

# WISO

## SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN ALS TÜRÖFFNER FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

1. Problemstellung .....	88
2. Rechtlicher Rahmen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson .....	90
3. Die Untersuchung .....	92
4. Ergebnisse .....	93
5. Resümee .....	103

Auszug aus WISO 1/2008

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften  
Volksgartenstraße 40  
A-4020 Linz, Austria  
Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Fritz Hemedinger**

Univ. Assistent  
am Institut für  
Soziologie, JKU Linz;  
Prof. (FH) an der  
FH OÖ, Campus Linz

**Helmut  
Hirtenlehner**

Prof. an der  
FH OÖ, Campus Linz;  
Univ. Assistent  
am Institut für Straf-  
rechtswissenschaften,  
JKU Linz

**Helga Hocheneder**

Mitarbeiterin in  
der Betrieblichen  
Gesundheitsförderung  
der AKOÖ

## 1. Problemstellung

### *Veränderungen der Arbeitswelt*

Westliche Gegenwartsgesellschaften befinden sich in einer Epoche rasanter, tiefgreifender Veränderungen der Arbeitswelt, die es mit sich bringen, dass der klassische Arbeitnehmer/-innenschutz im Bemühen um die Gesundheits-sicherung der Arbeitnehmer/-innen zunehmend zu kurz greift (Kohlbacher/Meggeneder 2006, S. 18 f.). Abhilfe und Fortschritt verspricht hier eine freiwillige Mehrleistung der Unternehmen im Dienste der Gesundheit der Mitarbeiter/-innen, die in Literatur und Praxis unter dem Namen „betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) wachsende Resonanz erfährt. Bestrebungen zur Ergänzung des traditionellen Arbeitnehmer/-innenschutzes um Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werfen die Frage auf, wie sehr die verschiedenen Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewillt sind, solche zusätzlichen Aktivitäten mitzutragen und zu unterstützen. Am Beispiel einer Befragung oberösterreichischer Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) wurde versucht, diese Fragestellung einer Antwort näherzubringen.

Aus einer Untersuchung der Einstellung von Betriebsratsvorsitzenden zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist bekannt, dass Betriebsräte (BR) einer Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt sehr aufgeschlossen gegenüberstehen (Hirtenlehner et al. 2008). Belegschaftsvertreter/-innen begreifen BGF als eine über den traditionellen Arbeitnehmer/-innenschutz hinausgreifende Mehrleistung im Dienste der Gesundheit der Beschäftigten, die sie durchaus mittragen und unterstützen wollen. Ein solches Engagement steht im Einklang mit einem Rollenverständnis, das ganz maßgeblich auch von der Förderung der gesundheitlichen Interessen der Mitarbeiter/-innen geprägt wird.

Über das diesbezügliche Stimmungsbild der Sicherheitsvertrauenspersonen liegen bislang keine Erkenntnisse vor. Ein solches Forschungsdefizit wiegt umso schwerer, als SVP

in vielen Unternehmen die einzigen täglich vor Ort anwesenden Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes darstellen. Insbesondere in kleineren Unternehmen ist oftmals nur eine spärliche Betreuung durch Arbeitsmediziner/-innen und Sicherheitsfachkräfte gegeben, auch Betriebsräte fehlen hier oft. Das Gesetz sieht zwar die Bildung von Organen der Arbeitnehmerschaft in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf stimmberechtigte Arbeitnehmer/-innen beschäftigt werden, vor, stellt dieser Verpflichtung allerdings keine Sanktionen gegenüber. Oftmals unterbleibt daher die Wahl eines Betriebsrats. Die Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson ist hingegen eine Verpflichtung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, welche bei Nichterfüllung durchaus zu Strafen führen kann.

Dementsprechend zeigt die Praxis, dass Betriebsratskörperschaften tendenziell in größeren Betrieben eingerichtet sind, während in kleineren Unternehmen oftmals die Sicherheitsvertrauensperson die einzige Ansprechperson für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist.

Wenn nun Sicherheitsvertrauenspersonen in vielen Unternehmen die einzigen Arbeitnehmervertreter/-innen mit einer besonderen Funktion für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind, werden Bemühungen zur Ausweitung betrieblicher Gesundheitsförderung insbesondere im Segment der Klein- und Mittelbetriebe nicht umhinkönnen, diese Personengruppe zu erschließen. Die vorliegende Forschungsarbeit will dafür einen Wissensbeitrag bereitstellen. Es wird untersucht, wie sehr SVP als Wegbereiter und Schrittmacher der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen können und wollen. Behandelt werden u. a. folgende Fragestellungen: Was verstehen Sicherheitsvertrauenspersonen unter BGF und wie fühlen sie sich über diesen Themenbereich informiert? Wie ist ihre Grundeinstellung zur BGF? Welche Wirkungen erwarten sie sich von diesbezüglichen Maßnahmen? Sehen sie einen Weiterbildungsbedarf in diesem Bereich?

*SVP als  
Wegbereiter?*

## 2. Rechtlicher Rahmen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson

*erste  
Ansprechperson  
in Fragen der  
Sicherheit und  
Gesundheit*

Die Sicherheitsvertrauensperson ist erste Ansprechperson in Fragen der Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen. Dabei ist sie ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmern/-innen. Neben der Vertretung der Anliegen der Beschäftigten im Bereich Sicherheit und Gesundheit hat sie von Gesetz wegen auch eine beratende Funktion gegenüber der Unternehmensleitung. Besonders in kleinen Betrieben ist sie zumeist die einzige unmittelbare Ansprechperson für Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-innen in Fragen der Prävention.

Wie bereits erwähnt, ist die Installierung von Sicherheitsvertrauenspersonen zwingend vorgesehen. Sind in einem Unternehmen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer/-innen beschäftigt, muss vom Arbeitgeber eine Sicherheitsvertrauensperson bestellt werden. Die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist in der SVP-Verordnung festgelegt und bestimmt sich nach der Beschäftigtenzahl. Die Bestellung erfolgt über vier Jahre.

Gibt es im Betrieb eine Belegschaftsvertretung, so kann die Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson nur mit Zustimmung dieser erfolgen. Verläuft die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson nicht zufriedenstellend, kann der Betriebsrat auch während der Funktionsperiode die Abberufung der SVP verlangen. In Betrieben ohne Belegschaftsvertretung kann ein Drittel der Mitarbeiter/-innen gegen die Bestellung stimmen oder eine Abberufung erzwingen.

*Voraussetzungen*

Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Arbeitnehmer/-innen bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen und eine Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitnehmer/-innen-

schutzes im Umfang von 24 Unterrichtseinheiten abgelegt haben bzw. ist diese innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode zu absolvieren. Die Inhalte dieser Ausbildung sind nicht näher festgelegt, orientieren sich jedoch in der Regel an Fragen des technischen Arbeitnehmer/-innenschutzes.

Sicherheitsvertrauenspersonen agieren bei der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Das heißt, sie sind weder der/dem Arbeitgeber/-in noch den Präventivfachkräften unterstellt und dürfen auch von niemandem daran gehindert werden, ihren Rechten und Pflichten als SVP nachzukommen. Das Gesetz sieht keine fixen Einsatzzeiten vor, allerdings ist Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit einzuräumen.

*weisungsfrei*

Die Sicherheitsvertrauensperson muss in Unternehmen, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, eng mit diesem zusammenarbeiten, sich in den Aktivitäten mit ihm abstimmen und diesen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen. Der Betriebsrat kann – allerdings nur vom Gesetz genau definierte – Befugnisse an die Sicherheitsvertrauensperson(en) delegieren. Die/der Arbeitgeber/-in muss dann die Sicherheitsvertrauensperson(en) bei der Planung und Einführung neuer Technologien hören, bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren („Arbeitsplatzevaluierung“) beiziehen und bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung beteiligen.

*Befugnisse*

Der SVP ist darüber hinaus die Einsichtnahme in innerbetriebliche Informationen und Aufzeichnungen zu gewähren, die in Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz stehen. So ist die Unternehmensleitung verpflichtet, der Sicherheitsvertrauensperson Zugang zur Dokumentation der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sowie zu allen Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle, Messergebnisse, Grenzwertüberschreitungen, behördliche Bewilligungen und Auflagen zu gewähren. Sie muss die

Sicherheitsvertrauensperson von der beabsichtigten Bestellung und Abberufung einer Präventivfachkraft informieren und sich in dieser Hinsicht auch mit ihr beraten.

Sicherheitsvertrauenspersonen sind in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören und außerdem berechtigt, in allen Fragen dieses Bereichs bei den Arbeitgebern/-innen und den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen. Auch bei Begehungen durch das Arbeitsinspektorat ist die Sicherheitsvertrauensperson beizuziehen.

### 3. Die Untersuchung

Um Aufschluss über die Einstellungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und über diesbezügliche Erwartungen zu gewinnen, wurden im Juni 2006 Sicherheitsvertrauenspersonen in Oberösterreich mittels standardisiertem Fragebogen postalisch befragt. Die Untersuchung wurde vom Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gesundheitsförderung der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse und der Abteilung Funktionärebildung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich durchgeführt.

#### *Stichprobe*

Im Mai 2006 wurde aus der Grundgesamtheit aller oberösterreichischen Betriebe mit einer Mitarbeiter/-innenzahl zwischen 11 und 300 (im Abfragezeitpunkt waren das 2.745 Betriebe) eine Zufallsstichprobe von 1.000 Sicherheitsvertrauenspersonen gezogen, wobei darauf geachtet wurde, dass nur eine Sicherheitsvertrauensperson pro Betrieb befragt wird. Anfang Juni 2006 wurde an die ausgewählten Personen ein Fragebogen ausgesandt. Die Einschränkung hinsichtlich der Betriebsgröße liegt in der Fokussierung der Studie auf Klein- und Mittelbetriebe begründet. Zwei Wochen nach Versand der Fragebögen wurde ein Erinnerungs-

schreiben ausgeschickt. Insgesamt 290 SVP haben einen ausgefüllten Fragebogen an das Institut für Soziologie retourniert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 29 %. Allerdings waren 37 Sicherheitsvertrauenspersonen auch als Betriebsrätin bzw. Betriebsrat im Unternehmen tätig. Da anzunehmen ist, dass im Selbstverständnis der Befragten die Betriebsratsrolle als die wichtigere wahrgenommen wird, wurde dieser Personenkreis bei der Datenanalyse nicht berücksichtigt. Somit beziehen sich die folgenden Auswertungen auf die Antworten von 253 Sicherheitsvertrauenspersonen.

Mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen wird deutlich, dass die befragten Sicherheitsvertrauenspersonen mehrheitlich – nämlich zu zwei Dritteln – in Kleinbetrieben tätig sind. Lediglich 34 % arbeiten in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern/-innen. Die folgenden Ergebnisse sind demnach vor allem vom Stimmungsbild der in kleinen Unternehmen bestellten SVP geprägt. Damit ist exakt die Gruppe von Unternehmen getroffen, in denen Sicherheitsvertrauenspersonen oftmals die einzigen Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes ausmachen.

*Betriebsgröße*

63 % der Befragten üben selbst eine Leitungsfunktion im Unternehmen aus. Dem korrespondiert ein Männerüberhang: 72 % der befragten SVP sind männlich. Die durchschnittliche bisherige Funktionsdauer als SVP beträgt fünf Jahre.

#### **4. Ergebnisse**

Bevor auf die Sichtweisen, Einschätzungen und Erwartungen der Befragten hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsförderung fokussiert wird, soll zuerst kurz allgemein auf das Tätigkeitsfeld bzw. das Aufgabenverständnis der Sicherheitsvertrauenspersonen und auf Aspekte der innerbetrieblichen Zusammenarbeit eingegangen werden.

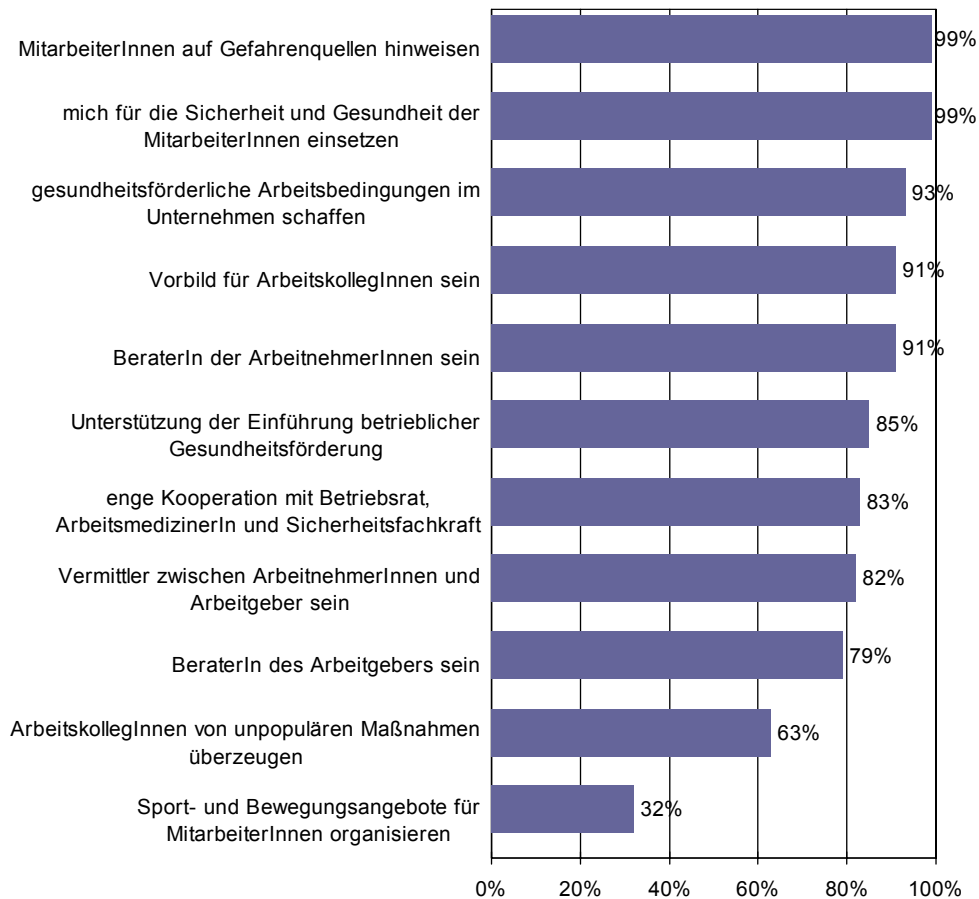
#### 4.1. Funktion und Aufgabenverständnis

*Bestellung* Sicherheitsvertrauenspersonen werden von der Unternehmensleitung „auserwählt“. Zwei Drittel der befragten SVP (67 %) bezeichnen einen Auftrag von Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung als ausschlaggebenden Grund für die Übernahme der Funktion. Eigenes Interesse ist nur für ein Viertel (26 %) maßgeblich. Für die restlichen 7 % ist eine Anregung des Betriebsrats oder der Wunsch von Arbeitskollegen/-innen entscheidend.

*Rollenverständnis* Zur Erfassung des Rollenverständnisses der SVP konnten die Befragten eine Liste mit möglichen Aufgaben von Sicherheitsvertrauenspersonen nach ihrer Wichtigkeit bewerten. Abbildung 1 gibt Auskunft über die aus Sicht der Befragten wichtigen Inhalte ihrer Tätigkeit. Es wird deutlich, dass Sicherheitsvertrauenspersonen in ihrer Funktion vielfältige Zuständigkeiten und Aufgaben sehen. Das Selbstverständnis umfasst mannigfaltige Aspekte des Einsatzes für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/-innen. Die bereits skizzierte Bindegliedfunktion spiegelt sich ebenfalls im Aufgabenverständnis wider. SVP sehen sich sowohl als Berater/-in der Arbeitnehmer/-innen als auch der Arbeitgeber/-innen, was auf ein anspruchsvolles und vielfach nicht spannungsfreies Tätigkeitsprofil hindeutet. Hinsichtlich der Implementierung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung könnte dieses „doppelte Mandat“ aber durchaus als Chance gesehen werden. Wenn 85 % der Sicherheitsvertrauenspersonen die Unterstützung der Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung als ihre Aufgabe begreifen und fast ebenso viele sich als Berater/-in der Geschäftsleitung verstehen, öffnet sich hier ein Erfolg versprechendes Einfallstor für Aktivitäten der BGF.



Abbildung 1: Aufgabenverständnis der Sicherheitsvertrauenspersonen (Anteil wichtiger Tätigkeitsinhalte in %)



Dem ermutigenden Rollenverständnis der Sicherheitsvertrauenspersonen steht freilich der Arbeitsalltag mitunter hinderlich gegenüber. 58 % der Befragten können durchschnittlich nur eine Stunde pro Woche dem Tätigkeitsfeld als Sicherheitsvertrauensperson widmen, für 12 % steht im Regelfall überhaupt keine Zeit für diese Funktion zur Verfügung. Drei Viertel der befragten Sicherheitsvertrauenspersonen

*Zeitmangel*

geben an, ihre Funktion nach eigenen Vorstellungen gestalten zu können. 25 % sehen sich hier Einschränkungen ausgesetzt. Von Letzteren wird am häufigsten Zeitmangel als Grund der Beeinträchtigung angeführt.

*innerbetriebliche  
Zusammenarbeit*

Die innerbetriebliche Zusammenarbeit mit anderen „Stakeholdern“ von Gesundheit wird von den Sicherheitsvertrauenspersonen recht positiv beurteilt. 96 % bezeichnen die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern/-innen und 85 % mit der Geschäftsleitung als sehr gut bzw. gut. Auch die Kooperation mit dem Betriebsrat, der allerdings nur in knapp 40 % der Betriebe vorhanden ist, wird von 81 % zumindest als gut eingeschätzt. Das Zusammenwirken mit arbeitsmedizinischen Kräften – von knapp drei Viertel der Befragten beurteilt – wird in 80 % der Fälle positiv bewertet.

**4.2. Begriffsverständnis betrieblicher Gesundheitsförderung**

*BGF als  
Organisations-  
entwicklung*

Nach Badura (2003, S. 38) bezeichnet betriebliche Gesundheitsförderung „die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziele haben“. Eine solche Inhaltsbestimmung macht deutlich, dass betriebliche Gesundheitsförderung als Organisationsentwicklungsstrategie zu begreifen ist. Betriebliche Gesundheitsförderung orientiert sich so nah wie möglich an den alltäglichen Arbeits- und Organisationsbedingungen, an der physischen und sozialen Arbeitsumgebung, die im Dienste der Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen und der Stärkung von Gesundheitspotenzialen optimiert werden sollen (Meggeneder 2005, S. 66).

*Begriffsverständnis der  
Sicherheitsvertrauenspersonen*

Um zu untersuchen, ob sich das obige Begriffsverständnis mit dem der Sicherheitsvertrauenspersonen deckt, konnten die Befragten aus einer Liste möglicher Inhalte betrieblicher Gesundheitsförderung diejenigen auswählen, die ihrer Ein-

schätzung nach Bestandteile betrieblicher Gesundheitsförderung darstellen. Abbildung 2 illustriert die Ergebnisse. Die Befunde zeigen, dass die befragten Sicherheitsvertrauenspersonen einem Verständnis von BGF als Organisationsentwicklung durchaus folgen können. Die am häufigsten mit betrieblicher Gesundheitsförderung in Verbindung gebrachten Gestaltungsmaßnahmen entstammen dem Bereich der Verhältnisprävention. Mehr als 70 % der Befragten assoziieren mit BGF eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung bzw. eine Verbesserung der Arbeitsorganisation. Aber auch Maßnahmen zur Schadstoff- und Lärmbekämpfung, zur Verringerung der Arbeitsbelastung sowie zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation werden von mehr als der Hälfte angeführt. Interventionen zur Veränderung des Gesundheitsverhaltens und der Gesundheitskompetenzen der Mitarbeiter/-innen (Hebeschulungen, Bewegungsprogramme etc.) werden zwar auch als Bestandteil betrieblicher Gesundheitsförderung wahrgenommen, treten gegenüber bedingungsbezogenen Maßnahmen aber deutlich in den Hintergrund.

Abbildung 2: Begriffsverständnis betrieblicher Gesundheitsförderung



### 4.3. Informationsstand bezüglich betrieblicher Gesundheitsförderung

*SVP fühlen sich gut informiert*

Die befragten Sicherheitsvertrauenspersonen verfügen über einen erfreulich hohen Informationsstand zu Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Fast zwei Drittel der Befragten (65 %) fühlen sich gut informiert. Damit zeigen sich

Sicherheitsvertrauenspersonen deutlich besser informiert, als dies für Unternehmensleiter/-innen charakteristisch ist. Einer Vergleichsuntersuchung kann entnommen werden, dass unter oberösterreichischen Unternehmensleitern/-innen der Anteil der Personen, die eine gute Informationslage zum Ausdruck bringen, in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße zwischen einem Viertel und einem Drittel schwankt (Hirtenlehner et al. 2005, S. XXIII). Dieser Informationsvorsprung der Sicherheitsvertrauenspersonen unterstreicht einmal mehr die Bedeutung dieser Personengruppe für die Etablierung betrieblicher Gesundheitsförderung.

Die am häufigsten genannte Informationsquelle von Sicherheitsvertrauenspersonen stellen – wohl aufgrund des unmittelbaren Kontaktes vor Ort – Arbeitsmediziner/-innen dar (63 %). Beinahe die Hälfte (46 %) der befragten Sicherheitsvertrauenspersonen nützen zur Information Zeitungen und Bücher. Die Sicherheitsfachkraft stellt eine weitere wichtige Informationsquelle dar (40 %). Das Angebot von Unfallversicherungsanstalten und Arbeiterkammer wird immerhin von mehr als einem Drittel (35 % bzw. 36 %) als Informationsquelle angegeben. Betriebsrat, Gewerkschaft, Anbieter im Gesundheitsbereich und Arbeitspsychologen/-innen treten als Informationsquelle kaum in Erscheinung.

#### **4.4. Einstellung zur betrieblichen Gesundheitsförderung**

Insgesamt ist eine sehr positive Grundhaltung zur betrieblichen Gesundheitsförderung festzustellen. Der Aussage „BGF ist eine Investition, von der Unternehmen und Mitarbeiter/-innen profitieren“ stimmen 97 % zu. 96 % lehnen die Aussage „BGF ist nur eine Modeerscheinung und bewirkt eigentlich nichts“ ab. Allerdings betrachten 54 % die Einhaltung des Arbeitnehmer/-innenschutzgesetzes für Zwecke der betrieblichen Gesundheitsförderung als ausreichend.

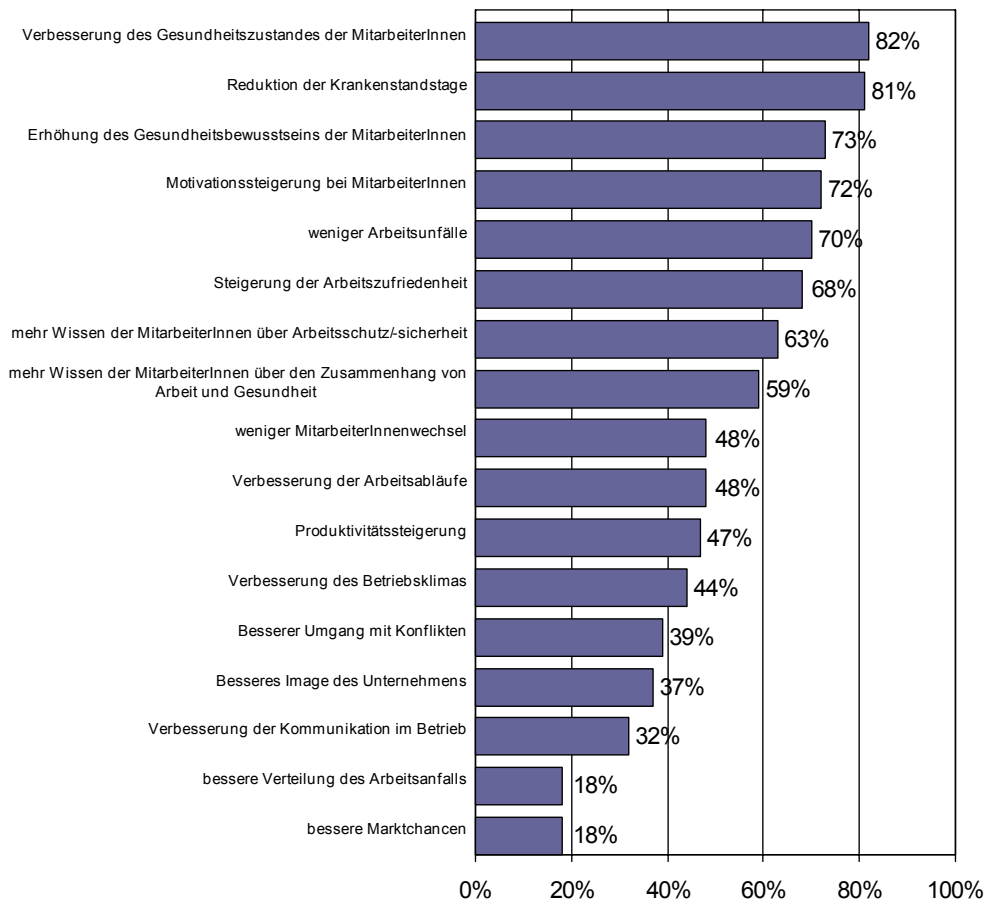
*sehr positive  
Grundhaltung zur  
betrieblichen  
Gesundheits-  
förderung*

Vor dem Hintergrund einer solch positiven Gesinnung kommt es nicht überraschend, dass sich fast alle befragten Sicherheitsvertrauenspersonen für die Implementierung betrieblicher Gesundheitsförderung aussprechen. Auf die Frage „Wenn Sie persönlich über die Einführung von betrieblicher Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen entscheiden könnten: Würden Sie sich für oder gegen die Einführung betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen aussprechen?“ antworteten 88 % mit „dafür“. Nur 12 % würden die Etablierung betrieblicher Gesundheitsförderung ablehnen, wobei dies zumeist mit mangelnder Akzeptanz seitens der Mitarbeiter/-innen bzw. mit Zeitmangel begründet wird.

#### **4.5. Wirkungserwartungen**

Die Sicherheitsvertrauenspersonen stehen Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung durchaus positiv gegenüber. Wie wirkt sich aber nach Einschätzung der Befragten die betriebliche Gesundheitsförderung auf das Unternehmen und die Mitarbeiter/-innen aus? Abbildung 3 illustriert die Wirkungseinschätzung der Sicherheitsvertrauenspersonen.

Abbildung 3: Erwartete Wirkungen betrieblicher Gesundheitsförderung



Die größten Wirkungspotenziale betrieblicher Gesundheitsförderung werden im engeren gesundheitlichen Bereich gesehen. Mehr als 80 % der Sicherheitsvertrauenspersonen erwarten sich von BGF eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter/-innen sowie eine Verringerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Knapp drei Viertel versprechen sich von BGF eine Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins der Beschäftigten. Ungefähr 70 % betrachten BGF als geeignetes

Instrument zur Anhebung der Zufriedenheit und der Motivation der Arbeitnehmer/-innen. Ebenso viele knüpfen daran die Hoffnung auf eine Reduktion der Zahl der Arbeitsunfälle. Ein vermehrtes Wissen der Mitarbeiter/-innen über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wird von knapp zwei Dritteln der Befragten erwartet. Die geringsten Wirkungen werden im Bereich Konflikt- und Kommunikationsmanagement sowie im Hinblick auf das Unternehmensimage, die Arbeitsverteilung und die Marktchancen gesehen.

#### 4.6. Weiterbildungsbereitschaft

*hohe  
Weiterbildungsbereitschaft*

Der Erfolg von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hängt nicht zuletzt auch von der Bereitschaft ab, entsprechende Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen in hohem Ausmaß dazu bereit sind. Die Frage, ob sie gerne an Fortbildungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung teilnehmen würden, wird von 82 % bejaht. 41 % wären nur in der Dienstzeit, weitere 41 % auch außerhalb der Arbeitszeit zur einschlägigen Weiterbildung bereit. 18 % sind dagegen nicht gewillt, Weiterbildungsangebote zur BGF in Anspruch zu nehmen.

In einem nächsten Schritt konnten die weiterbildungsbereiten Befragten aus vorgegebenen Themenbereichen die sie interessierenden auswählen, wobei sich keine eindeutigen Schwerpunkte herauskristallisierten: Psychische Belastungen (50 %), gesetzliche Grundlagen der Arbeitssicherheit (49 %), Rhetorik/Kommunikation (45 %) und Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (44 %) werden annähernd gleich häufig nachgefragt. Neben der hohen grundsätzlichen Fortbildungsbereitschaft zeigt sich demnach auch ein breites thematisches Interesse der Sicherheitsvertrauenspersonen. Einschränkung muss allerdings erwähnt werden, dass die Frage, ob ausreichende Möglichkeiten bestehen, während der Ar-



beitszeit an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Arbeit und Gesundheit teilzunehmen, von der Hälfte der Befragten mit „nein“ beantwortet wurde.

## **5. Resümee**

Insgesamt kann von einer sehr positiven Grundeinstellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gesprochen werden. Die Befragten zeichnen ein sehr positives Bild betrieblicher Gesundheitsförderung und wollen die Einführung entsprechender Aktivitäten im eigenen Unternehmen unterstützen. Der Informationsstand ist nach eigener Einschätzung durchaus als hoch anzusehen, wobei zusätzlich noch eine große Bereitschaft zu einschlägigen Weiterbildungen gegeben ist. Nachteilig ist freilich zu konstatieren, dass der zeitliche Spielraum, der den SVP zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben zur Verfügung steht, eher gering eingeschätzt wird.

*positive  
Grundeinstellung*

Das positive Stimmungsbild erfreut ganz besonders angesichts des Umstandes, dass sich die befragten Sicherheitsvertrauenspersonen einem Verständnis von BGF als Organisationsentwicklung anschließen können. Wenn sie von BGF sprechen, denken sie primär an Verhältnisprävention – an eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und eine Verbesserung der Arbeitsorganisation, aber auch an Maßnahmen zur Schadstoff- und Lärmbekämpfung, zur Verringerung der Arbeitsbelastung sowie zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation. Wenn man die prinzipielle Befürwortung betrieblicher Gesundheitsförderung und deren Wahrnehmung als eine auf die Arbeitsbedingungen bezogene Unternehmensentwicklung zusammenführt, offenbaren sich Sicherheitsvertrauenspersonen als Erfolg versprechender, bislang zweifellos unterschätzter Türöffner für eine dem Geiste der Luxemburger Deklaration (ENBGF 1997) folgende betriebliche Gesundheitsförderung. Die eingangs gestellte Frage, ob Sicherheitsvertrauenspersonen als Wegbereiter für betriebliche Gesund-

*SVP als  
Wegbereiter  
für BGF*

heitsförderung fungieren und somit wichtige Akteure im Bereich der BGF sein können, kann zweifelsfrei mit „ja“ beantwortet werden.

Abschließend bleibt noch die Frage nach der Verallgemeinerbarkeit der gezeigten Befunde zu klären. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass aufgeschlossene, an Gesundheitsfragen und Gesundheitsförderung interessierte Sicherheitsvertrauenspersonen häufiger an der Befragung teilgenommen haben als solche, die dem Thema nichts abgewinnen können. In dem Maße, in dem diese Hypothese zutrifft, sind die Ergebnisse ins Positive verzerrt. Die beobachtete Befürwortung betrieblicher Gesundheitsförderung ist freilich so stark, dass auch eine tendenzielle Herabgewichtung der Zustimmung nichts am grundlegenden Ergebnis der Untersuchung zu ändern vermag, dass Sicherheitsvertrauenspersonen wertvolle, bislang leider häufig verkannte Schrittmacher betrieblicher Gesundheitsförderung darstellen.

**Literatur:**

- Badura, B. (2003): Gesünder älter werden – Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik in Zeiten demographischen Wandels. In: Badura, B./Schellschmidt, H./Vetter, Ch. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2002. Demographischer Wandel. Berlin: Springer. S. 33–42.
- Europäisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (1997): Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union.
- Hirtenlehner, H./Hemedinger, F./Irresberger, S. (2008): Belegschaftsorgane als Wegbereiter und Schrittmacher für betriebliche Gesundheitsförderung? In: Soziale Sicherheit, Heft 1/08. S. 34–41.
- Hirtenlehner, H./Meggeneder, O./Sebinger, S. (2005): Betriebliche Gesundheitsförderung und der Faktor „Unternehmensgröße“. Ansprüche und Chancen einer auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung aus Sicht der Leiter/innen kleiner und großer Unternehmen. In: Soziale Sicherheit, Heft 12/05, S. XIX–XXIII.
- Kohlbacher, M./Meggeneder, O. (2006): Zehn Jahre Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich. In: Meggeneder, O./Hirtenlehner, H. (Hrsg.): Zehn Jahre Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich. Forschungsstand – Strukturen – Entwicklungen. Frankfurt a. M.: Mabuse. S. 18–36.
- Meggeneder, O. (2005): Krankenstände vermeiden – Fehlzeiten reduzieren. Ein Leitfaden für Betriebe. Wien: Linde.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)