

Pioniere des Arbeitnehmerschutzes – Zur Arbeitssituation der Sicherheitsfachkräfte in Österreich¹

Christian Seubert, Sylvia Peißl, Lisa Hopfgartner, Pierre Sachse & Jürgen Glaser

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Institut für Psychologie

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Beitrag werden die Ergebnisse einer Befragung der Sicherheitsfachkräfte in Österreich (N = 261) zu ihrer Arbeitssituation dargestellt. Die Befragten waren zufrieden mit der Qualität ihrer Ausbildung, wünschten sich jedoch bereits in der Ausbildung mehr interdisziplinäre Kooperation. Obwohl Weiterbildung auf freiwilliger Basis breit genutzt wurde, sprachen sich die Befragten für eine gesetzliche Weiterbildungspflicht aus. Der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und dem Arbeitsinspektorat wurde hohe Wertschätzung entgegengebracht, es ergaben sich aber auch Anhaltspunkte für konkrete Verbesserungen. Fehlbelastungsschwerpunkte lagen in der Durchsetzung von Veränderungen sowie der Erfolgsmessung von Maßnahmen. Damit zusammenhängend wurde der Wunsch nach mehr praxisrelevanter Forschung zum Nutzen von betrieblicher Prävention geäußert. Ferner wurde die Wettbewerbssituation von den Befragten als eher angespannt erlebt. Obwohl diese Fehlbelastungen charakteristische Zusammenhänge mit beeinträchtigtem Befinden aufwiesen, attestierten sich die Befragten hohe Selbstwirksamkeit und Arbeitsfähigkeit; ferner erlebten sie ihren Beruf als sinnstiftend. Selbständige berichteten von geringeren Fehlbelastungen und schätzten ihr Befinden besser ein als Angestellte. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für die berufliche Praxis und politische Entscheidungsträger abgeleitet, um die Arbeitssituation von Sicherheitsfachkräften langfristig zu verbessern.

Schlüsselworte

Sicherheitskräfte – Weiterbildung – Kooperation – Fehlbelastungen – Befinden

ABSTRACT

In this paper, we report findings from a survey study of safety specialists in Austria (N = 261) concerning their labor situation. Participants were satisfied with their vocational training, yet wished for more interdisciplinary cooperation already during vocational training. Although further vocational training was used extensively on a voluntary basis, respondents argued for a legal obligation to participate in further vocational training. While great appreciation was expressed for the General Accident Insurance Fund as well as the Labor Inspectorate in general, clues for practical improvements were given as well. Concerning stressors, focal points were the implementation of organizational change and the evaluation of interventions. Related to this finding was the wish for more practice-oriented research into the benefits of occupational prevention. Furthermore, competition was perceived as rather tense by respondents. Albeit stressors exhibited characteristic associations to indicators of impaired work-related personal condition, participants reported high levels of self-efficacy and work ability and perceived their work as meaningful. Compared to employees, self-employed participants reported lower levels of stressors and higher levels in indicators of work-related personal condition. We discuss practical implications for both practitioners and policy makers in order to sustain and improve working conditions of safety specialists in the long term.

Keywords

Safety specialists – further vocational training – cooperation – workplace stressors – strain

¹ Die Studie war Bestandteil des Forschungsprojektes „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation der ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen“ gefördert durch die Bundesarbeitskammer (BAK), die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA), den Verband Österreichischer Sicherheits-Experten (VÖSI), den Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) und die Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen (GkPP).

1 Sicherheitsfachkräfte im Arbeitnehmerschutz

Im Vergleich mit den Berufsgruppen der Arbeitsmediziner² (AM) und Arbeitspsychologen (AP) können Sicherheitsfachkräfte (SFK) auf die längste und stärkste Verankerung in Bestimmungen zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit in der Arbeit zurückblicken [z. B. im Arbeitnehmerschutzgesetz (ANSchG, BGBl. Nr. 254/1972) und dessen Nachfolgegesetz, dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, BGBl. Nr. 450/1994)]. Die Geschichte der Berufsgruppe reicht indes noch weiter zurück: So beschäftigten etwa schon vor dem 1. Weltkrieg vor allem größere europäische Unternehmen sog. „Unfall- oder Sicherheitsingenieure“. Der Begriff „Sicherheitsfachkraft“ hat sich in Österreich aufgrund der Mitgliedschaft in der Europäischen Union etabliert, bekannt sind Sicherheitsfachkräfte in Österreich auch als „Sicherheitstechniker“ oder „Sicherheitsingenieure“ (Schmalhofer, 2002).

Bis zum Jahr 1967, als die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) einen Grundkurs für Sicherheitstechniker einrichtete, gab es keine Ausbildung für Sicherheitsfachkräfte. Das Wissen und die Kompetenzen musste sich jeder selbst aneignen. 1976 wurde mit der Gründung des Verbands Österreichischer Sicherheitsingenieure (VÖSI; heutige Bezeichnung: Verband Österreichischer Sicherheits-Experten) erstmals eine Berufsgruppenvertretung für die Sicherheitsfachkräfte geschaffen. Die Mitgliedschaft in diesem Verband ist nach wie vor freiwillig und es gibt österreichweit kein zentrales Register, in dem alle aktiv tätigen Sicherheitsfachkräfte verzeichnet sind.

Wie eine Untersuchung von Marx und Piller (2011) zeigt, konnten sich Sicherheitsfachkräfte mittlerweile vor allem in größeren Unternehmen etablieren. Wissenschaftliche Studien belegen einen Zusammenhang der Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften und der Entwicklung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur in diesen Unternehmen (Winterfeld & Trimpop, 2012). Sicherheitsfachkräften kommt hier eine Schlüsselrolle in der Vermittlung von Sicherheitswissen und Sicherheitsverhaltensweisen zu (Braunger, Korunka, Kubicek, Frank & Lueger 2015). So konnte schon früh gezeigt werden, dass mit steigendem Status von Sicherheitsfachkräften in Unternehmen eine sinkende Anzahl der Unfälle einhergeht (Zohar, 1980). Eine aktuelle Studie fand, dass Mitarbeiter, die ihre Sicherheitsfachkraft kannten, stärker von Präventionsmaßnahmen profitierten als Mitarbeiter, die diese nicht kannten (Ollé-Espuga, Vergara-Duarte, Belvis, Menéndez-Fuster, Jódar & Benach, 2015). Bunner (2015) zeigte, dass die Unfallschwere bei hohen physischen Belastungen und vielen gefährlichen Tätigkeiten

durch regelmäßige Sicherheitstrainings schwächer ausfiel als bei unregelmäßigen Sicherheitstrainings. Eine andere Studie zeigte, dass eine gelebte Sicherheitskultur sich auch positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen auswirkt (Fernández-Muñiz, Montes-Peón & Vázquez-Ordás, 2009).

Obwohl die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitenden im Zentrum der Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften steht, wurde den Arbeitsbedingungen der Sicherheitsfachkräfte selbst sowie deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit in Österreich bislang wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Während die Sifa-Langzeitstudie (z. B. Winterfeld & Trimpop, 2012) die Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften in Deutschland seit 2004 erforscht, liegen für Österreich kaum Daten vor. Die hier vorgestellte Befragung der Sicherheitsfachkräfte liefert aktuelle empirische Daten zu den folgenden Untersuchungszielen:

- a) Analyse der Arbeitssituation von Sicherheitsfachkräften mit den Themenschwerpunkten: Fakten zur Tätigkeit, Aus- und Weiterbildung, Rahmenbedingungen der Tätigkeit, berufliche Fehlbelastungen sowie Befinden und berufliche Identität,
- b) vertiefte Analyse der Wettbewerbssituation von Sicherheitsfachkräften,
- c) vertiefte Analyse der Aus- und Weiterbildungssituation von Sicherheitsfachkräften.

2 Methode

2.1 Stichprobe

Potenzielle Teilnehmer wurden vom VÖSI postalisch und per E-Mail angeschrieben und zur Teilnahme an der Onlinebefragung eingeladen. Durch eine Filterfrage am Anfang der Befragung wurde sichergestellt, dass nur aktiv tätige Sicherheitsfachkräfte teilnahmen. Insgesamt wurden 1 284 Personen angeschrieben. Im Befragungszeitraum von 1. Juni bis 31. Juli 2015 gingen Antworten von insgesamt 286 Sicherheitsfachkräften ein. Die Überprüfung der Datenqualität führte zum Ausschluss von 25 Datensätzen aufgrund zu vieler fehlender Werte und/oder inkonsistenter Antwortmuster. Insgesamt konnten Angaben von 261 Teilnehmern ausgewertet werden, was einer Teilnahmequote von 20,5 % entspricht. Die ausgewerteten Datensätze weisen je Teilnehmer 0 bis 50 % fehlende Werte auf, wobei 92 % (241) der Teilnehmer wenigstens 90 % aller Fragen beantworteten. Insgesamt liegen also je Frage ausreichend viele Antworten vor, weshalb fehlende

² Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine geschlechtergerechte Schreibweise verzichtet. Wo nicht explizit auf ein bestimmtes Geschlecht Bezug genommen wird, sind stets Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.

Werte im Ergebnisteil nicht thematisiert werden (jedoch addieren sich aus diesem Grund manche Prozentangaben nicht zu 100 % auf).

2.2 Instrumente

Um die Arbeitssituation der Sicherheitsfachkräfte möglichst detailliert erheben zu können, wurden größtenteils maßgeschneiderte Fragen (Items) generiert, die auf den Ergebnissen von Experteninterviews beruhten. Zudem wurden ausgewählte publizierte Skalen verwendet. Um Redundanzen zu vermeiden, werden alle Instrumente im berufsgruppenübergreifenden Beitrag dieses Heftes beschrieben. Sofern nichts anderes vermerkt ist, konnte jedes Item anhand einer fünfstufigen Likertskala mit den Abstufungen 1 = *nein, gar nicht*, 2 = *eher nein*, 3 = *teils, teils*, 4 = *eher ja* sowie 5 = *ja, genau* beantwortet werden. Statistische Kennwerte, wie Mittelwerte und Standardabweichun-

gen, beziehen sich auf diese Antwortskala. Um aus den gemittelten Antworten auf jedes Item einen Trend zu „eher Zustimmung“ bzw. „eher Ablehnung“ herauslesen zu können, wurde das arithmetische Zentrum der Skala als „Grenzwert“ zwischen diesen beiden Trends definiert.⁵

3 Ergebnisse

3.1 Fakten zur Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte

Tabelle 1 gibt Auskunft über die wichtigsten demographischen Merkmale der teilnehmenden Sicherheitsfachkräfte. Unter den Befragten waren 244 männliche Teilnehmer (95.5 %) und 17 Teilnehmerinnen (6.5 %). Die Teilnehmer waren zwischen 24 und 84 Jahren alt, mit einem Durchschnittsalter von 48.76 Jahren

Tabelle 1: Demographische Merkmale der befragten Sicherheitsfachkräfte.

Geschlecht	männlich	244	95.5 %
	weiblich	17	6.5 %
Alter (Jahre)	Mittelwert (SD; Range)	48.76 (9.74; 24-84)	
Berufserfahrung (Jahre)	Mittelwert (SD; Range)	11.55 (7.95; 1-42)	
Befristung	Ja / Nein	3 / 185	
Haupt- / Nebenberuf		210 / 49	
Voll- / Teilzeit		202 / 55	
Bundesland	Wien	77	29.5 %
	Oberösterreich	50	19.2 %
	Niederösterreich	48	18.4 %
	Steiermark	36	13.8 %
	Tirol	19	7.3 %
	Salzburg	11	4.2 %
	Kärnten	10	3.8 %
	Vorarlberg	8	3.1 %
	Burgenland	1	0.4 %
Beschäftigungsform	privatwirtschaftlich angestellt	130	49.8 %
	selbständig	75	28.7 %
	überbetrieblicher Dienst	29	11.1 %
	öffentlicher Dienst	29	11.1 %
	AUVA	1	0.4 %

Hinweis: Aufgrund fehlender Werte und Mehrfachantwortmöglichkeiten (bei der Frage nach der Beschäftigungsform) addieren sich die Angaben nicht immer zu 100%.

⁵ Bei diesem Vorgehen muss aber stets berücksichtigt werden, ob und wie stark sich der Mittelwert tatsächlich von diesem „Grenzwert“ unterscheidet. Bei einer fünfstufigen Antwortskala ist das arithmetische Zentrum der Wert 3, jedoch bedeutet letztlich der Wertebereich > 2.5 und < 3.5 stets noch eine gewisse Ambivalenz im Urteil.

(SD = 9.74). Die durchschnittliche Berufserfahrung der Befragten belief sich auf 11.53 Jahre (SD = 7.95, Range 1 bis 42 Jahre). Bei den Beschäftigungsformen waren Mehrfachnennungen möglich. Hier dominierte die Anstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen (50 %), gefolgt von Selbständigen (29 %). Lediglich eine befragte Person gab an, bei der AUVA beschäftigt zu sein. Von den angestellten Befragten waren beinahe alle (98 %) mit unbefristetem Arbeitsvertrag tätig. Auf vier hauptberuflich Tätige kam in der Befragung ein nebenberuflich Tätiger, das Verhältnis von Voll- zu Teilzeittätigen lag ebenfalls bei etwa vier zu eins. Die meisten Personen waren schwerpunktmäßig in Wien, Oberösterreich, Niederösterreich oder der Steiermark tätig (zusammen 81 %), in Salzburg, Tirol oder Vorarlberg dagegen nur 15 % der Befragten.

Etwa vier von fünf Befragten (79 %) waren Mitglied im VÖSI – erfreulicherweise konnte also auch ein Fünftel (20 %) außerhalb des VÖSI-Mitgliederstamms gewonnen werden (vier Personen machten keine Angabe zur Mitgliedschaft). Ihre Arbeitszeit verwendeten die Befragten jeweils hälftig auf Tätigkeiten im Außen- und Innendienst (51 % vs. 49 %), wobei drei Viertel (74 %) der Zeit im Rahmen der gesetzlichen Präventionszeit und ein Viertel im Rahmen des Begehungsmodells (24 %) erbracht wurden. 11 % der Befragten betreuten vorwiegend kleine Unternehmen [1-50 MA; Anzahl der betreuten Unternehmen: 8 (Median)], 34 % mittlere Unternehmen [51-250 MA; Anzahl der betreuten Unternehmen: 6 (Median)], 41 % große Unternehmen [mehr als 250 MA; Anzahl der betreuten Unternehmen: 1 (Median)] und 14 % betreuten Unternehmen verschiedener Größen [Anzahl der betreuten

Unternehmen: 7 (Median)]. Hinsichtlich der Branchen der betreuten Unternehmen dominierten die Industrie (56 %), gefolgt von Baugewerbe (27 %), Handwerk (25 %) sowie Handel und Gesundheitswesen (jeweils 20 %).

Zum Bedarf nach mehr Forschung zu Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheit befragt, antworteten 174 Teilnehmer (67 %) mit „eher ja“ oder „ja, genau“ (M = 3.80, SD = 0.89). Jedoch gaben lediglich 17 Teilnehmer (7 %) an, an wissenschaftlicher Forschung beteiligt zu sein. Gewünscht wurde vor allem Forschung zur Wirksamkeit von Prävention (67 %) sowie zum Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) bzw. Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) (52 %).

3.2 Aus- und Weiterbildungssituation

Die Ergebnisse zur Ausbildungssituation werden in Abbildung 1 veranschaulicht. Die Befragten gaben eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Qualität der eigenen Ausbildung an (M = 4.21, SD = 0.77), dagegen wurde die Frage nach einer schlechten Ausbildung der Mitbewerber am Markt uneinheitlich bewertet (M = 2.96, SD = 0.96), ein Teil der Befragten sah also durchaus Ausbildungsdefizite bei den Mitbewerbern. Eine verstärkte Kooperation der Berufsgruppen schon in der Ausbildung wünschte sich die überwiegende Mehrheit (M = 4.06, SD = 0.84). Die Befragten stimmten zwar zu, dass es genügend Ausbildungsstätten in Österreich gebe (M = 4.22, SD = 0.78), das Interesse an der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft wurde jedoch als etwas schwach beurteilt (M = 2.66, SD = 0.90).

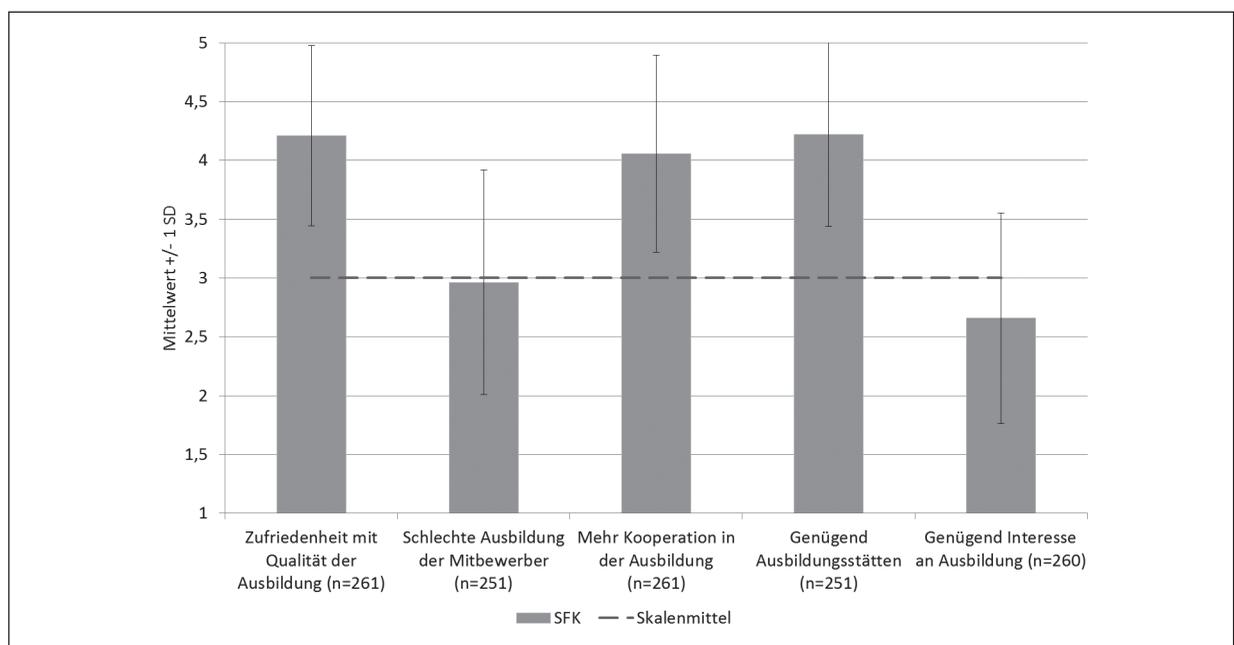


Abbildung 1: Aspekte der Ausbildungssituation von Sicherheitsfachkräften.

Hinweis: Einzelitem.

Von den Personen, die zu wenige Ausbildungsstätten sahen, verorteten 17 % diesen Mangel in Oberösterreich, die übrigen Bundesländer lagen hier bei 10 % und darunter.

Hinsichtlich des Stundenumfanges der absolvierten Weiterbildung gaben 25 % an, zwischen 1 und 15 Stunden pro Jahr dafür zu investieren, 34 % investierten 16 bis 30 Stunden und 39 % der Befragten investierten mehr als 30 Stunden (drei Personen gaben an, gar keine Weiterbildung zu absolvieren). Die gesetzlich erlaubten 15 % der Präventionszeit nutzten die Befragten etwa zur Hälfte (49 %) aus. Das VÖSI-Weiterbildungssystem wurde von den Befragten nur zögerlich genutzt: VÖSI-Punkte nutzten 23 %, das Weiterbildungszertifikat erwarben in der Vergangenheit nur 22 % der Befragten. Mit den Weiterbildungsangeboten der Berufsgruppenvertretung selbst zeigten sich die Befragten aber eher, wenn auch verhalten, zufrieden ($M = 3.44$, $SD = 1.10$), die Unzufriedenen monierten am häufigsten den Preis (35 %) sowie den Transfer von Weiterbildungsinhalten in die Praxis (32 %). Neben Weiterbildungsangeboten des VÖSI (45 %) nutzten die Befragten schwerpunktmäßig Weiterbildungen der AUVA (79 %) und des Wirtschaftsförderinstituts der Wirtschaftskammer (WIFI, 36 %). Unter den Weiterbildungsthemen, die vermehrt angeboten werden sollten, lagen Angebote zu Arbeitsstoffen (45 %), Arbeitsbedingungen (40 %), Methoden- und Verfahrensschulungen (38 %) sowie Arbeitsmitteln (38 %) beinahe gleichauf.

Gewissermaßen als Gegenpol zur freiwilligen Weiterbildung befürwortete die Mehrheit der Befragten die Idee der Einführung einer gesetzlichen Weiterbildungspflicht für Sicherheitsfachkräfte ($M = 3.94$, $SD = 1.17$), um die Dienstleistungsqualität der Berufsgruppe zu verbessern ($M = 3.91$, $SD = 1.13$) und um

Preisdumping einzudämmen ($M = 3.72$, $SD = 1.30$), welches durch eingesparte Weiterbildungskosten begünstigt werden könnte.

3.3 Rahmenbedingungen der Tätigkeit

Die Rahmenbedingungen der Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften werden in Abbildung 2 veranschaulicht. Die befragten Sicherheitsfachkräfte sahen sowohl die AUVA ($M = 4.23$, $SD = 0.91$), als auch das Arbeitsinspektorat (AI; $M = 4.07$, $SD = 0.94$) als wichtige und hilfreiche Institutionen. Im Vergleich mit den anderen beiden befragten Berufsgruppen beurteilten sie damit beide Institutionen am positivsten, insbesondere das AI wurde von Arbeitsmedizinern und Arbeitspsychologen ambivalenter wahrgenommen [AM: $M = 3.41$, $SD = 1.10$; AP: $M = 3.07$, $SD = 1.33$; jeweils statistisch signifikanter Unterschied zu Sicherheitsfachkräften, $F(2,524) = 39.56$, $p < .01$]. Hinsichtlich einiger Aspekte der Rolle des AI, die in den Experteninterviews zur Sprache gekommen waren, äußerten sich die Teilnehmer wie folgt: moderate Zustimmung fand die Aussage, das AI als Institution sollte verstärkt seine kontrollierende Funktion wahrnehmen ($M = 3.62$, $SD = 1.04$), während die Aussage, manche Arbeitsinspektoren seien zu strikt in ihrer Tätigkeit, uneinheitlich beantwortet wurde ($M = 3.14$, $SD = 1.17$). Deutliche Zustimmung fanden jedoch die beiden Aussagen, das AI sollte innerhalb der eigenen Behörde auf einheitliche Standards achten ($M = 3.97$, $SD = 1.01$) und das AI sollte Evaluierungskonzepte schon vor der Implementierung prüfen ($M = 3.95$, $SD = 0.97$). Insgesamt fühlten sich die befragten Sicherheitsfachkräfte ausreichend über gesetzliche Bestimmungen informiert ($M = 3.94$, $SD = 0.85$). Sie hatten zudem den Eindruck, durch ihre Tätigkeit einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung

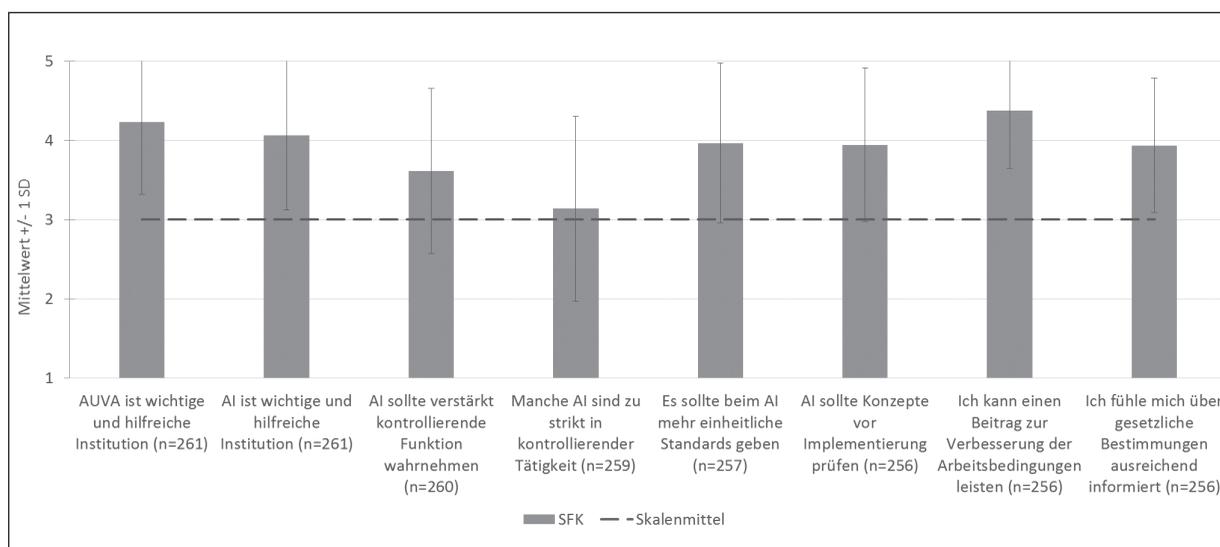


Abbildung 2: Rahmenbedingungen der Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften.

Hinweis: Einzelitems.

der Arbeitsbedingungen leisten zu können ($M = 4.38$, $SD = 0.73$), worin sie sich in statistisch signifikanter Weise von der ebenfalls positiven Einschätzung der befragten Arbeitsmediziner unterschieden [$M = 4.01$, $SD = 0.82$, $t(402) = -4.69$, $p < .01$].

Der übliche Stundentarif wurde in Kategorien à 30 € erfragt. Die meisten Angaben entfielen auf die Kategorie 61 bis 90 € (37 %), gefolgt von den Kategorien 91 bis 120 € (11 %) und 31 bis 60 € (10 %). 10 Personen (3.8 %) gaben einen Stundentarif von nicht mehr als 30 € an, 3 Personen (1 %) gaben Stundensätze von mehr als 120 € an. 34 % gaben an, diese Frage nicht beantworten zu wollen (der Fragebogen sah hier explizit eine Antwortoption „keine Angabe“ vor). Die Befragten äußerten sich tendenziell zufrieden mit ihrer Entlohnung ($M = 3.52$, $SD = 1.01$) bzw. sahen das Verhältnis von Aufwand und Entlohnung eher als angemessen an ($M = 3.39$, $SD = 1.04$). Als Reaktion auf eine geringere Entlohnung würden die Befragten überwiegend ihre Leistung nicht mehr anbieten (51 %), seltener die Leistung reduzieren (26 %) oder gar weiterhin dieselbe Leistung anbieten (24 %).

Teilnehmer an der Befragung wurden schließlich um ihre Meinung zur möglichen Einführung eines zentral geführten Registers (mit Eintragungspflicht) der in Österreich tätigen Sicherheitsfachkräfte befragt. Als nützliches Hilfsmittel, um selbst Kollegen ausfindig machen zu können, sah dies eine knappe Mehrheit ($M = 3.19$, $SD = 1.31$). Von mehr Befragten wurde ein solches Register als nützliches Werbeinstrument gesehen, um leichter von Unternehmen gefunden werden zu können ($M = 3.48$, $SD = 1.22$).

3.4 Berufliche Fehlbelastungen

Die zusammenfassende Übersicht zu den erhobenen Fehlbelastungsindizes in Abbildung 3 zeigt, dass die Befragten zum einen die *Durchsetzung von Veränderungen* ($M = 3.56$, $SD = 0.70$) als belastend wahrnahmen, und zwar dahingehend, dass Veränderungen generell viel Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft erforderten ($M = 4.17$, $SD = 0.87$) und insbesondere Arbeitnehmer (AN) und auch Arbeitgeber (AG) Veränderungen gegenüber oft skeptisch gegenüberstünden (AN: $M = 3.36$, $SD = 0.88$; AG: $M = 3.15$, $SD = 0.95$).

Als zweiter Fehlbelastungsfaktor wurde die *Erfolgsmessung von Maßnahmen* ($M = 3.39$, $SD = 0.79$, vgl. Abbildung 3) identifiziert. Im Speziellen wurde die generelle Schwierigkeit der Messung der Wirksamkeit von präventiven Maßnahmen ($M = 3.63$, $SD = 0.96$) sowie die Notwendigkeit, den Auftraggebern die Effektivität von Maßnahmen beweisen zu müssen ($M = 3.50$, $SD = 1.07$), als belastend erlebt.

Ein dritter Fehlbelastungsfaktor war für die Befragten die *Wettbewerbsituation* ($M = 3.33$, $SD = 1.12$, vgl. Abbildung 3). Die Aussage, dass unter Sicherheitsfachkräften ein starker Wettbewerb herrsche, wurde tendenziell bejaht ($M = 3.31$, $SD = 1.11$), und der Preis ($M = 3.42$, $SD = 1.32$) wurde für den Auftragserhalt eher als ausschlaggebend erachtet als die angebotene Qualität ($M = 2.82$, $SD = 1.18$). Uneinheitlich wurde jedoch die Aussage bewertet, dass es zu viele Sicherheitsfachkräfte am Markt gebe ($M = 3.07$, $SD = 1.05$). Dass es zu wenige kompetente Sicherheitsfachkräfte

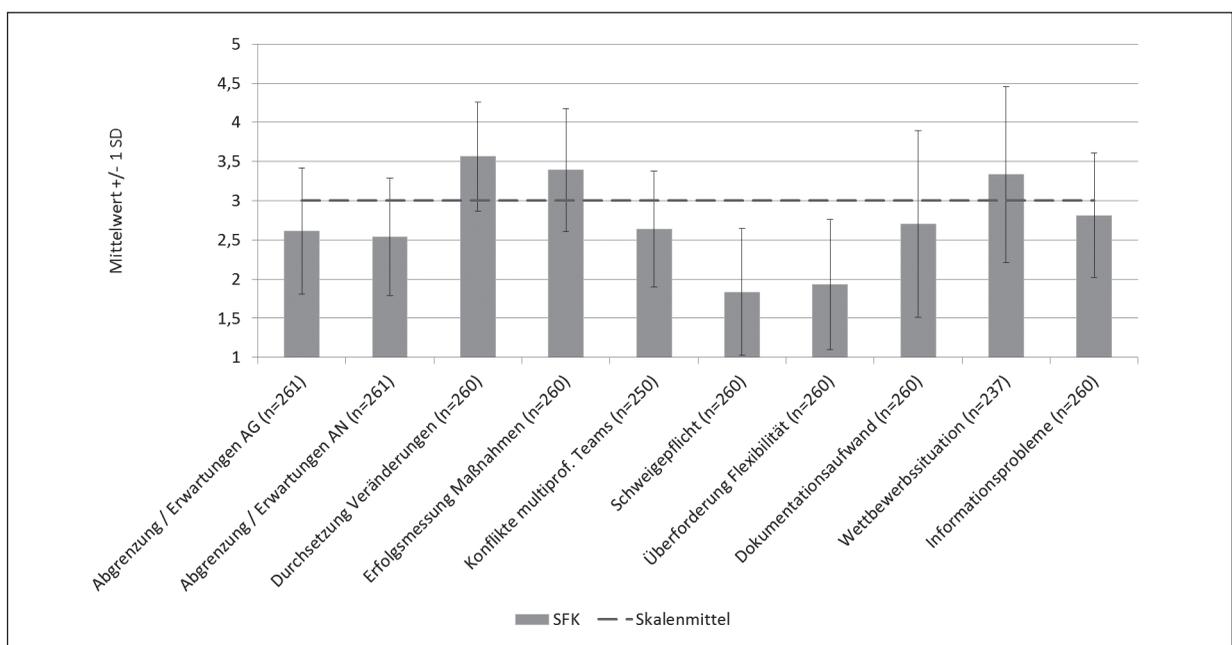


Abbildung 3: Fehlbelastungen der Sicherheitsfachkräfte.

Hinweis: Mit Ausnahme eines Einzelitems zu Dokumentationsaufwand handelt es sich um Indizes.

am Markt gebe, bestätigte eine leichte Mehrheit der Befragten ($M = 5.46$, $SD = 1.09$).

Ein Blick auf die einzelnen Fragen, aus denen die übrigen Indizes gebildet wurden, ermöglicht eine differenzierte Einschätzung der konkreten Fehlbelastungen. So stimmten die Befragten der Aussage tendenziell zu, dass Auftraggeber oft günstige, aber wenig effektive Standardlösungen verlangten ($M = 5.44$, $SD = 1.08$). Ferner erlebten die Befragten es als belastend, dass nicht alle Arbeitnehmer einen Sinn in der präventiven Tätigkeit sähen ($M = 3.04$, $SD = 1.00$). Erfreulich ist, dass die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams als überwiegend harmonisch ($M = 5.46$, $SD = 0.74$) und tendenziell konfliktarm ($M = 2.72$, $SD = 0.85$) wahrgenommen wurde. Ebenso beanspruchte die Dokumentation zwar einen großen Teil der Arbeitszeit der Befragten ($M = 3.51$, $SD = 1.03$), dies wurde jedoch nicht als besonders belastend wahrgenommen ($M = 2.70$, $SD = 1.20$). Vielmehr empfanden die Befragten es als schwierig, angesichts sich permanent ändernder Vorschriften auf dem Laufenden zu bleiben ($M = 3.56$, $SD = 1.12$).

Eine differenzierte Analyse der Fehlbelastungsindizes nach Beschäftigungsform zeigte, dass Selbständige im Vergleich zu Angestellten alle in Abbildung 2 genannten Fehlbelastungen deskriptiv als weniger belastend wahrnahmen – lediglich die Wettbewerbssituation stuften Selbständige als belastender ein. Diese Befunde ließen sich inferenzstatistisch für Erwartungen von AG [$t(243) = -2.38$, $p < .05$] und AN [$t(243) = -2.95$, $p < .01$], für die Durchsetzung von Veränderungen [$t(242) = -2.05$, $p < .05$], die Erfolgsmessung von Maßnahmen [$t(97) = -2.24$, $p < .05$], die Wettbewerbs-

situation [$t(219) = 2.15$, $p < .05$] sowie für Informationsprobleme [$t(96) = -3.21$, $p < .01$] absichern. Eine Analyse der Fehlbelastungen nach haupt- vs. nebenberuflicher Tätigkeit zeigte lediglich, dass hauptberuflich Tätige die Wettbewerbssituation als belastender einstufen als nebenberuflich Tätige [$t(235) = 1.95$, $p = .05$], sonst unterschieden sich die beiden Gruppen nicht voneinander.

Im Vergleich mit den anderen beiden Berufsgruppen ist interessant, dass Arbeitsmediziner die Erfolgsmessung von Maßnahmen belastender als Sicherheitsfachkräfte wahrnahmen [SFK: $M = 3.59$, $SD = 0.79$, AM: $M = 3.63$, $SD = 0.67$, $t(343) = 3.18$, $p < .01$]. Darüber hinaus spielten für Sicherheitsfachkräfte etwaige Schweigepflichten eine weniger belastende Rolle als für Arbeitsmediziner und Arbeitspsychologen [SFK: $M = 1.84$, $SD = 0.81$; AM: $M = 2.25$, $SD = 0.84$, AP: $M = 2.25$, $SD = 0.84$, $F(2,526) = 16.05$, $p < .01$]. Vergleichbar nahmen Sicherheitsfachkräfte auch weniger Überforderung durch Flexibilität wahr als Kollegen aus Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie [SFK: $M = 1.95$, $SD = 0.85$; AM: $M = 2.17$, $SD = 0.95$, AP: $M = 2.12$, $SD = 0.91$, $F(2,525) = 4.16$, $p < .05$]. Sowohl Schweigepflicht als auch Überforderung durch Flexibilität wurden jedoch von allen Berufsgruppen generell als wenig belastend eingestuft. Für Arbeitsmediziner spielte ferner der Dokumentationsaufwand eine größere Rolle als für Sicherheitsfachkräfte [SFK: $M = 2.70$, $SD = 1.20$; AM: $M = 3.14$, $SD = 1.05$, $t(339) = 3.84$, $p < .01$], während die Wettbewerbssituation von Arbeitsmedizinern als weniger belastend wahrgenommen wurde [SFK: $M = 3.53$, $SD = 1.12$; AM: $M = 2.93$, $SD = 0.93$, $t(343) = -3.79$, $p < .01$]. Arbeitspsychologen

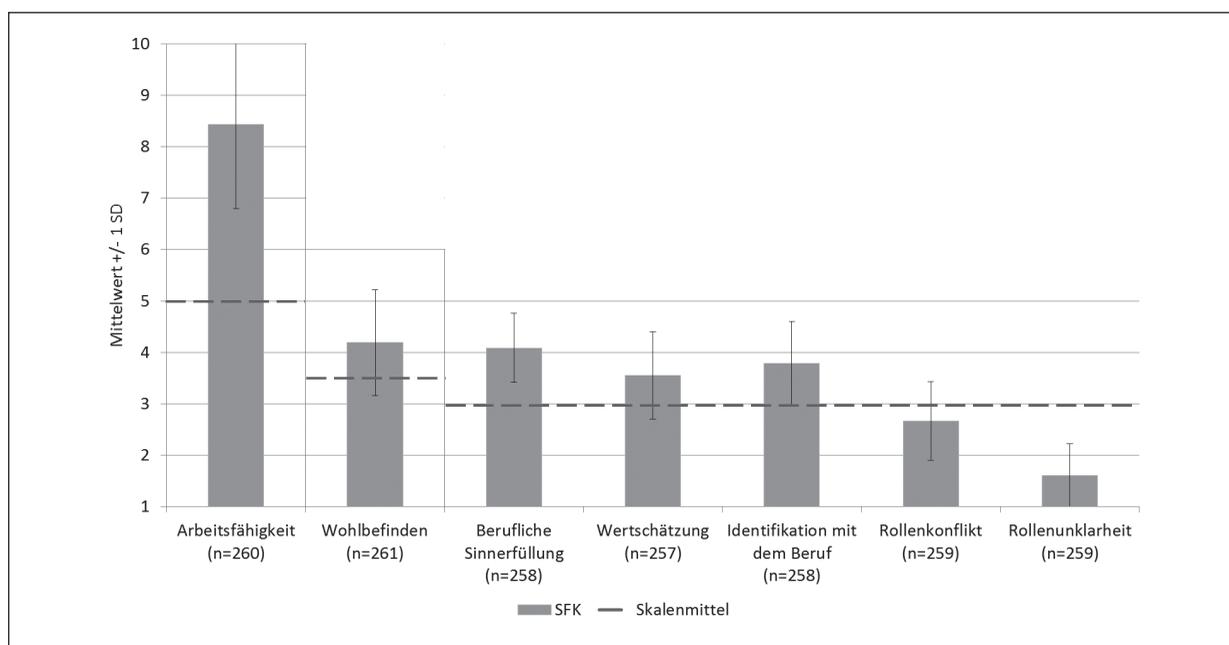


Abbildung 4: Aspekte der beruflichen Identität von Sicherheitsfachkräften.

Hinweis: Mit Ausnahme von Einzelitems zu Arbeitsfähigkeit handelt es sich um Skalen bzw. Indizes.

nahmen weniger Informationsprobleme wahr als Sicherheitsfachkräfte [SFK: $M = 2.81$, $SD = 0.80$; AP: $M = 2.60$, $SD = 0.76$, $t(380) = 2.49$, $p < .05$].

3.5 Befinden und Identität der Sicherheitsfachkräfte

Die Befragten schätzten ihre Arbeitsfähigkeit als sehr hoch ein ($M = 8.42$, $SD = 1.63$ auf einer Skala von 0 = *arbeitsunfähig* bis 10 = *derzeit die beste Arbeitsfähigkeit*). Auch ein Gefühl allgemeinen Wohlbefindens wurde häufig erlebt ($M = 4.19$, $SD = 1.02$ auf einer Skala von 1 = *zu keinem Zeitpunkt* bis 6 = *die ganze Zeit*). Die große Mehrheit der Befragten empfand ihren Beruf zudem als sinnstiftend bzw. sinnerfüllend ($M = 4.09$, $SD = 0.67$). Die Teilnehmer fühlten sich auch durch Arbeitnehmer, Auftraggeber und Gesellschaft wertgeschätzt ($M = 3.55$, $SD = 0.85$), wobei die erlebte Wertschätzung durch die Gesellschaft am niedrigsten bewertet wurde ($M = 3.55$, $SD = 1.04$). Die Befragten identifizierten sich stark mit ihrem Beruf ($M = 3.78$, $SD = 0.81$). Rollenkonflikte waren dagegen eher niedrig ($M = 2.67$, $SD = 0.77$), Rollenunklarheiten sogar sehr niedrig ausgeprägt ($M = 1.60$, $SD = 0.62$). Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 grafisch zusammengefasst.

Die genannten Merkmale wurden ebenfalls getrennt nach der Beschäftigungsform ausgewertet. Wie schon bei den Fehlbelastungen, zeigte sich auch hier ein durchgängig günstigeres Bild für Selbständige im Vergleich mit Angestellten. Selbständige berichteten über eine höhere Arbeitsfähigkeit [$t(174) = 2.75$, $p < .01$], häufigeres Erleben von Wohlbefinden [$t(243) = 2.49$, $p < .05$], tendenziell mehr berufliche Sinnerfüllung [$t(240) = 1.85$, $p = .07$], höhere Wertschätzung [$t(259) = 3.15$, $p < .01$], marginal stärkere Identifikation mit dem Beruf [$t(240) = 1.92$, $p = .06$] sowie nochmals geringer ausgeprägte Rollenkonflikte [$t(241) = -2.23$, $p < .05$] und Rollenunklarheiten [$t(155) = -2.98$, $p < .01$].

Befinden und Identität der Sicherheitsfachkräfte wurde schließlich noch in Abhängigkeit von der Berufserfahrung untersucht. Eine Untersuchung korrelativer Zusammenhänge ergab lediglich einen statistisch signifikanten, negativen Zusammenhang von Berufserfahrung mit Rollenunklarheit ($r = -.20$, $p < .01$). Um einen detaillierteren Einblick in mögliche nichtlineare Zusammenhänge zu gewinnen, wurden Mittelwerte der folgenden Gruppen analysiert: 0-4 Jahre ($n = 65$), 5-10 Jahre ($n = 72$), 11-17 Jahre ($n = 60$) sowie 18 Jahre und mehr ($n = 64$)⁴. Es zeigte sich, dass mit steigender Berufserfahrung Arbeitsfähigkeit, Wohlbefinden und Wertschätzung leicht, aber kontinuierlich anstiegen, wohingegen Rollenunklarheiten abnahmen [marginal signifikanter Haupteffekt jedoch nur für Rollenunklarheit, $F(3,249) = 2.49$, $p = .06$]. In-

teressanterweise zeigte sich ferner, dass Identifikation mit dem Beruf und berufliche Sinnerfüllung mit zunehmender Berufserfahrung zunächst absanken, um dann in der Gruppe mit 18 und mehr Jahren Berufserfahrung den jeweils höchsten Wert anzunehmen [statistisch signifikanter Haupteffekt für Identifikation, $F(3,249) = 3.49$, $p < .05$, und marginal signifikanter Haupteffekt für Sinnerfüllung, $F(3,249) = 2.10$, $p = .10$].

3.6 Korrelative Zusammenhänge

In Tabelle 2 werden die korrelativen Zusammenhänge der für Sicherheitsfachkräfte wesentlichen Variablen in dieser Studie dargestellt. Auffällig ist die relativ große Schwankungsbreite der für die Korrelationsberechnung herangezogenen Fallzahlen ($221 \leq N \leq 261$), die durch einen Einbruch der Fallzahlen bei den Fragen nach der Wettbewerbssituation zustande kam. Da die Variable Geschlecht keine statistisch signifikanten Korrelationen zu den anderen Variablen aufwies, wurde sie aus Platzgründen nicht in die Tabelle aufgenommen.

Mit zunehmendem Lebensalter stiegen die Einschätzungen des allgemeinen Wohlbefindens ($r = .17$, $p < .01$) sowie der erlebten Wertschätzung ($r = .21$, $p < .01$). Beide Variablen waren nicht mit zunehmender Berufserfahrung assoziiert ($r = .09$, $p = .13$ bzw. $r = .09$, $p = .15$). Jedoch sank mit zunehmendem Alter und zunehmender Berufserfahrung die erlebte Rollenunklarheit ($r = .21$, $p < .01$ bzw. $r = .20$, $p < .01$), die Wettbewerbssituation wurde jedoch belastender erlebt ($r = .14$, $p < .05$ bzw. $r = .21$, $p < .01$). Teilnehmer mit weniger Berufserfahrung wünschten sich demgegenüber häufiger ein zentrales Register der Sicherheitsfachkräfte ($r = -.16$, $p < .01$).

Selbständige waren älter und hatten mehr Berufserfahrung als Angestellte ($r = .27$, $p < .01$ bzw. $r = .14$, $p < .05$), die schon berichteten positiveren Selbsteinschätzungen der Selbständigen zeigten sich auch hier [höhere Arbeitsfähigkeit ($r = .15$, $p < .05$), mehr Wohlbefinden ($r = .16$, $p < .05$), mehr Wertschätzung ($r = .20$, $p < .01$) sowie weniger Rollenunklarheit ($r = -.17$, $p < .01$), Rollenkonflikt ($r = -.14$, $p < .05$), Widerstände gegen Veränderungen ($r = .13$, $p < .05$) und Schwierigkeiten mit der Erfolgsmessung von Maßnahmen ($r = .16$, $p < .05$)]. Andererseits erlebten Selbständige die Wettbewerbssituation belastender als Angestellte ($r = .14$, $p < .05$) und äußerten weniger den Wunsch nach einer gesetzlichen Weiterbildungspflicht ($r = -.22$, $p < .01$).

Erwartungsgemäß hingen Arbeitsfähigkeit, allgemeines Wohlbefinden, Sinnerfüllung, Identifikation mit dem Beruf sowie erlebte Wertschätzung posi-

⁴ Die Gruppen wurden anhand der Quartile der Variable Berufserfahrung der Gesamtstichprobe der Studie ($N = 550$) gebildet.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und Korrelationen.

Variable	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Alter	48.76	9.74	-														
2 Berufserfahrung	11.53	7.95	-	.47**													
3 Beschäftigungsform	-	-	-	.27**	.14*												
4 Arbeitsfähigkeit ^a	8.45	1.65	-	.15*	.09	.15*											
5 Wohlbefinden ^b	4.19	1.05	.90	.17**	.09	.16*	.50**										
6 Sinnerfüllung	4.09	0.67	.91	.08	.06	.12	.50**	.44**									
7 Identifikation	3.78	0.81	.81	.02	.10	.12	.21**	.39**	.75**								
8 Wertschätzung	3.55	0.85	.81	.21**	.09	.20**	.50**	.44**	.54**	.46**							
9 Rollenklarheit	1.60	0.62	.82	-.21**	-.20**	-.17**	-.27**	-.27**	-.45**	-.55**	-.59**						
10 Rollenkonflikt	2.67	0.77	.55	.01	-.06	-.14*	-.28**	-.24**	-.09	-.13*	-.50**	.25**					
11 Weiterbildungspflicht	3.85	1.07	.87	-.05	.04	-.22**	.00	.09	.13*	.05	-.10	-.01	.19**				
12 Zentrales Register	3.55	1.19	.86	-.01	-.16**	.04	.10	.07	.18**	.10	.05	-.05	.07	.29**			
13 Veränderungswiderstände	3.56	0.70	.67	-.11	-.01	-.15*	-.12	-.19**	-.12	-.13*	-.48**	.18**	.56**	.19**	.05		
14 Erfolgsmessung	3.39	0.79	.65	-.05	.06	-.16*	-.06	-.22**	-.26**	-.25**	-.45**	.24**	.53**	.20**	.05	.48**	
15 Wettbewerb	3.53	1.12	.79	.14*	.21**	.14*	-.04	-.10	-.06	-.12	-.26**	-.05	.17*	.05	.05	.53**	.20**

Anmerkung: $221 \leq N \leq 261$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, α = Cronbachs Alpha, Beschäftigungsform: 0 = angestellt, 1 = selbstständig, Ranges aller Indizes bzw. Skalen 1-5, sofern nicht anders vermerkt. ^a Range 0-10. ^b Range 1-6. * $p < .05$; ** $p < .01$.

tiv miteinander zusammen. Bemerkenswert waren die hohen Korrelationen der Triade aus beruflicher Sinnerfüllung, Identifikation mit dem Beruf sowie erlebter Wertschätzung ($.46 \leq r \leq .75$).

Mit Ausnahme des (statistisch nicht signifikanten) Zusammenhangs von Rollenkonflikt und beruflicher Sinnerfüllung waren beide Dimensionen von Rollenstress (Rollenunklarheit und Rollenkonflikt) mit geringeren Werten von Arbeitsfähigkeit ($r = -.27$, $p < .01$ bzw. $r = -.28$, $p < .01$), Wohlbefinden ($r = -.27$, $p < .01$ bzw. $r = -.24$, $p < .01$), Sinnerfüllung ($r = -.45$, $p < .01$ bzw. $r = -.09$, $p = .17$), Identifikation mit dem Beruf ($r = -.35$, $p < .01$ bzw. $r = -.13$, $p < .05$) und erlebter Wertschätzung ($r = -.59$, $p < .01$ bzw. $r = -.30$, $p < .01$) assoziiert. Mehr erlebte Widerstände gegen Veränderungen und mehr Probleme mit der Erfolgsmessung von Maßnahmen gingen ebenfalls mit erhöhtem Rollenstresserleben einher, in stärkerem Maße jedoch mit Rollenkonflikt ($r = .36$, $p < .01$ bzw. $r = .35$, $p < .01$) als mit Rollenunklarheit ($r = .18$, $p < .01$ bzw. $r = .24$, $p < .01$). Ein höheres Maß an erlebtem Wettbewerb war ebenfalls mit mehr Rollenkonflikt ($r = .17$, $p < .05$), nicht jedoch mit Rollenunklarheit ($r = .05$, $p = .68$) korreliert.

Je stärker Rollenkonflikte, aber auch je stärker die berufliche Sinnerfüllung ausgeprägt waren, desto stärker war der Wunsch nach einer gesetzlichen Weiterbildungspflicht ($r = .19$, $p < .01$ bzw. $r = .15$, $p < .05$). Mehr berufliche Sinnerfüllung ging auch mit einem stärkeren Wunsch nach einem zentralen Register der Sicherheitsfachkräfte einher ($r = .18$, $p < .01$), der wiederum positiv mit dem Wunsch nach einer gesetzlichen Weiterbildungspflicht assoziiert war ($r = .29$, $p < .01$).

Schwierigkeiten mit der Erfolgsmessung von Maßnahmen gingen mit niedrigerem Wohlbefinden ($r = -.22$, $p < .01$), geringerer Sinnerfüllung ($r = -.26$, $p < .01$) und Identifikation mit dem Beruf ($r = -.25$, $p < .01$), weniger erlebter Wertschätzung ($r = -.45$, $p < .01$), mehr Rollenunklarheit ($r = .24$, $p < .01$) und Rollenkonflikt ($r = .35$, $p < .01$) sowie dem stärkeren Wunsch nach einer gesetzlichen Weiterbildungspflicht ($r = .20$, $p < .01$) einher. Mit Ausnahme eines nicht vorhandenen Zusammenhangs mit beruflicher Sinnerfüllung wurde für erlebte Widerstände gegen Veränderungen ein ähnliches Muster korrelativer Zusammenhänge gefunden (der stärkste Zusammenhang bestand auch hier mit erlebter Wertschätzung, $r = -.48$, $p < .01$). Zudem hingen Schwierigkeiten mit der Erfolgsmessung stark positiv mit Widerständen gegen Veränderungen zusammen ($r = .48$, $p < .01$) und beide wiederum mit der Wahrnehmung einer angespannten Wettbewerbssituation ($r = .20$, $p < .01$ bzw. $r = .33$, $p < .01$). Darüber hinaus war eine belastende Wettbewerbssituation mit weniger erlebter Wert-

schätzung ($r = -.26$, $p < .01$) und mehr Rollenkonflikt ($r = .17$, $p < .05$) assoziiert.

4 Diskussion

4.1 Erkenntnisse der Studie

In der vorliegenden Studie wurden Tätigkeitsschwerpunkte, Aus- und Weiterbildungssituation, Rahmenbedingungen der Tätigkeit, berufliche Fehlbelastungen sowie Befinden und berufliche Identität von Sicherheitsfachkräften in Österreich untersucht. Berücksichtigt man die Menge der versandten Einladungen und die Länge des Fragebogens, ist die Beteiligung von 261 Sicherheitsfachkräften ein zufriedenstellendes Ergebnis. Hinsichtlich Alter und Berufserfahrung der Teilnehmer stellt die Stichprobe einen breiten Querschnitt der tätigen Sicherheitsfachkräfte dar. Inwieweit diese und alle weiteren demographischen Angaben (auch zu Beschäftigungsformen, geographischer Verteilung usw.) für Österreich repräsentativ sind, bleibt vorerst unklar – stellt diese Studie doch unseres Wissens den ersten Versuch dar, die Berufsgruppe der Sicherheitsfachkräfte in Österreich zu beschreiben.

Obwohl sich die Befragten mit der Ausbildungssituation generell zufrieden zeigten, sollte der Wunsch nach mehr Kooperation mit anderen Berufsgruppen bereits in der Ausbildung gehört werden, z. B. durch (mehr) gemeinsame Aus- und Weiterbildungsmodule. Auch der geringe Frauenanteil unter den Befragungsteilnehmern sollte zum Anlass genommen werden, die Ausbildung von weiblichen Sicherheitsfachkräften gezielt zu fördern. Dass in dieser Studie keinerlei geschlechterbezogene Zusammenhänge gefunden wurden, mag eher am sehr geringen Frauenanteil liegen als daran, dass es solche nicht gibt. Weiterbildung auf freiwilliger Basis wird von fast allen Befragten betrieben, der gesetzlich erlaubte Anteil der Präventionszeit wird dazu von den Befragten allerdings nur zur Hälfte genutzt. Dass Weiterbildung ein Qualitätsmerkmal darstellt, sollte nach dem Willen der Befragten durch die Einführung einer gesetzlichen Weiterbildungspflicht unterstrichen werden.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen der präventiven Tätigkeit wurden AUVA und AI als wichtige Partner für Sicherheitsfachkräfte gesehen und durchweg positiv bewertet. Einheitlichere behördeninterne Standards beim AI und die Möglichkeit, Konzepte schon vor der Implementierung prüfen zu lassen, könnten die Tätigkeit des AI aus Sicht der Befragten weiter verbessern. Die Befragten äußerten ferner Zufriedenheit sowohl mit ihrer Entlohnung als auch mit dem Verhältnis von Aufwand und Entlohnung.

Zwei Fehlbelastungsschwerpunkte der Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft lagen für die Befragten in der Durchsetzung von Veränderungen sowie der Erfolgsmessung von Maßnahmen. Beide Punkte verweisen auf die Notwendigkeit, vorgeschlagene Maßnahmen überzeugend argumentieren und deren Nutzen belegen zu können. Derartige Belege könnten und sollten nach Einschätzung von etwa zwei Dritteln der Befragten durch mehr praxisrelevante Forschung zu den Themen Wirksamkeit von Prävention und Nutzen von BGF / BGM beigesteuert werden. Als ein dritter Fehlbelastungsschwerpunkt wurde die Wettbewerbssituation ausgemacht. Bemerkenswerterweise enthielten sich bei diesem Thema je nach Frage 25 bis 35 Teilnehmer einer Antwort. Die Antwortenden waren eher der Meinung, dass über den Auftragserhalt der Preis, weniger die angebotene Qualität entscheide. Dass sie zudem der Meinung waren, es gebe zu wenig kompetente Sicherheitsfachkräfte am Markt, unterstreicht erneut die Wichtigkeit der Weiterbildung. Eine gesetzliche Weiterbildungspflicht könnte dazu beitragen, die Qualität der Dienstleistung stärker ins Zentrum zu rücken und außerdem eine angespannte Wettbewerbssituation, etwa durch Preisdumping zulasten nicht durchgeführter Weiterbildung, zu entschärfen. Dass eine Weiterbildungspflicht weniger von Selbständigen als von Angestellten gewünscht wurde, lässt ein gewisses Unbehagen hinsichtlich zu erwartender Mehrkosten für Weiterbildung erahnen, was zunächst die Ertragslage beeinträchtigen könnte. Jedoch beträfe eine Weiterbildungspflicht ja alle Sicherheitsfachkräfte, sodass die Weiterbildung von allen eingepreist werden müsste, was letztlich zu einer Marktberreinigung der Dumpingpreis-Anbieter führen würde.

Alle drei Fehlbelastungsschwerpunkte wiesen charakteristische Zusammenhänge mit beeinträchtigtem Befinden auf. Mit allen genannten Fehlbelastungen ging ferner einher, dass die Befragten seitens Auftraggebern und Arbeitnehmern immer wieder eine gewisse Skepsis gegenüber der präventiven Tätigkeit wahrnahmen. Hier ist also auch zukünftig geduldige Aufklärungsarbeit notwendig mit dem Ziel, das Qualitätsbewusstsein für Prävention in den Köpfen der beteiligten Akteure nachhaltig zu verankern. Arbeitnehmer- und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung sollten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Anbietern als integraler Bestandteil moderner Arbeitssysteme gesehen werden, deren Aufgabe es ist, das Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisation fortlaufend zu optimieren und Fehlentwicklungen zu verhindern (Strohm & Ulich, 1997).

Die Studie erfragte auch Aspekte des Befindens und der beruflichen Identität der befragten Sicherheitsfachkräfte. Die Teilnehmer berichteten über eine hohe Selbstwirksamkeit, attestierten sich eine sehr hohe Arbeitsfähigkeit und erlebten häufig ein Gefühl

allgemeinen Wohlbefindens. Weiterhin empfanden sie ihren Beruf als sinnstiftend und äußerten tendenzielle Zufriedenheit mit der erlebten Wertschätzung. Rollenunklarheiten wurden kaum bestätigt, Rollenkonflikte waren stärker, aber auch noch gering ausgeprägt. Die Kooperation in multiprofessionellen Teams erlebten die Befragten überwiegend harmonisch und wenig konfliktbehaftet (zu detaillierten Ergebnissen hinsichtlich der Kooperation zwischen den Berufsgruppen siehe den berufsgruppenübergreifenden Beitrag in diesem Heft). Zusammengenommen weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass die befragten Sicherheitsfachkräfte ihren Beruf mit großer Freude und viel Engagement ausüben und sie sich durch die Herausforderungen ihrer täglichen Arbeit motiviert fühlen. Die hohen Korrelationen zwischen beruflicher Sinnerfüllung, Identifikation mit dem Beruf sowie erlebter Wertschätzung weisen darauf hin, dass diese Triade sich gegenseitig bedingt. Besonders eng scheint die Identifikation mit dem Beruf mit erlebter beruflicher Sinnerfüllung verwoben zu sein.

Bei den Fehlbelastungen wie auch bei der Einschätzung von Aspekten des Befindens und der beruflichen Identität zeigte sich ferner ein salutogener Effekt der selbständigen Tätigkeit: Mit Ausnahme des als belastender wahrgenommenen Wettbewerbs berichteten Selbständige im Vergleich mit Angestellten durchgängig von weniger Fehlbelastungen, höherer Arbeitsfähigkeit, häufigerem Wohlbefinden, höherer beruflicher Wertschätzung sowie geringerem Rollenstress. Als Erklärung kommen sowohl Selektions- (z. B. besonders intrinsisch motivierte und engagierte Personen sind häufiger selbständig), als auch Sozialisationseffekte (z. B. selbständige Tätigkeit bedingt weniger Fehlbelastungen und mehr Wohlbefinden) infrage.

Ferner zeigte sich mit zunehmender Berufserfahrung ein Muster von zunächst sinkender Identifikation mit dem Beruf und tendenziell abnehmender beruflicher Sinnerfüllung. Dieses Muster wurde erst in der Gruppe mit der höchsten Berufserfahrung durchbrochen, wo die Werte für Sinnerfüllung und Identifikation den jeweils höchsten Wert aller Berufserfahrungsgruppen annahmen. Es stellt sich die Frage, worin dieses Muster begründet sein könnte und wie dem entgegenzuwirken sei. So wäre eine tiefergehende Untersuchung etwa der Frage interessant, mit welchen spezifischen Schwierigkeiten Berufsnulinge konfrontiert sind, ihre Rolle als Sicherheitsfachkraft auszufüllen und inwiefern hier Erleichterungen geschaffen werden könnten. Eine gewisse Richtung gibt die Aussage einer Sicherheitsfachkraft im Experteninterview vor: Sie erwähnte, dass „Sicherheitsfachkraft“ selten als Berufswunsch angegeben werde, vielmehr werde man oft aus Notwendigkeit zur Sicherheitsfachkraft „gemacht“, womit ein Perspektiven- und Rollen-

wechsel verbunden sein könnte, der nicht einfach zu vollziehen sei. In Übereinstimmung dazu wiesen Rollenunklarheiten und Rollenkonflikte in dieser Studie denn auch die höchsten Niveaus in den Gruppen mit geringerer Berufserfahrung auf (statistisch signifikant waren diese Unterschiede jedoch nur für Rollenunklarheit). Beide Rollenstress-Variablen wiesen zudem negative Zusammenhänge mit Befinden und beruflicher Identität auf. Dass zudem mit weniger Berufserfahrung ein stärkerer Wunsch nach einem zentralen Register einherging, könnte als weiterer Hinweis auf Schwierigkeiten für Berufseinsteiger gelesen werden, sich am Markt zu etablieren.

4.2 Limitationen

Unseres Wissens stellt diese Studie den ersten Versuch dar, die Arbeitssituation von Sicherheitsfachkräften in Österreich zu untersuchen. Inwieweit die Ergebnisse der Studie repräsentativ für die Sicherheitsfachkräfte in Österreich sind, müssen zukünftige Studien klären. Eine weitere Studie mit dem Titel „Arbeitsicherheit im Betrieb – die Bedeutung von Sicherheitsfachkräften“ wird derzeit von Christian Korunka und Johanna Bunner (Universität Wien) in Kooperation mit der AUVA durchgeführt (Bunner, 2015).

Bei der Formulierung der Items wurden Berufsgruppenvertreter und Sozialpartner mit einbezogen, um die inhaltliche Validität sicherzustellen. Eine Skala sowie zwei Indizes wiesen auffällig schlechte Reliabilitäten auf [Rollenkonflikt ($\alpha = .55$), Widerstände gegen Veränderungen ($\alpha = .67$) sowie Erfolgsmessung von Maßnahmen ($\alpha = .65$)], die übrigen Reliabilitäten können dagegen als akzeptabel bis sehr gut bezeichnet werden ($.71 \leq \alpha \leq .91$). Weitere Studien sind jedoch notwendig, um die Gütekriterien der Indizes zu überprüfen. Aufgrund der selbsterstellten Items und Indizes können ferner keine direkten Vergleiche mit Studien aus anderen Ländern gezogen werden. Die dadurch gewonnene, größere inhaltliche Freiheit ermöglichte es jedoch, Items spezifisch auf die realen Arbeitsbedingungen der österreichischen Sicherheitsfachkräfte abzustimmen. Bezüglich weiterer Limitationen der Studie wird auf den berufsgruppenübergreifenden Beitrag in diesem Heft verwiesen.

4.3 Konklusion

Die Studie zeichnet ein differenziertes Bild von der Arbeitssituation der Sicherheitsfachkräfte in Österreich. Als kompetente, leistungsstarke und engagierte Experten sind sie ein wichtiger Ansprechpartner für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen im Betrieb. Die Studie liefert eine Reihe praktischer Ansatzpunkte für eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Sicherheitsfachkräfte und damit des Ar-

beitnehmer- und Gesundheitsschutzes in Österreich insgesamt. Weitere Studien sollten sowohl die Arbeitsbedingungen, als auch die Auswirkungen der Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften auf individueller und organisationaler Ebene untersuchen.

Literatur

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Gesamte Rechtsvorschrift für ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Abgerufen am 22.12.2015 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>.
- Arbeitnehmerschutzgesetz (ANSchG). Bundesgesetz vom 30. Mai 1972 über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer. Abgerufen am 05.02.2016 von https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1972_234_0/1972_234_0.html.
- Braunger, P., Korunka, C., Kubicek, B., Frank, H. & Lueger, M. (2015). The perspective of safety engineers on safety climate. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 25 (2), 198-210.
- Bunner, J. (2015). *Sicherheitsfachkräfte – ExpertInnen für mehr Sicherheit im Betrieb*. Vortrag beim 10. DoktorandInnenworkshop der österreichischen Plattform für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Steyr, Österreich (05.-04. Dezember).
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M. & Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47 (7), 980-991.
- Marx, A. & Piller, E. (2011). *Betreuung der österreichischen Betriebe durch Präventivdienste. Kontroll- und Informationskampagne der Arbeitsinspektion*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Ollé-Espluga, L., Vergara-Duarte, M., Belvis, F., Menéndez-Fuster, M., Jódar, P. & Benach, J. (2015). What is the impact on occupational health and safety when workers know they have safety representatives? *Safety Science*, 74, 55-58.
- Schmalhofer, S. (2002). Die Organisation der Sicherheitstechnik im Betrieb. In J. Cholochoy, A. Hinger & N. Winker (Hrsg.), *Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft* (3. Aufl., S. 39-66). Wien: Bohmann.
- Strohm, O. & Ulich, E. (1997). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation*. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Winterfeld, U. & Trimpop, R. (2012). *Sifa-Langzeitstudie: Tätigkeiten und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit*. Dresden: Technische Universität.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

Korrespondenz-Adresse:

Dipl.-Kfm. Mag. Christian Seubert

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Institut für Psychologie

Innrain 52

A-6020 Innsbruck

christian.seubert@uibk.ac.at