

baa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Dr. Britta Schmitt-Howe

Bedarf an Sifa-Betreuungsleistungen heute und morgen

BAuA-Projekt F 2388

Laufzeit: 2016 – 2017

Projektdurchführung:

BAuA Fachgruppe 1.4, fachliche Kooperation mit DGUV; Auftragnehmer systemkonzept

BAuA an vier Standorten

Dortmund



Berlin



Chemnitz

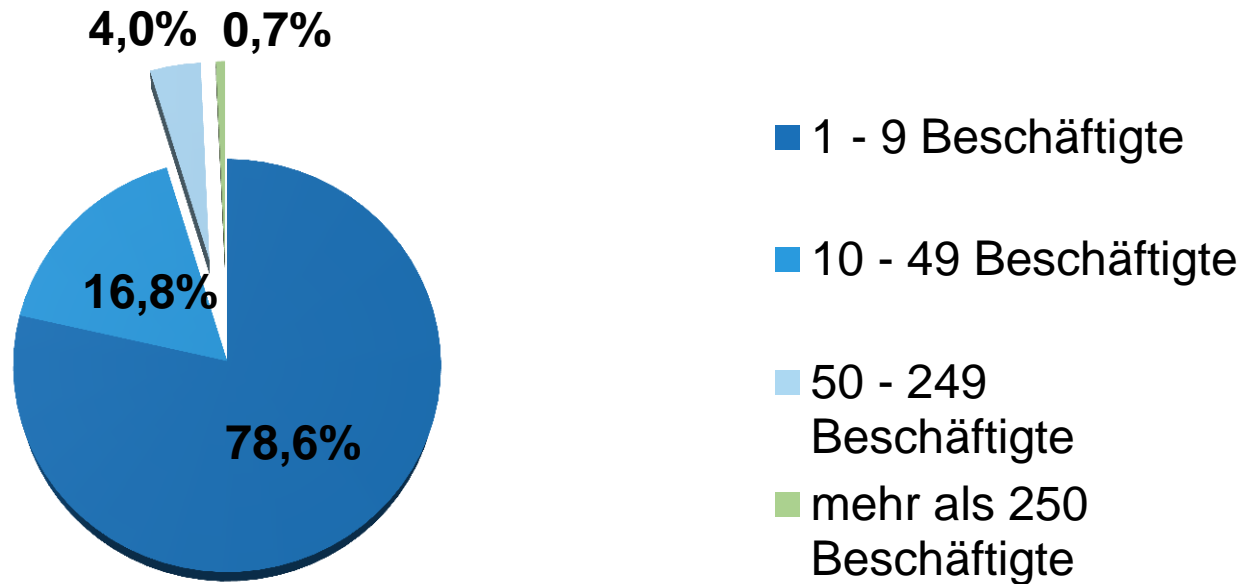


Dresden

Inhalt

- **Ausgangslage: Wie viele Betriebe sind betreut?**
- **Haben wir genug Sifas?**
- **Welche Betreuungsleistungen erbringen sie heute?**
- **Heutige Defizite und künftige Bedarfe an Betreuungsleistungen**
- **Künftig erforderlicher Kompetenzerwerb**
- **Fazit**

Ausgangslage: Betriebsgrößenverteilung in Deutschland

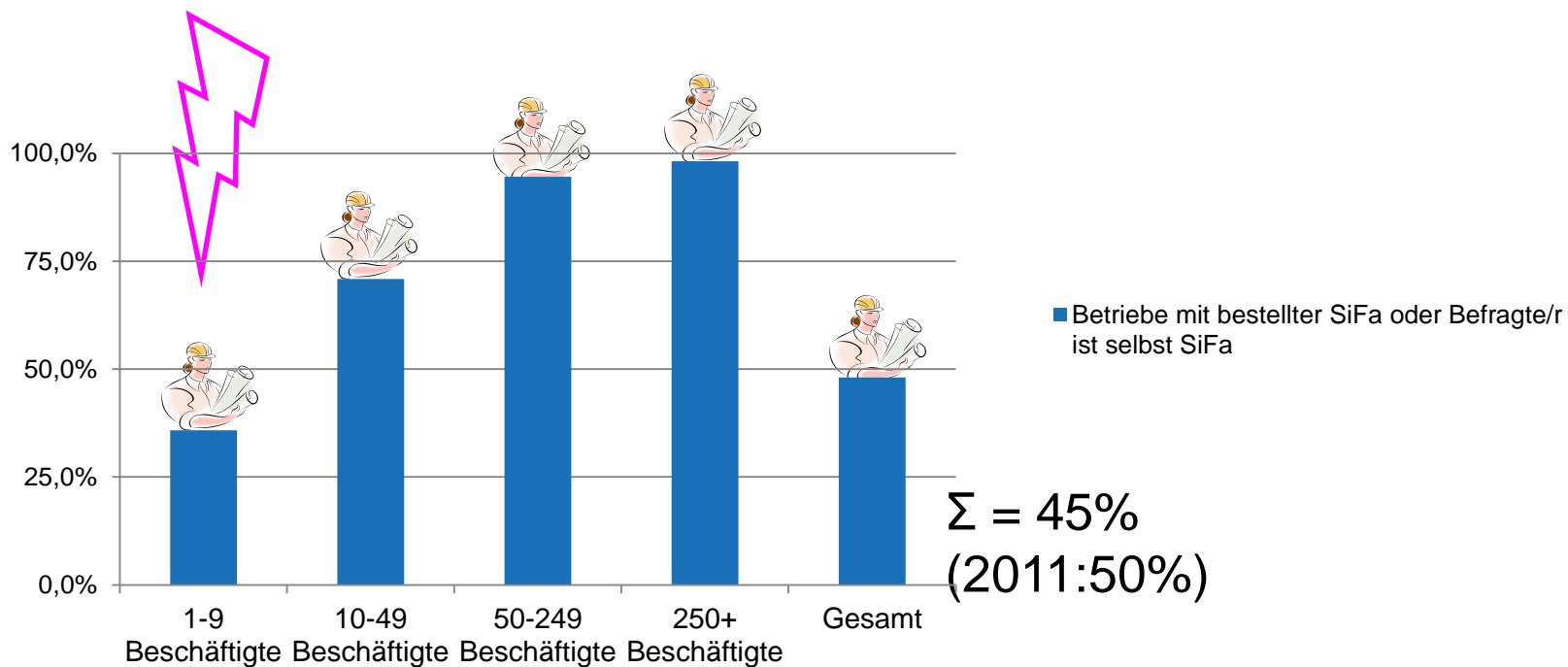


Die große Mehrheit der 2,1 Mio. Betriebe in Deutschland sind Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebsstatistik 2015

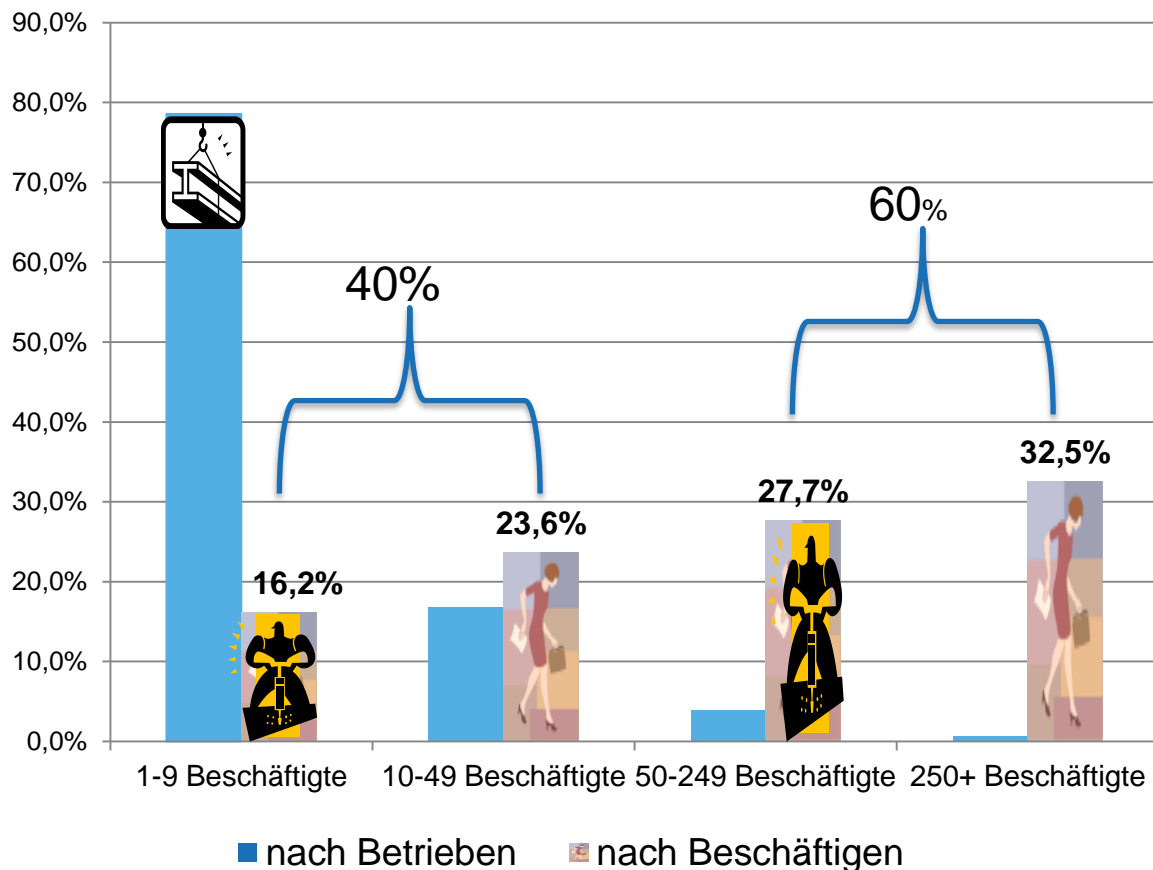
Ausgangslage: Sicherheitstechnische Betreuung in Deutschland 2015

Betriebe mit bestellter Fachkraft für Arbeitssicherheit



Quelle: Betriebsbefragung der GDA-Dachevaluation 2015

Verteilung der Erwerbstätigen auf die Betriebsgrößen

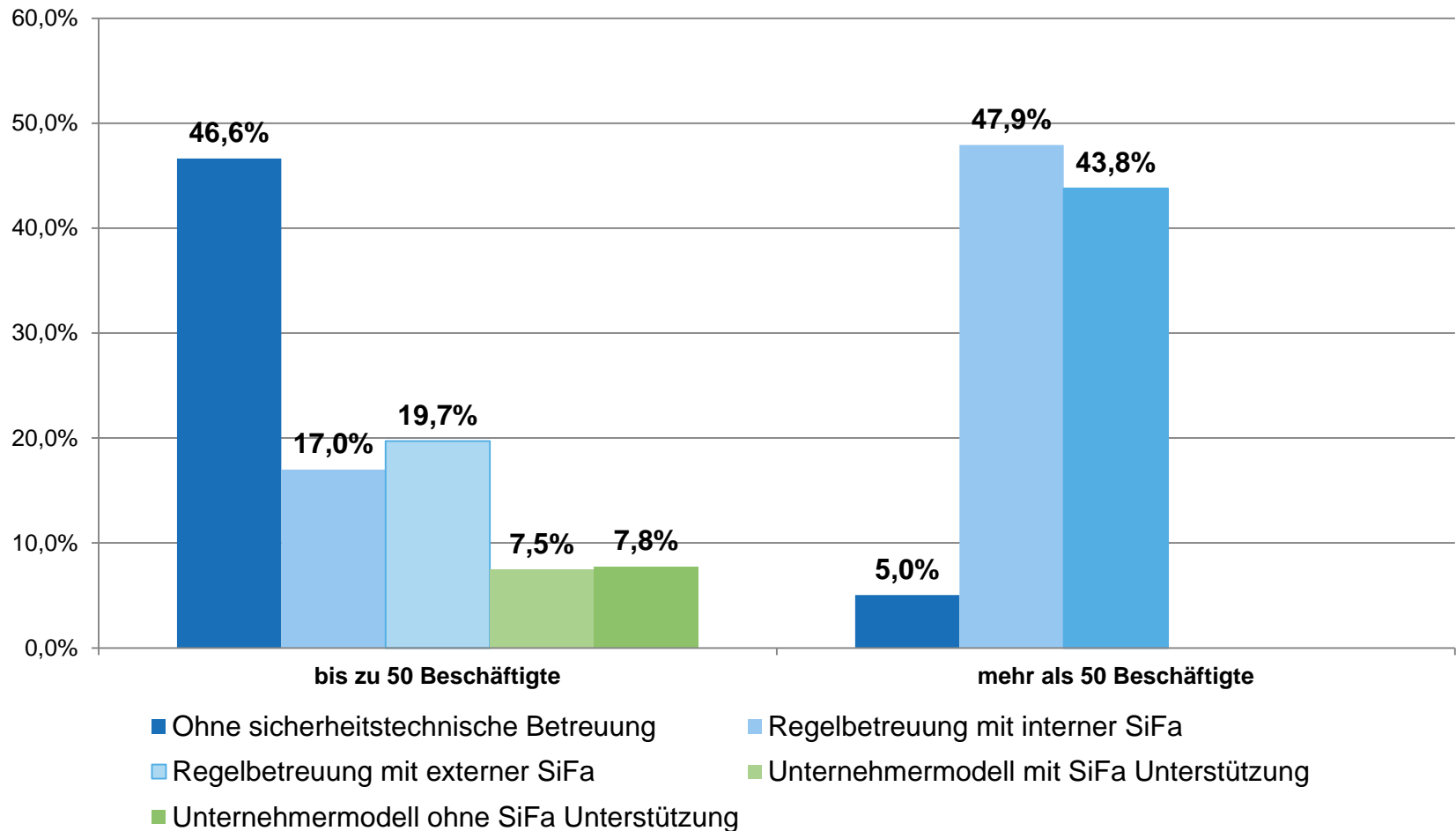


...nur etwa
40% aller
Erwerbstätigen
arbeiten in
Kleinbetrieben

60% der
Erwerbstätigen
arbeiten in
größeren
Unternehmen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2015

Verteilung auf die Betreuungsmodelle 2015



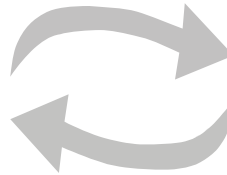
Haben wir genug Sifas? - Zeit-Bilanzierungs-Modell im BAuA-Forschungsprojekt F 2388

Bedarfsermittlung

nach DGUV Vorschrift 2

- Anforderungen
- Zahl der Betriebe und zu betreuenden Personen (Beschäftigte/Vollarbeiter)
- Verteilung auf Betreuungsmodelle und Betreuungsgruppen
- Anlage 2: Verteilung der Grundbetreuung auf Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Ergänzender Bedarf durch betriebsspezifische / anlassbezogene Betreuung

Nachfrage



Angebot

Bilanz
(Soll-Ist-
Vergleich)

Kapazitätsermittlung

Verfügbare Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde

- ausgebildete Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde
- abzüglich nicht für die Betreuung verfügbare Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde

Einsatzzeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit

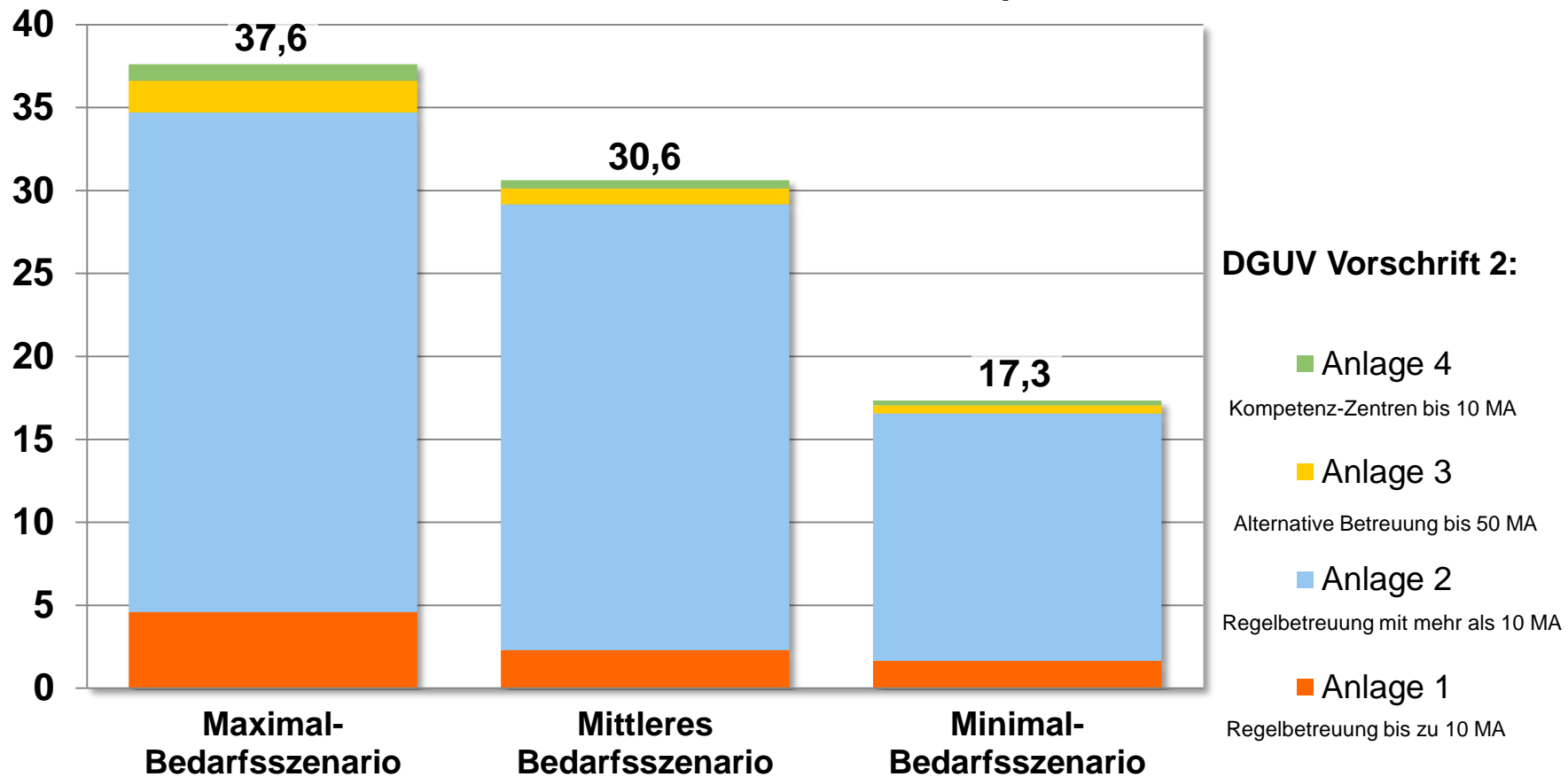
- Arbeitszeit
- Teilzeittätigkeit
- abzüglich Arbeitszeit für andere Aufgaben (z. B. Führungskraft, andere Beauftragtenfunktionen)
- abzüglich Wegezeiten

Bedarfsermittlung: Theoretische Verteilung aller Unternehmen und Vollarbeiter auf Betreuungsmodelle nach DGUV Vorschrift 2

DGUV Vorschrift 2	Anzahl Unternehmen (gerundet)	Anzahl Vollarbeiter (gerundet)
Gesamt	2.783.800	34.908.500
Anlage 1 (Regelbetreuung bis 10 Beschäftigte)	1.713.600 (= 61,6 %)	4.530.200
Anlage 2 (Regelbetreuung mit mehr als 10 Beschäftigte)	317.400 (= 11,4 %)	25.792.100
<ul style="list-style-type: none"> • davon: Betreuungsgruppe I (2,5 h/a Beschäftigtem) 689.500 • davon: Betreuungsgruppe II (1,5 h/a Beschäftigtem) 10.375.300 • davon: Betreuungsgruppe III (0,5 h/a Beschäftigtem) 14.727.300 		
Anlage 3 (Alternative Betreuung bis 30/50 Beschäftigte)	340.300 (= 12,2 %)	3.578.200
Anlage 4 (Kompetenzzentrum bis 10 Beschäftigte)	412.500 (= 14,8 %)	1.008.000

Betreuungsbedarf nach Modellen und Szenarien

in Mio. Stunden pro Jahr



Kapazitätsermittlung: Zahl berufsfähiger Sicherheitsfachkundiger

- Abfragen bei den Ausbildungsträgern
- Aufbereitung und Auswertung der Absolventendaten
- Ermittlung der zum 1.1.2016 noch berufsfähigen Sicherheitsfachkundigen mithilfe des Altersspektrums zum Ausbildungsabschluss

Anzahl	Unfallkassen	Gewerbliche BG	Hochschulen	Freie Ausbildungsträger	Summe
Absolventen zur sicherheitstechnischen Fachkunde	4.500	102.600	3.500	13.700	124.300
davon bis 31.12.2015 alters-/krankheitsbedingt ausgeschieden	2.200	48.900	0	1.500	52.600
am 1.1.2016 noch berufsfähigen Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde	2.300	53.700	3.500	12.200	71.700

Zahl der für die ASiG-Betreuung verfügbaren Fachkräfte mit sicherheitstechnischer Fachkunde

DGUV Vorschrift 2	Maximalszenario	Mittleres Szenario	Minimalszenario
am 1.1.2016 noch berufsfähigen Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde	71.700	71.700	71.700
abzüglich Aufsichtspersonen, Präventionsmitarbeiter und Dozenten	- 1.900	- 2.300	- 2.700
abzüglich Absolventen ohne Ziel, Fachkraft für Arbeitssicherheit zu werden	- 5.800	- 6.900	- 8.000
abzüglich Absolventen der Sifa-Ausbildung, die vorübergehend oder dauerhaft andere Aufgaben übernommen haben oder nicht berufstätig sind	- 4.300	- 6.500	- 8.600
Summe	59.700	56.000	52.400

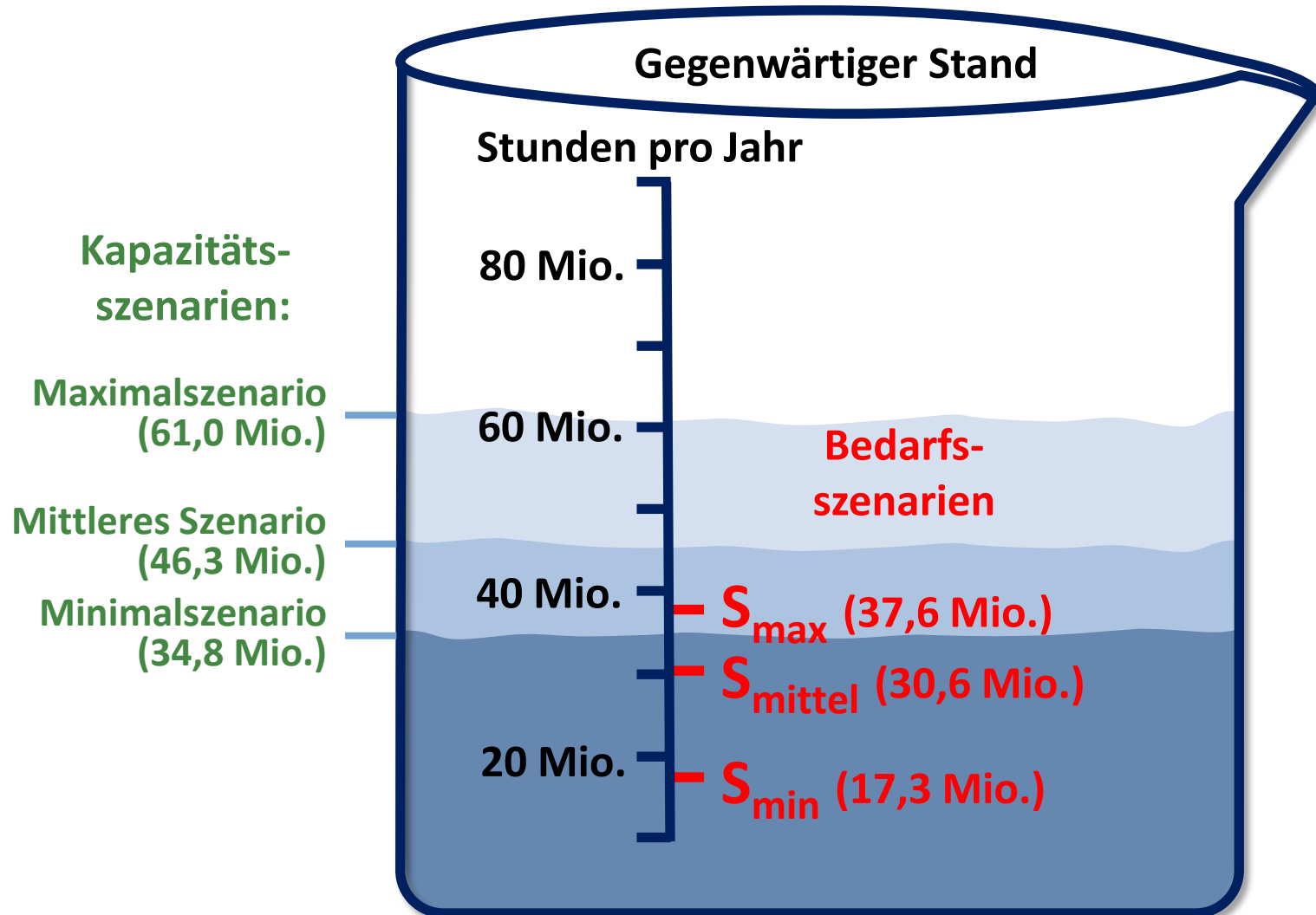
Gesamtkapazität der verfügbaren Sifas

Durchschnittliche Jahreseinsatzzeit unter Berücksichtigung von

- beruflicher Teilzeitbeschäftigung
- anderen Aufgaben
- Wegezeiten zu den betreuten Betrieben

	Maximalszenario	Mittleres Szenario	Minimalszenario
Zahl der verfügbaren Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde	59.700	56.000	52.400
Durchschnittliche Jahreseinsatzzeit	1.023	826	664
Gesamtkapazität in h/a	61,0 Mio.	46,3 Mio.	34,8 Mio.

Bilanzierung Zeitbedarf - Kapazität



Welche Betreuungsleistungen erbringen Sifas heute?

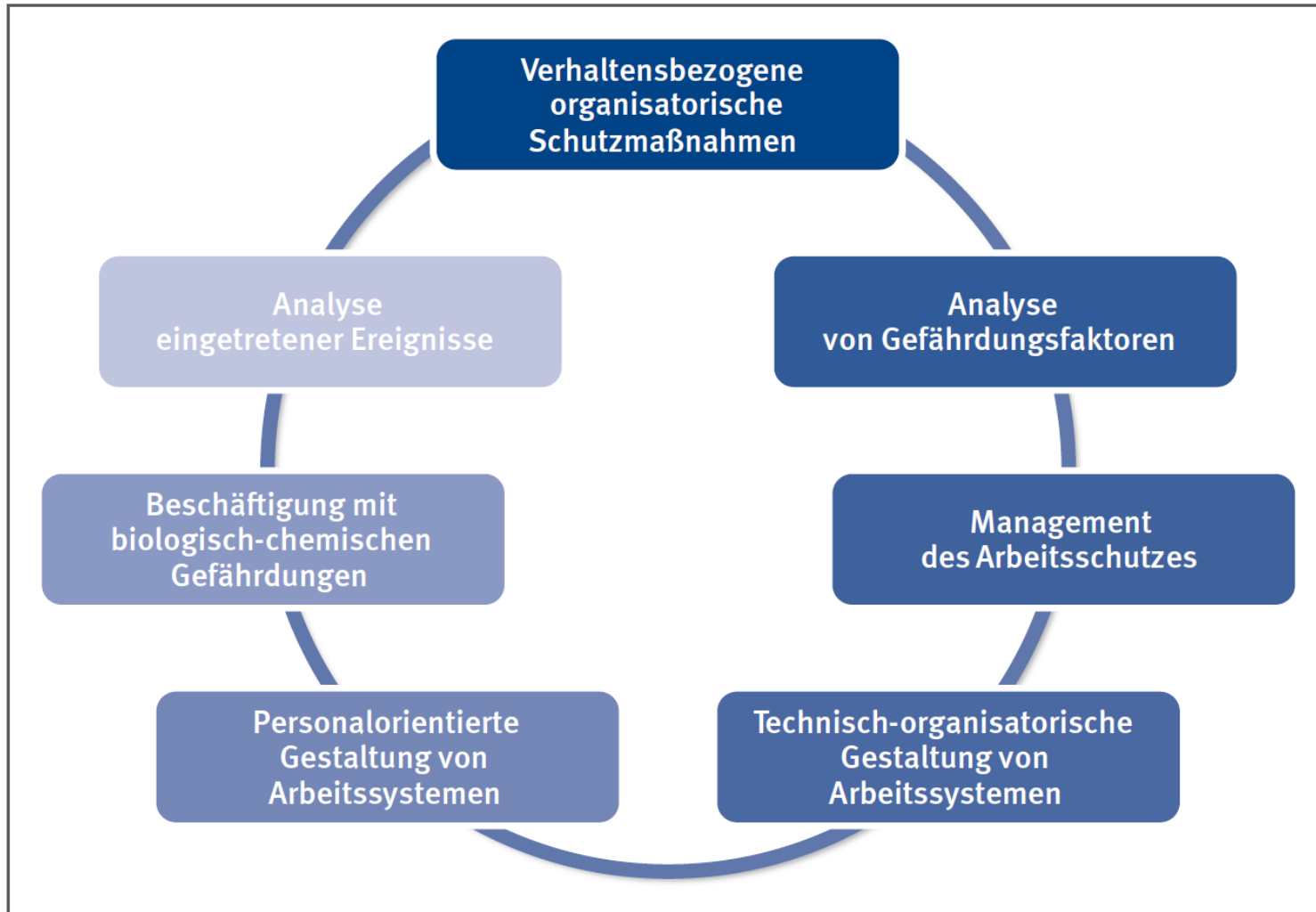


Abbildung 4:
Die sieben Tätigkeitsfelder der
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
nach Intensität
der Bearbeitung

Quelle: Sifa-Langzeitstudie 2013

Welche Defizite sind erkennbar?

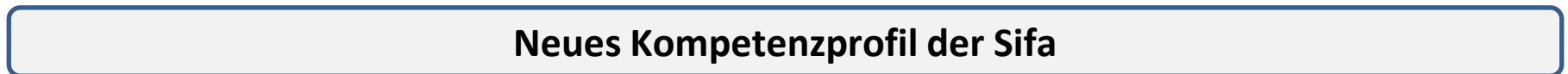
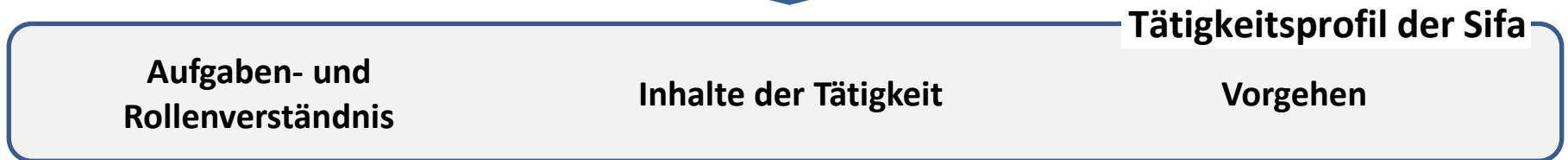
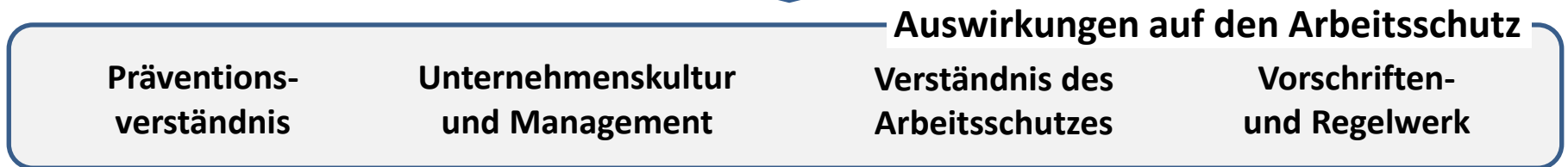
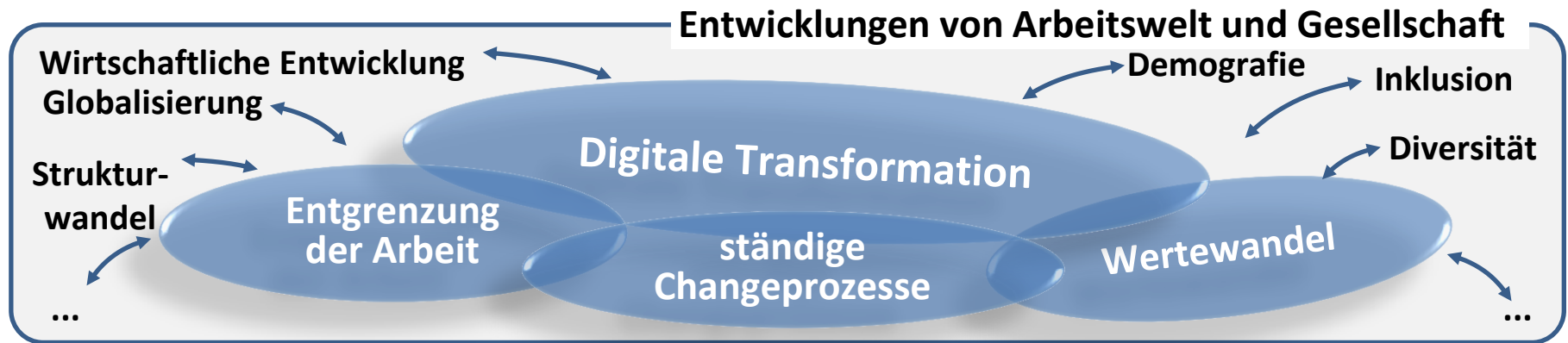
Gemessen an Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes:

- Tendenz, die **Gefährdungsbeurteilung** für den Betrieb **als Sifa allein durchzuführen** statt ein betriebliches Gesamt-Konzept für die Gefährdungsbeurteilung und Hilfen für Führungskräfte zu erarbeiten

Zu geringer Fokus auf:

- **Arbeitsschutzorganisation**
- **betrieblicher Präventionskultur**
- **Personalorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen** (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen)
- **Analyse eingetretener Ereignisse**

Herausforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt



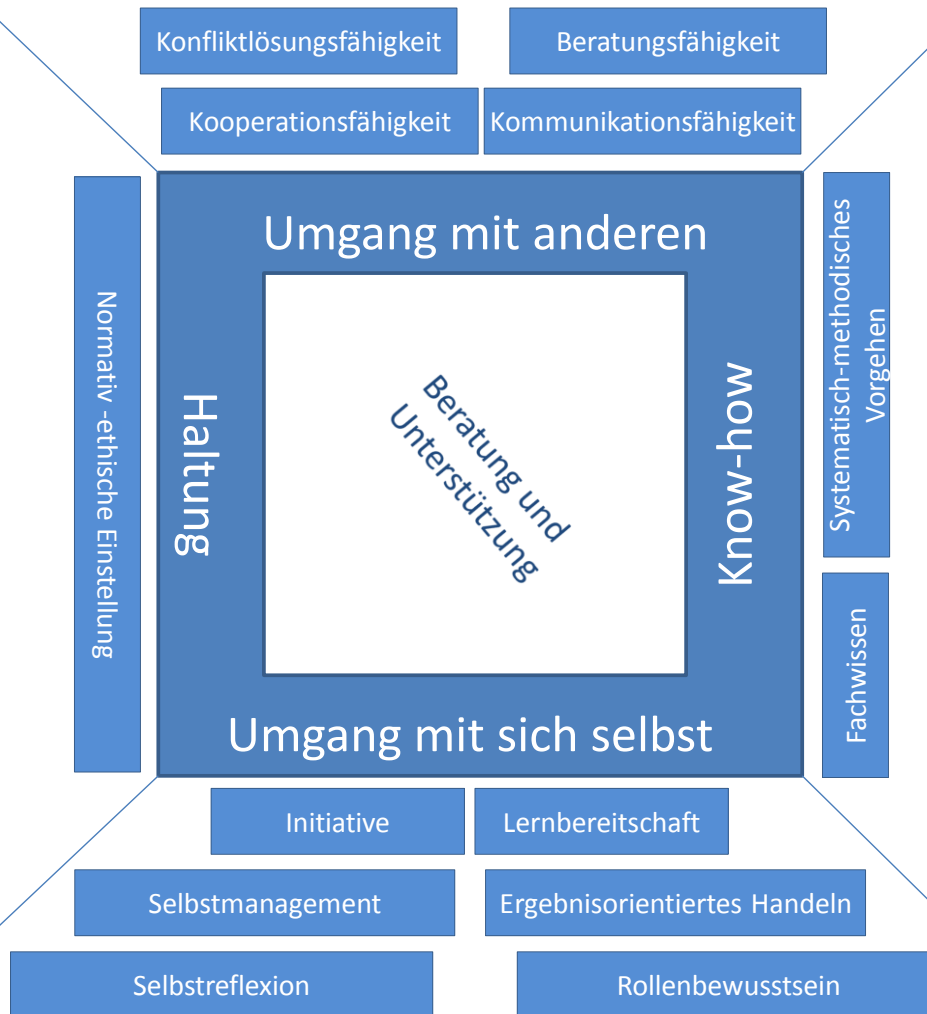
Zukünftige Bedarfe für das Handeln der Sifa

- Verstärkte **Zusammenarbeit mit anderen Sifas** in Unternehmensverbänden und –netzwerken
- Verstärkte **Zusammenarbeit mit Führungskräften und IT-Abteilungen**
- **Präventionskultur** als Teil der Unternehmenskultur
- **Befähigung der Beschäftigten** zur selbstständigen gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung
- **Individualisierung von Personal orientierten Planungen** durch kulturelle, altersmäßige und gesundheitliche Diversität

Welche Kompetenzen werden dafür gebraucht?

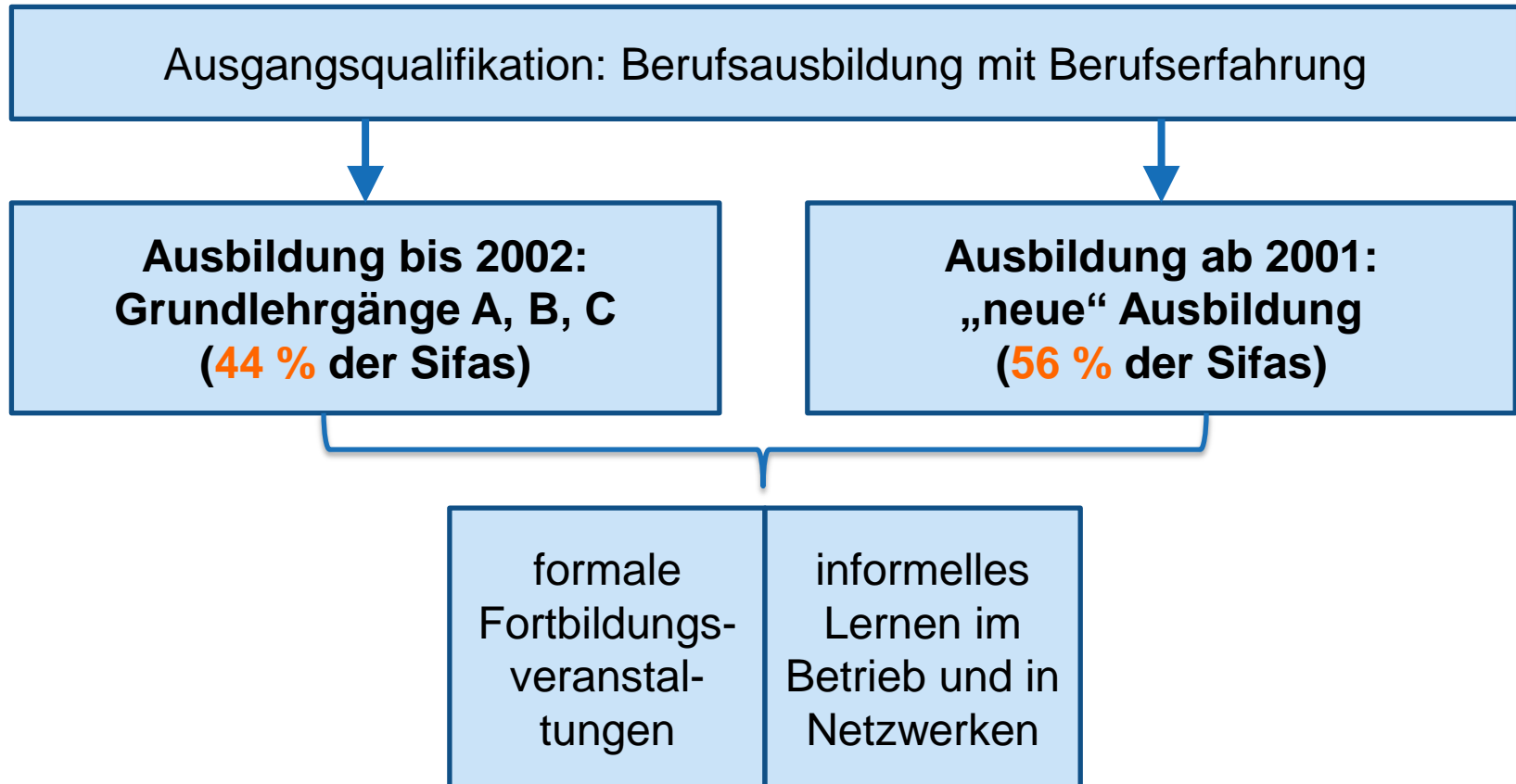
- Handeln im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)
- Unmittelbare Mitwirkung in betrieblichen Planungsprozessen
- Erkennen von Chancenpotenzialen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit
- Proaktive Beratung und Einbindung von Führungskräften verschiedener Hierarchie-Ebenen
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Professionen (auch betriebsübergreifend)
- Selbstreflexion und ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit

Gegenwärtiges Kompetenzprofil (Stand: Feb. 2017)



- Gleichwertigkeit der vier Felder:
 - 1) Know-how,
 - 2) Umgang mit sich selbst,
 - 3) mit anderen und
 - 4) Haltung
- Beratungskompetenz ist ebenso entscheidend wie Fachkompetenz

Bausteine des Kompetenzerwerbs



Schwerpunkte des erforderlichen Kompetenzerwerbs

- Fach- und Methodenkompetenzen zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen,
- menschen- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, mobile und nicht-stationäre Tätigkeiten,
- Salutogenese, Vermitteln von Gesundheitskompetenz
- komplexe, vernetzte Anlagen, neue Technologien, Auftragssoftware in Unternehmensnetzwerken
- Arbeitsschutzmanagement, Unternehmenskultur, Changemanagement
- Selbstmanagement, Umgang mit Fremdbildern bei divergierenden Erwartungen
- Kooperative Zielorientierung; Konfliktmanagement

Fazit

- Der bundesweite **Gesamtzeitbedarf** für die Sifa-Betreuung in den Betrieben liegt je nach Bedarfsszenario zwischen 17,3 und 37,6 Mio. Stunden pro Jahr.
 - Die **Kapazität** der verfügbaren Fachkräfte für Arbeitssicherheit beträgt je nach Szenario zwischen 34,8 und 61,0 Mio. Stunden pro Jahr.
- => Eine Betreuungslücke ist bundesweit nicht erkennbar.**
- Über regionale Unterschiede sind keine Aussagen möglich.
 - Die Schwerpunktsetzung in der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit weisen bereits heute **Schwächen bei der Personal orientierten Gestaltung von Arbeitssystemen** und der Analyse eingetretener Ereignisse auf
 - Zukünftig wird der Wandel der Arbeitswelt die **Anforderungen v.a. in den Bereichen Kommunikation, Selbstmanagement, Initiierung von Change-Prozessen**, betriebsübergreifende Kooperation und Unternehmenskultur verstärken

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt: schmitt.britta@buaa.bund.de

