

Arbeitsschutz auf dem Prüfstand

Zentrale Ergebnisse der Befragung des Aufsichtspersonals

Impressum

Zentrale Ergebnisse der Befragung des Aufsichtspersonals

Stand: 9. Dezember 2013

Herausgeber:
Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstraße 40 - 42
10317 Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Zentrale Ergebnisse der Befragung des Aufsichtspersonals im Rahmen der GDA-Dachevaluation (Fassung aus NAK-Sitzung 02/13)

1. Kontext und Methodik

Nach dem „Terms-of-Reference (ToR)-Papier“ der GDA-Dachevaluation ist auch der Stand der Zusammenarbeit der Träger im dualen System bei der Beratung und Überwachung der Betriebe zu evaluieren. Als ein Instrument dazu wurde mit dem ToR-Papier eine Befragung des Aufsichtspersonals beider Träger durch die NAK beschlossen.

In deren Auftrag führte die Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH in der Zeit vom 23. Juli 2012 bis zum 28. September 2012 die Online-Befragung des Aufsichtspersonals durch.

Folgende Fragen standen dabei im Mittelpunkt:

- Welche Aspekte einer effektiven und effizienten Zusammenarbeit sind den Aufsichtsbeamten und -personen prinzipiell wichtig (Beispiel: „gegenseitige Mitteilung über geplante Betriebsbesichtigungen“) und inwieweit wurden diese Aspekte in der Zusammenarbeit bisher umgesetzt?
- Welche Rolle spielen aus der Sicht des Aufsichtspersonals die GDA-Leitlinien für ein abgestimmtes Vorgehen? Sind diese Instrumente hinreichend bekannt, in ihren Aussagen klar und präzise genug sowie ausreichend vermittelt, um das Ziel eines gemeinsamen Grundverständnisses zu bestimmten Fragestellungen der Aufsichtstätigkeit zu erreichen?
- Welche anderen Faktoren stehen einer umfassenden Abstimmung bislang noch im Wege (Beispiel: „...dass die Aufsichtsdienste unterschiedliche gesetzliche Aufträge haben“)?
- Wie häufig sollten Erfahrungsaustausche zwischen den Aufsichtsdiensten stattfinden und welche Inhalte sind den Aufsichtsbeamten/-personen dabei wichtig?
- Und für Führungskräfte: Haben sich durch die GDA neue Anforderungen an die Führung und Steuerung der Aufsichtsbehörde bzw. des Präventionsdienstes ergeben?

Der Online-Fragebogen sowie das von der NAK-Geschäftsstelle zu versendende Begleitschreiben zur Befragung wurden vorab mit der Präventionsleiterkonferenz (PLK) sowie dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) abgestimmt.

Die Anonymität war für jede einzelne Teilnehmerin und jeden einzelnen Teilnehmer der Befragung gewährleistet.

Auf Grundlage von Meldungen der Träger wurden insgesamt 5.271 Zugangscodes zur elektronischen Version des Fragebogens (gemäß Angaben im SUGA-Bericht der Bundesregierung an 2.590 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und an 2.681 Aufsichtsbeamten und -beamtinnen der Arbeitsschutzbehörden der Länder) über die jeweiligen Dienststellenleitungen (anonym) adressiert. Aus den Rückläufen waren insgesamt 2.006 vollständig ausgefüllte Fragebögen auswertbar (Quote 38,1 %), davon 1.171 von den UVTen (Quote 45,2 %) und 835 von den Arbeitsschutzbehörden der Länder (Quote 31,1 %).

2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenarbeit zwischen dem Aufsichtspersonal der Arbeitsschutzverwaltung und der UV-Träger

Das Aufsichtspersonal hält die persönliche Zusammenarbeit (Informationsaustausch und Abstimmung) mit den Kollegen und Kolleginnen des jeweils anderen Trägers mehrheitlich für wichtig oder sehr wichtig, eine große Minderheit von 46 % betrachtet dies jedoch als weniger wichtig bis unwichtig. Der Austausch von Informationen über durchgeführte Besichtigungen wird dabei als wichtiger eingestuft als der über geplante Besichtigungen. Jedoch werden Informationen über Betriebsbesichtigungen in der täglichen Aufsichtspraxis nur von 8% der Befragten häufig oder sehr häufig ausgetauscht. Ein Drittel der Befragten gibt an, diese Informationen nie zu geben.

Hinsichtlich der trägerübergreifenden Kooperation im Aufsichtshandeln existieren innerhalb des Aufsichtspersonals unterschiedliche Einstellungs- und Praxisprofile:

- Die zumeist größte Gruppe der Befragten (je nach Einzelitem zwischen 31 % und 49 %) stuft die Wichtigkeit von Zusammenarbeit und Abstimmung als gering ein (weniger wichtig bis unwichtig) und praktiziert sie auch selten oder nie.
- Die in der Regel zweitgrößte Gruppe der Befragten (29 – 42 %) misst der Zusammenarbeit und der Abstimmung eine hohe Bedeutung bei (sehr wichtig/wichtig), praktiziert sie aber selten oder nie.
- 15 – 26 % der Befragten messen der Zusammenarbeit und der Abstimmung eine hohe Bedeutung bei und praktizieren diese manchmal bis fast immer.
- 5 – 12 % der Befragten halten die Zusammenarbeit und Abstimmung für weniger wichtig bis unwichtig, praktizieren sie aber mindestens manchmal.

Hindernisse für eine umfassende Abstimmung

Das Aufsichtspersonal sieht Hindernisse für eine umfassende Abstimmung eher in der Unterschiedlichkeit der gesetzlichen Aufträge, der Handlungsvorgaben aus Politik und Selbstverwaltung sowie der Aufgaben- und Rollenverständnisse als in fehlenden oder mangelhaften Leitlinien für ein abgestimmtes Vorgehen.

Einschätzung der Leitlinien

Im Urteil über GDA-Leitlinien zur Überwachung und Beratung der Betriebe ist das Aufsichtspersonal gespalten. 47 % der Befragten stimmen der Aussage, dass die GDA-Leitlinien gute Instrumente zur Förderung einer besseren Zusammenarbeit sind, voll und ganz oder überwiegend zu. Mehr als die Hälfte sehen die GDA-Leitlinien für die genannte Zielstellung als eher nicht oder überhaupt nicht geeignet an. 55 % geben an, dass sie zu den Leitlinien nicht ausreichend informiert, geschult oder unterwiesen wurden. 57 % der Befragten sind der Auffassung, dass Leitlinien zumindest in Teilen nicht klar und präzise genug sind, um ein einheitliches Vorgehen zu erreichen und dass dies einer umfassenden Zusammenarbeit im Wege steht. 46 % sehen eine umfassende Zusammenarbeit zumindest teilweise durch das Fehlen von Leitlinien beeinträchtigt. Häufiger konkretisieren Befragte dieses Fehlen durch Vorschläge für Ergänzungen der bestehenden Leitlinien als Freifeldtexte.

Beurteilung der Erfahrungsaustausche

Die Erfahrungsaustausche zwischen den Trägern als ein weiteres Instrument für die Verbesserung der Zusammenarbeit sind, sowohl was die Zahl der erreichten Teilnehmer als auch was die Form der Umsetzung betrifft, bisher nicht hinreichend wirksam. 51 % der Befragten gaben an, noch nie eine Einladung erhalten zu haben, 56 % haben noch nie an einem Erfahrungsaustausch teilgenommen.

Die Themenstellung der bisherigen Erfahrungsaustausche ist überwiegend auf den Austausch von Informationen allgemeiner Art ausgerichtet, weniger auf den Austausch tatsächlicher und spezifischer Erfahrungen aus der Aufsichtstätigkeit mit dem Ziel des Von-Einander-Lernens. Die gegenseitige Information über durchgeführte Schwerpunktprogramme, Aktionen und GDA-Arbeitsprogramme wird von 83 % als sehr wichtiger oder wichtiger Inhalt von Erfahrungsaustauschen bezeichnet, die Abstimmung über gemeinsame GDA-Aktivitäten von 77 %. 71 % sagen dies über den Austausch von Erfahrungen mit der GDA allgemein, 67 % über den Austausch von Erfahrungen mit der Leitlinienanwendung.

Instrumente des Wissens- und Erfahrungsaustauschs

Schriftliche Materialien zur Umsetzung von GDA-Arbeitsprogrammen werden von den Beschäftigten als am wichtigsten eingestuft und auch in der praktischen Umsetzung am besten genutzt. Aber auch Multiplikatorenschulungen innerhalb der Träger und trägerübergreifende Schulungen sind nach Angaben der Befragten wichtige und zielführende Instrumente für den Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Anforderungen an Führungskräfte

17 % der Befragten (344 Personen) üben überwiegend eine Führungsfunktion aus. 51 % von ihnen sehen neue Anforderungen durch die GDA, 49 % sind der Auffassung, dass sich keine neuen Anforderungen an ihre Führungsaufgaben stellen.



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

