

Urte Ketelhoen | Ingo Holzkamm

Pflichten, Aufgaben und Verantwortung von Fachkräften für Arbeitssicherheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Befragungsergebnisse

HIS-HE:Medium

5 | 2020

Urte Ketelhön
Tel. +49 511 169929-18
E-Mail: ketelhoen@his-he.de

Ingo Holzkamm
Tel. +49 511 169929-13
E-Mail: holzkamm@his-he.de

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.
Goseriede 13a | 30159 Hannover | www.his-he.de
August 2020

Pflichten, Aufgaben und Verantwortung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis.....	III
	Abbildungsverzeichnis.....	III
1	Einleitung	1
2	Umfrage	2
	2.1 Design	2
	2.2 Durchführung und Rahmendaten	2
3	Ergebnisse der Umfrage	5
	3.1 Organisation des Beauftragtenwesens	5
	3.2 Aufgabenwahrnehmung	6
	3.3 Kommunikation.....	11
	3.4 Zukünftige Themen	14
4	Fazit	16

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Verteilung der teilnehmenden Einrichtungen auf die Bundesländer	3
Abb. 2:	Studierendenzahl	3
Abb. 3:	Beschäftigtenzahl.....	4
Abb. 4:	Nettoraumfläche (NRF nach DIN 277:1-2016) in qm	4
Abb. 5:	Prozentualer Anteil einer VZÄ in der Funktion Fachkraft für Arbeitssicherheit	6
Abb. 6:	Organisatorische Ansiedlung der Fachkraft für Arbeitssicherheit	6
Abb. 7:	Zustand der Einrichtung zum Thema Aufgabenwahrnehmung	7
Abb. 8:	Dokumentation der Abläufe im spezifischen Bereich	9
Abb. 9:	Detaillierungsgrad der Ablaufdokumentation	9
Abb. 10:	Angebot von Schulungen innerhalb der Einrichtungen	10
Abb. 11:	Durchführung von Unterweisungen und Einweisungen	10
Abb. 12:	Eigenes Budget vorhanden	11
Abb. 13:	Unmittelbares Vortragsrecht bei der Einrichtungsleitung	11
Abb. 14:	Nutzung des Vortragsrechtes bei der Einrichtungsleitung	12
Abb. 15:	Austauschmöglichkeiten mit der Hochschulleitung.....	12
Abb. 16:	Einbindung in berührende Entscheidungsprozesse	13
Abb. 17:	Stellenwert des Themas Kommunikation/Austausch in Einrichtung.....	13
Abb. 18:	Zusammenarbeit unter den Beauftragten	14
Abb. 19:	Stellenwert der Nutzermotivation	14

1 Einleitung

Das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE) begleitet seit Jahrzehnten die Aktivitäten im Arbeits- und Umweltschutz an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Inkludiert ist dabei das Wirken der Beauftragten in ihren jeweiligen Einrichtungen. Im Rahmen einer Grundlagenuntersuchung hat HIS-HE die aktuellen Themen und Entwicklungen aufgenommen, um die gemachten Erfahrungen im Kreis der Beauftragten teilen zu können und Weiterentwicklungspotenziale aufzuspüren. Ziel war es, mit der Auswertung der Umfrageergebnisse den teilnehmenden Einrichtungen eine praxisnahe Hilfestellung an die Hand geben zu können. Zielgruppe für diese Umfrage waren in erster Linie die einzelnen Beauftragten im Arbeits- und Umweltschutz an Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie Forschungseinrichtungen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen im Beauftragtenwesen eine besondere Rolle wahr und stellen gleichzeitig die größte Beauftragtengruppe in der Umfrage. Aus diesem Grunde wurde explizit über diese Funktionsgruppe die vorliegende separate Auswertung erstellt, die auch über die teilnehmenden Einrichtungen hinaus der Allgemeinheit mit anonymisierten Daten zu Verfügung gestellt werden soll.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Umfrage bezogen sich auf die Themen:

- Organisation des Beauftragtenwesens
- Wahrnehmung der Aufgaben durch die Fachkräfte
- Kommunikation (untereinander, mit der Hochschulleitung etc.)
- Zukünftige Themen

Mittels der vorhandenen Kommunikationswege seitens HIS-HE (registrierte Datenbankkontakte, Aufrufe im wöchentlich erscheinenden Newsletter für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz) wurden die Beauftragten angesprochen, sich an der Umfrage zu beteiligen. Weiterhin wurde darum gebeten, die Umfrage an KollegInnen aus dem Beauftragtenkreis innerhalb derselben Einrichtungen weiterzuleiten und die Teilnahme an der Befragung zu empfehlen. Wenn an der Einrichtung eine Beauftragtenfunktion durch mehrere Personen (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit) ausgeübt wird, wurde empfohlen, dass die Personen separat an der Umfrage teilnehmen.

2 Umfrage

2.1 Design

Strukturiert wurde die Umfrage in sechs Themenblöcke. Sie enthielt sowohl Fragen zu grundlegenden Rahmendaten zur jeweiligen Einrichtung, als auch Fragen zur individuellen Beauftragtenfunktion. Von Interesse waren weiterhin aktuelle Themen bezüglich der Aufgabenwahrnehmung, die Kommunikationsmöglichkeiten innerhalb der Einrichtung, sowie Themen, welche aus der Sicht der Beauftragten an ihrer Einrichtung in der Zukunft von Interesse sein könnten.

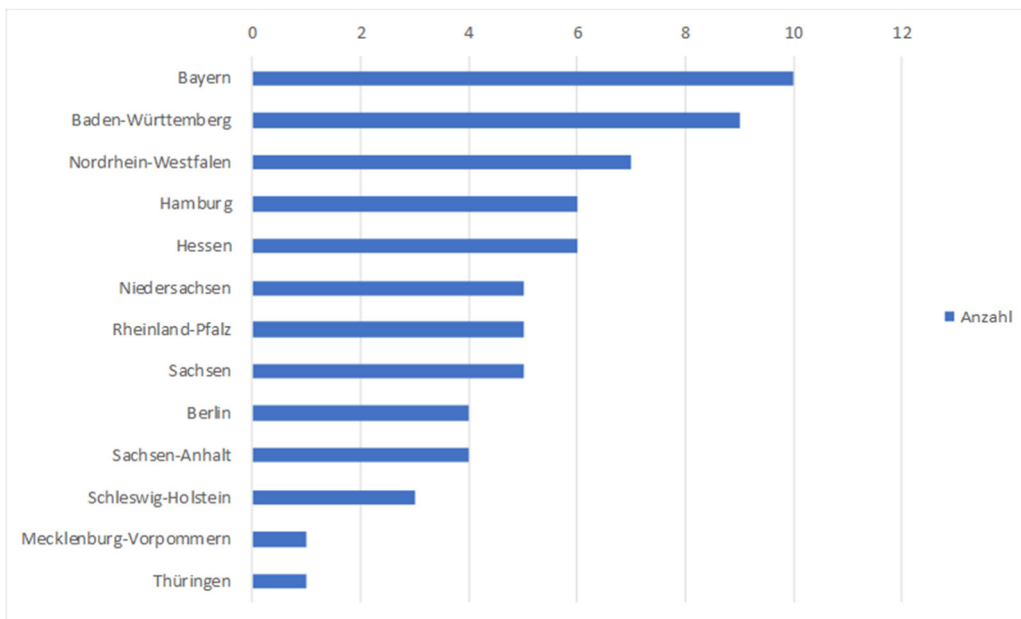
Die Fragen waren dabei bewusst allgemein gehalten und zumeist als Entscheidungsfragen (ja/nein) formuliert, da zunächst eine erste grobe Bestandsaufnahme stattfinden sollte. Gleichzeitig wurde den Teilnehmenden anhand von Freitextfeldern die Gelegenheit gegeben, ihre Antworten zu begründen und interessante Aspekte näher zu erläutern. Hinzu kamen Fragen, bei welchen die UmfrageteilnehmerInnen verschiedene Aspekte an der eigenen Einrichtung bewerten sollten, um einen ersten Einblick in die jeweilige Situation zu erhalten.

2.2 Durchführung und Rahmendaten

Wie in der Einleitung beschrieben, wird in diesem Bericht ausschließlich die Gruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland betrachtet. An der Umfrage, welche sich über den Zeitraum vom 4.9.2019 bis zum 2.10.2019 erstreckte, nahmen 66 Fachkräfte für Arbeitssicherheit teil. Einige Fragen waren als Freitextfragen formuliert. Die Beantwortung dieser Fragen war optional und wurde nicht von allen Umfrageteilnehmenden vorgenommen.

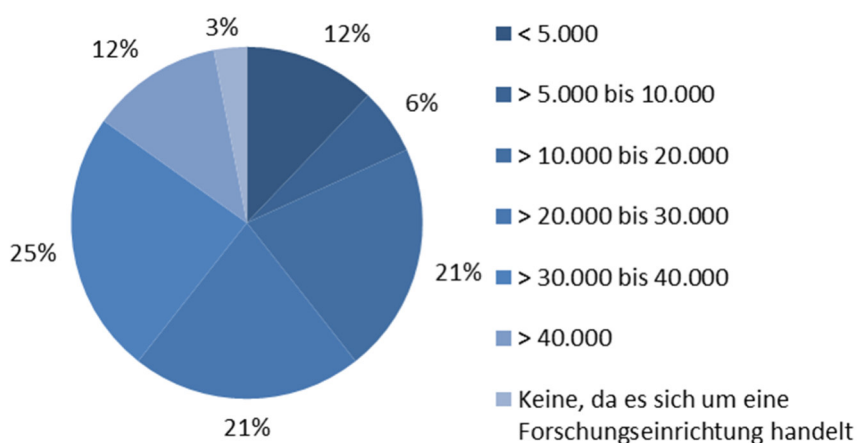
An der Befragung haben überwiegend Universitäten teilgenommen (79 %, davon 9 % Technische Universitäten bzw. Technische Hochschulen). Fachhochschulen/HAWs waren mit einem Anteil von 6 % in der Umfrage repräsentiert. Nur zu einem kleinen Anteil stammten die Antworten der jeweils beauftragten Personen aus Forschungseinrichtungen (5 %), einer medizinischen Hochschule/Klinikum (5 %) oder einer spezialisierten Hochschule (5 %).

Die Verteilung der beteiligten Einrichtungen auf die Bundesländer zeigt das nachfolgende Diagramm (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Verteilung der teilnehmenden Einrichtungen auf die Bundesländer

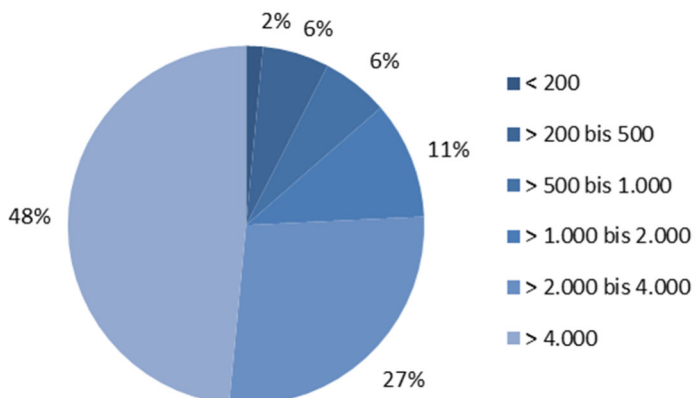
Zusätzlich zur Herkunft und Art spielt auch die Größenordnung der jeweiligen Einrichtung eine Rolle. Hierzu wurden als Basisgrößen die Studierendenzahl, die Beschäftigtenzahl und die Netto-raumfläche (NRF) herangezogen.

Mit 25 % machen Einrichtungen mit 30.000 bis 40.000 Studierenden den Großteil der Befragten aus, gefolgt von Einrichtungen mit 20.000 bis 30.000 (21 %) und 10.000 bis 20.000 Studierenden (21 %) (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Studierendenzahl

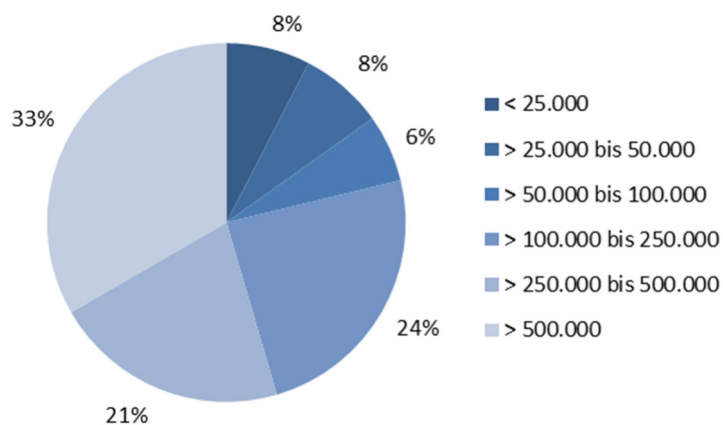
Knapp die Hälfte der Einrichtungen verfügt über mehr als 4.000 Beschäftigte. 27 % haben zwischen 2.000 und 4.000 Beschäftigte, 11 % haben zwischen 1.000 und 2.000 Beschäftigte (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Beschäftigtenzahl



Ein Drittel der Einrichtungen verfügt über mehr als 500.000 m² NRF, ein Fünftel zwischen 250.000 und 500.000 m² NRF und ein Viertel zwischen 100.000 und 250.000 m² NRF (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Nettoraumfläche (NRF nach DIN 277:1-2016) in qm



3 Ergebnisse der Umfrage

Die Umfrage gliederte sich, über die vorab abgefragten allgemeinen Informationen zu den einzelnen Einrichtungen im Kapitel 2.2 hinaus, in die folgenden vier Themenblöcke:

- Organisation des Beauftragtenwesens
- Aufgabenwahrnehmung
- Kommunikation (in der Einrichtung)
- Zukünftige Themen

Die Dokumentation der Ergebnisse erfolgt bewusst als reine Darstellung und Wiedergabe der quantitativen Verteilung sowie als Zusammenfassung der am häufigsten genannten Freitextangaben. Eine tiefere Interpretation bzw. Bewertung der Ergebnisse können nur individuell durch die jeweilige Einrichtung im Vergleich zu den hier aufgeführten Gesamtergebnissen vorgenommen werden.

3.1 Organisation des Beauftragtenwesens

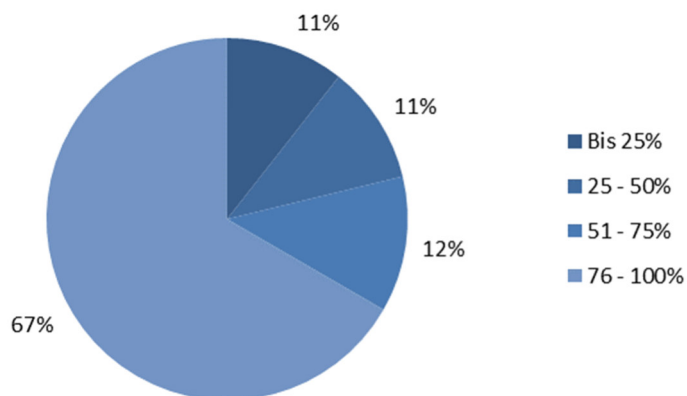
Der Themenblock „Organisation des Beauftragtenwesens“ beinhaltet Fragen zur Art der erfolgten Bestellung, zum Stellenanteil der Funktion, zur organisatorischen Verortung in der jeweiligen Einrichtung und zu den über die Funktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinausgehenden Tätigkeiten.

Ein Drittel der Befragten gab an, neben ihrer Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit, noch weitere Tätigkeiten auszuführen. Als zusätzliche Aufgabengebiete wurden am häufigsten Gefahrgut, Brandschutz und Umweltschutz (einschließlich Abfall und Immissionsschutz) genannt (jeweils fünf bis sieben Nennungen). Vereinzelt wurden auch Gewässerschutz, Strahlen-/Laserschutz, biologische Sicherheit/Gentechnik, Gefahrstoffe, Koordination, Personalrat, Systemadministration und Betriebliches Eingliederungsmanagement angegeben.

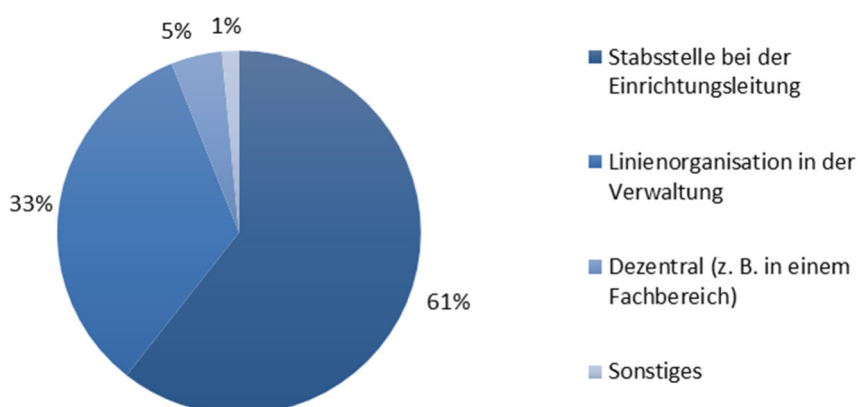
Ebenfalls ein Drittel der Befragten führt neben ihrer eigentlich beratenden Funktion auch operative Tätigkeiten durch. Sie zeigen also nicht nur ggf. zu ergreifende Maßnahmen auf, sondern führen auch selbst Maßnahmen durch, bzw. nehmen auch Tätigkeiten außerhalb ihrer Fachkraftfunktion wahr. Beispielhaft seien folgende Tätigkeiten genannt: Leitungs-/Koordinationsaufgaben (Stabsstelle), Organisation/Durchführung von Schulungen und Unterweisungen, Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, Abfallentsorgung, Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung, Schriftverkehr mit Behörden (Anzeigen, Genehmigungen etc.), Prüfung/Instandsetzung Löschmittel, Organisation Prüfung elektrischer Betriebsmittel.

Die Bestellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde in 80 % der Fälle auf Grundlage einer Rechtsvorschrift (in der Regel ist das die DGUV Vorschrift 2) durchgeführt. Zusätzlich wurden Bestellungen auch aufgrund interner Notwendigkeiten (12 %), behördlicher Anordnung (3 %), einer Forderung aus Genehmigungen (3 %) sowie aufgrund weiterer Auflagen (2 %), durchgeführt. Die Bestellung erfolgte laut Mehrzahl der Befragten schriftlich (46 %). Davon haben 30 % dabei auch eine entsprechende Aufgabenbeschreibung erhalten.

Die Funktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird mit einem unterschiedlichen Anteil einer Vollzeitstelle/Vollzeitäquivalent (VZÄ) wahrgenommen. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie diese Funktion mit 76-100 % einer VZÄ ausfüllen (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Prozentualer Anteil einer VZÄ in der Funktion Fachkraft für Arbeitssicherheit

Eingegliedert ist die Stelle einer Fachkraft zumeist in einer Stabsstelle der Einrichtungsleitung (61 %), aber z. T. auch in der Linienorganisation der Verwaltung (33 %) oder zu einem kleinen Teil auch dezentral, beispielsweise in einem Fachbereich (5 %) (vgl. Abb. 6).

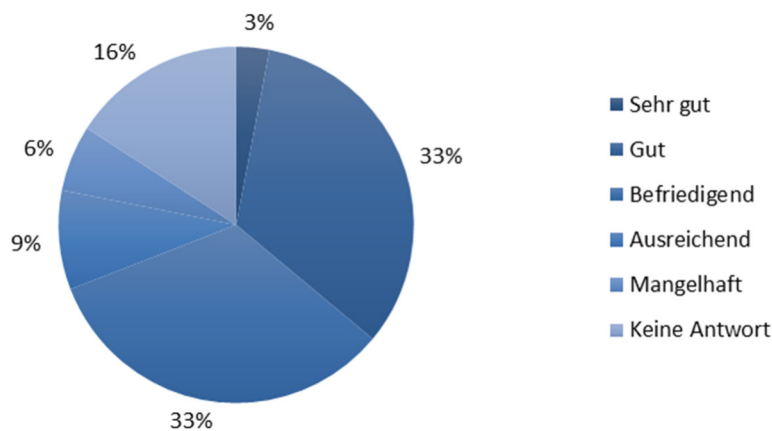
Abb. 6: Organisatorische Ansiedlung der Fachkraft für Arbeitssicherheit

3.2 Aufgabenwahrnehmung

Der zweite Block der Umfrage beschäftigte sich mit der Aufgabenwahrnehmung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hier wurden aktuelle Themen der Aufgabenwahrnehmung, Probleme/Hindernisse, Lösungen sowie andere hiermit verknüpfte Inhalte betrachtet.

Den aktuellen Zustand der einzelnen Einrichtungen zum Thema Aufgabenwahrnehmung bewerten zwei Drittel der Befragten mit „sehr gut“ bis „befriedigend“. Weitere knapp 10 % der Befragten betrachten den Zustand zumindest als „ausreichend“. Somit zeigt sich hier ein relativ positives Bild zum aktuellen Zustand der Aufgabenwahrnehmung in den Einrichtungen (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Zustand der Einrichtung zum Thema Aufgabenwahrnehmung



Die nächste Frage, die den UmfrageteilnehmerInnen zur Beantwortung gestellt wurde, beschäftigte sich mit den aktuellen Themen in ihrer Aufgabenwahrnehmung. Die am häufigsten genannten Aufgaben sind nachfolgend aufgelistet:

- Beratung bei Bauvorhaben – auch Fragen des barrierefreien Bauens spielten hierbei eine Rolle (16 Nennungen)
- Gefährdungsbeurteilung – Beratung, teilweise auch Durchführung (15 Nennungen)
- Pflichtenübertragung an Führungskräfte (10 Nennungen)
- Umsetzung des Mutterschutzgesetzes – insbesondere die Umsetzung der präventiven Gefährdungsbeurteilung für Studentinnen (9 Nennungen)
- Unterweisungen, teilweise Beratung dazu (9 Nennungen)
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (5 Nennungen)
- Begehungen (5 Nennungen)
- Aufbau eines AGU-Managements – Einführung AGUM (4 Nennungen)
- Umsetzung Strahlenschutz– u. a. Aktualisierung der Strahlenschutzanweisung (4 Nennungen)
- Organisation eines Prüfmanagements – u. a. für elektrische Betriebsmittel (4 Nennungen)
- Unfallanalysen, -statistiken und -berichte (4 Nennungen)

Darüber hinaus nannten die Fachkräfte rund 50 weitere Aufgaben (mit ein bis drei Nennungen), dies dokumentiert einmal mehr das große Aufgabenspektrum der Fachkräfte.

Als wichtige Themen über die o. g. aktuelle Beschäftigung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinaus sind:

- Fragen der Organisation des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes, wie Aufbau eines AGU-Managementsystems generell, Einführung von AGUM im Speziellen, Erstellung eines Arbeitsschutzhandbuches
- Wahrnehmung der Verantwortung von Führungskräften, dazu zählen insbesondere die Durchführung von Pflichtenübertragungen, Kommunikation/enger Kontakt mit Führungskräften, Schulung und Unterstützung von Führungskräften (u. a. beim „Gesunden Führen“)

- Sensibilisierung für AGU-Themen, durch Mitarbeitermotivation, Förderung des eigenverantwortlichen Handelns, Aufbau eines Kommunikationskonzeptes, Schulungen, Vernetzung mit internen und externen Akteuren, Einführung und Unterweisung, Weiterbildung aller Akteure

Die mehrfache Nennung gleicher oder ähnlicher Themen in den vorgenannten aktuellen Aufgabefeldern unterstreicht, wie wichtig den Fachkräften diese Aspekte sind.

Die folgende Frage beschäftigte sich damit, was an der Einrichtung in den letzten fünf Jahren positiv erreicht werden konnte. Den Antworten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit konnte eine Vielzahl von Fortschritten im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entnommen werden. Dabei spielen ein deutlich verbessertes Image des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und seiner Akteure eine große Rolle. Dies zeigt sich in einer höheren Sensibilisierung der Hochschulangehörigen (einschließlich Führungskräfte) für Arbeitsschutzthemen, d. h., das Sicherheitsbewusstsein insgesamt konnte gesteigert und das gegenseitige Vertrauen gestärkt werden. Erreicht wurde diese positive Entwicklung vor allem durch:

- aktive Ansprache mit Unterstützungsangeboten für Hochschulangehörige – insbesondere Leitungsfunktionen – durch die Fachkräfte
- umfassende Erstberatung von Führungspersonal
- vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung
- verbesserte Transparenz und Verbindlichkeit bei Strukturen (u. a. durch Pflichtenübertragung mit klarer Rollenverteilung, Beschreibung von Vorgehensweisen, Dienstvereinbarungen)

Auch hinsichtlich der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen konnten von vielen Fachkräften quantitative und qualitative Verbesserungen festgestellt werden.

Neben Fortschritten begegnen den Fachkräften jedoch auch Herausforderungen und Hindernisse. Häufig genannt wird eine fehlende oder unzureichend umgesetzte Übertragung von Aufgaben und Pflichten im Arbeitsschutz (Klärung von Verantwortlichkeiten). Verbunden ist damit oftmals auch eine unzureichende Vermittlung dafür erforderlicher Fachkunde bei Führungskräften. Als zweites Feld der Herausforderungen müssen sich Fachkräfte für Arbeitssicherheit vielfach mit unzureichenden Personalkapazitäten in ihrem Funktionsbereich auseinandersetzen. Die flächendeckende Etablierung der Gefährdungsbeurteilung wird trotz vorgenannter ortsbezogener positiver Entwicklungen weiterhin von vielen Fachkräften als Herausforderung betrachtet. Sei es hinsichtlich der Motivationsförderung der Nutzergruppen, sei es hinsichtlich der Entwicklung von Verfahren und Hilfsmitteln zur Unterstützung der NutzerInnen. Dabei stellt die Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen eine besondere Hürde dar.

Um diesen Herausforderungen kompetent begegnen zu können, ist den Fachkräften für Arbeitssicherheit die Kommunikation in ihrer Einrichtung sehr wichtig. Damit ist insbesondere der regelmäßige Austausch mit der Hochschulleitung (regelmäßige Jour-fixe), zwischen dem Fachpersonal, in den Gremien (u. a. Arbeitsschutzausschuss) sowie mit den wissenschaftlichen

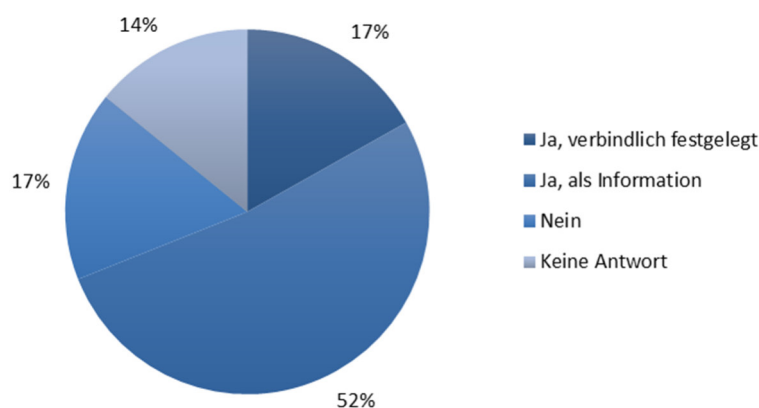
Einrichtungen gemeint. Die Fachkräfte sehen sich dabei vor allem in der Beratungsrolle (Ideengeber, Vorbereiter von Lösungsvorschlägen). Auch die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten, die Informationsvermittlung sowie die Vernetzung mit anderen Einrichtungen zum Erfahrungsaustausch spielen hierbei eine Rolle (Originalzitat: „aufmerksam machen, motivieren, hinterherlaufen“).

Verbündete und Unterstützer spielen für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Durchführung ihrer Aufgaben eine große Rolle. Als wichtigste Verbündete werden die Hochschulleitung (KanzlerIn, VizepräsidentIn, Präsidium), aber auch die direkten Vorgesetztenfunktionen (Dezernatsleitung, Abt.-Leitung etc.) genannt. Es folgen in der Priorität die KollegInnen auf der fachlichen Ebene sowie die Sicherheitsbeauftragten in den dezentralen Bereichen. Auch Betriebsärzte werden als wichtige Partner betrachtet. Ebenso werden VertreterInnen aus dem Bau-/Gebäudemanagement sowie arbeitsschutzrelevante Funktions-/und VerantwortungsträgerInnen aus den wissenschaftlichen Bereichen (u. a. Dekanate, Professorenschaft, Einrichtungsleitungen) häufig als Verbündete und Unterstützer wahrgenommen.

Im Folgenden wird nun der Verwaltungsaspekt des Beauftragtenwesens betrachtet. Dazu zählen u. a. die Verfügung über ein eigenverantwortlich zu verwendendes Budget, die Dokumentation von betriebsinternen Abläufen und die Durchführung von Schulungen und Unterweisungen.

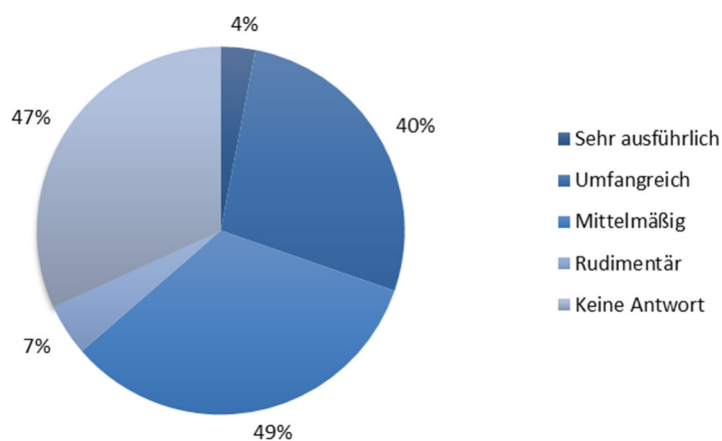
Knapp 70 % der Befragten gaben an, dass die Abläufe in spezifischen Bereichen dokumentiert, jedoch nur in einem Viertel dieser Fälle verbindlich festgelegt sind (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Dokumentation der Abläufe im spezifischen Bereich



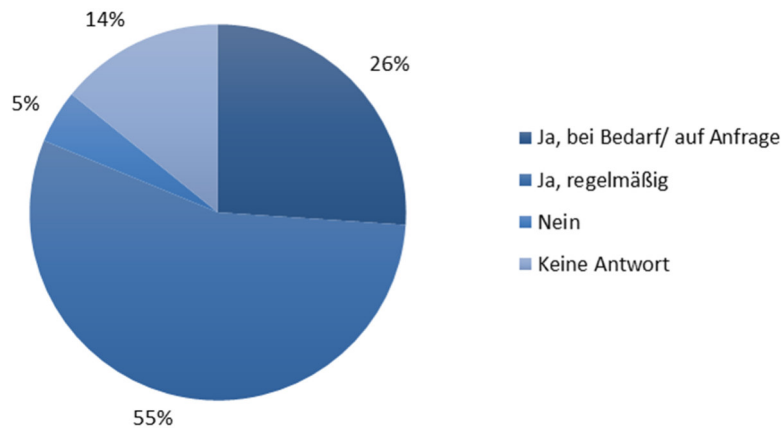
Hinsichtlich der Detailliertheit der Ablaufdokumentation gab es eine überwiegend positive Resonanz. 45 % der Befragten beurteilen die Ablaufdokumentation als „umfangreich“, zum Teil auch als „sehr ausführlich“, immerhin 50 % schätzen sie zumindest als „mittelmäßig“ ein (vgl. Abb. 9).

Abb. 9: Detaillierungsgrad der Ablaufdokumentation



Das Angebot von einrichtungsinternen Schulungen wird in über 80 % der Fälle regelmäßig oder bei Bedarf, bzw. auf Anfrage durchgeführt (vgl. Abb. 10).

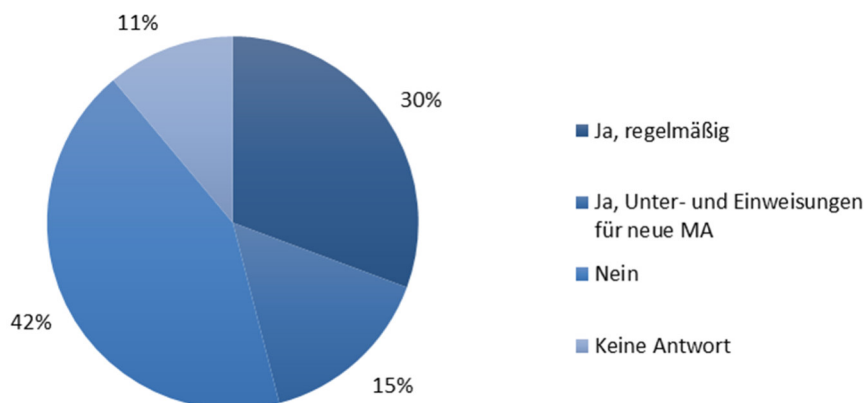
Abb. 10: Angebot von Schulungen innerhalb der Einrichtungen



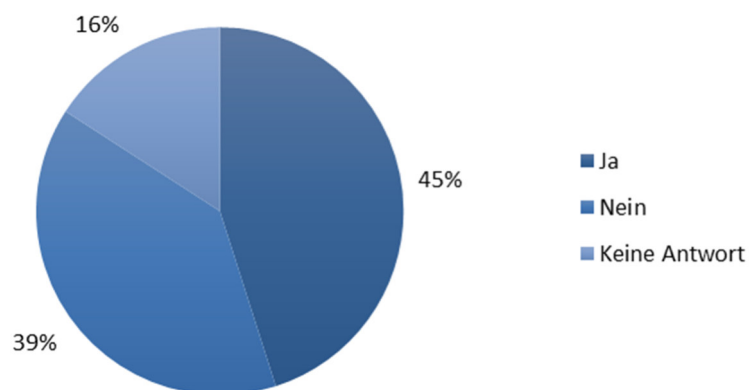
Die Unterweisung der einzelnen MitarbeiterInnen ist besonders wichtig in Bereichen, in denen Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchgeführt werden oder bei denen Gefährdungen im Rahmen von Experimenten vorhanden sind.

30 % der Befragten gaben an, regelmäßige (rechtlich geforderte) Unterweisungen selbst durchzuführen. 15 % führen diese Unterweisungen bzw. Einweisungen nur für neue Mitarbeiter durch und 42 % führen selbst keine Unterweisungen durch (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Durchführung von Unterweisungen und Einweisungen



Der letzte Aspekt des Frageblocks „Aufgabenwahrnehmung“ beschäftigte sich mit der Verfügung über ein eigenes Budget. Etwa 45 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit können über ein eigenes Budget verfügen (vgl. Abb. 12). Dieses legt den Finanzrahmen für die eigenverantwortliche Beschaffung bzw. Finanzierung von Maßnahmen fest, wie bspw. Beschaffung von Informations- und Schulungsmaterialien, Messinstrumenten, Büromaterial, persönliche Schutzausrüstung, Arbeitsplatzausstattungen für Testzwecke, Finanzierung der Überprüfung und Instandhaltung brand-schutztechnischer Einrichtungen (z. B. Löschmittel), Prüfung von Anlagen, Dienstreisen, Weiterbildung.

Abb. 12: Eigenes Budget vorhanden

3.3 Kommunikation

Der Fragenblock „Kommunikation“ behandelte die Themen interne und externe Kommunikationsmöglichkeiten. Es ging hierbei speziell um den Austausch mit der Hochschulleitung, die Kommunikation über Internet-/Intranetseiten mit Nutzergruppen sowie um die Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen. Die Mehrheit der Beauftragten gaben an, ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Einrichtungsleitung zu haben (vgl. Abb. 13). Von diesen nutzen jedoch nur 43 % dieses Recht regelmäßig, sondern mehrheitlich nur im Einzelfall (vgl. Abb. 14).

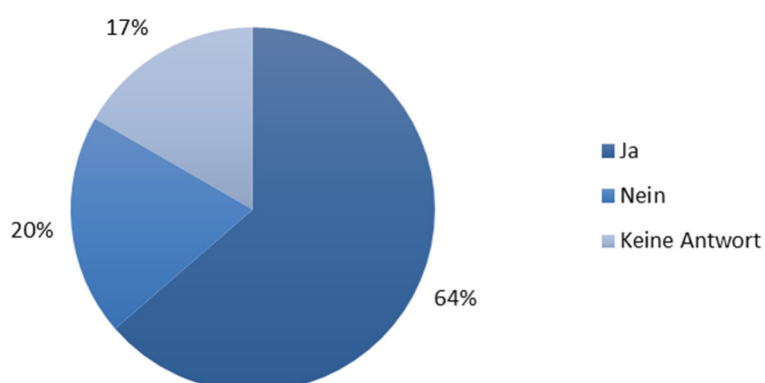
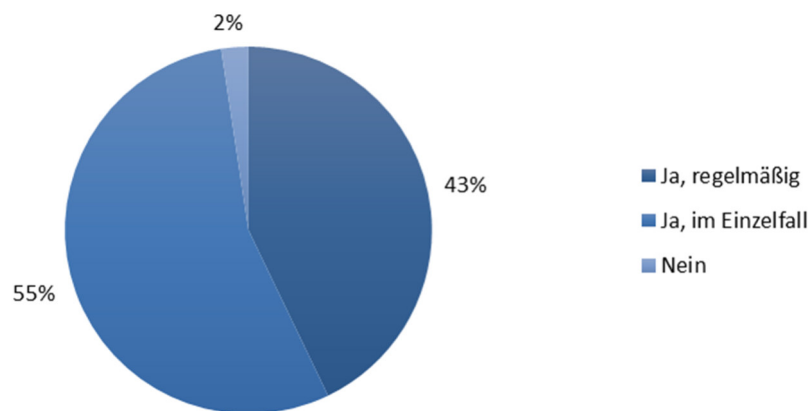
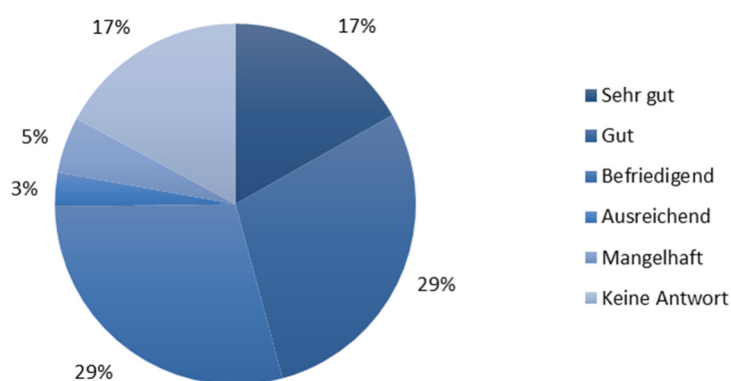
Abb. 13: Unmittelbares Vortragsrecht bei der Einrichtungsleitung

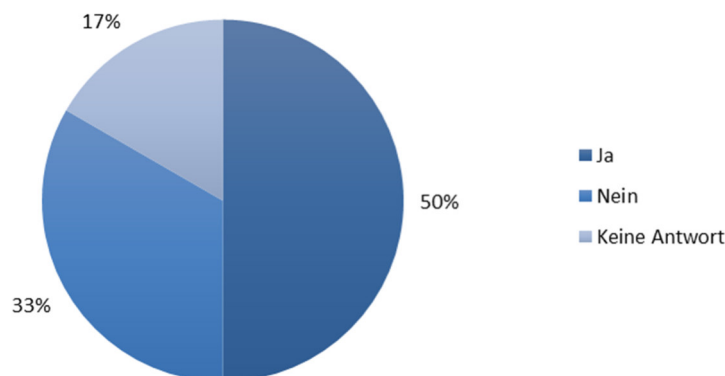
Abb. 14: Nutzung des Vortragsrechtes bei der Einrichtungsleitung

Weiterhin wurden die Befragten gebeten die vorhandenen Austauschmöglichkeiten mit der Hochschulleitung zu bewerten.

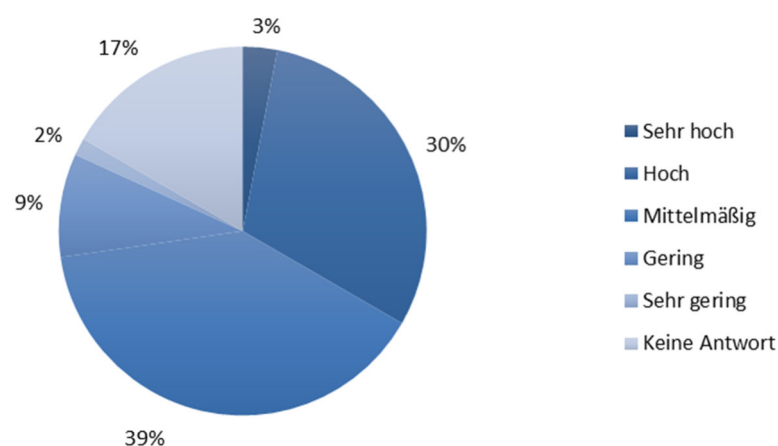
Fast die Hälfte gab an, dass die Austauschmöglichkeiten mit der Hochschulleitung gut bis sehr gut seien. Knapp 30 % bewerteten sie als befriedigend und 3 % nur als ausreichend (vgl. Abb. 15).

Abb. 15: Austauschmöglichkeiten mit der Hochschulleitung

Neben der Frage nach den Kommunikationsstandards in der jeweiligen Einrichtung wurde ebenfalls nach der Einbindung der Beauftragten in Entscheidungsprozesse, die den Arbeitsschutz betreffen (Baumaßnahmen, Neuberufungen etc.), gefragt. Lediglich die Hälfte der Befragten gaben an, in derartige Prozesse eingebunden zu werden (vgl. Abb. 16).

Abb. 16: Einbindung in berührende Entscheidungsprozesse

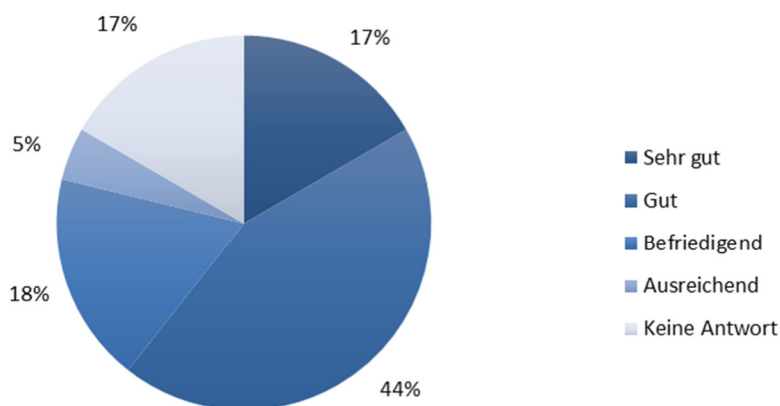
Der Stellenwert des Themas Kommunikation und Austausch wurde von 33% der Befragten als hoch bis sehr hoch eingestuft. Die Mehrheit stufte den Stellenwert des Themas nur als mittelmäßig oder gering ein (48 %) (vgl. Abb. 17).

Abb. 17: Stellenwert des Themas Kommunikation/Austausch in Einrichtung

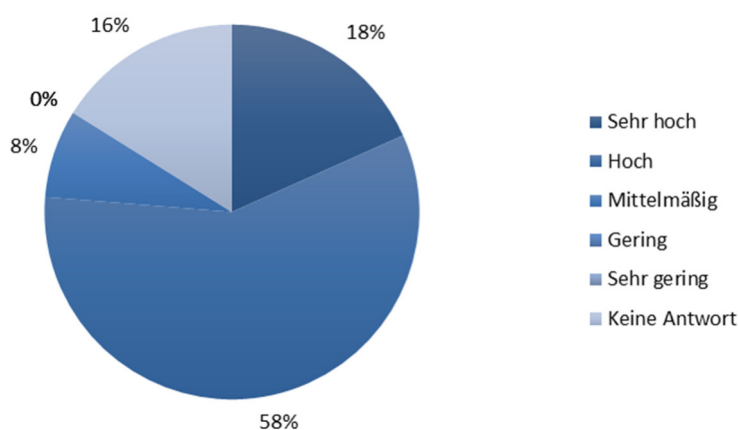
Um die Kommunikation innerhalb einer Einrichtung zu ermöglichen, gibt es sowohl verschiedene Medien als auch Kommunikationswege.

Die Befragung ergab, dass die Kommunikation über E-Mail und Telefon, über die Homepage des Sicherheitswesens und über persönliche Gespräche eine gleichwertig hohe Priorität haben. Andere Kommunikationswege, wie Brief-/Hauspost, Informationsblätter/Printmedien, Rundschreiben, Arbeitskreise, Schulungen wurden dagegen nur vereinzelt genannt.

Die direkte Kommunikation unter den einzelnen Beauftragten (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und weitere Beauftragte) wurde als durchaus positiv eingestuft. Die Mehrheit (etwa 60 %) der Befragten stufte die Zusammenarbeit als gut bis sehr gut ein, 18 % als befriedigend und 5 % stufte sie als ausreichend ein (vgl. Abb. 18).

Abb. 18: Zusammenarbeit unter den Beauftragten

Die Nuttermotivation stellte den letzten Frageblock des Themas „Kommunikation“ dar. Ca. 76% der Befragten schätzten deren Stellenwert als hoch bis sehr hoch ein (vgl. Abb. 19).

Abb. 19: Stellenwert der Nuttermotivation

Als Instrumente zur Motivation der Nutzer bevorzugen Fachkräfte für Arbeitssicherheit überwiegend persönliche Gespräche, häufig aktiv von der Fachkraft initiiert, regelmäßige (zielgruppenspezifische) Schulungen sowie Begehungen zur Sensibilisierung und Motivation der Nutzer.

Internet-/Intranet-Informationen zur Arbeitssicherheit werden den Nutzergruppen von allen Fachkräften zur Verfügung gestellt, die diese Frage beantwortet haben (83 %). Die überwiegende Mehrheit dieser Fachkräfte (90 %) pflegen diese Seiten auch selbst.

3.4 Zukünftige Themen

Der letzte Frageblock gliederte sich in vier Fragen. Inhaltlich ging es hierbei um relevante zukünftige Themen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Aspekte, die den größten Handlungs- und Verbesserungsbedarf in den Einrichtungen mit sich bringen, sowie um mögliche Änderungen, die sich im Zuge der Digitalisierung ergeben können.

Das Jahr 2025 scheint noch in weiter Ferne, doch müssen sich Einrichtungen auch jetzt schon Gedanken um ihre Zukunft und zukünftige Themenfelder machen. Am meisten wurde das Thema Digitalisierung von den Fachkräften angesprochen. Dabei geht es einerseits um Erleichterungen für die Sicherheitsarbeit, bspw. durch eine erfolgreiche Implementation elektronischer Unterweisungen, aber auch um die Abwägung von Vor- und Nachteilen neuer Arbeitsformen, z. B. verstärktes mobiles Arbeiten, Homeoffice, veränderte Arbeitszeiten sowie Arbeitsschutz bei Einsatz künstlicher Intelligenz im Forschungsbereich.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Hoffnung auf eine umfassende und verbindliche Arbeitsschutzorganisation in 2025, mit dieser dann Zuständigkeiten klar geregelt, Führungskräfte geschult, Abläufe klar strukturiert sowie das Bewusstsein für Arbeitsschutz und eigenverantwortliches Handeln etabliert sind. Dafür geeignete Instrumente (Arbeitsschutzmanagementsystem, Handbuch) sind erfolgreich eingeführt. Die Wichtigkeit dieses Themas wurde auch durch die Antworten zur nachfolgenden Frage „Wo sehen Sie den größten Verbesserungs- und Handlungsbedarf in Ihrer Einrichtung?“ bestätigt. Die Weiterentwicklung der Organisation des Arbeitsschutzes mit dem Ziel, Strukturen, Verantwortungen und Abläufe verbindlich festzulegen und alle Hochschulangehörige einzubeziehen, steht im Vordergrund. Folgende sinngemäß wiedergegebene Aussage im Rahmen dieser Befragung fasst die „Zukunftsvision“ recht anschaulich zusammen: Teilaspekte werden häufig bereits erfüllt, für die Zukunft gilt es, die bisherigen Prozesse zu einem ganzheitlichen System zusammenzuführen.

Aber auch Unsicherheiten über die zukünftigen Entwicklungen lassen sich in den Antworten erkennen. So auch die Frage nach zukünftigen, insbesondere personellen, Ressourcen bei den Fachkräften – dies nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund eines fortdauernden Mangels an Fachkräften.

4 Fazit

Die aktuell von den Fachkräften für Arbeitssicherheit bearbeiteten Themen zeigen deren umfangreiches Aufgabenspektrum auf. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben wird überwiegend als gut oder befriedigend von den Fachkräften bewertet. Über die aktuellen Themen hinaus beschäftigt die Fachkräfte vor allem der Auf- bzw. Ausbau einer geeigneten Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Einrichtung. Hierbei geht es vor allem darum, wie eine höhere Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz erreicht werden kann und welche Hilfsmittel zur Unterstützung aller Beteiligten geeignet sind.

Den Antworten vieler Befragten ist zu entnehmen, dass in den letzten fünf Jahren bereits Erfolge, gerade in den Bereichen Sensibilisierung, Vertrauensbildung sowie Stellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht wurden. Diese Erfolge sind nach Meinung der Fachkräfte vor allem mithilfe einer intensiven Kommunikation zwischen allen Beteiligten zustande gekommen.

Im Ausblick auf das Jahr 2025 erwarten die Fachkräfte vor allem durch die fortschreitende Digitalisierung Veränderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sowohl im positiven Sinne durch unterstützende Instrumente (z. B. elektronische Unterweisung), als auch im negativen Sinne durch neue Gefahren aufgrund veränderter Arbeitsweisen.

Herausgeber:

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.
Goseriede 13a | 30159 Hannover | www.his-he.de

Tel.: +49 511 169929-0 | Fax: +49 511 169929-64

Geschäftsführender Vorstand:

Ralf Tegtmeyer

Vorstandsvorsitzende:

MDgtin Irene Bauerfeind-Roßmann

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | VR 202296

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE297391080

Verantwortlich:

Ralf Tegtmeyer

Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

ISBN 978-3-948388-06-5

