

# Für welche betrieblichen Kontexte ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung anschlussfähig?

Fast 20 Jahre nach Einführung der gesetzlichen Pflicht, eine Gefährdungsbeurteilung (GFB) durchzuführen, kommen dieser Management-Aufgabe nur gut die Hälfte der deutschen Betriebe nach. Nur jeder sechste Betrieb durchläuft alle erforderlichen Schritte der GFB bis hin zur Wirksamkeitskontrolle. Diese anhaltende Diskrepanz zwischen gesetzlicher Vorgabe und betrieblicher Realität lässt in systemtheoretischer Perspektive auf mangelnde „Anschlussfähigkeit“ vieler Betriebe an den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) schließen, der als implizite Forderung des Arbeitsschutzgesetzes identifiziert wird. Welche Faktoren die Anschlussfähigkeit von Betrieben hemmen oder fördern, zeigt eine multivariate Analyse der GDA-Betriebsbefragung 2011.

BRITTA SCHMITT, ANDREA HAMMER

## 1. Einleitung

Dem Arbeitsschutzgesetz zufolge gehört es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, deren Wirksamkeit zu überprüfen und sie den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Durch diese Basispflichten bereits auf eine durchweg dynamisch-adaptive Vorgehensweise im Arbeitsschutz verwiesen, ist der Arbeitgeber zusätzlich mit der gesetzlichen Forderung konfrontiert, beim Treffen, Überprüfen und Anpassen von Arbeitsschutz-Maßnahmen „eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben“ (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Wenn auch nicht expressis verbis formuliert, so unterliegt diesem grundlegenden Pflichtenkatalog des Arbeitsschutzgesetzes ganz offenbar die Vorstellung von einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP), der nur unter Zuhilfenahme der Gefährdungsbeurteilung (GFB), d. h. des seit 1996 gesetzlich verankerten zentralen Management-Instruments im Arbeitsschutz implementiert und gelebt werden kann. Nur eine Gefährdungsbeurteilung auf dem jeweils aktuellen Stand der tatsächlichen Arbeitsbedingungen liefert dem Arbeitgeber die nötigen Informationen über den Istzustand, die es ihm ermöglichen, unter Beachtung aller Rechtsvorschriften einschließlich des Gebots zur (kontinuierlichen) Verbesserung den anzustrebenden Sollzustand zu definieren und immer wieder geeignete Maßnahmen zur Erreichung

seiner laufend fortzuschreibenden Ziele im Arbeitsschutz zu treffen (Pieper 2014, S. 121).

Da die Gefährdungsbeurteilung ein Mittel zur systematischen Bestandsaufnahme und Management-Tool zur Maßnahmenableitung und -evaluation zugleich ist, stellt sie als der zentrale gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Prozess (vgl. §§ 5 u. 6 ArbSchG) sowohl den Ausgangspunkt als auch den Schlüssel zur Erfüllung der o. g. Grundpflichten bereit. Wie jüngste repräsentative Befunde der Betriebsbefragung im Rahmen der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zeigen (Lißner et al. i. d. Heft), schöpfen Betriebe in Deutschland die hier skizzierten Möglichkeiten der Gefährdungsbeurteilung aber noch deutlich zu wenig aus. 49 % aller Betriebe führen – nach eigener Aussage – überhaupt keine Gefährdungsbeurteilungen durch. Und unter den 51 %, die angeben, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, durchläuft nur eine Minderheit von knapp 16 % alle vorgeschriebenen Prozessschritte von der Erhebung und Bewertung der Gefährdungen über die Identifikation des Verbesserungsbedarfs und die Maßnahmenableitung bis hin zur Wirksamkeitskontrolle. Hierbei fällt auf, dass nach dem ersten Schritt „Erhebung und Beurteilung von Gefährdungen“ nur knapp die Hälfte der Betriebe (47 %) angibt, Verbesserungsbedarfe festgestellt zu haben (Schritt 2). Sind Verbesserungsbedarfe einmal erkannt, werden in 96 % dieser Fälle auch Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt (Schritt 3). Auf dem Weg von Schritt 3 zu Schritt

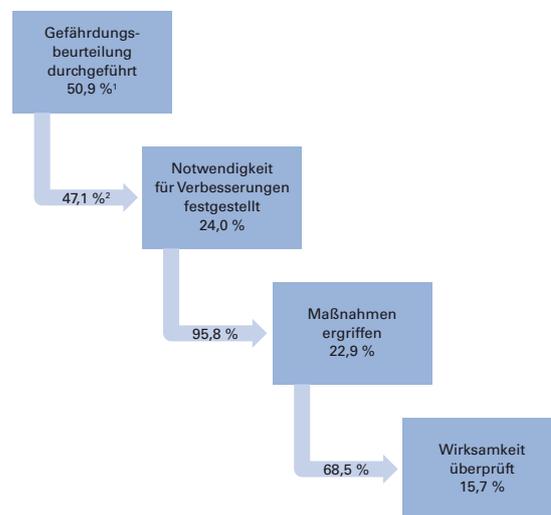
4 steigt ein weiteres Drittel derjenigen Betriebe aus, die bis Schritt 3 im Prozess geblieben sind, sodass nur 68 % der Betriebe, die Maßnahmen durchgeführt haben, oder 16 % der Grundgesamtheit, deren Wirksamkeit auch tatsächlich kontrollieren (Abbildung 1). Die Vollständigkeit der gesetzlich vorgesehenen Schritte bis zur Wirksamkeitskontrolle variiert allerdings stark nach Betriebsgröße. Während nur 10 % der Kleinstbetriebe (1–9 Beschäftigte) bis zur Wirksamkeitskontrolle fortschreiten, beträgt der Anteil bei Betrieben mit 10–19 Beschäftigten 20 %, bei Betrieben mit 20–50 Beschäftigten 31 %, bei Betrieben mit 51–249 Beschäftigten 44 % und bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten 68 %.

Über die Einbeziehung der zu berücksichtigenden Gefährdungsfaktoren lässt sich sagen, dass die „Klassiker“ Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung und Arbeitsplatzgestaltung relativ hohe Werte aufweisen: Zwischen 89–95 % der Betriebe, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, beziehen diese Gefährdungsfaktoren mit ein, während die eher psychosozial sich auswirkenden Gefährdungsfaktoren Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung, soziale Beziehungen und psychische Belastungen durch den Umgang mit schwierigen Kunden/Patienten nur von 37–55 % der Betriebe mit Gefährdungsbeurteilung bei ihrer Analyse berücksichtigt werden.

Da nur ca. die Hälfte der Betriebe (51 %) angibt, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, und von dieser Hälfte wiederum nur knapp die Hälfte (47 %) dabei Verbesserungspotenziale feststellt, lässt sich, bezogen auf die Grundgesamtheit, sagen: Nur ungefähr ein Viertel aller Betriebe hat erkannt, dass die Identifikation von Verbesserungspotenzialen bei der Gefährdungsbeurteilung der vom Gesetzgeber vorgesehene Regelfall und nicht die Ausnahme ist. Ebenfalls nur ca. ein Viertel aller Betriebe (55 % derjenigen Betriebe, die GFB durchführen) hat den Blickwinkel bereits vom klassischen Arbeitsschutz, der mit technischen Mitteln sicherzustellen ist, auf den psychosozialen Arbeitsschutz im Sinne einer umfassenden menschengerechten Gestaltung der Arbeit erweitert. Dies mag fast 20 Jahre, nachdem die Gefährdungsbeurteilung 1996 als verpflichtender betrieblicher Prozess in das Arbeitsschutzgesetz integriert wurde, ein beklagenswert niedriger Anteil sein. Doch wenn eine „Drei-Viertel-Mehrheit“ die Forderung nach einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) im Arbeitsschutz ganz offenbar kaum wahrnimmt und auf diese Forderung wenig Bezug nimmt, dann wird klar: Das Gesetz hat bisher nicht vermocht, bei der Mehrzahl der Betriebe eine adäquate Anschlusskommunikation hervorzurufen. Wenn das, was unter Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verstehen ist, von der Mehrzahl der Betriebe auch heute noch im Wesentlichen auf das Terrain der Technik verengt wird, dürfte dies sehr grundsätzliche Ursachen haben, die u. E. in einer Reihe von unterschiedlichen Parametern zu suchen sind, die die Anschlussfähigkeit<sup>1</sup> von Betrieben an die gesetzlichen Vorgaben jeweils fördern oder vermindern.

ABB. 1

### Wie viele Betriebe durchlaufen bei der Gefährdungsbeurteilung alle vorgeschriebenen Schritte?



1) Prozentualer Anteil an der Grundgesamtheit.

2) Prozentualer Anteil der Summe der Betriebe, die den unmittelbar vorangegangenen Schritt noch durchlaufen hat.

Quelle: GDA-Dachevaluation, Betriebsbefragung 2011, Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

## 2. Forschungsstand, Ziele und Fragestellung

Bisherige Veröffentlichungen zum Thema Gefährdungsbeurteilung sind von der Intention des Gesetzes ausgegangen, die darin gesehen wird, die konventionelle Gefahrenabwehr vornehmlich körperlicher Belastungen angesichts neuer Arbeitsformen durch das umfassendere Leitbild des Arbeitsschutzes als menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu ersetzen und die Gefährdungsbeurteilung als Instrument vor allem für den Umgang mit neuen, überwiegend psychosozialen Gefährdungen zur Verfügung zu stellen. Dieser Intention werden in der Literatur verschiedene Abstufungen der Umsetzung als Typen von betrieblicher Aktivität im Bereich Gefährdungsbeurteilung gegenübergestellt (Ahlers/Brussig 2005; Ahlers 2011). Eine ähnliche Herangehensweise besteht darin, zunächst eine kategoriale Abgrenzung verschiedener Qualitätsniveaus der Gefährdungsbeurteilung (Beck/ ▶

1 Der Begriff Anschlussfähigkeit stammt aus der funktionalistischen Systemtheorie mit der Luhmann'schen Definition sozialer Systeme als „Kommunikationssysteme, Sinnzusammenhänge (hier im Rahmen von Unternehmen), die sich autopoietisch reproduzieren und durch Einschränkung der geeigneten Kommunikation gegen eine Umwelt abgrenzen“ (Endrueit/Trommsdorf 1989, S. 347).

Lenhardt 2009) oder auch der betrieblichen Gesundheitsförderung (Beck et al. 2015) vorzunehmen, um anschließend den Verbreitungsgrad dieser Niveaus zu ermitteln. Andere Autoren beleuchten einzelne Aspekte wie beispielsweise die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen (Beck et al. 2012) oder die spezifische Situation in bestimmten Branchen, wie beispielsweise dem öffentlichen Dienst (Ahlers 2005).

Anknüpfend an diese Beiträge soll hier in systemtheoretischer Perspektive ersten Hinweisen zur Frage der „Anschlussfähigkeit“ von Betrieben an den Prozess der Gefährdungsbeurteilung nachgegangen werden. Dabei bildet das theoretische Wissen zu den generellen Einflussfaktoren der Veränderungsbereitschaft von Unternehmen, die für die betriebliche Adaption der Gefährdungsbeurteilung als Managementprozess eine entscheidende Rolle spielen dürften, den Hintergrund der Analyse. Auf Basis einer theoriegeleiteten logistischen Regressionsanalyse des GDA-Betriebsdatensatzes 2011 wird im Folgenden gezeigt, welche Faktoren die Durchführungswahrscheinlichkeit der Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen fördern oder hemmen.

### 3. Empirische Analyse der Durchführungswahrscheinlichkeit von Gefährdungsbeurteilungen

#### 3.1 Hypothesen

Da der vorliegende Beitrag den Fokus auf hemmende und fördernde Faktoren der Anschlussfähigkeit von Betrieben an die Gefährdungsbeurteilung legt, d. h. vorrangig die unterschiedlichen Merkmale von Betrieben betrachtet, interessieren Qualitätsniveaus bzgl. der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zunächst nicht. Es sollen vielmehr sowohl die 51 % Betriebe in Deutschland in den Blick genommen werden, die angeben, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, als auch diejenigen 49 %, die dies nicht tun. Der für diesen Beitrag definierte Endpunkt bezieht sich deshalb auf die bloße Durchführung respektive die Nicht-Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Für die Analyse dieser dichotomen abhängigen Variable wurde das statistische Verfahren der logistischen Regression gewählt.

Als unabhängige Variablen werden in der multivariaten Auswertung des Datensatzes neben strukturellen Eigenschaften wie der Betriebsgröße und der Zugehörigkeit zu einer von zwölf im Wesentlichen nach Gefährdungsniveau abgegrenzten Branchengruppen auch Merkmale der Betriebsführung, des Gefährdungspotenzials sowie Einstellungsfragen, beispielsweise bezüglich der Bewertung des Arbeitsschutz-Beitrags zum Unternehmenserfolg, berücksichtigt.

Es wird hypothetisch davon ausgegangen, dass die Anschlussfähigkeit der Gefährdungsbeurteilung für Betriebe am höchsten ist, wenn sie a) über eine nachhaltige gesundheitsorientierte Personalstrategie verfügen, b) in einem Geschäftsfeld agieren, in dem die vorhandenen Gefährdungen und Belastungen besonders offensichtlich sind, und sie c) auf interne oder externe Arbeitsschutzakteure, d. h. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt sowie eine Arbeitnehmervertretung zurückgreifen können.

Die zuletzt genannte Dimension c) betrifft die Verfügbarkeit von Funktionsträgern, deren Beratung bzw. Mitbestimmung auf die Initiierung und konkrete Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung einen maßgeblichen Einfluss hat, weil dieser fachlich und/oder, wie im Falle der Betriebsräte nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), rechtlich begründet ist.

Die statistische Sekundärauswertung der GDA-Betriebsdaten 2011 basiert weiter auf der Annahme, dass die gesetzliche Forderung nach einer betrieblichen Gefährdungsbeurteilung auf die geringste Anschlussfähigkeit in Betrieben trifft, die d) das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Arbeitsschutzmaßnahmen negativ bewerten, sich e) in angespannter wirtschaftlicher Lage befinden und f) einer Branche angehören, in der selbst bei Nicht-Einhaltung von Vorschriften (non-compliance) nur im Ausnahmefall Sanktionen verhängt werden. Dies betrifft vorrangig die Dienstleistungsbranchen. Darüber hinaus wird angenommen, dass g) eine geringe Offensichtlichkeit vorhandener Belastungen und Gefährdungen die Chance zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung tendenziell verringert. Sie liegt in der Regel dann vor, wenn Betriebe angeben, Bewegungsarmut in Kombination mit psychischer Belastung komme bei ihnen häufig, körperliche Belastung hingegen selten vor. Ebenso mit einer verringerten GFB-Durchführungschance assoziiert werden h) fehlende Kenntnisse zu den gesetzlichen Anforderungen an die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sowie i) fehlender bzw. weit zurückliegender letzter Kontakt zu den Aufsichtsdiensten.

Neben den Berechnungen für den gesamten Datensatz wurde zusätzlich für die drei Betriebsgrößenklassen „5 bis 19 Beschäftigte“, „20 bis 50 Beschäftigte“ und „mehr als 50 Beschäftigte“ jeweils eine logistische Regression auf die Durchführung von GFB berechnet, da angenommen wurde, dass die genannten fördernden und hemmenden Faktoren in den unterschiedlichen Größenklassen unterschiedlich wirken, d. h. dass die Effektstärken mit zunehmender Betriebsgröße voraussichtlich abnehmen.

Der Zuschnitt der Größenklassen für die drei auf die Betriebsgröße bezogenen statistischen Analysen wurde gewählt, dass Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten nicht berücksichtigt wurden, da für sie aus rechtlichen Gründen nicht die Möglichkeit besteht, einen Betriebsrat zu gründen. Der zweite Einschnitt wurde bei 20 Beschäftigten vorgenommen, da ab dieser Größe ein Arbeitsschutz-

TABELLE 1

**Beschreibung des betriebsproportional gewichteten Datensatzes\***

Angaben in Prozent

	1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-50 Beschäftigte	51-249 Beschäftigte	250+ Beschäftigte	Gesamt
<b>Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen</b>						
ja	41,4	62,1	77,8	90,6	98,0	50,9
nein	54,7	35,4	21,0	8,2	1,7	45,8
<b>Wirtschaftliche Lage</b>						
eher schlecht	6,8	7,8	5,1	7,9	12,8	6,8
sehr bzw. eher gut	91,6	89,1	92,1	87,9	82,8	91,2
<b>Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg</b>						
Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	45,0	51,0	53,5	66,4	72,7	47,8
Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenüber steht	8,8	10,5	8,1	5,8	6,8	8,8
Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem	42,3	37,0	36,9	22,4	16,5	40,0
<b>Fand seit dem 01.01.2009 ein Besuch durch die Arbeitsschutzbehörde resp. BG resp. UVK statt?</b>						
ja	32,5	50,3	53,9	64,1	79,6	38,9
nein	61,5	40,5	37,2	28,7	17,4	54,3
<b>Kenntnisstand zu Gefährdungsbeurteilungen</b>						
gering	37,2	28,3	29,8	28,5	30,2	34,8
hoch	59,4	70,2	67,6	70,1	68,8	62,2
<b>Strategie zur Förderung der Gesundheit</b>						
ja	19,1	21,6	27,1	35,6	55,5	21,4
nein	80,0	77,6	71,3	60,4	41,1	77,5
<b>Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten</b>						
ja	32,8	42,6	51,1	57,4	70,8	37,6
nein	65,5	54,7	47,3	40,0	28,3	60,6
<b>BFG-Maßnahmen</b>						
Krankenstandsanalysen	15,1	27,5	40,0	61,8	76,5	22,1
Mitarbeiterbefragung	23,9	29,4	38,2	44,2	59,7	27,5
innerbetriebliche Aktivitäten	9,9	11,3	12,0	28,7	58,0	11,5
Gesundheitszirkel	10,0	8,4	12,3	24,1	53,0	11,0
Suchtprävention	6,3	9,0	16,6	29,7	64,9	9,4
Gesundheitscheck	25,4	37,2	43,7	56,7	68,7	30,8
<b>Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung**</b>						
ohne Betreuung	45,0	21,1	7,6	0,0	0,0	35,3
nur SiFa-Betreuung (ohne Betriebsarzt)	14,3	18,0	16,8	5,7	1,5	14,6
nur Betriebsarzt-Betreuung (ohne SiFa)	4,7	4,5	2,7	2,6	0,9	4,3
mit Betriebsarzt und SiFa (Regelbetreuung)	17,3	29,3	54,2	89,4	97,4	27,1
Unternehmermodell	16,8	24,0	18,1	0,0	0,0	16,9
<b>Existenz eines Betriebs- oder Personalrats</b>						
ja	5-9 Beschäftigte 6,8	9,5	24,4	60,2	91,0	15,9
nein	93,2	90,5	75,4	39,7	9,0	84,1

\* Spaltenweise zu 100 % fehlend: Weiß nicht/keine Angabe.

\*\* Um alle nach der DGUV Vorschrift 2 möglichen, auch defizitären Betreuungsformen von Betrieben differenziert abbilden zu können, wurde diese detailliertere Variable berechnet. (Zur Berechnung siehe 3.2. Datenbasis, Variablen und Methoden). Diese Vorgehensweise erlaubt keinen direkten Vergleich mit den im GDA-Abschlussbericht/Artikel von Lißner et al. i. d. Heft aufgeführten Daten. Diese orientieren sich an den Positiv-Antworten zur Unterstützung durch SiFa oder Betriebsarzt insgesamt, während hier die Betreuungsform im Vordergrund steht.

Quelle: GDA-Dachevaluation, Betriebsbefragung 2011, Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

ausschuss gesetzlich verpflichtend ist. Bis einschließlich 50 Beschäftigte im Betrieb kann die Geschäftsführung am „Unternehmermodell“ teilnehmen, daher wurde der letzte „Schnitt“ an dieser Stelle angesetzt. Es wurden in jedes

der drei Modelle die gleichen unabhängigen Variablen aufgenommen, um weitestgehende Vergleichbarkeit untereinander sowie mit der Analyse des gesamten Datensatzes herzustellen. ►

### 3.2 Datenbasis, Variablen und Methoden

Anders als Veröffentlichungen bis zum Jahr 2012, die für Deutschland nur auf die WSI-Betriebsrätebefragung oder die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung als Datengrundlagen zurückgreifen konnten, basieren die im Folgenden referierten Ergebnisse auf dem repräsentativen Betriebsdatensatz 2011 der GDA-Dachevaluation, durch den 6.500 Betriebe unterschiedlicher Größe, Branche und regionaler Verteilung befragt wurden. Zielpersonen der Befragung waren die im Betrieb jeweils ranghöchsten für den Arbeitsschutz verantwortlichen Beschäftigten, d. h. Inhaber, Geschäftsführer, Betriebs- oder Filialleiter oder leitende Angestellte und erst nachgeordnet, d. h. sofern die bereits genannten Zielpersonen nicht erreichbar waren, in knapp 20 % der Fälle, betriebsinterne Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Beim vorliegenden Datensatz handelt es sich um die Realisierung einer disproportional geschichteten Zufallsstichprobe. Die Schichtung erfolgte nach Betriebsgröße und Bundesland, in dem die Betriebe ihren Sitz hatten. Die Branchenverteilung ergab sich in der Zufallsstichprobe im Wesentlichen entsprechend der Branchenstruktur der Bundesrepublik Deutschland. Wo dies nicht der Fall war, haben Gewichtungsfaktoren dies im Nachhinein ausgeglichen. Alle in diesem Beitrag referierten Berechnungen wurden mit dem betriebsproportional gewichteten Datensatz durchgeführt. Die Ausschöpfungsquote bezogen auf alle erfolgreich kontaktierten Betriebe betrug 15,0 % (Methodenbericht 2011, S. 8f., 16, 29f.)

Dass die Untersuchungseinheit des GDA-Betriebsdatensatzes 2011 nicht aus Betriebsräten oder einzelnen Beschäftigten, sondern aus Betrieben besteht, als deren Sprecher o. g. Zielpersonen fungieren, hat den Vorteil, dass nun auch Aussagen zu Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung und zu Klein- und Kleinstbetrieben ab einem Beschäftigten getroffen werden können. Diese neue Datengrundlage lässt insofern eine größere Validität der Befunde erwarten, als der Beurteilungsradius der genannten Zielpersonen dem von Betriebsräten vergleichbar sein dürfte und den von Beschäftigten tendenziell übersteigt. Dies zeigt sich bereits an der Fragestellung, die sich nicht nur – wie in der BIBB/

BAuA-Erwerbstätigenbefragung – mit der Formulierung: „Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?“ für die Besichtigung des Arbeitsplatzes eines einzelnen Beschäftigten interessiert, sondern übergreifend wissen will, ob „an den Arbeitsplätzen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt“ werden (GDA-Betriebsbefragung).

Sowohl auf die genannten potenziell fördernden Variablen a) bis c) als auch auf die voraussichtlich hemmenden Variablen d) bis i) konnte im GDA-Betriebsdatensatz 2011 zurückgegriffen werden, sodass sie in das statistische Modell aufgenommen werden konnten. Eine Darstellung des Datensatzes ist in *Tabelle 1* zu finden.

Von einer nachhaltigen gesundheitsorientierten Personalstrategie (Hypothese a) wird ausgegangen, wenn angegeben wird, dass eine betriebliche Strategie zur Förderung der Gesundheit vorhanden ist und Führungskräfte zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten geschult werden.

Die Hypothesen b) und g) werden anhand von Belastungs-Indizes geprüft.<sup>2</sup>

Die Verfügbarkeit von relevanten Funktionsträgern (Hypothese c) wird über zwei Variablen erfasst: zum einen über die Existenz bzw. Nicht-Existenz eines Betriebsrates, zum anderen über die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung. Die zuletzt genannten Variablen greifen auf mehrere Kategorien zurück, die sich zum einen aus der Frage nach der Teilnahme am „Unternehmermodell“<sup>3</sup> ergeben, und zum anderen, bei Nichtteilnahme oder im Falle von Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, die das „Unternehmermodell“ aus rechtlichen Gründen nicht wählen können, aus den Fragen herleiten lassen, ob sich der Arbeitgeber durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder einen Betriebsarzt unterstützen lässt. Anhand der letzten beiden Fragen lassen sich drei weitere Kategorien bilden, die – gemessen an den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) – auch defizitäre Betreuungsformen abbilden, wie beispielsweise eine Betreuung durch einen Betriebsarzt, aber nicht durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und umgekehrt. Alle Betriebe, auf die keine der gebildeten Kategorien zutrifft, gelten als ohne Betreuung.

2 Diese Indizes liegen im Datensatz als Variablen vor, sie wurden jedoch nicht direkt abgefragt, sondern aus anderen Variablen berechnet. Diese Variablen fragen die Häufigkeit von neun Belastungsarten ab, jeweils auf einer 4-stufigen Skala von „häufig“ bis „nie“. Jeder Belastungs-Index stellt das arithmetische Mittel der Häufigkeiten der dazugehörigen Belastungsarten dar. Die Anzahl der Indizes und die Zugehörigkeit zu bestimmten Dimensionen wurden mit Hilfe einer Faktorenanalyse bestimmt. Der Index für physische Belastungen bildet sich aus Belastungen durch die Arbeitsumgebung, durch den Umgang mit Maschinen, durch den Umgang mit Gefahrstoffen, Hautbelastungen und Belastungen durch schwere körperliche Arbeit. Der Index für psychische Belastungen besteht aus Belastungen durch den Umgang mit schwierigen Personengruppen, durch hohen Zeit- oder Leistungsdruck und durch soziale Beziehungen (mit Kollegen, Vorgesetzten).

Der Index für Belastungen durch bewegungsarme Tätigkeiten wird nur durch ein Item erfasst (Methodenbericht 2011, S. 43f.).

3 Das sogenannte Unternehmermodell oder alternatives Betreuungsmodell sieht eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung durch den Unternehmer bzw. die Unternehmerin selbst vor. Voraussetzungen für dieses Modell sind 1., dass der bzw. die Unternehmerin eine entsprechende Schulung bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger absolviert hat, 2. dass er bzw. sie selbst zumindest teilweise im Betriebsalltag mitarbeitet und 3. dass der Betrieb  $\leq 50$  Beschäftigte hat. Die DGUV-Vorschrift 2 definiert darüber hinaus besondere Anlässe, zu denen die bedarfsorientierte Konsultation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder eines Betriebsarztes auch für Betriebe mit Unternehmermodell obligatorisch ist.

Für die angenommenen hemmenden Faktoren d) bis i) wird jeweils nur eine Variable als Indikator genutzt. Zur Prüfung von Hypothese j) zur moderierenden Wirkung der Branchenzugehörigkeit wird ebenfalls nur eine im Datensatz vorliegende Variable mit zwölf Ausprägungen, d. h. zwölf Branchengruppen genutzt.

## 4. Ergebnisse

Alle angeführten unabhängigen Variablen weisen in bivariaten Kreuztabellen einen signifikanten Zusammenhang mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auf. Darüber hinaus zeigen sie auch bei Kontrolle der Betriebsgröße in jeweils mindestens einer Größenklasse einen signifikanten Zusammenhang.

Erwartungsgemäß werden die beobachteten Effekte der unabhängigen Variablen durch die Betriebsgröße moderiert, wobei bei Betrieben über 50 Beschäftigten kaum noch Varianz vorliegt. Das heißt, Betriebe ab dieser Größe geben bereits in 91 % der Fälle an, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Ab einer Betriebsgröße von 250 Beschäftigten und mehr steigt dieser Anteil auf 98 % an. Die nachfolgende Diskussion der Ergebnisse konzentriert sich deshalb auf die Betriebsgrößenklassen 5 – 19 und 20 – 50 Beschäftigte (Tabelle 2). Diese Größenklassen stellen in Deutschland mit zusammen 95 % die überwiegende Mehrzahl der Betriebe. Nur hier lassen sich signifikante Einflüsse mehrerer unabhängiger Variablen zeigen.

Was zunächst ins Auge fällt, sind unter den „Treibern der Anschlussfähigkeit“ die hoch signifikanten Zusammenhänge bzgl. der Verfügbarkeit von Funktionsträgern mit Einfluss auf die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung: Sowohl insgesamt als auch bezogen auf die zwei Betriebsgrößenklassen bis 50 Beschäftigte steigert allein die sicherheitstechnische Säule der Regelbetreuung „Nur Fachkraft für Arbeitssicherheit (ohne Betriebsarzt)“ die Chance, dass ein Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durchführt – und zwar auf hohem Signifikanzniveau ( $p < 0,001$ ).

Für die zweite Säule der Regelbetreuung „Nur Betriebsarzt (ohne Fachkraft für Arbeitssicherheit)“ zeigt sich nur bis zu einer Betriebsgröße bis zu 20 Beschäftigte ein hochsignifikanter Zusammenhang ( $p < 0,001$ ). Für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten wirkt sich die ausschließliche Betreuung durch einen Betriebsarzt auf die Durchführungschance der Gefährdungsbeurteilung statistisch nicht signifikant aus. Allerdings wird aus Tabelle 1 ersichtlich, dass der Anteil der Betriebe, die ausschließlich durch einen Betriebsarzt, nicht aber durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut werden, für den gesamten Datensatz unter 5 % liegt.

Die Regelbetreuung, d. h. die interne oder externe Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt weist für alle Betriebsgrößen signifikant positive Effekte auf. Eine klare Tendenz kann für die Ent-

wicklung der Effektstärke zwar nicht identifiziert werden.<sup>4</sup> Für Betriebe mit 5 – 19 Beschäftigte besitzt die Regelbetreuung aber den stärksten Effekt im ganzen Modell. Er ist zudem hochsignifikant ( $p < 0,001$ ).

Das „Unternehmermodell“ steigert die Durchführungschance bis zu einer Größe von 19 Beschäftigten ebenfalls auf hohem Signifikanzniveau. Bei größeren Betrieben (20+) ist ein signifikant positiver Zusammenhang auf mittlerem Niveau ( $p < 0,01$ ) zu erkennen. Allerdings haben alle anderen, d. h. auch die defizitären Betreuungsformen mit jeweils nur betriebsärztlicher oder nur sicherheitstechnischer Betreuung, einen stärkeren positiven Effekt als das „Unternehmermodell“.

Das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung steigert bereits in der Größenklasse 20 – 50 Beschäftigte die Durchführungschance einer Gefährdungsbeurteilung auf mittlerem Signifikanzniveau. Dass Betriebsräte bereits in Betrieben der Größenklasse 20 – 50 Beschäftigte einen signifikanten Einfluss ausüben, ist umso bemerkenswerter, als Betriebe dieser Größe nur zu knapp einem Viertel (24,4 %) einen Betriebsrat haben.

Da alle sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuungsformen inklusive der defizitären sowie das Vorhandensein eines Betriebsrates für alle Betriebsgrößen sowie im kompletten Modell die GFB-Durchführungschance steigern und dies in den meisten Fällen auf mittlerem oder hohem Signifikanzniveau, kann der angenommene fördernde Einfluss der Verfügbarkeit von Funktionsträgern im Arbeitsschutz insgesamt bestätigt werden.

Ebenfalls bestätigt hat sich der Einfluss der Offensichtlichkeit von Gefährdungen und Belastungen: In den Größenklassen bis zu 50 Beschäftigten machen hohe physische Belastungen die GFB-Durchführung wahrscheinlicher. Die häufige Nennung psychischer Belastungen senkt hingegen die GFB-Durchführungschance. Gleiches gilt für die häufige Nennung von Belastungen durch bewegungsarme Tätigkeiten. Bewegungsarme Tätigkeiten senken – allerdings auf niedrigem Signifikanzniveau – auch im gesamten Datensatz die GFB-Durchführungschance. Psychische Belastungen tun dies bezogen auf den gesamten Datensatz nicht. Es zeigt sich aber, dass starke physische Gefährdungen und Belastungen die GFB-Durchführungschance deutlich stärker erhöhen als starke psychische Belastungen.

Auch der Blick auf die Branchengruppen liefert interessante Befunde: Als Referenz wurde die Branchengruppe „Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (DL)“ gewählt, da für diese Branchengruppe die ge- ▶

4 Der Datensatz wies für Betriebe >50 Beschäftigte keine Fälle aus, die komplett ohne sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung waren. Deshalb konnte „ohne Betreuung“ für diese Größenklasse nicht als Referenz gewählt werden. Ersatzweise wurde deshalb als Referenz die Kategorie „Nur Sifa-Betreuung (ohne Betriebsarzt)“ gewählt. Daher können die Effekte für Betriebe >50 Beschäftigte nicht mit den Effektgrößen der anderen Modelle verglichen werden.

TABELLE 2

**Einflussfaktoren auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen: Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen**

Variablen	5–19 Beschäftigte	20–50 Beschäftigte	mindestens 50 Beschäftigte	Insgesamt
Odds Ratio				
Betriebsgröße (Referenz: 1 bis 9 Beschäftigte)				
10 bis 19 Beschäftigte	1,453**			1,372*
20 bis 50 Beschäftigte				2,322***
51 und mehr Beschäftigte				5,271***
Branche (Referenz: Kommunikations-, Finanz- und sonstige DL)				
Nahrungsmittelerzeugung	4,145***	8.837	6.154	3,369***
Bau, Energie und Abfall	1,792*	0,345	1.865	1,323
Produktionsgüter	0,982	0,194	2.435	0,721
Investitions- und Gebrauchsgüter	2,206*	0,638	2.083	1,728**
Verbrauchsgüterproduktion, KFZ-Reparatur, Großhandel	1,026	0,198*	0,732	0,778
Verkehr und Lagerei	0,771	0,632	0,780	0,993
Einzelhandel und Gastgewerbe	2,059**	0,476	0,491	1,463
DL überwiegend für Unternehmen	1,074	0,421	0,548	0,906
Erziehung und Unterricht	1,578	0,183*	1,221	0,837
Gesundheits- und Sozialwesen	1,179	0,660	0,350	1,100
Öffentliche Verwaltung	0,576	0,426	1,459	0,695
Wirtschaftliche Lage: sehr bzw. eher gut (Referenz: eher schlecht)	1,592*	3,341*	1,786	1,813**
Vorherrschende Meinung über den Beitrag des Arbeitsschutzes zum Unternehmenserfolg (Referenz: Arbeitsschutz steigert die Kosten, ohne dass dem ein entsprechender Nutzen gegenüber steht)				
Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken	0,831	0,937	0,339	0,794
Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei, noch schadet er diesem	0,833	0,968	1,083	0,841
Fand seit dem 01.01.2009 ein Besuch durch die Arbeitsschutzbehörde resp. BG resp. UVK statt: ja (Referenz: nein)	1,049	4,305***	2,242	1,410**
Kenntnisstand zu GFB: hoch (Referenz: gering)	2,714***	2,057**	2,489	2,466***
Strategie zur Förderung der Gesundheit: ja (Referenz: nein)	1,239	0,804	0,832	1,112
Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten: ja (Referenz: nein)	1,799***	1,253	3,456	1,683***
BGF-Maßnahmen, Mehrfachnennungen möglich (Referenz: keine Maßnahmen)				
Krankenstandsanalyse	0,908	1,311	1,902	0,967
Mitarbeiterbefragung	2,632***	2,385**	1,450	2,503***
Innerbetriebliche Aktivitäten	0,552**	1,871	1,326	0,916
Gesundheitszirkel	0,663*	1,151	4,716	0,783
Suchtprävention	1,093	1,892	0,599	1,082
Gesundheitschecks	1,285	1,064	1,829	1,198
Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung: (Referenz: ohne Betreuung; Modell 51+; Mit SiFa ohne Betriebsarzt)				
Nur SiFa-Betreuung (ohne Betriebsarzt)	5,336***	6,797***	Referenz	4,839***
Nur Betriebsarzt-Betreuung (ohne SiFa)	8,296***	2,685	4,101	5,514***
Mit Betriebsarzt und SiFa (Regelbetreuung)	12,742***	5,582***	10,982**	9,399***
Unternehmermodell	4,619***	3,749**		4,296***
Existenz eines Betriebs- oder Personalrats: ja (Referenz: nein)	0,540*	3,563**	1,584	1,208
Index physische Belastungen (0=nie, 3=häufig)	1,224*	2,124***	1,097	1,362***
Index psychische Belastungen (0=nie, 3=häufig)	1,263*	0,651*	1,931	1,106
Index Belastungen durch bewegungsarme Tätigkeiten (0=nie, 3=häufig)	0,812***	1,204	1,236	0,887*
Konstante	0,033***	0,060**	0,051	0,036***
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,467	0,421	0,384	0,483
p (LR-Test)	0,000	0,000	0,135	0,000
N (ungewichtet)	1335	967	2065	4367

\*\*\* p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

Quelle: GDA-Dachevaluation, Betriebsbefragung 2011, Berechnungen der Autorinnen.

ringste Offensichtlichkeit von Gefährdungen und Belastungen anzunehmen ist. Im Vergleich zu dieser Branchengruppe ist die GFB-Durchführungschance – bezogen auf Betriebe jeglicher Größe – nur in der „Nahrungsmittelerzeugung“ und in der „Produktion von Investitions- und Gebrauchsgütern“ auf hohem bzw. mittlerem Signifikanzniveau erhöht. Die Hochrisikobranchen „Bau, Energie und Abfall“ sowie „Produktionsgüter“, d. h. metallverarbeitende und Chemie-Industrie, verhalten sich im multivariaten Modell hingegen unauffällig zur Vergleichsbranchengruppe. Auf Basis der deskriptiven Statistik wird allerdings sichtbar, dass der prozentuale Anteil durchgeführter GFB in der chemischen und metallverarbeitenden Industrie (Produktionsgüter) den Anteil der Referenz-Branchengruppe um 31 % und der GFB-Durchführungs-Anteil im Bau-, Energie- und Abfallgewerbe diesen um 21 % übersteigt. Die genannten Hochrisiko-Branchengruppen erreichen trotzdem nicht die höchste GFB-Durchführungsquote im Datensatz. Dies ist mit einem Wert von 72 % der Nahrungsmittelerzeugung vorbehalten. Auffällig ist dabei, dass die Nahrungsmittelbranche schon in den unteren Betriebsgrößenklassen vergleichsweise hohe Durchführungsquoten von 64,5 % (1 – 9 Beschäftigte) bzw. 83,5 % (10 – 19 Beschäftigte) aufweist und schon ab der Betriebsgröße 20 – 50 Beschäftigte 99 % der Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Mit anderen Worten: In dieser Branchengruppe wird die GFB-Durchführung am wenigsten von der Betriebsgröße moderiert, was – unter Gesichtspunkten betrieblicher Anschlussfähigkeit – damit zusammenhängen dürfte, dass Betriebe der Nahrungsmittelerzeugung schon des Verbraucherschutzes wegen auf eine systematische Betriebsführung, Rückverfolgbarkeit durch lückenlose Dokumentation und eben auch auf die Gefährdungsbeurteilung angewiesen sind. Im Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich ein ähnlicher Effekt: Auch diese Branche weist schon in Betrieben mit 1 – 9 Beschäftigten überdurchschnittlich hohe GFB-Durchführungsraten auf.

Dass die GFB-Durchführungschance durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Branchengruppen moderiert wird, kann somit – wenn auch vorwiegend auf Basis der deskriptiven Statistik – bestätigt werden. Der Einfluss der Branchenzugehörigkeit geht allerdings mit zunehmender Betriebsgröße zurück. Für Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten sind die Branchen-Effekte hingegen durchweg signifikant.

Recht eindeutig fällt auch der Befund zum Vorhandensein einer nachhaltigen gesundheitsorientierten Personalstrategie aus. Von einer solchen Personalstrategie gehen wir aus, wenn Führungskräfte in Betrieben zu Sicherheits- und Gesundheitsaspekten geschult und/oder im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden. Beide Prädiktoren erweisen sich erwartungsgemäß als hochsignifikant für die Durchführungschance einer Gefährdungsbeurteilung bezogen auf alle Betriebe sowie in Bezug auf Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten.

Als ein guter Prädiktor für die GFB-Durchführung haben sich für Betriebe der Größenklasse 20 – 50 Beschäftigte auch Mitarbeiterbefragungen im Rahmen von BGF erwiesen. Zwischen der Schulung von Führungskräften zu Sicherheits- und Gesundheitsfragen und der GFB-Durchführung besteht in Betrieben ab 20 Beschäftigten hingegen kein statistisch nachweisbarer Zusammenhang. Ähnliches gilt auch für andere BGF-Maßnahmen wie beispielsweise Pausengymnastik.

Insgesamt kann aber der angenommene positive Einfluss einer nachhaltigen gesundheitsorientierten Personalstrategie auf die GFB-Durchführung bestätigt werden.

Für die Hypothese, dass sich eine positive bzw. indifferente Kosten-Nutzen-Bewertung des Arbeitsschutzes durch die Geschäftsführung der befragten Betriebe („Arbeitsschutz hilft, Kosten zu senken“ bzw. „Arbeitsschutz trägt weder zum Unternehmenserfolg bei noch schadet er diesem“) günstig auf die GFB-Durchführungschance auswirkt, konnte im multivariaten Modell kein Beleg gefunden werden. Statistisch lässt sich ein Einfluss von Kosten-Nutzen-Erwägungen zum Arbeitsschutz auf die betriebliche Entscheidung, eine GFB durchzuführen, nicht nachweisen.

Bei dieser Entscheidung wird aber sehr wohl die Einschätzung der Geschäftsführung zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ins Kalkül einbezogen: Wird diese als „sehr gut“ bzw. „eher gut“ angegeben, steigert dies die GFB-Durchführungschance gegenüber dem Referenzwert „eher schlecht“ in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten immerhin auf niedrigem und bezogen auf den gesamten Datensatz auf mittlerem Signifikanzniveau. Hier bestätigt sich also partiell der erwartete Zusammenhang zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Als bestätigt gelten kann auch der Zusammenhang, dass die GFB-Durchführung mit dem berichteten Kenntnisstand der Vorschriften zur Gefährdungsbeurteilung positiv korreliert. In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten ist die Korrelation durchweg signifikant. Belegt ist auch der umgekehrte Zusammenhang: Ein geringer Kenntnisstand vermindert die Chancen auf eine GFB-Durchführung. Dieser Effekt bleibt über die Betriebsgrößen hinweg nahezu konstant.

Der Besuch der Aufsichtsdienste – im Datensatz abgebildet durch die Frage, ob der Betrieb in den letzten 2,5 Jahren einmal oder mehrmals von der Arbeitsschutzverwaltung, dem zuständigen Unfallversicherungsträger oder von beiden besucht wurde – erhöht die GFB-Durchführungschance für Betriebe der Größe 20 – 50 Beschäftigte auf hohem Signifikanzniveau. In kleineren oder größeren Betrieben zeigt sich hingegen kein signifikanter Effekt.

Für viele Effekte lässt sich eine Abhängigkeit von der Betriebsgröße feststellen. Insbesondere die eingangs genannten Hypothesen a, c, e und f werden durch die Betriebsgröße moderiert. Eindeutig nicht durch die Betriebsgröße moderiert ist nur der hemmende Effekt eines geringen Kenntnisstandes der Vorschriften zur Gefährdungsbeurteilung. Insgesamt 34 % aller Betriebe geben an, ihr Kenntnisstand der gesetzlichen Regelungen zur Durchführung von

Gefährdungsbeurteilungen sei „eher gering“ (28 %) oder „sehr gering“ (6 %). Somit kann insgesamt auch die Hypothese bestätigt werden, dass die GFB-Durchführungschance nach Betriebsgröße variiert.

## 5. Diskussion und Fazit

Die obige hypothesengeleitete multivariate Analyse statistischer Daten aus dem GDA-Betriebsdatensatz 2011 liefert Hinweise darauf, dass die anspruchsvollen Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 auch 19 Jahre danach noch vielfach zu wenig an eine vermutlich vor allem in KMU dominierende, wenig systematische Betriebsführung anknüpfen, die sich darauf beschränkt, alltägliche Aufgaben abuarbeiten, ohne sie einem Prozessmanagement mit zyklischen Wirksamkeitskontrollen bzw. einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu unterwerfen. Genau dies verlangt das Arbeitsschutzgesetz aber in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung. Die hier diskutierten Daten lassen darauf schließen, dass viele Betriebe von dieser gesetzlichen Forderung noch gar nichts wissen. 34 % schätzen den Kenntnisstand zu den Vorschriften bzgl. der GFB-Durchführung in ihrem Betrieb eher gering oder sehr gering ein. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess im Arbeitsschutz, der durch den Plan-Do-Check-Act-Kreislauf der Gefährdungsbeurteilung organisatorisch im Betrieb zu verankern ist, scheint dann am ehesten umgesetzt zu werden, wenn dort bereits in Kategorien des Prozessmanagements und der kontinuierlichen Verbesserung gedacht und gehandelt wird. Wo dies nicht der Fall ist, werden von Betrieben häufig einfach handhabbare Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung verlangt und von Seiten privater Anbieter und z. T. auch von den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung gestellt. Checklisten wiederum fördern zwar die Beschäftigung mit der Gefährdungsbeurteilung, verführen aber auch dazu, nach einmaligem Ausfüllen alles für erledigt zu halten. Anders verhält sich dies offenbar in Betrieben bestimmter Branchen wie beispielsweise der Nahrungsmittelherzeugung, deren Betriebsführung ohnehin – durch die existenziell notwendige Beachtung der Verbrauchersicherheit – auf ein dynamisch-adaptives in der Betriebsorganisation verankertes Präventions-Paradigma verwiesen ist. Hier ist die Anschlussfähigkeit in jedem Fall größer als etwa in der Branchengruppe „Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen (DL)“.

Überlagert und verstärkt werden diese Zusammenhänge ganz offenbar durch eine Reihe anderer Faktoren, darunter das Maß der Offensichtlichkeit von Gefährdungen und Belastungen. Die geringe Offensichtlichkeit der Gefährdung durch bewegungsarme Tätigkeiten oder durch psychosoziale Belastungen als hauptsächliche Gesundheitsgefahren neuer Arbeitswelten verringert – wie unsere statistischen Analysen gezeigt haben – nicht nur die GFB-Durchführungswahrscheinlichkeit, sondern ►

korrespondiert auch mit der selektiven Wahrnehmung und damit der Reproduktion althergebrachter Vorstellungen von Arbeitsschutz als einer überwiegend, wenn nicht ausschließlich technischen Aufgabe. Das „neue“ europäische Leitbild der vorbeugenden Gefahrenverhütung, der Vermeidung von Risiken (precaution) und der menschengerechten Gestaltung von Arbeit (Brüggemann 1999) schließt diese Verengung auf Technik eigentlich aus. Sie scheint aber in vielen Betrieben nach wie vor gelebt zu werden – und dies nicht nur von der Geschäftsleitung, sondern zu einem gut Teil auch von den Funktionsträgern im deutschen Arbeitsschutz, d. h. vor allem von Fachkräften für Arbeitssicherheit (DGUV 2013) und einem Teil des Aufsichtspersonals.

Auch wenn diese Funktionsträger, sofern sie für den Betrieb verfügbar sind, die Durchführungswahrscheinlichkeit einer Gefährdungsbeurteilung i.d.R. beträchtlich erhöhen, stellt sich doch die Frage, ob es nicht die Durchführungsqualität der Gefährdungsbeurteilung insgesamt steigern könnte, die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit noch stärker zu reformieren als von der DGUV bereits angestrebt. Hierzu gehören die Vermittlung nicht-technischer Kompetenzen sowie die Öffnung für Personen mit einer anderen Qualifikation als den durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) definierten Basisqualifikationen – Ingenieur, Techniker oder Meister.

Angesichts der Sachlage muss zweitens die Frage erlaubt sein, ob auch das TOP-Prinzip, dem zufolge technische Lösungen im Sinne einer Isolierung von Mensch und Gefahr immer Priorität vor organisatorischen und schließlich personenbezogenen Maßnahmen haben, ggf. auf den Prüfstand gehört? Eine Lockerung dieses Prinzips würde u. E. die stärkere Einbeziehung der Arbeitsorganisation in die Gefährdungsbeurteilung fördern. Denn mit dem klassischen Rüstzeug: „Prüfe erst, ob sich eine technische Lösung finden lässt!“ ist den krankmachenden Aspekten einer schlechten Arbeitsorganisation häufig nicht beizukommen.

Last but not least müsste auch über das Wording im Vorschriften- und Regelwerk neu nachgedacht werden. Was spräche beispielsweise dagegen, zukünftig von Präventionsregeln statt von Technischen Regeln (TR) zu sprechen? Namen sind schließlich Programm. Und je nachdem, wie sie gewählt werden, verstellen sie entweder den Blick auf dringend notwendige neue Herangehensweisen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes. Oder sie helfen im Kontext veränderter Arbeitswelten, das lange vorgegebene gesetzliche Pensum endlich stärker in die Betriebe hinein zu vermitteln und die eklatanten Umsetzungslücken zu schließen. Zumindest diejenigen technischen Regeln, die nach Beispielen zur Vermeidung von Handlungsfehlern suchen oder Hinweise für die ergonomische Gestaltung von Arbeitssystemen geben (z. B. TRBS 1151), äußern sich mehr zu den Möglichkeiten eines regelgeleiteten Vorgehens bei der systematischen Abwägung von Risiken, als dass sie konkrete Lösungen im Sinne einer „sicherheitstechnischen Trennung von Mensch und Gefahr“ aufzeigen würden.

In vielen Fällen bleibt das Idealbild einer „rein technischen“ Lösung also Fiktion oder es wird bewusst darauf verzichtet, detaillierte technische Vorgaben zu machen, um Kreativität und Eigenverantwortung der Arbeitgeber zu stärken. Technische Regeln, die von den staatlichen Ausschüssen beim Bundesarbeitsministerium mit dem Anspruch erarbeitet werden, Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz praxisgerecht zu konkretisieren (BAuA-Faltblatt „Die Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS“ 2013) zeigen deshalb immer weniger Wege auf, wie Sicherheit etwa durch die Installation von Technik „angeschafft“ werden kann, sondern fordern zu einer regelgeleiteten aktiven Prävention auf, die mit einer „systematischen Sicherheitsbetrachtung“ (Jochum/Lange 2006), d. h. mit der Gefährdungsermittlung und -beurteilung beginnt.

Gefährdungsbeurteilung und Prävention sind ohnehin Begriffe, die eher im Organisatorischen denn im engeren Sinne „technisch“ einzuordnen sind. Die gesetzlichen Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung sind letztlich Vorschriften zur betrieblichen Organisation eines wiederkehrenden Managementprozesses. Deshalb lohnt es, abschließend noch einen Blick auf die systemische Managementtheorie zu werfen. Diese geht davon aus, dass wirkungsvolle Entscheidungen „das System verstören [müssen], sonst bleiben sie Umwelttrauschen“ (Boos/Mitterer 2014, S. 49). Der in diesem Sinne „verstörende“ Gehalt des Arbeitsschutzgesetzes, der seit 1996 darin besteht, nahezu alles von einem zyklisch zu wiederholenden organisatorischen Prozess – der Gefährdungsbeurteilung – abhängig zu machen, wird offenbar vor allem von Betrieben ignoriert, die Arbeitsschutz in erster Linie als technische Aufgabe begreifen, von der sie, besonders wenn sie einer Dienstleistungsbranche angehören, meinen, nicht betroffen zu sein.

Deutlich zu machen, dass die Gefährdungsbeurteilung als Managementprozess mit dem Ziel kontinuierlicher Verbesserung – ein „verstörend“ hoher organisatorischer Anspruch an alle Branchen, nicht nur an Branchen mit hohem physischen Risiko, darstellt, hat somit bessere Chancen, eine entsprechende betriebliche Anschlusskommunikation und damit Anschlussfähigkeit zu erzeugen als die beschwichtigende Botschaft, die etwa von Checklisten ausgeht. Die Chance erhöhter betrieblicher Aufmerksamkeit für den Arbeitsschutz scheint in systemtheoretischer Sicht eher dann gegeben, wenn die Gefährdungsbeurteilung in ihrem, den ganzen Betrieb einbeziehenden organisatorischen Anspruch deutlich gemacht wird. Das stellt alle professionellen Arbeitsschutz-Akteure durchaus vor neue Aufgaben: Es muss deutlicher kommuniziert werden. Die gesetzlichen Forderungen müssen gerade in Kleinbetrieben stärker bekannt gemacht und dann in ihrer ganzen Tragweite erläutert werden.

Die Erkenntnisse des Change-Managements, der Innovationsforschung und die Diskussionen um „organizational readiness“ kreisen sämtlich um die organisatorisch bzw. kommunikativ – nicht technisch – zu bewältigenden Dimensionen, Ziele, Ressourcen, Commitments und Chancen

(Rütten et al. 2009), in die sich betriebliche Anschlussfähigkeit aufspalten lässt. Je mehr sich Unternehmen – von außen angestoßen oder selbst initiiert – zum Ziel setzen, den neuen psychosozialen Belastungen der Arbeitswelt wirksam zu begegnen, und je mehr die Funktionsträger im Arbeitsschutz auf die Chancen bzw. das Potenzial angemessener Problemlösung durch den Managementprozess Gefährdungsbeurteilung hinweisen, sich dabei auch auf neue zunächst organisatorische und erst dann technische Herangehensweisen verpflichten, und je mehr die Betriebsleitungen bereit und in der Lage sind, dafür auch Ressourcen bereitzustellen, desto eher wird es gelingen, das Gesetz nicht nur bei einer Minderheit, sondern in den meisten deutschen Unternehmen mit Leben zu füllen.

Wie sich die Zahlen weiter entwickeln, werden die Ergebnisse der 2. GDA-Betriebsbefragung zeigen, deren Durchführung für das Jahr 2015 geplant ist. Um Probleme der Adaptionsfähigkeit von Unternehmen auch qualitativ erfassen zu können, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) außerdem 2014 das Forschungsprojekt „Parameter der Umsetzung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bezogen auf Unternehmensmerkmale“ aufgelegt, das durch Interviews mit Führungskräften, Betriebsräten und Arbeitsschutzexperten bis Anfang 2017 einen Beitrag zur Wirkungsforschung bzw. zur Erklärung der Kluft zwischen den Instrumenten politischer Steuerung im Arbeits- und Gesundheitsschutz und der betrieblichen Praxis leisten will. Mit diesem Strang der Wirkungs- bzw. Implementationsforschung befindet sich die Bundesanstalt europaweit in guter Gesellschaft. So wurde in Dänemark im vergangenen Jahr beispielsweise das Center for Research in Working Environment Efforts and Means (CAVI) gegründet, das in ähnlicher Weise Wirkungsforschung zu Treibern und Hemmnissen der betrieblichen Umsetzung gesetzlicher Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz betreibt (Hasle et al. 2014). ■

## LITERATUR

- Ahlers, E.** (2005): Arbeitsbelastungen im öffentlichen Dienst – Prävention (noch) kein Thema?, in: WSI-Mitteilungen 58 (6), S. 346–351, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_24564\\_24568.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24564_24568.htm)
- Ahlers, E.** (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben, in: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin, S. 35–60
- Ahlers, E./Brussig, M.** (2005): Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis, in: WSI-Mitteilungen 58 (5), S. 517–523, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_24612\\_24619.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24612_24619.htm)
- Beck, D./Lenhardt, U.** (2009): Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland, in: Prävention und Gesundheitsförderung 4 (1), S. 71–76
- Beck, D./Lenhardt, U./Schmitt, B./Sommer, S.** (2015): Patterns and predictors of workplace health promotion: Cross-sectional findings from a company survey in Germany, in: BMC Public Health (im Erscheinen)
- Beck, D./Richter, G./Ertel, M./Morschhäuser, M.** (2012): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland – Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen, in: Prävention und Gesundheitsförderung 7 (2), S. 115–119
- Boos, R./Mitterer, G.** (2014): Einführung in das systemische Management, Heidelberg
- Brüggemann, M.** (1999): Das neue Arbeitsschutzgesetz, in: Bieback, K. J./Oppolzer, A. (Hrsg.): Strukturwandel des Arbeitsschutzes, Hamburg, S. 43–76
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (Hrsg.) (2013): Staatliches Regelwerk im Konsens – Die Arbeitsschutzausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Faltblatt F87/2013, online verfügbar auf [www.baua.de](http://www.baua.de)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)** (Hrsg.) (2013): Prävention wirksam gestalten – Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie, DEGUV Report 3/2013, St. Augustin/Dresden (s. a. [www.sifa-langzeitstudie.de](http://www.sifa-langzeitstudie.de))
- Endruweit, G./Trommsdorf, G.** (Hrsg.) (1989): Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart/München
- Hasle, P./Limborg, H. J./Nielsen, K. T.** (2014): Working environment interventions – Bridging the gap between policy instruments and practice; in: Safety Science 10 (68), S. 73–80
- Jochum, Ch./Lange, D.** (2006): Grundlagen für die Neukonzeption einer technischen Regel „Sicherheitstechnik“ (Forschungsprojekt F 2100): Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden, [www.baua.de](http://www.baua.de)
- Methodenbericht** (2011): GDA Dachevaluation Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung 2011, als Download verfügbar unter ZA5634 in der GESIS-Datenbank: <https://dbk.gesis.org/dbksearch>
- Pieper, R.** (2014): Arbeitsschutzgesetz. Basiskommentar zum ArbSchG, 6. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt a. M.
- Rütten, A./Röger, U./Abu-Omar, K./Frahse, A.** (2009): Assessment of organizational readiness for health promotion policy implementation: Test of a theoretical model, in: Health Promotion International 24 (3), S. 243–251

## AUTORINNEN

**BRITTA SCHMITT**, Dr. Phil., Diplom-Soziologin, ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin und stellvertretende Leiterin der Gruppe „Strukturen und Strategien des Arbeitsschutzes; Geschäftsstelle NAK“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Arbeitsschwerpunkte: betriebliche Implementationsforschung, Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), Rahmenbedingungen sicherheitstechnischer Betreuung.

@schmitt.britta@baua.bund.de

**ANDREA HAMMER**, Diplom-Soziologin und Masterstudentin Statistik, ist Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Parameter der betrieblichen Umsetzung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ bei der BAuA, Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Statistische Analysen der Datensätze zur Evaluation der GDA, Wandel der Arbeit und Arbeitsschutz.

@hammer.andrea@baua.bund.de