



# Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung  
Band 14

Cordula Sczesny, Sophie Keindorf, Patrick Droß

**Zwischenergebnisse zu dem  
Forschungsprojekt F 1913**

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

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen

Im Auftrag der

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**Impressum:**

In der vorliegenden Veröffentlichung werden die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen dargestellt. Die Befragung ist Teil des Forschungsprojekts F 1913 „Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU“.

Das Forschungsprojekt F 1913 wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegeben.

**SInnovation**

Neues aus Beratung und Forschung, Band 14  
ISSN: 1613-5326

Soziale Innovation GmbH  
Deutsche Str. 10  
D-44339 Dortmund

Tel.: +49.(0)231.880864.0  
Fax: +49.(0)231.880864.29  
<http://www.soziale-innovation.de>

Dortmund, Januar 2012

## Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	5
Abstract	6
1 Ziele der Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen	7
2 Methodisches Vorgehen	8
2.1 Entwicklung des standardisierten Fragebogens	8
2.2 Grundgesamtheit und Stichprobe	9
2.3 Durchführung der Befragung	10
2.4 Gewichtung und Auswertung der Daten	11
3 Die befragten Betriebe und ihre Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen	13
3.1 Zu den befragten Betrieben	13
3.2 Zu den befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen	19
4 Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung	23
4.1 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung	23
5 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	30
5.1 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betreuungsform	31
6 Wissen über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	32
6.1 Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen	33
6.2 Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	34
6.3 Wissen über die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Unterstützung des Arbeitgebers	35
6.4 Wissen über die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung	36
6.5 Wissen über die Unterweisungspflicht von Beschäftigten	36
6.6 Zusammenfassung des Basiswissens über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	37
7 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und damit verbundener Gefährdungen	45
7.1 Gefährdungsbeurteilung	45
7.2 Andere Wege und Vorgehensweisen zur Beurteilung von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit (Alternative Überblicksformen)	53
7.3 Einsatz von Gefährdungsbeurteilungen und anderen Vorgehensweisen zur Erkennung von Risiken bei der Arbeit im Vergleich	54

7.4	Vergleich der abgeleiteten Maßnahmen	58
8	Lern- und Beteiligungsformen	61
8.1	Lern- und Beteiligungsformen im Überblick	61
8.2	Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig	62
8.3	Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgröße	64
8.4	Lern- und Beteiligungsformen nach Betreuungsform	65
8.5	Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht der Geschäftsführung	66
9	Anlässe und Einbindung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	67
9.1	Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz	67
9.2	Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit	72
9.3	Anlässe für die konkrete Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit	75
10	Externe Beratungsstellen – Inanspruchnahme und Bewertung	77
10.1	Inanspruchnahme externer Beratungsstellen	77
10.2	Bewertung externer Beratungsstellen	81
11	Zusätzlicher Informationsbedarf	86
11.1	Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig	87
11.2	Informationsbedarf nach Betriebsgröße	88
11.3	Informationsbedarf nach Betreuungsmodell	89
11.4	Informationsbedarf nach Geschlecht der Geschäftsleitung	90
12	Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote	91
12.1	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote	91
12.2	Bewertung externer Informationsangebote	97
13	Arbeitsschutztypen	99
13.1	Zur Typenbildung	99
13.2	Typenbeschreibung	100
14	Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	105
	Abbildungsverzeichnis	108
	Tabellenverzeichnis	110

## Kurzreferat

In der vorliegenden Dokumentation werden die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen und Geschäftsführer/innen von Klein- und Kleinstbetrieben zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dargestellt. Die Befragung wurde im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Rahmen des Projekts „Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU“ (F 1913) durchgeführt. Fachlich begleitet wird das Gesamtprojekt auf Seiten der Bundesanstalt von Ralf Stegmann und Dr. Barbara Matschke, Fachbereich 3 Arbeit und Gesundheit, Gruppe 3.3 Betriebsärztliche Tätigkeit, Sozialer Arbeitsschutz.

Ziel der Befragung war es, Erkenntnisse auf Seiten der Geschäftsführer/innen zu erlangen und zwar im Hinblick auf ihre Informiertheit über arbeitsschutzrelevante gesetzliche Vorgaben und Handlungsnotwendigkeiten, ihr tatsächliches betriebliches Handeln in Sachen Arbeit und Gesundheit sowie die von ihnen genutzten Wege und Beratungsangebote, die sie zur Wissensaneignung nutzen.

Zum Aufbau des Berichts: Der Bericht enthält 14 Kapitel. In Kapitel eins werden die Ziele der Befragung dargestellt. Das methodische Vorgehen wird in Kapitel zwei erläutert. In Kapitel drei werden die befragten Betriebe sowie deren Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen beschrieben. Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben steht im Mittelpunkt des vierten Kapitels. Das Arbeitsschutzverständnis der Geschäftsführer/innen wird im fünften Kapitel beleuchtet und in Kapitel sechs wird das Wissen der Befragten zu gesetzlichen Regelungen und Verordnungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz dargestellt. Kapitel sieben beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Formen, wie sich Inhaber/innen einen Überblick über die Gefährdungen bei der Arbeit in ihren Betrieben verschaffen. Betriebliche Lern- und Beteiligungsformen stehen im Mittelpunkt von Kapitel acht. Eine Analyse für Anlässe und Einbindung externer Experten/innen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in Kapitel neun vorgenommen. Kapitel zehn untersucht die Inanspruchnahme und Bewertung externer Beratungsstellen. Der zusätzliche Informationsbedarf der Befragten in Sachen Sicherheit und Gesundheit wird in Kapitel elf beschrieben. Die Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote stehen im Mittelpunkt von Kapitel zwölf. Im 13. Kapitel werden Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen im Hinblick auf ihr Arbeitsschutzwissen und -handeln typisiert dargestellt. Mit einer kurzen Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse in Kapitel 14 endet dieser Berichtsteil.

Wir freuen uns, dass wir mit Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Ergebnisse der Befragung in dieser Form veröffentlichen können, um sie einem interessierten Leserkreis schnell zugänglich zu machen. Weitere Ergebnisse im Rahmen des Gesamtprojekts sollen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veröffentlicht werden.

### Schlagwörter:

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

## Abstract

This document presents the results of a representative survey of owners and managers of small and micro enterprises about occupational health and safety. The survey was conducted on behalf of the German Federal Institute for Occupational Safety and Health (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*, BAuA) as part of the project “Investigation of the state of knowledge of entrepreneurs and employees in the area of occupational safety and health in small and medium-sized enterprises (SME)” (F 1913). On the part of BAuA, professional support is being provided for the project as a whole by Ralf Stegmann and Dr. Barbara Marschke, department 3 “Work and health”, unit 3.3 “Practice of occupational medicine, social aspects of occupational health”.

The aim of the survey was to gain further insights into managers’ awareness of legal requirements and the need for action relating to occupational health and safety, into the action they have actually implemented in the workplace with regard to OH, and into the methods and assistance they use to acquire knowledge.

Regarding the structure of the report, it is divided into 14 sections. Section 1 describes the aims of the survey. The methodological approach is explained in section 2. Section 3 describes the businesses that were surveyed along with their owners/managers. Safety-related and occupational health support in the small and micro enterprises that were surveyed is the focal point of section 4. Managers’ understanding of occupational safety and health is examined in section 5, while section 6 describes respondents’ knowledge about laws and regulations relating to OH&S. Section 7 looks at the different ways in which owners gain an overview of occupational risks in their companies. Forms of operational learning and participation are the focus of section 8. Section 9 analyses the reasons for and the forms of involvement of external experts in occupational health and safety. The use and evaluation of external information centres are investigated in section 10. Respondents’ need for additional information on safety and health is described in section 11. Section 12 focuses on the utilisation and evaluation of external information and advisory services. An attempt to typify owners and managers with regard to their knowledge and actions relating to occupational health and safety is made in section 13. This part of the report concludes with a short summary of the key findings in section 14.

We are pleased that with the consent of the German Federal Institute for Occupational Safety and Health we are able to publish the results of the survey in this form and make them swiftly accessible to an interested readership. Further results in the context of the project as a whole are to be published by BAuA.

### Keywords:

occupational safety, occupational health, survey, statistical analysis, small and micro enterprises, workplace health promotion, employer, occupational health and safety support services, occupational medical care

# 1 Ziele der Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen

Ziel der durchgeführten standardisierten Befragung ist es, Erkenntnisse über

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

von Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben in Deutschland zu gewinnen.

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

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

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

## 2 Methodisches Vorgehen

### 2.1 Entwicklung des standardisierten Fragebogens

Auf der Grundlage einer umfangreichen Literaturrecherche sowie leitfadengestützter Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expert/innen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in kleinen und mittelständischen Betrieben wurde ein standardisierter Bogen zur Befragung von Geschäftsführer/innen<sup>1</sup> entwickelt. Die Interviews wurden im Februar und März 2009 geführt. Sie wurden protokolliert und für die Fragebogenerstellung ausgewertet.

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Befragt wurde entweder die/der Geschäftsführer/in oder die/der Inhaber/in der Betriebe. In Unternehmen, in denen es beides gibt, ging nur die Antwort der Person ein, die im Rahmen der Telefonbefragung erreichbar war. Damit kann es bezüglich der Wahrnehmung der Leitungsaufgabe vor Ort zu Ungenauigkeiten kommen, die wir aber als vernachlässigbar ansehen, da wir davon ausgehen, dass in Klein- und Kleinstunternehmen Inhaber/in und Geschäftsführer/in häufig ein und dieselbe Person sind. Zur sprachlichen Vereinfachung sprechen wir im Folgenden oftmals nur von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen und meinen damit auch die/den jeweils andere/n.

## 2.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

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

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

**Tab. 2.1** Betriebe nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008 Zusammenfassung nach BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/06); (Prozentwerte auf Gesamt)

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

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

Die Gruppierung der Betriebsgröße für Klein- und Kleinstunternehmen folgt der EU-Typologie. Die Zusammenfassung der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ

2008) erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber in Anlehnung an die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006.

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

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

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

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

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

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

## **2.3 Durchführung der Befragung**

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

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

Die Unternehmen wurden angerufen und um eine Teilnahme an der Befragung gebeten. Neben einleitenden Erklärungen zum Ziel der Befragung und zum Auftraggeber wurde auch der Hinweis auf die Freiwilligkeit und Anonymität der Befragung gegeben. Als Zielperson wurde mittels Screening der/die Geschäftsführer/in identifiziert. War eine Zielperson zum gegebenen Zeitpunkt nicht erreichbar oder zeitlich nicht

verfügbar, wurde ein Termin für einen erneuten Kontakt vereinbart. Die Daten wurden während der Befragung durch die einzelnen Interviewer/innen in das CATI-System eingespeist und abgespeichert.

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

**Tab. 2.2** Ausschöpfungsquote

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

Quelle: IWD.

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

## 2.4 Gewichtung und Auswertung der Daten

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

**Tab. 2.3** Realisierte Nettostichprobe (gewichtet)

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

Quelle: eigene Berechnungen.

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

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

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

### 3 Die befragten Betriebe und ihre Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

#### Zentrale Aussagen:

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

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

#### 3.1 Zu den befragten Betrieben

##### 3.1.1 Wirtschaftszweig<sup>2</sup>

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

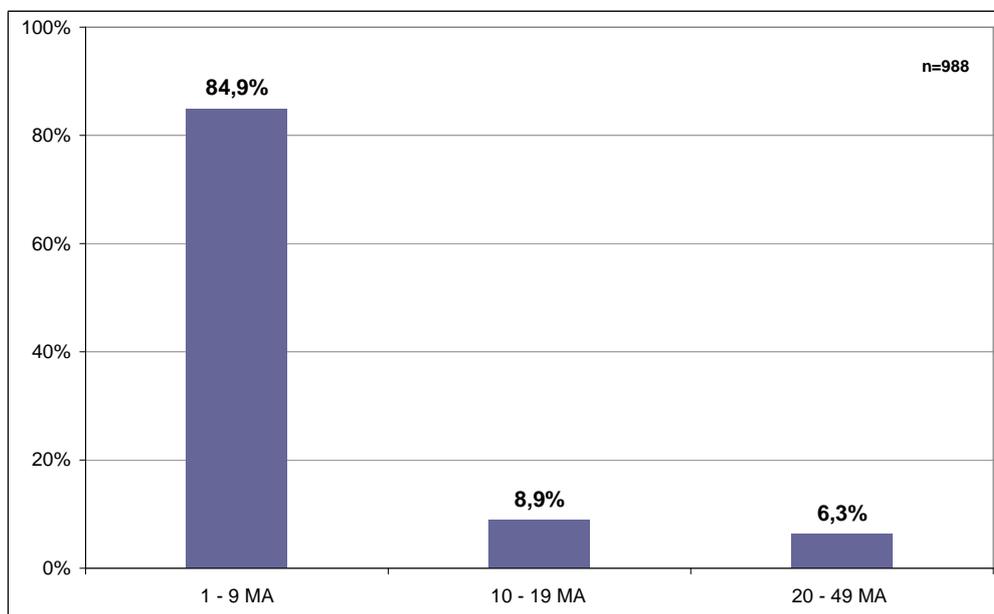
<sup>2</sup> Die Klassifikation der Wirtschaftszweige erfolgte nach den WZ 2008 des Statistischen Bundesamtes. Die nach dieser Systematik vorhandenen 21 Wirtschaftsabschnitte wurden in 10 Gruppen – in Absprache mit dem Auftraggeber - zusammengefasst und entsprechen damit der Systematik der BiBB/BAuA Beschäftigterenerhebung. Im Folgenden werden die Begriffe Wirtschaftszweig, -bereich und Branche synonym verwendet. (Siehe auch Methodenkapitel).

**Tab. 3.1** Betriebe nach Wirtschaftsbereich, n=988

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

### 3.1.2 Betriebsgröße

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

**Abb. 3.1** Betriebe nach Größe

### 3.1.3 Kombination Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg haben die Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) den größten Anteil. In den folgenden Bereichen sind jeweils neun von zehn Unter-

nehmen Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte): Baugewerbe (92,9 %), Land- und Forstwirtschaft/Fischerei und Fischzucht (92,3 %), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (89,3 %), Erziehung und Unterricht (87,4 %) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (87,3 %). Diese Wirtschaftszweige sind damit in besonders hohem Maße kleinstbetrieblich strukturiert.

**Tab. 3.2** Betriebe nach Wirtschaftsbereich und Größe, n=988

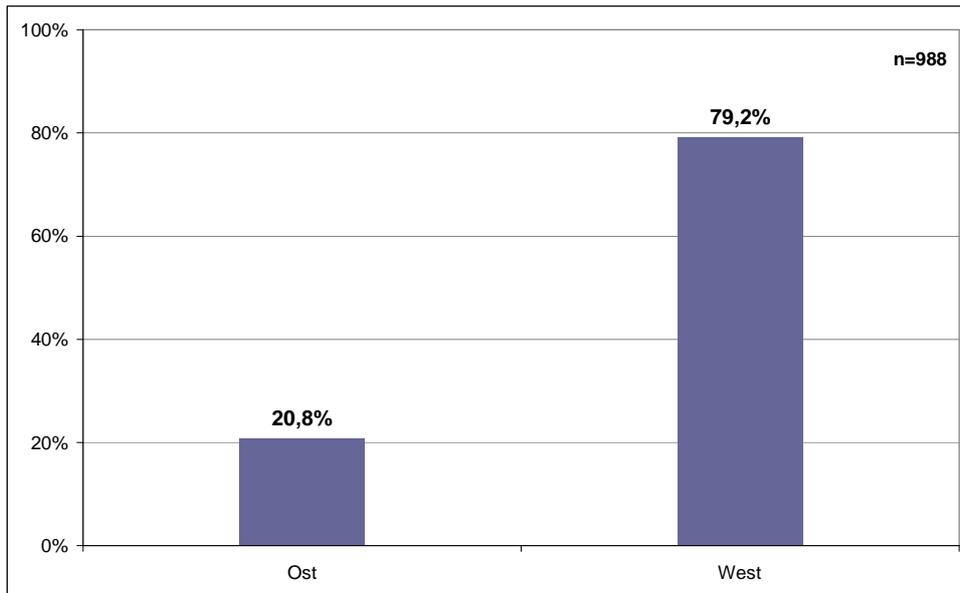
Wirtschaftsbereich	Größe			Gesamt
	1 - 9 MA	10 - 19 MA	20 - 49 MA	
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	92,3%	3,8%	3,8%	100,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe	71,9%	15,7%	12,4%	100,0%
Energie- und Wasserversorgung	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
Baugewerbe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

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

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

### 3.1.4 Region

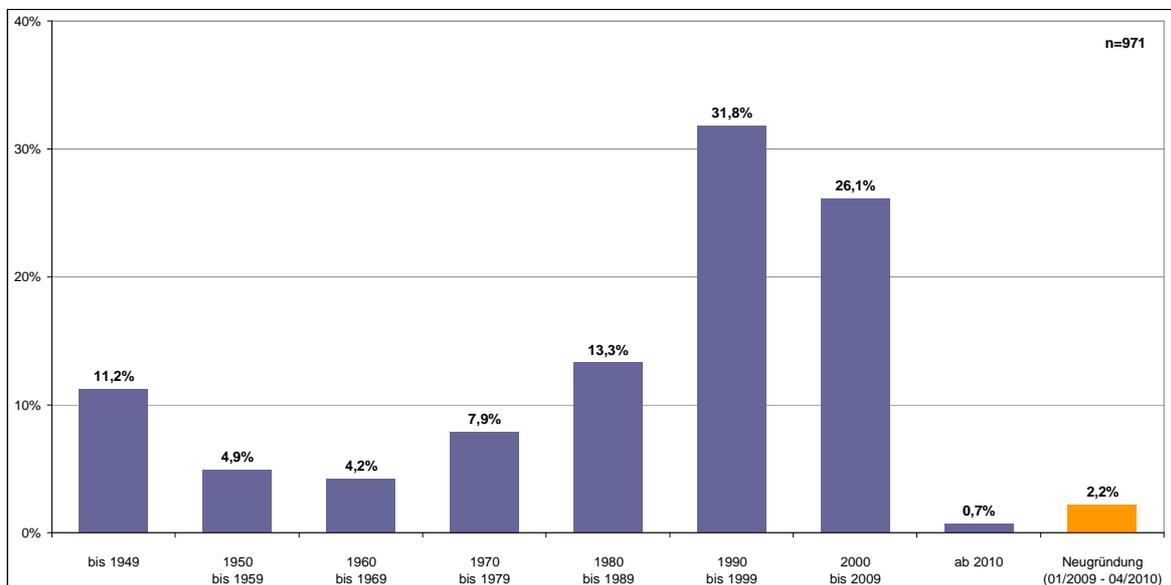
Bezüglich des Merkmals Region wurden die Betriebe ebenfalls repräsentativ befragt. 79,2 % der Klein- und Kleinstbetriebe sind in den alten Bundesländern angesiedelt; 20,8 % in den neuen Bundesländern. In die Befragung fließen somit Sichtweisen von Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinunternehmen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



**Abb. 3.2** Betriebe nach Region

### 3.1.5 Gründungsjahr

Über die Hälfte der befragten Kleinst- und Kleinunternehmen (58,5 %) wurde in den letzten 20 Jahren gegründet; gut jedes Vierte in den letzten zehn Jahren. Bei 0,7 % der Betriebe handelt es sich um Neugründungen in 2010.<sup>3</sup>



**Abb. 3.3** Betriebe nach Gründungsjahr

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

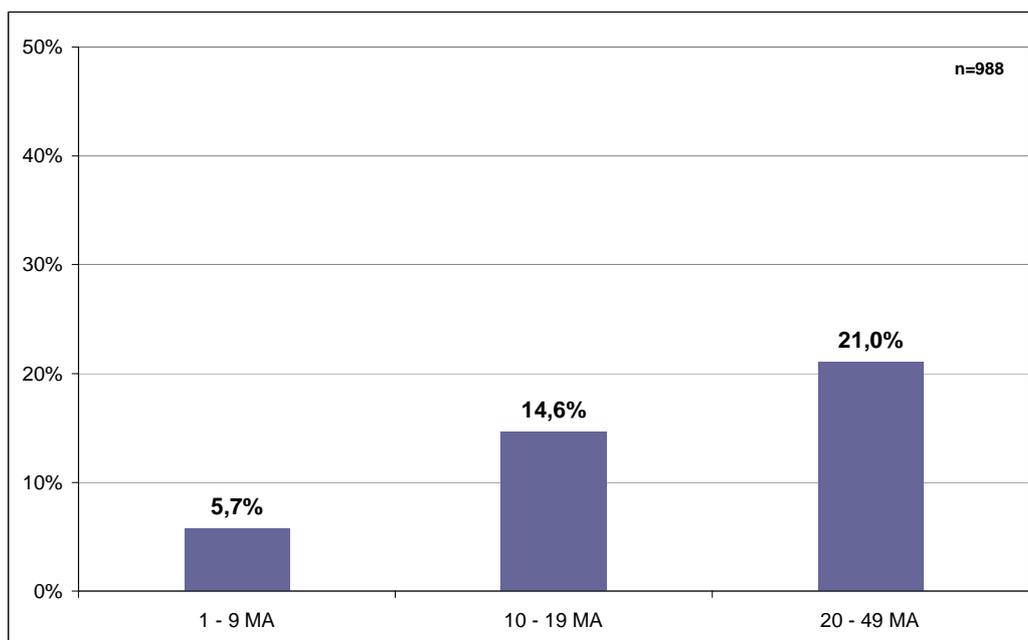
<sup>3</sup> Zu beachten ist an dieser Stelle, dass die Erhebung im April 2010 stattfand, die neugegründeten Betriebe in 2010 umfassen daher max. den Zeitraum Januar bis April 2010.

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

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

### 3.1.6 Betriebsrat

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



**Abb. 3.4** Betriebe mit Betriebs-/Personalrat

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

<sup>4</sup> Kirchner, C. / Hollich, H. (2009): Folienpräsentation: BGV A2 Branchenmodell der BGN

### 3.1.7 Schwerbehindertenvertretung

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

### 3.1.8 Anteil älterer Mitarbeiter/innen

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

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

**Tab. 3.3** Anteil älterer Mitarbeiter/innen an allen Beschäftigten im Betrieb nach Wirtschaftsbereich, n=988 (Durchschnittlicher prozentualer Anteil über alle Betriebe)

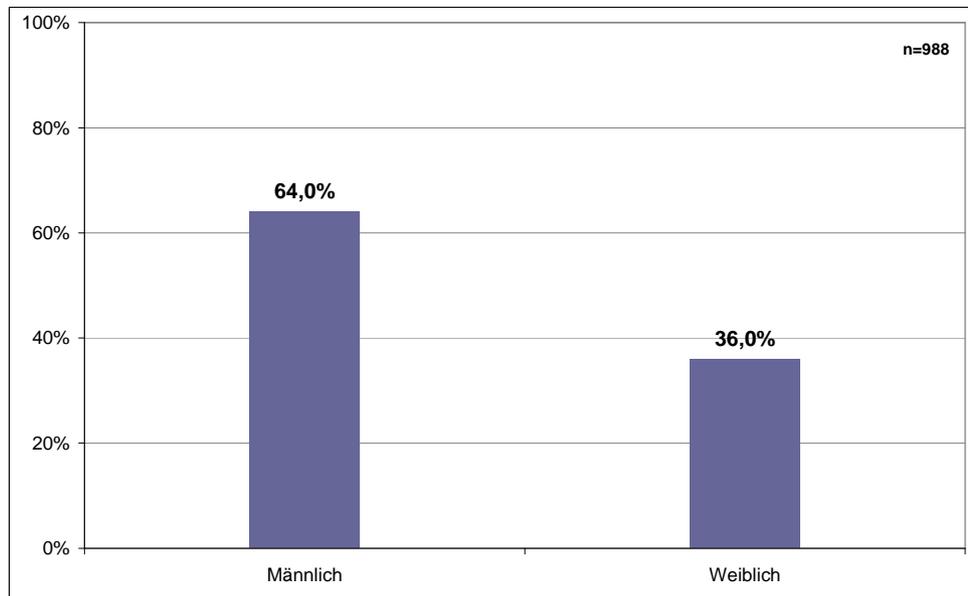
Wirtschaftsbereich	Anteil in %
Energie- und Wasserversorgung	52,7%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	50,2%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	45,1%
Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	42,3%
Handel,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

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

## 3.2 Zu den befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

### 3.2.1 Geschlecht

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



**Abb. 3.5** Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht

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

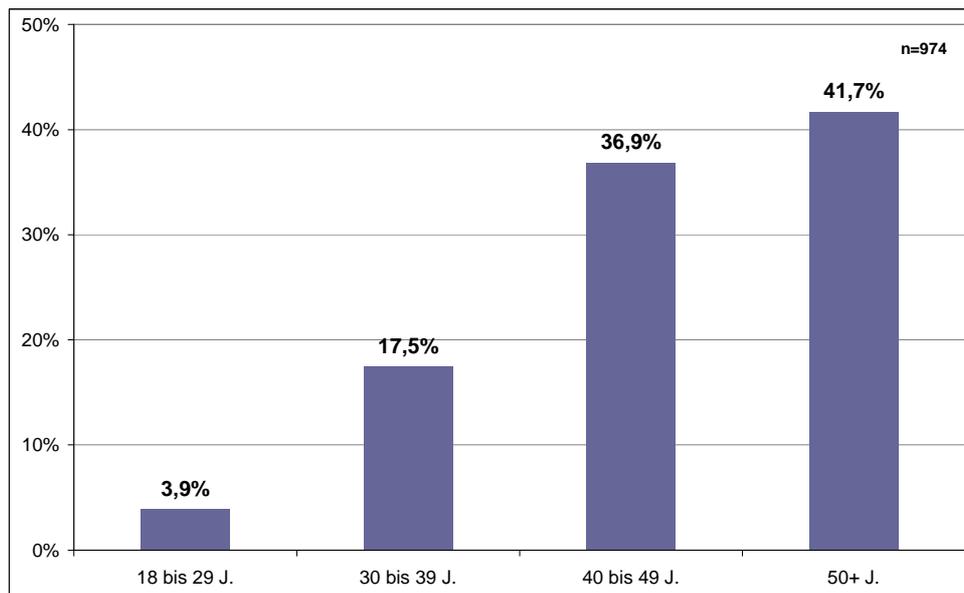
Eine Ausnahme ist der Bereich Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung sonstiger Dienstleistungen, Private Haushalte mit Hauspersonal, in dem 54,0 % der Betriebe eine Inhaberin/Geschäftsführerin haben.

**Tab. 3.4** Befragte Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich, n=987

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

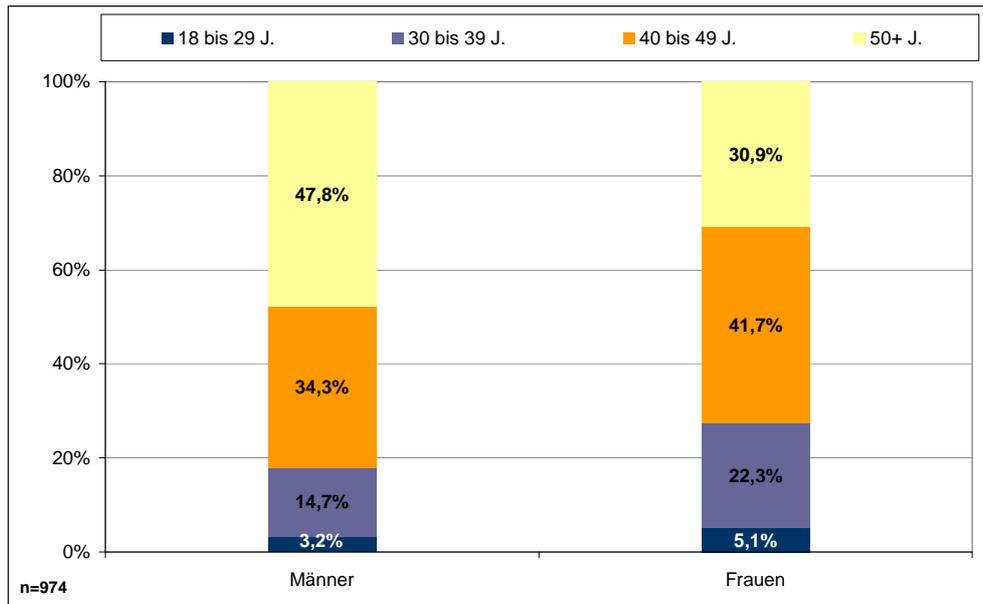
### 3.2.2 Alter der befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

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



**Abb. 3.6** Die befragten Geschäftsführer/innen nach Alter

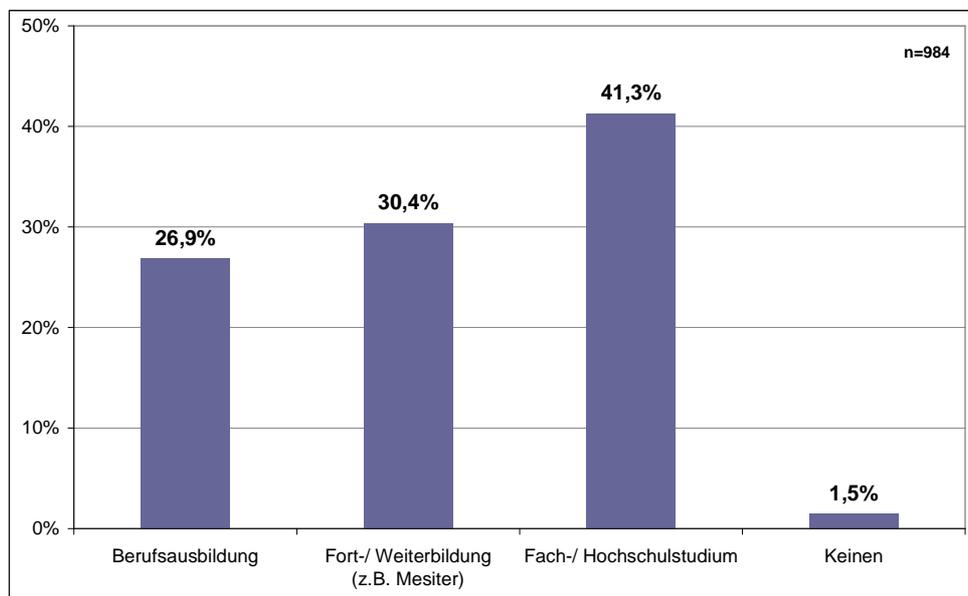
Die Geschäftsführerinnen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen jünger. 27,4 % der Frauen und nur 17,9 % der Männer haben das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet. Bei den männlichen Geschäftsführern ist fast jeder Zweite 50 Jahre und älter, bei den Frauen ist es nicht einmal jede Dritte. In den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



**Abb. 3.7** Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Alter

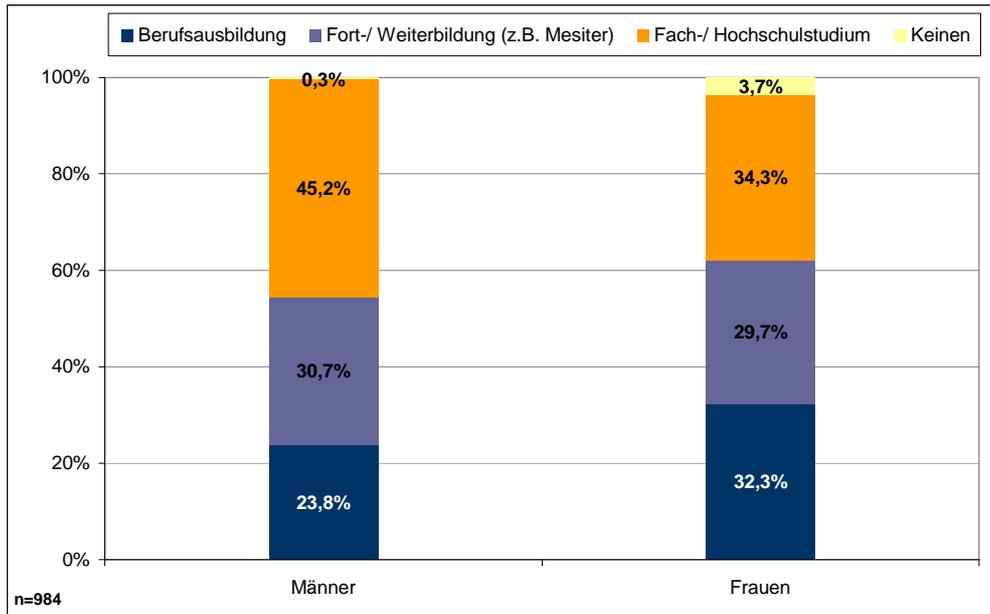
### 3.2.3 Qualifikation der befragten Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen

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



**Abb. 3.8** Die befragten Geschäftsführer/innen nach Qualifikation

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



**Abb. 3.9** Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Qualifikation

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

## 4 Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung

### Zentrale Aussagen:

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

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

### 4.1 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung

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

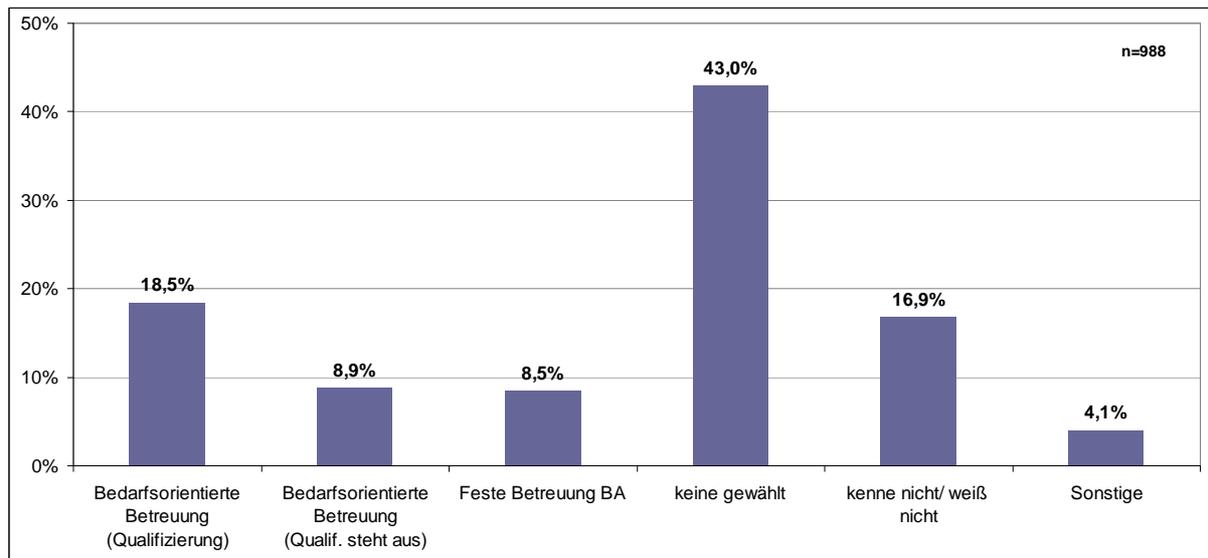
In 27,4 % der befragten Betriebe haben sich die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden. 18,5 % haben bereits die entsprechende Qualifizierung für den Arbeitgeber absolviert. Bei 8,9 % steht die Qualifizierung noch aus. Für eine Betreuung mit festen Einsatzzeiten haben sich 8,5 % und damit deutlich weniger Befragte entschieden (vgl. Abb. 4.1).

In 43,0 % der befragten Betriebe geben die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen an, dass sie bisher keine Betreuungsform gewählt haben. Dabei handelt es sich nicht ausschließlich um Betriebsneugründungen, die naturgemäß noch eine Be-

<sup>5</sup> Im Folgenden werden die Begriffe Regelbetreuung und Feste Betreuung durch BA / FASI synonym verwendet.

treuungsform wählen müssen. Auch bei Betrieben, die bereits mehr als zehn und sogar mehr als 50 Jahre am Markt sind, erklären die heutigen Chef/innen, dass sie noch keine Betreuungsform gewählt haben.

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

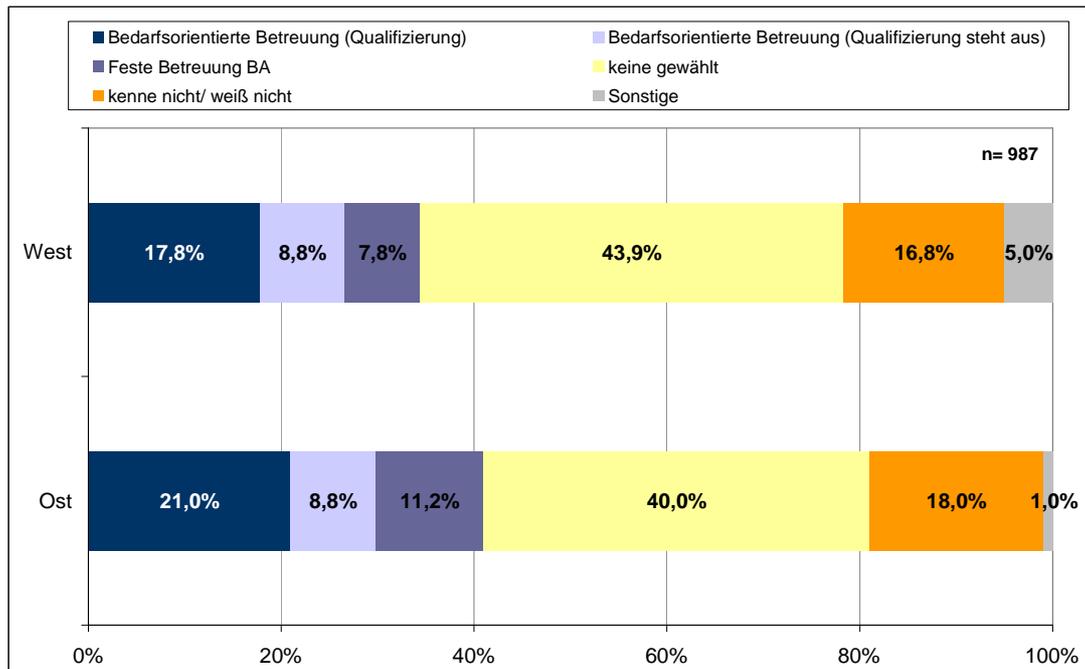


**Abb. 4.1** Gewählte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsform

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

#### 4.1.1 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Region

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



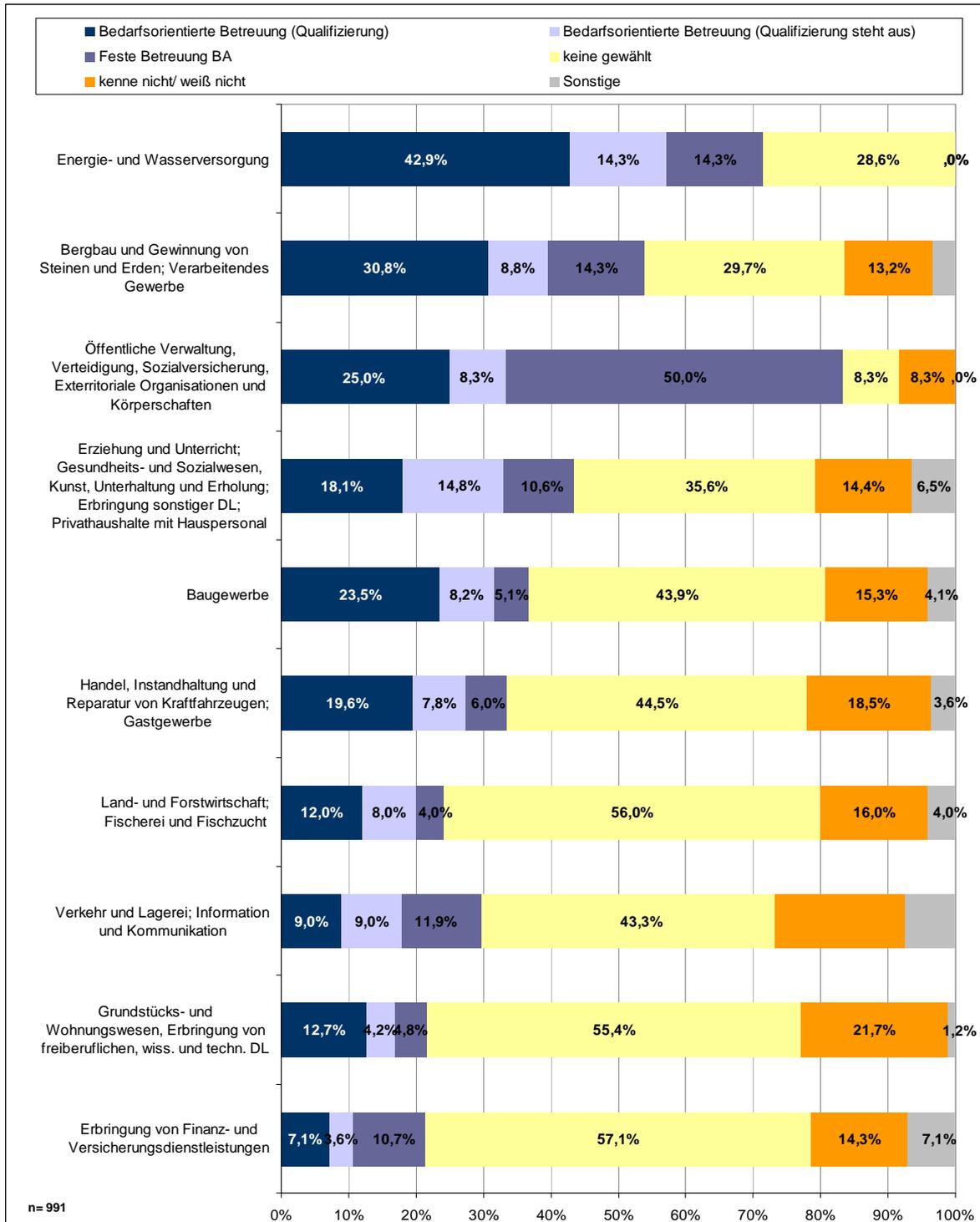
**Abb. 4.2** Gewählte Betreuungsform nach Region

#### 4.1.2 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Wirtschaftsbereich

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

Zunächst ist festzustellen, dass in keinem Wirtschaftsbereich die befragten Inhaber/innen ein Bild einer (nahezu) flächendeckenden transparenten Betreuungsstruktur zeichnen (vgl. Abb. 4.3). Welche Wirtschaftsbereiche fallen besonders – positiv wie negativ – auf?

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



**Abb. 4.3** Gewählte Betreuungsform nach Wirtschaftsbereich

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

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

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

#### 4.1.3 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Betriebsgröße

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

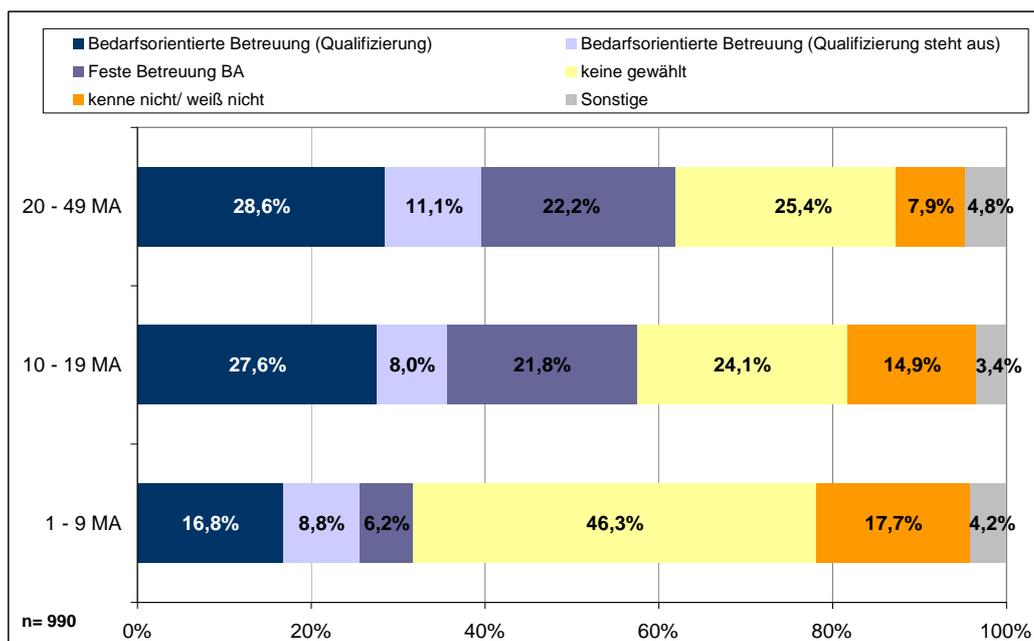
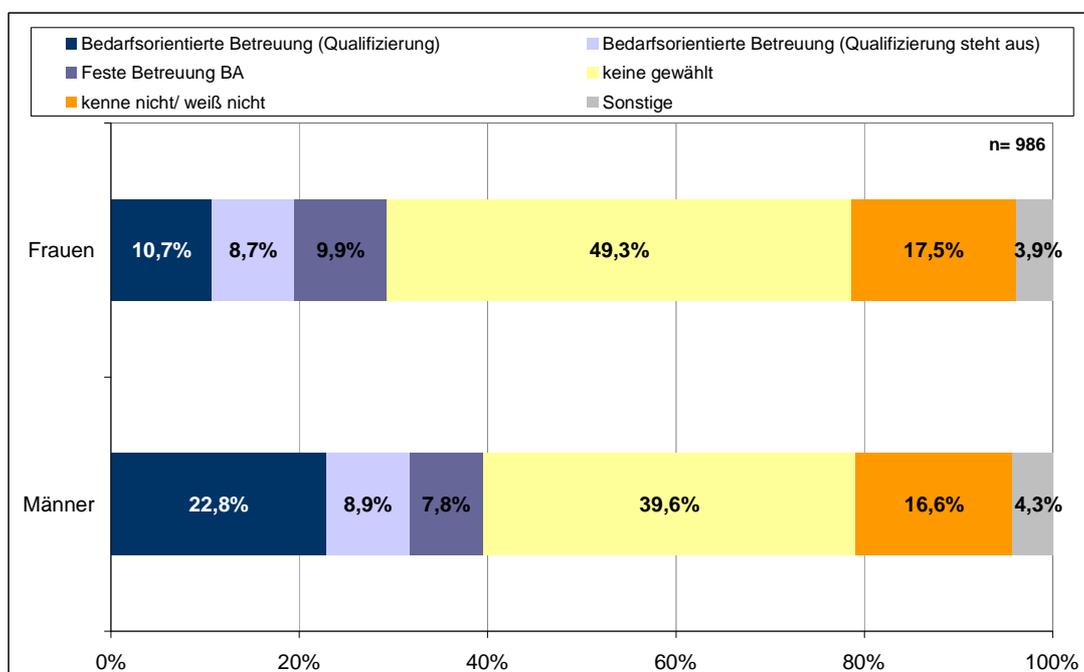


Abb. 4.4 Gewählte Betreuungsform nach Betriebsgröße

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

#### 4.1.4 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Geschlecht des/der Geschäftsführer/in

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



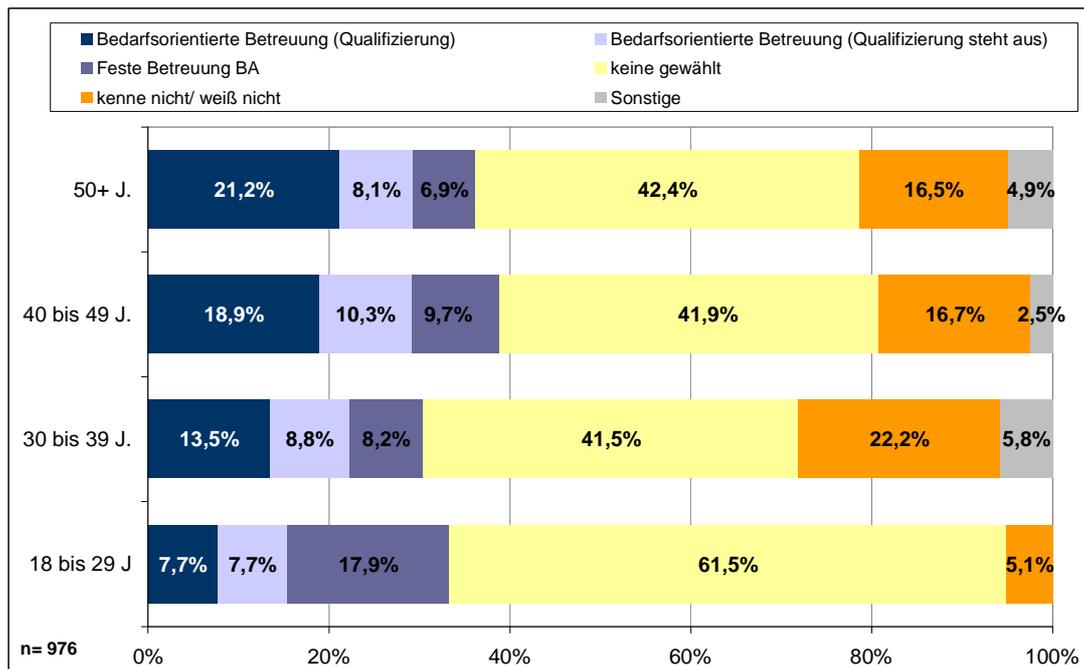
**Abb. 4.5** Gewählte Betreuungsform nach Geschlecht

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

#### 4.1.5 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach Alter des/der Geschäftsführer/in

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

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



**Abb. 4.6** Gewählte Betreuungsform nach Alter

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

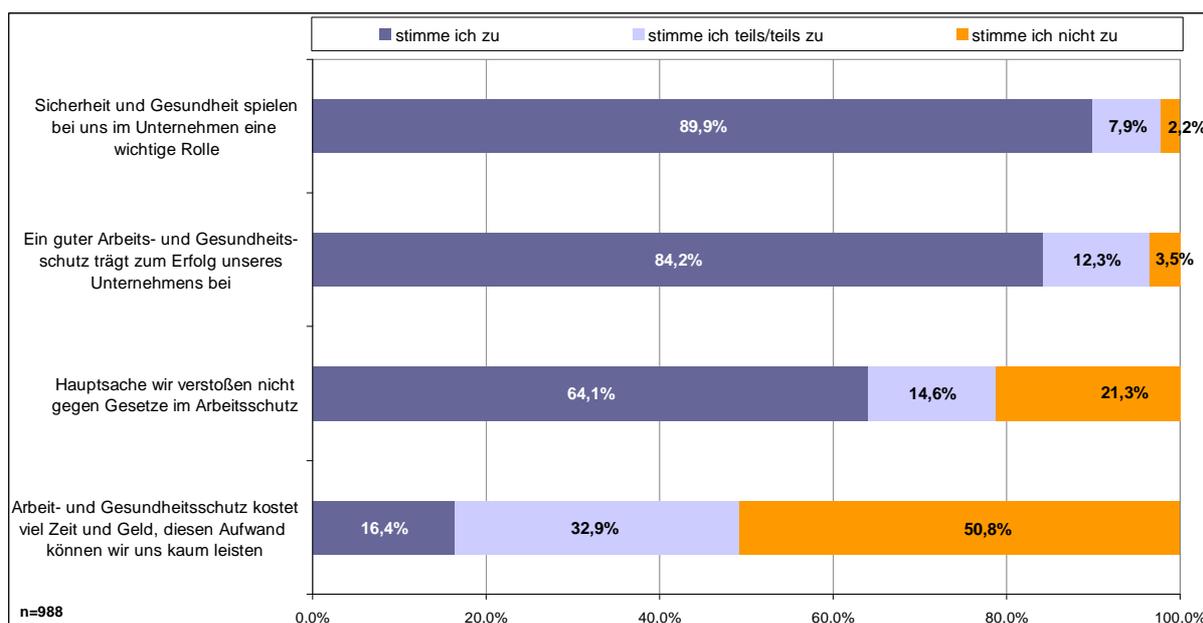
Mit steigendem Alter und damit i. d. R. wohl auch steigender Leitungserfahrungen scheinen die Geschäftsführer/innen häufiger die bedarfsorientierte Betreuung als die praktikablere Betreuungsform anzusehen. Die nicht unerheblichen Wissenslücken auf Seiten der Inhaber/innen ab dem 30. Lebensjahr deuten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

## 5 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Zentrale Aussagen:

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

Welche Einstellungen zu bzw. Sichtweisen auf das Thema betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben? In neun von zehn Betrieben geben die befragten Geschäftsführer/innen an, dass Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb eine wichtige Rolle spielen (89,9 %). Gut acht von zehn sind der Meinung, dass ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Erfolg ihres Betriebes beiträgt (84,2 %). Damit weist das Gros der Befragten dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb eine hohe Bedeutung zu. Fast durchgängig wird er als Beitrag zum Unternehmenserfolg angesehen (vgl. **Abb. 5.1**).



**Abb. 5.1** Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (in Prozent), Mehrfachnennungen möglich

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

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

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

## **5.1 Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betreuungsform**

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

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

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

## 6 Basiswissen über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Zentrale Aussagen:

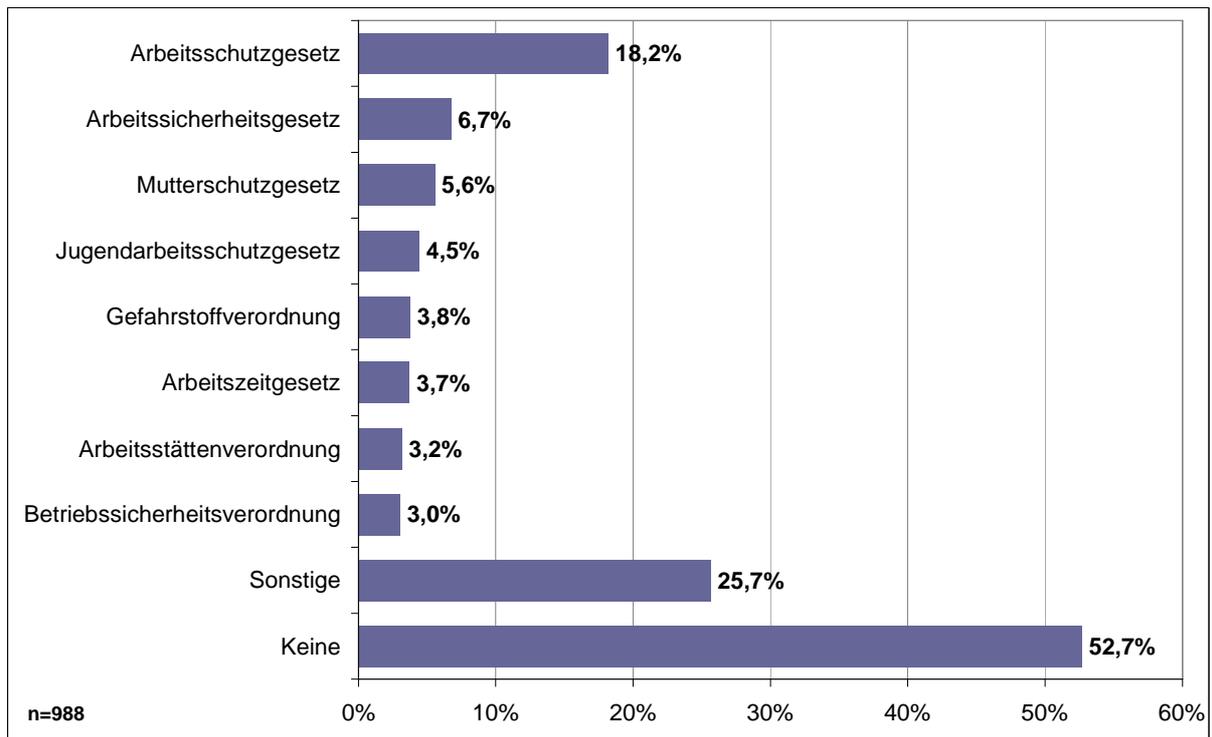
- In über der Hälfte der befragten Betriebe können die Geschäftsführer/innen kein Gesetz nennen, das ihnen aus der betrieblichen Praxis bekannt ist.
- Drei Viertel der Inhaber/innen wissen, dass sie die gesetzliche Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb tragen. Ein Viertel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

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

## 6.1 Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen

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

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

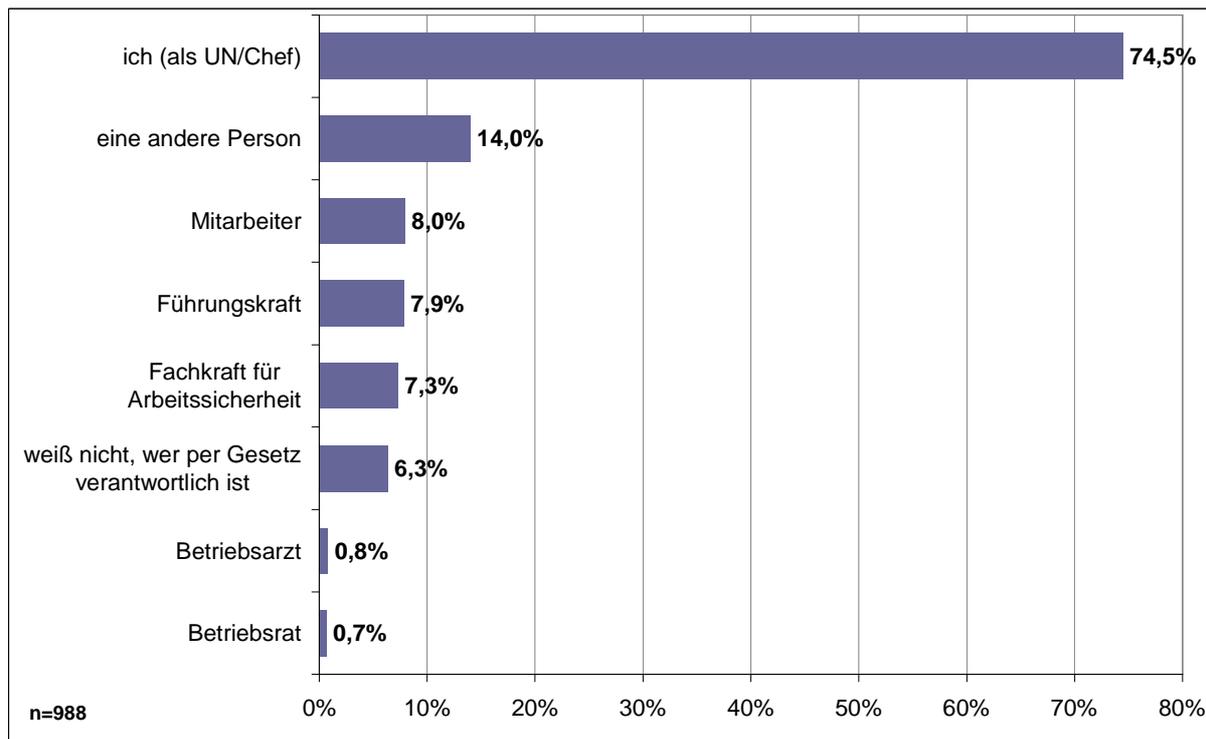


**Abb. 6.1** Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen (Mehrfachnennungen möglich)

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

## 6.2 Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

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



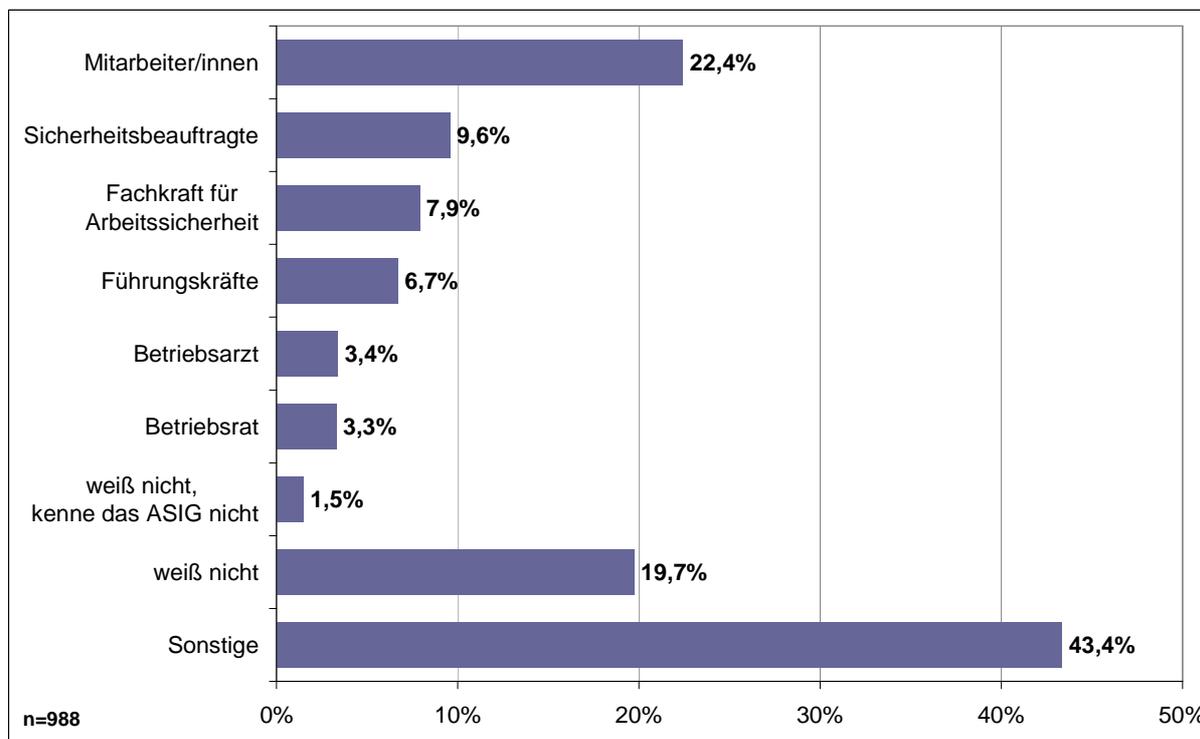
**Abb. 6.2** Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich (Mehrfachnennungen möglich)

In drei Vierteln der befragten Betriebe wissen die Geschäftsführer/innen, dass der Gesetzgeber ihnen als Chef/in die Verantwortung für den betrieblichen Arbeitsschutz übertragen hat. Oder anders herum: Ein Viertel der Geschäftsführer/innen kennen ihre gesetzlich verankerte Verantwortung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht. Sie sind der Meinung, dass der Gesetzgeber diese Verantwortung z. B. Mitarbeiter/innen (8,0 %), Führungskräften (7,9 %), der Fachkraft für Arbeitssicherheit (7,3 %) oder anderen Personen übertragen hat. Die eigene Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb gehört somit nicht zum selbstverständlichen Basiswissen von Inhaber/innen in Klein- und Kleinstbetrieben.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> 60,7% der Befragten gaben auf diese Frage die absolut korrekte Antwort, d. h. sie nannten nur sich selbst.

### 6.3 Wissen über die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Unterstützung des Arbeitgebers

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



**Abb. 6.3** Wer soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen? (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

## 6.4 Wissen über die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

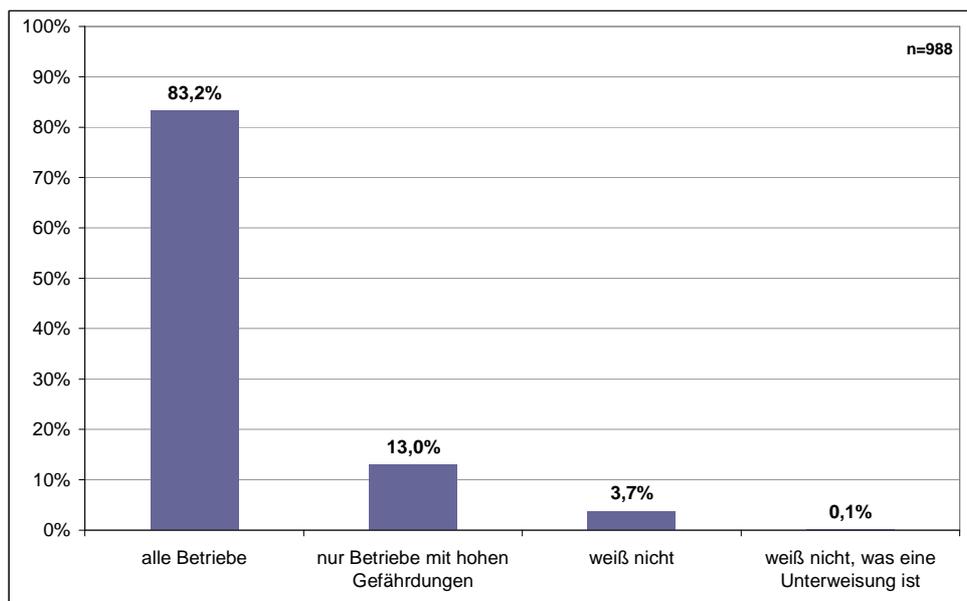
In knapp drei von fünf der befragten Betriebe können die Geschäftsführer/innen auf die Frage, ab welcher Betriebsgröße die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung notwendig ist, keine richtige Antwort geben. 29,5 % sind der Meinung, dass eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen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



**Abb. 6.4** Betriebsgröße, ab der eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist

## 6.5 Wissen über die Unterweisungspflicht von Beschäftigten

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



**Abb. 6.5** Betriebe mit Unterweisungspflicht in Sachen Sicherheit und Gesundheit

## 6.6 Zusammenfassung des Basiswissens über gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

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

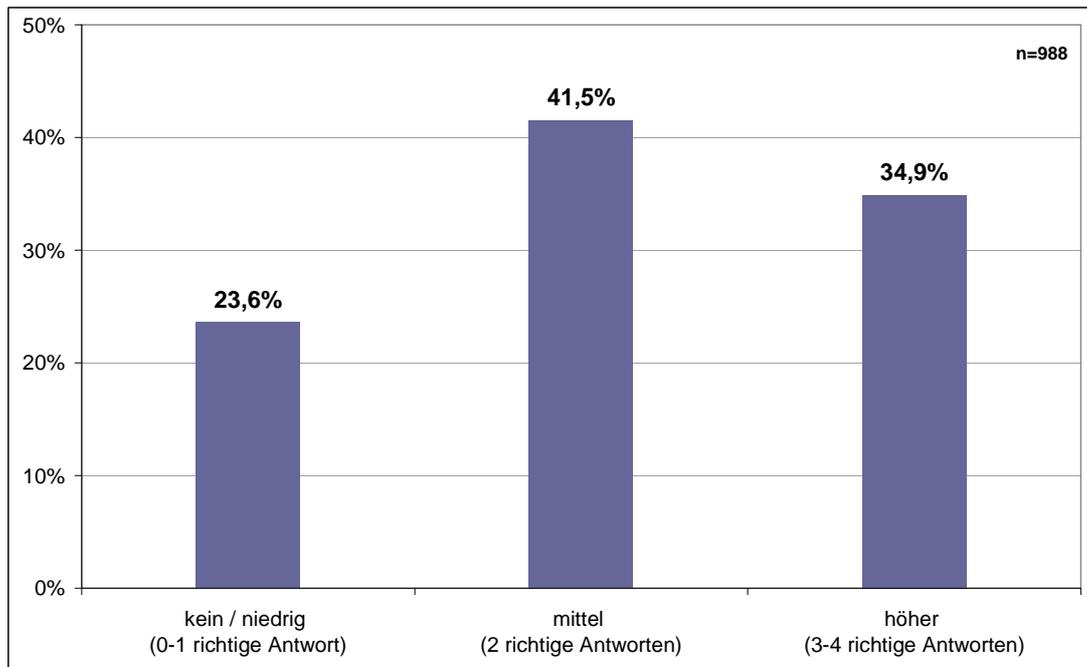
**Tab. 6.1** Gesamtschau des Basiswissens um gesetzliche Regelungen

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

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

Dieses Ergebnis kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

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



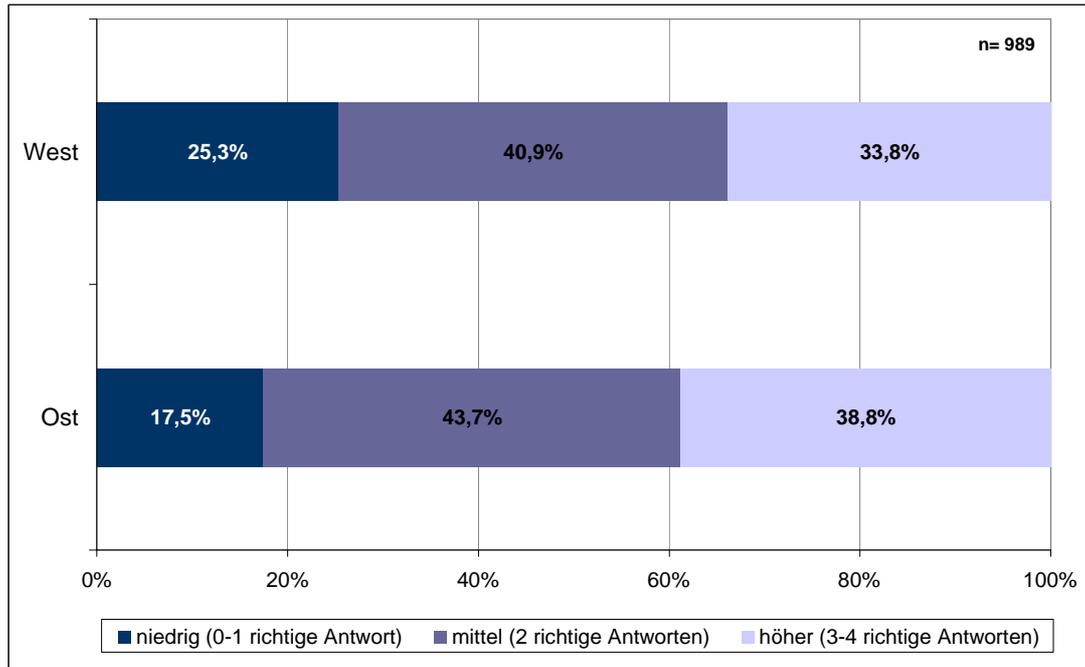
**Abb. 6.6** Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert

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

Wie lässt sich dieser Handlungsbedarf zielgruppenorientiert näher beschreiben?

### 6.6.1 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Regionen

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



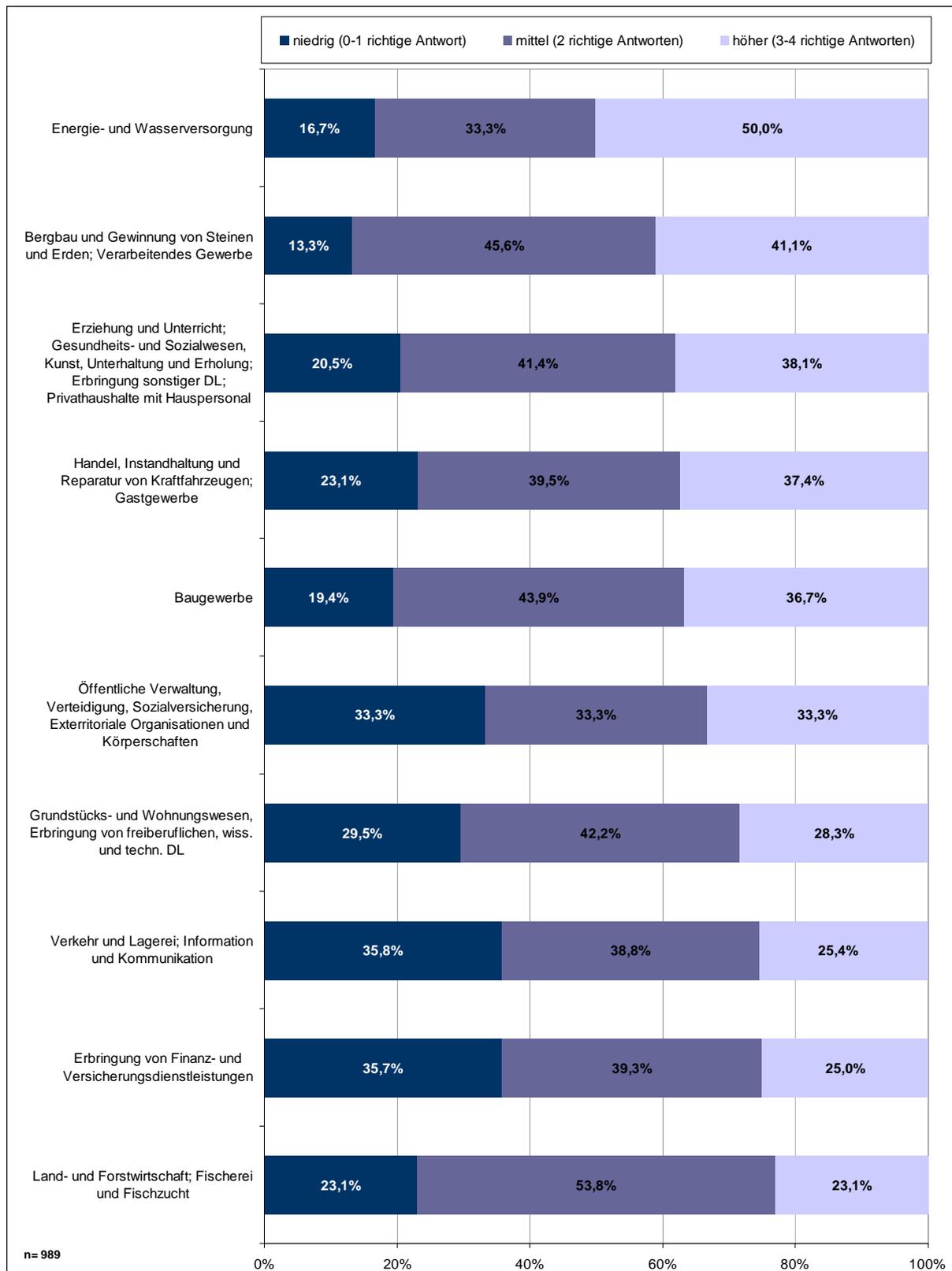
**Abb. 6.7** Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Region

### 6.6.2 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Wirtschaftsbereichen

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

Insgesamt fällt auf, dass in keinem Wirtschaftsbereich eine deutliche Mehrheit der Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstbetrieben ein höheres Regelungs-basiswissen vorzuweisen hat (vgl. Abb. 6.8). In der Energie- und Wasserversorgung sind es genau 50 %. Insofern besteht ein branchenübergreifender Bedarf, die Wissenslücken bei den gesetzlichen Regelungsinhalten zu schließen.

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



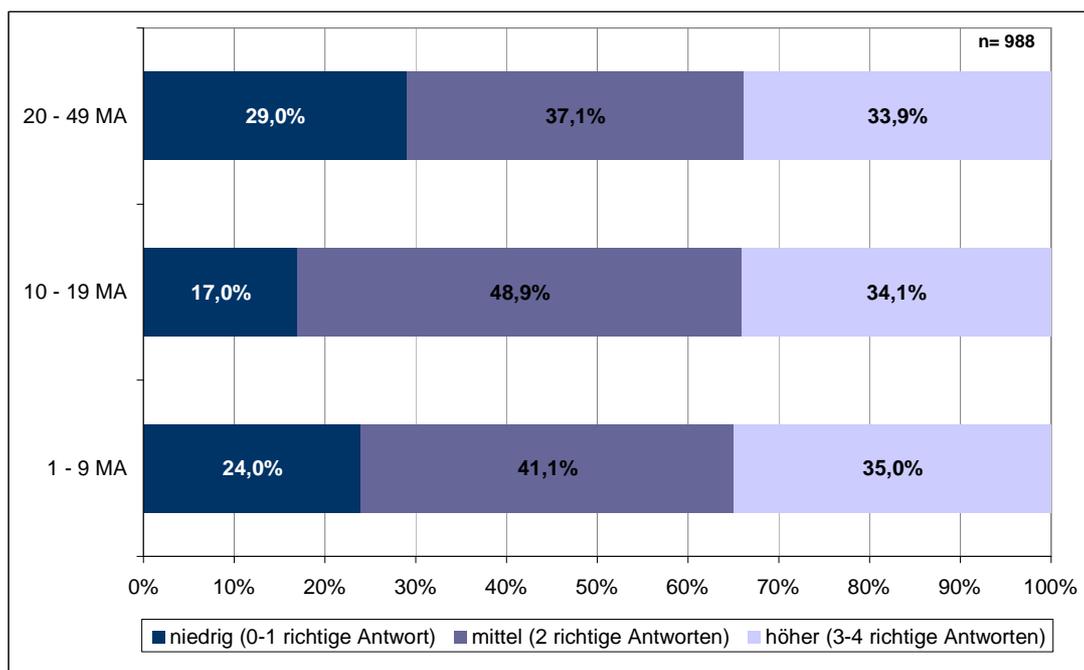
**Abb. 6.8** Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Wirtschaftsbereich

Ein besonders hoher Anteil von Geschäftsführer/innen mit keinem/niedrigem Basiswissen hinsichtlich der gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben ist in den Bereichen Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation (35,8 %), Erbringung von Finanz-

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

### 6.6.3 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Betriebsgröße

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

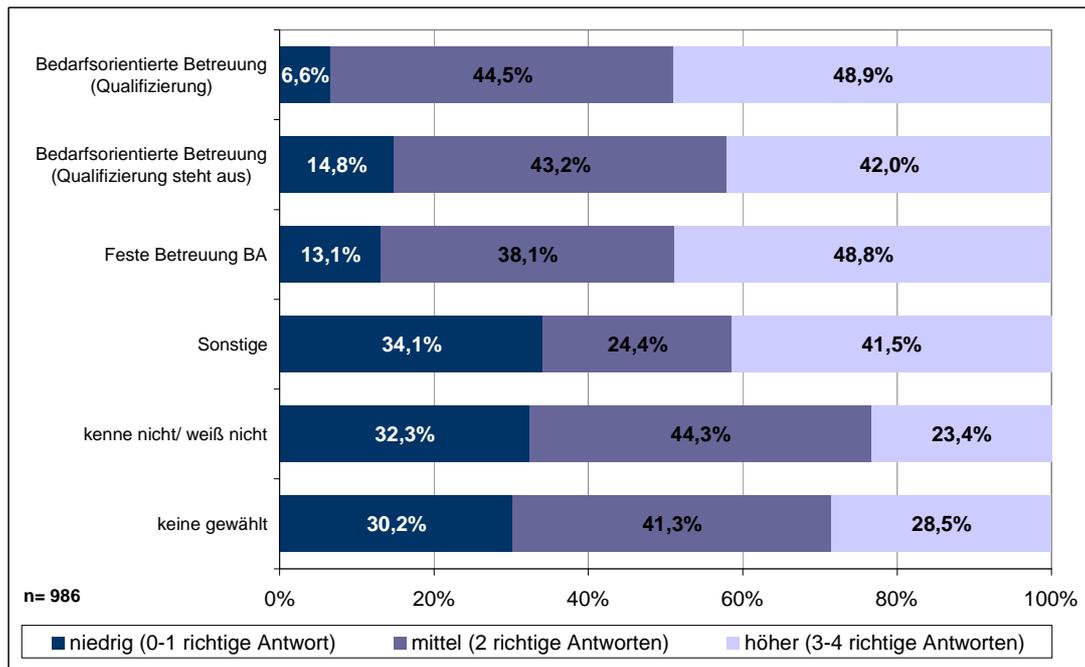


**Abb. 6.9** Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Betriebsgröße

### 6.6.4 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Art der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung

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

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



**Abb. 6.10** Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach gewählter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuungsform

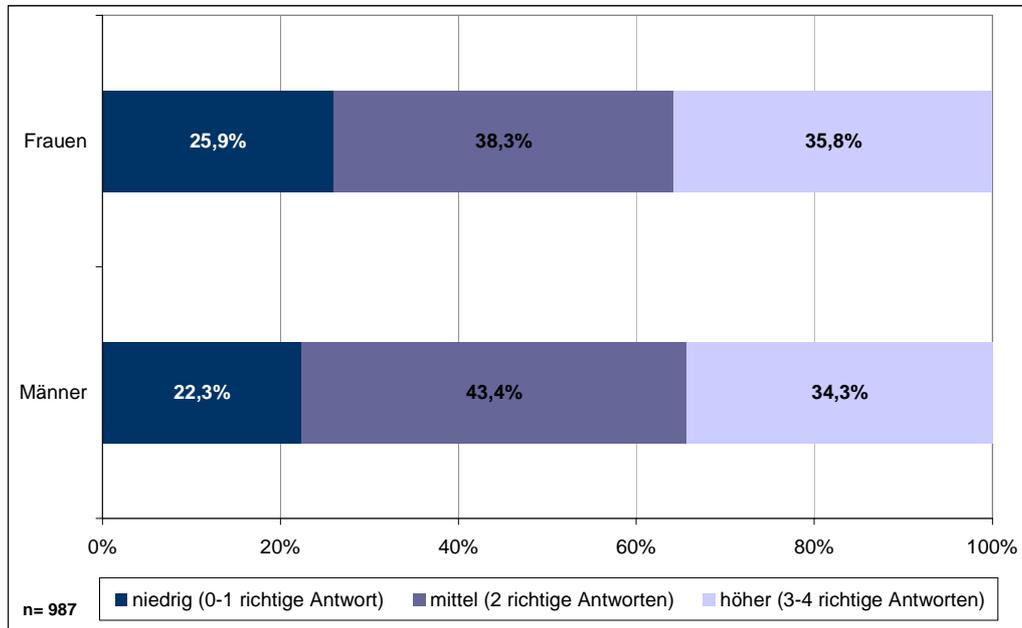
Geschäftsführer/innen, die die unterschiedlichen Betreuungsformen nicht kennen bzw. die Frage nach der gewählten Betreuungsform mit „weiß nicht“ beantworten, zeigen die größten Wissenslücken: 32,3 % können keine bzw. nur eine der vier gestellten Fragen zu gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz richtig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

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

### 6.6.5 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Geschlecht der Geschäftsführer/innen

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

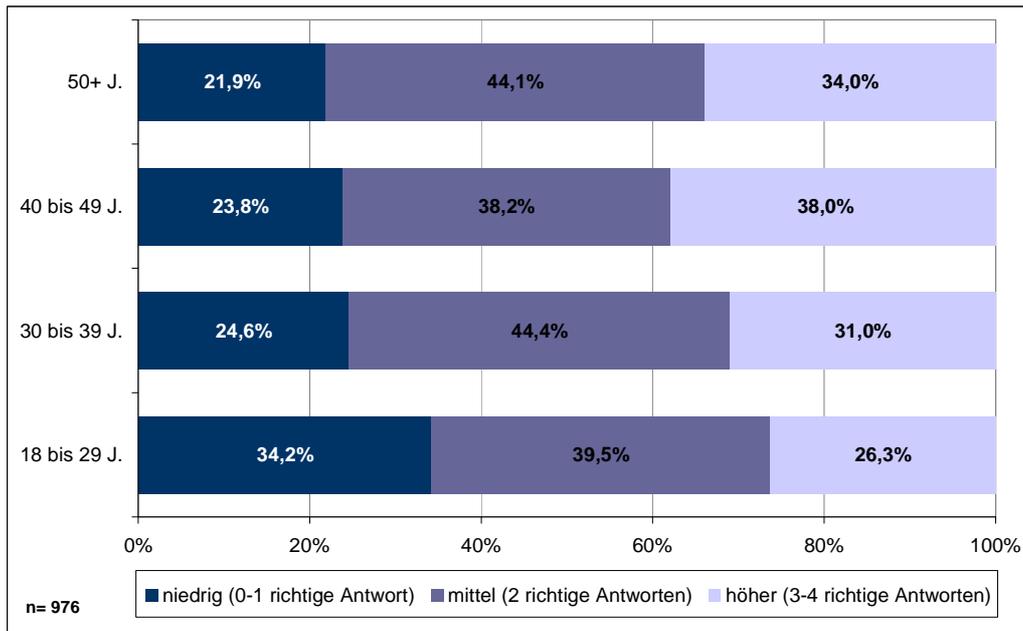
gelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Männer haben – im Vergleich zu den befragten Frauen – etwas häufiger ein mittleres Basiswissen, dementsprechend verfügen weibliche Geschäftsführer etwas häufiger über ein niedrigeres Basiswissen. Insgesamt haben die männlichen Führungskräfte damit ein jedoch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



**Abb. 6.11** Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Geschlecht

### 6.6.6 Basiswissen um gesetzliche Regelungen nach Alter der Geschäftsführer/innen

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



**Abb. 6.12** Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Alter

## 7 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und damit verbundener Gefährdungen

### Zentrale Aussagen:

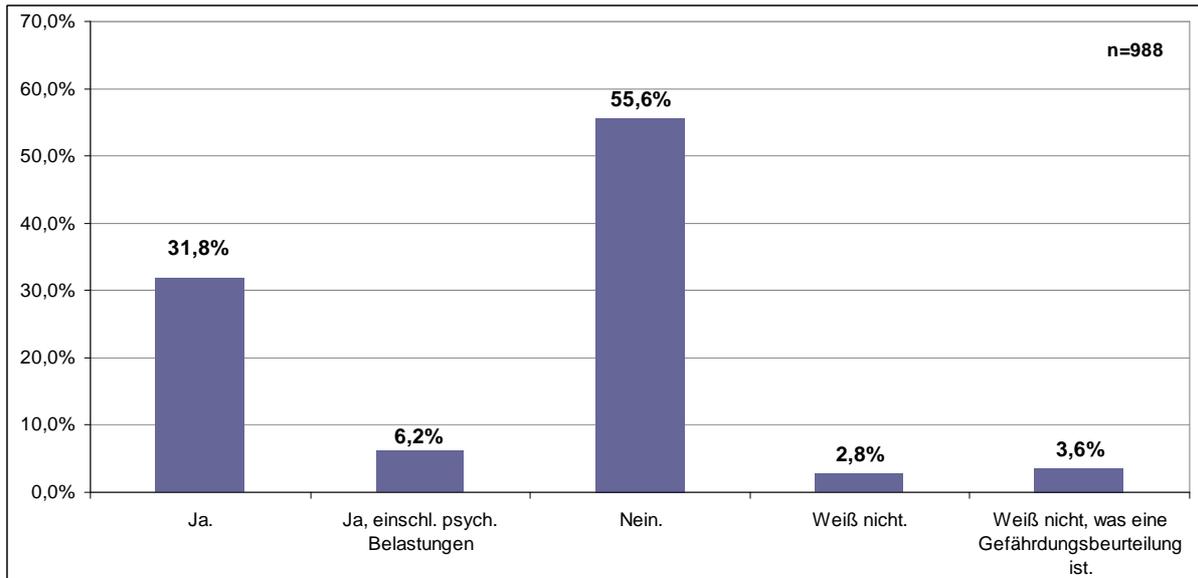
- In 38,0 % der befragten Klein- und Kleinstbetriebe wurden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.
- In Kleinstbetrieben werden weniger Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt als in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten.
- Am häufigsten werden Gefährdungsbeurteilungen in Betrieben durchgeführt, deren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

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

### 7.1 Gefährdungsbeurteilung

#### 7.1.1 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

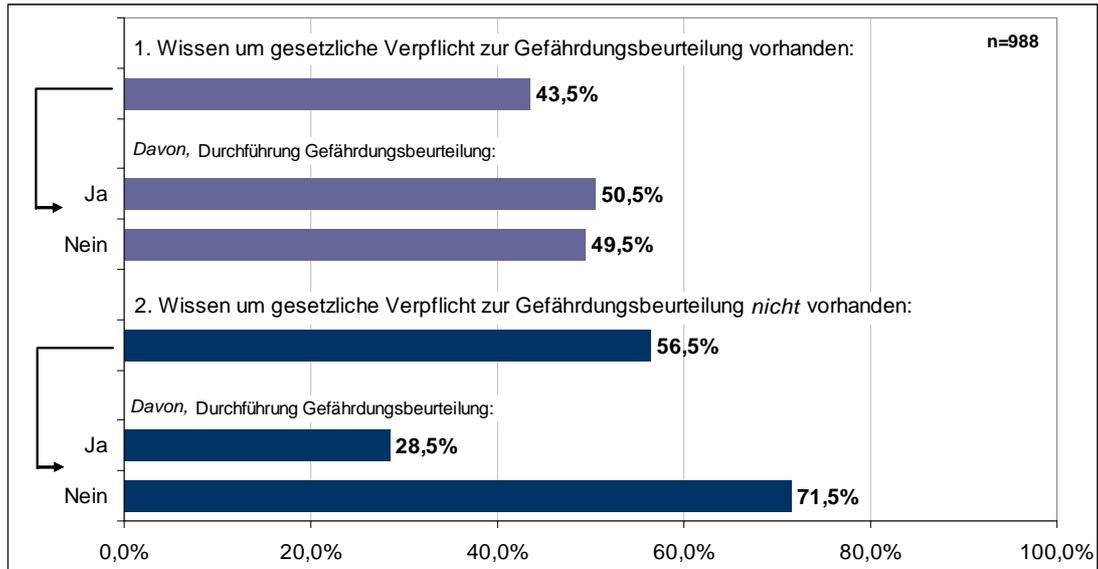
Zur Ermittlung und Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren sind Unternehmer/innen laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Wie viele Geschäftsführer/innen in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben kommen dieser Verpflichtung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



**Abb. 7.1** Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

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

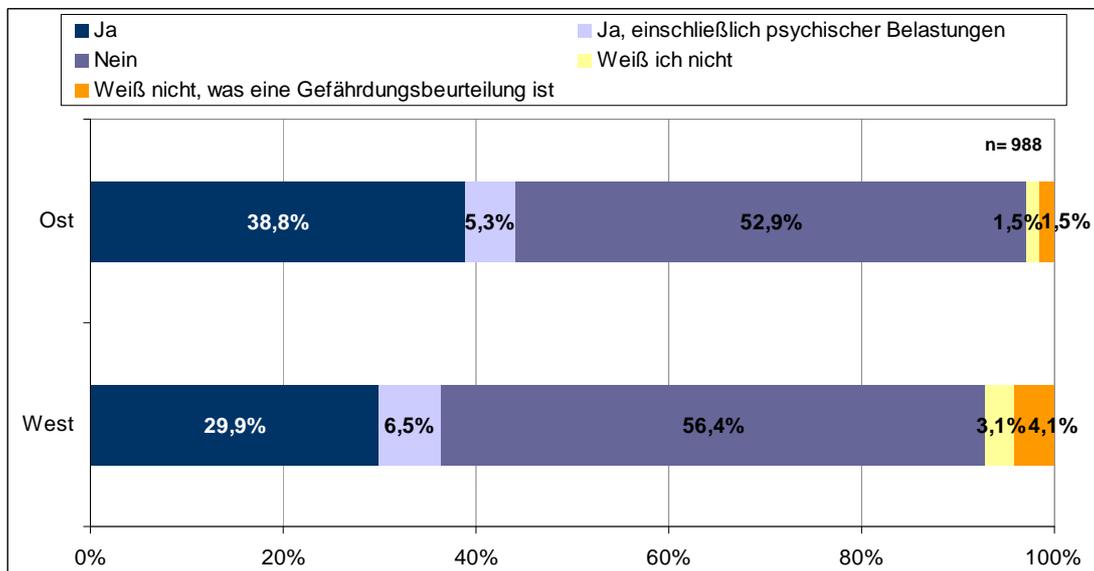
Bemerkenswert ist dabei, dass nicht nur die Geschäftsführer/innen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, die wissen, dass sie dazu gesetzlich verpflichtet sind, sondern auch diejenigen, die dies nicht wissen (vgl. Abb. 7.2). Jede/r zweite Geschäftsführer/in in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben, die um die gesetzliche Anforderung der Gefährdungsbeurteilung weiß, setzt diese um. Bei denjenigen, die die Frage, ab welcher Betriebsgröße eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist, falsch beantwortet haben, ist es immerhin ein gutes Viertel (28,5 %). Wer die gesetzliche Anforderung kennt, setzt sie somit häufiger aber gleichwohl nicht immer um. Und wer sie nicht kennt, ist gleichwohl nicht inaktiv.



**Abb. 7.2** Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit vom Wissen über die gesetzliche Vorgabe

### Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Region

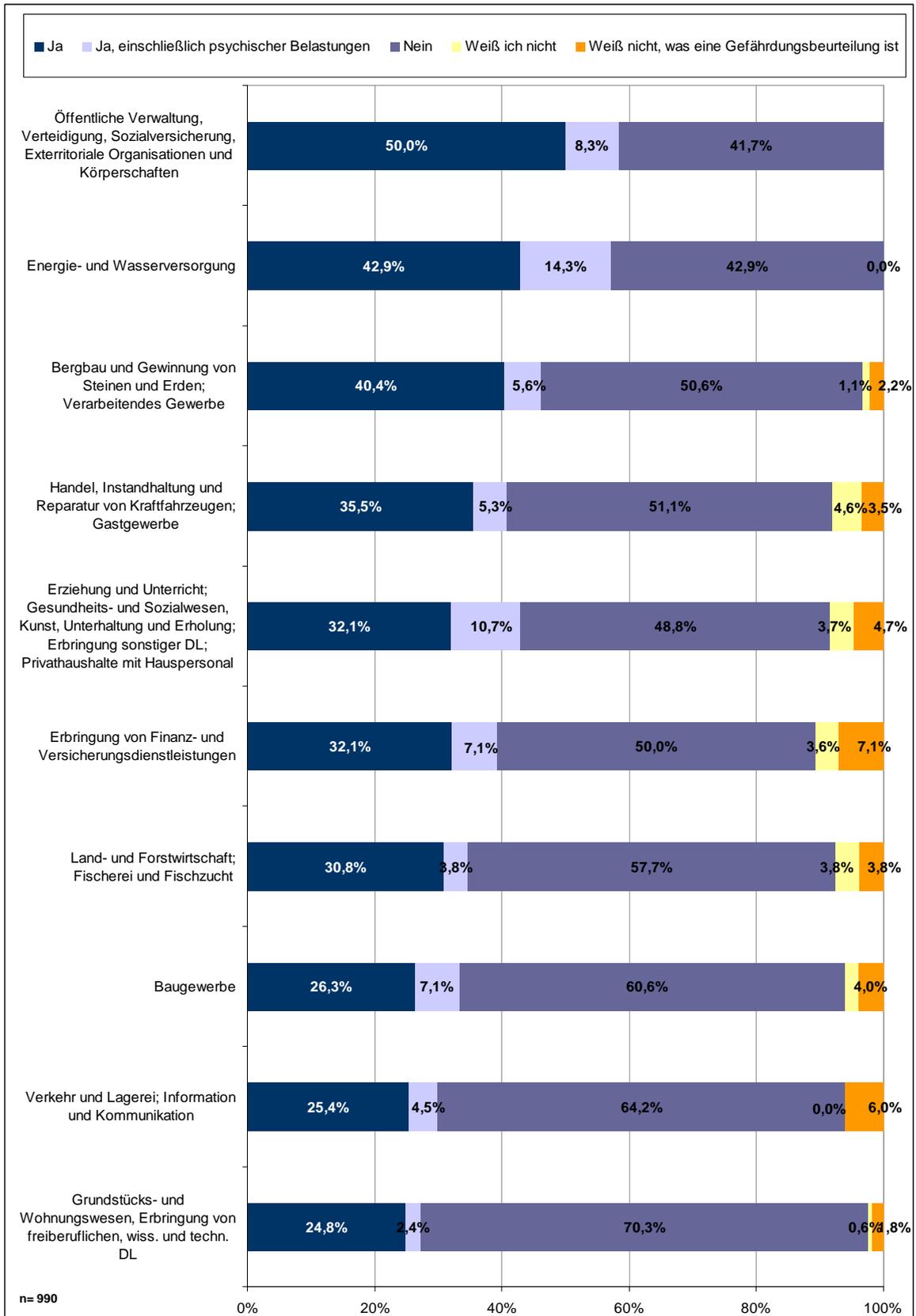
Die Chef/innen der befragten Klein- und Kleinstbetrieben in den neuen Bundesländern berichten deutlich häufiger von der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung als ihre Kolleg/innen in den alten Bundesländern (44,1 % zu 36,4 %). In beiden Regionen dominiert jedoch die Nicht-Umsetzung.



**Abb. 7.3** Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Region

### Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Wirtschaftsbereich

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



**Abb. 7.4** Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Wirtschaftsbereich

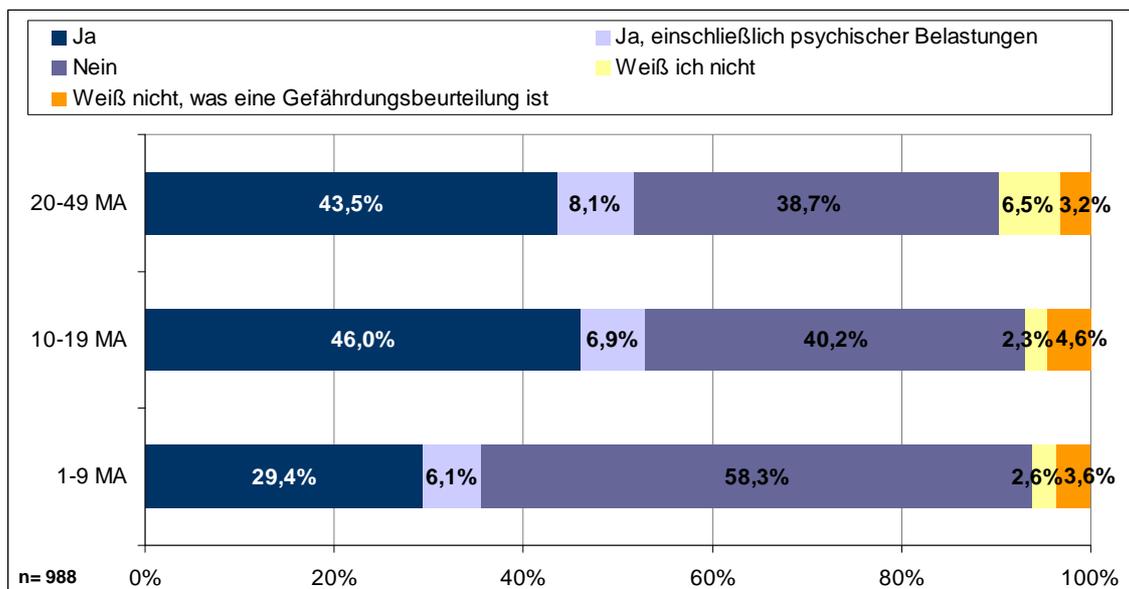
In allen anderen Wirtschaftsbereichen kann nur eine Minderheit der Befragten von der Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung berichten. Schlusslichter sind die Betriebsinhaber/innen in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe (33,4 %), Verkehr und

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

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

### Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße

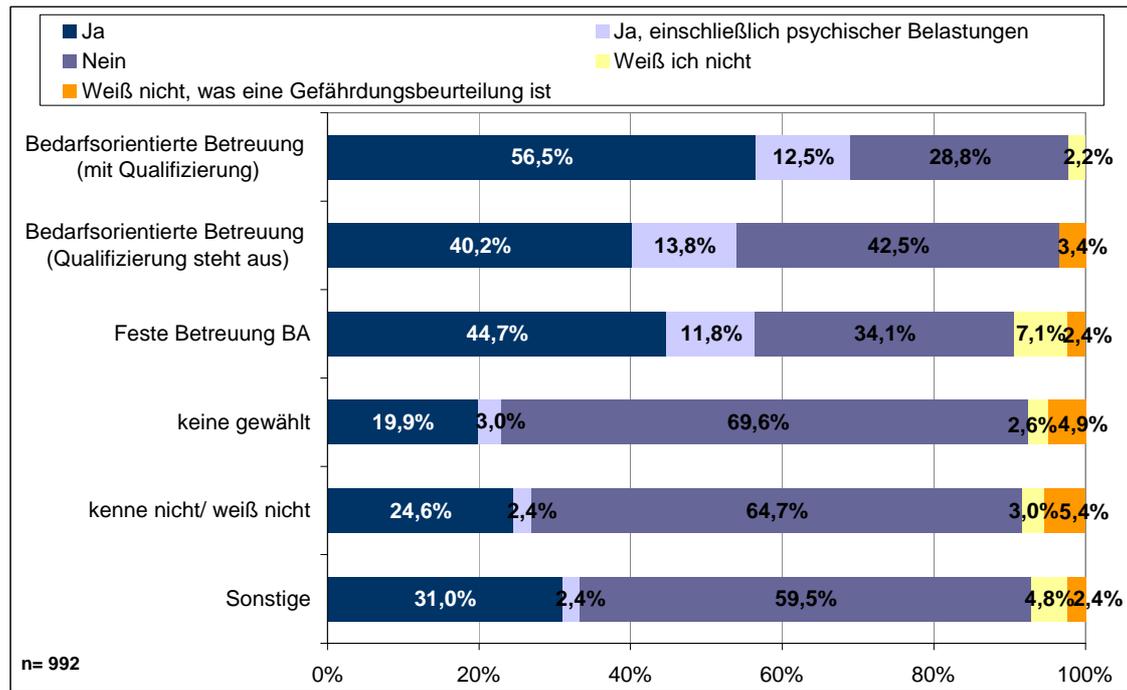
Während in gut einem Drittel der befragten Kleinstbetriebe die oberste Leitung angibt, dass bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, liegt dieser Anteil bei ihren Kolleg/innen in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeiter/innen deutlich höher (10 bis 19 MA: 52,9 %; 20 bis 49 MA: 51,6 %).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



**Abb. 7.5** Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße

### Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betreuungsform

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



**Abb. 7.6** Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betreuungsform

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

### Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Alter der Geschäftsführer/innen

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

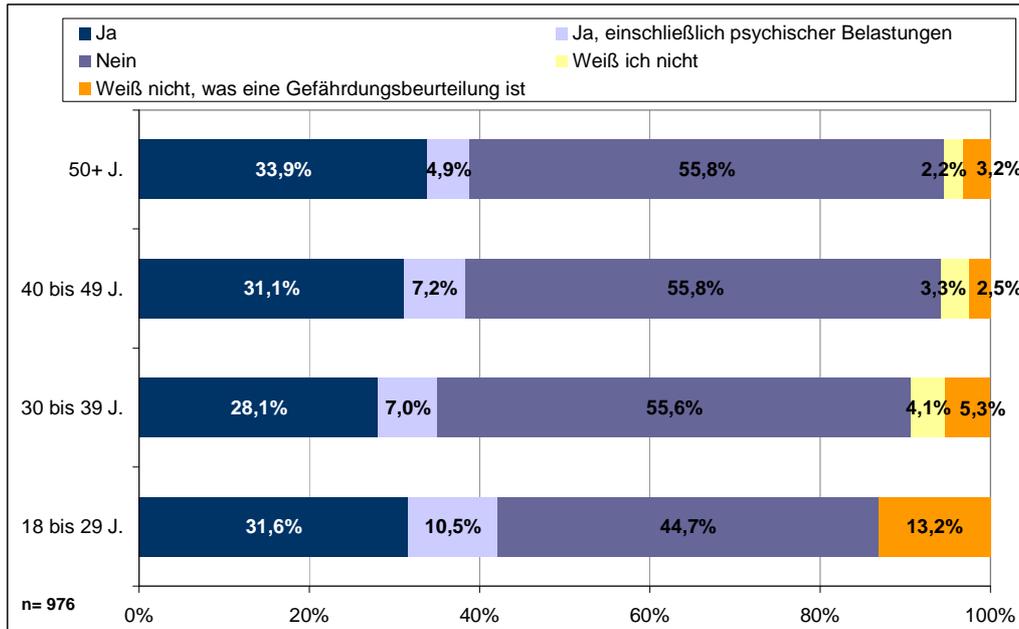


Abb. 7.7 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Alter

### 7.1.2 Inanspruchnahme einer externen Unterstützung bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

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

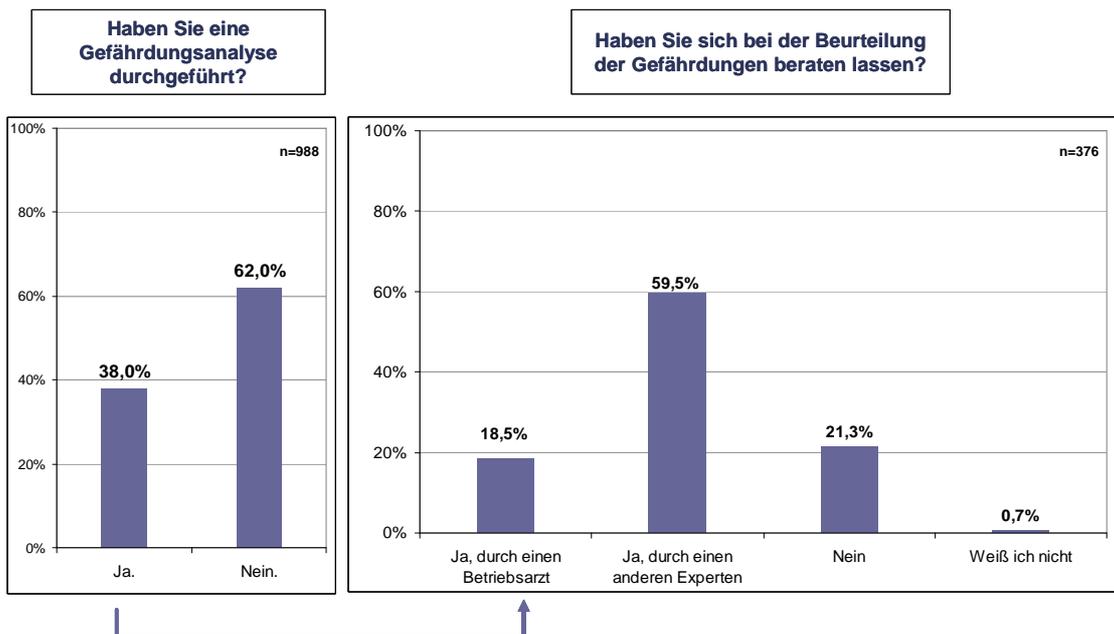


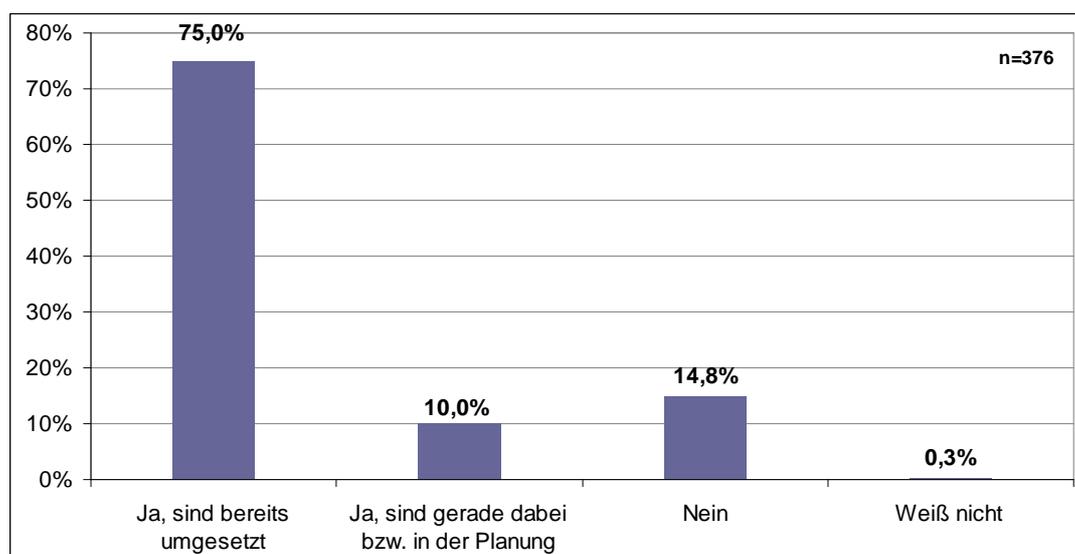
Abb. 7.8 Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung mit Beratung

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

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

### 7.1.3 Maßnahmen auf Basis einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung

Aus der Gefährdungsanalyse sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben resultieren. Das ist in der Mehrzahl auch der Fall: In 75,0 % der befragten Betriebe, in denen eine entsprechende Analyse durchgeführt wurde, wurden bereits Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt,<sup>7</sup> weitere 10,0 % befinden sich in der Umsetzung bzw. bereiten diese gerade vor.<sup>7</sup> Damit liegt die Umsetzungsquote von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung bei 85,0 %.



**Abb. 7.9** Umsetzung von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung

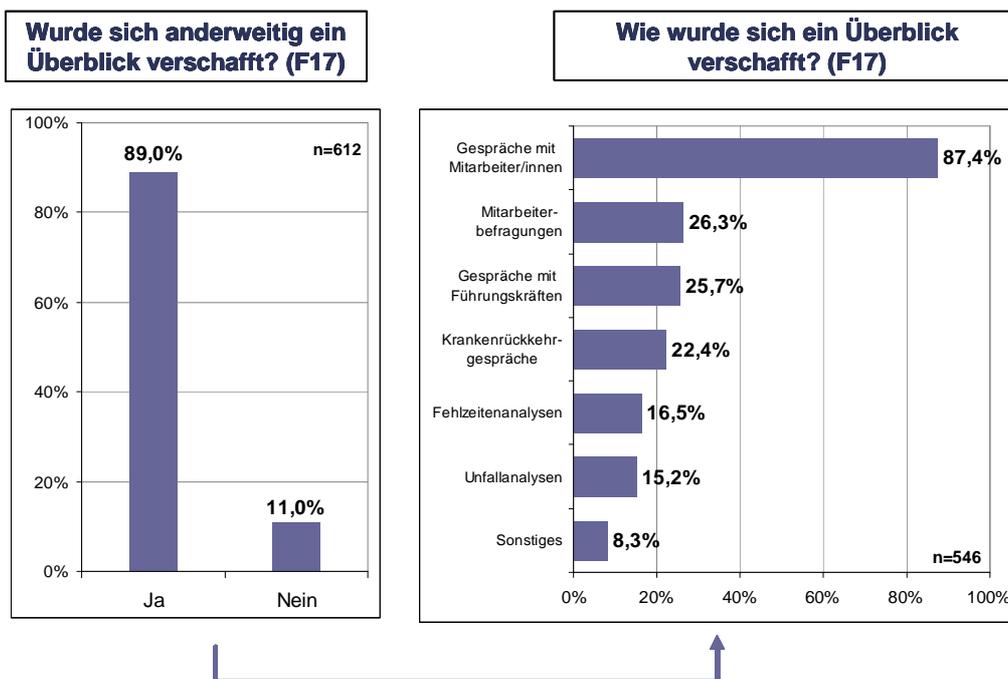
Betrachtet man zudem die Umsetzung der Maßnahmen in Abhängigkeit von der Inanspruchnahme einer externen Beratung, kann folgendes festgestellt werden: Wird eine Betriebsärztin/ein Betriebsarzt oder ein/e andere/r Expert/in beratend zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hinzugezogen, dann sind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

<sup>7</sup> Um welche Maßnahmen es sich dabei handelt, wird in Kapitel 7.3 dargestellt.

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

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

Gibt es in kleinbetrieblichen Strukturen Verfahrensweisen, wie Chef/innen ein prüfendes Auge auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter/innen werfen, ohne dass sie möglicherweise den Fachbegriff „Gefährdungsbeurteilung“ verwenden? Das haben wir alle Geschäftsführer/innen gefragt, die angaben, keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben, immerhin 62,0 % aller befragten Inhaber/innen. 89,0 % der Geschäftsleitungen, in deren Betriebe keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, verschaffen sich anderweitig einen Überblick; nur 11,0 % tun dies nicht.

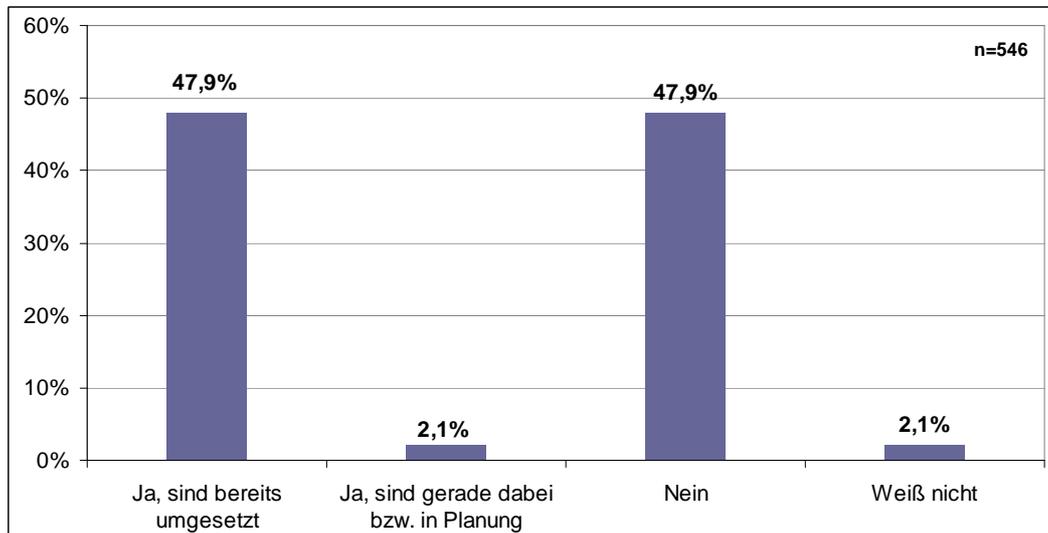


**Abb. 7.10** Alternative Überblicksformen

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

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

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



**Abb. 7.11** Umsetzung von Maßnahmen auf Basis anderer Überblicksformen

47,9 % der Befragten geben an, dass sie bereits Maßnahmen umgesetzt haben, weitere 2,1 % befinden sich aktuell in der Planung bzw. Umsetzung. Somit werden in jedem zweiten Betrieb auf der Basis von Analysen jenseits der so benannten Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt.<sup>8</sup> In Klein- und Kleinstbetrieben gibt es offenbar in einer Vielzahl der Fälle Routinen, die auch jenseits der formalen Anforderung zur Gefährdungsbeurteilung zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

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

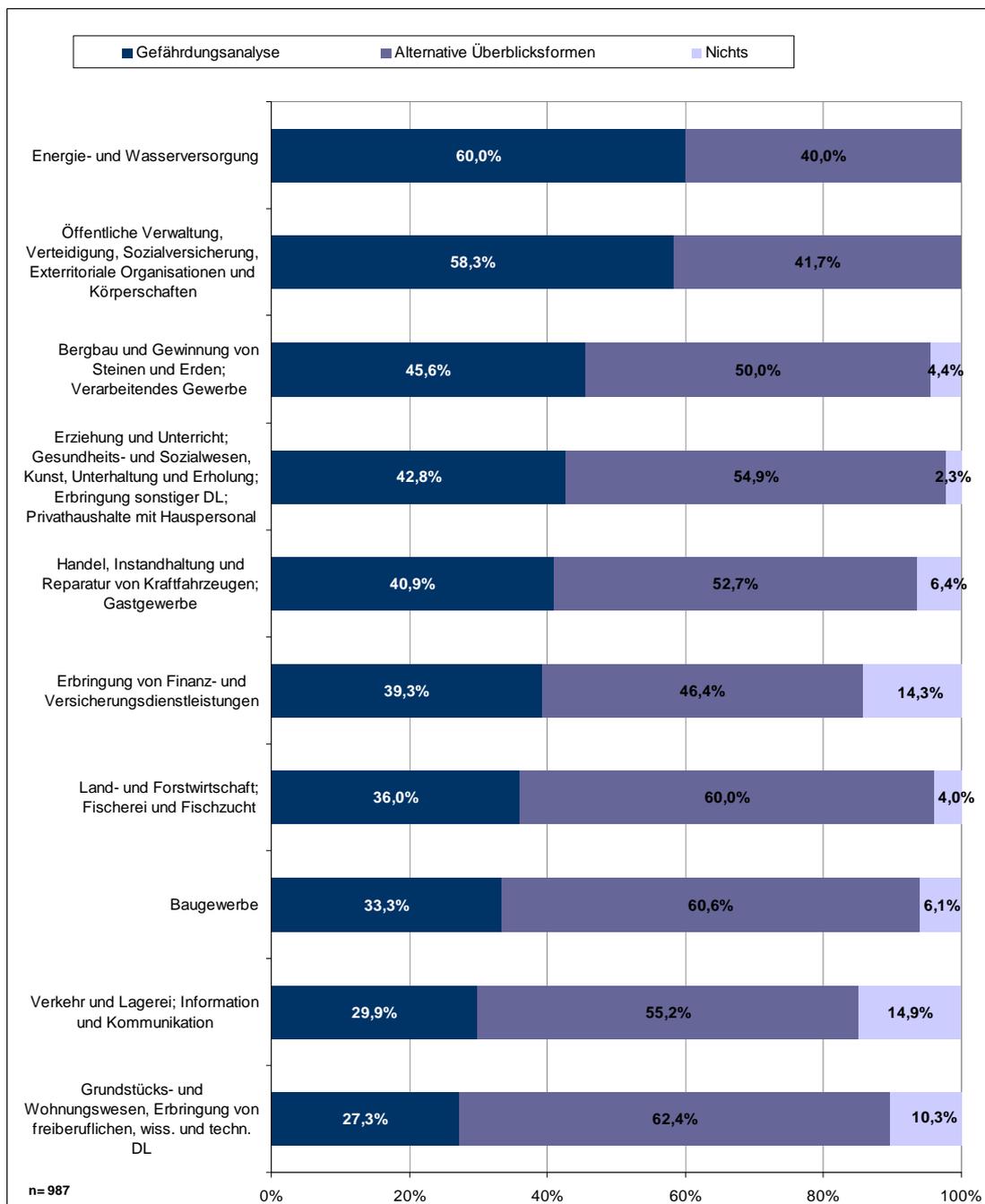
Im Folgenden wird vergleichend beschrieben, in welchen Betrieben, die Geschäftsführer/innen eher eine Gefährdungsbeurteilung durchführen oder auf andere Wege der Risikoermittlung zurückgreifen.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Um welche Maßnahmen es sich dabei handelt, wird in Kapitel 7.4 dargestellt.

<sup>9</sup> In diesem Kapitel werden die Angaben in einer Argumentationskette dargestellt. Basis sind alle Befragten. Es wurde geschaut, ob diese eine Gefährdungsbeurteilung, Sonstige Überblicksformen oder gar keine Wege zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen gehen. Damit können die Zahlen leicht von Kapitel 7.1 und 7.2 abweichen, in denen die Formen zunächst einzeln und unabhängig voneinander betrachtet wurden.

### 7.3.1 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsbereich

In allen Wirtschaftsbereichen versuchen die Geschäftsführer/innen in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben auch jenseits einer Gefährdungsanalyse Kenntnisse über die aktuelle Situation in Sachen Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb zu erlangen. Jeweils drei von fünf Führungskräften in den Wirtschaftsbereichen Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (62,4 %), Baugewerbe (60,6 %) sowie Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (60,0 %) verschaffen sich anderweitig einen Überblick über die Arbeitsbedingungen im Betrieb.



**Abb. 7.12** Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsbereich

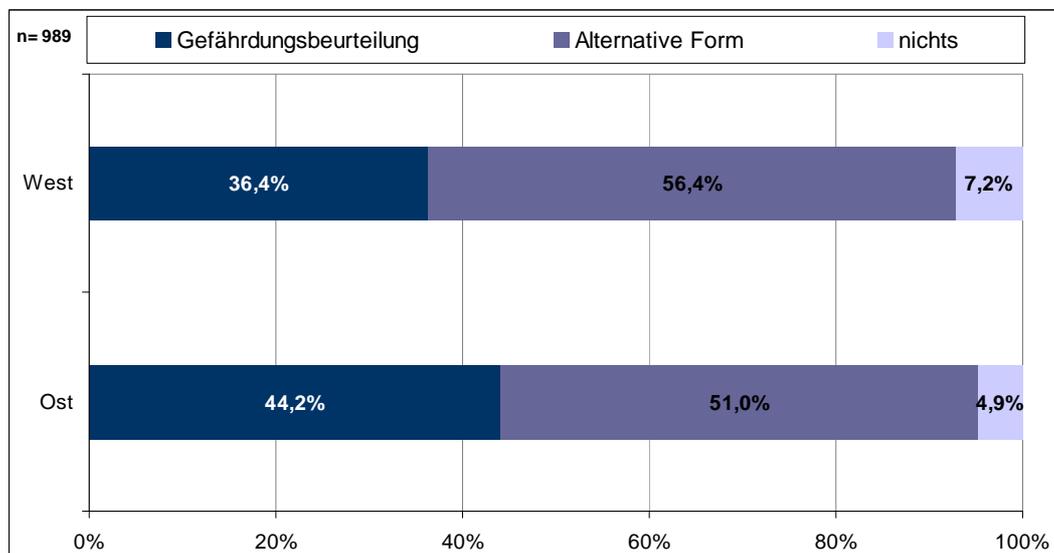
Aber auch in den befragten Klein- und Kleinstbetrieben anderer Wirtschaftsbereiche scheint diese Form der Gefahrensuche einen etablierten Platz einzunehmen.

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

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

### 7.3.2 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Region

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

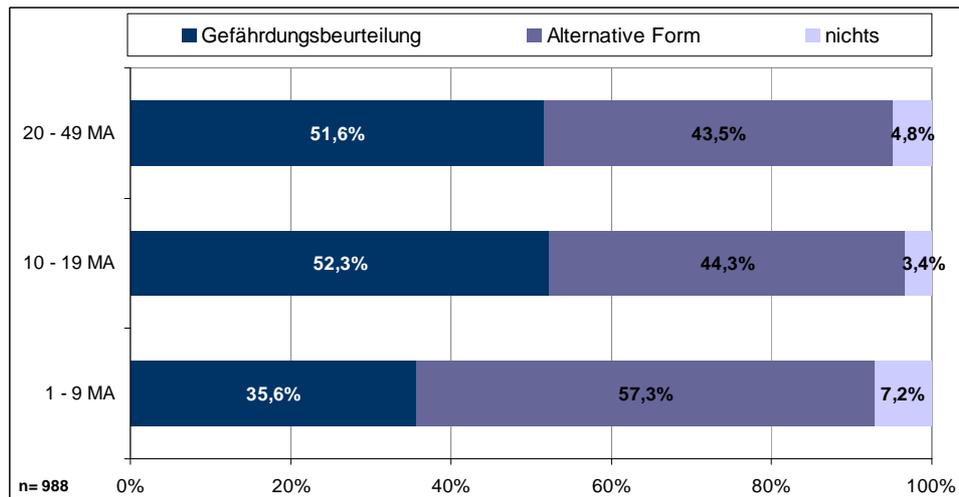


**Abb. 7.13** Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Region

### 7.3.3 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße

Zur Beurteilung der Risiken bei der Arbeit zeigen Geschäftsführer/innen von Kleinstbetrieben ein anderes Handlungsprofil als Geschäftsführer/innen bzw. Inha-

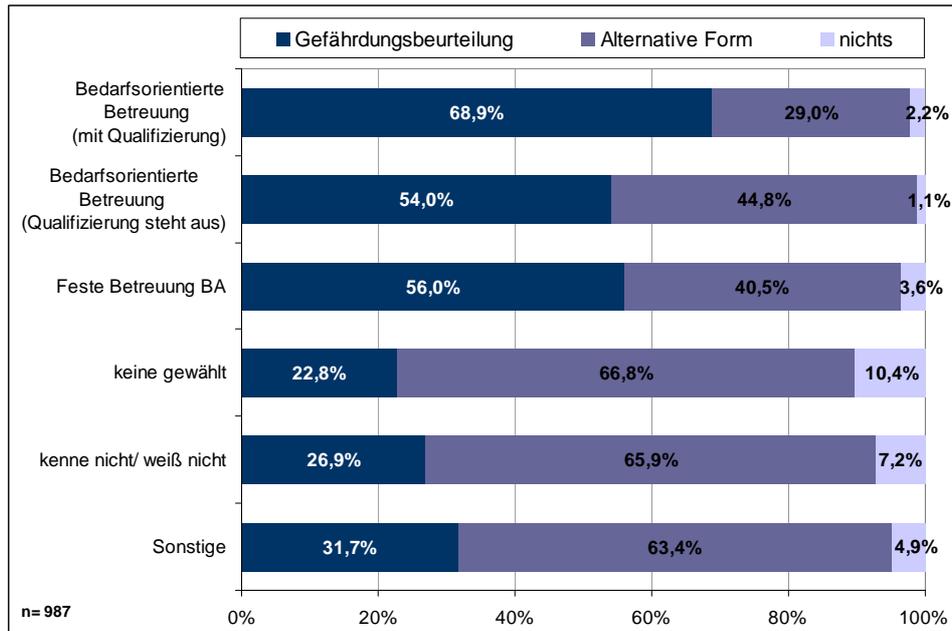
ber/innen von Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten. In nur 35,6 % der Kleinstbetriebe wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Mehrzahl setzt hier auf alternative Analyseformen (57,3 %). In den größeren Kleinbetrieben zeigt sich fast ein umgekehrtes Bild. Hier hat eine knappe Mehrheit eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Gut vier Fünftel setzen alternative Formen ein. In der Form der Begutachtung von arbeitsbedingten Gefährdungen setzen die Leitungen von Kleinstbetrieben also noch vielmehr auf weniger formelle Handlungsformen. Die gesetzlich verankerte Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung findet den Einstieg, wenn überhaupt, dann eher in und über die etwas größeren Kleinbetriebe.



**Abb. 7.14** Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße

### 7.3.4 Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betreuungsmodell

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



**Abb. 7.15** Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betreuungsmodell

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

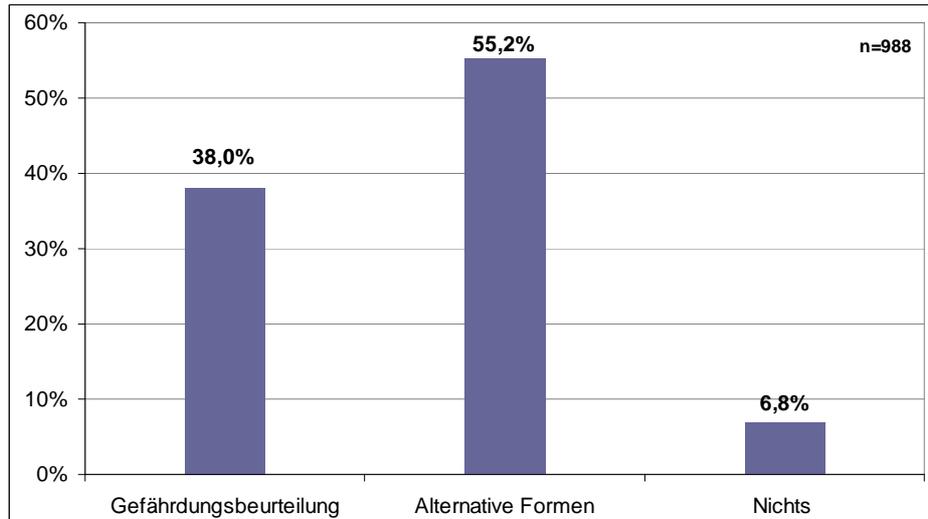
Damit haben Geschäftsführer/innen, die sich bewusst für ein Betreuungsmodell entschieden haben, egal ob es sich um die bedarfsorientierte Betreuung oder die Regelbetreuung handelt, rund zwei- bis dreimal so häufig eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wie ihre Kolleg/innen, die bisher kein Betreuungsmodell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

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

## 7.4 Vergleich der abgeleiteten Maßnahmen

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

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

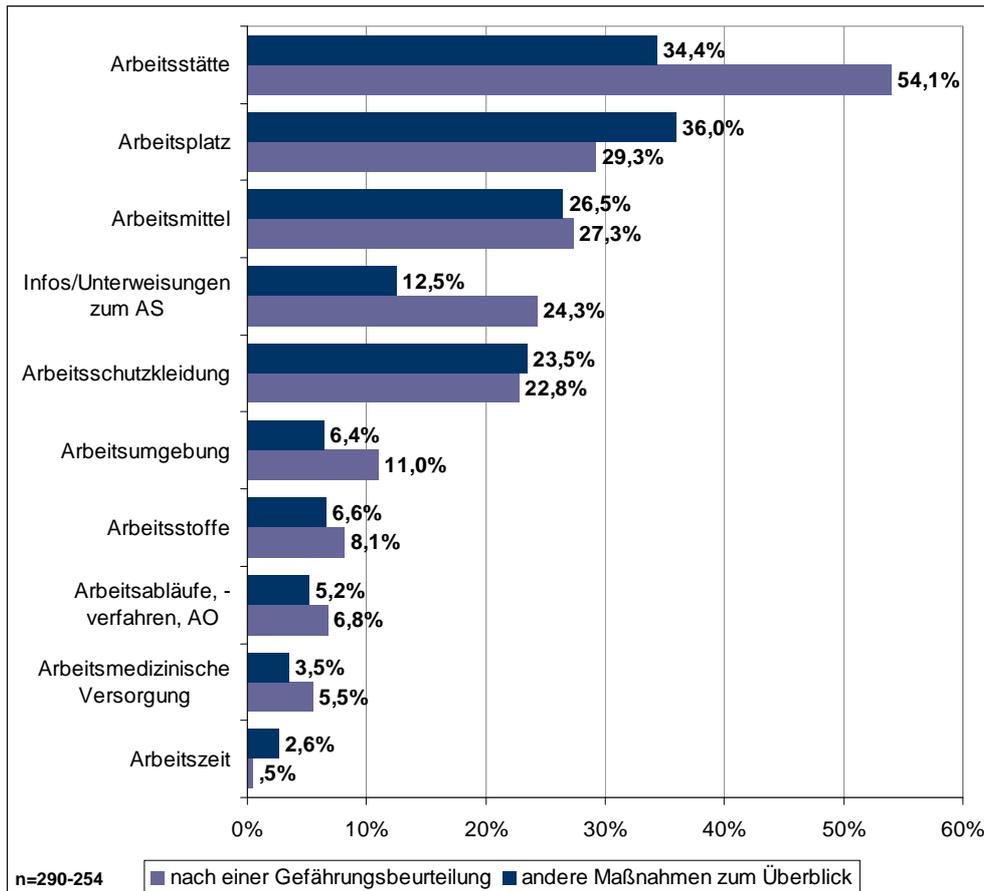


**Abb. 7.16** Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

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

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



**Abb. 7.17** Vergleich der Maßnahmen in Folge einer Gefährdungsbeurteilung sowie Alternativer Überblickformen

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

## 8 Lern- und Beteiligungsformen

### Zentrale Aussagen:

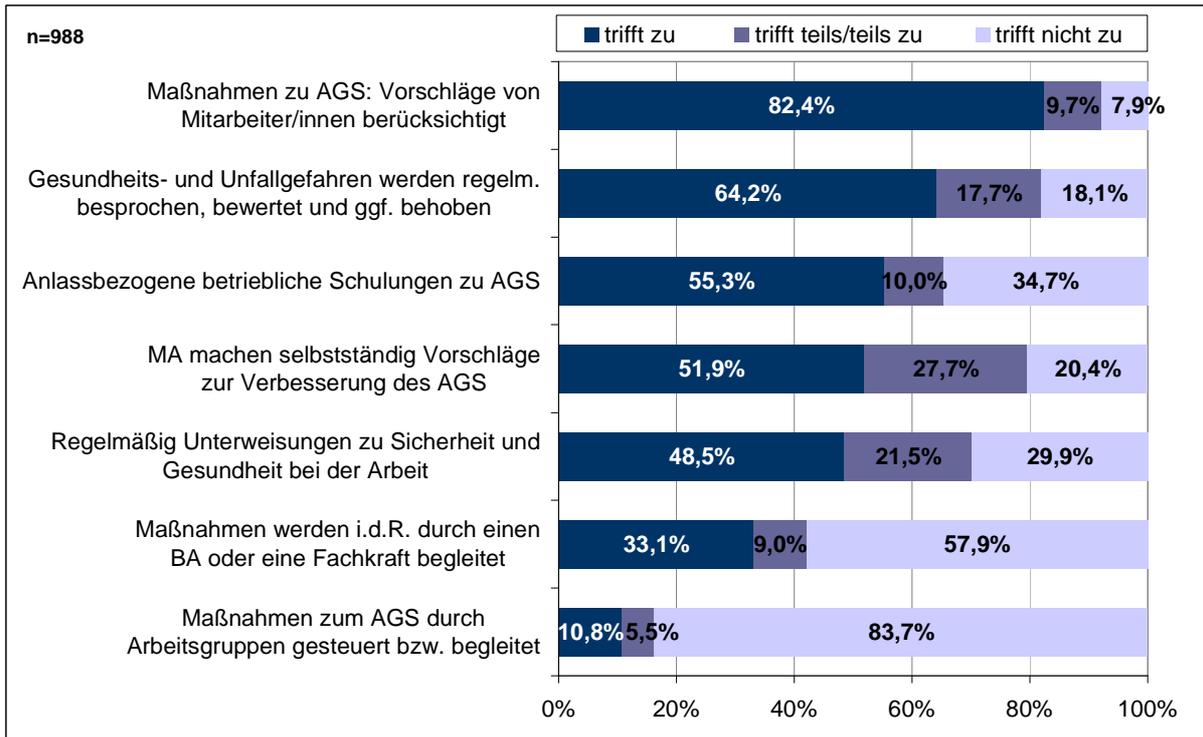
- In drei von fünf befragten Klein- und Kleinstbetrieben werden Gesundheits- und Unfallgefahren regelmäßig bearbeitet.
- In vier von fünf Betrieben werden die Vorschläge von Mitarbeiter/innen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berücksichtigt.
- Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz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

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

### 8.1 Lern- und Beteiligungsformen im Überblick

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

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



**Abb. 8.1** Lern- und Beteiligungsformen

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

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

## 8.2 Lern- und Beteiligungsformen nach Wirtschaftszweig

Betrachtet man die Lern- und Beteiligungsformen, die in den jeweiligen Wirtschaftszweigen vermehrt auftreten, d. h. jeweils über der 50 %-Marke, dann fallen an erster Stelle die Energie- und Wasserwirtschaft sowie die Öffentliche Verwaltung auf. Neben einem hohen Anteil von Betrieben, die eine regelmäßige Ursachenanalyse bei Gesundheits- und Unfallgefahren inklusive Ableitung von Maßnahmen sowie regelmäßige und anlassbezogene Schulungen betreiben, beziehen die Betriebe dieser

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

**Tab. 8.1** Wirtschaftszweig und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=986-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

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

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

### 8.3 Lern- und Beteiligungsformen nach Betriebsgröße

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

**Tab. 8.2** Betriebsgröße und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=987-988 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

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

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

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

## 8.4 Lern- und Beteiligungsformen nach Betreuungsform

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

**Tab. 8.3** Betreuungsform und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=987-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

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

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

merhin rund drei von fünf Betrieben mit Regel- bzw. bedarfsorientierter Betreuung, aber nur einer von fünf Betrieben mit noch ungeklärter Betreuungsform.

## 8.5 Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht der Geschäftsführung

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

**Tab. 8.4** Genutzte Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht, n=987-989 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich)

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

Die aufgeführten Lern- und Beteiligungsformen werden in mehr männergeführten Betrieben eingesetzt als in frauengeführten Betrieben. So werden in 64,9 % der Betriebe mit männlicher Geschäftsleitung regelmäßig Gesundheits- und Unfallgefahren bearbeitet, bei den Betrieben mit weiblicher Geschäftsleitung sind es 62,8 %. Bei der regelmäßigen Unterweisung ist der Unterschied noch deutlicher: Hier sind es 51,0 % der männergeführten und 44,1 % der frauengeführten Betriebe. Und noch eins fällt auf: Männer ziehen häufiger als Frauen externe Unterstützung zur Umsetzung von Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hinzu (35,7 % zu 28,5 %). Eine Ausnahme gibt es: Bei der Berücksichtigung praktikabler Vorschläge liegen die Betriebe vorne, die von einer Frau geführt werden (84,6 % zu 81,2 %).

Das vielfach angemerkte „andere“ Führungsverhalten von Frauen lässt sich im Hinblick auf eine breitere Beteiligungsorientierung bezogen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz hier nicht feststellen. Möglicherweise schwingt auf Seiten der Frauen auch hier eine eher zurückhaltende Position gegenüber dem eher technisch dominierten Arbeitsschutz mit hinein.

## 9 Anlässe und Einbindung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

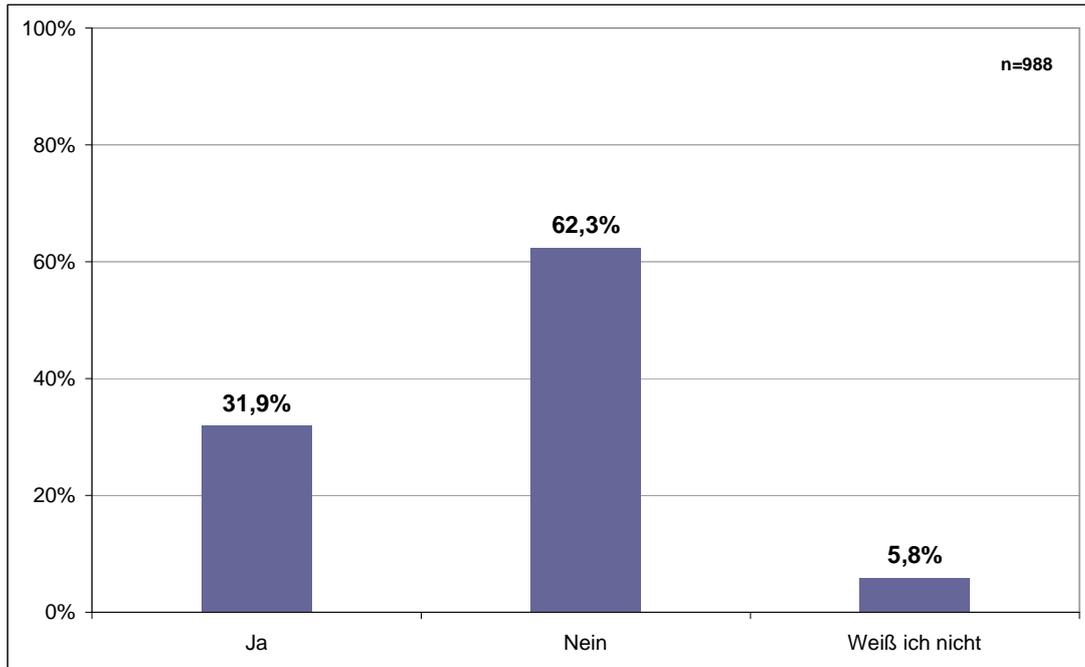
### Zentrale Aussagen:

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

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

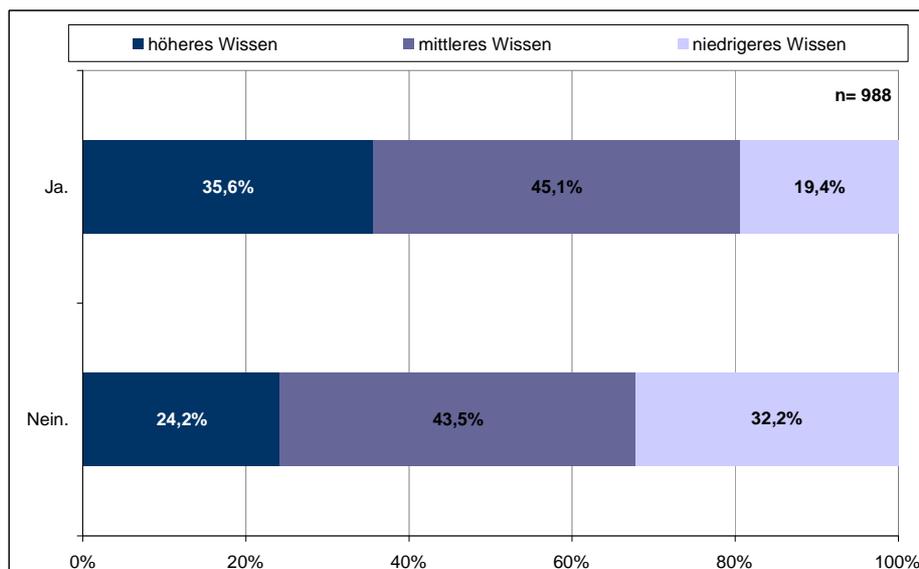
### 9.1 Wissen über Anlässe zur Hinzuziehung externer Expert/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

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



**Abb. 9.1** Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann

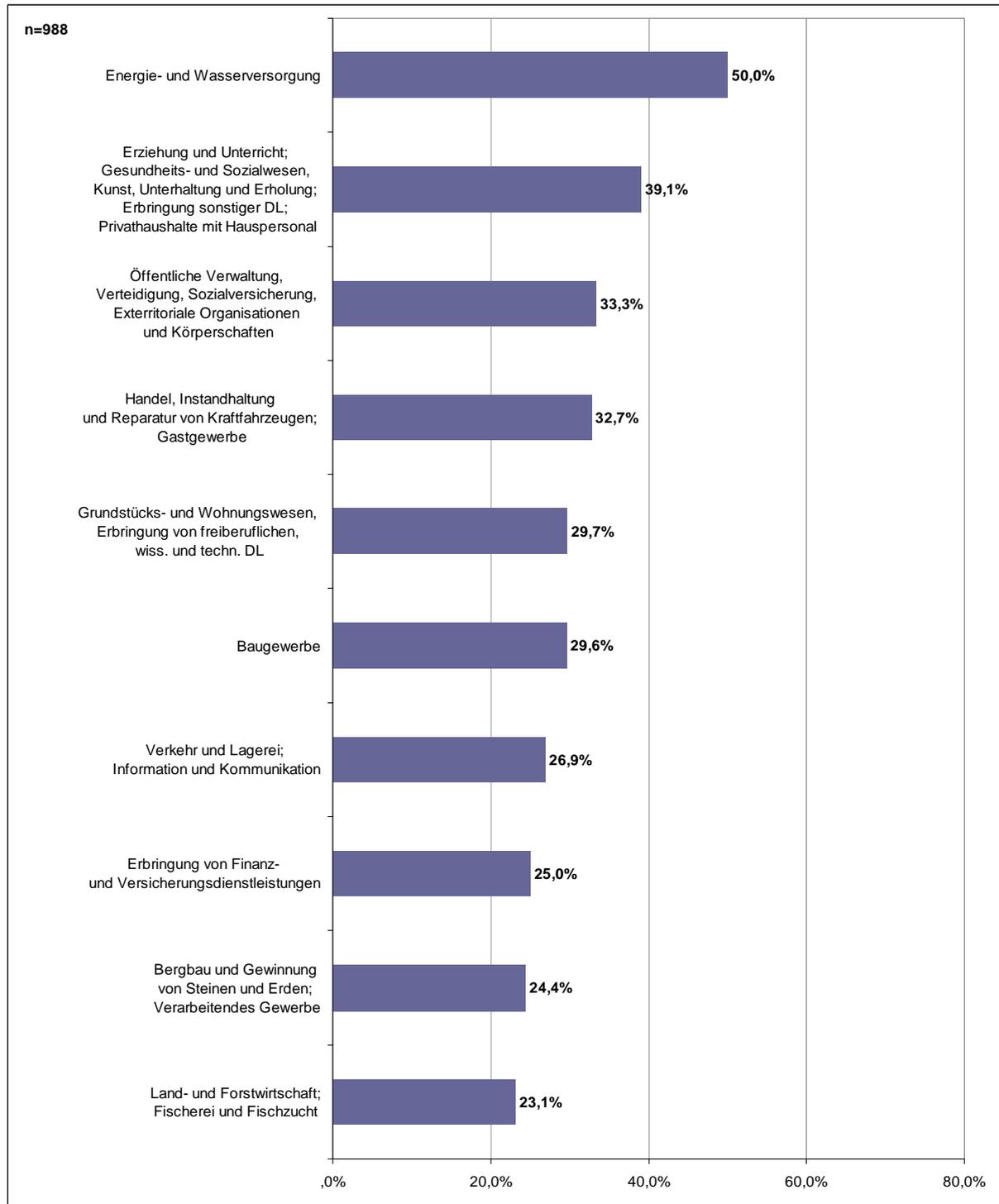
Gleichzeitig fällt auf, dass Unternehmer/innen, die Anlässe für externe Unterstützung sehen, über ein höheres Basiswissen um gesetzliche Regelungen verfügen (vgl. Kapitel 6). 35,6 % derjenigen, die sich Anlässe für die Beratung externer Expert/innen vorstellen können, haben ein höheres Basiswissen, während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



**Abb. 9.2** Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann (Ja/Nein) und Wissen um gesetzliche Regelungen

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

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

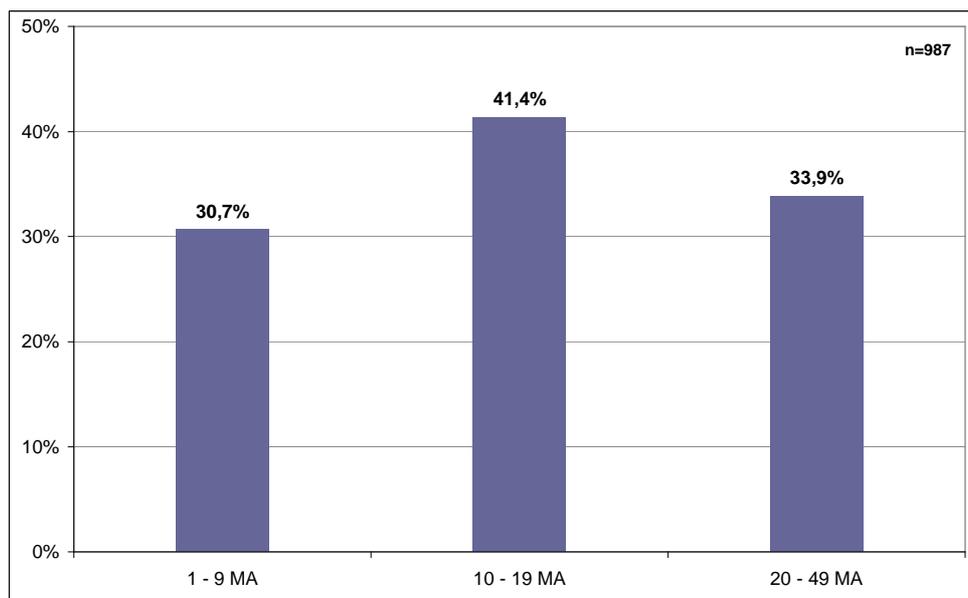


**Abb. 9.3** Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Wirtschaftszweig (Dargestellt ist Zustimmung)

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

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

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

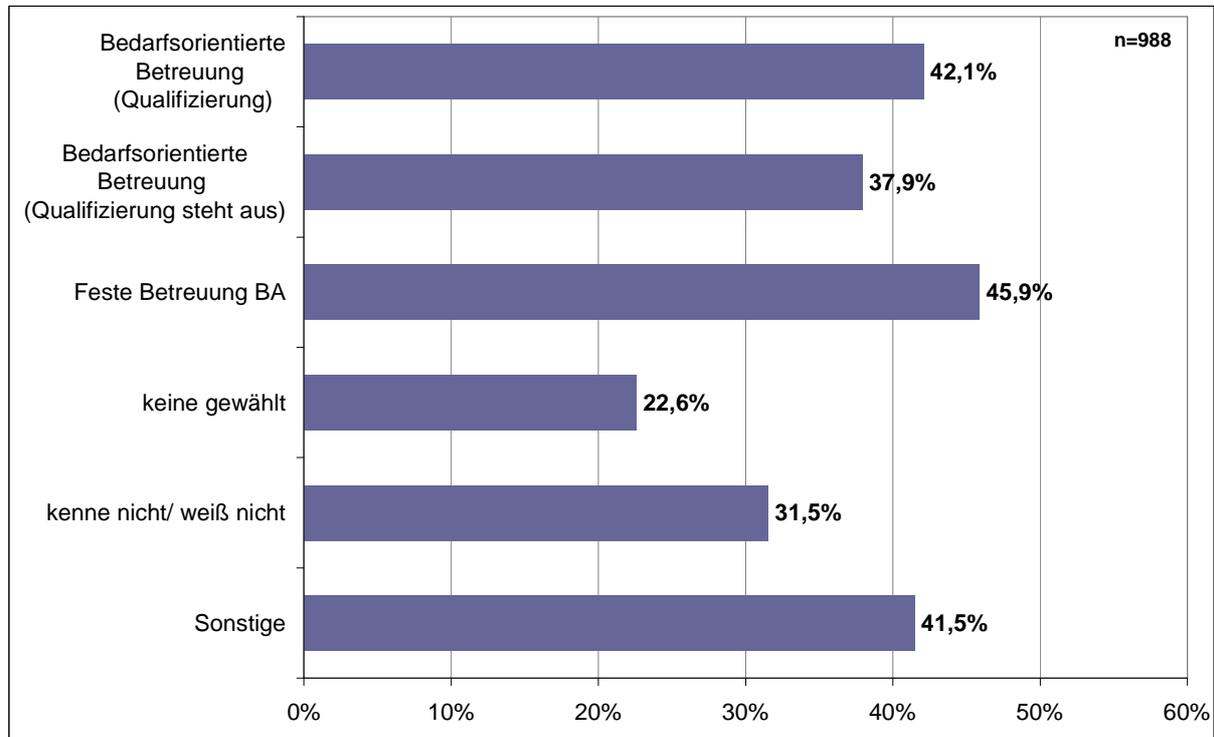


**Abb. 9.4** Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betriebsgröße (Dargestellt ist Zustimmung)

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

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

(22,6 %) bzw. diese gar nicht kennen (31,5 %). Gleichwohl ist festzustellen, dass auch bei geklärter Betreuungsstruktur und insbesondere bei der bedarfsorientierten Betreuung, bei der ja ganz zentral auf die anlassbezogene Einbeziehung von externen Fachexpert/innen gesetzt wird, die Mehrzahl der Geschäftsführer/innen offenbar nicht über das Wissen um Anlässe verfügt, bei denen es einer externen Unterstützung bedarf. Damit wird ein zentraler Kern der alternativen Betreuung in Frage gestellt.



**Abb. 9.5** Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betreuungsmodell (Dargestellt ist Zustimmung)

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

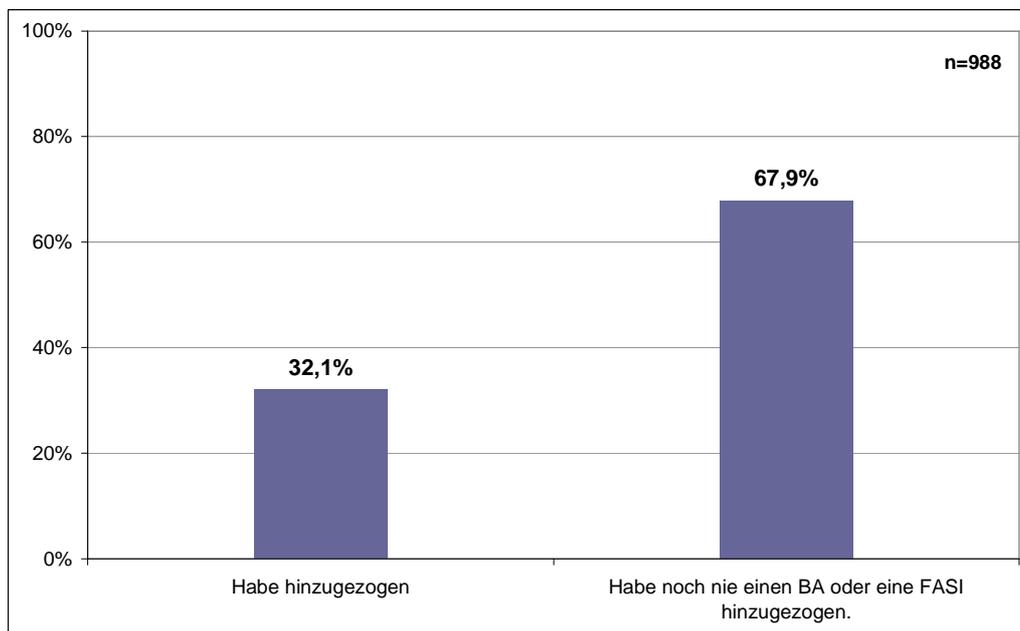
**Tab. 9.1** Anlässe, bei denen externe Unterstützung erforderlich ist; n=240 (Mehrfachnennungen möglich)

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

An erster Stelle werden Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung im Unternehmen genannt (17,9 %), dicht gefolgt von der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen (16,2 %) sowie arbeitsmedizinischen Untersuchungen (15,2 %). An vierter und fünfter Stelle sehen die Unternehmer/innen Anlässe für externe Unterstützung bei der Planung, Einrichtung oder Änderung von Betriebsanlagen (14,3 %) sowie bei der Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (13,9 %). Auffällig ist zunächst die eher technische Orientierung der genannten Anlässe. Anlässe mit eher arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Hintergründen, die z. B. bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine Rolle spielen, werden überhaupt nicht genannt. Darüber hinaus fällt auf, dass selbst die Wenigen, die das Einholen externen Expertenwissens für sinnvoll erachten, bei der Nennung konkreter Anlässe auch eher zurückhaltend sind. Selbst wenn also generell Anlässe für externe Unterstützungsleistungen sinnvoll erscheinen, muss die Sensibilität bzw. das Wissen um konkrete Anlässe für eben diese Unterstützung keineswegs vorhanden sein.

## 9.2 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit

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



**Abb. 9.6** Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit

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

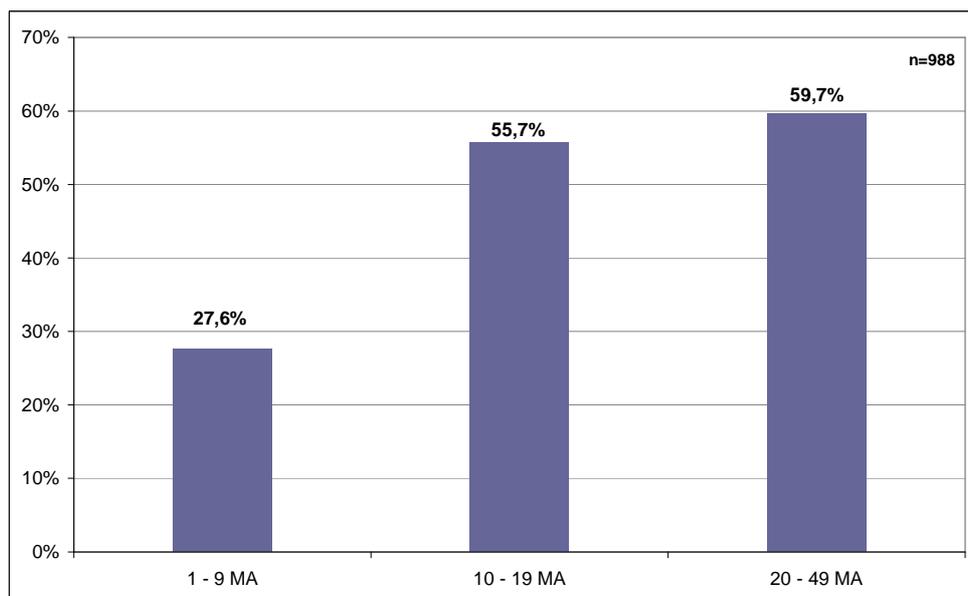
hinzugezogen. Anlässe, die es sicherlich in den meisten Betrieben gegeben haben dürfte, wurden somit – wenn überhaupt – ohne den fachlichen Rat Dritter bearbeitet.

### 9.2.1 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach Wirtschaftszweig

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

### 9.2.2 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach Betriebsgröße

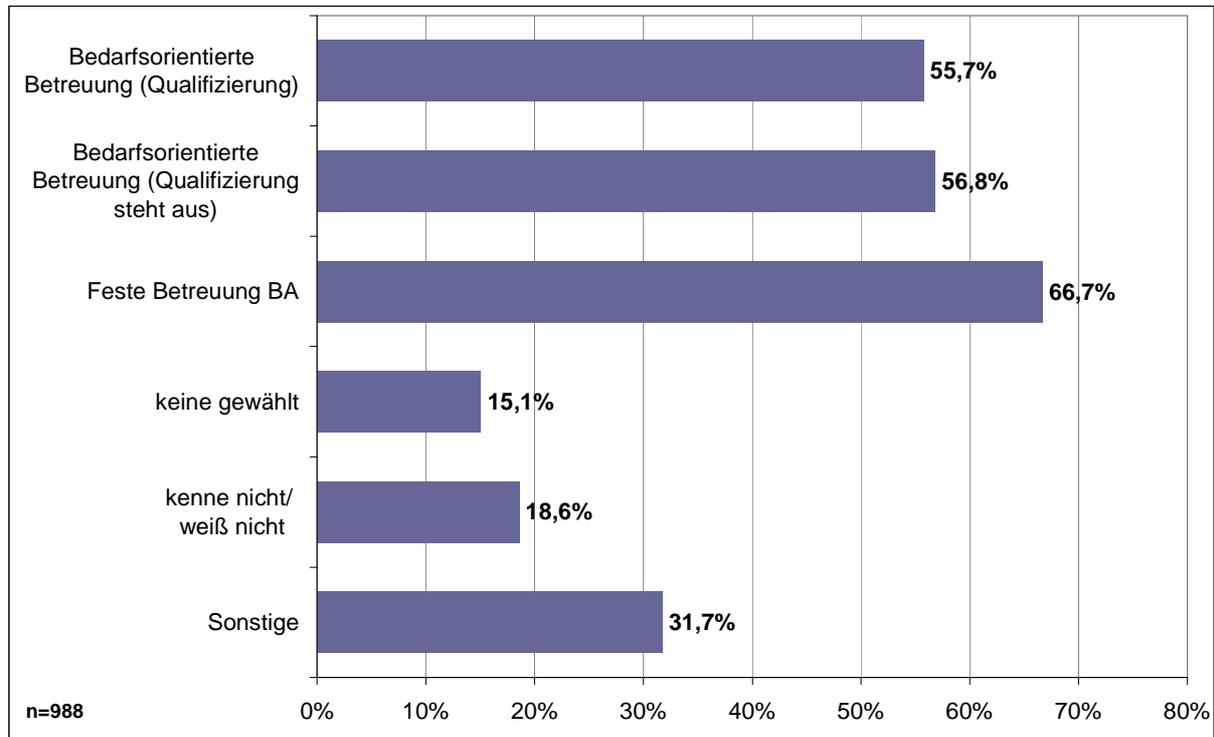
Je größer der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Betriebsärzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bereits beratend tätig wurden. Während in drei von fünf Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten die Arbeitsschutzexpert/innen bereits Hilfestellung geleistet haben, ist dies nur bei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



**Abb. 9.7** Anteil der Betriebe, die Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betriebsgröße

### 9.2.3 Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach Betreuungsform

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

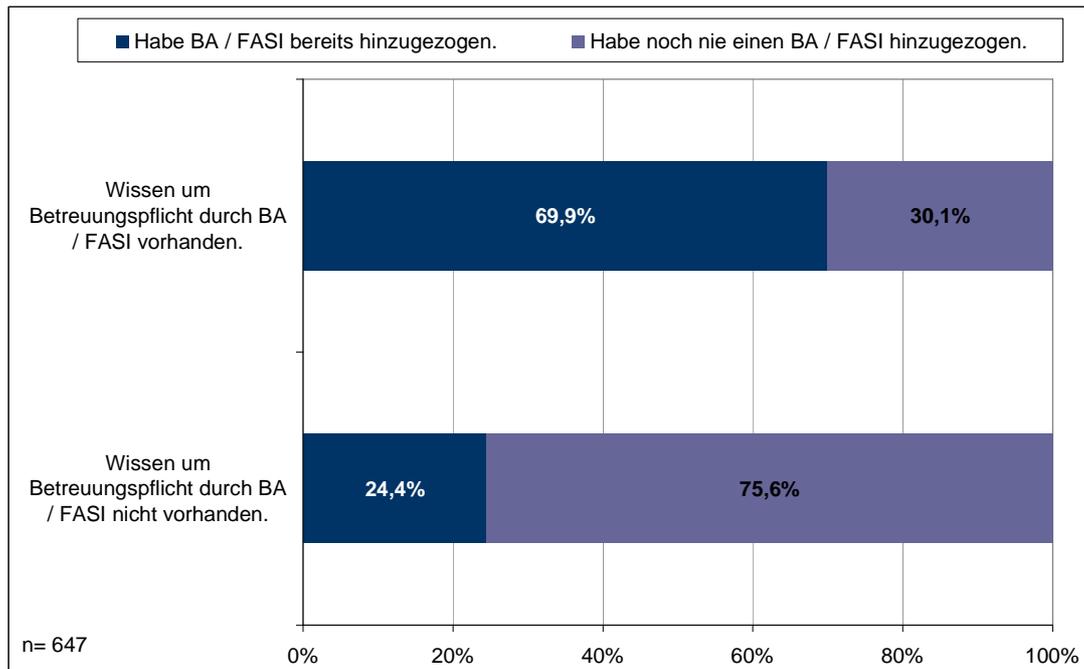


**Abb. 9.8** Anteil der Unternehmen, die Betriebsärzt/innen bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betreuungsmodell

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

Förderlich für die Inanspruchnahme zeigt sich auch das Wissen um die gesetzliche Regelung der arbeitsmedizinischen und betriebsärztlichen Betreuungsregelungen: Wissen Geschäftsführer/innen um die gesetzliche Bestellungspflicht von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, so greifen sie auch häufiger auf ihre Unterstützung zurück. Während sieben von zehn Geschäftsführer/innen, die über das entsprechende Wissen verfügen, die externe Beratungsleistung auch tatsächlich schon einmal in Anspruch genommen haben (69,9 %), ist es gerade einmal jede/r Vierte von denen, die über das Wissen nicht verfügt (24,4 %).<sup>10</sup>

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



**Abb. 9.9** Inanspruchnahme von Betriebsarzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Wissen um die Bestellungspflicht

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

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

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

Am häufigsten haben die befragten Inhaber/innen Betriebsarzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit für Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in Anspruch genommen (22,6 %). Auf Platz zwei stehen arbeitsmedizinische Untersuchungen (19,9 %) und auf dem dritten Platz rangieren Beratungsleistungen für so genannte Routineeinsätze (Untersuchungen, Kontrollen).<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Die Abfrage zu dieser Frage erfolgte offen, die Unternehmer/innen bestimmten damit die Antwortkategorien selbst. Ob es sich bei denen von ihnen beschriebenen Routineeinsätzen tatsächlich um Routine handelt, kann daher nicht eingeschätzt werden.

**Tab. 9.2** Anlässe für erfolgte Unterstützung durch Betriebsarzt/innen bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, n=286 (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

## 10 Externe Beratungsstellen – Inanspruchnahme und Bewertung

### Zentrale Aussagen:

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

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

Bei welchen Beratungsstellen/Institutionen informieren sie sich?

### 10.1 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen

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

**Tab. 10.1** Genutzte externe Beratungsstellen, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

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

### 10.1.1 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen nach Wirtschaftszweig

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

**Tab. 10.2** Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

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

<sup>1</sup> Berufsgenossenschaft, <sup>2</sup> Arbeitsmedizinischer Dienst, <sup>3</sup> Sicherheitstechnischer Dienst, <sup>4</sup> Krankenkassen

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

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

### 10.1.2 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße

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

**Tab. 10.3** Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betriebsgröße, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

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

<sup>1</sup> Berufsgenossenschaft, <sup>2</sup> Arbeitsmedizinischer Dienst, <sup>3</sup> Sicherheitstechnischer Dienst, <sup>4</sup> Krankenkassen

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

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

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

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

### 10.1.3 Inanspruchnahme externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell

Unabhängig davon, ob sich die befragten Geschäftsführer/innen für ein Betreuungsmodell entschieden haben oder nicht, ist die jeweilige Berufsgenossenschaft die am häufigsten genannte Informationsquelle. Eine geklärte Betreuungsstruktur trägt auch dazu bei, dass neben der Berufsgenossenschaft auch andere Institutionen häufiger kontaktiert werden. Möglicherweise führt eine höhere Sensibilität in Sachen Arbeit und Gesundheit auch zu einer breiteren Kenntnis/Ansprache von Beratungsstellen. Außerdem fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben mit bedarfsorientierter Betreuung (inklusive abgeschlossener Qualifizierung) auf, der die Berufsgenossenschaft kontaktiert (70,3 %). Wahrscheinlich gelingt es, während der Arbeitgeberqualifizierung einen guten Kontakt zur Berufsgenossenschaft aufzubauen, der darüber hinaus bestehen bleibt, so dass sich diese Geschäftsführer/innen auch in der Folge wieder mit Fragen an die Berufsgenossenschaft wenden.

**Tab. 10.4** Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, n=704 (Mehrfachnennungen möglich)

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

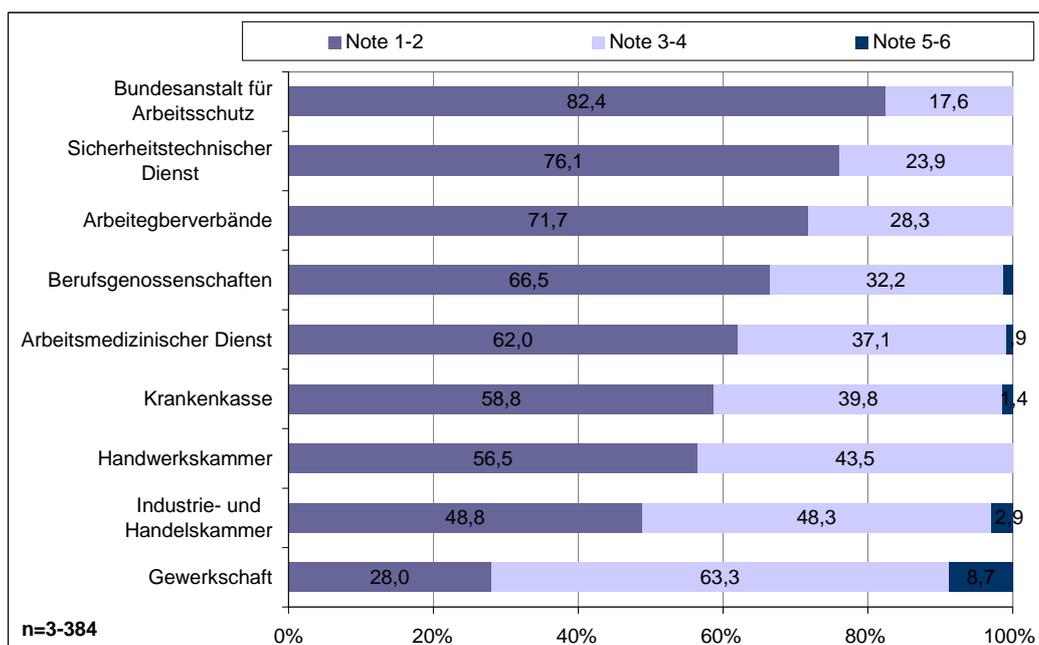
<sup>1</sup> Berufsgenossenschaft, <sup>2</sup> Arbeitsmedizinischer Dienst, <sup>3</sup> Sicherheitstechnischer Dienst, <sup>4</sup> Krankenkassen

## 10.2 Bewertung externer Beratungsstellen

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

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

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



**Abb. 10.1** Bewertung der externen Beratungsstellen nach Schulnoten, Angaben in Prozent, n=3-384 (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

### **10.2.1 Bewertung externer Beratungsstellen nach Wirtschaftszweig**

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

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

**Tab. 10.5** Bewertung externer Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-380 (Mehrfachnennungen möglich)

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

\* niedrige Fallzahl

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

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

Für die Bewertung der Angebote der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist festzustellen, dass zwar nur wenige der Befragten diese nutzen; wenn sie

dies denn tun, werden die Angebote sehr positiv bewertet. Das spiegelt sich auch in der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen wieder.

### 10.2.2 Bewertung externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße

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

**Tab. 10.6** Bewertung externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich)

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

\* niedrige Fallzahl

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

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

### 10.2.3 Bewertung externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell

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

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

**Tab. 10.7** Bewertung externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich)

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

\* niedrige Fallzahl

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

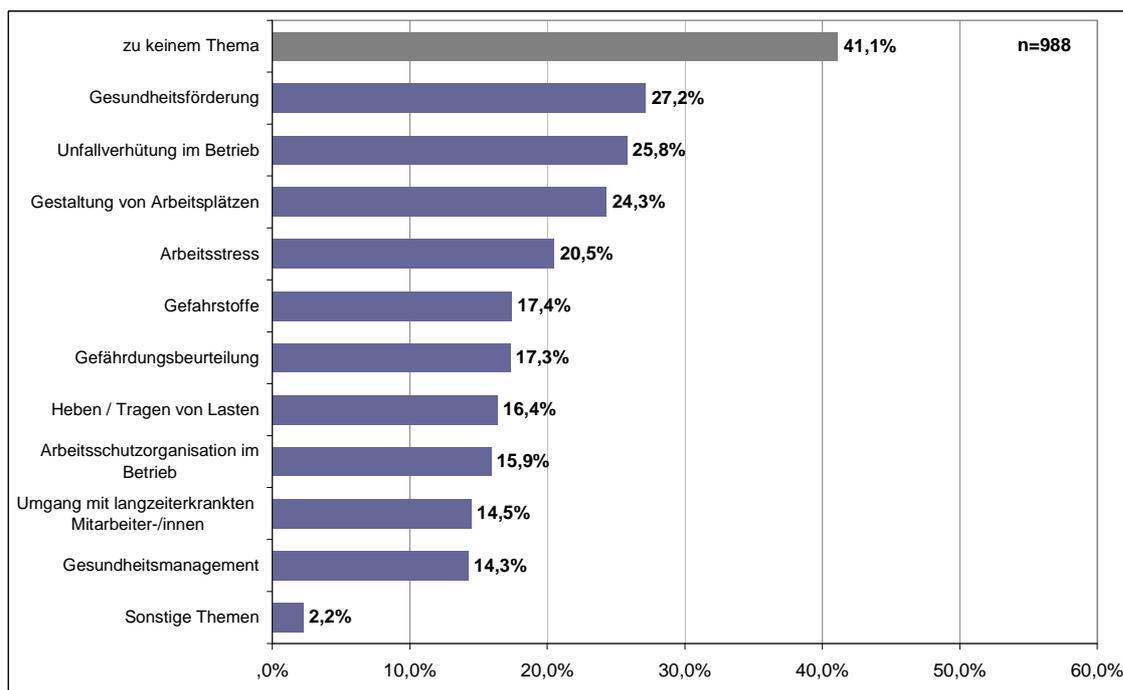
Die Angebote der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden von allen Befragten der Regelbetreuung sowie der bedarfsorientierten Betreuung (ohne Qualifizierung) als (sehr) gut eingestuft, gefolgt von jenen, die bisher noch kein Betreuungsmodell gewählt haben, und den Geschäftsführer/innen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

## 11 Zusätzlicher Informationsbedarf

### Zentrale Aussagen:

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

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



**Abb. 11.1** Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf, n=988  
(Mehrfachnennungen möglich)

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

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

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

Zu welchen Themen werden weitere Informationen gewünscht?

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

## 11.1 Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig

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

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

**Tab. 11.1** Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig, n=988  
(Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

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

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

## 11.2 Informationsbedarf nach Betriebsgröße

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

**Tab. 11.2** Informationsbedarf nach Betriebsgröße, n=988  
(Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

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

### 11.3 Informationsbedarf nach Betreuungsmodell

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

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

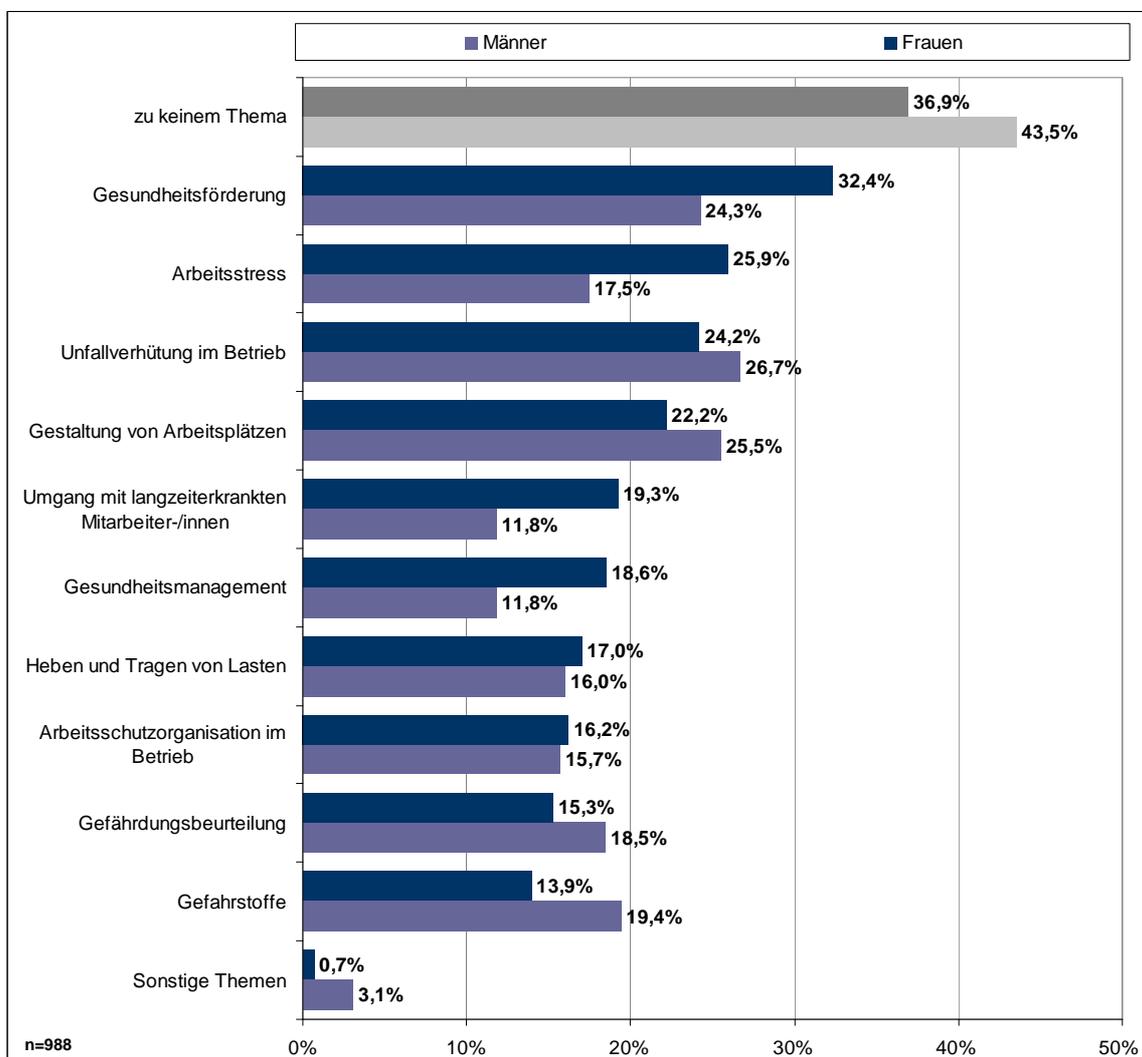
Und auch bei den Geschäftsführer/innen, die sich für eine bedarfsorientierte Betreuung entschieden haben, erklären rund zwei von fünf, dass sie keine weiteren Informationen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes benötigen. Die Frage ist, ob diese Einschätzung im Einzelfall das Resultat einer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

**Tab. 11.3** Informationsbedarf nach Betreuungsmodell, n=988  
(Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

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

## 11.4 Informationsbedarf nach Geschlecht der Geschäftsleitung

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



**Abb. 11.2** Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

## 12 Nutzung und Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote

### Zentrale Aussagen:

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

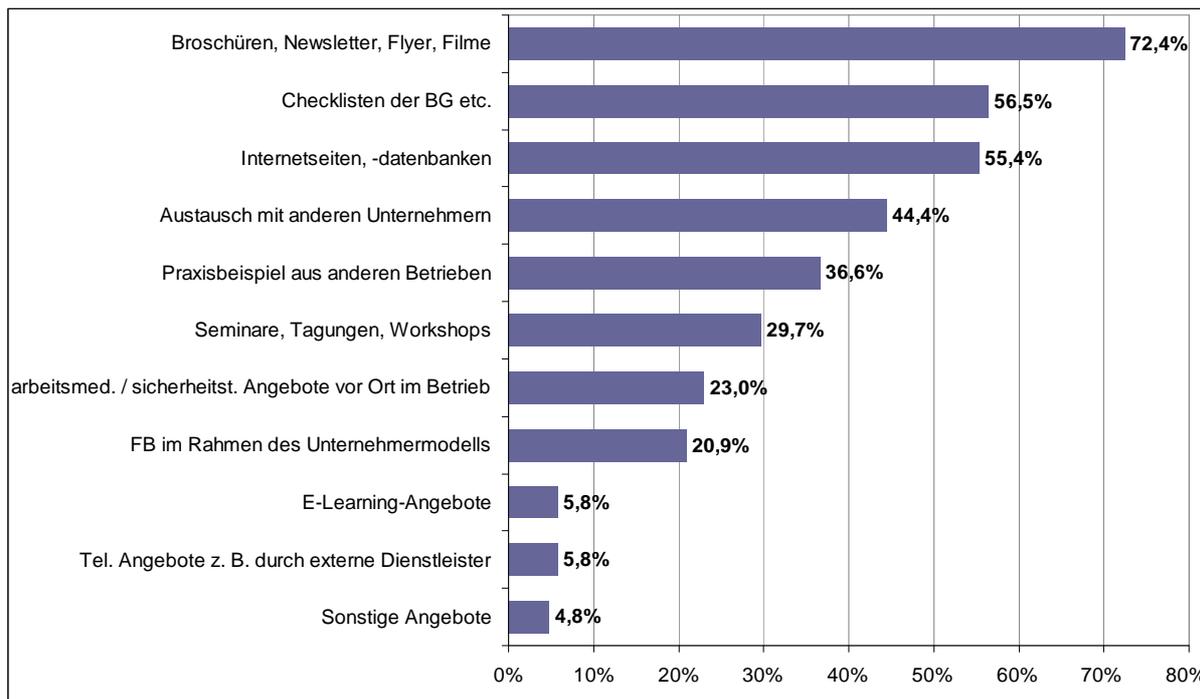
Welche externen Informations- und Beratungsangebote nutzen die befragten Geschäftsführer/innen? Und wie bewerten sie den praktischen Nutzen der Angebote für ihre betriebliche Arbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des folgenden Kapitels.

### 12.1 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote

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

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

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



**Abb. 12.1** Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote, n=928  
(Mehrfachnennungen möglich)

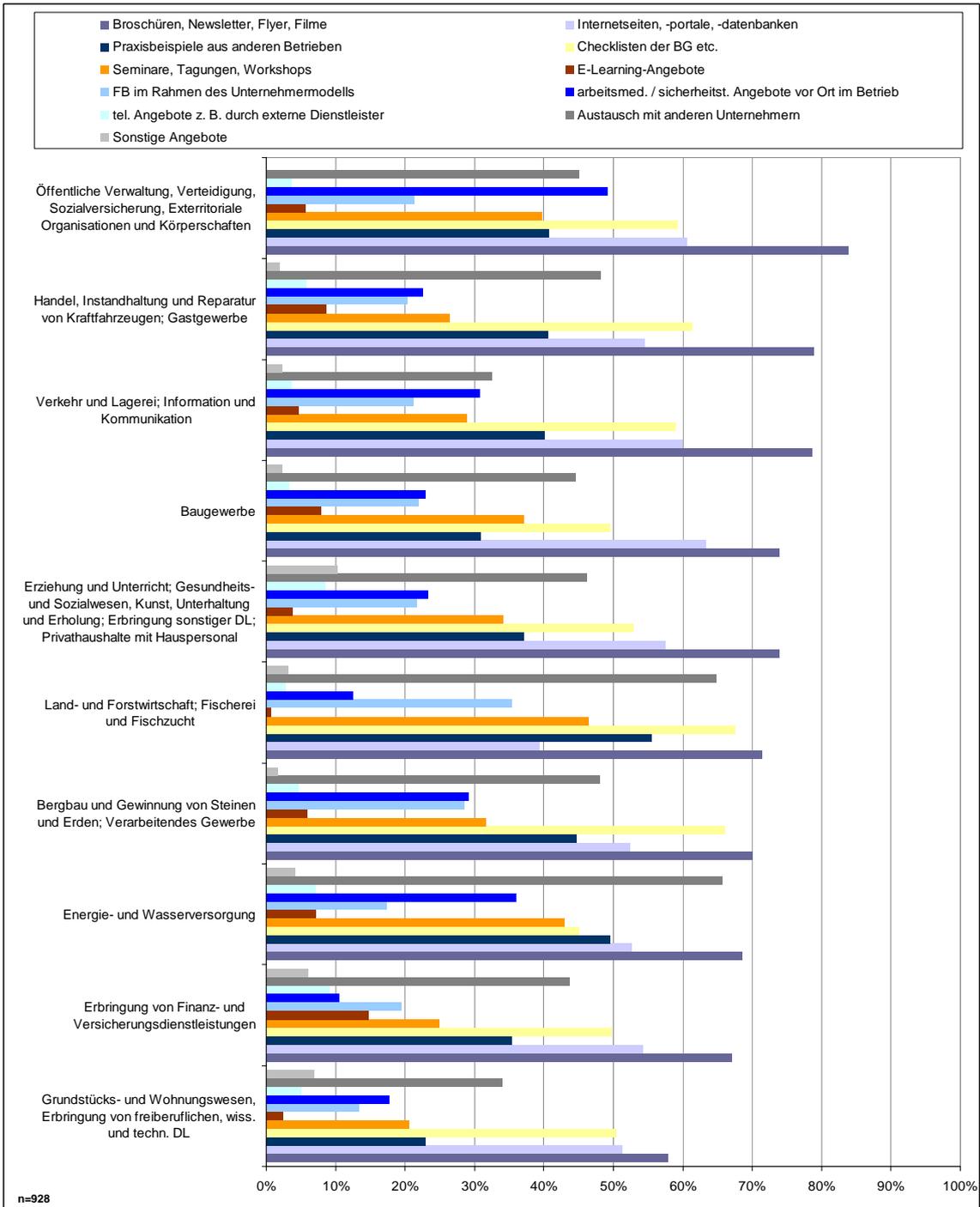
### 12.1.1 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftszweig

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

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

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

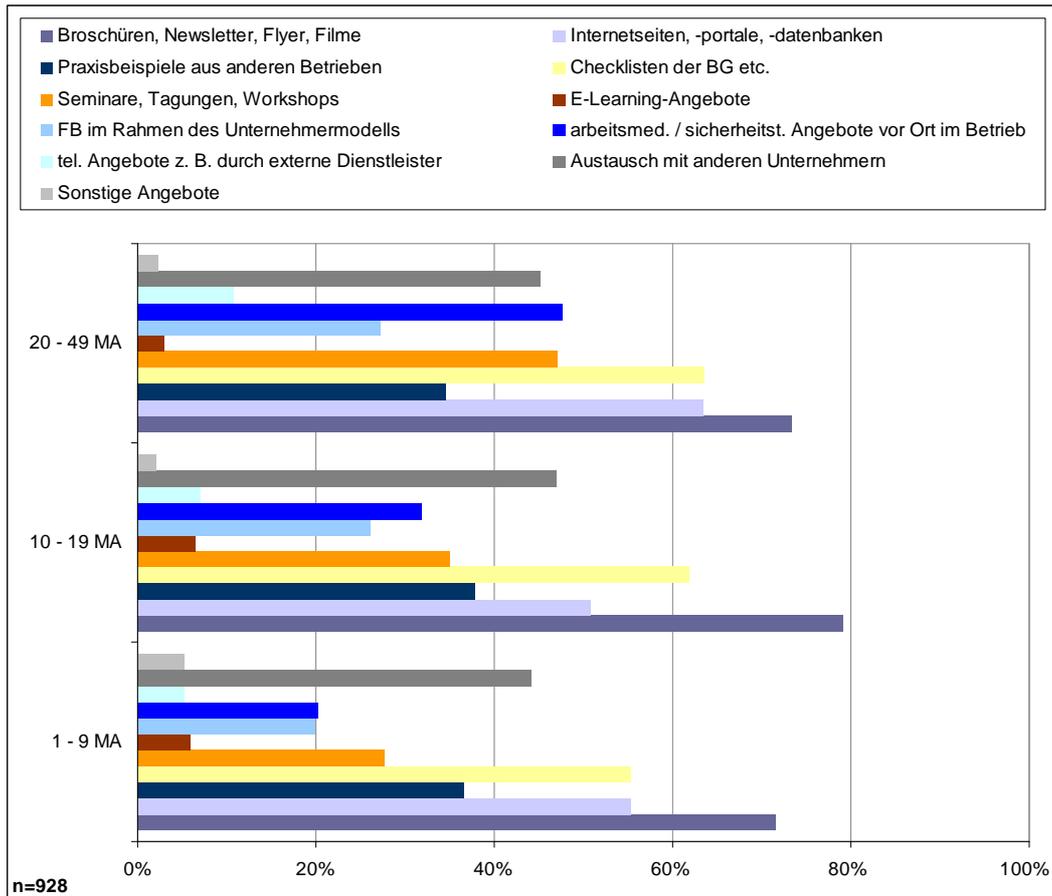
Für die anderen Wirtschaftsbereiche lassen sich vergleichbare Ähnlichkeiten nicht feststellen. Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass neben dem „Sammeln von Informationen“ über Broschüren, Internet usw. von den Verantwortlichen in Klein- und Kleinstbetrieben in nahezu allen Wirtschaftszweigen stark der Austausch mit anderen Betrieben gesucht wird. Das Lernen von anderen, und vor allen von anderen Praktiker/innen hat eine hohe Bedeutung.



**Abb. 12.2** Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftsbereich, (Mehrfachnennungen möglich)

### 12.1.2 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße

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



**Abb. 12.3** Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße, (Mehrfachnennungen möglich)

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

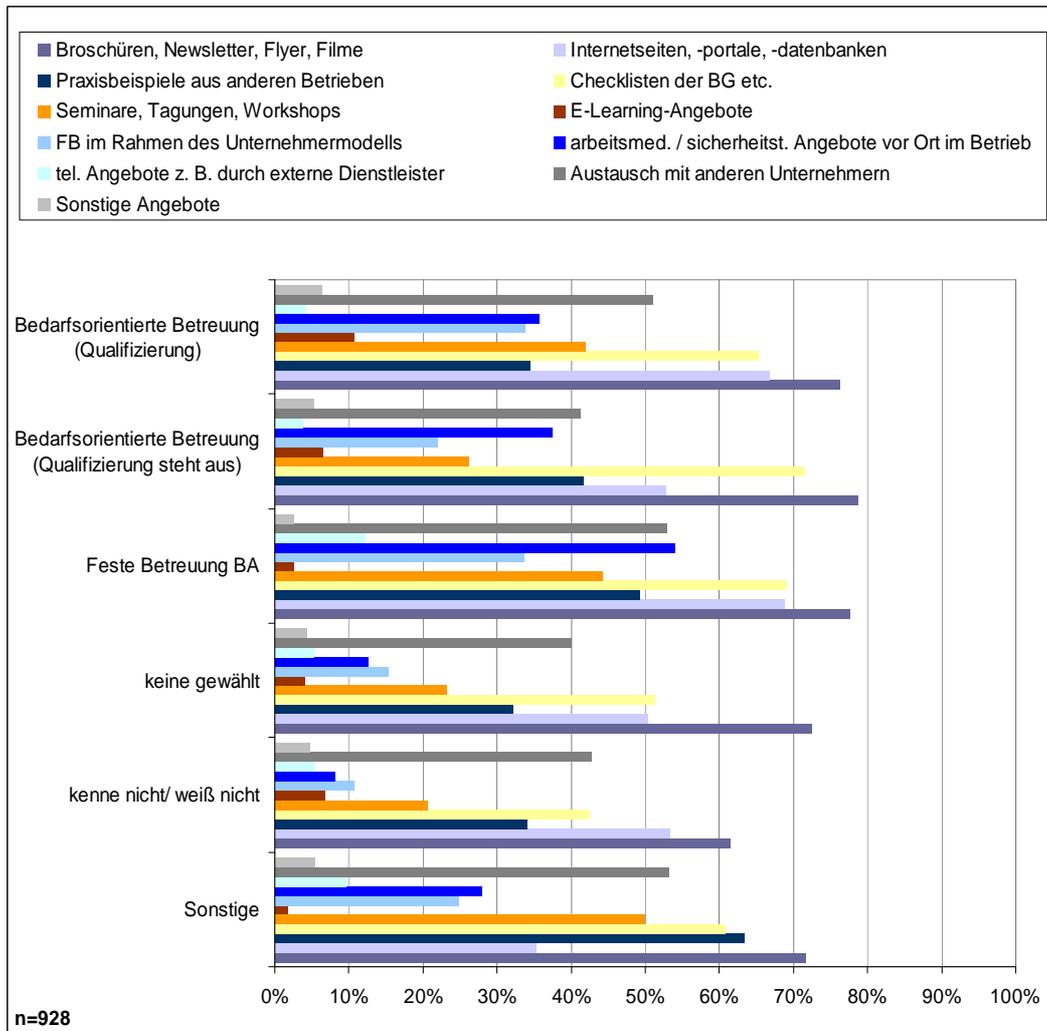
### 12.1.3 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsmodell

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

Jeweils zwei Drittel der Geschäftsführer/innen mit bedarfsabhängiger Betreuung und bereits absolvierter Qualifizierung informieren sich zusätzlich über Internetseiten und -datenbanken und nutzen die Checklisten der Berufsgenossenschaften. 51,1 % geben des Weiteren an, sich mittels Austausch mit anderen Unternehmen zu informie-

ren. An fünfter Stelle nutzen sie Seminare und Workshops zur Informationsgewinnung (42,0 %).

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



**Abb. 12.4** Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsform, (Mehrfachnennungen möglich)

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

### 12.1.4 Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Geschlecht und Alter der Geschäftsleitung

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

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

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

**Tab. 12.1** Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Alter, n=917 (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

Der Austausch mit anderen Unternehmen sowie die Information über Praxisbeispiele sind für die beiden jüngeren Altersgruppen ebenfalls relevanter als für die Älteren. Diese wiederum nutzen sehr viel mehr Checklisten der Berufsgenossenschaften als das v. a. bei den ganz jungen Geschäftsführer/innen der Fall ist. Hier spiegelt sich wohl die unterschiedliche mediale Sozialisation in den Altersgruppen wider.

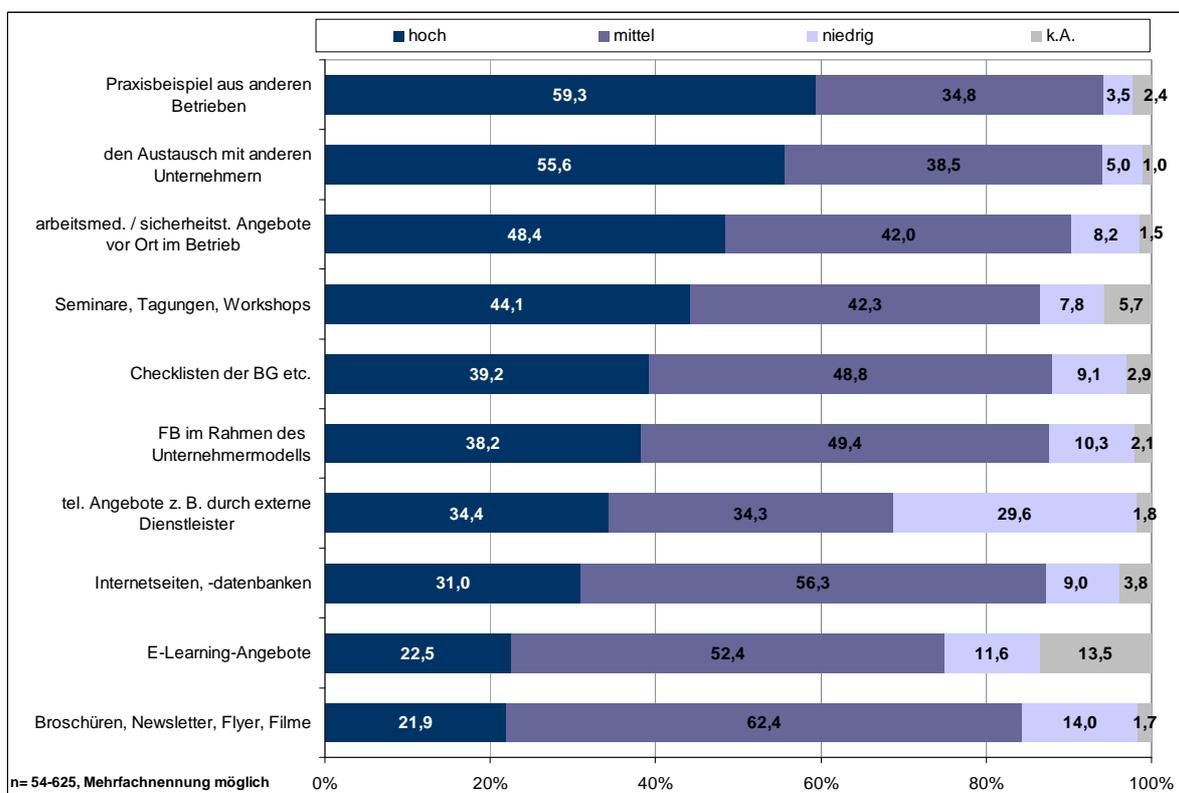
Es kann festgestellt werden, dass eine jüngere Generation von Geschäftsführer/innen (bis 29 Jahre) nachwächst, die – wenn sie sich denn informiert – andere Wege der Informationsgewinnung geht als ältere Geschäftsführer/innen und auch nicht so sehr auf eine Informationsquelle fokussiert ist, sondern verschiedene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

## 12.2 Bewertung externer Informationsangebote

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

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

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



**Abb. 12.5** Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote, n=54-625 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

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

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

### 12.2.1 Bewertung externer Informationsangebote nach Wirtschaftszweig

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

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

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

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

### 12.2.2 Bewertung externer Informationsangebote nach Betriebsgröße

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

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

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

## 13 Arbeitsschutztypen

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

### 13.1 Zur Typenbildung

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

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

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

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

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

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

Die Antwortkategorien dieser Fragen wurden zusammengefasst zu den Ausprägungen: Gefährdungsbeurteilung – ja/nein, Sonstige Wege/Vorgehensweisen zur Beur-

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

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

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

**Tab. 13.1** Übersicht Typengenerierung

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

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

Im Folgenden werden die Typen beschrieben.

## 13.2 Typenbeschreibung

### 13.2.1 Typ 1 – Die Profis:

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

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

Sie sind überwiegend männlich, verfügen über ein Fach- bzw. Hochschulstudium bzw. über eine Berufsbildung mit Fort-/Weiterbildung (z. B. Meister). Die Geschäfts-

führer/innen haben sich häufiger für das bedarfsorientierte Betreuungsmodell entschieden; die Qualifizierung wurde bereits durchlaufen.

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

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

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

### **13.2.2 Typ 2 – Die Problemfälle:**

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

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

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

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

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

### **13.2.3 Typ 3 – Die Unentschlossenen:**

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

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

Die Geschäftsführer/innen sind häufiger Frauen, häufig mit einem Fach- bzw. Hochschulstudium oder einer Berufsausbildung. Gleichzeitig gibt es einen hohen Anteil von Geschäftsführer/innen ohne abgeschlossene Ausbildung. Die Aussage „Hauptsache wir verstoßen nicht gegen Gesetze im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ findet breite Zustimmung.

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

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

#### **13.2.4 Typ 4 – Die Unbeholfenen:**

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

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

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

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

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

#### **13.2.5 Typ 5 – Die Macher:**

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

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

Gesundheits- und Sozialwesen finden sich viele „Macher-Betriebe“. In diesen Betrieben gibt es häufiger einen Betriebsrat.

Bezüglich der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung haben sie noch keine Wahl getroffen oder sich für die bedarfsorientierte Betreuung entschieden und auch an der Qualifizierung teilgenommen. Sie sehen häufig Anlässe zur Einbeziehung externer Unterstützung in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und beziehen diese auch ein.

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

### 13.2.6 Typ 6 – Die Verweigerer:

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

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

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

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

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

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

### 13.2.7 Zusammenfassung:

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

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

Ob ein höheres/breiteres Basiswissen rund um gesetzliche Vorgaben dazu beitragen kann, die vorhandenen Aktivitäten auf noch breitere Füße zu stellen und/oder für

qualitative Verbesserungen zu sorgen, sollte in einem nächsten Untersuchungsschritt geprüft werden.

Eine weitere, quantitativ relevante Gruppe sind die Unbeholfenen. Ihr Wissen um gesetzliche Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eher gering und ihre betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten zeugen eher von einer gewissen Unbeholfenheit. Ihnen fehlen die Umsetzungskompetenzen der Macher. Aber gerade dieser Vergleich und ein Blick auf die Unentschlossenen mit ihrem hohen Basiswissen um gesetzliche Regelungen zeigen auch, dass das Wissen um gesetzliche Vorgaben nicht zwangsläufig der entscheidende Hebel sein muss, um in Sachen Sicherheit und Gesundheit in Klein- und Kleinstbetrieben etwas zu bewirken.

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

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

## 14 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abb. 3.1</b>	Betriebe nach Größe .....	14
<b>Abb. 3.2</b>	Betriebe nach Region .....	16
<b>Abb. 3.3</b>	Betriebe nach Gründungsjahr .....	16
<b>Abb. 3.4</b>	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat .....	17
<b>Abb. 3.5</b>	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht .....	19
<b>Abb. 3.6</b>	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Alter .....	20
<b>Abb. 3.7</b>	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Alter .....	21
<b>Abb. 3.8</b>	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Qualifikation .....	21
<b>Abb. 3.9</b>	Die befragten Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Qualifikation .....	22
<b>Abb. 4.1</b>	Gewählte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsform .....	24
<b>Abb. 4.2</b>	Gewählte Betreuungsform nach Region .....	25
<b>Abb. 4.3</b>	Gewählte Betreuungsform nach Wirtschaftsbereich .....	26
<b>Abb. 4.4</b>	Gewählte Betreuungsform nach Betriebsgröße .....	27
<b>Abb. 4.5</b>	Gewählte Betreuungsform nach Geschlecht .....	28
<b>Abb. 4.6</b>	Gewählte Betreuungsform nach Alter .....	29
<b>Abb. 5.1</b>	Einstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (in Prozent), Mehrfachnennungen möglich .....	30
<b>Abb. 6.1</b>	Kenntnis von Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen (Mehrfachnennungen möglich) .....	33
<b>Abb. 6.2</b>	Wer ist per Gesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlich (Mehrfachnennungen möglich) .....	34
<b>Abb. 6.3</b>	Wer soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen? (Mehrfachnennungen möglich) .....	35
<b>Abb. 6.4</b>	Betriebsgröße, ab der eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist .....	36
<b>Abb. 6.5</b>	Betriebe mit Unterweisungspflicht in Sachen Sicherheit und Gesundheit .....	37
<b>Abb. 6.6</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert .....	38
<b>Abb. 6.7</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Region .....	39
<b>Abb. 6.8</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Wirtschaftsbereich .....	40
<b>Abb. 6.9</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach Betriebsgröße .....	41
<b>Abb. 6.10</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungsinhalte – gruppiert – nach gewählter sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuungsform .....	42
<b>Abb. 6.11</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Geschlecht .....	43
<b>Abb. 6.12</b>	Basiswissen um gesetzliche Regelungen – gruppiert – nach Alter .....	44
<b>Abb. 7.1</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung .....	46
<b>Abb. 7.2</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit vom Wissen über die gesetzliche Vorgabe .....	47
<b>Abb. 7.3</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Region .....	47
<b>Abb. 7.4</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Wirtschaftsbereich .....	48
<b>Abb. 7.5</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße .....	49
<b>Abb. 7.6</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Betreuungsform .....	50
<b>Abb. 7.7</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Alter .....	51
<b>Abb. 7.8</b>	Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung mit Beratung .....	51
<b>Abb. 7.9</b>	Umsetzung von Maßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung .....	52
<b>Abb. 7.10</b>	Alternative Überblicksformen .....	53
<b>Abb. 7.11</b>	Umsetzung von Maßnahmen auf Basis anderer Überblicksformen .....	54
<b>Abb. 7.12</b>	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsbereich .....	55
<b>Abb. 7.13</b>	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Region .....	56

<b>Abb. 7.14</b>	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße .....	57
<b>Abb. 7.15</b>	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Betreuungsmodell .....	58
<b>Abb. 7.16</b>	Vergleich der unterschiedlichen Formen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen .....	59
<b>Abb. 7.17</b>	Vergleich der Maßnahmen in Folge einer Gefährdungsbeurteilung sowie Alternativer Überblickformen .....	60
<b>Abb. 8.1</b>	Lern- und Beteiligungsformen.....	62
<b>Abb. 9.1</b>	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann .....	68
<b>Abb. 9.2</b>	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann (Ja/Nein) und Wissen um gesetzliche Regelungen .....	68
<b>Abb. 9.3</b>	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Wirtschaftszweig (Dargestellt ist Zustimmung) .....	69
<b>Abb. 9.4</b>	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betriebsgröße (Dargestellt ist Zustimmung) .....	70
<b>Abb. 9.5</b>	Wissen um Anlässe, bei denen das Hinzuziehen externer Expert/innen hilfreich sein kann nach Betreuungsmodell (Dargestellt ist Zustimmung) ....	71
<b>Abb. 9.6</b>	Inanspruchnahme von Betriebsärzt/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit .....	72
<b>Abb. 9.7</b>	Anteil der Betriebe, die Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betriebsgröße .....	73
<b>Abb. 9.8</b>	Anteil der Unternehmen, die Betriebsärzt/innen bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzugezogen haben nach Betreuungsmodell...	74
<b>Abb. 9.9</b>	Inanspruchnahme von Betriebsärzt/in bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit in Abhängigkeit vom Wissen um die Bestellpflicht.....	75
<b>Abb. 10.1</b>	Bewertung der externen Beratungsstellen nach Schulnoten, Angaben in Prozent, n=3-384 (Mehrfachnennungen möglich) .....	81
<b>Abb. 11.1</b>	Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf, n=988 (Mehrfachnennungen möglich) .....	86
<b>Abb. 11.2</b>	Themen mit zusätzlichem Informationsbedarf nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	90
<b>Abb. 12.1</b>	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote, n=928 (Mehrfachnennungen möglich).....	92
<b>Abb. 12.2</b>	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Wirtschaftsbereich, (Mehrfachnennungen möglich).....	93
<b>Abb. 12.3</b>	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betriebsgröße, (Mehrfachnennungen möglich).....	94
<b>Abb. 12.4</b>	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Betreuungsform, (Mehrfachnennungen möglich) .....	95
<b>Abb. 12.5</b>	Bewertung externer Informations- und Beratungsangebote, n=54-625 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich).....	97

## Tabellenverzeichnis

<b>Tab. 2.1</b>	Betriebe nach Größenklassen und Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008 Zusammenfassung nach BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/06); (Prozentwerte auf Gesamt) .....	9
<b>Tab. 2.2</b>	Ausschöpfungsquote .....	11
<b>Tab. 2.3</b>	Realisierte Nettostichprobe (gewichtet) .....	12
<b>Tab. 3.1</b>	Betriebe nach Wirtschaftsbereich, n=988 .....	14
<b>Tab. 3.2</b>	Betriebe nach Wirtschaftsbereich und Größe, n=988 .....	15
<b>Tab. 3.3</b>	Anteil älterer Mitarbeiter/innen an allen Beschäftigten im Betrieb nach Wirtschaftsbereich, n=988 (Durchschnittlicher prozentualer Anteil über alle Betriebe).....	18
<b>Tab. 3.4</b>	Befragte Geschäftsführer/innen nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich, n=987 .....	20
<b>Tab. 6.1</b>	Gesamtschau des Basiswissens um gesetzliche Regelungen.....	37
<b>Tab. 8.1</b>	Wirtschaftszweig und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=986-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich).....	63
<b>Tab. 8.2</b>	Betriebsgröße und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=987-988 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich).....	64
<b>Tab. 8.3</b>	Betreuungsform und genutzte Lern- und Beteiligungsformen, n=987-990 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich).....	65
<b>Tab. 8.4</b>	Genutzte Lern- und Beteiligungsformen nach Geschlecht, n=987-989 (Angaben von „trifft zu“ in Prozent, Mehrfachnennung möglich).....	66
<b>Tab. 9.1</b>	Anlässe, bei denen externe Unterstützung erforderlich ist; n=240 (Mehrfachnennungen möglich).....	71
<b>Tab. 9.2</b>	Anlässe für erfolgte Unterstützung durch Betriebsärzt/innen bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, n=286 (Mehrfachnennungen möglich) .....	76
<b>Tab. 10.1</b>	Genutzte externe Beratungsstellen, n=704 (Mehrfachnennungen möglich).....	78
<b>Tab. 10.2</b>	Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, n=704 (Mehrfachnennungen möglich).....	79
<b>Tab. 10.3</b>	Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betriebsgröße, n=704 (Mehrfachnennungen möglich).....	80
<b>Tab. 10.4</b>	Top 4 der genutzten externen Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, n=704 (Mehrfachnennungen möglich).....	81
<b>Tab. 10.5</b>	Bewertung externer Beratungsstellen nach Wirtschaftsbereich, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-380 (Mehrfachnennungen möglich) .....	83
<b>Tab. 10.6</b>	Bewertung externer Beratungsstellen nach Betriebsgröße, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich).....	84
<b>Tab. 10.7</b>	Bewertung externer Beratungsstellen nach Betreuungsmodell, Bewertung durch Schulnoten (dargestellt ist 1 und 2), Angaben in Prozent, n=3-383 (Mehrfachnennungen möglich).....	85
<b>Tab. 11.1</b>	Informationsbedarf nach Wirtschaftszweig, n=988 (Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich).....	88
<b>Tab. 11.2</b>	Informationsbedarf nach Betriebsgröße, n=988 (Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich).....	89
<b>Tab. 11.3</b>	Informationsbedarf nach Betreuungsmodell, n=988 (Top 5 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich).....	89
<b>Tab. 12.1</b>	Nutzung externer Informations- und Beratungsangebote nach Alter, n=917 (Mehrfachnennungen möglich).....	96
<b>Tab. 13.1</b>	Übersicht Typengenerierung .....	100

In der Reihe Sinnovation „Neues aus Beratung und Forschung“ sind bisher erschienen:

- Band 1: Teilzeit á la Carte - Ein Konzept zur Optimierung der Teilzeitarbeit in der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA).**  
Cordula Sczesny, Anna Stefaniak (2004)
- Band 2: Personalentwicklung gewerblich-technischer Beschäftigter in mittelständischen Unternehmen - systematisch, generationsübergreifend, qualifikationsgerecht.**  
Ulrike Schierholt, Cordula Sczesny, Uwe Jürgenhake (2004)
- Band 3: Qualifizierung im Betrieb durch Wissenstransfers im Tandem.**  
Gunda Ben Dejemia, Uwe Jürgenhake, Ulrike Schierholt, Cordula Sczesny, Sascha Wingen (2005)
- Band 4: Neue Berufschancen durch bedarfsgerechte, branchenbezogene Qualifizierung - Das Konzept "Job Integration".**  
Hans Batteux, Christian Förster, Uwe Jürgenhake, Bettina Schneider (2005)
- Band 5: Moderne Entgeltgestaltung in einem kleinen Medienunternehmen - Partizipative Entwicklung eines Entlohnungssystems in Anlehnung an ERA NRW.**  
Wingen, Sascha (2006)
- Band 6: Kompetenzentwicklung für angelernte, ältere Mitarbeiter.**  
Cordula Sczesny, Robert Bienert, Dietmar Halbeisen, Uwe Jürgenhake (2006)
- Band 7: Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich - Chancen für Unternehmen und Beschäftigte sowie betriebliche Gestaltungsansätze aus Einzelhandel, Gesundheitswesen, Hotel- und Gaststättengewerbe.**  
Cordula Sczesny, Sascha Wingen, Thomas Langhoff, Daniela Marino (2006)
- Band 8: Gesundheitsförderndes Führen.**  
Fürth, Kristina (2007)
- Band 9: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit - Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz.**  
Cordula Sczesny, Gerda Jasper, Sophie Schmidt, Silke Bode, Judith Horn (2008)
- Band 10: Ausbildungspotenziale von Zeitarbeitsunternehmen.**  
Cordula Sczesny, André Schubert, Sophie Schmidt, Annegret Rohwedder, Elke Neumann (2008)
- Band 11: Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie der Dortmunder Nordstadt.**  
Andreas Bach, Uwe Jürgenhake (Hrsg.) (2009)
- Band 12: Machbarkeitsstudie: Arbeitszeitberatung - Entwicklung eines Praxismodells am Beispiel ausgesuchter Branchen.**  
Cordula Sczesny, Sophie Schmidt, Julia Mahler, Ulrike Hellert, Julia Stratmann, Cornelia Jansen (2009)
- Band 13: Stärkung der Weiterbildung von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund und Umgebung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung von Metall- und Elektrobetrieben in Dortmund, Castrop-Rauxel und dem Kreis Unna.**  
Stefanie Klein, Manuel Geist (2011)