

Rechtliche Updates 2025

**Politische Vorhaben und ihre Auswirkungen
auf Ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz**



© Daniel Ernst – AdobeStock.com



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

Der Autor



Dr.-Ing. Mikko Börkircher

ist seit 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Rohstoff, Metall, Elektro und Chemie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird nachfolgend die männliche Schreibweise gewählt (z. B. Arbeitgeber, Fahrer, Verloader etc.). Dies schließt stets auch alle anderen Geschlechter mit ein.

Editorial	4
1. Wo Sie genau hinschauen sollten – eine Kurzübersicht	5
Was die Koalition für den Arbeits- und Gesundheitsschutz plant	5
2. Was konkret geplant ist – zentrale Vorhaben im Überblick	8
A. Flexible Wochenarbeitszeit(-modelle)	8
B. Elektronische Arbeitszeiterfassung	10
C. Politische Aufwertung der psychischen Gesundheit	12
Exkurs: Eigenverantwortung stärken	16
Voraussetzungen für mobile Arbeit	16
Pflichten und Rechte von Beschäftigten im Arbeitsschutz	17
Stärkung der Eigenverantwortung durch gezielte Unterweisung	18
Abstrakte Gefährdungsbeurteilung	19
Eigenverantwortung als Schlüssel zu Resilienz und psychischer Gesundheit	21
D. Erweiterung der Sonn- und Feiertagsarbeit im Bäckereihandwerk	21
E. Digitale Mitbestimmung	23
F. Anhebung des Mindestlohns	24
G. Sofortprogramm zum Bürokratieabbau	25
H. Mutterschutz für Selbstständige	27
I. Erhöhung der Preisgrenze für steuerbegünstigte E-Dienstwagen	29
J. Steuerfreiheit bei Weiterarbeit im Rentenalter	33
K. Absicherung des Rentenniveaus durch Bundesmittel	35
L. Degressive Abschreibung zur Investitionsförderung	36
M. Schutz besonders belasteter Berufsgruppen	37
N. Systematische Aufarbeitung der Corona-Folgen	39
O. Reform der Chemikalienpolitik	40
3. Zusammenfassung und Ausblick	42



Diese Änderungen können 2026 auf Sie zukommen

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dem Regierungswechsel im Jahr 2025 von der Ampelkoalition hin zur Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD vollzieht sich auch im Bereich des Arbeitsschutzes eine spürbare politische Verschiebung. Während die Ampelregierung noch mit ambitionierten Vorhaben wie einer Anti-Stress-Verordnung, verbindlichen Regeln für mobile Arbeit und einer stärkeren Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung auftrat, bleibt die neue Koalition in ihrem Vertrag deutlich zurückhaltender. Der Arbeitsschutz wird zwar erwähnt, doch eher als allgemeines Bekenntnis denn als konkretes Reformprojekt.

Lesen Sie in dieser Broschüre, was in den kommenden Jahren auf Sie zukommen könnte – und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch wird. Im ersten Teil erhalten Sie einen Überblick über zentrale geplante Neuerungen. Im zweiten Teil vertiefe ich diese Themen und stelle Ihnen praxisnahe Checklisten mit zentralen Fragestellungen zur Verfügung, die Ihnen helfen sollen, sich frühzeitig und strukturiert mit den geplanten politischen Vorhaben auseinanderzusetzen.

So sind Sie bestens vorbereitet auf das, was kommt!

Viele Grüße



Dr. Mikko Borkircher

1. Wo Sie genau hinschauen sollten – eine Kurzübersicht

Der Koalitionsvertrag bringt zahlreiche Veränderungen für die Arbeitswelt – auch einige im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Einige Maßnahmen wirken direkt, etwa durch neue Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung oder zur Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz. Andere entfalten ihre Wirkung eher indirekt, etwa durch erweiterte Mitbestimmungsrechte, steuerliche Anreize oder den fortgesetzten Bürokratieabbau.

Für Sicherheitsfachkräfte ist es daher wichtig, die relevanten Punkte genau zu kennen, denn sie betreffen zentrale Rahmenbedingungen, Verantwortlichkeiten und Gestaltungsspielräume in Unternehmen.

Was die Koalition für den Arbeits- und Gesundheitsschutz plant

Im Folgenden erfahren Sie, wie sich die politischen Vorhaben der Bundesregierung kon-

kret auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz auswirken.

Die nachstehende Übersicht fasst die zentralen Inhalte des Koalitionsvertrags zusammen, die für Ihre Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft von Bedeutung sein könnten – sei es direkt oder im weiteren organisatorischen Kontext.

Auch wenn nicht jede Maßnahme unmittelbar in Ihren Aufgabenbereich fällt, lohnt sich ein genauer Blick. Viele der geplanten Änderungen betreffen die rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen, unter denen Arbeitsschutz gestaltet und umgesetzt wird.

Beachten Sie: Einige Vorhaben greifen direkt in Ihre Praxis ein, andere könnten erst im Laufe der Legislaturperiode relevant werden – abhängig davon, ob und wie sie tatsächlich umgesetzt werden.



© Harapra Purnima – stock.adobe.com

Neue politische Vorgaben wirken sich auch auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus.

Überblick über zentrale Maßnahmen im Koalitionsvertrag 2025 mit Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz

A.	Flexible Wochenarbeitszeit(-modelle)	Die tägliche Höchstarbeitszeit soll durch eine wöchentliche Grenze von 48 Stunden ersetzt werden; dies ermöglicht flexiblere Arbeitszeitmodelle.
B.	Elektronische Arbeitszeiterfassung	Alle Unternehmen sollen künftig die Arbeitszeiten digital erfassen – mit Übergangsregelungen für KMU. Vertrauensarbeitszeit bleibt möglich, muss aber mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie vereinbar sein.
C.	Politische Aufwertung der psychischen Gesundheit	Die Regierung plant eine nationale Strategie zur Förderung mentaler Gesundheit, insbesondere für junge Menschen. Die psychotherapeutische Versorgung und Prävention sollen ausgebaut und digital unterstützt werden.
D.	Erweiterung der Sonn- und Feiertagsarbeit im Bäckereihandwerk	Das Bäckereihandwerk wird in den allgemeinen Ausnahmekatalog des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) aufgenommen. Damit entfällt die bisherige Begrenzung auf drei Stunden Sonntagsarbeit.
E.	Digitale Mitbestimmung	Betriebsratssitzungen, Versammlungen und Wahlen sollen künftig auch online möglich sein. Gewerkschaften erhalten digitalen Zugang zu Betrieben.
F.	Anhebung des Mindestlohns	Die Mindestlohnkommission soll sich künftig an 60 % des Bruttomedianlohns orientieren. Ziel ist ein Mindestlohn von 15 € bis 2026.
G.	Sofortprogramm zum Bürokratieabbau	Ein 25%-Abbauziel für Bürokratiekosten soll durch konkrete Maßnahmen wie Abschaffung der Bonpflicht, Entlastung bei Berichtspflichten und Digitalisierung erreicht werden; besonders KMU sollen profitieren.
H.	Mutterschutz für Selbstständige	Selbstständige sollen künftig Anspruch auf Mutterschutzleistungen erhalten. Die Regierung prüft alternative Finanzierungsmodelle, da eine Umlage wie bei Angestellten nicht gewünscht ist.

Überblick über zentrale Maßnahmen im Koalitionsvertrag 2025 mit Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz

I.	Erhöhung der Preisgrenze für steuerbegünstigte E-Dienstwagen	Die Grenze für die 0,25-%-Versteuerung bei privater Nutzung von E-Dienstwagen steigt von 70.000 € auf 100.000 €.
J.	Steuerfreiheit bei Weiterarbeit im Rentenalter	Wer nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters weiterarbeitet, soll bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei verdienen dürfen. Ziel ist es, Fachkräfte länger im Erwerbsleben zu halten.
K.	Absicherung des Rentenniveaus durch Bundesmittel	Die Koalition bekennt sich zur Stabilisierung des Rentenniveaus. Bundesmittel sollen eingesetzt werden, um langfristige Sicherheit zu gewährleisten.
L.	Degressive Abschreibung zur Investitionsförderung	Für Ausrüstungsinvestitionen wird eine degressive Abschreibung von 30 % eingeführt. Dies soll Unternehmen zu mehr Investitionen anregen und die Liquidität stärken.
M.	Schutz besonders belasteter Berufsgruppen	Der Koalitionsvertrag sieht gezielte Verbesserungen für körperlich stark belastete Berufsgruppen vor – etwa durch bessere Arbeitsbedingungen, branchenspezifische Maßnahmen und höhere Standards für Berufskraftfahrer. Auch die Infrastruktur auf Rastplätzen soll ausgebaut werden.
N.	Systematische Aufarbeitung der Corona-Folgen	Berichts- und Dokumentationspflichten, die während der Corona-Pandemie eingeführt wurden, sollen abgeschafft werden – ohne die Vorsorge für künftige Pandemien zu gefährden. Ziel ist ein vereinfachtes, digitales Berichtswesen und eine KI-gestützte Pflegedokumentation.
O.	Reform der Chemikalienpolitik	Die Regierung setzt auf eine moderne Stoffpolitik mit einem risikobasierten Ansatz. Ein generelles Verbot ganzer Stoffgruppen wie PFAS wird abgelehnt. Stattdessen sollen Alternativen gefördert und die Kreislaufwirtschaft sowie das chemische Recycling gestärkt werden.

2. Was konkret geplant ist – zentrale Vorhaben im Überblick

In diesem Kapitel erhalten Sie zu jedem Thema aus Kapitel 1 eine kompakte Zusammenfassung der entsprechenden Aussagen aus dem Koalitionsvertrag 2025. Dabei nutze ich den Koalitionsvertrag als Primärquelle und verweise auf die jeweils relevanten Passagen.

Darüber hinaus finden Sie zu jedem Themenfeld praxisnahe Hinweise und konkrete Handlungsfelder. Diese sind in Form von Checklisten mit zentralen Fragestellungen aufbereitet, die Ihnen helfen sollen, sich frühzeitig und strukturiert mit den geplanten politischen Vorhaben auseinanderzusetzen. Die Checklisten können selbstverständlich an Ihre betrieblichen Gegebenheiten angepasst und mit eigenen Inhalten ergänzt werden.

A. Flexible Wochenarbeitszeit (-modelle)

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel – geprägt durch Digitalisierung, veränderte

Lebensentwürfe und den Wunsch nach mehr Zeitsouveränität. Vor diesem Hintergrund plant die Bundesregierung, die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Obergrenze von 48 Stunden zu ersetzen. Ziel ist es, die Arbeitszeitgestaltung flexibler zu machen und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Die Umsetzung soll im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie erfolgen und unter Einbindung der Sozialpartner konkretisiert werden.

Ein solcher Paradigmenwechsel birgt sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Vorteile ergeben sich insbesondere für Unternehmen, die auf temporäre Arbeitsspitzen flexibler reagieren möchten, sowie für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit eigenverantwortlicher gestalten wollen – etwa durch längere Arbeitstage bei gleichzeitig mehr freien Tagen. Auch Modelle wie die Vier-



© Midnight Studio – stock.adobe.com

Die geplante Wochenarbeitszeitgrenze eröffnet Chancen für mehr Flexibilität und neue Herausforderungen im Arbeitsschutz.

Tage-Woche könnten dadurch realistischer werden. Orientiert man sich, wie von der Koalition geplant, nur noch an dieser Vorgabe, werden in Zukunft tägliche Arbeitszeiten möglich sein, die heute noch streng verboten sind, nämlich mehr als zehn Stunden am Tag.

Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Denn längere tägliche Arbeitszeiten können – trotz Einhaltung der Wochenarbeitszeit – zu erhöhter Ermüdung, Konzentrationsschwächen und gesundheitlichen Belastungen führen. Die Einhaltung von Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) und Pausenregelungen (§ 4 ArbZG) bleibt daher zentral. Auch die Gefährdungsbeurteilung muss angepasst werden, um Risiken durch veränderte Arbeitszeitmuster frühzeitig zu erkennen und zu steuern.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen

anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur konkreten Ausgestaltung werden wir einen Dialog mit den Sozialpartnern durchführen.“ (Randziffer 557 bis 561)

Sollte die Koalition Punkt A) umsetzen, sind Sie als Sicherheitsfachkraft gefordert, bestehende Arbeitsschutzmaßnahmen an die neue Regelung anzupassen, insbesondere im Hinblick auf eine gesetzeskonforme und gesundheitsgerechte Einführung flexibler Wochenarbeitszeiten, bei denen nicht mehr die tägliche, sondern die wöchentliche Höchstarbeitszeit maßgeblich ist. Daraus ergeben sich ggf. neue Anforderungen, z. B. im Hinblick auf Belastungssteuerung, Pausenregelungen und Gefährdungsbeurteilungen.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragestellungen, die Sie sich als Sicherheitsfachkraft im Vorfeld stellen sollten, um die Einführung flexibler Wochenarbeitszeiten arbeits- und gesundheitsschutzgerecht zu begleiten. Sie dient Ihnen als praxisorientierte Grundlage für die strategische Planung und Anpassung bestehender Schutzmaßnahmen.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollten bestehende Gefährdungsbeurteilungen auf Risiken durch längere Arbeitstage und Schichtspitzen vorbereitet werden?	☐
Sollte die Schichtplanung perspektivisch auf gesundheitliche Risiken (z. B. kumulierte Belastung, Spitzen) überprüft werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft an der Entwicklung von Leitlinien zur gesundheitsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle beteiligt sein?	☐
Sollten gesetzliche Ruhezeiten im Hinblick auf neue Schichtmodelle überwacht und dokumentiert werden?	☐

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollten Arbeitszeitverläufe künftig systematisch dokumentiert und ausgewertet werden (z. B. zur Ableitung präventiver Maßnahmen)?	☐
Sollten Maßnahmen zur Erholung (z. B. Pausenregelung) im Rahmen neuer Arbeitszeitmodelle neu bewertet werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft bei der Anpassung von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung beratend eingebunden werden?	☐
Sollten Führungskräfte und Beschäftigte frühzeitig für Risiken langer Schichtserien, Pausenregelungen und Warnzeichen von Überlastung sensibilisiert werden?	☐
Sollte ein Feedbacksystem eingerichtet werden, um Belastungshinweise aus der Belegschaft frühzeitig zu erfassen?	☐
Sollte die Arbeitsmedizin stärker in Präventionskonzepte eingebunden werden (z. B. bei Schichtspitzen)?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft Empfehlungen zur Regeneration nach intensiven Arbeitstagen entwickeln?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft Schulungsmaterialien zur gesundheitsgerechten Arbeitszeitplanung mitentwickeln?	☐
Sollte eine Beratung zur gesundheitsgerechten Schichtplanung vorbereitet oder angeboten werden?	☐

B. Elektronische Arbeitszeiterfassung

Die Einführung einer verpflichtenden elektronischen Arbeitszeiterfassung ist eine direkte Folge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Die Bundesregierung plant nun, diese Vorgabe gesetzlich umzusetzen – möglichst unbürokratisch und mit angemessenen Übergangsregelungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Gleichzei-

tig soll das Modell der Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich bleiben, sofern es mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist.

Diese Entwicklung bringt mehr Transparenz in die Arbeitszeitgestaltung und kann dazu beitragen, gesetzliche Vorgaben wie Ruhezeiten und Pausen besser zu überwachen.

Allerdings wirft sie auch Fragen auf – etwa zur praktischen Umsetzung in Betrieben ohne Tarifbindung, zur Vereinbarkeit mit

flexiblen Arbeitszeitmodellen und zur möglichen Zunahme von Kontrollmechanismen.

Besonders kritisch ist die Frage, wie das Modell der Vertrauensarbeitszeit künftig in der Praxis umgesetzt werden kann. Zwar wird es im Koalitionsvertrag ausdrücklich als weiterhin zulässig bezeichnet, doch bleibt im Koalitionsvertrag offen, wie der offensichtliche Widerspruch zwischen einer vertrauensbasierten Arbeitszeitgestaltung und der Pflicht zur detaillierten elektronischen Zeiterfassung aufgelöst werden soll.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir werden die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorsehen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.“ (Randziffer 561 bis 564)

Sollte Punkt B) von der Koalition in die Realität umgesetzt werden, stellt sich für Sie

als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie sich die Einführung bzw. verpflichtende Nutzung elektronischer Arbeitszeiterfassung auf bestehende Arbeitsschutzkonzepte auswirkt. Dabei geht es nicht um die technische Umsetzung selbst, sondern um die Bewertung möglicher Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, die Belastung der Beschäftigten und die Einhaltung gesetzlicher Schutzvorgaben. Elektronische Systeme können Transparenz schaffen, bergen aber auch Risiken, etwa durch eine potenzielle Intensivierung der Kontrolle, fehlende Schnittstellen zu gesundheitsförderlichen Arbeitszeitmodellen oder die Gefahr, bestehende Regelungslücken bei Pausen und Erholungszeiten zu verfestigen, wie sie bereits heute unter Vertrauensarbeitszeit bestehen.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragestellungen, die Sie sich im Vorfeld stellen sollten, um die Einführung elektronischer Arbeitszeiterfassung aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kritisch zu begleiten. Ziel ist es, potenzielle Belastungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln.



Die elektronische Zeiterfassung schafft Klarheit, verlangt aber auch neue Schutzkonzepte.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollten Arbeitszeitdaten perspektivisch regelmäßig ausgewertet werden (z. B. zur Analyse psychischer Belastungen, Schichtfolgen)?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft prüfen, ob durch die Zeiterfassung Hinweise auf gesundheitlich bedenkliche Arbeitsmuster (z. B. zu kurze Ruhezeiten, häufige Spät- und Nachtschichten) erkennbar sind?	☐
Sollte eine Verknüpfung von Zeiterfassungsdaten mit bestehenden Gefährdungsbeurteilungen vorbereitet werden?	☐
Sollte ein einfaches Monitoring zur Häufung von Überstunden in belasteten Bereichen vorbereitet werden (z. B. zur gezielten Intervention)?	☐
Sollte geprüft werden, in welchen Bereichen besonders viele Überstunden oder unregelmäßige Schichten auftreten?	☐
Sollte geprüft werden, ob die Zeiterfassungsdaten sinnvoll mit anderen Arbeitsschutzdaten (z. B. Unfallstatistik, Fehlzeiten) verknüpft werden können?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft gemeinsam mit Personalabteilung und Arbeitsmedizin ein Frühwarnsystem für Überlastung auf Basis von Arbeitszeitdaten entwickeln?	☐
Sollte das Zeiterfassungssystem Funktionen zur automatischen Warnung bei Überschreitung gesetzlicher Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeitverletzungen enthalten?	☐
Sollte die Einführung elektronischer Zeiterfassung mit einer Schulung der Führungskräfte zur gesundheitsgerechten Arbeitszeitgestaltung verbunden werden?	☐

C. Politische Aufwertung der psychischen Gesundheit

Psychische Gesundheit ist längst kein Randhema mehr – weder gesellschaftlich noch politisch. Der Koalitionsvertrag 2025 greift die zunehmende Bedeutung psychischer Belastung in der Arbeitswelt auf und kündigt an, Prävention und Versorgung deutlich zu stärken. Ziel ist es, bestehende Instrumente

des Arbeitsschutzes – insbesondere die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung – konsequenter zu nutzen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Der Handlungsdruck ist beim Thema „psychische Belastung“ hoch. Während klassische Arbeitsunfälle rückläufig sind, steigen psychisch bedingte Krankheitsausfälle seit Jahren deutlich an. Dennoch führt laut einer For-

sa-Umfrage im Auftrag der DEKRA nur rund ein Drittel der Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch, in über der Hälfte der Betriebe findet sie gar nicht statt (Quelle:  www.dekra.net/de/psychische-belastungen-haeufig-ignoriert | Stand 08.10.2025).

Mitten in die Koalitionsverhandlungen platzten überdies neue Zahlen zu Krankschreibungen, bei denen psychische Erkrankungen erneut einen Spitzenplatz einnahmen. Die psychische Belastung am Arbeitsplatz gilt inzwischen als eines der drängendsten Probleme im Arbeitsschutz.

Gerade während der Corona-Pandemie traten neue Belastungen zutage, z. B. durch soziale Isolation, fehlende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben oder technische Überforderung im Homeoffice. Dennoch wurde die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in dieser Zeit seltener durchgeführt als noch vor der Coronazeit (Quelle:  aop.uni-wuppertal.de/fileadmin/aop/Publikationen/Homeoffice_Wieland_Groenewald_2021_.pdf | Stand 08.10.2025).

Auch der gesellschaftliche Umgang mit psychischen Erkrankungen verändert sich. Die Enttabuisierung schreitet voran, Diagnosen werden häufiger gestellt – nicht, weil mehr Menschen erkranken, sondern weil die Dunkelziffer sinkt (Quelle:  www.klinikum-bad-hersfeld.de/hohe_dunkelziffer_bei_depressionen.html | Stand 06.10.2025). Die Arbeitgeber betonen, dass, sofern die Rahmenbedingungen stimmen, Arbeit nicht nur Belastung sein kann, sondern auch zur Stabilisierung und Genesung beiträgt (Quelle:  arbeitgeber.de/themen/sozialpolitik-und-soziale-sicherung/psychische-gesundheit | Stand 08.10.2025).

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir stehen für hohe Standards im Arbeitsschutz. Wir wollen die Prävention vor psychischen Erkrankungen stärken. Wir werden dazu alle nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit prüfen. Wir werden unnötige Mehrfachprüfungen vermeiden und den Datenaustausch ermöglichen.“ (Randziffer 482 bis 485)

„Wir wollen das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch aufgrund zunehmender psychischer Erkrankungen bekannter machen und stärken die Bekanntheit besonders in kleinen und mittleren Unternehmen. Um Klarheit und Verbindlichkeit zu schaffen, beschleunigen wir die Feststellung der Erwerbsfähigkeit.“ (Randziffer 628 bis 631)

„Wir entwickeln eine Strategie ‚Mentale Gesundheit für junge Menschen‘ mit den Schwerpunkten Prävention und Früherkennung psychischer Erkrankungen, insbesondere durch Aufklärung und niedrigschwellige Beratung von Eltern sowie Fortbildung von Pädagogen und Fachkräften.“ (Randziffer 3207 bis 3209)

Wie genau diese Präventionsstrategie ausgestaltet werden soll, bleibt im Koalitionsvertrag offen. Klar ist jedoch, dass Unternehmen zunehmend gefordert sind, psychische Belastung systematisch zu erfassen, ernst zu nehmen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen – nicht zuletzt, um Motivation, Leistungsfähigkeit und langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Sollte Punkt C) von der Koalition weiter konkretisiert und gestärkt werden, stellt sich für

Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie die bereits bestehende gesetzliche Pflicht zur Erfassung psychischer Belastung wirksam und praxisnah umgesetzt werden kann. Im Mittelpunkt stehen die Integration geeigneter Verfahren in die Gefährdungsbeurteilung sowie die Ableitung konkreter Schutzmaßnahmen. Dabei sind sowohl methodische

Qualität als auch Beteiligung der Beschäftigten und organisatorische Umsetzbarkeit entscheidend.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um das Thema „Psyche“ gemäß Koalitionsvertrag im Betrieb nachhaltig und rechtskonform zu gestalten.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte geprüft werden, ob eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorliegt und ob deren Ergebnisse noch valide sind?	☐
Sollte die Wirksamkeit bereits bestehender Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit regelmäßig evaluiert werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft präventive Maßnahmen zur Stressreduktion (z. B. Arbeitsorganisation) aktiv mitgestalten?	☐
Sollte zukünftig eine geeignetere Erhebungsmethode der psychischen Belastung oder Kombinationen hiervon in Betracht gezogen werden?	☐
Könnte die Sicherheitsfachkraft künftig stärker in die Gestaltung und Prozesssicherheit des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eingebunden werden?	☐
Sollte eine Abstimmung mit Personalabteilung und Arbeitsmedizin zur Dokumentation, Fallmanagement und vertraulicher Kommunikation bezüglich des BEM vorbereitet werden?	☐
Sollten Führungskräfte gezielt in psychischer Gesundheitskompetenz geschult werden (z. B. Erkennen von Frühwarnzeichen, Gesprächsführung)?	☐
Sollte die Kommunikation über psychische Belastung enttabuisiert und durch interne Kampagnen unterstützt werden?	☐
Sollte geprüft werden, ob externe E-Health-Angebote (z. B. digitale Stressbewältigung, Online-Coaching) sinnvoll in betriebliche Präventionsstrategien integriert werden können?	☐

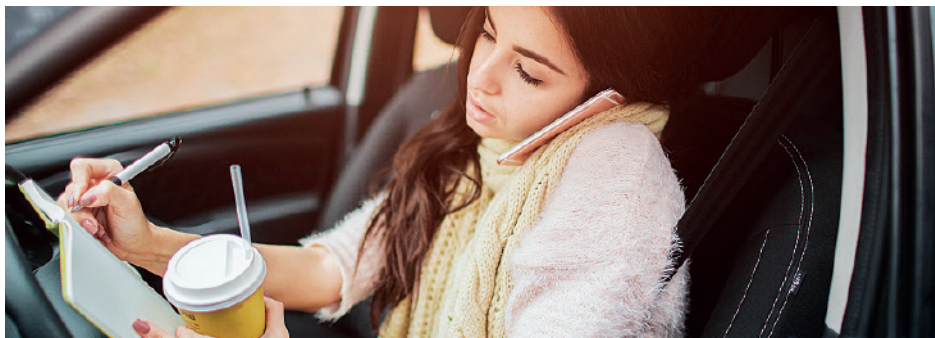
Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte ein anonymes Feedbacksystem eingerichtet werden, um Hinweise auf psychische Belastung frühzeitig zu erfassen?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft regelmäßig Rückmeldungen aus dem BEM, der Arbeitsmedizin und Personalabteilung auswerten, um Belastungstrends zu erkennen?	☐
Sollte ein kontinuierliches Monitoring psychischer Belastung etabliert werden (z. B. durch regelmäßige Kurzbefragungen)?	☐
Sollte die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen, Krankenkassen oder psychologischen Diensten ausgebaut werden?	☐

Die zunehmende Bedeutung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt macht deutlich, dass Prävention nicht an der Werkstatttür oder dem Bürogebäude endet. Gerade in flexiblen Arbeitsformen wie dem Homeoffice oder bei mobiler Arbeit verschieben sich Verantwortung und Einflussmöglichkeiten – insbesondere im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Belastungssteuerung und ergonomische Bedingungen.

Während Arbeitgeber weiterhin verpflichtet sind, auch außerhalb des Betriebs für Sicher-

heit und Gesundheitsschutz zu sorgen, gewinnt die Eigenverantwortung der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Denn je weniger direkte Kontrolle möglich ist, desto wichtiger wird es, dass Mitarbeitende selbst auf gesundheitsgerechtes Verhalten achten, z. B. bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, der Einhaltung von Pausen oder der Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben.

Vor diesem Hintergrund lohnt sich ein Blick auf die Voraussetzungen und Herausforderungen mobiler Arbeit und darauf, wie Ihr



© estradaanton – stock.adobe.com

Mitarbeiter sollen sensibilisiert werden selbst auf gesundheitsgerechtes Verhalten zu achten. Dazu zählt eine Pause, die nicht durch Dienstfahrten oder Anrufen gestört wird.

Arbeitgeber und damit auch indirekt Sie in Ihrer Rolle als Sicherheitsfachkraft Eigenverantwortung fördern und gleichzeitig Ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden können.

Exkurs: Eigenverantwortung stärken

Die bei vielen schon in Vergessenheit geratene Corona-Pandemie hatte bedeutende Auswirkungen auf das zivile und das Arbeitsleben. Unter anderem befeuerte sie das mobile Arbeiten, wenngleich mit dem Fokus auf quasistationäre Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten – im sogenannten Homeoffice. Viele Beschäftigte, vor allem aus indirekten Bereichen, arbeiteten in und seit der Pandemie von zu Hause aus. Während in einigen Unternehmen dieser Status erhalten bleibt, überlegen andere, in welchen Modellen Beschäftigte hybrid, also im Unternehmen und alternierend mobil arbeiten können.



Im Homeoffice bleibt der Arbeitsschutz Pflicht. Eigenverantwortung der Beschäftigten gewinnt dabei an Bedeutung.

Voraussetzungen für mobile Arbeit

Homeoffice stellt eine spezifische, eher eingeschränkte Form mobilen Arbeitens dar. Mobile Arbeit kann auch als zeit- und ortsflexibles Arbeiten verstanden werden. Um mobiles Arbeiten erfolgreich umsetzen zu können, ist als Grundvoraussetzung eine geeignete technische und organisatorische Infrastruktur nötig. Vertrauen in Leistung und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten ist daneben eine zentrale Voraussetzung für Führungskräfte. Mobiles Arbeiten verlangt eine Abstimmung zwischen Führungskräften und Beschäftigten, die mit einem höheren Kommunikations- und Organisationsaufwand verbunden ist.

Wie auch bei der Arbeit vor Ort im Unternehmen sind bei mobiler Arbeit – und damit auch bei der Arbeit im Homeoffice – grundlegende Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen. Allerdings haben Arbeitgeber und Führungskräfte außerhalb des Betriebsgeländes weniger Einfluss auf die Beschäftigten, weshalb davon auszugehen ist, dass bei mobil arbeitenden Beschäftigten die Eigenverantwortung bezogen auf arbeitsschutz- und ergonomierelevante Aspekte noch wichtiger werden wird.

Bei mobiler Arbeit hat der Arbeitgeber neben arbeitszeitrechtlichen Aspekten folgende grundsätzliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beachten: Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gehört es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Spezifische Vorgaben ergeben



© iStockphoto - stock.adobe.com

Die Gefährdungsbeurteilung bildet das Fundament für wirksame Schutzmaßnahmen.

sich z. B. aus der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) sowie weiteren Arbeitsschutz- und Präventionsverordnungen, beispielsweise auch aus der nichtstaatlichen Regelsetzung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Grundlegende Verpflichtungen ergeben sich ebenfalls aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (vgl. § 618 BGB).

Der Arbeitgeber hat auch bei mobiler Arbeit eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen, also Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen. Allerdings werden im Rahmen des mobilen Arbeitens Arbeitsplätze in der Regel nicht fest eingerichtet, da mobiles Arbeiten an und für sich der Flexibilisierung von Arbeitsumständen dient, womit Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus werden einnehmen müssen.

Pflichten und Rechte von Beschäftigten im Arbeitsschutz

Die Ermittlung möglicher Gefährdungen bildet die Basis für deren anschließende

Beurteilung und die darauf aufbauende Festlegung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen (Prozessschritte 2–5 der Gefährdungsbeurteilung). Bei der Erfassung von Gefährdungen kann beispielsweise eine systematische Durcharbeitung betriebsspezifischer Gefährdungskataloge erfolgen, um sicherzustellen, dass die tatsächlich vorhandenen Gefährdungen erkannt werden. Ein weiteres Hilfsmittel könnte beispielsweise das „Handbuch Gefährdungsbeurteilung, Teil 2 Gefährdungsfaktoren“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sein. Um Beeinträchtigungen der Beschäftigten zu vermeiden, sollten die Rahmenbedingungen vor Beginn der mobilen Arbeit so gut wie möglich bewertet und gestaltet werden.

Die arbeitsvertragliche Verpflichtung, dem Arbeitgeber die eigene Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, umfasst auch die Pflicht, aktiv zur eigenen Sicherheit und zum Gesundheitsschutz beizutragen. Diese Pflicht ergibt sich aus § 611 BGB und steht im Ge-

genzug zur Verpflichtung des Arbeitgebers, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen (§ 618 BGB).

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ konkretisieren die Rechte und Pflichten der Beschäftigten wie folgt:

- Beschäftigte müssen alle Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz unterstützen (§ 15 Abs. 1 ArbSchG, § 15 DGUV-Vorschrift 1).
- Sicherheitsbezogene Anweisungen der Vorgesetzten sind von Beschäftigten einzuhalten (§ 15 Abs. 1 ArbSchG, § 15 DGUV-Vorschrift 1).
- Die bereitgestellte Persönliche Schutzausrüstung ist von Beschäftigten bestimmungsgemäß zu nutzen (§ 15 Abs. 2 ArbSchG, § 15 DGUV-Vorschrift 1).
- Tätigkeiten dürfen von Beschäftigten nur bestimmungsgemäß und nicht unbefugt ausgeführt werden (§ 15 Abs. 2 ArbSchG, § 15, § 17 DGUV-Vorschrift 1).
- Beschäftigte sind aufgefordert, Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu machen (§ 17 ArbSchG).

Die Pflicht, für die eigene Sicherheit zu sorgen, betont die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Darüber hinaus kann unter bestimmten Umständen auch eine Verantwortung für die Sicherheit anderer entstehen – mit möglicher rechtlicher Relevanz im Sinne einer Garantenstellung (§ 13 StGB).

Gemäß § 16 DGUV-Vorschrift 1 sind Beschäftigte verpflichtet, erkannte Mängel unverzüglich zu beseitigen oder, falls dies nicht möglich ist, diese sofort dem Vorgesetzten zu melden.

Besondere Bedeutung kommt der Eigenverantwortung zu, da viele Arbeitsbedingungen

direkt durch die Beschäftigten beeinflusst werden und die Tätigkeiten oft außerhalb des unmittelbaren Einflussbereichs des Arbeitgebers stattfinden. Die Förderung dieser Eigenverantwortung ist ein zentrales Ziel betrieblicher Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Zusammenfassend gilt: Beschäftigte müssen alle relevanten Vorschriften, betrieblichen Regelungen und Anweisungen zum Arbeitsschutz beachten. Sie tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und gemäß den erhaltenen Unterweisungen Verantwortung für ihre eigene Sicherheit und gegebenenfalls auch für die Sicherheit anderer.

Stärkung der Eigenverantwortung durch gezielte Unterweisung

Der Arbeitgeber muss seinen Schutzpflichten weiterhin nachkommen, indem er organisatorische Maßnahmen ergreift und klare Verhaltensanweisungen für seine Beschäftigten gibt. In diesem Zusammenhang rückt die Pflicht des Arbeitgebers, die Beschäftigten zu unterweisen, stärker in den Vordergrund. Die Pflichten des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer über den eigenverantwortlichen Umgang mit Risiken ausreichend zu informieren und diesbezüglich zu befähigen, müssen im Rahmen von mobilem Arbeiten stärker betont werden. Der Arbeitgeber hat auch die Aufgabe zu überprüfen, ob die Beschäftigten geeignet, also geistig und körperlich in der Lage sind, sich um die Eigenvorsorge zu kümmern. Beschäftigte sind entsprechend zu qualifizieren. Dabei ist es auch sinnvoll, ein Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu schaffen. Dies gilt letztlich nicht nur für mobile Arbeit, bei der die Beschäftig-

ten nicht direkt unter dem Einfluss des Vorgeetzten stehen, sondern auch in Bereichen, in denen es beispielsweise um die sichere und gesundheitsgerechte Verwendung von Arbeitsmitteln im Unternehmen geht.

Der Arbeitgeber muss vielmehr seine Beschäftigten dazu bringen, sich möglicher Risiken bei ihrer mobilen Arbeit selbst bewusst zu werden. Beschäftigte sollten in die Lage versetzt werden, selbst eine „eigene kleine Gefährdungsbeurteilung“ durchzuführen. Dies bedeutet, dass die Unterweisung der mobil Arbeitenden einen deutlich größeren Stellenwert einnehmen muss, als dies in Unternehmen womöglich bisher der Fall war oder ist.

Abstrakte Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsmittel kommen bei allen Fallgestaltungen mobiler Arbeit zum Tragen, sodass es essenziell ist, dass diese zu Arbeitsaufgabe und Arbeitsumgebung passen. Wichtige Hinweise sind im Allgemeinen:

- Tablets und Smartphones eignen sich nur für kleinere Aufgaben.
- Für umfangreichere Arbeiten empfehlen sich Notebooks oder Convertibles; zusätzlich sollte eine ergonomische Maus und bei länger fortgesetzter Dauer eine externe Tastatur sowie ein Zusatzakku für längere Laufzeiten vorgesehen werden.
- Auf entspiegelte Displays und Bildschirme ist bei längeren Sehaufgaben zu achten.
- Die Bildschirmanzeige sollte eine hohe Leuchtdichte/Helligkeit besitzen.
- Für Bildschirmgröße und Leistungsfähigkeit gilt: So groß, wie für die ergonomische Arbeit erforderlich, so klein wie möglich.
- Das Gesamtgewicht sollte unter 2 kg liegen.

- Zum Transport empfiehlt sich Rucksack oder Tasche mit Laptop-Fach.

Für die ergonomische Verwendung von Arbeitsmitteln müssen weiterhin beispielsweise die Arbeitsumgebungsbedingungen und physische Einwirkungen in Betracht gezogen werden. Aber auch bestimmte mechanische Gefährdungsfaktoren und die Beurteilung psychischer Belastung können bei mobilem Arbeiten eine Rolle spielen und müssen daher vom Arbeitgeber beachtet werden. Für vier Fallgestaltungen mobiler Arbeit sind nachfolgend einige beispielhafte Gefährdungen aufgelistet. Die Tabelle ist nicht abschließend und ließe sich mühelos z. B. um weitere Gefährdungsfaktoren, wie etwa aus dem bereits oben angesprochenen BAuA-Katalog erweitern. Vermutlich werden sich auch Gefährdungen bei den meisten Fallgestaltungen wiederholen.



Tipp:

Sie möchten Ihre Gefährdungsbeurteilungen einfacher und effizienter gestalten?

Im Onlinebereich safetyxperts.de finden Sie eine große Auswahl an Arbeitshilfen, Checklisten und Mustervorlagen – speziell entwickelt, um Sie bei der täglichen Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu unterstützen.

Ob Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung oder Betriebsanweisung: Die praxisnahen Vorlagen lassen sich direkt an Ihren Betrieb anpassen und erleichtern die Dokumentation spürbar.

Noch keinen Zgang? Registrieren Sie sich ganz einfach kostenlos mit Ihrer Kundennummer unter safetyxperts.de/login.

Gefährdungsfaktoren/ Fallgestaltungen mobiler Arbeit	Mechanisch	Arbeitsumgebungsbedingungen	Physische Belastung	Psychische Faktoren
Dienstreise – öffentliches Verkehrsmittel Zug	Unebenheiten der Fläche; Fallen, Kippen oder Rutschen über eine bzw. von einer Absturzkante durch fehlendes Gelände oder zu weites Hinauslehnen; Stolpern, Ausrutschen oder fehlende Wahrnehmung einer Absturzkante	Lärmbelastung; Blendung durch Lichteinfall auf Monitor; Temperaturschwankungen; Ausfall von Klimaanlage; Arbeitsumgebungsbedingungen sind störend	Starre Sitzposition, Körperzwangs- bzw. Fehlhaltung am beengten Sitzplatz; nicht ergonomische Gestaltung des Arbeitsbereiches	Informationsaufnahme am Arbeitsplatz ist erschwert; kein Einfluss auf Reisedauer und Pünktlichkeit; gegenläufige Anforderungen der Arbeitsaufgabe (z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität); keine ausreichenden Rückmeldungen über Arbeitsabläufe und -ergebnisse durch die jeweilige Führungskraft, keine geeignete Infrastruktur, Internetverbindung o. Ä. vorhanden
Fester Arbeitsort – Hotelzimmer, Hotellobby	Ausrutschen auf glatten Trittflächen, u. a. auf Treppenstufen; Stolpern über Stufenkanten			
Fester Arbeitsort – in Gast- und Raststätten	Angefahren- werden von Fahrzeugen; Stolpern aufgrund von Flüssigkeiten oder Essensresten auf dem Boden			
Fester Arbeitsort – im öffentlichen Raum (Parkbank, Café o.Ä.)	Ausrutschen auf nassen Trittflächen; Ausrutschen auf Flächen mit witterungsbedingter Glätte (Eis, Schnee); Ausrutschen auf losen Ablagerungen (Laub, körniges Material, Staub); Stolpern aufgrund von Unebenheiten der Verkehrswege; Angriff von Tieren; Belästigung und/oder tätliche Übergriffe durch Menschen			

Da die Unterweisung nach § 12 ArbSchG grundsätzlich vor Aufnahme einer Tätigkeit erfolgen soll, kann es sinnvoll sein, betriebsintern eine Matrix mit Fallgestaltungen für mobile Arbeit und hierbei potenziell auftretenden Gefährdungen aufzuspannen. Das gemeinsame Durcharbeiten dieser Matrix ist entsprechend Bestandteil des Führungshandelns.

Eigenverantwortung als Schlüssel zu Resilienz und psychischer Gesundheit

Dabei ist es wichtig, dass Führungskräfte bei den Beschäftigten Interesse und Verständnis für die Gefährdungssituationen im Betrieb sowie bei mobiler Arbeit und für die vorgesehenen Schutzmaßnahmen wecken. Die Beschäftigten sollen die positiven Effekte von Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erkennen und so die Herstellung bzw. Aufrechterhaltung einer befriedigenden Arbeitsschutzsituation auch zu ihrem Anliegen machen und entsprechend auch eigenverantwortlich handeln. Kenntnisse über Gefahren, die aus eigenen Erkenntnissen und Erfahrungen bei mobiler Arbeit sowie aus Informationen über Erkenntnisse und Erfahrungen anderer gewonnen wurden, leisten hierbei ebenfalls einen Beitrag. Die Matrix und die daraus abzuleitenden Gefährdungsbeurteilungen sowie Unterweisungen sind dann an die jeweilige Gefährdungsentwicklung anzupassen.

Im Rahmen der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung ist generell zu prüfen, ob die implementierten Maßnahmen erhalten werden. Im Zuge dieser Erhaltungskontrolle sind Restgefährdungen zu ermitteln. Hierfür ist der Arbeitgeber auf Hinweise seiner Beschäftigten bei der mobilen Arbeit entsprechend angewiesen.



Fazit:

Die Identifizierung von Gefährdungen und die Evaluation von Risiken im Zusammenhang mit mobiler Arbeit sind ein bedeutender, jedoch sensibler Aspekt unternehmerischer Verantwortung. Umso wichtiger ist die Information der Beteiligten vor ihren „Außeneinsätzen“. Eine transparente Sicherheitskultur ist unerlässlich, um möglichen Fehlinterpretationen im Umgang mit abstrakten Gefährdungen entgegenzuwirken. Für die innerbetriebliche Akzeptanz ist es entscheidend, die Beschäftigten klar im Voraus zu informieren und sie sowie die betroffenen Führungskräfte aktiv in den Prozess einzubeziehen.

Beachten Sie: Darüber hinaus stärkt eine gezielte Förderung von Eigenverantwortung, Unterweisung und Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit nicht nur die Sicherheit beim mobilen Arbeiten, sondern auch die Resilienz und psychische Gesundheit der Beschäftigten. Wer in der Lage ist, Risiken selbstständig zu erkennen, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und die eigene Arbeitsumgebung aktiv gesundheitsgerecht zu gestalten, entwickelt gleichzeitig Kompetenzen, die zur Stabilität, Belastbarkeit und zum Wohlbefinden im Arbeitsalltag beitragen.

D. Erweiterung der Sonn- und Feiertagsarbeit im Bäckereihandwerk

Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) grundsätzlich untersagt – mit Ausnahmen für be-

stimmte Branchen. Für das Bäckereihandwerk gilt bislang eine Sonderregelung: Beschäftigte dürfen an Sonn- und Feiertagen lediglich bis zu drei Stunden tätig sein, etwa für die Herstellung und Auslieferung von Backwaren (§ 10 Abs. 3 ArbZG). Diese Regelung gilt vielen als nicht mehr zeitgemäß, weder aus betriebswirtschaftlicher noch aus praktischer Sicht.

Der Koalitionsvertrag 2025 sieht daher vor, das Bäckereihandwerk in den allgemeinen Ausnahmekatalog des § 10 ArbZG aufzunehmen. Nur so können Handwerksbäcker beispielsweise im Wettbewerb mit Tankstellen und Supermärkten bestehen. Damit würde die bisherige zeitliche Begrenzung entfallen und eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich ermöglicht – unter der Maßgabe, dass hohe Arbeitsschutzstandards gewahrt und Ruhezeiten eingehalten werden.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Den Ausnahmekatalog nach § 10 Arbeitszeitgesetz für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung werden wir um das Bäckereihandwerk erweitern. Dabei werden wir die hohen Standards im Arbeitsschutz wahren

und die geltenden Ruhezeitregelungen beibehalten. Kein Beschäftigter darf gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden. Deshalb werden wir Missbrauch ausschließen.“ (Randziffer 564 bis 568)

Sollte Punkt D) von der Koalition umgesetzt werden, stellt sich für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie solche Ausnahmen unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes verantwortungsvoll begleitet werden können. Denn Sonn- und Feiertagsarbeit kann – insbesondere bei wiederholter oder langfristiger Belastung – Auswirkungen auf Erholungsphasen, soziale Teilhabe und die psychische Gesundheit haben. Umso wichtiger ist es, geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln, etwa durch angepasste Schichtmodelle, gezielte Gefährdungsbeurteilungen und transparente Beteiligung der Beschäftigten.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um die Umsetzung von Ausnahmeregelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit gesundheitsgerecht und rechtskonform zu begleiten – insbesondere bei der von der Koalition in Aussicht gestellten branchenspezifischen Erweiterung.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte regelmäßig geprüft werden, ob bestimmte Beschäftigte überdurchschnittlich häufig an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden?	☐
Sollten die Häufigkeit und Verteilung der Sonn- und Feiertagsarbeit im Team transparent gemacht und dokumentiert werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft die Auswirkungen von Sonn- und Feiertagsarbeit auf Schlafqualität, Erholungsphasen und Stoffwechsel systematisch erfassen?	☐

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die psychische Belastung durch eingeschränkte Wochenendfreizeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfasst werden?	☐
Sollte die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten nach Sonn- und Feiertagsarbeit regelmäßig kontrolliert und dokumentiert werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft bei der Planung von Arbeitszeiten darauf achten, dass keine verkürzten Ruhephasen entstehen?	☐

E. Digitale Mitbestimmung

Die Arbeitswelt verändert sich rasant – geprägt durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz (KI) und neue Formen der Zusammenarbeit. Damit Mitbestimmung auch unter diesen Bedingungen wirksam bleibt, will die Bundesregierung die bestehenden Regelungen modernisieren und an die digitale Realität anpassen. Die geplanten Maßnahmen der Koalitionspartner zielen darauf ab, die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, ihre Reichweite zu erhöhen und sie zukunftsfest zu machen. Gerade in hybriden Arbeitsumgebungen – mit Homeoffice, mobiler Arbeit und digitaler Kommunikation – ist es entscheidend, dass Mitbestimmung nicht an physischen Grenzen scheitert, sondern auch virtuell wirksam bleibt.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Für die steigenden Herausforderungen der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt wollen wir die richtigen Rahmenbedingungen setzen, damit diese sozialpartnerschaftlich gelöst werden. Wir werden die Mitbestimmung weiterentwickeln. Wir ermöglichen Online-Betriebsratssitzungen und Online-

etriebsversammlungen zusätzlich als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten. Zusätzlich soll die Option, online zu wählen, im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Wir ergänzen das Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe um einen digitalen Zugang, der ihren analogen Rechten entspricht.“ (Randziffer 577 bis 583)

Sollte Punkt E) von der Koalition umgesetzt werden, stellt sich für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie digitale Beteiligungsformate unter arbeits- und gesundheitschutzrechtlichen Gesichtspunkten begleitet werden können. Auch wenn die Mitbestimmung selbst nicht zu Ihrem Aufgabenbereich gehört, sind Sie hier auch mit gefordert, die Rahmenbedingungen solcher digitalen Prozesse zu bewerten, z. B. hinsichtlich psychischer Belastung durch digitale Kommunikation, technischer Zugänglichkeit, ergonomischer Gestaltung und der Einbindung in bestehende Schutzkonzepte.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um digitale Beteiligungsformate gesundheitsgerecht und organisatorisch sinnvoll zu unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Belastungsfaktoren und Schutzbedarfe.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die digitale Bereitstellung von Dokumenten zur Gefährdungsbeurteilung vorbereitet werden, um Beteiligung zu erleichtern?	☐
Sollte die Bildschirmarbeitsplatzgestaltung im Homeoffice regelmäßig bewertet und ergonomisch optimiert werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft Hinweise zur Vermeidung digitaler Erschöpfung in virtuellen Formaten geben?	☐
Sollte es Empfehlungen für Pausenregelungen und gesundheitsgerechte Meetingdauern geben?	☐
Sollte die Barrierefreiheit digitaler Beteiligungsformate (z. B. Untertitel, Screenreader-Kompatibilität) regelmäßig überprüft werden?	☐
Sollte es alternative Beteiligungsmöglichkeiten für Beschäftigte ohne digitale Endgeräte oder mit eingeschränkter digitaler Kompetenz geben?	☐
Sollte die Wirksamkeit bestehender Schutzmaßnahmen auch für virtuelle Arbeitsformen regelmäßig überprüft werden?	☐

F. Anhebung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ist ein zentrales Instrument der sozialen Sicherung und soll sicherstellen, dass Arbeit fair entlohnt wird. Gleichzeitig hat er eine wichtige wirtschaftspolitische Funktion, indem er die Kaufkraft stärkt, die Binnennachfrage stabilisiert und zur gesellschaftlichen Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft beiträgt.

Im Koalitionsvertrag 2025 bekennt sich die Bundesregierung ausdrücklich zum Mindestlohn als untere Haltelinie auf dem Arbeitsmarkt. Die zukünftige Entwicklung soll sich stärker an der Tariflohnentwicklung und am Bruttomedianlohn orientieren.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Gute Löhne sind eine Voraussetzung für die Akzeptanz der Sozialen Marktwirt-

schaft. Der gesetzliche Mindestlohn ist dabei die Untergrenze. Wir stehen zum gesetzlichen Mindestlohn. Die Entwicklung des Mindestlohns muss einen Beitrag zu stärkerer Kaufkraft und einer stabilen Binnennachfrage in Deutschland leisten. An einer starken und unabhängigen Mindestlohnkommission halten wir fest. Für die weitere Entwicklung des Mindestlohns wird sich die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren. Auf diesem Weg ist ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar.“ (Randziffer 545 bis 552)

Sollte Punkt F) von der Koalition durch Lohnanpassungen konkretisiert werden, stellt sich für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, welche indirekten Auswirkungen sich

daraus auf die Arbeitsorganisation und den betrieblichen Gesundheitsschutz ergeben könnten. Veränderungen in der Entlohnung können nämlich Einfluss auf Arbeitsverdichtung, Personalstruktur, Motivation und

Belastung haben, z. B. durch veränderte Schichtmodelle, höhere Fluktuation oder Anpassungen in der Aufgabenverteilung. Die folgende Checkliste enthält hierzu zentrale Fragestellungen.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte beobachtet werden, ob steigende Lohnkosten zu Personalverdichtung oder veränderten Arbeitszeitpraktiken führen?	☐
Sollte die psychische Belastung durch mögliche Arbeitsverdichtung oder Unsicherheit im Zuge von Lohnanpassungen systematisch erfasst werden?	☐
Sollte die Gefährdungsbeurteilung angepasst werden, wenn neue Belastungen durch Überstunden oder verdichtete Arbeit auftreten?	☐
Sollte geprüft werden, ob bei Fremdfirmen durch Kostendruck sicherheitsrelevante Standards gefährdet sind?	☐



Info:

Ein erster Umsetzungsschritt der neuen Koalition ist bereits erfolgt. In ihrer Sitzung vom 27.06.2025 hat die Mindestlohnkommission eine stufenweise Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Demnach steigt der Mindestlohn zum 01.01.2026 auf 13,90 € und zum 01.01.2027 auf 14,60 €. Das entspricht einer Erhöhung um zunächst 8,42 % und im Folgejahr um weitere 5,04 %.

G. Sofortprogramm zum Bürokratieabbau

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag 2025 ein ambitioniertes Ziel gesetzt, nämlich den Abbau übermäßiger Bürokratie vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Im Fokus stehen dabei die Vereinfachung von Verwaltungsv Verfahren, die Reduzierung von Berichtspflichten und die

Digitalisierung von Meldeprozessen. Auch im Bereich des Arbeitsschutzes sollen bestehende Anforderungen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und unnötige Mehrfachprüfungen vermieden werden.

Ein zentrales Element ist das angekündigte „Sofortprogramm für den Bürokratierückbau“, das bis Ende 2025 konkrete Entlastungen bringen soll. Dazu zählen u. a. die geplante Abschaffung bestimmter Verpflichtungen zur Bestellung von Betriebsbeauftragten sowie eine spürbare Reduzierung des Schulungs-, Weiterbildungs- und Dokumentationsaufwands. Zwar nennt der Koalitionsvertrag keine pauschale Abschaffung sicherheitsrelevanter Funktionen wie beispielsweise Brandschutz- oder Gefahrstoffbeauftragte, doch wird deutlich, dass bestehende Strukturen auf ihre Notwendigkeit und Effizienz hin überprüft werden sollen. Ziel ist es, administrative Doppelstrukturen zu vermeiden, ohne dabei den Schutz der Beschäftigten zu gefährden.



© StockPhotoPro - stock.adobe.com

Der Bürokratieabbau soll Unternehmen von übermäßiger Dokumentationslast befreien.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Auch in den Bereichen der Sozialgesetze werden wir Praxis-Checks durchführen und Berichtspflichten und Datenerhebung weitestmöglich reduzieren.“ (Randziffer 478 bis 480)

„Im Rahmen eines nationalen „Sofortprogramms für den Bürokratierückbau“ werden wir bis Ende des Jahres 2025, insbesondere mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen, Verpflichtungen zur Bestellung von Betriebsbeauftragten abschaffen und den Schulungs-, Weiterbildungs- und Dokumentationsaufwand signifikant reduzieren.“ (Randziffer 1905 bis 1908)

„Wir werden dazu alle nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit prüfen. Wir werden unnötige Mehrfachprüfungen vermeiden und den Datenaustausch ermöglichen.“ (Randziffer 483 bis 485)

Sollte Punkt G) von der Koalition durch konkrete Maßnahmen zum Bürokratieabbau umgesetzt werden, stellt sich für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, ob und wie sich dadurch sicherheitsrelevante Standards verändern – und ob Entlastungen unbeabsichtigt zu Schutzlücken führen könnten.

Auch wenn die Vereinfachung von Dokumentations- und Verwaltungsprozessen grundsätzlich begrüßenswert ist, muss aus Sicht des Arbeitsschutzes sichergestellt werden, dass keine Prüf-, Melde- oder Kontrollmechanismen entfallen, die wesentlich zur Prävention von Gesundheitsgefahren beitragen. Dabei ist sorgfältig zu definieren, welche der etablierten Mechanismen tatsächlich relevant sind; insbesondere vor dem Hintergrund, dass bestimmte Vorgaben selbst zur Bürokratiebelastung beigetragen haben.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um geplante Entlastungen im Rahmen des Bürokratieabbaus auf mögliche Auswirkungen für Sicherheit und Gesundheit zu prüfen und ggf. kompensierende Maßnahmen zu entwickeln.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?



Sollte die Sicherheitsfachkraft prüfen, ob durch den Wegfall bestimmter Berichtspflichten relevante Informationen für die Gefährdungsbeurteilung verloren gehen?



Sollte ein internes Mindestmaß an Dokumentation definiert werden, um Schutzstandards auch bei reduzierten Vorgaben aufrechtzuerhalten?



Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Könnte die Dokumentation digitalisiert und Doppelarbeit vermieden werden, ohne die Qualität zu gefährden?	☐
Sollte geprüft werden, ob sich die Aufgabenwahrnehmung der Sicherheitsfachkraft durch digitale Prozesse verändert (z. B. weniger Papier dafür mehr Systempflege etc.)?	☐
Sollte geprüft werden, ob digitale Systeme (z. B. Software für Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungsplattformen) die Anforderungen an Nachvollziehbarkeit und Datenschutz erfüllen?	☐
Sollte geprüft werden, ob durch einen Bürokratieabbau Aufgaben von Betriebsbeauftragten auf die Sicherheitsfachkraft übergehen könnten?	☐

H. Mutterschutz für Selbstständige

Der Koalitionsvertrag 2025 sieht erstmals vor, selbstständige Frauen in den gesetzlichen Mutterschutz einzubeziehen. Ziel ist es, ihnen vergleichbare Schutzfristen und finanzielle Absicherung zu gewähren wie Arbeitnehmerinnen im Angestelltenverhältnis. Damit würde eine lang bestehende Lücke im sozialen Sicherungssystem geschlossen.

Die Koalition kündigt in diesem Zusammenhang an, entsprechende Modelle zu prüfen – darunter auch ein mögliches Umlageverfahren – und gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft tragfähige Konzepte zur Absicherung betroffener Betriebe zu entwickeln. Konkrete gesetzliche Regelungen liegen allerdings noch nicht vor.

Darüber hinaus ist eine Aufklärungskampagne geplant, um über die neuen Möglichkeiten und Rechte zu informieren. Der Vorstoß markiert einen wichtigen Schritt hin zu mehr Gleichbehandlung und sozialer Absicherung für selbstständig tätige Frauen.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir wollen einen Mutterschutz für Selbstständige analog zu den Mutterschutzfristen für Beschäftigte einführen. Dafür prüfen wir zeitnah umlagefinanzierte und andere geeignete Finanzierungsmodelle. Darüber hinaus entwickeln wir gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft Konzepte für die Absicherung der betroffenen Betriebe. Wir werden eine Aufklärungskampagne zum Mutterschutz umsetzen.“ (Randziffer 3248 bis 3252)

„Wir wollen Selbstständige besser fürs Alter absichern. Wir werden alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem zugeordnet sind, gründerfreundlich in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen. Andere Formen der Altersvorsorge, die eine verlässliche Absicherung für Selbstständige im Alter gewährleisten, bleiben weiterhin möglich. Wir werden die Mütterrente mit drei Rentenpunkten für alle vollenden –

unabhängig vom Geburtsjahr der Kinder –, um gleiche Wertschätzung und Anerkennung für alle Mütter zu gewährleisten. Die Finanzierung erfolgt aus Steuermitteln, weil sie eine gesamtgesellschaftliche Leistung abbildet.“ (Randziffer 632 bis 638)

Sollte Punkt H) von der Koalition umgesetzt werden, stellt sich für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie die Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz auch für regelmäßig eingebundene selbstständige und freie Mitarbeiterinnen berücksichtigt werden kann. Die gesetzliche Pflicht zur Bewertung möglicher Gefährdungen für schwangere und stillende Personen betrifft nicht nur fest angestellte Beschäftigte. Auch bei freien oder selbstständigen Tätigkeiten mit betrieblichen Schnittstellen sollten Sie

sich angesprochen fühlen, Schutzmaßnahmen zu prüfen und zu empfehlen – etwa bei körperlicher Belastung, Umgang mit Gefahrstoffen oder ungünstigen Arbeitszeiten.

Beachten Sie: Betriebliche Sicherheitsfachkräfte haben dabei vor allem die eigene Belegschaft im Blick, während externe Sicherheitsfachkräfte oft besser positioniert sind, um auch die Schutzbedarfe externer (selbstständiger) Kräfte systematisch zu erfassen und zu begleiten.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um den Mutterschutz auch für selbstständige und freie Mitarbeiterinnen gesundheitsgerecht und rechtskonform in Ihre Gefährdungsbeurteilung etc. einzubeziehen.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die Gefährdungsbeurteilung systematisch auf Tätigkeiten ausgeweitet werden, die regelmäßig von selbstständigen oder freien Mitarbeiterinnen übernommen werden?	☐
Sollte geprüft werden, ob selbstständige Schwangere Zugang zu denselben Schutzmaßnahmen haben wie angestellte Beschäftigte (z. B. ergonomische Ausstattung, Pausenräume)?	☐
Sollten Informationen zu Schutzrechten für Schwangere bereitgestellt oder vermittelt werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft Rückmeldungen von selbstständigen Schwangeren systematisch erfassen, um interne Schutzmaßnahmen weiterzuentwickeln?	☐
Sollte ein internes Monitoring eingeführt werden, um die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen für freie Mitarbeitende zu bewerten?	☐

Neben der geplanten Einführung eines Mutterschutzes für Selbstständige hat der Gesetzgeber bereits parteiübergreifend

eine wichtige Neuregelung im bestehenden Mutterschutzrecht beschlossen: Seit dem 01.06.2025 gelten erstmals gestaffel-

te Schutzfristen nach Fehlgeburten – ein Schritt, der die Selbstbestimmung betroffener Frauen stärkt und ihre körperliche wie seelische Erholung besser absichern soll. Langfristig könnten vergleichbare Schutzregelungen auch für selbstständige Frauen relevant werden, sofern der angekündigte Mutterschutz für diese Gruppe gesetzlich verankert wird.

Je später die Fehlgeburt, desto länger der Schutz. Die neuen Regelungen sehen folgende Staffelung der Schutzfristen vor (siehe Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG):

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(5) Bei einer Fehlgeburt darf der Arbeitgeber eine Frau nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt,

1. bis zum Ablauf von zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder
2. bis zum Ablauf von sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
3. bis zum Ablauf von acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht.

In diesen Zeiträumen dürfen betroffene Frauen nicht beschäftigt werden – es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsaufnahme bereit. Diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

I. Erhöhung der Preisgrenze für steuerbegünstigte E-Dienstwagen

Der Koalitionsvertrag 2025 sieht vor, die steuerliche Förderung von E-Mobilität weiter auszubauen, insbesondere durch eine Anhebung der Preisgrenze für begünstigte E-Dienstwagen. Diese Grenze soll künftig auf 100.000 € steigen, um auch höherwertige, CO₂-neutrale Fahrzeuge steuerlich attraktiv zu machen.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir werden die E-Mobilität mit Kaufanreizen fördern. Zudem ergreifen wir unter anderem folgende Maßnahmen: 1. Eine steuerliche Begünstigung von Dienstwagen durch eine Erhöhung der Bruttopreisgrenze bei der steuerlichen Förderung von E-Fahrzeugen auf 100.000 Euro.“ (Randziffer 201 bis 204)

Sollte Punkt I) von der Koalition durch eine höhere Preisgrenze für steuerbegünstigte E-Geschäftswagen umgesetzt werden, stellt sich für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie die womöglich zunehmende Nutzung von E-Fahrzeugen im Betrieb sicher und gesundheitsgerecht begleitet werden kann. Durch die verstärkte Integration von E-Fahrzeugen können sich neue Anforderungen an Ladeinfrastruktur, Verkehrswege, Brandschutz, Unterweisung und Wartung ergeben. Sie sind dann gefordert, diese Aspekte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um die sichere Nutzung von E-Fahrzeugen im Betrieb zu gewährleisten.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert werden, um neue Risiken durch E-Fahrzeuge (z. B. Batteriebrand, Ladeinfrastruktur etc.) zu berücksichtigen?	☐
Sollten Unterweisungen zu Risiken mit Batterien, sicherem Laden, Verhalten bei Unfall oder Brand etc. – im Rahmen einer Betriebsanweisung (siehe Vorlage weiter unten im Text) – vorbereitet oder aktualisiert werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft prüfen, ob geeignete Brandschutzmaßnahmen für E-Fahrzeuge vorhanden sind (z. B. spezielle Löschmittel, Abstellflächen)?	☐
Sollte das Verhalten bei Batteriebränden in die Notfallunterweisung, die Dienstregelungen zur Benutzung von E-Fahrzeugen und Alarmpläne integriert werden?	☐
Sollten die regelmäßige Wartung und Prüfung der Ladeeinrichtungen in die betriebliche Prüfpflichtenliste aufgenommen werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft Empfehlungen zur sicheren Platzierung von Ladepunkten geben (z. B. Abstand zu Fluchtwegen, Belüftung)?	☐
Sollte mit dem Fuhrparkmanagement abgestimmt werden, wie Sicherheitsanforderungen bei E-Fahrzeugen berücksichtigt werden (z. B. Ladetechnik, Wartung)?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft in die Auswahl neuer E-Fahrzeuge eingebunden werden, z. B. durch Bewertung sicherheitsrelevanter o.Ä. Merkmale?	☐

Mit der zunehmenden betrieblichen Nutzung von E-Fahrzeugen – auch im Rahmen steuerlicher Fördermaßnahmen – steigen die Anforderungen an Sicherheit und Unterweisung. Die folgende Muster-Betriebsanweisung zeigt, welche Gefährdungen beim

Umgang mit Hochvoltsystemen zu beachten sind und welche Schutzmaßnahmen im betrieblichen Alltag relevant werden können. Sie ist so gestaltet, dass sie unmittelbar und praxisnah in Ihre bestehenden Unterweisungen eingesetzt werden kann.

Rev.-Stand: 00	BETRIEBSANWEISUNG	BA-xx-xxx
Freigabedatum: xx.xx.2025		Letzte Überprüfung: xx.xx.2025
Anwendungsbereich		
Führen und Bedienen von Hochvoltsystem(HV)-Fahrzeugen		

Gefahr für Mensch und Umwelt

- Fehlverhalten aufgrund unzureichender Kenntnisse in der Bedienung von HV-Fahrzeugen



- Anfahren/Überrollen Dritter aufgrund fehlender Fahrgeräusche
- Unerwartete Fahrzeugbewegungen, u. a. aufgrund hoher Beschleunigung
- Brand oder Verätzungen durch Leckagen mit Austritt von gesundheitsgefährdenden Stoffen aus Batterien/Energiespeichern
- Elektrische Körperdurchströmung aufgrund Berühren unter Spannung stehender Teile
- Lichtbogenbildung bei Kurzschluss
- Erhöhte Brandgefahr durch und bei Kurzschlüssen
- Verbrühungen/Verbrennungen durch heiße Oberflächen

Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

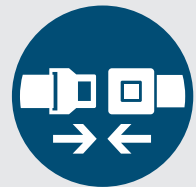
Neben den allgemeinen Anweisungen zum Führen eines Kraftfahrzeugs (Verweis auf andere BA) gelten nachfolgende Regeln zum Führen eines HV-Fahrzeugs:

- Es dürfen nur „nur e-unterwiesene“ Personen mit Elektrofahrzeugen, HV-Fahrzeugen etc. fahren.
- Sensibilisierung des Fahrers, dass
 - a. das Fahrzeug aufgrund der fehlenden Motorgeräusche schlechter wahrnehmbar ist und
 - b. sich der Fahrer auf überraschende bzw. unerwartete Reaktionen von anderen Verkehrsteilnehmern einstellen muss.
- HV-Fahrzeuge gewährleisten durch technische Schutzmaßnahmen einen vollständigen Berührungs- und Lichtbogenschutz bei sachgemäßer Benutzung und Beachtung der Betriebsanleitung des Herstellers (z. B. auch bei der Autowäsche); in jedem Fall sind die Angaben des Herstellers in der Betriebsanleitung zu befolgen.
- Die Fehlersuche durch den Fahrer beschränkt sich auf die Auswertung der Kontroll- und Anzeigeeinstrumente des Fahrzeugs, wie vom Hersteller in der Betriebsanleitung vorgesehen.

- Der Fahrer darf die orangefarbenen Leitungen des Hochvoltsystems wegen der damit verbundenen Gefahr eines Stromschlags auf keinen Fall berühren.
- Ladevorgänge von HV-Fahrzeugen sind mit den vom Hersteller dafür vorgesehenen Einrichtungen durchzuführen. Diese dürfen weder verlängert noch verändert werden. Zur Vermeidung von Stromschlägen dürfen nur geprüfte Ladekabel verwendet werden; diese sind vom Fahrer vor dem Ladevorgang einer Sichtprüfung zu unterziehen.
- Beim Laden über eine Steckdose einer ortsfesten elektrischen Anlage sind die einschlägigen VDE-Bestimmungen (siehe Betriebsanleitung des Herstellers) einzuhalten.
- Vor der Benutzung von Ladesäulen sind diese vom Fahrer auf ordnungsgemäßen Zustand durch Sichtprüfung zu kontrollieren. Bei Beschädigung/Störung erfolgt in der Regel eine Abschaltung der Ladesäule. Dies ist auch der Fall, wenn das Ladekabel beschädigt ist.

Weitere Hinweise:

- In jedem Fall sind die Angaben des Herstellers in der Betriebsanleitung zu beachten.
- Für Fahrzeuge mit beschädigten HV-Batterien ist wegen der damit verbundenen Brandgefahren ein geeigneter Abstellort zu wählen.
- Die Fahrzeug- bzw. Hochvoltbatterie darf keinesfalls über konventionelle Starthilfe überbrückt oder direkt aufgeladen werden.
- Austretende Flüssigkeiten nicht berühren, keine Dämpfe einatmen. Ausreichend Abstand halten.



Verhalten bei Störungen und Instandsetzung

- Festgestellte Mängel sind sofort dem Vorgesetzten zu melden.
- Der Verlust des Führerscheins sowie Einschränkungen der Fahrtüchtigkeit sind dem Vorgesetzten sofort mitzuteilen.
- Reparaturen dürfen nur von beauftragten Personen mit entsprechender Qualifikation in für HV-Fahrzeugreparaturen zertifizierten Fachwerkstätten durchgeführt werden.
- Batterien, Antriebe, elektrische Steckverbindungen und sonstige HV-Komponenten, insbesondere im Verlauf von orangefarbenen Leitungen, dürfen nicht mit Hochdruckreinigern gereinigt werden.

Verhalten bei Unfällen, Erste Hilfe

- Beim Stromunfall zuerst den Selbstschutz beachten; keinesfalls defekte Teile am Fahrzeug und auch keine orangenen Leitungen und Komponenten berühren.
- Ruhe bewahren, mitgeführte Warnweste tragen, ggf. Stromzufuhr unterbrechen, Verletzten ggf. aus dem Gefahrenbereich retten, Unfallstelle sichern.
- Notruf veranlassen (112) und Unfall polizeilich melden (110); den Hinweis geben, dass es sich bei dem verunfallten Fahrzeug um ein Fahrzeug mit HV-Komponenten handelt.
- Bei jeder Erste-Hilfe-Maßnahme: Selbstschutz beachten!
- Sofortmaßnahmen am Unfallort einleiten:
 - Vitalfunktionen prüfen und lebensrettende Maßnahmen (Seitenlage, bei Atem- bzw. Herzstillstand Wiederbelebung etc.) einleiten.
 - Bei bedrohlichen Blutungen: Verletztes Körperteil, wenn möglich, hochhalten und Blutung stillen (Tuch auf die Wundstelle drücken, ggf. Druckverband anlegen).
 - Verletzte Gliedmaßen ruhigstellen.
 - Schockbekämpfung veranlassen.
- Sich bei Hitze- und Rauchentwicklung schnellstmöglich vom Fahrzeug entfernen und sofort die Feuerwehr informieren.
- Unfall, wenn möglich, unverzüglich dem Vorgesetzten melden.



Folgen bei Nichtbeachtung

- Bei Nichtbeachtung kann es zu Gesundheitsgefahren, Verletzungen oder Sachschäden kommen, ggf. vom Eintritt möglicher Gesundheitsgefahren, Verletzungen oder Sachschäden können Verstöße gegen die Betriebsanweisung arbeitsrechtliche Folgen haben.

Erstellt: Dr. Börkircher

Freigabe: xxx

Unterschriften: xxx

J. Steuerfreiheit bei Weiterarbeit im Rentenalter

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels setzt die Bundesregierung auf neue Anreize für freiwilliges Arbeiten über das gesetzliche Rentenalter hinaus. Statt das Renteneintrittsalter weiter zu erhöhen, soll mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht werden.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Gleichzeitig schaffen wir zusätzliche finanzielle Anreize, damit sich freiwilliges längeres Arbeiten mehr lohnt. Statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wollen wir mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente. Dabei setzen wir auf Freiwilligkeit. Arbeiten im Alter machen wir mit einer Ak-

tivrente attraktiv. Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, bekommt sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei. Wir erleichtern die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach Erreichen der Regelaltersgrenze, indem wir das Vorbeschäftigungsverbot aufheben und dadurch befristetes Weiterarbeiten ermöglichen.“ (Randziffer 610 bis 616)

„Zusätzliche finanzielle Anreize sollen geschaffen werden, damit sich freiwilliges längeres Arbeiten mehr lohnt. Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, wird sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten.“ (Randziffer 1471 bis 1473)

Sollte Punkt J) von der Koalition durch steuerliche Anreize zur freiwilligen Weiterarbeit im Rentenalter umgesetzt werden, stellt sich

für Sie als Sicherheitsfachkraft die Frage, wie Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet werden können, um Sicherheit und Gesundheit auch bei längerer Erwerbstätigkeit zu gewährleisten. Die Aktivrente kann dazu führen, dass mehr Beschäftigte über das reguläre Rentenalter hinaus tätig bleiben.

Für Sie bedeutet das, ergonomische, organisatorische und psychosoziale Aspekte verstärkt in den Blick zu nehmen, z. B. bei körperlich belastenden Tätigkeiten, Schichtarbeit oder der Gestaltung von Pausen und Arbeitsumgebungen.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich im Hinblick auf eine längere Erwerbsphase durch freiwillige Weiterarbeit stellen sollten, um Arbeitsplätze altersgerecht und gesundheitsförderlich zu gestalten.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die vorhandene Gefährdungsbeurteilung altersgerecht angepasst werden?	☐
Sollten Vorsorgeprogramme für ältere Beschäftigte (z. B. Gesundheitschecks, Bewegungsangebote, medizinische Beratung) vorbereitet oder erweitert werden?	☐
Sollte die ergonomische Gestaltung von Arbeitsmitteln und -umgebungen (z. B. Möbel, Werkzeuge, Bildschirmarbeitsplätze) überprüft und ggf. angepasst werden?	☐
Sollte die Aufgabenverteilung so gestaltet werden, dass altersgerechte Tätigkeiten gefördert werden?	☐
Sollte die soziale Integration älterer Beschäftigter im Team aktiv gefördert werden (z. B. durch altersgemischte Teams)?	☐
Sollten die Wertschätzung und Anerkennung der Lebensleistung älterer Beschäftigter durch geeignete Maßnahmen sichtbar gemacht werden?	☐



© iStockphoto.com – iStockphoto.com

Die Aktivrente soll Anreize für freiwillige Weiterarbeit schaffen.

K. Absicherung des Rentenniveaus durch Bundesmittel

Die langfristige Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung ist ein zentrales sozialpolitisches Ziel. Der Koalitionsvertrag 2025 sieht vor, das Rentenniveau unabhängig von konjunkturellen Schwankungen oder demografischen Veränderungen bis zum Jahr 2031 gesetzlich bei 48 % zu sichern. Die dafür notwendigen Mehrausgaben sollen aus Steuermitteln gedeckt werden.

Diese Maßnahme unterstreicht den politischen Willen, die Alterssicherung für alle Generationen verlässlich zu gestalten. Gleichzeitig rückt damit die Bedeutung von Prävention und eine längere, sichere und selbstbestimmte Erwerbsfähigkeit stärker in den Fokus, auch im betrieblichen Kontext, beispielsweise durch altersgerechte Arbeitsgestaltung und gesundheitsfördernde Maßnahmen.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir werden die Alterssicherung für alle Generationen auf verlässliche Füße stellen.

Deshalb werden wir das Rentenniveau bei 48 Prozent gesetzlich bis zum Jahr 2031 absichern. Die Mehrausgaben, die sich daraus ergeben, gleichen wir mit Steuermitteln aus.“ (Randziffer 587 bis 589)

Mit Punkt K) plant die Koalition, das Rentenniveau durch den Einsatz von Bundesmitteln langfristig abzusichern. Damit verbunden ist die politische Erwartung, dass Beschäftigte länger im Erwerbsleben bleiben.

Dies bringt aus Ihrer Sicht als Sicherheitsfachkraft neue Anforderungen an die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen mit sich bringt. Ihre Aufgabe liegt hierbei u. a. in der präventiven Begleitung einer verlängerten Lebensarbeitszeit durch eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, altersgerechte Arbeitsorganisation, frühzeitige Gesundheitsförderung und die systematische Berücksichtigung altersbedingter Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie bei diesem Thema berücksichtigen sollten.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die Gefährdungsbeurteilung systematisch um altersbedingte Belastungsfaktoren ergänzt werden?	☐
Sollte ein Monitoring zu Berufskrankheiten und altersbedingten Anpassungen des Körpers etabliert oder verbessert werden?	☐
Sollte die Arbeitsorganisation so gestaltet werden, dass auch bei längerer Lebensarbeitszeit eine ausgewogene Belastung möglich ist?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft mit der Personalabteilung zusammenarbeiten, um altersgerechte Weiterbildungsangebote zu fördern?	☐
Sollte die Kommunikation über gesundes Arbeiten und Prävention altersgruppenspezifisch erfolgen (z. B. unterschiedliche Formate für jüngere und ältere Beschäftigte)?	☐

L. Degressive Abschreibung zur Investitionsförderung

Um die Investitionsbereitschaft von Unternehmen trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten zu stärken, plant die Bundesregierung gezielte steuerliche Anreize.

Ein zentrales Instrument ist die Einführung einer degressiven Abschreibung in Höhe von 30 % für Ausrüstungsinvestitionen in den Jahren 2025, 2026 und 2027 – vom Koalitionsvertrag als „Investitions-Booster“ bezeichnet.

Diese Maßnahme ermöglicht es Unternehmen, die Anschaffungskosten für bewegliche Anlagegüter wie Maschinen, Geräte oder Fahrzeuge deutlich schneller steuerlich geltend zu machen.

Ziel ist es, Modernisierungsprozesse zu beschleunigen – sicherlich auch zu einem gewissen Teil im Bereich technischer Schutzmaßnahmen und sicherheitsrelevanter Betriebsausstattung.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir werden einen Investitions-Booster in Form einer degressiven Abschreibung auf Ausrüstungsinvestitionen von 30 Prozent in den Jahren 2025, 2026 und 2027 einführen.“ (Randziffer 1430 bis 1431)

Für Sie als Sicherheitsfachkraft stellt sich bei Punkt L) die Frage, wie neue Maschinen und technische Anlagen, unabhängig vom konkreten Investitionszweck, frühzeitig sicherheitsgerecht bewertet und später in die Gefährdungsbeurteilung integriert werden können. Sie sind zwar nicht für die Investitionsentscheidung selbst zuständig, sollten aber möglichst früh in die Planungsprozesse eingebunden werden.

So können sicherheitsrelevante Anforderungen bereits bei der Auswahl berücksichtigt werden – etwa durch die Bewertung technischer Schutzsysteme, ergonomischer Aspekte oder potenzieller Gefährdungen im Betrieb. Dadurch

lassen sich Risiken minimieren und die Investition zugleich als Beitrag zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nutzen. Die folgende Checkliste führt zentrale Fra-

gen auf, die Ihnen helfen, Investitionen in neue Technik von der Planung über die Beschaffung bis hin zur Integration in den Arbeitsalltag sicherheitsgerecht zu gestalten.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die Sicherheitsfachkraft systematisch in Investitionsvorhaben eingebunden werden, um sicherheitsrelevante Anforderungen bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen?	☐
Sollte geprüft werden, ob die Investitionsentscheidung auch als Chance zur Verbesserung bestehender Schutzmaßnahmen genutzt werden kann (z. B. Ersatz veralteter Maschinen)?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft bei der Bewertung von Investitionen auch Aspekte der Nachhaltigkeit und Energieeffizienz berücksichtigen, z. B. im Sinne eines ganzheitlichen Schutzkonzepts?	☐
Sollte geprüft werden, ob die Investition langfristig zur Reduktion von Belastungen beiträgt?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft regelmäßig mit Einkauf, Technik und Geschäftsführung über geplante Investitionen beraten?	☐
Sollte ein internes Verfahren etabliert werden, das sicherstellt, dass die Sicherheitsfachkraft bei Investitionen automatisch informiert und eingebunden wird?	☐

M. Schutz besonders belasteter Berufsgruppen

Im Koalitionsvertrag bekennt sich die Bundesregierung zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für besonders körperlich belastete Berufsgruppen. Ziel ist es u. a., durch geeignete Maßnahmen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und die Attraktivität dieser Berufe zu steigern.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir sorgen für gute Arbeitsbedingungen für körperlich stark belastete Berufsgrup-

pen. Für Berufskraftfahrer setzen wir uns für höhere europäische Arbeitsschutzstandards ein. Wir wollen die Sanitärinfrastruktur auf Park- und Rastplätzen auf Bundesautobahnen mit kostenfreiem Zugang ausbauen.

Wir verbessern die Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche. Die Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge hat sich hier bewährt.

An diesen Regelungen orientieren wir uns für die Paketzustellung und führen eine vergleichbare Nachunternehmerhaftung ein.“ (Randziffer 485 bis 491)

Anmerkung: Unklar bleibt bislang, was die Bundesregierung konkret unter einer „Verbesserung der Arbeitsbedingungen für körperlich stark belastete Berufsgruppen“ versteht. Der entsprechende Passus im Koalitionsvertrag bleibt vage und lässt offen, ob es sich um einen politischen Appell oder um die Ankündigung zusätzlicher gesetzlicher Verpflichtungen handelt. Es ist zu hoffen, dass die angestrebten Maßnahmen nicht einseitig zulasten der Arbeitgeber gehen.

Denn viele Herausforderungen in diesen Berufsgruppen – z. B. die erwähnten Berufskraftfahrer – sind struktureller Natur und bedürfen gesamtgesellschaftlicher Lösungen. Statt weiterer Auflagen für einzelne Betriebe wären daher ganzheitliche Konzepte gefragt, die auch infrastrukturelle und sozialpolitische Aspekte einbeziehen.

Mit Punkt M) verfolgt die Koalition das Ziel, die Arbeitsbedingungen in besonders belasteten Berufsgruppen zu verbessern, vor allem in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche (KEP). Für Sie als Sicherheitsfachkraft stellt sich die Frage, wie diese Verbesserungen durch gezielte Schutzmaßnahmen und infrastrukturelle Anpassungen begleitet werden können. Die KEP-Branche ist geprägt von hohem Zeitdruck, körperlicher Belastung, Verkehrsrisiken, Defiziten in der Betriebssicherheit zahlreicher Fahrzeuge und oft unzureichenden Pausenregelungen. Auch Sie als Sicherheitsfachkraft könnten hier gefordert sein, diese Belastungsfaktoren systematisch zu erfassen und geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um die Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung branchenspezifischer Belastungen in der KEP-Branche nachhaltig zu verbessern.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die Gefährdungsbeurteilung gezielt auf die besonderen Belastungsfaktoren in der KEP-Branche oder bei Berufskraftfahrern ausgerichtet werden (z. B. Zeitdruck, Verkehrsrisiken, ergonomische Belastung)?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft an der Abstimmung mit externen Partnern (z. B. Logistikzentren, Rastplatzbetreiber) beteiligt sein, um infrastrukturelle Verbesserungen zu unterstützen?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft gezielte Schulungen für besonders belastete Berufsgruppen entwickeln, z. B. zu rückschonendem Arbeiten, Stressbewältigung, sicherem Verhalten im Straßenverkehr etc.?	☐
Sollte die Sensibilisierung für strukturelle Belastungen (z. B. Zeitdruck, fehlende Pausen) in Unterweisungen und Führungskräfte Schulungen integriert werden?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft an der Entwicklung von Schulungskonzepten für Subunternehmer beteiligt sein?	☐

N. Systematische Aufarbeitung der Corona-Folgen

Die Corona-Pandemie hat das Gesundheitswesen vor enorme Herausforderungen gestellt, sowohl medizinisch als auch organisatorisch. Eine systematische Aufarbeitung der Erfahrungen und Versäumnisse ist daher unerlässlich, um künftige Krisen besser bewältigen zu können. Neben der politischen Aufarbeitung rücken auch die Versorgung und Erforschung von Langzeitfolgen wie Long- und Post-COVID stärker in den Fokus.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir ergreifen weitere Maßnahmen, um die gesundheitliche Situation von Betroffenen seltener Erkrankungen, zum Beispiel durch Ausbau und Stärkung von digital vernetzten Zentren zu verbessern. An myalgischer Enzephalomyelitis/Chronischem Fatigue-Syndrom, Long- und PostCOVID und PostVac erkrankte Menschen brauchen weiter unsere Unterstützung.

Wir stärken hierzu Versorgung und Forschung. Wir werden die Corona-Pandemie umfassend im Rahmen einer Enquete-Kommission aufarbeiten, insbesondere um daraus Lehren für zukünftige pandemische Ereignisse abzuleiten.“ (Randziffer 3562 bis 3567)



Corona hat gezeigt, wie eng Gesundheitsschutz und betriebliche Sicherheit verknüpft sind.

Die Aufarbeitung und Erfahrungen aus der Corona-Pandemie gemäß Punkt N) betreffen nicht nur den Infektionsschutz, sondern auch die Arbeitsorganisation, die psychische Belastung der Beschäftigten und die Resilienz betrieblicher Strukturen. Die Integration dieser Erkenntnisse in den Arbeitsschutz muss von Ihnen als Sicherheitsfachkraft vorausschauend und strukturiert erfolgen, z. B. etwa durch die Entwicklung von Pandemieplänen, die Förderung gesunder Arbeitsbedingungen und die Etablierung krisenfester Kommunikationswege.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich stellen sollten, um die Lehren aus der Corona-Pandemie gezielt in den betrieblichen Arbeitsschutz zu integrieren.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Sollte die Sicherheitsfachkraft interne Erfahrungen dokumentieren, um sie in zukünftige Pandemiepläne einfließen zu lassen?	☐
Sollte die Sicherheitsfachkraft an der Entwicklung oder Aktualisierung eines betrieblichen Pandemieplans beteiligt sein?	☐
Sollte geprüft werden, ob Unterstützungsangebote (z. B. psychologische Beratung, Resilienztrainings) bekannt und zugänglich sind?	☐

O. Reform der Chemikalienpolitik

Die Chemikalienpolitik steht vor einem grundlegenden Wandel. Ziel ist es, Umwelt- und Gesundheitsschutz stärker mit den Anforderungen an Innovation und Wettbewerbsfähigkeit in Einklang zu bringen.

Künftig soll der Umgang mit chemischen Stoffen stärker risikobasiert erfolgen – pauschale Verbote ganzer Stoffgruppen werden dabei von der Bundesregierung kritisch gesehen.

Was im Koalitionsvertrag steht – Zitat aus dem Koalitionsvertrag

„Wir werden Deutschland zum weltweit innovativsten Chemie-, Pharma- und Bio-

technologiestandort machen. Gemeinsam mit Ländern, Unternehmen und Gewerkschaften werden wir eine Chemieagenda 2045 erarbeiten. Ein Totalverbot von Stoffgruppen lehnen wir ab. Wir setzen uns für einen ausgewogenen europäischen Regulierungsrahmen mit einem risikobasierten Ansatz in der Chemikalienpolitik ein, zum Beispiel bei REACH.“ (Randziffer 177 bis 181)

„Wir stehen für eine moderne Stoffpolitik und bekennen uns zum Chemiestandort Deutschland. Für uns ist der risikobasierte Ansatz im Chemikalienrecht die Richtschnur, die Umwelt-, Gesundheitschutz und Wettbewerbsfähigkeit in Ein-



Die Reform der Chemikalienpolitik soll Umwelt-, Gesundheits- und Innovationsschutz in Einklang bringen.

klang bringt, auch bei einer Überarbeitung der Europäischen Chemikalienverordnung (REACH). Ein Totalverbot ganzer chemischer Stoffgruppen wie Per- und polyfluorierte Alkylsubstanzen (PFAS) lehnen wir ab. Forschung und Entwicklung von Alternativstoffen werden forciert. Wo der Einsatz von gleichwertigen Alternativen möglich ist, sollen PFAS zeitnah ersetzt werden.“ (Randziffer 1207 bis 1213)

Punkt O) des Koalitionsvertrags sieht vor, die Chemikalienpolitik risikobasiert zu reformieren, um das betriebliche Chemikalienmanagement durch differenzierte Bewertungen und sichere Substitution weiterzuentwickeln. Die Bundesregierung lehnt pauschale Verbote von Stoffgruppen, wie etwa PFAS, ausdrücklich ab und setzt stattdessen auf einen risikobasierten Regulierungsansatz bei der Überarbeitung der REACH-Verordnung.

Für den Gefahrstoffbeauftragten eines Betriebs ergeben sich daraus neue Aufgaben im Bereich der Gefährdungsbeurteilung, der Stoffbewertung sowie der Auswahl und Einführung sicherer Alternativen; ggf. können Sie als Sicherheitsfachkraft hierbei unterstützen.

Ziel ist es, den Schutz von Beschäftigten und Umwelt zu verbessern, ohne die betriebliche Praxis unnötig zu belasten. Dabei kommt es insbesondere auf die systematische Bewertung von Expositionsrisiken, die transparente Dokumentation und die enge Zusammenarbeit mit Einkauf, Lagerhaltung und Entsorgung an.

Die folgende Checkliste enthält zentrale Fragen, die Sie sich als Sicherheitsfachkraft stellen sollten – sofern die im Koalitionsvertrag angekündigte risikobasierte Reform der Chemikalienpolitik tatsächlich umgesetzt wird.

Was sollte geprüft und ggf. angepasst werden?	✓
Könnte die Sicherheitsfachkraft bei der Bewertung von Alternativstoffen hinsichtlich Arbeitsschutz und Umweltverträglichkeit mitwirken?	☐
Sollte geprüft werden, ob bestehende Gefahrstoffe im Betrieb unter die neu bewerteten Stoffgruppen (z. B. PFAS) fallen und ob Alternativen verfügbar sind?	☐
Sollte die Auswahl neuer Stoffe systematisch auf Expositionsrisiken, Umweltverträglichkeit und Substitutionspotenzial geprüft werden?	☐
Könnte die Sicherheitsfachkraft, neben dem Gefahrstoffbeauftragten, zur internen Kommunikation über Änderungen im Chemikalienrecht beitragen?	☐
Sollte die interne Kommunikation über Änderungen im Chemikalienrecht strukturiert erfolgen, z. B. durch Schulungen oder Rundschreiben?	☐

3. Zusammenfassung und Ausblick

Diese Broschüre unterstützt Sie in Ihrer Rolle als Arbeits- und Gesundheitsschützer. Hinterfragen Sie kritisch, welche Änderungen Ihrer bestehenden Prozesse sich daraus für Ihren Betrieb oder Ihre Einrichtung ergeben können. Nutzen Sie die bereitgestellten Checklisten als Grundlage für Ihre betriebliche Praxis, nämlich zur Vorbereitung auf neue gesetzliche Anforderungen ebenso wie zur kontinuierlichen Verbesserung bereits implementierter Arbeitsschutzmaßnahmen. Passen Sie die Inhalte bei Bedarf an Ihre spezifischen Gegebenheiten an, um fundiert, flexibel und vorausschauend agieren zu können.

Letztendlich bleibt der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung aus CDU/CSU und

SPD in vielen Punkten vage. Statt klarer gesetzlicher Vorhaben dominieren Absichtserklärungen, ganz im Sinne des SPD-Vorsitzenden Lars Klingbeil, der nach den Verhandlungen betonte, über vielen Punkten stehe „das wollen wir“, nicht „das werden wir“. Diese Formulierung bringt die politische Zurückhaltung der Koalition im Bereich Arbeitsschutz treffend auf den Punkt.

Im Vergleich zur vorherigen Ampelregierung enthält der Koalitionsvertrag damit weniger konkrete Maßnahmen zum Arbeitsschutz. Die neue Regierung setzt auf Pragmatismus und Flexibilität und vermeidet verbindliche Reformen, die den Schutz von Beschäftigten nachhaltig stärken könnten.

Für Unternehmen bedeutet dies zunächst weniger Bürokratie – für Beschäftigte aber auch weniger Sicherheit. Ob aus den politischen Absichtserklärungen konkrete Verbesserungen für den Arbeitsschutz erwachsen, bleibt offen. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Sicherheitsfachkraft am Ball bleiben und den Arbeitsschutz als fortlaufenden Verbesserungsprozess aktiv mitgestalten.

Bleiben Sie informiert – und bleiben Sie im Dialog. Bei Fragen, Anregungen oder weiterführendem Beratungsbedarf stehen Ihnen Dr. Mikko Börkircher oder unsere zahlreichen Fachexperten zu Themen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz gerne zur Verfügung. Sie erreichen uns per E-Mail an redaktion@safetypxperts.de mit dem Stichwort „Rechtliche Updates 2025“ – wir freuen uns auf Ihre Nachricht.



© Shutterstock.com

Gestalten Sie Ihren Arbeitsschutz aktiv, trotz vager Vorgaben im Koalitionsvertrag.



Diese Änderungen betreffen mein Unternehmen/ meinen Arbeitgeber:

[illegible]



Diese Änderungen betreffen mein Unternehmen/ meinen Arbeitgeber:

[illegible]

CYBERXPERTS

Mitarbeiter sensibilisieren.
Gefahren vorbeugen.



Awareness-Kampagnen

Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter wirksam mit spannenden E-Learnings



Phishing-Simulation

Messen Sie die Security-Awareness in Ihrem Unternehmen



Auswertung Ihres Risiko-Scores

Monatliche Auswertung der Phishing-Simulation und E-Learning-Aktivitäten



Experten-Service

Tauschen Sie sich bei konkreten Fragen mit unseren Sicherheits-Experten aus

JETZT EINFACH QR-CODE SCANNEN UND
GRATIS STRATEGIE-BERATUNGSGESPRÄCH
VEREINBAREN!



Lernen Sie die weiteren Angebote von SafetyXperts kennen!



Testen Sie jetzt kostenlos weitere Lösungen, die Ihren Arbeitsalltag erleichtern: safetyxperts.de/shop

Impressum

SafetyXperts
ein Unternehmensbereich der
VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Str. 2–4 • 53095 Bonn
Telefon: 02 28 / 95 50 490 • Fax: 02 28 / 36 96 480
Vorstand: Richard Rentrop, Bonn
Internet: www.safetyxperts.de
E-Mail: info@safetyxperts.de
Herausgeber: Michael Jodda, Bonn
Produktmanagerin: Milena Eilers, Bonn
Redaktion: Dr.-Ing. Mikko Börkircher, Neukirchen-Vluyn
Schlussredaktion: Christine Schmatloch M.A.,
Hückeswagen
Satz & Layout: OtterbachMedien, Freudenberg
Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH,
Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim

Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlags gestattet.

© 2025 by SafetyXperts – ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Wissen kompakt

Rechtliche Updates 2025

Politische Vorhaben und ihre Auswirkungen
auf Ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz

