



IAG Report 2/2016

Kultur der Prävention in Unternehmen und Bildungseinrichtungen

Eine Befragung zum Ist-Zustand

IAG Report 2/2016

Kultur der Prävention in Unternehmen und Bildungseinrichtungen

Eine Befragung zum Ist-Zustand

Verfasser: **Marlen Rahfeld, Annetrin Wetzstein, Anna-Maria Hessenmüller**
Institut für Arbeit und Gesundheit
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Internet: www.dguv.de/iag
E-Mail: iag@dguv.de

Robert Gründler
Robert Gründler & Roland Schulz GbR, WissensImpuls
Saydaer Str. 3
01257 Dresden

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Internet: www.dguv.de
E-Mail: info@dguv.de

– September 2016 –

Titelbild: © tostphoto-Fotolia.com, © Sondem-Fotolia.com

ISBN: 978-3-86423-177-3
ISSN (print): 2190-0833
ISSN (online): 2190-0841

Kurzfassung

Kultur der Präventionen in Unternehmen und Bildungseinrichtungen

Eine Befragung zum IST-Zustand

Im Rahmen der Vorüberlegungen für ein mögliches nächstes Kampagnenthema der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) wurde im Jahr 2014 eine repräsentative Befragung von Beschäftigten und Unternehmensleitungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit durchgeführt. Die erhobenen und ausgewerteten Daten wurden einer tiefergehenden, statistischen Analyse unterzogen, um Unterschiede im Antwortverhalten bei zentralen Merkmalen der Stichprobe aufzuzeigen.

Es zeigt sich, dass in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit besonders wichtig sind, die Kultur der Prävention besser bewertet wird als in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit weniger

wichtig sind. Auch spielt die Betriebsgröße eine Rolle. Jedoch lässt sich hier nicht generell feststellen, dass größere Betriebe grundsätzlich besser bewertet werden als kleinere Betriebe oder umgekehrt. Bei der Branche fällt auf, dass der öffentliche Dienst bei allen untersuchten Aspekten von den Unternehmensleitungen schlechter beurteilt wird als die anderen Branchen.

Darüber hinaus zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Zusammensetzung der beiden Stichproben (Beschäftigte vs. Unternehmensleitungen), vor allem hinsichtlich Branche und Betriebsgröße. Somit können die Ergebnisse der beiden Stichproben nicht direkt miteinander verglichen werden.

Abstract

Culture of prevention in companies and educational establishments

Survey of the current situation

During initial considerations of possible topics for the next campaign to be run by the German Social Accident Insurance (DGUV), a representative survey was conducted in 2014 of employees and management on the subject of safety and health. The data obtained and interpreted were subjected to a more detailed statistical analysis in order to reveal differences in response patterns for key parameters of the random sample.

The culture of prevention was found to be rated more favourably in companies in which safety and health are particularly important than in companies in which this is

less the case. The size of the company was also a factor. A general conclusion cannot however be drawn that larger companies are rated better in this respect than smaller companies, or vice-versa. Analysis by sector shows that in all aspects under analysis, the public sector is rated worse by the employers than the other sectors.

Significant differences in composition are also evident between the two random samples (employees vs. management), particularly with regard to sector and company size. The results of the two random samples cannot therefore be compared directly.

Résumé

Culture de prévention dans les entreprises et les établissements d'enseignement

Une enquête relative à l'état actuel

Dans le cadre de ses réflexions préliminaires relatives à un prochain thème de campagne envisageable, l'Assurance sociale allemande des accidents du travail et maladies professionnelles (DGUV) a réalisé en 2014 une enquête représentative auprès des employés et des directions d'entreprises sur les thèmes de la sécurité et de la santé. Les données collectées et évaluées ont ensuite fait l'objet d'une analyse statistique approfondie afin de différencier les réponses concernant les caractéristiques centrales de l'échantillon.

Il s'avère que, dans les entreprises qui accordent une importance particulière à la sécurité et la santé, la culture de prévention est mieux estimée que dans celles mettant moins l'accent sur ces aspects. La taille

de l'entreprise joue bien entendu aussi un rôle. D'une manière générale, il est toutefois impossible de dire que les entreprises de taille plus importante soient mieux évaluées que celles de taille plus modeste ou vice-versa. Quant à la branche, on peut constater que les employeurs évaluent la fonction publique moins bien que les autres secteurs, quel que soit l'aspect analysé.

Par ailleurs, de nettes différences apparaissent au niveau de la composition des deux échantillons (employés vs directions des entreprises), notamment en ce qui concerne la branche et la taille de l'entreprise. Les résultats fournis par les deux échantillons ne peuvent donc pas être comparés directement l'un à l'autre.

Resumen

Cultura de prevención en empresas y en centros de formación

Una encuesta sobre el estado actual

En el marco de las consideraciones previas sobre el posible tema de la siguiente campaña del Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo (DGUV), se llevó a cabo en el año 2014 una encuesta representativa entre empleados y direcciones de empresa en torno al tema de la seguridad y la salud. Asimismo se realizó un análisis estadístico más exhaustivo de los datos recabados y evaluados, con el fin de señalar las diferencias en las respuestas respecto a características cruciales de la muestra.

Así se demostró que en las empresas que consideran la seguridad y la salud de especial importancia, la cultura de la prevención recibe mejores evaluaciones que en empresas en las que la seguridad y la salud

tienen menor importancia. Asimismo influye también el tamaño de la empresa. Sin embargo, no se puede determinar de forma generalizada si las empresas más grandes reciben mejores evaluaciones o viceversa. Respecto a los distintos sectores, llama la atención que las valoraciones de todos los aspectos estudiados reciben por parte de los empleadores peores valoraciones en el sector público que en los demás sectores.

Aparte de esto, se observan también claras diferencias en la composición de ambas muestras (empleados vs. direcciones de empresa), sobre todo en relación con el sector y el tamaño de la empresa. Esto conlleva que los resultados de ambas muestras no se puedan comparar directamente entre ellos.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	12
2	Studienaufbau	13
3	Ergebnisse	18
3.1	Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben	18
3.2	Führung	27
3.3	Kommunikation	32
3.4	Beteiligung	35
3.5	Fehlerkultur	39
3.6	Soziales Klima und Betriebsklima	42
4	Wichtigste Ergebnisse und Schlussfolgerungen	47



1 Einleitung

Die Kampagne „Kultur der Prävention“ der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) wird ab 2017 dafür werben, einen ganzheitlichen Ansatz in der Prävention zu verfolgen. Die Themen Sicherheit und Gesundheit sollen nicht nur punktuell bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben sowie sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Maßnahmen auftauchen, sondern systematisch und dauerhaft in die Prozesse und Strukturen von Unternehmen und Einrichtungen aufgenommen werden. Die Werte Sicherheit und Gesundheit sollen auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene ins Denken und Handeln integriert werden. Anhand verschiedener Indikatoren lässt sich feststellen, ob und inwieweit Unternehmen und Einrichtungen bereits diesen ganzheitlichen Ansatz verfolgen.

Im Rahmen der Vorüberlegungen für dieses Kampagnenthema wurde im Jahr 2014 das Markt- und Sozialforschungsinstitut infas von der DGUV beauftragt, eine repräsentative Befragung in Betrieben zum Thema Sicherheit und Gesundheit durchzuführen. Ziel der Befragung war es, die Rolle des Themas und seine Umsetzung in Betrieben zu ermitteln sowie mögliche Handlungsfelder

bzw. Schwerpunktthemen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit zu identifizieren. Zentrale Ergebnisse sind bereits im Fachkonzept der Kampagne berücksichtigt. (www.dguv.de › Webcode: d1070162)

Die im Rahmen dieser Befragung erhobenen und ausgewerteten Daten wurden anschließend einer tiefergehenden, statistischen Analyse unterzogen, um Unterschiede, z. B. in Bezug auf die Betriebsgröße oder die Branche, zu untersuchen.

Der vorliegende IAG-Report zeigt auf, wie Unternehmensleitungen und Beschäftigte bestimmte Aspekte zu Sicherheit und Gesundheit in deutschen Unternehmen und Einrichtungen bewerten. In den folgenden Kapiteln sind die Ergebnisse der tiefergehenden Analysen entsprechend der sechs Handlungsfelder der Kampagne dargestellt:

- Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben
- Führung
- Kommunikation
- Beteiligung
- Fehlerkultur
- Soziales Klima und Betriebsklima

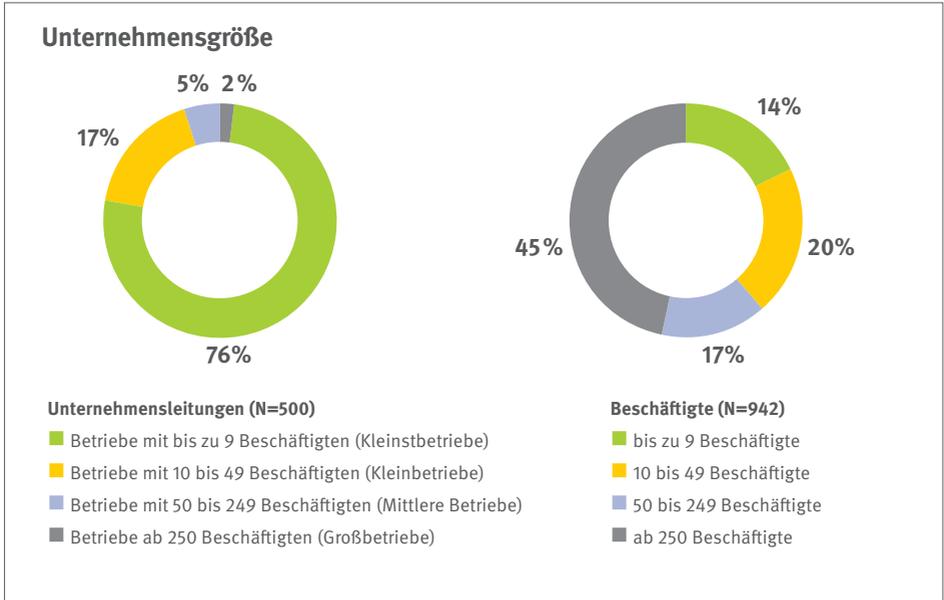


Abb. 1: Aufteilung der Stichproben der Unternehmensleitungen und Beschäftigten nach Unternehmensgröße

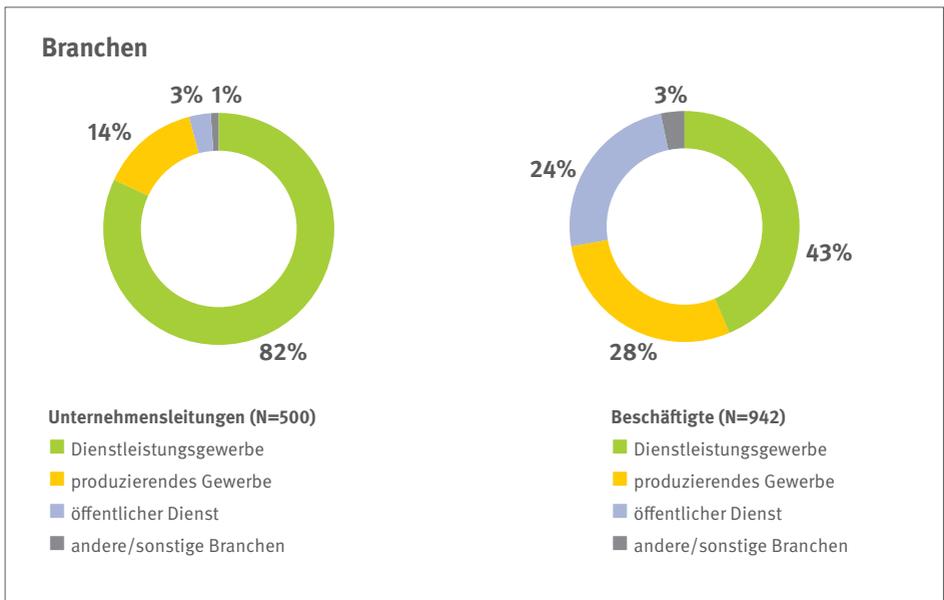


Abb. 2: Branchen, denen die Befragten angehören

2 Studienaufbau

Die in dieser Analyse verwendeten Daten basieren auf Auswertungen einer durch infas im Auftrag der DGUV im Jahr 2014 durchgeführten, repräsentativen Befragung von Unternehmensleitungen und Beschäftigten zu den Themen Bekanntheit, Werte und Präventionskultur mit Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung.

Es fanden telefonische Interviews (CATI = Computer Assisted Telephone Interviews) zum einen mit 500 Unternehmen bzw. Einrichtungen aller Branchen und Größenklassen statt. Es handelte sich dabei um eine nach Größenklassen disproportional geschichtete Stichprobe auf Basis einer Firmendatenbank. Befragt wurden die Unternehmensleitungen oder deren Vertreter in Fragen der Sicherheit und Gesundheit. Ausgeschlossen waren Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte/-ärztinnen und Betriebsratsmitglieder.

Zum anderen wurde für eine Bevölkerungsumfrage eine Festnetz-Stichprobe mit eingetragenen und generierten Telefonnummern eingesetzt, deren Ziehung nach dem Standard des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. (ADM) stattfand. Ausgehend von der Bevölkerungsbefragung erfolgte ein Screening von Beschäftigten, Studierenden und ehrenamtlich Tätigen bei der freiwilligen Feuerwehr/Katastrophenschutz (N=1.100). Davon werden im vorliegenden IAG-Report nur die Antworten von Beschäftigten (N=942) berichtet.

Unter den befragten Unternehmensleitungen sind deutlich mehr Männer als Frauen (Männer: 67 Prozent; Frauen: 33 Prozent). Bei den Beschäftigten hingegen sind Männer mit 51 Prozent und Frauen mit 49 Prozent nahezu gleichermaßen vertreten.

Für die Unternehmensleitungen liegen keine Daten zum Alter der Befragten vor. Bei den Beschäftigten haben sich die verschiedenen Altersgruppen zwischen 30 und 59 Jahren zu gleichen Anteilen beteiligt. Lediglich die bis 29-Jährigen (17 Prozent) und die über 60-Jährigen (7 Prozent) machen einen geringeren Anteil aus.

Die meisten Unternehmensleitungen leiten Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten, während die meisten Beschäftigten in großen Betrieben arbeiten (siehe Abbildung 1).

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmensleitungen und die meisten Beschäftigten gehören nach eigener Aussage dem Dienstleistungsgewerbe an. Unternehmensleitungen aus dem öffentlichen Dienst sind in der Stichprobe hingegen kaum vertreten (siehe Abbildung 2).

Im Rahmen der hier dargestellten, detaillierten Analysen wurden ausschließlich die Daten zu den kampagnenrelevanten Fragen berücksichtigt. Diese Fragen waren in der Befragung für Unternehmensleitungen und Beschäftigte identisch. Auf den Seiten 15 und 16 sind sämtliche Fragen aufgeführt sowie deren nachträgliche Zuordnung zu den Handlungsfeldern der Kampagne.

Fragen und deren Zuordnung zu den Handlungsfeldern

1 Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben

Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Ihr Unternehmen bzw. Ihre Einrichtung?

(1) sehr wichtig (2) eher wichtig (3) eher unwichtig (4) sehr unwichtig

Wie bewerten Sie die Verbindlichkeit, mit der auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen geachtet wird?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Wie bewerten Sie erkennbare Investitionen in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Wie bewerten Sie die Motivation jedes Einzelnen Ihres Unternehmens, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Wie bewerten Sie die Regelmäßigkeit, mit der Schulungen bzw. Weiterbildungen der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen durchgeführt werden?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Wie bewerten Sie die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Einrichtung insgesamt?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Gibt es festgelegte Ziele für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Unternehmensziele, Unternehmensleitlinien)?

(1) ja (2) nein

Gibt es konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?

(1) ja (2) nein

Gibt es die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Anreiz zur Personalgewinnung und -bindung?

(1) ja (2) nein

2 Führung

Wie bewerten Sie die Art und Weise, wie die Führungskräfte Ihres Unternehmens führen?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Wie bewerten Sie die Wertschätzung, die den Beschäftigten Ihres Unternehmens entgegengebracht wird?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Gibt es Führungsleitlinien? (1) ja (2) nein

3 Kommunikation

Gibt es regelmäßige Team- oder Bereichsbesprechungen oder andere Formen der Kommunikation untereinander? (1) ja (2) nein

Gibt es Jahresmitarbeitergespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten?

(1) ja (2) nein

4 Beteiligung

Wie bewerten Sie die aktive Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen?

(1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Gibt es besondere Gruppen im Unternehmen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beschäftigen und in denen sich Beschäftigte beteiligen (Gesundheitszirkel etc.)? (1) ja (2) nein

5 Fehlerkultur

Gibt es eine konstruktive Fehlerkultur in Ihrem Unternehmen, also ein positives Klima, in dem die Angst vorm Fehlermachen abgebaut wird und andererseits das Lernen aus Fehlern stattfindet?

(1) ja (2) nein

6 Soziales Klima und Betriebsklima

Wie bewerten Sie das allgemeine Betriebsklima Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Einrichtung? (1) sehr gut (2) gut (3) befriedigend (4) ausreichend (5) ungenügend (6) mangelhaft

Gibt es Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? (1) ja (2) nein

In den Detailanalysen wurde ermittelt, inwieweit sich die Antworten der Befragten in den folgenden Merkmalen unterscheiden:

- Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit
- Branche
- Betriebsgröße

Bei den Fragen mit dem Antwortformat „sehr gut ... mangelhaft“ wurde mithilfe von Varianzanalysen geprüft, ob es Unterschiede zwischen den Gruppen in den Antworten auf die Frage gab. Bei allen Fragen mit dem Antwortformat „ja ... nein“ wurde mithilfe von Chi-Quadrat-Tests berechnet, inwieweit ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen bestand. Wenn in den Analysen Unterschiede zwischen einer Frage und einem der oben genannten Merkmale gefunden wurden, wurden diese im Ergebnisteil dargestellt. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass es sich statistisch gesehen lediglich um Zusammenhänge handelt. Es lässt sich daraus keine Kausalität herleiten. Zum Beispiel gibt es Unterschiede in der Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit je nach der Wichtigkeit von Sicherheit

und Gesundheit. Ob nun eine hohe Wichtigkeit für eine hohe Verbindlichkeit verantwortlich ist oder die hohe Wichtigkeit durch die hohe Verbindlichkeit oder durch eine dritte Variable verursacht wird, lässt sich durch die statistischen Analysen nicht belegen.

Zusätzlich wurde geprüft, inwieweit die Antworten der Unternehmensleitungen mit denen der Beschäftigten vergleichbar sind. Dazu wurden Mann-Whitney-U-Tests berechnet. Dieser Test für unabhängige Stichproben überprüft, ob die zentrale Tendenz von zwei verschiedenen Stichproben unterschiedlich ist. Bei allen Fragen zur Qualität (z. B. von Schulungen und Weiterbildungen) und bei sechs von neun Fragen zum Vorhandensein verschiedener Maßnahmen (z. B. Führungsleitlinien) ergaben sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Da sich auch die Stichprobenzusammensetzung stark unterscheidet, ist eine direkte Vergleichbarkeit der Befragungsdaten zwischen den Antworten der Unternehmensleitungen und der Beschäftigten nicht sinnvoll möglich. Die Ergebnisse werden daher getrennt dargestellt.

3 Ergebnisse

3.1 Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben

Dieses Handlungsfeld wird im Fachkonzept zur neuen Kampagne wie folgt beschrieben: „Der Unternehmenserfolg wird bestimmt durch das tägliche Handeln der Menschen in den Betrieben. Die Werte und Regeln, nach denen Entscheidungen getroffen werden, prägen die Unternehmenskultur. Diese wiederum gibt eine Orientierung für die Gestaltung der Handlungen des Einzelnen. Nur wenn alle Personen, die Entscheidungen – auch im Kleinen – zu treffen haben, wissen, dass Sicherheit und Gesundheit grundlegende Werte sind, die sie hierbei beachten sollen, können sie dieses zum Gegenstand allen Handelns machen.“

Einen Ansatzpunkt zur Etablierung von Sicherheit und Gesundheit als integrierte Werte stellt die Verankerung dieses Themas in den Leitlinien von Betrieben dar. Wird in diesen fest verankert, dass Sicherheits- und Gesundheitsaspekte bei allen Überlegungen eine zentrale Rolle spielen, können dieses Denken und diese Sichtweise leitend für das Handeln der gesamten Organisation und jedes einzelnen Organisationsmitglieds werden. Das Denken und Handeln im Sinne von Sicherheit und Gesundheit verselbstständigt sich und wird zu einer Art Automatismus.“

Zu diesem Handlungsfeld wurde zunächst gefragt:

Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Ihr Unternehmen bzw. Ihre Einrichtung?



3.1.1 Ergebnisse der Unternehmensleitungen

Auf die Frage, wie wichtig Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für das Unternehmen bzw. die Einrichtung sind, antworteten 96 Prozent der Unternehmensleitungen mit sehr wichtig oder eher wichtig (siehe Abbildung 3).

Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen

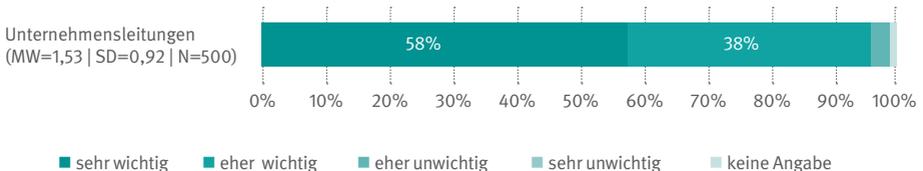


Abb. 3: Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)



Weitere Fragen, die sich auf das Handlungsfeld „Prävention als integraler Bestandteil aller Aufgaben“ beziehen, sind:

1. Wie bewerten Sie die Verbindlichkeit, mit der auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geachtet wird?
2. Wie bewerten Sie erkennbare Investitionen in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
3. Wie bewerten Sie die Motivation jedes Einzelnen sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten?
4. Wie bewerten Sie die Regelmäßigkeit, mit der Schulungen bzw. Weiterbildungen der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchgeführt werden?
5. Wie bewerten Sie die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit insgesamt?

73 Prozent der Unternehmensleitungen bewerten die Verbindlichkeit, mit der auf Sicherheit und Gesundheit geachtet wird, als gut bis sehr gut.

Für Investitionen in Sicherheit und Gesundheit geben 59 Prozent eine positive Bewertung ab. Von fast zwei Dritteln der Unternehmensleitungen wird die Motivation jedes einzelnen Organisationsmitglieds, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten, als gut bis sehr gut bewertet.

Drei Viertel sehen eine gute bis sehr gute Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit insgesamt.

Auffallend ist, dass die Regelmäßigkeit von Schulungen und Weiterbildungen hingegen von gerade mal 28 Prozent als sehr gut oder gut bewertet wird (siehe Abbildung 4).

Prävention als integraler Bestandteil (N=500)

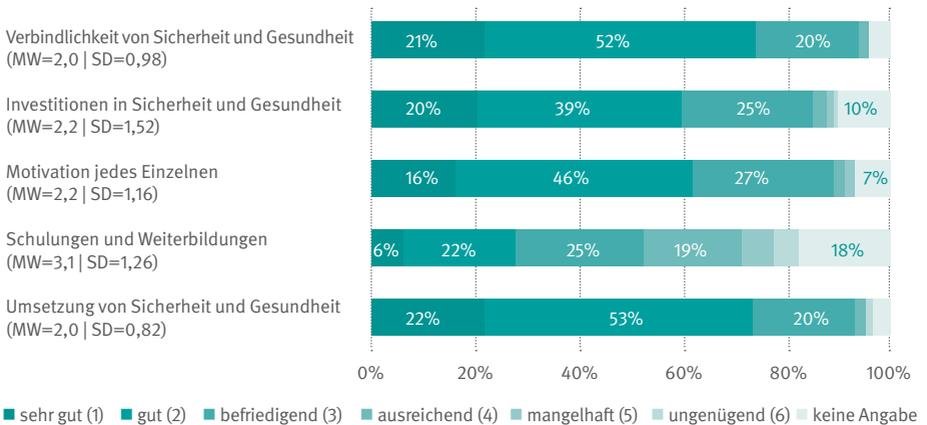


Abb. 4: Prävention als integraler Bestandteil (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Tabelle 1: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Mittelwerte)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit	2,6	2,2	2,0
Investitionen in Sicherheit und Gesundheit	3,0	1,9	2,2
Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit	2,9	2,3	2,0
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend			

Tabelle 2: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen (Mittelwerte)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=381)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=85)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=24)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=10)
Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit	2,0	2,1	2,2	2,0
Investitionen in Sicherheit und Gesundheit	2,2	2,2	2,5	2,1
Motivation jedes Einzelnen	2,2	2,4	2,6	2,1
Schulungen und Weiterbildungen	3,2	3,1	2,9	2,7
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend				

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Für die Unternehmensleitungen finden sich zu denen im vorangegangenen Abschnitt genannten fünf Fragen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen aus dem öffentlichen Dienst bewerten die Fragen nach der Verbindlichkeit, erkennbaren Investitionen sowie die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit signifikant schlechter als Befragte aus den anderen Branchen.

Bei der Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit und der Umsetzung wird das

Dienstleistungsgewerbe am besten bewertet, bei den Investitionen hingegen das produzierende Gewerbe (siehe Tabelle 1).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen aus Großbetrieben und Kleinstbetrieben bewerten die Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit besser als Befragte aus kleinen und mittleren Betrieben. Die Investitionen in Sicherheit und Gesundheit und die Motivation jedes Einzelnen werden vergleichbar bewertet. Demgegenüber wird die Regelmäßigkeit von Schulungen und Weiterbildungen nach Angabe der Unternehmensleitungen aus mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und Großbetrieben ab 250 Beschäftigten am besten bewertet (siehe Tabelle 2).

In einem weiteren Abschnitt des Fragebogens wurde danach gefragt, ob bestimmte konkrete Maßnahmen im Unternehmen vorhanden sind. Die Fragen lauteten:

- 1. Gibt es festgelegte Ziele für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
(Unternehmensziele, Unternehmensleitlinien)*
- 2. Gibt es konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?*
- 3. Gibt es die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Anreiz zur Personalgewinnung und -bindung?*

Die Hälfte der befragten Unternehmensleitungen gibt an, dass es Unternehmensziele für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gibt. Mit 63 Prozent liegt die Zustimmung für konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit etwas höher. Jedoch als Anreiz zur Personalgewinnung werden die Themen Sicherheit und Gesundheit bei nur 27 Prozent der Unternehmen genutzt (siehe Abbildung 5).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Unternehmensleitungen aus Betrieben, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind, stimmen dem Vorhandensein von Unternehmenszielen für Sicherheit und Gesundheit zu 52 Prozent, von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu 63 Prozent sowie der Themen Sicherheit und Gesundheit als Anreiz



zur Personalgewinnung zu 35 Prozent zu. Befragte aus Betrieben, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig bzw. sehr unwichtig sind, stimmen diesen Fragen überhaupt nicht zu (siehe Tabelle 3).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Im öffentlichen Dienst sind alle erfragten Maßnahmen im Unternehmen seltener vorhanden als in den anderen Branchen. Unternehmensziele für Sicherheit und Gesundheit finden sich am häufigsten im Dienstleistungsgewerbe und Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit sowie Sicherheit und Gesundheit als Anreiz zur Personalgewinnung am häufigsten im produzierenden Gewerbe (siehe Tabelle 4).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensziele mit Bezug zur Sicherheit und Gesundheit sind in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten am häufigsten vorhanden, während dies in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten nur von 26 Prozent der Unternehmensleitungen bejaht wird. Konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit gibt es in 93 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten, wobei dies z. B. nur 55 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten angeben. Die Themen Sicherheit und Gesundheit als Anreiz zur Personalgewinnung zu nutzen, bejahen 30 Prozent der Unternehmensleitungen aus Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten stimmen dem nur acht Prozent zu (siehe Tabelle 5).

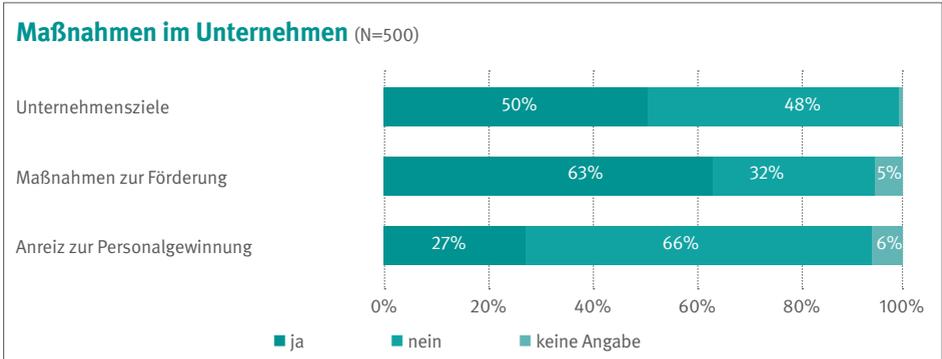


Abb. 5: Vorhandensein von Maßnahmen im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Tabelle 3: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Unternehmensleitungen (Prozent)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=288)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=19)
Unternehmensziele	52 %	0 %
Maßnahmen zur Förderung	63 %	0 %
Anreiz zur Personalgewinnung	35 %	0 %

Tabelle 4: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Prozent)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Unternehmensziele	28 %	42 %	53 %
Maßnahmen zur Förderung	42 %	91 %	59 %
Anreiz zur Personalgewinnung	5 %	30 %	28 %

Tabelle 5: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen (Prozent)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=381)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=85)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=24)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=10)
Unternehmensziele	53 %	43 %	47 %	26 %
Maßnahmen zur Förderung	58 %	82 %	55 %	93 %
Anreiz zur Personalgewinnung	30 %	22 %	8 %	13 %

Die Frage lautete:

Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Ihr Unternehmen bzw. Ihre Einrichtung?



3.1.2 Ergebnisse der Beschäftigten

Auf die Frage nach der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für das Unternehmen bzw. die Einrichtung antworten 91 Prozent der Beschäftigten mit sehr wichtig oder eher wichtig (siehe Abbildung 6).

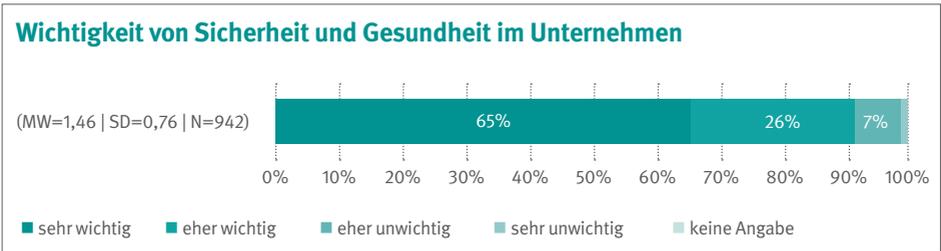


Abb. 6: Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Die Fragen lauteten:

1. Wie bewerten Sie die Verbindlichkeit, mit der auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geachtet wird?
2. Wie bewerten Sie erkennbare Investitionen in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
3. Wie bewerten Sie die Motivation jedes Einzelnen sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten?
4. Wie bewerten Sie die Regelmäßigkeit, mit der Schulungen bzw. Weiterbildungen der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchgeführt werden?
5. Wie bewerten Sie die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit insgesamt?



59 Prozent der Beschäftigten bewerten die Verbindlichkeit, mit der auf Sicherheit und Gesundheit geachtet wird, mit gut bis sehr gut. Für Investitionen in Sicherheit und Gesundheit geben 50 Prozent eine positive Bewertung ab. Von etwas mehr als der Hälfte wird die Motivation jedes einzelnen Organisationsmitglieds, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten, mit gut bis sehr gut bewertet, und 56 Prozent sehen eine gute bis sehr gute Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit insgesamt. Die Regelmäßigkeit von Schulungen und Weiterbildungen wird von 48 Prozent der Beschäftigten als sehr gut oder gut bewertet (siehe Abbildung 7).

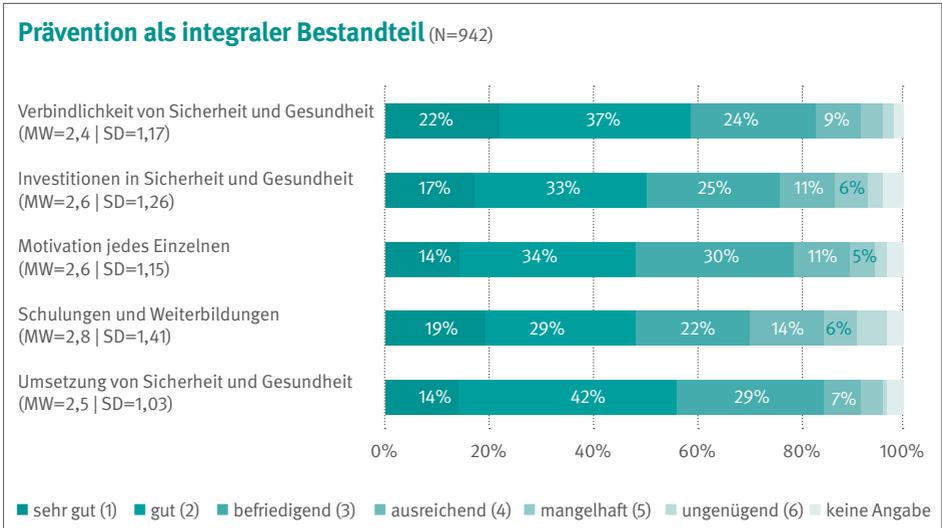


Abb. 7: Prävention als integraler Bestandteil (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Es gibt signifikante Unterschiede in der Bewertung der Prävention als integraler Bestandteil bei der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Wird die Wichtigkeit als hoch angesehen, werden von den Beschäftigten auch die Fragen nach

der Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit, nach erkennbaren Investitionen in Sicherheit und Gesundheit, nach der Regelmäßigkeit von Schulungen und Weiterbildungen sowie nach der Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit positiver bewertet. Die Tabelle 6 zeigt die Unterschiede in diesen Fragen.

Tabelle 6: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte (Mittelwert)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=613)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=77)
Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit	2,3	3,4
Investitionen in Sicherheit und Gesundheit	2,5	3,7
Schulungen und Weiterbildungen	2,6	4,4
Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit	2,3	3,5

Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend

Tabelle 7: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Beschäftigte (Mittelwert)	Öffentlicher Dienst (N=223)	Produzierendes Gewerbe (N=260)	Dienstleistungsgewerbe (N=406)
Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit	2,6	2,2	2,4
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend			

Tabelle 8: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Beschäftigte (Mittelwert)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=128)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=185)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=161)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=420)
Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit	2,3	2,4	2,5	2,4
Schulungen und Weiterbildungen	3,1	3,0	2,9	2,5
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend				

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit wird von den Beschäftigten aus dem produzierenden Gewerbe am besten und aus dem öffentlichen Dienst am schlechtesten bewertet (siehe Tabelle 7).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit wird von Beschäftigten aus Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten am besten und von Befragten aus Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten am schlechtesten beurteilt. Die Regelmäßigkeit von Schulungen und Weiterbildungen zu Themen der Sicherheit und Gesundheit hingegen wird von den Beschäftigten aus Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten am schlechtesten und von den Befragten aus Betrieben ab 250 Beschäftigten am besten bewertet (siehe Tabelle 8).

Die Fragen lauteten:

1. Gibt es festgelegte Ziele für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
(Unternehmensziele, Unternehmensleitlinien)
2. Gibt es konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
3. Gibt es die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Anreiz zur Personalgewinnung und -bindung?

Aus der Befragung der Beschäftigten geht hervor, dass jeweils in ca. zwei Dritteln der Betriebe festgelegte Ziele für Sicherheit und Gesundheit sowie konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorhanden sind. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten geben an, dass die Themen Sicherheit und Gesundheit als Anreiz zur Personalgewinnung genutzt werden (siehe Abbildung 8).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Ob diese Maßnahmen im Betrieb vorhanden sind, hängt signifikant davon ab, welche Wichtigkeit die Themen Sicherheit und Gesundheit überhaupt haben. Wenn die Wichtigkeit sehr hoch ist, geben die Beschäftigten häufiger an, dass sowohl festgelegte Ziele für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, konkrete Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit als auch die Themen Sicherheit und Gesundheit als Anreiz zur Personalgewinnung vorhanden sind (siehe Tabelle 9).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Aussagen der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmenszielen, in konkreten Maßnahmen und als Anreiz zur Personalgewinnung unterscheiden sich nicht nach der Branche.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Für die Beschäftigten macht es bei diesen drei Fragen keinen Unterschied, ob sie in einem kleinen oder großen Betrieb arbeiten.

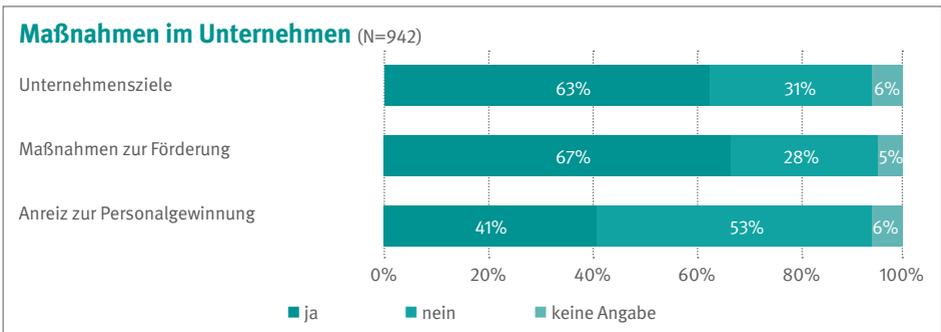


Abb. 8: Vorhandensein von Maßnahmen im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Tabelle 9: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte (Prozent)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=613)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=77)
Unternehmensziele	69 %	35 %
Maßnahmen zur Förderung	70 %	46 %
Anreiz zur Personalgewinnung	45 %	15 %

3.2 Führung

Dieses Handlungsfeld wird im Fachkonzept zur neuen Kampagne wie folgt beschrieben:
 „Die Führung bringt Ziele, Absichten, Menschen und Mittel mit den Rahmenbedingungen in Einklang, um unternehmerischen Erfolg zu gewährleisten. Führungskräfte stehen somit im Spannungsfeld zwischen den Interessen des Betriebes

und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie müssen vermitteln und Kompromisse finden. Führungskräfte haben nicht nur durch ihre Aufgaben im Arbeitsschutz, sondern auch durch ihr persönliches Führungsverhalten einen Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Diesem Handlungsfeld lassen sich die folgenden Fragen zuordnen:



1. Wie bewerten Sie die Art und Weise, wie die Führungskräfte Ihres Unternehmens führen?
2. Wie bewerten Sie die Wertschätzung, die den Beschäftigten Ihres Unternehmens entgegengebracht wird?

3.2.1 Ergebnisse der Unternehmensleitungen

Das Führungsverhalten wird von 72 Prozent und die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten von 78 Prozent der Unternehmensleitungen mit gut oder sehr gut bewertet (siehe Abbildung 9).

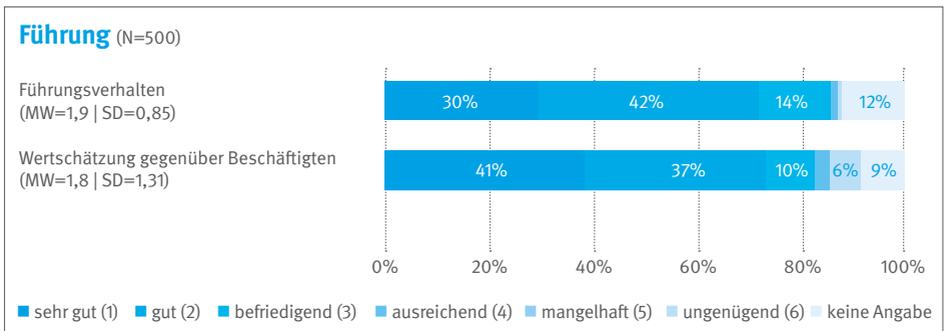


Abb. 9: Bewertung der Führung (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

In Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind, bewerten die Unternehmensleitungen das Führungsverhalten und die Wertschätzung etwas besser als in den Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig bzw. sehr unwichtig sind (siehe Tabelle 10).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Unternehmensleitungen bewerten das Führungsverhalten im öffentlichen Dienst am schlechtesten und im Dienstleistungsgewerbe am besten (siehe Tabelle 11).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Unternehmensleitungen beurteilen das Führungsverhalten und die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten in den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten jeweils am schlechtesten (siehe Tabelle 12)

Tabelle 10: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=288)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=19)
Führungsverhalten	1,8	2,0
Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten	1,8	2,0
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend		

Tabelle 11: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Führungsverhalten	3,0	1,9	1,8
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend			

Tabelle 12: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=381)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=85)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=64)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=10)
Führungsverhalten	1,8	1,8	2,4	2,1
Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten	1,7	1,7	2,5	2,0
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend				

Eine weitere Frage, die sich dem Handlungsfeld Führung zuordnen lässt, ist:

Gibt es Führungsleitlinien?



Knapp die Hälfte der Unternehmensleitungen geben an, dass Führungsleitlinien vorhanden sind (siehe Abbildung 10).

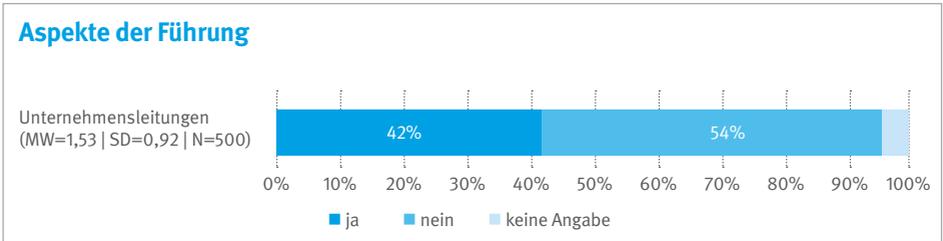


Abb. 10: Aspekte der Führung und deren Vorhandensein in Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Tabelle 13: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Prozent)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Führungsverhalten	6 %	36 %	45 %

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Für die Unternehmensleitungen finden sich keine signifikanten Unterschiede zu den Führungsleitlinien hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Im öffentlichen Dienst sind nach Angaben der Unternehmensleitungen Führungsleitlinien sehr selten und im Dienstleistungsgewerbe häufiger vorhanden (siehe Tabelle 13).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Sicht der Unternehmensleitungen unterscheidet sich je nach der Betriebsgröße. So gibt es in 89 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten (N=10) Führungsleitlinien, während es in lediglich 23 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=24) Führungsleitlinien gibt. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten (N=466) sind Führungsleitlinien noch seltener vorhanden.

3.2.2 Ergebnisse der Beschäftigten

54 Prozent der Beschäftigten bewerten das Führungsverhalten positiv (sehr gut oder gut) und 53 Prozent die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten besser als Beschäftigte von Unternehmen, bei denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig bzw. sehr unwichtig sind (siehe Abbildung 11).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte von Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig erachtet werden, bewerten das Führungsverhalten und die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten besser als Beschäftigte von Unternehmen, bei denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig bzw. sehr unwichtig sind (siehe Tabelle 14).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Es finden sich zu den Themen Führungsverhalten und Wertschätzung bei den Beschäftigten keine bedeutenden Unterschiede hinsichtlich der Branche.

Die Fragen lauteten:

1. Wie bewerten Sie die Art und Weise, wie die Führungskräfte Ihres Unternehmens führen?
2. Wie bewerten Sie die Wertschätzung, die den Beschäftigten Ihres Unternehmens entgegengebracht wird?

tigten keine bedeutenden Unterschiede hinsichtlich der Branche.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Das Führungsverhalten und die Wertschätzung werden von den Beschäftigten in Kleinstbetrieben am besten beurteilt. Mit steigender Betriebsgröße verschlechtert sich die Beurteilung des Führungsverhaltens (siehe Tabelle 15).

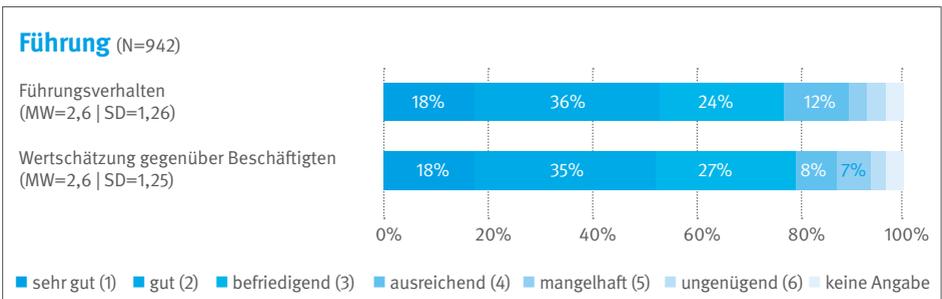


Abb. 11: Bewertung der Führung (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Tabelle 14: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte (Mittelwert)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=613)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=77)
Führungsverhalten	2,5	3,4
Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten	2,5	3,2

Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend

Tabelle 15: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Beschäftigte (Mittelwert)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=128)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=185)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=161)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=420)
Führungsverhalten	2,1	2,4	2,7	2,8
Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten	2,2	2,3	2,7	2,7

Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend

Die Frage lautete:

Gibt es Führungsleitlinien?



Auf die Frage nach den Führungsleitlinien geben 71 Prozent der Beschäftigten an, dass Führungsleitlinien vorhanden sind (siehe Abbildung 12).

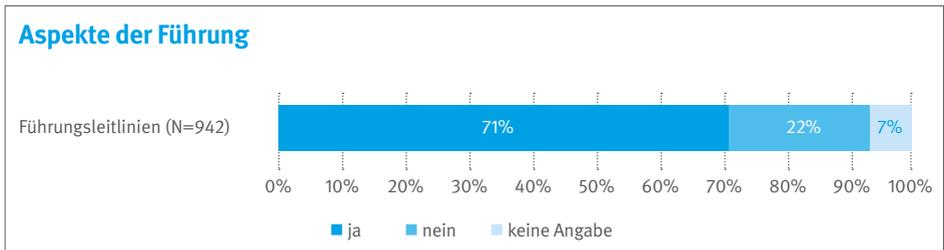


Abb. 12: Aspekte der Führung und deren Vorhandensein in Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Drei Viertel der Beschäftigten aus Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (N=613), geben an, dass festgelegte Führungsleitlinien existieren. Dies wird von Beschäftigten aus Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig bzw. sehr unwichtig sind (N=77), nur von 49 Prozent angegeben.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Für die Beschäftigten gibt es zum Thema Führungsleitlinien keine Unterschiede nach Branchenzugehörigkeit.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Ob es Führungsleitlinien gibt, wird von den Beschäftigten aus großen und kleinen Betrieben in etwa gleich bewertet.

3.3 Kommunikation

Dieses Handlungsfeld wird im Fachkonzept zur neuen Kampagne wie folgt beschrieben:

„Kommunikation meint den Austausch von Botschaften oder Informationen zwischen Führungskräften und Beschäftigten sowie Führungskräften und Beschäftigten untereinander. Zu einer guten Kommunikation in Betrieben gehören ein intensiver Austausch und funktionierende Kommunikationswege.“

Ein effektiver, reibungsloser Informationsfluss fördert das Betriebsklima, regt zu

interessanten Ideen und Verbesserungsvorschlägen an und hilft, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden. Darüber hinaus gewährleistet er, dass sicherheits- und gesundheitsrelevante Informationen zur Verfügung stehen. Ein intensiver Austausch – auch als Voraussetzung gemeinsamer, geteilter Werte in einem Betrieb – erfordert Offenheit, Transparenz und Wertschätzung. Es geht bei der internen Kommunikation also auch um die Beziehungen der Akteure zu- und miteinander und von welchen Werten diese zwischenmenschliche Verständigung geprägt ist.“

Dem Handlungsfeld Kommunikation lassen sich zwei Fragen zuordnen:

1. Gibt es regelmäßige Team- oder Bereichsbesprechungen oder andere Formen der Kommunikation untereinander?
2. Gibt es Jahresmitarbeitergespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten?



3.3.1 Ergebnisse der Unternehmensleitungen

Team- oder Bereichsbesprechungen finden in den Betrieben regelmäßig statt (68 Prozent Zustimmung). Dieses Ergebnis ist vergleichbar mit der Häufigkeit der Jahresmitarbeitergespräche. Hier geben 63 Prozent der Unternehmensleitungen an, dass diese durchgeführt werden (siehe Abbildung 13).

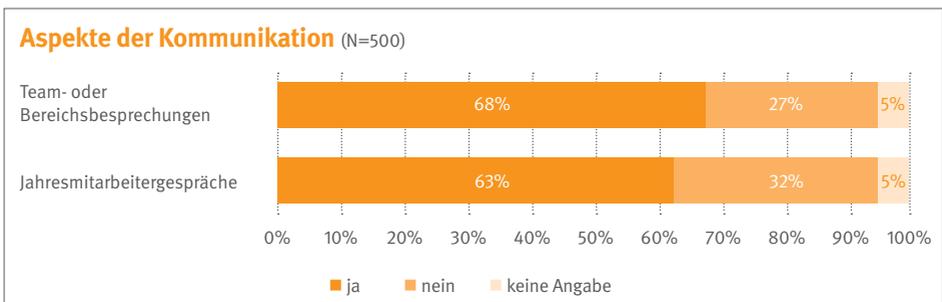


Abb. 13: Aspekte der Kommunikation und deren Vorhandensein in den Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Tabelle 16: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Unternehmensleitungen (Prozent)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=288)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=19)
Team- oder Bereichsbesprechungen	70 %	77 %
Jahresmitarbeitergespräche	65 %	40 %

Tabelle 17: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Prozent)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Team- oder Bereichsbesprechungen	37 %	82 %	66 %
Jahresmitarbeitergespräche	9 %	78 %	64 %

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Team- oder Bereichsbesprechungen in den Unternehmen etwas häufiger stattfinden, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig bis sehr unwichtig sind. Die Jahresmitarbeitergespräche sind dagegen häufiger in den Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (siehe Tabelle 16)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Im öffentlichen Dienst sind nach Angaben der Unternehmensleitungen Team- und Bereichsbesprechungen sowie Jahresmitarbeitergespräche seltener und im produzierenden Gewerbe häufiger vorhanden (siehe Tabelle 17)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen aus großen und kleinen Betrieben bewerten diese beiden Instrumente der Kommunikation sehr ähnlich.

Die Fragen lauteten:



1. Gibt es regelmäßige Team- oder Bereichsbesprechungen oder andere Formen der Kommunikation untereinander?
2. Gibt es Jahresmitarbeitergespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten?

3.3.2 Ergebnisse der Beschäftigten

In 79 Prozent der Betriebe finden laut Aussage der Beschäftigten regelmäßig Team- oder Bereichsbesprechungen statt. Zu den Jahresmitarbeitergesprächen geben 66 Prozent der Beschäftigten an, dass diese durchgeführt werden (siehe Abbildung 14).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Es zeigen sich zu den genannten Themen Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit. So finden nach Angaben der Beschäftigten Team- oder Bereichsbesprechungen sowie Jahresmitarbeitergespräche häufiger in den Unternehmen statt, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (siehe Tabelle 18).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Aussagen der Beschäftigten zu Team- oder Bereichsbesprechungen bzw. Jahresmitarbeitergesprächen unterscheiden sich nicht nach der Branche.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Im Hinblick auf die Betriebsgröße finden sich bei den Beschäftigten keine Unterschiede bei der Zustimmung zu Team-/Bereichsbesprechungen bzw. Jahresmitarbeitergesprächen.

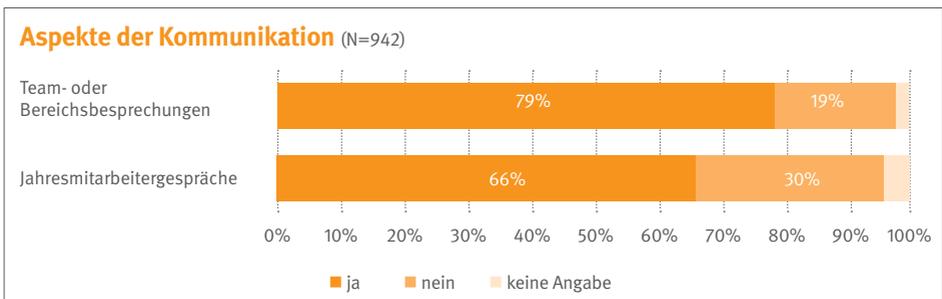


Abb. 14: Aspekte der Kommunikation und deren Vorhandensein in den Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Tabelle 18: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte (Prozent)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (N=613)	Wenn Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig bzw. sehr unwichtig angesehen werden (N=77)
Team- oder Bereichsbesprechungen	83 %	57 %
Jahresmitarbeitergespräche	70 %	49 %

3.4 Beteiligung

Dieses Handlungsfeld wird im Fachkonzept zur neuen Kampagne wie folgt beschrieben: „Unter Beteiligung ist die Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in betriebliche Entscheidungen gemeint. Sie sollen sich gleichberechtigt an den Entwicklungsprozessen zu sicheren

und gesunden Betrieben beteiligen können. Aufgabe der Führungskräfte ist es dabei, die Beschäftigten zur Beteiligung und Mitarbeit zu motivieren und zu befähigen sowie ihnen die Möglichkeit zur Beteiligung zu geben. Das Thema hat daher einen engen Bezug zum Thema ‚Führung‘.“

Zum Handlungsfeld Beteiligung wurde in der Befragung zunächst folgende Frage gestellt:

Wie bewerten Sie die aktive Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen?



3.4.1 Ergebnisse der Unternehmensleitungen

Die Ergebnisse zeigen, dass die Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit von 59 Prozent der Unternehmensleitungen als gut oder sehr gut bewertet wird (siehe Abbildung 15).

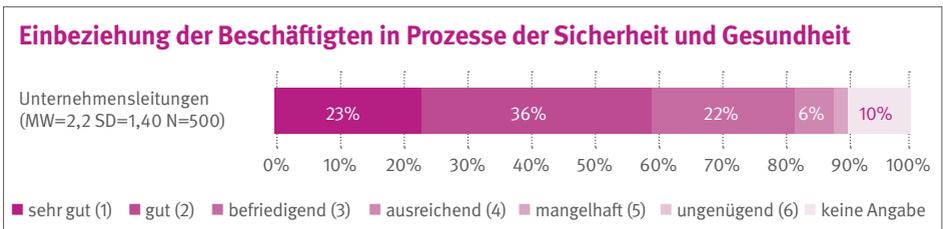


Abb. 15: Einbeziehung der Beschäftigten in Sicherheit und Gesundheit (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Für die Unternehmensleitungen ergibt sich hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit kein erkennbarer Unterschied in den Mittelwerten: Die aktive Einbeziehung der Beschäftigten wird in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (N=288), und in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr un-

wichtig sind (N=19), jeweils mit einem Mittelwert von 2,2 (gut) bewertet.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit wird von Unternehmensleitungen im öffentlichen Dienst am schlechtesten und im produzierenden Gewerbe am besten bewertet (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Einbeziehung der Beschäftigten	3,4	1,9	2,2
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend			

Tabelle 20: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=381)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=85)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=24)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=10)
Einbeziehung der Beschäftigten	2,1	2,2	2,9	2,0
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend				

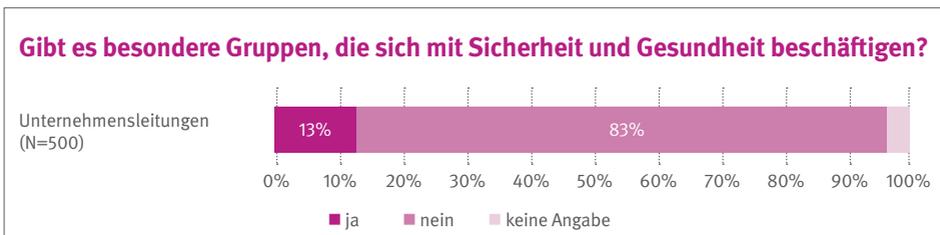
Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten bewerten die Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit im Vergleich schlechter als die anderen Betriebsgrößen (siehe Tabelle 20).

Aus Sicht der Unternehmensleitungen gibt es besondere Gruppen nur in geringem Umfang: 13 Prozent der Unternehmensleitungen stimmen der Frage nach besonderen Gruppen zu Sicherheit und Gesundheit zu (siehe Abbildung 16).

Instrumente der Beteiligung können besondere Gruppen, wie Gesundheits- oder Sicherheitszirkel sein, die sich mit Sicherheit und Gesundheit beschäftigen. Daher wurde gefragt:

Gibt es besondere Gruppen im Unternehmen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beschäftigen und in denen sich Beschäftigte beteiligen (Gesundheitszirkel etc.)?

**Abb. 16:** Vorhandensein besonderer Gruppen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Besondere Gruppen zu Sicherheit und Gesundheit werden von den Unternehmensleitungen genannt, wenn sie in Unternehmen arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (15 Prozent Zustimmung; N=288). Gar nicht vorhanden sind solche Gruppen in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (N=19).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Es gibt bei den Unternehmensleitungen keine Unterschiede hinsichtlich der Branche, ob besondere, mit Sicherheit und Gesundheit betraute Gruppen, vorhanden sind.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen aus Großbetrieben geben häufiger an, dass besondere Gruppen existieren, die sich mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen beschäftigen, als Befragte aus Klein- und Kleinbetrieben (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen (Prozent)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=381)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=85)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=24)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=10)
Vorhandensein besonderer Gruppen	13 %	12 %	17 %	25 %

Die Frage lautete:

Wie bewerten Sie die aktive Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen?



3.4.2 Ergebnisse der Beschäftigten

Die Ergebnisse zeigen, dass die Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit von 52 Prozent der Beschäftigten als gut oder sehr gut bewertet wird (siehe Abbildung 17).

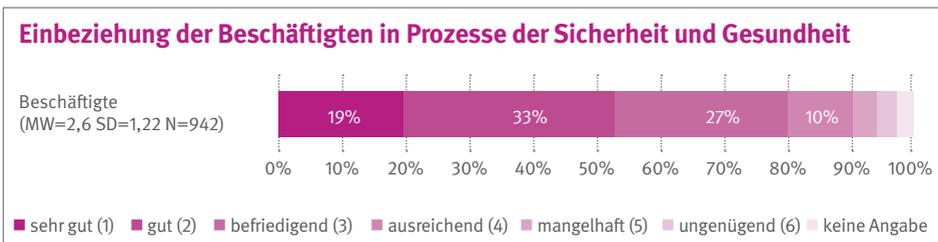


Abb. 17: Einbeziehung der Beschäftigten in Sicherheit und Gesundheit (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Wie die Beschäftigten die Einbeziehung in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit einschätzen, unterscheidet sich nach der Bedeutung, die den Themen Sicherheit und Gesundheit im Betrieb insgesamt beigemessen wird. Beschäftigte aus Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind, bewerten dies positiver (Mittelwert 2,4; N=613) als Beschäftigte aus Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (Mittelwert 3,8; N=77).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Aussagen der Beschäftigten hinsichtlich der Einbeziehung in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit unterscheiden sich nicht nach der Branche.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Angaben der Beschäftigten zur Einbeziehung in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit unterscheiden sich nicht zwischen kleinen und großen Betrieben.

Die Frage lautete:

Gibt es besondere Gruppen im Unternehmen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beschäftigen und in denen sich Beschäftigte beteiligen (Gesundheitszirkel etc.)?

Auf die Frage nach besonderen Gruppen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit beschäftigen, geben 52 Prozent der Beschäftigten an, dass es diese Art von Gruppen im Betrieb gibt (siehe Abbildung 18).

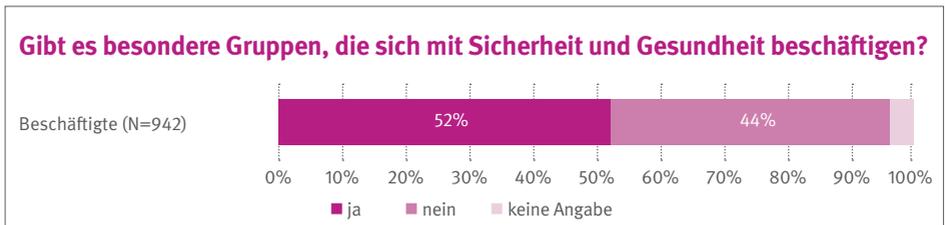


Abb. 18: Vorhandensein besonderer Gruppen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Besondere Gruppen werden von den Beschäftigten häufig genannt (56 Prozent Zustimmung), wenn sie in Unternehmen arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit

sehr wichtig sind (N=613). Seltener sind solche Gruppen in Unternehmen vorhanden, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (27 Prozent Zustimmung; N=77).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unterschiede in der Zustimmung zu besonderen Gruppen zu Sicherheit und Gesundheit sind bei den Beschäftigten hinsichtlich der Branche nicht aufgefallen.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Beschäftigte aus Großbetrieben geben häufiger an, dass besondere Gruppen existieren, die sich mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen beschäftigen, als Befragte aus Kleinst- und Kleinbetrieben (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Beschäftigte (Prozent)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=128)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=185)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=161)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=420)
Vorhandensein besonderer Gruppen	24 %	37 %	53 %	69 %

3.5 Fehlerkultur

Dieses Handlungsfeld wird im Fachkonzept zur neuen Kampagne wie folgt beschrieben: „Die Fehlerkultur eines Betriebes beschreibt, in welcher Art und Weise dort mit Fehlern, Fehlerrisiken und Fehlerfolgen umgegangen und welcher Stellenwert dem Fehler in Arbeits- und Lernprozessen zugeschrieben wird. Für die Sicherheit und Gesundheit ist es wichtig, dass eine offene Fehlerkultur im Betrieb gelebt wird. Das bedeutet, dass Fehler transparent gemacht und nicht verheimlicht werden.“

Aus Fehlern lernt jeder, sie sind Grundlage für die Weiterentwicklung der Menschen und bieten Lernchancen. Fehler sollten konstruktiv betrachtet und für die Entwicklung von Maßnahmen und für Verbesserungen genutzt werden. Es muss ein Klima, eine Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Angst haben, Fehler und Beinahe-Unfälle zu berichten und zu diskutieren, um daraus zu lernen.“

Für dieses Handlungsfeld gab es eine Frage, und zwar:

Gibt es eine konstruktive Fehlerkultur in Ihrem Unternehmen, also ein positives Klima, in dem die Angst vorm Fehlermachen abgebaut wird und andererseits das Lernen aus Fehlern stattfindet?



eher zu, wenn sie Unternehmen leiten, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (79 Prozent Zustimmung; N=288). Unternehmensleitungen aus Betrieben, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (N=19), stimmen dem nur zu 41 Prozent zu.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Aus Sicht der Unternehmensleitungen gibt es hier auch Branchenunterschiede. So ist im öffentlichen Dienst eine konstruktive Fehlerkultur seltener vorhanden als im produzierenden Gewerbe (siehe Tabelle 23).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Größe des Betriebes spielt bei den Unternehmensleitungen keine Rolle, wenn es um die Fehlerkultur geht.

3.5.1 Ergebnisse der Unternehmensleitungen

Mehr als drei Viertel der Unternehmensleitungen nehmen eine konstruktive Fehlerkultur wahr (siehe Abbildung 19).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit
Unternehmensleitungen stimmen dem Vorhandensein einer konstruktiven Fehlerkultur

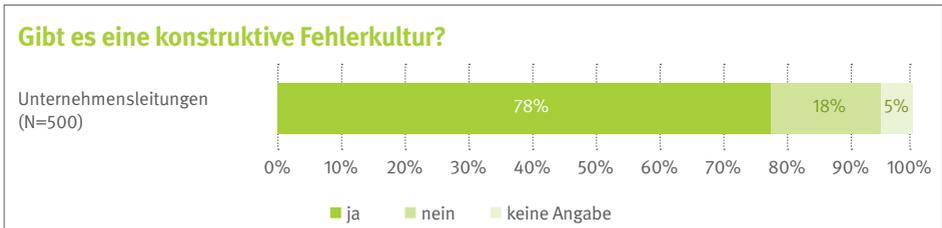


Abb. 19: Vorhandensein einer konstruktiven Fehlerkultur (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Tabelle 23: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Prozent)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Konstruktive Fehlerkultur	37 %	82 %	66 %

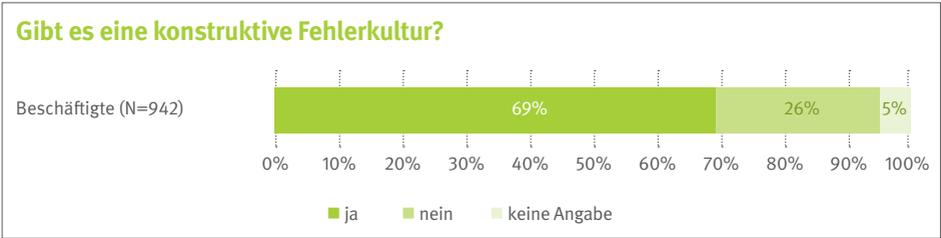


Abb. 20: Vorhandensein einer konstruktiven Fehlerkultur (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

3.5.2 Ergebnisse der Beschäftigten

Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten nehmen eine konstruktive Fehlerkultur wahr (siehe Abbildung 20).

Die Frage lautete:



Gibt es eine konstruktive Fehlerkultur in Ihrem Unternehmen, also ein positives Klima, in dem die Angst vorm Fehlermachen abgebaut wird und andererseits das Lernen aus Fehlern stattfindet?

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Die Fehlerkultur wird von Beschäftigten besser bewertet, wenn sie in Unternehmen arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit als sehr wichtig angesehen werden (72 Prozent Zustimmung; N=613). Im Vergleich dazu stimmen dem nur 45 Prozent zu, wenn sie in Betrieben arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (N=77).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Bei den Beschäftigten verschiedener Branchen finden sich keine Unterschiede in der Fehlerkultur.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Größe des Betriebes spielt bei den Beschäftigten keine Rolle, wenn es um die Fehlerkultur geht.

3.6 Soziales Klima und Betriebsklima

Dieses Handlungsfeld wird im Fachkonzept zur neuen Kampagne wie folgt beschrieben:

„Das soziale Klima bzw. Betriebsklima beschreibt die Eigenschaften, Charakteristika und Attribute in einem Betrieb. Es wird auch als ‚Persönlichkeit‘ oder ‚Charakter‘ eines Betriebes bezeichnet. Ein gutes Sozialklima beruht somit auf einer Kultur, in der die Beschäftigten ermutigende, sie stärkende Lern- und Arbeitserfahrungen machen. Ein gutes soziales Klima zeichnet sich durch einen kollegialen und wertschätzenden Um-

gang von Führungskräften mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Beschäftigten untereinander aus. Es steht dabei in einem sehr engen Zusammenhang mit der in einem Betrieb gepflegten Kommunikation, denn die Kommunikation und das soziale Klima moderieren entscheidend, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnen, sich mit dem Betrieb und den dort geltenden Werten, Normen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu identifizieren und diese in ihr eigenes Handeln übernehmen, auch außerhalb der Arbeitswelt.“

3.6.1 Ergebnisse der Unternehmensleitungen

Das allgemeine Betriebsklima wird von 86 Prozent der Unternehmensleitungen als gut oder sehr gut bewertet (siehe Abbildung 21).

Bezogen auf dieses Handlungsfeld wurde zunächst gefragt, wie das allgemeine Betriebsklima des Unternehmens bewertet wird:

Wie bewerten Sie das allgemeine Betriebsklima Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Einrichtung?

Allgemeines Betriebsklima

Unternehmensleitungen
(MW=1,7 SD=1,14 N=500)

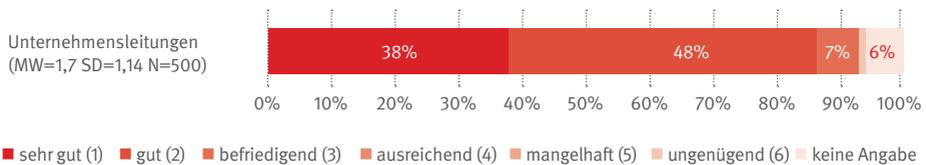


Abb. 21: Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Das Betriebsklima unterscheidet sich je nach der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen: Unternehmensleitungen bewerten das Betriebsklima etwas schlechter, wenn sie Unternehmen leiten, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (Mittelwert 1,7; N=288), und besser, wenn sie Unternehmen leiten, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (Mittelwert 1,4; N=19).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Aus Sicht der Unternehmensleitungen gibt es hier Branchenunterschiede. So wird im öffentlichen Dienst das allgemeine Betriebsklima schlechter bewertet als im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsgewerbe (siehe Tabelle 24).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas fällt auch nach der Betriebsgröße unterschiedlich aus. Auffallend ist, dass Unternehmensleitungen das allgemeine Betriebsklima in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten schlechter bewerten als bei allen anderen Betriebsgrößen. Am besten wird das Betriebsklima in Kleinst- und Kleinbetrieben bewertet (siehe Tabelle 25).

Tabelle 24: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas	3,0	1,8	1,6
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend			

Tabelle 25: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Unternehmensleitungen (Mittelwert)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=381)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=85)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=24)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=10)
Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas	1,7	1,7	2,4	2,0
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend				

Eine weitere Frage in diesem Handlungsfeld lautete:

Gibt es Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?



Rund zwei Drittel der Unternehmensleitungen bestätigen, dass klare Regeln der Zusammenarbeit vorliegen (siehe Abbildung 22).

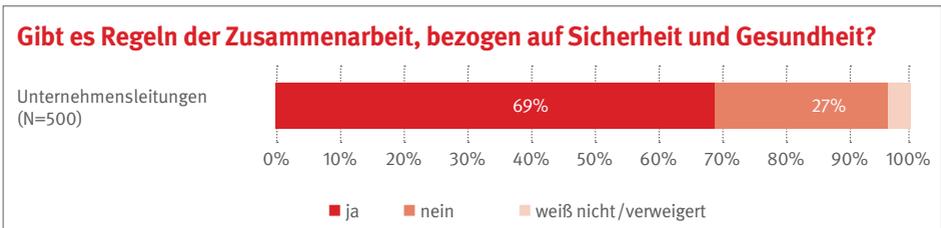


Abb. 22: Vorhandensein von Regeln der Zusammenarbeit (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)

Tabelle 26: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Unternehmensleitungen (Prozent)	Öffentlicher Dienst (N=16)	Produzierendes Gewerbe (N=70)	Dienstleistungsgewerbe (N=408)
Vorhandensein von Regeln der Zusammenarbeit	49 %	82 %	68 %

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Regeln der Zusammenarbeit liegen häufig in Unternehmen vor, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (69 Prozent Zustimmung; N=288). In Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (N=19), liegen solche Regeln überhaupt nicht vor.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Die Unternehmensleitungen geben an, dass Regeln der Zusammenarbeit im öffentlichen Dienst seltener sind und im produzierenden Gewerbe am häufigsten vorhanden sind (siehe Tabelle 26).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Größe des Betriebes spielt bei den Unternehmensleitungen keine Rolle, wenn es um das Vorhandensein von Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, geht.

3.6.2 Ergebnisse der Beschäftigten

Das allgemeine Betriebsklima wird von 58 Prozent der Beschäftigten als gut oder sehr gut bewertet (siehe Abbildung 23). Ein Viertel der Beschäftigten bewertet es als befriedigend.

Die Frage lautete:

Wie bewerten Sie das allgemeine Betriebsklima Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Einrichtung?

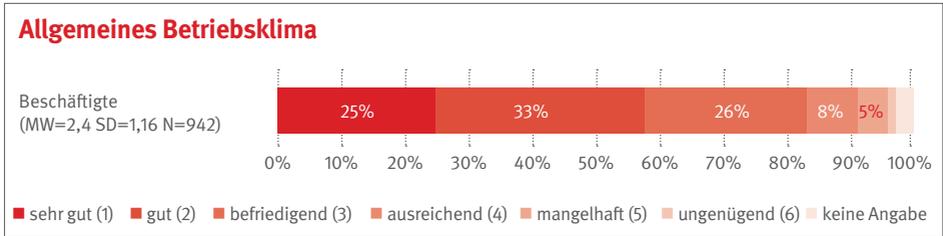


Abb. 23: Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte bewerten das Betriebsklima besser, wenn sie in Unternehmen arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (Mittelwert 2,3; N=613) und schlechter, wenn sie in Unternehmen arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (Mittelwert 3,1; N=77).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Beschäftigten bewerten das allgemeine Betriebsklima abhängig davon, wie groß der Betrieb ist, in dem sie arbeiten. Auffallend ist, dass Beschäftigte sowohl in Betrieben mit 50 bis 249 als auch mit mehr als 250 Beschäftigten das allgemeine Betriebsklima schlechter bewerten als bei den anderen Betriebsgrößen. Am besten wird das Betriebsklima in Kleinstbetrieben bewertet (siehe Tabelle 27).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Bei den Beschäftigten finden sich keine Branchenunterschiede hinsichtlich des Betriebsklimas.

Tabelle 27: Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Beschäftigte (Mittelwert)	Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (N=128)	Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=185)	Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=161)	Betriebe ab 250 Beschäftigten (N=420)
Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas	1,9	2,2	2,6	2,5
Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend				

Die Frage lautete:

Gibt es Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?



Drei Viertel der Beschäftigten bestätigen, dass klare Regeln der Zusammenarbeit vorliegen (siehe Abbildung 24).

Gibt es Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit?

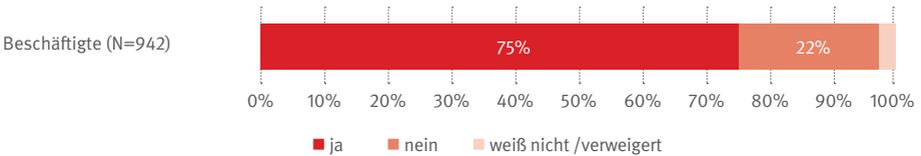


Abb. 24: Vorhandensein von Regeln der Zusammenarbeit (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit

Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit, liegen laut Aussage der Beschäftigten häufiger in Unternehmen vor, in denen Sicherheit und Gesundheit sehr wichtig sind (79 Prozent Zustimmung; N=613). Deutlich geringer ist die Zustimmung von Beschäftigten in Betrieben, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig oder sehr unwichtig sind (46 Prozent Zustimmung; N=77).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche

Bei den Beschäftigten finden sich keine Branchenunterschiede zu den Regeln der Zusammenarbeit, bezogen auf Sicherheit und Gesundheit.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Größe des Betriebes spielt für die Beschäftigten keine Rolle, wenn es um das Vorhandensein von bestimmten Regeln der Zusammenarbeit geht.

4 Wichtigste Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Viele signifikante Unterschiede bei dem Antwortverhalten sind insbesondere bei der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen zu finden. **In Unternehmen bzw. Einrichtungen, in denen Sicherheit und Gesundheit bedeutend sind, werden die Handlungsfelder der Präventionskultur im Allgemeinen besser bewertet, als in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit weniger wichtig sind.** Diese Unterschiede finden sich für Beschäftigte und Unternehmensleitungen gleichermaßen. Insgesamt zeigt sich eine sehr hohe Zustimmung zur Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit für die Unternehmen bzw. Einrichtungen. Hier spielt wahrscheinlich aber auch die soziale Erwünschtheit eine Rolle.

Hinsichtlich der Betriebsgröße sind an manchen Stellen Unterschiede deutlich geworden. Jedoch lässt sich nicht generell feststellen, dass größere Betriebe besser bewertet werden als kleinere Betriebe oder umgekehrt. **Es fällt allerdings auf, dass die Präventionskultur in Kleinstbetrieben und Großbetrieben tendenziell besser bewertet wird als in mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten.**

Bei einigen Fragen zeigen sich Unterschiede bei der Branche. **Dabei fällt auf, dass die Präventionskultur im öffentlichen Dienst generell schlechter bewertet wird als im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsgewerbe.** Die meisten Unterschiede sind aber nur bei den Unternehmensleitungen zu beobachten. Hier muss zudem berücksichtigt werden, dass bei der Befragung

der Unternehmensleitungen die überwiegende Mehrheit aus dem Dienstleistungsgewerbe stammt und nur ein sehr kleiner Teil aus dem öffentlichen Dienst in der Stichprobe vertreten ist.

Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitungen bei der Zusammensetzung hinsichtlich Branche, Betriebsgröße und weiterer Merkmale. **Somit ist eine direkte Vergleichbarkeit der Antworten der Unternehmensleitungen mit den Antworten der Beschäftigten nicht sinnvoll möglich.** Des Weiteren lassen sich aus den Ergebnissen keine kausalen Rückschlüsse ziehen.

Die Befragung durch infas diente einerseits dazu, den Bedarf und mögliche Themen für die nächste Kampagne der DGUV zu finden. Andererseits wurden für diesen Report die Fragen den Handlungsfeldern nachträglich zugeordnet. So kommt es, dass sich nicht alle Aspekte der einzelnen Handlungsfelder wie im Fachkonzept beschrieben in dieser Befragung wiederfinden.

Handlungsfeld Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben

Deutliche Ansatzpunkte lassen sich insbesondere bei den Unternehmen erkennen, in denen Sicherheit und Gesundheit als eher unwichtig betrachtet werden. Das gilt für die Unternehmensleitungen und insbesondere für die Beschäftigten, die u.a. die Verbindlichkeit von Sicherheit und Gesundheit, Investitionen in Sicherheit und Gesundheit, die Regelmäßigkeit von Schulungen

und Weiterbildungen sowie die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit insgesamt schlechter beurteilen. Der öffentliche Dienst wird von den Unternehmensleitungen in den Fragen in diesem Handlungsfeld tendenziell schlechter bewertet als die anderen Branchen. Bei den Beschäftigten ist dies nur bei der Verbindlichkeit der Fall. Bei der Betriebsgröße zeigt sich, dass kleine Betriebe und Großbetriebe eher besser beurteilt werden als mittlere Betriebe. Allerdings finden sich diese Unterschiede fast nur bei den Unternehmensleitungen. Dass die Themen Sicherheit und Gesundheit als Anreiz zur Personalgewinnung genutzt werden, bejahen sowohl Unternehmensleitungen als auch Beschäftigte bislang noch nicht so häufig.

Handlungsfeld Führung

Im Handlungsfeld Führung sind es auch wieder die Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheit eher unwichtig sind, bei denen die Führung schlechter beurteilt wird. Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied bei den Beschäftigten. Der öffentliche Dienst wird in den Fragen in diesem Handlungsfeld von den Unternehmensleitungen etwas schlechter bewertet als die anderen Branchen, nicht aber von den Beschäftigten. Bei der Betrachtung der Betriebsgröße fällt auf, dass die Führung in den kleinen Betrieben, sowohl von den Unternehmensleitungen als auch von den Beschäftigten, am besten beurteilt wird. Dahingegen sind Führungsleitlinien nach Aussage der Unternehmensleitungen häufiger in großen Betrieben vorhanden.

Handlungsfeld Kommunikation

Aus Sicht der Beschäftigten ist die Kommunikation in den Unternehmen besser, in denen Sicherheit und Gesundheit als wichtig angesehen werden. Die Unternehmensleitungen bewerten dies nicht so eindeutig. Für sie gilt dies nur für den Aspekt der Jahresmitarbeitergespräche. Der öffentliche Dienst wird von den Unternehmensleitungen in den Fragen in diesem Handlungsfeld schlechter bewertet als die anderen Branchen. Bei den Beschäftigten finden sich hier aber keine Unterschiede. Genauso wenig spielt die Größe des Betriebes eine Rolle.

Handlungsfeld Beteiligung

Die Möglichkeiten zur Beteiligung werden von beiden Befragungsgruppen besser bewertet, wenn Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen und Einrichtungen ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Die Unternehmensleitungen bewerten die Einbeziehung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst eher schlecht und am besten im produzierenden Gewerbe. Bei den Beschäftigten finden sich hierzu keine Branchenunterschiede. Beschäftigte werden laut Aussage der Unternehmensleitungen in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten am besten einbezogen und in mittleren Betrieben am schlechtesten. Des Weiteren sind besondere Gruppen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit befassen (z. B. Gesundheits- oder Sicherheitszirkel), eher in Großbetrieben zu finden. Das bestätigen sowohl die Unternehmensleitungen als auch die Beschäftigten.

Handlungsfeld Fehlerkultur

Eine Fehlerkultur ist laut Aussage der Unternehmensleitungen und der Beschäftigten bereits recht häufig in den Unternehmen und Einrichtungen vorhanden. Sie wird zudem in den Unternehmen besser bewertet, in denen Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert haben. Dies wird von den Beschäftigten und auch von den Unternehmensleitungen vergleichbar bewertet. Der öffentliche Dienst wird in diesem Handlungsfeld von den Unternehmensleitungen schlechter bewertet als die anderen Branchen. Bei beiden Befragungsgruppen spielt die Betriebsgröße keine Rolle.

Soziales Klima und Betriebsklima

Der Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen hängt nicht eindeutig mit dem Betriebsklima zusammen. So bewerten die Beschäftigten das Betriebsklima besser, wenn sie in Unternehmen oder Einrichtungen arbeiten, in denen Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Die Unternehmensleitungen bewerten dies entgegengesetzt. Jedoch sind Regeln für die Zusammenarbeit eher in Unternehmen zu finden, in denen Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert haben. Der öffentliche Dienst wird von den Unternehmensleitungen in den Fragen in diesem Handlungsfeld wieder schlechter bewertet als die anderen Branchen. Hinsichtlich der Betriebsgröße bewerten sowohl die Unternehmensleitungen als auch die Beschäftigten das Betriebsklima am besten, wenn sie in kleinen Betrieben arbeiten.

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1</i>	<i>Aufteilung der Stichproben der Unternehmensleitungen und Beschäftigten nach Unternehmensgröße</i>	13
<i>Abbildung 2</i>	<i>Branchen, denen die Befragten angehören</i>	13
<i>Abbildung 3</i>	<i>Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	18
<i>Abbildung 4</i>	<i>Prävention als integraler Bestandteil (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	19
<i>Abbildung 5</i>	<i>Vorhandensein von Maßnahmen im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	22
<i>Abbildung 6</i>	<i>Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	23
<i>Abbildung 7</i>	<i>Prävention als integraler Bestandteil (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	24
<i>Abbildung 8</i>	<i>Vorhandensein von Maßnahmen im Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	26
<i>Abbildung 9</i>	<i>Bewertung der Führung (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	27
<i>Abbildung 10</i>	<i>Aspekte der Führung und deren Vorhandensein in Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	29
<i>Abbildung 11</i>	<i>Bewertung der Führung (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	30
<i>Abbildung 12</i>	<i>Aspekte der Führung und deren Vorhandensein in Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	31
<i>Abbildung 13</i>	<i>Aspekte der Kommunikation und deren Vorhandensein in den Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	32
<i>Abbildung 14</i>	<i>Aspekte der Kommunikation und deren Vorhandensein in den Unternehmen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	34
<i>Abbildung 15</i>	<i>Einbeziehung der Beschäftigten in Sicherheit und Gesundheit (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	35
<i>Abbildung 16</i>	<i>Vorhandensein besonderer Gruppen (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	36
<i>Abbildung 17</i>	<i>Einbeziehung der Beschäftigten in Sicherheit und Gesundheit (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	37
<i>Abbildung 18</i>	<i>Vorhandensein besonderer Gruppen (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	38
<i>Abbildung 19</i>	<i>Vorhandensein einer konstruktiven Fehlerkultur (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	40
<i>Abbildung 20</i>	<i>Vorhandensein einer konstruktiven Fehlerkultur (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)</i>	41
<i>Abbildung 21</i>	<i>Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)</i>	42

Abbildung 22 Vorhandensein von Regeln der Zusammenarbeit
(Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)..... 44

Abbildung 23 Bewertung des allgemeinen Betriebsklimas
(Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)..... 45

Abbildung 24 Vorhandensein von Regeln der Zusammenarbeit
(Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)..... 46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen)..... 20

Tabelle 2 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen)..... 20

Tabelle 3 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit
(Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)..... 22

Tabelle 4 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche
(Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)..... 22

Tabelle 5 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße
(Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)..... 22

Tabelle 6 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Beschäftigte)..... 24

Tabelle 7 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Beschäftigte)..... 25

Tabelle 8 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Beschäftigte)..... 25

Tabelle 9 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit
(Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte)..... 26

Tabelle 10 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen)..... 28

Tabelle 11 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen)..... 28

Tabelle 12 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße
(Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen)..... 28

Tabelle 13 Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche
(Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen)..... 29

<i>Tabelle 14</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Beschäftigte).....</i>	<i>30</i>
<i>Tabelle 15</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Beschäftigte).....</i>	<i>31</i>
<i>Tabelle 16</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>33</i>
<i>Tabelle 17</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>33</i>
<i>Tabelle 18</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Sicherheit und Gesundheit (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte).....</i>	<i>34</i>
<i>Tabelle 19</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>36</i>
<i>Tabelle 20</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>36</i>
<i>Tabelle 21</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>37</i>
<i>Tabelle 22</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße (Häufigkeiten in Prozent, Beschäftigte).....</i>	<i>39</i>
<i>Tabelle 23</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>40</i>
<i>Tabelle 24</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>43</i>
<i>Tabelle 25</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>43</i>
<i>Tabelle 26</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Branche (Häufigkeiten in Prozent, Unternehmensleitungen).....</i>	<i>44</i>
<i>Tabelle 27</i>	<i>Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße (Schulnoten: 1 = sehr gut ... 6 = ungenügend, Beschäftigte).....</i>	<i>45</i>

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V. (DGUV)**

Glinkastraße 40
10117 Berlin

Telefon: 030 288763800

Fax: 030 288763808

www.dguv.de