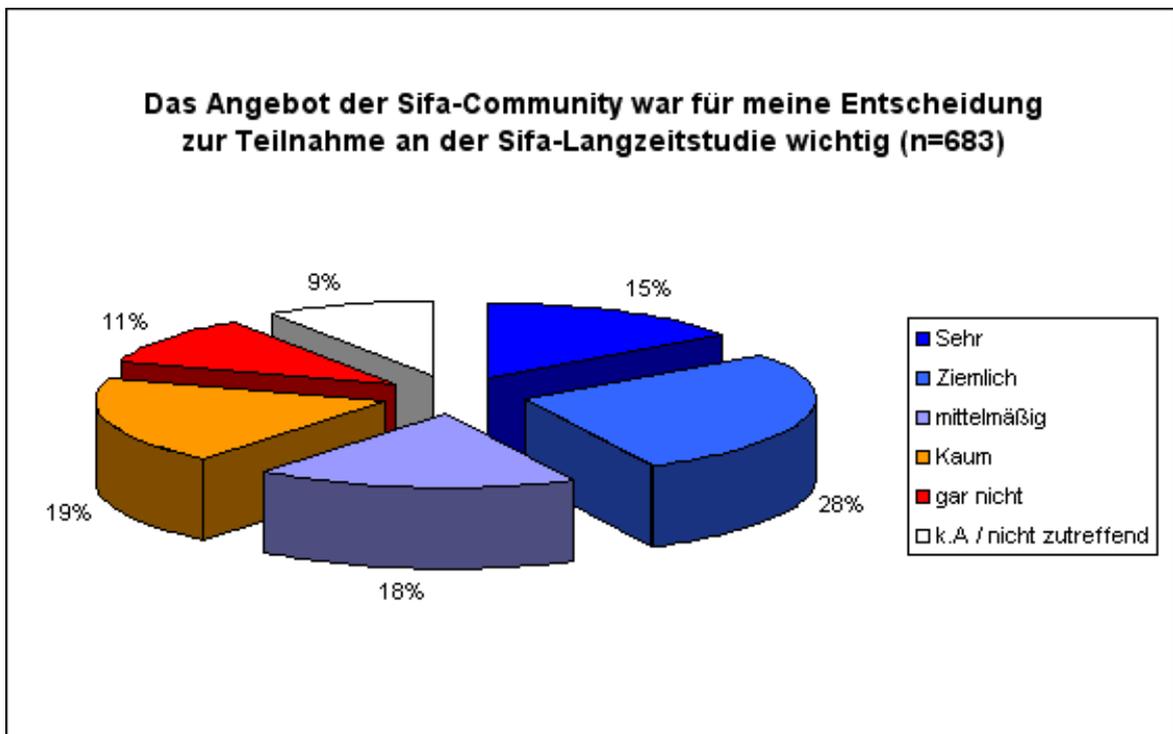


Abbildung 7-8: Stellenwert der Sifa-Community bzgl. der Entscheidung zur Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie (Angaben in Prozent)

15 % der Befragten war das Angebot der Sifa-Community sehr wichtig für ihre Entscheidung, an der Sifa-Langzeitstudie teilzunehmen. Für 28 % bzw. 18 % der Befragten war es ziemlich bzw. mittelmäßig wichtig. So äußerte etwa ein Teilnehmer der Evaluationsstudie: „Ich nutze die Plattform sehr gerne und bin froh, dass ich im Rahmen der Langzeitstudie angeschrieben wurde“.

Das heißt, dass das Angebot für 61 % der befragten Community-Nutzer sehr bis mittelmäßig wichtig für ihre Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie war. Kaum oder gar nicht entscheidend war es lediglich für 30 % der Befragten.

7.1.7 Nutzung weiterer Online-Angebote neben der Sifa-Community

Nur 98 Teilnehmer der Evaluation gaben an, andere Online-Foren zu nutzen. Am häufigsten (28 Befragte) wurde das Forum Sifapage.de genannt. Foren auf Web-Seiten der Berufsgenossenschaften (6) sowie Foren auf den Seiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (3), des Haufe Verlags (4), des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI) (6) und des Kompetenznetz Arbeitsschutz NRW (KomNet)(6) werden ebenfalls genutzt. Dadurch zeigt sich, dass mit dem Angebot der Sifa-Community eine Zielgruppe erreicht wird, die zuvor nur zu geringen Teilen Online-Foren für das informelle Lernen im Arbeitskontext nutzte und somit einen wichtigen Beitrag zur Medienkompetenz der Teilnehmer leistet.

Etwa ein Drittel (219) der Befragten gab an, andere Newsletter abonniert zu haben. Die Newsletter „Prävention Online“ (40 Befragte) und „ARBEIT UND GESUNDHEIT“ vom Universum Verlag (50) wurden mit Abstand von den meisten genannt. Weiterhin wurden Newsletter der BAuA (28), spezifische Newsletter der Berufsgenossenschaften (44) sowie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) (32) und des Haufe Verlages (12) besonders häufig genannt.

Nur 68 Nutzer gaben an, soziale Online-Netzwerke zu nutzen. Dabei ist XING das Netzwerk, welches am häufigsten genutzt (56 Befragte) wird.

7.1.8 Resümee

Die Entwicklung der Mitglieder- und Nutzungsdaten sowie die Ergebnisse der Evaluation weisen auf eine sehr hohe Akzeptanz und eine hohe Zufriedenheit seitens der Nutzer der Sifa-Community hin. Der Anteil an aktiven Mitgliedern ist im Vergleich zu anderen Community-Plattformen mit 25 % sehr hoch. Die Zahl der Neuanmeldungen steigt weiterhin. Die Sifa-Community wird zudem sehr intensiv genutzt: ein Viertel der Teilnehmer der Studie nutzt die Foren der Sifa-Community täglich, ein weiteres Drittel mehrmals wöchentlich. Die Plattform hat sich zu einer wichtigen Säule in der Arbeit der Sifas entwickelt und dient, wie bei der Konzeption intendiert, in erster Linie dazu, anderen zu ‚helfen und selbst Hilfe bekommen‘. Somit werden informelle Lernprozesse im Arbeitsalltag wirksam unterstützt.

Als die Sifa-Community 2005 online gestellt wurde, war eine derart positive Entwicklung noch nicht abzusehen. Die Ergebnisse der Evaluationsstudie belegen, dass die Plattform nicht nur als Incentive der Sifa-Langzeitstudie funktionierte, sondern dass sie inzwischen einen wichtigen Stellenwert in der Informationslandschaft zum Thema Arbeitssicherheit und im Arbeitsalltag ihrer Nutzer einnimmt.

7.1.9 Benchmarking zum Stand der Forschung und Entwicklung

Vergleicht man die mit der Sifa-Community gefundene Lösung mit anderen in der Fachliteratur dokumentierten Szenarien, so geht es insbesondere um die Frage, ob diese auch künftigen Anforderungen entsprechen. Unsere Publikationen zeigen, dass die Kopplung von Studie und Anreizsystem in Form der Community innovativ und wirksam ist – vgl. Kahnwald & Köhler, 2008¹⁰⁰. Künftig wird es vermehrt um die Integration von Community-basierten informellen Lernpraktiken mit formalisierten Ansätzen gehen – hier sind durchaus neuartige Interpretationen in der Diskussion – vgl. Köhler et al. 2008¹⁰¹.

Gerade die sprunghafte Fortentwicklung von Web2.0-Technologien und auch dem Verhalten der Nutzer führt zu weiterhin umfangreichen Anpassungsbedarfen auch der hier erfolgreich eingeführten Szenarien. Die im Jahr 2010/11 durch das IAG beauftragte Überarbeitung der technologischen Plattform der Sifa-Community ist eine wichtige Reaktion auf derartige Anforderungen.

7.2 Forschungs- und Transferbegleitung

Die Forschungs- und Transferbegleitung fand in unterschiedlicher Form statt. Im Folgenden werden folgende Aspekte vorgestellt:

- BG-liche Begleitkreise, Ansprechpartner, Arbeitsgruppen und Gremien
- Ergebnisworkshops
- Veröffentlichungen

7.2.1 Forschungs- und Transferbegleitung durch Begleitkreise, Arbeitsgruppen und Gremien der DGUV

7.2.1.1 Fachbeirat der Sifa-Langzeitstudie

Der fachliche Begleitkreis setzte sich aus Vertretern der einzelnen beteiligten Berufsgenossenschaften zusammen. Als Arbeitskreis hatte der fachliche Begleitkreis die Aufgabe, gemeinsam mit der Forschergemeinschaft und der Projektleitung Entscheidungen zu allen fachlichen Belangen der Sifa-Langzeitstudie zu treffen. Er bildete das Unfallversicherungsverretergremium für die Vorstellung und Verabschiedung der Daten und Fakten zur Befragung und der Befragungsergebnisse. Der fachliche Begleitkreis traf sich regelmäßig im Projektverlauf:

- 03.03.2004 in Kassel
- 25./26.11.2004 in Mainz
- 09./10.06.2005 in Würzburg

¹⁰⁰ Kahnwald, N. & Köhler, T. (2008). Die Sifa-Langzeitstudie: Design und Umsetzung einer Online-Erhebung zur Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit; In: Jakob, N., Schön, H. & Zerback, T.: Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung; Wiesbaden, VSS.

¹⁰¹ Köhler, T., Kahnwald, N. & Reitmaier, M. (2008). Lehren und Lernen mit Multimedia und Internet; In: Batinic, B. & Appel, M.: Medienpsychologie; Berlin, Springer.

- 16./17.01.2006 in Dresden
- 22./23.06.2006 in Würzburg
- 22./23.02.2007 in Dresden
- 08./09.11.2007 in Würzburg
- 17./18.09.2008 in Berlin
- 25./26.03.2009 in Berlin
- 26.11.2009 in Dresden
- 27./28.05.2010 in Berlin

7.2.1.2 Begleitkreis der Sifa-Langzeitstudie

Neben dem Fachbeirat wurde die Studie durch den sogenannten Begleitkreis der Sifa-Langzeitstudie unterstützt. Dieser setzt sich aus hochrangigen Vertretern der Präventionsarbeit zusammen und hat die Aufgabe, die Forschungsgemeinschaft und die DGUV zu unterstützen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Veröffentlichungen von Ergebnissen und den Transfer der Ergebnisse in die Praxis der Präventionsarbeit. Die konstituierende Sitzung des Begleitkreises fand am 06.06.2008 in Dresden statt. Der Begleitkreis trat bei Bedarf zusammen, so z. B. am 06.06.2008 und 27.02.2009 in Dresden.

7.2.1.3 Ansprechpartner der Unfallversicherungsträger

Die Ansprechpartner wurden von jedem beteiligten Unfallversicherungsträger benannt. Sie hatten alle organisatorischen Aufgaben in Zusammenhang mit der Befragung innerhalb der Unfallversicherungsträger wahrzunehmen.

Eine zentrale Aufgabe der Ansprechpartner der Unfallversicherungsträger innerhalb der Basisstudie der Sifa-Langzeitstudie war es, die Stichprobenakquisition im Rahmen der Präsenzphasen der Sifa-Ausbildung sowie durch Mailingaktionen zu koordinieren. Darüber hinaus wurden von ihnen im gesamten Studienverlauf (Basisstudie und Vertiefungs- und Validierungsstudie) Nachfassaktionen von Teilnehmern (sowohl Fachkräften für Arbeitssicherheit als auch betrieblichen Akteuren) organisiert. Damit haben die Ansprechpartner einen wichtigen Beitrag für die hohe Beteiligung an der Studie geleistet.

7.2.1.4 Arbeitsgruppen in den Begleitkreisen

Arbeitsgruppen wurden zu bestimmten Umsetzungsthemen, die sich aus den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie ergaben, gebildet, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Diskussion der Ergebnisse zu den Ergebnisworkshops. Die Arbeitsgruppen setzten sich jeweils aus Mitgliedern des Fachbeirates und Wissenschaftlern der Forschungsgemeinschaft zusammen. Folgenden Themen wurden in Gruppen bearbeitet:

- Kompetenzentwicklung der Sifas
- Entwicklung von Instrumenten zur Wirkungsmessung von Sifas

- Netzwerke, Kooperation, Community
- Optimierung betrieblicher Rahmenbedingungen für Sifas

7.2.1.5 Zusammenarbeit mit der PLK und dem Fachausschuss ORG und der Konferenz der Ausbildungsleiter der DGUV

Regelmäßig wurden der Fachausschuss ORG des DGUV und die Konferenz der Ausbildungsleiter im Rahmen von Vorträgen durch die Projektleitung über den Stand der Studie informiert. So z. B. am 26.11.04, 10.05.2005, 11.10.2006, 22.10.2007, 16.10.2008, 21./22.10.2009 und am 28.10.2010 der Fachausschuss ORG und die Konferenz der Ausbildungsleiter am 17.5.2004 und 10.05.2007.

7.2.2 Ergebnistransfer bei Ergebnisworkshops

7.2.2.1 Erster Ergebnisworkshop am 22./23.02.2007 in Dresden

Am 22. und 23.02.2007 fand in Dresden der erste Ergebnisworkshop zur Sifa-Langzeitstudie statt. Daran nahmen etwa 100 Vertreter aus der betrieblichen Praxis (Befragungsteilnehmer), von den Berufsgenossenschaften und aus der Wissenschaft teil. Ziel des Workshops war es, die Ergebnisse der ersten Erhebungswelle den Fachkräften für Arbeitssicherheit vorzustellen und gemeinsam mit den Beteiligten zu diskutieren, um daraus erste Schlussfolgerungen für die Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Berufsgenossenschaften ableiten zu können.

Am ersten Workshop-Tag wurden daher zunächst in zwei Plenarvorträgen die zentralen Ergebnisse der Basisstudie präsentiert. Dabei ging es neben den ermittelten Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit insbesondere um die Zusammenhänge zwischen Tätigkeit/Wirksamkeit und den betrieblichen Rahmenbedingungen, den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen und den Persönlichkeitsfaktoren.

Anschließend fand parallel in sechs Arbeitskreisen eine Diskussion der Ergebnisse statt. Folgende Themen wurden dabei diskutiert:

- Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Optimierung der Wirksamkeit der Sifas
- Verbesserung der persönlichen Faktoren zur Optimierung der Wirksamkeit der Sifas
- Sifa-Tätigkeit und gesellschaftlich-wirtschaftlich-politische Wandlungsprozesse
- Optimierte Personalentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten der Sifas
- Möglichkeiten und Grenzen zur Vernetzung und Kooperation von Sicherheitsfachkräften
- Bedeutung der Sicherheits- und Gesundheitskultur für die Tätigkeit der Sifas

In den Arbeitskreisen wurden zunächst die wichtigsten Ergebnisse der Einzelthemen noch einmal detailliert vorgestellt. Anschließend daran wurden diese Ergebnisse anhand verschiedener Fragestellungen gemeinsam in der Arbeitsgruppe diskutiert. Es folgte die Ableitung von Konsequenzen einerseits für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und anderer-

seits für die Berufsgenossenschaften. Die Ergebnisse wurden für die Präsentation in einer Open Space Veranstaltung vorbereitet.

Am zweiten Workshop-Tag wurden die Ergebnisse der sechs Arbeitskreise in einem Open Space vorgestellt und offen zur Diskussion gestellt.

Der Workshop endete mit einer Plenarveranstaltung, bei der es in vier Vorträgen um Zukunftsperspektiven der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ging. Zunächst wurden die neuen Rahmenbedingungen der sicherheitstechnischen Betreuung vorgestellt. Daran anschließend ging es um die Zukunftsperspektiven des Berufsbildes der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Abschließendes Thema war die Netzwerkbildung zwischen Fachkräften für Arbeitssicherheit und die Sifa-Community.

7.2.2.2 Zweiter Ergebnisworkshop am 24./25.06.2010 in Dresden

Am 24. und 25.06.2010 fand in Dresden der zweite Ergebnisworkshop zur Sifa-Langzeitstudie statt. Auch hier nahmen wiederum etwa 100 Vertreter aus der betrieblichen Praxis (Befragungsteilnehmer), von den Berufsgenossenschaften und aus der Wissenschaft teil. Im Mittelpunkt standen diesmal die Ergebnisse der Längsschnittanalyse über zwei Erhebungszeiträume und die Ergebnisse der Vertiefungs- und Validierungsstudie.

Am Vormittag wurde den Teilnehmern zunächst der Ergebnisstand in drei Vorträgen präsentiert. Am Nachmittag wurden die derzeitigen Ergebnisse in zehn Arbeitskreisen zu folgenden Themen diskutiert:

- Überbetriebliche Netzwerke und Kooperationen (Sifa-Community)
- Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen der Sifa-Tätigkeit
- Kompetenzentwicklung der Sifas
- Wirksamkeitsmessung im Arbeitsschutz und der Sifa-Tätigkeit
- Arbeitsschutz und wirtschaftliche Herausforderungen
- Menschgerechte Arbeitsgestaltung als Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Innerbetriebliche Kooperation mit dem Betriebsarzt und den Führungskräften
- Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels
- Gestaltung der Sicherheits- und Gesundheitskultur
- Entwicklung der beruflichen Tätigkeit der Sifas

Der generelle Ablauf in den Arbeitskreisen gestaltete sich wie folgt: Zunächst wurde jeweils durch einen BG-lichen oder wissenschaftlichen Arbeitskreisleiter ein Impulsreferat gehalten. Die Impulsreferate basierten auf den Ergebnissen der Studienauewertung und den Diskussionen in den BG-lichen Arbeitskreisen der Begleitkreise. Anhand der Impulsreferate fanden die Diskussionen mit den Workshopeteilnehmern statt. Daraus resultierte eine Ergebnissammlung, die als Input für den zweiten Workshoptag genutzt wurde.

Dieser zweite Workshoptag wurde als Sifa-Café gestaltet, eine Open-Space-Veranstaltung, bei der die Arbeitskreisergebnisse vorgestellt, diskutiert und ergänzt wurden.

Den Abschluss des Ergebnisworkshops bildeten zwei Vorträge, zum einen zum Thema DGUV Vorschrift 2 bzw. den Konsequenzen für die Sifa-Tätigkeit und zum anderen ein Zusammenfassungsvortrag zu den Workshopergebnissen bzw. einem Ausblick auf die weitere Arbeit im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie.

7.2.3 Veröffentlichungen, Vorträge und Poster zur Sifa-Langzeitstudie

Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie gab es zahlreiche nationale und internationale Veröffentlichungen in Fachzeitschriften sowie in Form von Fachvorträgen und Posterpräsentationen.

8 Stellschrauben, Ableitungen und Handlungsempfehlungen

8.1 Gesamtüberblick der Befunde, Modelle und vernetztes Denken

8.1.1 Empirische Zusammenhänge für die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Stellschraubenmodell)

Aus den empirischen Untersuchungen der Sifa-Langzeitstudie stehen umfassende Befunde zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte sowie wesentlichen Einflussfaktoren dieser zur Verfügung. Auf der Basis des differenzierten Strukturmodells als theoretischem Rahmenmodell (siehe Abschnitte 1.3 und 1.4) wurden externe Einflussfaktoren, betriebliche Rahmenbedingungen und Personenfaktoren im Hinblick auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den von ihnen betreuten Betrieben untersucht. Die genaue Analyse der Ergebnisse weist aus den Befunden der Studie einerseits die empirisch bedeutsamen Einfluss- und Bestimmungsfaktoren des Handelns und Wirkens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus. Darüber hinaus werden wechselseitige Einflüsse und differenzierende Zusammenhänge innerhalb der personenbezogenen Einflussfaktoren (siehe Kapitel 3), innerhalb der betrieblichen und – in einem begrenzten Umfang – überbetrieblichen Rahmenbedingungen (Kapitel 4) und zwischen den personenbezogenen und betrieblichen Einflussfaktoren (Kapitel 5) deutlich (siehe Abbildung 8-1).

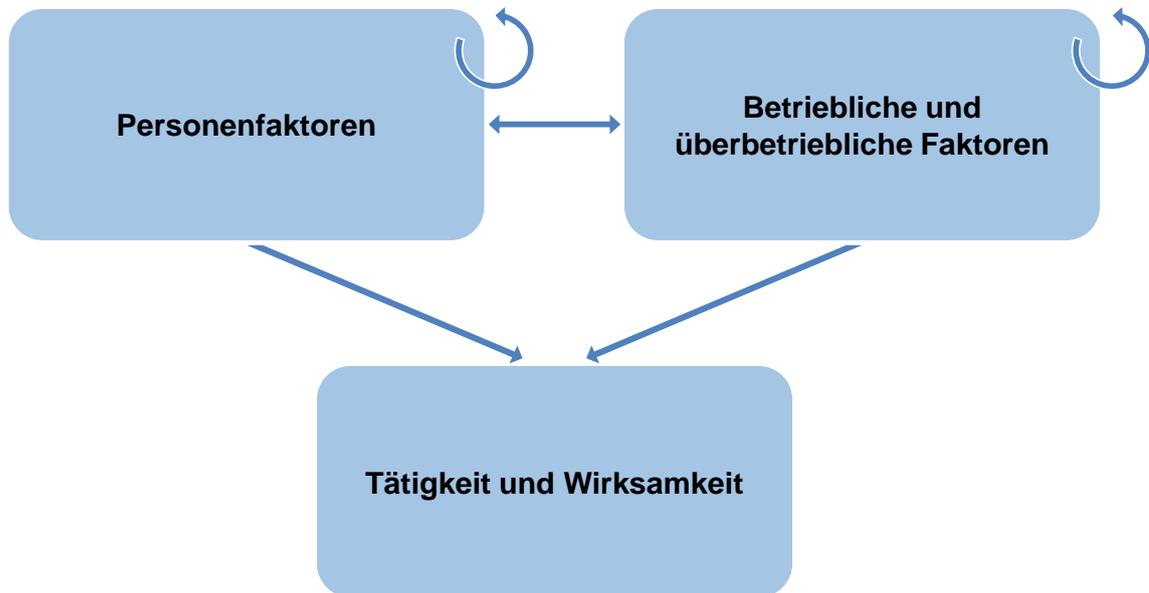


Abbildung 8-1: Schematische Abbildung der Beziehung der empirisch vorhandenen Befunde der Sifa-Langzeitstudie innerhalb und zwischen den Einflussfaktoren und ihrer Beziehung zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Gesamtbetrachtung all dieser Befunde der Sifa-Langzeitstudie weist auf ein komplexes und miteinander verwobenes Zusammenhangsgefüge hin, in dem nicht einzelne Bestimmungsgrößen für sich alleine maßgeblich für das Handeln und Wirken der Fachkraft stehen. In der Gesamtheit tritt ein Wirk- und Einflussssystem zutage, in dem mehrere Fak-

toren gezeitigt und in Wechselwirkung miteinander Einfluss auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte nehmen.

So kann beispielsweise aus den Ergebnissen der Studie ein deutlicher Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben mit der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit festgestellt werden.

Diese Sicherheits- und Gesundheitskultur steht in Zusammenhang mit der Branche der Betriebe und der Betreuungsform durch die Fachkräfte. Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen nimmt ebenso Einfluss auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur wie der konkrete Handlungsrahmen der Sifa's im Betrieb (Zugang zur Unternehmensleitung/inner- und überbetrieblichen Kooperationen). Zudem bestehen Beziehungen zur Arbeitsweise der Fachkraft sowie zu ihren personalen und organisatorischen Ressourcen und ihrer Identifikation mit dem Betrieb.

Vor dem Hintergrund dieser Komplexität und Vielschichtigkeit der Zusammenhänge gilt es, in der Betrachtung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte den Blick möglichst auf das Gesamtbild der Einflussfaktoren und Bestimmungsgrößen zu lenken. Es ist in diesem Sinne häufig zu kurz gegriffen, beispielsweise die Sicherheits- und Gesundheitskultur als Faktor einzeln herauszugreifen und alleine über sie Maßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte anzustreben. Stattdessen ist es angebracht, für den konkreten Fall im Betrieb die relevanten Einfluss- und Zusammenhängebeziehungen zu identifizieren sowie in ihrem Wechselspiel und ihrer spezifischen Konstellation (und unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten) eine optimale Abstimmung dieser für das Handeln und Wirken der Fachkräfte anzustreben.

Das differenzierte Strukturmodell benennt auf empirischer Basis die relevanten Stellrauben auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte. Die Befunde der Studie zeigen zudem wesentliche Zusammenhänge zwischen diesen Bestimmungsgrößen auf. So erhält man einen empirisch und fachlich fundierten Überblick über die wesentlichen Gestaltungs- und Einflussfelder der Arbeit der Fachkräfte, aus dem heraus konkrete und auf die spezifische Situation und Handlungsanlässe zugeschnittene Gestaltungsmaßnahmen abgeleitet werden können. Auf dieser Basis lassen sich vernetzte und synergetisch aufeinander abgestimmte Maßnahmen entwickeln, die über Einzelaktivitäten hinaus den betrieblichen und persönlichen Rahmen für das Handeln und Wirken der Fachkräfte optimieren und so nachhaltig zu einem erfolgreichen Arbeitsschutz beitragen.

8.1.2 Überblick zu den empirischen Befunden der Komponenten des differenzierten Zusammenhangsmodells

Die zusammenfassende Betrachtung der empirischen Befunde der Sifa-Langzeitstudie ermöglicht es, einen Gesamtüberblick der Einflussgrößen und Zusammenhänge zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte zu gewinnen. Eingefügt in die Systematik des differenzierten Strukturmodells aus Kapitel 1 (siehe Abbildung 1-4) kann eine orientierende Strukturierung der Einzelbefunde in übergeordnete Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Ebene der Person und der betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gewonnen werden.

Innerhalb dieser Bestimmungsfelder finden sich jeweils eine oder mehrere Komponenten, die die zentralen Einflussfaktoren von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit darstellen, wie sie in der Sifa-Langzeitstudie identifiziert wurden. In der nachfol-

genden Darstellung dieser Komponenten wird eine zusammenfassende Bewertung dieser mit Blick auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte gegeben. Diese Bewertung vereinfacht die vielschichtigen und differenzierten empirischen Befunde, um einen groben Überblick der Bedeutung der Komponenten für das Handeln und Wirken der Fachkräfte zu gewinnen. Dabei können naturgemäß die differenzierenden und spezifischeren Befunde, die in den jeweiligen Kapiteln im Einzelnen nachgelesen werden können, nicht mit in den Überblick einfließen.

Die zusammenfassende Bewertung der Bedeutung der jeweiligen Komponenten für das Handeln und Wirken der Fachkräfte in den Betrieben folgt einem grundlegenden Raster, das in Tabelle 8-1 dargestellt wird.

Tabelle 8-1: Kriterien zur zusammenfassenden Bewertung der Bedeutung der Komponenten des differenzierten Strukturmodells auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Einstufung des Zusammenhangs	r	Diff. (Mittelwerte)	Diff. (%)
stark (+++)	> .40	> .40	> 40
mittel (++)	.25 – .40	.25 – .40	25 – 40
niedrig (+)	.10 – .25	.10 – .25	10 – 25
Sehr niedrig/nicht vorhanden (∅)	< .10	< .10	< 10

Anmerkung: r = Korrelation; Diff. = Differenzen der Mittelwerte (Mittelwerte) bzw. der prozentualen Verteilung (%).

Die Einteilung innerhalb dieses Rasters entstammt aus einer Gesamtanalyse aller Befunde der Sifa-Langzeitstudie. Gemessen an der Verteilung der verschiedenen Effekte innerhalb der Studie wurden Bewertungskategorien erstellt, die eine relative Einteilung dieser in niedrige, mittlere oder starke Zusammenhänge erlauben. Anhand dieses Rasters werden dann mittlere Einschätzungen der empirisch gefundenen Zusammenhänge vorgenommen, die einen Großteil der zugehörigen Befunde repräsentieren sollen. Einzelne Befunde können in der Stärke ihres Zusammenhangs deutlich darunter oder darüber liegen. Ziel dieser zusammenfassenden Bewertung ist es, eine möglichst treffende Abschätzung des Gesamteinflusses der Modellkomponenten zu geben.

Wenn beispielsweise einer Komponente ein mittlerer Zusammenhang mit dem Handeln und Wirken der Fachkräfte zugewiesen ist, dann zeigt dies an, dass über die Vielzahl der Einzelbefunde

- der Großteil der Korrelationen im Bereich zwischen $r = .25$ bis $r = .40$ liegt,
- die empirisch gefundenen Mittelwertdifferenzen meist zwischen $\text{Diff.} = .25$ bis $\text{Diff.} = .40$ liegen und
- vorhandene Differenzen in der Verteilung der untersuchten Kategorien überwiegend prozentuale Unterschiede von 25 % bis 40 % aufweisen.

Gleichzeitig kann es jedoch sein, dass es einzelne Zusammenhänge gibt, die nicht signifikant sind bzw. deren Zusammenhang deutlich höher liegt.

Wie bereits angeführt, muss die Abschätzung der tatsächlichen Bedeutung einer Komponente immer im Zusammenspiel mit ihrer Beziehung zu den übrigen Komponenten und

Bestimmungsfaktoren von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte gesehen werden. Der Grad der Vernetzung einer Komponente nimmt erheblichen Einfluss auf ihre Bedeutung im Gesamtgefüge. Einzelbefunde sind hier für die betriebliche Praxis weniger aussagekräftig als ein systemischer Blick auf das gesamte Geschehen.

8.1.3 Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Ebene der Person

Auf der Personenebene können auf übergeordneter Ebene drei Bestimmungsfelder für das Handeln und Wirken der Fachkräfte unterschieden werden. Diese sind:

1) Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft

Hier handelt es sich um Fähigkeiten und Berufsmerkmale der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die vorbereitend oder im Laufe der Berufstätigkeit erworben werden. Sie können durch gezielte Fördermaßnahmen beeinflusst werden.

2) Arbeitsweisen der Fachkraft

Arbeitsweisen der Fachkraft kennzeichnen Art und Weise, wie sie tätig ist. Dies ist durch Training und Weiterbildung veränderbar.

3) Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive

Dieses Bestimmungsfeld fußt in großen Teilen auf dem inneren Erleben der Fachkraft. Auch wenn sie stark in der Person der Fachkraft verankert ist, so hängen Einstellungen, Wahrnehmungen und Ausbildung von Motiven in großen Teilen von ihrem betrieblichen Umfeld ab und stehen in einer wechselseitigen Beziehung mit ihr. Entsprechend können sie auch durch die Gestaltung betrieblicher Merkmale beeinflusst werden.

Bestimmungsfeld 1: Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das erste Bestimmungsfeld auf der Ebene der Person bilden in der Sifa-Langzeitstudie die persönlichen Voraussetzungen der Fachkraft. Dieses Bestimmungsfeld enthält drei Komponenten als potenzielle Stellschrauben ihres Handelns und Wirkens (siehe Abbildung 8-2):

a) Kompetenzen

b) Eingangsqualifikation

c) Zeitliche Dauer der bisherigen Tätigkeit als Fachkraft/Erfahrungswissen

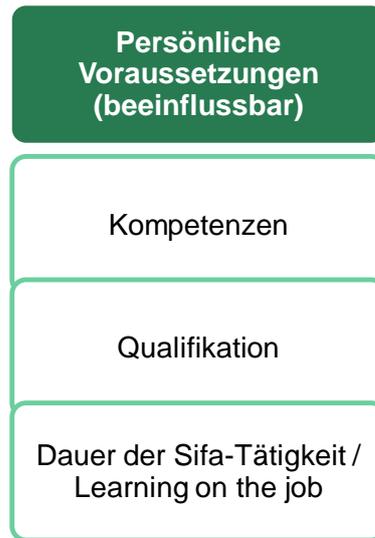


Abbildung 8-2: Komponenten des Bestimmungsfeldes „Persönliche Voraussetzungen“ auf der Personenebene

a) Kompetenzen der Fachkraft

Die Bedeutung unterschiedlicher Kompetenzbereiche für das Arbeitsleben als Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde in der Sifa-Langzeitstudie über die direkte Einschätzung dieser erfasst. Als Kompetenzfelder wurden *Fachkompetenz im Arbeitsschutz*, *Persönlichkeitskompetenz*, *Sozialkompetenz*, *Methodenkompetenz*, *Fachkompetenz in angrenzenden Bereichen*, *EDV-Kompetenz* und *Fremdsprachenkompetenz* erfasst (siehe Abschnitt 3.3). Zudem wurde die Nutzung von Weiterbildungsangeboten sowie das Ausmaß des Kompetenzzuwachses durch die praktische Sifa-Tätigkeit abgeschätzt.

Insgesamt stufen die Fachkräfte die abgefragten Kompetenzbereiche als bedeutsam für ihre Arbeit ein. Gleichzeitig nutzen sie diesbezüglich eher wenig Weiterbildungsangebote. Insbesondere zu den überdurchschnittlich bedeutsamen Sozial-, Methoden- und Persönlichkeitskompetenzen lässt sich hier eine deutliche Diskrepanz feststellen. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie weisen zudem auf einen potenziellen Mangel an Kompetenzen in einzelnen Handlungsfeldern wie beispielsweise den psychischen Belastungen, altersgerechter Arbeitsgestaltung hin.

Die Befunde zeigen insgesamt Zusammenhänge niedriger bis mittlerer Stärke (++) zwischen den erhobenen Kompetenzen und der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte. Je eher eine Fachkraft den Kompetenzen eine hohe Bedeutsamkeit zumisst, umso höher sind in der Regel auch ihre Tätigkeitsintensität und ihre Wirksamkeit im Betrieb. Beispielsweise sind Fachkräfte, die Persönlichkeitskompetenzen als bedeutsam erachten mit einem Mittelwert von 2,79 zur menschengerechten Arbeitsgestaltung wirksamer als ihre Kollegen, die diesem Kompetenzbereich wenig Bedeutung zuschreiben. Bei letzteren liegt der entsprechende Mittelwert bei 2,53 und somit um 0,26 Skalenpunkte niedriger (siehe auch Abschnitt 3.3.4, Abbildung 3-11).

b) Eingangsqualifikation der Fachkraft

Bei der Eingangsqualifikation der Fachkraft wurde in der Sifa-Langzeitstudie zwischen Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, Fachkräften mit Meisterprüfung bzw.

Techniker-/Fachschulabschluss und Fachkräften mit Ingenieurs- oder anderem akademischen Abschluss unterschieden (siehe Abschnitt 3.2).

Ein nachweisbarer Zusammenhang der Eingangsqualifikation der Fachkraft mit ihrer Tätigkeit und Wirksamkeit konnte nicht gefunden werden (kein Effekt = \emptyset). Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie erbringen zwar vereinzelt signifikante Befunde hinsichtlich der Tätigkeit der Fachkräfte, die jedoch höchstens im unteren Bereich eines niedrigen Zusammenhangs liegen (+). So ist beispielsweise die Intensität zum Management des Arbeitsschutzes (Tätigkeitsfeld 3) bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung als Eingangsqualifikation mit $M = 3,26$ signifikant niedriger als bei Fachkräften, die über einen Ingenieursabschluss oder einen anderen akademischen Abschluss verfügen ($M = 3,43$). Die Differenz in der Intensität dieser Tätigkeit liegt bei den Fachkräften dieser unterschiedlichen Eingangsqualifikationen bei 0,17, was als niedriger Zusammenhang einzustufen ist. In vier der sieben Tätigkeitsfelder finden sich dagegen keine signifikanten Ergebnisse.

Hinsichtlich der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden sich keine statistisch bedeutsamen Befunde in der Studie.

Bei der Interpretation dieser Befunde ist zu beachten, dass aus ihnen nicht abgeleitet werden kann, dass die Eingangsqualifikation der Fachkräfte keine Bedeutung für deren Arbeit hätte. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass die gültigen Zulassungsvoraussetzungen für die Arbeit als Fachkraft hier bereits zu einer deutlichen Selektion führen. Anhand der Befunde kann jedoch festgestellt werden, dass die nach dieser Auswahl verbleibenden Unterschiede in der Eingangsqualifikation der Fachkräfte für ihre Tätigkeit und Wirksamkeit wenig bedeutsam sind.

c) Erfahrungswissen der Fachkraft

Mit der Dauer der Tätigkeit kommt es zu einer (potenziell) zunehmenden Professionalisierung der Arbeit, an die zudem ein Zuwachs an Wissen und Kompetenzen gebunden ist. Dies wird durch die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie bestätigt (siehe Abschnitt 3.3.5). Dabei ist dieser Zusammenhang in seiner Ausprägung moderat. So geben beispielsweise die Fachkräfte zum dritten Erhebungszeitraum an, dass sich ihre Fähigkeiten als Sifa tätig zu werden, ihr Fachwissen, ihre methodischen Fähigkeiten und auch ihre Fähigkeiten, eigene Anliegen im Betrieb zu vermitteln, über die Jahre verbessert haben.

Bezogen auf die Tätigkeit besteht hier ein Zusammenhang niedriger Stärke (+). Beispielsweise verbessert sich die Intensität der Tätigkeit zum Management des Arbeitsschutzes durchschnittlich von $M = 3,25$ bei weniger als einem Jahr Tätigkeitsdauer als Fachkraft auf $M = 3,49$ bei einer Tätigkeitsdauer von acht und mehr Jahren. Mit Blick auf die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist der Zusammenhang mit ihrem Erfahrungswissen etwas stärker ausgeprägt und erreicht eine mittlere Stärke (++) . So steigt die Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur von $M = 2,99$ bei weniger als einem Jahr Tätigkeitsdauer linear auf $M = 3,36$ bei mehr als acht Jahren Tätigkeitsdauer um 0,37 Skalenpunkte an. Bezogen auf die Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion liegt dieser Anstieg durchschnittlich bei 0,27 Skalenpunkten, beim betrieblichen Nutzen beträgt er 0,26 Skalenpunkte. Insgesamt gilt somit: Je länger eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in ihrem Betrieb diese Funktion bekleidet, desto stärker professionalisiert sie ihre Tätigkeit und steigert so die Intensität ihrer Tätigkeit und ihre Wirksamkeit.

Tabelle 8-2 gibt für die persönlichen Voraussetzungen einen Überblick der abgeschätzten Zusammenhänge mit dem Handeln und Wirken der Fachkräfte.

Tabelle 8-2: Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „persönliche Voraussetzungen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte

Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft	Zusammenhang Tätigkeit	Zusammenhang Wirksamkeit
Kompetenzen	++	++
Eingangsqualifikation	+	∅
Erfahrungswissen	+	++

Anmerkung: ∅ = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

Bestimmungsfeld 2: Arbeitsweisen der Fachkraft

Wie die Fachkraft ihrer Arbeit nachgeht und ihre Rolle ausfüllt, hat sich als ein bedeutendes Bestimmungsfeld für die Intensität ihrer Tätigkeit und ihre Wirksamkeit in den Betrieben erwiesen. Dabei ist es insbesondere die kooperative Zielorientierung im Handeln, die ein erfolgreiches Arbeiten der Fachkraft auszeichnet (siehe Abschnitt 3.4). Diese kooperative Zielorientierung ist auch die zentrale Komponente des Bestimmungsfeldes 2 zu den Arbeitsweisen der Fachkraft (siehe Abbildung 8-3).



Abbildung 8-3: Komponente des Bestimmungsfelds „Arbeitsweise der Fachkraft“ auf der Personenebene

Kooperative Zielorientierung der Fachkraft

Eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise der Fachkraft hat sich in den Untersuchungen der Sifa-Langzeitstudie als der zentrale Wirkfaktor auf der Personenebene herausgestellt (siehe Abschnitt 3.4.3). Der direkte Zusammenhang dieser Arbeitsweise mit Handeln und Wirken der Fachkräfte ist durchweg stark (+++) (siehe Tabelle 8-3).

Beispielsweise korreliert die kooperative Zielorientierung der Fachkräfte im dritten Erhebungszeitraum mit der Wirksamkeit der Fachkräfte zwischen $r = .38$ bei der Gefährdungsreduktion und $r = .54$ im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur. Aber auch die Wirksamkeit zur menschengerechten Arbeitsgestaltung mit $r = .47$ und der betriebliche Nutzen durch die Fachkräfte mit $r = .49$ hängen deutlich mit der kooperativen Arbeitsweise der Fachkräfte zusammen (siehe Abschnitt 3.4.3).

Tabelle 8-3: Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Arbeitsweisen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte

Arbeitsweisen der Fachkraft	Zusammenhang Wirksamkeit
Kooperative Zielorientierung	+++

Anmerkung: ∅ = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

Bestimmungsfeld 3: Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive

Neben den objektiv bestimmbar bzw. beobachtbaren Größen der Person, wie persönliche Arbeitsvoraussetzungen, Erfahrungen und Arbeitsweise, kommen im dritten Bestimmungsfeld der Personenebene vornehmlich innerpsychische Komponenten zum Tragen. Bei diesen geht es darum, welche Einstellungen, Wahrnehmungen und Motivstrukturen eine Fachkraft besitzt. Diese wirken sich nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie deutlich auf ihre kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise aus (siehe Kapitel 3.4.3). Gleichzeitig werden sie in einem erheblichen Ausmaß durch betriebliche Rahmenbedingungen ihrer Arbeit geprägt (siehe Kapitel 4).

Konkret sind hier im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie fünf Komponenten untersucht worden, die relevante Einstellungen, Wahrnehmungen und Motive der Fachkräfte für Arbeitssicherheit repräsentieren (siehe Abbildung 8-4):

- Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Erlebte Beanspruchung und Stress
- Rollenwahrnehmung der Fachkraft (Beraterrolle)
- Identifikation und Commitment mit Tätigkeit und Betrieb
- Motive und Motivstrukturen (Vorschriften- und Kontrollorientierung)

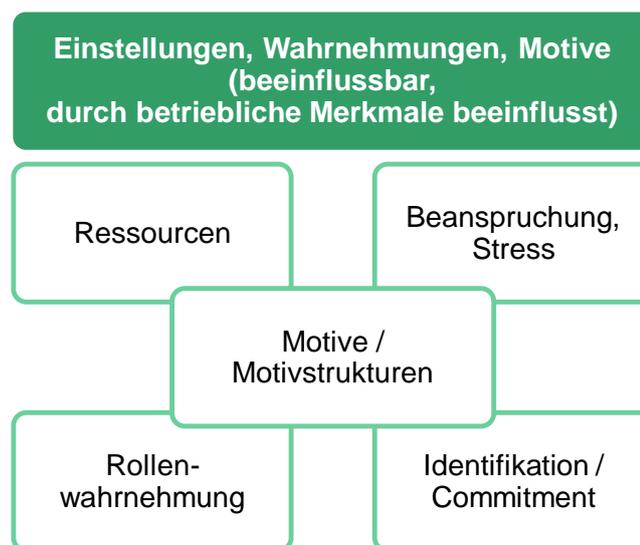


Abbildung 8-4: Komponenten des Bestimmungsfeldes „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ auf der Personenebene

Von diesen fünf Komponenten zeigen insbesondere die Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb sowie vorhandene Ressourcen Effekte auf die Wirksamkeit der Fachkräfte.

a) Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Persönliche und organisatorische Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit stellen Voraussetzungen für ihr Wirken und Handeln und die Arbeitsweise der kooperativen Zielorientierung dar. Bei den persönlichen Ressourcen wird in der Sifa-Langzeitstudie zwischen Fach- und Methodenkompetenzen unterschieden. Organisationale Ressourcen bilden ausreichende Mittel und unterstützendes Personal zur Erfüllung der Aufgaben als Fachkraft. Die individuelle Wahrnehmung dieser Ressourcen durch die Fachkräfte stehen mit ihrem Handeln und Wirken in einem positiven Zusammenhang (siehe Abschnitt 3.4.3). Schätzt eine Fachkraft ihre Ressourcen höher ein, geht dies mit einer verbesserten Wirksamkeit einher. Nimmt die Fachkraft diese Ressourcen dagegen nicht als vorhanden wahr, sinkt ihre Wirksamkeit deutlich.

Dieser Zusammenhang ist nach den vorliegenden Befunden als mittlere Wirksamkeit (++) einzustufen. Er liegt zwischen $r = .30$ bei der Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion und $r = .39$ für die Wirksamkeit im Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur. Wie bereits bei der Identifikation der Fachkraft mit Tätigkeit und Betrieb wird auch der Einfluss der Ressourcen der Fachkraft auf ihre Wirksamkeit im Betrieb über eine kooperativzielorientierte Arbeitsweise vermittelt (siehe Abschnitt 3.4.3).

b) Stress

Die Wahrnehmung von Störfaktoren aus der Arbeit oder dem Arbeitsumfeld resultiert für die Fachkräfte in Stress (siehe Abschnitt 3.4). Das Ausmaß dieses Stresserlebens steht in einem negativen Zusammenhang mit ihrer Wirksamkeit. Je mehr Stress wahrgenommen wird, umso weniger erleben sich die Fachkräfte als wirksam im Betrieb. Dieser negative Zusammenhang hat eine mittlere Ausprägung (++) und wird ebenfalls über die Arbeitsweise der kooperativen Zielorientierung auf die Wirksamkeit der Fachkräfte vermittelt. Die entsprechenden Korrelationskoeffizienten als Maß dieses Zusammenhangs liegen zwischen $r = -.23$ für die Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion und $r = -.32$ für den Bereich der Arbeitsschutzorganisation und -kultur.

c) Beraterrolle

Inwieweit eine Fachkraft ihre Rolle als Berater der Mitarbeiter und Führungskräfte versteht, hängt in einem niedrigen Umfang (+) mit ihrer Wirksamkeit zusammen (siehe Abschnitt 3.4.3). Tendenziell gilt, dass Fachkräfte mit dem Verständnis, dass sie in ihrer Arbeit als Berater der Mitarbeiter und Führungskräfte auftreten, auch wirksamer sind. So liegt der Zusammenhang der Beraterrolle der Fachkraft mit der Wirksamkeit zur menschengerechten Arbeitsgestaltung bei $r = .15$ und mit dem betrieblichen Nutzen der Fachkraft bei $r = .14$. Der direkte Einfluss auf die Wirksamkeitseinschätzungen ist somit nicht so deutlich ausgeprägt, wie in anderen Feldern und wird ebenfalls über die kooperativzielorientierte Arbeitsweise der Fachkräfte wirksam (siehe Abschnitt 3.4.3).

d) Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb

Das Maß, in dem sich ein Mitarbeiter mit seiner Arbeitstätigkeit und seinen Aufgaben identifizieren kann, beeinflusst seine Motivation und sein Handeln umfassend. Dabei wird

im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie zwischen der Identifikation mit der Tätigkeit und dem Betrieb unterschieden. Wesentliche Aspekte dabei sind das Bestreben, als Fachkraft etwas Wichtiges bewirken zu wollen, das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb, die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und ein Zuständigkeitsgefühl für den Arbeitsschutz im Betrieb.

Die Identifikation einer Fachkraft mit Tätigkeit und Betrieb steht durchschnittlich in einem starken (+++) positiven Zusammenhang mit der Wirksamkeit der Fachkraft ($r = .40$). Je höher diese Identifikation ist, umso wirksamer ist eine Fachkraft. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur, bei denen der Korrelationskoeffizient als Maß dieses Zusammenhangs bei $r = .43$ liegt.

Weiterführende Analysen haben jedoch gezeigt, dass dieser Einfluss insbesondere über die Arbeitsweise der kooperativen Zielorientierung vermittelt ist (siehe Abschnitt 3.4.3).

e) Vorschriften- und Kontrollorientierung

Inwieweit sich eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in ihrem Handeln auf Regeln, Vorschriften und Anordnungen stützt, hat dagegen nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie keinen Einfluss auf ihre Wirksamkeit im Betrieb (\emptyset). Eine Vorschriften- und Kontrollorientierung der Fachkraft wirkt sich also weder positiv noch negativ auf ihr Wirken aus (siehe Abschnitt 3.4.3).

Zusammenfassend zeigt Tabelle 8-4 die Grobeinstufung der Zusammenhänge zwischen den Einstellungen, Wahrnehmungen und Motiven der Fachkraft und der Wirksamkeit in den Betrieben.

Tabelle 8-4: Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte

Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive	Zusammenhang Wirksamkeit
Persönliche und organisationale Ressourcen	++
Stress	--
Beraterrolle	+
Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb	+++
Vorschriften- und Kontrollorientierung	\emptyset

Anmerkung: \emptyset = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

8.1.4 Bestimmungsfelder und Komponenten auf der Betriebsebene

Auch auf der Ebene betrieblicher Rahmenbedingungen können drei Bestimmungsfelder des Handelns und Wirkens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit voneinander abgegrenzt werden. Diese sind:

1) Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen

Zu den strukturellen Gegebenheiten und dem überbetrieblichen Rahmen zählen Aspekte des Betriebs, die weitestgehend festgelegt sind und sich nicht weiter beeinflussen lassen. Dazu gehören beispielsweise Branche, Größe und wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens.

2) Betriebliche Einsatzbedingungen der Fachkraft

Das Handeln und Wirken der Fachkraft im Unternehmen wird durch Bedingungen beeinflusst, die tief in den Betrieben verankert sind und so von den Fachkräften vorgefunden werden. Sie können jedoch über die Zeit entwickelt und verändert werden. Dies betrifft beispielsweise die Sicherheits- und Gesundheitskultur oder das Vorhandensein von Managementsystemen zu Arbeitsschutz und Gesundheit.

3) Handlungsrahmen der Fachkraft

Der betriebliche Handlungsrahmen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist dagegen weniger strukturell festgelegt, beeinflusst das alltägliche Handeln der Fachkraft jedoch in einem direkteren, unmittelbareren Sinn. Der betriebliche Handlungsrahmen lässt sich in der Regel durch betriebliche Entscheidungen direkt verändern.

Wie bereits auf der Ebene der Person sind in der Sifa-Langzeitstudie jedem dieser Bestimmungsfelder mehrere Komponenten als zentrale Einflussfaktoren von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte zugeordnet, die anhand der empirischen Befunde ihren Einfluss auf diese nachgewiesen haben. Im Folgenden wird eine zusammenfassende Bewertung ihres Einflusses auf Handeln und Wirken der Fachkräfte vorgenommen.

Bestimmungsfeld 1: Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen

Die strukturellen Gegebenheiten von Betrieben werden durch verschiedene Einflussgrößen definiert. Diese sind zu großen Teilen mit der Gründung der Betriebe definiert und verändern sich in der Regel nicht mehr. Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie wurden diesen strukturellen Gegebenheiten fünf Komponenten zugeordnet, die Abbildung 8-5 zeigt.

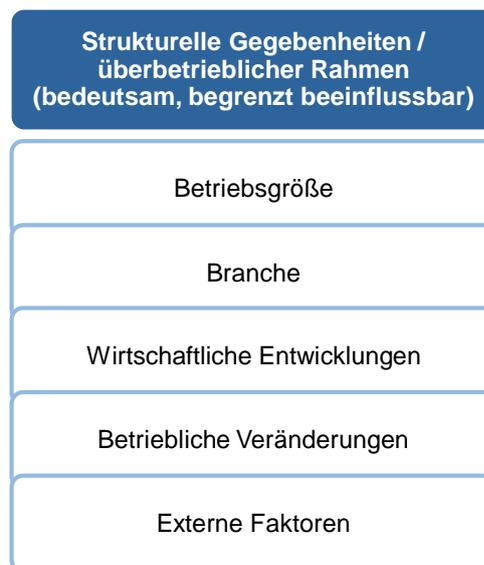


Abbildung 8-5: Komponenten des Bestimmungsfelds „Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen“ auf der Betriebsebene

a) Betriebsgröße

Die Größe eines Unternehmens ist ein wesentliches Kennzeichen des Arbeits- und Wirkungsumfeldes der Fachkraft. An die Betriebsgröße sind eine Reihe struktureller Merkmale von Unternehmen gekoppelt. Dementsprechend finden sich in der Sifa-Langzeitstudie Belege für den Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte. Bezogen auf die Tätigkeit der Fachkräfte liegen diese Zusammenhänge im Bereich eines niedrigen Zusammenhangs (+), einzelne Tätigkeitsfelder hängen stärker mit der Betriebsgröße zusammen. So werden beispielsweise die Tätigkeiten zur Analyse eingetretener Ereignisse in großen Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern mit $M = 3,19$ deutlich stärker wahrgenommen als in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten ($M = 2,82$). In der Regel sind diese Zusammenhänge jedoch niedriger und erzeugen über die Betriebsgröße Differenzen von um die 0,17 (technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen) bis 0,22 Skalenpunkten (Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen). Dies entspricht nach der vorgenommenen Kategorisierung einem niedrigen Zusammenhang.

Auch hinsichtlich der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit findet sich ein niedriger Zusammenhang mit der Betriebsgröße. So liegt beispielsweise die Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur in Betrieben mit 51 bis 250 Beschäftigten bei $M = 3,09$, hingegen wird sie bei Betrieben mit über 500 Mitarbeitern bei $M = 3,27$ angegeben, was einer Differenz von 0,18 Skalenpunkten und somit einem niedrigen Zusammenhang (+) entspricht.

b) Branche

Unternehmen aus den verschiedenen Branchen können aufgrund ihrer verschiedenen Tätigkeitsfelder sehr unterschiedlich strukturiert und organisiert sein. Auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte zeigen diese Unterschiede deutliche Auswirkungen (siehe Abschnitt 4.2). Die Intensität der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit variiert über die untersuchten Branchen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Die Unterschiede bewegen sich dabei zwischen $\text{Diff.} = 0,28$ für die Analysen zur Gefährdungsbeurteilung, die im Gesundheits- und Sozialwesen mit $M = 3,73$ eher niedrig und im Handel mit $M = 4,01$ eher hoch ausgeprägt ist, und $\text{Diff.} = 0,55$ für die Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen, die im Baugewerbe relativ niedrig ($M = 3,10$) und im Gesundheits- und Sozialwesen eher hoch ($M = 3,65$) in ihrer Ausprägung ist. Aufsummiert ergibt sich ein Zusammenhang mittlerer Stärke (++) für die Branche mit der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte. In einer vergleichbaren Stärke (++) liegt auch der Zusammenhang der Branche mit der Wirksamkeit der Fachkräfte in den verschiedenen Wirksamkeitsfeldern. Beispielsweise geben die Fachkräfte aus dem Handel die höchste Wirksamkeit im Bereich *W4 menschengerechte Arbeitsgestaltung* an ($M = 2,89$) und die Fachkräfte aus dem Baugewerbe die niedrigste Wirksamkeit ($M = 2,65$), was eine Differenz von 0,24 Skalenpunkten zwischen diesen Branchen ergibt. Besonders hoch ist diese Differenz mit $\text{Diff.} = 0,50$ im Bereich des *betrieblichen Nutzens* (W3), in der die Fachkräfte der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung die niedrigste Wirksamkeit angeben ($M = 2,75$) und die Fachkräfte der Energieversorger die höchste ($M = 3,25$).

c) *Wirtschaftliche Entwicklungen*

Die Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen wirkt sich vielfach auf Entscheidungen, Planungen, Kultur und Arbeit in Betrieben aus. Auch die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkraft ist hier nicht außen vor (siehe Abschnitt 4.6). So finden sich durchweg Zusammenhänge der Unternehmensentwicklung mit der Arbeit der Fachkraft und ihrer Wirksamkeit. Generell gilt, dass eine positive Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen mit einer höheren Tätigkeitsintensität der Fachkräfte und auch mit einer höheren Wirksamkeit einhergeht.

Konkret liegen die Zusammenhänge der wirtschaftlichen Entwicklung mit dem zeitlichen Umfang der Tätigkeiten und ihrer Intensität zwischen $r = .21$ (Gewinnentwicklung * Intensität der Tätigkeit) und $r = .29$ (Gewinnentwicklung * Zeitlicher Umfang der Tätigkeit).

In den einzelnen Tätigkeitsfeldern zeigen sich je nach der wirtschaftlichen Entwicklung durchweg signifikante Unterschiede. Insgesamt liegen diese im Bereich niedriger Zusammenhänge (+) zwischen Diff. = .10 bis .25. Einzelne Befunde liegen jedoch deutlich darüber. So beträgt beispielsweise die Differenz der Tätigkeitsintensität zwischen Fachkräften aus Unternehmen mit steigenden vs. fallenden Gewinnen bezogen auf das Tätigkeitsfeld *Management des Arbeitsschutzes* (T3) 0,33 Skalenpunkte. Ebenso hängt das Tätigkeitsfeld *personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* (T5) überproportional mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Betriebe zusammen (Gewinn Diff. = 0,35; Umsatz Diff. = 0,28).

Zusammengefasst liegen die Effekte dieses Zusammenhangs in einem niedrigen Bereich (+).

d) *Betriebliche Veränderungen*

Betriebliche Veränderungen können auf verschiedenen Ebenen im Unternehmen stattfinden und sind häufig dem Anpassungsdruck der Unternehmen an die Marktsituation geschuldet. Gleichfalls entstehen sie oft auch aus betriebsinternen Prozessen. Die Arbeit der Fachkraft muss sich mit den Herausforderungen dieser Veränderungsprozesse auseinandersetzen und sich in diese integrieren (siehe Abschnitt 4.7). Insgesamt gilt, dass diese Veränderungen eine höhere Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte bedingen und damit einhergehend auch ihre Wirksamkeit steigt. Dies gilt insbesondere für spezifische Tätigkeiten, die auf diese Veränderungen bezogen sind. Ein Teil der untersuchten Veränderungen haben dagegen keinen Einfluss auf Handeln und Wirken der Fachkräfte. Dies gilt beispielsweise für Veränderungen im Bereich der Geschäfts- und Betriebsleitung oder auf der Führungsebene. Andere Veränderungen zeigen spezifische Effekte, die in ihrer Höhe deutlich ausgeprägt sind. So ergeben Veränderungen der Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Stoffe und Materialien Differenzen von 0,47 Skalenpunkten im Tätigkeitsfeld 7 *Analyse eingetretener Ereignisse* oder 0,34 Skalenpunkten im Tätigkeitsfeld 5 *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen*. Insgesamt betrachtet liegen die relevanten Effekte der betrieblichen Veränderungen auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte im Bereich mittlerer Zusammenhänge (++).

e) Externe Einflussfaktoren

Auf Betriebe und Unternehmen wirken viele externe Einflussfaktoren und marktwirtschaftliche Entwicklungen ein. Diese umspannen Aspekte wie den demografischen Wandel, die Auswirkungen der Globalisierungen, neue Arbeitsformen u. v. m. (siehe Abschnitt 4.3.1).

In Tabelle 8-5 sind die relevanten Komponenten des Bestimmungsfelds „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ in ihrer Relevanz für das Handeln und Wirken zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 8-5: Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte

Strukturelle Gegebenheiten/ überbetrieblicher Rahmen	Zusammenhang Tätigkeit	Zusammenhang Wirksamkeit
Betriebsgröße	+	+
Branche	++	++
Wirtschaftliche Entwicklungen	keine Angabe	+
Betriebliche Veränderungen	++	++
Externe Einflussfaktoren	keine Angabe	keine Angabe

Anmerkung: ∅ = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

Bestimmungsfeld 2: Betriebliche Einsatzbedingungen der Fachkraft

Das zweite Bestimmungsfeld auf der Ebene der Betriebe sind die betrieblichen Einsatzbedingungen der Fachkräfte. Dazu werden im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie insbesondere die Unternehmenskultur zu Sicherheit- und Gesundheit, die vorhandenen Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit sowie die betriebliche Betreuungsform der Betriebe durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit gezählt (siehe Abbildung 8-6).

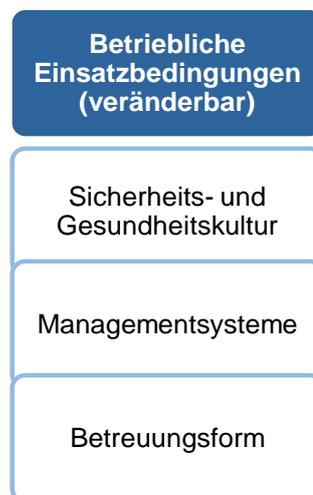


Abbildung 8-6: Komponenten des Bestimmungsfelds „Betriebliche Einsatzbedingungen“ auf der Betriebsebene

a) Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die Unternehmenskultur prägt das Verhalten zu Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben maßgeblich (siehe Kapitel 4.6). Das Arbeiten und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt einen deutlichen Zusammenhang zur Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb. Je positiver diese eingeschätzt wird, umso intensiver sind die Fachkräfte tätig und umso wirksamer sind sie in ihrer Tätigkeit. Diese Zusammenhänge sind häufig stark in ihrer Ausprägung (+++). So liegt zum dritten Erhebungszeitraum die Korrelation der Gesamtskala der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte insbesondere im Bereich des *Management des Arbeitsschutzes* ($r = .42$), der *technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen* ($r = .46$) oder der *personalorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen* ($r = .39$) im höheren Bereich.

Die Wirksamkeit der Fachkräfte in den Betrieben ist nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie noch stärker an die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit gekoppelt (+++). Die Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur korreliert hier beispielsweise mit $r = .57$ mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur.

b) Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit

Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen, die Sicherheit und Gesundheit integrieren, wirkt sich positiv auf die Tätigkeitsintensität der Fachkräfte und ihre Wirksamkeit im Betrieb aus (siehe Abschnitt 4.7.4). Das Ausmaß dieses Zusammenhangs ist deutlich und fällt größtenteils in den Bereich starker Zusammenhänge (+++). Ein Beispiel für besonders hohe Zusammenhänge ist das Tätigkeitsfeld 5 *Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen*. Wenn in den Unternehmen *sowohl ein Arbeitsschutzmanagementsystem als auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement vorhanden ist*, dann ist die Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte in diesem Bereich um Diff. = 0,51 Skalenpunkte höher.

Gleiches gilt für die Wirksamkeit der Fachkräfte im Betrieb. Die entsprechenden Managementsysteme gehen mit einer deutlich verbesserten Wirksamkeit einher (+++), die im Rahmen der Studie zum dritten Erhebungszeitpunkt Differenzen bis zu 0,58 (Arbeitsschutzmanagementsystem * W1 Arbeitsschutzorganisation und -kultur) erzeugen.

c) Betriebliche Betreuungsformen

Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie wurden sieben typische betriebliche Betreuungsformen identifiziert, von denen fünf innerbetriebliche Fachkräfte und zwei überbetriebliche Fachkräfte umfassen (siehe Abschnitt 4.8). Fachkräfte aus unterschiedlichen betrieblichen Betreuungsformen zeigen nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ein unterschiedliches Verhalten im Betrieb und entfalten andere Wirksamkeiten. Die Effekte der betrieblichen Betreuungsform auf Handeln und Wirken der Fachkräfte sind größtenteils sehr deutlich.

Insgesamt kann für den Zusammenhang mit der Tätigkeit der Fachkräfte von starken Effekten gesprochen werden (+++). Beispielsweise zeigen interne *Teilzeit-Fachkräfte*, die *keine weitere Beauftragten- oder Führungsposition* im Unternehmen haben mit $M = 2,88$ eine deutlich niedrigere Tätigkeitsintensität (Diff. = .47) zur *technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen* als ihre Kollegen, die in Vollzeit als interne Fachkraft arbeiten ($M = 3,35$). Der Zusammenhang der Betreuungsform mit der Wirksamkeit ist

nach den vorliegenden Befunden etwas niedriger im Bereich eines mittleren Zusammenhangs. Dabei liegen die Befunde insgesamt in der Nähe eines hohen Zusammenhangs. Beispielsweise ist der Unterschied im *betrieblichen Nutzen* bei den internen *Teilzeit-Fachkräften mit zusätzlichen Beauftragtenfunktionen* ($M = 3,14$) um $\text{Diff.} = 0,40$ höher, als bei ihren Kollegen, die ebenfalls interne Teilzeit-Fachkraft sind, jedoch keine weitere Zusatzfunktionen haben ($M = 2,74$). Dagegen liegt der Zusammenhang zum Wirksamkeitsfeld 4 *menschengerechte Arbeitsgestaltung* bei $\text{Diff.} = 0,21$ Skalenpunkten (vgl. Abschnitt 4.8.5.2).

Einen Überblick der zusammenfassenden Bewertung der Effekte der betrieblichen Einsatzbedingungen der Fachkräfte gibt Tabelle 8-6.

Tabelle 8-6: Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Betriebliche Einsatzbedingungen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte

Betriebliche Einsatzbedingungen	Zusammenhang Tätigkeit	Zusammenhang Wirksamkeit
Sicherheits- und Gesundheitskultur	+++	+++
Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit	+++	+++
Betriebliche Betreuungsformen	+++	++

Anmerkung: \emptyset = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

Bestimmungsfeld 3: Handlungsrahmen der Fachkraft

Noch unmittelbarer auf das tägliche Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als die betrieblichen Einsatzbedingungen wirkt sich der betriebliche Handlungsrahmen aus. Mit wem arbeitet die Fachkraft wie zusammen und welchen Zugang hat sie zur Betriebsleitung? Dies sind die zwei zentral wirksamen Komponenten des Handlungsrahmens der Fachkraft, die im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie identifiziert wurden (siehe Abbildung 8-7).

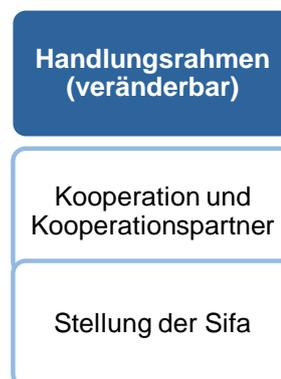


Abbildung 8-7: Komponenten des Bestimmungsfelds „Handlungsrahmen der Fachkraft“ auf der Betriebsebene

a) Kooperation und Kooperationspartner

Aus Sicht der Fachkräfte können inner- und überbetriebliche Kooperationspartner unterschieden werden. Die wichtigsten innerbetrieblichen Partner sind Betriebsleitung und Führungskräfte, Betriebsrat sowie Personalvertretung. Bei den überbetrieblichen Kooperationspartnern geht der Blick auf Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen sowie staatliche Arbeitsschutzbehörden.

Anzahl und Qualität der Kooperation mit internen Kooperationspartnern zeigt einen erheblichen Zusammenhang mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte (siehe Abschnitte 4.10.1.8.1 und 4.10.1.8.2

So zeigen beispielsweise Fachkräfte, die ihre innerbetrieblichen Kooperationen als positiv und erfolgreich einstufen, eine deutlich höhere Tätigkeitsintensität in allen Tätigkeitsfeldern ($r = 0,37$ bis $r = 0,57$). Die Tätigkeitsintensität im Management des Arbeitsschutzes ist um 0,89 Skalenpunkte höher, wenn Kooperationen mit den Führungskräften bestehen.

Gleiches gilt für die Wirksamkeit der Fachkräfte. Hier sind die Effekte minimal geringer, aber insgesamt betrachtet liegen diese noch immer im Bereich starker Zusammenhänge. So ist die Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur stark an die positive Bewertung der Kooperationen durch die Fachkräfte gebunden ($r = 0,51$), ebenso wie die Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion ($r = 0,39$) oder der betriebliche Nutzen ($r = 0,41$). Dabei sind es erneut die Kooperationen zu Führungskräften (Diff. = .65) und Betriebsleitung (Diff. = 0,56), die hier überproportional bedeutsam sind.

Externe Kooperationspartner der Fachkräfte sind Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, Krankenkassen und staatliche Arbeitsschutzbehörden (siehe Abschnitt 4.10.2). Auch die Kooperation mit diesen Kooperationspartnern zeigt einen intensiven Zusammenhang mit der Intensität des Handelns der Fachkräfte (+++). Über alle Tätigkeitsfelder hinweg liegt beispielsweise die Intensität des Handelns der Fachkräfte mit $M = 3,36$ um Diff. = .42 höher, wenn eine Kooperation mit den Berufsgenossenschaften besteht, gegenüber $M = 2,94$, wenn diese nicht besteht. Für einzelne Tätigkeitsfelder sind diese Zusammenhänge noch deutlicher (siehe Abschnitt 4.10.1.8.1). Auch die Bewertung des Kooperationserfolgs mit diesen externen Kooperationspartnern zeigt starke Zusammenhänge. Beispielsweise liegt die Intensität der Tätigkeit zur personalorientierten Arbeitssystemgestaltung (T5) um 0,62 Skalenpunkte höher, wenn eine Kooperation mit den Krankenkassen besteht.

Auch die Wirksamkeit der Fachkräfte in den Betrieben hängt positiv mit diesen externen Kooperationen zusammen. Sind diese vorhanden und werden sie von den Fachkräften als erfolgreich betrachtet, dann ist auch die Wirksamkeit der Fachkräfte in den Betrieben höher. Hier liegen die Effekte dieses Zusammenhangs eher im Bereich einer mittleren Stärke (++) . Beispielsweise ist die durchschnittliche Tätigkeitsintensität über alle Tätigkeitsfelder hinweg um Diff. = 0,22 Skalenpunkte höher, wenn eine Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand besteht. Oder auch der betriebliche Nutzen ist um 0,40 Skalenpunkte höher, wenn eine Fachkraft Kooperationen mit den Berufsgenossenschaften hat.

b) Zugang zur Betriebsleitung

Nicht die formale Anbindung der Fachkräfte an die Betriebsleitung, sondern der tatsächliche Zugang erweist sich nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie als die entscheidende Größe mit Bezug auf Handeln und Wirken der Fachkraft (siehe Abschnitt 4.9).

In der Gesamtbetrachtung zeigt der Zugang zur Betriebsleitung mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte starke Effekte (+++). So sind die Differenzen der Intensität der Tätigkeit zwischen Fachkräften ohne Zugang zur Betriebsleitung und Fachkräften, die zu verschiedenen Gelegenheiten einen direkten Kontakt zur Betriebsleitung haben, durchweg hoch. In den Tätigkeitsfeldern *Management des Arbeitsschutzes* und *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* liegen diese Differenzen beispielsweise bei 0,79 bzw. 0,70. Ähnlich hoch sind die Differenzen hinsichtlich der vier Wirksamkeitsfelder (siehe Abschnitt 4.9.2.8).

Tabelle 8-7 gibt den Überblick zur Grobabschätzung der Effekte zum betrieblichen Handlungsrahmen der Fachkräfte.

Tabelle 8-7: Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Betrieblicher Handlungsrahmen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte

Betrieblicher Handlungsrahmen	Zusammenhang Tätigkeit	Zusammenhang Wirksamkeit
Kooperation und Kooperationspartner		
intern	+++	+++
extern	+++	++
Zugang zur Betriebsleitung	+++	+++

Anmerkung: ∅ = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

Nach dieser Zusammenfassung der wesentlichen Zusammenhänge zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit soll an dieser Stelle noch einmal ein Rekurs auf das Strukturmodell der Sifa-Langzeitstudie (vgl. Kapitel 1) geführt werden. Es zeigt sich, dass dieses Modell die wesentlichen Komponenten der verschiedenen Bestimmungsfelder betrieblicher und personaler Ebene für das Handeln und Wirken der Fachkräfte enthält. Diese können nun als empirisch identifizierte Stellschrauben zur Gestaltung des Handelns und Wirkens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit betrachtet werden (siehe Abbildung 8-8).

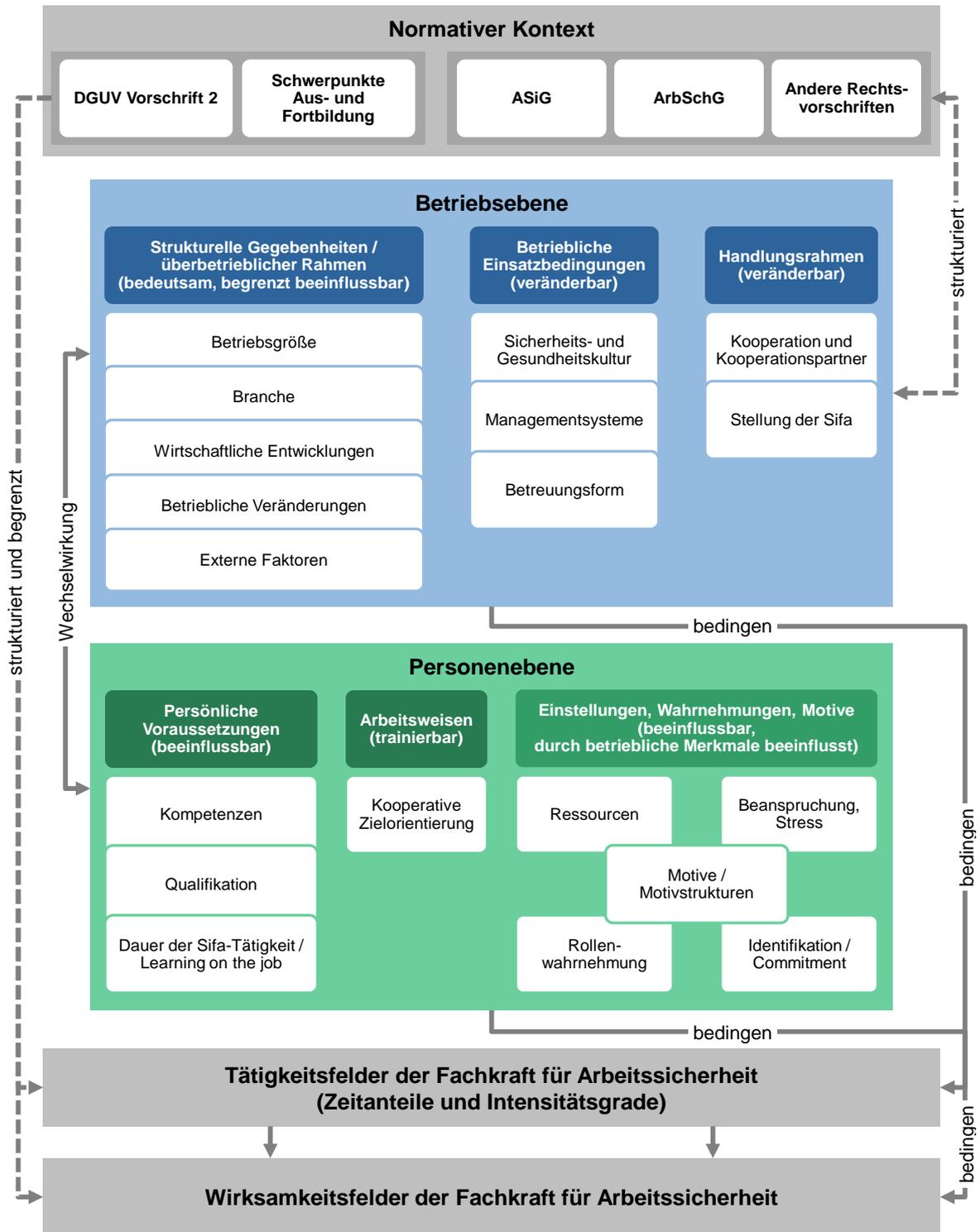


Abbildung 8-8: Strukturmodell für das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Strukturmodell stellt die relevanten Bestimmungsfelder und Einflusskomponenten auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte dar. Diese umfassen die Komponenten, wie sie sich aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ergeben, ergänzt durch eine theoretische Strukturierung des Felds. Für einen Großteil der enthaltenen Komponenten findet sich in der Studie eine empirisch nachweisbare und in ihrem Effekt relevante Bedeutung für Handeln und Wirken der Fachkräfte. Das Modell bettet diese Befunde in eine Gesamt-

struktur ein, die gesellschaftliche, überbetriebliche, betriebliche und personale Ebenen umfasst.

Vorgeordnet ist ein normativer Kontext, der den Rahmen für alle betrieblichen und persönlichen Einflüsse der Tätigkeit der Fachkräfte zu Sicherheit und Gesundheit in Deutschland umspannt. Die Betriebsebene betrachtet relevante Faktoren aus dem Betrieb, dabei sind unter dem Bestimmungsfeld „*Strukturelle Gegebenheiten*“ auch die den Betrieb betreffenden überbetrieblichen Einflüsse gefasst. Die Personenebene bezieht sich auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Person, die im Kontext normativer Vorgaben und betrieblicher Rahmenbedingungen aktiv ist und diese mitgestaltet.

Sowohl die im Modell dargestellten betrieblichen als auch die personalen Faktoren wirken sich auf das konkrete Handeln der Fachkräfte aus. Was die Fachkraft tut und wie intensiv sie es tut, wird nach dem Modell von diesen personalen und betrieblichen Einflussfaktoren bestimmt. Über das Handeln der Fachkraft entfaltet sie ihre Wirksamkeit.

Insgesamt geht das Modell nicht von einfachen, kausalen und linearen Zusammenhängen aus. Die hier dargestellte Struktur soll verdeutlichen, dass sich betriebliche und personale Komponenten des Modells gegenseitig beeinflussen – etwa wenn die Fachkraft aktiv die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb fördert –, aber sich auch Tätigkeiten und Wirksamkeiten wieder auf Person und betriebliche Rahmenbedingungen auswirken.

8.1.5 Beziehungen der Komponenten des Stellschraubenmodells untereinander

Bei der Anwendung des Strukturmodells der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist es wesentlich, den Gesamtkontext ihres Handelns und Wirkens zu erfassen. Das Modell benennt dazu die aus der Sifa-Langzeitstudie identifizierten Komponenten. Die einzelnen Bestimmungsfaktoren sollten deshalb nicht aus ihrem betrieblichen Kontext und den wechselseitigen Beziehungen zur Person der Fachkraft herausgelöst, sondern in ihrer Vernetzung untereinander betrachtet werden.

Um sich einer solchen vernetzten Betrachtungsweise weiter anzunähern, werden im Folgenden die empirischen Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie aufgegriffen, die Auskunft über die Beziehungen zwischen den Komponenten des Stellschraubenmodells geben. Dabei wird keine Vollständigkeit erreicht in dem Sinne, dass nicht alle potenziell zu berechnenden Zusammenhänge berichtet werden, aber eine theoretisch begründete Auswahl.

Die Darstellung der Zusammenhänge geschieht aus Gründen der Übersichtlichkeit wieder anhand des vorab eingeführten Systems der zusammenfassenden Betrachtung der Befunde (siehe Tabelle 8-1). Die detaillierte Darstellung der Zusammenhänge ist im Einzelnen den entsprechenden Kapiteln 3, 4 und 5 zu entnehmen.

8.1.6 Matrix zum Überblick der Zusammenhänge

Eine hilfreiche und übersichtliche Form der Darstellung der Zusammenhänge der Komponenten innerhalb des Stellschraubenmodells sind Matrizen. Die nachfolgende Matrix in Tabelle 8-8 gibt für jeweils zwei der Komponenten an, wie stark die Beziehung zwischen

ihnen ist. Für die Matrix-Zellen ohne Inhalt wurden die entsprechenden Zusammenhänge nicht berechnet.

Tabelle 8-8: Matrix zum Überblick zur zusammenfassenden Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den empirisch untersuchten Komponenten des Strukturmodells

		Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive						
		Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb	Persönliche und organisationale Ressourcen	Beraterrolle	Stress			
Arbeitsweisen der Fachkraft	Kooperative Zielorientierung	++	++	+	-			
		Betriebliche Einsatzbedingungen			Betrieblicher Handlungsrahmen			
		Sicherheits- u. Gesundheitskultur	Managementsysteme zu Sicherheit u. Gesundheit	Betriebliche Betreuungsformen	Interne Kooperation u. Kooperationspartner	Externe Kooperation u. Kooperationspartner	Formale Stellung	Zugang zur Betriebsleitung
Arbeitsweisen der Fachkraft	Qualifikation			++				∅
	Kooperative Zielorientierung	+++	+++	+++	+++	++		+++
Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive	Identifikation mit Tätigkeit u. Betrieb	++	+++	+	++	+		+++
	Persönliche u. organisationale Ressourcen	++	+++	++	++	+		++
Strukturelle Gegebenheiten	Branche	+++			++	++	+	+
	Betriebsgröße	∅					++	+
	Wirtschaftliche Entwicklung				+	+		
	Betriebliche Veränderungen	+			+	∅		
Betriebliche Einsatzbedingungen	Sicherheits- u. Gesundheitskultur	-	+++	+++	+++	+++	+	+++
	Managementsysteme zu Sicherheit u. Gesundheit		-	++	+++	++	∅	++
	Betriebliche Betreuungsformen			-	+++		+	+

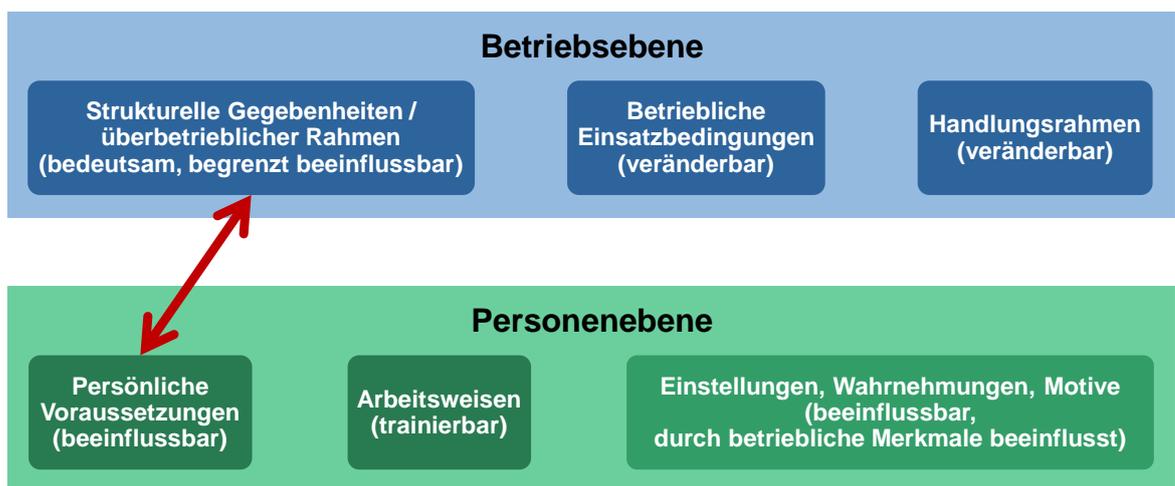
		Betriebliche Einsatzbedingungen			Betrieblicher Handlungsrahmen			
		Sicherheits- u. Gesundheitskultur	Managementsysteme zu Sicherheit u. Gesundheit	Betriebliche Betreuungsformen	Interne Kooperation u. Kooperationspartner	Externe Kooperation u. Kooperationspartner	Formale Stellung	Zugang zur Betriebsleitung
Betriebliche Einsatzbedingungen	Interne Kooperation u. Kooperationspartner				-			
	Externe Kooperation u. Kooperationspartner					-		

Anmerkung: ∅ = kein Zusammenhang; + = niedriger Zusammenhang; ++ = mittlerer Zusammenhang; +++ = starker Zusammenhang.

Alle angegebenen Beziehungen sind positiv in dem Sinne, dass eine höhere Ausprägung der einen Komponenten mit einer höheren Ausprägung der anderen einhergeht. Die einzige Ausnahme von dieser Regel bildet der Indikator für den Stress der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der negative Einflüsse erfasst. Entsprechend geht höherer Stress mit geringeren Ausprägungen der übrigen Modellkomponenten einher.

8.1.7 Überblick zu den Befunden der Zusammenhänge

Strukturelle Gegebenheiten des Betriebs – Persönliche Voraussetzungen der Personalebene



a) Eingangsqualifikation – Betriebsgröße

Die Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (siehe Abschnitt 3.2) zeigt keine relevanten Zusammenhänge zur Größe der Betriebe. Hier verteilen sich die verschiedenen Eingangsqualifikationen in etwa gleich über die untersuchten Betriebsgrößen.

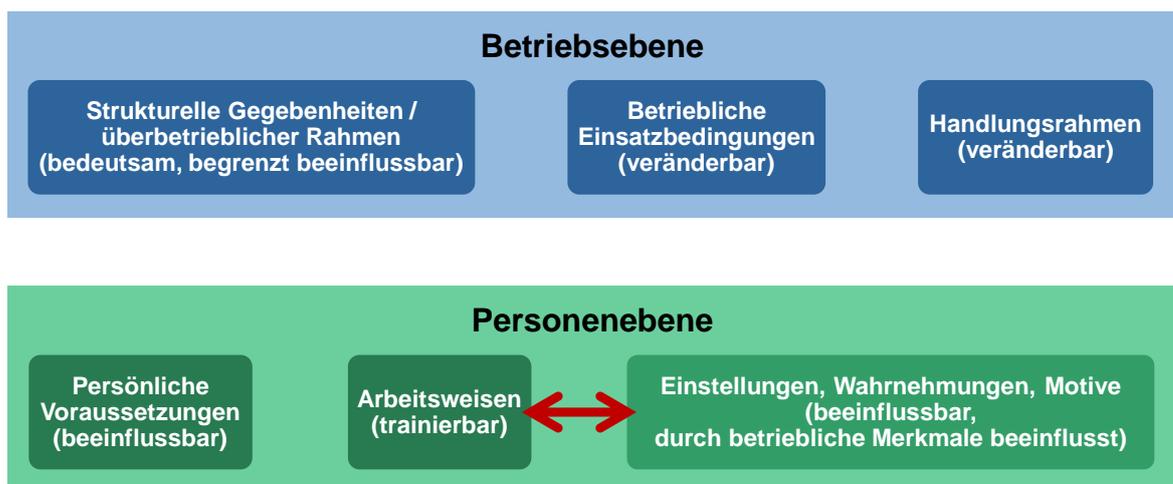
b) *Eingangsqualifikation – Betriebliche Betreuungsformen*

Einen deutlichen Zusammenhang findet sich dagegen zwischen der Eingangsqualifikation der Fachkräfte und den typischen betrieblichen Betreuungsformen (siehe Abschnitt 5.2.2). Beispielsweise ist der Anteil an Fachkräften mit Ingenieursstudium oder vergleichbarem akademischen Abschluss bei den überbetrieblichen Fachkräften für Arbeitssicherheit mit 57,4 % (Freiberufler) bzw. 63,1 % (überbetriebliche Dienste) recht hoch. Dagegen liegt dieser Anteil bei innerbetrieblichen Fachkräften zwischen 38,7 % (innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte ohne Zusatzfunktionen) und 49,7 % (innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit gleichzeitiger Beauftragten- und Leitungsfunktion). Insgesamt kann diesem Zusammenhang eine mittlere Stärke (++) zugeschrieben werden.

c) *Eingangsqualifikation– Zugang zur Unternehmensleitung*

Für den direkten Zugang zur Unternehmensleitung stellt die Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit keine relevante Voraussetzung dar (\emptyset), auch wenn die Befunde der Studie leichte, jedoch nicht überzufällige Tendenzen ausweisen, dass höher qualifizierte Fachkräfte einen besseren Zugang erhalten.

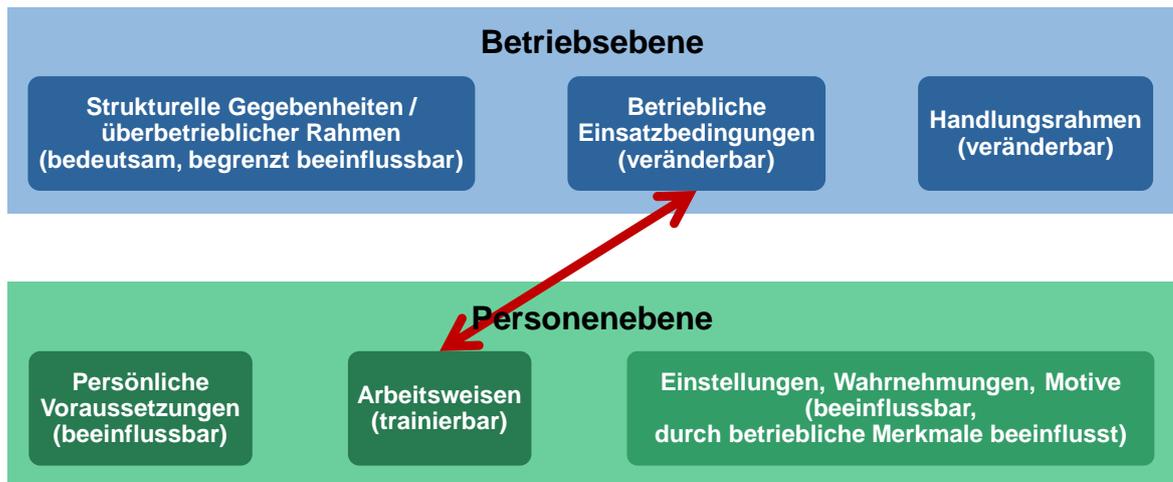
Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Einstellungen, Wahrnehmung, Motive



Die Beziehung zwischen einer kooperativen Zielorientierung als dem wichtigsten Kennzeichen einer erfolgreichen Arbeitsweise mit Einstellungen, Wahrnehmungen und Motiven der Fachkraft ist in Abschnitt 3.4 vertiefend behandelt worden. Dabei zeigen sich Zusammenhänge niedriger bis mittlerer Stärke. So korreliert eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise der Fachkräfte in Erhebungszeitraum t3 mit $r = .27$ mit der Identifikation der Fachkräfte mit Tätigkeit und Betrieb (++) sowie mit $r = .36$ mit der Wahrnehmung des Vorhandenseins von persönlichen und organisationalen Ressourcen (++).

Die Beziehung zwischen der kooperativen Zielorientierung mit der Fachkraft in der Beraterrolle zeigt mit $r = .10$ einen Zusammenhang, der niedrig ist (+). Stress geht bei Korrelation von $r = -.16$ mit einer reduzierten Ausprägung der kooperativ-zielorientierten Arbeitshaltung der Fachkräfte einher (-).

Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Betriebliche Einsatzbedingungen

a) *Kooperative Zielorientierung – Sicherheits- und Gesundheitskultur*

Deutlich ausgeprägt sind die direkten Beziehungen der kooperativ-zielorientierten Arbeitsweise der Fachkräfte mit den betrieblichen Einsatzbedingungen. Die positive Korrelation zwischen der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb liegt im dritten Erhebungszeitraum bei $r = .48$ und steht somit für einen starken Zusammenhang (+++).

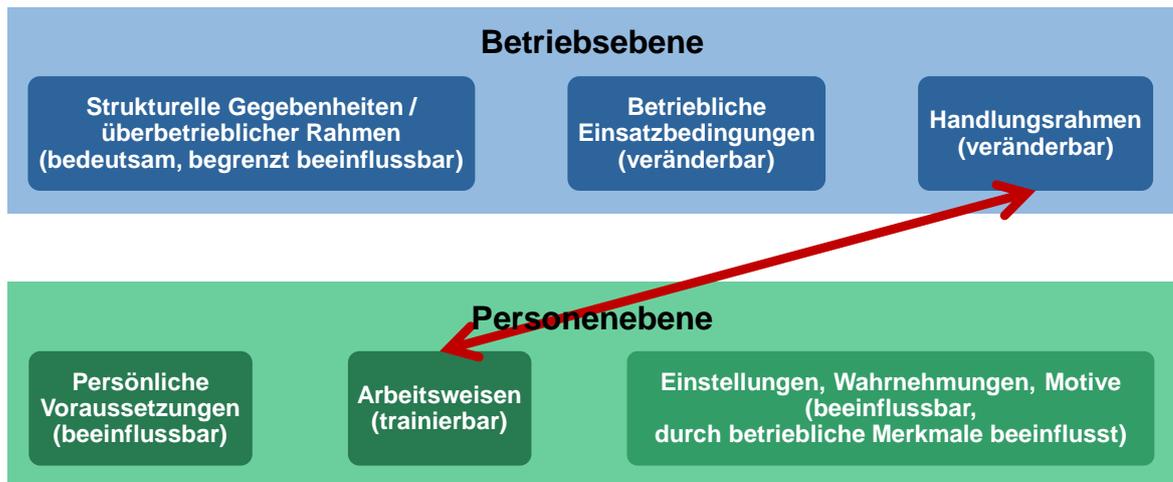
b) *Kooperative Zielorientierung – Management des Arbeitsschutzes*

Das Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen in den Betrieben steht ebenso in einem positiven Zusammenhang mit der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte. So steigt die Ausprägung dieser von $M = 3,58$ bei nichtvorhandenem Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit um $\text{Diff.} = 0,41$ Skalenpunkte auf $M = 3,99$ an, wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem im Betrieb etabliert ist. Dies kennzeichnet einen starken Zusammenhang (+++). Auf der Ebene der einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur finden sich vereinzelt noch deutlich stärkere Zusammenhänge.

c) *Kooperative Zielorientierung – Betriebliche Betreuungsformen*

Auch die betrieblichen Betreuungsformen der Fachkräfte hängen mit ihrer Arbeitsweise zusammen. Insbesondere die Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten ($M = 4,06$) und freiberufliche Fachkräfte ($M = 4,06$) zeigen eine hohe kooperative Zielorientierung. Hingegen ist diese bei den innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne Zusatzfunktionen mit $M = 3,73$ deutlich niedriger ausgeprägt ($\text{Diff.} = .33$). Bei der Aufschlüsselung der kooperativen Zielorientierung in ihre Einzelmerkmale finden sich noch deutlich stärkere Zusammenhänge. Hinsichtlich des Aspektes zwischen verschiedenen Interessensgruppen beträgt die Differenz z. B. zwischen den freiberuflichen Fachkräften und den innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften ohne besondere Aufgaben $0,52$ Skalenpunkte. Somit kann auch hier insgesamt ein starker Zusammenhang festgestellt werden (+++).

Arbeitsweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Betrieblicher Handlungsrahmen



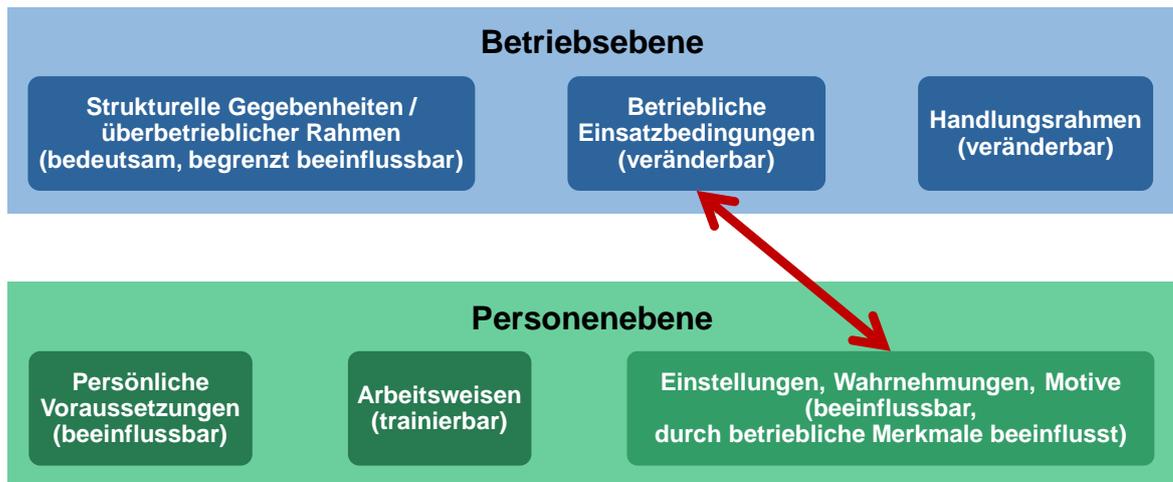
a) Kooperative Zielorientierung – Inner- und überbetriebliche Kooperationen

Eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise der Fachkräfte steht durchweg in positiver Beziehung mit Anzahl und Qualität betrieblicher und überbetrieblicher Kooperationen (siehe Abschnitt 5.3.1). Dieser Zusammenhang ist in Teilen hoch (+++), insbesondere bezüglich der Kooperation mit Betriebsleitung und Führungskräften. Beispielsweise korreliert der Erfolg der Kooperation mit der Betriebsleitung im dritten Erhebungszeitraum zu $r = .46$ mit der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte. Bezogen auf die externen Kooperationen ist dieser Zusammenhang etwas geringer (++).

b) Kooperative Zielorientierung – Zugang zur Unternehmensleitung

Vergleichbar sind die Befunde zum Zusammenhang der kooperativen Zielorientierung mit dem Zugang zur Unternehmensleitung (siehe Abschnitt 5.3.2). Beispielsweise ist die kooperative Zielorientierung bei Fachkräften mit häufigem Zugang zur Betriebsleitung um $\text{Diff.} = 0,43$ höher als bei Fachkräften, die zu keiner der abgefragten Gelegenheiten einen direkten Zugang zur Betriebsleitung erhalten. Insgesamt finden sich starke Zusammenhänge von kooperativer Zielorientierung und Zugang zur Unternehmensleitung (+++).

Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Betriebliche Einsatzbedingungen



a) Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Sicherheits- und Gesundheitskultur

Identifikation und Ressourcen der Fachkraft zeigen auch deutliche Zusammenhänge mit der betrieblichen Ebene. So findet sich im dritten Erhebungszeitraum ein korrelativer Zusammenhang von $r = 0,45$ der subjektiven Wahrnehmung der persönlichen und organisationalen Ressourcen durch die Fachkraft mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb. Insgesamt liegt dieser Zusammenhang jedoch etwas unter diesem Wert im Bereich mittlerer Stärke (++) . Das gleiche gilt für den Zusammenhang der Identifikation der Fachkraft mit Tätigkeit und Betrieb und der Sicherheits- und Gesundheitskultur. Hier liegt der Zusammenhang in Erhebungszeitraum t3 bei $r = 0,37$, was ebenfalls einer mittleren Stärke entspricht (++) .

b) Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Management des Arbeitsschutzes

Ressourcen und das Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit sind noch etwas enger miteinander verknüpft. Beispielsweise wird das Erleben, für die anstehenden Aufgaben genügend Mittel und Personal zur Verfügung zu haben, mit $M = 3,37$ deutlich um 0,60 Skaleneinheiten günstiger beurteilt, wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem im Betrieb vorhanden ist, als wenn ein vorhandenes Managementsystem den Arbeitsschutz nicht weiter berücksichtigt ($M = 2,77$) (siehe Abschnitt 5.5.1.2). Dies steht für einen starken Zusammenhang (+++).

Ebenso deutlich ist dieser Zusammenhang zwischen der Identifikation der Fachkräfte und den Managementsystemen. Wenn beispielsweise ein Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden ist, dann ist die Identifikation der Fachkraft um 0,77 Skaleneinheiten höher, als wenn ein vorhandenes Managementsystem den Arbeitsschutz nicht weiter berücksichtigt (+++).

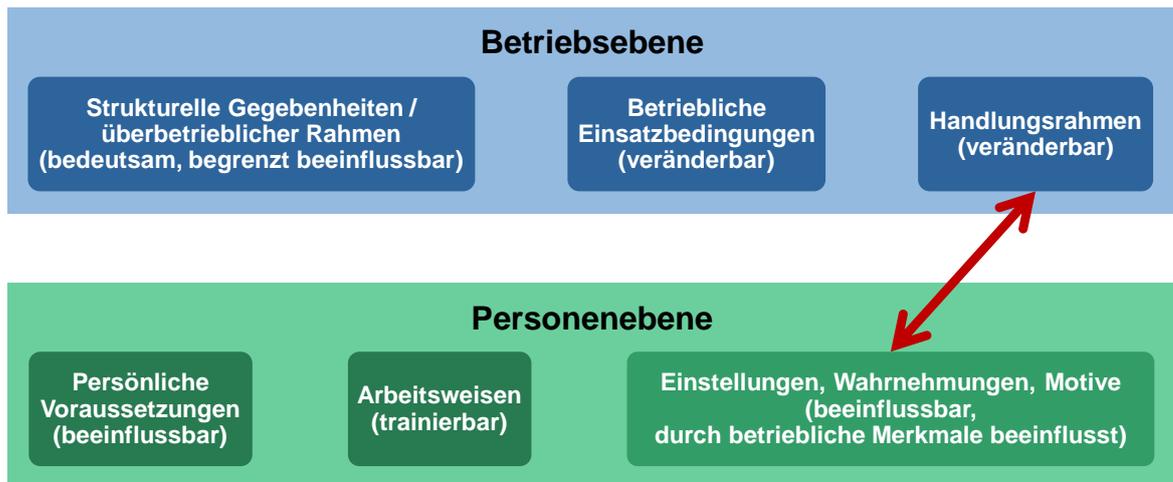
c) Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Betriebliche Betreuungsformen

Die betrieblichen Betreuungsformen zeigen ähnlich hohe Zusammenhänge mit den Ressourcen und der Identifikation der Fachkräfte. So schätzen innerbetriebliche Teilzeit-Fach-

kräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion ihre Fachkompetenz um 0,41 Skalenpunkte niedriger ein als freiberuflich tätige Fachkräfte. Insgesamt ist dieser Zusammenhang zwischen Betreuungsform und Ressourcen jedoch eher im mittleren Bereich angesiedelt (++).

Dagegen ist der Einfluss der betrieblichen Betreuungsformen auf die Identifikation eher gering (+). Es finden sich jedoch spezifische Effekte, die zum Teil deutlich ausgeprägt sind. So identifizieren sich externe Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten mit $M = 3,58$ deutlich niedriger als beispielsweise interne Vollzeit-Fachkräfte ($M = 4,21$).

Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Betrieblicher Handlungsrahmen



a) Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Inner- und überbetriebliche Kooperationen

Der Zusammenhang mit persönlichen und organisationalen Ressourcen mit innerbetrieblichen Kooperationen ist in seiner Ausprägung insgesamt von mittlerer Stärke (++) . So hängt beispielsweise die Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner mit $r = .28$ mit den Ressourcen der Fachkräfte zusammen. Die Bewertung des Kooperationserfolgs korreliert durchschnittlich mit $r = 0,36$ mit den Ressourcen der Fachkraft.

Bei den überbetrieblichen Kooperationen liegen diese Werte durchweg etwas niedriger im Bereich eines schwachen Zusammenhangs (+).

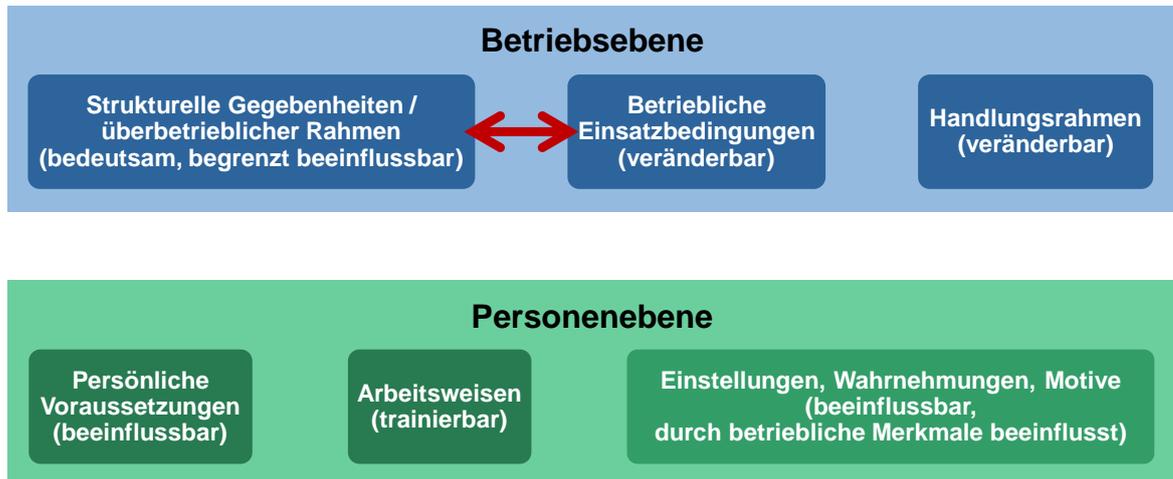
Gleiches lässt sich über den Zusammenhang der Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit feststellen. Während dieser mit Blick auf die internen Kooperationspartner eine mittlere Stärke hat (++) liegt er für die überbetrieblichen Kooperationen im Bereich eines niedrigen Zusammenhangs (+). Beispielsweise korreliert die Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zu $r = 0,21$ mit der Identifikation der Fachkräfte mit Betrieb und Tätigkeit.

b) Einstellungen, Wahrnehmung, Motive – Zugang zur Betriebsleitung

Hinsichtlich des direkten Zugangs zur Betriebsleitung zeigt sich ebenfalls ein Zusammenhang zu den Ressourcen der Fachkraft. Fachkräfte mit einem häufigen, direkten Zugang zur Geschäftsleitung nehmen ihre Ressourcen deutlich positiver wahr (Diff. = 0,40). Insgesamt liegt dieser Zusammenhang im Bereich mittlerer Stärke (++) .

Die reine Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung steht bei der Identifikation vor allem mit dem Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb in enger Beziehung. Hier beträgt die Differenz zwischen Fachkräften ohne und mit allen drei Gelegenheiten 0,56 Skalenpunkte (+++).

Strukturelle Gegebenheiten des Betriebs – Betriebliche Einsatzbedingungen/betrieblicher Handlungsrahmen



Der Einfluss der strukturellen Gegebenheiten des Betriebs auf die betrieblichen Einsatzbedingungen und den betrieblichen Handlungsrahmen ist etwas weniger deutlich – z. T. wurde er nicht weiter untersucht.

a) Betriebsgröße – Sicherheits- und Gesundheitskultur/Unterstellung/Zugang zur Betriebsleitung

Die Größe der Unternehmen nimmt keinen eindeutigen Einfluss auf deren Sicherheits- und Gesundheitskultur (\emptyset). Dagegen wirkt sie sich deutlich auf die Stellung der Fachkraft im Unternehmen aus. Während in kleinen Unternehmen nur 5,5 % der Fachkräfte nicht direkt der Geschäftsführung bzw. der Betriebsleitung unterstellt sind, nimmt dieser Anteil linear mit der Größe der Betriebe zu und beträgt bei Großbetrieben über 500 Beschäftigte bereits 33,5 %. Diese Differenz wird nach dem vorgelegten Schema als mittlerer Zusammenhang betrachtet (++) . Auch der tatsächliche und direkte Zugang zur Unternehmensleitung variiert mit der Unternehmensgröße. Insbesondere ist in mittleren und großen Unternehmen der Anteil von Fachkräften ohne direkten Zugang mit 40,8 % bis 43,5 % höher als in kleineren Unternehmen, wo dieser Anteil bei 25,4 % bzw. bei 29,6 % liegt (siehe Abschnitt 4.9.2). Die Unterschiede im Bereich von etwa 15 % markieren einen niedrigen Zusammenhang (+).

b) Branche – Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die Branche der Betriebe zeigt deutliche Zusammenhänge mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur (siehe Abschnitt 4.6.3). Während diese beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen mit $M = 3,09$ eher schwach ausgeprägt ist, zeigen die Befunde der Sifa-Langzeitstudie im dritten Erhebungszeitraum für die Energieversorger mit $M = 3,70$ deut-

lich positivere Werte. Die Differenz von 0,69 Skalenpunkten steht für einen starken Zusammenhang (+++) zwischen der Branche und dem Stand der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe.

c) Branche – Formale Unterstellung

Die formale Unterstellung der Fachkraft im Betrieb hängt auch mit der Branche zusammen, in dem der Betrieb angesiedelt ist (siehe Abschnitt 4.9.1.3). So sind beispielsweise fast 95 % der Fachkräfte im Baugewerbe direkt dem Geschäftsführer bzw. der Betriebsleitung unterstellt, hingegen ist dieser Anteil in der Branche Verkehr und Lagerei mit 71,4 % deutlich geringer. Hier kann bei einer maximalen Differenz von 22,5 % zwischen den untersuchten Branchen insgesamt von einem niedrigen Zusammenhang (+) gesprochen werden.

d) Branche – Zugang zur Betriebsleitung

Der tatsächliche Zugang zur Betriebsleitung unterscheidet sich ebenfalls nach Branchen (siehe Abschnitt 4.9.2.2). Während etwa die Hälfte der Fachkräfte aus der Branche Energieversorgung bei zwei der drei bzw. bei allen drei Gelegenheiten regelmäßigen Kontakt zur Unternehmensleitung hat, sind dies in der Branche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung weniger als 30 % der Fachkräfte. Bei einer maximalen Differenz von 20,6 % kann hier mit dem vorgegebenen Schemata ebenfalls ein niedriger Zusammenhang (+) angenommen werden.

e) Branche – Inner- und überbetriebliche Kooperationspartner

Anzahl und Qualität der internen Kooperationen zeigen einen direkten Zusammenhang zur Branche. Beispielsweise wird im Baugewerbe der Erfolg der innerbetrieblichen Kooperationen auf einer 5-stufigen Skala mit $M = 3,45$ bewertet. Diese Bewertung fällt im verarbeitenden Gewerbe oder auch im Handel mit $M = 3,78$ um 0,33 Skalenpunkte höher aus. Diese Differenz steht für einen mittleren Zusammenhang (++) zwischen der Branche und den internen Kooperationen.

Für externe Kooperationen findet sich ebenfalls ein Zusammenhang mittlerer Stärke (++) . Beispielsweise unterscheidet sich die Einschätzung des Kooperationserfolgs mit den externen Kooperationspartnern zwischen $M = 3,01$ in den Branchen Baugewerbe bzw. Gesundheit und Sozialwesen sowie dem Handel mit $M = 3,34$ um Diff. = 0,33 Skalenpunkte.

f) Betriebliche Veränderungen – Sicherheits- und Gesundheitskultur

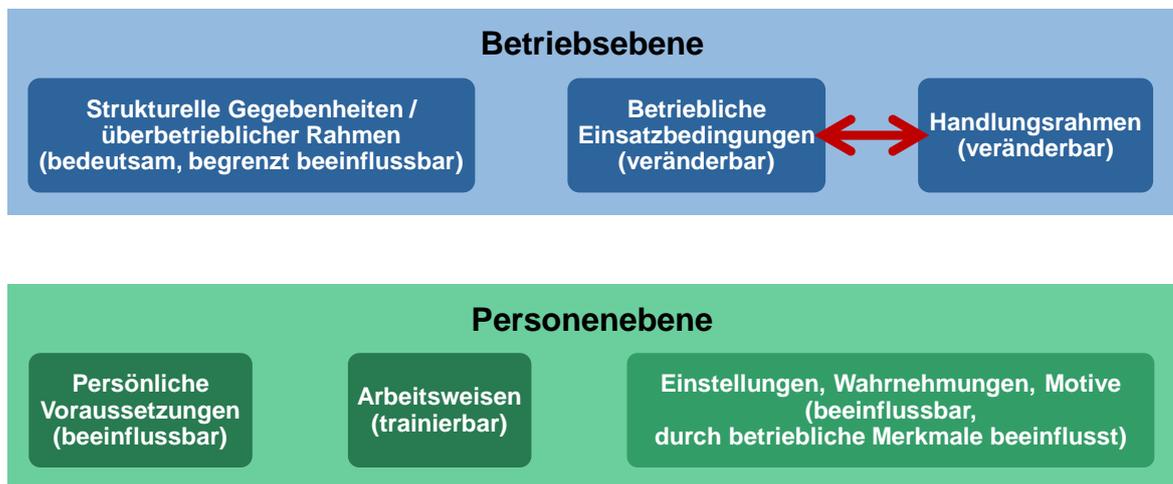
Betriebliche Veränderungen können verschiedene Ebenen im Unternehmen betreffen (siehe Abschnitt 4.5). Bezüglich der Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigt sich in den Befunden der Sifa-Langzeitstudie dahin gehend eine Tendenz, dass ein überdurchschnittlicher Wandel mit einer etwas höheren Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit einhergeht. Die erfassten Unterschiede betragen z. B. in Erhebungszeitraum t3 Diff. = 0,14 Skalenpunkte, was als niedriger Zusammenhang (+) gewertet wird.

g) Betriebliche Veränderungen – Inner- und überbetriebliche Kooperationen

Innerbetriebliche Kooperationen der Fachkraft zeigen leichte Zusammenhänge mit dem Umfang betrieblicher Veränderungen. So erhöht sich beispielsweise der Anteil an Fachkräften, die mit dem innerbetrieblichen Umweltschutzbeauftragten kooperieren, von 50,2 %, wenn keine Veränderungen von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Stoffen und Materialien vorliegen, auf 63,6 %, wenn es in diesem Bereich starke Veränderungen im Unternehmen gibt. Die Differenz von 13,4 % steht hier für einen niedrigen Zusammenhang (+). Auch die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe, insbesondere die Gewinnentwicklung, zeigt mit einer Korrelation von $r = 0,12$ einen gewissen Zusammenhang zu Anzahl und Qualität der internen Kooperationen der Fachkräfte (+).

Für die überbetrieblichen Kooperationen sind betriebliche Veränderungen dagegen wenig bedeutsam (\emptyset). Wie bereits bei den internen Kooperationspartnern zeigt dagegen die Gewinnentwicklung des Unternehmens einen niedrigen Zusammenhang ($r = 0,13$).

Betriebliche Einsatzbedingungen– Betrieblicher Handlungsrahmen



a) Betriebliche Betreuungsformen – Sicherheits- und Gesundheitskultur

Die Sifa-Langzeitstudie hat einen starken Zusammenhang (+++) zwischen den betrieblichen Betreuungsformen durch die Fachkräfte und der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben hergestellt (siehe Abschnitt 4.8.3). Unter unterschiedlichen betrieblichen Betreuungsformen weichen die Bewertungen der Sicherheits- und Gesundheitskultur deutlich voneinander ab. Betrachtet man hier beispielsweise allein die innerbetrieblichen Fachkräfte für Arbeitssicherheit, dann wird in Unternehmen mit innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften die Sicherheits- und Gesundheitskultur mit $M = 3,50$ deutlich positiver bewertet als von innerbetrieblichen Fachkräften, die nur in Teilzeit als solche tätig sind. Hier bilden die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte die schwächste Gruppe, die keine weiteren Zusatzfunktionen haben. Im dritten Erhebungszeitraum lag deren Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur lediglich bei $M = 3,12$ – das entspricht einem Abfall von 0,38 Skalenpunkten der 5-stufigen Erhebungsskala. Innerhalb der einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur liegt die Stärke dieser Zusammenhänge noch deutlich darüber.

b) Betriebliche Betreuungsformen – Managementsysteme

Die betrieblichen Betreuungsformen zeigen auch mit den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit einen deutlichen Zusammenhang. Dieser ist insgesamt betrachtet etwas schwächer als bei der Sicherheits- und Gesundheitskultur und liegt im Bereich mittlerer Stärke (++) . Beispielsweise zeigen Unternehmen mit Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) mit 66,2 % einen überproportional hohen Anteil innerbetrieblicher Vollzeit-Fachkräfte. Demgegenüber überwiegen in Betrieben ohne AMS, die jedoch über ein Managementsystem mit integriertem Arbeitsschutz verfügen, innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher (Leitungs- und) Beauftragtenfunktion (mit Leitungsfunktion: 35,7 %; ohne: 32,0 %). In Betrieben, die keinerlei Managementsystem nutzen, sind dagegen überwiegend Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten vertreten (18,8 %).

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben hängt deutlich mit dem Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit zusammen (siehe Abschnitt 4.7.2). So liegt etwa der Wert der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit $M = 3,58$ um 0,51 Skaleneinheiten höher, wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem im Unternehmen vorhanden ist, als wenn dies nicht der Fall ist ($M = 3,07$). Bezogen auf das betriebliche Gesundheitsmanagement beträgt diese Differenz 0,48 Skaleneinheiten. Hier kann also von einem starken Zusammenhang (+++) ausgegangen werden.

c) Sicherheits- und Gesundheitskultur – Formale Unterstellung

Bezogen auf das formale Unterstellungsverhältnis findet sich ein geringer Zusammenhang mit der Sicherheits- und Gesundheitskultur (+), die im dritten Erhebungszeitraum um 0,16 Skaleneinheiten höher ist, wenn die Fachkraft formal dem Geschäftsführer/der Betriebsleitung unterstellt und nicht einer Fachabteilung angegliedert ist (siehe Abschnitt 4.9.1.6).

d) Sicherheits- und Gesundheitskultur – Zugang zur Betriebsleitung

Demgegenüber hängen die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen und der tatsächliche Zugang der Fachkraft zur Betriebsleitung stark zusammen (+++). Beispielsweise steigt der erhobene Wert für die Sicherheits- und Gesundheitskultur linear mit der Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt der Fachkraft mit der Betriebsleitung an. Die Differenz der Unternehmenskultur zwischen Fachkräften ohne und solchen mit allen erhobenen Gelegenheiten zum direkten Kontakt beträgt 0,70 Skaleneinheiten.

e) Sicherheits- und Gesundheitskultur – Formale Unterstellung

Stark hängt die Sicherheits- und Gesundheitskultur auch mit Anzahl und Erfolg inner- und überbetrieblicher Kooperationen zusammen. Besonders deutlich ist dies wieder für die Kooperation mit Führungskräften und Betriebsleitung, bei denen die Differenzen im dritten Erhebungszeitraum 0,72 bzw. 0,58 Skaleneinheiten betragen (siehe Abschnitt 4.10.1.6). Die Kooperation der Fachkräfte mit Berufsgenossenschaften geht auch mit einer deutlichen Differenz von 0,43 Skaleneinheiten in der Sicherheits- und Gesundheitskultur einher (siehe Abschnitt 4.10.2.3.1).

f) Managementsysteme – Formale Unterstellung

Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit erhöhen nicht den Anteil an Fachkräften, der formal der Betriebsleitung unterstellt ist (\emptyset). Dieser ist insgesamt hoch (siehe Abschnitt 4.9.1.7). Dagegen gehen sie mit einem deutlich verbesserten Zugang zur Unternehmensleitung einher. So liegt z. B. der Anteil an Fachkräften ohne Zugang zur Betriebsleitung in Unternehmen ohne Arbeitsschutzmanagementsystem bei 44,2 % und bei Unternehmen, die nur ein betriebliches Gesundheitsmanagement ohne Arbeitsschutzmanagement haben, gar bei 53,3 %. Hingegen reduziert das Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems diesen Anteil auf 26,1 %. Insgesamt kann hier von einem mittleren Zusammenhang (++) gesprochen werden.

g) Managementsysteme – Inner- und überbetriebliche Kooperationen

Anzahl und Qualität der internen Kooperationen steigt mit dem Vorhandensein von Managementsystemen (siehe Abschnitt 4.10.1.7). Hier kann insgesamt von einem hohen Zusammenhang ausgegangen werden (+++). Beispielsweise werden interne Kooperationen der Fachkräfte mit den Führungskräften um 0,48 Skaleneinheiten positiver bewertet, wenn ein Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden ist, als wenn dies nicht der Fall ist.

Bezogen auf die externen Kooperationen geht beispielsweise die Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand deutlich mit dem Vorhandensein eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Unternehmen einher. Während von den Fachkräften aus Unternehmen ohne Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit nur 39,4 % mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand kooperieren, liegt dieser Anteil bei vorhandenem betrieblichem Gesundheitsmanagement bei 65,9 %. Hier kann insgesamt von einem mittleren Zusammenhang ausgegangen werden (++).

h) Betriebliche Betreuungsformen – Formale Unterstellung

Der Anteil an Fachkräften für Arbeitssicherheit, der formal direkt ihrer Geschäftsführung bzw. Betriebsleitung unterstellt ist, variiert über die typischen Betreuungsformen (siehe Abschnitt 4.9.1.8). Den höchsten Anteil formaler Anbindung an die Betriebsleitung zeigen die innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion (90,2 %), am niedrigsten ist dieser bei den innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften (67,9 %). Diese Differenz von 22,3 % kennzeichnet nach dem gewählten Raster einen niedrigen Zusammenhang (+).

i) Betriebliche Betreuungsformen – Zugang zur Betriebsleitung

Auch hinsichtlich des tatsächlichen Zugangs zur Geschäftsführung kommt der betrieblichen Betreuungsform eine Bedeutung zu. Der Anteil an Fachkräften ohne direkte Gelegenheit zum Zugang zur Unternehmensleitung liegt z. B. bei den innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräften bei 44,5 %, hingegen liegt dieser Anteil bei den Fachkräften aus überbetrieblichen Diensten bei nur 21,0 %. Auch dieser Zusammenhang gilt noch als niedrig (+).

j) Betriebliche Betreuungsformen – Inner- und überbetriebliche Kooperationen

Einen starken Zusammenhang (+++) zeigt die betriebliche Betreuungsform mit Anzahl und Qualität der internen Kooperationen der Fachkräfte (siehe Abschnitt 4.10.1.1ff.). So arbeiten nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie im dritten Erhebungszeitraum 67,4 % der innerbetrieblichen Vollzeit-Fachkräfte mit internen Betriebsärzten zusammen. Dieser Anteil liegt bei den innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkräften, die gleichzeitig eine zusätzliche Beauftragten- und Leitungsfunktionen haben, nur bei 23,2 %.

8.1.8 Vernetztes Denken

Das grundlegende Verständnis, dass es diese Vernetzung der verschiedenen Einflussfaktoren auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben ist, die bei der Analyse und Gestaltung der Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen ist, kann als ein Kernergebnis der Sifa-Langzeitstudie angesehen werden. Das hier vorgestellte Stellschraubenmodell mit den Einflusskomponenten auf Wirksamkeit und Tätigkeit der Fachkräfte forciert ein solch vernetztes, das Gesamtsystem berücksichtigendes Vorgehen.

Jedes Drehen an einer Stellschraube wirkt sich durch den gegebenen Grad der Vernetzung auf das Gesamtsystem zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte aus. Erfolgreiche Interventionen sollten demnach auf einem Vorgehen beruhen, das die richtigen Stellschrauben im Betrieb identifiziert und sie abgestimmt aufeinander justiert. So können hilfreich Synergien erzeugt und ein effektives Gestalten zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte eingeleitet werden.

In diesem Sinne ist ein systemisches und vernetztes Denken (Ulich & Probst, 1990) erforderlich. Abbildung 8-9 stellt dazu die dynamischen Zusammenhänge zwischen den personellen und betrieblichen Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in den Betrieben grafisch dar.

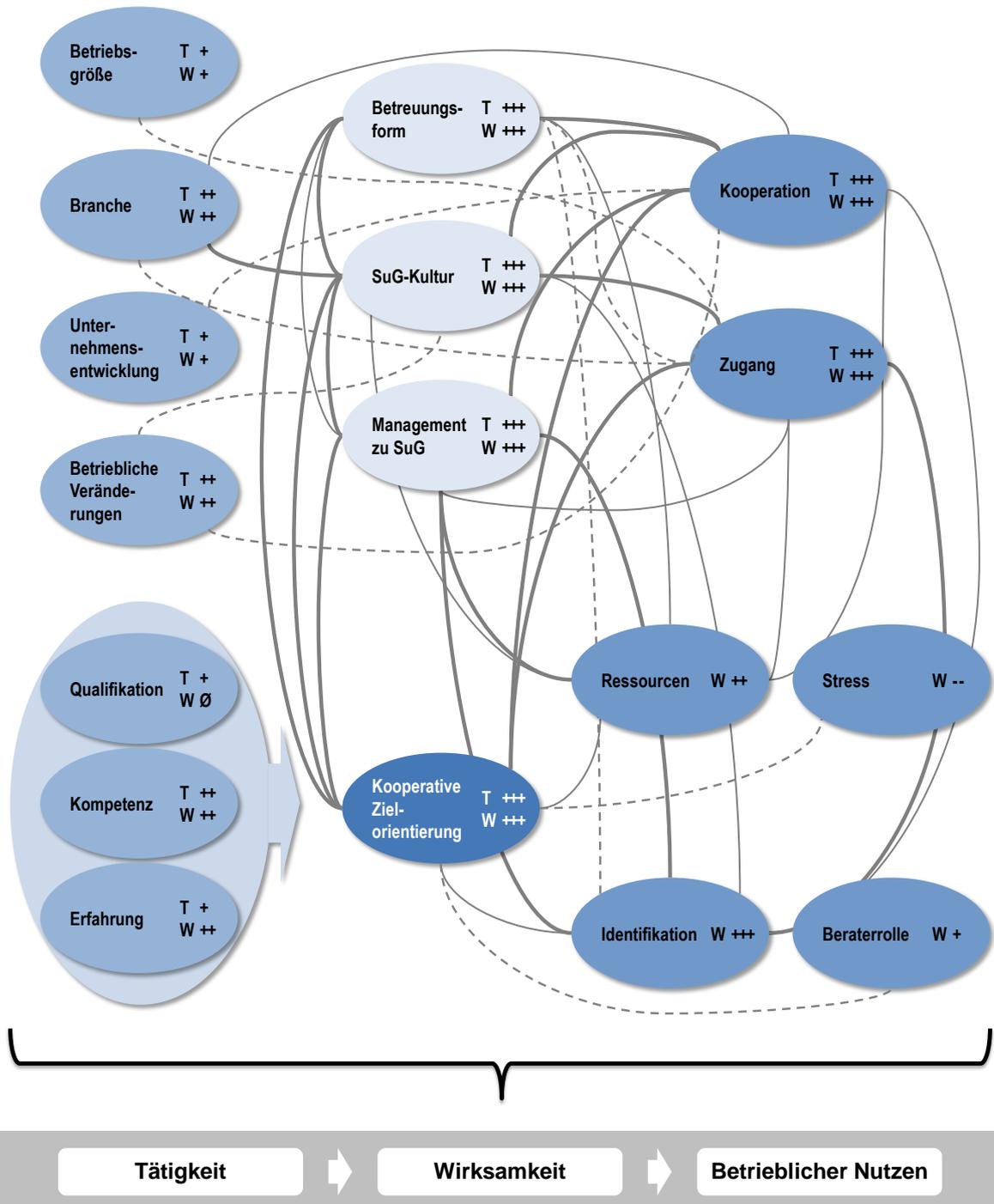


Abbildung 8-9: Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie

Anmerkungen:

+++ = starke Wirkung, ++ = mittlere Wirkung, + = niedrige Wirkung, -- = mittlere negative Wirkung auf Tätigkeit (T) und Wirksamkeit (W) der Fachkräfte

— = starker Zusammenhang, — — = mittlerer Zusammenhang, - - - - = niedriger Zusammenhang zwischen den einzelnen Stellschrauben

Dargestellt sind die für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte relevanten Komponenten des Strukturmodells in ihren empirischen Zusammenhängen. Die Grundordnung dieser

Darstellung entspricht dem Strukturmodell mit seinen Ebenen und Bestimmungsfeldern (siehe Abbildung 8-8):

- Betriebsebene
 - Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen,
 - Betriebliche Einsatzbedingungen,
 - Handlungsrahmen
- Personenebene
 - Persönliche Voraussetzungen
 - Arbeitsweisen
 - Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive

Die grafische Gruppierung der dargestellten Komponenten entspricht diesen Bestimmungsfeldern. Innerhalb der einzelnen Komponenten finden sich Angaben über ihren direkten Bezug zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte nach dem bekannten Schema (siehe Tabelle 8-8). So markiert das Kürzel T +++ zur Sicherheits- und Gesundheitskultur (SuG-Kultur) eine starke, empirisch abgesicherte Wirkung dieser auf die Tätigkeit der Fachkräfte. W+++ in derselben Komponente zeigt an, dass dies ebenso für die Wirksamkeit der Fachkräfte gilt.

Die Verbindungslinien zwischen den einzelnen Komponenten von Abbildung 8-9 stellen die empirisch abgesicherten Zusammenhänge zwischen diesen dar. Dabei gibt die Stärke der Linien die Stärke der gefundenen Zusammenhänge an. Beispielsweise zeigt die Arbeitsweise der kooperativen Zielorientierung auf der Ebene der Person einen starken Zusammenhang (+++) zu allen drei Komponenten des betrieblichen Handlungsrahmens der Fachkräfte an, namentlich der Betreuungsform, der Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Arbeitsschutzmanagementsystem zu Sicherheit und Gesundheit. Dagegen ist die Beziehung der Identifikation der Fachkraft mit Betrieb und Tätigkeit zur betrieblichen Betreuungsform relativ schwach ausgeprägt (+), statistisch jedoch weiterhin vorhanden.

Nicht vorhandene Zusammenhänge (Ø) sind in der Abbildung nicht dargestellt. Unbedingt zu beachten ist auch, dass im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie nicht alle möglichen Zusammenhänge betrachtet wurden. Anhand theoretischer und praktischer Erwägungen wurden gezielt interessierende Zusammenhänge ausgewählt und analysiert. Dabei wurden insbesondere Zusammenhänge aus der Perspektive der betrieblichen Akteure oder vor dem Hintergrund politischer Fragestellungen ausgewählt. Ebenfalls eine hohe Relevanz wurde der Untersuchung von Zusammenhängen gegeben, für die sich aus dem Wissen über das Arbeitsfeld der Fachkräfte konkrete Fragestellungen ergeben haben.

Dieses Vorgehen bedingt, dass Abbildung 8-9 nicht vollständig ist. Somit kann aus dem Nichtvorhandensein einer Verbindungslinie nicht zwangsläufig geschlossen werden, dass kein Zusammenhang zwischen zwei Komponenten der Grafik besteht. Stattdessen sollte die Abbildung positiv gelesen werden in dem Sinne, dass die dargestellten Zusammenhänge konkrete Befunde aus der Studie abbilden. Welche weiteren Beziehungen darüber hinaus bestehen, ist damit nicht geklärt.

Die Komponenten des Bestimmungsfeldes der persönlichen Voraussetzungen auf der Personenebene betrifft dies im Besonderen. Obwohl von einer Bedeutung dieser für das Arbeitshandeln der Fachkräfte ausgegangen werden kann, liegen hierzu aus der Studie

keine Analysen vor (siehe Kapitel 2). Abbildung 8-9 trägt dem Rechnung, indem ein genereller Einfluss angedeutet wird, ohne dass konkrete empirisch abgesicherte Verbindungslinien gezogen werden.

Veränderungen an einer dieser Stellschrauben wirken sich auf die mit ihr zusammenhängenden Komponenten des Modells aus. Durch die Berücksichtigung dieser Zusammenhänge und das gleichzeitige Drehen in gleicher Richtung können positive Effekte von Interventionen und Maßnahmen verstärkt und langfristig gesichert werden.

Dies bedeutet nicht, dass es nicht auch sinnvolle Einzelmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes geben kann. Je nach Interesse der Entscheider und Notwendigkeiten im Betrieb kann auch das isolierte und gezielte Drehen an einzelnen Stellschrauben den gewünschten Erfolg bringen. Allerdings sollte auch dabei darauf geachtet werden, dass von den übrigen, vernetzten Stellschrauben keine wesentlichen Behinderungen oder Erschwerungen vorhanden sind. Beispielsweise kann es sinnvoll sein, gezielt Anzahl und Qualität der innerbetrieblichen Kooperationen der Fachkräfte fördern zu wollen, um zu einer verbesserten und somit effektiveren Vernetzung im Arbeitsschutz und einem höheren Ausschöpfungsgrad vorhandener Ressourcen im Betrieb zu gelangen. Falls jedoch die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen sehr negativ ausgeprägt ist und hier eine sehr negative Wahrnehmung der Akteure zueinander und zum Betrieb vorhanden ist, wenn die Identifikation der Fachkraft mit ihren Tätigkeiten und dem Betrieb sehr schwach ist und wenn die Fachkraft wenig kooperativ-zielorientiert arbeitet, werden Einzelmaßnahmen zur Förderung der innerbetrieblichen Kooperationen wenig aussichtsreich sein.

Somit kann sich das außer Acht lassen dieser Zusammenhänge negativ auf die Erfolge von Maßnahmen und Interventionen auswirken – nämlich immer dann, wenn eine nicht berücksichtigte Komponente die gewünschte Veränderung verhindert oder ihr erschwerend entgegenwirkt.

Zusammenhangsdreieck von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Die genauere Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den Komponenten der betrieblichen und personellen Ebene in ihrer Bedeutung für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ermöglicht es, ein Dreieck der zentralen Zusammenhänge zu identifizieren. Über dieses Dreieck bündeln sich die einflussreichsten Faktoren von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte. Aufgrund der starken Vernetzung dieser Komponenten untereinander ergibt sich ein Feld, das nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie für die Gestaltung der Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit von hervorgehobener Bedeutung ist.

Dieses Zusammenhangsdreieck konzentriert sich auf die Komponenten der betrieblichen Rahmenbedingungen, des betrieblichen Handlungsrahmens auf der Ebene der Betriebe sowie der Arbeitsweise der Fachkräfte auf der Personenebene (siehe Abbildung 8-10).

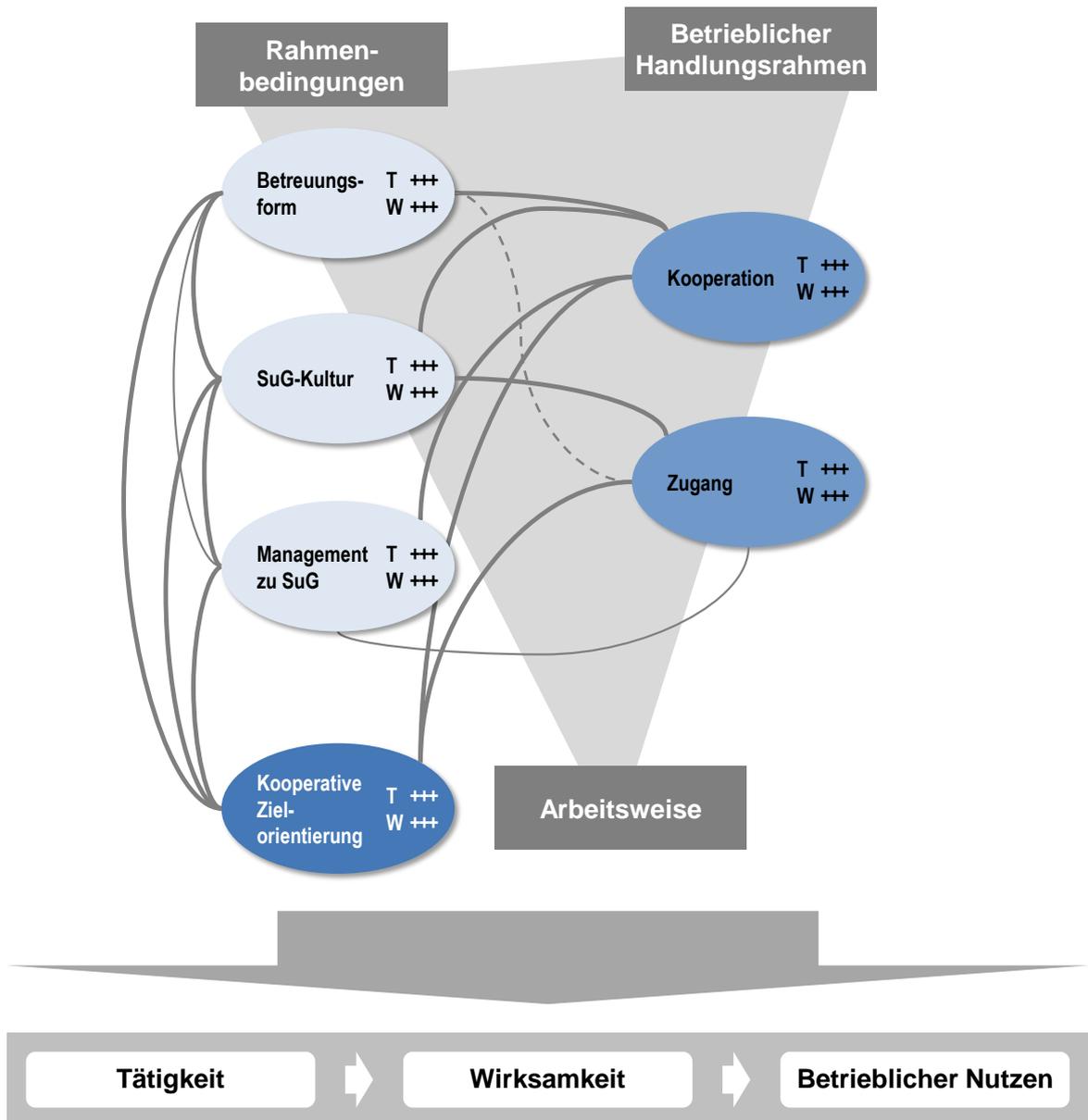


Abbildung 8-10:Zusammenhangsdreieck der zentralen Einflussfaktoren für das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Praktisch alle Komponenten dieses Zusammenhangsdreiecks zeigen einen starken Einfluss (+++) auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte. Gleichzeitig ist Grad und Stärke der Vernetzung untereinander sehr hoch. In der Regel finden sich hier ebenfalls starke Zusammenhänge (+++). Nur in Einzelfällen sind diese von mittlerer (++) bzw. niedriger (+) Stärke.

In der Schlussfolgerung liegen mit diesen Komponenten wirksame Stellschrauben vor, deren Bedeutung sich insbesondere aus der gemeinsamen Kombination entfaltet. Dabei gibt die modellhafte Extrahierung dieser zentralen Komponenten aus dem Gesamtgeflecht einen übersichtlichen Satz an Stellschrauben an die Hand, der in der praktischen Gestaltung im Unternehmen im Blick zu halten ist. Gelingt es einem Betrieb, diese Komponenten im Sinne einer für die Fachkräfte förderlichen Ausgestaltung aufeinander abzustimmen, kann mit hoher Sicherheit eine hohe Wirksamkeit der Arbeit der Fachkräfte und letztlich ein hoher betrieblicher Nutzen dieser erreicht werden.

Mit Blick auf das vorgestellte Zusammenhangsdreieck in Abbildung 8-10 ist bei der Planung und Gestaltung von Maßnahmen zur Verbesserung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte zu fragen:

- Wie ist die betriebliche Betreuungsform in unserem Unternehmen? Haben wir inner- oder überbetriebliche Fachkräfte, in Vollzeit oder Teilzeit tätige, mit oder ohne zusätzliche Leitungs- und Beauftragtenfunktionen. Was sind die Spezifika (Stärken/Schwächen) dieser Betreuungsform hinsichtlich Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte und mit Blick auf die betriebliche und personale Ebene?
- Wie steht es um die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen – insgesamt und mit Blick auf die einzelnen Facetten dieser?
- Wie ist das Management zu Sicherheit und Gesundheit organisiert? Existiert ein Arbeitsschutzmanagementsystem, ein Gesundheitsschutzmanagementsystem, oder gibt es andere Managementsysteme, in denen Sicherheit und Gesundheit integriert sind?
- In welchem Ausmaß sind Kooperationen zwischen den Fachkräften und anderen inner- und überbetrieblichen Akteuren vorhanden und erfolgreich?
- Hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Möglichkeit zu einem direkten und regelmäßigen Zugang zur Betriebsleitung?
- Welche Arbeitsweise pflegen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Unternehmen?

Insgesamt ist zu beachten, dass die Antworten auf diese Fragen differenziert erfolgen sollten, d. h., dass eine Betrachtung der einzelnen Aspekte hinter jeder dieser Fragen zu weiterführenden Einsichten führen kann. In der Konsequenz werden auf diese Weise die Stärken und Schwächen der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes mit Blick auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sichtbar. Jede gefundene Schwäche sollte weitere Fragen hinsichtlich des Handlungs- und Unterstützungsbedarfs aufwerfen. Wird z. B. keine Möglichkeit eines direkten Zugangs zur Betriebsleitung festgestellt, sollte weitergefragt werden, wie sich dies auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen auswirkt. Diesbezügliche Zusammenhänge sind aus der Studie bekannt. Oder wenn eine wenig ausgeprägte kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise der Fachkraft festgestellt wird, dann sollte danach gefragt werden, welche Aspekte der betrieblichen Rahmenbedingungen und des betrieblichen Handlungsrahmens einer solchen Arbeitsweise vielleicht entgegenwirken. So kann es beispielsweise sein, dass eine schwach ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb einem kooperativ-zielorientierten Arbeiten der Fachkraft entgegenwirkt, sie keinen Zugang zur Betriebsleitung bekommt und nur wenige Möglichkeiten zur Kooperation mit inner- und überbetrieblichen Partnern bestehen.

Beispielsweise lässt sich aus der Studie entnehmen, inwieweit Fachkräfte der Betreuungsform „Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkraft mit zusätzlicher Leitungsfunktion“ mit der inner- und überbetrieblichen Kooperation der Fachkräfte zusammenhängt (siehe Abschnitt 4.10.1.2). Innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlicher Leitungsfunktion verfügen häufig über weniger innerbetriebliche Kooperationspartner und bewerten zudem den Erfolg dieser Kooperationen schlechter als ihre Kollegen. Eine genauere Analyse zeigt, dass insbesondere die Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften, innerbetrieblichen Betriebsärzten sowie mit betrieblichen Beauftragten unterdurchschnittlich ausgeprägt ist. Wenn in einem Betrieb also innerbetriebliche Teilzeit-Fachkräfte mit zusätzlichen Führungsaufgaben arbeiten, dann ist es nicht unwahrscheinlich, dass hier ein deutlicher Unterstützungsbedarf zu den innerbetrieblichen Kooperationen (insbesondere mit anderen Fachkräften, Betriebsärzten und Beauftragten) vorhanden ist. Ob sich dieser Unterstützungsbedarf in einem Betrieb dann tatsächlich findet, ist damit aber noch nicht gesagt. Es handelt sich um einen Hinweis anhand statistischer Befunde.

Aus der Studie geht zudem hervor, dass Anzahl und Qualität der innerbetrieblichen Kooperationen stark positiv mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte zusammenhängen.

Neben dem Einfluss der betrieblichen Betreuungsform sind auch die im Betrieb vorhandene Sicherheits- und Gesundheitskultur sowie Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit maßgeblich mit Anzahl und Erfolg der Kooperationen sowie mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte verknüpft. Dies bedeutet, dass in diesem konkreten Beispiel danach gefragt werden sollte, wie es um die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb bestellt ist und welche Unterstützungs- und Entwicklungsbedarfe hier bestehen.

Weiterhin ist zu fragen, ob ein Arbeitsschutzmanagementsystem bzw. ein anderes Managementsystem zu Sicherheit und Gesundheit vorhanden ist. Wenn ja, dann unterstützt dies die Kooperationen der Fachkräfte, wenn nein, ist auch dies als ein konkreter Hinweis darauf zu verstehen, dass ein besonderer Unterstützungsbedarf besteht.

Auch der direkte Zugang der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hängt stark mit ihrem Handeln und Wirken in den Betrieben zusammen. Wo immer Fachkräfte über einen direkten und regelmäßigen Zugang zur Betriebsleitung verfügen, wirkt sich dies positiv auf ihr Handeln und Wirken aus.

Nicht zuletzt gilt es, die Arbeitsweise der Fachkraft zu betrachten. In unserem Beispiel unterscheiden sich die Befunde dazu hinsichtlich der innerbetrieblichen Teilzeit-Fachkraft mit zusätzlichen Leitungsfunktionen wenig von den übrigen Betreuungsformen. Es gibt jedoch eine Tendenz, dass Fachkräfte dieser Betreuungsform etwas weniger kooperativ-zielorientiert arbeiten (siehe Abschnitt 5.3.3).

Insgesamt stellt die in den vorangegangenen Abschnitten vorgenommene Betrachtung der Einzelergebnisse in ihrer Vernetzung untereinander und mit Bezug auf Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit einen wesentlichen Kernpunkt der Studie dar. Es ist dieses zusammenfassende Verständnis, das es ermöglicht, im komplexen Handlungsraum der betrieblichen Realitäten zu wirkungsvollen und gut aufeinander abgestimmten Vorgehensweisen zu kommen.

Dabei ist die vorgenommene Vereinfachung der Befunde innerhalb der Studie ein wichtiger Schritt, um aus der Vielzahl an konkreten Einzelbefunden zu einer Gesamtbetrachtung zu gelangen, die systemisch und handlungsbezogen genutzt werden kann.

Gleichzeitig sollten im Umgang mit den hier dargestellten Modellen die dahinter stehenden Einzelbefunde nicht vergessen werden. Jede der hier beschriebenen Stellschrauben repräsentiert eine ganze Reihe von Einzelaussagen und Befunden. Je nach Fragestellung und Handlungsinteresse kann es sinnvoll und sogar notwendig sein, sich von der Ebene des Gesamtmodells zu lösen und sich wieder auf die Ebene der Einzelbefunde zu begeben. Hier kann dann ganz konkret nachgesehen werden, wie sich diese Zusammenhänge und ihre Effekte auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in der spezifischen Situation verhalten.

Dies gilt für die Bestimmungskomponenten bzw. Stellschrauben des Modells ebenso wie für die einzelnen Tätigkeiten und Wirksamkeiten. Die Tätigkeiten der Fachkraft sind in sieben Skalen unterteilt, die unterschiedliche Aspekte der Arbeit der Fachkräfte in den Betrieben erfassen. Innerhalb jeder dieser sieben Tätigkeitsfelder findet sich wiederum eine Reihe von Einzeltätigkeiten, die jede für sich genommen spezifische Zusammenhänge und Effekte zeigt. Gleiches gilt für die Wirksamkeit, die sich in vier Felder unterteilt, die wiederum jeweils verschiedene Einzelaspekte der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit umfassen.

Der Umgang mit komplexen Inhalten und Themen erfordert eine modellhafte Vereinfachung. Die konkrete Anwendung von Modellen sollte im Umgang an geeigneter Stelle diese Vereinfachungen hinterfragen und auflösen, um im konkreten Fall zu spezifischen und passenden Schlussfolgerungen zu gelangen.

Den höchsten Grad an Vereinfachung bietet das vorgestellte Zusammenhangsdreieck von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (siehe Abbildung 8-10), das sich auf die wesentlichsten Aspekte dieser reduziert. So ergibt sich ein übersichtliches und handhabbares Set von Komponenten, deren Gestaltung und Optimierung deutliche, effektive und effiziente Auswirkungen auf Handeln und Wirken der Fachkräfte verspricht. Dabei sollte der Blick für die anderen relevanten Komponenten des Gesamtmodells jedoch nicht verschlossen sein.

8.2 Ableitung und Handlungsempfehlungen

8.2.1 Was die Sifa tun kann – Handlungsempfehlungen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Erhöhung der Qualität des eigenen Handelns

Bisherige Handlungsempfehlungen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit richteten sich in erster Linie an die Berufsgruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder die Fachkräfte als Funktionsträger im Unternehmen (z. B. Wienhold, 2005; Franke et al, 2008), jedoch ohne Bezug auf empirisch gesicherte Erkenntnisse zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, wie sie nun vorliegen. Es wird sich nun den Fragen gewidmet, was die Fachkraft tun kann, um

- ihre Wirksamkeit generell zu erhöhen,
- ihre Wirksamkeit in speziellen Wirksamkeitsfeldern zu erhöhen,
- einen größeren betrieblichen Nutzen zu erzielen.

Die vorgeschlagenen Empfehlungen sind Vorschläge auf Basis empirischer Erkenntnisse (Ableitungen). Tabelle 8-9 gibt eine Übersicht zu allen Ableitungen.

Tabelle 8-9: Gesamtschau zu den Ableitungen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Handlungsfeld	Ableitungen
Übergreifend	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogenität muss gewahrt bleiben, deshalb können keine allgemeingültigen für alle Fachkräfte gleichartigen Empfehlungen gegeben werden. • Werde zum Erhalt und zur Verbesserung der eigenen Qualität des Handelns auf diesen vier Feldern aktiv!
Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Analysiere Dein Umfeld, um ein Gespür dafür zu bekommen, wie das zu betreuende Unternehmen „funktioniert“! • Sich den Umgebungsbedingungen anpassen, aber nicht in ihnen untergehen! • Kooperationen erfolgreich gestalten! • Eigeninitiativ den Zugang zur Unternehmensleitung suchen. • Zusammenarbeit mit den Führungskräften suchen! • Stärker die Kooperation mit dem Betriebsarzt suchen! • Persönliche Ressourcen und personelle Unterstützung nutzen! • Tätigkeitsschwerpunkte setzen! Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung stärker fokussieren! • Intensivere Beschäftigung mit Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, um einen größeren betrieblichen Nutzen zu erzeugen!

Handlungsfeld	Ableitungen
Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der sicherheitstechnischen Betreuung	<ul style="list-style-type: none"> • Chancen und Möglichkeiten der DGUV Vorschrift 2 nutzen! • Kommunikation im Arbeitsschutz und Kooperation mit anderen Akteuren im Unternehmen verbessern – auch die erzielten Erfolge kommunizieren! • Über menschengerechte Arbeitsgestaltung Rahmenbedingungen verändern! • Schwerpunkte in der Betreuung setzen, orientiert am betrieblichen Bedarf! • Entsprechend der Sicherheits- und Gesundheitskultur handeln! Aber auch die Sicherheits- und Gesundheitskultur gestalten!
Eigene Potenziale nutzen	<ul style="list-style-type: none"> • Rolle als fachkundiger Arbeitsschutzberater stärken, um Effizienz zu erzielen – Problemlösungskompetenzen/-strategien und systemischen Ansatz bei der Problemlösung einsetzen! • Eigene Arbeit planen! Eigene Ziele setzen und Zielerreichung kontrollieren! • Sich mit der Tätigkeit und dem zu betreuenden Unternehmen identifizieren! • Durch Empathie andere Menschen für sich gewinnen, um so eigene Anschlussfähigkeit und Identifikation zu erhöhen! • Sich persönlich weiterentwickeln (unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange), um Identifikation zu erhöhen.
Entwicklung der Kompetenzen und Optimierung der Performanz	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungskompetenzen im Prozess der Arbeit entwickeln! • Durch informelles Lernen im Prozess der Tätigkeit als Fachkraft die eigenen Kompetenzen entwickeln! • Learning by doing: Neue und bisher nicht ausgeübte Tätigkeiten angehen und handlungsfähig werden! • Kompetenzen entwickeln, um stärker auf dem Gebiet der personenorientierten Arbeitsgestaltung tätig zu werden! • Kompetenzen stärken, um Gefährdungsbeurteilung als betriebliches Gesamtkonzept und Steuerungsinstrument im Betrieb zu verankern. • Kompetenzen zu Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement stärken! • Sozialkompetenzen stärken: Arbeitsweise der kooperativen Zielorientierungen stärken und weiterentwickeln! • Priorisierung der Aufgaben orientiert am betrieblichen Bedarf: Was braucht der Betrieb? • Zeitlich und qualitativ Schwerpunkte in der eigenen Tätigkeit setzen: (Knappe) zeitliche Ressourcen bestmöglich hinsichtlich der damit zu erzielenden Wirksamkeit nutzen und nicht für die ineffektiven Aufgaben verschwenden! <ul style="list-style-type: none"> – Langfristig planen, was im Arbeitsschutz zu tun ist! – Erstellung von Betriebsanweisungen und Durchführung von Unterweisungen sind keine Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit! – Eigene Tätigkeit dokumentieren und kontinuierlich verbessern!
Reflexive Selbstbewertung	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerte Dich, um die Qualität Deines Handelns zu verbessern! • Tue ich die richtigen Dinge? Tue ich die Dinge richtig? Effektivität und Effizienz des eigenen Handelns messen! • Lernen durch Erfahrungen anderer: Sifa Community

8.2.1.1 Qualität des eigenen Handelns – Handlungsmöglichkeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit

Aus den Erkenntnissen der Sifa-Langzeitstudie wird Folgendes deutlich: Die eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Praxis, für die generelle Empfehlungen generierbar und ausreichend wären, gibt es nicht. Formal geregelt sind Aufgaben und Rolle durch das ASiG (konkretisiert in der DGUV Vorschrift 2). Die tatsächliche Ausgestaltung dieser normativen Regelungen in den Unternehmen verläuft äußerst differenziert. Fachkräfte verfügen nicht nur über unterschiedliche Kompetenzen, Qualifikationen, Arbeitsweisen usw. (siehe Abschnitt 3 zu Personenfaktoren) und unterscheiden sich deshalb voneinander. Sie werden auch unter unterschiedlichen Bedingungen in den Unternehmen tätig, z. B. hinsichtlich der Betreuungsform (intern, extern, unterschiedliche Einsatzzeiten, unterschiedliche Zusatzfunktionen, ...), in Unternehmen aus unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen und Branchen, mit oder ohne Managementsysteme, mit unterschiedlichen Kooperationspartnern und unterschiedlichen Zugängen zur Unternehmensleitung (siehe Abschnitt 4 zu Betriebsebene). Auf die betreuten Unternehmen wirken wiederum andere Einflüsse ein, z. B. aus dem Markt (etwa Konkurrenz), gesellschaftliche und politische Entwicklungen (demografische Entwicklung, Deregulierung, Globalisierung, veränderte Informations- und Kommunikationstechnologien usw.). Und die Fachkräfte unterscheiden sich maßgeblich in ihrem Tätigwerden (Intensität) und dem Wirksamkeitserleben bzw. dem Wirksamwerden im Unternehmen (siehe Kapitel 3). Dies sind Zusammenhänge, die bei der Generierung von Vorschlägen zur Erhöhung der Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit berücksichtigt werden müssen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit als heterogene Gruppe in heterogenen Umfeldern

Die Fachkräfte sind nicht nur eine heterogene Personengruppe (Mikroebene: Person), sie agieren auch in heterogenen Umfeldern (Mesoebene: Unternehmen), die sich wiederum in heterogenen und komplexen Systemebenen wiederfinden (Makroebene: externe Einflüsse aus Markt, Gesellschaft, Politik usw.) (siehe Abbildung 8-11).

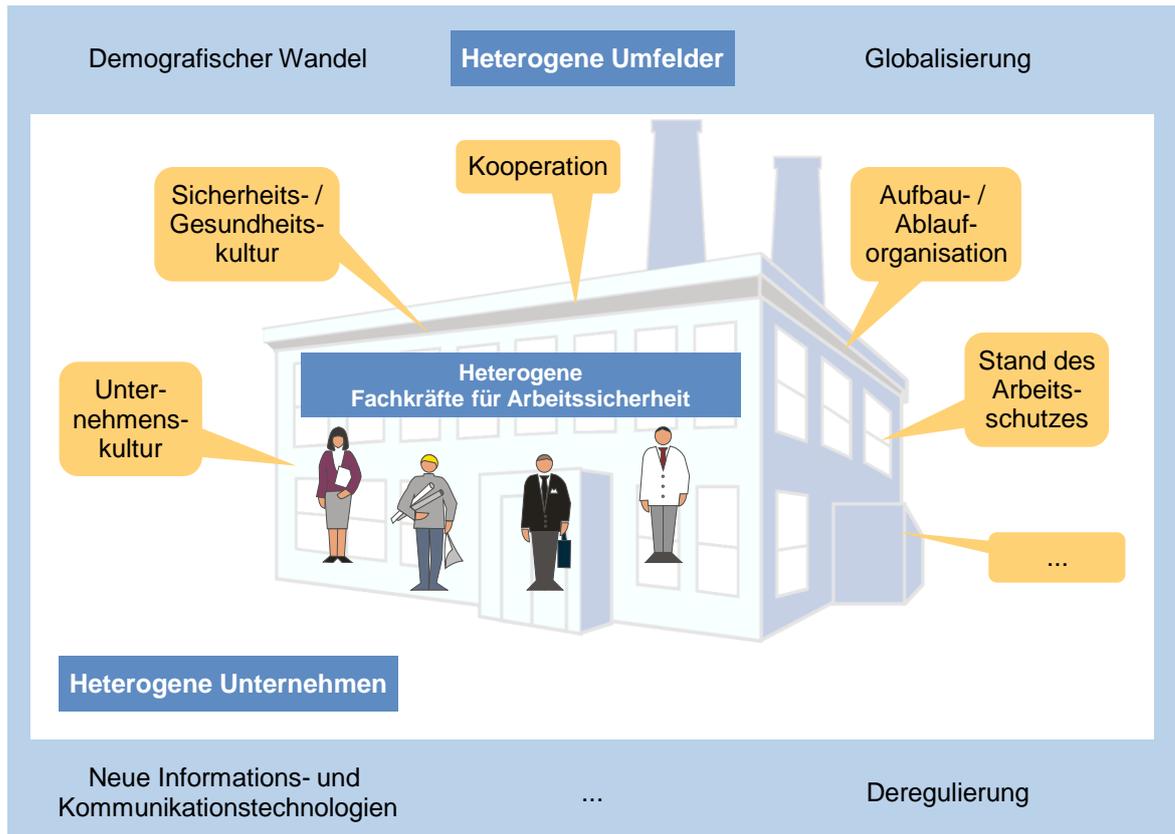


Abbildung 8-11: Fachkräfte für Arbeitssicherheit als heterogene Gruppe in heterogenen Umfeldern

In solchen komplexen (Teil-) Systemen und Systemzusammenhängen können Probleme und Fragen auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz sehr komplex sein. Einfache Lösungen, die diese Zusammenhänge unbetrachtet lassen, vermögen solch komplexe Fragen nicht mehr zu lösen. Es wäre deshalb kontraproduktiv, Einzelmaßnahmen als Empfehlungen für die Sifas vorzuschlagen, um diesen komplexen Zusammenhängen gerecht zu werden.

Generell wird davon ausgegangen, dass die Sifas zwar in gewissen Strukturen eingebettet sind und diesen auch unterliegen, aber dennoch gleichzeitig auch Gestalter durch eigene Entscheidungen und letztendlich auch Handlungen sind. Über diese Entscheidungen und Handlungen werden vorhandene Strukturen im Unternehmen geprägt und verändert. Sifas sind somit handlungsfähige Akteure in Systemen/Strukturen, die wiederum handlungsprägenden Einfluss auf diese in Systemen/Strukturen selbst haben (vgl. auch Schimank, 1996, S. 204).¹⁰² Wenn z. B. eine kommunikative, kooperationsstarke und engagierte Sifa in einem Unternehmen mit gering ausgeprägten Arbeitsschutzstrukturen unter schwierigen Voraussetzungen tätig wird und dennoch gute Ergebnisse abliefern, auch im Sinne der Unternehmensleitung, kann das nicht nur die Sifa-Position stärken, sondern das gesamte Unternehmen im Arbeitsschutz voran bringen. Aus dieser Perspektive entstehen für die Sifas Risiken (z. B. falsche Entscheidungen zu treffen), aber auch viele Chancen, die es zu nutzen gilt.

¹⁰² Dieser systemtheoretische Ansatz spiegelt sich im erweiterten Strukturmodell zur Sifa-Langzeitstudie wieder (siehe Abschnitt 1.3).

→ **Heterogenität muss gewahrt bleiben, deshalb können keine allgemeingültigen, für alle Fachkräfte gleichartigen Empfehlungen gegeben werden.**

Wenn es die eine Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht gibt und sich die Fachkräfte in vielerlei Hinsicht unterscheiden: Wie können dann sinnvolle Handlungsempfehlungen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit aussehen? Aus den Erkenntnissen der Einzelstudien der Sifa-Langzeitstudie lassen sich Handlungsempfehlungen für die Fachkräfte ableiten, die optional in das eigene Handlungsrepertoire aufgenommen werden können, vorausgesetzt das Bewusstsein bei den Fachkräften z. B. um eigene Stärken und Verbesserungspotenziale und das Wissen um das zu betreuende Unternehmen und dessen Bedarfe an sicherheitstechnischer Betreuung bzw. die eigene Rolleninterpretation und -ausübung sind vorhanden. Im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie hat sich eine Vielzahl von Handlungsfeldern aufgetan, die eigene Lösungsansätze erfordern. Grundlagen für die Handlungsempfehlungen an die Fachkräfte sind das erweiterte Strukturmodell (siehe Abschnitt 1.3) und das Zusammenhangsdreieck der zentralen Einflussfaktoren auf das Handeln der Sifas (siehe auch Abschnitt 8.1.8).

Einzelne Handlungsfelder, die sich in Auswertung der empirischen Daten der Sifa-Langzeitstudie ergeben haben, sind in Abbildung 8-12 dargestellt und werden in den folgenden Kapiteln näher beschrieben.

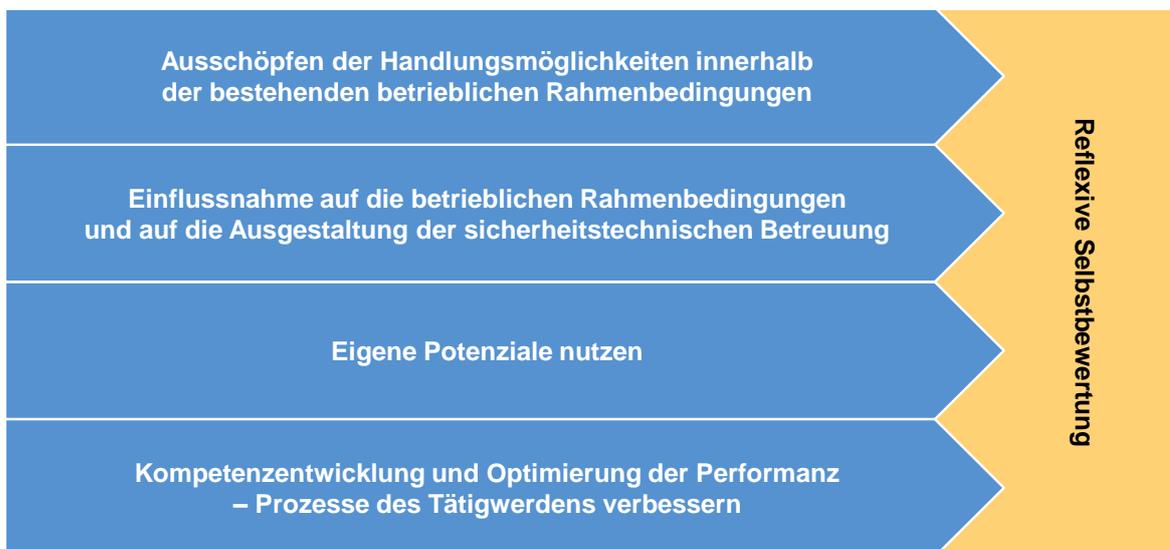


Abbildung 8-12: Handlungsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Erhöhung der Qualität des eigenen Handelns

Die reflexive Selbstbewertung liegt quer zu den vier Handlungsfeldern und bildet sowohl die Basis für die Suche nach geeigneten Handlungsempfehlungen als auch die Ergebnisse. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte für sich selbst in erster Linie an einem Gesamtkonzept arbeiten, bevor Einzelmaßnahmen bzw. einzelne Lösungen umgesetzt werden, da so von einer größeren Wirksamkeit auszugehen ist. Das bedeutet, dass die Fachkraft die Handlungsfelder bei der Auswahl geeigneter Handlungsempfehlungen berücksichtigt und auf ihre spezifische betriebliche Einsatzsituation hin reflektiert, im Idealfall auf Basis einer bereits durchgeführten Selbstbewertung.

Dennoch lassen sich Einzelaspekte umsetzen bzw. empfiehlt sich ein schrittweises Vorgehen. Hierbei sollen die Fachkräfte für sich selbst geeignete Ansatzpunkte auswählen, orientiert an ihrem spezifischen Hintergrund in ihren betriebspezifischen Rahmenbedingungen. Das Umsetzen von Verbesserungsvorschlägen wird sich wie andere Veränderungsprozesse gestalten: Wirkungen können direkt einsetzen oder manchmal zeitlich versetzt erst nach einigen Wochen oder Monaten, abhängig von der forcierten Veränderung bzw. dem Handeln der Fachkraft.

→ Werde zum Erhalt und zur Verbesserung der eigenen Qualität des Handelns auf diesen vier Feldern aktiv!

8.2.1.2 Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie ergeben, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in ihren betreuten Unternehmen unter (betriebs-)spezifischen Rahmenbedingungen tätig werden. Diese Rahmenbedingungen sind Charakterzüge des Systems „Unternehmen“. Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass diese Rahmenbedingungen höchst unterschiedlich sein können und einen großen Einfluss darauf haben, wie die Fachkräfte tätig und wirksam werden.

Das System „Unternehmen“ und die Anschlussfähigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Doch was ist nun eigentlich dieses System „Unternehmen“, das so wichtig ist für die Fachkraft für Arbeitssicherheit, sie prägt und durch sie geprägt wird?

In unserem Verständnis ist das Unternehmen ein soziales System, in dem Menschen zusammenarbeiten und das von Menschen geprägt wird, also vom handelnden Zusammenwirken der Akteure. Dieses System wird erzeugt und aufrechterhalten durch Kommunikation (Information, Mitteilung, Verstehen). Es ist ein Gefüge funktional unterschiedlicher sozialer Positionen und Rollen, dessen formale hierarchische Struktur den organisatorischen Alltag der Sifas prägt. Das beschreibt einerseits die Grenzen dieses Systems, in dem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit agieren,¹⁰³ zeigt aber andererseits auch eine der wesentlichen Voraussetzungen für das Bestehen und Funktionieren dieses Systems auf. Wenn dieses soziale System aus Kommunikation und dem handelnden Zusammenwirken verschiedener Akteure besteht, dann müssen diese Interaktionen anschlussfähig sein, d. h. die Kommunikation muss ständig reproduziert werden, um das System zu erhalten (vgl. hierzu Luhmann, 1984).

Übersetzt in die Sprache der Unternehmensberatung heißt das so viel wie: Ein Blick auf den jeweils konkreten Beratungsprozess zeigt, dass beim Zusammentreffen von Beratern (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit) und Klienten (z. B. Führungskräfte) verschiedene Wirklichkeiten aufeinandertreffen. Hier kommt es nun darauf an, ob mit dieser Vielfalt an unterschiedlichen Interessen, Meinungen, Interpretationen usw. konstruktiv umgegangen

¹⁰³ In Kapitel 4 werden einzelne abgefragte Items aus der Sifa-Langzeitstudie den Systemelementen zugeordnet, zueinander in Beziehung gesetzt und mit Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte abgeglichen.

werden kann und Kommunikationen reproduziert werden können oder ob Berater und Klient keine gemeinsame Sprache sprechen (Schwan, Seipel, 2002, S. 238). Hier würde die Anschlussfähigkeit nicht mehr bestehen. Für die Fachkräfte bedeutet dies, dass sie anschlussfähig sein müssen in ihrer Kommunikation und in ihrem Handeln, damit das „Teilsystem Fachkraft für Arbeitssicherheit“ erhalten bleibt. Um anschlussfähig zu sein, sollte die Fachkraft

- sich über ihre eigene Stellung und Position im Unternehmen bewusst sein,
- Ansprechpartner und ihre jeweilige(n) Rolle(n) kennen,
- das Verhältnis anderer betrieblicher Partner untereinander kennen,
- Interessen akzeptieren und kommunizieren können,
- passende Argumente für die jeweilige Zielgruppe (Unternehmer, Führungskräfte, andere Partner) finden können.

Im Folgenden werden zentrale Punkte benannt, die aus den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie abgeleitet wurden. Es sind Empfehlungen, was die Fachkraft für Arbeitssicherheit tun kann, um anschlussfähig zu werden und zu bleiben.

Um Anschlussfähigkeit herzustellen, sollte die Fachkraft über Kenntnisse hinsichtlich der Besonderheiten ihres betreuten Unternehmens verfügen. Hierzu zählen insbesondere Kenntnisse über

- Strukturen und Prozesse (Fachkraft muss in bestimmte Prozesse integriert sein)
- Betriebliche Veränderungen (z. B. Bauvorhaben, Planungen)
- Kommunikationskultur (z. B. Unternehmenssprache, Kommunikationswege)
- Interessen und Funktionen von Abteilungen und Personen
- Informelle Organisation (gelebte Praxis; ein Gespür für die tatsächlichen Abläufe bekommen)

In kommunalen Stadtverwaltungen kann es z. B. so geregelt sein, dass die Fäden eben nicht beim Leiter des Betriebs (in diesem Fall der Bürgermeister), sondern bei einem Fachbereichs- oder Abteilungsleiter (etwa der Bauhofleiter, der seit 30 Jahren dort tätig ist) zusammenlaufen, welcher operative Entscheidungen auf dem „kleinen Dienstweg“ treffen kann und für die Sifa bei einigen Fragen der bessere Ansprechpartner sein könnte.

- Eigene organisatorische Anbindung¹⁰⁴
- Eigene Zuständigkeiten (Welche Bereiche müssen betreut werden, welche nicht mehr, z. B. durch Outsourcing, Eigenbetriebe, Zweckverbände?)

Hierzu muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit das zu betreuende Unternehmen unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Gegebenheiten analysieren.

¹⁰⁴ Formal ist die organisatorische Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch das ASiG geregelt. Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie sind jedoch nicht alle Fachkräfte beim Leiter des Betriebs angesiedelt, sondern einer Fachabteilung unterstellt (siehe hierzu auch Abschnitt 4.9 zur Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen).

→ **Analysiere Dein Umfeld, um ein Gespür dafür zu bekommen, wie das zu betreuende Unternehmen „funktioniert“!**

Die Erkenntnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass die Unternehmen heterogen sind und unterschiedliche Rahmenbedingungen auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit einwirken. Die Unternehmen verfügen aus der Sicht des Arbeitsschutzes vor allem über unterschiedliche Rahmenbedingungen zu Sicherheit und Gesundheit. Diese Rahmenbedingungen sind betriebsspezifisch und somit gleicht kein Unternehmen dem anderen. Jedes Unternehmen hat besondere Eigenheiten (z. B. Einsatz von besonderen Arbeitsverfahren, spezifische Abläufe) und spezifische Bedarfe an sicherheitstechnischer Betreuung.

Für manche Fachkräfte mögen die Rahmenbedingungen im Unternehmen starr und vielleicht auch unveränderbar erscheinen. Diese betrieblichen Bedingungen sind aber so wie sie sind. Und die Fachkräfte müssen ihre Handlungsmöglichkeiten innerhalb dieser bestehenden Bedingungen ausschöpfen, um die Qualität des eigenen Handelns zu erhöhen. Die Fachkräfte, die am besten in den bestehenden Rahmenbedingungen tätig werden, große Wirkungen erzielen bzw. sich als wirksam einschätzen, legen eine hohe Qualität des Handelns an den Tag.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann sich nicht losgelöst vom System „Unternehmen“ betrachten und auch nicht so handeln. Sie ist vielmehr ein Teil dieses (Teil-)Systems, an das sie sich anpassen muss – ohne eigene Wertvorstellungen, Motivationen und Überzeugungen sowie erforderliche Ziele des Arbeitsschutzes aufzugeben. Die Bedingungen müssen als solche erkannt und akzeptiert, reflektiert und verarbeitet werden. Als Anpassen an die bestehenden Rahmenbedingungen wird z. B. verstanden:

- Sich auf das Unternehmen mit seinen Bedingungen einlassen, aber nie die eigene Richtung aus den Augen verlieren.
- Kleine Schritte gehen und nicht von heute auf morgen den Betrieb umkrempeln wollen.
- Nicht vom Ideal eines Unternehmens ausgehen, stattdessen das Unternehmen mit seinen positiven Eigenheiten aber auch Defiziten akzeptieren.
- Im Fluss des Unternehmens mitschwimmen, nicht gegen den Strom.
- Die Sprache des Unternehmens sprechen (Dresscode, informelle Informationsflüsse,...).
- Auf bereits Bestehendes aufsetzen, nicht das Rad neu erfinden wollen.

Wenn die Fachkräfte für Arbeitssicherheit keine Ansatzpunkte haben, das System direkt und bewusst zu verändern, können sie dennoch durch eine Verhaltensänderung (auf Umwegen) zu einer Systemänderung und Verbesserung der eigenen Rahmenbedingungen beitragen. Hiermit ist gemeint, dass die Fachkräfte ihr eigenes Verhalten im Unternehmen bewusst reflektieren: Wie kann ich mich so verhalten, um innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen eine höhere Wirksamkeit zu erreichen bzw. die Qualität meines Handelns zu erhöhen? Es ist aber stets zu berücksichtigen, dass hierüber die Wahrnehmung der Rolle der Fachkraft durch die anderen Akteure im Unternehmen verändert wird. Problematisch könnte es nämlich sein, wenn das eigene Verhalten, die eige-

nen Handlungen verändert werden und die Person für die betrieblichen Kooperationspartner nicht mehr dieselbe ist wie vorher.¹⁰⁵

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass eine Wirksamkeitssteigerung über eine Verhaltensänderung möglich wäre, falls die Fachkraft für Arbeitssicherheit bestimmte Ansätze verfolgt.

→ Sich den Umgebungsbedingungen anpassen, aber nicht in ihnen untergehen!

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ist Kooperation ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg. Je besser die Zusammenarbeit verläuft, desto wirksamer sind die Fachkräfte. Kooperation muss entsprechend gestaltet sein, damit sie erfolgreich ist.

Kooperation bedeutet, dass zwischen den Partnern Ziele und Werte geteilt werden (z. B. Verbesserung der Arbeitsbedingungen), gemeinsam durch Verhandlungen Lösungen gefunden werden und alle am Ende besser dastehen als vorher (erfolgreiche Kooperation). Erfolgreiche Kooperation bedeutet aber auch, die verschiedenen Sichtweisen der Kooperationspartner zu akzeptieren. Dazu muss die eigene Sichtweise ein Stück weit aufgegeben bzw. die eigene „Welt“ verlassen werden, um zu verstehen, welche Perspektive der Gesprächspartner auf das Problem/die Fragestellung hat: Jeder hat seine Sicht der Dinge.

Doch wie können Kooperationen erfolgreich verlaufen? Einige Qualitätskriterien sind:

- Jeder muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ihre Rolle und Aufgaben kennen; sich bekannt machen (Rolle und Aufgaben der Fachkraft müssen den betrieblichen Partnern bekannt sein).
- Die Fachkraft muss aus Eigeninitiative aktiv werden, den Kontakt suchen und kooperieren.
- Sie sollte Kooperationsangebote wahrnehmen und mit möglichst vielen Partnern kooperieren.
- Sie sollte Konflikte als Chance verstehen und sie konstruktiv zur Klärung problematischer Sachverhalte und Beziehungsstrukturen nutzen.

Die Kunst hierbei ist es nicht, gleiche Interessen in die richtige Richtung zu lenken. Vielmehr kommt es darauf an, unterschiedliche, ja sogar konkurrierende Interessen zu bündeln und trotzdem einen erfolgreichen Kooperationsverlauf anzustreben, also die Qualität der Kooperationen zu verbessern. In der betrieblichen Praxis der Fachkräfte für Arbeitssicherheit kann es z. B. in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, anderen betrieblichen Besprechungen oder auch bei informellen Kontakten mit Führungskräften und anderen betrieblichen Partnern zu Konfliktsituationen kommen, wenn unterschiedliche Meinungen zur Umsetzung bestimmter Maßnahmen im Arbeitsschutz bestehen. In solchen Situationen kann die Fachkraft eine moderierende Rolle übernehmen, um den Konflikt mit den Kooperationspartnern gemeinsam zu analysieren und schließlich zu lösen. Dies ist stark abhängig von den Einstellungen zu Konflikten seitens der Fachkraft und der Partner.

¹⁰⁵ In der Soziologie wird bei diesem Phänomen von der Gefahr gesprochen, dass Grenzen von sozialen Systemen überschritten werden.

Ein anderer Aspekt bei der Veränderung des Kooperationsverhaltens betrifft die quantitative Erhöhung der Anzahl an Kooperationen. Hiermit ist gemeint, dass die Fachkraft von sich aus eigeninitiativ Kooperationen sucht und anstrebt, z. B. durch die stärkere Einbeziehung des Betriebsarztes bei Fragen zum Arbeitsschutz (wie Gefahrstoffprobleme, psychische Belastungen) – soweit dies möglich ist, oder durch eine stärkere Einbindung der Mitarbeiter und Führungskräfte etwa bei Analysen und Beurteilungen. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass gerade die Kooperation mit dem Betriebsarzt in einigen Feldern verbesserungsfähig ist. Über eine quantitativ verstärkte Zusammenarbeit lässt sich die Qualität schrittweise verbessern. Bei einer erfolgreichen Kooperation spielen oft auch persönliche Beziehungen eine Rolle: Anonymität schafft eher Misstrauen. Hier kann es sinnvoll sein, das Gegenüber besser kennenzulernen, seine Sicht- und Denkweisen einzubeziehen und so auch die eigene Position im „Netzwerk Unternehmen“ zu stärken und eine bessere Einbindung zu erreichen.

→ Kooperationen erfolgreich gestalten!

Nach § 8 Abs. 2 ASiG sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit unmittelbar an den Leiter des Betriebs/der Organisation angebunden. Dennoch kommt es in ca. 30 % der Fälle in der Praxis vor, dass Fachkräfte nicht diese Stabsstellenfunktion bekleiden, sondern bei einer Führungskraft in der Linie angesiedelt sind. Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie macht nicht die formale Zuordnung der Fachkraft (direkt der Betriebsleitung unterstellt oder in einer Fachabteilung angesiedelt) den wesentlichen Einfluss auf Tätigkeit und Wirksamkeit, sondern die Möglichkeit, auf den Unternehmer direkt kommunikativ zuzugreifen. Die formale Unterstellung ist zwar eine mögliche kommunikationsvereinfachende Bedingung, aber keine hinreichende Voraussetzung, dass die Ziele im Arbeitsschutz erreicht werden (z. B. inhaltlich umfassende Unterstützungstätigkeit zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen) (siehe hierzu auch Hamacher, Ruttke, 2011, S. 16-18). Stattdessen zeigen sich beim Zugang zur Unternehmensleitung (über direkte informelle Kontakte: Einladungen zu Sitzungen, direkte Gespräche, mündliche Berichte) substantielle Zusammenhänge mit dem Tätigwerden und der Wirksamkeit der Fachkräfte in allen Feldern. Auf der Ebene der betrieblichen Merkmale ist der Zugang zur Unternehmensleitung ein prägendes Merkmal für eine erfolgreich tätige Fachkraft, d. h.: Ist der Zugang schlecht oder bestehen nur unregelmäßige Kontakte, empfinden sich die Fachkräfte als weniger wirksam.

Welche Handlungsmöglichkeiten hat die Fachkraft, um den Zugang zur Unternehmensleitung zu verbessern?

- Der Zugang zur Unternehmensleitung kann durch die eigene Rollenausübung nachhaltig verändert bzw. beeinflusst werden, wenn sich die Fachkraft als Berater der Unternehmensleitung versteht, diese unterstützt und in allen Fragen des Arbeitsschutzes berät als nicht in die Linienorganisation eingebundener Beauftragter.
- Wenn die Fachkraft bisher nicht oder nur kaum bei Sitzungen der Unternehmensleitung beteiligt wurde, sollte sie versuchen, dies dringendst zu ändern. Dazu sollte auch die gesetzliche Unfallversicherung Unterstützung bieten. Ein Minimum ist, sich stets darüber zu informieren, wann solche Sitzungen stattfinden und ob auch Fragen des Arbeitsschutzes auf der Agenda stehen. Zumindest sollte ein Informations-

system über sie betreffende Themen (z. B. über Protokolle) eingerichtet werden. Hier muss sich die Fachkraft selbst aktiv einbringen.

- ...

→ **Eigeninitiativ den Zugang zur Unternehmensleitung suchen!**

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie kann zwischen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Führungskräften von einer intensiven Kooperationstätigkeit ausgegangen werden. Vor dem Hintergrund des positiven Zusammenhangs zwischen Kooperationserfolg und Sicherheits- und Gesundheitskultur (siehe Abschnitt 4.10.1.6) kann die erfolgreiche Kooperation mit den Führungskräften (neben der Unternehmensleitung) als ein wesentliches Erfolgskriterium für die betriebliche Arbeitsschutzarbeit gesehen werden. Es gilt, diese Kooperation weiterhin zu verbessern z. B. durch folgende Aktivitäten der Fachkraft:

- Eine Möglichkeit besteht darin, eigeninitiativ den Kontakt zu Führungskräften und Unternehmensleitung zu suchen. Bestanden bisher wenige Kontakte oder beschränkten sich diese nur auf das Nötigste, kann versucht werden, in Gesprächen über Rolle und Aufgaben der Fachkräfte zu informieren.
- Durch Rollenunklarheiten können Konflikte entstehen und sich verschärfen. Bezüglich der Rolle der Fachkraft können Unklarheiten bei den Führungskräften bestehen, weil diese als Kontrolleur („Kontrolletti“) oder Problemverursacher und nicht als Problemlöser gesehen wird oder weil getrübtte Sichtweisen aufgrund der Vorerfahrungen mit Vorgängern bestehen. Hier empfiehlt es sich ebenfalls, über Rolle und Aufgaben der Fachkräfte zu informieren und ständig die eigenen Handlungen und deren Auswirkungen zur hinterfragen.
- Für die verschiedenen Funktionsträger im Betrieb, die zum Teil aufgrund ihrer Funktion unterschiedliche Ziele verfolgen und Interessen haben, muss die Fachkraft ein Gespür haben bzw. entwickeln und ggf. moderierend/vermittelnd wirken.
- Um mit Führungskräften auf Augenhöhe kommunizieren zu können, reicht es nicht aus, nur über ein breites Spektrum an Fachkompetenzen zu verfügen. Es kommt auf ein Gefüge von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen an, über die die Fachkräfte gleichermaßen verfügen müssen. Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie (Validierung durch Führungskräfte) haben die Fachkräfte Fortbildungsbedarf insbesondere bei den Sozialkompetenzen.

→ **Zusammenarbeit mit den Führungskräften suchen!**

In § 10 ASiG ist eine umfassende Kooperation zwischen Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit bei der Erledigung ihrer Aufgaben gefordert. Mit der Reform der DGUV Vorschrift 2 ist dieses Kooperationserfordernis noch einmal unterstrichen worden. Die Kooperation mit dem Betriebsarzt ist im Vergleich zur Kooperation mit den Führungskräften oder auch der Personalvertretung jedoch verbesserungsfähig (siehe hierzu Abschnitt 6.4.6.3).

- Insbesondere die Kooperation bei der gemeinsamen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hat nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ein größeres Potenzial zur Verbesserung. Daher wird empfohlen, dass die Fachkräfte noch stärker als bisher die Kooperation mit dem Betriebsarzt suchen und ihn bei Gefährdungsbeurteilungen stärker einbeziehen.
- Etwa zwei Drittel der Fachkräfte arbeiten mit externen Betriebsärzten zusammen. Intern angestellte Fachkräfte haben oft einen besseren Draht zum Unternehmen und sind näher am Geschehen. Daher bietet sich gerade hier die Möglichkeit, den Betriebsarzt häufiger zu kontaktieren, wenn es Führungskräfte oder Unternehmensleitung nicht tun.
- Die Initiative zur Zusammenarbeit geht eher von den Fachkräften aus. Hier sollte also auch Sensibilisierungsarbeit gegenüber dem Betriebsarzt geleistet werden. Das beinhaltet u. a. ein Informieren über die eigene Interpretation und Wahrnehmung von Rolle und Aufgaben der Fachkraft mit dem Ziel, gemeinsame Schnittmengen zu finden oder sich abzugrenzen, um eine bedarfsorientierte Betreuung des jeweiligen Unternehmens zu gewährleisten.
- Die betriebliche Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 kann als Anlass genutzt werden, das Kooperationsverhältnis mit dem Betriebsarzt aufzubauen bzw. zu verbessern, z. B. wenn man bei den Verhandlungen bzw. Gesprächen zur Ermittlung, Festlegung und Vereinbarung der Betreuungsleistungen eine gemeinsame Strategie zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes verfolgt und als Team auftritt.

→ Stärker die Kooperation mit dem Betriebsarzt suchen!

Unter persönlichen Ressourcen werden sowohl individuelle (Fachkompetenzen) als auch organisationale Ressourcen (Mittel) verstanden, die seitens der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Aufgabenerfüllung genutzt werden können.

Es geht also immer um die Fragen: Was weiß ich? Was kann ich? Und wo sind meine Grenzen? Woher bekomme ich Unterstützung?

Grundsätzlich sollten die Fachkräfte in der Lage sein, ihre Ressourcen gezielt einzusetzen. Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie erlangen die persönlichen Ressourcen für nahezu alle Wirksamkeitsfelder eine hohe Bedeutung. Wenn die Sifas besser ausgestattet sind, sind sie wirksamer.

Unter *individuellen Ressourcen* werden z. B. die Fähigkeiten verstanden, sich auch in belastenden Situationen noch auf die Tätigkeit zu konzentrieren, mit Stress gut umgehen zu können oder (eigene) Ziele zu erreichen. Es kommt darauf an, dass die Fachkräfte in bestimmten Situationen darauf zurückgreifen und diese auch einsetzen, z. B. indem in Stresssituationen auf Bewältigungsstrategien zurückgegriffen wird.

Die *organisationalen Ressourcen*, d. h. die zeitliche, finanzielle, räumliche, gerätetechnische und sonstige Ausstattung sowie die personelle Unterstützung, sollten verfügbar sein und müssen optimal genutzt werden. Hierzu zählen z. B. (siehe hierzu Wienhold, 2005, S. 26):

- Zeitgemäße Büroausstattung,
- Verfügbarkeit von Mess- und Prüfgeräten,
- EDV, Internetzugang,
- Zeitgemäße Moderationsmittel,
- Projektionsgeräte, Foto- und Videotechnik,
- Personelle Kapazitäten (allgemeine Büroarbeiten, Assistenzarbeiten für die Effektivierung der fachkundlichen Arbeit der Sifa usw.),
- Grundausrüstung mit Regelwerk und Fachliteratur.

Auf das Vorhandensein dieser organisationalen Ressourcen als wesentliche Voraussetzung für ein effektives Handeln sollte die Fachkraft gegenüber den Entscheidungsträgern immer wieder hinwirken.

→ Persönliche Ressourcen und personelle Unterstützung nutzen!

Eine wesentliche Erkenntnis aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie besteht darin, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich besonders intensiv mit der Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung befassen, am wirksamsten sind.

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument und Hilfsmittel des betrieblichen Arbeitsschutzes, um das Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine Steuerung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu erreichen. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen für die Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und speziell zur Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung die größten Zusammenhänge mit der Gesamtwirksamkeit und der Wirksamkeit in speziellen Feldern.¹⁰⁶ Es empfiehlt sich daher für die Tätigkeit der Fachkraft im Unternehmen, weiterhin stark auf dem Gebiet der Gefährdungsbeurteilung tätig zu sein. Falls dies bisher nicht erfolgt ist, sollten Prozesse initiiert werden, ein System der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb zu verankern und die Fachkraft bei den Gefährdungsbeurteilungen stärker zu beteiligen (Unterstützung der Führungskräfte bei der Durchführung, Auswertung der Ergebnisse usw.).

→ Tätigkeitsschwerpunkte setzen! Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung stärker fokussieren!

Aus den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie wird der Zusammenhang der vier Wirksamkeitsfelder untereinander deutlich (siehe auch Abschnitt 2.4.1). Fachkräfte, die in den Feldern *menschengerechte Arbeitsgestaltung*, *Arbeitsschutzorganisation und -kultur*, *Gefährdungsreduktion* hoch wirksam sind, erzeugen den größten betrieblichen Nutzen. Das Wirksamkeitsfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung weist hier die größten Zusammenhänge auf (siehe Abbildung 8-13). Dies kann gleichzeitig als ein Indikator für die

¹⁰⁶ Bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung sind die Zusammenhänge mit der Tätigkeit „Hilfe für Führungskräfte“ marginal größer (siehe hierzu Abschnitt 6.3.2.1).

Qualität der Betreuung gesehen werden: Sifas, die hoch wirksam sind, insbesondere bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung, erzeugen einen hohen betrieblichen Nutzen.

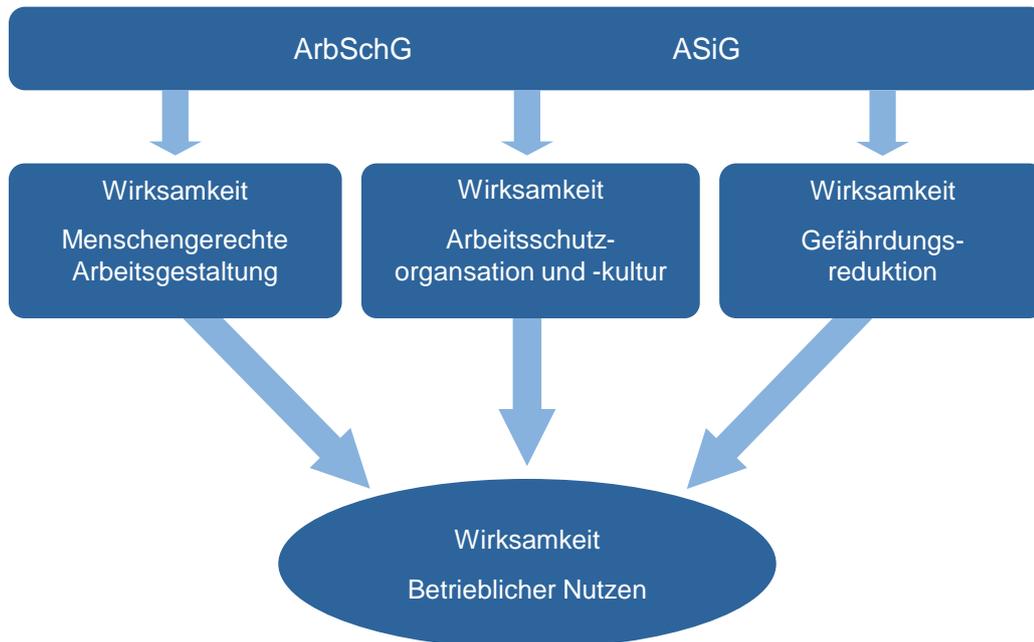


Abbildung 8-13: Struktureller Zusammenhang zwischen den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten sich also intensiver mit Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung befassen, um einen größtmöglichen betrieblichen Nutzen zu erzeugen, wie z. B.:

- Tätigkeiten zum demografischen Wandel
- Tätigkeiten zu physischen und psychischen Gefährdungen
- Gesundheitsförderung

→ Intensivere Beschäftigung mit Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, um einen größeren betrieblichen Nutzen zu erzeugen!

8.2.1.3 Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen und auf die Ausgestaltung der sicherheitstechnischen Betreuung

Wie können die Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen Einfluss nehmen?

Hierzu zählen auch die Fragen zur Einflussnahme auf die Ausgestaltung der sicherheitstechnischen Betreuung im Unternehmen und zur Nutzung der Chancen der DGUV Vorschrift 2. Grundsätzlich bestehen große Chancen durch die Reform der UVV „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2), die sicherheitstechnische Betreuung am konkreten betrieblichen Bedarf auszurichten.

Bislang wurden die erforderlichen Personalressourcen für die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung als sogenannte Einsatzzeiten rein rechnerisch ermittelt. In-

haltliche Fragen und betriebliche Bedürfnisse spielten für die Festlegung der Einsatzzeiten eine untergeordnete Rolle. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit gestalten auf der Basis des Arbeitssicherheitsgesetzes selbst die Inhalte der Betreuung.

Mit der DGUV Vorschrift 2 wird ein neues Grundprinzip für die Ermittlung und Festlegung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuungsleistungen etabliert: Die Inhalte der Betreuung sind zunächst konkret anhand des Bedarfs des jeweiligen Betriebes zu ermitteln und zwischen Betriebsarzt und Fachkraft aufzuteilen. Die in DGUV Vorschrift 2 beschriebenen Aufgabenfelder und Leistungskataloge stecken präzise den Rahmen für die Betreuungsleistungen ab. Auf Basis der ermittelten Leistungen ist dann der erforderliche Aufwand festzulegen und im Betrieb zu vereinbaren.

Hierbei haben Unternehmer, Betriebs-/Personalrat, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit eng zusammenzuarbeiten (siehe Abbildung 8-14).

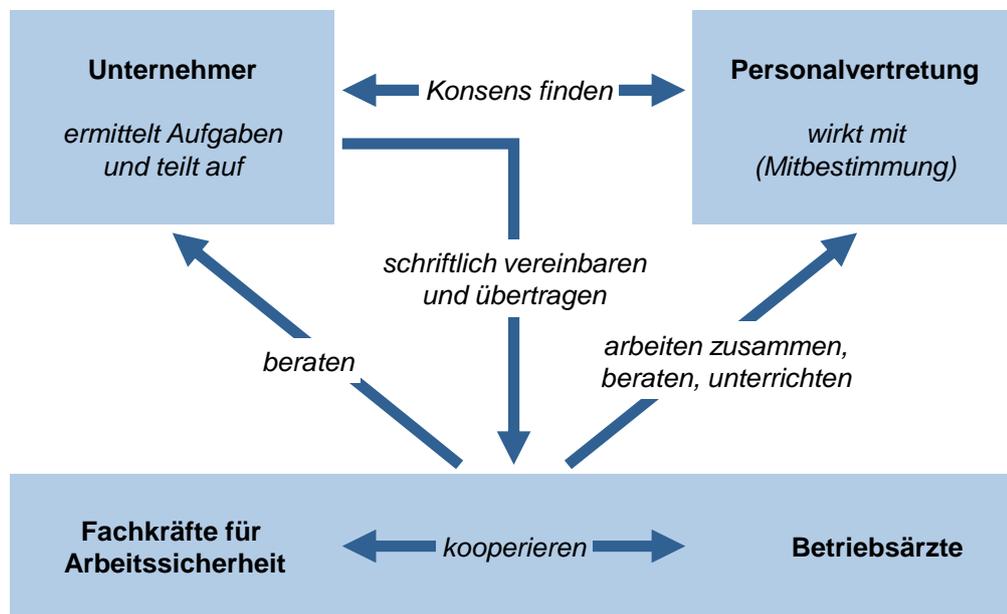


Abbildung 8-14: Handlungsrahmen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

Die empirischen Befunde der Sifa-Langzeitstudie haben gezeigt, dass insbesondere die präventiven Tätigkeiten (z. B. eigene vorausschauende Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen, Unterstützung bei Baumaßnahmen einschließlich Umbau und Nutzungsänderung von Arbeitsstätten, Mitwirkung bei Planungs-, Beschaffungs- und Investitionsvorgängen) und die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutzmanagement einen wesentlichen Einfluss auf die Wirksamkeit haben. Die DGUV Vorschrift 2 mit den Leistungskatalogen der Grundbetreuung und der betriebspezifischen Betreuung gibt den Fachkräften für Arbeitssicherheit eine gute Übersicht zu den Aufgaben und damit eine Handlungsanleitung für das Tätigwerden. Sie ist somit ein gutes Handwerkszeug, um die anfallenden Aufgaben im Arbeitsschutz programmatisch abzuarbeiten.

→ Chancen und Möglichkeiten der DGUV Vorschrift 2 nutzen!

Wie im Betrieb kommuniziert und kooperiert wird, hängt in großem Maße von der Sicherheits- und Gesundheitskultur, von der Führungskultur bzw. von den Vorgaben des Ma-

nagements ab. Das Management bildet den zu priorisierenden Ansatzpunkt, nachhaltig die Kooperation und Kommunikation im Arbeitsschutz zu verbessern. Hier muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig werden und mit geeigneten Maßnahmenvorschlägen darauf hinwirken, dass hierüber eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Organisation erreicht wird, z. B. über:

- Institutionalisierung der Kooperation durch Verfahrensregeln
- Integration in Besprechungsformen
- Schaffung geeigneter Gremien/Foren

Die bisherigen Befunde aus der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass hinsichtlich der Kooperation mit Leitungsebene, Führungskräften und Personalvertretung ein differenziertes Bild gezeichnet werden muss. Während die Kooperation mit Betriebsleitung und Führungskräften – sowohl die Quote der Zusammenarbeit als auch die Qualität insgesamt betreffend – als positiv eingeschätzt wird, zeigt sich bei der Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und insbesondere mit dem Betriebsarzt ein anderes Bild. Gerade die Kooperation mit den Betriebsärzten ist stark verbesserungswürdig.

Mit der DGUV Vorschrift 2 und der sich daraus ergebenden Ausgestaltung und Vereinbarung der Betreuungsleistungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes gemeinsam mit dem Unternehmer und dem Personal-/Betriebsrat besteht die große Chance, dass der betriebliche Arbeitsschutz in Unternehmen mit einer neuen Qualität diskutiert wird. Es wird über konkrete Inhalte der Betreuung diskutiert und über das, was der Betrieb im Arbeitsschutz umsetzen will, bzw. wie Fachkräfte und Betriebsärzte hier betreuen können. Hierüber können auch Kommunikationsprozesse angestoßen sowie die Kommunikation über den Arbeitsschutz und mit anderen betrieblichen Akteuren verbessert werden. Wenn die Fachkraft bisher wenig Kontakt zum Betriebsarzt hatte und es auch in der betrieblichen Präventionsarbeit wenig Überschneidungen gegeben hat, kann dieser Punkt bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 aufgenommen werden. Hier bietet es sich an, Regeln für die Zusammenarbeit bereits bei der Aufgabenvereinbarung festzulegen. Sinnvoll kann es in diesem Zusammenhang auch sein, eine regelmäßige Evaluation der Zusammenarbeit zu vereinbaren und ggf. regelmäßig steuernd einzugreifen. Damit könnte eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit erreicht werden. Sollten im Unternehmen dafür bereits Instrumentarien existieren, wäre eine Eingliederung in das vorhandene Vorgehen sinnvoll. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten diesen Prozess aktiv vorantreiben.

Die DGUV Vorschrift 2 kann auch als Aufhänger dazu genutzt werden, den betrieblichen Arbeitsschutz weiter voran zu bringen, z. B. über Kampagnen und Projekte (Hebelwirkung der DGUV Vorschrift 2). Erzielte Erfolge sollten dann auch kommuniziert und einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (innerbetrieblich und z. B. in der Branche).

→ Kommunikation im Arbeitsschutz und Kooperation mit anderen Akteuren im Unternehmen verbessern – auch die erzielten Erfolge kommunizieren!

Eine Veränderung der Rahmenbedingungen lässt sich über eine stärkere Fokussierung der menschengerechten Arbeitsgestaltung erreichen. Wenn im Unternehmen in diesem Feld ein Tätigwerden der betrieblichen Partner im Arbeitsschutz erfolgt, dann verändert

dies auch das Führungsverhalten sowie die betrieblichen Strukturen und Prozesse, z. B. wenn ein Leitbild die Aspekte der menschengerechten Arbeitsgestaltung berücksichtigt oder wenn diese Aspekte in Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

Bei den Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung¹⁰⁷ geht es vor allem um das Führungsverhalten. Führungskräfte wirken durch ihre Aufgaben (z. B. Anweisen, Delegieren) und ihr Verhalten erheblich auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ein. Wenn Führungskräfte Aspekte der menschengerechten Arbeitsgestaltung in ihr Repertoire aufnehmen und in ihrem Handeln berücksichtigen, d. h. bei der Erteilung von Arbeitsaufträgen das Potenzial physischer oder psychischer Belastungen kennen, die individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen berücksichtigen und entsprechende Anweisungen geben, verändern sich die Rahmenbedingungen. Es sind Auswirkungen auch auf der Ebene der Sicherheits- und Gesundheitskultur zu erwarten. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann dies z. B. dadurch erreichen, dass sie selbst in diesem Feld intensiver tätig wird. Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ist aber gerade bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung bei Tätigkeit und Wirksamkeit ein hohes Steigerungspotenzial bei den Fachkräften erkennbar.

→ Über menschengerechte Arbeitsgestaltung Rahmenbedingungen verändern

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie weisen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen hin, unter denen Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Unternehmen tätig werden. Die DGUV Vorschrift 2 enthält in ihren Aufgabenkatalogen der Grundbetreuung 37 Aufgabenfelder und in der betriebsspezifischen Betreuung 16 Aufgabenfelder, die berücksichtigt werden müssen. Hier gilt es, entsprechend dem betrieblichen Bedarf Schwerpunkte in der Betreuung zu setzen. Dies erfordert auf Basis der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen eine systematische Analyse des Unternehmens. Die bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 zeigen (siehe hierzu DGUV, 2011), dass die Unternehmen unterschiedliche Schwerpunkte in der Betreuung setzen – in der betriebsspezifischen Betreuung, aber auch schon in der Grundbetreuung. Die Faktoren, die hierauf Einfluss haben, sind vielfältig. Die Unternehmen unterscheiden sich z. B. hinsichtlich des Stands des Arbeitsschutzes, der vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen und der Strukturen im Arbeitsschutz. Ein weiterer Einfluss kann davon ausgehen, ob ein Arbeitsschutzmanagementsystem vorhanden oder nicht vorhanden ist. Hier empfiehlt es sich, Schwerpunkte in der Betreuung zu setzen, für die entsprechende Ziele mit dem jeweiligen zeitlichen Rahmen vereinbart werden sollten. So könnte beispielsweise ein Unternehmen für das kommende Jahr die Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen oder die Beschäftigung mit psychischen Belastungen, Demografie oder Gesundheitsförderung als Schwerpunkt setzen.

Neben diesen betrieblichen Einflussfaktoren spielen aber auch personenbezogene Faktoren eine Rolle, z. B. wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Rolle und Aufgaben im Unternehmen wahrnehmen, welche Beiträge sie in den einzelnen Aufgabenfeldern leisten können z. B. bei der Gefährdungsbeurteilung oder beim Arbeitsschutzmanagement. Genauso wie Ziele für Schwerpunkte im Unternehmen vereinbaren werden sollten, können

¹⁰⁷ Siehe hierzu auch Abschnitt 6.2.

auch persönliche Ziele der Fachkräfte für solche Schwerpunkte z. B. im Jahresrahmen festgelegt werden. Auch hierbei gilt es, vorhandene Praktiken im Unternehmen zu nutzen. Die Fachkräfte haben bei Ermittlung, Festlegung, Vereinbarung und natürlich auch bei der Erbringung der Betreuungsleistungen einen großen Einfluss darauf, wie letztendlich die Betreuung des Unternehmens ausgestaltet werden kann. Hier kommt es in erster Linie darauf an, dass die Fachkräfte Erfahrungen bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2, der Leistungsbeschreibung und Aufwandsabschätzung, der Dokumentation und Überprüfung der Leistungen (Fortschreibung) sammeln. Die sicherheitstechnische Betreuung wird somit als kontinuierlicher Verbesserungsprozess betrieben.

→ Schwerpunkte in der Betreuung setzen orientiert am betrieblichen Bedarf

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudien zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Handeln und Wirksamwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Kenntnisse der Fachkräfte über die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit des betreuten Betriebs bilden einen Ansatz, die Anschlussfähigkeit herzustellen, z. B. durch Vorschläge, Konzepte oder Lösungsansätze, die diese Kultur nicht unberücksichtigt lassen. In der eigenen Vorbildfunktion und im Verhalten der Fachkraft liegt zudem ein sehr großes Potenzial, diese Sicherheits- und Gesundheitskultur mitzugestalten und auch zu verändern. Die Fachkraft wird im Unternehmen wahrgenommen als jemand, der sich mit Arbeitsschutz beschäftigt.

Hier kommt es nun auch auf ihr eigenes Rollenbild (Selbstbild) und ihre Rollenausübung an: Sieht sich die Fachkraft selbst als Berater oder als durchführende Instanz (Unterweisungen durchführen, Betriebsanweisungen erstellen)?

Es kommt auch auf die Wahrnehmung der Rolle der Fachkraft durch Mitarbeiter und Führungskräfte an (Fremdbild): Wird sie im Unternehmen als Verantwortlicher für den Arbeitsschutz oder als fachkundiger Berater der Führungskräfte/ Unternehmensleitung wahrgenommen?

Dieses Rollenbild kann von der Fachkraft selbst mit beeinflusst werden – vorausgesetzt sie kennt das eigene Rollenbild und füllt es dementsprechend mit Leben. Die empirischen Befunde haben hier gezeigt, dass Fachkräfte, die sich als durchführende Instanz sehen, wenig wirksam handeln. Dennoch erstellt ein Großteil der Fachkräfte die Gefährdungsbeurteilungen, die Betriebsanweisungen oder führt Unterweisungen statt der Führungskräfte durch. Das hat negative Auswirkungen auf die betriebliche Sicherheits- und Gesundheitskultur.

Selbst- und Fremdbild charakterisieren nicht nur die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen. Die Fachkräfte haben auch Einfluss auf die gelebte Sicherheits- und Gesundheitskultur, z. B. indem sich Führungskräfte und Mitarbeiter für den Arbeitsschutz verantwortlich fühlen. Um entsprechend einer guten Sicherheits- und Gesundheitskultur zu handeln und diese nachhaltig positiv zu beeinflussen, sollte die Fachkraft z. B.:

- in Interaktionen (Sitzungen, Gesprächen, ...) konstruktive Diskussionen anstreben und konsensorientiert handeln,

- nicht defizitorientiert agieren, d. h., bei Begehungen nicht nur auf Mängel und Gefährdungen schauen, Mitarbeiter nicht nur auf Fehler ansprechen usw., stattdessen eine ressourcenorientierte Sichtweise haben und auch positive Dinge benennen,
- respektvoll mit Mitarbeitern und Führungskräften umgehen,
- aufrecht sich selbst und anderen gegenüber sein (Integrität),
- Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen,
- Eigeninitiative zeigen, proaktiv handeln und Problemen (im Arbeitsschutz) proaktiv begegnen, d. h., noch ehe das betreute Unternehmen zu reaktiven Handlungen/Maßnahmen gezwungen wird (z. B. nach einem Unfall).

→ Entsprechend der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen handeln! Aber auch die Sicherheits- und Gesundheitskultur gestalten!

8.2.1.4 Eigene Potenziale nutzen

Das breit gefächerte Aufgabenspektrum setzt voraus, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit „Generalist“ ist und über ein Grundlagenwissen auf allen Gebieten des Arbeitsschutzes sowie auf angrenzenden Gebieten (wie Umwelt-, Brand-, Katastrophenschutz) verfügt. Die Fachkraft muss aber auch „Spezialist“ für Sicherheit und Gesundheit bezüglich besonderer betrieblicher Schwerpunkte sein, d. h., sie spezialisiert sich in bestimmten Themenbereichen (z. B. Gefahrstoffe, besondere Geräte, Verfahren). Sie ist in jedem Fall ein fachkundiger Berater in Fragen des Arbeitsschutzes, muss sich aus Eigeninitiative heraus (spezielles) Wissen aneignen und sich durch ständige Fortbildung auf dem Laufenden halten. Eigene Potenziale zu kennen, zu nutzen und diese ggf. weiterzuentwickeln sind Voraussetzungen dafür, erfolgreicher zu handeln. Nur so können eigene Stärken und Talente sinnvoll eingesetzt werden.

Doch wie können eigene Potenziale bei der Beratung und Unterstützung der Unternehmen erkannt und genutzt werden?

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass sich Fachkräfte für Arbeitssicherheit als fachkundiger Berater im Arbeitsschutz verstehen. Aufgaben und Stellung der Fachkräfte sind formal durch das ASiG geregelt. Die Aufgaben werden näher konkretisiert durch die Aufgabenkataloge der DGUV Vorschrift 2 (siehe hierzu auch Abschnitt 6.4 zu DGUV Vorschrift 2). Hieraus leitet sich die Rolle der Fachkräfte im Unternehmen ab. Sie sind in erster Linie beratend und unterstützend tätig. Doch was heißt beraten und unterstützen? Die Fachkräfte geben – wie andere Unternehmensberater auch – ihr Wissen, ihr Know-how weiter an ihre Klienten (Wissenstransfer) und haben zum Ziel, durch eine praktische Anleitung zur Problemlösung beizutragen. Die Umsetzung dieser Vorschläge ist dann Sache des Klienten – in diesem Falle des Unternehmers oder der Führungskräfte.

Vor dem schon beschriebenen Hintergrund komplexer Systeme, Systemzusammenhänge, aber auch komplexer Fragen und Probleme im Arbeitsschutz, die es für die Unternehmen zu lösen gilt, kommt der Fachkraft eine besondere Rolle zu: Sie ist als fachkundiger Berater mit einer hohen Problemlösungskompetenz ausgestattet und verfügt über ein Repertoire an Problemlösungsstrategien, auf die das Unternehmen zurückgreifen sollte.

Das betrifft auch moderne Themen im Arbeitsschutz (wie z. B. demografischer Wandel, psychische Belastungen, Gesundheitsförderung, Beschäftigungsfähigkeit).

Aus den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie wissen wir jedoch, dass für Fachkräfte vor allem klassische sicherheitstechnisch-orientierte Tätigkeiten im Vordergrund des Handelns stehen. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein. Bei den Befragten handelt es sich in erster Linie um Berufseinsteiger hinsichtlich des Berufsbildes der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit sehr umfangreich vorhandenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen als Ingenieure und Techniker. Es kann deshalb angenommen werden, dass sich diese Fachkräfte zu Beginn ihrer Tätigkeit besonders auf ihre gelernten Kompetenzen und auf die traditionellen Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder konzentrieren, z. B. weil so mehr Sicherheit und weniger Konflikte bei der Ausübung der Tätigkeit erwartet werden. Ein derartiges Vorgehen ist aber auch möglicherweise durch Rollenwahrnehmungen der anderen betrieblichen Akteure zu erklären. Denn noch immer sind die Rollenbilder und die damit verbundenen Erwartungen, mit denen Fachkräfte im betrieblichen Alltag konfrontiert werden, häufig eher am Bild des Sicherheitsspezialisten und technischen Problemlösers orientiert als am modernen Berater zum Arbeitsschutz, der betriebliche Prozesse initiiert, steuert und überwacht. Doch diese Sichtweise greift zu kurz, da sich die Arbeitswelt in einem Wandel befindet, „weiche“ Faktoren die klassischen technischen Probleme abgelöst haben und sich auch das Rollenbild der Fachkraft dementsprechend gewandelt hat.

Fragen zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen, zum Umgang mit dem demografischen Wandel oder zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Führung sind in den Aufgabenkatalogen gemäß DGUV Vorschrift 2 vorgesehen und gehören somit zu den originären Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach ASiG. Gerade die Fachkräfte können hier substantielle Beiträge liefern z. B. durch ihre systematische Herangehensweise und die Verwendung systemischer Ansätze bei der Problemlösung.

Wenn die Fachkraft also nur in der Rolle als Sicherheitsspezialist wahrgenommen wird, gilt es durch geeignete Maßnahmen die Personen aufzuklären und über die eigene Rolle zu informieren. Ist die Fachkraft neu in einem Unternehmen oder ist ihre Rolle im Unternehmen noch nicht klar, empfiehlt es sich, das Gespräch mit der Geschäftsführung und den Führungskräften zu suchen und diese über Aufgaben und Rolle der Fachkräfte aufzuklären bzw. über die eigene Rollenausübung zu sprechen. Auf eine Richtigstellung „von oben nach unten“ sollte hingewirkt werden. Im betrieblichen Alltag sollte die Fachkraft auch vielfältige Möglichkeiten nutzen, selbst auf ihre Rolle und ihre Aufgaben hinzuweisen. Nicht selten werden dabei Diskussionen und Konflikte entstehen. Wichtige Voraussetzung für deren Lösung ist allerdings, die eigene Rolle und die Aufgaben korrekt zu kennen. Letztlich wird sich ein Rollenbild nur durch entsprechendes Handeln verändern und manifestieren.

→ Rolle als fachkundiger Arbeitsschutzberater stärken, um Effizienz zu erzielen– Problemlösungskompetenzen/-strategien und systemischen Ansatz bei der Problemlösung einsetzen

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie steht auf der Ebene der Personenfaktoren die kooperative Zielorientierung in einem substantiellen Zusammenhang mit der Gesamtwirksamkeit und der Wirksamkeit in speziellen Feldern. Bei der kooperativen Zielorientierung

handelt es sich darum, wie gut die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Mitarbeitern ihre Ziele vermitteln und wie gut sie Konflikte mit den Führungskräften lösen kann. Die Zielformulierung und Zielerreichung bildet also eine Facette dieser Arbeitsweise.

Was für die Mitarbeiter in den Unternehmen generell bei der Arbeit gilt, ist ebenso für die Fachkräfte in ihren täglichen Aufgaben relevant: Ziele sind die Basis für den Erfolg – erreichte Ziele die Grundlage zur Fortsetzung. Wirksame Tätigkeit beruht auf der Analyse von Daten und Informationen. Die Fachkraft muss konsequent und regelmäßig ihre eigene Tätigkeit analysieren und bewerten. Hieraus sind Ziele abzuleiten und Planungen vorzunehmen (Wienhold, 2005, S. 35).

Ziele setzen bedeutet Verantwortung für sein eigenes Handeln zu übernehmen und Kontrolle auszuüben, denn: Wenn man nicht genau weiß, wo man hin will, landet man leicht da, wo man nicht hin wollte.

Folgende Mindestanforderungen werden an die Zielformulierung gestellt:

- Ziele müssen spezifisch sein: Sie müssen klar definiert und so präzise wie möglich sein („Ich erhöhe die Anzahl meiner direkten Kontakte zur Unternehmensleitung ...“).
- Ziele müssen messbar sein: Das Ziel muss durch quantitative Messgrößen überprüfbar sein („... um 25 % ...“).
- Ziele müssen terminiert sein: Das Ziel gibt einen konkreten Zeitrahmen vor („... bis zum 31.12.2012“).
- Ziele müssen von der Person beeinflussbar sein. Das heißt, Unfallzahlen als Ziel kann die Sifa nur indirekt beeinflussen, sie sind daher kein mit eigenen Mitteln erreichbares Ziel.

Die Zielerreichung muss kontrolliert werden, ggf. ist das Ziel anzupassen und es sind neue Ziele zu formulieren. Es empfiehlt sich auch, bei der Zielsetzung strategisch vorzugehen, d. h., Ziele wie Meilensteine zu sehen, die Schritt für Schritt erreicht werden. So lassen sich auch herausfordernde Ziele definieren und erreichen und mit der eigenen Arbeitsplanung ist ein Kompetenzgewinn verbunden. Über diesen Kompetenzgewinn lässt sich die Qualität des Handelns verbessern.

→ Eigene Arbeit planen! Eigene Ziele setzen und Zielerreichung kontrollieren!

Das Maß, in dem sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit ihrer Arbeitstätigkeit und ihren Aufgaben identifizieren kann, beeinflusst ihre Motivation und ihr Handeln umfassend. Die Identifikation wird hierbei als ein Teilaspekt der Motivation und des Handelns von vielen anderen betrachtet.

Den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie ist zu entnehmen: Je höher die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und dem zu betreuenden Unternehmen ist, desto wirksamer empfinden sich die Fachkräfte – es sind wohl genau diejenigen, die mit viel Herz und Antrieb bei der Sache sind. Die Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit und mit dem Betrieb steht auch im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der eigenen Rolle der Fachkraft als Berater und mit den persönlichen Ressourcen. Aus diesen Gründen ist es von großer Bedeutung, dass sich die Fachkräfte mit ihrer Tätigkeit und dem betreuten Unternehmen identifizieren und eben nicht nur Dienst nach Vorschrift (innere

Kündigung) und nur das Nötigste in den Unternehmen tun. Doch was macht die Identifikation mit der Sifa-Tätigkeit aus?

- Grundlage für die Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit ist es, die eigenen Aufgaben und die eigene Rolle zu kennen, zu akzeptieren, zu verinnerlichen und auch im Betrieb auszuüben. Sicher spielen an dieser Stelle oft auch moral-ethische Motivlagen eine wesentliche Rolle, da ein Beitrag zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten geleistet wird.

Aber auch der Spaß mit der vielseitigen Tätigkeit als Fachkraft hat Einfluss auf die Identifikation: Finde ich mich in der Rolle der Fachkraft zurecht? Erlebe ich die Tätigkeit als sinnstiftend? Werde ich gefordert und kann ich mich beweisen?

Die Frage, welche Aspekte gegen eine Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit sprechen, kann mitunter mit dem falschen Rollenbild der betrieblichen Funktionsträger bzw. auch mit den damit verbundenen falschen Erwartungen der Beteiligten an die Fachkraft beantwortet werden. Lässt sich die Fachkraft lediglich auf klassische sicherheitstechnisch-orientierte Tätigkeiten zurückdrängen, kann sie weder der umfassenden Sifa-Rolle gerecht werden noch bewirkt sie im Unternehmen wirklich etwas im Arbeitsschutz, wie die empirischen Befunde zeigen.

- Auf betrieblicher Seite können folgende Fragen einen Einfluss auf die Identifikation der Fachkraft mit dem betreuten Unternehmen haben: Bin ich extern oder intern beschäftigt? Was wird produziert bzw. welche Dienstleistung wird erbracht, und wie stehe ich dazu? Wie laufen die Kommunikationswege im Unternehmen ab, und habe ich Anschluss? Werde ich bei relevanten Entscheidungsprozessen konsultiert und beteiligt? Wie läuft die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, und empfinde ich dies als konstruktiv, angenehm, wohlwollend mir gegenüber? Wird meiner Funktion als Fachkraft und auch meiner Person ein hohes Maß an Wertschätzung z. B. seitens der Führungskräfte entgegengebracht? Habe ich ausreichend Ressourcen zur persönlichen Fortbildung bzw. Weiterentwicklung? Stimmen meine Ziele mit denen des Unternehmens überein, insbesondere mit der Arbeitsschutzpolitik und den Arbeitsschutzzielen?

Das Prestige des Unternehmens, die Führungskultur und -werte können ebenfalls bedeutende Einflussfaktoren sein. Einige dieser Faktoren können durch die Fachkräfte aktiv beeinflusst werden, auf andere hat sie gar keinen Einfluss. Hier gilt es, die Einflussmöglichkeiten zu identifizieren und sich selbst aktiv einzubringen. Häufig wollen die betrieblichen Beteiligten nicht bewusst ausgrenzen, sondern es herrscht bei ihnen schlicht Unkenntnis. Aktiv einbringen heißt in diesem Zusammenhang, auf Entscheidungsträger zugehen und sowohl formale (z. B. in ASA-Sitzungen) als auch informelle Wege (z. B. Gespräche am Mittagstisch) aufbauen, um wahrgenommen und beteiligt zu werden. Dies ist häufig nicht von heute auf morgen getan, aber mit der Zunahme von Akzeptanz und Wertschätzung über die Zeit verändert sich auch die Identifikation und zwar sowohl mit der Tätigkeit als auch mit dem Unternehmen.

→ Sich mit der Tätigkeit und dem zu betreuenden Unternehmen identifizieren!

Wenn sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit ihrer Tätigkeit und dem betreuten Unternehmen identifiziert, ist ein elementarer Bestandteil eines späteren Wirksamkeitsempfindens geschaffen. Doch wie kann die Fachkraft damit umgehen, wenn es nicht so ist?

Eine der größten Schwierigkeiten besteht für die Fachkräfte sicherlich häufig darin, dass (Wert-)Vorstellungen, Interessenlagen, Meinungen und Standpunkte in Arbeitsschutzfragen zwischen verschiedenen Funktionsträgern (Fachkraft, Führungskräfte, Betriebs-/Personalrat etc.) auseinanderklaffen. Wenn die Probleme nicht gelöst werden und sich Konflikte verschärfen, kann dies dazu führen, dass die Identifikation mit Tätigkeit und Unternehmen negativ beeinflusst wird. Ein Grund kann z. B. sein, dass ein Akteur sich auf Rechtsgrundlagen bezieht und hiervon nicht abweicht bzw. wenn fehlende Rechtsgrundlagen/-bezüge („Wo steht das?“) als Argument für ein „Beiseite-kehren“ eines Problems herangezogen werden.

Auch unterschiedliche Erwartungshaltungen können Probleme verursachen, z. B. wenn die Fachkraft aus Arbeitsschutzperspektive argumentiert und die Führungskräfte den reibungslosen betrieblichen Ablauf im Blick haben. Hier ist es wichtig, dass eine Kompromisslösung angestrebt wird, insbesondere von der Fachkraft, denn diese Problemstellung sollte gelöst werden. Das bedeutet, dass Veränderungen und ein Umdenken der Führungskräfte häufig nicht von heute auf morgen stattfinden und einer Politik der kleinen Schritte und der kleinen Erfolge bedürfen.

Empathie (als eine soziale Kompetenz) gilt hier als Schlüssel, andere Menschen zu verstehen, über dieses Verständnis anderer Interessen und Vorstellungen die eigene Identifikation mit der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem betreuten Unternehmen zu erhöhen und gleichzeitig die Anschlussfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Empathisches Verhalten wird verstanden als die Fähigkeit

- sich in andere Menschen einzufühlen,
- den Anderen ernst zu nehmen und auf seine Probleme einzugehen,
- den Anderen zu verstehen und
- dem Anderen genügend Zeit einräumen, um seine Probleme auszudrücken (z. B. durch aktives Zuhören).

Empathie kann allerdings keine Einbahnstraße sein. Fachkräfte erwarten letztlich auch von ihrem Gegenüber, entsprechend verstanden zu werden. Unternehmenskultur, eine entsprechende Führungskompetenz und entsprechendes Führungsverhalten können hierzu der Schlüssel sein.

→ **Durch Empathie andere Menschen für sich gewinnen, um so eigene Anschlussfähigkeit und Identifikation zu erhöhen.**

Die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung bzw. Fortbildung im Unternehmen kann als ein wichtiger Einflussfaktor auf die Identifikation mit dem Unternehmen angesehen werden. Besteht diese Möglichkeit nicht, kann dies dazu führen, dass die Fachkraft nicht nach den aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dem Stand der Technik usw. handelt. Unsicherheit führt zu Unzufriedenheit mit der Tätigkeit als Fachkraft, Konflikte mit der Unternehmensleitung können entstehen. Im schlimmsten Fall kann Unkenntnis zu falscher Beratung führen.

Nach dem ASiG hat der Arbeitgeber den Fachkräften für Arbeitssicherheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. Die Organisation der ständigen Fortbildung (Aktualisierung und Erweiterung) ist Aufgabenfeld in der Grundbetreuung gemäß DGUV Vorschrift 2. Eigene Fortbildungswünsche und -bedürfnisse sollten also schon bei der Ermittlung und Vereinbarung der Betreuungsleistungen bedacht und der entsprechende (Zeit-)Aufwand abgeschätzt werden, sodass die Fortbildung in Anspruch genommen werden kann. Der Fortbildungswunsch sollte von der Fachkraft klar geäußert und ggf. eingefordert werden. Es ist dann zu prüfen, wie dieser unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange realisiert werden kann.

Die Investition des Unternehmens in die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann die Motivation der Fachkraft beflügeln. Einerseits ist dies eine grundlegende Voraussetzung für lebenslanges Lernen, andererseits aber auch Voraussetzung für das Erbringen guter Leistungen. Dies stellt ein geeignetes Instrument der Personalführung und Mitarbeitermotivation dar, um Motivations- und Leistungsverlusten vorzubeugen.

→ **Sich persönlich weiterentwickeln (unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange), um Identifikation zu erhöhen**

8.2.1.5 Entwicklung der Kompetenzen und Optimierung der Performanz

Kompetenz ist ein weitverbreiteter, diffuser und heterogen verwandter Begriff, der die Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen beschreibt. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).¹⁰⁸ Damit wird deutlich, dass es im Grundverständnis um die Fähigkeit geht, angemessen in einer Situation zu handeln.

Performanz wird hier verstanden (im Sinne eines soziologisch-psychologisch geprägten Performanz-Begriffs) als das Einbringen bzw. die Anwendung eigener Kompetenzen in spezifischen Situationen als (soziales) Handeln. Die Performanz der Kompetenz zeigt sich in den Handlungen der unterschiedlichen Anwendungsfelder (siehe Abbildung 8-15).

¹⁰⁸ Definition im OECD-Projekt DeSeCo, übersetzt von Gnahn, 2007, S. 21f.

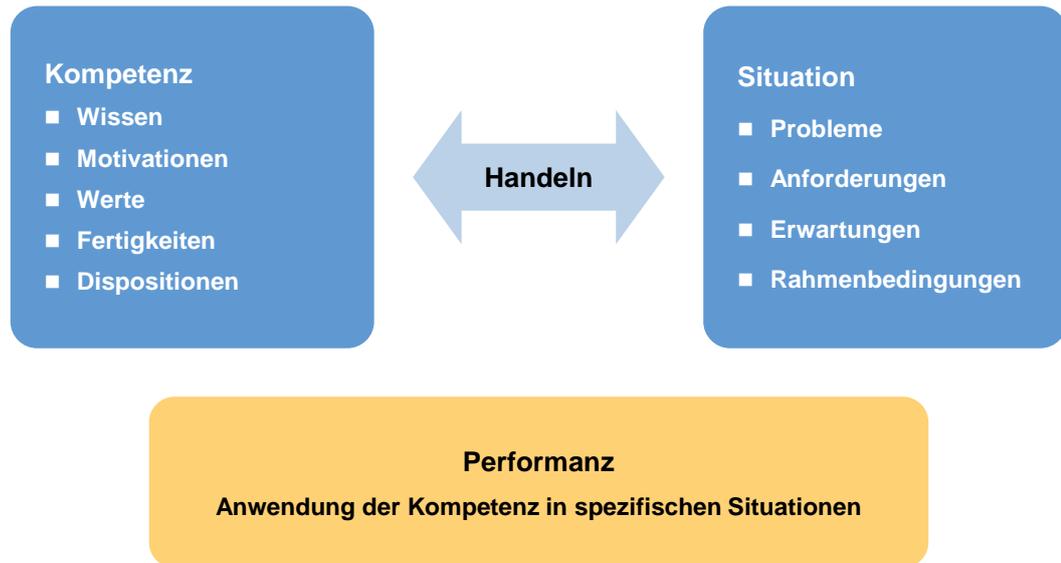


Abbildung 8-15: Unterschied von Kompetenz und Performanz

Das ganzheitliche Kompetenzmodell (Hamacher, Wittmann 2005) liefert ein umfassendes Bild der einzelnen Komponenten der individuellen Handlungskompetenz (Abbildung 8-16). Die Handlungsfähigkeit, die durch explizites Wissen, implizites Wissen und Fertigkeiten beschrieben wird, verdeutlicht die wissensbasierten Bereiche, die zur Entwicklung einer Kompetenz notwendig sind. Das Individuum muss über einen Sachverhalt etwas lernen (explizit, implizit, formal, informell usw.) und Wissen aufbauen (explizites Wissen, Erfahrungswissen, Expertise usw.), um in einem bestimmten Kontext handeln zu können. Die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen liegen quer zu den Kategorien der Handlungsfähigkeit. Die Handlungsbereitschaft als unverzichtbarer komplementärer Part bestimmt die Handlungskompetenz durch die persönlichkeitsbildenden Elemente von Werten, normativen Einstellungen, Verantwortungsübernahme und Kontrollüberzeugung. Da diese von Emotionen begleitet werden bzw. sich aus bestimmten Emotionen entwickeln, spielen Emotionen bei der Bereitschaft zu handeln, ebenfalls eine entscheidende Rolle.

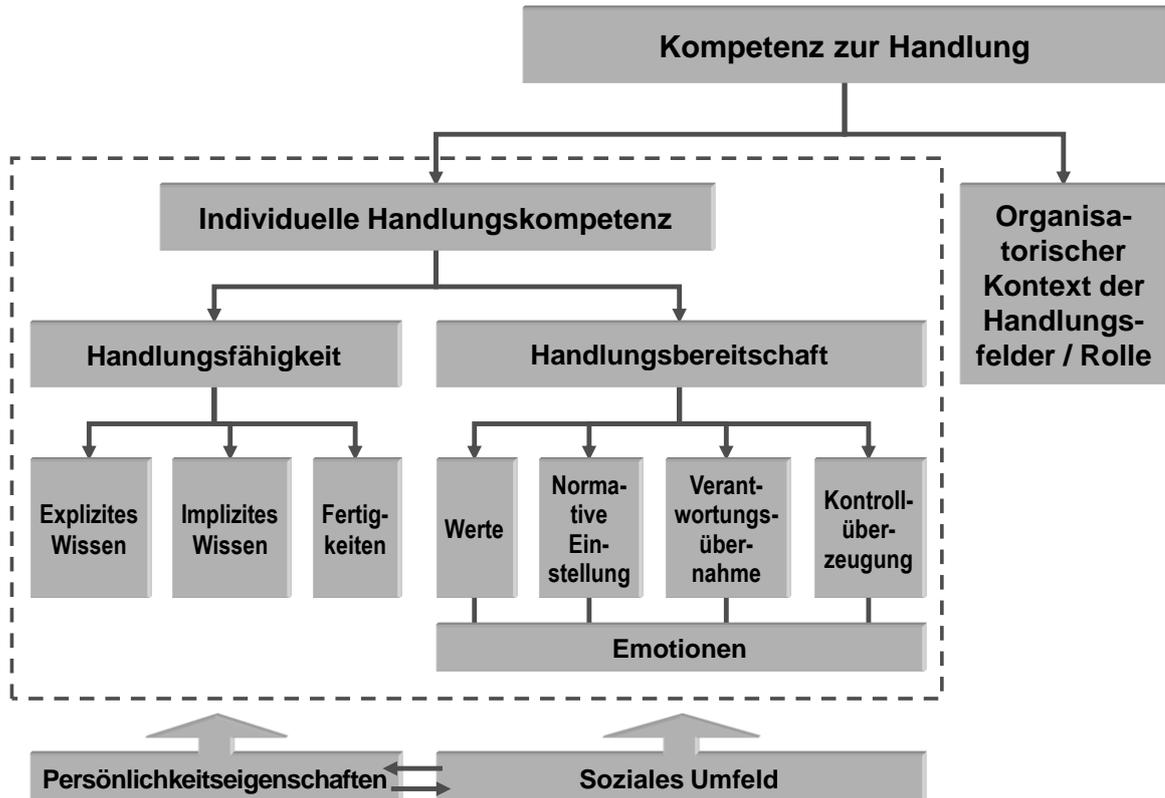


Abbildung 8-16: Ganzheitliches Kompetenzmodell im Bereich Sicherheit und Gesundheit (weiterentwickelte Version) (Hamacher, Wittmann 2005)

Als übergreifende Einflussfaktoren auf beide Bereiche – Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft – wirken sich die Persönlichkeitseigenschaften und das soziale Umfeld aus. So prägen beispielsweise die Werte des sozialen Umfelds die individuellen Wertvorstellungen. Das soziale Umfeld steckt aber auch den Rahmen für Lernerfahrungen und damit für den Wissenserwerb. Die Persönlichkeitseigenschaften durchdringen die Voraussetzungen sowohl des Lernens als auch der Werteentwicklung. Schließlich stehen die beiden übergreifenden Faktoren auch in gegenseitigem Einfluss zueinander.

→ Handlungskompetenzen im Prozess der Arbeit entwickeln!

Neben formalen Lernangeboten (z. B. Seminare, Lehrgänge) stellt das informelle Lernen für die Kompetenzentwicklung einen entscheidenden Faktor dar und hat auf das Handeln in der Arbeits- und Lebenswelt große Wirkung (Dehnbostel, 2005, S. 148). Dehnbostel unterscheidet fünf Modelle arbeitsbezogenen Lernens, in dem informelles Lernen eine Rolle spielt, Lernen durch:

- Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess (situiertes Lernen durch Handlungen und alltägliches Tun in der Gemeinschaft der praktisch tätigen Menschen).
- Instruktion und systematische Unterweisung am Arbeitsplatz (Cognitive Apprenticeship-Konzept).
- Integration von informellem und formellem Lernen (z. B. durch Lerninseln und gezielte Schaffung von Lernsituationen).

- Hospitationen und betriebliche Erkundungen (betriebliche Praktika).
- Simulation von Arbeitsprozessen (Schaffung von realitätsnahen Lernsituationen außerhalb des realen Arbeitsvollzugs).

Um informelles Lernen zu fördern, sind aus Sicht des Lernenden (in unserem Fall die Fachkraft) Ansätze und Kriterien zu berücksichtigen, z. B. (angelehnt an Hamacher et al., 2011, S. 91f.):

- Konstrukte in Frage stellen, emotionale Verunsicherungen zulassen, neue Wege beschreiten.
- Eigene (Arbeits-)Erfahrungen, Erlebnisse und vorhandene explizite Wissensbestände in Kommunikationsprozessen und in Arbeitsprozesse einbringen.
- Eigene Lernbedarfe erkennen und kommunizieren.
- Eigene Selbstorganisationsfähigkeiten fördern und stärken.
- Offen sein für Veränderungen und Veränderungsprozesse als Lernchancen nutzen.
- Gestaltung eigener Lernpfade (eigene Erlebnisse, formale Anlässe, verschiedene thematische Zugänge, spontane Ereignisse als Ausgangspunkte für Lernen nutzen).
- Arbeitsorganisation so gestalten, dass Zeit und Raum für Lernen entsteht.

Die Rahmenbedingungen für informelles Lernen im Prozess der Arbeit müssen durch das Unternehmen geschaffen werden.

→ Durch informelles Lernen im Prozess der Tätigkeit als Fachkraft die eigenen Kompetenzen entwickeln!

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie beschäftigen sich die Fachkräfte in erster Linie nur unzureichend mit modernen und zeitgemäßen Themen (wie z. B. psychische Belastungen), weil ihnen die Kompetenzen hierzu fehlen. Wissen ist nicht nur mitteilbares Wissen über Fakten, Sachverhalte, Prozesse usw., sondern drückt sich über die Handlungsfähigkeit auch als Können in konkreten Handlungen aus. Kompetenzentwicklung muss implizites und explizites Wissen als komplementäre Aspekte miteinander verzahnen. Die Reflexion des Praxiswissens ist dabei ein wichtiger Schlüssel (siehe Abbildung 8-17).

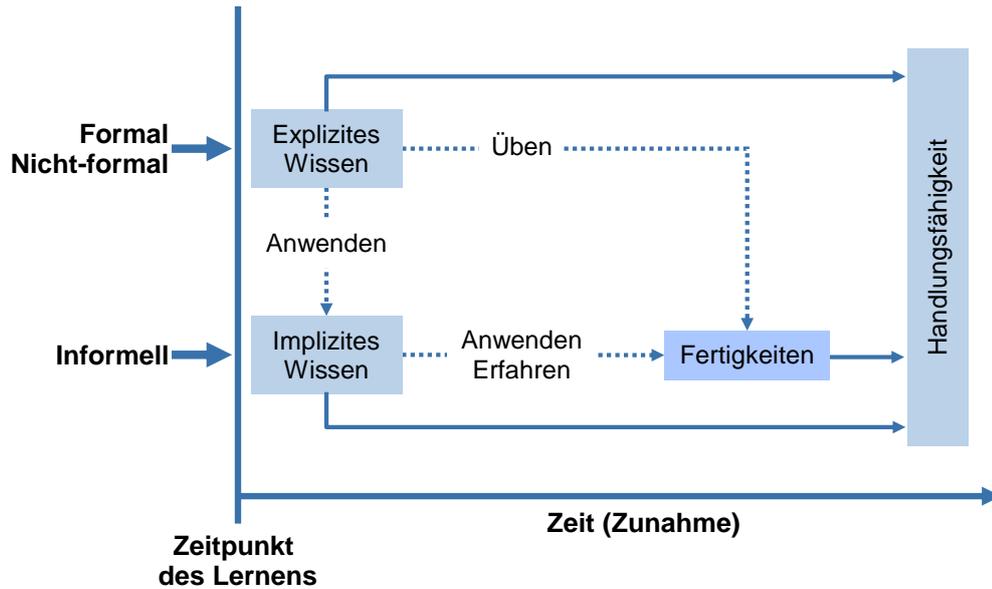


Abbildung 8-17: Entstehung von Handlungsfähigkeit als ein Baustein der individuellen Handlungskompetenz

Das bedeutet:

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit können durch geeignete Instrumente zur Selbstbewertung in die Lage versetzt werden, eigene Stärken und Verbesserungspotenziale aufzudecken. Nach Bereitstellung sollten die Fachkräfte diese Instrumente auch nutzen.
- Die Fachkräfte nehmen geeignete Fortbildungsangebote in Anspruch, um ihre Kompetenzlücken zu schließen, sodass sie entsprechende Tätigkeiten ausüben können, z. B. die Durchführung von Analysen zu psychischen Belastungen oder auch Altersstrukturanalysen bei Fragen zum demografischen Wandel.
- Die Fachkräfte erwerben über das Ausüben der Tätigkeiten und über die ständige Reflexion des Praxiswissens neues Erfahrungswissen und Handlungsfähigkeit. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die zunehmend längere Auseinandersetzung mit einem Arbeitsgebiet den professionellen Umgang und damit die Effektivität verbessert bzw. erhöht, wenn nicht besondere betriebliche oder persönliche Merkmale dieser Positiventwicklung entgegenstehen.

→ Learning by doing: Neue und bisher nicht ausgeübte Tätigkeiten angehen und handlungsfähig werden!

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie hat das Tätigkeitsfeld der personenorientierten Arbeitsgestaltung einen hohen Stärkungsbedarf. Die ganzheitliche Arbeitsgestaltung unter Einbezug von Sicherheits- und Gesundheitskriterien können die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erheblich wirksamer werden lassen. Hierzu zeigen die Fachkräfte selbst Kompetenzdefizite an. Deshalb sollten sie sich dazu weitere Handlungskompetenzen aneignen, z. B. durch:

- Tätigwerden im Betrieb und Erfahrungslernen (Learning by doing).
- Stärkere Kooperation mit betrieblichen Experten (wie z. B. Betriebsarzt, Arbeitspsychologen).
- Stärkere Berücksichtigung der individuellen Leistungsvoraussetzungen der Menschen bei Gefährdungsanalysen.
- Nutzung von Fortbildungsangeboten der Unfallversicherungsträger und anderer Einrichtungen.

Das präventive Potenzial des Wirkungsbereichs der menschengerechten Arbeitsgestaltung wird derzeit nicht ausreichend ausgeschöpft. Die Einheit von Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung als miteinander verzahnte Konzepte der betrieblichen Gesundheitspolitik ist noch nicht hinreichend betrieblich entwickelt.

Themen wie Gesundheitsförderung, psychische und physische Fehlbeanspruchungen, Arbeitsgestaltung unter dem Gesichtspunkt psychischer Belastungen und Förderung der Gesundheit, Maßnahmen zur Work-Life-Balance und Konzepte zur Arbeitsgestaltung für Ältere etc. sollten durch konkrete, handlungsorientierte Unterstützungsangebote in der Breite stärker im Handlungsinventar der Fachkräfte etabliert werden.

→ Kompetenzen entwickeln, um stärker auf dem Gebiet der menschengerechten Arbeitsgestaltung tätig zu werden!

Die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hängt nach eigener Einschätzung in hohem Maße damit zusammen, mit welcher Intensität sie sich um die Verankerung der Gefährdungsbeurteilung als betriebliches Gesamtkonzept kümmern. Aus Sicht der Fachkräfte gilt es hier in erster Linie, diese Unterstützungskompetenz weiterzuentwickeln bzw. falls noch nicht vorhanden, aufzubauen.

Die eigenen Kompetenzen als Fachkraft für Arbeitssicherheit sind dahin gehend zu stärken, dass

- Fähigkeiten und Bereitschaft entstehen, ein betriebliches Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln, im Betrieb zu kommunizieren sowie seine Umsetzung zu initiieren, aktiv zu unterstützen und zu begleiten.

Eine wichtige Aufgabe der Fachkraft besteht darin, die verantwortlichen Personen über Grundanliegen, Ziele, Anforderungen und organisatorische Voraussetzungen für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu informieren. Die Fachkraft wirkt gemeinsam mit dem Betriebsarzt aktiv auf die konkret organisierte Umsetzung im Betrieb hin.

- die methodischen Kompetenzen zur systematischen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne eines Handlungszyklus weiterentwickelt werden.

Dies betrifft insbesondere die fachkundliche Begründung von Prioritäten nach Gefährdungsschwerpunkten und die Beratung zur Beschreibung einer geeigneten Betriebsstruktur, nach der die Tätigkeiten und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen zu erfassen sind.

- die Fachkunde zum Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen, aber auch zur Konkretisierung der Grundsätze gem. § 4 ArbSchG für die Festlegung von Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Insbesondere betrifft dies die Kompetenzen zur fachgerechten betriebsbezogenen Risikobeurteilung und zur Risikokommunikation im Unternehmen.

- die Kompetenzen zur Verankerung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Organisation weiterentwickelt werden.

Die Fachkraft muss darauf dringen, dass diese Aufgabe geeigneten und zuverlässigen Personen übertragen wird, die Führungskräfte einbezogen bleiben und dass durch Regelungen der Prozess der Gefährdungsbeurteilungen in entsprechender Qualität sichergestellt wird.

→ Kompetenzen stärken, um Gefährdungsbeurteilung als betriebliches Gesamtkonzept und Steuerungsinstrument im Betrieb zu verankern

Eine Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit neben der Unterstützung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist es, hinsichtlich einer geeigneten Organisation (Aufbau- und Ablauforganisation) zu unterstützen, sodass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden. Arbeitsschutz muss organisiert und wie jede andere Aufgabe im Betrieb systematisch geplant, durchgeführt und im Hinblick auf die erzielten Wirkungen bewertet werden. Dabei ist Arbeitsschutz als systematischer Verbesserungsprozess zu betreiben. Arbeitsschutz ist vor allem dann wirksam, wenn er im Denken und Handeln aller Führungskräfte und Beschäftigten verwurzelt ist. Er muss daher mit allen betrieblichen Aufgaben, Strukturen und Instrumenten verknüpft sein. Arbeitsschutz muss (schrittweise) systematisch in der bestehenden betrieblichen Organisation verankert werden und integrierter Teil des betrieblichen Managements sein. Ein wirkungsvolles Arbeitsschutzmanagement erfordert die Anwendung und Konkretisierung der Grundelemente des geplanten Führens des Unternehmens auf die Belange des Arbeitsschutzes (Kernelemente zum Arbeitsschutzmanagement).

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ist bei der Beschäftigung mit dem Feld der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation ein differenziertes Bild zu zeichnen. Während sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ziemlich intensiv um die Durchsetzung bestimmter Regelungen (z. B. zu Unterweisungen, Betriebsanweisungen, zur systematischen Gefährdungsbeurteilung) kümmern, ist bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement (Integration in das Führungshandeln, Entwicklung von Arbeitsschutzpolitik und -zielen etc.) ein deutlicher Abfall der Tätigkeitsintensitäten zu verzeichnen. Die Fachkräfte sind hier vergleichsweise (auch zu anderen Aufgaben wie Unterweisungen, Betriebsanweisungen usw.) mit einer deutlich geringeren Intensität tätig.

Was kann die Fachkraft tun, um auf dem Feld des Arbeitsschutzmanagements intensiver tätig und wirksamer zu werden?

- Je intensiver die Fachkräfte tätig werden, desto wirksamer empfinden sie sich und desto höher wird der Wirkungsgrad der Unterstützung. Das bedeutet, die Fachkräfte sollten intensiver bei den Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement tätig wer-

den (Arbeitsschutz in Aufbau- und Ablauforganisation integrieren), insbesondere dann, wenn das Unternehmen in diesem Feld bisher wenig aktiv war. Da auch diese Aufgaben Bestandteil von ASiG und DGUV Vorschrift 2 sind, könnte bereits bei der Aufgabenfestlegung und -verteilung gemeinsam mit Betriebsarzt, Unternehmensleitung und Personalvertretung das Thema Arbeitsschutzmanagement in den Aufgaben- und Zielvereinbarungen fixiert werden. Es empfiehlt sich ein schrittweises Vorgehen und eine Schwerpunktsetzung für die ersten Schritte zu einem Arbeitsschutzmanagement. Eckpfeiler für den Aufbau eines Arbeitsschutzmanagements sind:

- Systematische Integration der Aufgaben im Arbeitsschutz in die Aufbauorganisation.
 - Integration der Arbeitsschutzbelange in die betrieblichen Kern- und Unterstützungsprozesse.
 - Organisation der arbeitsschutzspezifischen Prozesse.
- Wesentliche Kompetenzen hierzu werden in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit vermittelt. Weitere Kompetenzen sollten auf unterschiedlichem Wege erlangt werden. Es gibt z. B. Positivbeispiele, die Orientierung bieten und für die eigene Arbeit genutzt werden können.¹⁰⁹ Auch der Erfahrungsaustausch mit anderen Fachkräften kann erste Frage klären und Probleme lösen. Letztlich sind auch die Anwendung am konkreten betrieblichen Beispiel und das Sammeln von eigenen Erfahrungen insbesondere beim Thema Arbeitsschutzmanagement von besonderer Bedeutung. Hier gilt es anzufangen und Stück für die Stück die geeignete Organisation aufzubauen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben verschiedene Zielgruppen bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Betriebsorganisation, die es für das Thema zu sensibilisieren gilt (Tabelle 8-10).¹¹⁰

Tabelle 8-10: Zielgruppen (Kooperationspartner) bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Betriebsorganisation

Zielgruppe	Reichweite / Wirksamkeit	Inhalte
Arbeitgeber, 1. und 2. Hierarchieebenen	Strategische Wirkung	Gestaltung der Organisation als Gesamtaufgabe; Schaffung von Rahmenbedingungen, Zielvorgaben, Willensbekundung, Grundsätze, Grundsatzentscheidungen über Entwickeln und Einführen von Arbeitsschutzmanagement für den gesamten Betrieb.
Führungskräfte in der Linie	Operative Wirkung	Klärung der eigenen Aufgaben, Regelung von sicheren und gesundheitsgerechten Abläufen im eigenen Zuständigkeitsbereich
Inhaber von Stabsstellen und Stellen mit Querschnittsfunktion	Präventive Wirkung	Gestaltung der Organisation, Prozessgestaltung; Planung von Arbeitssystemen, Beschaffung, Vorbereitung

¹⁰⁹ Z. B. bei der BAuA (REWE, E.ON):

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsschutzmanagement/Positivbeispiele/Positivbeispiele.html>

¹¹⁰ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): GUV 81.9. München: Dezember 2011, S. 61.

Da die Fachkräfte häufig Initiator von Veränderungen sind, sollten sie Prozesse zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagements im Unternehmen anstoßen und voranbringen. Hierfür müssen sie ihre Kompetenzen zum Arbeitsschutzmanagement (weiter-)entwickeln, entweder durch die Nutzung von geeigneten Fortbildungsangeboten (z. B. der Unfallversicherungsträger) oder durch das Sammeln von Erfahrungswerten/-wissen durch ein praktisches Tätigwerden auf diesem Feld.

→ Kompetenzen zu Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement stärken

Für die Methoden- und Sozialkompetenz zeigt sich aus den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie eine Umkehrung der Einschätzung des Bedarfs zu den Fachkompetenzen: Fachkräfte für Arbeitssicherheit sehen für sich in der Fachkompetenz einen höheren Bildungsbedarf, während die Kooperationspartner (Betriebsarzt, Geschäftsführung/Führungskräfte, Betriebsrat) diesen bei den methodischen und sozialen Kompetenzen höher einschätzen als die Fachkräfte. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen auch den Zusammenhang zwischen der Kooperation und der Wirksamkeit. Der Erfolg der Kooperation mit anderen Akteuren ist in starkem Maße davon abhängig, wie kooperativ die Akteure tatsächlich und wie stark ihre sozialen Kompetenzen entwickelt sind. Hierin spiegelt sich die grundlegende Tätigkeitsorientierung wieder, d. h., der Verlauf der Vermittlung und Konfliktlösung zwischen verschiedenen Interessengruppen sowie die Fokussierung auf die Zieldurchsetzung seitens der Fachkraft (kooperative Zielorientierung). Die kooperative Zielorientierung (im erweiterten Strukturmodell auf der Personenebene, siehe auch Abschnitte 1.3 und 3.4) hat einen starken Bezug zur Wirksamkeit in speziellen Feldern und zur Gesamtwirksamkeit. Diese Arbeitsweise gilt es aufzubauen und weiterzuentwickeln. Das setzt voraus, dass sich die Fachkräfte der Auswirkungen ihres Handelns und ihrer Arbeitsweise bewusst sind und dies stets hinterfragen. Durch ihre Arbeitsweise können sie nachhaltig wirksamen Erfolg erzielen und die Rahmenbedingungen ihres Tätigwerdens nachhaltig beeinflussen, z. B. dann, wenn

- Konflikte mit Führungskräften konstruktiv gelöst werden und diese die Fachkraft bei weiteren Problemen und Fragen kontaktieren,
- die Fachkraft die Rolle als Moderator in Sitzungen erfolgreich ausübt,
- die Fachkraft spezifische Probleme im Arbeitsschutz gut kommunizieren kann, auch für Zielgruppen, die mit den Begrifflichkeiten des Arbeitsschutzes weniger vertraut sind.

→ Sozialkompetenzen stärken: Die Arbeitsweise der kooperativen Zielorientierungen stärken und weiterentwickeln!

Anknüpfend an die bereits im DGUV Report 5/2009 (S. 135ff.) dargelegten Empfehlungen werden folgende Handlungsmöglichkeiten für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit vorgeschlagen, um die eigene *Performanz* im Unternehmen zu verbessern.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen die Heterogenität der zu betreuenden Unternehmen. Dies erfordert eine individuelle Betreuung durch die Fachkräfte, orientiert am

konkreten betrieblichen Bedarf und keine Betreuung nach dem Gießkannenprinzip, bei dem ein gleicher Bedarf für alle Unternehmen vorausgesetzt wird. Jedes Unternehmen ist anders und braucht eine andere sicherheitstechnische Betreuung!

Die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 bietet gute Ansatzpunkte und ist ein guter „Hebel“, über Kommunikationsprozesse zum betrieblichen Arbeitsschutz (Tun wir die richtigen Dinge? Tun wir die Dinge richtig?), um die sicherheitstechnische Betreuung an dem individuellen betriebsspezifischen Bedarf auszurichten. Hierbei empfiehlt sich die Verwendung des Verfahrens der Auslöse- und Aufwandskriterien in den Anhängen (zur Anlage 2) der DGUV Vorschrift 2, bei dem die inhaltlichen Anforderungen an die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für den betriebsspezifischen Betreuungsteil in Form von Leistungskatalogen mit konkreten Aufgaben abgebildet sind. So werden Bedarfe und die zu leistenden Beiträge der Fachkraft sichtbar und für alle transparent.

→ **Priorisierung der Aufgaben orientiert am betrieblichen Bedarf: Was braucht der Betrieb?**

Das Aufgabenspektrum der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach ASiG bzw. gemäß DGUV Vorschrift 2 ist vielfältig und breit gefächert, doch die zeitlichen Ressourcen der Fachkräfte sind begrenzt. Viele Fachkräfte üben ihre Tätigkeit oft in Teilzeit aus, haben eine Linienfunktion, sind in ihrer Rolle als Führungskräfte auch Vorgesetzte oder bekleiden eine zusätzliche Beauftragtenfunktionen (Brandschutz, Umweltschutz, Gefahrstoffe usw.) im Unternehmen. Aber auch die Fachkräfte, die in Vollzeit tätig sind, müssen ihre zeitlichen Kapazitäten sinnvoll ausnutzen. Hier kommt es für sie darauf an, sowohl zeitlich als auch qualitativ Schwerpunkte in ihrer Tätigkeit zu setzen.

- Langfristig planen, was im Arbeitsschutz zu tun ist!

Das vielfältige und umfassende Aufgabenspektrum der Fachkräfte erfordert ein gutes Zeitmanagement. Das bedeutet u. U. auch, dass nicht alles Erforderliche in einem bestimmten zeitlichen Rahmen auch umgesetzt werden kann. Hier empfiehlt es sich, Schwerpunkte in der eigenen Tätigkeit zu setzen und bestimmte Aufgaben zu priorisieren. Es bietet sich an, Schwerpunktprojekte im Betrieb zu initiieren und langfristiger bei der Planung der eigenen Arbeit vorzugehen (z. B. Projekte planen zum Aufbau eines Systems zur Gefährdungsbeurteilung oder zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagements und als betriebsspezifische Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 vereinbaren).

- Erstellen von Betriebsanweisungen und Durchführen von Unterweisungen sind keine Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit!

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie werden die Fachkräfte beim Erstellen von Betriebsanweisungen und beim Durchführen von Unterweisungen mit einer ziemlich hohen Intensität tätig und verwenden vergleichbar viel Zeit bei diesen Tätigkeiten. Es sind jedoch Aufgaben des Unternehmers und die Fachkraft wirkt hier nur unterstützend und beratend mit.

Die Pflicht, die Beschäftigten zu unterweisen, hat der Unternehmer bzw. haben die Vorgesetzten. Der Unternehmer ist verantwortlich für die Auswahl der Vorgesetzten und kontrolliert die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben (z. B. Durchführung

der Unterweisungen). Fachkräfte und Betriebsärzte sind beratend und unterstützend tätig, können z. B. bei der Vorbereitung zu spezifischen Themen unterstützen.

Warum ist es nicht sinnvoll, dass Sifas die Unterweisungen durchführen? Einige Beispiele:

- Jede Unterweisung stellt eine Weisung dar. Den Fachkräften fehlen jedoch die disziplinarischen Vollmachten und Weisungsrechte, da sie lediglich beratend und unterstützend tätig sind.
- Jede Unterweisung einer Fachkraft stellt einen Eingriff in den Kompetenzbereich des jeweiligen Vorgesetzten dar.
- Die Führungskräfte bzw. Vorgesetzten kennen ihre Mitarbeiter und Bereiche besser als die Fachkräfte und wissen eher, worauf es bei Unterweisungen ankommen muss.
- Wenn die Fachkraft eine Unterweisung durchführt, kann sie von den Mitarbeitern als Person wahrgenommen werden, die im Unternehmen den Arbeitsschutz „macht“. Das kann negative Folgen für die Rollenwahrnehmung als Berater im Arbeitsschutz bedeuten und sich auch negativ auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen auswirken („Führungskräfte fühlen sich nicht verantwortlich“).

Das Arbeitsschutzgesetz, die Betriebssicherheitsverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Biostoffverordnung oder auch Unfallverhütungsvorschriften (sowie weitere rechtliche Grundlagen im Arbeitsschutz) verpflichten den Unternehmer zur Erstellung von Betriebsanweisungen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat hier eine unterstützende Funktion, d. h., sie kann z. B. auf die Erstellung von Betriebsanweisungen hinwirken oder an ihr mitwirken. Wenn beispielsweise in einem größeren Unternehmen alle Betriebsanweisungen überarbeitet werden müssen, kann das nicht Aufgabe der Fachkraft sein. Es sprechen mehrere Gründe dagegen, z. B.:

- Die Erstellung der Betriebsanweisungen ist nicht Aufgabe der Fachkraft nach ASiG bzw. gemäß DGUV Vorschrift 2.
 - Mit der Erstellung von Betriebsanweisungen ist ein erheblicher Aufwand verbunden (bei mehreren Hundert oder Tausend Betriebsanweisungen, kann die Fachkraft wochen- oder monatelang nur dieser Aufgabe nachkommen) und die Fachkraft hat für die eigentliche Tätigkeit keine zeitlichen Ressourcen mehr zur Verfügung.
 - Die Fachkraft muss nicht zwingend über das notwendige Fachwissen zur Erstellung aller Betriebsanweisungen in einem Unternehmen verfügen. Bei einer ausreichenden Menge an Betriebsanweisungen und speziellen Themen ist dies sogar ausgeschlossen.
- Eigene Tätigkeit dokumentieren und kontinuierlich verbessern.

Über die Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß § 5 DGUV Vorschrift 2 einen Bericht ablegen, d. h., sie muss über ihre wahrgenommenen Aufgaben und Einsatzzeiten einen Nachweis führen. Dieser Bericht soll auch über die Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt Auskunft geben. Diese Dokumentation sollte durch die Fachkraft als Möglichkeit genutzt werden, die eigene Arbeit transparent zu gestalten. Die Fachkraft sollte sich ständig

fragen, ob sie die richtigen Schwerpunkte gesetzt hat, ihre Aufgaben qualitätsgerecht erfüllt, die Wirksamkeit der Tätigkeit gewährleistet ist usw. Über die Selbstkontrolle muss ein Regelkreis der kontinuierlichen Verbesserung der eigenen Tätigkeit erreicht werden (Wienhold, 2005, S. 36).

→ Zeitlich und qualitativ Schwerpunkte in der eigenen Tätigkeit setzen: (Knappe) zeitliche Ressourcen bestmöglich hinsichtlich der damit zu erzielende Wirksamkeit nutzen und nicht für die falschen Aufgaben verschwenden!

8.2.1.6 Reflexive Selbstbewertung der eigenen Kompetenzen und des eigenen Handelns

Das Konzept der reflexiven Handlungsfähigkeit (Dehnbostel, 2005) zielt auf die Qualität und Souveränität des realen Handlungsvermögens. Die individuelle, selbstgesteuerte Anwendung erworbener Kompetenzen ist reflexiv auf Handlungen und Verhaltensweisen ebenso zu beziehen, wie auf damit verbundene Arbeits- und Sozialstrukturen (Ebenda, S. 149).

Reflexivität meint die bewusste, kritische und verantwortliche Einschätzung und Bewertung von Handlungen auf der Basis von Erfahrung und Wissen. In der Arbeit bedeutet dies zunächst ein Abrücken vom unmittelbaren Arbeitsgeschehen, um Ablauforganisation, Handlungsabläufe und -alternativen zu hinterfragen und in Beziehung zu eigenen Erfahrungen und zum eigenen Handlungswissen zu setzen (Dehnbostel, 2005, S.149).

Bei der strukturellen Reflexivität geht es also in erster Linie darum, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit die strukturellen Bedingungen hinterfragen, in denen sie tätig sind. Es betrifft also hier die Analyse bzw. das Hinterfragen der Strukturen des betreuten Unternehmens, z. B. die Führungsstrukturen, die Sicherheits- und Gesundheitskultur oder die Arbeitsschutzorganisation mit dem Ziel Arbeit, Arbeitsumgebungen und Arbeitsstrukturen als Fachkraft mitzugestalten. Auf einer anderen Ebene geht es um die reflexive Selbstbewertung. Hiermit ist gemeint, dass sich die Fachkräfte selbst hinterfragen, also über ihre eigenen Kompetenzen reflektieren. Die eigene Kompetenzentwicklung sollte durch jede Fachkraft selbst gestaltet werden, das eine hohe Bereitschaft zur Kompetenzentwicklung und ein hohes Maß an Eigenverantwortung (im Sinne von „jeder hat die Verantwortung, sich selbst zu entwickeln“) und Eigenverantwortlichkeit (im Sinne von „jeder ist ein Stück weit für sich selbst und seine Kompetenzentwicklung verantwortlich“) voraussetzt. Mit der reflexiven Selbstbewertung der eigenen Kompetenzen und der eigenen Performanz kann die Qualität des eigenen Handelns verbessert werden (siehe Abbildung 8-18), was sich wiederum positiv auf die Fachkraft und die Strukturen auswirkt, in denen sie tätig wird.

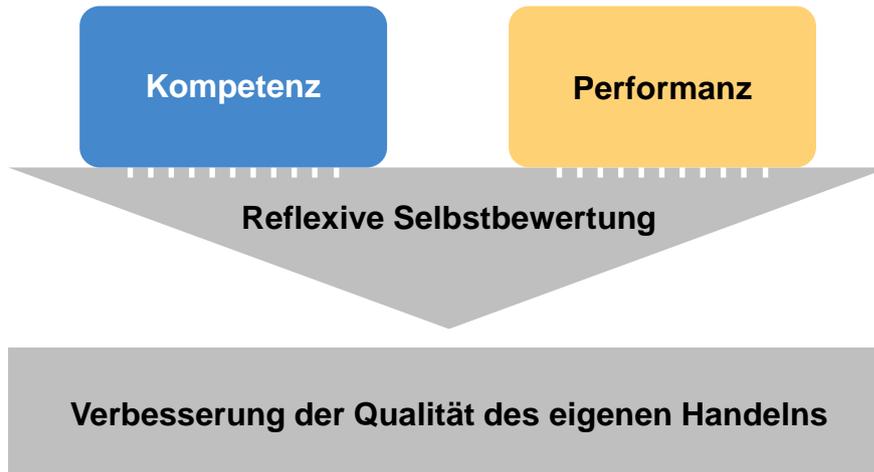


Abbildung 8-18: Verbesserung der Qualität des eigenen Handelns durch reflexive Selbstbewertung

Voraussetzung für eine Selbstbewertung ist die Grundhaltung jeder Fachkraft, eine solche Bewertung zum eigenen Nutzen und zur Verbesserung des Wirkens im Unternehmen auf der Grundlage zeitgemäßer Anforderungen tatsächlich auch zu wollen. Vorhandene Stärken sollten ausgebaut werden, Verbesserungspotenziale identifiziert und als solche akzeptiert werden, um aus dieser Erkenntnis Schlussfolgerungen für Veränderungen abzuleiten. Über Fortschrittskontrollen sind Umsetzung und Wirksamkeit zu überprüfen. Selbstbewertung ist kein einmaliger, sondern ein regelmäßig stattfindender Vorgang (für eine grundlegende Vorgehensweise siehe Wienhold, 2005, S. 14ff.).

Eine Zusammenstellung von Beurteilungskriterien für die verschiedenen Indikatoren zur Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft findet sich in Wienhold (2005, Anhang 1, S. 113 ff.). Für die reflexive Selbstbewertung sind geeignete und zeitgemäße Instrumente, die z. B. die Anforderungen aus der DGUV Vorschrift 2 berücksichtigen, jedoch erst noch zu entwickeln.

Erste konzeptionelle Ideen zu einem Selbstbewertungsinstrument, das von den Unfallversicherungsträgern entwickelt und bereitgestellt werden sollte, finden sich in Abschnitt 8.3.3.

**→ Bewerte Dich, um die Qualität Deines Handelns zu verbessern!
Tue ich die richtigen Dinge? Tue ich die Dinge richtig?
Effektivität und Effizienz des eigenen Handelns messen!**

Über die Bewertung des eigenen Handelns hinaus sollte in einem nächsten Schritt geklärt werden, ob die richtigen Dinge getan werden (Effektivität) und ob die Dinge richtig getan werden (Effizienz). Effektivität bezieht sich auf die Frage nach dem Grad der Wirksamkeit, also in welchem Grad das gesteckte Ziel erreicht wurde. Sie beschreibt sozusagen den Nutzen für den Kunden, im Fall der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, wie wirksam sie sind

in ihrer Rolle als Berater der Führungskräfte und der Unternehmensleitung.¹¹¹ Effizienz beschreibt das Verhältnis zwischen dem, was investiert wurde und dem, was dabei herauskam. Sie steht also häufig für die Wirtschaftlichkeit.¹¹²

Die Klärung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ob ihr Handeln und Wirken effektiv und effizient ist, kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen, z. B.:

- Ständiges Hinterfragen der eigenen Tätigkeit, der eigenen Tätigkeitsschwerpunkte.
- Kontinuierlich Rückmeldungen einholen von Führungskräften, Unternehmensleitung, Beschäftigten oder anderen Partnern.
- Heranziehen von Kennzahlen zur Bewertung des Arbeitsschutzhandelns (siehe hierzu auch Hamacher et al., 2002).

→ Lernen durch Erfahrungen anderer: Sifa Community

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie sind neben der Weiterbildung besonders das Erfahrungswissen und die zunehmende Professionalisierung durch die Dauer der praktischen Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit wesentliche Motoren für deren Kompetenz- und Wirksamkeitszuwachs. Durch die Nutzung von Austauschmöglichkeiten zwischen den Fachkräften und durch das Lernen von den Erfahrungen anderer kann ein Kompetenzzuwachs gefördert werden. Eine bewährte Möglichkeit ist die für die Sifa-Langzeitstudie geschaffene Online-Plattform „Sifa Community“.¹¹³ Die Befunde zeigen auch, dass eine große Zufriedenheit mit dem Austausch unter den Fachkräften sowie eine große Akzeptanz der Community bestehen.

8.2.2 Was der Betrieb tun kann

Dieses Kapitel beschreibt die Gestaltung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Betriebe. Tabelle 8-11 fasst die Kernaussagen dieses Abschnitts zusammen.

Tabelle 8-11: Kernaussagen zur Gestaltung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Betriebe

¹¹¹ Teilweise abweichend definiert ISO 9000:2000: „Ausmaß, in dem geplante Tätigkeiten verwirklicht und geplante Ergebnisse erreicht werden“ (ISO 9000:2005 Nr. 3.2.14); Zitiert nach: <http://www.olev.de/e/effekt.htm> (letzter Zugriff am 17.08.2012).

¹¹² Frage nach dem „Verhältnis zwischen dem erzielten Ergebnis und den eingesetzten Mitteln“ (ISO 9000:2005 Nr. 3.2.15); ebd.

¹¹³ Zur Sifa Community siehe auch Kapitel 7.

	Kernaussagen
Betrieblicher Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Moderner Arbeitsschutz umfasst die Förderung von Gesundheit und eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. • Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten die Betriebsleitung bzw. den Leiter des Betriebs in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit. • Wirksame Fachkräfte brauchen beides: Persönliche Kompetenzen und ein förderliches betriebliches Umfeld. • Der betriebliche Nutzen wirksamer Fachkräfte ist vielfältig und weitreichend. • Unterschiedliche Wirksamkeitsmuster der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für den betrieblichen Nutzen
Wenig hilfreiche Maßnahmen und Vorgehensweisen: Was nicht funktioniert	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formale Stabsstelle im Unternehmen ohne tatsächlichen Zugang zur Unternehmens-/Betriebsleitung</i> • <i>Mangelnde Unterstützung der Fachkräfte durch Unternehmens-/Betriebsleitung</i> • <i>Mangelnde Zusammenarbeit der Führungskräfte mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit</i> • <i>Fehlende Integration der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in betriebliche Strukturen und Prozesse</i> • <i>Unzureichende zeitliche und personelle Ressourcen im Arbeitsschutz</i> • <i>Einzelmaßnahmen ohne Gesamtkonzept</i> • <i>Handeln der Fachkraft ohne Bezug zur Beurteilung vorhandener Gefährdungen</i> • <i>Betriebliche Rahmenbedingungen, die ein kooperatives und zielorientiertes Handeln der Fachkraft unterbinden oder nicht ausreichend unterstützen</i> • <i>Alleiniges setzen auf Qualifikation und Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit ohne betriebliche Strukturen und Einbindung</i> • <i>Fehlende Anpassung an aktuelle Entwicklungen und Bedarfe</i> • <i>Strikte Trennung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung</i> • <i>Vernachlässigung der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen</i> • <i>Wenig kooperationsförderliches Klima und mangelndes Verständnis für Aufgaben und Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit</i>

	Kernaussagen
<p>Was können die Betriebe tun, um ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Sinne ihrer Unternehmensziele optimal zu nutzen: Was funktioniert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltungsfelder zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit <ul style="list-style-type: none"> a) Stärken des betrieblichen Handlungsrahmens für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte <ul style="list-style-type: none"> – Direkte Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Kooperatives Zusammenarbeiten der betrieblichen Funktionsträger mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit b) Optimieren der Einsatzbedingungen für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte <ul style="list-style-type: none"> – Auswahl und Überprüfung der betrieblichen Betreuungsforn der Fachkräfte anhand der Interessen des Betriebs – Professionelles Management von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb – Geteilte Werte und Ziele zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb c) Kooperativ-zielorientierte Arbeitsweisen der Fachkräfte fördern • Selbstbewertung betrieblicher Strukturen zur Steigerung des betrieblichen Nutzens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

8.2.2.1 Betrieblicher Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Für Betriebe stellt der Arbeitsschutz einen betrieblichen Aufwand dar, der sich im Kontext wirtschaftlicher Herausforderungen und unternehmerischer Ziele lohnen muss. Niedrige Unfallzahlen und die Gewährleistung einer möglichst hohen Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit stellen für sich genommen bereits einen für Menschen, Unternehmen und Gesellschaft hohen Wert dar und sind im Rahmen verschiedener Gesetze verankert und gefordert. Zeitgemäßer Arbeitsschutz geht jedoch weit darüber hinaus und kann in seinem betrieblichen Nutzen wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg und Fortbestand von Unternehmen und Organisationen beitragen.

Moderner Arbeitsschutz umfasst die Förderung von Gesundheit und eine menschengerechte Arbeitsgestaltung.

Entsprechende Aspekte des Arbeitsschutzes wie Erhalt und Förderung von Gesundheit sowie eine menschengerechte Arbeitsgestaltung sind ebenfalls seit Jahrzehnten gesetzlich verankert. In der betrieblichen Praxis wird ihnen jedoch häufig nicht die notwendige Aufmerksamkeit geschenkt. So nimmt zwar der Anteil gesundheitsfördernder Tätigkeiten seitens der Fachkräfte über die letzten Jahre gesehen zu. Im Vergleich zum Niveau der klassischen Tätigkeiten im Arbeitsschutz bleiben sie jedoch deutlich zurück. Die Analysen der Sifa-Langzeitstudie zeigen eine geringere Wirksamkeit der Fachkräfte in Fragen der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Dabei liegt gerade in diesem Wirksamkeitsfeld der nachweislich größte betriebliche Nutzen durch die Fachkräfte.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten die Betriebsleitung bzw. den Leiter des Betriebs in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind ein integraler und zentraler Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie sind die betrieblichen Experten zu einer Vielzahl von Themen zu Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Sie sind formal als Stabsstelle der Betriebsleitung bzw. dem Leiter des Betriebs angeschlossen. Dabei beraten und unterstützen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit diese und kooperieren eng mit anderen betrieblichen Akteuren und Mitarbeitern.

Für die Betriebsleitung bzw. den Leiter des Betriebs kann diese Beratung nur effizient funktionieren, wenn sie der Fachkraft auf Augenhöhe begegnet und sie als Partner ansieht. Die Daten der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass es der direkte und regelmäßige Zugang der Fachkraft zur Betriebsleitung bzw. zum Leiter des Betriebs ist, der einen starken Effekt auf ihre Wirksamkeit und den betrieblichen Nutzen, den sie im Unternehmen erzielt, hat. Dabei ist die rein formale Anbindung der Fachkraft ohne einen solchen direkten Kontakt mit der Betriebsleitung weitestgehend nutzlos.

Für die Betriebsleitung bedeutet dies, dass sie bei der Auswahl ihrer Fachkraft äußerst sorgfältig sein sollte. Zur Auswahl einer geeigneten Person für diese betriebliche Funktion sollte sich die Betriebsleitung fragen:

Von wem möchte ich mich beraten lassen? Wen akzeptiere ich in dieser Rolle? Welche Ziele möchte ich in diesem Bereich zu Sicherheit und Gesundheit erreichen? Wer erfüllt meine Erwartungen an die Zusammenarbeit und bringt die nötigen fachlichen, sozialen und methodischen Qualifikationen mit?

Das Bewusstsein, dass es hier um die Auswahl einer Stabsstelle geht, die mich als Betriebsleiter persönlich berät, die mir zu einer möglichst großen Rechtssicherheit in Fragen der Arbeitssicherheit verhelfen soll und die eine zentrale Position bei der Schaffung einer effektiven und effizienten Organisation zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen einnimmt, ist eine gute Voraussetzung für eine größtmögliche Sorgfalt im Vorgehen.

Wirksame Fachkräfte brauchen beides: Persönliche Kompetenzen und ein förderliches betriebliches Umfeld.

Durch ihre Beratung und ihr Handeln können Fachkräfte für Arbeitssicherheit ganz wesentlich zu einer effektiven Organisation des Arbeitsschutzes und der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitssystemen und des Arbeitsumfeldes in den Betrieben beitragen. Dabei sind es zum einen die Qualitäten der Fachkraft selbst, die zu ihrer hohen Wirksamkeit beitragen. Zum anderen ist es der betriebliche Rahmen, der Einfluss darauf nimmt, was die Fachkraft tut und wie erfolgreich sie mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und den weiteren betrieblichen Nutzen ihrer Arbeit dabei hat (siehe Abbildung 8-19).

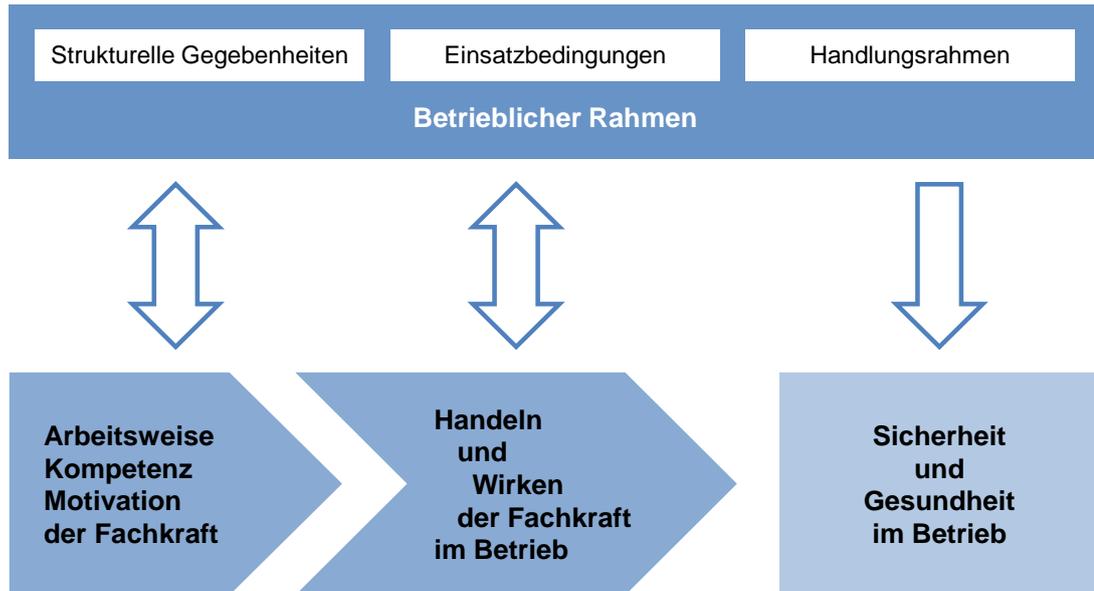


Abbildung 8-19: Gestaltungsraum zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Betriebe mit der Zielgröße „Sicherheit und Gesundheit im Betrieb“

Beide Ebenen – die Ebene der Person der Fachkraft und die Ebene der betrieblichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit – können durch Entscheidungen und Setzungen der Betriebe (mit-)gestaltet werden. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigt dazu eine Vielzahl von Ansatzpunkten und Schnittstellen. Es ist insbesondere der hohe Grad der Vernetzung dieser Einflussfaktoren untereinander, der für eine effektive und effiziente Förderung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte zu berücksichtigen ist.

Der betriebliche Nutzen wirksamer Fachkräfte ist vielfältig und weitreichend.

Unter Nutzen wird allgemein das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag verstanden. Rein finanzielle Betrachtungen auf der Kostenseite bilden nur eine, wenn auch wesentliche Facette möglicher Vorteile aus dem Handeln betrieblicher Akteure.

Der Nutzen, der aus den Maßnahmen zur Verbesserung des Handelns und Wirkens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entstehen kann, ist vielfältig. Aus der Sifa-Langzeitstudie nachweisbare Verbesserungen beziehen sich auf:

- Unfallzahlen, Krankheitstage, Wegeunfälle, Berufskrankheiten
- Wirtschaftlichkeit
- Verbesserung von Geschäftsprozessen
- Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Sachwertschutz
- Betriebliches Image
- Unternehmenskultur
- Rechtssicherheit der Verantwortungsträger

- Qualitätsmanagement
- Eingesetzten Ressourcen im Arbeitsschutz
- Verkehrssicherheit und Umweltschutz
- Kommunikation zwischen und innerhalb der Hierarchiestufen
- Kommunikation mit überbetrieblichen Partnern
- Mitarbeiterführung
- Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation

Sicherlich sind bei dieser beispielhaften Aufzählung die Grenzen zwischen dem Arbeitsschutz und einer umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderung fließend und können nicht alleine durch das Handeln der Fachkräfte erzielt werden. Aber gut ausgebildete und in die Prozesse und Abläufe des Betriebs integrierte Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die von der Führungs- und Managementebene der Betriebe unterstützt werden, können in diesen Handlungsfeldern ein erhebliches Potenzial entfalten und – in Kooperation mit anderen betrieblichen Akteuren zu Sicherheit und Gesundheit – maßgeblich zur Erreichung dieser für das Unternehmen vorteilhaften Ziele beitragen. Zudem sind Aspekte der Gesundheitsförderung eindeutig Bestandteil eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes. Dies ist sowohl in entsprechenden Gesetzen (ArbSchG, ASiG) als auch in gleichkommenden Unfallverhütungsvorschriften (aktuell insbesondere DGUV Vorschrift 2) festgehalten.

Unterschiedliche Wirksamkeitsmuster der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für den betrieblichen Nutzen

Die Sifa-Langzeitstudie hat gezeigt, dass Fachkräfte unterschiedliche Wirksamkeitsmuster im Betrieb haben, die wichtige Informationen für die Maßnahmenauswahl und die weitere Gestaltung der Betriebe enthalten. Unterschieden wird hier zwischen einer Wirksamkeit zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur, zur Gefährdungsreduktion, zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und in der Folge zum betrieblichen Nutzen (siehe Abbildung 8-20).

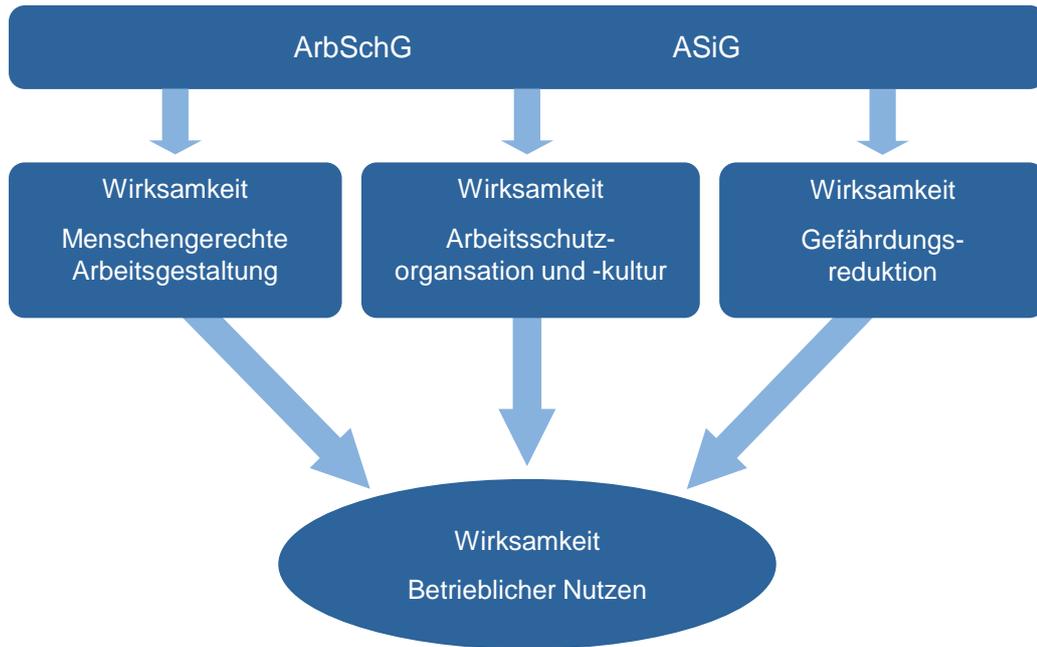


Abbildung 8-20: Betrieblicher Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als Resultat ihrer Wirksamkeit in den drei Feldern „menschengerechte Arbeitsgestaltung“, „Arbeitsschutzorganisation und -kultur“ sowie „Gefährdungsreduktion“

Aus den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie wurde ersichtlich, dass insbesondere eine hohe Wirksamkeit zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und zur Arbeitsschutzorganisation und -kultur mit einem hohen betrieblichen Nutzen der Fachkräfte einhergehen. Fachkräfte, die alleine im Feld der Gefährdungsreduktion wirksam sind, bleiben in ihrem betrieblichen Nutzen zurück. In der Praxis ist es jedoch insbesondere die menschengerechte Arbeitsgestaltung, die von den Fachkräften für Arbeitssicherheit mit nachrangiger Intensität bearbeitet wird.

Im Umkehrschluss folgt für die Betriebe aus dieser Befundlage, dass einer niedrigen Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Arbeitsschutzorganisation mit Blick auf den betrieblichen Nutzen durch die Fachkräfte entgegenzuwirken ist.

So können beispielsweise durch die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte im Bereich der Arbeitsschutzorganisation nachweislich gestärkt werden. Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung hängen eng mit dem Verständnis von Arbeitsschutz, den geteilten Werten zu Sicherheit und Gesundheit und den expliziten Bemühungen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben zusammen. Auch die Stärkung der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte geht nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie mit einer höheren Wirksamkeit der Fachkräfte einher, was sich insbesondere auf die Arbeitsschutzorganisation, die menschengerechte Arbeitsgestaltung und schlussfolgernd auf den betrieblichen Nutzen auswirkt.

Hier zeigt sich erneut die enge Verflechtung von den Eigenschaften und Arbeitsweisen der Person der Fachkraft mit den betrieblichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Beides muss stimmen, damit es zu einer hohen Wirksamkeit der Fachkraft kommen kann. Die Frage danach, wo der Betrieb denn nun eingreifen muss, damit die Fachkräfte effektiver werden, ist nur nach einer Analyse der Situation im Betrieb möglich.

8.2.2.2 Wenig hilfreiche Maßnahmen und Vorgehensweisen: Was nicht funktioniert

In der betrieblichen Praxis sind oft Meinungen und Vorgehensweisen präsent, die vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie hinterfragt werden müssen. Sie leisten keinen Beitrag zur Wirksamkeit der Fachkräfte, können diese jedoch massiv behindern. In der Konsequenz vermindern sie den betrieblichen Nutzen aus der Arbeit der Fachkräfte und dem Arbeitsschutz allgemein und verhindern somit effektives Arbeiten. Vorhandene betriebliche Potenziale und Ressourcen gehen verloren. Im Folgenden werden einige kritische Maßnahmen und Regelungen benannt, die nach den vorliegenden Befunden nicht zeitgemäß sind und einer effektiven und ökonomischen Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entgegenstehen.

Was nicht funktioniert

Formale Stabsstelle im Unternehmen ohne tatsächlichen Zugang zur Unternehmens-/Betriebsleitung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind vom Gesetzgeber der Betriebsleitung als Stabsstelle zugeordnet. Diese gesetzliche Vorgabe ist in vielen Unternehmen noch nicht umgesetzt. Der für die Wirksamkeit der Fachkräfte relevante Aspekt dieser formalen Anbindung mit Blick auf ihr Handeln und ihre Wirksamkeit im Betrieb ist der direkte und regelmäßige Zugang, den Fachkräfte tatsächlich zu ihrer Betriebsleitung besitzen. Eine formal korrekte Anbindung an die Betriebsleitung ohne diese Möglichkeiten zum direkten und unmittelbaren Kontakt ist weitestgehend nutzlos.

Mangelnde Unterstützung der Fachkräfte durch Unternehmens-/Betriebsleitung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind der Betriebsleitung zugeordnet, und sie sind in ihrer Arbeit auf deren Unterstützung angewiesen. Dies zeigt sich an vielen Befunden der Sifa-Langzeitstudie. Ohne die Unterstützung durch die Betriebsleitung können die Aktivitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur eine sehr eingeschränkte Wirksamkeit im Betrieb entfalten.

Mangelnde Zusammenarbeit der Führungskräfte mit den Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Was für die Betriebsleitung gilt, trifft auch für die Linienfunktionen im Betrieb zu. Führungskräfte, die keine Bereitschaft zeigen, in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit zusammenzuarbeiten, weil Einsicht, Motivation, Vorgaben oder Regeln dazu fehlen, unterminieren den Erfolg der Arbeit der Fachkräfte weitreichend. Häufig sind sich Führungskräfte ihrer Verantwortung in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit nicht bewusst und sehen die Fachkraft als Person, die für die Erledigung betrieblicher Aufgaben zu Sicherheit und Gesundheit zuständig ist. Tatsächlich liegt die Aufgabe der Fachkraft jedoch darin, Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu unterstützen und ihnen als Experte beratend zur Seite zu

stehen. Dies kann nur gelingen, wenn die Führungskräfte ihre Aufgaben im Arbeitsschutz kennen und wahrnehmen.

Fehlende Integration der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in betriebliche Strukturen und Prozesse

Fachkräfte, die auf sich alleine gestellt einen Großteil ihrer Arbeitszeit darauf verwenden müssen zu erfahren, was im Betrieb passiert, haben wenige Möglichkeiten, ihre Expertise zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb einzubringen. Um proaktiv und präventiv tätig werden zu können, müssen die Fachkräfte in betriebliche Strukturen und Prozesse eingebunden sein. Ohne eine solche Einbindung geht dem Betrieb das vorhandene Potenzial der Fachkräfte als Beitrag zur Schaffung einer geeigneten Organisation und zur effektiven Arbeitssystemgestaltung verloren. Uneffektive und rechtlich unsichere Lösungen bleiben bestehen.

Unzureichende zeitliche und personelle Ressourcen im Arbeitsschutz

Betriebe sind zum Teil bemüht, die Stundenzahlen im Arbeitsschutz auf das Minimale zu reduzieren. Die Berechnung der Einsatzzeiten geschieht häufig nach dem Prinzip von Mindestvorgaben und ist nicht aufwands- oder leistungsbezogen, wie dies durch die DGUV Vorschrift 2 vorgesehen ist. Offene Stellen werden zum Teil nur spät oder nicht ausreichend besetzt. Unzureichende zeitliche und personelle Ressourcen vermindern jedoch deutlich die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ihren betrieblichen Nutzen.

Einzelmaßnahmen ohne Gesamtkonzept

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen die hohe Komplexität um das betriebliche Handeln und Wirken der Fachkräfte rund um Sicherheit und Gesundheit. Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Wirksamkeit der Fachkräfte und von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb laufen Gefahr, wirkungslos zu bleiben, wenn sie willkürlich gesetzt werden und nicht betrieblich verankert sind. Erfolgversprechender ist daher die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Arbeit der Fachkräfte und zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, das Ziele identifiziert und priorisiert und in dem betriebliche Lösungen und Gestaltungsmaßnahmen synergetisch ineinandergreifen.

Handeln der Fachkraft ohne Bezug zur Beurteilung vorhandener Gefährdungen

Die Ermittlung und Beurteilungen der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung und das systematische Ableiten erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehört zu den Kernaufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes (siehe § 5 Abs. 1 ArbSchG). Dem entgegen steht jede Art von rein schematischem Vorgehen in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, ohne Bezug zu einem Gesamtsystem zur Gefährdungsbeurteilung, ohne eine Gewichtung von Maßnahmen und ohne eine begründete

Auswahl des betrieblichen Vorgehens. Der Wert der Gefährdungsbeurteilung als ein wesentliches Steuerungsinstrument im Arbeitsschutz wird nicht erkannt.

Auch ein schematisches Abarbeiten von Checklisten kann diesem Ansinnen des modernen Arbeitsschutzes nicht genügen und führt zu unzureichenden Ergebnissen. Checklisten können, wenn sie von guter Qualität sind, ein wertvolles und wichtiges Hilfsmittel bei der Analyse und Gestaltung von Arbeitssystemen sein. Sie können jedoch nur integriert in ein übergeordnetes Vorgehen hilfreich bei der Analyse und Gestaltung von Arbeitssystemen sein und nicht alleiniger Inhalt dieser. So gesehen sind Checklisten gute Diener aber schlechte Herren.

Betriebliche Rahmenbedingungen, die ein kooperatives und zielorientiertes Handeln der Fachkraft unterbinden oder nicht ausreichend unterstützen

Ein Erfolgsfaktor für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist ihr kooperativ-zielorientiertes Handeln im Betrieb. Dies nutzt dem Betrieb ebenso wie der Fachkraft selbst. Doch egal wie kooperativ oder zielorientiert eine Fachkraft sich einbringen möchte, sie wird mit dieser Arbeitsweise scheitern, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen ihr entgegenstehen. Fehlende Einbindung in Strukturen und Prozesse des Unternehmens, eine Unternehmenskultur, die Sicherheit und Gesundheit hintenanstellt, fehlende Gelegenheiten und mangelnde Anerkennung von Kooperationen und Aktivitäten durch Führungskräfte und Leitungsebene des Betriebs verhindern weitestgehend ein kooperativ-zielorientiertes Arbeiten der Fachkraft, relativ unabhängig von ihren persönlichen und fachlichen Qualitäten.

Alleiniges Setzen auf Qualifikation und Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit ohne betriebliche Strukturen und Einbindung

Qualifikationen und Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit alleine sind nicht ausreichend, um ihren Aufgaben zu Fragen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb nachzukommen. Es bedarf ebenso betrieblicher Strukturen und Rahmenbedingungen, in denen sie ihre Kompetenzen und Qualifikationen anbringen kann. Diese zu gestalten ist Aufgabe der Betriebsleitung und der Linienfunktionen. Die Fachkraft kann dabei als Experte wichtige Unterstützungsleistungen beitragen.

Ebenso sind alleinige Investitionen zur Weiterbildung der Fachkräfte wenig vielversprechend, wenn nicht zugleich im Betrieb eine Veränderungs- und Aufnahmebereitschaft besteht, die Kompetenzen und Impulse durch die Fachkraft aufzugreifen und zu nutzen.

Fehlende Anpassung an aktuelle Entwicklungen und Bedarfe

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Arbeitstätigkeiten und Arbeitsschwerpunkte verändern sich zum Teil grundlegend. Mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten stehen zunehmend weniger reine Sicherheitsfragen im Fokus. Stattdessen gilt es, Herausforderungen hinter Schlagworten wie demografischer Wandel, psychische Belastungen und Fehlbeanspruchungen, menschengerechte Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung

zu begegnen. Betriebe, die im alten Paradigma reiner sicherheitstechnischer Arbeitsweisen verhaftet sind, verschenken wesentliche Potenziale, die ein moderner Arbeitsschutz zu bieten hat. Ihre Beiträge zu nachhaltiger Mitarbeitergesundheit, Unternehmenskultur, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsplatzattraktivität etc. werden nicht genutzt. Der betriebliche Nutzen aus der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist bei einem solchen Arbeitsschutzverständnis deutlich verringert.

Strikte Trennung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Betriebliche Organisation und betriebliches Management von Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsschutz zeigen dort, wo sie professionell betrieben werden, hohe Wirksamkeit und Effektivität. Arbeitsschutzmanagementsysteme sind ausgereifte Steuerungsinstrumente im Betrieb. In vielen Betrieben werden Aufgaben des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung personell und organisatorisch getrennt. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie weisen jedoch darauf hin, dass eine solche Trennung nicht mit besseren Ergebnissen zu Sicherheit und Gesundheit einhergeht. Zielführender ist eine integrierte und aufeinander abgestimmte betriebliche Gesundheitspolitik, in der alle betrieblichen Akteure zu Sicherheit und Gesundheit zusammenarbeiten. Bleiben die beiden Systeme zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb getrennt nebeneinander stehen, kann dies zu Verlusten an Kompetenz, Doppelarbeiten, widersprüchlichen Aktivitäten und ineffektiven Lösungen führen.

Vernachlässigung der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen

Die Pflege sogenannter weicher Faktoren ist für viele Betriebe nach wie vor schwierig, da Investitionen und Erfolge hier nur schwer messbar sind. Gleichzeitig sind diese weichen Faktoren bedeutsame Erfolgsfaktoren für Betriebe. So zeigt eine Studie des BMAS, dass bis zu 31 % des Unternehmenserfolgs durch verschiedene Aspekte der Unternehmenskultur erklärt werden können (siehe BMAS, 2008).

Wie die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, stellt die Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit eine Facette der Unternehmenskultur dar, deren Vernachlässigung mit einem deutlich negativen Einfluss auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte einhergeht.

Wenig kooperationsförderliches Klima und mangelndes Verständnis der Aufgaben und Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Es gibt Betriebe, die eine stille Fachkraft bevorzugen, die sich nicht allzu tief in die betrieblichen Belange einbringt, die die Rolle der Fachkraft als isolierte Funktion betrachten, die keinerlei Anschluss an die „wirklich wichtigen“ Prozesse im Betrieb benötigt. Solche Betriebe nehmen ihrer Fachkraft die notwendigen inner- und überbetrieblichen Informationen und Handlungsräume. Dies schlägt sich in einer verringerten Wirksamkeit und einem niedrigen betrieblichen Nutzen ihrer Arbeit nieder.

Eine fehlende Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsarzt unterminiert die gesetzlich vorgegebene Arbeitsteilung im Betrieb. Fehlende Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften nimmt der Fachkraft für Arbeitssicherheit einen großen Teil ihrer Wirksamkeit. Fehlende Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Partnern wie Unfallversicherungsträger, staatliche Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen verschenken wichtige Expertise.

8.2.2.3 Was können die Betriebe tun, um ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Sinne ihrer Unternehmensziele optimal zu nutzen: Was funktioniert

Die Sifa-Langzeitstudie stellt eine Reihe konkreter Ergebnisse zur Verfügung, wenn es um die Frage geht, was Betriebe tun können, um die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Sinne ihrer Unternehmensziele optimal einzusetzen.

Ebene der Person

Diese Ergebnisse beziehen sich einerseits auf die Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Hier geht es aus Sicht der Betriebe sowohl um eine geeignete Auswahl und Weiterbildung der Fachkräfte als auch um deren Arbeitsweisen sowie ihre Einstellungen, Motivationen und Wahrnehmungen dem Betrieb und ihrer Tätigkeit gegenüber.

Ebene des Betriebs

Auf der anderen Seite beziehen sich die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie auf die betrieblichen Rahmenbedingungen, in denen die Fachkräfte tätig sind. Diese sind in einem hohen Ausmaß bedeutsam dafür, was die Fachkräfte tun und wie wirksam sie dabei sind. Dies fängt an bei Strukturmerkmalen des Betriebs wie Größe oder Branche, umfasst aber auch betriebliche Strukturen, die die Einsatzbedingungen der Fachkraft maßgeblich prägen. Zu nennen wäre hier die gewählte Betreuungsform durch die Fachkraft (intern, extern, Vollzeit, Teilzeit, mit oder ohne Zusatzfunktionen), die Unternehmenskultur und die Organisation von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Der betriebliche Handlungsrahmen der Fachkräfte wirkt sich unmittelbar auf ihr Handeln im Betrieb aus. Zu den für die Fachkräfte besonders bedeutsamen Einflussfaktoren gehören hier der Zugang zur Betriebsleitung und die inner- und überbetrieblichen Kooperationen der Fachkraft.

Schnittstellen Person und Betrieb

Eine hohe Bedeutung für die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in den Betrieben haben nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie die verschiedenen Schnittstellen zwischen all diesen Einflussfaktoren. Die Studie hat gezeigt, dass beispielsweise die Arbeitsweise der Fachkraft ganz wesentlich mit Aspekten der Sicherheits- und Gesundheitskultur, der Organisation des Arbeitsschutzes, des Zugangs zur Betriebsleitung sowie der Anzahl und Qualität der Kooperationspartner der Fachkraft beeinflusst werden. Aus Sicht der Betriebe ergibt es also wenig Sinn, Maßnahmen alleine auf die Person der Fachkraft zu konzentrieren und ihr allein die Verantwortung für ihr Handeln und Wirken zuzuschreiben. Zielführender ist es, gleichzeitig und systemisch auch die betrieblichen Rahmenbedingungen einzubeziehen und hier zu einem aufeinander abgestimmten Handeln zu kommen. Effektives Handeln der Fachkraft und effektive Unternehmensstrukturen mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit ergeben sich dann, wenn alle Teile des Systems aufeinander abgestimmt sind und möglichst wenige Reibungsverluste entstehen.

Angenommen ein Betrieb konnte eine hoch kompetente und engagierte Fachkraft gewinnen, kümmert sich jedoch nicht um die notwendigen Rahmenbedingungen zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen. Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist ungünstig, Führungskräfte zeigen kein Interesse an Fragen des Arbeitsschutzes, ebenso wenig wie die Betriebsleitung. Es gibt keine funktionierende Organisation zum Arbeitsschutz und die Fachkraft hat keinen direkten Zugang zur Betriebsleitung. Vielleicht wird die Fachkraft eine Zeit lang mit aller Anstrengung versuchen, Änderungen zur Verbesserung herbeizuführen. Sie hat jedoch aufgrund ihrer Rolle keine Entscheidungsbefugnisse im Betrieb. Mit der Zeit werden sich ihr Motive und Einstellungen gegenüber dem Betrieb ändern. Die anfangs hoch kooperative und zielorientierte Arbeitsweise wird mehr und mehr abnehmen und durch einen Dienst nach Vorschrift abgelöst werden. Bestenfalls findet die Fachkraft ihre Nischen im Betrieb, in denen sie sich als wirksam erlebt und bearbeitet diese weiter mit Engagement.

Aber auch der umgekehrte Fall ist aus den Ergebnissen der Studie denkbar. Ein Betrieb hat einen gut funktionierenden betrieblichen Rahmen für den Arbeitsschutz geschaffen. Nun wird die Stelle der Fachkraft neu besetzt. Dabei erweist sich die neue Fachkraft aufgrund eines falschen Rollenverständnisses, unzureichender sozialer und methodischer Kompetenzen und eines kontrollierenden, wenig kooperativen Arbeitsstils als wenig geeignet, die funktionierenden betrieblichen Strukturen zu nutzen, zu pflegen und weiter auszubauen. Mit der Zeit droht die Gefahr, dass der Arbeitsschutz an Bedeutung verliert, weniger Gehör findet und letztlich gravierende Mängel entwickelt. Bei einer problemorientierten und negativen Kommunikation der Fachkraft gegenüber der Betriebsleitung und der Führungsebene wird der vorher gute und direkte Zugang zunehmend seltener werden, das offene Ohr der Leitungsebene geht verloren und mit ihr eine wesentliche betriebliche Bedingung für erfolgreiches Arbeiten der Fachkraft. Kooperationspartner werden durch mangelnde soziale Kompetenzen der Fachkraft und die problembezogene Arbeitsweise vergrault, die Fachkraft wird in der Folge nicht mehr in wichtige Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen, womit ein weiterer betrieblicher Erfolgsfaktor ihrer Arbeit schwindet. Insgesamt kommt es zu einer veränderten Sicherheits- und Gesundheitskultur und Fragen zu Sicherheit und Gesundheit rücken mehr und mehr aus dem Blickfeld.

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass der betriebliche Nutzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowohl ihrer Arbeitsweise als auch vom betrieblichen Umfeld abhängig ist.



Abbildung 8-21: Das „Wie und Was“ der Arbeit der Fachkräfte als Resultat personaler und betrieblicher Einflüsse und ihrer Wirkung in den Betrieb hinein.

Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, welche Ansatzpunkte, Möglichkeiten und Vorgehensweisen den Betrieben zur Gestaltung und Einflussnahme zur Verfügung stehen. Diese Frage kann im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie nicht erschöpfend behandelt werden.

Aus der Studie ergeben sich jedoch konkrete Ansatzpunkte, die im Folgenden benannt werden sollen.

8.2.2.3.1 Gestaltungsfelder zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Sifa-Langzeitstudie identifiziert drei primäre Gestaltungsfelder für das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb. Diese bilden ein Zusammenhangsdreieck von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte, das für die praktische Anwendung eine gute Übersicht der zentralen Ergebnisse der Studie bietet (siehe Abschnitt 8.1.8). Ergebnisse der Studie, die über das Zusammenhangsdreieck hinausgehen, wie z. B. strukturelle Gegebenheiten der Betriebe, sind im konkreten Anwendungsfall ebenfalls zu berücksichtigen. Die Konzentration auf das Zusammenhangsdreieck ermöglicht dem Betrachter eine gute Übersicht der relevanten Ansätze.

An dieser Stelle wird in folgender Reihenfolge eingegangen auf a) den betrieblichen Handlungsrahmen als funktionaler Bezugsrahmen für das Handeln und Wirken der Fachkräfte, b) die betrieblichen Einsatzbedingungen als struktureller Bezugsrahmen für das Handeln und Wirken der Fachkräfte und c) die Arbeitsweise der Fachkräfte als zentraler Einflussfaktor der Personenebene, in dem sich die übrigen Personenfaktoren bündeln und im betrieblichen Handeln manifestieren.

a) Stärken des betrieblichen Handlungsrahmens für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Der betriebliche Handlungsrahmen umfasst Faktoren, die unmittelbar Einfluss auf Handeln und Wirken der Fachkraft nehmen. Sie können in gewisser Weise als funktional betrachtet werden, da hier weniger strukturelle Vorgaben als vielmehr gelebte Prozesse die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte beeinflussen. Im Fokus steht hier der direkte Zugang der Fachkräfte zur Unternehmensleitung und die inner- und überbetriebliche Kommunikation und Kooperation der Fachkräfte.

Direkte Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Betriebe, die effektiv Nutzen aus ihren Fachkräften ziehen wollen, sollten über die Betriebsleitung direkt mit ihnen zusammenarbeiten. Dabei geht es weniger darum, eine rechtskonforme Anbindung der Fachkräfte als Stabsstelle zu errichten (diese wird qua Gesetz ohnehin gefordert und sollte selbstverständlich sein). Entscheidend für die Wirksamkeit der Fachkräfte ist jedoch der tatsächliche Kontakt, der zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsleitung besteht. Dieser Kontakt stellt eine wichtige Schnittstelle dar, über die die Betriebsleitung Zugang zur Situation zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb erhält. Ist dieser Kontakt stabil, und wird er von der Fachkraft kompetent und vertrauensvoll ausgefüllt, dann erhält die Betriebsleitung einerseits eine erhebliche Entlastung und Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten und Aufgaben in diesem Bereich. Und sie gewinnt die notwendigen Einblicke in relevante betriebliche Fragestellungen, zu denen sie dann rechtzeitig und qualitativ gute Entscheidungen treffen kann.

Wenn die Betriebsleitung zunehmend positive Erfahrungen mit der Fachkraft hat, stärkt sie in der Folge deren Position im Betrieb. Vorteile von Sicherheit und Gesundheit werden herausgearbeitet, Projekte können gemeinsam angedacht und umgesetzt werden. Schritt für Schritt steigt Sicherheit und Gesundheit auf ein höheres Niveau an, und die tragenden Vorteile einer guten Organisation des Arbeitsschutzes kommen zum Tragen.

Kooperatives Zusammenarbeiten der betrieblichen Funktionsträger mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Nicht weniger wichtig für ein effektives Handeln der Fachkräfte im Betrieb sind die inner- und überbetrieblichen Kooperationen der Fachkraft. Diese stellen das Wirkungs- und Informationsnetz der Fachkräfte dar. Für die Betriebe ist es daher wichtig, dass ihre Fachkräfte über ein hohes Maß an Vernetzung im Betrieb verfügen. Kooperationen können auf vielfältige Weise gefördert werden. Strukturelle Maßnahmen wie die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems mit klaren Verfahrensregeln zum Einbezug der Fachkräfte in betriebliche Prozesse sind hier ebenso sehr wirksam wie eine Unternehmenskultur, in der ein offener und kooperativer Austausch zu Fragen von Sicherheit und Gesundheit gefördert und gewünscht wird.

Schon bei der Benennung der Fachkräfte im Betrieb kann ein klarer Wunsch der Betriebsleitung zur Zusammenarbeit der Fachkräfte geäußert werden. Hilfreich sind beispielsweise auch feste Veranstaltungen und Protokolle, über die Fachkräfte mit anderen betrieblichen Akteuren vernetzt werden und über die sie sich regelmäßig austauschen können. Kooperationen erfordern auch ein gewisses Maß an zeitlichen und personellen Ressourcen. Diese zahlen sich für den Betrieb häufig etwas zeitversetzt aus, da Kooperationen einerseits zwar Zeit in Anspruch nehmen, andererseits jedoch unsinnige und doppelte Arbeiten vermeiden helfen und oft zu besseren und passenderen Lösungen und Maßnahmen führen.

b) Optimieren der Einsatzbedingungen für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Die Einsatzbedingungen für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind stärker strukturell im Betrieb verankert als der betriebliche Handlungsrahmen. In welcher Betreuungsform werden die Fachkräfte eingesetzt? Welche Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit sind im Betrieb vorhanden? Und welche Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit mit all ihren verschiedenen Facetten herrscht im Unternehmen. Bei der Unternehmenskultur handelt es sich nicht um eine strukturelle Bedingung im engeren Sinn. Da Unternehmenskulturen jedoch nicht ohne weiteres zu verändern, sondern tief im Unternehmen verwurzelt sind, werden diese hier auch als strukturelle Gegebenheit für das Handeln und Wirken der Fachkräfte betrachtet.

Auswahl und Überprüfung der betrieblichen Betreuungsform der Fachkräfte anhand der Interessen des Betriebs

Jeder Betrieb legt fest, in welcher Art er durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit betreut wird. Wichtige Parameter sind dabei u. a. der zeitliche Umfang der Betreuung und die

Anzahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die weitflächig 2011 in Kraft getretene DGUV Vorschrift 2 fordert in der betriebsspezifischen Betreuung eine leistungsbezogene Festlegung der Einsatzzeiten der Fachkräfte, die sich an den betrieblichen Bedarfen zu Sicherheit und Gesundheit ausrichtet.

Innerbetriebliche Fachkräfte die nicht in Vollzeit als Fachkraft tätig sind, können eine Reihe weiterer Zusatzfunktionen im Betrieb haben. Oft gibt es Zusatzfunktionen als Beauftragte, etwa als Brandschutzbeauftragte. Auch zusätzliche Leitungsfunktionen finden sich in der betrieblichen Praxis häufig.

Ein weiterer Parameter ist, ob sich ein Betrieb durch eigene, interne Fachkräfte betreuen lässt oder durch externe Fachkräfte, etwa aus überbetrieblichen Diensten oder freiberuflich tätige Fachkräfte.

Wichtig aus Sicht der Betriebe ist es zu wissen, dass sich die Auswahl dieser Betreuungsformen darauf auswirkt, wie und was die Fachkräfte für Arbeitssicherheit tun und wie wirksam sie dabei sind. Hier allgemein von der einen richtigen Betreuungsform zu sprechen wäre sicherlich falsch. Vielmehr sollte genau danach gefragt werden, ob die bestehende Betreuungsform zum Betrieb passt und wie man mit den Stärken und Schwächen dieser Betreuungsform umgehen möchte (detaillierte Auskunft darüber gibt Abschnitt 4.8). So kann ein Betrieb, der z. B. eine interne Teilzeit-Fachkraft ohne weitere Zusatzfunktionen beschäftigt (von denen bekannt ist, dass sie eher eine schwache Stellung im Betrieb haben) darüber nachdenken, ob es sinnvoll ist, die Stellung der Fachkraft explizit zu stärken. Dies kann wiederum auf verschiedene Art und Weise geschehen. Eine Möglichkeit besteht z. B. darin, ihr weitere Zusatz- oder Leitungsfunktionen zu übertragen. Es ist aber auch möglich, ihre Anbindung an die Betriebsleitung zu stärken und Top-Down von der Betriebsleitung in den Betrieb hinein die Person und Rolle der Fachkraft zu unterstützen.

Professionelles Management von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Die Organisation von Sicherheit und Gesundheit gehört zu den Grundpflichten von Betrieben. Dabei kann der Reifegrad einer solchen Organisation von einem Betrieb zum anderen stark variieren und unterschiedlich gestaltet sein. Wenn der Arbeitsschutz systematisch in das Management von Unternehmen integriert ist, kann dies in Form von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) geschehen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement, welches häufig eher ein Projektformat als ein tatsächliches Managementsystem beschreibt, fokussiert stärker den Gesundheitsbegriff. Häufig wird der Arbeitsschutz auch in andere Managementsysteme integriert, beispielsweise im Rahmen eines vorhandenen Qualitätsmanagements.

Das Management von Sicherheit und Gesundheit sollte insbesondere Verantwortlichkeiten und Kompetenzen regeln und bekannt machen und sicherstellen, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei allen Tätigkeiten und in allen betrieblichen Bereichen sichergestellt wird.

Arbeitsschutzmanagementsysteme steigern die Wirksamkeit der Arbeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und ihren betrieblichen Nutzen deutlich. Dies hat viele Gründe. Fachkräfte werden z. B. besser und zuverlässiger in betriebliche Prozesse integriert und können so ihre Expertise vorausschauend einbringen. Sie sind stärker in die Organisation

betrieblicher Regelungen eingebunden, etwa zur Gefährdungsbeurteilung, und führen diese weniger selbst durch, was sie deutlich effektiver macht. Die Unfall- und Krankenzahlen sind in Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystemen niedriger. Fachkräfte können so stärker präventiv tätig sein. Dies steigert weiter ihren betrieblichen Nutzen, und Kosten durch Ausfallzahlen wegen Krankheits- oder Unfallgeschehen verringern sich.

Geteilte Werte und Ziele zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Das „So machen wir das hier“ der Beschäftigten und Führungskräfte ist Ausdruck geteilter Vorstellungen im Betrieb. Diese werden allgemein mit Unternehmenskultur umschrieben, ein inzwischen viel verwendeter Begriff. Er kennzeichnet geteilte Wert- und Normvorstellungen im Betrieb, die entscheidenden Einfluss auf die Art der Arbeit und des Umgangs miteinander, mit Kunden und Lieferanten haben. Die Unternehmenskultur gilt als sogenannter weicher Faktor, der jedoch u. a. deshalb so viel Aufmerksamkeit erhält, weil nachgewiesen werden konnte, dass er erheblich zum Unternehmenserfolg beiträgt. Die Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Betriebs kennzeichnet dabei einen besonderen Aspekt der Unternehmenskultur, der Werte, Normen und gelebte Praxis zu Sicherheit und Gesundheit der verschiedenen Betriebsebenen beschreibt.

Eine förderliche Unternehmenskultur lässt sich nicht einfach durch die Betriebsleitung verordnen. Vielmehr wächst sie stetig und ist dabei sehr sensibel für Entscheidungen, Vorgaben und Verhaltensweisen von Betriebsleitung und Führungskräften.

Was wird tatsächlich gelebt? Welche Vorgaben von „oben“ sind tatsächlich wichtig, welche weniger? Wie wird sich in Krisensituationen verhalten? Welchen Bestand haben Leitbilder und Visionen in der betrieblichen Praxis? An solchen Fragen richten sich Beschäftigte und Führungspersonen aus und lernen, was in ihrem Unternehmen tatsächlich zählt. Eine Sicherheits- und Gesundheitskultur wächst somit aus Werten, Vorgaben, Entscheidungen, Handlungen und Handlungskonsequenzen, die Führungskräfte und Beschäftigte erfahren.

Faktoren, die Vertrauen bei den Beschäftigten aufbauen und sich positiv auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb auswirken können, sind z. B.:

- Betriebliche Kooperationen zu Sicherheit und Gesundheit.
- Managementsysteme, die klare Ziele, Verantwortlichkeiten und Regeln stellen.
- ein geteilter positiver Gesundheitsbegriff, der nicht nur Unfallzahlen betrachtet.
- Dialog zwischen Betriebsleitung und den betrieblichen Akteuren zu Sicherheit und Gesundheit.
- Entscheidungen, die Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten berücksichtigen.

Gemeinsam stellen der betriebliche Handlungsrahmen und die Einsatzbedingungen der Fachkräfte diejenigen Faktoren dar, die unmittelbar durch den Betrieb gestaltet werden können. Hier schafft der Betrieb durch Entscheidungen und Vorgaben ein Umfeld, welches sich mehr oder weniger positiv bzw. hemmend auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte und ihr effektives Handeln auswirkt. Gleichzeitig sind diese betrieblichen Rah-

menbedingungen maßgeblich für das Niveau von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

c) Kooperativ-zielorientierte Arbeitsweisen der Fachkräfte fördern

Neben der Gestaltung des betrieblichen Umfelds für Handeln und Wirken der Fachkräfte hat der Betrieb auch eine ganze Reihe von Möglichkeiten, die Arbeitsweise der Fachkräfte zu beeinflussen. Diese ergeben sich einmal über Auswahl und Qualifikation der Fachkräfte durch den Betrieb und den Ressourcen, die der Betrieb den Fachkräften zur Ausübung ihrer Tätigkeiten zur Verfügung stellt.

Zum anderen wirkt sich das betriebliche Umfeld stark auf die Arbeitsweisen der Fachkräfte aus, sodass hier wieder ein systemisches Verständnis seitens des Betriebs notwendig ist, um effektive Maßnahmen ergreifen zu können.

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass es eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise der Fachkräfte ist, die mit der größten Wirksamkeit und dem höchsten betrieblichen Nutzen einhergeht. Eine solche Arbeitsweise ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass die Fachkraft nicht primär Probleme aufzeigt, sondern aktiv ein kooperativer Partner ist, der konstruktiv und zielorientiert Lösungen für betriebliche Herausforderungen zu Sicherheit und Gesundheit anbietet. Dabei arbeitet sie selbstständig, bringt ihre Fach- und Methodenkompetenz ein, analysiert, priorisiert und ist in der Lage, organisatorische Lösungen vorzubereiten und kooperativ umzusetzen.

Eine solche Arbeitsweise hängt stark von der Person der Fachkraft ab. Welche fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen besitzt eine Fachkraft? Wie ist sie ausgebildet und welche Erfahrungen bringt sie mit? Welche Einstellungen hat die Fachkraft gegenüber ihrer Arbeit und dem Betrieb? Identifiziert sie sich mit den Zielen des Betriebs und ihrer Aufgabe, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb nachhaltig zu verbessern? Wie versteht sie ihre Rolle als Fachkraft im Betrieb?

Bereits bei der Auswahl der Fachkräfte sind solche Fragen im Betrieb mit zu bedenken. Neben der Qualifikation sollten hier auch Fragen des Arbeitsverständnisses und sozialer und kooperativer Fähigkeiten, aber auch – wenn die Person aus dem eigenen Betrieb stammt und z. B. für die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgewählt wird – ihr Ansehen und ihre Akzeptanz im Betrieb in die Entscheidung einbezogen werden. Bei der besonderen Stellung, die Fachkräfte im Unternehmen bekleiden, und in Anbetracht ihrer Position als Berater der Betriebsleitung ist diese Auswahl mit großer Sorgfalt zu treffen. Nicht zuletzt muss sich die Betriebsleitung die Frage stellen, mit welchem Mitarbeiter in Stabsstellenposition sie über Jahre vertrauensvoll in Fragen zu Sicherheit und Gesundheit zusammenarbeiten möchte und kann.

Doch der Einfluss der Betriebe auf die Arbeitsweisen der Fachkraft geht weit über die Auswahl einer geeigneten Person hinaus. Eine Möglichkeit, unmittelbar einen positiven Einfluss auf die Arbeitsweise der Fachkraft zu nehmen, ist die Auswahl geeigneter Fortbildungen. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass es hier weniger die Fachfortbildungen sind, die Erfolg versprechen als vielmehr eine Weiterqualifikation im Bereich der Methoden- und Sozialkompetenzen der Fachkräfte.

Einstellungen, Motivationen und Identifikationen der Fachkräfte bezüglich ihrer Arbeit und ihres Betriebs sind dagegen vom Betrieb nicht direkt zu beeinflussen. Daraus zu schlie-

ßen, dass der Betrieb keinen Einfluss auf sie hätte, wäre jedoch falsch. Diese arbeitsbezogenen Eigenschaften der Person stehen in intensivem Austausch mit ihrem Umfeld. Was die Fachkraft bei ihrer Arbeit erlebt, wie sie gehört und wertgeschätzt wird, wie viel Unterstützung sie durch die Betriebsleitung erfährt, all das hat einen erheblichen Einfluss auf ihre Motivation, ihre Einstellungen und ihre Identifikation.

Ein Betrieb kann somit eine Menge dafür tun, dass Fachkräfte (und Mitarbeiter allgemein) eine positive Einstellung entwickeln und erhalten. Bezogen auf die Fachkräfte nehmen neben allgemeinen Regeln wie Fairness, angemessene Bezahlung, Wertschätzung u. a. ihre Einsatzbedingungen und ihr betrieblicher Handlungsrahmen Einfluss auf die Einstellungen. Grundsätzlich gilt: Je ernster der Betrieb seine Aufgaben zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nimmt, umso eher wird sich auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit positiv in dieses Gefüge einbringen. Hier besteht eine enge Wechselbeziehung, die der Betrieb für sich nutzen kann.

8.2.2.3.2 Selbstbewertung betrieblicher Strukturen zur Steigerung des betrieblichen Nutzens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Erschließung und Sicherung des betrieblichen Nutzens durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz insgesamt setzt voraus, dass die Stärken und Schwächen des Betriebes zu Sicherheit und Gesundheit bekannt sind. Nur so ist zu gewährleisten, dass die *richtigen* Gestaltungsmaßnahmen getroffen werden und ein stimmiges Gesamtsystem ergeben.

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass eine solche Analyse sowohl die Ebene der Person der Fachkraft als auch diejenige des Betriebs und der Schnittstellen zwischen Betrieb und Person und innerhalb des Betriebs einbeziehen muss.

Wenn ein Betrieb beispielsweise die Arbeitsweise ihrer Fachkraft verbessern will, dann sollten auf der Ebene der Person etwa folgende Fragen gestellt werden:

- Ist die Fachkraft ausreichend qualifiziert und besitzt sie die notwendigen Kompetenzen für ein kooperativ-zielorientiertes Handeln?
Hier sind insbesondere methodische und soziale Kompetenzen zu beachten.
- Identifiziert sich die Fachkraft mit ihrer Tätigkeit und dem Betrieb? Verfügt sie über genügend zeitliche und personelle Ressourcen, um ihre Aufgaben zu bewältigen? Wie hoch ist der Grad an Stress und Beanspruchung für die Fachkraft?
- Was tun die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Tätigkeiten) und wie erfolgreich sind sie dabei (Wirksamkeit)?
Dazu können neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit andere betriebliche Akteure und Partner (Betriebsarzt, Betriebsrat, Führungskräfte etc.) befragt werden.

Dies alleine würde jedoch nicht ausreichen, um effektive Maßnahmen zur Verbesserung des Handelns und Wirkens der Fachkräfte zu gewährleisten. Gleichzeitig ist auf die betriebliche Ebene zu schauen. Vor dem Hintergrund der Strukturmerkmale des Betriebes (Branche, Größe, Entwicklung) sind z. B. folgende Fragen relevant:

- Ist die betriebliche Betreuungsform durch die Fachkräfte angemessen und leistungsfördernd?
Die Sifa-Langzeitstudie zeigt hierzu auf, welche Betreuungsformen für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in welchen Betriebsformen besonders günstig sind.
- Wie steht es um die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb? Gibt es Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit und wie elaboriert arbeiten diese? Sind die Fachkräfte in relevante Arbeitsprozesse zu Sicherheit und Gesundheit integriert?
- Wie steht es um die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb? Wird Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter im Betrieb gemeinsam als hoher Wert geteilt und werden Entscheidungen an diesem Wert ausgerichtet? Nehmen Führungskräfte ihre Verantwortung zu Sicherheit und Gesundheit wahr?
- Wie sind die Anbindung und der Zugang der Fachkräfte zur Betriebsleitung? Welche Wege stehen der Fachkraft hier zur Verfügung, und wie konstant und regelmäßig kommt es zum direkten Kontakt? Welche Organisation, Hindernisse und Hürden gibt es für diesen Kontakt?
- Mit wem kann und soll die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb kooperieren? Wie ist diese Kooperation organisiert? Ist sie rein zufällig oder gibt es Regelungen und Treffpunkte dafür?

Die in dem Beispiel dargestellten Punkte bilden nur eine Auswahl möglicher Fragen an den Betrieb. Mithilfe der Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie sollte im Bedarfsfall ein spezifischer Fragenkatalog anhand der betrieblichen Realitäten erstellt werden. Das Zusammenhangsdreieck zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte rückt dazu die relevanten Faktoren ins Blickfeld (siehe Abschnitt 8.1.8, Abbildung 8-22): Rahmenbedingungen, Betrieblicher Handlungsrahmen, Arbeitsweise der Fachkraft sowie deren Tätigkeit, Wirksamkeit und betrieblicher Nutzen.

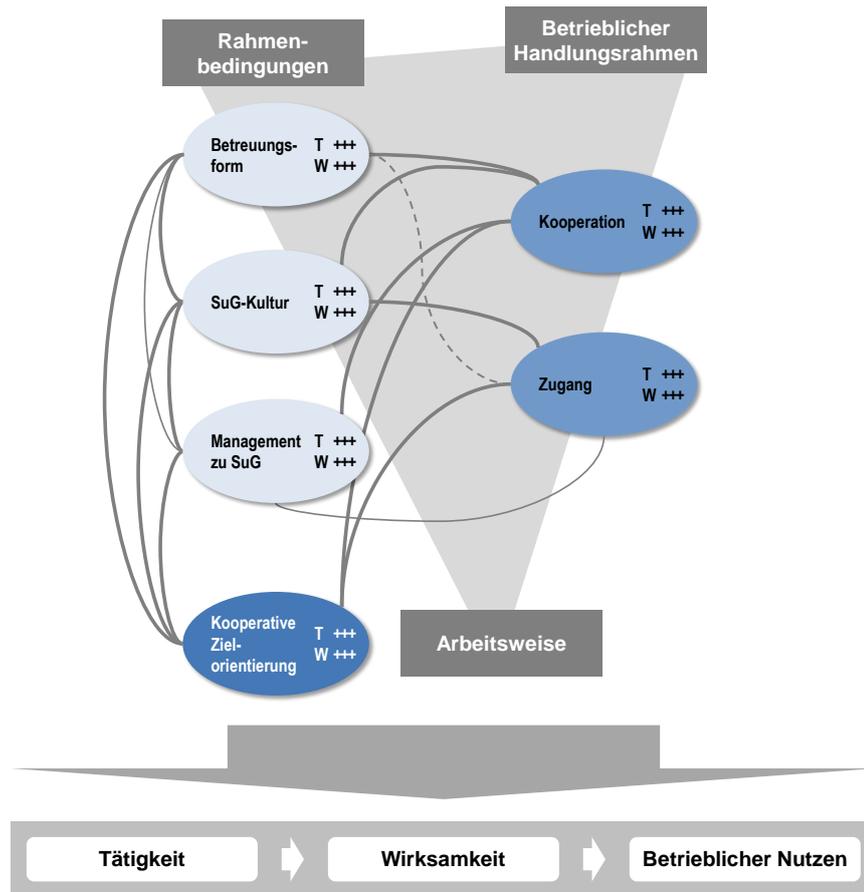


Abbildung 8-22:Zusammenhangsdreieck zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Es geht insbesondere um die Zusammenhängebeziehungen, wie sie aus dem Zusammenhangsdreieck hervorgehen. Aus diesen lässt sich erkennen, wie ein Einflussfaktor von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte mit anderen relevanten Einflussfaktoren in Beziehung steht. Konkrete Details finden sich in den einzelnen Abschnitten der Studie

Kompensation und Korrektur

Ein zentrales Ziel der Analyse ist, dass größere Barrieren für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte erkannt werden. Dies gilt insbesondere für die Schnittstellen zwischen Person und Betrieb oder innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen, beispielsweise wenn eine negative Sicherheits- und Gesundheitskultur einem kooperativ-zielorientierten Arbeiten der Fachkraft entgegensteht. Sind diese erkannt gilt es, den richtigen Umgang mit diesen Widersprüchen und Hemmnissen zu finden. Der Betrieb hat dabei immer mehrere Möglichkeiten, die sich von einer Veränderung bzw. Beseitigung dieser Barrieren bis hin zu einer gezielten Kompensation dieser erstrecken (siehe Abbildung 8-23).

- Mängel beseitigen (z. B. Einführen eines Arbeitsschutzmanagementsystems).
- Mängel kompensieren (z. B. Stärkung der Sicherheits- und Gesundheitskultur, der Person der Fachkraft, der betrieblichen Kooperationen).

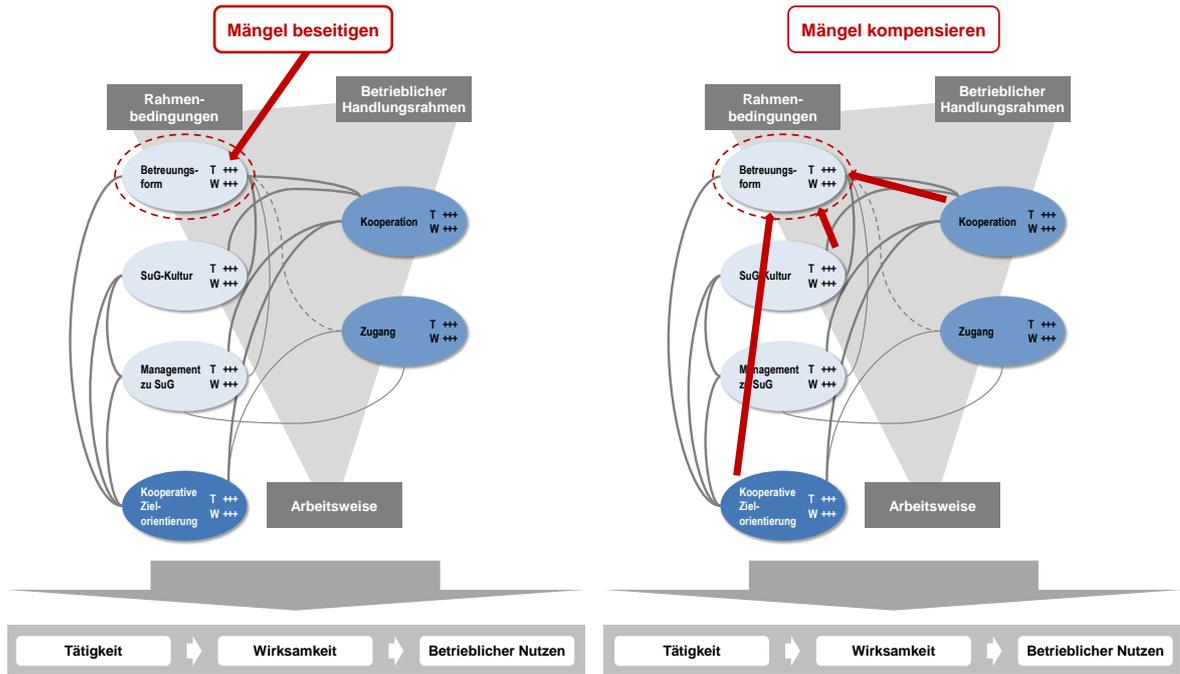


Abbildung 8-23: Veranschaulichen der Handlungsmöglichkeiten „Kompensation“ und „Korrektur“ zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhangsdreieck.

Zusammenfassend greifen aus Sicht der Betriebe zwei Leitfragen zur Förderung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ineinander:

Leitfrage I	Leitfrage II
<p><i>Haben wir eine geeignete Fachkraft für Arbeitssicherheit für unseren Betrieb, und statten wir diese mit ausreichend Unterstützung und Ressourcen aus, damit sie ihre Arbeit effektiv wahrnehmen kann?</i></p>	<p><i>Haben wir geeignete betriebliche und personelle Rahmenbedingungen zu Sicherheit und Gesundheit, die es unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit ermöglichen, im Betrieb wirksam zu werden?</i></p>
<p>Diese Leitfrage schaut auf die Person der Fachkraft und fragt danach, was bei der Auswahl sowie der Weiterentwicklung und Förderung dieser Person vom Betrieb aus geleistet werden kann.</p>	<p>Diese Leitfrage hat viele Facetten, die von betrieblichen Arbeitsbedingungen über organisatorische und hierarchische Aspekte der Arbeit der Fachkräfte bis hin zu sozialen Komponenten einer erfolgreichen Arbeit der Fachkräfte reichen.</p>

Dabei stellt jeder Betrieb unterschiedliche Anforderungen an ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit, die sich beispielsweise darin unterscheiden, wie viel Struktur im Arbeitsschutz bereits vorhanden ist, wie arbeitsteilig Fachkräfte eingebunden sind und ob sich die Fachkraft ihren Platz erst erarbeiten oder gar erstreiten muss.

Der betriebliche Rahmen und das Arbeitsumfeld können für Handeln und Wirken der Fachkraft günstiger oder ungünstiger sein. Aber auch die Offenheit und Aufnahmebereitschaft des Betriebs für Impulse und Anregungen durch die Fachkraft können sich auf allen Ebenen der Organisation unterscheiden. An der Offenheit der Betriebe kann und sollte gearbeitet werden. Hier stellt sich beispielsweise die Frage nach Rolle und Ansehen der Fachkraft, die nicht alleine von der Person der Fachkraft, ihrem Auftreten und ihren Kompetenzen bei der Arbeit abhängt, sondern ebenso von der Wertschätzung, Unterstützung und Akzeptanz durch die Führungsebene im Betrieb und dem Willen, Sicherheit und Gesundheit aktiv im Unternehmen zu gestalten.

8.2.3 Was der Unfallversicherungsträger tun kann

8.2.3.1 Grundlagen für die Ableitung von Maßnahmen

Das Projekt *Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit* wurde seinerzeit vom HVBG, Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“, initiiert, um

- empirisch gesicherte Erkenntnisse über Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu gewinnen und
- auf dieser Basis praktische Gestaltungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten und Maßnahmen zur Unterstützung der Sifas und Unternehmen durch insbesondere die UVTen zu erarbeiten.

Insbesondere soll erreicht werden, dass die dem Arbeitsschutz dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erzielen (siehe § 1 ASiG). Nach den vorliegenden Befunden der Sifa-Langzeitstudie ergeben sich eine Vielzahl von praktischen Gestaltungs- und Verbesserungsmöglichkeiten, anhand derer sich konkrete Maßnahmenansätze entwickeln lassen.

8.2.3.2 Leitprinzipien für die Entwicklung von Interventions- und Unterstützungsstrategien

Neben praktischen Gestaltungs- und Verbesserungsmöglichkeiten zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit können aus den Befunden der Studie einige

grundsätzliche Prinzipien abgeleitet werden, die für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen durch die UVTen bedeutsam sind. Diese sind im Folgenden dargestellt:

1. Berücksichtigung der Heterogenität betrieblicher Strukturen und Handlungsbedingungen bei der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die Sifa-Langzeitstudie weist deutliche Unterschiede in den strukturellen betrieblichen Bedingungen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihrer Wirksamkeit im Betrieb nach. Entsprechende Maßnahmen für Sifas müssen daher gezielt auf Gruppen von Betrieben zugeschnitten werden und deren spezifische Bedingungs-muster berücksichtigen.

Die relevanten Einflussgrößen in der betrieblichen Praxis sind vielfältig und gehen über Merkmale wie Branche und Betriebsgröße hinaus. Insbesondere Variablen wie die Sicherheits- und Gesundheitskultur, der Reifegrad von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement oder praktizierte betriebliche Kooperationen haben hier einen deutlichen Einfluss.

Daher gilt: Keine Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip. Aus den Daten der Langzeitstudie heraus lassen sich für Gruppen von Betrieben mit spezifischen Merkmalsausprägungen gezielte Interventionsmaßnahmen zur Verbesserung des betrieblichen Handlungsrahmens entwickeln. Diese sind insbesondere für Betriebe bedeutsam, in denen die Fachkräfte bislang nur wenig Wirksamkeit entfalten konnten.

2. Beachten der Heterogenität innerhalb der Gruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ein entsprechend differenziertes Zuschneiden von Maßnahmen und Angeboten

Kompetenz und Handlungsweisen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterscheiden sich stark voneinander: Maßnahmen, die undifferenziert für alle Fachkräfte angeboten werden und die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen zu wenig berücksichtigen, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit nur eine geringe Wirksamkeit entfalten. Hier gilt es, aus der Sifa-Langzeitstudie heraus Bildungsbedarfsanalysen zu erstellen und daraufhin gezielte Angebote an die Fachkräfte zu machen.

3. Erfassen des komplexen Bedingungsgefüges für die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Entwicklung und Umsetzung aufeinander abgestimmter Maßnahmenbündel

Die Langzeitstudie zeigt, dass es »die eine« oder »einige wenige« Variable(n) mit dem entscheidenden Einfluss auf die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit kaum gibt. Das Bedingungsgefüge insgesamt – mit Einflussgrößen aus der Person, aus strukturellen betrieblichen Bedingungen und dem betrieblichem Handlungsrahmen, sowie aus überbetrieblichen Einflussgrößen – muss Gegenstand aufeinander abgestimmter Maßnahmen sein.

Insbesondere die Stellschrauben im Bereich des betrieblichen Handlungsrahmens und der Person (Sifa) sind gleichzeitig und mit einem systemischen Verständnis der Zusammenhänge zu berücksichtigen. Der Fokus möglicher Interventionen zur Verbesserung der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte muss dementspre-

chend stärker als bisher die betriebliche Ebene unter Berücksichtigung der dort handelnden Akteure einbeziehen.

4. Entwicklung evidenzbasierter Maßnahmen und Begleitung der Umsetzung durch formative Evaluation

Das Datenmaterial der Sifa-Langzeitstudie bietet eine valide Grundlage für Prognosen darüber, welche Interventionsmaßnahmen in der betrieblichen Praxis erfolgsversprechend sind. Auf dieser Basis sollten die UVTen verstärkt solche Maßnahmen entwickeln und umsetzen, die empirisch begründet hinreichende Aussicht auf Erfolg bieten.

Es empfiehlt sich, die Entwicklung weiterer Interventionsmaßnahmen unter Nutzung der Daten aus der Langzeitstudie anzugehen und durch formative Evaluationen zu begleiten.

5. Kontinuierliches Monitoring des Feldes und des Bedingungsgefüges für die Wirksamkeit der Sifa

Die Langzeitstudie weist für das betriebliche Bedingungsgefüge Veränderungen und Entwicklungen auf. Um die Wirksamkeit der Interventionsstrategien angemessen vorhersagen und evaluieren zu können, bedarf es eines kontinuierlichen Monitoring des Feldes einschließlich der Aspekte, die in der bisherigen Studie nicht oder zu knapp erhoben wurden („alte“ Sifas, Kleinstbetrieb, überbetriebliche Betreuung,...).

6. Langfristig angelegtes und nachhaltiges Handeln

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt Veränderungen und Entwicklungen über Zeiträume von mehreren Jahren auf. Geeignete Interventionsmaßnahmen müssen, um wirkungsvoll zu sein, ebenfalls über längere Zeiträume verfolgt werden. Nur so kann eine nachhaltige Einflussnahme auf die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit realisiert werden.

8.2.3.3 Ausgangsbedingungen für wirksame Maßnahmen

Eine zentrale Aufgabe der Unfallversicherungsträger ist es, „mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten“ (§1, Abs. 1 sowie §14, Abs. 1). Dies schließt die Einflussnahme und die Unterstützung der Betriebe zu einem wirkungsvollen Arbeitsschutz im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes zu gelangen ein.

Aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie lassen sich empirisch begründete Hinweise gewinnen, die Auskunft über die Ausgangsbedingungen einer erfolgreichen Einflussnahme der Unfallversicherungsträger auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebe geben.

→ Die erfolgreiche Kooperation der Sifas mit den Unfallversicherungsträgern bietet die Basis für eine effektive Unterstützung der Betriebe durch die Unfallversicherungsträger.

Nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie arbeiten die Sifas erfolgreich mit den Unfallversicherungsträgern zusammen. Dabei wird diese Zusammenarbeit tendenziell erfolgreicher bewertet als bei anderen überbetrieblichen Institutionen. Diese Kooperation gilt es weiterhin zu sichern und zu stärken.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit dürfen von den Unfallversicherungsträgern jedoch nicht als die zentralen Ansprechpartner aus den Unternehmen gesehen werden. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind nicht verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Dementsprechend sollten die Unfallversicherungsträger besonderen Wert darauf legen, alle Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und insbesondere die für den Arbeitsschutz verantwortliche Leitung des Betriebs sowie weitere, mit Leitungsaufgaben betraute Schlüsselpersonen im Unternehmen, als Kooperationspartner für Sicherheit und Gesundheit zu gewinnen.

→ Die Sifa-Langzeitstudie zeigt auf empirischer Basis veränderbare Einflussgrößen (Stellschrauben) der Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit auf.

Zu den Kernergebnissen der Sifa-Langzeitstudie gehört die Identifikation von Stellschrauben zur Beeinflussung des Handelns und Wirkens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese Stellschrauben liegen sowohl auf der Ebene der Betriebe, der Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie auf der Ebene ihrer Tätigkeiten.

Auf der Ebene der Betriebe sind dies:

- Sicherheits- und Gesundheitskultur
- Vorhandensein und Ausprägung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme
- Betriebliche Betreuungsformen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebliche Kooperationen in Fragen der Sicherheit und Gesundheit
- Stellung und Zugang der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Unternehmens-/Betriebsleitung
- Einbindung der Fachkräfte in betriebliche Abläufe und Prozesse
- Verdeutlichung und Vergegenwärtigung der Wirksamkeit der Fachkräfte sowie dem wirtschaftlichen Nutzen durch sie

Stellschrauben auf der Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind insbesondere:

- Stand und Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikation
- Motive und Motivstrukturen
- Einstellungen zur Tätigkeit
- Arbeitsweisen, insbesondere die Kooperative Zielorientierung
- Zusammenarbeit mit Führungskräften Betriebsarzt und Personalvertretung

Stellschrauben auf dem Feld der Tätigkeiten sind:

- Intensität des Tätigwerdens in den verschiedenen Aufgabenfeldern
- Setzung von Tätigkeitsschwerpunkten entsprechend dem tatsächlichen Bedarf des jeweiligen Betriebs
- Schwerpunktsetzung „Gefährdungsbeurteilung“ und insbesondere die Implementierung eines Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung
- Schwerpunktsetzung „menschengerechte Arbeitsgestaltung“
- Schwerpunktsetzung „Arbeitsschutzorganisation und -kultur“
- Zusammenhang zwischen Tätigkeitsschwerpunkten und Wirkungen auf dem Gebiet des wirtschaftlichen Nutzens

→ Interventionsstrategien der Unfallversicherungsträger sollten sowohl an der Verbesserung des betrieblichen Handlungsrahmens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ansetzen wie auch an der Verbesserung ihrer Qualifikation und Kompetenz

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt deutlich, dass die konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen, in denen die Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig ist, einen erheblichen Einfluss auf ihre Wirksamkeit und ihren betrieblichen Nutzen haben.

Zur Steigerung der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist es daher notwendig, dass die Unfallversicherungsträger sowohl für die Ebene des Betriebs als auch die Ebene der Person der Fachkraft Interventionen entwickeln und umsetzen. Die Befunde zeigen, dass es hierbei erfolgsversprechend bzw. sogar notwendig ist, diese Ansatzpunkte miteinander zu einem Maßnahmenbündel zu kombinieren. Eine einseitige Intervention durch Maßnahmen aufseiten der Person, bspw. durch Qualifizierungsmaßnahmen, wird dem komplexen Wirkungsgefüge in den Betrieben nicht hinreichend gerecht. Eine effektive und effiziente Einflussnahme durch die Unfallversicherungsträger muss das Gesamtsystem mit seinen Wechselwirkungen betrachten und entsprechend berücksichtigen.

→ Die Gesamtschau der Befunde der Sifa-Langzeitstudie bietet eine geeignete Grundlage zur Schwerpunktsetzung der Aktivitäten der Unfallversicherungsträger

Aus den empirisch gesicherten Zusammenhängen zur Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (vgl. Kapitel 8.1) und insbesondere aus der Darstellung der Befunde in dem komplexen Bedingungsgefüge ihres Handelns und Wirkens lassen sich Schwerpunkte für Aktivitäten der UVT ableiten.

Das Modell der vernetzten Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb (siehe Abbildung 8-24) enthält dazu zwei wesentliche Informationen. Zum einen die Bedeutung der jeweiligen Einflussfaktoren der Personen- und Betriebsebene für die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte im Betrieb und den daraus resultierenden betrieblichen Nutzen. Diese Angabe findet sich in den ovalen Feldern, wobei + für einen vorhandenen, ++ für einen mittleren und +++ für einen starken Einfluss steht. Zum anderen enthält die Darstellung Informationen darüber, wie stark die

einzelnen Einflusskomponenten der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte untereinander zusammenhängen. Dabei liegt keine Vollständigkeit vor, d. h. dass ein fehlender Zusammenhang nicht bedeutet, dass dieser nicht besteht, sondern noch zu untersuchen ist. Die dünne gestrichelte Linie steht für einen nachgewiesenen Zusammenhang, die dünne durchgezogene Linie für einen mittleren Zusammenhang und die dicke durchgezogene Linie für einen starken Zusammenhang.

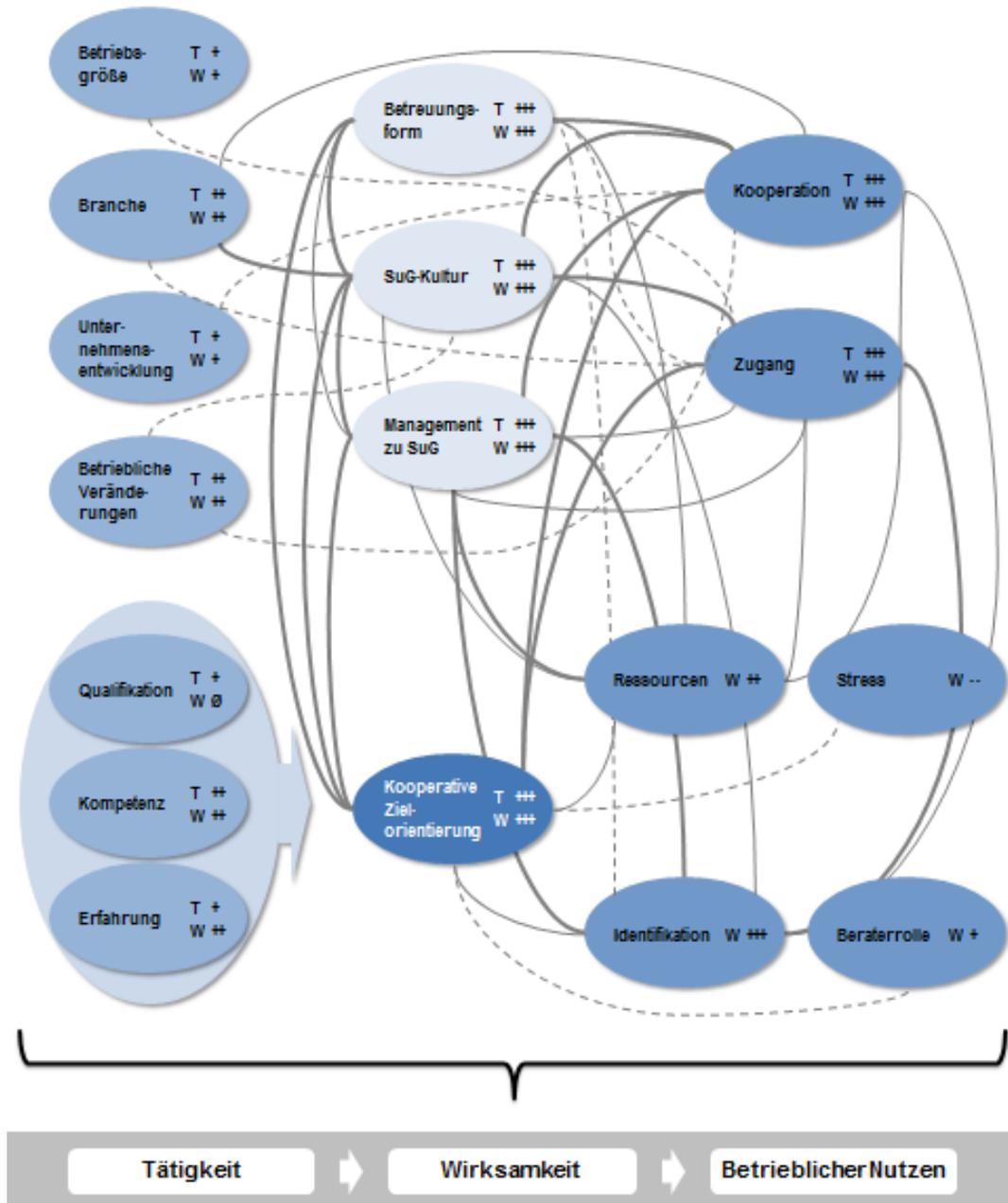


Abbildung 8-24: Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie

Anmerkungen:

+++ = starke Wirkung, ++ = mittlere Wirkung, + = niedrige Wirkung, -- = mittlere negative Wirkung auf Tätigkeit (T) und Wirksamkeit (W) der Fachkräfte, \emptyset = durchschnittliche Wirkung

— = starker Zusammenhang, — — = mittlerer Zusammenhang, - - - = niedriger Zusammenhang zwischen den einzelnen Stellschrauben

Die grafische Darstellung der Einflüsse und Zusammenhänge erleichtert die systematische Betrachtung des gesamten Gestaltungsfeldes. In den weiteren Abschnitten dieser Ableitung werden einige der zentralen Ansatzpunkte dargestellt. Im Folgenden wird dabei unterschieden zwischen Ansatzpunkten auf Ebene der Person und auf der Ebene des Betriebes. Anschließend werden dann Ansätze zur Verknüpfung dieser Ebenen zu Maßnahmenbündeln dargestellt.

8.2.3.4 Handlungsfeld Betriebsebene: Ansatzpunkte zur Verbesserung der betrieblichen Strukturen und des betrieblichen Handlungsrahmens der Sifa

Leitfrage: Wie können die UVT die betrieblichen Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (und der Betriebsärzte) verbessern?

Ansatzpunkte auf der Betriebsebene, die sich aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie ableiten lassen, sind insbesondere:

1. Den Unternehmer und andere betriebliche Schlüsselpersonen für die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewinnen und sie unterstützen, diese in die Unternehmensführung zu integrieren.
2. Ein professionelles Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in den Betrieben fördern.
3. Die Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben unterstützen.
4. Einen umfassenden betrieblichen Arbeitsschutz unterstützen, der neben der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz insbesondere eine menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Blickpunkt rückt.
5. Die betriebliche Stellung der Sifas stärken, wobei im Besonderen die tatsächliche Zusammenarbeit von Unternehmens-/Betriebsleitungen mit den Fachkräften bedeutsam ist.
6. Die Betriebe bei der Auswahl geeigneter Betreuungsformen und geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützen.
7. Kooperative, zielorientierte Arbeitsweisen im betrieblichen Arbeitsschutz fördern.
8. Die Selbstbewertung der Betriebe hinsichtlich ihres betrieblichen Handlungsrahmens für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausschöpfung der wirtschaftlichen Nutzeneffekte dieser unterstützen.

Im Folgenden werden die genannten Ansatzpunkte im Einzelnen betrachtet.

1. Den Unternehmer und andere betriebliche Schlüsselpersonen für die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewinnen und sie unterstützen, diese in die Unternehmensführung zu integrieren.

Ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Stärkung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und zur Verbesserung der Wirksamkeit des betrieblichen Arbeitsschutzes insgesamt betrifft die Leitungsebene im Unternehmen. Für die Unfallversicherungsträger gilt es, diese Lei-

tungsebene in Fragen der Sicherheit und Gesundheit zu gewinnen, eine entsprechende Handlungsbereitschaft zu erzeugen und die dazugehörige Handlungsfähigkeit zu erhöhen.

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass der Leitung der Betriebe und den Führungskräften eine zentrale Rolle zukommt, will man die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verbessern. Neben den von ihnen getroffenen Entscheidungen, bspw. zur betrieblichen Betreuungsform durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Leitlinien zu Sicherheit und Gesundheit, die sich auf die Unternehmenskultur auswirken, der Organisation und dem Management des Arbeitsschutzes und vieles mehr, ist es auch ihre direkte Zusammenarbeit und Kooperation, die sich umfassend auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auswirkt. Von Seiten der Unfallversicherungsträger sind die Betriebsleitung und die Führungskräfte in Organisationen daher verstärkt als direkte Ansprechpartner für Sicherheit und Gesundheit zu gewinnen.

Um als Unfallversicherungsträger die Leitungsebene und die Führungskräfte im Betrieb erfolgreich in Fragen der Sicherheit und Gesundheit ansprechen zu können, bedarf es gut durchdachter Konzepte und eines umsichtigen und zielgerichteten Vorgehens. Leitungspersonen und Führungskräfte arbeiten in einem intensiven Spannungsfeld verschiedener Interessen, in dem sie die Kernziele der jeweiligen Organisation erreichen müssen. Diese liegen nicht primär im Arbeitsschutz. Zudem sind ihnen Verantwortlichkeiten und gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz häufig nicht hinreichend bekannt.

Von den Unfallversicherungsträgern sind daher erhebliche Hürden zu überwinden, um auf der Ebene der Betriebsleitung und der Führungskräfte erfolgreich Einfluss zu nehmen. Die Sifa-Langzeitstudie stellt diesen Anforderungen konkrete Ergebnisse gegenüber, die nachfolgend als Fragen formuliert werden:

Entwicklung klarer Beratungskonzepte

- Beratungsziele: Was soll in der Beratung erreicht werden und warum?
- Gesprächsführung: Welche Ansprache wird den Interessen und Aufgaben der Betriebsleitung und der Führungskräfte gerecht?
- Vorteilsargumentation: Wo liegen die Vorteile der Betriebsleitung und Führungskräfte in dieser Zusammenarbeit?
- Betriebsspezifische Konzepte: Wie können auf den Betrieb zugeschnittene Konzepte entwickelt werden?
- Gestaltungsebene Betrieb: Wie können die betriebliche Rahmenbedingungen für Sicherheit und Gesundheit und die Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit verbessert werden?
- Gestaltungsebene Zusammenarbeit: Wie kann von Seiten der Unfallversicherungsträger die Zusammenarbeit der Betriebsleitung und Führungskräfte mit den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren verbessert werden?

Vermittlung von Verantwortlichkeiten

- Wissen über Arbeitsschutz: Was müssen Betriebsleitung und Führungskräfte zu ihren Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz und Beauftragtenwesen wissen?

- Klärung der Verantwortung: Wie kann man sich mit Betriebsleitung und Führungskräften über diese Verantwortlichkeiten gewinnbringend verständigen?
- Integration in Ziele des Betriebs: Wie lassen sich diese Verantwortlichkeiten mit Zielen und Interessen der Betriebsleitung und Führungskräfte vereinen?

Etablierung kooperativer Zusammenarbeit mit den Leitungsebenen der Betriebe

- Kooperative Zusammenarbeit stärken: Was kann von den Unfallversicherungsträgern getan werden, um die kooperative Zusammenarbeit zwischen der Betriebsleitung und den Führungskräften mit den Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu stärken?
- Perspektive Betriebsleitung: Was kann mit Blick auf Wissen, Aufgaben und Interessen der Betriebsleitung getan werden?
- Perspektive Führungskräfte: Was kann mit Blick auf Wissen, Aufgaben und Interessen der Führungskräfte getan werden?
- Perspektive auf die Fachkraft Was kann mit Blick auf Wissen, Aufgaben und Interessen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit getan werden?
- Angebote an die Betriebsleitung: Welche Angebotsformate, betriebsbezogenen und überbetrieblichen Methoden und Konzepte sind hier zielführend?

Befähigung der Aufsichtspersonen zur Beratung von Betriebsleitern und Führungskräften auf Augenhöhe

- Kompetenzen der Aufsichtspersonen: Inwieweit sind Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger in der Lage, die Betriebsleitung und Führungskräfte von Unternehmen und Organisationen zu beraten?
- Qualitätssicherung: Wie erfolgreich sind sie dabei?
- Entwicklung: Welche Kompetenzen und Methoden würden den Beratungserfolg verbessern?
- Aus- und Weiterbildung: Welche Änderungen in der Aus- und Weiterbildung der Aufsichtspersonen sind hilfreich, um diese Verbesserung der Beratungsqualität mit Blick auf die Betriebsleitung und die Führungskräfte zu erreichen?

Klare Argumentationslinien in der Ansprache, Vorteilsargumentation statt Kontrolle und Regulation

- Gesprächsleitfäden: Gibt es auf Seiten der Unfallversicherungsträger durchdachte und evaluierte Argumentationslinien für Gespräche mit Betriebsleitung und Führungskräften?
- Vorteilsargumentation: Inwieweit beruht die Ansprache von Betriebsleitung und Führungskräften auf einer schlüssige und nachvollziehbare Vorteilsargumentation, der diese folgen können?
- Kooperative Zusammenarbeit: Inwieweit gelingt es, Aspekte der Kontrolle und Regulation durch die Unfallversicherungsträger im Kontakt mit Betriebsleitung und Führungskräften zu reduzieren und die Stärken und Vorteile einer kooperativen Zusammenarbeit herauszuarbeiten

Umfassende Angebote und attraktive Ansprache für Betriebsleiter und Führungskräfte

- Konzepte: Welche Konzepte sind noch sinnvoll, um in der Ansprache von Betriebsleitung und Führungskräften attraktiver und erfolgreicher zu sein?
- Produkte: Inwieweit stehen den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger Produkte und Methoden für eine attraktive Ansprache der Betriebsleiter und Führungskräfte zur Verfügung?

Gezielte Unterstützungsangebote für Betriebsleiter und Führungskräfte, die ihrer Perspektive auf Sicherheit und Gesundheit gerecht werden

- Unterstützungsangebote: Sind die bestehenden Unterstützungsangebote für Betriebsleitung und Führungskräfte auch aus deren Sicht nutzbringend und attraktiv?
- Zielführende Beratung: Inwieweit können Angebote zur Unterstützung und Zusammenarbeit noch stärker auf die Interessen und Ziele von Betriebsleitung und Führungskräften zugeschnitten werden?
- Innovationen: Sind alternative und innovative Konzepte und Angebote vorhanden, um Attraktivität und Nutzen für Betriebsleitung und Führungskräfte zu erhöhen?

Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte bei der Etablierung erfolgreicher Zusammenarbeit mit ihrer Betriebsleitung und ihren Führungskräften

- Fachkräfte stärken: Werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei ihrer Aufgabe, mit der Betriebsleitung und den Führungskräften direkt zusammen zu arbeiten hinreichend von den Unfallversicherungsträgern unterstützt?
- Materialien für Fachkräfte: Welche Informationen, Konzepte und Methoden stehen zur Stärkung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in diesem Aufgabengebiet zur Verfügung?
- Abgestimmtes Vorgehen: Gibt es Konzepte und Ansätze für ein gemeinsames abgestimmtes Vorgehen von Aufsichtsperson und Fachkräften zur Verbesserung dieser Zusammenarbeit?

2. Ein professionelles Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in den Betrieben fördern

In der Sifa-Langzeitstudie konnten starke Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit festgestellt werden. In einigen Bereichen steigt dieser Zusammenhang noch weiter an, wenn zusätzlich ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) vorhanden ist. Innerhalb dieser betrieblichen Strukturen des AMS und BGM entfaltet die Fachkraft eine deutlich verbesserte Wirksamkeit und einen höheren betrieblichen Nutzen, als wenn keine reife Organisation und kein Management zu Sicherheit und Gesundheit bestehen.

Inhaltlich arbeiten die Fachkräfte beim Vorhandensein eines Managements zu Sicherheit und Gesundheit stärker an Themen wie Gesundheitsförderung und der geeigneten Organisation des Arbeitsschutzes. Präventive Potenziale der Organisation werden ausgeschöpft. Darüber hinaus wirken sich AMS und BGM positiv auf betriebliche Rahmenbe-

dingungen aus, die das Handeln und Wirken der Fachkräfte positiv beeinflussen. Sei es die Sicherheits- und Gesundheitskultur, der direkte Zugang zur Betriebsleitung, kooperative Strukturen im Betrieb oder auch direkt die Arbeitsweise der Fachkräfte selbst.

Für die Unfallversicherungsträger sind organisatorischen Managementstrukturen zu Sicherheit und Gesundheit daher effektive Ansatzpunkte zur Verbesserung der Wirksamkeit und des betrieblichen Nutzens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Ihre Etablierung in den Betrieben sollte systematisch vorangetrieben werden.

Konkrete Maßnahmen der Unfallversicherungsträger können sein:

- Anregung und Unterstützung der Unternehmen zur Entwicklung eines Arbeitsschutzmanagements, idealerweise mit integriertem betrieblichem Gesundheitsmanagement.
- Aufbereitung von Argumenten und Praxisbeispielen für erfolgreiche Einführung und Betrieb von AMS und BGM.
- Begleitung bei der Etablierung und Weiterentwicklung dieser Managementsysteme im Sinne einer hohen Nachhaltigkeit und steigender Reifegrade dieser.
- Hilfestellung für die Unternehmen, die dabei hilft, sich weg von einem rein formalen Verständnis des AMS und BGM, hin zum gelebten System zu entwickeln.
- Unterstützung bei der Qualifizierung von Führungskräften zum Arbeitsschutzmanagement und betrieblichen Gesundheitsmanagement.
- Qualifizierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und anderer betrieblicher Akteure zu Sicherheit und Gesundheit zum Arbeitsschutzmanagement und betrieblichen Gesundheitsmanagement.
- Entwicklung von auf Branchen, Betriebsgröße und spezifische Betriebe zugeschnittenen Ansätzen zum AMS und BGM.

3. Die Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben unterstützen!

Wie beim Arbeitsschutzmanagement verweisen in der Sifa-Langzeitstudie auch Befunde zur Sicherheits- und Gesundheitskultur auf einen starken Zusammenhang dieser mit dem Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf. Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist ein zentraler Dreh- und Angelpunkt eines effektiven Arbeitsschutzes, der sowohl in die Breite der betrieblichen Aktivitäten als auch in die Tiefe hin zu jedem einzelnen Arbeitssystem hineinwirkt.

Für die Unfallversicherungsträger gilt es daher, Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln, wie sie durch ihre Aktivitäten zur Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben und Organisationen beitragen können. Mögliche Ansätze dazu können sein:

- Im Kontakt mit den Organisationen verstärkt die Sicherheits- und Gesundheitskultur (z. B. bei der Begehung/Beratung der Unternehmen) Wahrnehmen und als Stellschraube für Veränderungen berücksichtigen.

- Sprachfähigkeit hinsichtlich der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit sowie Vorteile, Nutzen, Vorgehen und Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu vermitteln.
- Innovative Projekte zur Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur entwickeln.
- Ein zeitgemäßes und modernes Arbeitsschutzverständnis vertreten, der den gelebten Arbeitsschutz als integralen Teil von Unternehmen und Organisationen betrachtet und nicht allein sicherheitstechnische Fragen behandelt.
- Methoden und Werkzeuge zu nutzen, um Konzepte für die Unternehmenskultur insbesondere in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit weiter zu entwickeln und in die Betriebe hineinzutragen.
- Kampagnen zur Imageaufwertung des Arbeitsschutzes bzw. der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit, oder um die Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen zu beeinflussen.
- Ermächtigung und Stärkung der Qualifikation und Kompetenzen zur eigenständigen Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in ihren Organisationen.

4. Einen umfassenden betrieblichen Arbeitsschutz unterstützen, der neben der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz insbesondere eine menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Blickpunkt rückt.

Ein zentraler Befund der Sifa-Langzeitstudie ist es, dass die Wirksamkeit und der betriebliche Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ganz wesentlich durch Tätigkeiten beeinflusst wird, die über eine sicherheitstechnische Betreuung hinausgehen und eine menschengerechte Arbeitsgestaltung fördern. Allerdings zeigt die Studie auch, dass in der betrieblichen Praxis gerade dieses Handlungsfeld von den Fachkräften häufig vernachlässigt wird.

Zur Steigerung der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden daher ganzheitliche Ansätze zum betrieblichen Arbeitsschutz nötig, die neben den traditionellen Kernaufgaben der Fachkraft Aspekte der Gesundheitsförderung und menschengerechten Arbeitsgestaltung stärker ins Blickfeld rücken. In der modernen Arbeitswelt nimmt die Bedeutung der aus sicherheitstechnischen Fragestellungen entstehenden Gefährdungen stetig ab und wird ersetzt aus Gefährdungen, die sich aus der Komplexität, Intensität und psychischen Dimension der Arbeitstätigkeit ergeben.

Hier benötigt die Fachkraft für Arbeitssicherheit Unterstützung, um diesen Herausforderungen adäquat begegnen zu können.

Das Tätigkeitsfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung hat einen hohen Stärkungsbedarf. Eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung unter Einbezug von Sicherheits- und Gesundheitskriterien kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit erheblich wirksamer werden lassen. Prävention rückt beim Vorherrschen langfristig einwirkender und wirksamer Belastungen und vor dem Hintergrund demografischer Faktoren noch deutlicher ins Blickfeld.

Hier gilt es präventiv am arbeitenden Menschen ausgerichtete Konzepte zu stärken. Beispielhaft dafür stehen Themen wie Work-Life-Balance, Konzepte zur Vermeidung und

Reduzierung psychischer Beanspruchungen, Umgang mit Demografie, Arbeitszeitmodellen u. v. a., die darauf abzielen, das Arbeitsleben aus der Perspektive der Menschen befriedigender zu gestalten und Ressourcen der Gesundheit und Wohlbefinden zu entwickeln.

Die Schwerpunktkampagne „Risiko raus“ der gesetzlichen Unfallversicherung widmete sich in den Jahren 2010 und 2011 dem sicheren Fahren und Transportieren.¹¹⁴ Die Risikobeherrschung ist damit ein Schwerpunktfeld der Aktivitäten der Unfallversicherungsträger in den letzten Jahren. Die vornehmlichen Ziele der menschengerechten Arbeitsgestaltung sind dagegen die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Leistungsvoraussetzungen der arbeitenden Menschen und die Gestaltung der Arbeitsstrukturen, so dass „sie der Entwicklung der Persönlichkeit und der Gesundheit der arbeitenden Menschen im Rahmen effizienter und produktiver Arbeitsprozesse dienen“ (Dunckel, Volpert, 1997, S. 791). Bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung werden Tätigkeiten und Arbeitssysteme nach folgenden definierten Humankriterien analysiert und bewertet: Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit, wobei dem Kriterium der Persönlichkeitsförderlichkeit besonderer Stellenwert zukommt (Ulich, 1997, S. 796). Gesundheitsförderung ist Teil der Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Teil des Arbeitsschutzes.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie weisen für die menschengerechte Arbeitsgestaltung auf einen Bedarf und den Nutzen hin (siehe hierzu auch Abschnitt 6.2). menschengerechte Arbeitsgestaltung ist das Wirksamkeitsfeld, dass die größten korrelativen Zusammenhänge mit den Wirksamkeitsfeldern Arbeitsschutzorganisation und -kultur, Gefährdungsreduktion und dem betrieblichen Nutzen aufweist. Es wird daher empfohlen, dass das Themenfeld der menschengerechten Arbeitsgestaltung mindestens gleichwertig zur Risikobeherrschung in den Betrieben etabliert wird, z. B. über eine nächste Schwerpunktkampagne.

5. Die betriebliche Stellung der Sifas stärken, wobei hier im Besonderen die tatsächliche Zusammenarbeit von Unternehmens-/Betriebsleitungen mit den Fachkräften zu fördern ist.

Die formale Stellung der Sifas in den Unternehmen ergibt sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Danach ist die Sifa direkt dem Leiter des Betriebs zu unterstellen. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen jedoch, dass der Zugang zur Unternehmensleitung die größeren Wirkungen auf die Wirksamkeit der Sifas hat. Unter Zugangsmöglichkeiten zur Unternehmensleitung werden hier Einladungen zu Sitzungen, direkte Gespräche und mündliche Berichte subsumiert. Fachkräfte, die einen regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung haben, betreuen zudem Betriebe mit einer höher ausgeprägten Sicherheits- und Gesundheitskultur als Fachkräfte, die keinen regelmäßigen Zugang haben. Der Zugang zur Unternehmensleitung entfaltet große Wirkungen auf mehreren Ebenen und kann deshalb als eine wichtige Stellschraube gesehen werden, die Qualität des Handelns der Sifas und die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen zu verbessern. Die Unfallversicherungsträger können eine Verbesserung des Zugangs zur Unternehmensleitung beispielsweise fördern durch:

¹¹⁴ www.risiko-raus.de

- Unternehmer und Führungskräfte über die Zusammenhänge zwischen ihrer Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und deren Wirksamkeit und betrieblichen Nutzen informieren und Lösungsvorschläge zur geeigneten Organisation dieser Zusammenarbeit bereithalten.
- Keine isolierte „Überwachung“ der formalen Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach dem ASiG durchführen, sondern die Betriebe hinsichtlich Möglichkeiten zur Verbesserung des Zugangs der Fachkräfte zur Unternehmensleitung beraten.
- Stärkung der sozialen und methodischen Kompetenzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung durch gezielte Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote.
- Fachkräfte in allen Bereichen dabei unterstützen, mit ihrer Betriebsleitung auf Augenhöhe, zielbezogen und kooperativ zusammenzuarbeiten.
- Bewusstsein der Fachkräfte für Ziele, Interessen, Sprache und Methoden der Betriebsleitung stärken und die konstruktive Integration von Sicherheit und Gesundheit in diese ermöglichen.
- Nützlichkeit der Arbeitsschutzarbeit für den Betrieb verdeutlichen (bspw. Return on Prevention) und entsprechende Informationen (Zahlen/Daten/Fakten/Good-Practice) an die Hand geben.

6. Die Betriebe bei der Auswahl geeigneter Betreuungsformen und geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützen

Die Sifa-Langzeitstudie unterscheidet verschiedene betriebliche Betreuungsformen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Grundsätzlich wird unterschieden zwischen betriebsinternen und überbetrieblichen Fachkräften. Bei den internen wird weiter unterschieden zwischen Vollzeit- und Teilzeitfachkräften. Und innerhalb der Teilzeit-Fachkräfte wird unterschieden zwischen Teilzeitfachkräften ohne weitere Zusatzfunktionen, solchen mit zusätzlicher Leitungsfunktion, solche mit zusätzlichen Beauftragtenfunktionen und Fachkräften, die gleichzeitig zusätzliche Leitungs- und Beauftragtenfunktionen wahrnehmen. Bei den externen Fachkräften wird nur unterschieden zwischen den freiberuflich tätigen Fachkräften und solchen aus überbetrieblichen Diensten.

Die betriebliche Betreuungsform ist grundlegend für die Rolle und Position, die eine Fachkraft im Unternehmen einnimmt. Die Unfallversicherungsträger sollten die Betriebe zu den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Betreuungsformen, wie sie in der Sifa-Langzeitstudie sichtbar gemacht wurden, informieren und beraten. Dabei liefert die Studie differenzierte Befunde, die neben generellen Tendenzen auch spezifische Zusammenhänge und Effekte beinhalten.

Beispielsweise gehen geringe Gesamt-Einsatzzeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit häufig mit einer schwächeren Performanz im Betrieb einher. Dies kann wahrscheinlich mit darauf zurückgeführt werden, dass bei zu geringen Einsatzzeiten keine genügende Kontinuität und Professionalisierung der Arbeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen kann.

Die Bündelung einer Vielzahl an Funktionen bei einer Fachkraft kann dazu führen, dass die Gesamtarbeitszeit nicht mehr ausreicht, um allen Anforderungen gerecht zu werden. Wenn beispielsweise eine Fachkraft zusätzlich als Führungskraft, Gefahrstoffbeauftragter und/oder als Qualitätsmanager tätig ist, so kann dies zwar positive Synergieeffekte haben. Es besteht jedoch die Gefahr, dass die Gesamtarbeitszeit nicht mehr ausreicht, um allen Anforderungen gerecht zu werden. Hier kann es zu einer Überlastung der Fachkraft kommen. Andererseits sind Fachkräfte mit Zusatzfunktionen häufig besser in den Unternehmensstrukturen vernetzt als ihre Kollegen, die keine Sonderfunktionen haben oder die Sifas-Funktion nur in Teilzeit ausüben und vielleicht nur eine einfache Linienfunktion innehaben. Eine Erklärung hierfür kann sein, dass die Sifas über anderen Funktionen eine andere Wahrnehmung und bessere Vernetzung im Unternehmen bekommen.

Aufgrund der Vor- und Nachteile, die jede dieser betrieblichen Betreuungsformen mit sich bringt, sollten Unternehmen durch die Unfallversicherungsträger verstärkt bei der zielgerichteten Auswahl der für sie günstigen Betreuungsformen unterstützt werden. Dazu ist es notwendig, dass die Unfallversicherungsträger Konzepte zur Analyse der Stärken und Schwächen der Unternehmen nach Branche, Größe, spezifischer Struktur usw. entwickeln und danach beraten können.

Insbesondere bei Betreuungsformen, die sich auf Teilzeit-Fachkräfte stützen, sollte vonseiten der Unfallversicherungsträger genau hingeschaut werden, welche Konstellationen für den jeweiligen Betrieb günstig sind und welche nicht. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass vor allem Teilzeit-Sifas, die im Unternehmen eine Linienfunktion innehaben und keine besonderen Aufgaben (Leitungsfunktion, Beauftragtenfunktion) übernehmen, weniger wirksam sind. Dennoch kann auch diese Betreuungsform für einen Betrieb mit einer spezifischen Struktur die günstigste sein.

Insgesamt ist dieses Kontingents-Beratungsfeld (Wenn-Dann) für die Unfallversicherungsträger noch neu und müsste anhand der Befunde der Sifa-Langzeitstudie systematisch entwickelt werden.

7. Kooperative, zielorientierte Arbeitsweisen im betrieblichen Arbeitsschutz fördern!

Die Arbeitsweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit hat einen deutlichen Einfluss auf ihre Wirksamkeit und ihre Vernetzung innerhalb des Betriebs. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen, dass insbesondere eine auf kooperatives Arbeiten und ein zielgerichtetes Vorgehen begründete Arbeitsweise der Fachkraft mit positiven Effekten auf ihre Wirksamkeit und ihren betrieblichen Nutzen einhergeht.

Den Unfallversicherungsträgern wird empfohlen, die Unternehmen bereits im Vorfeld der Ausbildung bei der Personalauswahl durch zielgerichtete Aktivitäten zu unterstützen. Damit kann frühzeitig Einfluss auf die zukünftige Arbeitsweise der Fachkraft genommen und möglichst geeignete Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit gewonnen werden. Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl infrage kommender Personen ist die Abschätzung ihres Potenzials als Prozessmanager. Speziell die Kompetenzen zur Unterstützung der Integration des Arbeitsschutzes in das betriebliche Management und das entsprechenden Agieren auf Augenhöhe mit den betrieblichen Führungsebenen ist ein wichtiges Erfolgskriterium.

Als Unterstützungswerkzeuge dazu können von den Unfallversicherungsträgern bspw. Assessment-Tools (ggf. auch als Online-Tools) entwickelt und bereitgestellt werden. Die vorliegenden Daten der Sifa-Langzeitstudie könnten dabei als Datenbasis für die Entwicklung entsprechender Instrumente genutzt werden.

Es ist auch denkbar, den potenziellen Fachkräften für Arbeitssicherheit Selbstbewertungsinstrumente zur Verfügung zu stellen, anhand derer sie die Aufgaben und Rollen einer Fachkraft kennenlernen und abschätzen können, ob sie für diesen Beruf geeignet sind oder auch nicht.

Nach den vorliegenden Befunden der Sifa-Langzeitstudie kommt es insgesamt weniger auf die Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an (Ingenieur oder Techniker) als darauf, welche Arbeitsweise sie entwickeln und wie intensiv sie im Betrieb tätig werden. Auch Aspekte der Motivation und Identifikation mit Betrieb und Aufgabe haben sich als bedeutsam herausgestellt.

Neben diesem Fokus auf eine sorgfältige Auswahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten die Unfallversicherungsträger auch auf die Unterstützung und Entwicklung einer kooperativ-zielorientierten Arbeitsweise bei den Fachkräften hinwirken. Entsprechende Maßnahmen können dabei sowohl auf die Fachkraft selbst, als auch auf die für die Arbeitsweise relevanten betrieblichen Rahmenbedingungen gerichtet sein.

Ansatzpunkte auf Ebene der Person zielen darauf, die Handlungskompetenzen der Fachkräfte zu erhöhen. Hier spielen insbesondere die personellen und organisatorischen Ressourcen der Fachkräfte eine Rolle, auf die die Unfallversicherungsträger durch ihr Beraterhandeln Einfluss nehmen kann.

Bedeutsam ist nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie auch eine Beratung zu den betrieblichen Rahmenbedingungen für das Handeln und Wirken der Fachkräfte. Beispiele sind hier die Kooperation in den Unternehmen zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit, die Wertschätzung des Arbeitsschutzes, die Zusammenarbeit und Kooperationsbereitschaft der Führungskräfte, Arbeitsschutzorganisation betriebliches Gesundheitsmanagement, Fehlerkultur, überbetriebliche Kooperationen u. v. m.

Die Bereitschaft der Fachkräfte, externe Hilfe zu suchen und zu nutzen, kann beispielsweise durch eine verstärkte Netzwerkbildung, durch zusätzliche Kooperationsangebote mit den UVT, durch Kompetenzzentren und durch die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen gefördert werden.

8. Die Selbstbewertung der Betriebe hinsichtlich ihres betrieblichen Handlungsrahmens für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausschöpfung der wirtschaftlichen Nutzeneffekte dieser unterstützen!

Die Studie zeigt, dass der betriebliche Arbeitsschutz generell und die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im speziellen konkreten Nutzen für das Unternehmen erzeugen. Dieser umfasst u. a. Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Sachwertschutz oder auch betriebliches Image.

Damit wird deutlich, dass der Paradigmenwechsel von einem ressourcenorientierten und damit Kosten verursachenden Arbeitsschutz hin zu einem ergebnisorientierten Arbeitsschutz, der bewertet, welcher Nutzen entsteht, zunehmend auch empirisch in der betrieb-

lichen Praxis erkennbar wird. Um diese Entwicklung weiter zu fördern, können von den Unfallversicherungsträgern entsprechende Instrumente (wie z .B. an Balanced Scorecard oder an EFQM-angelehnte Konzepte) für den Arbeitsschutz weiterentwickelt, über Aus- und Fortbildung vermittelt und betrieblich in anwendbarer Form bereitgestellt werden.

Die Nutzenorientierung des Arbeitsschutzes sollte von den Unfallversicherungsträgern in der Breite bekannt gemacht werden. Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie zeigen auch, dass den Fachkräften für Arbeitssicherheit von ihren betrieblichen Kooperationspartnern eine hohe Wirksamkeit zugeschrieben wird. Diese positive Zuschreibung sollte bezogen auf die Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen, die Prozesse zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes und die dabei erzielten Ergebnisse gleichermaßen dargestellt werden.

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit den größten betrieblichen Nutzen erzeugen, die auch in den anderen Wirksamkeitsfeldern (Arbeitsschutzorganisation, menschengerechte Arbeitsgestaltung) als besonders wirksam sind.

Deutliche Zusammenhänge finden sich zudem zwischen betrieblichen Strukturen und dem betrieblichen Nutzen. Gelingt es einem Betrieb, die für die Wirksamkeit wesentlichen Komponenten der strukturellen Bedingungen im Unternehmen¹¹⁵ im Sinne einer für die Fachkraft förderlichen Ausgestaltung aufeinander abzustimmen, kann mit hoher Sicherheit eine hohe Wirksamkeit und somit ein hoher betrieblicher Nutzen erreicht werden. Dieser Nutzen muss durch die Unfallversicherungsträger für die Unternehmen sichtbar gemacht werden. Dies kann bspw. geschehen

- in der Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte,
- in direkten Beratungsgesprächen mit den Unternehmen,
- durch Publikationen in Fachzeitschriften sowie
- durch Kampagnen etc.

Die Führungskräfte und die oberste Unternehmensleitung sollten sich über den betrieblichen Nutzen, den sie mithilfe ihrer Fachkräfte für Arbeitssicherheit erreichen können, bewusst sein. Dann gilt es, dieses Bewusstsein auf die Ebene der Mitarbeiter zu transportieren und somit die Rolle der Sifa und des Arbeitsschutzes in den Unternehmen zu stärken.

8.2.3.5 Handlungsfeld Personenebene: Ansatzpunkte zur Verbesserung der Kompetenz der Sifa und der Qualität ihres Handelns

Das zweite Handlungsfeld der Unfallversicherungsträger zur Verbesserung der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bildet die Ebene der Person. Hier lautet die Leitfrage:

Wie können die UVT die Kompetenz und die Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (und der Betriebsärzte) verbessern?

Als Ansatzpunkte für die Unfallversicherungsträger sind insbesondere aufzuführen:

¹¹⁵ Betreuungform, SuG-Kultur, Management zu SuG, Kooperation, Zugang zur Unternehmensleitung

1. Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, Fort- und Weiterbildung bedarfs- und effektorientiert entwickeln.
2. Unterstützen bei der selbstgesteuerten Kompetenzentwicklung durch Selbstbewertungsinstrumente.
3. Informelles Lernen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit fördern.
4. Performanz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Praxis stärken.
5. Vernetzung der Sifas untereinander fördern.
6. Qualitätsentwicklung – Qualitätsmaßstäbe für wirkungsvolles Handeln entwickeln und ihre Umsetzung im Betrieb fördern.
7. Berufsbild weiterentwickeln.

Im Folgenden wird wieder auf die einzelnen Aspekte eingegangen.

<p>1. Neue Beiträge zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickeln.</p>

Die Qualifizierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgt über die beiden Stränge Aus- und Fortbildung. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen die Erfolge der Aus- und Fortbildung der Sifas auf, z. B. zu den hohen Tätigkeitsintensitäten bei Analysemethoden, Gefährdungsbeurteilungen und verhaltensbezogenen Maßnahmen. Es zeigt sich jedoch auch, dass in den Wirksamkeitsfeldern und insbesondere bei der menschenge-rechten Arbeitsgestaltung noch erhebliches Verbesserungspotenzial besteht.

Die Sifa-Langzeitstudie weist ein komplexes Bedingungsgefüge für das Handeln und die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus. Fachkräfte benötigen ein diesem Bedingungsgefüge entsprechendes Kompetenzprofil, um wirksam handeln zu können. Dies erfordert eine ständige Entwicklung der Handlungskompetenz, die sehr breit aufzufassen ist. Sie muss auf die (Weiter-)Entwicklung der Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft gerichtet sein. Die Anforderungen der Aufgaben und der damit verbundenen Tätigkeiten, welche die Fachkräfte für Arbeitssicherheit heute und in Zukunft erfüllen müssen (Prozesssteuerung, Managementaufgaben usw.), sind deutlich komplexer als die Anforderungen, die es bei technisch-orientierten Aufgaben zu lösen gilt. Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bietet entsprechend dem Fachaufsichtsschreiben des Bundesarbeitsministers formulierten Anforderungen hierzu eine Basis durch die Ausbildung zum Generalisten. Diese sollte einerseits durch eine gezielte Weiterentwicklung der Ausbildung den zeitgemäßen Anforderungen angepasst werden und andererseits durch eine systematische Gestaltung der Fortbildung ergänzt werden.

Die Kompetenzentwicklung muss generell so unterstützt werden, dass der Heterogenität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als Ausgangsbedingung entsprochen wird. Die Sifa-Langzeitstudie zeigt: Es gibt nicht die eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Fachkräfte verfügen über ein breites, sehr unterschiedliches Spektrum an persönlichen Voraussetzungen, Qualifikationen und Kompetenzen. Hier muss die Kompetenzentwicklung entsprechend differenziert ansetzen.

Empfehlungen zur Ausbildung

Grundsätzlich ist zu empfehlen, bereits in der Ausbildung gleichrangig auf die Entwicklung von Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft zu achten. Dabei sollten zu allen inhaltlich Kompetenzfeldern mindesten gleichrangig und miteinander verbunden die jeweiligen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen entwickelt bzw. von den Teilnehmern an der Ausbildung nachgewiesen werden.

Eine wesentliche Grundlage für die Wirksamkeit von Fachkräften sind **personale Kompetenzen und Einstellungen** wie

- die Entwicklung eines adäquaten Rollenverständnisses als wirkungsvoller Berater und Unterstützer der Unternehmensleitung und der Führungskräfte.
- Die Identifikation mit dem Unternehmen und der Tätigkeit.
- Der bewusste Umgang mit und das selbstkritische Hinterfragen von eigenen Motiven für das Handeln bzw. Nichthandeln.
- Werte, Emotionen, soziale Kontexte, Verantwortungsübernahme, Kontrollüberzeugung.
- Reflexive Handlungsfähigkeit.

Insbesondere die Kompetenz zur reflexiven Handlungsfähigkeit ist in ihrer Bedeutung zu betonen und weiter auszubauen.

Ziel ist es, die Qualität und Souveränität des realen Handlungsvermögens der Fachkräfte zu stärken. Die reflexive Handlungsfähigkeit ermöglicht die bewusste, kritische und verantwortliche Einschätzung und Bewertung von Handlungen auf der Basis von Wissen und Erfahrungen. Sie umfasst einerseits die strukturelle Reflexivität – als das Hinterfragen und Mitgestalten der eigenen Tätigkeit und des betrieblichen Handlungsrahmens der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – und andererseits die Reflexion über eigene Kompetenzen und die Gestaltung der eigenen Kompetenzentwicklung.

Die Gesamtschau der Befunde der Langzeitstudie bietet eine Vielzahl von Hinweisen auf den Stellenwert solcher personalen Kompetenzen für ihre Wirksamkeit. Es wird empfohlen, die Entwicklung solcher Kompetenzen in der Ausbildung mit geeigneten didaktischen Konzepten zu unterstützen und sie auch in die Kompetenznachweise einzubeziehen.

Aus den weiteren Befunden der Sifa-Langzeitstudie wird empfohlen, in der Ausbildung insbesondere folgende Kompetenzen zu entwickeln bzw. als Kompetenzerwartung nach absolvierter Ausbildung nachzuweisen:

1. **Kompetenzen zur Ausschöpfung der Handlungsmöglichkeiten** innerhalb der bestehenden betrieblichen Rahmenbedingungen für das Handeln als Sifa. Fachkräfte müssen in der Lage sein, die vorhandenen betrieblichen Bedingungen in ihren vielschichtigen Facetten zu erkennen, zu akzeptieren und hierin möglichst effektiv zu handeln. Hierzu sind spezifische Kompetenzen erforderlich, wie insbesondere
 - diagnostische Fähigkeiten im Hinblick auf Strukturen und Prozesse des Unternehmens,
 - Reflexionsfähigkeit des eigenen betrieblichen Handlungsrahmens,
 - Fähigkeiten, den direkten Zugang zur Unternehmensleitung zu finden,

- Kompetenzen, ihr eigenes Arbeiten kooperativ-zielorientiert zu gestalten,
- Kooperationsfähigkeit mit den verschiedenen Partnern und Akteuren im Betrieb und darüber hinaus,
- Kompetenzen zur Unterstützung bei der Implementierung von Gesamtkonzepten zur Gefährdungsbeurteilung und der Schaffung einer geeigneten Organisation,
- Kompetenzen dem betrieblichen Bedarf entsprechende Tätigkeitsschwerpunkte zu setzen unter Beachtung der Tätigkeitsschwerpunkte für die die Langzeitstudie besonderen Einfluss auf die Effektivität nachweist,
- Fähigkeiten, die eigenen Ressourcen (Zeit, Kompetenz usw.) effektiv einzusetzen,
- Fähigkeiten über Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung betrieblichen Nutzen zu erzeugen und sichtbar im Betrieb zu kommunizieren,
- Problemlösungsstrategien zu beherrschen und zielgerichtet anwenden zu können,
- Kompetenzen zur engen Kooperation mit dem Betriebsarzt in den verschiedenen Aufgabenfeldern und Tätigkeitsschwerpunkten,
- ...

2. **Kompetenzen zur Weiterentwicklung des betrieblichen Handlungsrahmens** für die Sifa-Tätigkeit. Fachkräfte sollten auch auf die Gestaltung des betrieblichen Handlungsrahmens Einfluss nehmen können, in dem Sinne, dass dieser kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden sollte und für die Belange des Arbeitsschutzes auszugestalten ist. Hier sind spezifische Kompetenzen erforderlich wie:

- Analyse des eigenen betrieblichen Handlungsrahmens.
- Motivation, selbst zur Veränderung beizutragen und zu gestalten.
- Eigene Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf solche Veränderungen gezielt zu ermitteln.
- Selbstvertrauen und ein positives Selbstwirksamkeitserwarten, um diese Handlungsmöglichkeiten zu nutzen.
- Kommunikative und kooperative Fähigkeiten zur Einflussnahme auf Veränderungsprozesse.
- Kommunikative Kompetenzen den betrieblichen Nutzens der Verbesserung der Handlungsbedingungen im Betrieb zu vermitteln.
- Kompetenzen zur Verbesserung der Kooperation aller betrieblichen Arbeitsschutzakteure.
- Kompetenzen, die Sicherheits- und Gesundheitskultur als eine starke Einflussgröße auf die eigene Wirksamkeit zu erkennen und zu ihrer Weiterentwicklung beizutragen.

- Kompetenzen, über das Setzen von Tätigkeitsschwerpunkt und die Intensität der eigenen Tätigkeit in diesen Schwerpunktbereichen den betrieblichen Handlungsrahmen zu verbessern. Insbesondere die folgenden Tätigkeitsschwerpunkte sind geeignet positiven Einfluss auf den betrieblichen Handlungsrahmen zu nehmen:
 - Tätigkeitsschwerpunkt „menschengerechte Arbeitsgestaltung und der personalorientierten Arbeitssystemgestaltung“.
 - Tätigkeitsschwerpunkt „Unterstützen bei der Einführung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement“.
 - Tätigkeitsschwerpunkt „Unterstützen bei der Implementierung von Gesamtsystemen zur Gefährdungsbeurteilung“.
- Kompetenzen, das Konzept der DGUV Vorschrift 2 für einen systematischen, transparenten und nachhaltigen Verbesserungsprozess zu nutzen. Hierzu zählt insbesondere die Umsetzung der in Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 enthaltenen Anforderungen „Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung ... zu dokumentieren“. Grundlage hierzu ist die gelungene Beratung des Unternehmers, welche Leistungen mit welcher Schwerpunktsetzung erforderlich sind und die erfolgreiche Vereinbarung dieser Leistungen.
- ...

Zur Fortbildung

Um die Weiterentwicklung der Kompetenzen von Fachkräften für Arbeitssicherheit gezielt zu fördern, sollten **differenzierte Unterstützungsangebote nach den Tätigkeitstypen** unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedingungen angeboten werden. Die unterschiedlich qualifizierten, motivierten und kompetenten Fachkräfte für Arbeitssicherheit benötigen angepasste Fortbildungs- und Unterstützungsangebote, die sich am Stand ihrer persönlichen Kompetenzentwicklung, dem generellen Reifegrad der Organisation, der spezifischen Sicherheits- und Gesundheitskultur, dem allgemeinen Entwicklungsstand des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung als Verbesserungsprozess im Besonderen ausrichten. Es wird empfohlen, hierzu die Ansätze und Konzepte des Lebenslangen Lernens zu nutzen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit benötigen in unterschiedlichen Entwicklungsabschnitten ihres Professionalisierungsprozesses unterschiedliche Hilfestellungen zur Weiterentwicklung. Flexible, am jeweiligen Entwicklungsstadium ausgerichtete Fort- und Weiterbildung und fortschreitende betriebliche Aufgaben- und Kompetenzerweiterung sind erforderlich.

Die Unfallversicherungsträger sollten somit neue Impulse setzen, die Gesamtwirksamkeit und die Wirksamkeit der Sifas in speziellen Feldern zu erhöhen.

Vorhandene Weiterbildungsbedarfe sind systematisch aufzuarbeiten (Bildungsbedarfsanalyse). Besondere Schwerpunkte zeigen sich auf dem Gebiet der psychischen Faktoren, der Instrumente und Vorgehensweisen zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und zur Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur

Gefährdungsbeurteilung, der Durchführung von Risikobeurteilung und der sozialen und methodischen Kompetenzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Darüber hinaus existieren eine ganze Reihe personen- und betriebsbezogener Bildungsbedarfe. Zu ihrer Ermittlung sind geeignete Instrumente zu entwickeln. Die Sifa-Langzeitstudie bietet hier eine Vielzahl von Informationen, die für die verschiedenen Zielgruppen innerhalb der Fachkräfte für Arbeitssicherheit systematisch im Hinblick auf ihren Bildungsbedarf auszuwerten sind.

Die folgende Auflistung gibt einen unvollständigen Überblick über den Bedarf der Kompetenzentwicklung in der Fortbildung:

- Weiterentwicklung der unter dem Punkt „Ausbildung“ aufgeführten Kompetenzen.
- Bessere Performanz der Tätigkeiten bei Sifas, die am stärksten auf Wirksamkeit zielen:
z. B. Unterstützung bei der Entwicklung eines Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung, Tätigkeiten zu psychischen Belastungen, Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement; (siehe auch 8.3.1.6).
- Konkrete Weiterbildungsangebote für Fachkräfte in Klein- und Mittelunternehmen, um dort den Begriff „Arbeitsschutzmanagement“ in machbare, realistische Vorstellungen und Handlungen umsetzen.
- Angebote für soziales Kompetenztraining, möglichst betriebs- bzw. fallbezogen; Beratungskompetenz der Sifas bei neuen komplexen Aufgaben.
- (Weiter-)Entwicklung von Seminaren zur Moderation, Gesprächsführung, Konfliktlösung (konkrete Seminarangebote orientiert an der betrieblichen Praxis).
- Betrieblich nutzbare Argumentations- und Verständnishilfen zur Verfügung stellen.
- Kompetenzentwicklung hinsichtlich psychischer Gefährdungen (Weg über Sifa-Ausbildung bisher nicht hinreichend), demografischer Wandel, Gesundheitsförderung, menschengerechte Arbeitsgestaltung.
- Vermittlung des Rollenverständnisses in der Sifa-Ausbildung.
- Kleinbetrieben bessere Hilfen zur Verfügung stellen (Hilfe zur Selbsthilfe).
- Unterstützung (ggf. Qualifizierung) der Sifas bei Einbringen der Fachkunde zu Planungsprozessen (hier insb. soziale Kompetenz).
- Kompetenzen zur Zielvermittlung, zur Konfliktlösung etc. in Weiterbildungen stärken.

2. Unterstützen bei der selbstgesteuerten Kompetenzentwicklung durch Selbstbewertungsinstrumente.

Für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die reflexive Selbstbewertung ein wichtiges Werkzeug zur Weiterentwicklung und Qualitätssicherung ihrer Arbeit. Um hilfreich zu sein, muss eine solche Selbstbewertung systematisch stattfinden und valide sein. Insbesondere die Validität ist hier wichtig, damit die richtigen Schlüsse für die Praxis gezogen werden können und mit wirksamen Verbesserungen gerechnet werden kann.

Die Entwicklung eines validen und reliablen Selbstbewertungsinstruments liegt außerhalb des Handlungsfeldes einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Unfallversicherungsträger sind hier die geeignete Institution, ein solches Instrument den Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Verfügung zu stellen.

Dabei sind konkrete Anforderungen an ein solches Instrument zu stellen. Die Sifa-Langzeitstudie bietet hierzu Befunde, die als Orientierung dienen können.

Hervorzuheben sind diesbezüglich:

- Selbstbewertung im Hinblick auf betriebsspezifische Anforderungen.
- Selbstbewertung vor dem Hintergrund der betrieblichen Strukturen und des betrieblichen Handlungsrahmens.
- Selbstbewertung hinsichtlich Auswahl, Intensität und Qualität der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Selbstbewertung hinsichtlich Wirksamkeit und betrieblichem Nutzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Selbstbewertung hinsichtlich der eigenen Arbeitsweise, aber auch der damit verbundenen Motivation, Rolle, Identifikation etc.
- Selbstbewertung eigener Stärken und Ressourcen, sowie vorhandener Potenziale.
- Selbstbewertung eigener Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen.
- ...

Wesentliches Element jeder Selbstbewertung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist ihre Anknüpfung an die betriebliche Wirklichkeit und die daraus entstehenden Anforderungen. Bei der Selbstbewertung geht es somit nicht primär um die Frage „Bin ich gut oder nicht?“ sondern vielmehr darum zu klären, welcher Lern- und Entwicklungsbedarf vor dem Hintergrund konkreter Anforderungen aus der betrieblichen Praxis und für einen effektiven und effizienten Arbeitsschutz auf der Seite der Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht.

→ Siehe dazu auch unter Punkt 6 dieses Abschnitts. Das Kapitel 8.2.3.7 stellt dazu beispielhafte Ansätze vor.

3. Informelles Lernen fördern

Ein Befund der Sifa-Langzeitstudie bezieht sich auf das Erfahrungswissen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Einfach ausgedrückt kann man davon ausgehen, dass sich die Erfahrung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, gemessen in Jahren der Tätigkeit, positiv auf deren Wirksamkeit im Betrieb auswirkt. In diesem Befund liegt ein Ansatzpunkt zur Förderung des Nutzens, den die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erzielen können. Die leitende Frage ist, wie sich das Erfahrungswissen der Fachkräfte und die damit verbundene Verbesserung ihres Handelns sichern und systematisch fördern lässt.

Hier bieten Methoden zur Förderung des informellen Lernens, wie sie beispielsweise in einem Projekt der BAuA zum Informellen Lernen zu Sicherheit und Gesundheit (FB 2141) erarbeitet wurden, hilfreiche Einblicke.

Grundsätzlich geht es darum, entsprechende Lernprozesse während der Arbeitstätigkeit zu initiieren und störungsfrei ablaufen zu lassen. Dabei sollten Faktoren, die ein Lernen hemmen, möglichst vermieden werden. Gleichzeitig sind Möglichkeiten und Anreize zu lernen und das Gelernte bei der Arbeit anzuwenden und im Arbeitsprozess einzubringen, zu fördern.

Hierzu sollte ein informelles Lernen auf allen Wegen angeregt werden, d. h. auf Ebene der formalen Weiterbildung (Wie baue ich informelle Lernprozesse in der formalen Weiterbildung ein?), auf der Ebene der Arbeitssysteme (Wie kann man Verhaltensreflexion und ein aktives Problemlöseverhalten fördern), auf der Ebene der Führungskräfte (z. B. Wie wird von Vorgesetzten auf innovative Ideen reagiert?) bis hin zur Ebene des Arbeitsumfeldes im weitesten Sinne (z. B. Wie gehen wir im Unternehmen mit gemachten Fehlern um? Welchen Stellenwert haben Lernen und Veränderung in unserem Unternehmen?).

Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die Handlungsfähigkeit muss insbesondere auf die Entwicklung von erfahrungsgelitetem Wissen Wert legen. Dazu hilfreiche Formate können z. B. über internetbasierte Netzwerke, betriebliche und überbetriebliche Zirkel gemacht werden. Die Sifa-Community bietet hier einen entsprechenden Ansatz und liefert Erfahrungen dazu.

Der Unfallversicherungsträger kann nur bedingt in die Betriebe eingreifen, um informelle Lernprozesse anzuregen. Handlungsmöglichkeiten bestehen jedoch mit Blick auf:

- Informationen zu Chancen und Nutzen des informellen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit in die Betriebe tragen.
- Weiterbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und anderer betrieblicher Akteure zum Informellen Lernen.
- Beratung zum Informellen Lernen anbieten.
- Kampagnen und Veranstaltungen zum Thema
- ...

4. Die Performanz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Praxis stärken

Ob und inwieweit eine Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb erfolgreich arbeitet, ist auch davon abhängig, wie sehr es ihr gelingt, ihre Qualitäten und Kompetenzen im Betrieb anzubringen und damit Gehör zu finden. Für die Fachkraft geht es darum, mit den ihr zur Verfügung stehenden Qualitäten und Ressourcen und in ihrem betrieblichen Kontext eine gute Performanz zu zeigen. Zwei wichtige Faktoren aus der Sifa-Langzeitstudie, die notwendig sind, um aus vorhandenen Potenzialen eine erfolgreiche Performanz zu erzielen, sind eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise sowie die Auswahl wirkungsvoller Tätigkeitsschwerpunkte.

I. Kooperativ-Zielorientierte Arbeitsweisen der Fachkraft stärken

Die Vertiefungs- und Validierungsstudien zeigen die Bedeutung der Arbeitsweisen als wichtigen Erfolgsfaktor der Fachkraft für ihre Wirksamkeit auf. Hier gilt es, die erfolgstre-

benden Arbeitsweisen systematisch aus den vorliegenden Ergebnissen der Langzeitstudie heraus zu identifizieren und mit geeigneten, der Ausbildung nachgehenden Maßnahmen zu stärken.

Den Fachkräften wird von den Kooperationspartnern zugeschrieben, dass sie wirksam sind. Diese Wirksamkeit muss, bezogen auf die Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen, die Prozesse zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes und die dabei erzielten Ergebnisse gleichermaßen dargestellt werden. Hierzu bedarf es entsprechender Kennziffern und betrieblich anwendbarer und nachvollziehbarer Instrumente, um auf allen drei Feldern die Wirkungen und erzielten Fortschritte beschreibbar und für die Steuerung des Verbesserungsprozesses nutzbar zu machen.

II. Sifas unterstützen, wirkungsvolle Tätigkeitsschwerpunkte zu setzen

Die verschiedenen Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigen nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie unterschiedliche Effekte in den Betrieben. Grundsätzlich gilt, dass die Tätigkeiten nach den betrieblichen Bedarfen und Zielen auszurichten sind und dabei den vorhandenen betrieblichen Rahmenbedingungen entsprechen müssen. Insbesondere mit dem Inkrafttreten der DGUV Vorschrift 2 wird die Bedeutung der gezielten Auswahl der Tätigkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit anhand konkreter Bedarfe hervorgehoben.

Dabei berät die Fachkraft die Verantwortlichen hinsichtlich ihrer Tätigkeiten und ist darüber hinaus in der Anwendung ihrer Fachkunde nicht weisungsgebunden. Die Fähigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, systematisch und anhand konkreter Informationen wirkungsvolle Tätigkeitsschwerpunkte zu setzen, gehört daher zu den wesentlichen Erfolgsfaktoren ihrer Arbeit.

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass die Wirksamkeit und der betriebliche Nutzen verschiedener Tätigkeiten unterschiedlich sind. Trotz der differenzierenden Befunde und vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen können aus der Studie allgemeine Aussagen über besonders vielversprechende Tätigkeitsfelder gemacht werden. Hervorzuheben sind hier:

- Organisation der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb
- Tätigkeiten zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Organisation des Arbeitsschutzes
- Einflussnahme auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur inklusive der betrieblichen Gesundheitsförderung

Für all diese Bereiche gilt, dass eine hohe Tätigkeitsintensität in der Regel mit einer hohen (und höheren) Wirksamkeit der Fachkräfte einhergeht. Gleichzeitig werden viele dieser Bereiche in der betrieblichen Praxis von den Fachkräften vernachlässigt, was den Handlungsbedarf in diesem Feld zusätzlich erhöht.

5. Vernetzung der Sifas untereinander fördern

Die Vernetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit untereinander fördert ihre Austauschmöglichkeiten und verbessert die Qualität ihrer Arbeit nachhaltig. Vonseiten der Unfallversicherungsträger sollte ein solcher Austausch der Fachkräfte untereinander ermöglicht und gefördert werden.

Austauschmöglichkeiten wirken sich positiv auf die Kompetenzentwicklung und Performanz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus:

- Sifas können von den Kompetenzen und Erfahrungen anderer Fachkräfte für Arbeitssicherheit profitieren.
- Aktuelle Fragen im Arbeitsschutz können diskutiert und Probleme können gelöst werden.
- Die Kommunikation über arbeitsschutzspezifische Themen wird vertieft.
- Innovative Handlungsansätze werden diskutiert, erprobt und innerhalb des Netzwerks weitergegeben.
- Fehlhaltungen, Fehleinschätzungen und Fehlentwicklungen von Fachkräften werden aus dem Netzwerk heraus kommentiert und konstruktiv abgefangen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden somit von ihrer Peer-Gruppe in ihrer Entwicklung begleitet.
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfahren soziale Unterstützung (vs. Einzelkämpfer-Dasein im Betrieb).
- Reflexionsprozesse über die Rolle als Sifa werden angestoßen, was zu einer Schärfung der eigenen Rolle führt.
- Unfallversicherungsträger können über solche Netzwerke den Kontakt in die Betriebe und zu den Sifas her, halten ihn aufrecht und intensivieren ihn dadurch.
- Diese Netzwerke können als Medium dienen, Informationen und Kampagnen der Unfallversicherungsträger in die Community hineinzutragen.

Die Austauschmöglichkeiten können z. B. geschaffen und ausgebaut werden über:

- Sifa-Community als Online-Plattform
- Erfahrungsaustausche (z. B. Inhouse bei den Unfallversicherungsträgern)

6. Qualitätsentwicklung – Qualitätsmaßstäbe für wirkungsvolles Handeln entwickeln und ihre Umsetzung im Betrieb fördern

Es wird empfohlen, dass die Unfallversicherungsträger auf Basis der empirisch gesicherten Befunde aus der Studie einheitliche Qualitätsmaßstäbe entwickeln, die geeignet sind für die Selbst- und Fremdbewertung der Qualität der Leistungserbringung. Die Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt. Durch die Entwicklung von empirisch gesicherten Indikatoren auf Basis der Studie kann eine entsprechende Bewer-

tungssystematik erarbeitet werden. Wienhold (2005) hat zur Bewertung der Qualität des Handelns Leitlinien und Ansatzpunkte zur Beurteilung strukturiert zusammengestellt und in Beurteilungskriterien überführt. Unter Nutzung der Befunde der Sifa-Langzeitstudie kann dieser Ansatz kritisch überprüft und inhaltlich weiterentwickelt werden.

Die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung erfordert die grundsätzliche Orientierung auf ein System, das einerseits fortschrittsorientiert ist und andererseits eine hinreichende Offenheit bietet für das jeweilige praktizierte Qualitätsmanagement in den Betrieben und bei den Dienstleistern selbst.

Es wird deshalb empfohlen, als Grundausrichtung für die Qualitätsentwicklung des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit das EFQM-System¹¹⁶ zu wählen: Der EFQM-Ansatz fördert die Fortschrittsorientierung durch Selbst- und Fremdbewertung mit folgenden Zielen:

- Entwickeln von Excellence (Vortrefflichkeit, hohe Leistung).
- Verbessern von Service- und Dienstleistungsqualität: Hier der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- Bewerten des Fortschritts einer Organisation: Hier der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in ihrem betrieblichen Handlungsrahmen.
- Verbessern der Ergebnisse durch Verbessern der Befähiger (Strukturen und Prozesse) mit der Handlungsstrategie: Konsequente Ausrichtung der Strategie des Dienstleisters auf das Ausschöpfen der eigenen Potenziale und der des betrieblichen Handlungsrahmens.
- Exzellente Dienstleister verfügen über ähnliche Denkhaltungen und Eigenschaften: Hier zur Erbringung der Leistungen.
- Entwicklung durch Selbstbewertung und Leistungsverbesserung: Erkennbar machen der eigenen Stärken und Verbesserungspotenziale; Priorisierung der eigenen Verbesserungspotenziale.
- Werkzeug und Hilfestellung zum Aufbau und zur Weiterentwicklung von QM-Systemen (auch nach anderen Standards).

Kern der Ausrichtung des Excellence-Konzepts ist die Beziehung zwischen Kunden, also dem zu betreuenden Betrieb und der Fachkraft als Dienstleister. Die Fachkraft muss entsprechend den Bedarfen des Betriebes agieren und ihre Leistungen müssen an diesen anschlussfähig sein.

Das Ausgangsmodell der EFQM (siehe Abbildung 8-25) ist auf die spezifischen Belange der Leistungserbringung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu adaptieren.

¹¹⁶ EFQM (Hrsg.), EFQM Excellence Modell 2010, Brüssel 2009

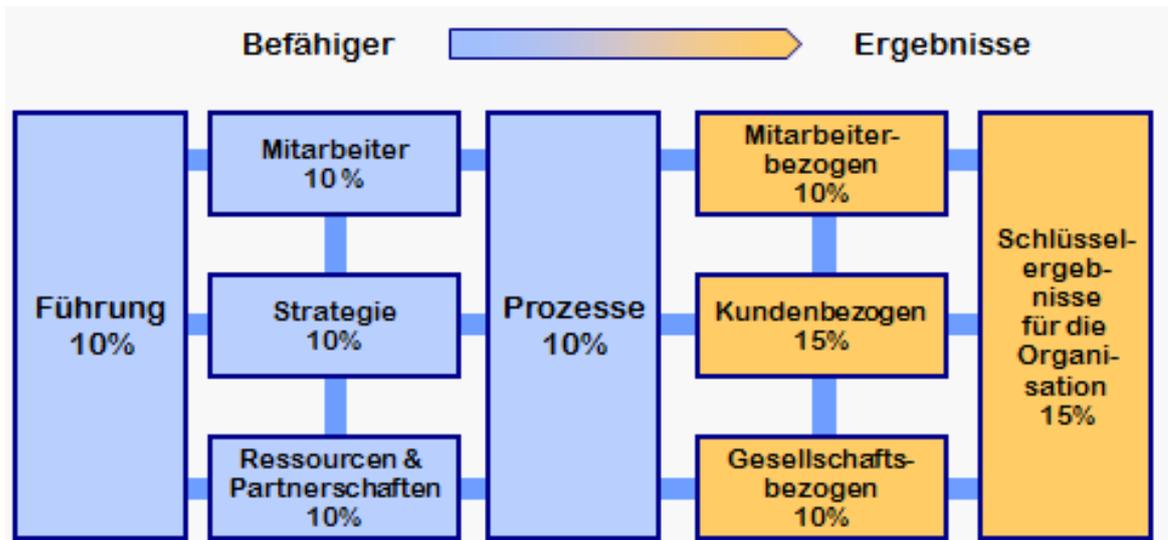


Abbildung 8-25: EFQM-Modell 2010

Aus den Erkenntnissen der Studie heraus sollten Indikatoren für die strukturellen betrieblichen Rahmenbedingungen und die persönlichen Potenzialen entwickelt werden, die beide soweit als möglich durch die Fachkraft ausgeschöpft werden sollen.

Zentrale Bedeutung kommt vor allem vier qualitätsbestimmenden Kernprozessen zu:

- *Prozesse zur Ermittlung erforderlicher Leistung (betriebsbezogen):*
systematisches strukturiertes Vorgehen ausgehend von einer Bestandaufnahme/bedarfsorientiertes Vorgehen gemeinsam mit dem Betrieb (Was braucht der Betrieb?)/Beachtung der Priorisierung des Bedarfs
Ableiten von inhaltlichen Betreuungsleistungen aus dem priorisierten Bedarf über die Aufgabenfelder der DGUV Vorschrift 2
- *Prozess zur Leistungsvereinbarung:*
Strukturiertes, systematisches Vorgehen zur Leistungsvereinbarung.
Erstellung Leistungsbeschreibungen/Zuordnung des erforderlichen Aufwands/fachliche Beratung der betrieblichen Akteure, insbesondere von Unternehmer und Personalvertretung/Kooperation mit dem Betriebsarzt/kundengemäße Formen der Leistungsvereinbarung
- *Prozesse der Leistungserbringung:*
Systematisches, strukturiertes Vorgehen basierend auf den Leistungsbeschreibungen/Effizienz des Vorgehens (Einsatz von Ressourcen)/Vorgehen gemäß dem eigenen Rollenverständnis und der strategischen Ausrichtung/Kooperatives Vorgehen/Beteiligung der Beschäftigten, ...
- *Prozesse der Reflexion und Selbstbewertung der Leistungserbringung:*
Systematisches, strukturiertes Vorgehen zur Erfassung der erbrachten Leistungen und der erzielten Effekte (z. B. in Form von entsprechenden Berichten, siehe Vorschrift 2):
Was wird getan? Wie wird es getan? Werden die Ziele erreicht? Werden die Effekte deutlich? ...

Ergebnisindikatoren können entsprechend der Wirksamkeitsfelder aus den Befunden der Studie abgeleitet werden.

Es wird empfohlen entsprechend dem EFQM-System aus den Befunden der Studie ein adaptiertes Qualitätsmodell mit geeigneten Indikatoren für die Selbst- und Fremdbewertung zu entwickeln und in Form von Instrumenten den Betrieben anzubieten. Die UVTen können dieses Instrumentarium auch selbst zur Bewertung der Qualität des betrieblichen Handelns und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nutzen.

7. Berufsbild weiterentwickeln

Sowohl hinsichtlich der Intensität der ausgeübten Tätigkeiten, als auch bezüglich der quantitativen Tätigkeitsprofile und in Bezug auf die Wirksamkeiten kann festgestellt werden, dass in der Gesamtstichprobe die sicherheitstechnisch-orientierten Tätigkeiten noch immer im Vordergrund des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Zum einen ist festzustellen, dass es sich bei den Befragten, gerade auf Grund ihrer zum Teil sehr umfangreich vorhandenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen als Techniker und Ingenieure, um "Berufseinsteiger" hinsichtlich des Berufsbildes Fachkraft für Arbeitssicherheit handelt.

Die Gründe dafür können zum anderen in der Fachkraft selber verortet sein. So kann ein derartiges Vorgehen beispielsweise der Fachkraft zunächst einmal Sicherheit und Selbstbewusstsein im eigenen Handeln vermitteln, da in diesen Bereichen vermutlich innerhalb der Tätigkeiten am wenigsten Konflikte im Rahmen der Sifa-Tätigkeit zu erwarten sind und die Fachkraft ferner in diesen Gebieten Spezialist bzw. Experte ist. Ein derartiges Vorgehen kann seine Ursachen aber auch in den externalen Rollenerwartungen der anderen betrieblichen Akteure haben. Denn noch immer sind die Rollenbilder und die damit verbundenen Erwartungen, mit denen Fachkräfte für Arbeitssicherheit im betrieblichen Alltag konfrontiert werden, häufig eher am Bild des Sicherheitsspezialisten und technischen Problemlösers orientiert als am modernen Berater zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit, der betriebliche Prozesse initiiert, steuert und überwacht. Eine weitergehende Professionalisierung mit klaren Rollenerwartungen wird die betriebliche und überbetriebliche Position der Fachkräfte für Arbeitssicherheit stärken, den vielfach vorhandenen betrieblichen Legitimationsdruck mildern und die immer noch nicht in der Breite vorhandene Akzeptanz diese Funktion verbessern.

Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Berufsbildes sind:

- Die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit als Partner, Berater, Unterstützer des Unternehmers und seiner Führungskräfte konsequent in den Mittelpunkt rücken.
- Verbesserung der Anschlussfähigkeit der Fachkraft an die Unternehmensleitung.
- Förderung einer herausgehobenen Stellung der Fachkraft im Betrieb durch ein Befassen mit Zukunftsaufgaben, die Beiträge zum Erhalt und zur Entwicklung des Unternehmens leisten.
Betrieblicher Nutzen, Management zu Sicherheit und Gesundheit, Demografiefestigkeit, Mitarbeiterressourcen etc.
- Die Zusammenhänge zwischen der Sifa-Tätigkeit, ihrem betrieblichen Nutzen und wirtschaftlicher Aspekte der Betriebsführung herausstellen.

- Konsequentes Ausrichten der Tätigkeit auf die zu erzielenden Effekte.
Wirksamkeit im Sinne des § 1 ASiG.
- Qualitätsorientierung der Leistungserbringung und Reflexion der eigenen Wirksamkeit als fortschrittsorientiertes Grundprinzip des Arbeitens als Fachkraft.
- Reflexive Handlungsfähigkeit als Kernkompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit stärken.
Strukturelle Reflexivität als das Hinterfragen, Mitgestalten der eigenen Tätigkeit und des betrieblichen Handlungsrahmens. Reflexion über eigene Kompetenzen und die Gestaltung der eigenen Kompetenzentwicklung.
- Entwickeln von Excellence (Vortrefflichkeit, hohe Leistung).
Grundhaltung der Sifa als Dienstleister: Verbessern von Service- und Dienstleistungsqualität, Reflexion und Bewerten des Fortschritts der eigenen Leistungsbringung hinsichtlich Effektivität und Effizienz; Verbessern der Ergebnisse durch Verbessern der Befähiger (Strukturen und Prozesse), konsequente Ausrichtung der Strategie als Dienstleister auf das Ausschöpfen der eigenen Potenziale und der des betrieblichen Handlungsrahmens.
- Gezielte Schwerpunktsetzung der Tätigkeit der Fachkräfte.
Implementierung von Systemen der Gefährdungsbeurteilung und Entwicklung einer geeigneten Organisation des Arbeitsschutzes als die beiden zentrale Säulen und Basis für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz: Systemisch handeln und wirken.
- Die Unterstützung der menschengerechten Arbeitsgestaltung stärker in den Mittelpunkt des Handelns rücken.
- Schutz und Förderung als zwei Seiten des „Betriebliches Gesundheitshandeln“ etablieren
Betrieblicher Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung müssen im Betrieb gemeinsam betreiben werden und sollten keine Trennlinien aufbauen. Schnittmengen sind als Teilgebiet der eigenen Tätigkeit zu sehen.
- Berufliche Kompetenzen zur Weiterentwicklung betrieblicher Strukturen und Verbesserung des Handlungsrahmens aufbauen.
- Befähigung der Fachkraft für Arbeitssicherheit als Change-Manager zur Weiterentwicklung der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur.
- Neue Formen der Kooperation mit dem Betriebsarzt entwickeln und im Betrieb umsetzen.
- Stärkere Professionalisierung auf dem Gebiet der Teilzeitfachkräfte realisieren.

8.2.3.6 Entwicklung und Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen durch die Unfallversicherungsträger.

Zur Entwicklung und Durchführung konkreter Maßnahmen zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte in den Betrieben wird ein systematisches Vorgehen empfohlen, das sich entsprechend der folgenden Schritte entwickeln kann. Bei jedem der folgenden Schritte ist

zu beachten, dass die oben genannten Leitprinzipien zur Entwicklung von Interventions- und Unterstützungsstrategien berücksichtigt werden (vgl. Kapitel 8.2.3.2).

✓ **Schritt 1: Strategische Zielsetzung und Definition der Zielgruppe**

Aus der Gesamtschau der Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und der Vielzahl möglicher Ansatzpunkte zur Verbesserung der Wirksamkeit der Sifa können strategische Richtungen für das Interventionshandeln der Unfallversicherungsträger festgelegt werden. Die erste Ausgangsfrage lautet entsprechend:

Welche strategischen Ziele zur Verbesserung der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen verfolgt werden?

Beispiele für prioritär zu verfolgende strategischen Richtungen, die sich nach den Befunden der Sifa-Langzeitstudie anbieten, sind:

- Betreuung der Betriebe bei der Auswahl geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit unter Berücksichtigung betrieblicher Strukturen und Anforderungen und in Abstimmung mit der betrieblichen Betreuungsform
- Zielbezogene Kompetenzentwicklung (und -erweiterung) der Sifas und Verbesserung ihrer Performanz in den betrieblichen Kontexten.
- Forcierung einer Ergebnis- und Nutzenorientierung des Arbeitsschutzes und der handelnden Akteure im Betrieb
- Qualitätssicherung der inhaltlichen Betreuung der Betriebe durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte (Umsetzung der DGUV Vorschrift 2)
- Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Geschäftsprozesse
- Entwicklung betrieblicher Arbeitsschutzkultur
- Förderung personensorientierter und menschengerechter Arbeitsgestaltung in den Betrieben
- Stärkung gesundheitsförderlicher Strategien im Arbeitsschutz mit gezieltem Aufbau personeller und organisatorischer Ressourcen zu Sicherheit und Gesundheit
- Stärkung der Handlungsfähigkeit betrieblicher Akteure im Arbeitsschutz zum Themenfeld der psychischen Belastungen
- Ausbau interne und überbetriebliche Kooperationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft aller betrieblichen Akteure in Fragen der Sicherheit und Gesundheit.
- Vernetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf allen Ebenen des Betriebs und mit überbetrieblichen Partnern zu Sicherheit und Gesundheit fördern
- Kompetenzen des Unternehmers und betrieblicher Schlüsselakteure hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit stärken
- Verankerung der Gefährdungsbeurteilung als betriebliches Gesamtkonzept und Steuerungsinstrument zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

- Weiterentwicklung des Berufsbilds „Fachkraft für Arbeitssicherheit“
- Arbeitsschutzarbeit in die Personalauswahl, Personalentwicklung und Zielvereinbarungen sowie Mitarbeitergespräche verbindlich integrieren

Interventionen der Unfallversicherungsträger sollten sich an einer solchen strategischen Ausrichtung orientieren und aufeinander abgestimmt die Realisierung dieser anstreben.

Bei der Planung einer Intervention ist es nicht nur wichtig zu definieren, was man erreichen will, sondern auch wen. Die zweite Ausgangsfrage für Maßnahmen der Unfallversicherungsträger lautet daher:

Welche Zielgruppen sollen über die Interventionen erreicht werden?

Hier spielen zwei Tatsachen eine wesentliche Rolle. Zum einen die Tatsache, dass sich Betriebe und Organisationen hinsichtlich betrieblicher Strukturen und Voraussetzungen wesentlich voneinander unterscheiden. Sie sind dabei nicht nur geprägt von der Branche und Betriebsgröße sondern auch durch die Unternehmensentwicklung, betriebliche Veränderungsprozesse, der betrieblichen Betreuungsform durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur, bestehenden Strukturen zum Management des Arbeitsschutzes und innerbetrieblichem Kooperationsverhalten der Akteure zu Sicherheit und Gesundheit. Diese unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und Voraussetzungen verlangen unterschiedliche Maßnahmenansätze.

Die zweite zu berücksichtigende Tatsache bei der Interventionsplanung durch die Unfallversicherungsträger ist, dass auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit keine homogene und einheitlich zu behandelnde Gruppe bildet. Noch komplexer wird die Situation, wenn Maßnahmen nicht nur die Fachkräfte sondern auch andere betriebliche Akteure und Entscheider zu Sicherheit und Gesundheit ansprechen sollen. Auch hier ist eine sorgfältige Zielgruppenanalyse notwendig, um die richtige Ansprache und Methodenauswahl treffen zu können.

Die folgende Matrix kann als „road map“ genutzt werden, um Zielgruppen zu spezifizieren:

	Strukturelle betriebliche Rahmenbedingungen/überbetrieblicher Rahmen				
Bedingungsfeld „Person“ Sifa	Betriebsgröße	Branche/Wirtschaftszweig	Wirtschaftliche Entwicklungen	Betriebliche Veränderungen	Externe Faktoren
Berufliche Qualifikation					
Kompetenzen					
Erfahrung (Dauer der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit)					
Einstellungen, Rollenwahrnehmung, Motivstrukturen zur Tätigkeit					
Arbeitsweisen					
Tätigkeitsschwerpunkte					

Die konkrete Zielgruppenbildung bei der Planung von Interventionen dient dazu, Maßnahmen auf diese Zielgruppen zuzuschneiden und so effektiv und effizient zu gestalten.

✓ **Schritt 2: Bestimmen geeigneter Ansatzpunkte für Maßnahmen**

Nach Auswahl der strategischen Ziele und der Definition der Zielgruppe gilt es, konkrete Ansatzpunkte für Maßnahmen zu identifizieren. In den Kapiteln 8.2.3.3 und 8.2.3.5 werden solche Ansatzpunkte auf der Ebene der Betriebe und der Person benannt. Unter Nutzung der empirischen Befunde zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte (vgl. Kapitel 8.1.1) können nun konkrete Maßnahmen ausgewählt werden, die dazu geeignet sind, die strategischen Ziele zu erreichen.

Dabei sind sowohl die Ansatzpunkte zu berücksichtigen, die direkt auf diese Ziele zusteuern, als auch Ansatzpunkte, die indirekt auf diese einwirken. Es gilt also, die Vernetzung der Ansatzpunkte untereinander in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Die Sifa-Langzeitstudie stellt hier detaillierte Befunde zur Verfügung.

✓ **Schritt 3: Kombination von Ansatzpunkten**

Maßnahmen zur Beeinflussung der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte müssen dem hohen Grad an Vernetzung zwischen den Einflussfaktoren der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechen. Daher ist es notwendig, diese

Komplexität bei der Auswahl und Festlegung von Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele zu berücksichtigen.

Damit ist gemeint, dass Maßnahmen im Rahmen einer strategischen Projektarbeit nicht alleine für sich stehen sollten, sondern in einem Verbund verschiedene, synergetisch miteinander verknüpfte Ansatzpunkte zu berücksichtigen sind, um die angestrebten Ziele effektiv und effizient zu erreichen. Hier gilt es, Kombinationen von Maßnahmen, die der Komplexität des Feldes gerecht wird, zu definieren.

Neben der Kombination von Ansatzpunkten der Person bzw. der betrieblichen Handlungsbedingungen untereinander ist es vor allem die Kombination von Person und Betrieb miteinander, die neue, ganzheitlichere Perspektiven mit sich bringt.

✓ Schritt 4: Interventionswege wählen

Eine wesentliche Herausforderung für die Unfallversicherungsträger ist der Zugang zu den Betrieben und den betrieblichen Akteuren zu Sicherheit und Gesundheit. Jede Maßnahme bzw. jede Kombination von Maßnahmen muss im Zuge einer Intervention in die Betriebe kommen, um wirksam werden zu können. Dazu steht den Unfallversicherungsträgern eine breite Palette an Methoden und Instrumenten zur Verfügung.

Die Auswahl dieser Methoden und Instrumente, die im Rahmen einer Intervention eingesetzt werden soll, entscheidet wesentlich über den Erfolg oder Misserfolg einer Maßnahme. Daher sollte bei der Methodenauswahl eine größtmögliche Sorgfalt walten. Insbesondere ist zu klären:

- Passt die Methode der definierten Zielgruppe zu meiner Maßnahme?
- Erreicht die Methode meine Zielgruppe und erregt die notwendige Aufmerksamkeit?
- Wirkt die Methode motivierend und regt die Angesprochenen zum Handeln an?
- Begünstigt die Methode einen Transfer in die Praxis und schlägt sich im eigenen Verhalten nieder?
- Kann die Methode die zentralen Inhalte der Intervention erfolgreich vermitteln?
- Werden die Kernpunkte der Inhalte durch die Methode angemessen hervorgehoben?
- Helfen die Interventionswege dabei, die angestrebten Ziele zu erreichen?
- ...

Die Unfallversicherungsträger verfügen über eine Vielzahl von Interventionswegen, die vor dem Hintergrund der strategischen Ziele, konkreter Maßnahmen und in der Maßnahmenkombination nach ihrer Geeignetheit für die geplante Intervention hin zu prüfen sind.

- Entwicklung und Verbreitung von Informationsmaterialien
- Unterstützungswerkzeuge entwickeln und den Betrieben und ihren Akteuren zur Nutzung zur Verfügung stellen
- Onlinegestützte Interaktionen
- Persönliche Beratung durch Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiter

- Aus-,Fort- und Weiterbildungsaktivitäten
- Netzwerkbildung: Vernetzung der Betriebe und der betrieblichen Akteure
- Kampagnen
- Veranstaltungen
- Weiterbildung der Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiter
- ...

Ein wesentliches Erfolgskriterium ist nun das Verknüpfen der Ansatzpunkte und Interventionswege zu einem Maßnahmenbündel, das gezielt die strategische Zielsetzung der Intervention erfüllt.

✓ **Schritt 6: Maßnahmen durchführen und formativ evaluieren**

Die formative Evaluation einer laufenden Intervention dient der Steuerung und frühzeitigen Korrektur eingeleiteter Maßnahmen. Dabei ist es notwendig, Kriterien zu definieren, die den Erfolg oder Misserfolg der Maßnahmen anzeigen.

Bei der Umsetzung von Strategien zur Steigerung der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Unfallversicherungsträger können die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie vielfältige und detaillierte Anhaltspunkte zur Bewertung der laufenden Prozesse geben. Insbesondere mit Blick auf die Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und deren Determinanten in der Person der Fachkraft und den betrieblichen Rahmenbedingungen liegen konkrete Daten vor, die im Rahmen einer formativen Evaluation zur Projektsteuerung herangezogen werden können.

✓ **Schritt 7: Wirkungen kontrollieren – summativ evaluieren: Erreichte Effekte ermitteln und empirisch nachweisen.**

Die Bewertung einer Intervention am Ende eines Projekts ist ein zentraler Bestandteil der Projektarbeit. Hier werden die Ergebnisse betrachtet und festgestellt, inwieweit sie befriedigend sind bzw. weitere Maßnahmen erfordern.

Systematisch geschieht dies im Rahmen einer summativen Evaluation. Aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie können auch hierzu wesentliche Bewertungskriterien und Vergleichswerte in einer hohen Detailliertheit entwickelt werden.

8.2.3.7 Prioritäre Empfehlungen für Maßnahmenbündel

Maßnahmenbündel 1: Unterstützungsinstrumente zur Auswahl der geeigneten Betreuungsförm und der geeigneten Person für die Sifa-Tätigkeit – Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen Kooperation mit der Unternehmensleitung

Eine strategische Zielsetzung der Unfallversicherungsträger, die sich aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie entwickeln lässt, ist ...

„Betreuung der Betriebe bei der Auswahl geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit unter Berücksichtigung betrieblicher Strukturen und Anforderungen und in Abstimmung mit der betrieblichen Betreuungsform.“

Dieses übergeordnete Ziel für ein strategisches Handeln der Unfallversicherungsträger fokussiert auf die Auswahl geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit und auf die für den Betrieb passende Betreuungsform. Dabei wird diese Auswahl nicht alleine nach allgemeinen Kriterien getroffen (Was macht eine gute Fachkraft aus? Welche Qualifikation muss sie haben?), sondern es soll konkret danach gefragt werden, in welchem betrieblichen Kontext die auszuwählende Fachkraft, in welchem Umfang und mit welchen (zusätzlichen) Funktionen tätig sein wird. Aus dieser differenzierenden Betrachtung sollen konkrete Anforderungsprofile erstellt werden, um dann für die Auswahl einer Person klare und für die Praxis relevante Kriterien an der Hand zu haben.

Wichtige Teilaspekte dieser Strategie der Unfallversicherungsträger sind demnach,

- die Betriebe dabei zu unterstützen, schon bei der **Auswahl der betrieblichen Betreuungsform** durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit umsichtig vorzugehen und eine möglichst günstige Passung zu den Interessen, Strukturen und Prozessen im Unternehmen zu erreichen.
- die **betriebspezifische Auswahl von Fachkräften für Arbeitssicherheit** zu unterstützen und auf eine Passung der Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit ihren Qualifikationen und Kompetenzen zu gewährleisten.
- die **Unterstützung/Begleitung der Leiter der Betriebe** bzw. der Unternehmensleitung in diesem Auswahlprozess mit dem Ziel, eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und Betriebsleitung auf funktionaler und struktureller Ebene zu etablieren.

I. Proaktive Betreuung der Unternehmensleitung durch Präventionsmitarbeiter der Unfallversicherungsträger

Aus der Perspektive der strategischen Zielsetzung der Unfallversicherungsträger zur Auswahl geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit – unter Berücksichtigung betrieblicher Strukturen und Anforderungen und in Abstimmung mit der betrieblichen Betreuungsform – benötigen verantwortliche Entscheidungsträger eine umfassende Unterstützung. Inhalte sind dabei:

- Bedeutung und Funktion der betrieblichen Betreuungsform aus Sicht des Entscheidungsträgers klären.
- Bedeutung und Funktion der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Sicht der Entscheidungsträger klären.
- Unterstützung der betrieblichen Entscheidungsträger bei der Entwicklung von Kriterien zur Festlegung der Betreuungsform (Bedarfsanalyse) und der Auswahl geeigneter Fachkräfte (Anforderungsanalyse).
- Unterstützung der Entwicklung betriebspezifischer Lösungen hinsichtlich einer geeigneten betrieblichen Betreuungsform sowie einer zu den betrieblichen Anforderungen passenden Fachkraft für Arbeitssicherheit.

- Unterstützung bei der konkreten und den spezifischen Anforderungen des einzelnen Betriebes entsprechende Personalauswahl zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Information und Beratung der betrieblichen Entscheidungsträger hinsichtlich der Position der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb und ihrer Vorteile dadurch.
- Information und Beratung der betrieblichen Entscheidungsträger über die Vorteile einer direkten Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Organigramm, Zugang, Regelmäßigkeit, Vorteile, Synergien ...).

Zentral für die Beratungstätigkeit der Präventionsmitarbeiter der Unfallversicherungsträger ist ihre Fähigkeit, die oben dargestellten Inhalte aus der Perspektive der Entscheidungsträger heraus zu betrachten.

Vonseiten der Unfallversicherungsträger gilt es, die proaktive Betreuung der Betriebsleitung bzw. der Leiter der Betriebe durch die Präventionsmitarbeiter vorzubereiten, zu unterstützen und durch ein Qualitätsmanagement in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu überführen.

Vorbereitung der Präventionsmitarbeiter auf diese Aufgabe:

- Konzept zur Ansprache/Akquise und Gewinnung der Betriebsleitung durch den proaktiven Betreuer.
- Befähigung zum Perspektivenwechsel der proaktiven Betreuer, so dass sie die Interessen und Ziele der betrieblichen Leitung in ihrer Beratung berücksichtigen.
- Schulung der Beratungskompetenz und sozialer Fähigkeiten im Umgang mit den Leitungsebenen der Betriebe.
- Gesamtkonzept des Unfallversicherungsträgers in seiner Beratungspolitik, das auf die zu beratenden Betriebe übertragbar ist.
- Umfassende und differenzierende Kenntnisse der Beratungspersonen zu Kosten und Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben.
- Umfassende und differenzierende Kenntnisse der Beratungsperson zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- Umfassende und differenzierende Kenntnisse der Beratungsperson zu Vor- und Nachteilen der unterschiedlichen betrieblichen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- ...

Unterstützung der Präventionsmitarbeiter während dieser Aufgabe:

- Bereitstellung von Informationen, Materialien, Werkzeugen, Ressourcen der Präventionsmitarbeiter für diese Beratung.
- Unterstützung der Präventionsmitarbeiter durch die Vorgesetzten, Kollegen und weitverzweigte Netzwerke.
- Einheitliches Auftreten und Gesamtstrategie der Unfallversicherungsträger in Einklang mit der Beratungstätigkeit der Präventionsmitarbeiter (Rückendeckung).

- Supervision und Peer-Beratung durch Kollegen und Experten für die Präventionsmitarbeiter.
- ...

Nachbereitung der proaktiven Betreuung durch die Unfallversicherungsträger:

- Konzept der Qualitätssicherung in der proaktiven Betreuung.
- Evaluation der Beratung durch die proaktiven Betreuer.
- Kontinuierliche Weiterbildung der proaktiven Betreuer.
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess in der proaktiven Betreuung.
- Strategische Weiterentwicklung der proaktiven Betreuung.
- ...

II. Bereitstellung von Werkzeugen für die Betriebsleitung und Entscheidungsträger

Neben der proaktiven Betreuung sollten den Betriebsleitern vonseiten der Unfallversicherungsträger Instrumente und Werkzeuge zur Verfügung gestellt werden, die es ihnen ermöglichen, die Thematik der Festlegung einer betrieblichen Betreuungsform, der Auswahl einer entsprechenden Fachkraft für Arbeitssicherheit für den eigenen Betrieb und die Organisation der Zusammenarbeit mit ihr anzugehen. Dabei können je nach Inhalt und Eignung verschiedene Formate wie Online-Tools, CDs, Broschüren, Handbücher etc. verwendet werden.

Konkrete Inhalte dieser Unterstützungswerkzeuge zu den strategischen Zielen der Unfallversicherungsträger zu Betreuungsform, Auswahl und Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, können sein:

- Selbstbewertungsinstrument zum Stand des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb (evtl. inklusive Benchmark).
- Entwicklung betriebsspezifischer Kriterien für die passende betriebliche Betreuungsform durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Definition eines auf die betrieblichen Anforderungen zugeschnittenen Anforderungsprofils für Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- Instrumente zur Auswahl einer geeigneten Person zur Ausbildung/Anstellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit in Passung zu den betrieblichen Anforderungen.
- Weitere Unterstützungsmaterialien wie bspw. Vorlage Stellenausschreibung, Vorlage Bestellschreiben, Leitfaden Einstellungs- bzw. Auswahlgespräche etc. in die entsprechende Kriterien eingetragen werden können.

III. Weitere Aktivitäten der Unfallversicherungsträger zu Betrieblichen Betreuungsformen, Auswahl und Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Neben den unter I. und II. dargestellten Aktivitäten der Unfallversicherungsträger ist eine ganze Reihe weiterer Aktivitäten durch die Unfallversicherungsträger möglich, um die strategische Zielsetzung voranzutreiben:

- Informationskampagnen zur Bekanntmachung der strategischen Ziele
- Forschung und Praxisprojekte zu diesen Themen
- Veröffentlichungsstrategien
- Absprachen, Netzwerke und gemeinsame Aktivitäten mit anderen Unfallversicherungsträgern und Institutionen
- Veranstaltung, Teilnahme, Mitgestaltung von Kongressen zum Thema
- Belohnungs- oder Gratifikationssysteme für teilnehmende/vorbildliche Unternehmen
- Weiterbildung und Schulung der Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger
- Fortbildungsangebote für Unternehmer und Entscheidungsträger zur Thematik
- Passende Weiterbildungsangebote für Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- ...

Bei all diesen Maßnahmen ist darauf zu achten, möglichst betriebsspezifische Informationen anzubieten, die für den einzelnen Entscheidungsträger relevant sind. Neben allgemeinen Inhalten sind daher im Besonderen differenzierte Inhalte mit Informationen zu Branche, Unternehmensgröße, Strukturen etc. von Bedeutung, so wie sie aus der Sifa-Langzeitstudie gewonnen werden können. Dabei ist jedoch anzumerken, dass spezifische Vertiefung des Kenntnisstands aus der Studie notwendig sein kann.

Maßnahmenbündel 2: Selbstbewertungsinstrumente zur Kompetenzentwicklung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Eine strategische Zielsetzung der Unfallversicherungsträger, die sich aus den Befunden der Sifa-Langzeitstudie entwickeln lässt, ist ...

„Zielbezogene Kompetenzentwicklung (und -erweiterung) der Sifas und Verbesserung ihrer Performanz in den betrieblichen Kontexten unterstützen.“

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen eine Vielzahl von Feldern auf, wo die Kompetenz der Sifas großen Einfluss auf die Wirksamkeit hat. Kompetenzentwicklung ist ein individueller Prozess, der von außen durch Bereitstellung von Instrumenten und Gestaltung lernförderlichen Bedingungen unterstützt werden kann. Ein wesentliches Werkzeug dabei sind gezielte Selbstdiagnoseinstrumente, anhand derer die Sifas ihren Kompetenzstand beurteilen können, sich eigene Ziele zur weiteren Entwicklung ihrer Kompetenzen setzen und für sich Maßnahmen und Wege zu ihrer weiteren Kompetenzentwicklung setzen können.

Wichtige Teilaspekte der Strategie der UVT können sein:

- Die Entwicklung eines oder mehrerer Diagnoseinstrumente zur Kompetenzbewertung
- Die gezielte und begleitete Bereitstellung des Instruments in der Fläche
- Systematische Werbung für die Selbstbewertung mithilfe der Instrumente
- Anbieten einer gezielten Lernberatung zur weiteren Kompetenzentwicklung
- Adäquate Bildungsangebote entsprechend den aus der Kompetenzbewertung abgeleiteten Bildungsbedarfen – systematische Nachfragorientierung der Angebote

Erste konzeptionelle Überlegungen zur Entwicklung des Instruments, auf die die Unfallversicherungsträger zurückgreifen können, sind (Ergebnisse aus einer Arbeitsgruppe des Fachbeirats) stehen zur Verfügung.

Ziele des Selbstbewertungsinstruments:

- a. Es leistet den Fachkräften für Arbeitssicherheit Unterstützung dabei, die eigenen Entwicklungen zu reflektieren und selbstständig weiter zu entfalten.
- b. Es fördert die Selbstreflexion der eigenen Kompetenzen.
- c. Es leitet eine selbstbezogene Kompetenzanalyse an und
 - macht Defizite und persönliche Potenziale sichtbar,
 - hilft seinen persönlichen Entwicklungsbedarf zu bestimmen.
- d. Es motiviert die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sich stetig weiterzuentwickeln.
- e. Es zeigt Wege zur Gestaltung der eigenen Kompetenzentwicklung auf.

Gestaltungsanforderungen an das Selbstbewertungsinstrument sind:

- a. Es soll leicht handhabbar sein.
- b. Es soll zum Lernen anregen.
- c. Es soll ansprechend sein und Aufforderungscharakter besitzen.
- d. Es soll bei verschiedenen individuellen Voraussetzungen nutzbar sein (z. B. Berücksichtigung von Altersaspekten)
- e. Es soll möglichst interaktiv sein.
- f. Es soll alle Kompetenzfelder (fachlich, methodisch, sozial) berücksichtigen.
- g. Es soll sowohl die Handlungsfähigkeit als auch die Handlungsbereitschaft berücksichtigen.

Inhalte

Inhaltlich sollte das Selbstbewertungsinstrument die empirisch gesicherten Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie und die wirkungsvollsten Stellschrauben berücksichtigen:

Diese sind:

a) aus den Personenfaktoren

- Kooperative Zielorientierung
- Ressourcen
- Identifikation
- Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz
- Reflexive Handlungsfähigkeit

b) aus den betriebliche Strukturen

- Zugang zur Unternehmensleitung
- Kooperation

c) aus den Tätigkeiten

- Betriebliches Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung
- Psychische Belastungen

Kompetenzdimensionen

Als Kompetenzmodell sollen die Selbstbewertungsmodelle sowohl die Dimension der Handlungsfähigkeit als auch die der Handlungsbereitschaft abbilden.

Handlungsfähigkeit:

- Explizites Wissen
- Implizites Wissen
- Fertigkeiten

Handlungsbereitschaft

- Werte, Normative Einstellungen
- Verantwortungsübernahme
- Kontrollüberzeugung
- Bewusstsein

Abbildung 8-26 zeigt beispielhaft, wie die Inhalte und Dimensionen von Kompetenzen strukturiert werden können.

		Inhaltliche Felder: Kompetenzen zu			
		GB als Gesamt-konzept	Kooperative Arbeitsweise	Psychische Belastungen	...
Handlungsfähigkeit	Wissen				
	Fertigkeiten				
Handlungsbereitschaft	Werte, Normative Einstellung				
	Verantwortungsübernahme				
	Kontrollüberzeugung				
	Bewusstsein				

Abbildung 8-26: Beispielhafte Darstellung des Selbstbewertungsinstruments für Sifas

Ein erster Ansatz zum Aufbau der Instrumente ist in Abbildung 8-27 dargestellt.

Inhaltliches Feld, Kompetenzart, -dimension		Kompetenz-niveau Stand					Kompetenz-niveau / Eigenes Ziel					Nutzbare Wege zur Verbesserung	
Fragen	Antworten	1	2	3	4	5	...	1	2	3	4	5	...
Frage 1: • Eigenes Vorgehen • Genutzte Fähigkeiten • Motivation • Selbstwirksamkeitsüberzeugung • ...	Einschätzung • offen • Vorgaben (gut, weniger, gar nicht)												
Frage 2: ...													

Abbildung 8-28: Beispielhafte Darstellung des Aufbaus eines Instruments zur Selbstbewertung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Weitere **Nutzbarkeit:**

Wenn so ein Selbstbewertungsinstrument onlinegestützt angeboten wird, kann man es mit bestehenden Plattformen vernetzen (Sifa Community) und für Benchmarking nutzen (direkter und anonymer Vergleich mit anderen Sifas; Unfallversicherungsträger erhalten so nutzbare Daten über den Stand im Arbeitsschutz, Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung,...). Bei einer Online-Version wäre das Ergebnis sofort abrufbar und übertragbar (z. B. in eigene Dokumentation). Flankierend und weiterführend kann an das Selbstbewertungsinstrument eine Toolbox mit Unterstützungsinstrumentarien, Hilfsmitteln, Handlungshilfen etc. angebunden werden.

8.2.4 Konsequenzen für Präventionsstrategien

Unabhängig von den verschiedenen bereits angesprochenen Akteursebenen (Sifa, Betrieb, Unfallversicherungsträger) bietet die Langzeitstudie Erkenntnisse, die für die Ausgestaltung von institutionsübergreifenden Präventionsstrategien genutzt werden können. Zielgruppen für solche übergreifenden Strategien sind insbesondere Institutionen wie DGUV, NAK und GDA, zuständigen Länderbehörden; ASMK, Sozialpartner, aber auch Krankenkassen Berufsverbände wie VDSI, VDBW u. v. a. m.

Die Qualitätsansprüche des ASiG in den Fokus rücken, den wirtschaftlichen Nutzen einer qualitativ guten Betreuung für die Betriebe und öffentlichen Verwaltungen sichtbar machen

Die zu entwickelnden Strategien zur Umsetzung des ASiG müssen einem umfassenden Präventionsauftrag folgen, der präventiven Maßnahmen des Arbeitsschutzes in besonderem Maße Rechnung trägt. Dies beinhaltet sowohl die Planung, Organisation und Gestaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitsbedingungen als auch die Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und die Unternehmensziele. Dies ist die Grundlage für die Erzielung eines umfassenden betrieblichen Nutzens.

Das ASiG geht in § 1 davon aus, dass der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte immer dann zu bestellen hat, wenn dies erforderlich ist. Dieses Erfordernis ergibt sich aufgrund einer Einzelfallprüfung aus den allgemein gehaltenen Kriterien in § 2 Abs. 1 ASiG – also in Abhängigkeit von Unfall- und Gesundheitsgefahren, von der Zahl der Arbeitnehmer und der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft sowie von der Betriebsorganisation (Anzinger, Bieneck, 1998, S. 83). Durch die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten, die den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz unterstützen, soll erreicht werden (vgl. § 1 ASiG):

- eine den besonderen Betriebsverhältnissen angepasste Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften,
- die Verwirklichung gesicherter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Erkenntnisse in den Betrieben,
- ein möglichst hoher Wirkungsgrad von Arbeitsschutzmaßnahmen.

Die Qualität des ASiG wird durch den wechselseitigen Bezug zum ArbSchG geprägt: ArbSchG und ASiG sind als zwei aufeinander bezogene Regelwerke zu sehen (vgl. Abbildung 8-29 sowie Bundesverband der Unfallkassen 2001, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2003, Hamacher, 2003, Wienhold, 2002 und 2003; Bieneck, Meyer-Falcke, 2003). Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sollen den Arbeitgeber unterstützen, den Arbeitsschutz fördern, ohne selbst in die Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Dienststellenleiter einzutreten. Durch das ASiG soll die erforderliche Fachkunde zur Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes sichergestellt werden. Bei allen Aktivitäten zur Umsetzung des ASiG sind die durch das ArbSchG vorgegebenen Rahmenbedingungen

zugrunde zu legen. Die grundlegende Orientierung, insbesondere auf die Gefährdungsbeurteilung in Verantwortung des Arbeitgebers und die Schaffung einer geeigneten Organisation für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes, prägen nicht nur die qualitativen Anforderungen an die Umsetzung des ASiG, sondern auch die quantitativen Anforderungen und Priorisierung des Unterstützungsbedarfs.



Abbildung 8-29: Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die reformierte DGUV Vorschrift 2 stellt den Gesichtspunkt der zu erbringenden und tatsächlich erbrachten Unterstützungsleistungen in den Mittelpunkt. Dies erfordert eine Blickveränderung hin zu den im Betrieb erforderlichen Leistungen anstelle einer Fokussierung auf den Ressourcenbedarf. Letzterer muss als notwendiger Aufwand aus konkretisierten und betriebsspezifisch erforderlichen Leistungen abgeleitet werden. Die DGUV Vorschrift 2 hebt in der Anlage 2 darauf ab, dass dargestellt wird, welche Leistungen erbracht wurden und was dadurch erreicht wurde. Auch das Arbeitsschutzgesetz verlangt, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen sind. Damit stehen die erzielten Ergebnisse im betrieblichen Arbeitsschutz im Mittelpunkt. Gute Ergebnisse lassen sich allerdings nur durch gute Strukturen und gute Prozesse gestalten. Sie sind die betrieblichen Befähiger für gute Ergebnisse (vgl. hierzu das Excellence-Konzept der EFQM¹¹⁷). Die Qualität der Leistungen nach ASiG muss an den Fortschritten der Erfüllung der Anforderungen des ArbSchG und aller anderen Arbeitsschutzvorschriften sowie dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie den sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gemessen werden. Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen einen starken Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf den Gebieten der menschengerechten Arbeitsgestal-

¹¹⁷ siehe: www.efqm.org/en/

tung und Arbeitsschutzorganisation/-kultur und dem Nutzen für den Betrieb über den Arbeitsschutz hinaus.

Ausgehend von dem Qualitätsanspruch des ASiG sollten übergreifende betriebsbezogene Präventionsstrategien folgende Schwerpunkte thematisieren:

→ Arbeitsschutz lohnt sich!

Den Zusammenhang zwischen menschengerechter Arbeitsgestaltung sowie der Arbeitsschutzkultur und dem Nutzen für den Betrieb sichtbar zu machen

Arbeitsschutz lohnt sich für den Betrieb, wenn die menschengerechte Arbeitsgestaltung und die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Mittelpunkt gerückt wird und nicht eine einseitige Betrachtung der Risikobekämpfung. Ansatzpunkte für eine entsprechende Strategie können sein:

- Menschengerechte Arbeitsgestaltung als eine wesentliche Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes in den Mittelpunkt zu rücken.
- Den Zusammenhang der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu Themen wie Beschäftigungsfähigkeit, Bewältigung des demografischen Wandels, psychische Belastungen und psychische Gesundheit, Erhalt und Förderung der gesundheitlichen Ressourcen handlungsrelevant aufzubereiten.
- Den Nutzen des Arbeitsschutzes durch Bereitstellung geeigneter Instrumente messbar und sichtbar zu machen.
- Über Kampagnen die Sichtweise auf den Nutzen des Arbeitsschutzes zu verändern.

→ Fortschrittsorientierung: Auf die gelebte Praxis kommt es an!

Die Implementierung der Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Steuerungsinstrument des betrieblichen Arbeitsschutzes und soll gefördert und unterstützt werden.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen einen sehr starken Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit und der Implementierung eines Gesamtkonzepts zur Gefährdungsbeurteilung:

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird im Betrieb oft auf eine Risikobekämpfung von einzelnen Gefährdungsfaktoren reduziert. Jeder als relevant erkannte Gefährdungsfaktor wird durch eine Einzelmaßnahme bekämpft. Dieses Vorgehen erfüllt nicht den Anspruch an ein wirksames Gesamtkonzept.

Es lässt den Blick auf eine systematische und das ganze Arbeitssystem betreffende Gestaltung in der sachgerechten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt meist außer Acht. Das Gleiche gilt für den Grundgedanken der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen insgesamt (vgl. §§ 3, 4 ArbSchG).

Durch ein systematisches Vorgehen ist sicherzustellen, dass unakzeptable Gesundheitsrisiken bei allen Tätigkeiten, insbesondere bei geplanten Änderungen von

Arbeitsbedingungen vorausschauend erkannt und durch geeignete Maßnahmen vermieden werden. Dabei sollen Problemschwerpunkte ermittelt, Prioritäten gesetzt und Programme zur stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufgelegt und umgesetzt werden. Die Aufgaben des Arbeitgebers im Arbeitsschutz sollen auf diese Weise effizient und wirksam zum Nutzen des Unternehmens erfüllt werden. Das Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess zu verstehen und in die betrieblichen Prozesse zu integrieren. Ein solches Gesamtkonzept umfasst folgende einzelnen Elemente:

- ⇒ Willenserklärung der obersten Organisationsleitung
- ⇒ Übertragung der Aufgaben zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- ⇒ Qualifizierung der Führungskräfte
- ⇒ Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt
- ⇒ Beteiligung der Beschäftigten
- ⇒ Regelungen zur Integration in die betriebliche Organisation
- ⇒ Prozesse organisieren
- ⇒ Zusammenwirken zwischen Führungskraft und Fachkraft für Arbeitssicherheit/Betriebsarzt
- ⇒ Hilfsmittel
- ⇒ Dokumentation
- ⇒ Überwachung
- ⇒ Auswertung und stetige Verbesserung der gelebten Praxis

Abbildung 8-30 zeigt die Strukturen und Elemente eines Gesamtkonzepts der Gefährdungsbeurteilung als eine ständige Verbesserung der gelebten Praxis.

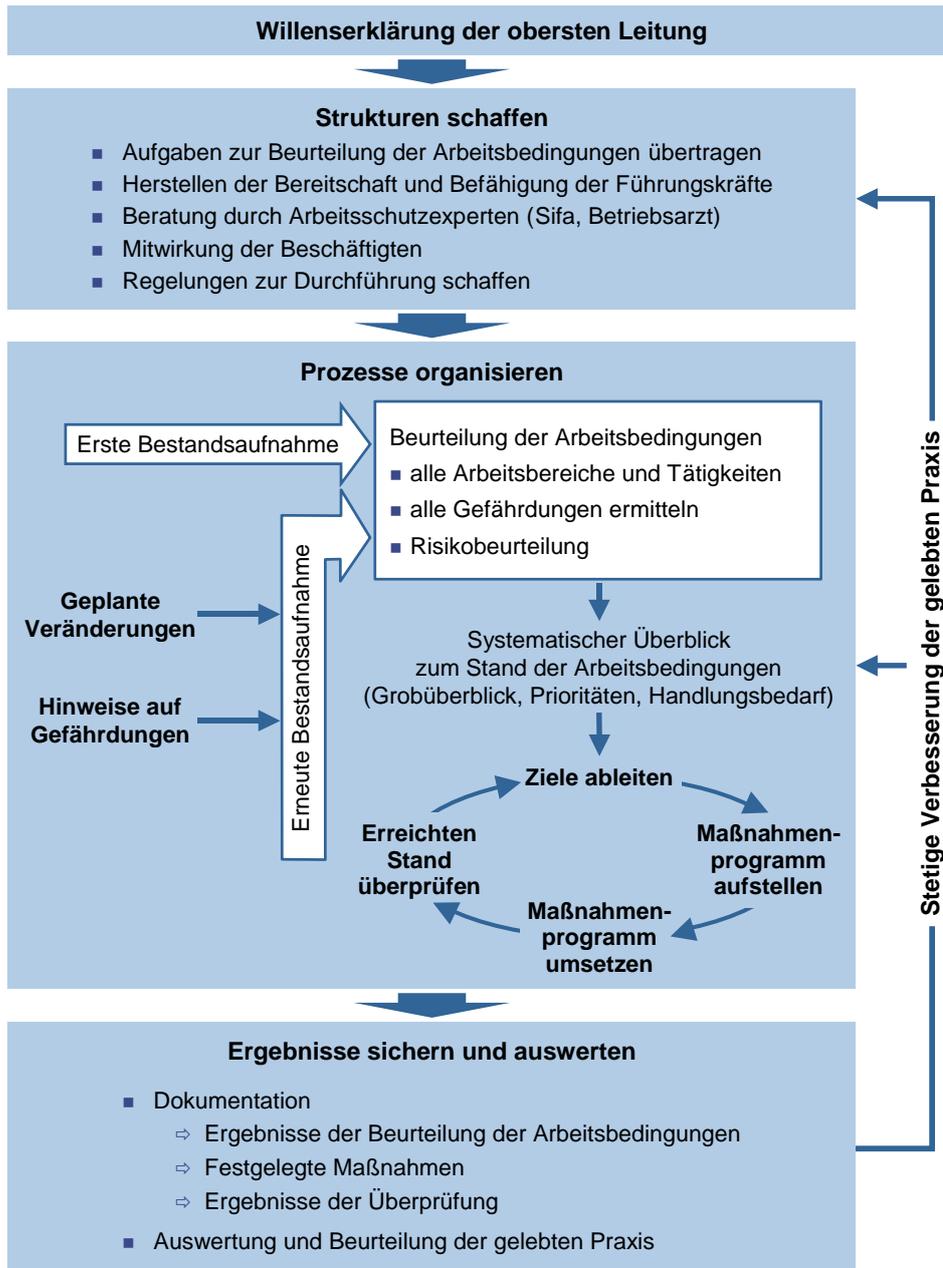


Abbildung 8-30: Gesamtkonzept „Gefährdungsbeurteilung“ (Quelle: DGUV (Hrsg. Im Auftrag der Unfallversicherungsträger des öffentlichen Dienstes) Fernlehrgang - Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Lektion 4, Version 4.04 S. 87. GUV 81.4)

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist eine systematische Vorgehensweise entsprechend des Gesamtkonzepts erforderlich. Führungskräfte haben eigene Aufgaben bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und müssen dabei eng mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten dabei kooperieren.

Um dem Kernanliegen der Gefährdungsbeurteilung Rechnung zu tragen und einen umfassenden Nutzen für den Betrieb zu ermöglichen, muss die Implementierung solcher Konzepte gefördert und unterstützt werden. Ansatzpunkte sind:

- Die Sichtweisen auf die Gefährdungsbeurteilung im Sinne solcher Gesamtkonzepte über eine breite Maßnahmenpalette zu verändern (Kampagnen, gute Praxisbeispiele, usw.).

- die Fortbildung der Führungskräfte und betrieblichen Interessenvertreter insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben.
- Kompetenzen der Fachkräfte zu stärken, solche Konzepte im Betrieb zu vermitteln, die Entscheidungsträger dafür gewinnen zu können.

→ Gute Strukturen und Prozesse sind die Voraussetzung für gute Ergebnisse! Gefährdungsbeurteilung und geeignete Organisation des Arbeitsschutzes sind zentrale Säulen und Basis für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz. Erst beides zusammen schafft bessere Arbeitsbedingungen und betrieblichen Nutzen.

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen den Einfluss der Gefährdungsbeurteilung und der geeigneten Organisation des Arbeitsschutzes auf die Wirksamkeit auf. Beides muss in seinem wechselseitigen Einfluss auf die Wirksamkeit beachtet werden.

Ansatzpunkt für eine entsprechende Präventionsstrategie ist beispielsweise weitere Verknüpfung der GDA Leitlinien "Arbeitsschutzorganisation" und „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“. Ziel muss sein, die Betriebe durch alle geeignete Maßnahmen, in die Lage zu versetzen beide Säulen des betrieblichen Arbeitsschutzes in ihrem Zusammenhang auszubilden: Hierzu zählen insbesondere konzertierte Strategien für

- die Schaffung und Kommunikation von gelungenen Umsetzungsbeispielen,
- Kampagnen zur Entwicklung des Grundverständnisses und der Akzeptanz der beiden Säulen des betrieblichen Arbeitsschutzes,
- die Fortbildung der Führungskräfte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte, aber auch der betrieblichen Interessenvertreter insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben.

**→ Schutz und Förderung sind zwei Seiten der Medaille „Betriebliches Gesundheitshandeln“!
Betrieblicher Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung müssen im Betrieb gemeinsam betrieben werden.**

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen sowohl den Bedarf als auch den Nutzen von betrieblichen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit auf. Insbesondere in diesem Zusammenhang lässt sich der betrieblichen Nutzen nachweisen.

- ⇒ Arbeitsschutz hat einen Schutzaspekt: Schutz von Leben und Gesundheit durch Vermeidung von Gesundheitsschäden (Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen)
Leitfrage: Was macht krank?
- ⇒ Arbeitsschutz hat einen Förderungsaspekt:
Förderung der Gesundheit durch Stärkung der körperlichen und geistigen Fitness und Leistungsfähigkeit (menschengerechte Arbeitsgestaltung, Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, Vermeiden von Störungen des Wohlbefindens)
Leitfrage: Was hält gesund?

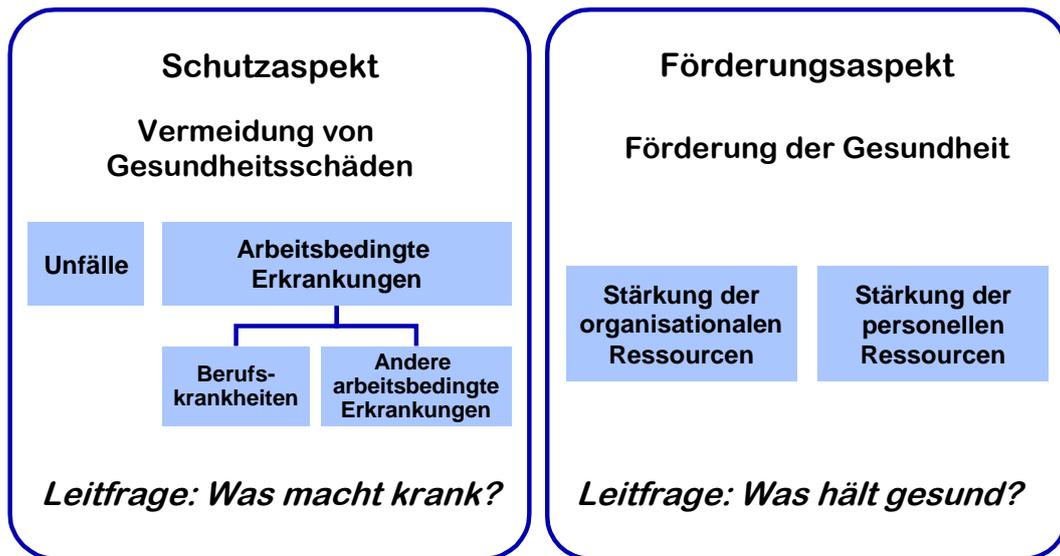


Abbildung 8-31: Ganzheitliches Arbeitsschutzverständnis

Gesundheitsförderung betrifft den ganzen Menschen und alle seine Lebenswelten. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz geht es um die Lebenswelt „Erwerbsarbeit“. Gesundheitsförderung ist der Teil des Arbeitsschutzes, bei dem Beschäftigte die Faktoren mitgestalten, die ihre Gesundheit beeinflussen. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung verfolgen ähnliche Ziele. Eine Vielzahl von Maßnahmen des Arbeitsschutzes dient der Gesundheitsförderung. Nicht alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Gesundheitsförderung ist ein Teilziel des Arbeitsschutzes.

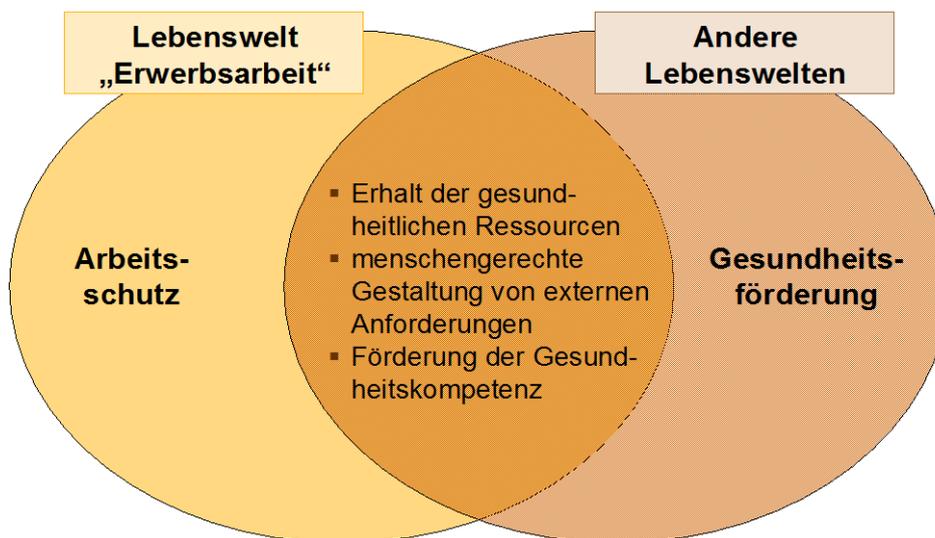


Abbildung 8-32: Gesundheitsförderung in Lebenswelt „Erwerbsarbeit“

Teil des Arbeitsschutzes sind die Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die

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

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

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

Eine Vielzahl von Maßnahmen und Methoden des Arbeitsschutzes fördert die Gesundheit der Beschäftigten und tragen zum Erhalt der Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit bei:

- Die verhaltensbezogenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes, sollen die Menschen befähigen bestehende Restrisiken für ihre Sicherheit und Gesundheit zu beherrschen und sich entsprechend zu verhalten. Dies betrifft sowohl ihr Wissen, ihre Fähigkeiten als auch ihre Bereitschaft. Unterweisungen, die mit entsprechenden Methoden (dialog- und handlungsorientiert, konkret auf den eigenen Arbeitsplatz bezogen) dienen in diesem Sinne der Gesundheitsförderung.
- Beteiligungsorientiertes Vorgehen, z. B. bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen.
- Die Arbeit dem Menschen gemäß zu gestalten: Die Passfähigkeit von Leistungsvoraussetzungen und Anforderungen aus der Arbeit durch ein an den Kriterien der menschengerechten Arbeitsgestaltung orientiertes Vorgehen.
- Gestaltung der Quellen von psychischen Belastungen.
- Maßnahmen der Arbeitsgestaltung um eine angemessene Bewegung zu gewährleisten.
- Die Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes erfordert auch, die Mitwirkung und Beteiligung der Beschäftigten organisatorisch sicherzustellen.
- Die Integration in die Führungstätigkeit erfordert ein Führungsverhalten, das die Beteiligung und Mitgestaltung sowie die Ausbildung gesundheitsgerechter Kompetenzen unterstützt.

Ansatzpunkte für die Präventionsstrategien sind:

- Nicht die normative Abgrenzung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in den Vordergrund zu stellen, sondern die betriebspraktische Vernetzung von beidem.
- Die Kompetenzen der überbetrieblichen Akteure, insbesondere Aufsichtspersonen, im Hinblick auf die Zusammenhänge von Schutz und Förderung weiterentwickeln.
- Gezielte Aktionen und Programme zur besseren Verbindung der beiden Aspekte im Betrieb durchführen.
- Das wechselseitige Verständnis der überbetrieblichen Akteure aus den beiden Gebieten durch gemeinsame Aktionen und Programme fördern.

**→ Kooperation ist qualitätsbestimmend für das Handeln!
Alle handelnden betrieblichen Akteure sollten in ihrem Zusammenwirken und ihre Kooperationskompetenz gestärkt werden.**

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen die herausragende Bedeutung der Kooperation für die Qualität der Erbringung der Betreuungsleistungen und die erzielte Wirksamkeit auf.

Ansatzpunkte für Präventionsstrategien hieraus können sein:

- Kooperationshandeln verstärkt zum Gegenstand von Fortbildungen zu machen.
- Neue Formen der betrieblichen Beratung und Unterstützung zu etablieren, die das praktische Kooperationshandeln vor Ort zum Gegenstand haben. Ein Anlass kann die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 sein.
- Gelungene Beispiele über gute Kooperation und den damit erzielten betrieblichen Nutzen aufzubereiten und zu kommunizieren.

**Unternehmenskultur hat entscheidenden Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit!
Unternehmenskultur sollte als wesentliches Gestaltungsfeld des Arbeitsschutzes priorisiert werden und durch gezielte Maßnahmen weiterentwickelt werden.**

Die Befunde der Sifa-Langzeitstudie zeigen den gravierenden Einfluss der Unternehmenskultur und der Sicherheits- und Gesundheitskultur auf die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und den daraus entstehenden Nutzen auf.

Ansatzpunkte für Präventionsstrategien sind insbesondere:

- Unternehmenskultur als eine zentrale Stellschraube in den Fokus aller Präventionsbemühungen zu nehmen.
- Konkrete, koordinierte Projekte zur Entwicklung von Unternehmenskultur umzusetzen.
- Stärkere Vernetzung des institutionalisierten Arbeitsschutzes mit der INQA-Initiative anzustreben.

8.2.5 Aufgaben der Forschung

Die Sifa-Langzeitstudie hatte das Ziel, alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der aktuellen Ausbildungsform (nach 2001) in ihren Tätigkeit und Wirksamkeit vor den Hintergrund der betrieblichen, gesellschaftlichen und persönlichen Faktoren zu erfassen. Gleichzeitig sollte mit dem Beginn Sifa-Tätigkeit ein Verlaufsprozess der Kompetenzentwicklung und des Weiterbildungsbedarfs festgestellt werden. Um sicherzustellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse nicht nur aus Sicht der Fachkräfte stammen, wurden von mehr als 300 Unternehmen Geschäftsführer, Betriebsräte und Betriebsärzte zu Wirksamkeiten, Tätigkeiten, Kooperationen im gemeinsamen Anliegen, der Optimierung des Arbeitsschutzes validierend befragt. Dieser Prozess ist abgeschlossen und gelungen, eine Reihe weiterer Veröffentlichungen sind in Planung.

Aus den berichteten Ergebnissen ergeben sich jedoch eine Vielzahl neuer und vertiefender Forschungs- und Umsetzungsbegleitungsfragen, deren Beantwortung den Arbeitsschutz und insbesondere die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entscheidend vorantreiben könnten, aber weiterer Schritte bedürfen. Außerdem ergibt sich eine Reihe von Umsetzungsfragen, die durch wissenschaftliche Grundlagen, Begleitung oder Vertiefung der Rahmenbedingungen erheblich bessere Erfolgswahrscheinlichkeiten aufweisen und nachweisen können. Offen ist auch die Frage, ob und wie mit Online-Kommunikationsinstrumenten, z. B. durch die Sifa-Community, der Wirkungsgrad der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erhöht werden kann.

Im Folgenden sind daher vier Felder für die Forschung skizziert, die den Umsetzungswirkungsgrad von Arbeitsschutzkonsequenzen aus der Sifa-Langzeitstudie gewährleisten, optimieren oder eröffnen können. Diese Felder beziehen sich auf:

- Gewinnung ergänzender und vertiefender Daten (Forschungskomplex 1).
- Instrumententwicklung zur System- und Stellschraubendiagnose (Forschungskomplex 2).
- Prozessbegleitung und Wirksamkeitsmessung (Forschungskomplex 3).
- Kommunikation, Transfer, Lern-, Selbstlern- und Vernetzungsforschung (Forschungskomplex 4).

Forschungskomplex 1 Gewinnung ergänzender und vertiefender Daten

1a) *Repräsentativität aller Betriebe und Fachkräfte für Arbeitssicherheit*

Im Auftrag der Sifa-Langzeitstudie war die Begrenzung auf Fachkräfte nach „neuer Ausbildung“ vorgeschrieben. Die Auftraggeber wollten den Vergleichsrahmen der Ergebnisse auf Fachkräfte mit gleicher Ausbildungsbasis begrenzen. Durch diese methodische Stichprobenentscheidung entstand jedoch eine strukturelle Lücke in der Repräsentativität der betreuten Betriebe. Während die ca. 2.000 Teilnehmer der bisherigen Studie repräsentativ für die Fachkräfte nach neuer Ausbildung sind, trifft dies auf die Betriebsgrößen nur eingeschränkt zu. Die überwiegende Zahl der Kleinst-, Klein und Mittelbetriebe wird von externen Fachkräften oder überbetrieblichen Diensten betreut oder von erfahrenen Fachkräften, die neben der Arbeit im größeren Betrieb umliegende Unternehmen mit betreuen. Diese Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind überwiegend nach der alten Ausbildungsform ausgebildet und bestellt worden. Dies trifft insbesondere auf die Stichprobe der Sifa-Lang-

zeitstudie zu, weil zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle (2004) nur wenige „neue“ Fachkräfte in dieser Sparte tätig waren, sondern eher in größeren Unternehmen, für die die Daten auch repräsentativ sind. Aus Sicht eines ganzheitlichen Arbeitsschutzes sind jedoch sowohl die Klein- und Mittelbetriebe als auch die überwiegende Zahl der teilweise noch mehr als zehn Jahre tätigen Fachkräfte nach der vorherigen Ausbildung von großer Bedeutung.

Zwar wurden die freien Träger und Ausbildungsinstitute kontaktiert, aber nur mit der Anfrage nach Fachkräften, die nach der Ausbildungsform nach 2001 ausgebildet wurden. Diese wiederum wurden aufgrund der Methodik der Studie aufgefordert, ihre Aussagen auf den Hauptbetrieb ihrer Betreuung zu beziehen. Damit wurden die KMU systematisch und strukturell unterrepräsentiert, was aber durch die Vorgaben der Online-Erhebung und der Stichprobenbegrenzung unvermeidlich war. Es wäre daher unbedingt anzuraten, Forschungsergebnisse auch für die Fachkräfte nach der vorherigen Ausbildungsform einzuholen und die KMU stärker in den Fokus zu rücken.

Methodisch bedeutet das, dass zwar die Fachkräfte nach anderer Ausbildungsform ebenfalls online mit einem ähnlichen Instrument befragt werden können, so wie dies bisher geschah, dass aber die überbetrieblich betreuenden Fachkräfte zusätzlich zu den einzelnen Betrieben, den Zugangsformen, den Besonderheiten, den geforderten Kompetenzen etc. befragt werden müssten, um ein repräsentatives Bild zu gewinnen. Da einzelne Fachkräfte bis zu 100 Kleinbetriebe betreuen ist hier mit einer Intensivbefragung ein deutlich umfassenderes Bild der KMU zu gewinnen, als dies mit der Begrenzung auf jeweils einen Betrieb pro Fachkraft möglich war.

1b) Kooperationsverhalten der Akteure im Betrieb

Die Analyse der Daten hat ergeben, dass der Faktor „Kooperative Zielorientierung“ von entscheidender Bedeutung ist, das es zu Kooperations- und Kommunikationsungleichgewichten und Fehleinschätzungen zwischen den jeweiligen Akteuren im Arbeitsschutz kommt. Insbesondere vor dem Hintergrund der DGUV Vorschrift 2, die ein erweitertes Kooperations- und Kommunikationsverhalten erfordert, wäre es daher sinnvoll, eine vertiefte Analyse des Kooperationsverhaltens durchzuführen. Dazu könnten die Teilnehmer der Validierungsstudie herangezogen und in einer Intensivbefragung auf ihr förderliches und hinderliches Kooperations- und Kommunikationsverhalten miteinander befragt werden, um somit sowohl Best-Practice Models, Worst-Case-Szenarien und Hilfestellungen zur Kooperationsoptimierung zu generieren, die sowohl an die Betriebe als auch an die Unfallversicherungsträger als Umsetzungs- und Weiterbildungsempfehlungen weitergegeben werden könnten. Bei diesen Kommunikationsprozessen ist unbedingt darauf zu achten, dass es sich nicht um *Einmal*-Kommunikation handelt, sondern um *Mehrfach*-Kommunikationen, deren Ausgang jeweils den Erfolg des nächsten Gesprächs mitbestimmt. Hat einer der Partner den anderen verletzt, kann man zwar auf der Sachebene sprechen, aber die Beziehungsebene der Kommunikation wird einen Erfolg beeinträchtigen. Hat sich umgekehrt die erste Kooperation als sehr erfolgreich herausgestellt, wird die nächste gemeinsame Unternehmung mit einem anderen Vertrauensgrad und Einsatz erfolgen. Kommunikations- und Kooperationsanalysen müssen also diesen systemischen, konstruktivistischen Charakter berücksichtigen und entsprechende Schlussfolgerungen ableiten.

1c) Vertiefende Analysen zu Schwerpunktbereichen

Die obigen Ergebnisse haben gezeigt, dass die Wirksamkeit in bestimmten Themenbereichen stark optimierbar ist. So waren z. B. die Wirkungsbereiche *menschengerechte Arbeitsgestaltung, Psychische Gefährdungen, Gesundheitsförderung, Verkehrssicherheit, Personalbezogene Arbeit, Arbeitsschutzmanagement* und *Sicherheits- und Gesundheitskultur* Themen mit teilweise hohen, selbst eingeschätzten und validierten Defiziten. Allerdings zeigt sich auch bei diesen Themen eine sehr große Streuweite der Daten. Einige Branchen(Unternehmen) sind deutlich besser als andere, in einigen wird von der Geschäftsführung der betriebliche Nutzen dieser Felder als sehr hoch eingestuft, während dies bei einigen anderen nicht so ist. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei vielen Themen. Es wäre daher anzuraten, solche differenzierten Analysen sowohl aus den Berichterkenntnissen der Forscher als auch nach Vorgaben und gezielten Fragestellungen einzelner Unfallversicherungsträger durchzuführen, um aus dem daraus gewonnenen spezifischen Profil passgenaue und zielgruppengerechte Förderungsmaßnahmen zu entwickeln, die in der Masse aller Unternehmen und Branchen und der ursprünglich 36 Berufsgenossenschaften und 42 Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zu einer undifferenzierten Gesamtaussage vermischt würden. Spezifische Fragen erlauben die Analyse und Prognose Erfolgversprechender Unterstützungsmaßnahmen in ausgewählten Bereichen, wie z. B. der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Forschungsfragen zu Forschungskomplex 1

Gewinnung ergänzender und vertiefender Daten

- 1a) Lassen sich die gefundenen Zusammenhänge auch auf eine repräsentative Stichprobe von KMU und Fachkräfte anderer Ausbildungsformen übertragen? Lassen sich diese Daten mit quantitativen und qualitativen Methoden zuverlässig erfassen und validieren?
- 1b) Welche Faktoren fördern und behindern das Kooperationsverhalten zwischen Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten, Betriebsräten und Führungskräften? Lassen sich diese Verhaltensweisen mit einem veränderungssensitiven, konstruktivistisch-systemischen Erfassungsinstrument zuverlässig erfassen und beschreiben?
- 1d) Welche gezielten Zusammenhänge lassen sich für die Prognose erfolgswirksamer spezifische Unterstützungsmaßnahmen in Themen wie z. B. *menschengerechte Arbeitsgestaltung, Psychische Gefährdungen* oder *Sicherheits- und Gesundheitskultur* ableiten? Lassen sich Zukunftsprognosen und Wahrscheinlichkeiten mit ähnlicher Zuverlässigkeit im Längsschnitt nachweisen, wie das bei Ist-Analysen gelingt?

Forschungskomplex 2 Instrumententwicklung zur System- und Stellschraubendiagnose

Die Ergebnisse der Langzeitstudie haben gezeigt, dass die Anforderungen an die Kompetenzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstens sehr stark anwachsen und zweitens in verschiedenen Erfahrungsstufen andere sind. So werden Themen der strukturellen Veränderungen, des Arbeitsschutzmanagements und der Sicherheits- und Gesundheitskultur, durchschnittlich erst nach einigen Erfahrungsjahren systematisch vorangetrieben.

Fachkräfte in den Teilnehmerworkshops wünschen sich Selbsttestinstrumente, die ihnen ermöglichen festzustellen, auf welchem Wissensstand sie in verschiedenen Themen sind

und was sie für ihre Arbeit an Weiterbildungen benötigen bzw. bereits im Vorfeld, ob sie den Anforderungsprofilen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechen.

Gerade Themen der Gefährdungsanalysen für psychische Gefährdungen, Gesundheitsförderung, betriebliche Verkehrssicherheit oder auch für Systemdiagnostik im Unternehmen für Themen wie Sicherheits- und Gesundheitskultur sind vielfach nicht vorhanden, bekannt oder auf Fachkräfte für Arbeitssicherheit abgestimmt. Hier werden Instrumente für die betriebliche Anwendung benötigt, die auf empirischen Fakten beruhen und ein systemisches Herangehen ermöglichen. Diese Instrumente sollten alle Aspekte des Stellschrauben- und des Strukturmodells abdecken, um allen betrieblichen Akteuren eine Handlungsmöglichkeit basierend auf Diagnostik zu ermöglichen. Sie sollten sowohl relevante Informationen für die betrieblichen Akteure, für die übergreifenden Themen der Unfallversicherungsträger als auch für offene Forschungsfragen liefern und leicht und ohne Überprüfung durch die Unfallversicherungsträger genutzt werden können.

Die Entwicklung von Umsetzungsmaßnahmen setzt voraus, dass Informationen über die im Struktur- oder im Stellschraubenmodell genannten betrieblichen und individuellen Faktoren bekannt sind. Manche Maßnahmen wirken nur dann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. So wirkt eine Führungskräftebildung zu Sicherheits- und Gesundheitskultur in einem Betrieb mit einer ausgeprägten Arbeitsschutzmanagementstrategie und bei Personen mit hohem Sicherheitsbewusstsein anders, als bei Führungskräften, die Unterweisungen delegieren und bei denen Sicherheitsarbeit auf die minimalste Gefährdungsbeseitigung begrenzt ist. Nun kann aber weder jede Fachkraft noch jeder Unternehmer jedes Mal eine umfassende Organisationsdiagnose durchführen, bevor eine Maßnahme gestartet wird. Daher müssen handhabbare Instrumente zur Erkennung des Systemzustands, der Stärken und Schwächen in einer solchen Form angeboten werden, dass sie von einer durchschnittlichen Führungskraft oder Fachkraft für Arbeitssicherheit selbstständig ausgeführt werden können und an bestehende Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung eng anknüpft bzw. diese ergänzt. Solche Instrumente können und sollten auch für die Unfallversicherungsträger und die DGUV als übergreifendes Angebot für alle Betriebe nutzbar und vermittelbar sein.

Forschungsfragen zu Forschungskomplex 2

Instrumentenentwicklung zur System- und Stellschraubendiagnose

- 2a) Welche Instrumente zur Selbstdiagnostik und Kompetenzdiagnostik für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erlaubt diesen eine reliable und valide Einschätzung ihres Kompetenzstandes und des derzeitigen Weiterbildungsbedarfs sowie der Überprüfung des Wissenszuwachses?
- 2b) Welche auf dem Stellschraubenmodell basierende Instrumente können zur Systemdiagnostik auf Betriebsebene und zur Erfassung der für erfolgreiche Maßnahmen notwendigen Rahmenbedingungen im Betrieb sowie zur Entwicklung von Interventionsmaßnahmen selbstständig angewendet werden?
- 2c) Mit welchen Instrumenten der Systemdiagnostik lassen sich betriebsübergreifende systemische Zusammenhänge und Prozesse so diagnostizieren, dass zielgenau Weiterbildungs- und Unterstützungsmuster von den Unfallversicherungsträgern und der DGUV entwickelt und angeboten werden können?

Forschungskomplex 3 Prozessbegleitung und Wirksamkeitsmessung

Ohne Zweifel lässt sich aus der Fülle von Befunden der Studie für jeden Unfallversicherungsträger und für die DGUV eine Vielzahl von Maßnahmen ableiten. Einige sind bereits in den vorherigen Kapiteln dargestellt worden. Aus den Daten der Studie lässt sich aber zusätzlich ableiten, ob und in welcher Situation und welcher Kombination die Maßnahmen Erfolgversprechend sind, oder ob gleichzeitig andere Prozesse in Bezug auf weitere Faktoren anzustoßen sind. Das Stellschraubenmodell ermöglicht die Hierarchisierung von Maßnahmen und die Kopplung von systemischen Prozessen.

Jedem Praktiker ist jedoch klar, dass eine einmalige Maßnahme nur selten genau den gewünschten Erfolg hat, sondern meistens mit weiteren Unterstützungsmaßnahmen gekoppelt sein muss oder durch eine Fülle weitere Maßnahmen anschließend fortgeführt und mit verhältnispräventiven Ansätzen unterstützt werden muss, um nachhaltig wirksam zu sein. Solche Umsetzungsprozesse laufen teilweise in vielen Komponenten einwandfrei, aber der Enderfolg wird durch eine nicht beachtete weitere Komponente, durch fehlende Unterstützung oder parallele Behinderungen in den Strukturen verhindert.

Zum Beispiel bieten Unfallversicherungsträger Schulungen an, Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickeln Unterweisungskonzepte, Führungskräfte verändern Abläufe, um Sicherheitsziele zu erreichen. Keiner dieser wohlmeinenden Akteure hat derzeit die Möglichkeit, nachzuverfolgen, wann, wie und unter welchen Bedingungen diese oder andere Maßnahmen ihre Wirkung entfalten. Dazu sollten einige der wesentlichen empirischen Befunde und Umsetzungsempfehlungen aus der Sifa-Langzeitstudie sowohl auf der Ebene der Unfallversicherungsträger als auch der Betriebe umgesetzt und prozessbegleitend evaluiert werden. Zum Beispiel würde eine Prozessevaluation der Reduktion psychischer Fehlbeanspruchungen von der Schulung über die betriebliche Diagnose, die initialen Wirkungen, die Wechselwirkungen mit anderen betrieblichen und individuellen Interessen und die zeitlichen und motivationalen Verläufe abbilden und spezifische Optimierungseingriffe erlauben. Aus den Ergebnissen lassen sich neue Schulungs- und Interventionsoptimierungen ableiten und damit den Akteuren ein Instrumentarium an die Hand geben, um zukünftig solche Prozesse planen und durchführen zu können.

Daher sollten moderne Forschungsansätze prozessbegleitend, formativ sein und für die Anwender und Umsetzer von Maßnahmen zumindest dreierlei Informationen geben, die in den folgenden Fragen zusammengefasst sind.

Forschungsfragen zu Forschungskomplex 3 Prozessbegleitung und Wirksamkeitsmessung

- 3a) Welche Maßnahmen und Maßnahmenkomponenten erzielen welche unmittelbare Wirkung bei der jeweiligen Zielgruppe?
- 3b) Durch welche Maßnahmenkombination wird die Wirksamkeit erhöht oder behindert?
- 3c) Welche zeitlichen und systemischen Wechselwirkungen der Einzelfaktoren fördern oder behindern und sollten wie optimiert werden, um das gewünschte Arbeitsschutzziel mit den angestrebten Maßnahmen zu erzielen?

Forschungskomplex 4 Kommunikation, Transfer, Lern-, Selbstlern- und Vernetzungsforschung

Als Motivationsinstrument, um die Teilnehmer über sieben Jahre im Kontakt zu halten, wurde die Sifa-Community gegründet. Diese hat sich inzwischen als ein sehr wertvolles und sehr geschätztes Instrument zum Erfahrungsaustausch, zur Wissensvermittlung und zum offenen Austausch über relevante Themen mit mehr als 3.500 Fachkräften für Arbeitssicherheit etabliert. Durch eine Unterstützungsfinanzierung wurde die Plattform technisch aufgerüstet und es wird derzeit ein Konzept zur optimalen Nutzung und Vernetzung erarbeitet. Sicher ist bereits jetzt, dass das Instrument als Erfahrungs- und Wissensaustauschbörse rege genutzt wird. Unklar ist jedoch, wie wirksam diese Elemente sind. Es müsste intensiv eruiert werden, ob und wenn ja, welche Vorschläge in welcher Kombination als hilfreich und wirksam eingeschätzt worden sind. Auch dient die Sifa-Community bereits jetzt über TOP-Themen, Foren und die Antworten als informelles Weiterbildungsinstrument. Zu erforschen ist, ob und wie wirksam diese Weiterbildung funktioniert und ob eine Erweiterung der Bildungsfunktion über Selbsttestinstrumente, Diagnoseinstrumente und elektronisches, eigenverantwortliches Lernen in seiner Wirksamkeit erhöht werden kann.

Ein von den Teilnehmern als wesentlich erwähnter Punkt ist die Unabhängigkeit der Plattform von offiziellen Organisationen des Arbeitsschutzes. Zu erforschen wäre, ob und wie es möglich ist, diese psychologische Sicherheit für die Transparenzerhöhung betrieblicher, aber vor allem individueller Entwicklungsmöglichkeiten zu nutzen, etwa in Form von Auswertungsinstrumenten für die Selbst- oder Betriebstests, die dann zwar professionell ausgewertet werden könnten aber ohne den Öffentlichkeitsgrad, den eine Forschungsstudie oder eine Gefährdungsbeurteilung oder Begehung haben. Gerade bei Themen mit hoher Sensibilität wie Beinahe-Unfällen, Verkehrsverhalten oder Work-Life Balance ist der erhöhte Anonymitätsgrad oftmals hilfreich.

Aus Sicht der Sifa-Langzeitstudie ergeben sich demnach eine Reihe von Umsetzungs- und Forschungsfragen in Forschungskomplex 4.

Forschungsfragen zu Forschungskomplex 4

Kommunikation, Transfer, Lern-, Selbstlern- und Vernetzungsforschung

- 4a) Welche Wirksamkeit im Betrieb erzielen die Vorschläge und Erfahrungsaustausch-elemente der Foren?
- 4b) Welche Kompetenzen, Tätigkeiten, Optimierungsmöglichkeiten und Wissensdefizite lassen sich durch Selbsttest-, Betriebsdiagnose und Selbstlerninstrumente auf dieser Online-Plattform entwickeln?
- 4c) Stellt die Sifa-Community ein Transferinstrument dar, das die kommunikative und kooperative Vernetzung von Arbeitsschutzakteuren auch über das Internet hinaus fördert? Ergeben sich Treffen, Weiterbildungsinitiativen, Kooperationen mit anderen Akteuren, Unfallversicherungsträgern oder Forschern aus der Online-Aktivität?

Schließlich lässt sich weiterhin festhalten, dass die Forschungsarbeit sehr durch die Interaktion von Teilnehmern, Auftraggebern und Forschern in den Teilnehmerworkshops, Begleitkreistreffen und Transferveranstaltung gewonnen hat. Umgekehrt wurden viele Ergebnisse und Erkenntnisse für die Unfallversicherungsträger und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit klarer, verständlicher und unmittelbar anwendbar durch die Möglichkeit,

sich mit den jeweils anderen Gruppen auszutauschen. Weitere Forschungsaktivitäten sollten diese Interaktion gewährleisten und eine interdisziplinäre Herangehensweise berücksichtigen, um der Komplexität des gesamten Arbeitsschutzes Rechnung zu tragen.

Literaturverzeichnis

Anzinger, R. & Bieneck, H.-J.: *Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz*. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 1998

Beck, U.: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1986

BGZ Report: *Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Optimierung 2006*. Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 1/2006

Bieneck, Hans-Jürgen; Knospe, Ulrike: *Fachkräfteausbildung modernisiert*. In: *Bundesarbeitsblatt 3/ 1998*

Bundesarbeitsblatt: *Appell zur Verbesserung der Qualität der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung*. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2000 (11), S. 34.

Bundesarbeitsblatt: *Gemeinsame Erklärung zur Qualität der ASiG-Betreuung*. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2000 (11), S. 34-35.

Bundesarbeitsblattes Fachteil Arbeitsschutz: *Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung*. 1994 (2), S. 70.

Bundesarbeitsblattes Fachteil Arbeitsschutz: *Gemeinsame Erklärung zur Qualität der Betreuung der Betriebe nach dem Arbeitsschutzgesetz*. 2000 (11), S. 34-35.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): *Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland*. F371 – Forschungsbericht: Abschlussbericht Forschungsprojekt Nr. 18/05, 2008.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Arbeitssicherheitsgesetz: Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit*, Schreiben des BMA an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Dezember 1997 – III b7-36042-5 – In: *Bundesarbeitsblatt (1998), Nr. 3, S. 72 – 73*.

DAK Forschung (2012). *Gesundheitsreport 2012*.

Dehnbostel, P.: *Informelles Lernen in betrieblichen und arbeitsbezogenen Zusammenhängen*. In: Künzel, K. (Hrsg.): *Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung*. Band 31/32. *Informelles Lernen – Selbstbildung und soziale Praxis*. Köln, 2005.

Dehnbostel, P.; Gillen, J.: *Kompetenzentwicklung, reflexive Handlungsfähigkeit und reflexives Handeln in der Arbeit*. In: Gillen, J. u. a. (Hrsg.): *Kompetenzentwicklung in Vernetzten Lernstrukturen. Konzepte arbeitnehmerorientierter Weiterbildung*, Bielefeld, 2005, S. 27-42.

DGUV: *Fernlehrgang der Unfallkassen zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit - Lektion 4*. 2011.

DGUV: *Fernlehrgang der Unfallkassen zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit - Lektion 9*. 2011

DGUV: *Online-Lernmodul „Demografischer Wandel“*. In: *Fernlehrgang der Unfallkassen zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit* . 2011

DGUV (Hrsg.): DGUV Vorschrift 2 – Hintergrundinformation für die Beratungspraxis. Wiesbaden: 2010.

DGUV (Hrsg.): Handlungshilfe „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2“, Berlin, 2011.

DGUV-Report 1/2010. Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Optimierung 2010.

DGUV-Report 2/2010. Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse der ersten Validierungsstudien und der ersten Vertiefungsstudie der Sifa-Langzeitstudie. 2010.

DGUV-Report 5/2009. Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse der 1. Basisstudie der Sifa-Langzeitstudie. 2009.

DIN-EN-ISO Norm 9000: Qualitätsmanagementsysteme - Grundlagen und Begriffe. Berlin: Beuth, 2005

Franke, J. et al.: Werkzeuge einer erfolgreichen Poolbetreuung. Schritt für Schritt zum Erfolg. Manual zum Abschlussbericht „GUSIK – Gesund und sicher in Kleinstbetrieben“ des BMAS, o. O., 2008.

Grahs, D.: Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bertelsmann, 2007.

Hamacher, W. & Ruttke, T.: Stellung gestärkt – Wirksamkeit erhöht? Erfolg von Fachkräften für Arbeitssicherheit. In: DGUV Faktor Arbeitsschutz, 2011, 39, S. 16-18.

Hamacher, W. & Wittmann, S.: Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 1052; 2005.

Hamacher, W. et al.: Indikatoren und Parameter zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Hinblick auf Arbeitsschutzmanagementsysteme. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht: Fb 959, Dortmund, Berlin, 2002.

Hamacher, W., Kalveram, A. B., Ruttke, T., Höhn, K. & Trimpop, R.: Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse der 1. Basisstudie der Sifa-Langzeitstudie. DGUV-Report 05/2009. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV e.V. (Hrsg.), Berlin, 2009.

Hamacher, W.; Eickholt, C.; Lenartz, N.; Blanco, S.: Ansätze zur betrieblichen Förderung von Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Fb 2141, Dortmund, Berlin, Dresden, 2011.

Hamacher, W.; Riebe, S.: Handlungshilfe „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2“, Projekt 2.6 des Fachausschusses Organisation des Arbeitsschutzes der DGUV. Berlin, 2011.

Hillmann, K.-H.: Unternehmenssoziologie. Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart: 2007, S. 922.

Kahnwald, N. & Köhler, T.: Die Sifa-Langzeitstudie: Design und Umsetzung einer Online-Erhebung zur Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit; In: Jakob, N., Schön, H. &

- Zerback, T.: Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung; Wiesbaden, VSS, 2008.
- Köhler, T., Kahnwald, N. & Reitmaier, M.: Lehren und Lernen mit Multimedia und Internet; In: Batinic, B. & Appel, M.: Medienpsychologie; Berlin, Springer, 2008.
- Kron, T.; Horacek, M.: Individualisierung, Bielefeld, 2009.
- Kuhlmann, M.; Kurz; C.: Strukturwandel der Arbeit? Betriebliche Reorganisation und die Bedeutung sozialer Strukturen. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie - Gesellschaften im Umbruch: Sektionen und Arbeitsgruppen. Sahner, H.; Schwendtner, St. (Hrsg.); Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH, 1995, S. 157-162.
- Lenhardt, U. & Priester, K.: Flexibilisierung - Intensivierung - Entgrenzung: Wandel der Arbeitsbedingungen und Gesundheit. In: WSI Mitteilungen 9/2005.
- Luhmann, N.: Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie, 1984.
- Nielsen, J.: Participation Inequality: Encouraging More Users to Contribute. In: Jakob Nielsen's Alertbox, 2006.
- Nill, Edgar: Ein Blick in die Geschichte. In: Verband der Deutschen Sicherheitsingenieure e.V. – VDSI (Hrsg.) Das Berufsbild des Sicherheitsingenieurs. Auf dem Weg in die Zukunft. Schriftenreihe des VDSI Band XIV. Wiesbaden 1999, S. 19 ff.
- Nonnecke, B.: Lurking in email-based discussion lists, South Bank University. 2000.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden, 2011.
- Sackmann, S.: Erfolgsfaktor Unternehmenskultur: Mit kulturbewusstem Management Unternehmensziele erreichen und Identifikation schaffen. Wiesbaden: Gabler, 2004.
- Sawodny, N.: Blick in die Praxis, VDSI aktuell, 2012 (2), S. 5.
- Schimank, U.: Wichtigkeit, Komplexität und Rationalität von Entscheidungen: eine realistische Reflexion, in: Management komplexer Systeme – Konzepte für die Bewältigung von Intransparenz, Unsicherheit und Chaos, München, 2009.
- Schwan, K. & Seipel, K. G.: Erfolgreich beraten. Grundlagen der Unternehmensberatung. München: 2002, S. 238.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (ohne Jahr). Unternehmen und Betriebe – Deutschland. URL: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_enterprise.asp?req=00
- VDSI (Hrsg.): Positionspapier zur rechtlichen Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen. 2010. Download unter: <http://www.vdsi.de/files/1500/6038/1/wc2mqmAM.pdf> (Zugriff am 28.02.2012)
- VDSI (Hrsg.): Das Berufsbild des Sicherheitsingenieurs. Auf dem Weg in die Zukunft. Schriftenreihe des VDSI, Band XIV, Wiesbaden 1999.
- Werner, K.: Work-Life-Balance in alternden Belegschaften. Betriebliche Gestaltungsfelder für Unternehmen. München: Akademische Verlagsgemeinschaft, 2011, S. 15.

Wienhold, L.: Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Fb 1046, Dortmund, Berlin, Dresden, 2005.

Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

EWG-Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.6.2001, BGBl. I S. 1046). (SGB 9)

Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (BGV A2), 2005

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1:	Zusammenhänge zwischen Basisstudie, Vertiefungsstudie und Validierungsstudie	19
Abbildung 1-2:	Erhebungszeitpunkte	20
Abbildung 1-3:	Struktur-/Rahmenmodell zur Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	21
Abbildung 1-4:	Erweitertes Strukturmodell zur Sifa-Langzeitstudie	23
Abbildung 1-5:	Erfassung der ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen der Vertiefungsstudie (dichotomes Antwortformat)	29
Abbildung 1-6:	Erfassung der Motive für ausgeübte Tätigkeiten bzw. für das Nicht-Tätigwerden in Abhängigkeit der vorangegangenen Antworten	30
Abbildung 1-7:	Antwortformate für das Ausüben bzw. Nicht-Ausüben von Tätigkeiten (Frage 6; Vertiefungsstudie)	30
Abbildung 1-8:	Zeitverlauf der Sifa-Langzeitstudie	34
Abbildung 1-9:	Bestandteile des zeitgemäßen Arbeitsschutzes	48
Abbildung 1-10:	Merkmale eines zeitgemäßen eigenen Rollenverständnisses der Fachkraft für Arbeitssicherheit	50
Abbildung 1-11:	Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	51
Abbildung 1-12:	Wirkungsgrad der Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit	52
Abbildung 2-1:	Die sieben Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie	54
Abbildung 2-2:	Antwortskalen der Einzelitems bzw. Tätigkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte	56
Abbildung 2-3:	Mittlere Ausprägungen der sieben Tätigkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)	57
Abbildung 2-4:	Längsschnittliche Intensitätsentwicklungen in den sieben Tätigkeitsfeldern	58
Abbildung 2-5:	Prozentuale Zeitanteile für einzelne Tätigkeiten im Rahmen des Gesamttätigkeitsspektrum der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	63
Abbildung 2-6:	Prozentuale Zeitanteile für einzelne Tätigkeiten im Rahmen des Gesamttätigkeitsspektrum der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zeitverlauf von 2005 bis 2010	64
Abbildung 2-7:	Antwortskalen der Einzelitems bzw. Wirksamkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte	66
Abbildung 2-8:	Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Querschnitte)	67

Abbildung 2-9:	Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zu den drei Befragungszeitpunkten der Sifa-Langzeitstudie (Längsschnitte)	68
Abbildung 2-10:	Mittlere Ausprägungen der vier Wirksamkeitsfelder zum zweiten und dritten Befragungszeitpunkt der Sifa-Langzeitstudie (Längsschnitt)	69
Abbildung 2-11:	Struktureller Zusammenhang zwischen den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	72
Abbildung 2-12:	Antwortskalen der Einzelitems bzw. Wirksamkeitsfelder zur inhaltlichen Interpretation der jeweiligen Werte	77
Abbildung 2-13:	Darstellung der prozentualen Anteile der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit unterdurchschnittlichen, durchschnittlichen oder überdurchschnittlichen Wirksamkeitsbeurteilungen (Selbstbeurteilungen) in den einzelnen Feldern	78
Abbildung 2-14:	Erläuterung eines möglichen Wirksamkeitsmusters einer Fachkraft für Arbeitssicherheit bestehend aus den Wirksamkeitsfeldern Arbeitsschutzorganisation und -kultur, Gefährdungsreduktion und menschengerechter Arbeitsgestaltung	80
Abbildung 2-15:	Prozentualer Anteile der Wirksamkeitsmuster im Rahmen der dritten Basisbefragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	81
Abbildung 2-16:	Zusammenhänge zwischen dem Grad des erzeugten betrieblichen Nutzens und den Mustern aus den drei Primärwirksamkeiten	83
Abbildung 2-17:	Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen durch Geschäftsführer/Führungskräfte (dunkelgrau) und Betriebsräte (hellgrau) zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung (2007)	85
Abbildung 2-18:	Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen durch Geschäftsführer/Führungskräfte (dunkelgrau) und Betriebsräte (hellgrau) zum Zeitpunkt der zweiten Validierungsbefragung (2011)	86
Abbildung 2-19:	Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblicher Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Geschäftsführer/Führungskräfte (hellgrau) zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung (2005-2006) bzw. zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung (2007) (jeweils Paare aus GF/FK und Sifa)	90

- Abbildung 2-20: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Geschäftsführer/Führungskräfte (hellgrau) zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung (2010-2011) bzw. zum Zeitpunkt der zweiten Validierungsbefragung (2011) (jeweils Paare aus GF/FK und Sifa) 90
- Abbildung 2-21: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Betriebs- bzw. Personalrat (hellgrau) zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung (2005-2006) bzw. zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung (2007) (jeweils Paare aus BR/PR und Sifa) 91
- Abbildung 2-22: Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation und -kultur, menschengerechte Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (dunkelgrau) und Geschäftsführer/Führungskräfte (hellgrau) zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung (2010-2011) bzw. zum Zeitpunkt der zweiten Validierungsbefragung (2011) (jeweils Paare aus BR/PR und Sifa) 91
- Abbildung 2-23: Einschätzung der Einzelwirksamkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinter dem Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur durch Geschäftsführer/Führungskraft (zweite Validierungsbefragung; 2011) und die dazugehörige Sifa (Selbsteinschätzung im Rahmen der dritten Basisbefragung 2010 bis 2011) bzw. den Betriebs-/Personalrat (dito) und die dazugehörige Sifa (dito) des Betriebs (Anzahl betriebsspezifischer Paarungen zwischen Geschäftsführer/Führungskraft und Sifa $N \geq 90$; Anzahl Paarungen zwischen Betriebs-/Personalrat und Sifa $N \geq 90$) 93
- Abbildung 2-24: Einschätzung der Einzelwirksamkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinter dem Wirksamkeitsfeld menschengerechte Arbeitsgestaltung durch den Geschäftsführer/Führungskraft (zweite Validierungsbefragung; 2011) und die dazugehörige Sifa (Selbsteinschätzung im Rahmen der dritten Basisbefragung 2010-2011) bzw. den Betriebs- und Personalrat (dito) und die dazugehörige Sifa (dito) des Betriebes (Anzahl betriebsspezifischer Paarungen zwischen Geschäftsführer/Führungskraft und Sifa $N \geq 60$ (max. $N=92$); Anzahl Paarungen zwischen Betriebs- bzw. Personalrat und Sifa $N \geq 75$ (max. $N=112$)) 94

Abbildung 2-25:	Einschätzung der Einzelwirksamkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinter dem Wirksamkeitsfeld Betrieblicher Nutzen durch Geschäftsführer/Führungskraft (zweite Validierungsbefragung; 2011) und die dazugehörige Sifa (Selbsteinschätzung im Rahmen der dritten Basisbefragung 2010 bis 2011) bzw. den Betriebs-/Personalrat (dito) und die dazugehörige Sifa (dito) des Betriebs (Anzahl betriebsspezifischer Paarungen zwischen Geschäftsführer/Führungskraft und Sifa $N \geq 66$ (max. $N = 84$); Anzahl Paarungen zwischen Betriebs-/Personalrat und Sifa $N \geq 65$ (max. $N = 91$))	95
Abbildung 3-1:	Wirkungszusammenhänge zu Tätigkeiten und Wirksamkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	100
Abbildung 3-2:	Mittlere Ausprägung der Tätigkeitsfelder zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation	104
Abbildung 3-3:	Vergleich der Tätigkeitsintensitäten zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus Großbetrieben	105
Abbildung 3-4:	Vergleich der Tätigkeitsintensitäten zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus kleinen und mittleren Betrieben	106
Abbildung 3-5:	Vergleich der Wirksamkeit zwischen Meistern/Technikern und Ingenieuren/Akademikern aus Großbetrieben	108
Abbildung 3-6:	Beurteilung der Sifa-Wirksamkeit auf den drei primären Wirksamkeitsfeldern durch die Geschäftsführer/Führungskräfte zum Zeitpunkt der ersten Validierungsbefragung	114
Abbildung 3-7:	Entwicklung der mittleren Einschätzung zur Bedeutung ausgewählter Kompetenzen für den Arbeitsalltag als Sifa	116
Abbildung 3-8:	Entwicklung der mittleren Angaben zur Anzahl von Weiterbildungstagen für die Kompetenzsteigerung in den einzelnen Feldern	117
Abbildung 3-9:	Selbsteinschätzung des Weiterbildungsbedarfs zu ausgewählten Kompetenzen	120
Abbildung 3-10:	Anteile der Themen von Weiterbildungswünschen zum Befragungszeitpunkt	124
Abbildung 3-11:	Vergleichende Darstellung der mittleren Ausprägung ausgewählter Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder in Abhängigkeit von der Bedeutsamkeitseinschätzung der Fachkräfte im Kompetenzbereich „Persönlichkeitskompetenz“ (Basisbefragung 3; $N=1075$)	129
Abbildung 3-12:	Beurteilung des Zuwachses an Erfahrungswissen durch die praktische Tätigkeit im Zusammenhang mit der Dauer der Sifa-Tätigkeit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)	133
Abbildung 3-13:	Teil 1 – Mittlere Ausprägung der Tätigkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)	134

Abbildung 3-14:	Teil 2 – Mittlere Ausprägung der Tätigkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)	134
Abbildung 3-15:	Mittlere Ausprägung der Wirksamkeitsfelder in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer als Fachkraft für Arbeitssicherheit (aggregierte Angaben über alle drei Basisbefragungen)	135
Abbildung 3-16:	Mittlere Ausprägung der Personenfaktoren über die drei Erhebungswellen	138
Abbildung 3-17:	Entwicklungen in den Ausprägungen der Personenfaktoren von der ersten (2005-2006) zur dritten Basisbefragung (2010-2011) (nur Fachkräfte mit dreimaliger Teilnahme und vollständigen Datensätzen**)	139
Abbildung 3-18:	Regressionsmodell für die kooperative Zielorientierung zu Basisbefragung 2 und 3	145
Abbildung 3-19:	Regressionsmodell für die Vorschriften- und Kontrollorientierung zur Basisbefragung 2 und 3	146
Abbildung 3-20:	Einfluss der beiden Tätigkeitsorientierungen auf die Gesamtwirksamkeit zu t2 und t3 (jeweils querschnittliche Effekte)	149
Abbildung 3-21:	Ausgewählte bedeutsame Zusammenhänge innerhalb der Binnenstrukturen der Personenfaktoren und Wirksamkeitsfelder und Einflüsse der Personenfaktoren auf die Wirksamkeitsfelder (die Stärke der Pfeile verbildlicht die Stärke der beobachteten Zusammenhänge)	151
Abbildung 3-22:	Tätigkeitsbereich „Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen“ mit identifizierten Themenbereichen (*=nicht zugeordnete Einzeltätigkeit)	160
Abbildung 3-23:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Arbeitssystemgestaltung (Vergleich der vollständig intensiv tätigen Sifas mit den in Teilbereichen intensiv tätigen Fachkräften)	166
Abbildung 3-24:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Arbeitssystemgestaltung (Nennungen jeweils der Sifas, die mindestens eine der Teiltätigkeiten nicht intensiv ausführen)	166
Abbildung 3-25:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen der intensiv tätigen Fachkräfte im Themenbereich Gefährdungsanalyse und –beurteilung (getrennt für die Einzeltätigkeiten)	167
Abbildung 3-26:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Gefährdungsanalyse und –beurteilung(Nennungshäufigkeiten getrennt nach Einzeltätigkeiten)	168
Abbildung 3-27:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich sicherheitsbezogene Planungs- und Korrekturprozesse bei intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)	170

Abbildung 3-28:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich sicherheitsbezogene Planungs- und Korrekturprozesse bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)	171
Abbildung 3-29:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement (Vergleich der Nennungen der vollständig intensiv tätigen Sifas mit denen in Teilbereichen intensiv tätigen Fachkräfte)	173
Abbildung 3-30:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement (Vergleich der Nennungen der in diesem Bereich nicht tätigen Sifas mit denen, die nur einige der Teiltätigkeiten nicht intensiv ausführen)	174
Abbildung 3-31:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Verkehrssicherheit bei intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)	176
Abbildung 3-32:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich Verkehrssicherheit bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)	177
Abbildung 3-33:	Häufigkeit der Motivnennungen für den Themenbereich „Demografie und Mitarbeiter mit Leistungsminderung“ bei intensiver Auseinandersetzung mit den enthaltenen Tätigkeiten	178
Abbildung 3-34:	Häufigkeiten der Motivnennungen für den Themenbereich „Demografie und Leistungsminderung“ geringer oder nicht stattfindender Auseinandersetzung mit den enthaltenen Tätigkeiten	179
Abbildung 3-35:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich psychische Belastungen und Beanspruchungen (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)	180
Abbildung 3-36:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im Themenbereich der psychischen Belastungen und Beanspruchungen bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten für die beiden enthaltenen Tätigkeiten)	181
Abbildung 3-37:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen im für die nicht zugeordneten drei Einzeltätigkeiten (vergleichende Darstellung der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die drei Tätigkeiten)	183
Abbildung 3-38:	Prozentuale Anteile der Motivnennungen für die drei Einzeltätigkeiten bei nicht intensiver Ausführung (Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motivnennungen für die drei Tätigkeiten)	184
Abbildung 3-39:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamen Begehungen	187

Abbildung 3-40:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamen Begehungen	188
Abbildung 3-41:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz	189
Abbildung 3-42:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse im Arbeitsschutz	189
Abbildung 3-43:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	190
Abbildung 3-44:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und dem Betriebsarzt bei gemeinsamer Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	191
Abbildung 3-45:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und Führungskräften bei zwei ausgewählten Gelegenheiten	192
Abbildung 3-46:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und Führungskräften bei zwei ausgewählten Gelegenheiten	193
Abbildung 3-47:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der intensiven Kooperation zwischen der Sifa und Betriebs-/Personalrat bei zwei ausgewählten Gelegenheiten	194
Abbildung 3-48:	Prozentuale Nennungshäufigkeiten der vorgegebenen Motive zur Begründung der fehlenden Kooperation zwischen der Sifa und Betriebs-/Personalrat bei zwei ausgewählten Gelegenheiten	195
Abbildung 4-1:	Betriebsgröße und Tätigkeitsintensitäten zu Erhebungszeitraum t3	201
Abbildung 4-2:	Einfluss der Betriebsgröße auf die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Erhebungszeitraum t3 = 2009)	203
Abbildung 4-3:	Tätigkeitsintensitäten nach Wirtschaftssectoren	211
Abbildung 4-4:	Wirksamkeitseinschätzungen nach Wirtschaftssectoren	212
Abbildung 4-5:	Herkunft der Teilnehmer aus dem Geltungsbereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand nach vorrangigem Unfallversicherungsträger des betreuten Betriebes	213

Abbildung 4-6:	Herkunft der Teilnehmer aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger (Vergleichsgruppe; absteigend sortiert; Bezeichnungen der gewerblichen Unfallversicherungsträger gemäß Stand des Erhebungszeitraums)	214
Abbildung 4-7:	Branchenverteilung der Betriebe, in denen die Fachkräfte tätig werden (Teilnehmer aus dem Bereich der öffentlichen Unfallversicherungsträger)	215
Abbildung 4-8:	Branchenverteilung der Betriebe, in denen die Fachkräfte tätig werden (Vergleichsgruppe aus dem Bereich der gewerblichen Unfallversicherungsträger)	216
Abbildung 4-9:	Betriebsgrößen (prozentuale Nennungen beziehen sich auf die Gesamtanzahl der Befragten der jeweiligen Gruppe)	217
Abbildung 4-10:	Mittlerer prozentualer Arbeitszeitanteil für unterschiedliche Einzeltätigkeiten (absteigend sortiert nach der Nennung der Teilnehmer der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand)	218
Abbildung 4-11:	Intensität des Tätigwerdens in den sieben Tätigkeitsfeldern	220
Abbildung 4-12:	Zuordnung der Zahlenwerte zu den inhaltlichen Bedeutungen	221
Abbildung 4-13:	Einschätzung der mittleren Wirksamkeit auf den vier Wirksamkeitsfeldern	222
Abbildung 4-14:	Branchen mit den größten Unterschieden in der Intensität des Tätigwerdens	227
Abbildung 4-15:	Branchen mit den größten Unterschieden bei den Wirksamkeitseinschätzungen	229
Abbildung 4-16:	Abschätzung der Gewinnentwicklung in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)	236
Abbildung 4-17:	Abschätzung der Umsatzentwicklung in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)	237
Abbildung 4-18:	Abschätzung der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen in den Bezugsunternehmen durch die Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen (Querschnittsdaten über die gesamte Stichprobe)	238
Abbildung 4-19:	Zusammenhang der Größe der Unternehmen mit der Entwicklung der Gewinne, Umsätze und Mitarbeiterzahlen im dritten Erhebungszeitraum	239
Abbildung 4-20:	Zusammenhang der Branche des Unternehmens mit der Gewinnentwicklung im dritten Erhebungszeitraum N = 821	240
Abbildung 4-21:	Entwicklung der Arbeitsunfälle in den drei Erhebungszeiträumen	241
Abbildung 4-22:	Entwicklung des Krankenstands in den drei Erhebungszeiträumen	243

Abbildung 4-23:	Darstellung des Zusammenhangs der Gewinn- und Umsatzentwicklung im Unternehmen mit der Intensität des Handelns in den Tätigkeitsfeldern der Fachkräfte in Erhebungszeitraum t3 anhand der Differenzen zwischen der Tätigkeitsintensität bei rückläufigen und steigenden Gewinnen und Umsätzen	248
Abbildung 4-24:	Mittelwertsunterschiede der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte zum Arbeitsschutzmanagement in Abhängigkeit von der Umsatzentwicklung im Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen	249
Abbildung 4-25:	Bewertung der Aussage <i>Unfallmeldungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet</i> als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	263
Abbildung 4-26:	Bewertung der Aussage <i>„Das Unternehmen unterstützt aktiv Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter (z. B. Gesundheitsvorsorge, Stressabbau, Ernährungsprogramme, Suchtprävention)“</i> als Facette der Sicherheits- und Gesundheitskultur durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	264
Abbildung 4-27:	Anteil der Unternehmen mit/ohne Arbeitsschutzmanagementsystem in den drei Erhebungszeiträumen	268
Abbildung 4-28:	Verteilung von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum	269
Abbildung 4-29:	Alternative Verteilung von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum	270
Abbildung 4-30:	Ausprägung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen	271
Abbildung 4-31:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte zum Management des Arbeitsschutzes in Abhängigkeit des Vorhandenseins eines Managementsystems zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen in Erhebungszeitraum t3 (N = 1055)	279
Abbildung 4-32:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte zur Analyse eingetretener Ereignisse in Abhängigkeit des Vorhandenseins eines Managementsystems zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum (N = 1046)	280
Abbildung 4-33:	Zusammenhang zwischen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und betrieblichen Managementsystemen nach der alternativen Einteilung im dritten Erhebungszeitraum	283
Abbildung 4-34:	Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und betrieblichen Managementsystemen nach der alternativen Einteilung im dritten Erhebungszeitraum	285

Abbildung 4-35:	Prozentuale Verteilung der inner- und überbetrieblich tätigen Fachkräfte in den drei Erhebungszeiträumen	287
Abbildung 4-36:	Prozentuale Verteilung der überbetrieblichen tätigen Fachkräfte auf die Beschäftigungsformen überbetrieblicher Dienst, Freiberufler und Unfallversicherungsträger in den drei Erhebungszeiträumen	287
Abbildung 4-37:	Zusammenhang der Betriebsgröße (Mitarbeiter) mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe im Erhebungszeitraum t3	288
Abbildung 4-38:	Zusammenhang der Unternehmensbranche mit der Beschäftigungsform der Fachkräfte über die gesamte Stichprobe in Erhebungszeitraum t3	289
Abbildung 4-39:	Verteilung der Beauftragtenfunktionen auf die teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit (in Erhebungszeitraum t3=2009)	298
Abbildung 4-40:	Verteilung der Beauftragtenfunktionen auf die teilnehmenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit zusätzlicher Leitungsfunktion in Erhebungszeitraum t3	300
Abbildung 4-41:	Anzahl der zusätzlichen Beauftragten- und Leitungsfunktionen der Fachkräfte der Betreuungsform 2c	301
Abbildung 4-42:	Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe mit den betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3	304
Abbildung 4-43:	Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	307
Abbildung 4-44:	Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz integrieren	308
Abbildung 4-45:	Anteil betrieblicher Betreuungsformen in Betrieben mit Managementsystemen, die den Arbeitsschutz nicht integrieren und solchen, die überhaupt kein Managementsystem verwenden	309
Abbildung 4-46:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in T1 Verhaltensbezogene & organisatorische Schutzmaßnahmen in Erhebungszeitraum t3	310
Abbildung 4-47:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T2 Analyse von Gefährdungsfaktoren in Erhebungszeitraum t3	311
Abbildung 4-48:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T3 Management des Arbeitsschutz in Erhebungszeitraum t3	312
Abbildung 4-49:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T4 Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen in Erhebungszeitraum t3	313

Abbildung 4-50:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in Tätigkeitsfeld T5 Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen in Erhebungszeitraum t3	313
Abbildung 4-51:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in T6 Beschäftigung mit chemisch-biologischen Gefährdungen in Erhebungszeitraum t3	314
Abbildung 4-52:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Intensität der Tätigkeit in T7 Analyse eingetretener Ereignisse in Erhebungszeitraum t3	315
Abbildung 4-53:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W1 Arbeitsschutzorganisation und Kultur in Erhebungszeitraum t3	316
Abbildung 4-54:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W2 Gefährdungsreduktion in Erhebungszeitraum t3	317
Abbildung 4-55:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld Wirksamkeitsfeld W3 Betrieblicher Nutzen in Erhebungszeitraum t3	318
Abbildung 4-56:	Zusammenhänge der typischen Betreuungsformen mit der Wirksamkeit in Wirksamkeitsfeld W4 Menschengerechte Arbeitsgestaltung in Erhebungszeitraum t3	319
Abbildung 4-57:	Unterstellungsverhältnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen in Erhebungszeitraum t3	322
Abbildung 4-58:	Unterstellungsverhältnis und Einsatzzeiten für t3 (2009)	323
Abbildung 4-59:	Unterstellungsverhältnis und Betriebsgröße	323
Abbildung 4-60:	Unterstellungsverhältnis und Branchenzugehörigkeit	324
Abbildung 4-61:	Unterstellungsverhältnis und Wirtschaftssektoren	325
Abbildung 4-62:	Unterstellungsverhältnis und Zugehörigkeit zu einem Unfallversicherungsträger	326
Abbildung 4-63:	Unterstellungsverhältnis und Managementsysteme	328
Abbildung 4-64:	Unterstellungsverhältnis und typische betriebliche Betreuungsformen	329
Abbildung 4-65:	Unterstellungsverhältnis und Tätigkeitsfelder	330
Abbildung 4-66:	Unterstellungsverhältnis und Wirksamkeitsfelder	331
Abbildung 4-67:	Einfluss der Betriebsgröße auf den Zugang zur Unternehmensleitung (t3 = 2009)	334
Abbildung 4-68:	Zugang zur Unternehmensleitung und Branche in Erhebungszeitraum t3	335
Abbildung 4-69:	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen	336
Abbildung 4-70:	Zusammenhang zwischen den Einzelaspekten zur Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Zugang zur Unternehmensleitung (t3=2009)	337

Abbildung 4-71:	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und Managementsystemen in Erhebungszeitraum t3	339
Abbildung 4-72:	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den typischen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	340
Abbildung 4-73:	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und den Einsatzzeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	341
Abbildung 4-74:	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)	343
Abbildung 4-75:	Zusammenhang zwischen dem Zugang zur Unternehmensleitung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)	344
Abbildung 4-76:	Anzahl der Gruppen interner Kooperationspartner der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	347
Abbildung 4-77:	Häufigkeit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit internen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3	348
Abbildung 4-78:	Einschätzung der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit internen Kooperationspartnern	349
Abbildung 4-79:	Vergleich der Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit Fachkräften innerhalb des eigenen Unternehmens und Fachkräften aus anderen Unternehmen in Erhebungszeitraum t3	350
Abbildung 4-80:	Vergleich der Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit betriebsinternen Betriebsärzten und Betriebsärzten aus anderen Unternehmen zum dritten Erhebungszeitpunkt	351
Abbildung 4-81:	Vergleich der Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit verschiedenen Beauftragten im Unternehmen zum dritten Erhebungszeitpunkt	352
Abbildung 4-82:	Beurteilungen der Kooperation der Fachkräfte mit überbetrieblichen Dienstleistern zum dritten Erhebungszeitpunkt.	353
Abbildung 4-83:	Bewertung der Initiative zur Kooperation durch die Fachkräfte	354
Abbildung 4-84:	Verteilung der Anzahl interner Kooperationspartner nach typischen betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3	355
Abbildung 4-85:	Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der innerbetrieblichen Zusammenarbeit in Erhebungszeitraum t3	356
Abbildung 4-86:	Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit inner- und überbetrieblichen Fachkräften in Erhebungszeitraum t3	357
Abbildung 4-87:	Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit internen und externen Betriebsärzten Erhebungszeitraum t3	358

Abbildung 4-88:	Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit internen und externen Betriebsärzten in Erhebungszeitraum t3	359
Abbildung 4-89:	Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit Betriebsleitung und Führungskräften in Erhebungszeitraum t3	360
Abbildung 4-90:	Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und Führungskräften in Erhebungszeitraum t3	361
Abbildung 4-91:	Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit Betriebs-/ Personalrat in Erhebungszeitraum t3	362
Abbildung 4-92:	Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat in Erhebungszeitraum t3	363
Abbildung 4-93:	Betriebliche Betreuungsformen und die Zusammenarbeit mit Umweltschutz-, Brandschutz- und Strahlenschutzbeauftragten in Erhebungszeitraum t3	364
Abbildung 4-94:	Anzahl der Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsgröße in Erhebungszeitraum t3	365
Abbildung 4-95:	Prozentualer Anteil an Fachkräften, die mit internen und externen Betriebsärzten zum dritten Erhebungszeitraum zusammenarbeiten	366
Abbildung 4-96:	Prozentualer Anteil an Fachkräften, die mit der Betriebsleitung und den Führungskräften im dritten Erhebungszeitraum zusammenarbeiten	366
Abbildung 4-97:	Bewertung des Kooperationserfolgs in Abhängigkeit von der Größe der Unternehmen	367
Abbildung 4-98:	Bewertung der Zusammenarbeit in Abhängigkeit von der Branche der Unternehmen	368
Abbildung 4-99:	Bewertung des Kooperationserfolgs in Abhängigkeit von der Branche der Unternehmen	368
Abbildung 4-100:	Zusammenhang der Häufigkeit der Kooperationen mit internen und externen Betriebsärzten in Abhängigkeit der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3	370
Abbildung 4-101:	Zusammenhang der Häufigkeit der Kooperationen mit betrieblichen Beauftragten in Abhängigkeit der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3	371
Abbildung 4-102:	Zusammenhang der Häufigkeit der Kooperationen mit dem Betriebs-/ Personalrat in Abhängigkeit der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3	372

Abbildung 4-103:	Zusammenhang zwischen Veränderungen von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien in den Betrieben mit der Bewertung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte Erhebungszeitraum t3	373
Abbildung 4-104:	Quote der Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Dienstleistern, Umweltschutz- und Strahlenschutzbeauftragten in Abhängigkeit von betrieblichen Veränderungen von Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und Materialien	374
Abbildung 4-105:	Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds und dem Anteil der Fachkräfte, die mit diesen Kooperationspartnern zusammenarbeiten	375
Abbildung 4-106:	Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen mit der Quote an Kooperationspartnern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum dritten Erhebungszeitraum	376
Abbildung 4-107:	Differenzen in der Bewertung der Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und den Führungskräften der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	378
Abbildung 4-108:	Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Initiative zur Zusammenarbeit in Erhebungszeitraum t3	380
Abbildung 4-109:	Negative Differenzen in den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur bei einseitiger Initiative zur Zusammenarbeit durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	381
Abbildung 4-110:	Durchschnittliche Anzahl der Gruppen von Kooperationspartnern im Betrieb in Abhängigkeit von den Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Erhebungszeitraum t3	383
Abbildung 4-111:	Quote der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit wichtigen innerbetrieblichen Kooperationspartnern in Abhängigkeit vom Vorhandensein betrieblicher Managementsysteme zu Sicherheit und Gesundheit in Erhebungszeitraum t3	384
Abbildung 4-112:	Bewertung des Erfolgs innerbetrieblicher Kooperationen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit insgesamt in Erhebungszeitraum t3	385
Abbildung 4-113:	Bewertung des Erfolgs wichtiger Kooperationen in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit in Erhebungszeitraum t3	386
Abbildung 4-114:	Prozentualer Anteil an gleichwertige Initiative zur Zusammenarbeit durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betrieblichen Kooperationspartner in Abhängigkeit des Vorhandenseins von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit	387

Abbildung 4-115:	Über die verschiedenen Tätigkeitsfelder (T1 bis T7) gemittelte Differenzen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit verschiedenen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3	390
Abbildung 4-116:	Zusammenhang zwischen den über die verschiedenen Kooperationspartner gemittelte Differenzen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 in Erhebungszeitraum t3	391
Abbildung 4-117:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (T1 bis T7) im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz	393
Abbildung 4-118:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit der Betriebsleitung und den Führungskräften	394
Abbildung 4-119:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (T1 bis T7) im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Personalvertretung	395
Abbildung 4-120:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit den betrieblichen Beauftragten	396
Abbildung 4-121:	Über die vier Wirksamkeitsfelder gemittelte Differenzen der Wirksamkeit Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit verschiedenen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3	399
Abbildung 4-122:	Zusammenhang zwischen den über die verschiedenen Kooperationspartner gemittelte Differenzen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	400
Abbildung 4-123:	Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Akteuren aus dem Arbeitsschutz	401
Abbildung 4-124:	Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Betriebsleitung und Führungskräften in Erhebungszeitraum t3	402
Abbildung 4-125:	Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit dem Betriebs-/Personalrat in Erhebungszeitraum t3	402

Abbildung 4-126:	Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit den Beauftragten in Erhebungszeitraum t3	403
Abbildung 4-127:	Anzahl externer Kooperationspartner der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	405
Abbildung 4-128:	Häufigkeit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern	406
Abbildung 4-129:	Einschätzung der Qualität der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit externen Kooperationspartnern	406
Abbildung 4-130:	Zusammenhang der Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3	407
Abbildung 4-131:	Betriebliche Betreuungsformen und die Beurteilung des Erfolgs der externen Zusammenarbeit in Erhebungszeitraum t3	408
Abbildung 4-132:	Zusammenhang der Anzahl externer Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Größe der Betriebe in Erhebungszeitraum t3	409
Abbildung 4-133:	Zusammenhang des Anteils der Fachkräfte mit externen Kooperationen für die einzelnen Kooperationspartner und der Größe der Betriebe in Erhebungszeitraum t3	410
Abbildung 4-134:	Zusammenhang zwischen dem Erfolg der Kooperationen mit externen Partnern und der Größe des betreuten Betriebs	411
Abbildung 4-135:	Mittlere Anzahl externer Kooperationspartner in Abhängigkeit von der Branche des Unternehmens in Erhebungszeitraum t3	411
Abbildung 4-136:	Einschätzung des Kooperationserfolgs mit externen Kooperationspartnern nach Branchen in Erhebungszeitraum t3	412
Abbildung 4-137:	Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften angeben in Erhebungszeitraum t3	413
Abbildung 4-138:	Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden in Erhebungszeitraum t3 angeben	414
Abbildung 4-139:	Quote der Fachkräfte, die eine Zusammenarbeit mit den Krankenkassen angeben in Erhebungszeitraum t3 (2009)	415
Abbildung 4-140:	Quote der Fachkräfte, die mit den verschiedenen externen Kooperationspartnern zusammenarbeiten in Abhängigkeit von Veränderungen der Verfahrenstechnik in Erhebungszeitraum t3	416
Abbildung 4-141:	Einschätzung der Gewinnentwicklung der Betriebe aufgeschlüsselt danach, ob eine externe Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand/Berufsgenossenschaften vorhanden ist oder nicht in Erhebungszeitraum t3	417

Abbildung 4-142:	Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitskultur der Betriebe aufgeschlüsselt danach, ob eine externe Kooperation vorhanden ist oder nicht in Erhebungszeitraum t3	418
Abbildung 4-143:	Zusammenhänge zwischen der Kooperation mit den Berufsgenossenschaften und den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Erhebungszeitraum t3	419
Abbildung 4-144:	Mittlere Differenzen in der Sicherheits- und Gesundheitskultur gemittelt über alle vier externen Kooperationspartner	421
Abbildung 4-145:	Mittlere Anzahl der externen Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Erhebungszeitraum t3	422
Abbildung 4-146:	Bewertung des Erfolgs der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Erhebungszeitraum t3	422
Abbildung 4-147:	Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Berufsgenossenschaften und Unfallkassen	423
Abbildung 4-148:	Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Managementsystemen und der Kooperation mit Krankenkassen und staatlichen Arbeitsschutzbehörden	424
Abbildung 4-149:	Mittlere Differenzen in der Intensität der Tätigkeiten über die verschiedenen Tätigkeitsfelder nach externen Kooperationspartnern	425
Abbildung 4-150:	Zusammenhang zwischen den über die verschiedenen externen Kooperationspartner gemittelten Differenzen der Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den Tätigkeitsfelder T1 bis T7 in Erhebungszeitraum t3	427
Abbildung 4-151:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern (T1 bis T7) im Zusammenhang mit dem Vorhandensein überbetrieblicher Kooperationen mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften	429
Abbildung 4-152:	Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Tätigkeitsfeldern T1 bis T7 im Zusammenhang mit dem Vorhandensein überbetrieblicher Kooperationen mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen	431
Abbildung 4-153:	Über die vier Wirksamkeitsfelder gemittelte Differenzen der Wirksamkeit Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Vorhandensein einer Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3	434

Abbildung 4-154:	Zusammenhang zwischen überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)	434
Abbildung 4-155:	Zusammenhang zwischen den über die überbetrieblichen Kooperationspartner gemittelten Differenzen der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, geordnet nach den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	435
Abbildung 4-156:	Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften	436
Abbildung 4-157:	Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern im Zusammenhang mit dem Vorhandensein betrieblicher Kooperationen mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen	437
Abbildung 5-1:	Schema zur Struktur von Kapitel 5	439
Abbildung 5-2:	Zusammenhang zwischen dem höchsten Abschluss als Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsgröße	441
Abbildung 5-3:	Verteilung der beruflichen Eingangsqualifikationen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit über die typischen betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3	442
Abbildung 5-4:	Gelegenheiten für einen direkten Zugang zur Betriebsleitung in Abhängigkeit der beruflichen Eingangsqualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	444
Abbildung 5-5:	Regelmäßigkeit der Einladungen zu Sitzungen, direkten Gesprächen und mündlichen Berichten mit der Betriebsleitung in Abhängigkeit von der beruflichen Eingangsvoraussetzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	445
Abbildung 5-6:	Ausprägung der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den drei Erhebungszeiträumen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems bzw. anderer Managementsysteme mit oder ohne integriertem Arbeitsschutz	447
Abbildung 5-7:	Facetten der kooperativen Zielorientierung und ihr Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems bzw. anderer Managementsysteme mit oder ohne integrierten Arbeitsschutz in Erhebungszeitraum t3	448
Abbildung 5-8:	Kooperative Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und betriebliche Betreuungsformen in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	449

Abbildung 5-9:	Kooperative Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3	454
Abbildung 5-10:	Zusammenhang zwischen regelmäßigen Einladungen zu Sitzungen mit der Betriebsleitung, direkten Gesprächen mit der Betriebsleitung und mündlicher Berichterstattung an die Betriebsleitung und der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3.	454
Abbildung 5-11:	Zusammenhänge der Facetten der kooperativen Zielorientierung mit der Häufigkeit der Gelegenheit zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3	455
Abbildung 5-12:	Differenzen der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte mit und ohne regelmäßigen Zugang zu der Betriebsleitung aufgeschlüsselt nach den drei Zugangsmöglichkeiten „Einladungen zu Sitzungen der Betriebsleitung“, „Direkte Gespräche mit der Betriebsleitung“ und „Mündliche Berichterstattung an die Betriebsleitung“ zum dritten Erhebungszeitpunkt.	457
Abbildung 5-13:	Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung der Ressourcen der Fachkraft und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen bzw. anderen Managementsystemen mit oder ohne integriertem Arbeitsschutz	463
Abbildung 5-14:	Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung der einzelnen personellen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen bzw. anderen Managementsystemen mit oder ohne integriertem Arbeitsschutz	464
Abbildung 5-15:	Ressourcen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	465
Abbildung 5-16:	Einschätzung, inwieweit Fachkräfte sich hinsichtlich ihrer Fachkompetenz ausreichend ausgestattet fühlen in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in Erhebungszeitraum t3	466
Abbildung 5-17:	Einschätzung, inwieweit Fachkräfte sich hinsichtlich ihrer Methodenkompetenz ausreichend ausgestattet fühlen in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in Erhebungszeitraum t3	467
Abbildung 5-18:	Einschätzung, inwieweit Fachkräfte sich hinsichtlich der organisationalen Ressourcen ausreichend ausgestattet fühlen in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in Erhebungszeitraum t3	468
Abbildung 5-19:	Wahrnehmung der eigenen Ressourcen der Fachkraft und ihr Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	472
Abbildung 5-20:	Wahrnehmung der eigenen Ressourcen der Fachkraft und ihr Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	472

Abbildung 5-21:	Wahrnehmung der persönlichen und organisationalen Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit den Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3	473
Abbildung 5-22:	Zusammenhang der Identifikation der Fachkräfte mit dem Betrieb und ihrer Tätigkeit und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen mit oder ohne Arbeitsschutz in den drei Erhebungszeiträumen	475
Abbildung 5-23:	Zusammenhang zwischen den Aspekten der Identifikation „ <i>Etwas bewirken wollen</i> “ und „ <i>Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb</i> “ und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen, mit oder ohne Arbeitsschutz in den drei Erhebungszeiträumen	476
Abbildung 5-24:	Zusammenhang zwischen den Aspekten der Identifikation „ <i>Identifikation mit der Tätigkeit</i> “ und „ <i>Zuständigkeitsgefühl im Arbeitsschutz</i> “ und dem Vorhandensein von Arbeitsschutzmanagementsystemen oder anderen Managementsystemen mit oder ohne Arbeitsschutz in den drei Erhebungszeiträumen	477
Abbildung 5-25:	Ausprägung der Identifikation der Fachkräfte mit dem Betrieb und der Tätigkeit in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	478
Abbildung 5-26:	Ausprägung der Aspekte der Identifikation „ <i>Etwas bewirken wollen</i> “ und „ <i>Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb</i> “ in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	479
Abbildung 5-27:	Ausprägung der Aspekte der Identifikation „ <i>Identifikation mit der Tätigkeit</i> “ und „ <i>Zuständigkeitsgefühl im Arbeitsschutz</i> “ in Abhängigkeit von der betrieblichen Betreuungsform in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	480
Abbildung 5-28:	Zusammenhang der Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	484
Abbildung 5-29:	Zusammenhang der Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Regelmäßigkeit zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	484
Abbildung 5-30:	Zusammenhang der einzelnen Aspekte der Identifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Anzahl der Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung in Erhebungszeitraum t3	485
Abbildung 6-1:	Verständnis von ganzheitlichem Arbeitsschutz (aus P01, Präsenzphase I gewerbliche Ausbildung)	495
Abbildung 6-2:	Leistungsvoraussetzungen (Fernlehrgang, Lektion 1)	496
Abbildung 6-3:	Wirkungsmodell psychische Belastungen (aus Fernlehrgang, Lektion 3)	497
Abbildung 6-4:	Follow-up Seminare	498

Abbildung 6-5:	Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren in Abhängigkeit von der Eingangsqualifikation (Unterschiede zwischen Sifas und Berufsabschluss und den anderen beiden Qualifikationsgruppen werden zu allen drei Zeitpunkten signifikant $p \leq .05$); (* $N_{\min_t3}=124$; $N_{\max_t1}=202$; ** $N_{\min_t3}=337$; $N_{\max_t1}=544$; *** $N_{\min_t3}=362$; $N_{\max_t1}=531$)	500
Abbildung 6-6:	Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung in Abhängigkeit von der Kompetenzgewichtung	501
Abbildung 6-7:	Beurteilung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen in Abhängigkeit von der Dauer der Sifa-Tätigkeit (aggregiert für Basisbefragungen 1-3)	501
Abbildung 6-8:	Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit des Betriebes (exemplarisch für die dritte Basiserhebung; $53 \geq N \leq 483$; *die übrigen Branchen mussten aufgrund zu geringer einzelner Zellenbesetzungen zusammengefasst werden)	504
Abbildung 6-9:	Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren innerhalb der drei Basisbefragungen in Abhängigkeit vom Vorhandensein und der Art betrieblicher Managementsysteme	506
Abbildung 6-10:	Wirksamkeiten im Bereich der Reduktion psychischer Gefährdungsfaktoren innerhalb der drei Basisbefragungen in Abhängigkeit vom Vorhandensein und der Art betrieblicher Managementsysteme	507
Abbildung 6-11:	Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur zweiten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)	508
Abbildung 6-12:	Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zur dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit vollständigen Angaben)	508
Abbildung 6-13:	Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen zur zweiten und dritten Basisbefragung (nur Teilnehmer mit zweifacher vollständiger Beantwortung der entsprechenden Themen)	509
Abbildung 6-14:	Tätigkeitsintensitäten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten	511
Abbildung 6-15:	Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zu den drei Basisbefragungen in Abhängigkeit von der Regelmäßigkeit informeller Kontakte zu drei verschiedenen Gelegenheiten	511
Abbildung 6-16:	Motivvergleiche der hoch intensiv tätigen Gruppen im Bereich der Gesundheitsförderung. (Gruppenbildung im Rahmen der Basisbefragung 3; Motive aus der Vertiefungsbefragung 2; $N_{\text{gesamt}}=154$)	519

Abbildung 6-17:	Motivvergleiche der wenig intensiv tätigen Gruppen im Bereich der Gesundheitsförderung. (Gruppenbildung im Rahmen der Basisbefragung 3; Motive aus der Vertiefungsbefragung 2; N _{gesamt} =201)	519
Abbildung 6-18:	Mittlere Ausprägung der Personenfaktoren in Abhängigkeit von der vorgenommenen Gruppeneinteilung für den Bereich der physischen Gefährdungen (nur Gr.1 und Gr.4; mit * gekennzeichnete Faktoren unterschieden sich signifikant in der Mittelwertausprägung der zwei Gruppen)	525
Abbildung 6-19:	Mittlere Ausprägung der Personenfaktoren in Abhängigkeit von der vorgenommenen Gruppeneinteilung für den Bereich der psychischen Gefährdungen (nur Gr.1 und Gr.4; mit * gekennzeichnete Faktoren unterschieden sich signifikant in der Mittelwertausprägung der zwei Gruppen)	529
Abbildung 6-20:	Querschnittsvergleich für die Tätigkeitsintensitäten zur Gefährdungsbeurteilung in den drei Erhebungszeiträumen	534
Abbildung 6-21:	Tätigkeitsfelder zur Gefährdungsbeurteilung und die Wirtschaftsszueghörigkeit	538
Abbildung 6-22:	Einfluss des Vorhandenseins von Managementsystemen auf Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	540
Abbildung 6-23:	Einfluss des Zugangs zur Unternehmensleitung auf Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	541
Abbildung 6-24:	Zusammenhang zwischen typischen Betreuungsformen und Tätigkeitsintensitäten zur Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	542
Abbildung 6-25:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur Hilfe für Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	543
Abbildung 6-26:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeitsintensitäten zur eigenen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	543
Abbildung 6-27:	Konkretisierung der Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz durch die Aufgabenkataloge der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2	546
Abbildung 6-28:	DGUV Vorschrift 2 – Relevante Einflussfaktoren auf die Erfüllung der Aufgaben im Betrieb	548
Abbildung 6-29:	Arbeitssystem	563
Abbildung 6-30:	Tätigkeitsintensitäten bei ausgewählten Tätigkeiten zur Verhältnis- und Verhaltensprävention in Erhebungszeitraum t3 (2009)	566
Abbildung 6-31:	Wirkung der Betriebsorganisation auf Gefährdungen und Defizite in Arbeitssystemen	574

Abbildung 6-32:	Tätigkeitsintensitäten zu ausgewählten Aufgaben zum Aufgabenkomplex 4 der Grundbetreuung (Arbeitsschutzmanagement) in Erhebungszeitraum t3 (2009)	577
Abbildung 6-33:	Einfluss der Betriebsgröße auf Tätigkeiten zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	579
Abbildung 6-34:	Einfluss der Betriebsgröße auf ausgewählte Tätigkeiten zur Durchsetzung von Regelungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	580
Abbildung 6-35:	Tätigkeitsintensitäten zu Analysen von Unfällen, Wegeunfällen und Beinaheunfällen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	587
Abbildung 6-36:	Einfluss der Betriebsgröße auf die Analyse eingetretener Ereignisse in Erhebungszeitraum t3 (2009)	588
Abbildung 6-37:	Ausgewählte Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.1 der betriebsspezifischen Betreuung zu besonderen Tätigkeiten in Erhebungszeitraum t3 (2009)	591
Abbildung 6-38:	Unterschiede zwischen Wirtschaftssektoren bei mechanischen, chemischen und biologischen Gefährdungen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	592
Abbildung 6-39:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu mechanischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	593
Abbildung 6-40:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu elektrischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	593
Abbildung 6-41:	Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu physikalischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	594
Abbildung 6-42:	Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu Brand- und Explosionsgefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	594
Abbildung 6-43:	Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu chemischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	595
Abbildung 6-44:	Einfluss der typischen Betreuungsformen auf Tätigkeiten zu biologischen Gefährdungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	595
Abbildung 6-45:	Ausgewählte Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.3 der betriebsspezifischen Betreuung zu Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken in Erhebungszeitraum t3 (2009)	596
Abbildung 6-46:	Einfluss der Betriebsgrößenklasse auf die Tätigkeitsintensitäten zu Konzepten zur Personalentwicklung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	600

Abbildung 6-47:	Einfluss der typischen Betreuungsformen auf die Tätigkeitsintensitäten zu Konzepten der Personalentwicklung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	601
Abbildung 6-48:	Einfluss der Wirtschaftssektorenzugehörigkeit auf die Tätigkeitsintensitäten zu Konzepten der Personalentwicklung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	602
Abbildung 6-49: A	Anstieg der Tätigkeitsintensitäten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte; Vergleich der drei Querschnitte (Basiserhebungen)	606
Abbildung 6-50:	Unterschiede zwischen den typischen Betreuungsformen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte in Erhebungszeitraum t3 (2009)	607
Abbildung 6-51:	Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu Aufgabenfeld 1.7 der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	610
Abbildung 6-52:	Einfluss der Betriebsgröße auf bestimmte Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.7 der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	611
Abbildung 6-53:	Einfluss der Wirtschaftssektorenzugehörigkeit des betreuten Betriebs auf die Tätigkeitsintensitäten zu ausgewählten Tätigkeiten des Aufgabenfeldes 1.7 der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	612
Abbildung 6-54:	Tätigkeitsintensitäten bei ausgewählten Tätigkeiten zu den Aufgabenfeldern 2.1 bis 2.4 der betriebsspezifischen Betreuung in Erhebungszeitraum t3 (2009)	614
Abbildung 6-55:	Einfluss der Betriebsgröße auf Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten usw. in Erhebungszeitraum t3 (2009)	616
Abbildung 6-56:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zum Neu-/Umbau von Arbeitsstätten in Erhebungszeitraum t3 (2009)	617
Abbildung 6-57:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Beschaffung und Neueinsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen usw. in Erhebungszeitraum t3 (2009)	618
Abbildung 6-58:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zum Einsatz neuer/veränderter Arbeitsstoffe, Ersatzstoffe, Ersatzverfahren in Erhebungszeitraum t3 (2009)	618
Abbildung 6-59:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Neu-/Umgestaltung von Arbeitsplätzen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	619
Abbildung 6-60:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Unterstützung bei Baumaßnahmen einschl. Umbau/Nutzungsänderung von Arbeitsstätten in Erhebungszeitraum t3 (2009)	621
Abbildung 6-61:	Einfluss typischer Betreuungsformen auf Tätigkeiten zur Mitwirkung bei Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorgängen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	621

Abbildung 6-62:	Akteursrahmen zur Festlegung der Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit nach DGUV Vorschrift 2 (Quelle: Unterlagen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im Rahmen des Fernlehrgangs der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand)	622
Abbildung 7-1:	Startseite der Sifa-Community	629
Abbildung 7-2:	Mitgliederentwicklung der Sifa-Community	631
Abbildung 7-3:	Nutzungshäufigkeiten der einzelnen Bereiche der Sifa-Community	632
Abbildung 7-4:	Schreiber und Nicht-Schreiber unter den Teilnehmern der Sifa-Evaluation	633
Abbildung 7-5:	Profil eines Mitglieds der Sifa-Community	634
Abbildung 7-6:	Zufriedenheit mit Teilaspekten der Sifa-Community	636
Abbildung 7-7:	Zugehörigkeitsgefühl zur Sifa-Community	637
Abbildung 7-8:	Stellenwert der Sifa-Community bzgl. der Entscheidung zur Teilnahme an der Sifa-Langzeitstudie (Angaben in Prozent)	637
Abbildung 8-1:	Schematische Abbildung der Beziehung der empirisch vorhandenen Befunde der Sifa-Langzeitstudie innerhalb und zwischen den Einflussfaktoren und ihrer Beziehung zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	644
Abbildung 8-2:	Komponenten des Bestimmungsfeldes „Persönliche Voraussetzungen“ auf der Personenebene	648
Abbildung 8-3:	Komponente des Bestimmungsfeldes „Arbeitsweise der Fachkraft“ auf der Personenebene	650
Abbildung 8-4:	Komponenten des Bestimmungsfeldes „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ auf der Personenebene	651
Abbildung 8-5:	Komponenten des Bestimmungsfeldes „Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen“ auf der der Betriebsebene	654
Abbildung 8-6:	Komponenten des Bestimmungsfeldes „Betriebliche Einsatzbedingungen“ auf der der Betriebsebene	657
Abbildung 8-7:	Komponenten des Bestimmungsfeldes „Handlungsrahmen der Fachkraft“ auf der der Betriebsebene	659
Abbildung 8-8:	Strukturmodell für das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit	662
Abbildung 8-9:	Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie	677
Abbildung 8-10:	Zusammenhangsdreieck der zentralen Einflussfaktoren für das Handeln und Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit.	680
Abbildung 8-11:	Fachkräfte für Arbeitssicherheit als heterogene Gruppe in heterogenen Umfeldern	687

Abbildung 8-12:	Handlungsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Erhöhung der Qualität des eigenen Handelns	688
Abbildung 8-13:	Struktureller Zusammenhang zwischen den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	697
Abbildung 8-14:	Handlungsrahmen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2	698
Abbildung 8-15:	Unterschied von Kompetenz und Performanz	708
Abbildung 8-16:	Ganzheitliches Kompetenzmodell im Bereich Sicherheit und Gesundheit (weiterentwickelte Version) (Hamacher, Wittmann 2005)	709
Abbildung 8-17:	Entstehung von Handlungsfähigkeit als ein Baustein der individuellen Handlungskompetenz	711
Abbildung 8-18:	Verbesserung der Qualität des eigenen Handelns durch reflexive Selbstbewertung	719
Abbildung 8-22:	Gestaltungsraum zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Betriebe mit der Zielgröße „Sicherheit und Gesundheit im Betrieb“	724
Abbildung 8-23:	Betrieblicher Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als Resultat ihrer Wirksamkeit in den drei Feldern „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“, „Arbeitsschutzorganisation und -kultur“ sowie „Gefährdungsreduktion“	726
Abbildung 8-24:	Das „Wie und Was“ der Arbeit der Fachkräfte als Resultat personaler und betrieblicher Einflüsse und ihrer Wirkung in den Betrieb hinein.	732
Abbildung 8-22:	Zusammenhangsdreieck zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	740
Abbildung 8-23:	Veranschaulichen der Handlungsmöglichkeiten „Kompensation“ und „Korrektur“ zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhangsdreieck.	741
Abbildung 8-23:	Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie	747
Abbildung 8-24:	EFQM-Modell 2010	769
Abbildung 8-25:	Beispielhafte Darstellung des Selbstbewertungsinstruments für Sifas	783
Abbildung 8-26:	Beispielhafte Darstellung des möglichen Aufbaus des Instruments	783
Abbildung 8-27:	Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	785
Abbildung 8-28:	Gesamtkonzept „Gefährdungsbeurteilung“ (Quelle: DGUV (Hrsg. Im Auftrag der Unfallversicherungsträger des öffentlichen Dienstes) Fernlehrgang - Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Lektion 4, Version 4.04 S. 87. GUV 81.4)	788
Abbildung 8-29:	Ganzheitliches Arbeitsschutzverständnis	790

Abbildung 8-30: Gesundheitsförderung in Lebenswelt „Erwerbsarbeit“

790

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1:	Teilnehmerzahlen in chronologischer Reihenfolge	35
Tabelle 1-2:	Teilnehmerzahlen im Längsschnitt (Auswahl)	36
Tabelle 1-3:	Teilnehmerzahlen in den Validierungsbefragungen der Sifa-Kooperationspartner	37
Tabelle 1-4:	Vergleich der Verteilung Stichprobe und Grundgesamtheit zum Zeitpunkt der ersten Basisbefragung (nur gewerbliche Unfallversicherungsträger)	39
Tabelle 2-1:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern zum dritten Befragungszeitpunkt der Sifa-Langzeitstudie	72
Tabelle 2-2:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsfeldern zum zweiten und dritten Befragungszeitpunkt der Sifa-Langzeitstudie	73
Tabelle 2-3:	Regression der Tätigkeitsfelder auf das Wirksamkeitsfeld Arbeitsschutzorganisation und -kultur zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung	74
Tabelle 2-4:	Regression der Tätigkeitsfelder auf das Wirksamkeitsfeld Menschengerechte Arbeitsgestaltung zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung	74
Tabelle 2-5:	Regression der Tätigkeitsfelder auf das Wirksamkeitsfeld Betrieblicher Nutzen zum Zeitpunkt der dritten Basisbefragung	75
Tabelle 2-6:	Zusammenfassung der Wirksamkeitsmuster	82
Tabelle 2-7:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsbeurteilungen der Geschäftsführer bzw. Führungskräfte zur ersten und zweiten Validierungsbefragung	86
Tabelle 2-8:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Wirksamkeitsbeurteilungen der Betriebs- bzw. Personalräte zum zur ersten und zweiten Validierungsbefragung	87
Tabelle 2-9:	Fallzahlen in den Quer- und Längsschnitten der ersten und zweiten Validierungsbefragungen sowie der ersten und dritten Basisbefragung	89
Tabelle 3-1:	Übersicht über die personenbezogenen Informationen innerhalb der Befragungen zur Sifa-Langzeitstudie (sortiert nach Studienteilen)	101
Tabelle 3-2:	Prozentuale Anteile der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der Eingangsqualifikation in den drei Basisbefragungen der Sifa-Langzeitstudie und gesamt	102
Tabelle 3-3:	Wirksamkeit in Abhängigkeit der Eingangsqualifizierung	107
Tabelle 3-4:	Tätigkeitsintensitäten in ausgewählten Bereichen betrieblicher Sicherheit und Gesundheit in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung	110
Tabelle 3-5:	Wirksamkeit hinsichtlich der Gefährdungsreduktion in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung	111

Tabelle 3-6:	Wirksamkeit in Kernaufgabenbereichen in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung	111
Tabelle 3-7:	Erweiterte Wirksamkeit der Sifas in Abhängigkeit von der Eingangsqualifizierung	112
Tabelle 3-8:	Einschätzung der Bedeutung einzelner Kompetenzen für den Arbeitsalltag als Sifa zu den drei Erhebungszeitpunkten	115
Tabelle 3-9:	Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Weiterbildungsbedarf	121
Tabelle 3-10:	Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Weiterbildungsbedarf zum Erhebungszeitraum t3 Sifa und Validierungsbefragung 2 (Führungskräfte, Betriebsärzte und Betriebsräte)	123
Tabelle 3-11:	Weiterbildungswünsche der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (untersetzt) zum Befragungszeitpunkt t1 – Teil1	124
Tabelle 3-12:	Anteile der Weiterbildungswünsche von t1 bis t3 nach Themen	126
Tabelle 3-13:	Häufigkeitsverteilungen in den Bedeutsamkeitseinschätzungen der rekategorisierten Kompetenzeinschätzungen der unterschiedlichen Kompetenzbereiche (dritte Basisstudie, 2010)	127
Tabelle 3-14:	Muster der dichotomisierten Bedeutsamkeitseinschätzungen in den vier ausgewählten Kompetenzfeldern (Basisbefragung 3)	130
Tabelle 3-15:	Einschätzung der Zunahme des Erfahrungswissens durch die praktische Sifa-Tätigkeit (erfragt zur zweiten Basisbefragung, mindestens zweifach befragte Fachkräfte N ≈ 800)	132
Tabelle 3-16:	Personenfaktoren in der Sifa-Langzeitstudie (erhoben in den Basiswellen 1-3)	136
Tabelle 3-17:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Personenfaktoren auf Grundlage der dritten Basisbefragung (mindestens zweifach befragte Fachkräfte für Arbeitssicherheit)	142
Tabelle 3-18:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Personenfaktoren und den Wirksamkeiten auf den einzelnen Feldern bzw. der Gesamtwirksamkeit	148
Tabelle 3-19:	Mittlere Einschätzungen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung (2011)	152
Tabelle 3-20:	Tätigkeitsbezogenes Commitment der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Mittelwerte, zweite Vertiefungsbefragung)	153
Tabelle 3-21:	Mittlere Einschätzungen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Rahmen der zweiten Vertiefungsbefragung (2011)	154
Tabelle 3-22:	Motivaussagen in der ersten Vertiefungsstudie in Abhängigkeit von einer intensiven/wenig intensiven Auseinandersetzung mit der jeweiligen Tätigkeit	155

Tabelle 3-23:	Motivaussagen in der zweiten Vertiefungsstudie in Abhängigkeit von einer intensiven/wenig intensiven Auseinandersetzung mit der jeweiligen Tätigkeit	156
Tabelle 3-24:	Zuordnung der erfragten Einzeltätigkeiten zu den Subthemen	161
Tabelle 3-25:	Prozentuale Anteile der Fachkräfte, die die jeweiligen Themenbereiche bzw. Tätigkeiten intensiv ausführen (absteigend sortiert) – Teil 1	162
Tabelle 3-26:	Prozentuale Anteile der Fachkräfte, die die jeweiligen Themenbereiche bzw. Tätigkeiten intensiv ausführen (absteigend sortiert) – Teil 2	163
Tabelle 4-1:	Betriebsgröße Erhebungszeiträumen	200
Tabelle 4-2:	Wirtschaftliche Selbstständigkeit der Betriebe in den drei Erhebungszeiträumen	204
Tabelle 4-3:	Verteilung der betreuten Betriebe über die Branchen im Erhebungszeitraum t3	205
Tabelle 4-4:	Klassifikation der Wirtschaftszweige und Beispiele für dazugehörige Betriebe	207
Tabelle 4-5:	Zuordnung der Branchen zu den Wirtschaftssektoren	208
Tabelle 4-6:	Verteilung der Betriebsgrößenklassen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich zum Erhebungszeitraum t3	210
Tabelle 4-7:	Branchen und Betriebsgrößenklassen zum Erhebungszeitraum t3 (2009/2010)	222
Tabelle 4-8:	Darstellung ausgewählter Branchen und Tätigkeitsfelder im Erhebungszeitraum t3 (2009)	225
Tabelle 4-9:	Externe Einflussfaktoren mit hoher Bedeutung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit	231
Tabelle 4-10:	Einschätzung von Bedeutung und eigenen Aktivitäten zu externen Einflussfaktoren im Vergleich zwischen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Geschäftsführern	234
Tabelle 4-11:	Zusammenhang zwischen der Umsatzentwicklung und der Entwicklung der Arbeitsunfälle in den drei Erhebungszeiträumen	241
Tabelle 4-12:	Zusammenhang zwischen der Umsatzentwicklung und der Entwicklung des Krankenstandes in den drei Erhebungszeiträumen	243
Tabelle 4-13:	Korrelationen zwischen der Unternehmensentwicklung (Gewinn, Umsatz, Mitarbeiterzahl) und zeitlichem Umfang und Intensität der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im dritten Erhebungszeitraum	245
Tabelle 4-14:	Zusammenhang der Gewinn- und Umsatzentwicklung im Unternehmen mit der Intensität des Handelns in den Tätigkeitsfeldern der Fachkräfte im Erhebungszeitraum t3	246

Tabelle 4-15:	Zusammenhang der Gewinn- und Unternehmensentwicklung mit dem Management des Arbeitsschutzes im echten Längsschnitt in den drei Erhebungszeiträumen	249
Tabelle 4-16:	Betriebsinterne Veränderungen in acht Unternehmensbereichen in den Erhebungszeiträumen t2 und t3 über alle Teilnehmer	251
Tabelle 4-17:	Zusammenhang zwischen organisatorischen Umstrukturierungen und der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	255
Tabelle 4-18:	Zusammenhang zwischen Veränderungen der Verfahrenstechnik, Arbeitsverfahren, Stoffen und Materialien im Unternehmen und der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	256
Tabelle 4-19:	Zusammenhang zwischen Veränderungen der Marktsituation und des betrieblichen Umfelds und der Intensität des Handelns der Fachkräfte in den Tätigkeitsfeldern in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	257
Tabelle 4-20:	Sicherheits- und Gesundheitskultur der untersuchten Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen der Basisbefragungen	261
Tabelle 4-21:	Zusammenhang der Sicherheits- und Gesundheitskultur (Gesamtskala) mit der Branche der Unternehmen in den drei Erhebungszeiträumen	262
Tabelle 4-22:	Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Intensität des Handelns der Fachkraft in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in den drei Erhebungszeiträumen, jeweils berechnet über die gesamten Teilnehmer	265
Tabelle 4-23:	Pearson-Korrelationen (r) der Zusammenhänge der Sicherheits- und Gesundheitskultur mit der Wirksamkeit in den drei Erhebungszeiträumen	266
Tabelle 4-24:	Entwicklung der Zahl von Arbeitsunfällen im Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen	273
Tabelle 4-25:	Entwicklung des Krankenstands im Unternehmen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems und/oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den drei Erhebungszeiträumen	275
Tabelle 4-26:	Statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsform der Fachkräfte (intern/extern) und der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen über alle Teilnehmer in Erhebungszeitraum t3	290
Tabelle 4-27:	Intensität des Handelns der Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern im Zusammenhang mit der Beschäftigungsform im Unternehmen im dritten Erhebungszeitraum	292

Tabelle 4-28:	Wirksamkeit der Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern im Zusammenhang mit der Beschäftigungsform im Unternehmen im Erhebungszeitraum t3	293
Tabelle 4-29:	Beschreibung der Funktionstypen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	294
Tabelle 4-30:	Verteilung der Betreuungsformen der Fachkräfte in den Erhebungszeiträumen t2 und t3	295
Tabelle 4-31:	Zusammenhang zwischen den einzelnen Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur und den betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3	305
Tabelle 4-32:	Unterstellungsverhältnis und Sicherheits- und Gesundheitskultur	326
Tabelle 4-33:	Zugang zur Unternehmensleitung in Erhebungszeitraum t3	332
Tabelle 4-34:	Durchschnittliche Anzahl zusätzlicher Leitungs- und Beauftragtenfunktionen aufgeschlüsselt nach der Anzahl an Gelegenheiten zum direkten Kontakt mit der Betriebsleitung zum Erhebungszeitraum t3 (2009)	342
Tabelle 4-35:	Gruppen interner Kooperationspartner, die in der Sifa-Langzeitstudie unterschieden werden	346
Tabelle 4-36:	Korrelationskoeffizienten zwischen der Entwicklung der Gewinn-, Umsatz- und Mitarbeiterzahlen und der Beurteilung des Kooperationserfolgs durch die Fachkräfte	375
Tabelle 4-37:	Korrelationen zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb und den Bewertungen des Kooperationserfolgs mit den wichtigsten innerbetrieblichen Kooperationspartnern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit	377
Tabelle 4-38:	Korrelativer Zusammenhang zwischen der Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern	388
Tabelle 4-39:	Korrelativer Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit innerbetrieblichen Kooperationspartnern und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern	391
Tabelle 4-40:	Korrelationen zwischen der Bewertung der Kooperationen der Fachkraft mit wichtigen innerbetrieblichen Partnern und der Intensität des Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	397
Tabelle 4-41:	Zusammenhang zwischen der Anzahl innerbetrieblicher Kooperationspartner und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	398

Tabelle 4-42:	Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der innerbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	398
Tabelle 4-43:	Korrelationen zwischen der Bewertung der Kooperationen der Fachkraft mit wichtigen innerbetrieblichen Partnern und der Wirksamkeit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	404
Tabelle 4-44:	Korrelativer Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern	424
Tabelle 4-45:	Differenz bei den Tätigkeitsintensitäten im Zusammenhang mit dem Vorhandensein/Nichtvorhandensein einer Kooperation	425
Tabelle 4-46:	Mittlere Handlungsintensitäten beim Vorhandensein/Nicht-Vorhandensein der verschiedenen Kooperationen mit den externen Kooperationspartnern	426
Tabelle 4-47:	Korrelativer Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit überbetrieblichen Kooperationspartnern und der Intensität ihres Handelns in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	428
Tabelle 4-48:	Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Kooperation mit Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und Berufsgenossenschaften	428
Tabelle 4-49:	Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Kooperation mit staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Krankenkassen	430
Tabelle 4-50:	Zusammenhang zwischen der Anzahl überbetrieblicher Kooperationspartner und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	432
Tabelle 4-51:	Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	433
Tabelle 4-52:	Mittelwerte der Intensität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufgeschlüsselt nach dem Vorhandensein einer externen Kooperation	433
Tabelle 4-53:	Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	435

Tabelle 4-54:	Zusammenhang zwischen der Bewertung des Erfolgs der überbetrieblichen Kooperationen und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3	436
Tabelle 5-1:	Facetten der kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte nach den betrieblichen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3	450
Tabelle 5-2:	Korrelation zwischen der Kooperativen Zielorientierung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Bewertung des Kooperationserfolgs in Erhebungszeitraum t3	453
Tabelle 5-3:	Korrelation zwischen den persönlichen Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den drei Erhebungszeiträumen	459
Tabelle 5-4:	Zusammenhänge zwischen den Facetten der Unternehmenskultur zu Sicherheit und Gesundheit und den Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3	460
Tabelle 5-5:	Zusammenhang zwischen den drei Ressourcen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Facetten der Sicherheits- und Gesundheitskultur in Erhebungszeitraum t3	461
Tabelle 5-6:	Zusammenhang zwischen der Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihren Ressourcen in Erhebungszeitraum t3	469
Tabelle 5-7:	Zusammenhang zwischen der Bewertung des Kooperationserfolgs mit den inner- und überbetrieblichen Kooperationspartnern der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihren Ressourcen in Erhebungszeitraum t3	470
Tabelle 5-8:	Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft mit dem Kooperationserfolg der innerbetrieblichen Kooperationen in Erhebungszeitraum t3	470
Tabelle 5-9:	Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkraft mit dem Kooperationserfolg der überbetrieblichen Kooperationen in Erhebungszeitraum t3	471
Tabelle 5-10:	Zusammenhang zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben und der Identifikation der Fachkraft mit ihrer Tätigkeit und dem Betrieb in den drei Erhebungszeiträumen	474
Tabelle 5-11:	Zusammenhang zwischen der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner in Erhebungszeitraum t3	481
Tabelle 5-12:	Zusammenhang zwischen der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Anzahl inner- und überbetrieblicher Kooperationspartner in Erhebungszeitraum t3	481

Tabelle 5-13:	Zusammenhang der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Bewertung des Erfolgs der Kooperation mit den verschiedenen innerbetrieblichen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3	482
Tabelle 5-14:	Zusammenhang der Identifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Betrieb und Tätigkeit und der Bewertung des Erfolgs der Kooperation mit den überbetrieblichen Kooperationspartnern in Erhebungszeitraum t3	483
Tabelle 6-1:	Mittelwerte der Intensitäts- und Wirksamkeitseinschätzungen der Sifas für die Einzelabfragen zu psychischen Gefährdungen (erste bis dritte Basisstudie; Quer- und Längsschnitte)	489
Tabelle 6-2:	Korrelative Zusammenhänge zwischen den Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungen zwischen der ersten, zweiten und dritten Basisbefragung der Sifa-Langzeitstudie	490
Tabelle 6-3:	Mittelwerte der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung (Einzelintensitäten und - wirksamkeiten sowie Gesamtwirksamkeitsfaktor „menschengerechte Arbeitsgestaltung; erste bis dritte Basisbefragung; Anzahl Teilnehmer jeweils >1100)	514
Tabelle 6-4:	Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der Angebote zur Gesundheitsförderung zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)	516
Tabelle 6-5:	Mittelwerte der Personenfaktoren in Abhängigkeit von den Gruppeneinteilungen hinsichtlich Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit bei den Angeboten zur Gesundheitsförderung zur dritten Basisbefragung	518
Tabelle 6-6:	Mittelwerte des Gesamtfaktors Sicherheits- und Gesundheitskultur und der Einzelaspekte in Abhängigkeit von den Gruppeneinteilungen hinsichtlich Tätigkeitsintensität und Wirksamkeit bei den Angeboten zur Gesundheitsförderung zur dritten Basisbefragung	520
Tabelle 6-7:	Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der physischen Gefährdungsfaktoren zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)	523
Tabelle 6-8:	Übersicht über die Ergebnisse der Zusammenhangsanalyse zwischen tätigkeits- und wirksamkeitsbezogener Gruppeneinteilung im Bereich der physischen Gefährdungsfaktoren und betrieblichen bzw. personalen Merkmalen bzw. Randbedingungen (Daten: Basisbefragung 3 bzw. für die Motivanalysen: Vertiefungsbefragung 2)	524
Tabelle 6-9:	Mittelwertunterschiede in der Ausprägung des Gesamtfaktors und der Einzelaspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur des betreuten Unternehmens in Abhängigkeit von der vorgenommenen Gruppeneinteilung (Daten: Basisbefragung 3)	525

Tabelle 6-10:	Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)	527
Tabelle 6-11:	Übersicht über die Ergebnisse der Zusammenhangsanalyse zwischen tätigkeits- und wirksamkeitsbezogener Gruppeneinteilung im Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren und betrieblichen bzw. personalen Merkmalen bzw. Randbedingungen (Daten: Basisbefragung 3 bzw. für die Motivanalysen: Vertiefungsbefragung 2)	528
Tabelle 6-12:	Vergleichende Betrachtung der Tätigkeitsintensitäten und Wirksamkeiten im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit zur dritten Basisbefragung (Fett kursiv gedruckte Fallzahlen wurden für die Gruppenberechnungen s.u. verwendet)	530
Tabelle 6-13:	Übersicht über die Ergebnisse der Zusammenhangsanalyse zwischen tätigkeits- und wirksamkeitsbezogener Gruppeneinteilung im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit und betrieblichen bzw. personalen Merkmalen bzw. Randbedingungen (Daten: Basisbefragung 3 bzw. für die Motivanalysen: Vertiefungsbefragung 2)	531
Tabelle 6-14:	Zusammenhang zwischen Tätigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den vier Wirksamkeitsfeldern in Erhebungszeitraum t3 (2009)	536
Tabelle 6-15:	Tätigkeitsintensitäten und die dazugehörigen Items aus den Befragungen	550
Tabelle 6-16:	Zeitaufwand und dazugehörige Items	554
Tabelle 6-17:	Tätigkeitsitems und Motive zum betrieblichen Bedarf	557
Tabelle 6-18:	Kooperation mit betrieblichen Akteuren und dazugehörige Items	561
Tabelle 6-19:	Motive zur Bedarfslage der Betriebe zum Thema Gefährdungsbeurteilung	562
Tabelle 6-20:	Prozentuale Anteile an der Gesamtarbeitszeit für ausgewählte Tätigkeiten zur Verhältnis- und Verhaltensprävention in Erhebungszeitraum t3 (2009)	568
Tabelle 6-21:	Unterschiede zwischen Wirtschaftssektoren bei ausgewählten Aufgaben der Verhältnis- und Verhaltensprävention	572
Tabelle 6-22:	Kernaufgaben zum Arbeitsschutzmanagement und der Einfluss der typischen Betreuungsformen in Erhebungszeitraum t3 (2009)	581
Tabelle 6-23:	Motive zum betrieblichen Bedarf und Items zum Arbeitsschutzmanagement in der Grundbetreuung	583
Tabelle 6-24:	Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.3 und Motive zum betrieblichen Bedarf	598
Tabelle 6-25:	Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.5 und Motive zur Herleitung des betrieblichen Bedarfs	602

Tabelle 6-26:	Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess als Tätigkeit für das Aufgabenfeld 1.5 der betriebsspezifischen Betreuung und Motive für den betrieblichen Bedarf	604
Tabelle 6-27:	Tätigkeiten zum Aufgabenfeld 1.6 der betriebsspezifischen Betreuung und die Motive zum betrieblichen Bedarf	608
Tabelle 6-28:	Tätigkeitsitems und Motive zum betrieblichen Bedarf	613
Tabelle 6-29:	Ausgewählte Tätigkeiten und ihr Anteil an der Gesamtarbeitszeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Erhebungszeitraum t3 (2009)	620
Tabelle 7-1:	Entwicklung der Zugriffe auf die Seiten der Sifa-Community	631
Tabelle 7-2:	Bedeutung der Sifa-Community für Fachkräfte für Arbeitssicherheit	635
Tabelle 8-1:	Kriterien zur zusammenfassenden Bewertung der Bedeutung der Komponenten des differenzierten Strukturmodells auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte	646
Tabelle 8-2:	Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „persönliche Voraussetzungen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte	650
Tabelle 8-3:	Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Arbeitsweisen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte	651
Tabelle 8-4:	Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte	653
Tabelle 8-5:	Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte	657
Tabelle 8-6:	Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Betriebliche Einsatzbedingungen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte	659
Tabelle 8-7:	Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Bestimmungsfelds „Betrieblicher Handlungsrahmen“ und dem Handeln und Wirken der Fachkräfte	661
Tabelle 8-8:	Matrix zum Überblick zur zusammenfassenden Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den empirisch untersuchten Komponenten des Strukturmodells	664
Tabelle 8-9:	Gesamtschau zu den Ableitungen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit	684
Tabelle 8-10:	Zielgruppen (Kooperationspartner) bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Betriebsorganisation	714
Tabelle 8-11:	Kernaussagen zur Gestaltung von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Betriebe	720

A Anhang – Veröffentlichungen der Forschungsgemeinschaft

Veröffentlichungen zur Sifa-Langzeitstudie

- Hamacher, W., Kalveram, A. B., Ruttke, T., Höhn, K. & Trimpop, R. (2009). Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse der 1. Basisstudie der Sifa-Langzeitstudie. DGUV-Report 05/2009. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV e.V. (Hrsg.).
- Hamacher, W., Schmauder, M., Höhn, K., Ruttke, T., Trimpop, R., Kalveram, A.B., Winterfeld, U., & Strothotte, G. (2010). Die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Welche Wirksamkeitskriterien legen die Fachkräfte ihrer eigenen Tätigkeit zugrunde und welche vermuten sie bei weiteren innerbetrieblichen Partnern? In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 16. Workshop 2010. Kröning: Asanger.
- Hamacher, W.; Ruttke, T. Erfolg von Fachkräften für Arbeitssicherheit - Stellung gestärkt – Wirksamkeit erhöht? Dr. Curt-Häfner-Verlag, DGUV Faktor Arbeitsschutz S. 16-18 2/2011
- Hampel, T., Kahnwald, N., Roth, A. & Köhler, T. (2005). An Adaptable Platform for Digital Community-Development; In: International Reports on Socio-Informatics (IRSI). Special Issue Digital Communities, Vol. 2 Iss. 2.
- Höhn, K.; Schmauder, M.; Trimpop, R.; Winterfeld, U.: Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit – erste Ergebnisse (Teil 1/2). Fachzeitschrift für Sicherheitstechnik „sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell“ 05/2010, S. 224-227, Erich Schmidt Verlag, ISSN 1613-1223 1424
- Höhn, K.; Schmauder, M.; Trimpop, R.; Winterfeld, U.: Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit – erste Ergebnisse (Teil 2/2). Fachzeitschrift für Sicherheitstechnik „sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell“ 06/2010, S. 280-283, Erich Schmidt Verlag, ISSN 1613-1223 1424
- Höhn, K.; Schmauder, M.; Trimpop, R.; Winterfeld, U.: Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit – erste Ergebnisse (Teil 2/2). Fachzeitschrift für Sicherheitstechnik „sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell“ 06/2010, S. 280-283, Erich Schmidt Verlag, ISSN 1613-1223 1424
- Kahnwald, N. & Köhler, T. (2005). Aufbau einer Online-Community für die nichtformale betriebliche Weiterbildung; In: Lattemann, C. & Köhler, T.: Multimediale Bildungstechnologien I: Anwendungen und Implementation; Frankfurt am Main, Peter Lang Verlag.
- Kalveram, A.B., Ruttke, T. & Trimpop, R. (2010). Die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Akteur der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit. In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 16. Workshop 2010. Kröning: Asanger.
- Köhler, T. (2011). Vocational education and knowledge cooperation in professional contexts. European experiences with new technologies; In: Triyono, B. (Ed.): The roles of vocational education in the preparation of professional labor force. Proceedings of the international conference vocational education and training (ICVET) 2011. Jogjakarta, Jogjakarta State University.
- Köhler, T., Kahnwald, N., Keller, I. & Seifert, P. (2011). B2B knowledge exchange. Nicht-kommerzielle überbetriebliche online-Kooperationen am Beispiel der Sifa-Community; In: Hacker, W., Pietrzyk, U. & Debritz, U.: Wissen erfolgreich weitergeben. Lösungen für kleine und mittlere Unternehmen im demografischen Wandel; Lengerich, Pabst Science Publishers.
- Köhler, T., Kahnwald, N., Reitmaier, M., Kunde, A. (2007). Umsetzung einer kombinierten Online/Paper-Pencil-Methodik zur Erhebung zur Wirksamkeit von SIFAs. In P. Bärenz,

A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“. Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 39-42.

- Köhler, T., Kahnwald, N., Schmauder, M., Höhn, K., Kalveram, A.B., Hamacher, W., Trimpop, R., Ruttke, T., Winterfeld, U., & Strothotte, G. (2010). Die Sifa-Community als Kommunikations- und Motivationsinstrument für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 16. Workshop 2010. Kröning: Asanger.
- Ruttke, T., Hamacher, W., Schmauder, M., Höhn, K., Trimpop, R., Kalveram, A.B. Winterfeld, U. & Strothotte, G. (2010). Wirksamkeitsbezogene Selbst- und Fremdwahrnehmung von Fachkräften für Arbeitssicherheit. In: Trimpop, R., Gericke, G. & Lau, J. (Eds.) (2010). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit: 16. Workshop. Heidelberg: Asanger
- Ruttke, T., Hamacher, W., Kalveram, A.B., Höhn, K., Kreutzer, N. & Trimpop, R. (in Vorb.). Abschlussbericht der Sifa-Langzeitstudie. DGUV-Report. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV e.V. (Hrsg.).
- Ruttke, T., Hamacher, W., Kalveram, A.B., Höhn, K., Kreutzer, N. & Trimpop, R. (2010). Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse der ersten Validierungsstudien und der ersten Vertiefungsstudie der Sifa-Langzeitstudie. DGUV-Report 2/2010. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV e.V. (Hrsg.).
- Ruttke, T., Trimpop, R., Kalveram, A.B., Hamacher, W., Winterfeld, U. & Strothotte, G. (2010). Warum werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig? Motive und Motivstrukturen für die Ausführung unterschiedlicher Tätigkeiten zur Gewährleistung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen bei ca. 1000 Sifas. In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 16. Workshop 2010. Kröning: Asanger.
- Schmauder, M. & Höhn, K. (2007). Summary report on the sifa long-term study. In: Ergonomics in Contemporary Enterprise. Vortragsband zum Kongress HAAMAHA 2007 Poznan. Hrsg. Leszak M. Pacholski & Stefan Trzcielinski, Poznan University of Technology. IEA Press Madison USA. ISBN 978-0-9796435-0-7; ISBN 0-9796435-0-3.
- Schmauder, M., Hamacher, W., Kalveram, A.B., Kreutzer, N., Simon, A. & Kahnwald, N. (2007). Ergebnisse und Wirksamkeitskonsequenzen der ersten Erhebungswelle der Sifa-Langzeitstudie. In P. Bärenz, A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“. Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 47-50.
- Schmauder, M.; Höhn, K.: Sifa-Langzeitstudie – Fundierte Daten. In: VDSI aktuell, Hrsg. Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V., Wiesbaden, 5. Ausgabe, Oktober 2010.
- Stützer, C.M., Köhler, T. & Thiem, G. (2011). Online Research Methods. Theoretical considerations and case studies; Scientific Reports. Journal of the University of Applied Sciences Mittweida 2011 (8).
- Trimpop, R., Ruttke, T., Kalveram, A.B., Hamacher, W., Winterfeld, U., & G. Strothotte (2010). Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ergebnisse der ersten Längsschnittdaten von mehr als 2000 Sifas im Rahmen der Sifa-Längsschnittstudie. In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 16. Workshop 2010. Kröning: Asanger.
- Trimpop, R., Schmauder, M., Wienhold, L., Hamacher, W., Köhler, T., Kalveram, A.B. Höhn, K., Simon, A. und Kahnwald, N. (2005). Sifa-Langzeitstudie: Repräsentative Evaluation der Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit im Rahmen einer achtjährigen Längsschnitterhebung. In L. Packebusch & B. Weber (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 13. Workshop 2005. Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 265-268.

- Trimpop, R., Winterfeld, U., Hamacher, W., Kalveram, A., Schmauder, M. & Köhler, T. (2008). Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz: Ergebnisse der Vertiefungsstudie zu Motiven in der ersten Befragungswelle von 2000 Sicherheitsfachkräften der Sifa-Langzeitstudie. In B. Zymologie, G. Elke & B. Labors (Hrsg.). 15. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“. Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag.
- Trimpop, R., Winterfeld, U., Strothotte, G., Wienhold, L., Köhler, T. & Kahnwald, N. (2007). Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz: Ablauf und Gestaltung der Sifa-Langzeitstudie. In P. Bärenz, A.M. Metz & H.J. Rothe (Hrsg.). 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“. Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag. S. 51-54.
- Winterfeld, U., Strothotte, G., Trimpop, R., & Hamacher, W. (2007). Wie wirksam sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit? Erste Ergebnisse der Langzeitstudie 2004 – 2011 über Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Deutschland. Die BG 6/2007.

Vorträge & Poster zur Sifa-Langzeitstudie

- Forschergemeinschaft Sifa-Langzeitstudie: Langzeitstudie zu Tätigkeiten und Wirksamkeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit; A+A 2011 - 32. Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“; Düsseldorf 18.-21.10.2011 [POSTER]
- Hamacher, W., Schmauder, M., Simon, A., Kalveram, A., Kreutzer, N.: Wirksamkeit und Effektivität des betrieblichen Arbeitsschutzes (2007). Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie: Vortrag auf der A+A 2007. 30. Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Donnerstag, den 20. September 2007.
- Hamacher, W.; Schmauder, M.; Trimpop, R.; Winterfeld, U.: Wie sehen Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Rolle bei den psychischen Faktoren im Betrieb?. Vortrag A+A (2009)
- Höhn, K. & Köhler T. (2005). Das Konzept der Sifa-Community im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie. Vortrag zum Workshop eLearning am BGAG Dresden am 21.09.2005.
- Höhn, K. (2005). Die Sifa-Langzeitstudie als Input für die Verbesserung der Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung. Vortrag zum 1. Nationalen Präventionskongress am 2.12.2005 im Hygienemuseum in Dresden.
- Höhn, K. (2006). Erste Ergebnisdarstellung Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit: Sifa-Langzeitstudie, Dresden, BGAG 10.11.2006, Dozentenworkshop.
- Köhler, T. et al.: Die SIFA-Community als Werkzeug für die überbetriebliche Kooperation im Arbeitsschutz; Kooperationskolloquium Arbeitsschutz; Dresden 27.01.2011.
- Köhler, T., Kahnwald, N., Keller, I. & Seifert, P.: Informal B2B knowledge exchange. Nicht-kommerzielle überbetriebliche online-Kooperationen am Beispiel der Sifa-Community; Wissenstagung. Wissen erfolgreich weitergeben; Dresden 25.-26.10. 2011
- Köhler, T., Kahnwald, N., Reitmaier, M., Kunde, A. (2007). Umsetzung einer kombinierten Online/Paper-Pencil-Methodik zur Erhebung zur Wirksamkeit von SIFAs. Vortrag auf dem 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“ in Potsdam 21.-23.05.2007.
- Köhler, T., Schmauder, M. & Höhn, K.: Die Sifa-Community als neues Präventionsinstrument; A+A 2011 - 32. Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“; Düsseldorf 18.-21.10.2011 [POSTER]
- Ruttke, T., Trimpop, R.; Kalveram, A.B.; Hamacher, W.; Strothotte, G.; Winterfeld, U.: Warum werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig? Motivstrukturen im Bereich der mitarbei-

terbezogenen Arbeitsgestaltung. 16. Workshop der Arbeitssicherheit und Gesundheit, 2010, Dresden

- Ruttke, T.; Trimpop, R., Hamacher, W.; Strothotte, G.: Die wirksame Fachkraft für Arbeitssicherheit - ,strukturelle und persönliche Prädiktoren im Quer- und im Längsschnitt. 7. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. 07.-09.09.2011, Rostock
- Ruttke, T.; Trimpop, R., Winterfeld, U.; Hamacher, W. (2009). Motivationale Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz. 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie 9.-11. September 2009, Wien
- Schmauder, M. (2007). Vortrag vom 10.07.07 in Poznan (Polen)
- Schmauder, M. (2007). Wirksamkeit des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb. Arbeitskreis für Arbeitssicherheit Württemberg Böblingen, 26.09.07 / Heilbronn, 27.09.07.
- Schmauder, M., Hamacher, W., Kalveram, A.B., Kreutzer, N., Simon, A. & Kahnwald, N. (2007). Ergebnisse und Wirksamkeitskonsequenzen der ersten Erhebungswelle der Sifa-Langzeitstudie. Vortrag auf dem 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“ in Potsdam 21.-23.05.2007.
- Schmauder, M., Trimpop, R., Kalveram, A.B., Winterfeld, U. Hamacher, W. (2008). Effectiveness in occupational health and safety: A longitudinal study of 2000 industrial safety experts. XXIX International Congress of Psychology, 20.-25.07.2008, Berlin.
- Schmauder, M.: Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Sitzung des Redaktionsbeirats „sicher ist sicher“ 05.11.2009, Düsseldorf
- Schmauder, M.: Wirksamkeit und Einsatzzeit. VDSI-Bezirksgruppentagung, 11.12.2009, Filderstadt
- Schmauder, M.: Zukünftige Herausforderungen für Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure. IAS Fachtagung 2009, 20.11.2009, Karlsruhe
- Stützer, C.M., Köhler, T., & Thiem, G.: Online Research Methods. Theoretical considerations and case studies; Anwenderworkshop Multimedia auf der 21. IWKM Mittweida 26.-27.10. 2011.
- Trimpop, R., Schmauder, M., Wienhold, L., Hamacher, W., Köhler, T., Kalveram, A., Höhn, K., Simon, A. & Kahnwald, N. (2005). Sifa-Langzeitstudie: Repräsentative Evaluation der Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit im Rahmen einer achtjährigen Längsschnitterhebung; Vortrag auf dem 13. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Prävention und Nachhaltigkeit“; Bad Münstereifel 23.-25.05.2005.
- Trimpop, R., Winterfeld, U., Strothotte, G., Wienhold, L. Köhler, T. & Kahnwald, N. (2007). Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz: Ablauf und Gestaltung der Sifa-Langzeitstudie. Vortrag auf dem 14. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit „Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit“ in Potsdam 21.-23.05.2007.
- Trimpop; R.: Erkenntnisse aus der Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit – Perspektiven von Unternehmern und Betriebsärzten und aus den Selbsteinschätzungen der Fachkräfte. 14.01.2010, Dresden
- Winterfeld, U., Kalveram, A.B. & Trimpop, R. (2007). Effectiveness in Health and Safety: The „Sifa-Langzeitstudie“ – Concept, design and first results of an 8 years longitudinal online-survey with OH&S professionals. Lecture presented on the 13th European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP) in Stockholm at 11th of May 2007.
- Winterfeld, U., Trimpop, R., Schmauder, M., Wienhold, L., Hamacher, W., Köhler, T., Kalveram, A., Höhn, K., Simon, A. & Kahnwald, N. (2005). Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit; 29. Kongress A&A „Zukunft der Prävention“; Düsseldorf 24.-27.10.