



Ausschussdrucksache 21(11)100
vom 26. Februar 2026

Schriftliche Stellungnahme

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Öffentliche Anhörung

Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung der Verordnung (EU) 2024/2748 zu Notfallverfahren aufgrund eines Binnenmarkt-Notfalls bei Gasgeräten und PSA
BT-Drucksache 21/3204

Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit besonderem Fokus auf Kleinst- und Kleinbetriebe

Öffentliche Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages zum Änderungsantrag der CDU/CSU und SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung der Verordnung (EU) 2024/2748 zu Notfallverfahren aufgrund eines Binnenmarkt-Notfalls bei Gasgeräten und PSA (Drucksache 21/3024)

Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 26.02.2026

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Ausgangslage	2
2.1. Zunehmend komplexe und vielfältige Anforderungen	2
2.2. Betriebliche Arbeitsschutzakteure	3
3. Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes	4
3.1. Integration in betriebliche Prozesse.....	4
3.2. Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten	4
3.3. Professionelle Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation.....	5
3.4. Stärkung der Gestaltungskompetenz der Führungskräfte	5
3.5. Kommunikation und Schulung stärkt die betriebliche Sicherheitskultur.....	5
4. Besondere Situation der Klein- und Kleinstbetriebe	6
4.1. Formale Strukturen des betrieblichen Arbeitsschutzes an größeren Organisationen orientiert	6
4.2. Aktive Ansprache und Sensibilisierung notwendig	6
4.3. Spezifische Unterstützungsangebote: Erste Erkenntnisse zu Unternehmermodell und Kompetenzzentren	6
5. Besondere Gefährdungen	7
6. Ausblick und Empfehlungen	8
Literatur	10

1. Einleitung

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) forscht und berät zu allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie zur menschengerechten und produktiven Gestaltung der Arbeit in einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt. Interdisziplinäre wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass die Bewältigung vielfältiger Transformationsprozesse viele Betriebe derzeit vor große Herausforderungen stellt und diese mit zum Teil komplexen Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit einhergehen (Arntz et al., 2023; Janda & Guhleman, 2019; Sommer, 2020). Die betriebliche Organisation und Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit folgt dabei in kleinen Betrieben anderen Logiken als in Großbetrieben und bedarf spezifischer Orientierung und Unterstützung (Meyn et al., 2022; Sommer & Schröder, 2019).

Der vorliegende Änderungsantrag adressiert die aktuell geltenden Betriebsgrößengrenzen zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten. In Anlehnung an das Sofortprogramm zur Vereinfachung im Arbeitsschutz¹ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sieht er eine Anhebung der Schwellenwerte für die verpflichtende Bestellung von Sicherheitsbeauftragten nach § 22 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII vor. Ausnahmen sollen weiterhin dort gelten, wo besondere Gefährdungen bestehen. Im Koalitionsvertrag 2025² ist in diesem Zusammenhang vorgesehen, die Wirksamkeit der bestehenden Instrumente des Arbeitsschutzes zu überprüfen, um die hohen Arbeitsschutzstandards langfristig zu sichern.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht gilt es, das bestehende Schutzniveau zu sichern sowie Sicherheit und Gesundheit unabhängig von Betriebsgröße und Branche zu fördern, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Erwerbstätigen zu erhalten. Denn gute Arbeitsbedingungen tragen maßgeblich zu Produktivität und Innovationsfähigkeit sowie zur Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten bei (Schlick et al., 2018). Hierfür ist es notwendig, den Arbeitsschutz in betriebliche Prozesse zu integrieren und Expertenwissen für die Akteurinnen und Akteure vor Ort verfügbar zu machen.

Vor dem Hintergrund des Änderungsantrages fasst die vorliegende Stellungnahme zunächst aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu den zentralen Erfolgsfaktoren des betrieblichen Arbeitsschutzes zusammen und geht anschließend auf die spezifische Situation in Klein- und Kleinstbetrieben (KKU) ein. Unter Berücksichtigung dynamischer Rahmenbedingungen wird zudem auf den gefährdungs- und risikoorientierten Ansatz eingegangen. Abschließend werden einige Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes abgeleitet.

2. Ausgangslage

2.1. Zunehmend komplexe und vielfältige Anforderungen

Die Arbeitswelt befindet sich in einem kontinuierlichen Wandel. Insbesondere der technologische Fortschritt, von digitalisierten Arbeitsprozessen bis hin zum Einsatz Künstlicher Intelligenz, sowie der Wirtschaftsstrukturwandel verändern Tätigkeiten, Arbeitsorganisation und Entscheidungsstrukturen.

¹ <https://bmds.bund.de/themen/staatsmodernisierung/entlastungskabinett>

² https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

Darüber hinaus prägen der demografische Wandel mit Fachkräftengaps sowie die ökologische Transformation betriebliche Abläufe und Qualifikationsanforderungen. Entsprechend werden Betriebe bei der Gestaltung der Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen vor zunehmend komplexe und vielfältige Anforderungen gestellt (Arntz et al., 2023; Tisch & Weber, 2019). Flexibilisierung und die Zunahme orts- und zeitflexibler Arbeit bringen neue Anforderungen mit sich, die in einigen Bereichen über das aktuell vorhandene Gestaltungswissen hinausgehen. Mit den sich verändernden Arbeitsinhalten, Tätigkeiten und Strukturen sind für die Beschäftigten vielfach auch veränderte arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen verbunden (Beermann et al., 2020; Biniok & Sommer, 2025; Hacker, 2021; Weber et al., 2022; Heinlein et al., 2023). Körperliche Belastungen haben in vielen Tätigkeiten abgenommen (Siefer & Lück, 2025) und auch die Unfallzahlen entwickeln sich seit einigen Jahren rückläufig (Brenscheidt et al., 2025). Gleichzeitig sind psychische Anforderungen weit verbreitet (Beck & Schuller, 2025) und mit steigenden Ausfallkosten (Grobe & Bessel, 2025) und einem hohen Risiko des vorzeitigen Erwerbsaustrittes (Brenscheidt et al., 2025) verbunden. Dabei unterscheiden sich arbeitsbedingte Belastungen und damit einhergehende Risiken für Sicherheit und Gesundheit zum Teil stark zwischen verschiedenen Tätigkeiten und Branchen (Rösler et al., 2022), aber auch zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen.

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Schutz der Beschäftigten vor Gefahren und gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Schädigungen ist gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Aufgabe der Arbeitgebenden. Zugleich kann Arbeitsschutz nicht alleine durch Führungshandeln erbracht werden, sondern nur durch Kooperation unterschiedlicher betrieblicher Akteursgruppen in der betrieblichen Praxis gelingen (Janda & Guhlemann, 2019). Zentral, mit jeweils unterschiedlichen Rollen und Aufgaben, sind betriebliche Arbeitsschutzfachleute (allen voran Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit), Sicherheitsbeauftragte und Gremien (Arbeitsschutzausschuss) sowie Beschäftigte einschließlich ihrer Vertretungen und Führungskräfte aller Ebenen (Biniok & Sommer, 2025).

2.2. Betriebliche Arbeitsschutzakteure

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind spezifisch ausgebildete, durch die Unternehmerinnen und Unternehmer bestellte (externe oder interne) Expertinnen und Experten, die die Arbeitgebenden in allen Fragen der Arbeitssicherheit, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, unterstützen (vgl. §6 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)). Auch Betriebsärztinnen und -ärzte beraten und unterstützen die Arbeitgebenden, führen darüber hinaus die arbeitsmedizinische Vorsorge der Beschäftigten durch und untersuchen Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung ist für alle Betriebe verpflichtend sicherzustellen (vgl. ASiG). In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten kann die Unternehmerin bzw. der Unternehmer nach umfangreicher Qualifizierung Teile der Aufgaben selbst übernehmen (Unternehmermodell) und sich nur bei besonderen Anlässen durch externe Fachleute beraten lassen (vgl. DGUV Vorschrift 2³).

³ https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/index.jsp

Betriebs- bzw. Personalräte haben ein Mitbestimmungsrecht über die Ausgestaltung von Fragen des Arbeitsschutzes im Betrieb. Sicherheitsbeauftragte sind von den Arbeitgebenden ernannte Mitarbeitende, deren zentrale Aufgabe es ist, auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen sowie das Vorhandensein und die ordnungsgemäße Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überprüfen (vgl. DGUV Information 211-042⁴).

Führungskräfte tragen die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Darüber hinaus gestalten sie ganz konkret die Arbeitsbedingungen vor Ort und nehmen damit eine Schlüsselrolle beim Umgang mit unterschiedlichen Anforderungen ein (Rothe et al., 2023). Gerade in einer sich verändernden Arbeitswelt sind betriebliche Gestaltungsmaßnahmen für Sicherheit und Gesundheit nicht mehr vorwiegend technischer Art und/oder mittels persönlicher Schutzausrüstungen umsetzbar, sondern erfordern umfangreiches Engagement in der Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Zusammenarbeit und Arbeitszeit, die wiederum Schlüsselfaktoren für die psychische Gesundheit bei der Arbeit darstellen (Rothe et al., 2017).

3. Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes

3.1. Integration in betriebliche Prozesse

Arbeitsschutz funktioniert am besten, wenn er systematisch in bestehende Strukturen und Routinen eingebettet ist und von allen relevanten Akteurinnen und Akteuren gemeinsam getragen wird, z. B. über integrierte Arbeitsschutz- bzw. Managementsysteme und die Einbettung von Sicherheit und Gesundheit in bestehende Planungs-, Steuerungs- und Controllingstrukturen (Madsen et al., 2022). Studien und Konzepte zu integrierten Ansätzen zeigen, dass eine solche organisatorische Verankerung verantwortlichkeitsklare Abläufe, bessere Koordination und eine stärkere Sicherheitskultur fördert und zugleich die betriebliche Performance verbessern kann (Dahler-Larsen et al., 2020; EU-OSHA, 2010; Goetzel et al., 2014; Jain et al., 2018). Zugleich erfordert das zunehmende Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren (wie z. B. Arbeitsintensität, psychische Beanspruchung, Biostoffexposition) integrierte, interdisziplinäre Schutzstrategien und eine Verankerung im betrieblichen Change Management (Elke et al., 2015).

3.2. Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Ergebnisse einer systemischen Aufbereitung wissenschaftlicher Reviews und Metaanalysen von Interventionsstudien aus dem Bereich des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung (Elke et al., 2015) sowie Sekundärdatenanalysen von Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen zu Sicherheit und Gesundheit (Hägele, 2019) verweisen übereinstimmend darauf, dass präzise Festlegungen von Rollen, Aufgaben und Befugnissen die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes unterstützen.

⁴ https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Gesetze_Vorschriften/Informationen/211-042.pdf

3.3. Professionelle Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation

Professionelle Arbeitsschutzstrukturen wirken sich positiv auf die Umsetzung und Qualität des Arbeitsschutzes aus. Entsprechend zeigt eine aktuelle Studie, dass die vollständige sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung durch Fachkräfte die Durchführungsrate und Qualität von Gefährdungsbeurteilungen erheblich erhöht (Sommer et al., 2024).

Die DGUV Sifa-Langzeitstudie weist außerdem darauf hin, dass Sicherheitsfachkräfte, abhängig von Tätigkeitsintensität und betrieblichen Rahmenbedingungen, messbare Wirksamkeit bei Gefährdungsreduktion, verbesserter Arbeitsschutzorganisation und -kultur erzielen.

3.4. Stärkung der Gestaltungskompetenz der Führungskräfte

Für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor Ort nehmen vielmehr Führungskräfte eine Schlüsselrolle ein (Rothe et al., 2023). Ihr Wissen und ihre sicherheits- und gesundheitsbezogenen Annahmen und Werte prägen die Vorstellung davon, was betrieblich relevante Gefährdungen sind und wie die „richtigen“ Strategien aussehen, ihnen zu begegnen (Schmitt-Howe & Hammer, 2019). Führungskräfte nehmen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine doppelte Rolle ein: Sie gestalten Arbeit und sind gleichzeitig Vorbild in der Einhaltung der Maßnahmen (Schmitt-Howe & Hammer, 2019; Pischel et al., 2023). Analysen zeigen, dass Schulungen von Führungskräften nicht nur den Wissensstand bzgl. Arbeitsschutz verbessern, sie führen auch dazu, dass Beurteilungen der Arbeitsbedingungen häufiger durchgeführt werden und stärken insgesamt die betriebliche Auseinandersetzung mit diesem Thema. Geschulte Führungskräfte haben dabei einen weiten Einflussradius, der Gesundheitsschutz sowohl ins Top-Management als auch auf der Teamebene platziert (Schröder et al., 2023). Auswertungen der Betriebsbefragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) deuten auf eine Steigerung des Anteils geschulter Führungskräfte in den vergangenen Jahren hin: Rund zwei von drei Führungskräften (64 %) erhielten 2024 Schulungen in diesen Bereichen – in der Erhebung 2015 waren es noch 39 % (Grün, 2025).

3.5. Kommunikation und Schulung stärkt die betriebliche Sicherheitskultur

Um die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nachhaltig zu stärken und zu fördern, reichen formale Strukturen und Prozesse alleine nicht aus. Bedeutsam sind insbesondere auch Kommunikation und aktive Beteiligung der Beschäftigten sowie die Stärkung von deren Gestaltungskompetenzen (Elke et al., 2015; Rothe et al., 2017). Dabei sind Motivation und Compliance von Beschäftigten für das Gelingen des Arbeitsschutzes zentral (Adolph et al., 2021). Weitere Ansatzpunkte zur Förderung der Sicherheits- und Gesundheitskultur sind beispielsweise häufige Gespräche zu Sicherheit und Gesundheit, auch außerhalb formaler Gremien und Anlässe, sowie Offenheit, über Arbeitsschutzbelange, Gefährdungen und Fehler zu sprechen und die Ermunterung zu Vorschlägen (Hamacher et al., 2015). Die Auswertung von 166 Studien zur Prävention von psychischen Belastungen durch digitale Technologien unterstreicht diese Ergebnisse: Technologiebezogene betriebliche Fortbildung, frühzeitige Partizipation bei Digitalisierungen und soziale Unterstützung können psychische Belastungen reduzieren (Süß et al., 2025).

4. Besondere Situation der Klein- und Kleinstbetriebe

4.1. Formale Strukturen des betrieblichen Arbeitsschutzes an größeren Organisationen orientiert

In KKV liegen häufig andere Auf- und Ablauforganisationen wie auch flachere Hierarchien vor als in Großbetrieben. Inhaberinnen und Inhabern, die sich neben anderen betrieblichen Entscheidungen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und des Überlebens des Betriebs auch um den Arbeits- und Gesundheitsschutz bemühen, stehen geringere personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung (Walters et al., 2018; Lösch et al., 2020). Dennoch zeigen Untersuchungen, dass insbesondere in kleinen Unternehmen Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter Gefährdungen zwar nicht immer in Strukturen und Prozessen des betrieblichen Arbeitsschutzes erkannt und adressiert werden, sehr wohl jedoch in anderen betrieblichen Kontexten. Sicherheit und Gesundheit entstehen dort vielmehr als integraler Bestandteil fürsorglicher Führung, professioneller Berufsausübung oder kollektiver Fürsorge (Beck et al., 2017). Analysen der repräsentativen europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) zeigen außerdem, dass KKV zwar deutlich seltener über eine formale Gefährdungsbeurteilung verfügen, dennoch aber ein beachtlicher Anteil der Betriebe Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen, auch durch psychische Belastungen, ergreifen (Beck et al., 2025).

4.2. Aktive Ansprache und Sensibilisierung notwendig

Gleichzeitig ist in KKV das vorherrschende Gefährdungsverständnis häufig durch die Unternehmerin bzw. den Unternehmer geprägt, der Zugang zu arbeitsschutzrelevantem Wissen erschwert. Externe Sensibilisierung und Unterstützung ist notwendig (Meyn et al., 2022). Einige Inhaberinnen und Inhaber von KKV haben keine oder nur geringe Kenntnisse ihrer Pflichten und wünschen sich mehr Informationen und persönliche Ansprechpersonen (Körner et al., 2025). Entsprechend hebt das EU-OSHA Projekt SESAME (Safety and Health in micro and small enterprises in the EU) die direkte Ansprache von KKV als zentralen Aspekt zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in kleineren Betrieben hervor und kommt zu dem Ergebnis, dass KKV insbesondere über aktive Informationen und eine direkte, persönliche Ansprache für die Belange des Arbeitsschutzes sensibilisiert werden können (Walters et al., 2018). Einen weiteren wichtigen Aspekt stellt die Interaktion mit externen Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren und Multiplikatoren (Unfallversicherungsträger (UVT), Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen, Fachverbände und andere Institutionen) dar (Pröll et al., 2011). Die Ergebnisse weisen ebenfalls darauf hin, dass ökonomische Anreize die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen in KKV begünstigen können. Darüber hinaus tragen Kontrolle und Beratung durch die Arbeitsschutzaufsicht zu einer verbesserten Umsetzung bei (Seidler et al., 2025).

4.3. Spezifische Unterstützungsangebote: Erste Erkenntnisse zu Unternehmermodell und Kompetenzzentren

Neben der aktiven Sensibilisierung von KKV für ihre rechtlichen Pflichten erfordert die betriebliche Umsetzung v. a. branchen- und betriebsspezifische Beratung und Übersetzung von Expertenwissen in die konkrete Anwendung sowie einfach in den Betriebsalltag zu integrierende Maßnahmen (Walters et al., 2018). Hierauf zielt die alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und

sicherheitstechnische Betreuung im Rahmen des Unternehmermodells ab, die durch die DGUV Vorschrift 2 ermöglicht wird. Die aktuelle GDA Befragung zeigt, dass die Teilnahme am Unternehmermodell in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat. Während 2015 nur etwa 15 % der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten am Unternehmermodell teilgenommen haben, waren es 2024 deutlich über 40 % (Grün, 2025). Weitere Analysen deuten darauf hin, dass die Teilnahme am Unternehmermodell z. B. die Wahrscheinlichkeit einer Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung erhöht, die positive Einstellung zum Arbeitsschutz stärkt und Verständnis für das Vorschriften- und Regelwerk fördert (Sommer & Schröder, 2019). Einige Berufsgenossenschaften bieten darüber hinaus für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten die Betreuung durch Kompetenzzentren an. Sie unterscheidet sich im Wesentlichen nicht von der alternativen bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung (Unternehmermodell); zentral ist, dass die Betriebsärztin / der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit durch das Kompetenzzentrum der Berufsgenossenschaft oder deren eigenem überbetrieblichen Dienst gestellt werden. Erste Evaluationen der Kompetenzzentren zeigen signifikante Verbesserungen des betrieblichen Arbeitsschutzniveaus durch die Teilnahme (Hartung et al., 2024).

5. Besondere Gefährdungen

Der Änderungsantrag sieht vor, dass in Unternehmen mit regelmäßig weniger als 50 Beschäftigten Sicherheitsbeauftragte dann zu bestellen sind, „wenn unter Zugrundelegung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes eine besondere Gefährdung für Leben und Gesundheit besteht“. Unabhängig davon ist für diese Betriebe eine betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung gemäß ASiG obligatorisch.

Aktuell können die UVT bezüglich der Anzahl der zu bestimmenden Sicherheitsbeauftragten beratend hinzugezogen werden (vgl. DGUV Regel 100-001 zur Konkretisierung der DGUV Vorschrift 1⁵). Dabei rät die DGUV auch bei unter 21 Beschäftigten zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, wenn Unfallrisiken nicht ausgeschlossen werden können (vgl. DGUV Information 211-039⁶). Neben der Anzahl der Beschäftigten und dem Unfallrisiko stellen zeitliche, fachliche und räumliche Nähe Kriterien für die Ermittlung einer adäquaten Anzahl an Sicherheitsbeauftragten dar (ebd.). Entsprechend werden dezentrale Tätigkeiten, wie sie u. a. im Außendienst auch bei KKU häufig vorkommen, berücksichtigt.

Der Vorschlag trägt der Heterogenität der KKU Rechnung, die in ihren spezifischen Besonderheiten adressiert werden sollen. Gleichzeitig bedarf es einer näheren Definition einer besonderen Gefährdungslage. Laut DGUV lag das Unfallrisiko 2024 in kleinen und mittleren Unternehmen über dem Risiko in Groß- aber auch in Kleinstbetrieben. Bezüglich der Wirtschaftszweige (Branchen) hat das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe die höchsten Unfallrisiken zu verzeichnen⁷.

⁵ <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-regeln/2942/grundsätze-der-praevention-regel-zur-konkretisierung-der-dguv-vorschrift-1>

⁶ <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2954>

⁷ <https://publikationen.dguv.de/statistiken/arbeitsunfallgeschehen/5157/arbeitsunfallgeschehen-2024>

Das Unfallrisiko stellt jedoch nur einen Teil des Risikos für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dar. Zudem werden Risiken immer spezifischer und sind nicht immer branchen- oder auch technikimmanent, sondern eng mit der jeweiligen beruflichen Tätigkeit verbunden (Meyer & Siefer, 2021; Rösler et al., 2022). Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten berichten, dass sie verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen (Siefer & Hünefeld, 2025). Technische Innovationen und veränderte Aufgabenorganisation gehen mit einer zunehmenden Komplexität für Beschäftigte wie auch Risiken für Sicherheit und Gesundheit einher (Beermann et al., 2020). Dies verdeutlicht, dass Belastungen an Arbeitsplätzen selten isoliert auftreten, sondern psychosoziale Faktoren, physische Belastungen und Umgebungseinflüsse zusammenwirken und das Risiko für Sicherheit und Gesundheit erhöhen können. Die Gefährdungsbeurteilung als grundsätzliche Methode des ArbSchG zur Integration der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation in die spezifischen betrieblichen Organisationskontexte zielt darauf ab, jeweils geeignete Maßnahmen zu treffen, wie etwa unter vielen anderen Maßnahmen auch die Bestellung einer adäquaten Anzahl von Sicherheitsbeauftragten.

6. Ausblick und Empfehlungen

Die aktuelle Studienlage zur Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes in KKV macht deutlich, dass KKV zielgerichtete Orientierung und Unterstützung bei der gefährdungsbezogenen Ableitung einer geeigneten betrieblichen Organisation von Sicherheit und Gesundheit zur Verfügung gestellt werden sollte. Hierbei sind zunehmend auch die Unterstützung und Beratung zur Kombination von Gefährdungen und der Ableitung einer daran angelehnten, geeigneten Arbeitsschutzorganisation entscheidend. Während in größeren Unternehmen die Professionalisierung von Arbeitsschutzstrukturen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beitragen kann, ist bei kleineren Unternehmen die Übersetzung und Übertragung von Expertenwissen in konkrete Handlungsempfehlungen vor Ort entscheidender (Meyn et al., 2022; Schröder et al., 2023; Sommer & Schröder, 2019).

Vor diesem Hintergrund erscheint es hilfreich, die **dezentrale Unterstützung** durch v. a. betriebsärztliche und sicherheitstechnische Expertinnen und Experten weiter auszubauen und zu fördern. Eine **Stärkung des Ansprechstellenmodells** der UVT wie aber auch der Ausbau der Kooperationen mit Kammern, Innungen, Verbänden und dergleichen erscheint hierfür zielführend.

Mit der **fortschreitenden Digitalisierung** eröffnen sich zudem gerade für KKV immer **neue Chancen**, Arbeitsschutzprozesse (trotz begrenzter Ressourcen) zu vereinfachen und systematisch zu verankern. Ein verbesserter Datenaustausch zwischen Berufsgenossenschaften, Aufsichtsbehörden sowie weiteren Beratungsakteurinnen und -akteuren und letztlich den Betrieben selbst hat das Potenzial, das Arbeitsschutzhandeln zielgerichteter und effektiver zu gestalten (BAuA/LIA/EU-OSHA, 2024).

Insgesamt gilt es, Regelungen und Instrumente des betrieblichen Arbeitsschutzes entsprechend den **im Arbeitsschutzgesetz verankerten Grundprinzipien** der Unternehmerverantwortung, der ganzheitlichen und differenzierten Gefährdungsbeurteilung, sowie der Etablierung der geeigneten Arbeitsschutzorganisation **maßgeschneidert auf die jeweiligen betrieblichen Gestaltungsaufgaben** auszurichten. Die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage und zentrales Element des betrieblichen

Arbeitsschutzes ist weiter zu stärken und Betriebe sind bei der Umsetzung zielgerichtet zu unterstützen. Entsprechende Angebote sollten Betrieben Wissen und Orientierung zu den für ihre betrieblichen Gegebenheiten relevanten Gefährdungen und eine daran angelehnte, geeignete Arbeitsschutzorganisation geben. Sicherheitsbeauftragte sind insbesondere dann auch für kleinere Betriebe geeignet, wenn die betriebliche Gefährdungslage sowie zeitliche und räumliche Bedingungen der Arbeitsorganisation, z. B. Schichtsysteme oder dezentrale Betriebsstätten, es erfordern, die Unternehmerin / den Unternehmer dahingehend zu unterstützen, sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung vorgeschriebener Schutzeinrichtungen und persönlicher Schutzausrüstungen zu überzeugen und Beschäftigte auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen.

Differenzierte Konzepte, die Wissen über spezifische Gelingensbedingungen und besondere Herausforderungen **guter Arbeitsgestaltung in Kleinst- und Kleinstbetrieben** integrieren, z. B. alternative Betreuungsmodelle und Ansprechstellen der UVT, sollten weiter ausgebaut und ihre Inanspruchnahme gefördert werden. Insgesamt sind ein Verständnis und eine Umsetzung von Arbeitsschutz als integraler Bestandteil der Organisation von Arbeit zu fördern. Arbeitsschutz gelingt und ist wirksam, wenn er in betriebliche Prozesse integriert und von der „Breite“ der betrieblichen Akteurinnen und Akteure gemeinsam getragen wird.

Darüber hinaus ist zu empfehlen die geplanten **Änderungen wissenschaftlich evaluativ zu begleiten**. Hierfür ist die notwendige Datengrundlage zu schaffen.

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* (baua: Fokus). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20210205>
- Arntz, M., Donner, F., Evans, M., Friedrich, A., Horvat, S., Kaiser, A., Mallmann, L., Möreke, M., Pfeiffer, S., Rothe, I., Schroeder, W., Stowasser, S., & Walwei, U. (2023). *Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource. 2023 Arbeitswelt-Bericht*. Berlin: Rat der Arbeitswelt. Geschäftsstelle für die Arbeitsweltberichterstattung in Deutschland. <https://www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/arbeitswelt-bericht-2023>
- BAuA/LIA/EU-OSHA (2024). The Future of smart and effective labour Inspections vol. 4. *sicher ist sicher*, 75(4), S. 198-199. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2024.04>
- Beck, D., & Schuller, K. (2025). Gefährdungen durch psychische Belastungen - worum geht es? In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). *Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden. Gestaltungsanforderungen und -optionen* (S. 11-73). Erich Schmidt Verlag. <https://doi.org/10.37307/b.978-3-503-24000-5>
- Beck, D., Schuller, K., & Schulz-Dadaczynski, A. (2017). Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 12(4), S. 302–310. <https://doi.org/10.1007/s11553-017-0615-0>
- Beck, D., Wahrendorf, M., Sommer, S., Rigó, M., Lenhardt, U., & Lunau, T. (2025). The relationship between workplace risk assessments and measures to manage psychosocial risks at work: findings from ESENER. *International archives of occupational and environmental health*, 98, S. 695-706. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02158-3>
- Beermann, B., Backhaus, N., Hünefeld, L., Janda, V., Schmitt-Howe, B., & Sommer, S. (2020). *Veränderungen in der Arbeitswelt – Reflexion des Arbeitsschutzsystems* (baua: Fokus). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20200630>
- Biniok, P., & Sommer, S. (2025). New Work, New Order, New Control. Orchestrierte Arbeitsschutzgestaltung und arrangierte Arbeitszufriedenheit. In: Knappertsbusch, I. & von Gilsa, L. (Hrsg.): *New Work und Arbeitsschutz. Sicherheit und Gesundheit in der neuen Arbeitswelt*. 1. Auflage (S. 65–72). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-45837-9_9
- Brenscheidt, S., Siefer, A., Backhaus, N., Halke, T., Lück, M., Michels, L., & Vegner, V. (2025). *Arbeitswelt im Wandel. Zahlen, Daten, Fakten* (baua: praxis). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:praxis20250227>
- Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*, 130, 104878. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>
- Elke, G., Gurt, J., Möltner, H., & Externbrink, K. (2015). *Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung - vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2010). *Mainstreaming OSH into business management*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/2138>
- Goetzel, R. Z., Henke, R. M., Tabrizi, M., Pelletier, K. R., Loeppke, R., Ballard, D. W., Grossmeier, J., Anderson, D. R., Yach, D., Kelly, R. K., McCalister, T., Serxner, S., Selecky, C., Shallenberger, L. G., Fries, J. F., Baase, C., Isaac, F., Crighton, K. A., Wald, P.,...Metz, R. D. (2014). Do workplace health promotion (wellness) programs work? *J Occup Environ Med*, 56(9), 927-934. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000276>
- Grobe, T., & Bessel, S. (2025). *Gesundheitsreport 2025 - Arbeitsunfähigkeiten*. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

- Grün, F.C. (2025). Bericht zur Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2023/24. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Veröffentlicht auf dem GDA-Portal. <https://www.gda-portal.de/SharedDocs/Meldungen/DE/25-06-24-Betriebs-und-Beschaeftigtenbefragung>
- Hacker, W. (2021). *Informationstransfer und -verarbeitung in der digitalisierten Arbeit menschengerecht gestalten* (baua: Fokus). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20210819>
- Hägele, H. (2019). Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – 2. Strategieperiode [Bericht]. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Veröffentlicht auf dem GDA-Portal. <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Abschlussbericht-Dachevaluation-2019.pdf? blob=publicationFile&v=3>
- Hamacher, W., Eickholt, C., & Riebe, S. (2015). *Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit - Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und der GDA-Betriebsbefragung 2011 (Gutachten)*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hartung, C., Altenburg, C., Dulon, M., Schedlbauer, G., Schmidt, K., Steinke, S., & Nienhaus, A. (2024). Evaluation der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung von Kleinbetrieben in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege durch Kompetenzzentren. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 74(2), 49-59. <https://doi.org/10.1007/s40664-023-00522-z>
- Heinlein, M., Neumer, J. & Ritter, T. (Hrsg.) (2023). *Digital vernetzte Arbeit*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Jain, A., Leka, S., & Zwetsloot, G.I.J.M. (2018). *Mainstreaming Health, Safety and Well-Being*. In: *Managing Health, Safety and Well-Being: Ethics, Responsibility and Sustainability* (pp. 175-220). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-024-1261-1_6
- Janda, V., & Guhlemann, K. (2019). *Sichtbarkeit und Umsetzung - die Digitalisierung verstärkt bekannte und erzeugt neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz* (baua: Fokus). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190507>
- Körner, W., Velasco Garrido, M., Mache, S., Preisser, A. M., & Harth, V. (2025). Hindernisse für die Etablierung einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, S. 1-11. <https://doi.org/10.1007/s40664-025-00586-z>
- Lösch, R., Amler, N., & Drexler, H. (2022). Arbeits- und Gesundheitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – Ein systematisches Review zum Umsetzungsstand gesetzlicher Vorgaben. *Das Gesundheitswesen*, 84(05), 422-437.
- Madsen, C. U., Thorsen, S. V., Hasle, P., Laursen, L. L., & Dyreborg, J. (2022). Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems. *Safety Science*, 152, 105794. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105794>
- Meyer, S.-C., & Siefer, A. (2021). *Entwicklung einer Job-Exposure-Matrix (JEM) auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20210105>
- Meyn, C., Gumbel, M., Schuller, K., & Beck, D. (2022). "Für die Kleinen alles gaaanz einfach!" – oder doch nicht? Narrative über die Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU. *Sicher ist sicher*, 73(12), S. 534-539. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2022.12>
- Pischel, S., Felfe, J., Krick, A., Pundt, F. (2023). Gesundheitsförderliche Führung diagnostizieren und umsetzen. In: Felfe, J., van Dick, R. (Hrsg.). *Handbuch Mitarbeiterführung* (pp. 231–248). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68185-5_17

- Pröll, U., Ammon, U. & Maylandt, J. (2011). Gesundheit bei der Arbeit als Thema von Kammern. Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94060-1>
- Rösler, U., Schlicht, L., Tegtmeier, P., Terhoeven, J., Meyer, S.-C., Ribbat, M., & Melzer, M. (2022). Arbeitstätigkeiten in der digitalen Transformation – Ausgangs- und Ansatzpunkt für die Arbeitsgestaltung. In: Tisch, A. & Wischniewski, S.(Hrsg.): *Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung* (S. 47-58). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748927372-47>
- Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B., & Formazin, M. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung*. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170421>
- Rothe, I., Thomson, B., & Tisch, A. (2023). Trends in der Arbeitswelt und deren Bedeutung für die Steuerung in Organisationen – eine arbeitswissenschaftliche Perspektive auf die Unternehmensführung. In: Riedel, H. O., Hölzle, K. & Schlund, S. (Hrsg.): *Handbuch Unternehmensorganisation* (S. 1–19). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-45370-0_20-2
- Schlick, C., Bruder, R., & Luczak, H. (2018). *Arbeitsschutz – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*. In: *Arbeitswissenschaft*. Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56037-2_5
- Schmitt-Howe, B., & Hammer, A. (2019). *Formen von Präventionskultur in deutschen Betrieben* 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20180703>
- Schröder, C., Robelski, S., La Rocca, G., & Sommer, S. (2023). *Klein- und Kleinstbetriebe – unterstützt, geschult, digitalisiert? Ergebnisse einer Betriebsbefragung zur Nutzung betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuungsleistungen (BAuA: Bericht kompakt)*. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20230503>
- Seidler, A., Bolm-Audorff, U., & Schubert, M. (2025). *Scoping Review über die Wirkung von Interventionen der Arbeitsschutzaufsicht mit Fokus auf Besichtigungen im Arbeitsschutz*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20251125>
- Siefer, A., & Hünefeld, L. (2025). *Arbeitsintensität genauer betrachtet: Anforderungen entwickeln sich unterschiedlich. BIBB/BAuA- Faktenblatt 48*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fakten20250207>
- Siefer, A., & Lück, M. (2025). *Körperliche Arbeitsanforderungen: heute seltener als früher. BIBB/BAuA- Faktenblatt 49*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin . <https://doi.org/10.21934/baua:fakten20250312>
- Sommer, S. (2020). Digitalisierung. Flexibilisierung. Arbeitsschutz. Unsichtbarkeit. Ergebnisse einer qualitativen Studie. *Sicher ist sicher*, 71(5), S. 235-237. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2020.05.06>
- Sommer, S., Lunau, T., Warendorf, M., Beck, D., La Rocca, G., & Rigó, M. (2024). Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung. Ergebnisse auf Basis der ESENER-Befragung. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 74(5), S. 193-201. <https://doi.org/10.1007/s40664-024-00535-2>
- 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. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190221>
- Süß, S., Rademaker, T., Dragano, N., Rigo, M. (2025). Forschungsstand: Digitale Arbeit und „Technostress“. *Gute Arbeit*, 37 (3/2025), S. 29-32.

- Tisch, A., Weber, C. (2019). Wandel der Arbeit – Bedingungen und Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit (Teil 1 von 2). *Sicher ist sicher*, 70(10), S. 440-444. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2019.10.04>
- 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, European Risk Observatory Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/29855>(engl.) https://osha.europa.eu/sites/default/files/DE_Safety_and_health_MSEs.pdf(deutsch)
- Weber, C., Tegtmeier, P., Sommer, S., Tisch, A., & Wischniewski, S. (2022). Kriterien einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt. In: Tisch, A. & Wischniewski, S. (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung (S. 11–45). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748927372-11>