

ARBEITSSICHERHEITS- REPORT 2025

ARBEITSSCHUTZ · GESUNDHEIT · LÖSUNGEN

Eine DEKRA/forsa Umfrage in Unternehmen



03 | VORWORT

Jann Fehlauer, Geschäftsführer
DEKRA Automobil GmbH

04 | ARBEITSWELTEN

Blick auf neue Gefährdungen

04 | DEKRA UMFRAGE

1.500 zum Arbeitsschutz Befragte

06 | ARBEITSSICHERHEIT

Potenziale bei der Unterweisung

08 | SICHERHEITSKULTUR

Sicherheitsregeln oft unbekannt

09 | SAFETY MINDSET

Arbeitsschutz geht alle an

10 | MOBILES ARBEITEN

Produktiv und sicher zu Hause

13 | ARBEITSBEDINGUNGEN

Gut betreut im Homeoffice

14 | NACHHALTIGKEIT

Mitarbeiter wollen Culture of Care

18 | CANNABIS

Kein Rausch bei der Arbeit

19 | A+A-KONGRESS 2025

Interview mit Basi-Chef Dr. Felten

20 | BGM ALS ERFOLGSFAKTOR

Gesunde Belegschaft als Ziel

22 | PRÄVENTION

Mehr Maßnahmen für Beschäftigte

23 | ARBEITSMEDIZIN

Vorsorgeangebote oft ungenutzt

24 | TELEMEDIZIN

Interview mit Sybille Schomburg

26 | MENTALE GESUNDHEIT

Belastung ernster nehmen

28 | AUTOMATISIERUNG

Stress oder Erleichterung?

30 | KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Einführung mit Augenmaß

32 | INTERNATIONALISIERUNG

Ein Standard für Sicherheit

34 | KENNZAHLEN

KPIs unterstützen Arbeitsschutz

35 | ARBEITSSCHUTZORGANISATION

DEKRA SafetyScore

36 | WEITERBILDUNGEN

Trainings für Arbeitsschutz

38 | GEFÄHRSTOFFMANAGEMENT

Qualifikation für Profis

40 | ERGONOMIE

Schnell, digital und global

42 | FALLBEISPIELE

Unfälle unter der Lupe

47 | FORDERUNGEN

Gesünderes Arbeiten als Ziel

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Arbeitsschutz geht alle an! Dass alle Beschäftigten nach der Arbeit wieder gesund zu Hause ankommen, ist selbstverständlicher Teil unserer sozialen Verantwortung – und ein zentrales Element unserer Mission als DEKRA. Seit 100 Jahren sorgt DEKRA satzungsgemäß für Sicherheit im Verkehr und bei der Arbeit. Dabei lernen wir auch: Wer in gesundes und sicheres Arbeiten investiert, arbeitet produktiver und hochwertiger. Und er verhindert menschliches Leid durch vermeidbare Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen.

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass es noch einiges zu tun gibt: So ereigneten sich laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) im Jahr 2023 bundesweit über 783.000 meldepflichtige Arbeitsunfälle, hiervon endeten rund 380 tödlich. Nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ergaben sich 2023 in Deutschland durch arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten über 885 Millionen Erwerbsunfähigkeitstage. Die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle beliefen sich laut BAuA auf sage und schreibe 128 Milliarden Euro.

DEKRA unterstützt als Expertenorganisation mit vielfältigen Services Kundenbetriebe dabei, ein höheres Level im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erreichen. Wie schon bei früheren DEKRA Arbeitssicherheitsreports wollten wir jetzt erfahren, wie es aktuell in der betrieblichen Praxis um den Arbeits- und Gesundheitsschutz bestellt ist: Wo drückt die Unternehmen der Schuh, was läuft rund, was wird übersehen? Zu diesem Zweck haben wir gemeinsam mit dem Institut forsa rund 1.500 Beschäftigte aller Branchen zu aktuellen Themen befragt.

Die aufbereiteten Ergebnisse der Befragung finden Sie im vorliegenden DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025. Zudem lassen wir Expertinnen und Experten zu aktuellen Trends, Entwicklungen und Herausforderungen rund um gesundes Arbeiten zu Wort kommen. Die Themen sind vielfältig: Neben Arbeitssicherheit geht es unter anderem um Sicherheitskultur, Gesundheitsförderung, Resilienz und psychische Gefährdungen, Trainingsangebote und Herausforderungen durch KI.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre mit vielen neuen Impulsen.

Jann Fehlauer
Geschäftsführer DEKRA Automobil GmbH



Neue Arbeitswelten – neue Gefährdungen

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren – auch bedingt durch die Coronapandemie – markant verändert. Feste Arbeitszeiten und Anwesenheitspflicht? Das war einmal. Dagegen ist hybrides Arbeiten, also die Kombination aus Homeoffice und traditionellem Büroumfeld, in vielen Unternehmen zur neuen Normalität geworden. Dadurch haben unter anderem auch Themen wie Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz neue Bedeutung erlangt. Neben den physischen Gefahren am Arbeitsplatz sind vor allem psychische und ergonomische Aspekte stärker in den Vordergrund gerückt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Ergebnissen der jüngsten DEKRA Befragung durch das Markt- und Meinungsforschungsunternehmen forsa unter abhängig Beschäftigten der verschiedensten Branchen wider.

Technologischer Umbruch, geoökonomische Fragmentierung, wirtschaftliche Unsicherheit, demografische Veränderungen und klimafreundlicher Wandel: Diese Trends gehören laut dem im Januar 2025 vom Weltwirtschaftsforum veröffentlichten Bericht „Future of Jobs Report 2025“ zu den wichtigsten Treibern, die den globalen Arbeitsmarkt bis 2030 prägen und verändern dürften. Der Report vereint die Perspektive von über 1.000 führenden Arbeitgebenden weltweit, die zusammen mehr als 14 Millionen Beschäftigte in 22 Branchenclustern und 55 Volkswirtschaften aus der ganzen Welt repräsentieren. Danach sollen in den kommenden Jahren annähernd 40 Prozent der Qualifikationen der Beschäftigten mit Disruption konfrontiert sein.

Rückkehr ins Büro als Trend

Zahlreiche Firmen fordern derzeit zwar die Rückkehr ihrer Mitarbeiter ins Büro. Dessen ungeachtet setzen weiterhin viele Unternehmen auf hybride Arbeitsmodelle – dort, wo es aufgrund der Tätigkeit und Arbeitsorganisation möglich ist. Diese Flexibilität wird von vielen Arbeitnehmenden geschätzt, da sie meinen, auf diese Weise Beruf und Privatleben besser vereinbaren und so für eine ausgewogene Work-Life-Balance sorgen zu können. Das unterstreicht die aktuelle Umfrage durch forsa für den DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025. Gleichzeitig sind Arbeitgebende gefordert, klare Regelungen zu treffen und eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur zu etablieren, um auch in flexiblen Modellen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Privates und Beruf oft nicht getrennt

Denn die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen zunehmend. Für viele Beschäftigte stellt dies eine Belastung dar. Aus einer im Juni 2024 veröffentlichten Langzeitstudie der Schweizer Universität St. Gallen und der Barmer Ersatzkasse geht zum Beispiel hervor, dass Beschäftigte durch hybrides Arbeiten schwerer abschalten können. Zahlreiche andere Studien zeigen ebenfalls, dass die möglichst ständige Erreichbarkeit und die Vermischung von Arbeits- und Freizeitphasen zu Stress führen sowie langfristig zu Erschöpfung, Isolationsangst und anderen psychischen Belastungen beitragen können – mit negativem Einfluss auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden. Immer mehr Unternehmen bieten daher Programme zur mentalen Gesundheitsförderung an – vom Coaching über Online-Beratung bis hin zu Resilienztrainings.

Darüber hinaus geraten rund um das Thema Homeoffice auch die Anforderungen an die ergonomische Gestaltung des dortigen Arbeitsplatzes ins Blickfeld. Falsches Sitzen, mangelnde Bewegung und unzureichende Pausen können langfristig zu gesundheitlichen Problemen führen. Unternehmen setzen daher vermehrt auf entsprechende Beratung und finanzielle Unterstützung für eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes in den eigenen vier Wänden.

Weniger tödliche Arbeitsunfälle – aber mehr Fehlzeiten

Im „Future of Jobs Report 2025“ des Weltwirtschaftsforums bewerten übrigens 64 Prozent der befragten Unternehmen die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden als einen der Hauptschwerpunkte im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und Talente.

Erfreulich: Was die Zahl tödlicher Arbeitsunfälle anbelangt, ist in der Europäischen Union durchaus ein positiver Trend zu verzeichnen. Laut den jüngsten verfügbaren Zahlen wurden 2022 EU-weit 3.286 Menschen während ihrer Arbeitszeit tödlich verletzt, was einem Rückgang um 23 Prozent gegenüber 2010 mit 4.277 Opfern entspricht. Die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle je 100.000 Erwerbstätige sank im EU-Durchschnitt von 2,31 im Jahr 2010 auf 1,666 im Jahr 2021.

Die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle in Deutschland ist seit Jahren ebenfalls rückläufig: Im Jahr 2010 wurden 918 tödliche Arbeitsunfälle registriert, im Jahr 2023 noch 381. Hinsichtlich der Fehlzeiten ist jedoch ein Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2023 war jeder Arbeitnehmende in Deutschland durchschnittlich rund 22 Tage krankgeschrieben, 2016 waren es circa 16 Tage.

DEKRA Umfrage: Ziele und Methodik

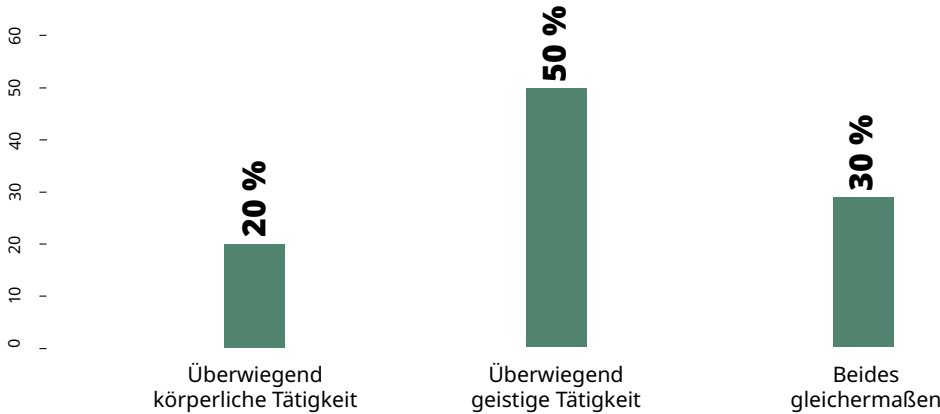
Einblicke in den Status quo der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes in deutschen Unternehmen gibt die jüngste DEKRA Befragung, die das Markt- und Meinungsforschungsunternehmen forsa für die Expertenorganisation im Rahmen des „Arbeitssicherheitsreports 2025“ durchgeführt hat.

Die in weiten Teilen als Wiederholungsbefragung angelegte Erhebung erfolgte vom 30. Oktober bis zum 14. November 2024 im Rahmen des repräsentativen Online-Panels forsa.omninet. Befragt wurden insgesamt 1.503 nach einem systemati-

schen Zufallsverfahren ausgewählte Arbeitnehmende zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland – und zwar aus den Arbeitsfeldern Bau, Handwerk, Industrie und Lager/Logistik ebenso wie aus Büro, Handel, Außendienst, Bildung und Gesundheit.

Die Ergebnisse lassen sich mit den bei allen Stichprobenerhebungen möglichen Fehlertoleranzen auf die Gesamtheit der Arbeitnehmenden zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland übertragen und besitzen somit eine hohe Aussagekraft.

Art der Tätigkeit



Forsa hat im Auftrag von DEKRA 1.500 Beschäftigte befragt.

Potenziale bei der Unterweisung

Die gesetzlichen Sicherheitsvorschriften sind einem Großteil der Befragten zumindest teilweise bekannt – das zeigen die forsa-Daten wie schon bei Befragungen in den Vorjahren. Besorgniserregend bleibt nach Ansicht der DEKRA Experten jedoch, dass diese Vorschriften nicht konsequent von allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten eingehalten werden. Besonders in der Durchführung von Schulungen zum Arbeits- und Brandschutz besteht weiterhin Optimierungsbedarf.

Gesunde Mitarbeitende, sichere Anlagen und Prozesse sowie eine transparente Arbeitsschutzorganisation sind das Kapital von Unternehmen. Zum Schutz der Mitarbeiter gibt es zudem zahlreiche staatliche Vorschriften und Gesetze, die Unternehmen zur Einhaltung bestimmter Maßnahmen verpflichten.

Ein zentraler Aspekt ist die regelmäßige Unterweisung der Mitarbeitenden: Unterweisungen sollen sicherstellen, dass sich Beschäftigte sowohl im Arbeitsalltag als auch in Gefahrensituationen richtig verhalten. Laut berufsgenossenschaftlichem Regelwerk (DGUV Vorschrift 1 § 4) sind Unternehmen verpflichtet, ihre Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich in Arbeitsschutzthemen zu unterweisen.

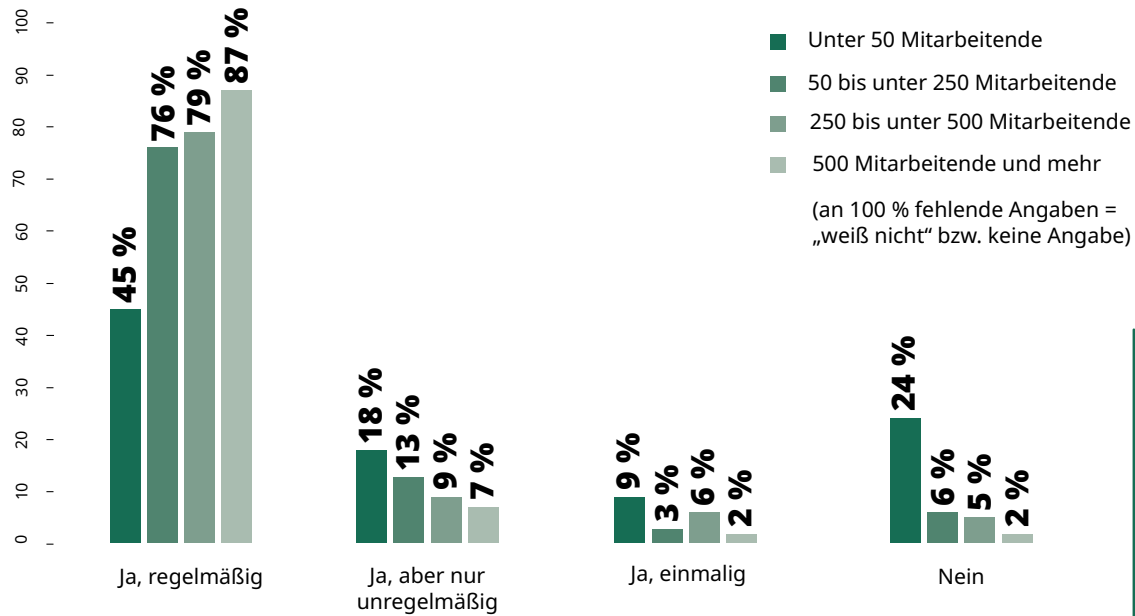
Jährliche Unterweisung ist Vorschrift

Was deren Ausmaß anbelangt, sind gegenüber den beiden letzten DEKRA Befragungen durch forsa kaum Veränderungen festzustellen. Bei knapp drei Viertel der Befragten (73 Prozent) finden solche Unterweisungen in regelmäßigen Abständen statt. Bei 16 Prozent gibt es sie zwar grundsätzlich, aber nur unregelmäßig (9 Prozent) oder nur einmalig (5 Prozent). Immerhin bei 9 Prozent der Befragten werden gar keine derartigen Unterweisungen durchgeführt.

Bei der Unterweisungsquote liegen Unternehmen und Betriebe in den Bereichen Bau, Handwerk, Industrie und Lager/Logistik vorne. Die Befragung zeigt darüber hinaus, dass die Durchführung der Unterweisungen stark von der jeweiligen Firmengröße abhängt. Während in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden die Unterweisungen zu 87 Prozent regelmäßig erfolgen, ist dies in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur zu 45 Prozent der Fall. Besonders alarmierend: In Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden finden nach Angaben von 24 Prozent der Befragten gar keine Unterweisungen statt. Hier ist also noch viel Luft nach oben.

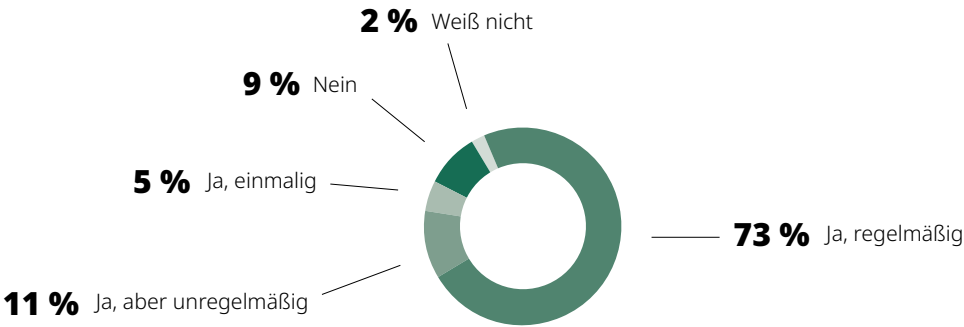
Bei der Unterweisungsquote liegen Unternehmen und Betriebe in den Bereichen Bau, Handwerk, Industrie und Lager/Logistik vorne. Die Befragung zeigt darüber hinaus, dass die Durchführung der Unterweisungen stark von der jeweiligen Firmengröße abhängt. Während in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden die Unterweisungen zu 87 Prozent regelmäßig erfolgen, ist dies in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur zu 45 Prozent der Fall. Besonders alarmierend: In Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden finden nach Angaben von 24 Prozent der Befragten gar keine Unterweisungen statt. Hier ist also noch viel Luft nach oben.

Unterweisungen nach Unternehmensgröße



Die Sicherheitsregeln sind den meisten Mitarbeitenden bekannt.

Unterweisungen zum Arbeits- und Brandschutz



Unterweisungen zum Arbeits- und Brandschutz gibt es nicht in allen Betrieben.



Die jährliche Unterweisung im Arbeitsschutz ist gesetzlich vorgeschrieben.

Sicherheitskultur als Herausforderung

Safety Mindset – der erste Schritt zur positiven Arbeitsschutzkultur

Die Sicherheitsregeln im Betrieb sind meist bekannt – aber sie werden nicht immer eingehalten. Das ist die Herausforderung, wenn es um die Sicherheitskultur in den Unternehmen geht, dies zeigt erneut die aktuelle forsa-Befragung im Auftrag von DEKRA.

Wie die aktuelle DEKRA Befragung durch forsa belegt, ist es in Unternehmen in Deutschland um die Bekanntheit der Sicherheitsregeln und -vorschriften grundsätzlich zufriedenstellend bestellt. Insgesamt geben rund drei Viertel (73 Prozent) der befragten Arbeitnehmenden an, die für ihren Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsregeln vollständig zu kennen. Etwas mehr als jeder fünfte Befragte (23 Prozent) kennt sie zumindest teilweise, lediglich 4 Prozent kennen die Sicherheitsregeln gar nicht.

Bei den Beschäftigten in den Bereichen Bau, Handwerk, Industrie, Lager/Logistik sowie Mitarbeitenden größerer Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten haben die Sicherheitsregeln den höchsten Bekannt-

heitsgrad. Überdurchschnittlich häufig kennen auch diejenigen, in deren Betrieb es regelmäßige Unterweisungen zum Brand- und Arbeitsschutz gibt, die geltenden Sicherheitsregeln.

Das Problem: Nur rund die Hälfte der Befragten (51 Prozent) gibt zudem an, dass diese Regeln auch immer und von allen Mitarbeitenden wie auch Vorgesetzten eingehalten werden. Bei 40 Prozent ist dies nicht immer der Fall, bei 4 Prozent finden diese Regeln und Vorschriften keine Beachtung. Erneut ist die Einhaltung in denjenigen Unternehmen am höchsten, die regelmäßige Unterweisungen zum Arbeits- und Brandschutz durchführen.

Bekanntheit von Sicherheitsregeln



In fast allen Betrieben sind die Sicherheitsregeln zumindest teilweise bekannt.

Einhaltung von Sicherheitsregeln



Nur in rund der Hälfte der Unternehmen werden die Sicherheitsregeln immer eingehalten, sagen die Beschäftigten.

Das Statement „Sicherheit geht uns alle an“ wurde viele Jahre in der Arbeitswelt kultiviert, aber wurde es auch gelebt? In der von DEKRA in Auftrag gegebenen forsa-Umfrage zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zeigt sich, dass insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen (bis 500 Mitarbeitende) nach wie vor viel Potenzial zur Verbesserung der Sicherheitskultur vorhanden ist.

Diese These stützt sich auf das Ergebnis der Umfrage, in der viele der Befragten angaben, dass es keine regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen in ihren Unternehmen gibt. Außerdem gaben 36 Prozent der Befragten an, dass sich die Arbeitgebenden nur sporadisch um Themen wie Arbeitszufriedenheit, Sicherheit und Gesundheitsschutz kümmern.

Aber was ist die Wurzel des Problems? Es ist das richtige Mindset! Das Mindset zum Thema Sicherheit. Das sogenannte Safety Mindset beschreibt das bewusste Wollen von Sicherheit. Das individuelle Bewusstsein: „Wir machen es für uns.“ Der Weg zu einer positiven Sicherheitskultur ist lang, aber mit der richtigen Einstellung zu schaffen.

Gezielte Schulungen sind das A und O

Gezielte Schulungen der Führungskräfte aller Hierarchieebenen und der Beschäftigten sind das Rüstzeug, um diesen gemeinsamen Weg beschreiten zu können. Die Optimierung der Sicherheitskultur in einem Unternehmen funktioniert nur, wenn der Weg mit einem gemeinsamen Verständnis zum Ziel führt.

Aus persönlicher Praxiserfahrung heraus hier ein Fallbeispiel: Es war ein beeindruckendes Erlebnis in einem KMU mit rund 80 Beschäftigten: Der Leiter des Unternehmens hat DEKRA mit der Durchführung eines Workshops beauftragt. Ziel war es, das Thema Sicherheitskultur und die nötige Einstellung zum Arbeitsschutz vorzustellen und mit den Mitarbeitenden zu erörtern. Im Rah-

men dieses Workshops trat zutage, wie sehr das Thema den Beschäftigten unter den Nägeln brannte. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte allerdings niemand ein gemeinsames Gespräch hierzu gesucht. So waren alle der Meinung, dass sie besser nichts zu etwaigem Fehlverhalten von KollegInnen sagen sollten, weil es als Kritik verstanden werden könnte.

Gemeinsamer Wunsch nach Sicherheit

Die Realität sah aber ganz anders aus. Am Ende des Workshops stand der gemeinsame Wunsch nach einem kollektiven Korrektiv fest. Die Beschäftigten hatten sich eigentlich schon immer gewünscht, dass man aufeinander aufpasst. Aber keiner hatte es gewagt, dies zu sagen. Es gab also bereits das gemeinsame Safety Mindset – nur blieb es bislang unausgesprochen.

Dieses kleine Beispiel zeigt: Wenn Führungskräfte ihrer Führungsaufgabe nachkommen und Sicherheit thematisieren, kann das sehr schnell gemeinsam zum Ziel führen.

----- **JÖRG LOBE**
Leiter Fachbereich Sicherheit
und Gesundheitsschutz bei DEKRA



Produktiv und sicher auch im Homeoffice



Arbeit im Homeoffice: Hier wäre die Blickrichtung parallel zum Fenster besser für den Beschäftigten.

Die Coronapandemie hat die Arbeitswelt vieler Menschen in hohem Maße verändert. Wenn möglich, wurden in vielen Unternehmen geeignete Bereiche ins mobile Arbeiten – sprich Homeoffice – verlagert. Auch wenn einige Unternehmen mittlerweile die Vorgaben diesbezüglich strenger gefasst haben, arbeiten nach wie vor viele Menschen von zu Hause aus. Wie die jüngste DEKRA Befragung durch forsa zeigt, wird die Arbeit für die Firma in den eigenen vier Wänden durchaus positiv bewertet – sie bringt zugleich aber auch Herausforderungen mit sich, die es zu bewältigen gilt.

Nach einer im September 2024 vom ifo Institut veröffentlichten Konjunkturumfrage unter rund 9.000 Unternehmen wie auch nach Angaben des Statistischen Bundesamts ist Homeoffice in Deutschland nach der Covid-19-Pandemie keineswegs auf dem Rückzug. Knapp ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland arbeitet zumindest teilweise von zu Hause aus. Diese Zahl deckt sich mit den Ergebnissen der jüngsten DEKRA Befragung, wonach 24 Prozent der Befragten an ausgewählten Tagen im Homeoffice für ihr Unternehmen tätig sind. 15 Prozent arbeiten überwiegend oder sogar ausschließlich von zu Hause aus.

Mehr Homeoffice in Großbetrieben

Die Zahlen fallen je nach Branche und Unternehmensgröße durchaus unterschiedlich aus: Von denjenigen Befragten, die in einem Büro arbeiten, geben deutlich mehr Befragte (67 Prozent) an, derzeit ausschließlich oder zumindest an ausgewählten Tagen im Homeoffice zu arbeiten. Am niedrigsten ist diese Quote mit 18 Prozent im Bildungs- und Gesundheitswesen. Beschäftigte aus größeren Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden können tendenziell häufiger im Homeoffice arbeiten als diejenigen von kleineren Betrieben.

Thematisiert hat DEKRA in der Befragung aber nicht nur die Häufigkeit der Homeoffice-Tätigkeit nach Tagen, Branchen oder Unternehmensgrößen, sondern auch die damit verbundenen Vor- und Nachteile, etwa in Sachen Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Arbeitsausstattung oder Gesundheit.

Oft fehlt der Kontakt zu Kollegen

Dabei findet es mit 89 Prozent eine sehr große Mehrheit der (auch) im Homeoffice Beschäftigten gut, dass sie sich den Weg ins Büro sparen kann. 73 Prozent schätzen es, dass sie im Homeoffice auch in gemüthlicher Kleidung arbeiten können. Für 68 Prozent ist es ein Vorteil, dass sie sich im Homeoffice ihre Arbeitszeit flexibel einteilen können. Dass durch die Arbeit in den eigenen vier Wänden die Gefahr, sich mit ansteckenden Krankheiten wie zum Beispiel Corona, Grippe oder Erkältungen zu infizieren, deutlich geringer ist, geben 67 Prozent an. Darüber hinaus können sich 56 Prozent der Befragten im Homeoffice besser konzentrieren als im Büro. 45 Prozent beklagen jedoch auch, dass ihnen der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen fehlt. Erfreulich: Äußerst wenige Befragte (2 Prozent),

die auch im Homeoffice tätig sind, geben an, dort schon einmal einen Arbeitsunfall gehabt zu haben.

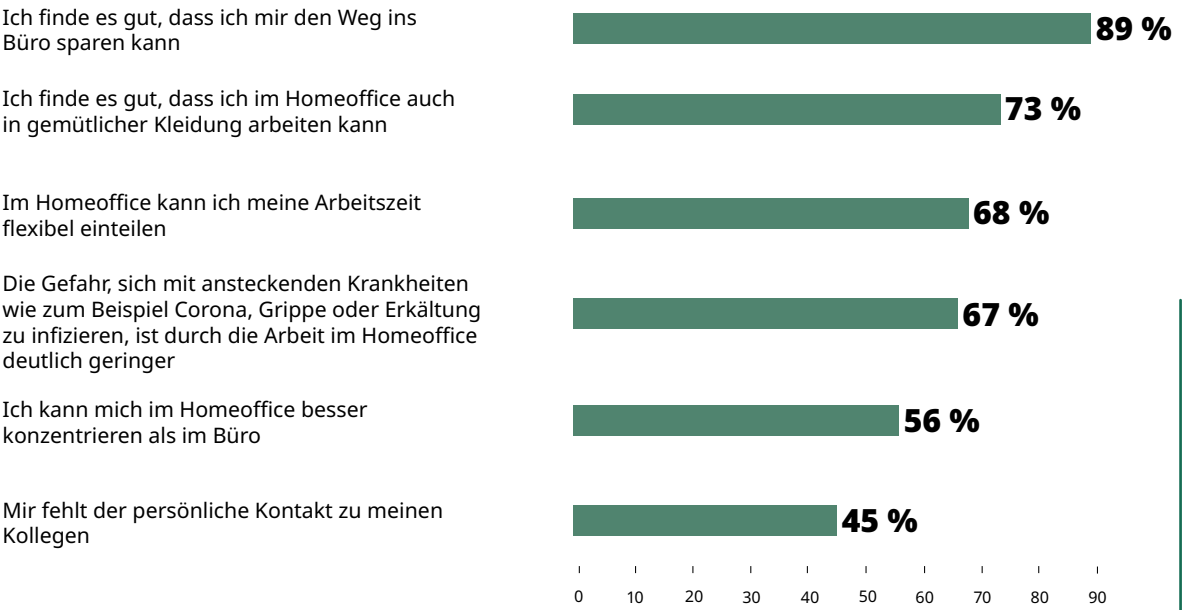
Arbeit trotz Krankschreibung

Noch ein Trend: Rund zwei Drittel (68 Prozent) haben im Homeoffice schon gearbeitet, obwohl sie eigentlich krank oder krankgeschrieben waren: "Hin und wieder", sagen 50 Prozent, „sogar schon häufiger“ 18 Prozent.

Lärm, Kopf- und Rückenschmerzen

Die Befragungsergebnisse spiegeln aber auch das eine oder andere Problem im Homeoffice wider. Dazu gehören zum Beispiel Störungen durch die Wohnsituation oder den Alltag, etwa aufgrund von anwesender Familie, Nachbarn oder Lärm von außen (21 Prozent). Ebenso viele plagen sich aufgrund eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes mit Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen. Ebenfalls jeder fünfte Beschäftigte (20 Prozent) gibt an, durch die Arbeit im Homeoffice längere Arbeitszeiten zu haben oder zu für ihn untypischen Zeiten wie beispielsweise am Abend oder am Wochenende zu arbeiten.

Meinungen zum Homeoffice



Das mobile Arbeiten wird von den Beschäftigten meist positiv bewertet. Wichtigster Grund: Der Arbeitsweg entfällt.

Interessante Zahlen zum Homeoffice

- 18 Prozent haben Probleme aufgrund einer fehlenden beziehungsweise unzulänglichen Arbeitsausstattung (zu kleiner Bildschirm oder instabiles Internet).
- 17 Prozent klagen über Störungen wegen eines fehlenden klar abgegrenzten Arbeitsbereichs beziehungsweise separaten Arbeitszimmers.
- 11 Prozent bemängeln, dass die Wahrnehmung oder Aufmerksamkeit vom Arbeitgeber fehlt.
- 10 Prozent haben Probleme mit der IT-Ausstattung und Software.
- 7 Prozent haben Probleme aufgrund der Temperaturverhältnisse im Homeoffice, zum Beispiel weil es im Sommer zu warm oder im Winter zu kalt ist.

Bei der DEKRA Befragung durch forsa im Jahr 2021 zeigten die Ergebnisse noch ein anderes Bild. Damals entfielen auf gesundheitliche Beschwerden 36 Prozent, auf fehlende beziehungsweise unzulängliche Arbeitsausstattung 34 Prozent, auf Probleme mit der IT-Ausstattung und Software 21 Prozent und auf Störungen aufgrund eines fehlenden, klar abgegrenzten Arbeitsbereichs beziehungsweise separaten Arbeitszimmers 27 Prozent, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Es hat sich also doch so manches zum Positiven hin entwickelt.



Die Arbeit im Homeoffice wird von den meisten Beschäftigten positiv bewertet.

Gut betreut im mobilen Arbeiten

Mobiles Arbeiten bietet viele Vorteile, birgt jedoch auch Herausforderungen, die durch gezielte Maßnahmen adressiert werden können. Mit einer Kombination aus rechtlichen Regelungen, praktischen Lösungen und Schulungsangeboten können Unternehmen ihre gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen und die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten nachhaltig verbessern.

Das mobile Arbeiten, auch als Homeoffice bezeichnet, hat spätestens mit der Coronapandemie eine große Verbreitung in deutschen Unternehmen gefunden. Auch im Jahr 2025 bleibt das Thema von zentraler Bedeutung.

Gemäß dem Statistischen Bundesamt hat zuletzt knapp ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland von zu Hause aus gearbeitet. Eine repräsentative Umfrage von forsa im Auftrag von DEKRA ergab, dass 39 Prozent der befragten Angestellten aktuell überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Unter denjenigen, die in einem Büro beschäftigt sind, liegt der Anteil der zumindest zeitweise im Homeoffice Arbeitenden sogar bei 67 Prozent.

Herausforderung mobiles Arbeiten

Die Arbeit im Homeoffice ist jedoch nicht frei von Problemen. Rund 21 Prozent der Befragten berichten von Störungen durch die Wohnsituation oder den Alltag, zum Beispiel durch anwesende Familienmitglieder, Nachbarn oder Außengeräusche. Ebenso viele klagen über gesundheitliche Probleme aufgrund eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes, was zu Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen führen kann. Darüber hinaus geben 20 Prozent der Beschäftigten an, durch die Arbeit im Homeoffice längere oder untypische Arbeitszeiten zu haben, etwa am Abend oder an Wochenenden.

Verpflichtungen und praktische Lösungen

Ein mobiler Arbeitsplatz ist kein rechtsfreier Raum. Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und ihre Mitarbeitenden auch dafür regelmäßig zu unterweisen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Arbeitsbedingungen in den privaten Räumlichkeiten bekannt sind. Dafür bedarf es zur Besichtigung der Arbeitsstätte einer Einwilligung der Mitarbeitenden.

Eine Lösung könnte in betrieblichen Vereinbarungen bestehen, die eine einmalige Besichtigung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit ermöglichen. Alternativ bietet sich eine aussagekräftige Fotodokumentation der Arbeitsstätte an. Diese sollte vorab gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit definiert werden, um eine klare Bewertungsgrundlage zu schaffen. Digitale Lösungen wie die von DEKRA Neo angebotenen Tools können ebenfalls zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen herangezogen werden.

Schulungen und Gesundheitsförderung

Neben der rechtlichen Absicherung können gezielte Schulungen zur ergonomischen Gestaltung des Homeoffice-Arbeitsplatzes und zu gesundheitsfördernden Arbeitsweisen dazu beitragen, gesundheitliche Beschwerden zu minimieren. Angebote wie das DEKRA Safety Web unterstützen Arbeitgeber dabei, sowohl gesetzliche Vorgaben einzuhalten als auch das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

----- **FLORIAN HALSTENBACH**
Produktmanager Arbeitssicherheit
bei DEKRA





Nachhaltigkeit: Verantwortung auf allen Ebenen

Die Nachhaltigkeit eines Unternehmens äußert sich nicht allein in der Reduktion des Umweltfußabdrucks, sondern auch im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit, der gesundheitlichen Fürsorge, der Qualifizierung oder der Wahrung der Menschenrechte. Die DEKRA Befragung durch forsa unterstreicht einmal mehr, dass diesbezügliche Bemühungen und eine ausgeprägte „Culture of Care“ von den Mitarbeitenden sehr geschätzt werden.

Wenn es um den langfristigen Erfolg eines Unternehmens geht, wird Nachhaltigkeit zunehmend zu einem entscheidenden Faktor. In einer Welt, die von Klimawandel, Ressourcenknappheit und sozialer Ungerechtigkeit geprägt ist, stehen Unternehmen mehr denn je in der Verantwortung, nachhaltig zu handeln. Strengere Umweltauflagen und Berichtspflichten zu nachhaltigen Unternehmenspraktiken erfordern verstärkt umweltfreundliche und sozial verantwortliche Geschäftsmodelle. DEKRA selbst hat sich beispielsweise den Prinzipien des „Global Compact“ und den „Sustainable Development Goals“ der Verei-

ten Nationen verpflichtet. Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) spielen auch eine immer größer werdende Rolle bei Investitionsentscheidungen.

Faire Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit

Ebenso achten Beschäftigte verstärkt darauf, für ein Unternehmen tätig zu sein, das faire Arbeitsbedingungen bietet und sich für soziale Gerechtigkeit einsetzt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels spielt Nachhaltigkeit daher auch eine wichtige Rolle für die

Stellenwert von Nachhaltigkeit in Unternehmen



Die meisten Mitarbeitenden meinen, dass der Stellenwert von Nachhaltigkeit in ihrem Unternehmen eher groß oder sehr groß ist.

Gewinnung und längerfristige Bindung von gut ausgebildeten, motivierten Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund war das Thema Nachhaltigkeit erneut ein Bestandteil der DEKRA Befragung durch forsa. Wie bereits im Jahr 2022 gibt aktuell etwas mehr als die Hälfte der Befragten (57 Prozent) an, dass bei ihrem Arbeitgeber das Thema Nachhaltigkeit einen großen oder sehr großen Stellenwert hat: im Sinne von Verantwortung mit Blick auf die eigenen Mitarbeitenden, die Umwelt, die eigenen oder verwendeten Produkte und die Gesellschaft. Bei 38 Prozent hat diese Thematik beim Arbeitgeber einen nicht so großen oder sogar keinen Stellenwert. Dass Nachhaltigkeit für den Arbeitgeber eine große Rolle spielt, meinen die Beschäftigten in größeren Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden häufiger als die Beschäftigten in kleineren Unternehmen.

Zwei Drittel wünschen Nachhaltigkeit

Für rund zwei Drittel der abhängig Beschäftigten (69 Prozent) ist es eigenen Angaben zufolge sehr beziehungsweise eher wichtig, dass das Unternehmen, für das sie arbeiten, ein nachhaltiges Unternehmen ist. Für etwas mehr als jeden vierten abhängig Beschäftigten (27 Prozent) ist dies nicht so beziehungsweise gar nicht wichtig. An dieser Einschätzung hat sich in den letzten zwei Jahren im Wesentlichen nichts geändert. Nachhaltiges Handeln im Unternehmen impliziert selbstverständlich auch ausgeprägte Bemühungen um die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden.

„Culture of Care“ wird häufig gelebt

Eine „Culture of Care“ wird in vielen Betrieben durchaus „gelebt“. So haben laut DEKRA Befragung 61 Prozent der abhängig Beschäftigten den Eindruck, dass sich ihr Arbeitgebender sehr beziehungsweise eher stark um ihr Wohlergehen küm-

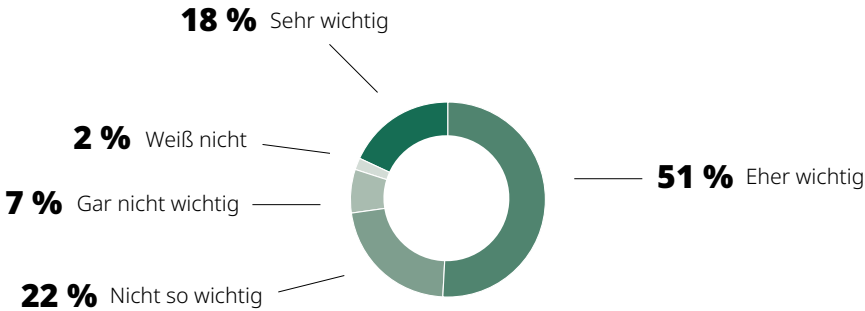
mert. Am höchsten ist dieser Wert in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden. Auf der anderen Seite sagen aber auch 36 Prozent aller Befragten, dass dies weniger stark bis gar nicht der Fall ist.

Nachholbedarf im Außendienst und Handel

Beschäftigte, die im Handel beziehungsweise Außendienst oder in den Bereichen Bildung und Gesundheit tätig sind, haben etwas seltener als Befragte aus den anderen Arbeitsbereichen den Eindruck, dass die Zufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit der

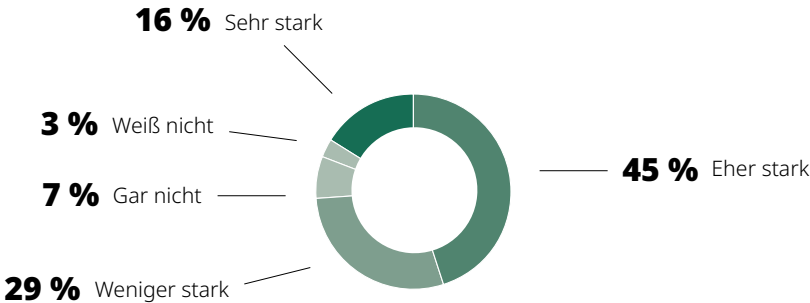
Mitarbeitenden beim Arbeitgebenden starke Berücksichtigung finden. Dass dies im Unternehmen überhaupt keine Rolle spielt, sagen 12 Prozent der Befragten aus den Bereichen Handel und Außendienst – der höchste negative Wert.

Arbeit in einem nachhaltigen Unternehmen



Zwei Drittel der Beschäftigten ist es wichtig oder sehr wichtig, dass sie in einem nachhaltig agierenden Unternehmen arbeiten.

Bemühungen des Arbeitgebers um Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit



Die Mehrheit der Beschäftigten hat das Gefühl, dass sich der Arbeitgeber um das Wohl der Mitarbeitenden im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit, Sicherheit und Gesundheit kümmert.



Kein Rausch bei der Arbeit

Mit dem Cannabisgesetz wurde der Besitz, Gebrauch sowie private Eigenanbau bestimmter Mengen Cannabis durch Erwachsene zum Eigenkonsum legalisiert. Arbeitsschutzexperten warnen vor möglichen Auswirkungen am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sollten einige Tipps beachten: So können sie im Zuge einer innerbetrieblichen Regelung den Cannabiskonsum ebenso wie den von Alkohol untersagen. Zudem ist es ratsam, das Thema in die jährliche Unterweisung aufzunehmen und Betroffenen Unterstützung anzubieten.

Mit der Legalisierung von Cannabis ergeben sich Fragen nach Richtwerten, Nachweisen und rechtlich sicheren Sanktionen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat deshalb eine klare Haltung und empfiehlt: „Null Rausch bei Arbeit und Bildung.“ Die Unfallversicherer raten dazu, dass Cannabis- und Alkoholkonsum am Arbeitsplatz gleichbehandelt werden.

Für Arbeitgeber ergeben sich durch die neue Gesetzeslage zahlreiche Probleme: Wie bei Alkohol gibt es nach der Legalisierung auch für den Konsum von Cannabis kein gesetzlich geregeltes Allgemeinverbot am Arbeitsplatz oder in der Mittagspause. Unternehmen haben wenig rechtliche Mittel, die Einnahme nachzuweisen und rechtlich sichere Schritte zu veranlassen.

Arbeitgeber haben Fürsorgepflicht

Arbeitgeber haben aber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine Fürsorgepflicht und müssen den Arbeitsschutz ihrer Beschäftigten sicherstellen. Kommen sie diesen Pflichten nicht nach, können im Falle eines Arbeitsunfalls Regress- und Haftungsansprüche entstehen – das gilt auch für die Folgen von Cannabiskonsum.

Angepasst wurde bereits § 5 Nichtraucherchutz der Arbeitsstättenverordnung, der jetzt Cannabis explizit einbezieht. Die Neufassung lautet nun: „Der Arbeit-

geber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Rauch und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaretten geschützt sind.“

Hinweise bei der Jahresunterweisung

Laut DGUV Vorschrift 1 müssen Unternehmer dafür sorgen, dass Beschäftigte ihre Aufgaben ohne Gefahr für sich oder andere ausführen können. Mitarbeiter, die erkennbar akut unter dem Einfluss von Suchtmitteln stehen, dürfen zu ihrem eigenen Schutz, aber auch zum Schutz der Kollegen, nicht weiterarbeiten, für ihren sicheren Nachhauseweg ist zu sorgen. Die Teilnahme am Straßenverkehr und das Bedienen von Maschinen unter dem Einfluss von Suchtmitteln ist hochproblematisch. Arbeitgeber können Betroffenen Unterstützung anbieten und Hilfsangebote vermitteln. Und ein wichtiger Tipp: In den Jahresunterweisungen sollte vermehrt und nachweislich dokumentiert auf diese Themen eingegangen werden.

Betriebsinterne Regelungen

Da Cannabis ebenso wie Alkohol die Sicherheit und Gesundheit der konsumierenden Person sowie der Kollegen bedroht, gilt in diesem Zusammenhang die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1). Hiernach dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (gilt auch für die Einnahme von Medikamenten). Somit ist es in den meisten Unternehmen sowie auch im öffentlichen Dienst den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern überlassen, den Konsum von Alkohol und Drogen im Betrieb oder das Arbeiten unter deren Einfluss grundsätzlich zu untersagen.

A+A-Kongress: Künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit im Fokus

Der 39. Internationale Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin stellt vom 4. bis 7. November 2025 in Düsseldorf praktische Lösungen für aktuelle Herausforderungen im Arbeitsschutz vor. Veranstaltet wird er von der Basi, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dr. Christian Felten, Geschäftsführer der Basi, spricht im Interview über die wichtigsten Themen.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stehen beim 39. Internationalen A+A-Kongress im Fokus. Welche Themen hat die Arbeitsschutzbranche ganz oben auf ihre Liste gesetzt?

Dr. Christian Felten: In diesem Jahr werden wir uns besonders auf Themen wie Künstliche Intelligenz für die Prävention, Strategien für die Prävention in kleinen und mittleren Unternehmen, Nachhaltigkeit und Klimawandel sowie psychische Gesundheit und ergonomische Lösungen fokussieren. Aber auch klassische Themen wie Gefahrstoffe und technische Sicherheit spielen eine wichtige Rolle. Diese Vielfalt spiegelt die aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im Arbeitsschutz wider.

Nachhaltigkeit und Digitalisierung spielen im Arbeitsschutz ja eine zentrale Rolle. Wie werden Sie sich beim Kongress damit beschäftigen?

Dr. Christian Felten: Ein zentrales Thema wird die Implementierung von künstlicher Intelligenz in die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit sein. Unsere Gäste erleben Beispiele, wie digitale Bege-

hungen und sensorassistierte Gefährdungsbeurteilungen bereits heute in der Praxis erfolgreich eingesetzt werden. Darüber hinaus werden Strategien für längeres und gesünderes Arbeiten präsentiert, die sowohl nachhaltige als auch digitale Aspekte berücksichtigen.

Werden auch praktische Lösungsansätze für aktuelle Herausforderungen präsentiert?

Dr. Christian Felten: Ja, das gehört zu unseren Kernaufgaben. Wir zeigen maßgeschneiderten Arbeitsschutz für Kleinbetriebe, außerdem wird es um Sicherheitsberatungen für KMU (kleine und mittlere Unternehmen) gehen. Darüber hinaus werden das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in praxisnahen Workshops behandelt, um den Expertinnen und Experten in den Unternehmen konkrete Handlungsempfehlungen zu bieten. Hierüber können sie sich beim A+A-Kongress auf fachlicher Ebene bestens austauschen.

Der 39. Internationale Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin findet vom 4. bis 7. November 2025 in Düsseldorf statt, parallel dazu läuft die führende internationale A+A-Fachmesse. Weitere Informationen gibt es auf den Webseiten basi.de und aplusa.de.



Dr. Christian Felten

Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi)

Prävention und BGM als Erfolgsfaktor

Prävention und Gesundheitsmanagement können angesichts von alternden Belegschaften und einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt eine entscheidende Rolle für den Unternehmenserfolg spielen, sagt Johannes Hopp, Leiter Arbeitsmedizin und betriebliches Gesundheitsmanagement bei DEKRA.

Prävention und Gesundheitsmanagement sind wichtige Bemühungen, um Belegschaften gesund und motiviert zu erhalten. Dennoch ist zu beobachten, dass manche Unternehmen nach wie vor keine Strategien des Gesundheitsmanagements umsetzen oder keine Maßnahmen der Gesundheitsförderung anbieten. Welche Gründe sehen Sie hierfür?

Johannes Hopp: In den letzten Jahren hat sich die Situation merklich verändert. Es ist erkennbar, dass immer mehr Unternehmen sich mit diesen Themen auseinandersetzen. Selbst viele mittelständische Betriebe haben begonnen, Maßnahmen zu implementieren, denn sie haben erkannt, dass die gezielte Analyse von Arbeitsbelastungen sowie passgenaue Gesundheitsangebote für die Mitarbeitenden entscheidende Hebel für die Produktivität sein können. Wenn solche Erkenntnisse nicht vorliegen, stellt dies häufig einen Grund dar, warum kein Gesundheitsmanagement umgesetzt wird. Ein weiterer Grund ist oft die Zurückhaltung, in diesem Bereich Investitionen zu tätigen. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen ist eine gewisse Skepsis zu beobachten. Zudem fehlen häufig die notwendigen Kapazitäten, um das Thema adäquat zu organisieren.

Welche häufigsten Herausforderungen sehen Sie bei der Einführung und Umsetzung von Gesundheitsmanagement in Unternehmen und wie können sie überwunden werden?

Johannes Hopp: Die größten Herausforderungen bei der Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) sind die fehlende strategische Integration, begrenzte Ressourcen, geringe Mitarbeiterbeteiligung und mangelnde Unterstützung durch Führungskräfte. Viele Unternehmen betrachten BGM als Zusatzaufgabe und nicht als integralen Bestandteil der Unternehmenskultur. Oftmals sind klare Ziele und Verantwortlichkeiten nicht definiert. Um Akzeptanz und Motivation zu fördern, ist es entscheidend, die Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen. Führungskräfte spielen hierbei eine Schlüsselrolle und sollten durch gezielte Schulungen für gesundheitsorientiertes Führungsverhalten sensibilisiert werden.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung in Deutschland: Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie bei der Gesundheitsförderung älterer Mitarbeiter?

Johannes Hopp: Ältere Mitarbeitende bringen häufig eine Fülle an Erfahrung und Wissen mit, sehen sich jedoch gleichzeitig altersbedingten Veränderungen gegenüber. Typische Herausforderungen sind beispielsweise muskuloskelettale Beschwerden, chronische Erkrankungen oder Veränderungen der kognitiven Leistungsfähigkeit. Durch Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb können wir darauf reagieren, indem wir gezielte Angebote schaffen, die auf die veränderten Bedingungen eingehen.

Zudem ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse älterer Mitarbeitender anzupassen, sofern dies möglich ist, beispielsweise durch ergonomische Verbesserungen oder flexible Arbeitszeiten. Ein durchdachtes Gesundheitskonzept sollte die Vielfalt der Belegschaft berücksichtigen. Während jüngere Mitarbeitende häufig Themen wie Work-Life-Balance und Stressmanagement priorisieren, sind ältere Mitarbeitende eher an der Prävention altersbedingter Erkrankungen interessiert. Spezifische



Spezielle Angebote für ältere Mitarbeiter können die Leistungsfähigkeit erhalten.

Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte oder die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung können je nach Umsetzung sinnvoll sein. Grundsätzlich ist es entscheidend, die Kompetenzen, Erfahrungen und das Wissen älterer Mitarbeitender zu nutzen und ihnen die notwendige Wertschätzung zukommen zu lassen.

Welche signifikanten Trends beobachten Sie im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung und die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien?

Johannes Hopp: Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements lassen sich derzeit mehrere signifikante Trends beobachten: Ein zentraler Trend ist die zunehmende Digitalisierung, die es Unternehmen ermöglicht, innovative Gesundheitslösungen zu implementieren. Digitale Plattformen und Anwendungen zur Gesundheitsüberwachung sowie Online-Coaching bieten nicht nur eine personalisierte Ansprache der Mitarbeiter, sondern fördern auch die Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit. Studien zeigen, dass solche digitalen Interventionen

die Mitarbeiterbindung und -motivation signifikant erhöhen können.

Ein weiterer wesentlicher Trend ist die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in das BGM. Unternehmen erkennen zunehmend, dass eine nachhaltige Unternehmenskultur, die sowohl ökologische als auch soziale Aspekte berücksichtigt, entscheidend für die langfristige Gesundheit der Mitarbeiter ist. Nachhaltige Gesundheitsstrategien, die beispielsweise auf umweltfreundliche Mobilität, gesunde Ernährung und psychische Resilienz abzielen, tragen nicht nur zur physischen Gesundheit der Mitarbeiter bei, sondern fördern auch ein positives Arbeitsumfeld und stärken die Arbeitgebermarke.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Digitalisierung und Nachhaltigkeit nicht isoliert betrachtet werden sollten, sondern als komplementäre Ansätze, die gemeinsam zur Verbesserung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beitragen. Unternehmen, die diese Trends proaktiv aufgreifen, positionieren sich nicht nur als attraktive Arbeitgeber, sondern leisten auch einen wertvollen Beitrag zur Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter.



Johannes Hopp
Leiter Arbeitsmedizin
& Betriebliches Gesundheitsmanagement bei DEKRA

Mehr Maßnahmen zur Prävention

Betriebsärztliche Betreuung:
Ausfälle reduzieren

Leistungsfähige Mitarbeitende sind für Unternehmen jeder Branche ein wichtiges Gut, das es zu sichern und zu schützen gilt. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können hier einen Beitrag leisten. Um die ist es trotz aller Herausforderungen mittlerweile besser bestellt als noch vor ein paar Jahren.

„Planvolle Organisation, Steuerung und Ausgestaltung betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiter“: So definiert der Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement die Herausforderung für jedes Unternehmen, für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl Krankheitsprävention als auch aktive Gesundheitsförderung zu betreiben. Beides zählt in Zeiten des demografischen Wandels mit alternden Belegschaften zu den wichtigsten Zukunftsinvestitionen.

Stetige Zunahme an Maßnahmen

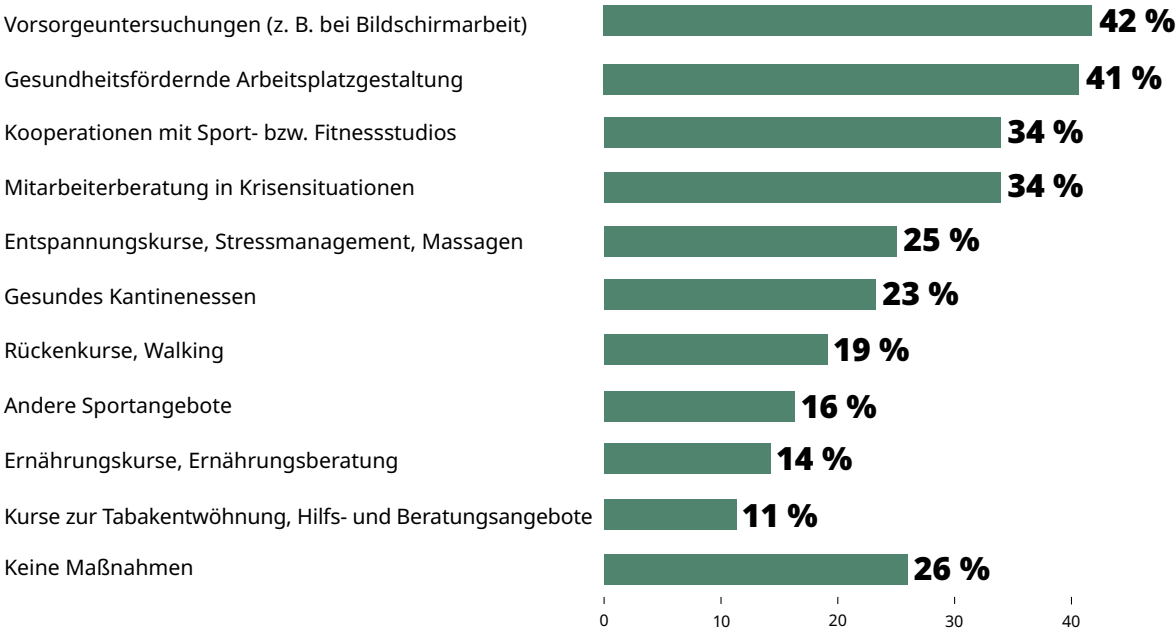
Wie aus der DEKRA Befragung durch forsa hervorgeht, lässt sich in den letzten Jahren eine leichte, aber kontinuierliche Zunahme an weiteren Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung durch

die Arbeitgeber feststellen. So hatten im Jahr 2017 noch 39 Prozent der Befragten angegeben, dass keine Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten werden. Dieser Anteil ist inzwischen auf 26 Prozent zurückgegangen.

Betriebsgröße ist entscheidend

Am häufigsten kommen Büromitarbeiter in den Genuss entsprechender Angebote, am niedrigsten ist die Quote bei Beschäftigten in den Bereichen Handel und Außendienst. Entscheidend ist auch die Betriebsgröße. So gibt über die Hälfte der Beschäftigten aus kleineren Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden an, dass es keine derartigen Angebote gibt. Dieser Anteil reduziert sich bei den Beschäftigten in Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden deutlich.

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung



Die große Mehrheit der Beschäftigten gibt an, dass es in ihrem Betrieb Angebote zur Gesundheitsförderung gibt.

Das Ziel der betriebsärztlichen Betreuung ist die Erhaltung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden – und auch die Unterstützung bei der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit. Wie schon bei früheren Befragungen deutlich wurde, werden die Versorgungsangebote nur unzureichend in Anspruch genommen.

Jeder Arbeitgeber profitiert von einer wirksamen Vorsorge und guter medizinischer Betreuung der Beschäftigten – zudem ist die arbeitsmedizinische Vorsorge gesetzlich geregelt. Aber nutzen die abhängig Beschäftigten hierfür das Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung?

Nur die Hälfte geht zum „Doc“

Wie bereits in den Vorjahren gibt laut forsa-Befragung aktuell rund die Hälfte der Beschäftigten (50 Prozent) an, dass sie schon einmal das Angebot der betriebsärztlichen Untersuchung in Anspruch genommen haben. Dies gilt in etwas häufigerem Maße für die über 45 Jahre alten Arbeitnehmer, für diejenigen, die im Bereich Bau, Handwerk, Industrie, Lager oder Logistik beschäftigt sind, und für die Beschäftigten aus den größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern.

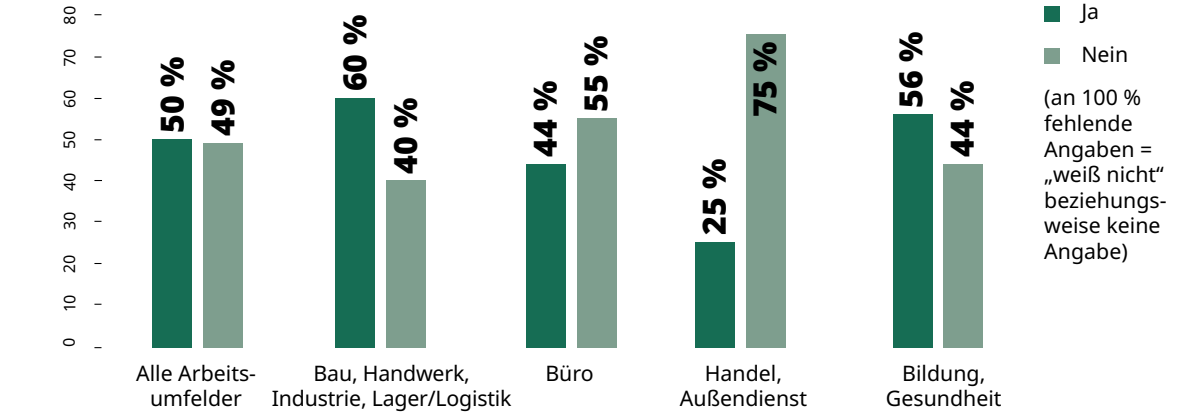
Dass Handlungsbedarf bei der Prävention besteht, zeigt der AOK-Fehlzeitenreport: Das Zahlenwerk der AOK meldet für 2024 erneut ein Rekordhoch bei Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tage) und Arbeitsunfä-

higkeitsfällen (AU-Fälle). So liegt die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage pro Versicherten bei rund 24 Tagen pro Jahr, die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle pro 100 Beschäftigte liegt bei 225 – beides Spitzenwerte. Ein interessanter Aspekt: Bei Mitarbeitern mit einer emotionalen Bindung zum Arbeitgeber ist die Zahl der Krankschreibungen geringer.

Rekord bei Krankschreibungen

Hauptursächlich für die Krankschreibungen sind abgesehen von Muskel- und Skelett-Erkrankungen nach wie vor Erkrankungen der Atemwege. In den letzten zehn Jahren hat zudem die Anzahl an AU-Tagen wegen psychischer Erkrankungen um knapp 47 Prozent zugenommen (Stand: August 2024). Dies ist vor allem von Bedeutung, weil psychische Erkrankungen mit besonders langen Ausfallzeiten einhergehen. So dauerte ein Erkrankungsfall, der von einer Atemwegserkrankung verursacht wurde, im Jahr 2023 im Durchschnitt 6,1 Tage. Mitarbeitende mit psychischen Erkrankungen fehlten dem Bericht zufolge hingegen durchschnittlich 28,1 Tage pro Erkrankungsfall.

Inanspruchnahme einer betriebsärztlichen Vorsorge



Nur die Hälfte der Arbeitnehmer nimmt das Angebot der betriebsärztlichen Untersuchung in Anspruch.

Ortsunabhängige Beratung und Zeitersparnis

Welche Möglichkeiten bietet die Telemedizin in der Arbeitswelt? Was wird sich ändern? Das fragen sich derzeit viele Beschäftigte und Experten. Dass die Telemedizin eine sinnvolle Ergänzung des bestehenden Angebots sein kann, verdeutlicht Sybille Schomburg, Fachärztin für Arbeitsmedizin, Reisemedizin, MBA sowie Fachgebietsverantwortliche für die Arbeitsmedizin bei DEKRA für Deutschland.

Was versteht man allgemein unter Telemedizin?

Sybille Schomburg: Telemedizin an sich ist eine Methode (und keine eigene Fachrichtung), die in den verschiedenen medizinischen Fachdisziplinen auf unterschiedliche Art und Weise zur Anwendung kommt.

Sie ist somit eine mögliche und sinnvolle digitale Ergänzung in der an den aktuellen Bedarfen ausgerichteten Leistungserbringung.

Laut der Bundesärztekammer hat Telemedizin aktuell keine einheitliche beziehungsweise allgemeingültige Definition, sondern ist ein Sammelbegriff für verschiedenartige ärztliche Versorgungskonzepte, die als Gemeinsamkeit den prinzipiellen Ansatz aufweisen, dass medizinische Leistungen der Gesundheitsversorgung in den Bereichen Diagnostik, Therapie, Rehabilitation sowie ärztlicher Entscheidungsberatung über räumliche Entfernungen (oder zeitlichen Versatz) hinweg erbracht werden. Dies erfolgt unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Welche Entwicklungen machen die Telemedizin zu einer Option für die Arbeitsmedizin?

Sybille Schomburg: Durch die vermehrte Anwendung von Telemedizin im Bereich der Primärversorgung (zum Beispiel pandemiebedingt) sowie auch die öffentlichen Diskussionen in den Medien und der Politik, ist die Bevölkerung über digitale Möglichkeiten der Medizin bereits zunehmend und umfangreicher informiert. Viele Patientinnen und Patienten nutzen daher aktuell bereits aktiv digitale Angebote anderer Fachdisziplinen. Vorbehalte und mögliche Berührungängste können so gezielt frühzeitig adressiert, geprüft und bestenfalls direkt im Vorfeld ausgeräumt werden. Das Vorhandensein bereits zertifizierter Tools ist hier von Vorteil.

Wiederholt wird auch die Erwartungshaltung durch Kunden selbst proaktiv an die Arbeitsmedizin herangetragen, hier die gleichen mehrwertgenerierenden digitalen Services wie im kurativen Sektor vorfinden und nutzen zu wollen.

Telemedizin ist sicher und kosteneffizient

Zusätzlich wurde sowohl durch die Weiterentwicklung der Technik als auch durch europäische und nationale Gesetzgebung, Verordnungen und andere rechtliche Grundlagen ein Rahmen geschaffen, in dem unter anderem durch erforderliche Sicherheits- und Verschlüsselungsniveaus sowie Datenschutzanforderungen und Qualitätssicherungen Telemedizin sicher und kosteneffizient anwendbar ist.

Zudem spielen weitere Faktoren wie Personalmangel, Nachwuchsgewinnung und höhere Flexibilitätsanforderungen eine wichtige Rolle.



Wie kann die Telemedizin die arbeitsmedizinische Versorgung – sprich die Prävention – besonders unterstützen und verbessern?

Sybille Schomburg: Grundsätzlich ermöglicht Telemedizin im bestimmten Rahmen eine ortsunabhängige und niederschwellige Beratung und Betreuung und somit Zugang zur Arbeitsmedizin auch in unterversorgten, schwer erreichbaren oder großflächigen Gebieten und Bundesländern.

Lange Anfahrtszeiten beziehungsweise Abwesenheiten im Betrieb werden so effektiv reduziert, fachlichen Ressourcenengpässen sowie neuen und familienfreundlicheren Arbeitsmodellen wird Rechnung getragen.

„Ergänzung für Klein- und Kleinstbetriebe denkbar“

Denkbar ist hier auch eine sinnvolle Ergänzung des Unternehmermodells der Unfallversicherer für Klein- und Kleinstbetriebe durch telemedizinische Beratungsangebote.

Aber auch bei mittleren und großen Unternehmen sind hier diverse Vorteile und Synergieeffekte in der Betreuung hervorzuheben. Diese beziehen sich sowohl auf den Bereich der Grundbetreuung als auch auf den Bereich der betriebsspezifischen Betreuung. Online-Beratungen des Arbeitgebers allgemein, zum Beispiel nach ASiG und ArbSchG, zur ArbMedVV oder zum Mutterschutzgesetz, aber auch anlassbezogen sind ein zielführender Anwendungsbereich.

Von einer Videosprechstunde für Mitarbeitende können alle Beschäftigten im Rahmen des Gesundheitsschutzes profitieren, aber auch jene mit speziellen Arbeitsplatzprofilen wie Offshore-Arbeit, beruflich ins Ausland Reisende und mobil oder im Homeoffice Tätige. Auch bei besonderen Fragestellungen oder Beratungsbedarfen wie Schwangerschaft oder Wiedereingliederung bieten digitale Angebote einen Mehrwert.

Telezusammenarbeit zwischen den im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätigen Parteien beispielsweise für Online-Gefährdungsbeurteilungen, virtuelle Betriebsbegehungen, digitale ASA-Sitzungen und Online-Besprechungen sind weitere zielführende Aspekte.

Welche Herausforderungen sehen Sie? Wo kommt die Telemedizin an ihre Grenzen?

Sybille Schomburg: Nicht alle Aufgaben der Arbeitsmedizin können oder sollten rein digital angeboten oder durchgeführt werden. In der Praxis muss das technisch Machbare mit dem medizinisch und rechtlich Indizierten und Sinnvollen harmonisieren.

Für viele Aspekte von arbeitsmedizinischen Aufgaben und Dienstleistungen bleibt der direkte Kontakt vor Ort weiterhin unerlässlich. Dies betrifft allerdings alle Fachdisziplinen und nicht nur die Arbeitsmedizin. Auch setzen der Stand der Digitalisierung allgemein beziehungsweise der Zugang der Mitarbeitenden in den Betrieben oder auch privat zu digitalen Arbeitsmitteln oder Probleme im Umgang damit dem Ganzen Grenzen. Barrierefreiheit sollte ebenfalls immer mitgedacht werden. Zudem bleiben bei allgemein voranschreitender genereller Akzeptanz der Telemedizin auch weiterhin Bedenkensträger, die diese Art Angebot aus unterschiedlichen Gründen für sich nicht nutzen möchten. Die Rolle der aktuellen Regulatorik sowie deren Wandel und Weiterentwicklung sind weitere nicht zu vernachlässigende Faktoren.



Sybille Schomburg
Fachärztin für Arbeitsmedizin
& Leiterin des Fachgebiets Arbeitsmedizin bei DEKRA

Mentale Gesundheit ernst nehmen!

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz können ebenfalls Ursache für Ausfallzeiten in der Belegschaft sein. Umso mehr kommt es darauf an, rechtzeitig vorzubeugen und den jeweiligen Arbeitsplatz mit einer psychischen Gefährdungsbeurteilung zu durchleuchten. Doch nur eine Minderheit der Beschäftigten (28 Prozent) gibt an, dass dies bei ihnen im Betrieb stattfindet.

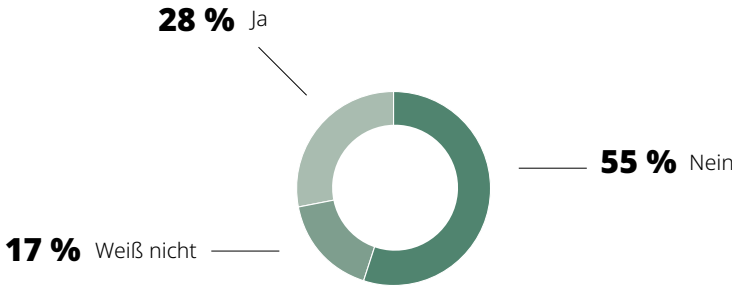
Studien bestätigen es immer wieder: Übermäßiger Stress, Ängste und psychische Erkrankungen in der Belegschaft kosten Firmen Milliarden durch Arbeitsausfälle, hohe Fluktuation und geringere Produktivität. Für das Jahr 2023 schätzt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen für deutsche Unternehmen auf 20,5 Milliarden Euro. Den Ausfall der Bruttowertschöpfung beziffert die BAuA auf 35,4 Milliarden Euro. Zum Vergleich: 2020 waren es „nur“ 14,6 beziehungsweise 24,3 Milliarden Euro.

Die Devise kann daher nur lauten, so effizient wie möglich Gefährdungen zu erkennen und die Resilienz zu fördern. Basis für alle Maßnahmen ist die

gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der jüngsten DEKRA Umfrage wie schon in den Vorjahren, dass nur bei weniger als einem Drittel (28 Prozent) der Befragten im Betrieb Beurteilungen psychischer Gefährdungen vorgenommen werden. Beschäftigte größerer Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden bejahen diese Frage häufiger als Beschäftigte, die in kleinen und mittleren Betrieben tätig sind. Schlusslichter sind der Handel/Außendienst und Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden: Hier finden in 67 beziehungsweise 79 Prozent der Fälle keine psychischen Gefährdungsbeurteilungen statt.

Beurteilung psychischer Gefährdungen



Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich vorgeschrieben: Aber nur eine Minderheit der Beschäftigten gibt an, dass sie tatsächlich vorgenommen wird.



Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – Wohl oder Wehe?

Weltweit wird künstliche Intelligenz (KI) in den kommenden Jahren zweifellos eine zentrale Rolle in Unternehmen aller Branchen spielen. Ihre Bedeutung reicht von der Automatisierung routinemäßiger Aufgaben bis zur Optimierung komplexer Entscheidungsprozesse. Wie die DEKRA Befragung zeigt, ist die Einstellung der Beschäftigten hierzu eher positiv.

Effizienz steigern, Kosten senken, Innovationen vorantreiben und neue Geschäftsmodelle entwickeln: Im Idealfall kann der Einsatz von KI eine ganze Reihe von Vorteilen für Wirtschaft und Gesellschaft mit sich bringen. Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft wurde bei nahezu einem Drittel aller Beschäftigten in Deutschland seit 2022 mindestens eine KI-Anwendung am Arbeitsplatz neu eingeführt.

Grundsätzlich können viele repetitive und manuelle Tätigkeiten durch Maschinen und Algorithmen ersetzt werden. Betroffen hiervon sind zum Beispiel Jobs in der Produktion, im Kundenservice und in der Verwaltung. Andererseits entstehen durch die Einführung von KI auch neue Arbeitsplätze, insbesondere in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Wartung von KI-Systemen.

Für ein Drittel ist KI Erleichterung

In den aktuellen Status quo gibt die DEKRA Befragung durch forsa interessante Einblicke. Demnach sagen 58 Prozent der abhängig Beschäftigten, dass

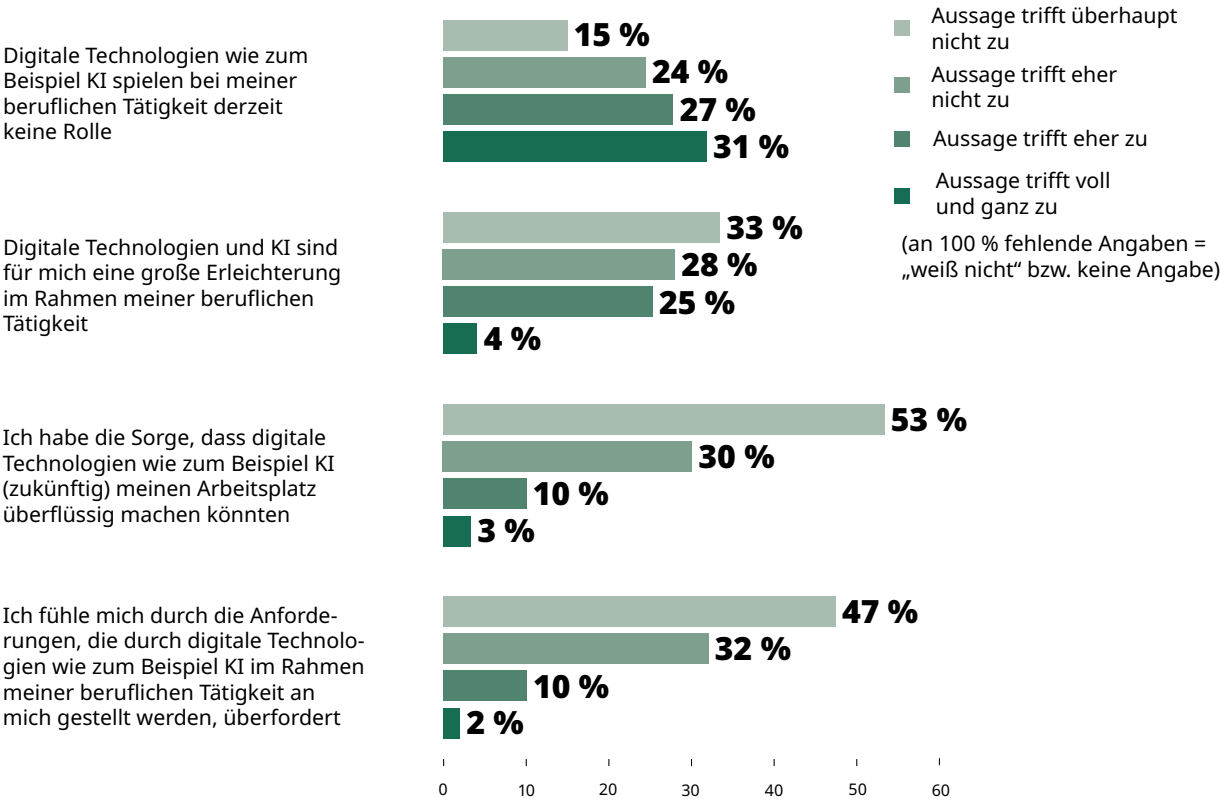
KI bei ihrer beruflichen Tätigkeit derzeit keine Rolle spielt. Für immerhin schon 29 Prozent ist KI eine große Erleichterung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. Nur wenige Befragte (13 Prozent) haben Sorge, dass dadurch ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte. Ähnlich viele Befragte (12 Prozent) fühlen sich durch die Anforderungen überfordert, die KI an sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit stellt.

Dass KI bei ihrer beruflichen Tätigkeit derzeit keine Rolle spielt, geben Arbeiter häufiger an als Beamte und Angestellte. Entsprechend geben Arbeiter auch seltener als die anderen beiden Berufsgruppen an, dass KI für sie eine große Erleichterung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit darstellt. Eine Erleichterung können mit 38 Prozent am häufigsten Beschäftigte feststellen, die in einem Büro arbeiten. In anderen Arbeitsumfeldern ist dies eher weniger der Fall.



Am Arbeitsplatz wird zunehmend KI eingesetzt: Mit welchen Folgen für die Beschäftigten?

Einschätzungen zu KI-Technologien



Künstliche Intelligenz (KI) hält bereits Einzug ins Arbeitsleben: Für rund 40 Prozent der Beschäftigten spielt KI schon eine Rolle.

Psychische Gefährdung durch KI: Einführung mit Augenmaß

Die psychische Belastung von Beschäftigten durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt könnte in Zukunft eine erhebliche Herausforderung darstellen. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust, ständiger Überwachung und das Fehlen von Kontrolle über den Arbeitsprozess können zu signifikanten psychischen Problemen führen. Unternehmen sollten daher proaktive Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wandel einzubeziehen, transparente Arbeitsprozesse zu schaffen und die psychische Gesundheit aktiv zu fördern. Nur so kann sichergestellt werden, dass KI als Chance für eine gesunde und produktive Arbeitswelt genutzt wird.



Müssen Beschäftigte die Konkurrenz durch „Kollege Roboter“ fürchten?

Die Integration und Implementierung künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen und Organisationen hat in den letzten Jahren signifikant zugenommen und wird als unerlässlich erachtet. KI-Systeme finden Anwendung zur Optimierung von Arbeitsprozessen, zur Unterstützung von Entscheidungsfindungen und idealerweise zur Steigerung der Produktivität. Die Implementierung von KI bietet unbestreitbare Vorteile und verschafft zahlreichen Unternehmen bereits jetzt substantielle Wettbewerbsvorteile.

Dennoch wirft die fortschreitende Verbreitung dieser Technologie wachsende Bedenken auf. Es

stellt sich die Frage, inwieweit diese Transformation der Arbeitswelt eine psychische Belastung für die Belegschaften mit sich bringt. Aktuelle Studien und daraus abgeleitete Erkenntnisse deuten darauf hin, dass verschiedene Faktoren existieren, die auf einen Zusammenhang zwischen dem Einsatz von KI und einer potenziellen psychischen Beeinträchtigung von Arbeitnehmern hinweisen.

Repetitive Tätigkeiten besonders im Fokus

Eine der offensichtlichsten psychischen Belastungen, die durch die Verwendung von KI hervorgerufen

werden kann, ist die Angst der Arbeitnehmer vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust. Diese Furcht bezieht sich auf die Sorge, dass KI-Systeme ihre Aufgaben übernehmen und sie dadurch, zumindest teilweise, obsolet werden könnten. Studien belegen, dass diese Unsicherheit zu Stress, Angstzuständen und einem Gefühl der Wertlosigkeit führen kann. Besonders betroffen sind häufig Mitarbeiter, die in repetitiven oder leicht automatisierbaren Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind.

Angst vor Überwachung am Arbeitsplatz

Ein weiterer relevanter Aspekt ist die potenziell erhöhte Möglichkeit der Überwachung und Kontrolle durch KI-Systeme. Wenn KI-Systeme oder KI-gestützte Programme zur Überwachung oder Analyse der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden eingesetzt werden, kann dies eine psychische Belastung hervorrufen, die sich in einem Gefühl des „Überwachtwerdens“ manifestiert. Die Wahrnehmung eines erhöhten Drucks, konstant hohe Leistungen erbringen zu müssen, kann die Folge sein. Dieser Aspekt wird voraussichtlich eher in der Zukunft an Bedeutung gewinnen, wenn KI-Systeme umfassender in die Arbeitswelt integriert werden.

Zusätzlich zur Überwachung bringt die Einführung neuer Technologien häufig eine erhebliche Komplexität mit sich sowie die Notwendigkeit, Arbeitsprozesse anzupassen. Arbeitnehmer sind gefordert, sich kontinuierlich fortzubilden und neue Fähigkeiten zu erlernen, um den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt gerecht zu werden. Dieser fortlaufende Lernprozess kann zusätzlichen Stress verursachen und das Gefühl der Überforderung verstärken.

Ein Mangel an Transparenz hinsichtlich der Funktionsweise von KI-Systemen sowie der Erhebung und Nutzung von Daten kann ebenfalls zur Verstärkung der psychischen Belastung beitragen. Oftmals ist den Arbeitnehmern nicht bekannt, welche Daten über sie gesammelt werden und zu welchen Zwecken diese verwendet werden. Dies kann zu Unsicherheiten und Misstrauen gegenüber den neu implementierten Technologien führen.

Die Einführung und Verbreitung von KI-Systemen könnte zudem die zwischenmenschlichen Bezie-

hungen am Arbeitsplatz beeinflussen. Mitarbeiter könnten sich isoliert fühlen, wenn sie vermehrt mit Maschinen oder Programmen interagieren, anstatt mit echten Menschen. Ein Gefühl der Einsamkeit und ein Mangel an sozialer Unterstützung bergen stets das Potenzial, eine psychische Belastung am Arbeitsplatz zu verursachen.

Was können Unternehmen tun?

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen präventive Maßnahmen ergreifen, um die psychische Belastung durch KI zu minimieren. Zunächst sollte die Einführung von KI transparent gestaltet und in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern erfolgen. Die Schulung der Mitarbeiter im Umgang mit neuen Technologien kann dazu beitragen, Ängste abzubauen und das Vertrauen in den technologischen Wandel zu stärken. Eine enge Einbindung der Arbeitnehmer in den Veränderungsprozess sorgt dafür, dass sie die neuen Systeme nicht als Bedrohung, sondern als Unterstützung ihrer Arbeit wahrnehmen.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Unternehmen durchzuführen. Mit einem geeigneten Instrumentarium könnten frühzeitig Bedenken in der Belegschaft sowie potenzielle Handlungsfelder zur Prävention identifiziert werden.

JOHANNES HOPP

Leiter Arbeitsmedizin
& Betriebliches
Gesundheitsmanagement
bei DEKRA



Sicherheit auf internationalem Niveau

International agierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, an ihren unterschiedlichen Standorten den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf einem einheitlichen Niveau sicherzustellen. Denn lokal gelten unterschiedlichste Arbeitsschutzvorschriften und Arbeitskulturen. Doch sowohl für EU-weit agierende als auch für globale Unternehmen gibt es standardisierte Lösungsansätze.

Für europaweit tätige Firmen bietet die EU-Richtlinie 89/391/EWG zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eine optimale Grundlage zur Schaffung einheitlicher Sicherheitsstandards. Die sogenannte Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie legt zentrale Anforderungen fest, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden in allen Mitgliedsstaaten zu schützen.

Ein AuG-Ansatz für die ganze EU

Diese Richtlinie stellt sicher, dass alle EU-Länder einheitliche Mindestanforderungen einhalten und nationale Gesetze darauf abgestimmt sind. Diese Harmonisierung ermöglicht es Unternehmen, auf eine standardisierte Basis für Arbeitsschutz in den einzelnen EU-Ländern zurückzugreifen. Die Vorteile der EU-Richtlinie 89/391/EWG als Basis für den Arbeitsschutz sind vielfältig:

- **Rechtliche Verankerung:** Die Richtlinie ist in allen EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht überführt, was bedeutet, dass Unternehmen mit ihrer Umsetzung gleichzeitig die lokalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen.
- **Mehrsprachige Verfügbarkeit:** Die Richtlinie ist in

allen offiziellen EU-Sprachen verfügbar, sodass Unternehmen ihre Arbeitsschutzmaßnahmen effizient und sprachlich angepasst in verschiedenen Ländern umsetzen können.

- **Vereinheitlichung der Standards:** Unternehmen profitieren von einem einheitlichen Ansatz, der klare Richtlinien zur Risikobewertung, Prävention und Mitarbeiterschulung bietet. Dies erleichtert das Management von Arbeitsschutzmaßnahmen und sorgt für gleichbleibend hohe Standards in allen europäischen Niederlassungen.
- **Ergänzung durch länderspezifische Maßnahmen:** Die Umsetzung der EU-Richtlinie lässt Raum für länderspezifische Ergänzungen, wodurch lokale Besonderheiten berücksichtigt werden können.

Für Unternehmen, die europaweit tätig sind, bietet die EU-Richtlinie 89/391/EWG somit eine stabile Basis für einen Mindeststandard im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Durch die mehrsprachige Verfügbarkeit und die bereits erfolgte gesetzliche Umsetzung in den jeweiligen Ländern ermöglicht sie eine unkomplizierte, einheitliche Anwendung und erleichtert die Koordination von Sicherheitsmaßnahmen über Ländergrenzen hinweg.

Fokussierter globaler Standard

Auch weltweit tätige deutsche Unternehmen benötigen einen Standard für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser sollte klar, schlank und für alle Mitarbeitenden – auch auf anderen Kontinenten und aus unterschiedlichen Kulturkreisen – verständlich sein. Ein bewährter Ansatz sind die „7 Goldenen Regeln“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (ISSA). Diese Regeln bieten eine strukturierte Basis für Arbeits- und Gesundheitsschutz und sind bereits in vielen Sprachen verfügbar – ideal für den globalen Einsatz. DEKRA ist Unterstützer dieser internationalen Kampagne.

„7 Goldene Regeln“

Die „7 Goldenen Regeln“ der ISSA bieten praktische und aufeinander abgestimmte Leitlinien für eine sichere und gesundheitsbewusste Arbeitskultur. Sie lauten:

1. **Übernehmen Sie die Führung** – zeigen Sie Engagement
2. **Gefahren erkennen** – Risiken beherrschen
3. **Ziele definieren** – Programme entwickeln
4. **Sorgen Sie für ein sicheres und gesundes System** – seien Sie gut organisiert
5. **Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit** an Maschinen, Anlagen und Arbeitsplätzen
6. **Qualifikationen verbessern** – Kompetenz entwickeln
7. **In Menschen investieren** – durch Beteiligung motivieren

Mit diesen sieben klaren Prinzipien erhalten Unternehmen einen praktischen Rahmen, der als Minimum überall eingehalten werden kann. Da die „7 Goldenen Regeln“ bereits umfangreich dokumentiert sind und in vielen Sprachen vorliegen, erleichtern sie die Einführung und die Kommunikation in den unterschiedlichen Kulturen und Ländern. Indem sich Unternehmen auf diesen kompakten Standard

einigen, können sie sicherstellen, dass weltweit ein einheitliches und hohes Sicherheitsniveau eingehalten wird, ohne dabei in komplexe oder stark variierende Vorschriften verwickelt zu werden.

visionzero.global/de

----- **FATIH YILMAZ**

DEKRA EHS-Konzernbeauftragter



Fatih Yilmaz
DEKRA EHS-Konzernbeauftragter



KPIs im Arbeitsschutz: Schwachstellen im Blick

Key Performance Indicators (KPIs) sind im Arbeitsschutz von großer Bedeutung. Durch die Verwendung von KPIs können Unternehmen Schwachstellen identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit ergreifen.

Im Arbeitsschutz werden verschiedene Arten von KPIs verwendet, die sich in zwei Hauptkategorien unterteilen lassen: reaktive (Lagging) und proaktive (Leading) Kennzahlen.

- Reaktive Kennzahlen (Lagging Indicators): Reaktive Kennzahlen zeigen im Rückblick und im Vergleich mit anderen Unternehmen, auf welchem Niveau sich der Arbeitsschutz aktuell bewegt. Sie beziehen sich auf Ereignisse, die bereits eingetreten sind, wie zum Beispiel Unfallrate (Incident Rate), Schweregradindex (Severity Rate) und Ausfallzeiten (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).
- Proaktive Kennzahlen (Leading Indicators): Proaktive Kennzahlen beziehen sich auf die Zukunft und sollten zusätzlich zum Einsatz kommen. Sie betreffen umsetzbare Maßnahmen oder beeinflussbare Bedingungen, die helfen sollen, künftige Vorfälle zu vermeiden. Darunter fallen die Meldung von Beinaheunfällen (Near Misses), die Anzahl von Sicherheitsaudits und Inspektionen oder die Anzahl von Stunden, die Mitarbeiter in Sicherheits-schulungen verbracht haben.

Zusätzlich gibt es die Safety Performance Indicators (SPIs): Sie umfassen sowohl Leading Indicators als auch Lagging Indicators.

Für und Wider von KPIs

Insgesamt können KPIs dazu beitragen, eine Sicherheitskultur zu fördern. Allerdings sollte man dabei die Einflussgrößen objektiver und subjektiver Art genau kennen, die auf KPIs einwirken und so deren Aussagekraft beeinflussen können. So macht es beispielsweise wenig Sinn, feste Quoten für die Meldung von „Near Misses“ vorzugeben, da sich das System so ad absurdum führt. Niedrige Unfallzahlen können beispielsweise auch auf eine unzureichende Meldung, Verheimlichung oder Herabklassifizierung von Vorfällen hinweisen, anstatt auf eine wirklich sichere Arbeitsumgebung.

KPIs können auch dazu führen, dass Unternehmen sich auf kurzfristige Ziele verlagern, um gute Zahlen zu präsentieren, anstatt langfristige Sicherheitsstrategien zu entwickeln. Auch der bürokratische Aufwand der Zahlenermittlung und Zahlenverarbeitung ist nicht zu unterschätzen. Latente Unfall- und Rechtsrisiken werden dabei oft nicht erkannt.

STEFAN METZLER

Produktmanager im Bereich Arbeitsschutz
bei DEKRA



Konforme Arbeitsschutzorganisation mit DEKRA SafetyScore

Arbeitsschutzkennzahlen (KPIs) haben grundsätzlich einen arbeitsplatznahen Bezug. Doch was ist mit dem Arbeitsschutzmanagement? Der DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025 ermittelte im Rahmen der Befragung durch forsa, dass viele Unternehmen ungewollt Lücken in ihrer Arbeitsschutzorganisation haben und somit unnötige Risiken eingehen.

Die Lösung von DEKRA: Im DEKRA SafetyScore wird die Konformität der Arbeitsschutzorganisation eines Unternehmens mit wichtigen Elementen und zentralen Forderungen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz einschließlich seiner angrenzenden Rechtsgebiete in einem Assessment gelistet, abgeglichen und bewertet. Diese Kennzahlen beziehen sich nun auf die Arbeitsschutzorganisation – die DNA des Unternehmens.

Mindeststandards sind gesetzt

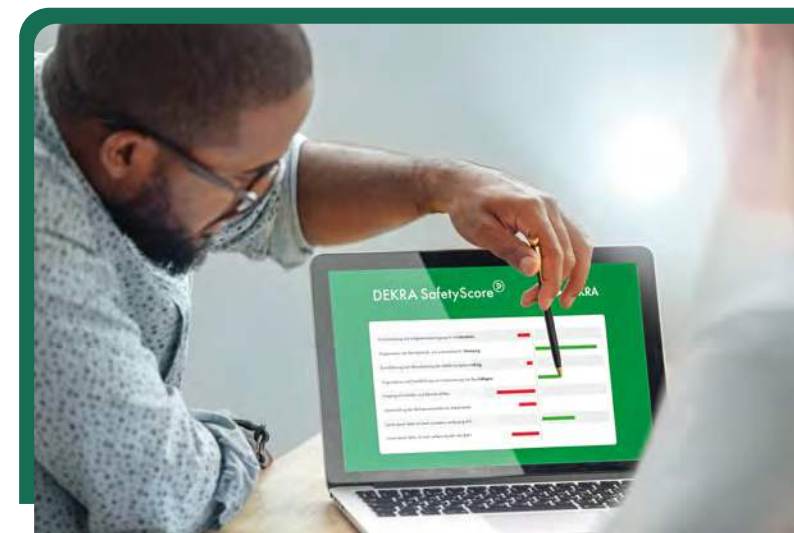
DEKRA bedient sich dabei in der Messung der Erfüllungsgrade einer Range von MINUS100 bis PLUS100. Die Nulllinie in der Mitte des Zahlenstrahls bildet die Erfüllung der Mindestvorgaben aus dem jeweiligen Regelwerk und damit die Schwelle in Richtung Rechtssicherheit. Mindeststandards gelten als gesetzt, darunter beginnt der Risikobereich. In einem gemeinsamen Assessment mit dem Unternehmen entsteht mithilfe einer Lückenanalyse („gap analysis“) ein Stärken-Schwächen-Profil der Arbeitsschutzorganisation. Maßnahmen und Priorisierungen können jetzt gezielt angegangen werden. Zudem bildet der DEKRA SafetyScore strategische Ansatzpunkte in der Weiterentwicklung der Organisation.

Assessment zeigt Stärken und Schwächen auf

Mit dem ersten Assessment erhält das Unternehmen nicht nur eine genaue Analyse und Auflistung seiner Arbeitsschutzorganisation, sondern auch ein genaues Stärken-Schwächen-Profil, Hinweise auf konkrete Maßnahmen und Empfehlungen für die Verbesserung seiner Standards. Aus den Ist-Werten können Zielwerte und Prioritäten formuliert werden: Arbeitsschutz wird planbar. In Folgeassessments lassen sich Fortschritte in der Organisation klar berichten und weitere Ziele vereinbaren.

Mit dem DEKRA SafetyScore sind auch ein Branchenvergleich und ein vergleichendes Scoring zwischen den Niederlassungen eines Unternehmens möglich. DEKRA arbeitet bereits seit vielen Jahren erfolgreich mit dem SafetyScore und verzeichnet durchweg positive Resonanzen.

dekra.de/safety-score-arbeitsschutz



Eine Stärken-Schwächen-Analyse unterstützt den Arbeitsschutz.

Komplexität reduzieren, Sicherheit maximieren – mit DEKRA Safety Web

Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen sind ein elementarer Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Gleichzeitig bedeuten sie für Unternehmen häufig einen großen finanziellen und organisatorischen Aufwand. Und versäumen einzelne Mitarbeitende die Präsenztermine, müssen diese im Nachgang mühselig nachgeholt werden.

Abhilfe schaffen die rechtssicheren Online-Unterweisungen von DEKRA Safety Web. Mit den hochwertigen Web Based Trainings (WBTs) nehmen Mitarbeitende zeitlich flexibel und ortsunabhängig an den wichtigen Sicherheitsunterweisungen teil. Alle Inhalte wurden in enger Abstimmung mit Fachexperten (m/w/d) entwickelt und didaktisch sorgfältig aufbereitet. Bei Bedarf ist auch eine Anpassung an betriebsspezifische Anforderungen möglich.

Unternehmer, Vorgesetzte und Arbeitsschutzfachkräfte profitieren zusätzlich von dem umfangreichen Dokumentationssystem, das einen lückenlosen Nachweis über die abgeschlossenen Unterweisungen ermöglicht. DEKRA Safety Web kann per PC, Tablet oder Smartphone genutzt werden – natürlich ohne etwas installieren zu müssen. Einige Unterweisungen stehen zudem in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.

DEKRA Akademie Breites Spektrum – praxisnah weiterbilden

Die DEKRA Akademie ist einer der führenden Weiterbildungsträger im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit, dem Fach- und Führungskräfte seit Jahrzehnten vertrauen. Das breite Spektrum an praxisnahen Weiterbildungen gewährleistet die notwendige Qualifizierung und Auffrischung der Qualifikationen von Mitarbeitenden, um Gefährdungen zu erkennen und zu minimieren.

Zur Fachkraft für Arbeitssicherheit mit der Ausbildung Sifa 3.0

Fachkräfte für Arbeitssicherheit, auch „Sifas“ genannt, beraten ein Unternehmen in allen Fragen zum Arbeitsschutz und unterstützen den Unternehmer und die Führungskräfte dabei, Arbeitsunfälle zu verhindern. Doch dazu benötigen sie ein bestimmtes Fachwissen. Seit dem vergangenen Jahr können angehende Fachkräfte für Arbeitssicherheit diese Kompetenzen nun auch bei der DEKRA Akademie erwerben.

Das neue Seminar „Ausbildung Sifa 3.0“ bereitet Teilnehmende in insgesamt sechs Lernfeldern praxisnah auf ihre neuen Tätigkeiten vor. Der didaktische

Aufbau des Seminars mit einem bewährten Mix aus Präsenzphasen, selbst organisierter Lernzeit und betrieblicher Erprobung sorgt für höchstmögliche Lernerfolge. Anschließend finden jeweils Lernerfolgskontrollen nach bundeseinheitlichen Kriterien statt, mit denen Teilnehmende ihre erworbenen Kompetenzen nachweisen können.

Für mehr Informationen können Interessierte gerne ein unverbindliches Gespräch vereinbaren, entweder per E-Mail an service.akademie@dekra.com oder telefonisch unter +49.711.7861-3939.

Arbeitsschutz für Führungskräfte – die Haftungsrisiken im Arbeits- und Gesundheitsschutz immer im Blick

Arbeitsschutz ist ein entscheidender Bestandteil des Arbeitsrechts und muss jederzeit eingehalten werden. Das sicherzustellen, ist die Aufgabe von Führungskräften. Sie tragen damit jedoch auch gewisse Haftungsrisiken.

Die DEKRA Akademie bietet Seminare an, die den Teilnehmenden diese Risiken aufzeigen und sie darauf vorbereiten, mit ihnen umzugehen. Vermittelt werden etwa die rechtlichen Grundlagen, die Überwachungs-, Prüf- und Kontrollpflichten und die richtige Dokumentation. Auch Praxis- und Fallbeispiele werden aus einer juristischen Perspektive untersucht.

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, Objektleiter (m/w/d), Betriebsräte und andere Personen, die Verantwortung im Arbeitsschutz tragen.



Kenntnisse im Arbeitsschutz sind für Führungskräfte ein Muss.

Mit DEKRA als HSE-Manager durchstarten

In vielen Unternehmen ist es sinnvoll, einen HSE-Manager (m/w/d) zu bestellen. Sie planen Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzprozesse für den Betrieb, führen diese durch und verbessern sie kontinuierlich. Außerdem führen HSE-Manager Audits durch und koordinieren die Funktionsträger der Betriebsbereiche.

In den Schulungen der DEKRA Akademie lernen die Teilnehmenden zunächst mithilfe von E-Learnings die Grundlagen des Brand-, Arbeits- und Umweltschut-

zes kennen. Auch Informationen zur Gefährdungsbeurteilung, zur Betriebshygiene und zu mobilem Arbeiten im Homeoffice werden hierbei vermittelt. Vertiefend und ergänzend finden anschließend Präsenztrainings statt, in denen auch behandelt wird, wie bestimmte Maßnahmen umgesetzt und Audits geplant und durchgeführt werden können. Die Ausbildung richtet sich nicht nur an Personen, die die Rolle eines HSE-Managers ausfüllen sollen, sondern auch an Betriebsrätinnen und -räte, Führungskräfte und Mitarbeitende in Personalabteilungen.



Sicher mit der „Fachkraft für Gefahrstoffmanagement“

Das Gefahrstoffrecht ist komplex, weil es eine Vielzahl von Regelungen und Vorschriften umfasst, die den Schutz von Mensch und Umwelt vor gefährlichen Stoffen sicherstellen sollen. Viele Unternehmen suchen daher nach einem „Gefahrstoffbeauftragten“. Das Problem: Für diese Position gibt es keine gesetzliche Grundlage und keine verbindliche Qualifikation. Diese Lücke schließt DEKRA jetzt mit der „Fachkraft für Gefahrstoffmanagement“ mit einem hochwertigen Qualifikationsprofil und einer damit verbundenen Qualitätssicherung.



Gefahrstoffe im Betrieb sind ein komplexes Thema.

Die Komplexität des Gefahrstoffrechts trägt dazu bei, dass das betriebliche Gefahrstoffmanagement fundierte Kenntnisse und Routine erfordert. Besonders tückisch ist, dass Maßnahmen in einem Teilbereich eines Unternehmens unerwünschte Effekte und Rechtspflichten an völlig anderer Stelle auslösen können, an die man nicht gedacht hat. So gleicht das innerbetriebliche Gefahrstoffmanagement einem Mikadospiel, bei dem nur geübte Spieler Erfolge erzielen.

Menge und Lagerung – was ist erlaubt?

Die Entscheidung, bestimmte Gefahrstoffe zu beschaffen, hat beispielsweise Auswirkungen auf die Lagerung der Stoffe. So kann allein die Überschreitung bestimmter Mengenschwellen massive Kosten verursachen, die vermeintliche Einsparungen durch Mengenrabatte bei Weitem übertreffen können. Bestimmte Stoffgruppen können nicht in einem Brandabschnitt zusammen gelagert werden. Durch kluge Kombinationen in der Lagerung können hier oft erhebliche Kosten eingespart werden.

Auch wenn der Umgang mit Lithiumbatterien nicht direkt unter das Gefahrstoffrecht fällt, so ist auch das mit einzubeziehen. Im Gefahrgutrecht können diese Batterien eine erhebliche Rolle spielen.

Gefahrstoffe sind immer Teil von Arbeitsprozessen. Es ist also eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen. Nur wenigen Unternehmen ist bekannt, dass dies eine besondere Fachkunde nach TRGS 400 erfordert, die die eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit meist nicht hat, oder es fehlt ihr an Routine und Erfahrung in diesem kritischen Bereich.

Fachkraft für Gefahrstoffmanagement

Viele Unternehmen suchen daher nach einem „Gefahrstoffbeauftragten“. Da diese Position keine gesetzliche Grundlage hat, gibt es auch kein verbindliches Qualifikationsprofil dazu: Wichtige Aufgaben werden daher aus Unwissenheit an hierfür nicht aus-

reichend qualifizierte Personen (zum Beispiel Mitarbeitende nach dem Besuch eines Kurzseminars) übergeben. Hierdurch entstehen für die Unternehmen Risiken im Bereich der Rechtssicherheit.

DEKRA Fachkräfte für Gefahrstoffmanagement verfügen über umfangreiche Kompetenzen: Sie haben zunächst eine solide berufliche Grundqualifikation als Meister, Techniker oder Ingenieur mit mehrjähriger Berufserfahrung. Zusätzlich sind sie qualifizierte Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Branchen- und mehrjähriger Berufserfahrung im überbetrieblichen Beratungsdienst. Darüber hinaus verfügen sie über die Fachkundeprüfung nach TRGS 400 „Gefährdungsbeurteilungen für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“ und oft über weitere flankierende Qualifikationen wie Gefahrgutbeauftragte oder Brandschutzbeauftragte. Die Qualität der Dienstleistung wird über Pflichtfortbildungen, interne Foren und Informationsdienste sowie interne Audits sichergestellt.

Das Gefahrstoffrecht

Das Gefahrstoffrecht ist aus vielen Gründen äußerst komplex:

- **Internationale, nationale und europäische Regelwerke:** Die EU hat verschiedene Verordnungen erlassen wie die CLP-Verordnung oder die REACH-Verordnung und viele weitere. Gleichzeitig gibt es nationales Gefahrstoffrecht, z. B. Verordnungen und deren technische Regeln sowie berufsgenossenschaftliche Regelungen.
- **Vielfältige Gefahren:** Gefahrstoffe können unterschiedliche Gefahren wie Wasser- und Umweltgefährdung, Toxizität, Ätzwirkung oder Krebs erzeugung, Brand- und Explosionsgefahren mit sich bringen, was spezifische Schutzmaßnahmen und Regelungen erfordert.
- **Laufende Aktualisierungen:** Das Gefahrstoffrecht wird regelmäßig aktualisiert, um neue wissenschaftliche Erkenntnisse und technologische Entwicklungen zu berücksichtigen.
- **Internationale Normen:** Die ISO 14001 bietet einen Rahmen für Organisationen, der sie darin unterstützt, ein Umweltmanagementsystem zu entwickeln, zu implementieren und kontinuierlich zu verbessern.

Ergonomiekonzept: Schnell, digital, global

Eine ergonomisch gestaltete Arbeitsumgebung trägt maßgeblich zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden bei – auch im Homeoffice. Eine optimierte Ergonomie steigert nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch die Produktivität. Wie sich aus improvisierten Homeoffice-Arbeitsplätzen eine gesunde und professionelle Arbeitsumgebung schaffen lässt, zeigte DEKRA in einem Projekt für ein globales Pharmaunternehmen.

Wie viele andere Unternehmen stand auch ein internationaler Pharmakonzern vor einer großen Herausforderung, als die Pandemie das Büroleben abrupt veränderte: Tausende von Mitarbeitenden mussten ins Homeoffice wechseln – eine Situation, die bis heute Teil der Unternehmenskultur ist. Die Aufgabe der DEKRA Experten war es, sicherzustellen, dass diese Mitarbeitenden ergonomisch optimal ausgestattet sind und gesund arbeiten können.

Die Herausforderung: Ergonomie im Homeoffice sicherstellen

Hinter jedem erfolgreichen Projekt steht ein starkes Team: in diesem Fall ein internationales Projektteam, zu dem auch 46 DEKRA Berater gehörten. In Rekordzeit wurde eine innovative Lösung entwickelt, um die Homeoffice-Situationen beim Kunden effizient zu erfassen und zu bewerten.

Digitale Tools für globale Reichweite

Dank der erfolgreichen Zusammenarbeit und des gezielten Einsatzes digitaler Tools – insbesondere der DEKRA Safety Platform (DSP) in Kombination mit der DEKRA Go-App – konnte DEKRA dem Kunden eine schnelle, digitale und globale Unterstützung bieten.

Das Projekt startete mit Einladungen an die Mitarbeitenden über eine eigens erstellte Projektplattform,

auf der sie ihre Beratungsgespräche planen konnten. Um eine fundierte Analyse zu ermöglichen, wurden sie gebeten, Fotos oder kurze Videos ihrer Heimarbeitsplätze über die DEKRA Go-App hochzuladen und gezielte Fragen zu beantworten.

Anschließend fanden in 12 Ländern rund 5.000 virtuelle 1:1-Beratungen statt, die jeweils zwischen 60 und 90 Minuten dauerten. Nach jeder Sitzung erstellten die Berater einen detaillierten Bericht mithilfe der App.

Alle gesammelten Daten wurden auf der DEKRA Safety Platform analysiert und auf einem maßgeschneiderten Dashboard visualisiert. So erhielten die Entscheidungsträger zu jedem Zeitpunkt des Projekts einen klaren Überblick darüber, wo der größte Bedarf an ergonomischen Arbeitsmitteln wie Stühlen, Computermäusen oder Tastaturen bestand und konnten gezielt investieren, um die Mitarbeitenden kurzfristig optimal auszustatten.

Partnerschaft mit persönlicher Note

Zwischen DEKRA und dem Kunden hat sich eine langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt. Die enge Abstimmung zwischen den internen Ergonomie-Experten des Unternehmens und den DEKRA Experten sorgte für eine individuelle und praxisnahe Betreuung. Besonders geschätzt wurde die persönliche Note der Beratungen – die Mitarbeitenden fühlten sich bei den Gesprächen „wirklich gut aufgehoben“.

Da das Arbeiten im Homeoffice weiterhin eine große Rolle spielt, zeigt dieses Projekt eindrucksvoll, wie DEKRA Expertise und digitale Lösungen ergonomische Bewertungen aus der Ferne ermöglichen – und auch künftig großes Potenzial bieten.

----- MICHAEL KÜPPER

SVP Business Line - Health, Safety
& Organisational Excellence bei DEKRA



Prüfungen retten Leben

Der Fall

Ein Mitarbeiter kam an einem kraftbetätigten großen Tor ums Leben – ein Vorfall, der sich im Nachhinein als direkte Folge eines veralteten Arbeitsmittels herausstellte. Die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft ergaben: Das Tor entsprach nicht mehr dem Stand der Technik und stellte dadurch eine erhebliche Gefahr dar. Die Verantwortung hierfür wurde dem Unternehmen zugeschrieben, denn gemäß der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ist der ordnungsgemäße Zustand der Arbeitsmittel eine zwingende gesetzliche Vorgabe.

Analyse: Hätte der Unfall verhindert werden können?

Dieser Fall zeigt eindrücklich, wie wichtig es ist, die Sicherheit von Arbeitsmitteln nicht erst im Ernstfall zu hinterfragen. Eine regelmäßige Überprüfung – idealerweise alle zehn Jahre – kann nicht nur gesetzliche Anforderungen sicherstellen, sondern vor allem Menschenleben schützen. DEKRA empfiehlt daher allen Arbeitgebern, ihre Arbeitsmittel in festen Intervallen auf den aktuellen Stand der Technik hin zu überprüfen.

Maßnahmen

Dieser Vorfall war im Unternehmen ein Weckruf. Als Reaktion darauf wurde ein umfassendes Projekt ins Leben gerufen, das in Zusammenarbeit mit DEKRA Automobil durchgeführt wurde. Ziel ist es, alle Arbeitsmittel des Unternehmens systematisch auf ihre Konformität mit dem Stand der Technik zu überprüfen. Der Ansatz folgt einem klassischen Ist-Soll-Abgleich: Bestehende technische Abweichungen werden identifiziert, notwendige Nachrüstungsmaßnahmen erarbeitet und direkt mit der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 BetrSichV kombiniert.

In der Praxis bedeutet dies:

- Wird eine Abweichung festgestellt, wird geprüft, ob durch temporäre Schutzmaßnahmen eine sichere Weiternutzung möglich ist.
- Falls nicht, muss das Arbeitsmittel bis zur Nachrüstung stillgelegt werden.

Die Ergebnisse dieser Maßnahme waren übrigens alarmierend: Fast 50 Prozent der überprüften Arbeitsmittel entsprachen nicht mehr den aktuellen technischen Anforderungen und mussten nachgerüstet werden.

Schutzmaßnahmen sicherstellen

Der Fall

In einer Eventhalle einer Großstadt fanden Sanierungsarbeiten zur Verbesserung des Brandschutzes an der Hallendecke statt. Der Einsatz von Scheren- und Teleskopbühnen war für diese Baumaßnahme geplant und daher vorhersehbar. Aus diesem Grund wurde ein Sicherheits- und Gesundheitskoordinationsplan (SiGeKo-Plan) erstellt, in dem die erforderlichen Schutzmaßnahmen detailliert aufgeführt und allen Gewerken kommuniziert wurden.

Trotz dieser Vorkehrungen befand sich ein Monteur auf einer Arbeitsbühne in etwa 9 Metern Höhe, ohne sich wie vorgeschrieben mit persönlicher Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA) zusätzlich zu sichern. Tragischerweise stürzte er aus dieser Höhe auf die darunterliegende Tribüne und erlitt schwere Verletzungen, die zu einer Querschnittslähmung führten.

Analyse: Hätte der Unfall verhindert werden können?

Alle notwendigen Sicherheitsunterlagen, einschließlich des SiGeKo-Plans, der Unterweisungen zur Nutzung der Arbeitsbühnen und zu den Sicherheitsanforderungen, lagen vor und wurden entsprechend weitergegeben.

Ergebnis der Analyse: Sowohl Bauherren als auch Unternehmen tragen eine Mitverantwortung, derartige Unfälle zu verhindern. Insbesondere bei Arbeiten, die Gefahren für Leib und Leben mit sich bringen können, ist es entscheidend, dass die verantwortlichen Personen gerade zu Beginn der Baumaßnahme die Einhaltung der vereinbarten Schutzmaßnahmen sicherstellen.

Maßnahmen

Die Empfehlungen der DEKRA Arbeitsschutzexperten zur Vermeidung ähnlicher Vorfälle umfassen Folgendes:

- Gezielte Hinweise und Kontrollen vor Ort: Verantwortliche sollten bei Begehungen vor Ort gezielt auf potenzielle Gefahren aufmerksam machen und die Sicherheitsvorschriften wiederholt und konsequent kontrollieren.
- Konsequente Sanktionen bei Nichteinhaltung: Werden lebenswichtige Schutzmaßnahmen nicht befolgt, sollten klare Konsequenzen folgen. Ein Bauherr kann hier auch von seinem Hausrecht Gebrauch machen, indem er – wie im Sport – für kleinere Verstöße „Gelbe Karten“ und für schwerwiegende Verstöße „Rote Karten“ vergibt, was in letzterem Fall zu einem Platzverweis führt. Dies kann helfen, die Ernsthaftigkeit der Sicherheitsanforderungen zu verdeutlichen und eine verantwortungsvolle Sicherheitskultur zu fördern.

Mit diesen präventiven Maßnahmen können Bauherren und Unternehmen das Risiko schwerer Unfälle erheblich senken und eine sichere Arbeitsumgebung schaffen.

Anweisungen sind ein Muss

Der Fall

In einem Werk eines Unternehmens aus der Automobilindustrie sollte neben einer bestehenden Produktionslinie eine neue, höher gelegene Produktionslinie installiert werden. Für diese Erweiterung wurde eine Stahlkonstruktion errichtet. Das Arbeitsfeld war abgesperrt, und die Nutzung von Transportfahrzeugen, Teleskop-Hubarbeitsbühnen sowie eines mobilen Kleinkrans war gut organisiert. Dennoch ereignete sich ein tödlicher Unfall: Ein Monteur wurde von einem einstürzenden Ständer getroffen und verstarb noch am Unfallort.

Analyse: Hätte der Unfall verhindert werden können?

Nach dem Unfall folgten umfangreiche Ermittlungen der Polizei und der Staatsanwaltschaft. Die Ermittlungen ergaben, dass die notwendigen Montageanweisungen auf der Baustelle fehlten, obwohl es Konstruktionspläne gab. Die Monteure zogen Schrauben und Muttern der Ständerkonstruktion per Hand mit Spielraum an, ohne die Stahlstützen am Boden zu befestigen. Die Konstruktion wurde ohne weitere Sicherung in mehreren Abschnitten montiert. Diese Montagefehler führten dazu, dass eine geringe Querkraft ausreichte, um die gesamte Struktur zum Einsturz zu bringen.

Zusätzlich bestand eine Sprachbarriere bei den Monteuren, und die Montagehinweise des Bauleiters entsprachen nicht der vorgesehenen Montageanweisung.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen sollten in ähnlichen Projekten umgesetzt werden:

- Sicherstellen der Verfügbarkeit von Montageanweisungen: Die korrekten Anweisungen und Pläne müssen jederzeit am Arbeitsplatz zugänglich und für alle Beteiligten verständlich sein. Dies schließt eine Kontrolle der Dokumente durch die verantwortlichen Führungskräfte ein.
- Sicherheitsbriefing und klare Kommunikation: Führungskräfte müssen sich ausreichend Zeit nehmen, um klare Anweisungen und ein umfassendes Sicherheitsbriefing zu geben – unabhängig von sprachlichen Barrieren.
- Qualifizierte Montage und Befestigung: Alle tragenden Elemente müssen gemäß den Anweisungen korrekt befestigt werden.
- Regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen: Häufige Kontrollen der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften durch Führungskräfte sind unerlässlich. Bei Verstößen oder Unklarheiten müssen sofort Maßnahmen ergriffen werden.



WER A MACHT, MUSS AUCH BIS Z MACHEN

Dass DEKRA Autos prüft, wissen Sie. Aber auch, dass wir ein breites Portfolio für technische Sicherheit, Umwelt- und Arbeitsschutz haben?

ARBEITSMEDIZIN, **ARBEITSSICHERHEIT**, AUFZÜGE, **BRANDSCHUTZ**, BAUSTELLENSICHERHEIT (SIGEKO), **DRUCKGERÄTE**, ELEKTROTECHNIK, EXPLOSIONSSCHUTZ, GEFÄHRGUTBEAUFTRAGTE, HYGIENEPRÜFUNG, **IMMOBILIENPRÜFUNG**, LABORDIENSTLEISTUNGEN, LUFTREINHALTUNG, **MASCHINEN- UND GERÄTESICHERHEIT**, SPIELPLATZPRÜFUNG, TECHNISCHE GEBÄUDEAUSRÜSTUNG, **UVV-PRÜFUNGEN**, ZÜS-PRÜFUNGEN



dekra.de/industrie



„Investition in Gesundheit macht sich bezahlt“

„Maßnahmen für einen möglichst hohen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen müssen als permanenter Prozess verstanden werden. Unsere Erfahrungen bei Kunden zeigen immer wieder aufs Neue: Regelmäßige Investitionen in die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden machen sich bezahlt und sind eine wichtige Grundlage für Erfolg.“

----- **DR. SEBASTIAN SIGLE**

Mitglied der Geschäftsleitung, Bereichsleiter
DEKRA Industrie, Bau & Immobilien



DEKRA Forderungen für gesundes Arbeiten

Nachhaltige Prävention etablieren

Unternehmen, die von den Beschäftigten als „Kümmerer“ wahrgenommen werden, haben geringere Krankenstände und sind produktiver. Das zeigen verschiedenste Studien. Präventionsangebote wie Schulungen, Gesundheitsförderung, betriebsärztliche Services oder BGM sollten deshalb in Unternehmen als Pflichtaufgabe etabliert und nicht nur als „Kür“ wahrgenommen werden.

Psychische Gefährdung ernst nehmen

Viele Unternehmen ignorieren die gesetzliche Pflicht zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Dabei gehören psychische Krankheiten – auch als Folge beruflicher Belastung – zu den größten Risiken für Fehlzeiten. Im Rahmen einer Selbstverpflichtung sollten sich Unternehmen nachhaltiger mit dem Thema auseinandersetzen.

Freie Fahrt für Remote-Technologien

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz benötigt eine rechtssichere Digitalisierung: Remote-Technologien sind für die Menschen Alltag. Das kann dann beispielsweise auch für betriebsärztliche Dienstleistungen oder Gefährdungsbeurteilungen im mobilen Arbeiten gelten, wo dies fachlich zulässig, zielführend und rechtlich umsetzbar ist.

Augen auf bei künstlicher Intelligenz

Der sinnvolle Einsatz von KI im Unternehmen erfordert eine bewusste Strategie, die auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie psychische Gefährdungen im Blick hat. Angesichts der Chancen wie Produktivitätszuwächse, Arbeitsentlastung und höherer Wettbewerbsfähigkeit müssen auch Gefährdungen durch KI betrachtet werden: beispielsweise Sorgen um den Arbeitsplatz und Ängste vor Überforderung.



DEKRA
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon 0800.333 333 3
kundencenter@dekra.com

Änderungen vorbehalten.