

Arbeitsschutz in Kleinst- und Kleinbetrieben während der Pandemie und in der Zukunft

Julia Klein¹, Claudia Schröder¹, Sophie-Charlotte Meyer¹, Anita Tisch¹,
Ludger Michels¹, Sabine Sommer¹

baua: Fokus

Auswertungen der Daten der 16. Welle der Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19 Krise“ zeigen, dass bei der Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen sowie bei der Einstellung zur zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes zum Teil deutliche Unterschiede zwischen Kleinst- und Kleinbetrieben (KKU) und größeren Betrieben bestehen. Darüber hinaus wird aber auch die Heterogenität der KKU deutlich. Die Ergebnisse ergänzen damit bisheriges Wissen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes in KKU und stellen Anknüpfungspunkte für eine passgenauere Ausgestaltung von Arbeitsschutzinstrumenten dar.

Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Datenbasis und methodische Umsetzung.....	3
3	Ergebnisse.....	4
4	Diskussion.....	12
5	Limitationen.....	15
6	Fazit.....	16
	Literatur.....	16
	Anhang.....	19

1 Einleitung

Im Zuge der Covid-19-Pandemie hat der Arbeitsschutz große Aufmerksamkeit erfahren, welche möglicherweise zu einer längerfristigen Sensibilisierung für Arbeitsschutzthemen und damit zu einer Stärkung des Arbeitsschutzes führen könnte. Während der Pandemie sind die Betriebe angehalten, zusätzliche Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes zu ergreifen, um die Ausbreitung des Virus einzudämmen und den Fortlauf des Betriebes zu gewährleisten². Diese Herausforderung gilt es für alle Betriebe zu meistern, unabhängig von Größe oder Wirtschaftszweig. Jedoch begegnen die Betriebe dieser Herausforderung zum Teil von unterschiedlichen Ausgangspunkten (Sommer, Backhaus & Tisch, 2021).

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

² Auch nach dem Auslaufen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung am 25.05.2022 sind die Betriebe angehalten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu erfassen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Einige Arbeiten weisen darauf hin, dass die innerbetrieblichen Arbeitsschutzstrukturen, wie beispielsweise die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung oder die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, in den Betrieben unterschiedlicher Größen und Wirtschaftszweige ungleich entwickelt sind (Wadsworth & Walters, 2018; Lösch, Amler & Drexler, 2020; Sczesny, Keindorf, Droß & Jasper, 2014). So scheinen ein hohes Arbeitsschutzengagement sowie Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in größeren Betrieben wahrscheinlicher als in kleineren Betrieben (NAKGS, 2018; Sczesny, Keindorf, Droß & Jasper, 2014). Diese Unterschiede sind mitunter dadurch begründet, dass in KKV aufgrund verschiedener wirtschaftlicher, personeller und situativer Bedingungen oftmals geringere Ressourcen zur Verfügung stehen und ein geringerer Kenntnisstand zum Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht (Walters et al., 2018; Sczesny, Keindorf, Droß & Jasper, 2014; Steinke et al., 2019). Es wird außerdem vermutet, dass KKV, nicht zuletzt durch die Nähe zu den Beschäftigten, oftmals weniger formale Arbeitsschutzstrukturen aufweisen und dafür zum Teil auf informelle und situative Lösungen zur Gefährdungsvermeidung zurückgreifen (Beck, Schuller & Schulz-Dadaczynski, 2017; Walters et al., 2018). Allerdings ist auch die Gruppe der KKV sehr heterogen und es bestehen zum Teil große Unterschiede in Bezug auf die Organisation und Umsetzung des Arbeitsschutzes.

Im Rahmen des EU-OSHA Projekts SESAME konnte gezeigt werden, dass der Arbeitsschutz in KKV durch die Branche, die Betriebsgröße, die Einstellung der geschäftsführenden Inhaber und die Geschäftspraktiken beeinflusst wird (Wadsworth & Walters, 2018). Aber auch die Wahl des Betreuungsmodells sowie die Unterstützung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit können einen Einfluss auf den Arbeitsschutz in KKV haben (Sommer & Schröder, 2019). Untersuchungen zeigen zudem, dass insbesondere KKV häufig einen eher reaktiven Ansatz des Arbeitsschutzes verfolgen, d.h. in Folge von Ereignissen wie Unfällen oder Beinaheunfällen reagieren. Solche Schockereignisse können die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen in KKV anregen (Walters et al., 2018; NAKGS, 2018; Robson et al., 2016). Die Corona-Pandemie kann ebenso als ein Schockereignis und damit als ein äußerer Impuls zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen gesehen werden. Es gibt erste Hinweise darauf, dass die Anstrengungen im Arbeits- und Infektionsschutz seit Beginn der Pandemie zugenommen haben.

Dies war sowohl für kleinere als auch für größere Betriebe zu beobachten. Dennoch lassen sich mit Blick auf die Betriebsgröße Unterschiede bei der Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen finden (Robelski, Steidelmüller & Pohlan, 2020). Untersuchungen weisen außerdem darauf hin, dass auch Arbeitsschutzkontrollen in KKV Impulse für die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen geben (Walters et al., 2018; NAKGS, 2018). Durch eine im Rahmen der BeCovid-Studie durchgeführte Befragung von rund 2000 Betriebsverantwortlichen stehen Daten zur Verfügung, welche Aufschluss über die Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen sowie über die Einstellungen zur künftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes geben. Die nachfolgenden Analysen fokussieren die Arbeitsschutzbemühungen von KKV im Zuge der Pandemie, um ihr Handeln besser nachvollziehen zu können. Es soll Aufschluss darüber erlangt werden, wie KKV die betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie umsetzen und wie sie unterschiedliche Aspekte der zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes einschätzen. Außerdem soll untersucht werden, ob hierbei Unterschiede gegenüber größeren Unternehmen sowie zwischen Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige bestehen. Ergänzend soll ausgewertet werden, ob sich KKV, die von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, hinsichtlich der Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen und der Einschätzung zur zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes von KKV unterscheiden, die nicht von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden.

2 Datenbasis und methodische Umsetzung

Die Datenbasis bildet eine im August 2021 durchgeführte Telefonbefragung von rund 2000 Betriebsverantwortlichen aus Betrieben der Privatwirtschaft. Die Befragung erfolgte im Rahmen der Panel-Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (BeCovid-Studie, Welle 16) und wurde von dem Marktforschungsinstitut Kantar im Auftrag des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt (Backhaus et al., 2021). Schwerpunkt der 16. Befragungswelle war die aktuelle Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen sowie die zukünftige Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes.

Die für die Analysen verwendeten Items lassen sich folgenden Themenkomplexen zuordnen (für eine ausführliche Beschreibung der verwendeten Items siehe Tabelle 2 im Anhang):

1. Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen
2. Erhalt pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen nach der Pandemie
3. Einstellungen zur zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes

Ergänzend wird für die KKV ausgewertet, ob eine Kontrolle durch die Arbeitsschutzaufsicht stattgefunden hat. Damit lassen sich mögliche Zusammenhänge zwischen einer Arbeitsschutzaufsichtskontrolle und der Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen sowie der Einschätzung der zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes betrachten.

Die deskriptiven Statistiken werden mit gewichteten Daten berechnet. Die Gewichtung der Daten gleicht die Diskrepanz der geschichteten Zufallsstichprobe gegenüber der Grundgesamtheit der privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland aus und ermöglicht repräsentative Aussagen. Die statistische Analyse wird mit Hilfe des Programms IBM SPSS Statistics 26 durchgeführt.

Die Erhebung der Unternehmensgröße erfolgte über vier Unternehmensgrößenklassen (Kleinstunternehmen: 1 bis 9 Beschäftigte, Kleinunternehmen: 10 bis 49 Beschäftigte, mittelständische Unternehmen: 50 bis 249 Beschäftigte und Großunternehmen: 250 und mehr Beschäftigte). Nach der Gewichtung zählen von den befragten Betrieben rund 68% zu den Kleinstunternehmen, 26% zu den Kleinunternehmen, 5% zu den mittelständischen Unternehmen und 1% zu den Großunternehmen (Tabelle 1). Damit sind rund 94% der Betriebe der Gruppe der KKV zuzuordnen und 6% der Gruppe der mittelständischen und großen Unternehmen. Dies repräsentiert in etwa die Verteilung der Unternehmen über die Größenklassen in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2021).

Tab. 1 Stichprobenzusammensetzung nach Betriebsgröße

Unternehmensgröße	ungewichtet	gewichtet
	n	in %
Mittelständische und große Unternehmen	721	6
davon Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte)	138	1
davon Mittelständische Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte)	583	5
KKV	1174	94
davon Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte)	647	26
davon Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte)	527	68
Gesamt	1901	100

Die Erhebung der Wirtschaftszweige erfolgte anhand der von dem statistischen Bundesamt eingeführten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ2008) und ist in 21 Wirtschaftszweige unterteilt. Für die Analyse werden diese 21 Wirtschaftszweige aufgrund zu geringer Gruppengrößen zu vier Wirtschaftsbereichen zusammengefasst (für eine ausführliche Beschreibung der Wirtschaftsbereiche siehe Tabelle 3 im Anhang):

- A. Primär- und Sekundärsektor
- B. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen
- C. personennahe Dienstleistungen
- D. weitere Dienstleistungen

Mit 33% der befragten Unternehmen bildet der Wirtschaftsbereich weitere Dienstleistungen die größte Gruppe, gefolgt von dem Wirtschaftsbereich Primär- und Sekundärsektor (26%) und dem Wirtschaftsbereich personennahe Dienstleistungen (21%). Der geringste Anteil an Unternehmen (20%) wird dem Wirtschaftsbereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen zugeordnet.

3 Ergebnisse

3.1 Umsetzung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie

Die Fragen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie und dem Erhalt dieser Maßnahmen nach der Pandemie beziehen sich auf die Bereiche technische Arbeitsschutzmaßnahmen, organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen und personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen. Zu den technischen Arbeitsschutzmaßnahmen wurden die Abtrennung der Arbeitsplätze und die Nutzung von Luftreinigern erfragt. Zu den organisatorischen Maßnahmen wurden der Erhalt bzw. die Erweiterung von Homeoffice und die Reduzierung von persönlichen Kontakten erfragt. Bezüglich der personenbezogenen Maßnahmen wurde nach der Bereitstellung medizinischer Masken und dem Fernhalten von Beschäftigten mit Erkältungssymptomen gefragt.

Die Unterteilung in die drei Maßnahmengruppen orientiert sich an den Empfehlungen zur Maßnahmenhierarchie nach dem TOP-Prinzip. Demnach sind Unternehmen angehalten, Maßnahmen zur Gefahrenreduzierung in folgender Reihenfolge vorzunehmen: An erster Stelle sollen geeignete technische Schutzmaßnahmen angewendet werden, danach soll auf organisatorische Schutzmaßnahmen zurückgegriffen werden und erst im dritten Schritt sollen personenbezogene Maßnahmen ergriffen werden (Pieper & Vorath, 2005).

Abbildung 1 zeigt, dass die Mehrheit der KKV die personenbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie umsetzt. Es geben 88% der KKV an, medizinische Masken bereit zu stellen und 83% der KKV antworten, dass Beschäftigte mit Erkältungssymptomen vom Arbeitsplatz ferngehalten werden. Mittelständische und große Unternehmen setzten die personenbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie etwas häufiger um. Die Bereitstellung von medizinischen Masken wird von fast allen mittelständischen und großen Unternehmen (97%) umgesetzt und auch das Fernhalten von Beschäftigten mit Erkältungssymptomen setzten rund neun von zehn (89%) mittelständischen und großen Unternehmen um. Damit liegt die Umsetzungsquote der personenbezogenen Maßnahmen bei den KKV insgesamt niedriger als bei den mittelständischen und großen Unternehmen. Die hohen Umsetzungsquoten personenbezogener Maßnahmen sowohl bei KKV als auch bei mittelständischen und großen Unternehmen verdeutlichen die große Bedeutung dieser Schutzmaßnahmen zum Gesundheits- und Infektionsschutz.

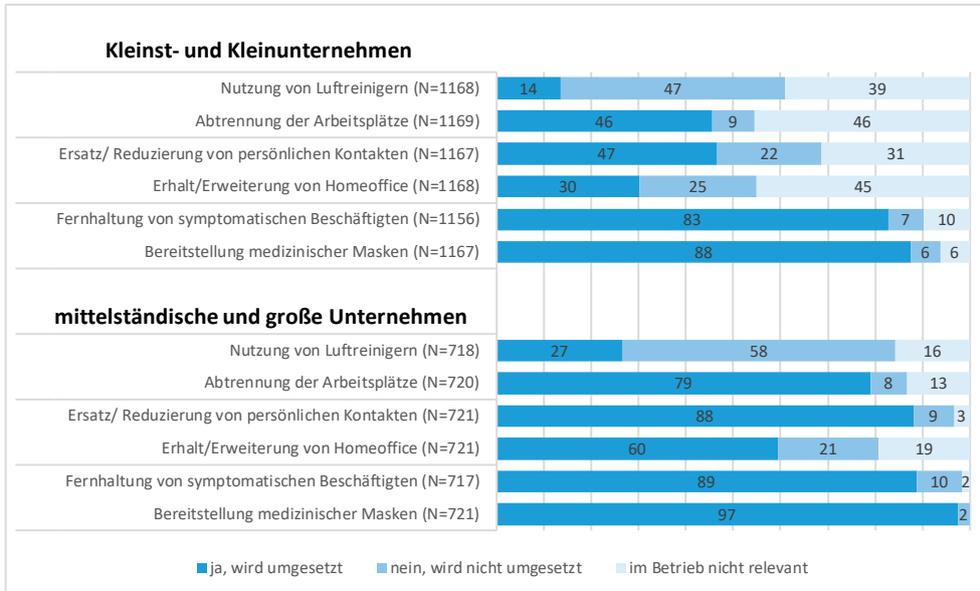


Abb. 1 Umsetzung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie in Kleinst- und Kleinunternehmen sowie mittelständischen und großen Unternehmen. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW 31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N.

Die technischen und organisatorischen Maßnahmen werden insbesondere von den KKV deutlich seltener umgesetzt als die personenbezogenen Maßnahmen. Es geben 47% der KKV an, persönliche Kontakte zu reduzieren. Das sind rund 40 Prozentpunkte weniger als bei den mittelständischen und großen Unternehmen (88%). Der Erhalt oder die Erweiterung von Homeoffice wird in KKV mit 30% sogar nur halb so oft umgesetzt wie in mittelständischen und großen Unternehmen (60%). Die Abtrennung von Arbeitsplätzen und die Nutzung von Luftreinigern wird in KKV ebenfalls seltener umgesetzt als in mittelständischen und großen Unternehmen (Abtrennung von Arbeitsplätzen: 46% vs. 79%; Nutzung von Luftreinigern: 14% vs. 27%). Insgesamt wird deutlich, dass in KKV die Umsetzung sowohl von personenbezogenen als auch von technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen weniger häufig bejaht wird als in größeren Unternehmen.

Auffällig ist, dass die Betriebsverantwortlichen der KKV über alle abgefragten Maßnahmen hinweg wesentlich häufiger angeben, dass die jeweiligen Arbeitsschutzmaßnahmen für ihren Betrieb nicht relevant seien. Am deutlichsten hierbei sind die Unterschiede für die organisatorischen und technischen Schutzmaßnahmen. Während 45% der Betriebsverantwortlichen der KKV angeben, dass die Umsetzung von Homeoffice für ihren Betrieb nicht relevant ist, geben diese Antwort nur 19% der Betriebsverantwortlichen der mittelständischen und großen Unternehmen. Für die Abtrennung der Arbeitsplätze liegt der Anteil der Betriebsverantwortlichen der KKV, die diese Maßnahme für ihren Betrieb als irrelevant ansehen, auf einem ähnlich hohen Niveau (46%). Auch hier schätzen die mittelständischen und großen Unternehmen die Maßnahme deutlich seltener als irrelevant ein (13%). Grund für diese Einschätzung könnten strukturelle Besonderheiten in KKV sein. So wäre es denkbar, dass ein nicht unerheblicher Anteil der KKV beispielsweise das Homeoffice oder die räumliche Trennung von Arbeitsplätzen als irrelevant einstuft, da in ihrem Betrieb keine festen Arbeitsplätze in geschlossenen Räumen bestehen oder die ausgeübten Tätigkeiten im Homeoffice nicht ausführbar sind. Auch stellt sich die Frage, inwiefern unzureichende (finanzielle) Ressourcen die Umsetzung bestimmter Maßnahmen beeinflussen. Insgesamt könnten die Beobachtungen hinsichtlich der Relevanz für den Betrieb als Indiz dafür gesehen werden, dass die seltenere Umsetzung von technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen in KKV nicht automatisch auf ein geringeres Arbeitsschutzengagement dieser zurückgeführt werden kann, sondern dass die strukturellen und organisatorischen Besonderheiten dieser Unternehmensgrößenklasse in Pandemiezeiten alternative und individuelle Lösungen erfordern.

3.2 Erhalt pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen nach der Pandemie

Unabhängig von der Betriebsgröße planen viele Betriebe einige der während der Pandemie etablierten Maßnahmen auch nach der Pandemie beizubehalten (Abbildung 2). Am häufigsten geben die Unternehmen beider Größenklassen an, die Nutzung von Luftreinigern beibehalten zu wollen. So geben rund neun von zehn Unternehmen, die während der Pandemie Luftreiniger genutzt haben, an, diese auch nach der Pandemie weiter nutzen zu wollen (90% bzw. 92%). KKV, die personenbezogene Maßnahmen umsetzten, geben etwas häufiger an, diese auch nach der Pandemie beibehalten zu wollen als mittelständische und große Unternehmen. Die organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen wollen die KKV hingegen etwas seltener erhalten als die mittelständischen und großen Unternehmen. Sowohl KKV als auch mittelständische und große Unternehmen wollen die Abtrennung der Arbeitsplätze seltener beibehalten als die anderen pandemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen. Dies könnte ein Anzeichen dafür sein, dass die Abtrennung der Arbeitsplätze im Arbeitsalltag weniger praktikabel ist als andere Arbeitsschutzmaßnahmen.

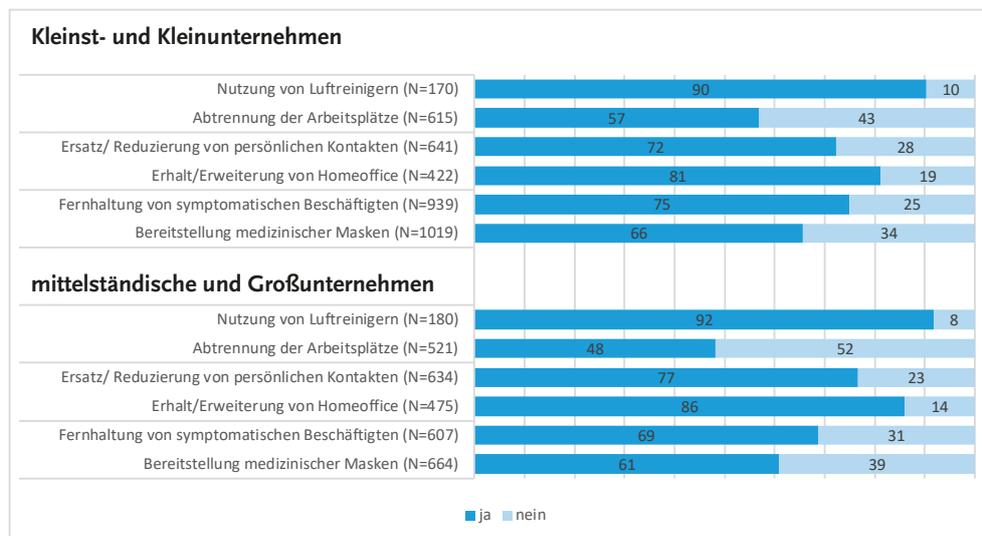


Abb. 2 Erhalt betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen nach der Pandemie in Kleinst- und Kleinunternehmen sowie mittelständischen und großen Unternehmen. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW 31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N.

3.3 Branchenspezifische Unterschiede bei der Umsetzung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie

Die personenbezogenen Maßnahmen werden unabhängig von der Unternehmensgröße oder dem Wirtschaftsbereich von einem Großteil der Betriebe umgesetzt. Medizinische Masken werden über alle Wirtschaftsbereiche hinweg sowohl in KKV als auch in mittelständischen und großen Unternehmen von mindestens 82% der Unternehmen bereitgestellt. Die Fernhaltung von symptomatischen Beschäftigten wird jeweils von mindestens 79% der Unternehmen umgesetzt (nicht dargestellt). Unter Beachtung des TOP-Prinzips sowie der weiten Verbreitung der personenbezogenen Maßnahmen scheint vor allem die Umsetzung der technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen über die Wirtschaftsbereiche interessant. Um die Darstellung zu vereinfachen, wird an dieser Stelle die Anzahl der umgesetzten technischen und organisatorischen Maßnahmen (max. 4) betrachtet (Abbildung 3). In Abbildung 3 wird deutlich, dass KKV über alle Wirtschaftsbereiche hinweg deutlich weniger technische und organisatorische Maßnahmen umsetzen als mittelständische und große Unternehmen. Der stärkste Unterschied besteht dabei für die Unternehmen des Primär- und Sekundärsektors. Während nur 9% der KKV des Primär- und Sekundärsektors drei oder vier der abgefragten technischen und organisatorischen Maßnahmen umsetzten, sind es bei den mittleren und großen Unternehmen dieses Wirtschaftsbereichs 64%. Dies verdeutlicht abermals den Unterschied zwischen den Unternehmensgrößenklassen.

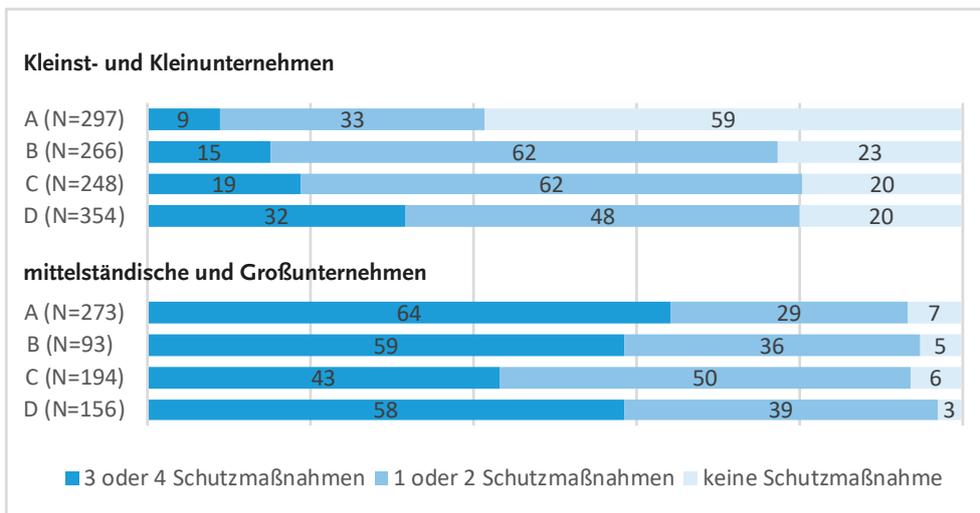


Abb. 3 Anzahl der umgesetzten technischen und organisatorischen Maßnahmen (max. 4) in KKU und mittelständischen und großen Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW 31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N. A = Primär- und Sekundärsektor; B = Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen; C = personennahe Dienstleistungen; D = weitere Dienstleistungen

Innerhalb der Unternehmensgrößenklassen lassen sich bedeutende Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen erkennen. Diese branchenspezifischen Unterschiede innerhalb der Unternehmensgrößenklassen sind für die KKU etwas stärker ausgeprägt als für die mittelständischen und großen Unternehmen. Außerdem unterscheiden sich diese branchenspezifischen Unterschiede in Abhängigkeit der Unternehmensgröße. Der Primär- und Sekundärsektor stellt unter den KKU den Wirtschaftsbereich dar, in welchem die Unternehmen am seltensten eine oder mehrere der technischen und organisatorischen Maßnahmen umsetzen. Deutlich über die Hälfte dieser Unternehmen (59%) setzten keine der abgefragten technischen und organisatorischen Maßnahmen um. Ein weiteres Drittel (33%) setzten nur eine oder zwei der technischen und organisatorischen Maßnahmen um und gerade einmal 9% setzten drei oder vier dieser Maßnahmen um. Im Kontrast dazu bildet der Primär- und Sekundärsektor bei den mittelständischen und großen Unternehmen den Wirtschaftsbereich, in welchem am häufigsten mehrere der technischen und organisatorischen Maßnahmen umgesetzt werden. Hier geben knapp zwei Drittel (64%) dieser Unternehmen an, drei oder vier der technischen und organisatorischen Maßnahmen umzusetzen. Weitere 29% geben an, immerhin eine oder zwei der technischen und organisatorischen Maßnahmen umzusetzen und gerade einmal 7% der mittelständischen und großen Unternehmen aus dem Primär- und Sekundärsektor setzten keine der abgefragten technischen und organisatorischen Maßnahmen um.

Am häufigsten setzten KKU des Wirtschaftsbereichs weitere Dienstleistungen drei oder vier der abgefragten technischen und organisatorischen Maßnahmen um (32%), gefolgt von den Unternehmen des Wirtschaftsbereichs personennahe Dienstleistungen (19%). Unter den mittelständischen und großen Unternehmen setzten die Unternehmen der personennahen Dienstleistungen hingegen am seltensten drei oder vier technische und organisatorische Maßnahmen um (43%).

Die unterschiedlich häufige Umsetzung von technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen über die Unternehmensgrößenklassen sowie die Wirtschaftsbereiche verweist darauf, dass es sich hierbei nicht nur um einen erklärenden Faktor, sondern um ein Zusammenspiel unterschiedlicher organisatorischer und struktureller Bedingungen handelt. Mit besonderem Blick auf die KKU verdeutlichen die Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen die Heterogenität der KKU.

3.4 Zukünftige Bedeutung und Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Ein Großteil der KKV (63%) sowie der mittelständischen und Großbetriebe (64%) stimmt zu, dass sie den Arbeitsschutz zukünftig stärker bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigen wollen (Abbildung 4).

Bei der Organisation des Arbeitsschutzes wollen sowohl von den KKV als auch von den mittelständischen und großen Unternehmen rund drei Viertel der Unternehmen zukünftig verstärkt auf die Mitwirkung der Beschäftigten setzen. Während der Pandemie wurde die Motivation und die Compliance der Mitarbeiter als entscheidender Faktor für das Gelingen des Arbeitsschutzes deutlich (Adolph et al., 2021). So ist es nachvollziehbar, dass die Betriebsverantwortlichen aufbauend auf diesen Erfahrungen weiterhin die Notwendigkeit und den Mehrwert der Mitarbeiterpartizipation sehen und ausbauen wollen.

Rund die Hälfte der KKV (51%) will zukünftig vermehrt auf die Qualifikation der Führungskräfte bzw. der Unternehmensleitung setzen. Bei den mittelständischen und großen Unternehmen ist der Anteil der Betriebe, die zukünftig verstärkt auf die Qualifikation der Führungskräfte bzw. Unternehmensleitung setzen wollen mit 64% noch größer. Trotz des Unterschiedes in Bezug auf die Unternehmensgröße wird hieraus ein deutlicher Bedarf an Qualifikationsangeboten für Führungskräfte bzw. Unternehmensleitungen sowohl von größeren Unternehmen als auch von KKV ersichtlich.

Weniger als die Hälfte der befragten KKV (41%) planen, zukünftig verstärkt digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz nutzen zu wollen. Damit stimmen KKV der zukünftig verstärkten Nutzung von digital unterstützenden Instrumenten im Arbeitsschutz seltener zu als mittelständische und große Unternehmen (64%). Der Digitalisierungsindex 2021 zeigt, dass größeren Betrieben vermutlich mehr Ressourcen für die Digitalisierung zu Verfügung stehen und sie aufgrund komplexerer Prozesse auch höhere Effizienzgewinne durch digitalisierte Prozesse haben (Büschel et al., 2022). Übertragen auf den Arbeitsschutz könnte ein Grund für die unterschiedlichen Einstellungen zur zukünftigen Nutzung digital unterstützender Instrumente demnach in den Unterschieden der zur Verfügung stehenden Ressourcen und dem erwarteten Nutzen liegen.

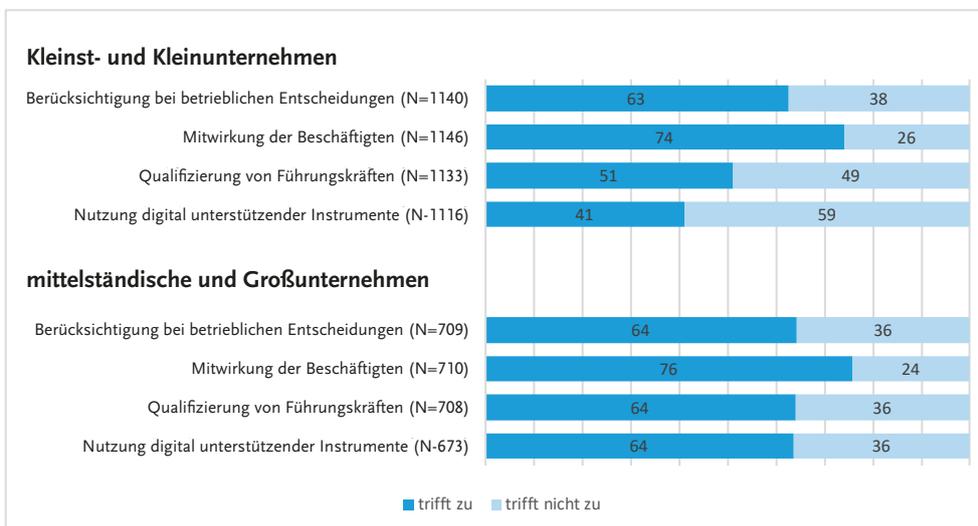


Abb. 4 zukünftige Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes in Kleinst- und Kleinunternehmen sowie mittelständischen und großen Unternehmen. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW 31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N.

3.5 Branchenspezifische Unterschiede der zukünftigen Bedeutung und Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

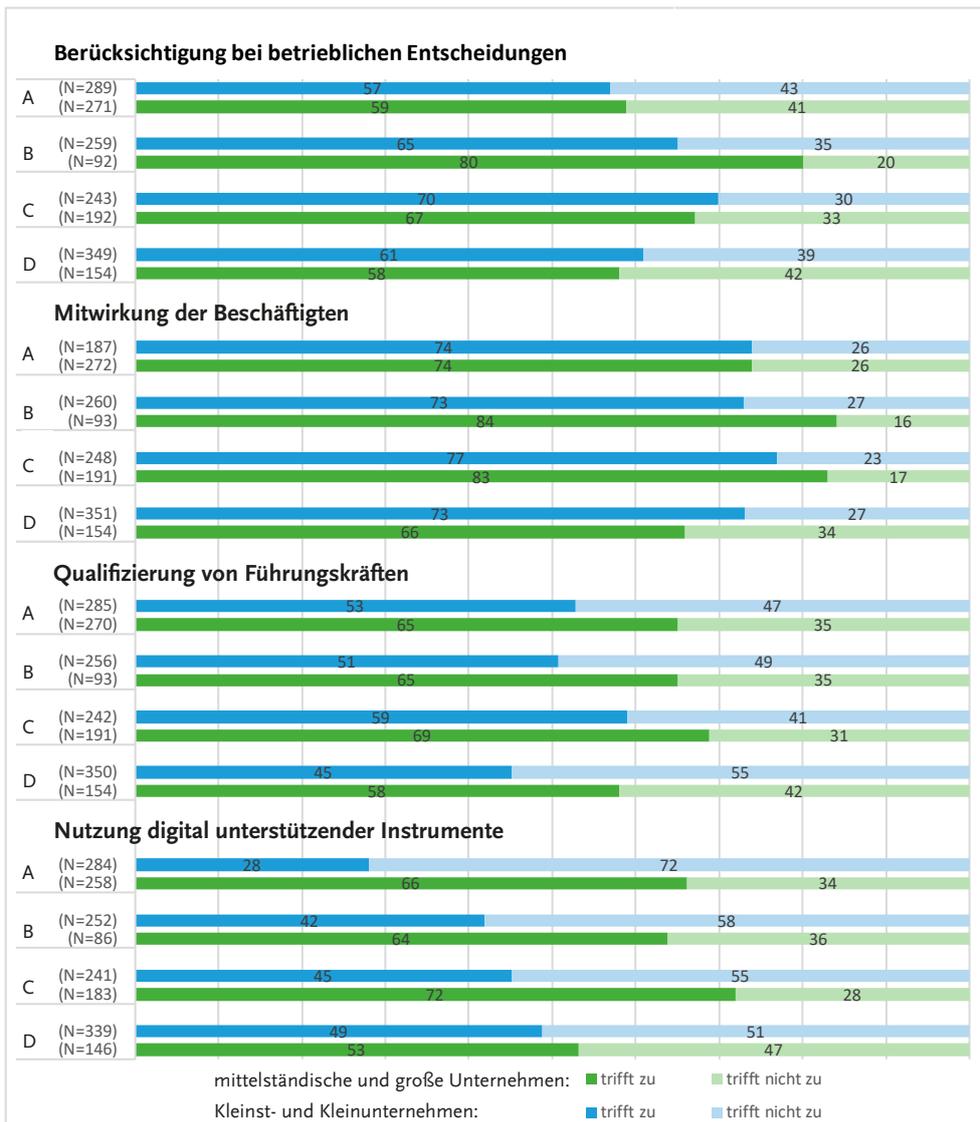


Abb. 5 Die zukünftige Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes in KKV sowie mittelständischen und großen Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW 31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N.

A = Primär- und Sekundärsektor; B = Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen; C = personennahe Dienstleistungen; D = weitere Dienstleistungen

Unabhängig vom Wirtschaftsbereich stimmen jeweils über die Hälfte der KKV zu, den Arbeitsschutz zukünftig bei betrieblichen Entscheidungen stärker berücksichtigen zu wollen. Gleiches gilt auch für die mittelständischen und großen Unternehmen. Innerhalb beider Unternehmensgrößenklassen stimmen die Unternehmen der Wirtschaftsbereiche Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen und personennahe Dienstleistungen besonders häufig zu, den Arbeitsschutz zukünftig bei betrieblichen Entscheidungen stärker berücksichtigen zu wollen. Die hohe Zustimmungsrate über alle Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche lässt jedoch trotz der erkennbaren Unterschiede auf einen allgemeinen Bedeutungsgewinn des Arbeitsschutzes schließen.

Dazu, dass die Mitwirkung der Beschäftigten im Arbeitsschutz zukünftig an Bedeutung gewinnt, stimmen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg mindestens 73% der KKV zu. Die häufigste Zustimmung unter den KKV besteht für die Unternehmen des Wirtschaftsbereichs personennahe Dienstleistungen (77%). Von den mittelständischen und großen Unterneh-

men stimmen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg mindestens zwei Drittel der Betriebe zu, zukünftig verstärkt auf die Mitwirkung der Beschäftigten setzen zu wollen. Die häufigste Zustimmung besteht bei den mittelständischen und großen Unternehmen des Wirtschaftsbereichs Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen (84%). Am seltensten stimmen die mittelständischen und großen Unternehmen des Wirtschaftsbereichs weitere Dienstleistungen zu, verstärkt auf die Mitwirkung der Beschäftigten setzen zu wollen (66%). Insgesamt ist auch bei der zukünftig verstärkt geplanten Mitwirkung der Beschäftigten die hohe Zustimmungsrates über die Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche hinweg auffällig.

Für die Zustimmung zur zukünftig verstärkten Qualifikation der Führungskräfte lassen sich für KKV sowie mittelständische und Großbetriebe vergleichbare branchenspezifische Unterschiede finden. Sowohl unter den KKV als auch unter den mittelständischen und Großbetrieben stimmen die Unternehmen aus dem Bereich der personennahen Dienstleistungen am häufigsten zu, zukünftig verstärkt auf die Qualifizierung von Führungskräften bzw. Unternehmensleitung setzen zu wollen (KKV: 59%; mittelständische und große Unternehmen: 69%). Am seltensten stimmen in beiden Unternehmensgrößenklassen die Unternehmen des Wirtschaftsbereichs weitere Dienstleistungen zu (KKV: 45%; mittelständische und große Unternehmen: 58%). Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg geben KKV seltener an, verstärkt auf die Qualifizierung von Führungskräften setzen zu wollen als mittelständische und große Unternehmen.

Für die zukünftig verstärkte Nutzung digital unterstützender Instrumente im Arbeitsschutz lassen sich für die Unternehmensgrößenklassen sehr unterschiedliche branchenspezifische Unterschiede finden. Von den KKV stimmen Unternehmen aus dem Wirtschaftsbereich Primär- und Sekundärsektor am seltensten zu, zukünftig verstärkt digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz nutzen zu wollen (28%). Am häufigsten stimmen unter den KKV die Unternehmen des Wirtschaftsbereichs weitere Dienstleistungen zu, im Arbeitsschutz zukünftig verstärkt digital unterstützende Instrumente nutzen zu wollen (49%). Im Gegensatz dazu stimmen unter den mittelständischen und großen Unternehmen die Unternehmen des Wirtschaftsbereichs weitere Dienstleistungen am seltensten zu, zukünftig verstärkt digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz nutzen zu wollen (53%). Am häufigsten stimmen die mittelständischen und großen Unternehmen des Wirtschaftsbereichs personennahe Dienstleistungen zu (72%). Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg stimmen KKV seltener zu, zukünftig verstärkt digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz nutzen zu wollen als mittelständische und große Unternehmen. Der größte Unterschied ist hierbei für den Wirtschaftsbereich Primär- und Sekundärsektor zu erkennen (28% KKV vs. 66%) und der geringste für den Wirtschaftsbereich weitere Dienstleistungen (49% KKV vs. 53%).

Die beobachteten Unterschiede betonen zum einen die Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen. Zum anderen zeigen sie die Heterogenität der Betriebe.

3.6 Auswirkungen der Arbeitsschutzkontrolle auf den Arbeitsschutz in KKV

Von den befragten Unternehmen geben 14% an, dass sie im Laufe der Pandemie von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden. Von den KKV berichten 13% von einer Arbeitsschutzaufsichtskontrolle. Betrachtet man KKV getrennt voneinander, so fällt auf, dass Kleinunternehmen mit einer Kontrollquote von 2% seltener von der Arbeitsschutzaufsicht aufgesucht wurden als Kleinunternehmen, bei denen die Kontrollquote bei 18% liegt. Vergleicht man diese Werte mit den mittelständischen und großen Unternehmen, bei welchen 29% der befragten Unternehmen angeben, von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden zu sein, wird die Zunahme der Arbeitsschutzkontrollen in Abhängigkeit der Unternehmensgröße noch verdeutlicht.

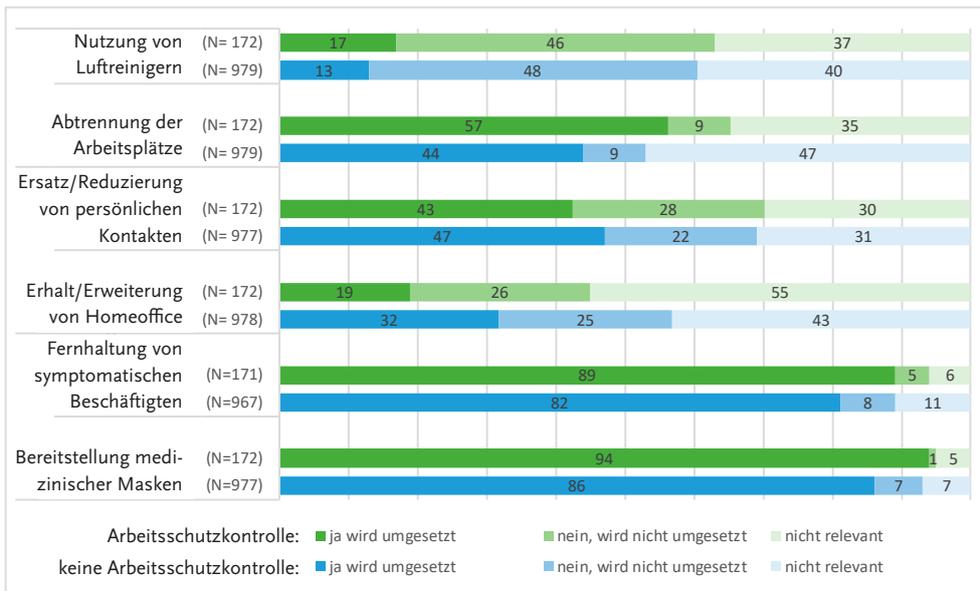


Abb. 6 Umsetzung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen während der Pandemie nach Kontrolle der Arbeitsschutzaufsicht in KKA. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW 31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N.

Bestimmte betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen scheinen von KKA, die von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, häufiger umgesetzt zu werden als von KKA, die nicht von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden (Abbildung 6). So geben KKA, die von der Arbeitsschutzkontrolle kontrolliert wurden, häufiger an, medizinische Masken bereit zu stellen (94% vs. 86%) oder Beschäftigte mit Erkältungssymptomen vom Arbeitsplatz fernzuhalten (89% vs. 82%). Auch für die technischen Schutzmaßnahmen, also für die Abtrennung der Arbeitsplätze (57% vs. 44%) und die Nutzung von Luftreinigern (17% vs. 13%), lassen sich diese Tendenzen feststellen.

Jedoch ist durch die zeitgleiche Erhebung der Maßnahmenumsetzung und der Aufsichtskontrolle nicht ableitbar, ob die pandemiespezifischen Schutzmaßnahmen als Folge der Arbeitsschutzaufsicht umgesetzt wurden oder bereits vor dieser umgesetzt waren.

Wie in Abbildung 7 gezeigt, stimmen KKA, die von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, den Aspekten zur zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes etwas häufiger zu als KKA, die nicht von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden. Der deutlichste Unterschied ist hier in Bezug auf die Qualifizierung der Führungskräfte erkennbar. 65% der Betriebe, die von einer Arbeitsschutzkontrolle berichten, wollen zukünftig verstärkt auf die Führungskräfte-Qualifizierung setzen. Von den Betrieben, welche nicht von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, stimmen nur 49% zu, zukünftig verstärkt auf die Qualifizierung der Führungskräfte bzw. Unternehmensleitung setzen zu wollen.

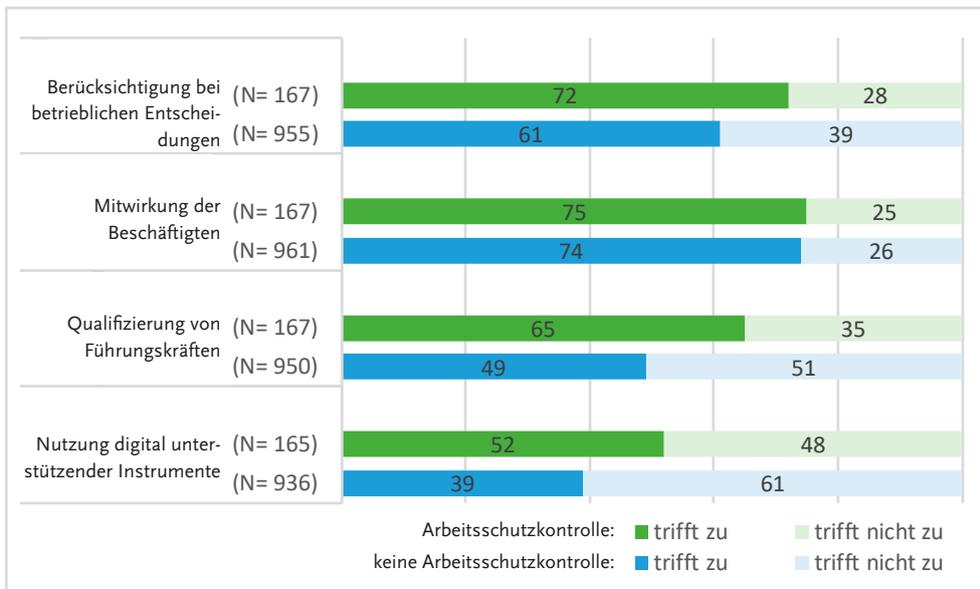


Abb. 7 Zustimmung zur zukünftige Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes in Kleinst- und Kleinunternehmen nach Kontrolle der Arbeitsschutzaufsicht. Datenbasis: Betriebsbefragung "Betriebe in der Covid-19-Krise" Welle 16, KW31-33, angegeben werden gewichtete, hochgerechnete Prozentangaben (Rundungsfehler möglich) sowie ungewichtete gültige N.

4 Diskussion

KKU setzten während der Pandemie seltener technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen um und schätzen diese häufiger als irrelevant für ihren Betrieb ein als mittelständische und große Unternehmen.

Im Zuge der Covid-19-Pandemie hat der Arbeitsschutz insgesamt und auch im Speziellen bei den KKV vermehrte Aufmerksamkeit erhalten. Dennoch lassen sich größenspezifische Unterschiede in Bezug auf die Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen erkennen. KKV setzten die pandemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen insgesamt weniger häufig um als mittelständische und große Unternehmen. Die Ergebnisse bekräftigen damit Beobachtungen, wonach Unterschiede in der Umsetzung von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nach Betriebsgröße bestehen (NAKGS, 2018; Lösch, Amler & Drexler, 2020). Während der Pandemie unterscheiden sich KKV bei der Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen besonders deutlich von mittelständischen und großen Unternehmen. So werden technische und organisatorische Schutzmaßnahmen in KKV deutlich seltener umgesetzt als in größeren Unternehmen. Außerdem werden die technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen von einem großen Teil der Betriebsverantwortlichen der KKV als irrelevant für den Betrieb angesehen. Bereits in der zweiten Welle der Panelbefragung Betriebe in der Covid-19 Krise, welche ein Jahr zuvor durchgeführt wurde (August/September 2020) waren ähnliche Unterschiede in Abhängigkeit der Unternehmensgröße ersichtlich. KKV gaben deutlich seltener an, organisatorische Maßnahmen zur Kontaktreduzierung oder Homeoffice umzusetzen. Ebenso gaben KKV im August und September 2020 bereits seltener an, technische Maßnahmen, wie die Überprüfung von Klima- und Lüftungsanlagen oder den Einbau von Schutzscheiben, umzusetzen (Robelski, Steidlmüller & Pohlen, 2020). Ein entscheidender Grund für die beobachteten unternehmensgrößenspezifischen Unterschiede in Bezug auf die Umsetzung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen könnten die strukturellen Gegebenheiten in KKV sein. Hierfür würde auch die Beständigkeit dieser Unterschiede sprechen.

Es bestehen branchenspezifische Unterschiede bei der Umsetzung der technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen – jedoch variieren diese in Abhängigkeit der Unternehmensgröße.

Der Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt, dass in Bezug auf die Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen branchenspezifische Unterschiede bestehen. Die Ergebnisse bestätigen damit einen Zusammenhang zwischen den Wirtschaftszweigen und den Arbeitsschutzbemühungen (NAKGS, 2018; Wadsworth & Walters, 2018). Auffällig ist jedoch, dass je nach Unternehmensgröße die pandemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen weiterverbreitet sind. Diese Beobachtung spricht dafür, dass es sich bei diesen Unterschieden weniger um generelle branchenspezifische Phänomene handelt als um ein Zusammenspiel verschiedener struktureller und organisatorischer Faktoren. Zudem fällt auf, dass die branchenspezifischen Unterschiede innerhalb der KKV besonders stark ausgeprägt sind. Ein Grund für die stärkere Heterogenität der KKV im Vergleich zu den mittelständischen und großen Betrieben könnte darin liegen, dass größere Betriebe in der Regel mehrere unterschiedliche Arbeitsbereiche und damit vielseitigere Tätigkeiten aufweisen. Die vergleichsweise homogenen Tätigkeiten innerhalb der KKV könnten dazu führen, dass sich die Betriebe stärker auf tätigkeits- bzw. branchenspezifische Maßnahmen konzentrieren können, wohingegen größere Betriebe eine breitere Maßnahmenpalette umsetzen müssen, um alle Beschäftigte zu schützen. Die Beobachtungen machen deutlich, dass insbesondere für die KKV individuelle Maßnahmenportfolios gefragt sind. Die Analysen stellen zum einen die Relevanz effizienter, niederschwelliger und ressourcenschonender Arbeitsschutzlösungen für KKV heraus. Zum anderen wird aber auch ersichtlich, dass bei den entsprechenden Arbeitsschutzlösungen auch branchenspezifische Ausrichtungen hilfreich sein könnten. Gestützt wird diese Vermutung durch die im Rahmen des EU-OSHA-Projekts SESAME diskutierten Ergebnisse, dass sektorangepasste Lösungen für KKV wichtiger sind als für größere Unternehmen und dass sektorale Anpassungen von den KKV besser umgesetzt werden können als Ansätze, die sich allgemein an KKV richten (Wadsworth & Walters, 2018).

Der Arbeitsschutz gewinnt an Bedeutung – Die zukünftige Organisation des Arbeitsschutzes wird von den Betrieben verschiedener Branchen und Größen jedoch zum Teil unterschiedlich eingeschätzt.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass KKV ebenso wie mittelständische und große Unternehmen dem Arbeitsschutz eine stärkere Bedeutung zumessen wollen. Dies deutet auf einen allgemeinen und von der Unternehmensgröße unabhängigen Bedeutungszuwachs des Arbeitsschutzes hin. Inwiefern dieser allgemeine Bedeutungszuwachs des Arbeitsschutzes auf die Pandemie zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle jedoch nur gemutmaßt werden. Bei der Organisation des Arbeitsschutzes wollen die Betriebsverantwortlichen der KKV sowie der mittelständischen und großen Unternehmen zukünftig verstärkt auf die Mitwirkung der Beschäftigten setzen. Die Mitwirkung der Beschäftigten kann die Akzeptanz und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen erhöhen. Zudem kann die Expertise der Beschäftigten gewinnbringend einbezogen werden (Weigel et al., 2015; Gilbert et al., 2020). Aus den Einschätzungen zur zukünftigen Organisation des Arbeitsschutzes kann zudem ein Bedarf an Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte bzw. Unternehmensleitungen abgeleitet werden. Auch hier wird durch den Blick auf die Wirtschaftsbereiche die Heterogenität der Betriebe deutlich. Besonders häufig wollen die Unternehmen des Wirtschaftsbereichs personennahe Dienstleistungen auf die Qualifizierung der Führungskräfte setzen, während die Betriebe der weiteren Dienstleistungen dies seltener planen. Der Aspekt der Qualifizierung der Führungskräfte ist in Bezug auf die alternativen Betreuungsmodelle für KKV interessant. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten können in Deutschland eine alternative bedarfsorientierte Betreuung wählen (DGUV Vorschrift 2, Anlage 3 und 4). Diese beinhaltet Motivations- und Informationsmaßnahmen für die Unternehmensleitung, um für Fragen des

Arbeitsschutzes zu sensibilisieren und dazu zu befähigen, externen Unterstützungsbedarf zu erkennen und einzuholen. Aus der GDA-Betriebsbefragung aus dem Jahr 2015 geht hervor, dass rund 15% der KKU dieses alternative Betreuungsmodell nutzen. Eine Analyse dieser GDA-Betriebsbefragung weist zudem darauf hin, dass Schulungen der Führungskräfte bzw. der Unternehmensleitung die Umsetzung des Arbeitsschutzes fördern (Sommer & Schröder, 2019). Daher ist das Vorhaben, die Führungskräfte zukünftig verstärkt in Arbeitsschutzthemen zu qualifizieren, insbesondere bei KKU als positiv anzusehen und sollte als langfristige Arbeitsschutzinvestition gefördert werden. Um die Qualifizierungsangebote insbesondere für KKU attraktiv und in den Arbeitsalltag integrierbar zu gestalten, könnte sich auch hier eine thematische Fokussierung auf branchenspezifische Inhalte anbieten. Aber auch der Einsatz digitaler Instrumente, welche eine orts- oder zeitflexible Teilnahme ermöglichen, könnten hierbei gewinnbringend eingesetzt werden.

In Bezug auf die zukünftige Organisation des Arbeitsschutzes wurde zudem deutlich, dass KKU seltener planen, verstärkt digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz zu nutzen als größere Betriebe. Aber auch die Heterogenität innerhalb der Unternehmensgrößenklassen wird hier erneut sichtbar. Während beispielsweise KKU des Wirtschaftsbereichs Primär- und Sekundärsektor zukünftig nur selten auf digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz setzen wollen, planen dies KKU des Wirtschaftsbereichs weitere Dienstleistungen wesentlich häufiger. Ein Grund für die beobachteten Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen sowie innerhalb der KKU könnte der Digitalisierungsgrad der Geschäftsprozesse sein. Der Digitalisierungsindex 2021 zeigt, dass die Digitalisierung im Allgemeinen sowie im Speziellen die Digitalisierung von Arbeitsprozessen in KKU weniger weit entwickelt ist als in größeren Betrieben (Büschel et al., 2022). Mangelnde zeitliche und finanzielle Ressourcen sowie fehlende Expertise und eine geringere Vernetzung der KKU könnten hier einen limitierenden Faktor darstellen (Büschel et al., 2022). Somit könnten die Beobachtungen als Bedarf nach preiswerten, niedrighschwelligem sowie speziell auf KKU zugeschnittene digitale Instrumente interpretiert werden. Aber auch eine verstärkte Sensibilisierung der KKU für bereits bestehende digitale Instrumente im Arbeitsschutz könnte den Einsatz digital unterstützender Instrumente des Arbeitsschutzes in KKU begünstigen (Schenke, Blank & Becker, 2020). Dabei kann es sich beispielsweise um Software zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung handeln, bereitgestellt durch die Berufsgenossenschaften bzw. Unfallversicherungsträger.

KKU, die von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, setzten betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen zum Teil häufiger um und wollen für die Zukunft häufiger verstärkt auf die Qualifikation von Führungskräften setzen.

Die vorliegenden Analysen geben einen Hinweis darauf, dass die Kontrolle durch die Arbeitsschutzaufsicht in KKU zu einer verstärkten Sensibilisierung für die Umsetzung relevanter Arbeitsschutzmaßnahmen führen könnte. Dies deckt sich mit Erkenntnissen, wonach viele KKU aufgrund von situationsbedingten Faktoren und mangelnden Ressourcen einen reaktiven Ansatz des Arbeitsschutzes verfolgen und vorwiegend auf Ereignisse wie (Beinahe-)Unfälle oder Kontrollen reagieren (Walters et al., 2018). Demnach scheint die Arbeitsschutzkontrolle als äußerer Impuls auch in Zeiten der Pandemie die Arbeitsschutzbemühungen in KKU anzuregen. Auch die Berufsgenossenschaften sehen den aktiven und persönlichen Kontakt als wichtig an, um die Arbeitsschutzbemühungen in den KKU zu fördern. Neben der Arbeitsschutzaufsicht kann ein aktiver und persönlicher Kontakt aber beispielsweise auch über Präventionsberater, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste oder Multiplikatoren (z.B. Verbände, Kammern, Innungen) erfolgen. Die Daten zeigen darüber hinaus, dass Betriebe, die von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, den Arbeitsschutz zukünftig stärker in betrieblichen Entscheidungen berücksichtigen wollen, vermehrt digital unterstützende Instrumente im Arbeitsschutz nut-

zen wollen und stärker auf die Qualifizierung von Führungskräften bzw. Unternehmensleitung setzen wollen. Diese Aspekte könnten für einen längerfristigen Effekt der Aufsichtskontrolle sprechen. Das Vorhaben, den Arbeitsschutz verstärkt in betrieblichen Entscheidungen berücksichtigen zu wollen, verweist auf eine höhere Relevanz desselben. Im Laufe der Pandemie war in den meisten Betrieben die Unternehmensleitung an der Erstellung und Umsetzung der pandemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen beteiligt (Robelski, Steidlmüller & Pohlan, 2020). Dies betont nicht nur die Relevanz dieser Arbeitsschutzmaßnahmen, sondern auch die entscheidende Rolle der Geschäftsführung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Insofern erscheint es sinnvoll, auch in Zukunft die Qualifizierung der Unternehmensleitung insbesondere bei KKV voranzutreiben.

5 Limitationen

Eine Limitation der vorliegenden Analyse kann in den Antwortkategorien zu den umgesetzten Maßnahmen gesehen werden. Zum einen lässt die Antwort „ja, wird umgesetzt“ keinerlei Rückschluss auf den Umfang und die Qualität der jeweilig umgesetzten Maßnahme zu. Zum anderen kann die Antwort „in unserem Betrieb nicht relevant“ nicht eindeutig interpretiert werden. Es geht hieraus nicht eindeutig hervor, ob eine bestimmte Arbeitsschutzmaßnahme aufgrund unternehmensinterner Bedingungen tatsächlich irrelevant und eine fehlende Umsetzung daher gerechtfertigt ist oder ob diese Maßnahme aufgrund persönlicher Überzeugungen als irrelevant erachtet wird. Auch die Auswahl der abgefragten Arbeitsschutzmaßnahmen bildet lediglich einen kleinen Anteil möglicher Maßnahmen zur Reduzierung der Infektionsgefahr ab und stellt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Die Daten ermöglichen daher zwar eine quantitative Aussage über das Ausmaß der Umsetzung von bestimmten bekannten und empfohlenen pandemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen, nicht jedoch über das gesamte Maßnahmenspektrum oder über die Qualität der Umsetzung.

Auch in Bezug auf die Fragen zur zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes kann in der Auswahl der Fragen eine Limitation gesehen werden. Zum einen sind die Fragen auf bereits bekannte Faktoren der Arbeitsschutzorganisation verengt und fragen diese sehr allgemein ab. Zum anderen geht aus den Fragen nicht hervor, wie die Unternehmen diese Faktoren konkret umsetzen wollen oder was genau sie hierunter verstehen. Zudem lässt die Formulierung „zukünftig verstärkt“ ungeklärt, in welchem Maße die Unternehmen die jeweiligen Faktoren bei der Organisation des Arbeitsschutzes beachten wollen. Auch ist es möglich, dass einige Unternehmen bestimmte Aspekte bereits auf einem sehr hohen Niveau umsetzten und die Frage nach der zukünftig verstärkten Umsetzung daher verneinen. Dennoch ermöglichen die Daten einen allgemeinen Blick auf die Einstellung der Unternehmensleitungen zu der zukünftigen Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes. Zukünftige Studien können an diese Erkenntnisse anknüpfen und die Einstellung zur zukünftigen Gestaltung des Arbeitsschutzes anhand spezifischer Aspekte tiefergehend analysieren.

Als weitere Limitation ist zu benennen, dass die Umsetzung der pandemiespezifischen Maßnahmen sowie die Kontrolle durch die Arbeitsschutzaufsicht zum gleichen Zeitpunkt erhoben wurde. Zudem wurde nur nach einer Kontrolle durch die Arbeitsschutzaufsicht seit Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020, nicht aber nach dem genauen Zeitpunkt der Kontrolle oder nach Kontrollen vor Pandemiebeginn gefragt. Daher kann an dieser Stelle keine Aussage darüber getroffen werden, ob die pandemiespezifischen Schutzmaßnahmen als Folge der Arbeitsschutzkontrolle umgesetzt wurden oder ob diese bereits vor der Arbeitsschutzkontrolle umgesetzt waren.

Außerdem sollte bedacht werden, dass auf Grund der Freiwilligkeit der Teilnahme innerhalb der Stichprobe eine Selektionsverzerrung bestehen kann. Es ist möglich, dass Unternehmensvertreter mit einem geringeren Engagement für den Arbeitsschutz eine Teilnahme eher verweigern als engagierte Unternehmensvertreter. Zudem ist eine Verzerrung aufgrund sozial

erwünschten Antwortverhaltens nicht auszuschließen. Daher ist es möglich, dass durch die vorliegenden Daten die Prävalenz der umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen überschätzt wird.

6 Fazit

Im Rahmen der dargestellten Analysen wurden in Bezug auf die Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen sowie in Bezug auf die zukünftige Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes nicht nur unternehmensgrößenspezifische Unterschiede deutlich, sondern auch die Heterogenität innerhalb der Gruppe der KKV. Dies betont den Bedarf nach Arbeitsschutzangeboten, die speziell auf die Bedürfnisse und Ressourcen von KKV zugeschnitten sind und eine branchenspezifische Ausrichtung zulassen. Auch der Bedarf nach Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte und Unternehmensleitungen wurde ersichtlich. Die verstärkte Qualifizierung von Führungskräften bzw. der Unternehmensleitungen könnte dazu beitragen, dass Arbeitsschutzbedürfnisse in KKV schneller und deutlicher erkannt und adäquater gelöst werden. Auch der Einsatz digitaler Technologien, welche passgenau auf die strukturellen Bedingungen der KKV zugeschnitten sind, könnte den Arbeitsschutz in KKV vorantreiben. Hier ist die Corona-Pandemie als Digitalisierungsschub und -chance zu begreifen. Zukünftige Forschungsarbeiten könnten auf den Einsatz digitaler Anwendungen im Arbeitsschutz bei KKV abzielen. Es gilt zu ermitteln, wo bei den KKV ein konkreter Bedarf nach digitaler Unterstützung besteht und wie geeignete Anwendungen für diese spezielle Zielgruppe aussehen. Um dies zu erreichen, sollten die Nutzer mit einbezogen werden. Zudem wurde gezeigt, dass KKV, die von einer Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wurden, häufiger personenbezogene und technische Arbeitsschutzmaßnahmen umsetzen und dem Arbeitsschutz sowie der Qualifikation der Führungskräfte bzw. der Unternehmensleitung häufiger eine zunehmende Bedeutung beimessen. Dies verdeutlicht nicht nur einen kurzfristigen positiven Effekt der Arbeitsschutzkontrolle, sondern lässt auch einen nachhaltigen Effekt dieser vermuten. Dies spricht dafür, die Arbeitsschutzkontrollen sowie die proaktiven Beratungen weiter auszubauen und auch zukünftig zu forcieren.

Literatur

Adolph, L., Eickholt, C., Tausch, A., Trimpop, R. (2021). SARS-CoV-2-Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen in deutschen Betrieben: Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexpertinnen und -experten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi.org/10.21934/baua:fokus20210205

Backhaus, N., Bellmann, L., Gleiser, P., Hensgen, S., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Kleifgen, E., Leber, U., Moritz, M., Pohlan, L., Robelski, S., Roth, D., Schierholz, M., Sommer, S., Stegmaier, J., Tisch, A., Umkehrer, M., Aminian, A. (2021): Panel 'Establishments in the Covid-19 Crisis' - 20/21. Eine Längsschnittstudie in deutschen Betrieben - Welle 1 - 14. in: FDZ-Datenreport: Dokumentation zu Arbeitsmarktdaten, 13/2021 DE Nürnberg: Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2021. doi.org/10.5164/IAB.FDZD.2113.de.v1

Beck, D., Schuller, K., Schulz-Dadaczynski, A. (2017). Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 12(4), 302-310. doi.org/10.1007/s11553-017-0615-0

Büschel, J., Engels, B., Brustedde, A., Demary, V., Goecke, H., Kohlisch, E., Koppel, O., Mertens, A., Scheufen, M., Wendt, J. (2022) Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Digitalisierungsindex 2021.

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz [NAKGS] (Hrsg.) (2018). GDA Wirkungsprojekt – Ergebnisbericht.

www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Projekt-Wirkungsnachweis.pdf

Gilbert, K., Kirmse, K. A., Pietrzyk, U., Steputat-Rätze, A. (2020). Gestaltungshinweise für die praktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74(2), 89-99.

doi.org/10.1007/s41449-020-00201-2

Hoffmann, L., Jankowiak, S., Beck, D., Tisch, A., Sommer, S., Robelski, S., Lück, M., Pohlan, L., Stegmaier, J. (2021). Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie. Eine repräsentative Betriebsbefragung von IAB und BAuA. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20211109

Lösch, R., Amler, N., Drexler, H. (2021). Arbeits- und Gesundheitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – Ein systematisches Review zum Umsetzungsstand gesetzlicher Vorgaben. Das Gesundheitswesen.

doi.org/10.1055/a-1354-6227

Pieper, R., Vorath, B. (2005). Handbuch Arbeitsschutz – Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb (Vol. 2). Frankfurt: Bund-Verlag.

Robelski, S., Steidelmüller, C., Pohlan, L. (2020). Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise. in: baua: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201012

Robelski, S., Steidelmüller, C., Backhaus, N., Tisch, A., Sommer, S., Siefer, A., Beermann, B. (2020). Handlungshilfen und Ausnahmeregelungen zum Arbeitsschutz in der Corona-Krise. Wie gut fühlen sich Betriebe informiert und unterstützt?

in: baua: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201203

Robson, L. S., Amick, B. C., Moser, C., Pagell, M., Mansfield, E., Shannon, H. S., Swift, M. B., Hogg-Johnson, S., Cardoso, S., South, H. (2016). Important factors in common among organizations making large improvement in OHS performance: results of an exploratory multiple case study. Safety science, 86, 211-227.

doi.org/10.1016/j.ssci.2016.02.023

Schenke, T., Blank, H., Becker, G. (2020). Marktrecherche zu deutsch-sprachigen internet-gestützten Anwendungen zur Umsetzung von organisatorischen Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes ("E-Arbeitsschutz"). 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

doi.org/10.21934/baua:bericht20200724

Statistisches Bundesamt (2021). Anteile Kleine und Mittlere Unternehmen 2019 nach Größenklassen in %.

www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Tabellen/wirtschaftsabschnitte-insgesamt.html;jsessionid=07D0C5EE6019E4392F10032821D0726E.live?live742

Sczesny, C., Keindorf, S., Droß, P., Jasper, G. (2014). Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Sommer, S., Backhaus, N., Tisch, A. (2021). Aktuelle und zukünftige Herausforderungen für den Arbeitsschutz vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. In Fehlzeiten-Report 2021 (pp. 247-264). Springer, Berlin, Heidelberg.

Sommer, S., Schröder, C. (2019). Arbeitsschutzpraxis von Kleinst- und Kleinbetrieben mit und ohne alternative Betreuung: Ergebnisse der GDA-Betriebsbefragung 2015. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
doi.org/10.21934/baua:fokus2019022

Steinke, S., Ohnesorge, T., Schedlbauer, G., Schablon, A., Nienhaus, A. (2019). Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Kleinbetrieben der Gesundheitsbranche. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 69(2), 79-85.
doi.org/10.1007/s40664-018-0294-5

Tisch, A., Meyer, S.-C., Sommer, S., Michels, L., Robelski, S., Pohlen, L., Stegmaier, J. (2021). Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20211101

Wadsworth, E., Walters, D. (2018). Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit an europäischen Arbeitsplätzen – Erkenntnisse der zweiten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2).

Walters, D., Wadsworth, E., Hasle, P., Refslund, B., Ramioul, M. (2018). Safety and health in micro and small enterprises in the EU: Final report from the 3-year SESAME project.
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3/view>

Weigl, M., Herbig, B., Bahemann, A., Böckelmann, I., Darius, S., Jurkschat, R., Kreuzfeld, S., Lang, J., Müller, M., Muth, T., Nowak, D., Schneider, A., Stahlkopf, H., Angerer, P. (2015). Empfehlungen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed, 50, 660-665.
http://iam.med.ovgu.de/unimagdeburg_mm/Downloads/Institute/IAM/Bilder+f%C3%BCr+Homepage/Positionspapier_AG_PsychGB.pdf

Anhang

Tab. 2 verwendete Items

Themenkomplex	Items	Antwortkategorien
Umsetzung pandemie-spezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen	<p>Der Umgang mit der Corona-Krise hat in vielen Betrieben eine Reihe an betrieblichen Schutzmaßnahmen erfordert. Bitte sagen Sie mir, ob die folgenden Schutzmaßnahmen derzeit in Ihrem Betrieb umgesetzt werden oder nicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> a Abtrennung von Arbeitsplätzen z.B. durch Schutzscheiben oder durch Nutzung von Räumen durch nur eine Person b Nutzung von Luftreinigern c Veränderte Arbeitszeit- und Pausengestaltung zur Verringerung der Kontakthäufigkeit d Ersatz oder Reduzierung von persönlichen Besprechungen durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel e Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken f Beschäftigte mit Erkältungsanzeichen sollen sich konsequent vom Arbeitsplatz fernhalten 	<p>1 = ja, wird umgesetzt, 2 = nein, wird nicht umgesetzt, 3 = in unserem Betrieb nicht relevant, ***8 = weiß nicht, ***9 = keine Angabe</p>
Erhalt pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen	<p>Und sollen die von Ihrem Betrieb umgesetzten Maßnahmen auch nach der Pandemie beibehalten werden? (Nur abgefragt, wenn die entsprechenden Items zur Umsetzung pandemie-spezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen bejaht wurden)</p> <ul style="list-style-type: none"> a Abtrennung von Arbeitsplätzen z.B. durch Schutzscheiben b Nutzung von Luftreinigern c Veränderte Arbeitszeit- und Pausengestaltung zur Verringerung der Kontakthäufigkeit d Ersatz oder Reduzierung von persönlichen Besprechungen durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel e Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken f Beschäftigte mit Erkältungsanzeichen sollen sich konsequent vom Arbeitsplatz fernhalten 	<p>1 = ja, 2 = nein, ***8 = weiß nicht, ***9 = keine Angabe</p>

Themenkomplex	Items	Antwortkategorien
Zukünftige Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes	<p>Wenn Sie nun einmal an die Zukunft denken, bitte sagen Sie uns, ob die folgenden Aussagen zur Arbeitsschutzorganisation auf Ihren Betrieb zutreffen oder nicht.</p> <p>a Wir setzen bei Fragen des Arbeitsschutzes vermehrt auf die Qualifizierung von Unternehmensleitung und/oder Führungskräften</p> <p>b Die Mitwirkung der Beschäftigten im Arbeitsschutz gewinnt an Bedeutung</p> <p>c Wir werden künftig stärker digital unterstützte Instrumente des Arbeitsschutzes nutzen</p> <p>d Wir werden den Arbeitsschutz bei betrieblichen Entscheidungen künftig stärker berücksichtigen</p>	<p>1 = trifft zu, 2 = trifft nicht zu, ***8 = weiß nicht, ***9 = keine Angabe</p>

Tab. 3 Stichprobenzusammensetzung Wirtschaftsbereiche

Zusammengefasste Wirtschaftsbereiche	Zugeordnete Wirtschaftszweige	un- gewichtet	gewichtet
		n	in %
Primär- und Sekundärsektor	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	24	2,6
	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	4	0,5
	Verarbeitendes Gewerbe	337	8,4
	Energieversorgung	6	0,2
	Wasserversorgung: Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung	11	0,3
	Baugewerbe	128	11,1
	Verkehr und Lagerei	65	3,2
	Gesamt	575	26,3
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	362	20
	Gesamt	362	19,8
Personennahe Dienstleistungen	Gastgewerbe	87	5,8
	Erziehung und Unterricht	52	2,2
	Gesundheits- und Sozialwesen	281	10,5
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	27	2,7
	Gesamt	447	21,3

Zusammengefasste Wirtschaftsbereiche	Zugeordnete Wirtschaftszweige	un- gewichtet	gewichtet
		n	in %
Weitere Dienstleistungen	Information und Kommunikation	57	3,5
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	42	2,7
	Grundstück und Wohnungswesen	24	2,6
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	179	13,3
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	134	5,0
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	0	0
	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte	0	0
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	0
	Erbringung sonstiger Dienstleistungen	81	5,4
	Gesamt	Gesamt	517
Gesamt	Gesamt	1901	100

Zitiervorschlag

Klein, Julia; Schröder, Claudia; Meyer, Sophie-Charlotte; Tisch, Anita; Michels, Ludger; Sommer, Sabine: 2022. Arbeitsschutz in Kleinst- und Kleinbetrieben während der Pandemie und in der Zukunft. baua: Fokus.

Im Text wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter.

Impressum | Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund | Telefon: 0231 9071-2071, E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de, Internet: www.baua.de, Gestaltung: R. Grahl | DOI: 10.21934/baua:fokus20220531 | Juli 2022

