



Ausschussdrucksache 21(11)102
vom 27. Februar 2026

Materialzusammenstellung

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

Öffentliche Anhörung

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

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände, Institutionen und Einzelsachverständigen	
Deutscher Gewerkschaftsbund	4
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.	8
IG Metall	13
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	17
BG Bau - Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft	31



Mitteilung

Berlin, den 24. Februar 2026

Die 22. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 2. März 2026, 14.00 Uhr Paul-Löbe-Haus Sitzungssaal: 4.900

Sekretariat
E-Mail: arbeitundsoziales@bundestag.de

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 33308

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

BT-Drucksache 21/3204

Hierzu wurde/wird verteilt:

21(26)12-13 Gutachtliche Stellungnahme

21(11)72 Information für den Ausschuss

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Gutachtlich:
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen



Liste der Sachverständigen:

Verbände und Institutionen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Deutscher Gewerkschaftsbund
IG Metall
BG BAU - Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft

Einzelsachverständige:

Thomas Bürkle



Ausschussdrucksache 21(11)97
vom 26. Februar 2026

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf

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

Stellungnahme

Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung der Verordnung (EU) 2024/2748

Hier: Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Verpflichtung zur Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) einzuschränken. Dadurch sollen laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) „rund 123.000 Sicherheitsbeauftragte [...] abgeschafft“ werden.

Diese Maßnahme ist Teil eines Pakets, welches zum Ziel hat, Arbeitsschutzregelungen „effizienter und kohärenter“ zu machen und so das Arbeitsschutzrecht zu „modernisieren“. Insbesondere für KMU sollen auf diese Weise „praxisorientierte Lösungen“ gefunden werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewerten dieses Vorhaben kritisch. Der gewählte Ansatz ist nicht geeignet die oben genannten Ziele zu erreichen. Die Schwächung der Sicherheitsbeauftragten (SiBes) droht den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland insgesamt zu schwächen.

Kein geeigneter Ansatz des Bürokratieumbaus

Die Ergebnisse der jüngsten Betriebs- und Beschäftigtenbefragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zeigen, dass das deutsche Arbeitsschutzrecht keine bürokratische Hürde darstellt. 77% der befragten Betriebe geben an, dass die Vorschriften und Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz gut verständlich sind. Und 75% geben an, dass diese Vorschriften und Regeln in der Praxis gut anwendbar sind.¹

Das Ziel Arbeitsschutzregelungen effizienter zu gestalten, wird nicht dadurch erreicht, dass einzelne, praxisbewährte Regelungen gestrichen werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn es für Maßnahmen wie die Streichung der SiBes keine geeignete Datengrundlage über die betriebliche Realität gibt.² Dieses Ziel wird nur dann erreicht, wenn das Regelwerk konsequent auf Kohärenz und Widerspruchsfreiheit überprüft wird. Digitale Lösungen, welche die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben erleichtern, sind ebenfalls ein wichtiger Baustein für ein Arbeitsschutzrecht, dass der modernen Arbeitswelt gerecht wird. Solche Lösungen liegen bereits in mehreren Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung (UVT) vor. Die UVT sind auch der richtige Ort, um unter Beteiligung der Sozialpartner praxisnahe und branchenspezifische Lösungen zu finden. Für den Bürokratieumbau gilt das Gleiche wie für alle

26. Februar 2026

Kontaktperson:

Dr. Sebastian Schneider
Referat für Prävention, gesetzliche Unfallversicherung und europäische Arbeitsschutzpolitik Sozialpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Abteilung Sozialpolitik**
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: +49 (0)30 24060-252
Mobil: +49 (0)171 2268319

sebastian.schneider@dgb.de
www.dgb.de

¹ <https://www.gda-portal.de/SharedDocs/Meldungen/DE/25-06-24-Betriebs-und-Beschaefigten-befragung>

² <https://dip.bundestag.de/vorgang/die-lage-des-betrieblichen-arbeits-und-gesundheitsschutzes-in-kleinbetrieben/330574?start=425&rows=25&pos=426&ctx=d>

anderen Politikfelder auch: Aktionismus sorgt für Unmut. Nur die Beteiligung aller relevanten Stakeholder sorgt für Akzeptanz und gute Lösungen.

Nicht weniger, sondern mehr Bürokratie

Die vorgeschlagene Gesetzesänderung sorgt nicht für weniger, sondern für mehr Bürokratie. Klare Schwellenwerte machen es für die Betriebe einfacher ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen. Noch ist völlig unklar, wie genau eine „besondere Gefährdung für Leben und Gesundheit“ festgestellt werden soll. Diese Aufgabe allein den Unternehmern zu überlassen, sorgt bei diesen für Überforderung und Unsicherheit. Auch die Arbeitsschutzaufsicht müsste jedes Mal im Einzelfall über die Angemessenheit entscheiden. Dadurch entstehen Unsicherheiten bei Haftungsfragen und es wird schwieriger sicherzustellen, dass Unternehmen anhand der gleichen Maßstäbe überprüft und bewertet werden. Darüber hinaus sind SiBes ohnehin keine bürokratische Last. Sie sind eine Hilfestellung für den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten. Dieser wird in Zukunft daher zusätzliche Aufgaben selbst übernehmen müssen.

SiBes sind kein reiner Kostenfaktor

Es wird der Rolle der SiBes nicht gerecht, wenn diese ausschließlich als Kostenfaktor betrachtet werden. Das BMAS blickt in seiner Gesetzesbegründung jedoch ausschließlich auf die Kostenseite der Bestellung von SiBes. Der positive Beitrag von SiBes auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten wird ignoriert. Ebenso wird übersehen, dass die Übernahme zusätzlicher Aufgaben durch den Arbeitgeber ebenfalls Kosten verursachen wird. In denjenigen Arbeitsstätten, in denen keine „besondere Gefährdung für Leib und Leben“ vorliegt, dürften die Aufwände ohnehin entsprechend geringer sind. Hier müssten die unterstellten Kosten also deutlich niedriger veranschlagt werden.

Der Wegfall dieser präventiven Schlüsselrolle beraubt vor allem kleine Betriebe eines bewährten Frühwarnsystems. Dadurch steigen Unfall-, Erkrankungs- und Haftungsrisiken, die volkswirtschaftlich teurer sind als die eingesparten Bürokratiekosten. Das Aufgabenspektrum von SiBes erstreckt sich nicht nur auf die klassische Unfallverhütung. Es hat sich weiterentwickelt bis zur Gesundheitsförderung, Beratung und Schaffung eines Sicherheitsbewusstseins unter Beschäftigten und Führungskräften. SiBes werden von den UVT kostenlos weitergebildet und können als spezialisierte Fachkräfte so über Ihre Tätigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus in den Betrieb wirken.

Schwächung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Durch die neue Regelung wird es für Arbeitgeber in KMUs komplexer ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen. Ohne die Unterstützung durch

SiBes entfallen mehr konkrete Aufgaben auf den Arbeitgeber. Es ist zu befürchten, dass die Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes darunter leiden wird. Ein Ergebnis der Esener Befragung der europäischen Arbeitsschutzagentur EU-OSHA ist, dass mangelndes Gefährdungsbewusstsein einer der Hauptgründe dafür ist, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht umgesetzt wird.³ SiBes spielen eine wichtige Rolle dabei, dieses Gefährdungsbewusstsein zu entwickeln und zu transportieren. Zudem steigt zwar die Anzahl der Betriebe, welche eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben. Die Anzahl der Betriebe mit vollständiger Gefährdungsbeurteilung ist seit 2015 jedoch auf 10% gesunken.⁴ Gleichzeitig hatten 97% der befragten Unternehmen einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragten. Dieses niedrigschwellige Instrument zu streichen und stattdessen allein auf die Gefährdungsbeurteilung zu setzen, wird den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig schwächen.

SiBes sind wichtige Multiplikatoren vor allem in kleineren Betrieben. Hier passieren die meisten Unfälle. Und hier ist auch oftmals die Mitbestimmung nicht so ausgeprägt wie in größeren Unternehmen. Gerade in KMU fehlen häufig andere qualifizierte Akteure wie Fachkräfte nach ASiG, Sicherheitsingenieure oder eigene Arbeitsschutzabteilungen. SiBes fungieren hier als Brücke zwischen formalen Vorgaben und täglicher Umsetzung und als Vorbilder für sicherheitsgerechtes Verhalten. Dabei genießen sie großes Ansehen und Vertrauen bei den Kolleginnen und Kollegen. Genau das ist unbürokratischer, effizienter und praxisnaher betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Zusammenfassung:

Die Bundesregierung greift populistische Forderungen nach „Bürokratieabbau“ auf, ohne die Risiken und betrieblichen Realitäten ausreichend zu berücksichtigen. Gerade bei der Reduktion von Sicherheitsbeauftragten werden bestehende Schutzstrukturen geschwächt statt modernisiert. Fachkräfte im Arbeitsschutz erleben mangelnde Wertschätzung, was die betriebliche Prävention zusätzlich schwächt. Lediglich auf hohe und unmittelbare Gefährdungen für Leib und Leben zu fokussieren, wird der modernen Arbeitswelt nicht gerecht. Ein solches Vorgehen ignoriert langsam und unterschwellig wirkende Gefährdungen, welche langfristig zu Erkrankungen führen. SiBes stehen im Zentrum einer aktivierenden und partizipativen Arbeitsschutzorganisation. Sie abzuschaffen entspricht nicht dem Leitbild der menschengerechte Arbeitsgestaltung.

³ [First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2024\) | Safety and health at work EU-OSHA](#)

⁴ <https://www.gda-portal.de/SharedDocs/Meldungen/DE/25-06-24-Betriebs-und-Beschaefigtenbefragung>



Ausschussdrucksache 21(11)98
vom 26. Februar 2026

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.

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

Reform der Sicherheitsbeauftragten: Chance für echten Bürokratierückbau im Arbeitsschutz nicht verspielen

Stellungnahme zum Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen 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 21/3204), Ausschuss Arbeit und Soziales Drucksache 21 (11) 72

26. Februar 2026

Zusammenfassung

Die Reform der Sicherheitsbeauftragten muss zu einer spürbaren Bürokratieentlastung führen. Sie sollte daher so umgesetzt werden, wie das Bundesarbeitsministerium (BMAS) die Reform im Oktober 2025 angekündigt, d. h. durch eine Anhebung des Schwellenwerts für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten von 20 auf 50 Beschäftigte ohne jedes Wenn und Aber. Das hohe Niveau des Arbeitsschutzes in Deutschland würde dennoch in vollem Umfang aufrechterhalten, weil alle gesetzlich vorgegebenen Arbeitsschutzstandards unverändert blieben.

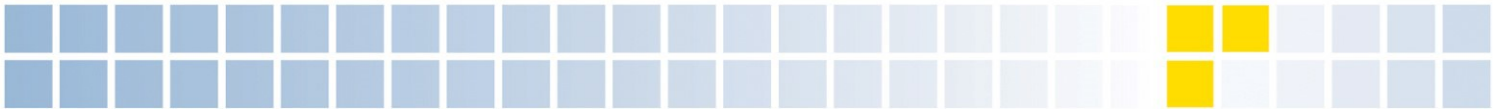
Die jetzt vorgelegte Formulierungshilfe hätte jedoch zur Folge, dass viele hunderttausende Sicherheitsbeauftragte zusätzlich bestellt werden müssten. Statt des gewollten Bürokratieabbaus wäre mehr Bürokratie die Folge. Die ursprünglich geplante Entlastung würde ins Gegenteil verkehrt. Denn künftig müssten sogar Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten einen Sicherheitsbeauftragten bestellen, wenn nicht bei ihnen eine besondere Gefährdung ausgeschlossen ist.

Aus der angekündigten Entlastung muss nun auch eine wirkliche Entlastung werden. Die Chance zum Bürokratieabbau im Arbeitsschutz darf nicht verspielt werden.

Im Einzelnen

Spürbare Entlastung für Unternehmen auch realisieren

Das ursprüngliche Konzept des BMAS vom Oktober 2025, das die Anhebung des Schwellenwertes für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten von 20 auf 50 Beschäftigte vorsah, muss ohne Wenn und Aber umgesetzt werden. Viele Betriebe stoßen beim Arbeitsschutz wegen des unverhältnismäßig hohen Aufwands seit Jahren an ihre Grenzen. Die Ausbildung und Freistellung von Sicherheitsbeauftragten verursacht hohe Kosten, die von den Arbeitgebern oder über die ausschließlich durch Arbeitgeberbeiträge finanzierten Berufsgenossenschaften getragen werden. Von diesen Kosten wären nach dem ursprünglichen BMAS-Vorschlag künftig zumindest Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten befreit.



Im Gegensatz zur Ankündigung im BMAS-Konzept sieht die Formulierungshilfe nun jedoch ein „Wenn und Aber“ vor: **Aber** in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten muss ein Sicherheitsbeauftragter verpflichtend bestellt werden, **wenn** besondere Gefährdungen vorliegen. Die damit verbundene Einschränkung verkehrt die angekündigte Entlastung ins Gegenteil. Statt weniger müssten sogar hunderttausende Sicherheitsbeauftragte zusätzlich bestellt, weil künftig auch Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten unter die Vorgaben zu Sicherheitsbeauftragten fallen sollen. Hierdurch wird die Entlastung durch die Heraufsetzung des Schwellenwertes für Betriebe ohne besondere Gefährdungen deutlich überkompensiert.

Der Bürokratie- und Kostenaufwand aus der Bestellpflicht von Sicherheitsbeauftragten ergibt sich in den Betrieben insbesondere aus:

- Ermittlung, ob ein Sicherheitsbeauftragter bestellt werden muss und wer den Anforderungen entspricht,
- schriftliche Bestellung (Schriftform ist nicht verbindlich, wird aber aus Nachweisgründen empfohlen) und organisatorische Umsetzung und Unterstützung seiner Tätigkeit durch den Arbeitgeber (Aufklärung über Aufgaben und Zuständigkeitsumfang, Unterweisung, regelmäßige Information durch Arbeitgeber, organisatorische Einbindung z. B. bei Betriebsbegehungen)
- Bereitstellung von ausreichend Zeit für die Sicherheitsbeauftragten, damit sie die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen können (z. B. für Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, Begehungen, Betriebsbesichtigungen mit den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger),
- bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

Rechtssichere Unterscheidung von einfachen und besonderen Gefährdungen nicht möglich

Eine Abgrenzung von einfachen bzw. „normalen“ und besonderen Gefährdungen, wie sie nach der Formulierungshilfe bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten verlangt wird, ist rechtssicher nicht möglich und daher für die betriebliche Praxis nicht handhabbar. Vorgesehen ist, dass die Betriebe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die besonderen Gefährdungen ermitteln. Dadurch würde das Instrument der Gefährdungsbeurteilung jedoch zusätzlich überfrachtet.

In der aktuellen Formulierung des § 22 SGB VII existiert zwar bereits der Begriff „besondere Gefahren für Leben und Gesundheit“, dieser ist aber nicht unmittelbar für die Betriebe relevant, sondern nur als Ermächtigungsgrundlage für Unfallversicherungsträger von Bedeutung. Der in der Formulierungshilfe verwendete Begriff der Gefährdung ist dagegen neu und auch umfassender als Gefahr. Aus dem Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger ließen sich einige Beispiele (z. B. Bauarbeiten, Instandhaltungsarbeiten, Arbeiten mit Hubarbeitsbühnen) für besondere Gefährdungen herleiten. Eine generelle Abgrenzung von einfachen und besonderen Gefährdungen wäre damit aber noch nicht erreicht. Zu befürchten ist, dass die Frage der Abgrenzung von einfachen und besonderen Gefährdungen unnötige Kapazitäten von Ländern und Unfallversicherungsträgern als zuständigen Aufsichtsinstitutionen bindet, die dann für die wichtige Aufgabe der Beratung von Kleinbetrieben fehlen.

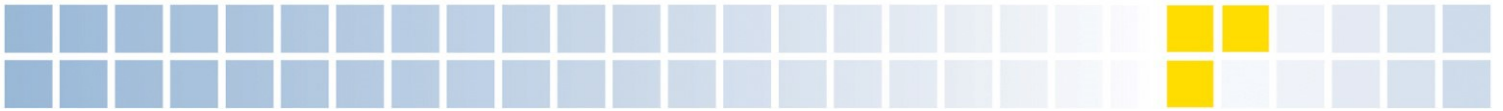
Durch die Reformpläne drohen Unklarheit und Mehrbelastungen für hunderttausende Betriebe. Dazu folgende Beispiele:

- In einem Betrieb mit zwei Beschäftigten und besonderen Gefährdungen müsste nach den vorliegenden Plänen mindestens einer der beiden verpflichtend als Sicherheitsbeauftragter bestellt, qualifiziert werden und dieser in seiner Beauftragtenfunktion den anderen auf das sichere Verhalten hinweisen. Klingt nicht nur bürokratisch und absurd, ist es auch.
- In einem Wohnungsverwaltungsunternehmen mit 19 Beschäftigten und überwiegend geringen Gefährdungen bei typischen Bürotätigkeiten arbeitet ein Haus- und Betriebstechniker, der regelmäßig kleinere Reparaturen, Instandhaltungsarbeiten, Wartungsarbeiten und Kontrollgänge durchführt. Instandhaltungsarbeiten zählen laut DGUV zu den gefährlichsten Tätigkeiten. Führt die einzelne Tätigkeit des Haustechnikers dazu, dass der Arbeitgeber erstmals einen Sicherheitsbeauftragten bestellen muss – obwohl der Betrieb insgesamt ein sehr niedriges Gefährdungsniveau hat? Die Abgrenzung ist praktisch kaum möglich: Genügen „gelegentliche“ Instandhaltungsarbeiten bereits? Oder überwiegt die geringe Beschäftigtenzahl, sodass eine Bestellung entfallen kann? Fraglich ist auch, welchen Mehrwert ein nicht in die Tätigkeit eingebundener Sicherheitsbeauftragter hat, wenn der Haustechniker seine Arbeiten weitgehend allein ausführt.
- In einem Handwerksbetrieb mit 12 Beschäftigten führt ein einzelner Elektriker gelegentlich Arbeiten an unter Spannung stehenden Teilen durch. Diese Tätigkeiten gelten als sicherheitsrelevant, finden jedoch selten statt und werden durch Unterweisung, persönliche Schutzausrüstung und Freischaltprozeduren kontrolliert. Die Frage ist nun, ob diese einzelnen Tätigkeiten bereits „besondere Gefährdungen“ darstellen, die den Betrieb verpflichten würden, einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen – obwohl der überwiegende Teil des Betriebs mit geringen Gefährdungen arbeitet und die Belegschaft deutlich unter 20 Personen liegt. Bei Arbeiten unter Spannung gibt es in Betrieben auch die sog. Elektrofachkraft, die für die Durchführung an unter Spannung stehenden Teilen qualifiziert sein muss. Ein zusätzlicher „fachfremder“ Sicherheitsbeauftragter, der selbst nicht in diese Tätigkeiten eingebunden ist, könnte kaum zur Reduzierung der Gefährdung beitragen.

Chance nicht verspielen: Bestellpflicht für Sicherheitsbeauftragte durchgängig nur für Betriebe ab 50 Beschäftigte realisieren

Zukünftig müssen alle Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten von einer Bestellpflicht befreit werden. Eine Anhebung des Schwellenwerts auf 50 Beschäftigte, ab dem Sicherheitsbeauftragte verpflichtend zu bestellen sind, ist sachgerecht. Kleinere Betriebe werden durch die Pflicht zur Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten überproportional belastet. Ein Sicherheitsbeauftragter bringt in kleinen Betrieben auch kaum Mehrwert, weil die Ansprache und Lösung von Problemen in kleineren Betrieben informeller und einfacher erfolgt als durch die Einsetzung eines dafür Beauftragten. Die Arbeitsabläufe in kleineren Betrieben sind grundsätzlich überschaubar und Verantwortlichkeiten klar geregelt.

Am hohen Arbeitsschutzniveau ändert sich durch eine Anhebung der Schwelle durchgängig auf Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten nichts. Alle Regelungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit würden unverändert in kleineren Betrieben fortgelten. Die unternehmerische Verantwortung für die Erfüllung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben bleibt voll erhalten, jedoch wird dafür mehr Freiraum geschaffen. Zudem muss weiter eine fachkundige sicherheitstechnische Betreuung ab einem Beschäftigten gewährleistet sein.



Die Schwelle 50 Beschäftigte ist im Arbeitsschutz nicht neu und wird heute schon bewusst im Arbeitsschutz gesetzt. Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten können z. B. am sog. „Unternehmermodell“ teilnehmen. Das Unternehmermodell ist die alternative Form der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung für Betriebe.

Zudem hat sich dieser Schwellenwert auch auf europäischer Ebene z. B. in der KMU-Definition durchgesetzt und oftmals sind bei EU-Vorgaben aufgrund der zu hohen bürokratischen Belastung bestimmte Ausnahmen für kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten vorgesehen.

Zugleich trägt eine gut ausgestaltete Reform der Sicherheitsbeauftragten den veränderten Arbeitsrealitäten Rechnung. Mobile Arbeit, dezentrale Teams und neue Organisationsstrukturen führen dazu, dass die Einflussmöglichkeiten der Sicherheitsbeauftragten begrenzt sind. Hinzu kommen veränderte Arbeitsrealitäten, die sich insbesondere durch den Wandel der Arbeit und die deutlichen Fortschritte im Arbeitsschutz kennzeichnen. Das Niveau des Arbeitsschutzes ist heute deutlich höher als bei Einführung des Sicherheitsbeauftragten im Jahr 1963.

Weiterer Handlungsbedarf zum Bürokratierückbau im Arbeitsschutz

Weitere Maßnahmen zum Bürokratierückbau im Arbeitsschutz sind dringend erforderlich, damit das Vorschriften- und Regelwerk einfacher, verständlicher und praxistauglicher wird. Dazu gehören insbesondere eine Anhebung der Schwelle auf 50 Beschäftigte, ab der ein Arbeitgeber einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden hat, eine flexible und bedarfsgerechte Frequenz der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses auf Basis der Gefährdungsbeurteilung (statt bisher quartalsweise), den Unternehmen zu ermöglichen, die Intervalle bei Unterweisungen flexibel und bedarfsgerecht festlegen zu können (statt jährliche Wiederholungsunterweisungen) sowie qualifizierten Gesundheitsfachkräften in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten die Übernahme einzelner bislang betriebsärztlicher Leistungen zu ermöglichen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Soziale Sicherung
T +49 30 2033-1600
soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Ausschussdrucksache 21(11)99
vom 26. Februar 2026

Schriftliche Stellungnahme

IG Metall

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



STELLUNGNAHME

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

Die IG Metall schließt sich der Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) umfassend an und ergänzt diese um wenige Hinweise zum Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD zu einer Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII).

26.02.2026

Eine Abschaffung der pauschalen Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten, wie derzeit in § 22 SGB VII geregelt, bewertet die IG Metall kritisch. Die beabsichtigte Anhebung des Schwellenwerts auf 50 Beschäftigte in Verbindung mit einer Reduzierung auf nur noch einen Sicherheitsbeauftragten in Betrieben mit regelmäßig weniger als 250 Beschäftigten ist aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht gerechtfertigt. Dessen ungeachtet würde ein solcher Schritt weder zu spürbar weniger Bürokratie in den Betrieben noch zu einer signifikanten Entlastung der Wirtschaft führen. Insbesondere die finanzielle Belastung durch die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten ist für einzelne Arbeitgeber allenfalls gering. Vielmehr müssten Arbeitgeber ohne Sicherheitsbeauftragte ihrer Pflicht zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz selbstverständlich unverändert nachkommen, was mutmaßlich eher zu einer finanziellen Mehrbelastung führen dürfte.

**IG Metall
Vorstand**

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Ansprechpartner:
Dirk Neumann

Telefon: +49 69 6693 2349

Dirk.Neumann@igmetall.de

www.igmetall.de

In diesem Zusammenhang sei betont, dass Sicherheitsbeauftragte ehrenamtlich im Betrieb tätig sind und ihren Arbeitgeber dabei unterstützen, ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, arbeitsbedingte Gefährdungen zu beurteilen, Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten und für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Sicherheitsbeauftragte fungieren als direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und können als Multiplikatoren einen wichtigen Beitrag zu einer wirkmächtigen Arbeitsschutzorganisation und einer nachhaltigen Sicherheitskultur im Betrieb leisten. Schließlich gilt: Je früher gefährdende Arbeitsbedingungen durch Sicherheitsbeauftragte erkannt und entschärft werden, desto geringer fallen spätere Kosten für krankheitsbedingte Ausfälle, Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten aus.

Bei einer Umsetzung des Änderungsantrags zur Neuformulierung des § 22 SGB VII droht gleichwohl nicht nur in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, dass bestehende Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz unverhältnismäßig stark gesenkt werden. Vielmehr gilt dies explizit auch für die geplante Reduzierung auf nur noch einen Sicherheitsbeauftragten in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, insbesondere wenn in diesen Betrieben im Schichtsystem gearbeitet wird. Dies ließe sich mutmaßlich nur dann aufhalten, wenn die wegfallende Tätigkeit von Sicherheitsbeauftragten vollumfänglich – entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung – durch den Arbeitgeber übernommen oder hinreichend delegiert würde.

Darüber hinaus ist es völlig unverständlich, warum ausgereicht in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) eine Absenkung etablierter Schutzstandards mit der Begründung des Bürokratieabbaus in Kauf genommen werden soll. Gerade bei diesen Betriebsgrößen ist die Quote der Arbeitsunfälle gemessen an der Zahl der Beschäftigten überproportional hoch.¹ Vielmehr sollte der Arbeits- und Gesundheitsschutz gerade in KMU weiter gestärkt werden – und nicht geschwächt. Immerhin ist (auch) im Bereich dieser Betriebe die Zahl der Arbeitsunfälle in der langfristigen Betrachtung rückläufig.² Es ist jedoch zu befürchten, dass sich diese erfreuliche Entwicklung perspektivisch verlangsamt oder die Zahl von Arbeitsunfällen und Unfallrenten sogar wieder steigt.

Dessen ungeachtet enthält der Änderungsantrag eine Formulierung, die dem Risiko sinkender Schutzstandards offensichtlich Rechnung tragen soll. Dies zumindest scheint die Intension der Erweiterung der schon heute bestehenden Verpflichtung zur Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation zu sein.³ Denn zukünftig sollen Sicherheitsbeauftragte in Unternehmen mit regelmäßig weniger als 50 Beschäftigten zu bestellen sein, wenn „unter Zugrundelegung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes eine besondere Gefährdung für Leben und Gesundheit besteht“. Einerseits könnte dieser Ansatz einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Quote der Durchführung von gesetzlich vorgeschriebenen (vollständigen) Gefährdungsbeurteilungen gerade in KMU zu erhöhen. Andererseits bleibt weitgehend unklar, wie bzw. anhand welcher Kriterien bzw. Beurteilungsmaßstäbe eine solche Norm in der betrieblichen Praxis umgesetzt und zudem sachgemäß überwacht werden könnte. In dem Zusammenhang wird auf die Ausführungen in der DGB-Stellungnahme zu „Nicht weniger, sondern mehr Bürokratie“ verwiesen.

Abschließend kritisiert die IG Metall, dass mit dem vorliegenden Änderungsantrag der zweite Schritt vor dem ersten gegangen werden soll. Schließlich hatten CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag eine Prüfung der Wirksamkeit von Instrumenten des Arbeitsschutzes vereinbart. Eine solche Wirksamkeitsprüfung hinsichtlich des Nutzens von Sicherheitsbeauftragten gerade in KMU hat nach unserer Kenntnis nicht stattgefunden. Dieser Umstand ist exemplarisch für eine Lücke bei den Erkenntnissen zur Situation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerade in Kleinbetrieben. In der Antwort der Bundesregierung auf eine entsprechende Anfrage jedenfalls findet sich wiederholt die Aussage, dass eine verpflichtende

¹ vgl. DGUV (Hrsg.): Arbeitsunfallgeschehen 2024. Berlin 2025, S. 27ff.

² vgl. ebenda, S. 28 Abb. 7

³ vgl. SGB VII § 22 Abs. 1 Satz 3

Berichterstattung zu konkreten Fragen in diesem Kontext nicht bestehe und auch nicht vorgesehen sei.⁴

Im Ergebnis bleibt festzustellen, dass eine Erweiterung der bestehenden Anforderungen zur Berücksichtigung der konkreten Gefährdung für Leben und Gesundheit (ungeachtet möglicher bürokratischer Mehrbelastungen) aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gut nachvollziehbar ist. Gleichwohl bleiben wesentliche Fragen zur Umsetzung einer solchen Änderung unbeantwortet. Angesichts der grundsätzlichen Fehlintonation, vorgeblichen Bürokratieabbau zulasten von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu betreiben und so ein Einfallstor für Verschlechterungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu öffnen, lehnt die IG Metall eine pauschale Reduktion der Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in KMU tendenziell ab.

⁴ vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 21/4068 vom 09.02.2026



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 verantwortlichsichere 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 KKV häufig vorkommen, berücksichtigt.

Der Vorschlag trägt der Heterogenität der KKV 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-prävention-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-Beschaefigtenbefragung>
- 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>



Ausschussdrucksache 21(11)101
vom 26. Februar 2026

Schriftliche Stellungnahme

BG BAU – Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft

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

Sicherheitsbeauftragte: Wichtiger Bestandteil des Arbeitsschutzes in der Bauwirtschaft

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses
für Arbeit und Soziales des
Deutschen Bundestages

02. März 2026

BT-Drucksache 21/3204, Änderungsantrag zur Reduzierung der
Sicherheitsbeauftragten. Als Sachverständige für den Arbeitsschutz
in der Bauwirtschaft nimmt die BG BAU Stellung zum Änderungs-
antrag zur BT-Drucksache 21/3204.

Dipl.-Ing. Univ. Hans-Jürgen Wellnhofer
Hauptabteilungsleiter Prävention
Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)
www.bgbau.de

Zusammenfassung

- **Sicherheitsbeauftragte sind wichtiger Bestandteil der Arbeitsschutzorganisation in der Bauwirtschaft. Durch ständig wechselnde, ortsveränderliche Tätigkeiten und durch die Notwendigkeit der dem Baufortschritt folgenden Arbeitsschutzmaßnahmen, wie z. B. Absturzsicherungen, besteht für die Beschäftigten ein deutlich höheres Unfallrisiko als an stationären Arbeitsplätzen.**
- **Dies gilt vor allem dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund der Unternehmensstruktur nicht mehr selbst in die Arbeit vor Ort eingebunden ist. In Klein- und Kleinstunternehmen ist der Unternehmer hingegen in der Regel eng in das Baustellengeschehen eingebunden.**
- **Vor diesem Hintergrund spricht sich die BG BAU für eine Beibehaltung des bisherigen Schwellenwerts von bis zu 20 Beschäftigten aus. Dies würde nicht nur der betrieblichen Realität, sondern auch dem Ziel des Änderungsantrags, kleine Betriebe von Bürokratie zu entlasten, entsprechen.**
- **Der Änderungsantrag definiert als künftiges Kriterium für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten „besondere Gefährdungen für Leben und Gesundheit“. Um Klarheit und Rechtssicherheit herzustellen, plädiert die BG BAU für eine Konkretisierung dieses Begriffs in der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“.**

1 Über die BG BAU

Die BG BAU ist eine der großen Berufsgenossenschaften in Deutschland. Als Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung für die Bauwirtschaft und baunahen Dienstleistungen fördert sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit dem Ziel, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Sollte ein Arbeitsunfall passieren oder eine Berufskrankheit festgestellt werden, bietet die BG BAU medizinische Akutversorgung, umfassende Rehabilitation und wenn nötig finanzielle Entschädigung, u.a. in Form von Renten. Zugleich übernimmt die BG BAU im Falle von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Haftung.

Die Baubranche ist geprägt durch Klein- und Kleistunternehmen. Von den rund 604.000 gewerbsmäßigen Unternehmen, die die BG BAU betreut, beschäftigen ca. 254.000 Arbeitnehmer. 98,1 Prozent der Mitgliedsbetriebe, die Arbeitnehmer beschäftigen, haben weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2 Aktuelle gesetzliche Grundlagen: Bestellung und Rolle der Sicherheitsbeauftragten

Sicherheitsbeauftragte sind ein gesetzlich verankertes Element der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Sie werden von Unternehmerinnen und Unternehmern schriftlich bestellt und unterstützen diese bei ihrer Pflicht zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Die Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragter wird in ehrenamtlicher Funktion von Beschäftigten des Unternehmens übernommen. Schulungen der Unfallversicherungsträger können wahrgenommen werden, eine Pflicht dazu besteht nicht.

Gemäß § 22 SGB VII muss in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten mindestens ein Sicherheitsbeauftragter bestellt werden. Die Ermittlung einer angemessenen Anzahl obliegt dem Unternehmer. Die DGUV Vorschrift 1 benennt hierfür fünf maßgebliche Kriterien: die räumliche, zeitliche und fachliche Nähe zu den Arbeitsplätzen, die Anzahl der Beschäftigten sowie das Unfallgeschehen im Betrieb. Der zuständige Unfallversicherungsträger kann auf Grundlage der konkreten Gefährdungssituation abweichende Regelungen treffen.

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten an den Unfallversicherungsträger zu melden. Eine belastbare Aussage zur Gesamtzahl bestellter Sicherheitsbeauftragter ist daher nicht möglich.

Arbeitsschutz auf Augenhöhe

Sicherheitsbeauftragte nehmen ihre Aufgaben unterstützend und ohne Weisungsbefugnis wahr. Aufgrund ihrer Orts- und Sachkenntnisse erkennen sie Unfall- und Gesundheitsgefahren im eigenen Arbeitsbereich frühzeitig. Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere Hinweise auf Gefahren, unsichere Zustände und Verhaltensweisen, die Beobachtung der Nutzung von Schutzeinrichtungen und persönlicher Schutzausrüstung, die Weitergabe erkannter Mängel sowie die Unterstützung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes im Arbeitsalltag. Sie ersetzen weder die Fachkraft für Arbeitssicherheit noch die betriebsärztliche Betreuung, sondern wirken ergänzend.

Sicherheitsbeauftragte sind nicht nur Kollege unter Kollegen, die auf Defizite hinweisen, sondern sie leisten einen wertvollen Beitrag im Arbeitsschutzausschuss (ASA), weil sie die Prozesse/Abläufe und die täglichen Herausforderungen vor Ort sehr gut kennen. Sie sind sich ihrer besonderen Rolle in der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation bewusst und werden in der Kollegenschaft geschätzt.

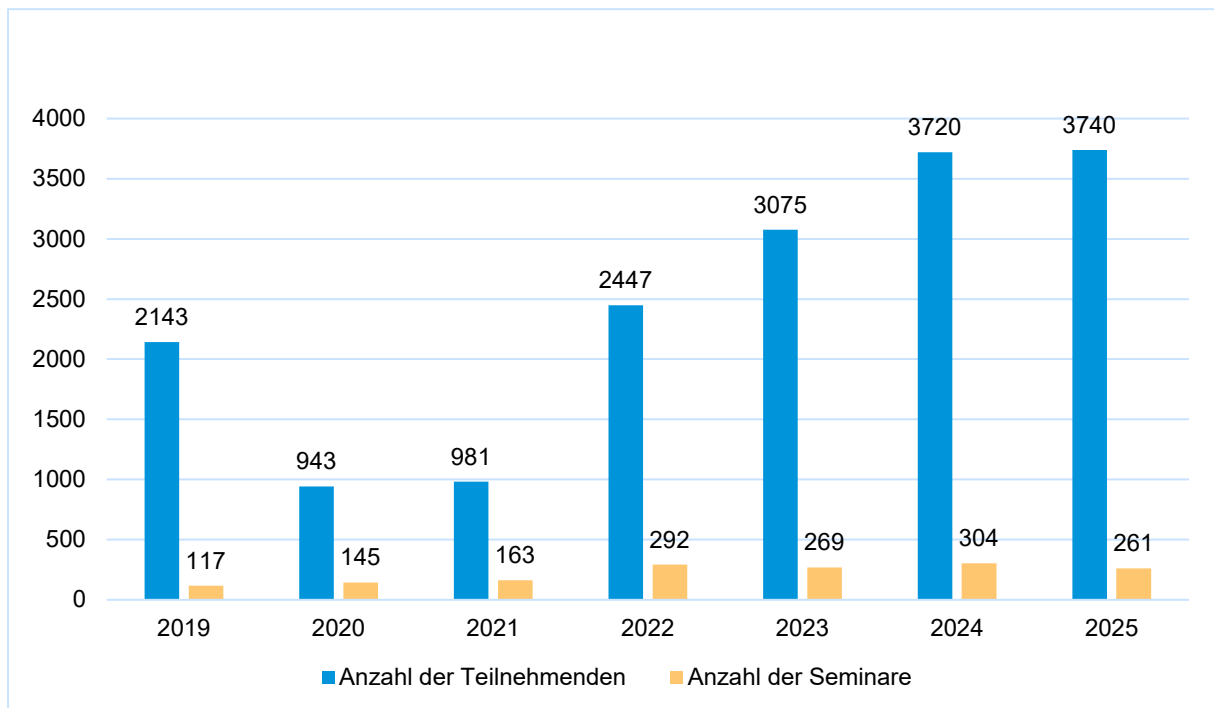
3 Qualifizierung von Sicherheitsbeauftragten

Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist für Sicherheitsbeauftragte nicht verpflichtend, wird jedoch empfohlen. Die BG BAU bietet hierzu Grundseminare (16 Lerneinheiten), Aufbauseminare (16 Lerneinheiten) sowie Erfahrungsaustauschformate an.

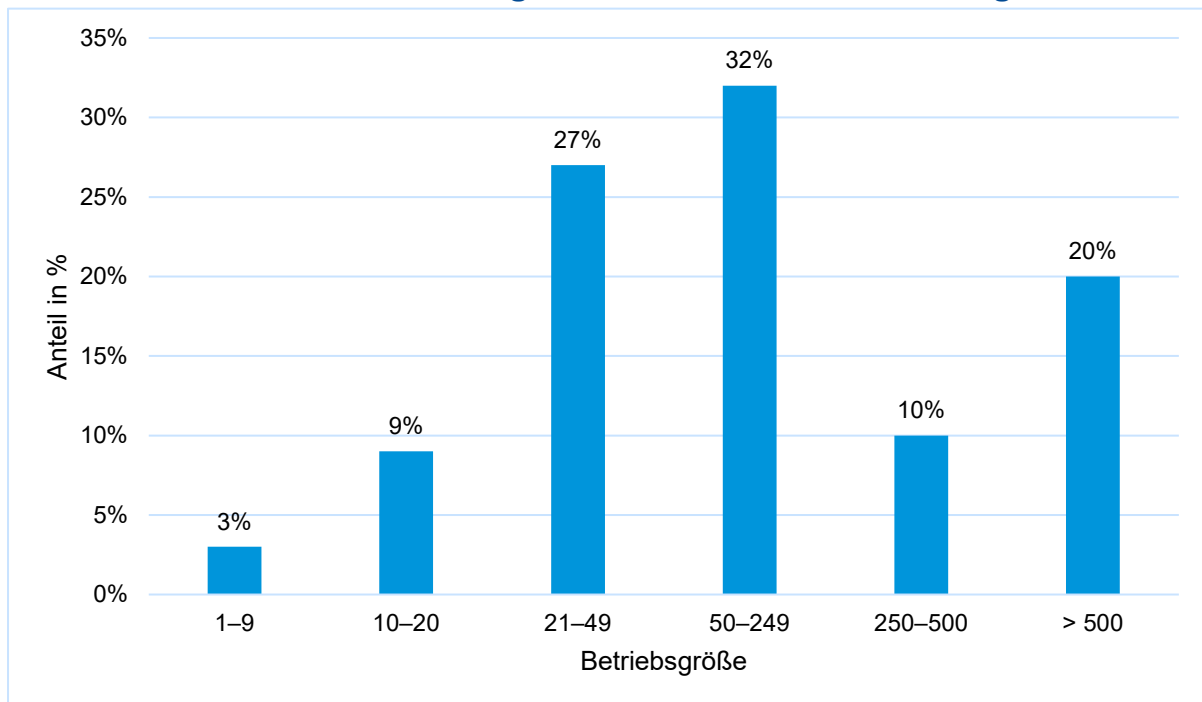
Pro Jahr nehmen etwa 3.700 Sicherheitsbeauftragte an Aus- und Fortbildungsangeboten der BG BAU teil. Etwa 27 Prozent der Teilnehmenden kommen aus Betrieben mit 21 bis 49 Beschäftigten, 12 Prozent aus Betrieben mit 20 Beschäftigten oder weniger.

Die BG BAU trägt die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen. Abgesehen von der Freistellung entstehen den Unternehmen keine Kosten. Dieses System berücksichtigt den ehrenamtlichen Charakter der Funktion und vermeidet zusätzliche bürokratische Belastungen, während zugleich praxisnahes Arbeitsschutzwissen in die Betriebe eingebracht wird.

Teilnahme an Grund- und Aufbauseminaren von 2019 bis 2025



Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen nach Betriebsgrößen



Zeitraum 01.01.2025 – 06.02.2026: Die Zuordnung basiert auf der von den Teilnehmenden gemachten Angaben in der Zufriedenheitsbefragung. Rund 45 Prozent der Seminarteilnehmenden haben an der Umfrage teilgenommen.

4 Besondere Gefährdungssituation in der Bauwirtschaft

Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen weist das Baugewerbe zu einem hohen Anteil erhebliche und dauerhaft hohe Gefährdungen auf. Alle drei bis vier Tage ereignet sich ein tödlicher Unfall im Zuständigkeitsbereich der BG BAU. Im Jahr 2024 gab es 91.813 meldepflichtige Arbeitsunfälle, davon 78 mit Todesfolge. Zwar sinkt die Gesamtzahl der Unfälle über die Jahre kontinuierlich, doch verunglücken im Branchenvergleich in der Bauwirtschaft immer noch überdurchschnittlich viele Menschen. Dies wird beispielsweise dadurch deutlich, dass die Tausend-Personen-Quote (TPQ) – also die Zahl der Arbeitsunfälle im Verhältnis zur Anzahl der Vollzeitbeschäftigten – der Bauwirtschaft um den Faktor 2,17 höher ist als der Durchschnitt der gesamten gewerblichen Wirtschaft, inklusive der Bauwirtschaft (2024).

Baustellen sind durch dezentrale, zeitlich begrenzte und sich kontinuierlich verändernde Arbeitsplätze gekennzeichnet. Die Tätigkeiten sind häufig mit erheblichen Risiken verbunden, etwa durch Arbeiten in der Höhe, auf geneigten Flächen, durch den Umgang mit schweren Bauteilen, Maschinen und Fahrzeugen sowie durch die gleichzeitige Tätigkeit mehrerer Unternehmen und Gewerke, häufig verbunden mit sprachlichen Barrieren. Hinzu treten witterungsbedingte Einflüsse wie Glätte, Hitze oder intensive UV-Strahlung sowie wechselnde Boden- und Verkehrsverhältnisse.

Diese dynamischen Gefährdungslagen erfordern eine kontinuierliche sicherheitsbezogene Präsenz und Handlungskompetenz unmittelbar vor Ort, die nicht allein durch formale Regelwerke oder punktuelle Kontrollen sichergestellt werden können.

Dies trifft in besonderer Weise auf kleinere Unternehmen zu, die oft nicht über eine ausgeprägte Arbeitsschutzorganisation verfügen.

Arbeitsschutz vor Ort

In Kleinstbetrieben ist der Arbeitgeber häufig selbst noch vor Ort auf der Baustelle anwesend und in die Arbeitsprozesse unmittelbar eingebunden. Er kann entsprechend selbst seine Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz wahrnehmen.

Defizite in der Arbeitsschutzorganisation wirken sich vor allem dann aus, wenn der Unternehmer nicht mehr selbst auf der Baustelle tätig ist, weil er aufgrund der Größe seines Betriebes u.U. für mehrere dezentrale Bauvorhaben zuständig ist. Seine unmittelbaren Einwirkungsmöglichkeiten sind in diesen Fällen entsprechend reduziert. Gerade in diesen Betrieben nehmen Sicherheitsbeauftragte eine Schlüsselrolle ein, indem sie „auf Augenhöhe“ mit den Kolleginnen und Kollegen agieren, Risiken ansprechen und dazu beitragen, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt werden.

Aus der betrieblichen Praxis ist bekannt, dass Sicherheitsbeauftragte einen wesentlichen Beitrag zur Sicherheitskultur leisten. Sie sind häufig näher am tatsächlichen Arbeitsgeschehen als externe Akteure, fördern das offene Ansprechen von Gefährdungen und helfen, Sicherheitsregeln als selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags zu verankern. Sie fungieren als niedrigschwellige Ansprechpartner vor Ort, machen auf gefährliche Situationen aufmerksam und bestärken Kolleginnen und Kollegen darin, unsichere Arbeiten im Zweifel zu unterbrechen.

Gerade weil sie ihre Aufgabe ehrenamtlich und ohne zusätzliche Vergütung wahrnehmen, genießen sie hohes Vertrauen. Sie wirken präventiv, niedrigschwellig und wirksam – oft dort, wo formale Strukturen allein nicht ausreichen. Für Unternehmen fällt bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten nur ein geringer Aufwand an – dem gegenüber steht ein hoher Nutzen unmittelbar an den Arbeitsplätzen.

5 Änderungsantrag zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten

Der Antrag zur Änderung des § 22 SGB VII sieht unter anderem vor:

- eine Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten erst ab 50 Beschäftigten,
- die Beschränkung auf einen Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten ohne besondere Gefährdung,
- sowie die Bestellungspflicht in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten nur bei Vorliegen besonderer Gefährdungen für Leben und Gesundheit, auch bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten.

Aus Sicht der BG BAU hat sich die bisherige Regelung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in der Praxis bewährt – sie ist bekannt, rechtssicher und praktikabel.

Sollte die bestehende Regelung entsprechend dem vorliegenden Änderungsantrag modifiziert werden, möchten wir im Folgenden auf wesentliche fachliche und praktische Aspekte hinweisen, die aus Sicht der BG BAU im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden sollten.

6 Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen

- Die vorgeschlagene Neuregelung richtet die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten ausschließlich am Gefährdungspotenzial der jeweils auszuführenden Tätigkeit aus. Für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten entfällt damit eine festgelegte, an der Beschäftigtenzahl orientierte Vorgabe.
- Ziel dieser Maßnahmen ist ein Beitrag zum Abbau von Bürokratie und eine Entlastung insbesondere kleinerer Unternehmen. Unternehmen sollen mehr Verantwortung übertragen bekommen und die Gefährdungsbeurteilung soll zum wesentlichen Mittel der Beurteilung werden, ob Sicherheitsbeauftragte erforderlich sind.
- Aus Sicht der BG BAU wird dieses Ziel nicht im erwarteten Maße erfüllt. **Vielmehr besteht die Sorge, dass es zu mehr Belastungen einer Vielzahl kleinerer Unternehmen kommt, die bislang von den Regelungen ausgenommen waren** (Betriebe mit regelmäßig bis zu 20 Beschäftigten).
- **Die unbestimmten Rechtsbegrifflichkeiten des Änderungsantrags und fehlende Kriterien werden für Unsicherheiten sorgen und fehlende Rechtssicherheit mit sich bringen.** Die Verantwortung lastet damit allein auf dem Arbeitgeber, ohne die Andersartigkeit der Strukturen und Kapazitäten von kleinen und Kleinstunternehmen zu berücksichtigen.

Im Einzelnen:

6.1 Zu Abs. 1

Zum Begriff „Besondere Gefährdungen für Leben und Gesundheit“

Die vorgesehene risikoorientierte Ausrichtung der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten legt das **Vorliegen besonderer Gefährdungen für Leben und Gesundheit** zugrunde. Voraussetzung für die Anwendung der Regelung ist daher zunächst eine inhaltliche Klärung von Art und der Umfang der Gefährdungen unter Zugrundelegung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung.

Erst auf dieser Grundlage lässt sich bestimmen, welche Unternehmen vom Anwendungsbereich der Neuregelung erfasst sind.

Nach der Neufassung des § 22 SGB VII würde eine unmittelbare Verpflichtung zur Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten bestehen, sofern eine besondere Gefährdungslage vom Unternehmer festgestellt wird. Maßgeblich ist dabei die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz.

Für den Zuständigkeitsbereich der BG BAU wird eine höhere Gefährdungslage bei einer Vielzahl von Tätigkeiten anzunehmen sein, da in der Bauwirtschaft risikoreiche Tätigkeiten – von Arbeiten auf Dächern bis hin zum Umgang mit Gefahrstoffen wie Asbest – häufig vorkommen.

Das bedeutet konkret: In der Baubranche werden nach der Neufassung des § 22 SGB VII eine erhebliche Anzahl von Unternehmen aufgrund der besonderen Gefährdungen für Leben und Gesundheit verpflichtet sein, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen.

Dies betrifft insbesondere Kleinstbetriebe, da diese die Bauwirtschaft prägen. Allein im Bereich der BG BAU haben rund 240.000 Mitgliedsunternehmen weniger als 20 Beschäftigte, von denen viele Tätigkeiten mit besonderen Gefährdungen für Leben und Gesundheit ausüben.

Konkretisierung erforderlich

Hinsichtlich des Begriffs „besondere Gefährdungen für Leben und Gesundheit“ finden sich im vorgelegten Änderungsantrag keine Kriterien. Dies bringt Unklarheiten und eine fehlende rechtliche Verbindlichkeit mit sich.

Angesichts der Zuständigkeiten, Praxisnähe und konkreten Betroffenheit, plädiert die BG BAU für eine Regelung und Klärung unter den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung.

- **Eine übergreifende verbindliche Regelung sollte in der DGUV Vorschrift 1 getroffen werden.**
- **Dabei bietet sich zum Beispiel eine Definition anhand der drei Betreuungsgruppen entsprechend der DGUV Vorschrift 2 an.**

Diese Regelung bietet aus Sicht der BG BAU auch die verbindliche und rechtssichere Grundlage für die Aufsichtstätigkeit und die Anordnungsbefugnis der BG BAU.

6.2 Zur Regelung der Dokumentation der Bestellung:

Der neu gefasste § 22 SGB VII sieht keine ausdrückliche Verpflichtung zur Dokumentation des Ergebnisses der Prüfung vor, ob Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sind. Laut der Begründung zum Gesetzesentwurf **kann** das Ergebnis dieser Prüfung in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 Arbeitsschutzgesetz festgehalten werden.

Die BG BAU empfiehlt jedoch im Hinblick auf Rechtssicherheit eine verpflichtende Dokumentation. Dies sollte auch im Eigeninteresse des Unternehmers liegen. Dem Unternehmer fehlt ohne eine Dokumentation zur Bestellung seiner Sicherheitsbeauftragten die Möglichkeit, sich zu entlasten (zum Beispiel bei Eintritt eines Unfallereignisses). Darüber hinaus erschwert das Fehlen einer Dokumentationspflicht das Aufsichtshandeln des zuständigen Unfallversicherungsträgers, da die Entscheidung des Unternehmers nicht nachvollzogen werden kann.

6.3 Anordnungsbefugnis in § 22 Abs. 1 Satz 3 SGB VII:

Mit der vorgesehenen Streichung der bisherigen Anordnungsbefugnis in § 22 Abs. 1 Satz 3 SGB VII entfällt die Möglichkeit des Unfallversicherungsträgers, in Unternehmen mit besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten auch unterhalb der Mindestbeschäftigtenzahl (bisher: 20, neu: 50) anzuordnen.

Einerseits wird der Handlungsspielraum des Unternehmers erweitert, da er über die Gefährdungsbeurteilung eigenverantwortlich die Entscheidung trifft, ob überhaupt ein Sicherheitsbeauftragter bestellt werden muss. Andererseits wird zugleich der überwachenden Behörde die Anordnungsbefugnis genommen.

Wenn der Handlungsspielraum des Unternehmers erweitert wird, sollte der überwachenden Behörde zumindest die Möglichkeit eingeräumt werden, zu prüfen, inwieweit sich der Unternehmer mit der Frage der Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten befasst hat. Dies ist deshalb von besonderer Bedeutung, da auch die Überwachung durch die Aufsichtspersonen der BG BAU risikoorientiert ausgerichtet ist.

6.4 Schwellenwerte für weniger Bürokratie und zur Entlastung von Kleinstunternehmen:

Der Änderungsantrag sieht vor, dass Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten künftig auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung bei Feststellen von besonderen Gefährdungen für Leben und Gesundheit Sicherheitsbeauftragte bestellen. Dies kann eine flexible und bürokratiearme Lösung für risikoarme Gewerke darstellen.

In der Praxis würde sich allerdings daraus ergeben, dass bereits **Unternehmen mit nur einem Beschäftigten** bei Ausübung von Tätigkeiten mit besonderen Gefährdungen unter Umständen Sicherheitsbeauftragte bestellen müssten. Dies wäre eine deutliche Mehrbelastung für risikoreiche Branchen im Hinblick zur aktuell gültigen gesetzlichen Regelung, die bereits seit den 1970er Jahren eine Grenze für Unternehmen bis zu 20 Mitarbeitenden vorsieht.

Die Bauwirtschaft ist durch zahlreiche Klein- und Kleinstunternehmen geprägt. Insofern wäre sie durch einen Wegfall des Schwellenwerts von 20 Beschäftigten deutlich stärker belastet als zuvor. Es ist davon auszugehen, **dass letztlich im Baubereich – angesichts des Risikoprofils – sehr viel mehr Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sein werden als bislang.**

- **Damit wäre ein weiterer Aufbau von Bürokratie für Kleinstunternehmen verbunden, die von den bisherigen Regelungen ausgenommen waren.**
- **Im Bereich der gesamten gesetzlichen Unfallversicherung wird damit gerechnet, dass unter Zugrundelegung der neuen Regelung in Betrieben bis 20 Beschäftigten künftig rund 290.000 Sicherheitsbeauftragte mehr bestellt werden müssen.**

Zusätzlich führt die aktuell geplante Regelung zu rechtlicher Unsicherheit, weniger Klarheit und erhöhtem Aufwand in kleinen Unternehmen.

Der Sicherheitsbeauftragte soll den Unternehmer bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Arbeitsschutzpflichten unterstützen – indem er für die räumliche Nähe sorgt, wenn der Unternehmer selbst, z.B. aufgrund dezentraler Einsätze, nicht vor Ort ist. Nach den Erfahrungen aus der Aufsichtspraxis ist festzustellen, dass in Klein- und Kleinstbetrieben der Unternehmer regelmäßig selbst in das Baustellengeschehen eingebunden ist, vor Ort tätig wird und die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften unmittelbar überwacht.

Insofern sind Sicherheitsbeauftragte in Unternehmen mit wenig Beschäftigten weniger zwingend als beispielsweise in Unternehmen mittlerer Betriebsgrößen, die an unterschiedlichen Baustellen tätig sind.

Vor diesem Hintergrund kann aus Sicht der BG BAU und ihrer Sozialpartner bei Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten weiterhin auf die Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten verzichtet werden, ohne das bestehende Schutzniveau zu beeinträchtigen.

Daher scheint es aus Sicht der Bauwirtschaft sachgerecht, den bislang geltenden unteren Schwellenwert für Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten beizubehalten. Ohne eine solche Untergrenze bestünde bei Vorliegen „besonderer Gefahren für Leben und Gesundheit“ de facto die Verpflichtung zur Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten bereits ab einem Beschäftigten.

Für Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 und bis zu 50 Beschäftigten würde die im Änderungsantrag vorgesehene Regelung Anwendung finden, wonach Sicherheitsbeauftragte bei Vorliegen besonderer Gefährdungen für Leben und Gesundheit auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zu bestellen sind.

Die BG BAU empfiehlt daher, den bisherigen Regelungsvorschlag im Änderungsantrag (Satz 3)

„In Unternehmen mit **regelmäßig weniger als 50 Beschäftigten** hat der Unternehmer [...]“

zu ersetzen durch die Formulierung

„In Unternehmen mit **regelmäßig mehr als 20 und weniger als 50 Beschäftigten** hat der Unternehmer [...]“

Für die Beibehaltung des unteren Schwellenwertes sprechen insbesondere folgende Gesichtspunkte:

- **Gewährleistung einer unbürokratischen und zugleich rechtssicheren Lösung für Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten**
- **Deutliche Reduzierung des organisatorischen Aufwands für Unternehmen mit mehr als 20 und bis zu 50 Beschäftigten in weniger gefahrgeneigten Branchen**
- **Erhaltung des Sicherheitsniveaus in risikobehafteten Branchen bei Unternehmen mit mehr als 20 und bis zu 50 Beschäftigten**
- **Angleichung an die Schwellenwerte der DGUV Vorschrift 2, was aus systematischer Sicht zu begrüßen ist**

Die vorgesehene Beschränkung auf einen Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten, sofern keine besondere Gefährdung vorliegt, erscheint aus Sicht der BG BAU nicht sachgerecht. In Betrieben dieser Größenordnung ist regelmäßig weder die erforderliche räumliche noch die zeitliche und fachliche Nähe zu allen Beschäftigten gewährleistet. Damit würde eine zentrale Voraussetzung für die wirksame Wahrnehmung der Aufgaben von Sicherheitsbeauftragten – die unmittelbare Präsenz im Arbeitsumfeld und die kontinuierliche Ansprechbarkeit – erheblich eingeschränkt. Die Funktion als niedrigschwelliger Ansprechpartner und Impulsgeber für eine gelebte Sicherheitskultur ließe sich unter diesen Rahmenbedingungen nur eingeschränkt erfüllen.

Für die Bauwirtschaft ist dieser Schwellenwert allerdings von geringerer praktischer Bedeutung, da der überwiegende Teil der Betriebe deutlich unterhalb dieser Beschäftigtenzahl liegt.