

# MITGLIEDERBEFRAGUNG ZUM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

## **Ergebnisbericht Thüringen**

Im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrts-  
pflege (BGW) und der Paritätischen Landesverbände Südwest

Januar 2024

## Inhalt

<b>1. Zusammenfassung/ Abstract .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Struktur der Befragung .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Themenfelder .....</b>	<b>9</b>
3.1. Verantwortung und Aufgabenübertragung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	9
3.2. Kontrolle der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten .....	13
3.3. Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung .....	14
3.4. Unterweisung der Beschäftigten .....	17
3.5. Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	20
3.6. Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen.....	22
3.7. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung .....	24
a) Betreuungsformen .....	24
b) Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit .....	27
c) Bestellung von Betriebsärzt*innen .....	28
d) Bestellung von Sicherheitsbeauftragten .....	29
e) BGW Orga-Check .....	30
3.8. Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	31
a) Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen .....	31
b) Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten.....	33
c) Verbesserungsbedarf in der Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft .....	35
3.9. Sonstige Mitteilungen/ Freitextantworten .....	36
<b>4. Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>37</b>

## 1. Zusammenfassung/ Abstract

Die folgenden Ergebnisse basieren auf einer Online-Befragung der Mitglieder der Paritätischen Landesverbände Südwest, die im Zeitraum April bis Juni 2022 durchgeführt wurde. Die hier vorgelegte Auswertung bezieht sich auf das Bundesland Thüringen. Im Ergebnisbericht für das Bundesland Thüringen konnten Daten aus N = 36 Betrieben ausgewertet werden.

Bei den befragten Einrichtungen handelt es sich überwiegend um Klein- und Mittelbetriebe, 42 % beschäftigten bis zu 50 Mitarbeitende, ebenso viele haben zwischen 51 und 250 Beschäftigte, und nur ein Betrieb hat mehr als 250 Mitarbeitende. Gut die Hälfte der Betriebe (58 %) sind in der Eingliederungshilfe und ambulanten Rehabilitation tätig, 42 % in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe tätig und ein Viertel in der Altenhilfe und Pflege (25 %).

Für 11 Betriebe ist die zuständige Unfallversicherungsträgerin die BGW, ein Betrieb gehört zur VBG.

Verantwortung und Aufgabenübertragung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in der Hälfte der Betriebe klar geregelt. Die erforderlichen Befugnisse der Führungskräfte sind in 38 % der Betriebe im Rahmen einer Pflichtenübertragung geregelt, jeder achte Betrieb (16 %) nutzt hierfür den Arbeitsvertrag.

Die Überprüfung der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten findet in knapp zwei Drittel der Betriebe mindestens einmal jährlich statt. 43 % der Betriebe geben an, dass im Bedarfsfall auch Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden.

In gut drei Viertel der Betriebe (79 %) wurden bereits Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die Aktualität der Gefährdungsbeurteilungen variiert stark: in gut einem Viertel der Einrichtungen (27 %) wurden diese zuletzt im laufenden Jahr (2022) durchgeführt, die übrigen Betriebe geben an, dass die letzte Gefährdungsbeurteilung bis zu 8 Jahre zurückliegt.

Fast alle Betriebe, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, dokumentieren diese auch (92 %). Knapp 40 % der Betriebe geben an, dass aus der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen abgeleitet werden, in der Hälfte der Betriebe ist dies nur teilweise der Fall. Knapp ein Drittel (31 %) der Betriebe können bestätigen, dass auch die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft wird, etwas weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass dies teilweise geschieht.

Unterweisungen für die Mitarbeitenden finden in der Regel bei der Einarbeitung oder im Rahmen von Schulungen statt. Gut drei Viertel der Betriebe berichten, dass Unterweisungen auch dokumentiert werden. Durchführende sind in den meisten Fällen Vorgesetzte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsbeauftragte.

In Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement bestätigt die überwiegende Mehrzahl (86 %) der Einrichtungen, dass sie ein BEM anbieten und durchführen. Schriftliche Vereinbarungen dazu gibt es nur in gut der Hälfte der Betriebe.

Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen sind in allen Betrieben organisiert. In den meisten Fällen (86 %) sind auch Ersthelfer\*innen bestellt, aus- und weitergebildet. Hinsichtlich von Brandschutz und Evakuierung sind mehr als die Hälfte (57 %) der Betriebe gut aufgestellt: hier sind Brandschutzhelfer\*innen und Evakuierungshelfer\*innen bestellt, aus- und weitergebildet.

Fast alle Betriebe (92 %) geben an, dass ihre Organisation betriebsärztlich und sicherheitstechnisch betreut wird. Dabei ordnen sich mehr als die Hälfte der Betriebe (58 %) der Regelbetreuung zu, jeder achte Betrieb gibt an, am Modell der alternativen sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung teilzunehmen. Ein Viertel der Befragten war sich allerdings hinsichtlich des Betreuungsmodells nicht sicher. Ob für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der vom Paritätischen angebotene Rahmenvertrag genutzt wird, können 42 % der Betriebe nicht beantworten.

Drei Viertel der Betriebe geben an, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt zu haben, 23 % arbeiten mit einer internen FaSi, gut die Hälfte der Betriebe (54 %) hat eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt.

Ebenfalls drei Viertel der Betriebe geben an, eine/n Betriebsarzt/ Betriebsärztin bestellt zu haben. In allen Fällen handelt es sich um eine/n extern bestellten Betriebsarzt/ Betriebsärztin.

Drei Viertel der Betriebe haben einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte bestellt. Weitere Beauftragte haben die Betriebe hauptsächlich für die Themen Hygiene (54 %), Betriebliches Gesundheitsmanagement (38 %) und Gefahrstoffe (31 %) bestellt.

Nur ein Drittel der Betriebe gibt an, mit der Qualität der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung im Arbeits- und Gesundheitsschutz zufrieden zu sein, ein weiteres Drittel ist nur teilweise zufrieden. Auf diese Frage antworteten nur 9 Personen, und nur eine Person begründete ihre Einschätzung.

Den BGW-Orga-Check hat erst ein Betrieb bereits durchgeführt, gut die Hälfte (58 %) gibt allerdings an, den BGW Orga-Check nicht zu kennen.

Für die Betriebe besonders interessante Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind vor allem der Umgang mit psychischen Belastungen sowie Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die dem Erhalt und zur Förderung der psychischen und physischen Gesundheit dienen.

Beim Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten belegen ebenfalls die Prävention für psychische und körperliche Gesundheit sowie die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten die obersten Plätze.

Nach dem gewünschten Format von Seminar- und Fortbildungsangeboten befragt, antworten jeweils 60 % der Befragten, dass sie sich diese in Präsenz oder als Hybridveranstaltungen wünschen (Mehrfachnennungen möglich). Nur 20 % sprechen sich für rein digitale Angebote aus.

Nur wenige Betriebe (3) benennen konkreten Verbesserungsbedarf in der Kooperation mit der Berufsgenossenschaft. Dabei geht es um den Zugang zu

Informationen und Angeboten und insgesamt um die Verbesserung des Informationsflusses sowie die Erreichbarkeit von Ansprechpartnern bei der BG.

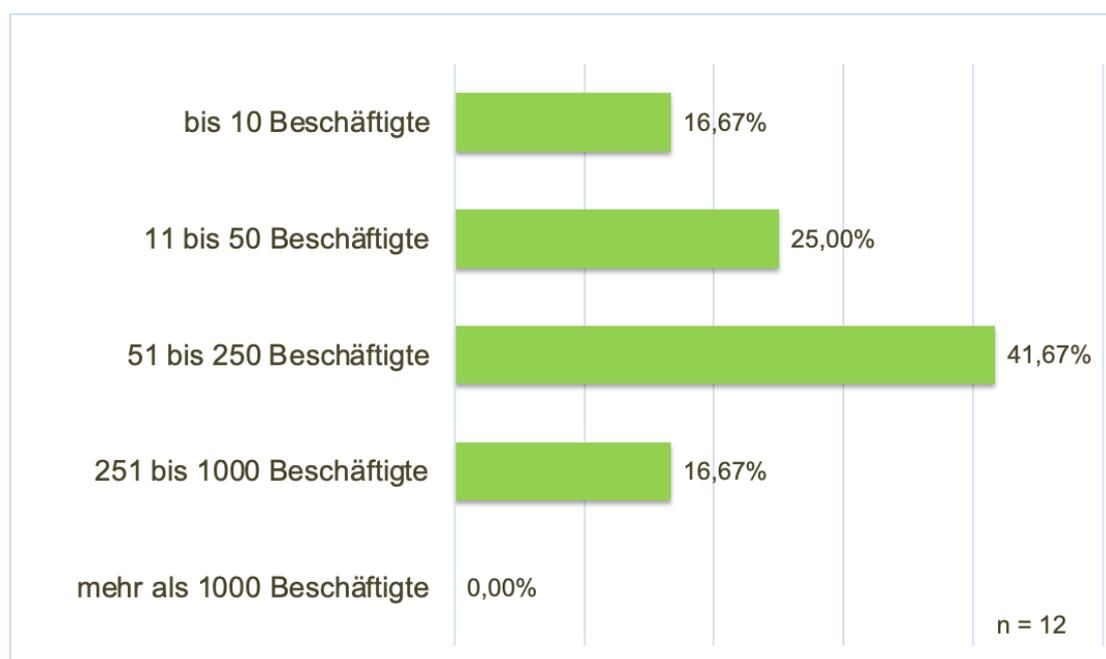
Bei der Frage nach der Relevanz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Organisation gibt die Hälfte der Befragten an, dass das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrer Organisation sehr wichtig sei, für ein Drittel trifft dies immer noch teilweise zu, zwei Betriebe halten den Arbeits- und Gesundheitsschutz für in ihrer Organisation nicht relevant.

## 2. Struktur der Befragung

Die erhobenen Daten stammen aus einer Online-Befragung der Mitglieder der Paritätischen Landesverbände Südwest (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz/ Saarland, Thüringen). Die Einrichtungen wurden im Zeitraum Ende April/Anfang Mai 2022 angeschrieben, die Rücklauffrist betrug 6 Wochen. Ansprechpartner\*innen für die Befragung waren Geschäftsführungen/ Einrichtungsleitungen.

Im Ergebnisbericht für das Bundesland Thüringen konnten Daten aus  $N = 36$  Betrieben ausgewertet werden. Nicht alle Fragen wurden von allen Teilnehmenden beantwortet, so dass die Zahl der Antworten für die jeweilige Frage  $n < N$  sein kann ( $N =$  Gesamtstichprobe,  $n =$  auswertbare Antworten für die jeweilige Frage). Im Bericht ist jeweils in der Grafik vermerkt, auf wie vielen Antworten das Ergebnis beruht. Zu beachten ist, dass die Fallzahl meist im niedrigen zweistelligen Bereich liegt, so dass die angegebenen relativen Häufigkeiten (in %) die absoluten Häufigkeiten übersteigen.

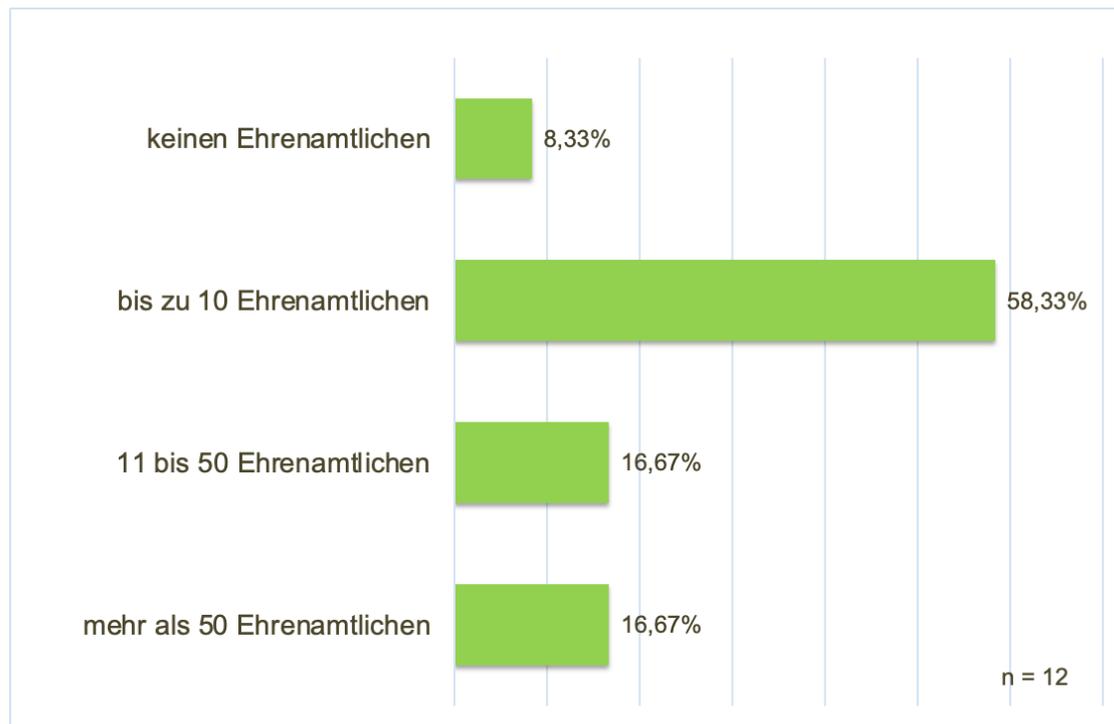
Abbildung 1: Größenverteilung der teilnehmenden Betriebe



Ein Sechstel der Betriebe, die die Frage beantwortet haben (= 2) sind Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten, ein weiteres Viertel der Betriebe (= 3 Betriebe) beschäftigt bis zu 50 Mitarbeitende, 42 % (= 5 Betriebe) haben zwischen 51 und 250 Mitarbeitende. 17 % der Befragten (= 2 Betriebe) beschäftigen zwischen 251 und 1000 Mitarbeitenden (vgl. Abbildung 1).

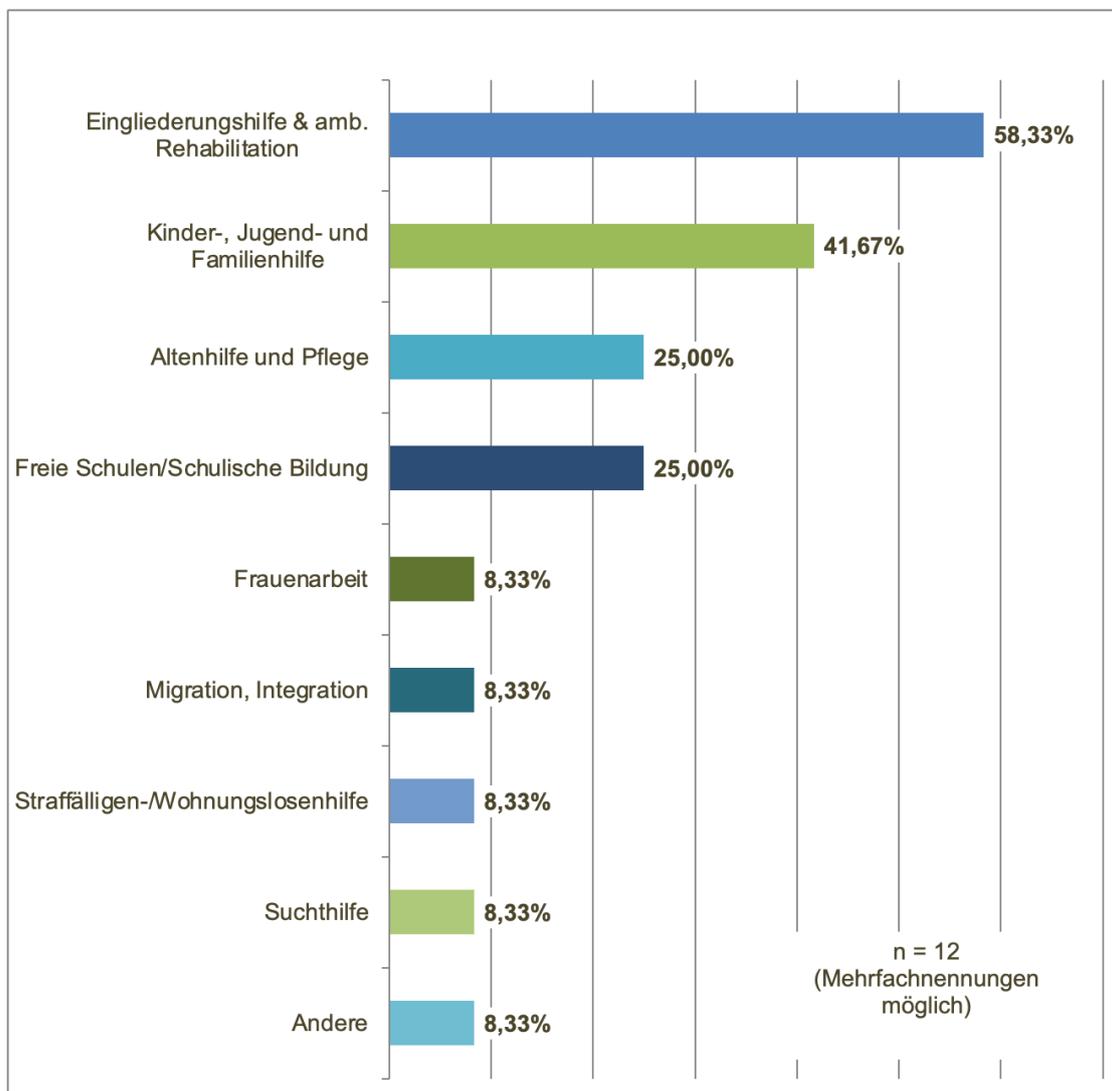
Darüber hinaus beschäftigen die Betriebe Ehrenamtliche in unterschiedlichem Umfang: 7 Betriebe (59 %) geben an, Unterstützung von bis zu 10 Ehrenamtlichen zu erhalten, in zwei Betrieben (17 %) sind es zwischen 11 und 50 Ehrenamtliche, zwei weitere Betriebe (17 %) beschäftigen mehr als 50 Ehrenamtliche. In einem Betrieb (8 %) gibt es keine ehrenamtlichen Beschäftigten (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Unterstützung durch Ehrenamtliche



Die Mehrzahl der Betriebe ist in der Eingliederungshilfe und ambulanten Rehabilitation tätig (58 %), gefolgt von der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (42 %). Jeweils ein Viertel der Betriebe geben die Altenhilfe und Pflege sowie Freie Schulen/ Schulische Bildung als Fachbereiche an, in denen die Organisation tätig ist. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Fachbereiche, in denen die Organisation tätig ist



92 % (= 11 Betriebe) gehören zur BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) und ein Betrieb zur VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft). Der Hauptsitz der befragten Organisationen befindet sich für 9 Betriebe in Thüringen, 3 Betriebe geben an, der Hauptsitz befinde sich in Baden-Württemberg.

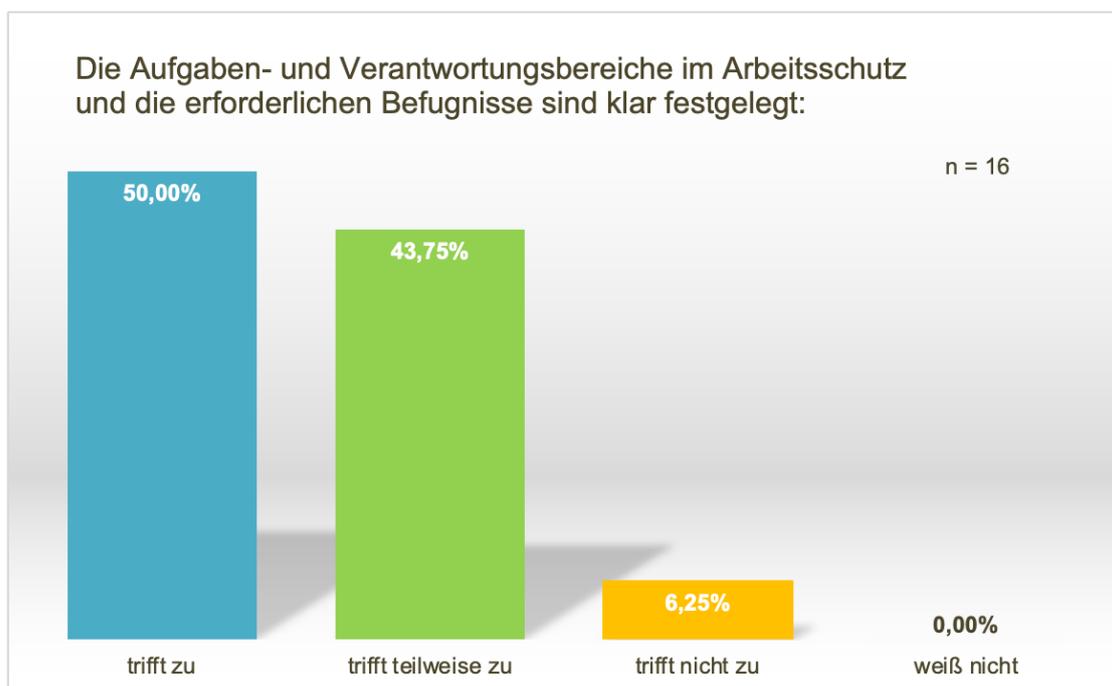
### 3. Themenfelder

#### 3.1. Verantwortung und Aufgabenübertragung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitgeber/innen sind für den Arbeitsschutz verantwortlich. Führungskräfte können für die sich daraus ergebenden gesetzlichen Pflichten auch persönlich verantwortlich sein. Der Betrieb kann fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, Aufgaben des Arbeitsschutzes in eigener Verantwortung zu übernehmen.

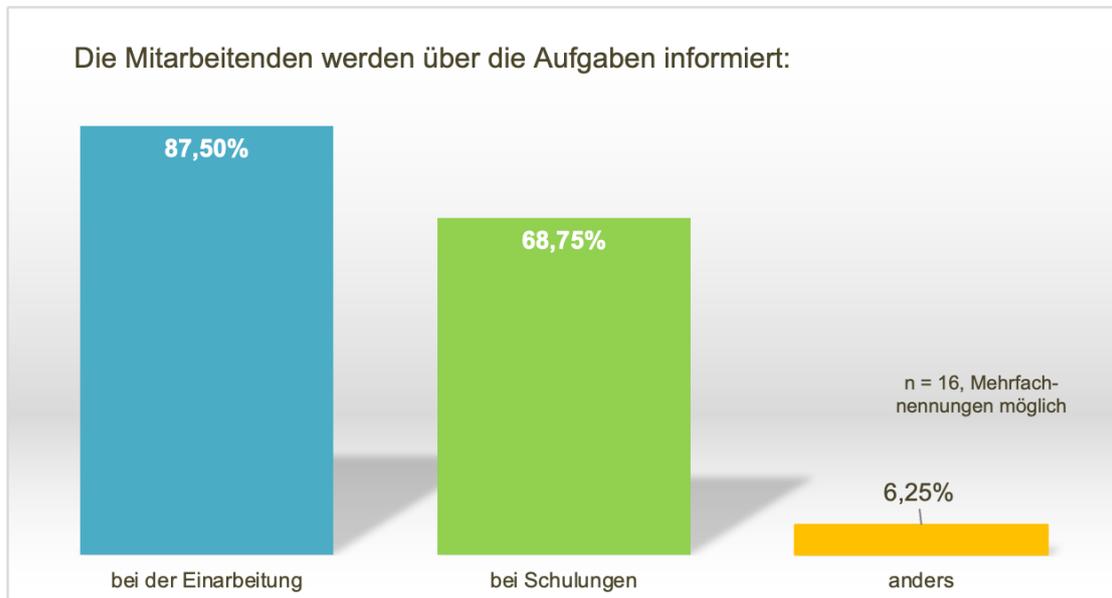
In der Hälfte der befragten Betriebe (50 %) sind die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie die erforderlichen Befugnisse im Arbeitsschutz klar festgelegt, in 44 % der Betriebe trifft das nur teilweise zu. Nur ein Betrieb (6 %) gibt an, dass in Bezug auf den Arbeitsschutz keine klare Festlegung von Aufgaben und Befugnissen erfolgt ist (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Festlegung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen im Arbeitsschutz



Die Information der Mitarbeitenden über die Aufgabenverteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgt überwiegend bei der Einarbeitung (88 %) bzw. bei Schulungen (70 %, vgl. Abbildung 5). Ein Betrieb nannte zusätzlich als Informationsweg zu Aufgaben im Arbeitsschutz schriftliche Informationen.

Abbildung 5: Information der Mitarbeitenden über Aufgaben im Arbeitsschutz



Damit Führungskräfte ihre Verantwortung im Arbeitsschutz wahrnehmen können, müssen zum einen ihre Aufgaben- und Verantwortungsbereiche geregelt sein, zum anderen müssen Führungskräfte auch ihre Pflichten im Arbeitsschutz kennen.

In gut einem Drittel der befragten Betriebe (38 %) sind Aufgaben- und Verantwortungsbereiche von Führungskräften im Arbeitsschutz klar geregelt, in der Hälfte der Betriebe trifft dies nur teilweise zu (vgl. Abbildung 6). Ähnlich ist die Verteilung in Bezug auf die Frage, ob die Führungskräfte über ihre Pflichten im Arbeitsschutz informiert sind: 38 % der Befragten gehen davon aus, dass das der Fall ist, 57 % nehmen an, dass dies nur teilweise zutrifft (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6: Regelung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und Information von Führungskräften

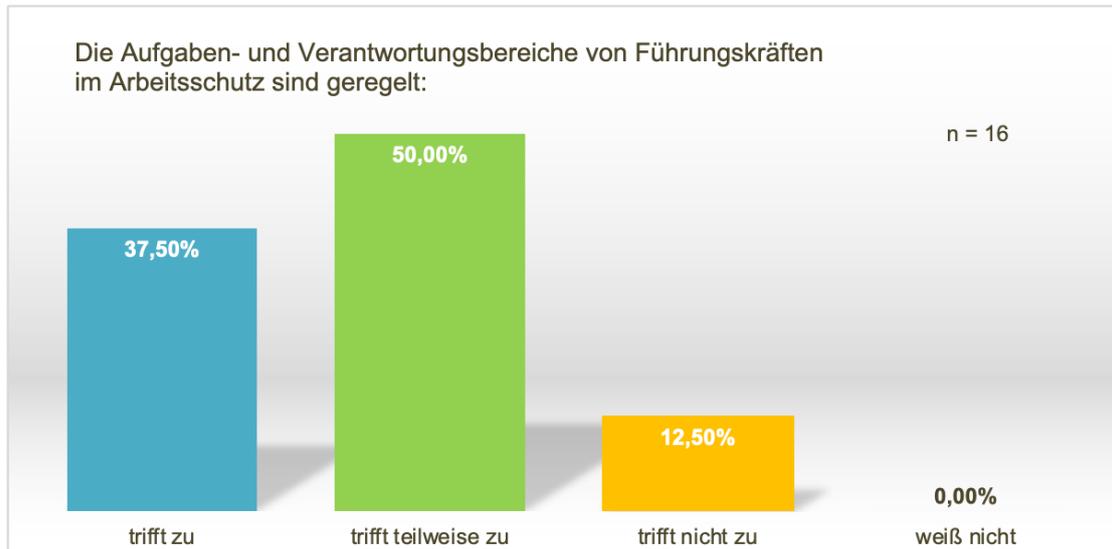
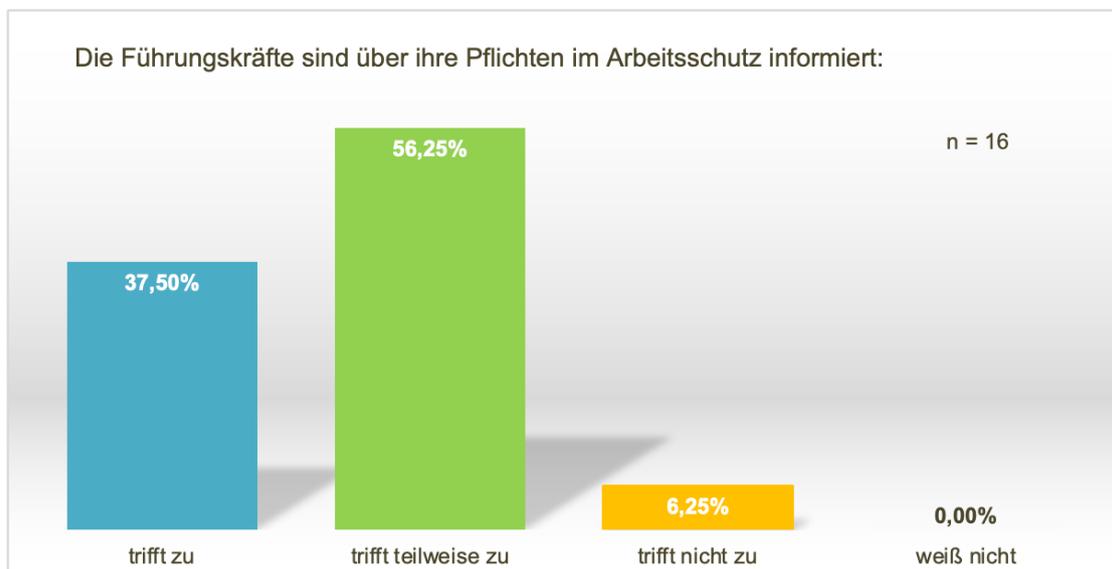
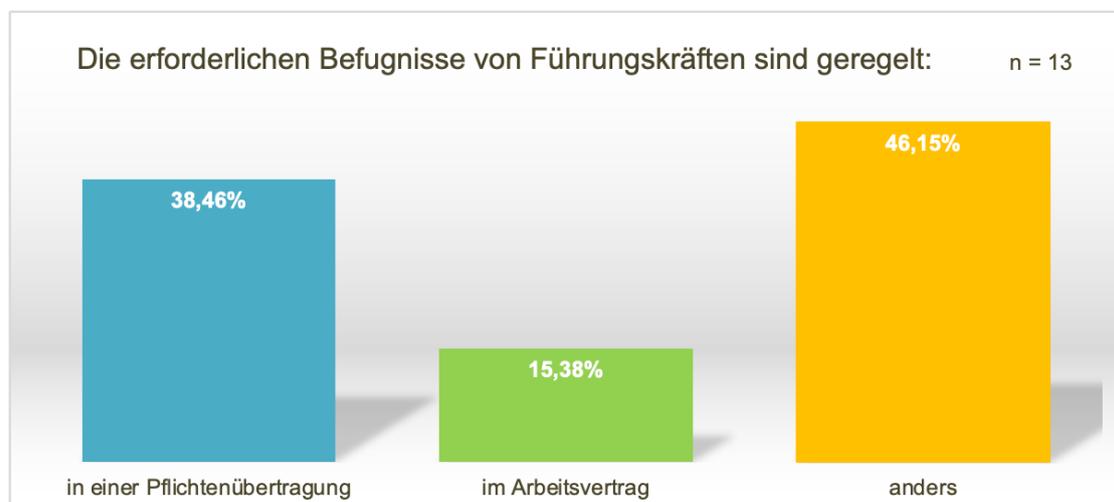


Abbildung 7: Information von Führungskräften



Auf die Frage, in welcher Form die Befugnisse der Führungskräfte in Bezug auf den Arbeitsschutz geregelt sind, gibt gut ein Drittel der Betriebe an, dass dies in Rahmen einer Pflichtenübertragung geschehen sei (39 %). Weitaus seltener finden sich die Regelungen im Arbeitsvertrag (15 %). Knapp die Hälfte (46 %) der Betriebe geben an, die Befugnisse von Führungskräften auf andere Weise zu regeln (vgl. Abbildung 8). Bis auf zwei Nennungen („Stellenbeschreibung“/ „ist Aufgabe der Führungskräfte ohne schriftliche Fixierung“) werden die anderen Varianten der Regelung von den Befragten aber nicht näher benannt bzw. es wird darauf hingewiesen, dass entsprechende Regelungen nicht bekannt seien.

Abbildung 8: Regelung von Befugnissen im Arbeitsschutz

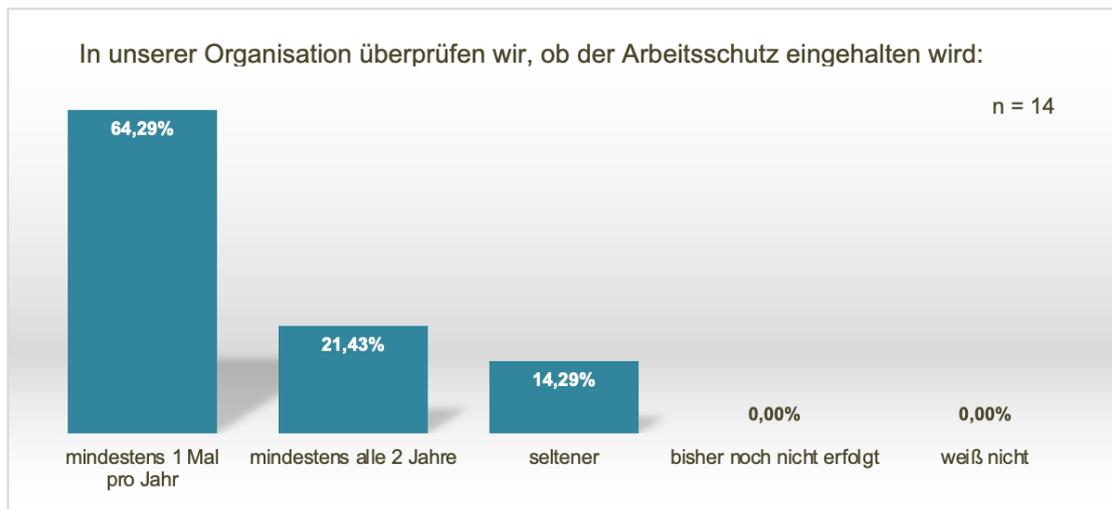


### 3.2. Kontrolle der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten

Um einen wirksamen Arbeitsschutz im Betrieb zu gewährleisten, ist es wichtig, regelmäßig zu überprüfen, ob die Verantwortlichen ihren Aufgaben und Pflichten im Arbeitsschutz wirksam nachkommen.

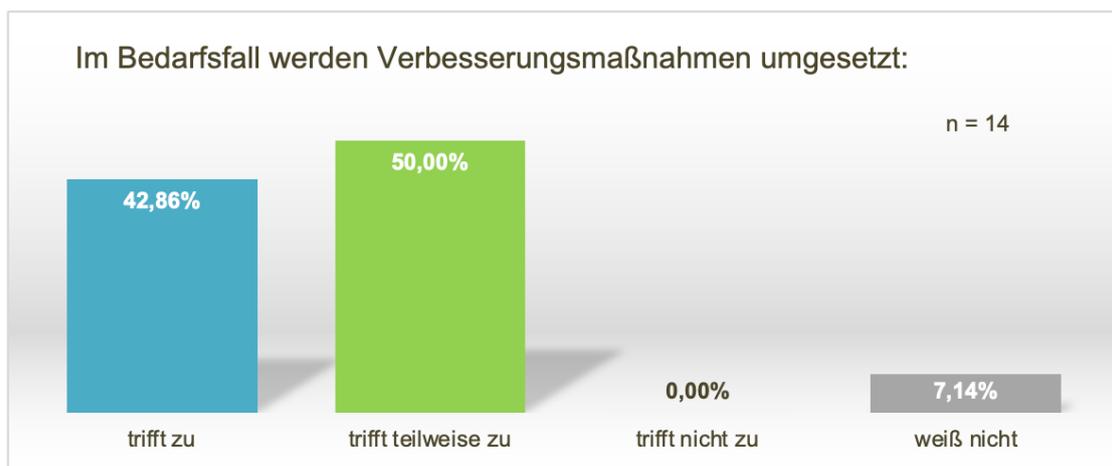
Knapp zwei Drittel (64 %) der Befragten geben an, dass in ihrem Betrieb die Einhaltung des Arbeitsschutzes mindestens einmal jährlich überprüft wird, in einem Fünftel der Betriebe (21 %) geschieht dies mindestens alle 2 Jahre. 14 % geben an, dass dies noch seltener erfolgt (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Überprüfung des Arbeitsschutzes



Die Frage, ob im Bedarfsfall Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden, beantworten 43 % der Befragten positiv (vgl. Abbildung 10). Für die Hälfte der Betriebe trifft das nur teilweise zu (50 %). Kein Betrieb gibt an, dass im Bedarfsfall keine Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Abbildung 10: Verbesserungsmaßnahmen im Bedarfsfall

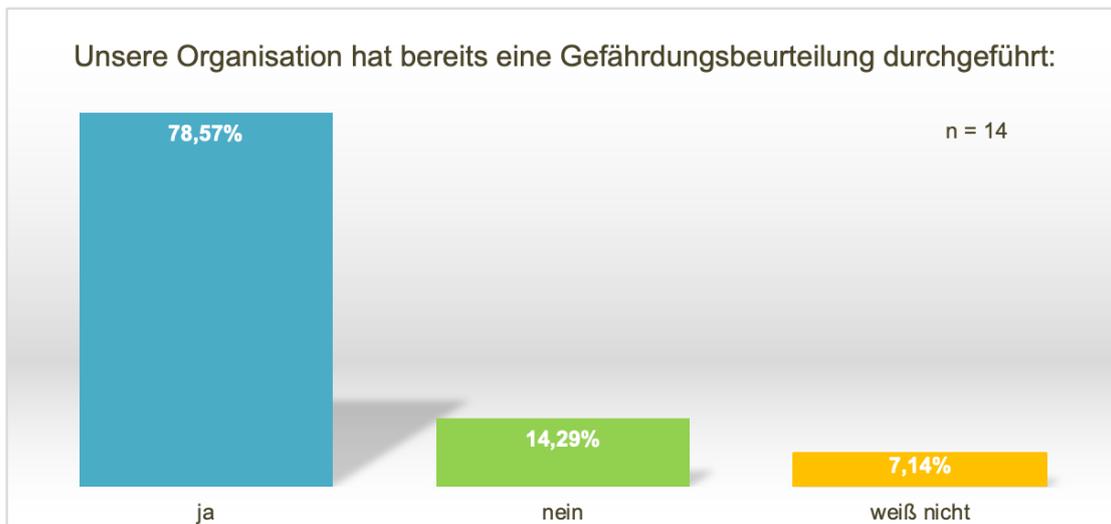


### 3.3. Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Der/ die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen systematisch zu beurteilen. Somit ist die Gefährdungsbeurteilung ein zentrales Instrument, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig in den Blick zu nehmen und die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu schaffen.

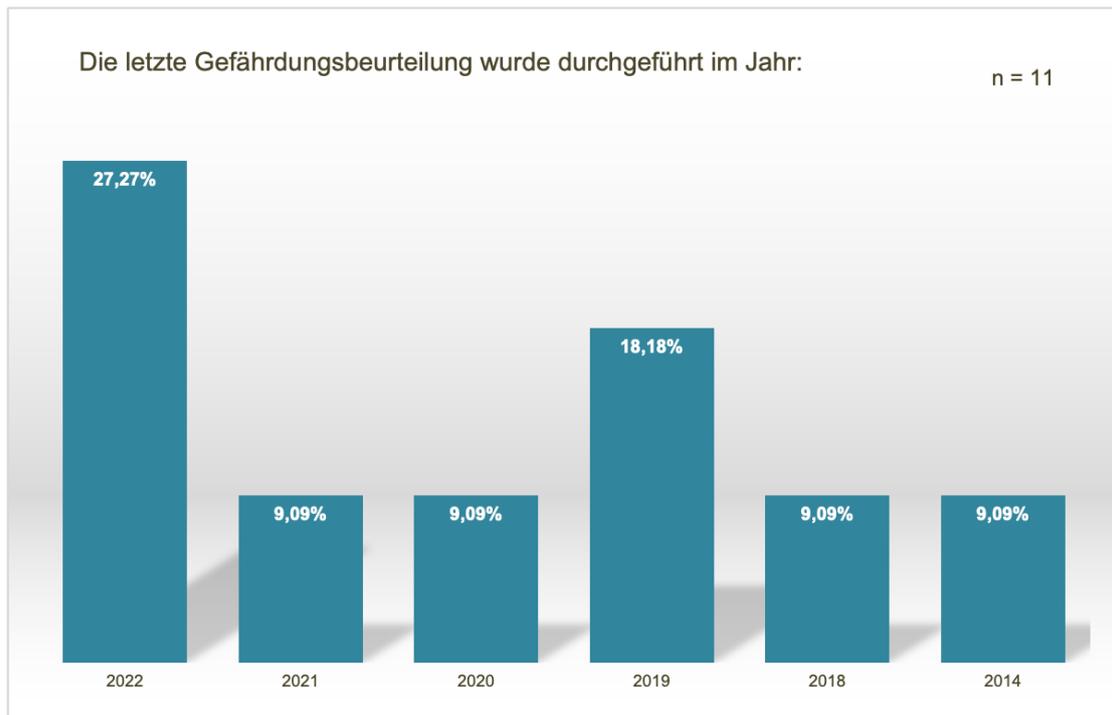
Gut drei Viertel der Befragten (79 %) geben an, dass in ihrer Organisation bereits Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, in zwei Betrieben (14 %) wurde dies verneint, und eine befragte Person (7 %) konnte hierzu keine Angabe machen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung



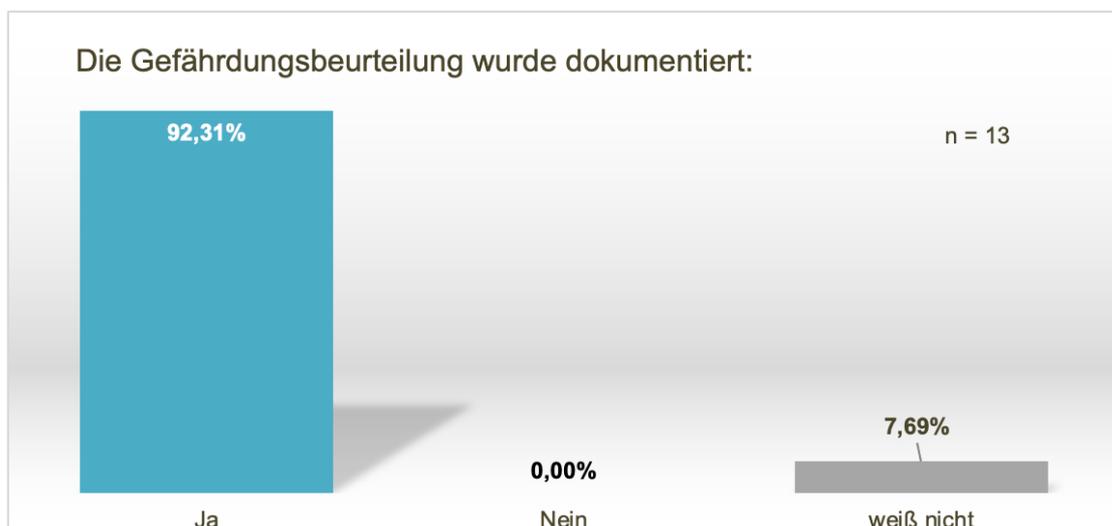
Dabei sind die Gefährdungsbeurteilungen in 27 % der Fälle, also in 3 Betrieben, im aktuellen Jahr (2022) durchgeführt worden, die übrigen Betriebe verteilen sich hinsichtlich der Durchführungszeitpunkte fast gleichmäßig über die Vorjahre (1 Betrieb = 9 %, vgl. Abbildung 12). Zwei Betriebe nennen keine Jahreszahlen, sondern geben an, dass die Gefährdungsbeurteilungen laufend durchgeführt würden bzw. anlassbezogen („wenn neue Arbeitsplätze entstehen oder neue Maschinen zum Einsatz kommen“).

Abbildung 12: Jahr der letzten Gefährdungsbeurteilung



In fast allen Betrieben (92 %), die angeben, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben, wurde diese auch dokumentiert, ein Betrieb konnte hierzu keine Angabe machen (vgl. Abbildung 13).

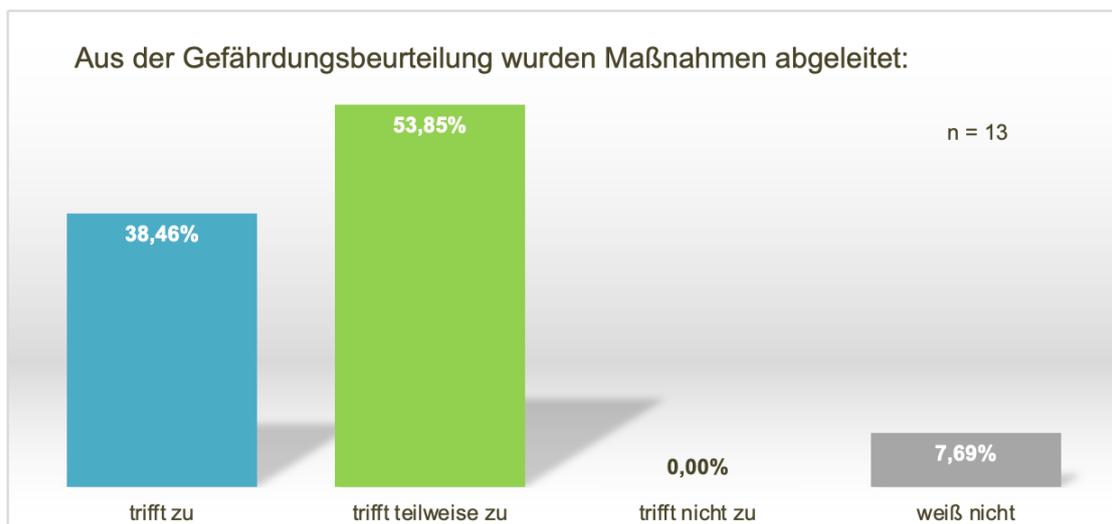
Abbildung 13: Gefährdungsbeurteilung - Dokumentation



Die erfolgreiche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hängt auch davon ab, ob im Anschluss an die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen ziel-führende Maßnahmen abgeleitet und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft werden.

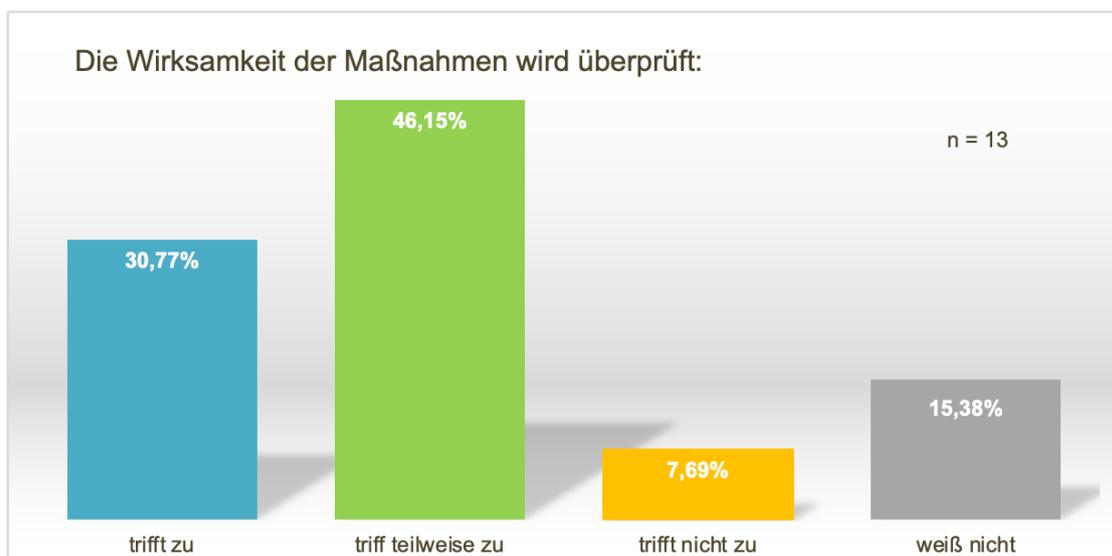
Hier gibt gut ein Drittel der Betriebe (39 %) an, dass aus der Gefährdungsbeurteilung auch Maßnahmen abgeleitet werden, in der Hälfte der Betriebe (54 %) trifft dies nur teilweise zu (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Gefährdungsbeurteilung - Maßnahmenableitung



Was die Wirksamkeitsprüfung betrifft, so geben 31 % der Befragten an, dass die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen auch geprüft wird, in knapp der Hälfte (46 %) der befragten Betriebe ist das nur teilweise der Fall, in einem Betrieb (8 %) wird keine Wirksamkeitsprüfung durchgeführt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Gefährdungsbeurteilung – Wirksamkeitsprüfung

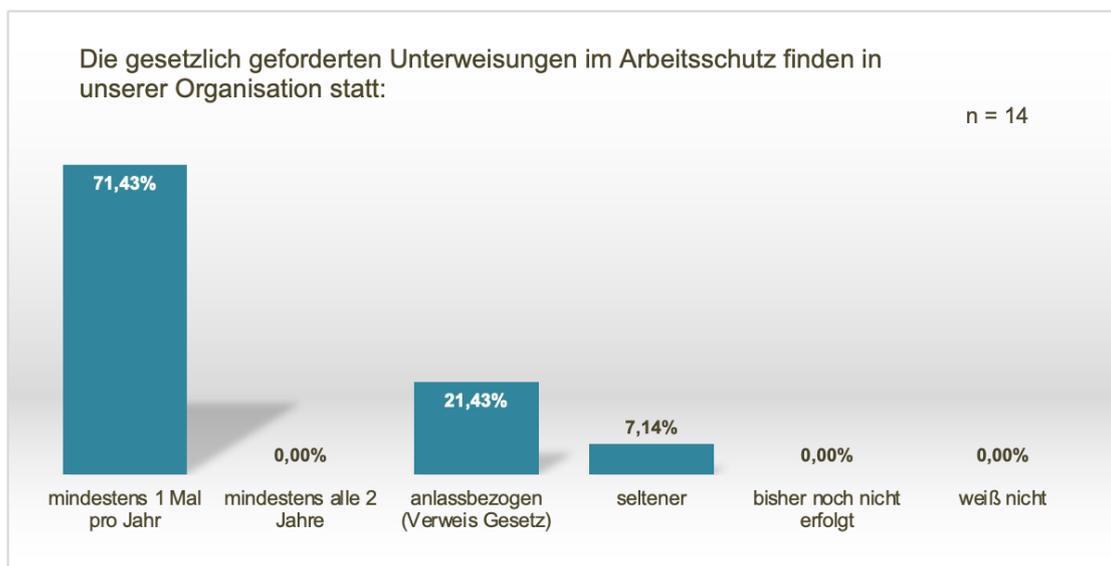


### 3.4. Unterweisung der Beschäftigten

Sicheres und gesundes Arbeiten basiert auf Wissen: die Beschäftigten müssen über Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz und ihre Pflichten im Arbeitsschutz informiert sein, die erforderlichen Maßnahmen und betrieblichen Regeln kennen. Im Betrieb erfolgt dies über die Organisation von Unterweisungen für die Beschäftigten. Schulungsbedarfe ergeben sich z.B. aus den betrieblichen Arbeitsschutzziele, den Arbeitsaufgaben, Gefährdungsbeurteilungen, arbeitsmedizinischen Vorsorgen oder resultieren aus Anforderungen im Vorschriften- und Regelwerk.

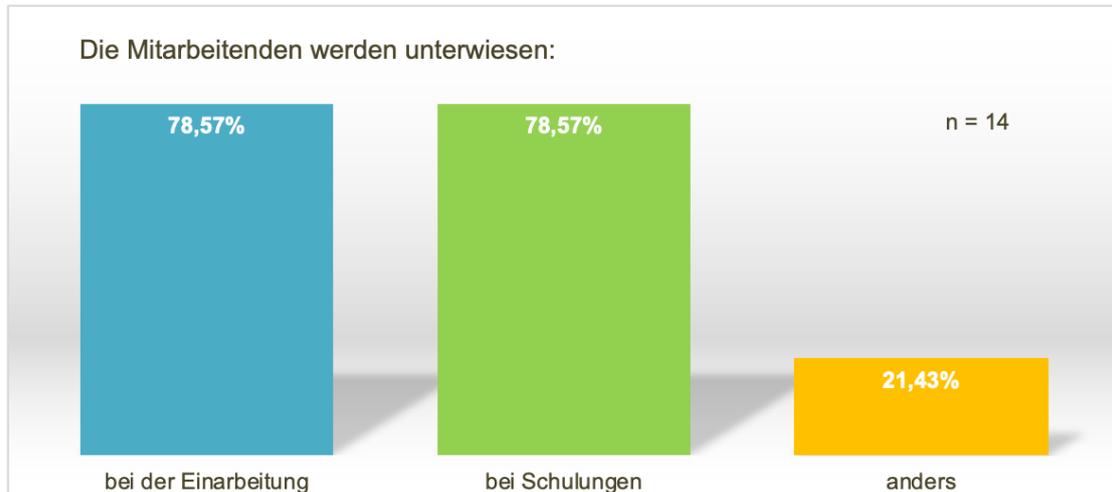
Die gesetzlich geforderten Unterweisungen im Arbeitsschutz erfolgen in knapp drei Viertel der befragten Betriebe (71 %) mindestens einmal jährlich, in einem Betrieb seltener (7 %). In jedem fünften Betrieb (21 %) finden die Unterweisungen anlassbezogen statt (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Unterweisungen im Arbeitsschutz



In den meisten Betrieben erfolgen Unterweisungen direkt bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender (79 %) bzw. bei Schulungen (79 %, vgl. Abbildung 17).

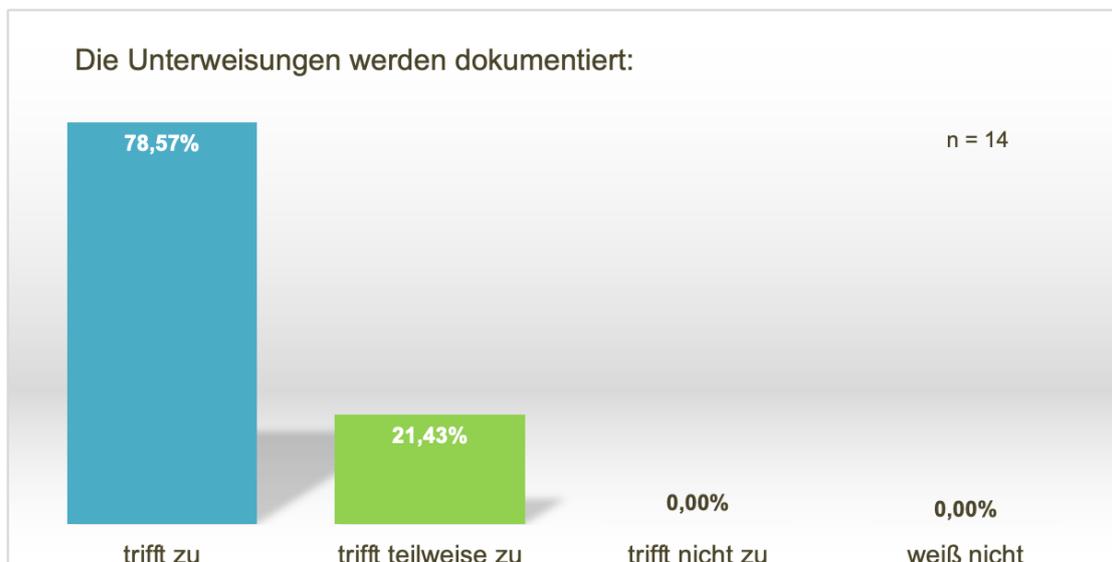
Abbildung 17: Anlässe für Unterweisung



Als weitere Möglichkeiten bzw. Arten von Unterweisungen im Arbeitsschutz werden genannt: „bei Neuerungen“, „durch Arbeitsschutzbeauftragte“ und „schriftlich/ Hygieneplan“.

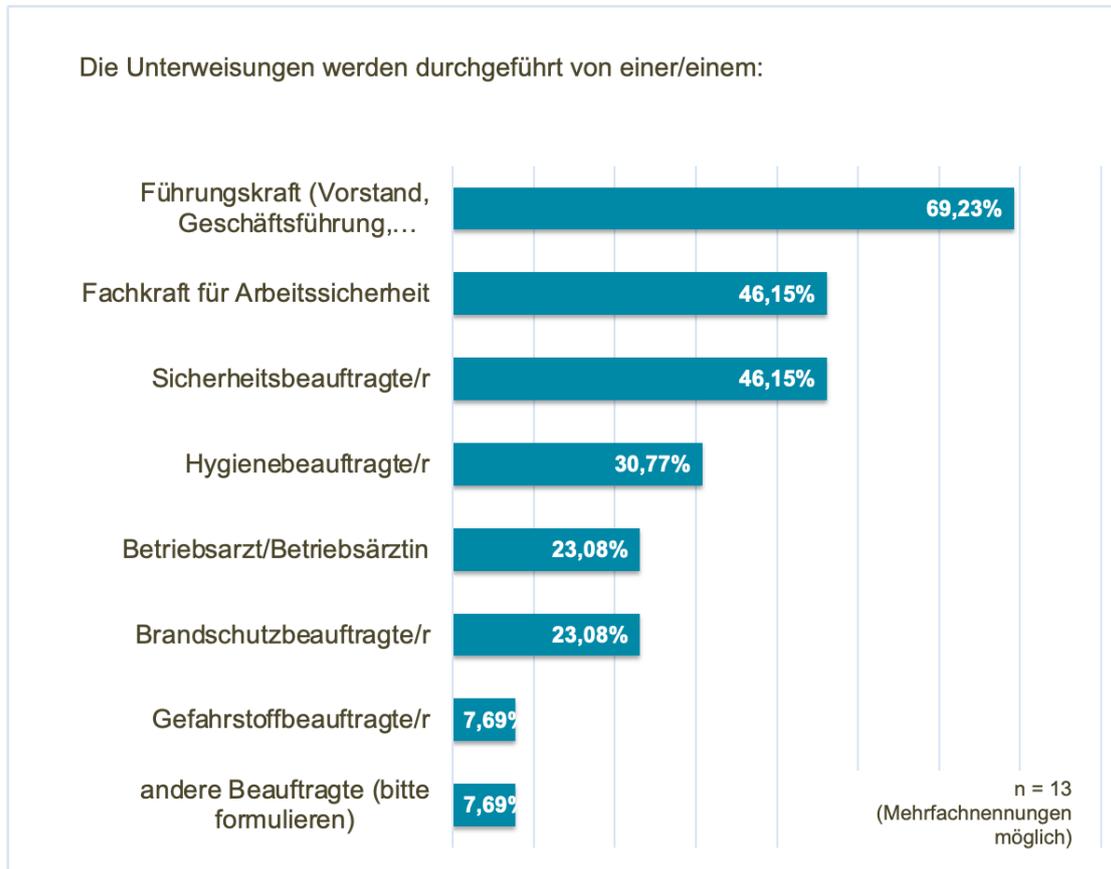
In vier Fünftel der Betriebe (79 %) werden die Unterweisungen auch dokumentiert, in jedem fünften Betrieb (21 %) ist das nur teilweise der Fall (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Dokumentation von Unterweisungen



Durchgeführt werden Unterweisungen am häufigsten von Führungskräften/ Vorgesetzten (69 %) sowie von Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. Sicherheitsbeauftragten (46 %). In 31 % der Betriebe werden Unterweisungen von Hygienebeauftragten durchgeführt, 23 % nennen Betriebsärztin/ Betriebsarzt oder Brandschutzbeauftragte (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Unterweisung – durchführende Personen



### 3.5. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind – unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen oder in mehreren Zeiträumen erfolgt.

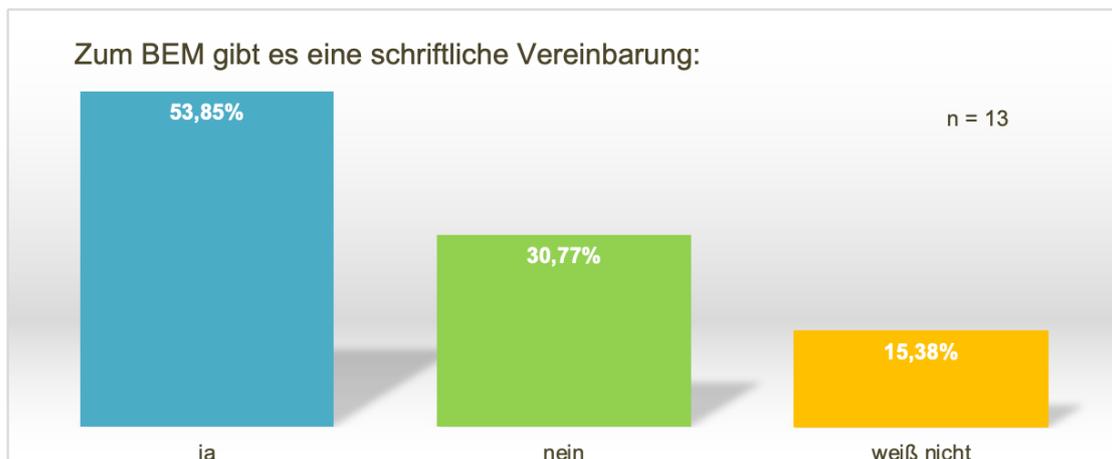
86 % der Befragten geben an, dass ihre Organisation ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anbietet bzw. durchführt, in 14 % der Betriebe gibt es kein BEM (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



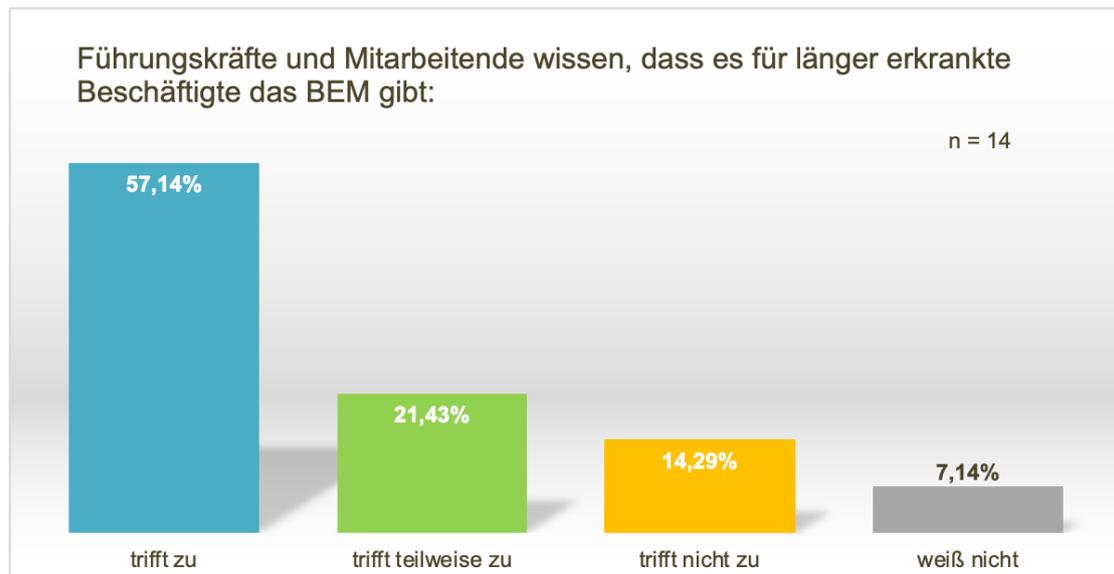
In 54 % der Betriebe gibt es eine schriftliche Vereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (also nicht in allen Betrieben, die angeben, ein BEM anzubieten), in 31 % der Betriebe existiert keine schriftliche Vereinbarung zum BEM (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Schriftliche Vereinbarungen zum BEM



In gut der Hälfte der Betriebe (57 %) geben die Befragten an, dass das Vorhandensein des BEM im Betrieb sowohl Führungskräften als auch Mitarbeitenden bekannt sei (vgl. Abbildung 22). Dies entspricht in etwa der Zahl der Betriebe, die angeben, eine schriftliche Vereinbarung zum Betriebliches Eingliederungsmanagement abgeschlossen zu haben. Ein weiteres Fünftel gibt an, dass Führungskräfte und Mitarbeitende nur teilweise Kenntnis vom BEM haben.

Abbildung 22: Kenntnis über das BEM



### 3.6. Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

Zum betrieblichen Arbeitsschutz gehören auch die Organisation der Ersten Hilfe und des Brandschutzes sowie die Vorbereitung auf sonstige Notfallmaßnahmen wie zum Beispiel eine Evakuierung. Eine effiziente Organisation sowie die Ausbildung von Beschäftigten für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung sind wichtige Voraussetzungen, um im Notfall schnell und zielgerichtet handeln zu können.

Alle Betriebe geben an, dass Erste Hilfe und die erforderlichen Maßnahmen für Notfälle organisiert sind (100%). In den meisten Fällen (86 %) sind Ersthelfer\*innen bestellt, aus- und weitergebildet, nur in einem Betrieb war das nicht der Fall (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 23: Organisation Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

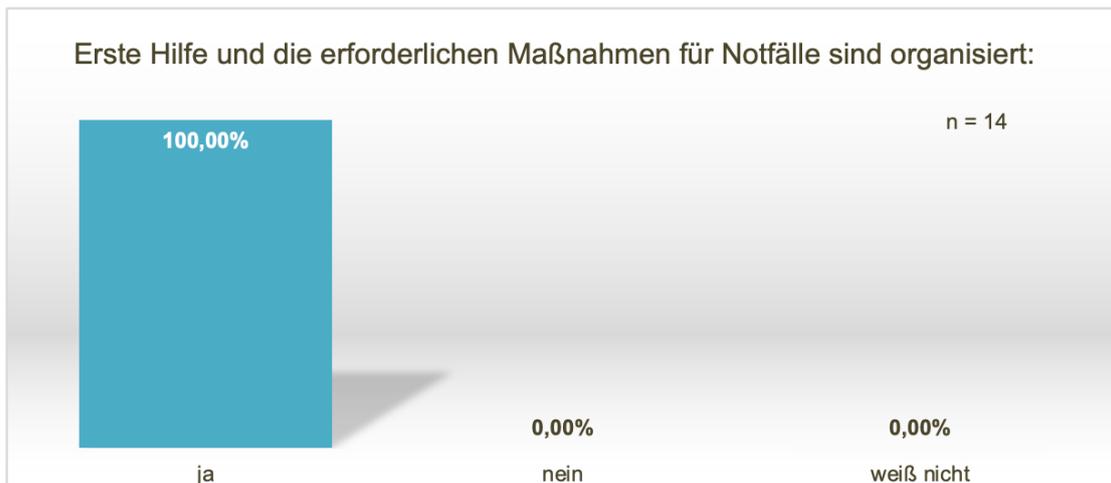
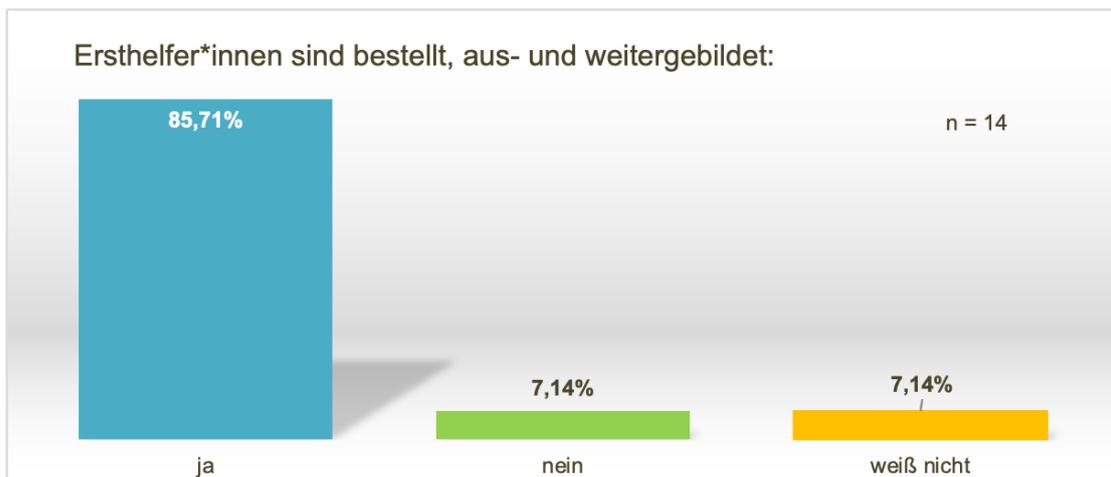
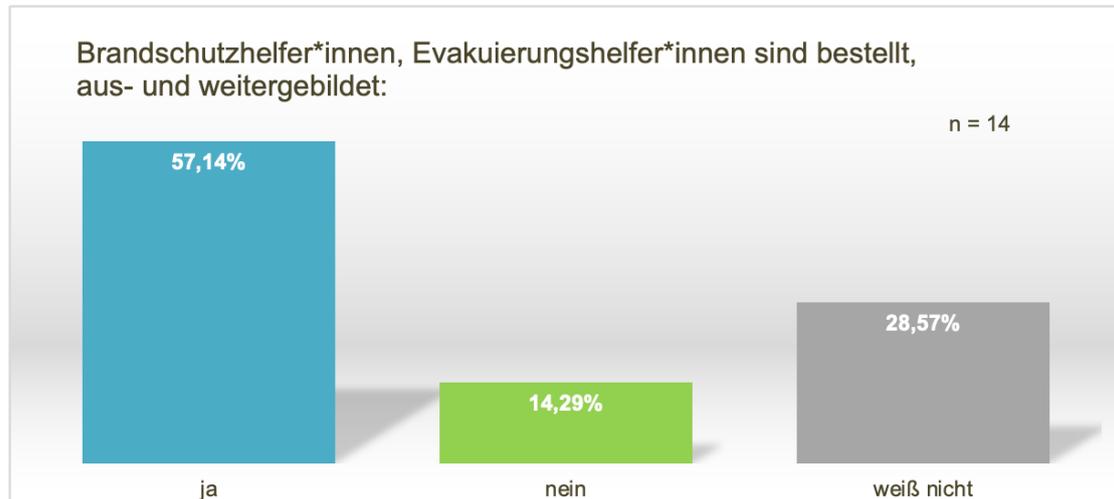


Abbildung 24: Bestellung und Ausbildung von Ersthelfer\*innen



Hinsichtlich der Bestellung, Aus- und Weiterbildung von Brandschutzhelfer\*innen und Evakuierungshelfer\*innen geben 57 % der Betriebe an, dass diese erfolgt ist, in zwei Betrieben (14 %) wird die Frage verneint, 4 Befragte (29 %) konnten die Frage nicht beantworten (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Bestellung und Ausbildung von Brandschutzhelfer\*innen/ Evakuierungshelfer\*innen



### 3.7. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Arbeitgeber\*innen müssen für betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sorgen. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße gibt es unterschiedliche Optionen in Bezug auf die Betreuungsformen.

#### a) Betreuungsformen

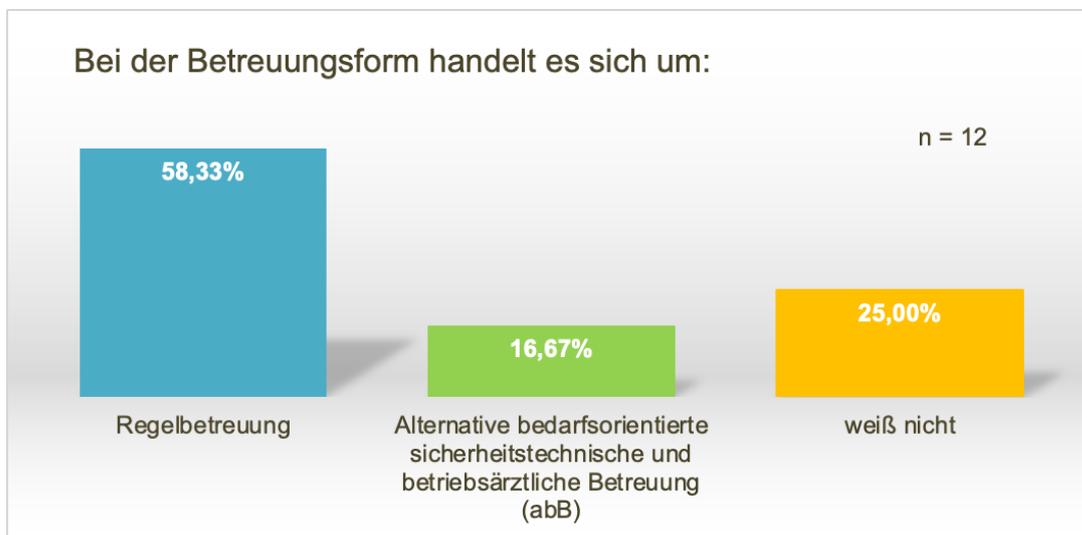
92 % der Befragten geben an, dass ihre Organisation sicherheitstechnisch und betriebsärztlich betreut wird, in einem Betrieb (8 %) ist das nicht der Fall (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung



58 % der Betriebe ordnen sich der Regelbetreuung zu, 17 % geben an, am Modell der alternativen sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung teilzunehmen, ein Viertel der Betriebe (25 %) kann diese Frage nicht beantworten (vgl. Abbildung 27).

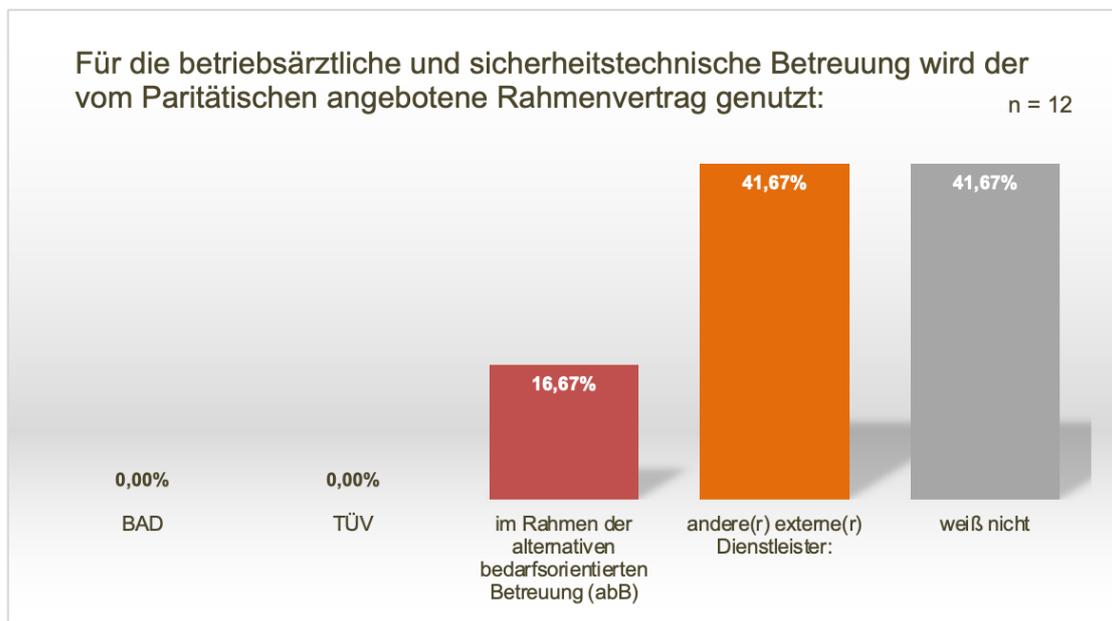
Abbildung 27: Betreuungsformen



Auf die Frage, ob für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der vom Paritätischen angebotene Rahmenvertrag genutzt wird, antworteten 12 Befragte.

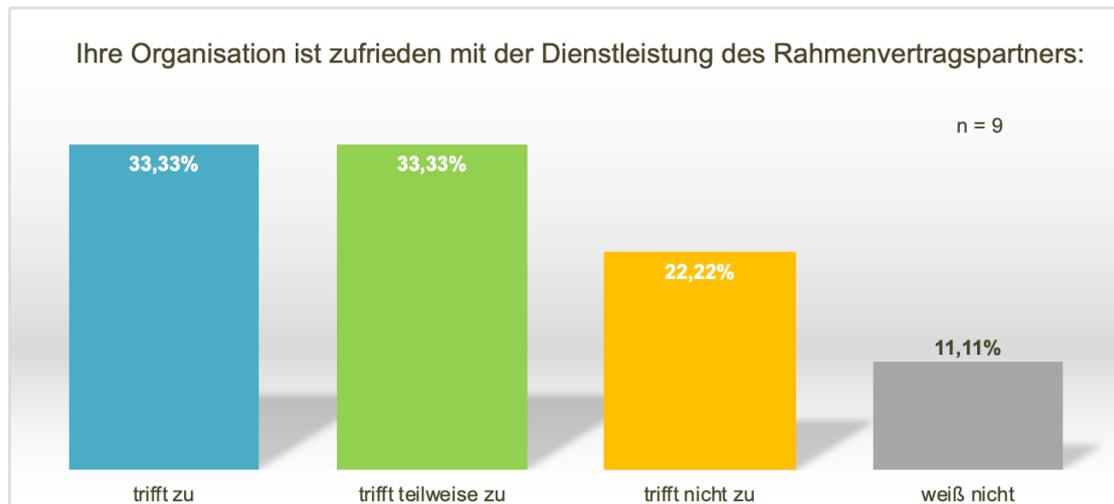
2 Betriebe (17 %) nennen eine Betreuung im Rahmen der alternativen bedarfsorientierten Betreuung, 5 Betriebe (42 %) nennen eine Betreuung durch andere externe Dienstleister, 5 weitere Betriebe können hierzu keine Angaben machen (vgl. Abbildung 28). Die spezifischen Angaben zu den externen Dienstleistern werden hier aus Datenschutzgründen (Nennung von Firmennamen) nicht aufgeführt.

Abbildung 28: Rahmenvertrag Betreuung



Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Rahmenvertragspartner antworteten 9 Befragte. Jeweils ein Drittel (3 Befragte/ 33 %) gibt an, mit der Dienstleistung des Rahmenvertragspartners zufrieden oder teilweise zufrieden zu sein, 2 Befragte (22 %) sind nicht zufrieden, ein/e Befragte/r konnte hierzu keine Angaben machen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Zufriedenheit mit Rahmenvertragspartner

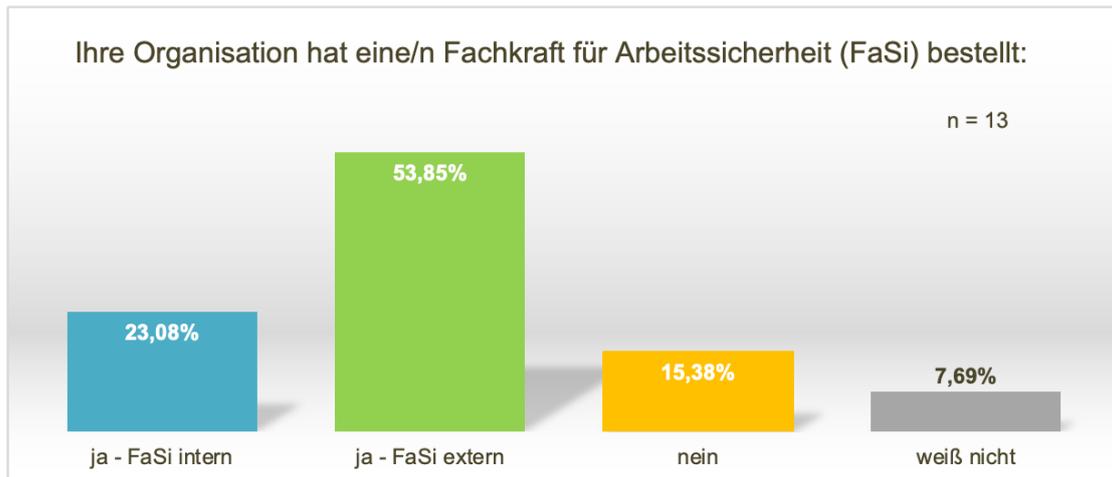


Die Gründe für eine eventuelle Unzufriedenheit mit dem externen Dienstleister im Bereich der sicherheitstechnischen/ arbeitsmedizinischen Betreuung wurden mit einer offenen Frage erfasst (Freitext). Auf diese Frage antwortete nur eine Person und berichtet sinngemäß, dass es in der Kooperation mit der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit an Verbindlichkeit fehle (kaum/ keine Absprachen und Rückmeldungen zu Begehungen).

## b) Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

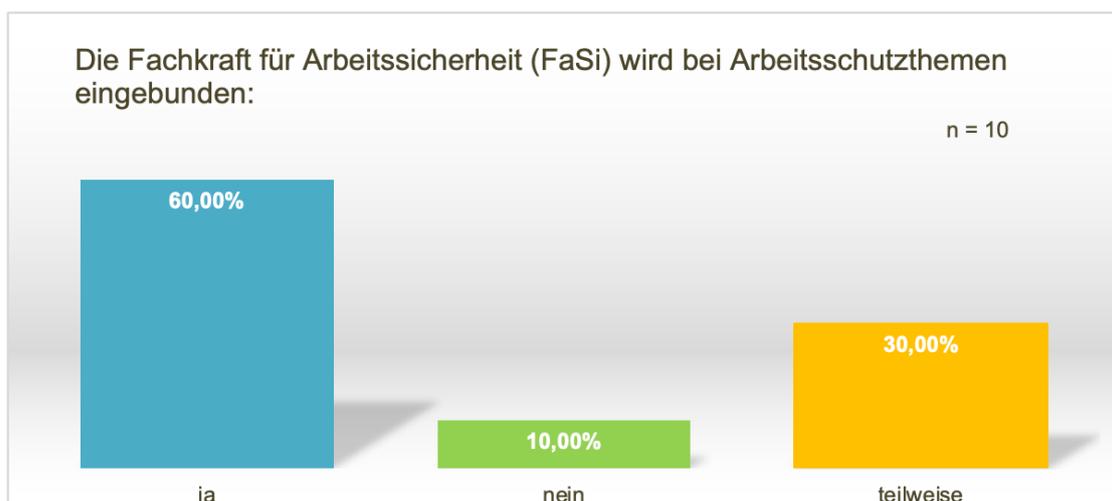
Gut drei Viertel (77 %) der Betriebe geben an, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt zu haben, 23 % arbeiten mit einer internen FaSi, gut die Hälfte der Betriebe (54 %) hat eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Zwei Betriebe (15 %) geben an, keine FaSi bestellt zu haben, 1 Betrieb konnte die Frage nicht beantworten (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit



Auf die Frage, ob und wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei Arbeitsschutzthemen eingebunden wird, haben 10 Befragte geantwortet. 6 Betriebe bestätigen, dass dies der Fall sei, 3 Betriebe geben an, dies geschehe teilweise und ein Betrieb gibt an, dass die FaSi bei Arbeitsschutzthemen nicht eingebunden wird (vgl. Abbildung 31).

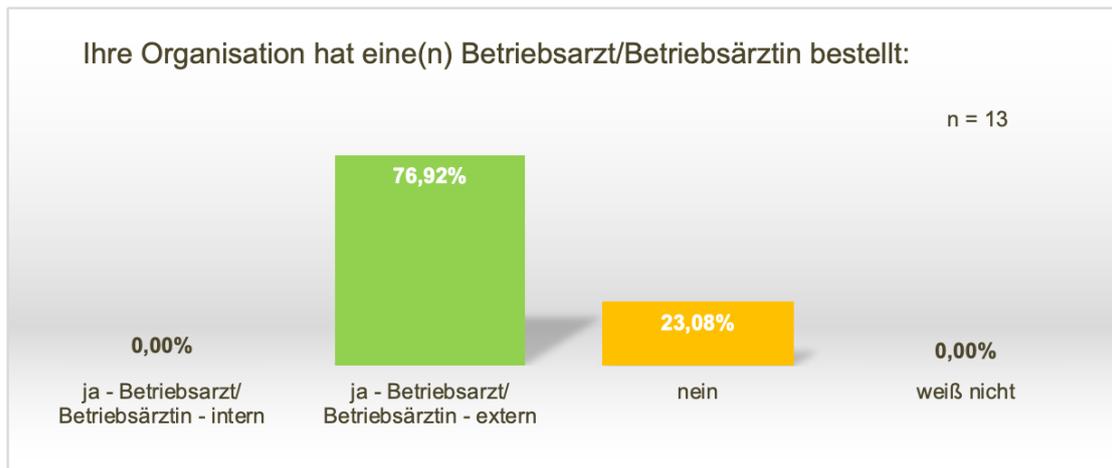
Abbildung 31: Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit



### c) Bestellung von Betriebsärzt\*innen

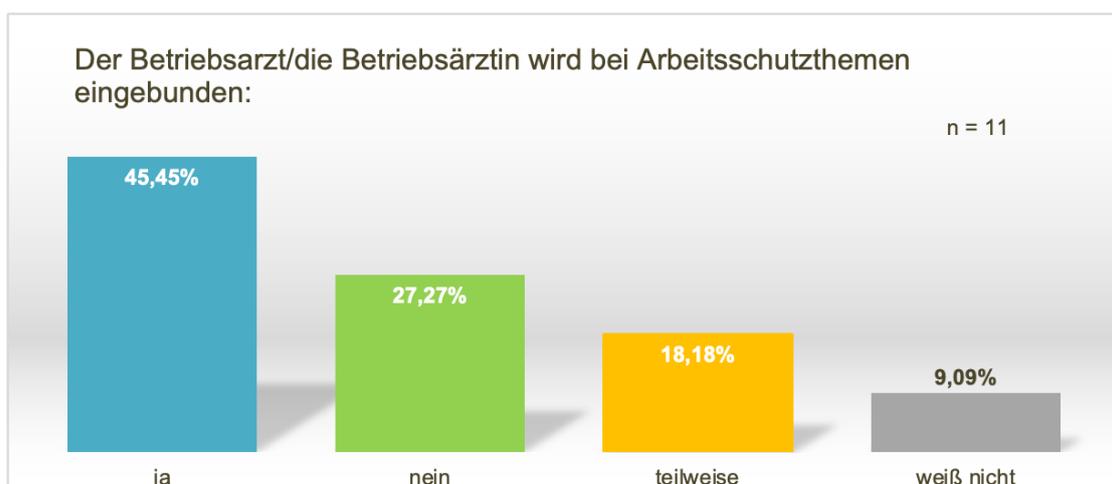
Gut drei Viertel der Betriebe (77 %) geben an, eine/n Betriebsarzt/ Betriebsärztin bestellt zu haben. Alle Betriebe arbeiten mit einem/ einer externen Betriebsarzt/ Betriebsärztin zusammen. Ein knappes Viertel der Betriebe (23 %) gibt an, keine/n Betriebsarzt/ Betriebsärztin bestellt zu haben (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Bestellung eines Betriebsarztes / einer Betriebsärztin



Knapp die Hälfte der Betriebe (45 %) bestätigt, dass der Betriebsarzt/ die Betriebsärztin bei Arbeitsschutzthemen eingebunden wird, gut ein Viertel (27 %) (= 3 Betriebe) verneinen dies und zwei Betriebe (18 %) geben an, dies sei teilweise der Fall (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Einbindung des Betriebsarztes/ der Betriebsärztin



#### d) Bestellung von Sicherheitsbeauftragten

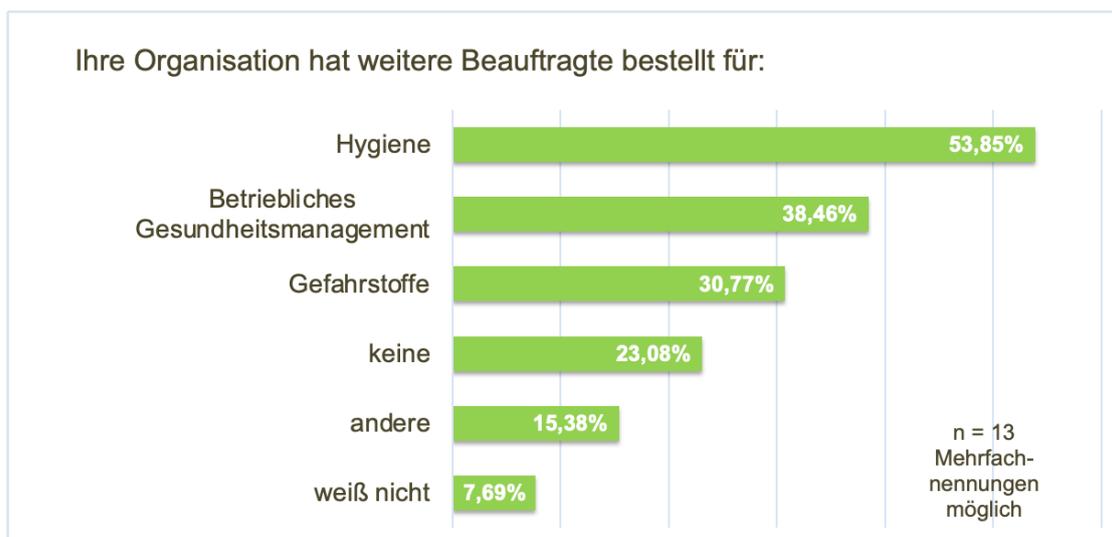
Drei Viertel (77 %) der Betriebe geben an, einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte bestellt zu haben. Zwei Betriebe (15 %) haben keine Sicherheitsbeauftragten bestellt, ein Betrieb konnte die Frage nicht beantworten (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Bestellung von Sicherheitsbeauftragten



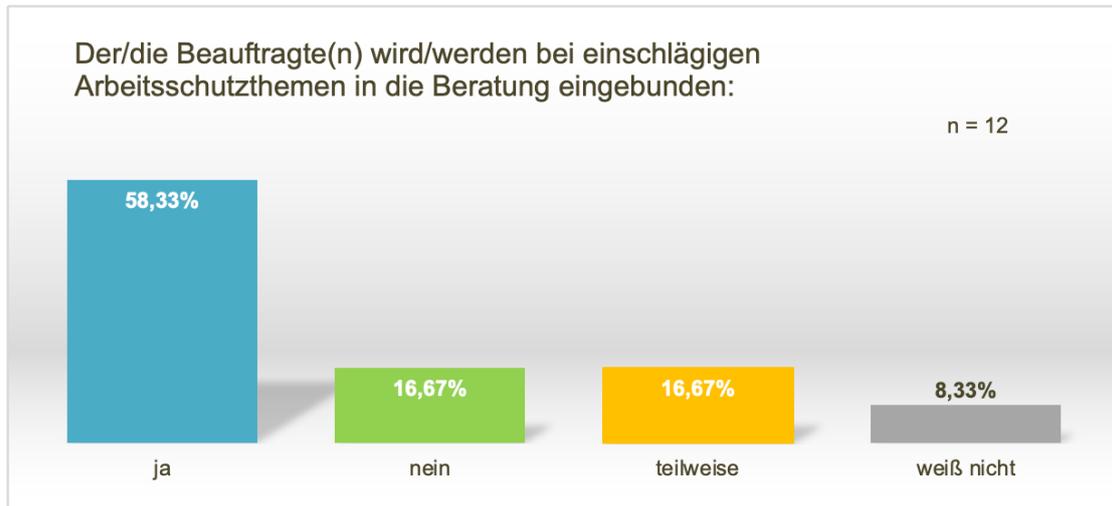
Weitere Beauftragte haben die Betriebe hauptsächlich für das Thema Hygiene bestellt (54 %), gefolgt von Beauftragten für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (38 %) sowie für Gefahrstoffe (31 %). Ein knappes Viertel der Betriebe (23 %) hat neben den Sicherheitsbeauftragten keine weiteren Beauftragten bestellt (vgl. Abbildung 35). Die Nennung „andere“ wurde in den Freitextantworten nicht weiter konkretisiert.

Abbildung 35: Bestellung von Beauftragten



Die Beauftragten werden von gut der Hälfte der Betriebe (58 %) bei einschlägigen Arbeitsschutzthemen in die Beratung eingebunden. In zwei Betrieben (17 %) erfolgt eine teilweise Einbindung der Beauftragten, in weiteren zwei Betrieben werden die Beauftragten bei Arbeitsschutzthemen nicht eingebunden (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Einbindung der Beauftragten

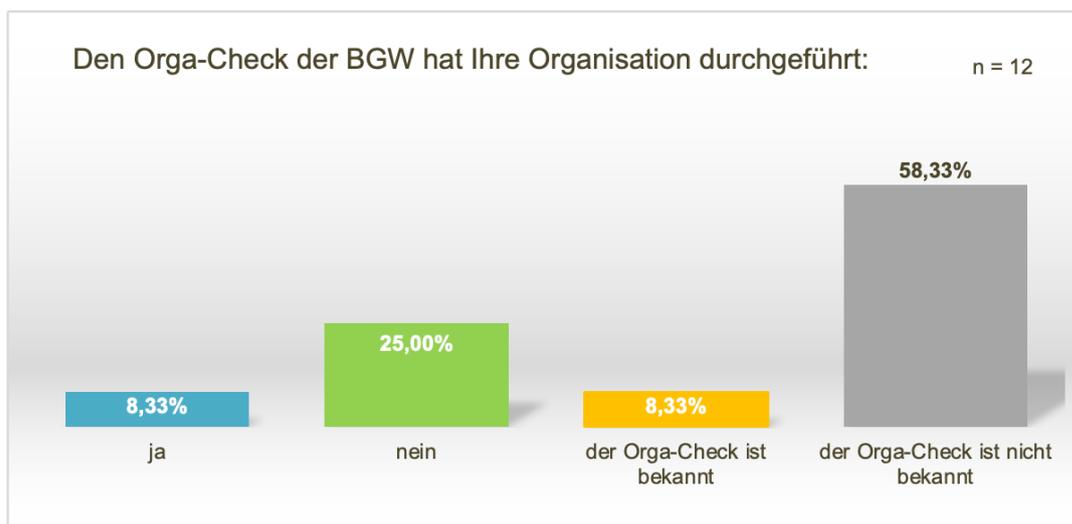


#### e) BGW Orga-Check

Auf die Frage, ob ihre Organisation den BGW-Orga-Check durchgeführt habe, antwortete ein/e Befragte/r, der Betrieb hätte diesen bereits durchgeführt, ein Viertel (= 3 Betriebe) gibt an, den Orga-Check nicht durchgeführt zu haben.

Ein Betrieb gibt an, dass der Orga-Check bekannt sei, auch wenn er noch nicht durchgeführt worden ist, in 7 Betrieben (58 %) ist der BGW-Orga-Check noch nicht bekannt (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Durchführung des BGW-Orga-Checks



### 3.8. Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

#### a) Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen

Das Interesse an Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen wurde mit offenen Fragen (= keine Antwortvorgaben, sondern Freitextfelder) erfragt.

Die Frage beantworteten 10 Befragte (3 Antworten möglich). Die Antworten werden im Folgenden so weit wie möglich zusammengefasst und geclustert dargestellt, allerdings gibt es viele Einzelnennungen, die nicht ohne Informationsverlust einem Thema zugeordnet werden konnten.

Abbildung 38: Für die Organisation interessante Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz



An erster Stelle (3 Nennungen) steht der Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz bzw. die psychische Gesundheit.

Ebenso viele Nennungen erhält das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“, hier inkludiert sind auch Antworten wie „Angebote der Krankenkassen“ oder „Gesundheitsübungen am Arbeitsplatz“.

2 Befragten nennen eher allgemein das Thema „Prävention und Gesundheit“, weitere 2 Befragte heben den Aspekt der körperlichen Belastung am Arbeitsplatz hervor.

Die folgenden Nennungen sind Einzelnennungen, wobei 2 Nennungen sich explizit auf Angebote für gehörlose Menschen mit Behinderung beziehen (Gehörschutzmaßnahmen und Stapler- bzw. Motorsägenscheine für gehörlose Menschen, vgl. Abbildung 38).

## b) Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten

In ähnlicher Weise (Freitextfelder) wurde der Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten abgefragt („Bitte nennen Sie uns drei Seminar- und Fortbildungsangebote, die Ihre Organisation benötigt“). Diese Frage beantworteten 9 Befragte bei ebenfalls 3 Antwortmöglichkeiten.

Abbildung 39: Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten



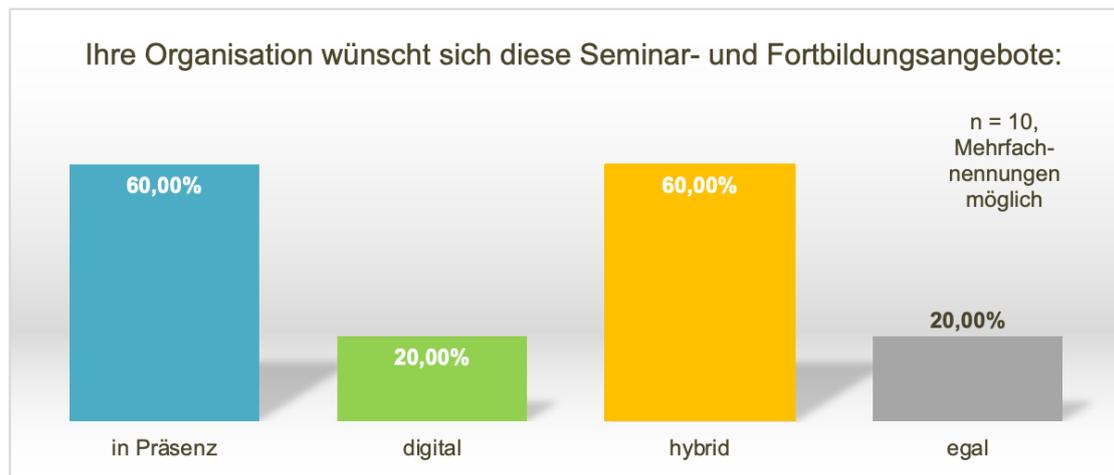
Einen Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten nennen die Befragten am häufigsten in Bezug auf die psychische Gesundheit, die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten und die physische Gesundheit (Heben und Tragen, Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen (jeweils zwei Nennungen)). In Bezug auf die Schulung von Sicherheitsbeauftragten wird noch angemerkt, dass von der BGW häufig Absagen kämen (1) und dass Bedarf für die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten für WfbM bestünde (1).

Alle folgenden Nennungen sind Einzelnennungen, die sich nicht ohne Informationsverlust zusammenfassen ließen. Genannt werden Stressbewältigung, Zeitmanagement, gesunde Mitarbeiterführung sowie Entspannungsmethoden

und Stimmgesundheit, darüber hinaus auch klassische Arbeitsschutzthemen wie Infektionsschutz, Erste-Hilfe-Schulungen, Schulungen zu Gefahrstoffen etc.

Auf die Frage nach dem gewünschten Format von Seminar- und Fortbildungsangeboten sprechen sich 6 Befragte für Präsenzangebote aus. Ebenso häufig genannt sind Hybridveranstaltungen, nur 2 Befragte sprechen sich für rein digitale Veranstaltungen aus (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Format der Seminar- und Fortbildungsangebote



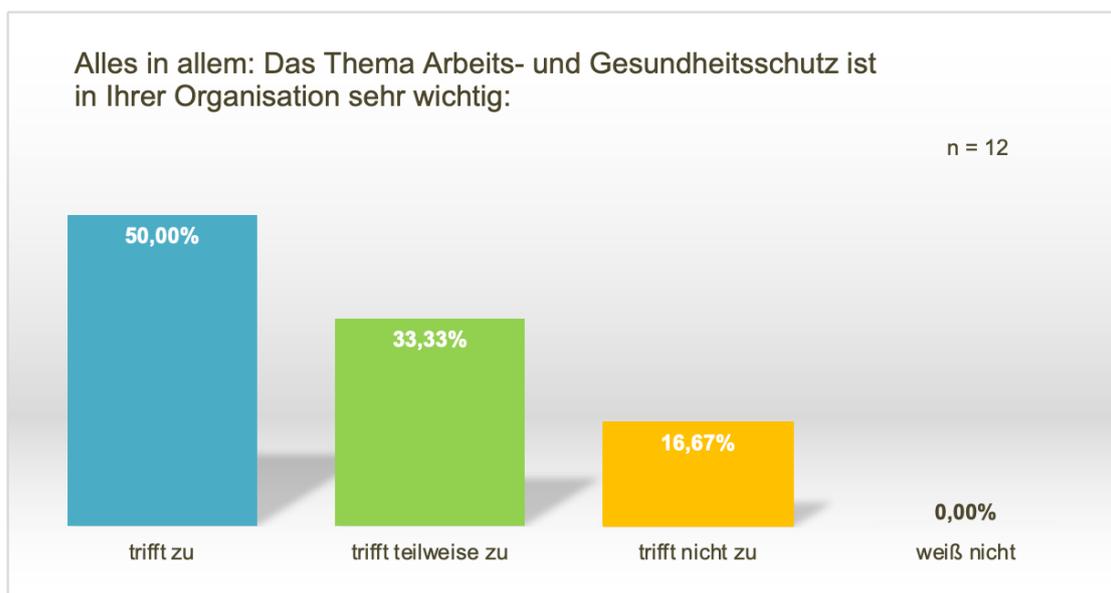
c) Verbesserungsbedarf in der Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft

Die Frage nach möglichen Verbesserungen in der Kooperation mit dem Unfallversicherungsträger wurde von 3 Befragten beantwortet. Der geäußerte Verbesserungsbedarf bezog sich auf

- den Zugang zu Informationen über Angebote,
- die Verbesserung des Informationsflusses allgemein und mehr Eigeninitiative der Unfallversicherungsträger („nicht warten, bis Unternehmen/ Vereine aktiv werden“) sowie
- die Kontaktaufnahme und -pflege zur Berufsgenossenschaft (teilweise schwierig wegen wechselnder Ansprechpartner und mangelnder Erreichbarkeit seitens der BG)

Abschließend wurde nach der Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Organisation gefragt. Die Hälfte der Befragten (6 Betriebe) gibt an, das Thema sei der Organisation sehr wichtig, ein Drittel (33 %) meint, dass dies nur teilweise zutrifft. Nur zwei Betriebe (17 %) geben an, dass in ihrer Organisation das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht relevant ist (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Relevanz des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Organisation



### 3.9. Sonstige Mitteilungen/ Freitextantworten

Im Freitextfeld „Was Sie uns noch gerne mitteilen möchten“ antworteten nur zwei Befragte, zum einen mit dem Hinweis „Wir nutzen gezielt Angebote der BG“ und zum anderen mit der Frage, wo die Ergebnisse der Befragung veröffentlicht werden.

## 4. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Größenverteilung der teilnehmenden Betriebe .....	6
Abbildung 2: Unterstützung durch Ehrenamtliche .....	7
Abbildung 3: Fachbereiche, in denen die Organisation tätig ist .....	8
Abbildung 4: Festlegung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen im Arbeitsschutz .....	9
Abbildung 5: Information der Mitarbeitenden über Aufgaben im Arbeitsschutz .....	10
Abbildung 6: Regelung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und Information von Führungskräften .....	11
Abbildung 7: Information von Führungskräften .....	11
Abbildung 8: Regelung von Befugnissen im Arbeitsschutz .....	12
Abbildung 9: Überprüfung des Arbeitsschutzes .....	13
Abbildung 10: Verbesserungsmaßnahmen im Bedarfsfall .....	13
Abbildung 11: Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung .....	14
Abbildung 12: Jahr der letzten Gefährdungsbeurteilung .....	15
Abbildung 13: Gefährdungsbeurteilung - Dokumentation .....	15
Abbildung 14: Gefährdungsbeurteilung - Maßnahmenableitung .....	16
Abbildung 15: Gefährdungsbeurteilung – Wirksamkeitsprüfung .....	16
Abbildung 16: Unterweisungen im Arbeitsschutz .....	17
Abbildung 17: Anlässe für Unterweisung .....	18
Abbildung 18: Dokumentation von Unterweisungen .....	18
Abbildung 19: Unterweisung – durchführende Personen .....	19
Abbildung 20: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) .....	20
Abbildung 21: Schriftliche Vereinbarungen zum BEM .....	20
Abbildung 22: Kenntnis über das BEM .....	21
Abbildung 23: Organisation Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen .....	22
Abbildung 24: Bestellung und Ausbildung von Ersthelfer*innen .....	22
Abbildung 25: Bestellung und Ausbildung von Brandschutzhelfer*innen/ Evakuierungshelfer*innen .....	23
Abbildung 26: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung .....	24
Abbildung 27: Betreuungsformen .....	24
Abbildung 28: Rahmenvertrag Betreuung .....	25
Abbildung 29: Zufriedenheit mit Rahmenvertragspartner .....	26
Abbildung 30: Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit .....	27
Abbildung 31: Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit .....	27
Abbildung 32: Bestellung eines Betriebsarztes / einer Betriebsärztin .....	28
Abbildung 33: Einbindung des Betriebsarztes/ der Betriebsärztin .....	28
Abbildung 34: Bestellung von Sicherheitsbeauftragten .....	29
Abbildung 35: Bestellung von Beauftragten .....	29
Abbildung 36: Einbindung der Beauftragten .....	30

Abbildung 37: Durchführung des BGW-Organisationschecks.....	30
Abbildung 38: Für die Organisation interessante Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	31
Abbildung 39: Bedarf an Seminar- und Fortbildungsangeboten .....	33
Abbildung 40: Format der Seminar- und Fortbildungsangebote .....	34
Abbildung 41: Relevanz des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Organisation .....	35