

Abschlussbericht für das Projekt „Verbesserung der Wirksamkeit von Sicherheitsbeauftragten – Konzeptionelle Überlegungen und praktische Ansätze für erfolgreiche außerbetriebliche und innerbetriebliche Maßnahmen“

1. Einleitung

Die Wirkung von Sicherheitsbeauftragten (Sibe) hängt hauptsächlich von der personellen Auswahl, der Sibe-Qualifizierung, der Motivation der Sibe und nicht zuletzt von der Arbeitsschutzpolitik der Unternehmen ab. Daneben wird die Wirkung u.a. auch von den angebotenen Hilfsmitteln, von der Qualität vorhandener Literatur und vom Umgang der Aufsichtspersonen mit den Sibe während der Betriebsbegehungen beeinflusst. All diese und weitere Handlungsfelder bieten Potential und zum Teil auch bereits gute Beispiele, um die Wirkung der Sibe zu gewährleisten. Allerdings sind in der Praxis auch zum Teil erhebliche Wirkungsdefizite zu beobachten, die Ursachenanalyse und der Abbau dieser Wirkungsdefizite ist ebenfalls Bestandteil des Projektes.

Auftraggeber des Projektes ist der Fachbereich für Organisation von Sicherheit und Gesundheit der DGUV, durchgeführt wurde das Projekt von Mitgliedern des Sachgebietes Sicherheitsbeauftragte und Beschäftigten des IAG.

Neben einer durch das IAG in Dresden durchgeführten Umfrage unter Sicherheitsbeauftragten haben eine Literaturrecherche sowie Gespräche und Workshops mit Aufsichtspersonen und Fachkräften für Arbeitssicherheit als Grundlage für die Situationsanalyse stattgefunden.

Ziel des Projektes ist es, die Wirksamkeit von Sicherheitsbeauftragten zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, werden praktische Ansätze, Beispiele guter Praxis und Wirkungsdefizite (außer- und innerbetrieblich) gesammelt, aufbereitet und dargestellt. Im Ergebnis können daraus Handlungsoptionen für die Betriebe, für die Sibe selbst sowie für die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen abgeleitet werden.

2. Gute Praxis zur Verbesserung der Wirksamkeit

Gute Praxis für Sibe findet man in nahezu allen Wirkungsfeldern, bei der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und speziell bei der Organisation der Sibe-Arbeit, in der Interaktion zwischen den Arbeitsschutzakteuren, bei der Unterstützung durch die Betriebe und Unfallversicherungsträger.

Die folgende Sammlung von Beispielen Guter Praxis soll daher Anregungen geben, wie man seine eigene Sibe-Arbeit verbessern kann, wie Unfallkassen und Berufsgenossenschaften die Arbeit der Sibe wirksam unterstützen können und nicht zuletzt, welche betrieblichen Voraussetzungen und Maßnahmen diesbezüglich zielführend sind.

Einige der Beispiele Guter Praxis funktionieren nur in bestimmten Branchen oder Betriebsstrukturen oder sind erst bei bestimmten personellen Voraussetzungen besonders wirksam.

- **Erfahrene Sibe:** *Sibe, die langjährig tätig sind und somit einen großen Erfahrungsschatz haben, sind wirksamer als neu bestellte Sibe.*

Langjährige Sibe schätzen sich deutlich wirksamer ein als Sibe, die noch nicht so lange im Ehrenamt tätig sind. Vermutlich brauchen die meisten Sibe doch einige Jahre um bei den Kolleginnen und Kollegen fachlich anerkannt und etabliert zu sein.

- **Verhaltensprävention:** *Sibe sind besonders wirksam, wenn es darum geht sichere Verhaltensweisen bei den Kollegen zu etablieren.*

Sibe sehen in der Vermeidung unsicherer Verhaltensweisen der Beschäftigten die wirksamsten Verbesserungen, die sie für den Arbeitsschutz leisten. In Großbetrieben sind die Sibe hierbei nochmals deutlich erfolgreicher als in den anderen Betriebsgrößenklassen. 64% der Sibe nannten „Vermeiden unsicherer Verhaltensweisen“ als ihren Beitrag zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil bei 55,9%.

- **Gefährdungsbeurteilung:** *Sibe an der Gefährdungsbeurteilung beteiligen*

Um ihre Tätigkeit wirksam auszuführen, ist die Gefährdungsbeurteilung für Sibe von entscheidender Bedeutung. Die Sibe haben deshalb Zugriff auf die Gefährdungsbeurteilung, sind bei der Erstellung eingebunden, veranlassen durch aktuelle Hinweise deren Ergänzung und werden über Änderungen zeitnah informiert.

52,7% der Sibe sahen über ihre Beteiligung bei der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung wirksame Verbesserungen im Arbeitsschutz (Platz3). Auffällig war, dass diese Einschätzung in der Betriebsgrößenklasse von 250-499 Beschäftigten zu ca. 10% weniger ausgeprägt war. Je länger die Sibe im Amt waren desto häufiger wurde die Gefährdungsbeurteilung bei den wirksamen Verbesserungen genannt.

- **Kommunikation als Erfolgsmittel:** *Motivation durch Kommunikation.*

Da Sibe keine eigene Umsetzungsverantwortung haben, bleiben als wesentliche Mittel die „Motivation zum sicherheitsgerechten Verhalten“ und die Kommunikation mit Führungskräften und Personal. Gespräche sind somit ein sehr wichtiger Bestandteil bei der Arbeit eines Sibe und gleichzeitig ein Schlüssel zum Erfolg. Um also möglichst wirksam zu werden, sollten Sibe besonders in Gesprächsführung geschult werden (z.B. im Rahmen der Sibe-Grundqualifizierung oder spätestens in ergänzenden Fortbildungsmodulen).

- **Kommunikation mit Führungskräften:** *Eine hohe Wirksamkeit der Sibe erfordert eine gute Kommunikation mit den Führungskräften.*

47% der Sibe sehen in der besseren Kommunikation mit Führungskräften eine Erhöhung ihrer Wirksamkeit. Die Verbesserung der Wirksamkeit durch bessere Kommunikation mit den Führungskräften im Unternehmen wird in Betrieben ab 250 Beschäftigte zu ca. 50% genannt, in kleineren Betrieben nur zu ca. 33%.

- **Neue Führungskräfte:** *Die Zusammenarbeit mit neuen Führungskräften initiieren.*

Neue Führungskräfte werden im Regelfall über die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und ihre diesbezügliche Rolle informiert. Gute Praxis ist es, hierbei auch die Rolle und die Unterstützungsmöglichkeiten der Sibe für die Führungskräfte zu kommunizieren. Oftmals ist dies auch Bestandteil im Rahmen von Führungskräftebildungen durch den UVT.

- **Vernetzung als Erfolgsmittel:** *Es ist wichtig, den Sibe strukturell in den Arbeitsschutz einzubinden und die verschiedenen Akteure systematisch zu vernetzen.*

Einfache Beispiele wie dies gut geschehen kann:

- Die Sibe bekommen bei den Dienstberatungen/Teamsitzungen immer einen kurzen Block, um Themen ansprechen zu können. Der Sibe wird somit „sichtbar“ gemacht und die Bedeutung seiner Aufgaben hervorgehoben.
 - Es finden regelmäßige Gespräche zwischen den Führungskräften und den Sibe zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes statt.
 - In größeren Unternehmen ein- bis zweimal jährlich Sibe-Sitzungen mit Führungskräften, Sifa und BA organisieren.
 - Für den Arbeitsschutzausschuss (ASA) zwei Sibe-Sprecher wählen, die immer in der Sitzung dabei sind.
 - Die ASA-Protokolle für alle Sibe freigeben.
 - Bei Begehungen des ASA immer zusätzlich den Sibe vor Ort einbinden. (Mit Abstand am besten in den ASA eingebunden sind Sibe aus Betrieben von 50-299 Beschäftigten).
- **Erfahrungsaustausch:** *Sibe brauchen den Erfahrungsaustausch mit anderen Sibe.*
Der mit 54,9% am häufigsten genannte Aspekt, der die Wirksamkeit der Sibe nach deren Auffassung erhöht, ist ein stärkerer Erfahrungsaustausch (innerbetrieblich, außerbetrieblich). Sibe aus BGHM-Betrieben nannten dies sogar zu 68,3% (Sibe gewerblich: 57%, Sibe ÖD: 50,4). Der fehlende Austausch mit anderen Sibe wird besonders in kleinen Betrieben als Problem gesehen (dort gibt es meist auch nur einen Sibe).
 - **Regionale Sibe-Fortbildungsseminare:** *Mit regionalen Veranstaltungen Chancen für Fortbildungen erhöhen.*
Regionale Sibe-Fortbildungsseminare behandeln meist als Tagesveranstaltung oft jährlich wechselnde Themen und zeigen aktuelle Entwicklungen im Arbeitsschutz auf. Daneben bieten sie die Möglichkeit zum Austausch der Sibe mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben und Branchen.
 - **Rückkehrergespräch:** *Für besondere Gesprächssituationen qualifizieren.*
Im Rahmen der Grundqualifizierung werden die Sibe auch auf der Kommunikationsebene auf den betrieblichen Alltag vorbereitet. Durch das Einüben verschiedener Gesprächssituationen, sollen die Teilnehmenden beispielsweise auf Schwierigkeiten im Betriebsalltag vorbereitet werden. Sie erlernen, wie mit Widerständen kooperativ und konsequent umgegangen werden kann und wie sie Argumente für Sicherheit und Gesundheit zielgerichtet einsetzen können.
 - **Sifas organisieren Sibe:** *Sifas können Sibe in größeren Betrieben erfolgreich organisieren bzw. koordinieren.*
In größeren Betrieben hat es sich bewährt, der Sifa die Zuständigkeit für die Sibe zu geben. Die Sifa koordiniert dann beispielsweise folgende Aufgaben: Sibe anhand der fünf Kriterien in ausreichender Anzahl bestimmen; Führungskräfte bei der Auswahl geeigneter Sibe beraten, Qualifikation und Fortbildung der Sibe organisieren; betriebsinternen Informationsfluss gestalten.

- **Betriebs- und Personalrat:** *Gute Praxis für Betriebs- bzw. Personalräte.*

Betriebs- bzw. Personalräte (BR/PR) können einen erheblichen Einfluss auf die Wirkung der Sibe haben. Der BR/PR sollte darauf hinwirken, dass:

- der Betrieb den BR/PR bei der Auswahl der Sibe beteiligt.
- der Betrieb eine ausreichende Anzahl Sibe bestellt (Kriterien für die Anzahl der Sibe).
- alle Sibe eine Ausbildung erhalten und regelmäßig fortgebildet werden.
- dass die Sibe im ASA gut beteiligt werden.
- die Zusammenarbeit mit Sifa und Betriebsarzt funktioniert.
- eine regelmäßige Kommunikation zwischen BR/PR und Sibe erfolgt.

- **Feedbackgespräche:** *Ziele und Aufgaben in Feedbackgesprächen besprechen.*

Es ist gute Praxis, wenn mit jedem Sibe regelmäßig über seine Aufgabe/sein Ehrenamt gesprochen wird. Bewährt haben sich jährliche Gespräche, die von der Fachkraft für Arbeitssicherheit organisiert und durchgeführt werden. Eine Führungskraft sollte ebenfalls beteiligt sein.

- **Bestellung von Sibe alle 3 Jahre anhand der Kriterien checken:** *Fachliche, räumliche und zeitliche Nähe regelmäßig checken.*

Durch Fluktuation und veränderten Betriebsstrukturen ergeben sich häufig Änderungen hinsichtlich der bestellten Sibe. Dann kommt es vor, dass z.B. in bestimmten Bereichen keine Sibe mehr vertreten sind oder kein Sibe mehr eine fachliche Nähe zu einer Beschäftigtengruppe hat. Eine regelmäßige Überprüfung sorgt dafür, dass die Anzahl sowie die räumliche, zeitliche und fachliche Nähe der Sibe zu den Beschäftigten auch weiterhin gewährleistet werden kann.

- **Der elektronische Meldeblock:** *Interner Meldeweg für Verbesserungsvorschläge und Mängel.*

Um die interne Kommunikation zwischen den Sibe und Sifas zu verbessern und vor allem zu vereinfachen, könnten Messenger-Apps im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) zum Einsatz kommen. Die Sibe könnten die Mängel/Gefährdungen im Betrieb mit dem Smartphone fotografieren und diese Fotos per Messenger an die Sifa(s) verschicken. Zu dem Text könnte auch gleich ein Verbesserungsvorschlag mitgesendet werden. Es entsteht somit eine Art „elektronischer“ Meldeblock. Der Sibe erhält über den gleichen Weg eine Rückmeldung von der Sifa, z.B. die Beseitigung des Mangels. Durch die Rückmeldung wird dem Sibe quasi seine Wirksamkeit direkt auf dem Smartphone angezeigt. Dieses System könnte vor allem für große Mitgliedsbetriebe mit vielen Sibe interessant sein.

- **Meldebögen:** *Interner Meldeweg mit Papierformular*

In vielen Betrieben haben sich betriebliche Meldebögen für Sibe etabliert. Ist dies nicht der Fall, kann auch ein Muster verwendet werden, das z.B. von der DGUV angeboten wird

- **Checklisten:** *Checklisten sind ein wichtiges Hilfsmittel für Sibe.*

54,2% der Sibe sehen durch den Einsatz von Checklisten eine Hilfe bei der systematischen Bearbeitung von Themen. Für nur 21,3% trifft dies eher nicht oder überhaupt nicht zu. Je mehr Fortbildungen durch Sibe besucht wurden, desto wichtiger werden Checklisten von ihnen für die erfolgreiche Tätigkeit eingeschätzt. Evtl. liegt das an dem breiteren Themenspektrum, das Sibe mit mehreren Fortbildungen im Vergleich zu anderen Sibe bearbeiten. Die vielen Themen lassen sich einfacher bearbeiten, wenn Checklisten zur Unterstützung zur Verfügung stehen, denn dadurch können auch komplizierte Sachverhalte auf Einzelfragen mit Priorisierung heruntergebrochen werden.

- **Infos und praktische Hilfsmittel durch UVT:** *Die UVT sollten fachbezogene Informationen und praktische Hilfsmittel wie zum Beispiel Checklisten und Plakate zielgerichtet und nutzerfreundlich zur Verfügung stellen.*

51,6% der Sibe wünschen sich zur Verbesserung der Wirksamkeit regelmäßige fachbezogene Informationen durch ihren UVT und 48,1% der Sibe wünschen sich mehr praktische Hilfsmittel (Checklisten und Plakate) von ihrem UVT.

(Die Frage ist, ob es tatsächlich zu wenig gibt oder die Sibe nur keinen darauf Zugriff haben oder die zielgerichtete Suche in der Menge der Hilfsmittel nicht gelingt?)

- **ASA-Protokolle:** *Zugang zu ASA-Protokollen für alle Sibe.*

Die Protokolle der ASA-Sitzungen sollten jedem Sibe zur Verfügung gestellt werden. Für Gespräche der Sibe mit Beschäftigten sollten Protokolle so formuliert werden, dass den Sibe der nötige Transfer der einzelnen Punkte vor Ort und die Weitergabe wichtiger Aspekte erleichtert wird. Bewährt hat sich z.B. die Form einer To-do-Liste (wer, was, bis wann), in der bei der nächsten Sitzung geprüft werden kann, ob die besprochenen Maßnahmen umgesetzt wurden.

- **Sibe als wichtiger Ansprechpartner für Betriebsneulingen:** *Neulingen Arbeitsschutz frühzeitig fundiert vermitteln.*

Betriebsneulinge oder Zeitarbeitnehmende haben anfangs viele Fragen. Daher ist es wichtig, in seinem Arbeitsumfeld eine Person zu benennen, an die sich der Neuling jederzeit und ohne Scheu wenden kann. Die Rolle dieser „Paten“ kann der Sibe übernehmen. Auf die Betriebsneulinge hinterlässt die hohe Priorität von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einen nachhaltigen Eindruck.

- **Sibe zur Überprüfung bestimmter Unterweisung einsetzen:** *Unterstützung der Unterweisung durch Sibe*

Wenn bestimmte Themen Anlass bezogen extra unterwiesen werden, können Sibe in der Folgezeit das Funktionieren der Unterweisung beobachten. Weichen Einzelpersonen ab, können Gespräche geführt werden, ist eine größere Abweichung zu beobachten, muss das Thema systematischer angegangen werden (z. B. bessere Unterweisung, technische Lösung).

- **Sibe mit besonderen Qualifikationen:** *Sibe mit besonderen Qualifikationen können erfolgreich für spezielle Themen eingesetzt werden.*

Beispiele:

- Ein Sibe, der im Einkauf arbeitet, wird z.B. bei der Beschaffung von ergonomischer Büroausstattung eingebunden.
 - Sibe aus dem IT-Bereich sind oft besonders gut geeignet, um Verhaltensprävention im Büro zu thematisieren: z.B. Gesund arbeiten am PC.
 - Sibe, die bei der freiwilligen Feuerwehr tätig sind, können bei Brandschutzprojekten erfolgreich eingesetzt werden.
 - Sibe aus der Haustechnik sind bei Fragestellung rund um das Thema „Raumklima“ meist sehr gute Ansprechpartner.
- **Persönliche Schutzausrüstung (PSA):** *Sibe sind außerdem beim Thema der Persönlichen Schutzausrüstungen hochwirksam.*
 Persönliche Schutzausrüstungen sind das Thema, bei denen Sibe nach Ihrer Einschätzung am zweithäufigsten die wirksamsten Verbesserungen im Arbeitsschutz erreichen. In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten war dieser Aspekt deutlich geringer ausgeprägt. Gute Praxis ist dabei z.B: die frühzeitige Einbindung der Sibe um die angebotenen Schutzhandschuhe, Gehörschutzmittel oder Schutzbrillen zu testen.
 - **Maschinensicherheit:** *Bei fehlender Maschinensicherheit drohen schwere Unfälle.*
 Maschinensicherheit ist in den meisten Branchen kein dominierendes Thema, bei dem die Sibe besonders stark wirken. Im öffentlichen Dienst sind es lediglich 15,5%, in den Betrieben der BGHM sind es immerhin 39,4% - BG RCI: 32,3%, BG ETEM: 22,6%, BGHW: 14,9%). Dort wo Maschinensicherheit ein wichtiges Thema ist, sind typische Handlungsanlässe für Sibe bei Arbeiten an Maschinen und Anlagen: fehlende oder manipulierte Schutzeinrichtungen, Rüst- und Instandhaltungsarbeiten oder Störungsbeseitigungen bei laufender Maschine, Einsatz ungeeigneter PSA, unvollständige Arbeitsvorbereitung sowie Verwendung defekter oder ungeeigneter kraftbetriebener Handwerkszeuge. Sibe müssen auch die Betriebsanweisungen für Maschinen und Anlagen in ihrem Tätigkeitsbereich kennen.
 - **Erste Hilfe:** Sibe erkennen Handlungsbedarf bei Mängeln.
 Sibe werden tätig, wenn ihnen auffällt, dass Verbandskästen nicht aufgefüllt sind, Verbandbucheinträge nicht erfolgen oder die Aus- und Fortbildung der Ersthelfer nicht ausreicht oder nur unregelmäßig angeboten wird.
 - **Brandschutz/Evakuierung:** *Mögliche Mängel beim Probealarm kommunizieren.*
 Während eines Probealarms können Sibe sehr gut feststellen, ob die Evakuierung von Beschäftigten, Betriebsfremden und Personen mit eingeschränkter Mobilität funktioniert und bei Bedarf Verbesserungen vorschlagen.
 - **Rettungswege und Notausgänge:** *Rettungswege müssen dauerhaft frei sein.*
 Als häufigste Mängel treffen Sibe auf zugestellte Arbeitsplätze, Verkehrswege, Rettungswege und Notausgänge. Selbst dann, wenn diese Mängel sehr schnell behoben werden können, ist es wichtig, dass auf Dauer alle Beschäftigten derartige Mängel vermeiden oder umgehend beseitigen.

- **Elektrische Geräte und Anlagen:** *Auf Verwendung defekter Geräte und unzulässige Arbeiten reagieren.*

Gespräche mit Beschäftigten, die an elektrischen Anlagen arbeiten aber keine Elektrofachkräfte sind oder mit schadhafte Geräten arbeiten und ungeprüfte Geräte einsetzen, gehören leider ebenso zur gängigen Praxis, wie Mängelberichte über schadhafte Anlagen und Geräte. Daher ist es besonders wichtig, nicht nur bei den aktuellen Fällen für Abhilfe zu sorgen, sondern darauf hinzuwirken, dass die Mängel organisatorisch und dauerhaft beseitigt werden.

- **Leiter und Tritte:** *Auf sichere Leitern und Tritte achten.*

Es ist wichtig, dass Sibe typische Mängel an Leitern und Tritten aus der Praxis kennen, diese Mängel während der täglichen Arbeit erkennen und auf einen sicheren Zustand der Leitern und Tritte hinwirken.

- **Innerbetrieblicher Transport:** *Innerbetrieblicher Transport als Unfallschwerpunkt vieler Branchen*

Sibe reagieren, wenn nicht beauftragte Personen Krane oder Gabelstapler bedienen, defekte Anschlagmittel verwendet werden, wenn Verkehrswege verstellt sind und ungeprüfte oder defekte Fahrzeuge im innerbetrieblichen Transport verwendet werden.

- **Beschaffung:** *Einbindung der Sibe in Beschaffungsmaßnahmen*

Sibe werden an größeren Beschaffungsmaßnahmen für den Arbeitsschutz beteiligt (z.B. mit Sifa geeignete PSA, Büromöbel, ergonomische Hilfsmittel auswählen, testen sowie die geeigneten Produkte in einen Katalog überführen).

- **Beobachtung von gesundheitlichen Problemen:** *Gesundheitliche Probleme erkennen.*

Sibe können als „Frühwarnsystem“ bei Gesundheitsfragen fungieren. Als Frühwarnsystem deshalb, weil sie oft zuerst erkennen, wenn vermehrt gesundheitliche Probleme auftreten oder weil sie als Vertrauensperson von den Beschäftigten direkt um Hilfe gebeten werden: Sibe können die Beschäftigten zum Beispiel an den die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt verweisen oder auf besondere Regelungen in Betriebsvereinbarungen hinweisen.

- **Übermüdeten Beschäftigten:** *Übermüdung als Sicherheitsproblem ernstnehmen.*

Sicherheitsbeauftragte sollten offensichtlich übermüdete Kolleginnen und Kollegen bezüglich des sicheren Arbeitens und auch des sicheren Wegs von und zur Arbeit ansprechen. Eine besondere Risikogruppe sind jüngere Beschäftigte und Schichtarbeitende.

3. Hemmnisse (Stolpersteine), die die Wirksamkeit der Sibe reduzieren

In diesem Abschnitt geht es darum aufzuzeigen, welche Hemmnisse die Arbeit der Sibe behindern können. Für den Leser dürfte es meist ausreichen, die Hemmnisse zu kennen, um sie abzustellen oder zu minimieren.

- **Ansprechpartner für Fragen der Beschäftigten/keine Kenntnis von unsicheren Situationen:**

Die beiden größten Hindernisse für Sibe liegen im Ergebnis der Umfrage darin, dass sie von den Beschäftigten zu selten bei offenen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit angesprochen werden und von unsicheren Situationen im Betrieb gar nicht oder zu spät erfahren. Diese beiden Hemmnisse treten auch bei langjährig tätigen Sibe auf, dort allerdings in einem deutlich geringeren Ausmaß als bei Sibe, die dieses Ehrenamt noch nicht lange ausüben.

- **Räumlich kleiner Wirkungsbereich:**

Fast 50% (49,8%) der Sibe sehen es als nachteilig an, dass sie durch ihre eigene Tätigkeit im Unternehmen räumlich nur für einen kleinen Arbeitsbereich zuständig sind, beispielsweise an einem Montagearbeitsplatz mit Akkordarbeit. Dadurch fehlt meist die Möglichkeit Kolleginnen oder Kollegen während der Arbeitszeit anzusprechen, wenn diese nicht in unmittelbarer Nähe arbeiten.

- **Fehlende Zeit für die Tätigkeit als Sibe:**

In vielen Betrieben oder auch im öffentlichen Dienst fehlt den Sibe die nötige Zeit, um Ihre Aufgaben erfüllen zu können. Häufig üben Sibe neben ihrer eigentlichen Tätigkeit noch viele Zusatzaufgaben aus. Lehrer die an Schulen als Sibe bestellt sind, erhalten beispielsweise oft nur eine Abminderungsstunde pro Monat.

- **Keine Teilnahme an Betriebsbegehungen:**

42,4% der Sibe werden bei Betriebsbegehungen mit der Berufsgenossenschaft/ Unfallkasse oder staatlichen Behörden meist nicht einbezogen. Für 43,2% trifft dies nicht oder eher nicht zu.

In Unternehmen zwischen 250 und 999 Beschäftigten liegt die Nichteinbindung nochmals um ca. 13% höher. In Kleinbetrieben wird die Nichteinbindung bei Betriebsbegehungen deutlich weniger als Hindernis eingeschätzt (Mittelwert bis 20: 3,6) als in Unternehmen mit 250-999 Beschäftigten (Mittelwert: 2,6) und in Großbetrieben.

Das Ansprechen und Einbeziehen der Sibe bei Betriebsbegehungen vor Ort wird als wertschätzend, motivierend und wichtig angesehen. Die Sibe bei Betriebsbegehungen in keiner Weise einzubinden sorgt im Kollegenkreis dafür, dass die innerbetriebliche Wertschätzung sinkt.

- **Fehlende Ausbildung/Qualifizierung:**

Die Quote der Sibe, die noch keine Ausbildung absolviert hat, liegt bei den Sibe aus dem öffentlichen Dienst bei 17,6% im Vergleich zu 6,8% der Sibe aus den gewerblichen Branchen (BG RCI: 7,4%, BG ETEM: 4,5%, BGHM: 5%, BGHW: 12,5%). Betriebe bis 20 Mitarbeitende haben hier einen Anteil von 16,2% (>999: 9,6%, 250-999: 6,8%, 50-249: 8,2%, 21-49: 11,9%). Ohne ein Mindestmaß an Arbeitsschutzwissen, Methodenkompetenz und an Kenntnissen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ist die mögliche Wirkung der Sibe massiv eingeschränkt.

- **Praxisschock:**
Der vielbeschriebene „Praxisschock“ der Sibe, den sie vermeintlich nach ihrer Grundqualifizierung im Betrieb erleben scheint nicht besonders stark ausgeprägt zu sein. Nur 34,9% sehen dieses Hindernis, für 36,1% trifft dies nicht oder eher nicht zu. **Sibe, die nach dem Seminar einen „Praxisschock“ erleiden:** Sibe sollten darauf vorbereitet werden, dass nach ihrer Qualifikation nicht alle mitgebrachten Ansätze innerhalb von 6 Wochen im Betrieb umgesetzt werden. Ohne eine Einstiegsstrategie kann der Praxisschock die ansonsten mögliche Wirkung des Sibe massiv reduzieren.
- **Falsch ausgewählte Sibe:**
Immer wieder werden Sibe ausgewählt und bestellt, welche sich von ihrer Kompetenz oder Motivation nicht als Sibe eignen. Häufig handelt es sich dabei um Beschäftigte, die nicht gegen ihre Benennung vorgehen oder aber Sibe, welche benannt werden möchten aber aus bestimmten Gründen für diese Aufgabe ungeeignet sind.
- **Fehlende Beachtung der Auswahlkriterien:**
In vielen Fällen fehlt den bestellten Sibe die fachliche, örtliche oder räumliche Nähe zu den Beschäftigten. Diese drei Kriterien sind allerdings eine wichtige Voraussetzung, um Mängel überhaupt erkennen zu können und um frühzeitig auf Arbeitsschutzprobleme hingewiesen zu werden. Auch eine zu große Zahl Beschäftigter für die ein Sibe zuständig sein soll, ist problematisch (oft in Verwaltungsgebäuden). Wenn Sibe die Beschäftigten nicht kennen, ist die Ansprache schwieriger oder unterbleibt oft.
- **Sibe als Führungskraft:**
Oft werden Sibe angesprochen, weil man die Führungskraft nicht ansprechen will. Führungskräfte die als Sibe bestellt sind merken häufig nicht, dass sie bei ihrer Sibe-Tätigkeit immer auch als Vorgesetzte betrachtet werden. Da die als Sibe bestellten Führungskräfte meist in Betrieben ohne Betriebsrat/Personalrat tätig sind, fällt auch diese Personengruppe als vertrauensvoller Ansprechpartner weg. Die wichtige Möglichkeit, nicht den „offiziellen“ Weg über den Vorgesetzten zu gehen, fällt mit dem Sibe als Führungskraft weg.
- **Sibe, die nicht funktionsfähig in die Arbeitsschutzorganisation eingebunden sind:**
Um ihre Aufgabe erfüllen zu können, benötigen Sibe Zugangswege zu anderen Akteuren im Arbeitsschutz (Sifa, Betriebsarzt, Führungskräfte). Ist eine gute innerbetriebliche Vernetzung und Informationsweitergabe nicht gewährleistet, sinkt die Wirkung der Sibe.
- **Sibe, die bei der Gefährdungsbeurteilung nicht eingebunden sind:**
Sibe leisten einen wichtigen Beitrag bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung. Werden sie hierbei nicht einbezogen, geht unter Umständen wichtiger Input verloren. Darüber hinaus zeigt die fehlende Einbindung meist eine geringe Wertschätzung der Person oder der Sibe-Tätigkeit.
- **Sibe wendet sich zuerst immer an die Sifa:**
Arbeitgeber und Führungskräfte sind verantwortlich für den Arbeitsschutz und für die Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen. Ein Umgehen dieser Akteure schafft Misstrauen und Ärger beim zuständigen Vorgesetzten (das muss nicht der Vorgesetzte des Sibe sein, es geht meist um den Vorgesetzten, der für den mangelhaften Arbeitsplatz zuständig ist). Auch wenn der Sibe beim Gespräch mit einem Vorgesetzten nicht weiterkommt, ist der Abbruch und ein Gespräch mit der Sifa nicht der erfolgreichste Weg. Der Vorschlag an den Vorgesetzten, sich gemeinsamen Rat bei der Sifa zu holen, ist konstruktiver.

- **Wissen, Können, Handeln als notwendige Schritte der Sibe:**

Die Zeitschrift Arbeit & Gesundheit hat in einer Leserumfrage gute bis sehr gute Bewertungen von Fachartikeln hinsichtlich Praxisnähe, Fachlichkeit und Verständlichkeit erhalten. Gleichzeitig geben fast 75% der Leser an, dass sie durch die Informationen nur gelegentlich in ihrer Arbeit unterstützt werden. Dieser fehlende Nutzen qualitativ hochwertiger Informationen deckt sich mit Beobachtungen des SG Sibe. Offensichtlich fehlt bei einem Teil der Sibe der Schritt vom Wissen (oder sogar vom Können) zum Handeln.

- **Sibe-Tätigkeit in kleinen Niederlassungen:**

Die Umsetzung spezieller Themen gestaltet sich für Sibe in kleinen Niederlassungen oft schwierig, da häufig keine direkte Unterstützung wie beispielsweise eine Sifa vor Ort ist.

4. Fazit

Das Projekt „Verbesserung der Wirksamkeit von Sicherheitsbeauftragten – Konzeptionelle Überlegungen und praktische Ansätze für erfolgreiche außerbetriebliche und innerbetriebliche Maßnahmen“ hat sich intensiv mit der Wirkung einer der wichtigsten Arbeitsschutzakteure befasst. Mit der Verbesserung ihrer Wirkung wollte das Projektteam einen Beitrag leisten, um das Erfolgsmodell Sicherheitsbeauftragte weiter zu optimieren.

Bei der Identifikation und Analyse von Beispielen Guter Praxis war schnell klar, dass es nahezu keine Beispiele Guter Praxis gibt, die allumfassend oder allgemeingültig sind. Meist waren sie in Abhängigkeit von bestimmten Betriebsstrukturen oder anderen Gegebenheiten mehr oder weniger gut geeignet, um die Wirkung der Sibe zu verbessern. Der Abschlussbericht stellt deshalb die Beispiele Guter Praxis als Sammlung der Sibe, der Unternehmen und den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung, eine Auswahl von jeweils geeigneten Praxisbeispielen muss aber in jeder Zielgruppe im Einzelfall vorgenommen werden.

Bei der Analyse der Wirkungsdefizite war meist sofort ersichtlich, wie diese minimiert werden können, um eine verbesserte Wirkung zu erzielen. Andere Wirkungsdefizite wie z.B. die fehlende fachliche Unterstützung der Sibe in kleinen Betrieben im Vergleich zu Großbetrieben mit permanent anwesenden Fachkräften für Arbeitssicherheit müssen noch weitergehend bearbeitet werden, um Lösungsansätze bereitstellen zu können oder z.B. Handlungsoptionen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zu erarbeiten.

Die Kommunikation der Projektergebnisse wird umfangreich und zielgruppenspezifisch erfolgen. Das Projektteam wünscht dem Leser viel Erfolg bei der Übernahme einzelner Aspekte des Abschlussberichtes.

Projektgruppe des SG Sibe:

Steffen Kirschenlohr, BGHW

Dr. Markus Kohn, DGUV

Gerhard Kuntzemann, BGHM

Franz-Günther Richter, BG ETEM

Jens Trebus, UKST

Christina van Heeswijk, BG RCI

Mainz, November 2021