



2023 *Arbeitssicherheitsreport*

Gefährdung – Belastung – Gesundheit – Nachhaltigkeit

Eine DEKRA/forsa Befragung



<p>03 Vorwort Guido Kutschera, Executive Vice President DEKRA Group</p> <p>04 DEKRA/forsa Studie Blick in die Praxis</p> <p>06 Arbeitsschutz Nachholbedarf bei KMU</p> <p>08 Unterweisung DEKRA Safety Web</p> <p>09 Sicherheitskultur Kultur oft ausbaufähig</p> <p>11 Führung Arbeitsschutz beginnt im Kopf</p> <p>12 Praxisbeispiele Sicherheit wird vorgelebt</p> <p>14 Interview Basi-Chef Dr. Christian Felten</p> <p>16 Gesundheitsförderung BGF auf dem Vormarsch</p>	<p>18 Gesundheitsmanagement Produktiver durch nachhaltige Prävention</p> <p>20 Arbeitsmedizin Vorsorge mit Fragezeichen</p> <p>21 Psychische Gefährdungsbeurteilung Weniger Stress – mehr Leistung</p> <p>22 Gesundheitsmanagement Employee Assistance Program</p> <p>23 Mitarbeiterzufriedenheit Wertschätzung auf dem Prüfstand</p> <p>24 Nachhaltigkeit Im Dienst der Gesellschaft</p> <p>26 Verantwortung Auf dem Prüfstand der Nachhaltigkeit</p> <p>28 Wellbeing Investition in Wohlbefinden</p> <p>31 DEKRA Forderungen</p>
--	---

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

erstklassige Produkte und verlässliche Dienstleistungen sind zentrale Faktoren für den Unternehmenserfolg. Was viele Unternehmen schmerzlich erfahren: Ohne die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sind die Ziele nicht erreichbar. Erfolg im Wettbewerb wächst aus Motivation, Engagement und Kreativität – Basis dafür sind Belastbarkeit und Wohlbefinden.



Dass es beim Arbeits- und Gesundheitsschutz immer noch Nachholbedarf gibt, zeigt ein Blick in die Statistik. Nach aktuellen Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ereignen sich jährlich bundesweit über 800.000 Arbeitsunfälle (2021). Nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ergaben sich 2021 in Deutschland durch arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten knapp 700 Millionen Erwerbsunfähigkeitstage. Die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle beliefen sich auf 89 Milliarden Euro.

Als Prüf- und Expertenorganisation werfen wir deshalb einen Blick in die betriebliche Praxis. Gemeinsam mit dem Institut forsa haben wir bundesweit rund 1.500 Beschäftigte aller Branchen befragt. Wir fragten nach dem Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, nach den Potenzialen, dem Befinden der Mitarbeitenden und möglichen Konzepten für gesundes und unfallfreies Arbeiten.

Die aufbereiteten Ergebnisse finden Sie im DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2023. Darüber hinaus präsentieren wir Ihnen Expertenbeiträge zu Lösungen und Trends im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Hintergründe zu Sicherheitskultur, Gesundheitsförderung sowie Nachhaltigkeit und Resilienz – für ein erfolgreiches Unternehmen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und viel Erfolg bei der Umsetzung

Guido Kutschera
Executive Vice President DEKRA Group,
CEO Region Germany, Switzerland & Austria (GSA)

Soweit im DEKRA Arbeitssicherheitsreport von „Experte“, „Mitarbeiter“, „Berater“ etc. die Rede ist, wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit jeweils nur die männliche Form verwendet. Gemeint sind – wenn nicht explizit anders angegeben – immer alle Geschlechter.

Gesundheit muss **höchste Priorität** haben



Ein Blick
in die betriebliche
Praxis

1.500 Beschäftigte gaben dem Meinungsforschungsinstitut forsa Auskunft

Im Auftrag von DEKRA hat das Markt- und Meinungsforschungsunternehmen forsa eine repräsentative Befragung zur Sicherheit am Arbeitsplatz und zum Arbeitsschutz durchgeführt. Befragt wurden hierfür rund 1.500 Arbeitnehmer in Deutschland aus den unterschiedlichsten Branchen.

In welchen Abständen gibt es Unterweisungen zum Arbeits- und Brandschutz? Sind die Regeln für die Sicherheit am Arbeitsplatz bekannt? Welche Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bietet der Arbeitgeber an? Bemüht sich das Unternehmen um die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden? Wie ist es um die Beurteilung psychischer Gefährdungen bestellt? Welchen Stellenwert hat das Thema „Nachhaltigkeit“ in der Firma? Um Antworten auf Fragen wie diese zu bekommen, hat DEKRA die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH erneut mit einer Umfrage beauftragt.

Die Erhebung erfolgte vom 28. November bis zum 9. Dezember 2022. Im Rahmen des repräsentativen Befragungspanels forsa.omninet, wurden 1.503 Arbeitnehmer in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählt. Für ein möglichst vielschichtiges Bild wurden Angestellte, Arbeiter und Beamte aus den Arbeitsfeldern Bau, Handwerk, Industrie und Lager/Logistik ebenso wie aus Büro, Handel, Außendienst, Bildung und Gesundheit befragt. Die Ergebnisse lassen sich mit den bei allen Stichprobenerhebungen möglichen Fehlertoleranzen auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland übertragen und können somit als aussagekräftige Anhaltspunkte

über den Status quo der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes in deutschen Unternehmen gewertet werden.

Optimierungspotenziale identifizieren

Die von DEKRA ein weiteres Mal initiierte Befragung kommt nicht von ungefähr. Schließlich sind nachhaltige Arbeitssicherheit und damit einhergehend der konsequente Arbeitsschutz mehr als eine gesetzliche Pflicht. Darin zu investieren, zahlt sich in vielerlei Hinsicht aus. Als wesentliche Vorteile seien hier nur Punkte wie mehr Erfolg am Arbeitsmarkt, mehr Ausfallsicherheit und mehr Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen genannt.

Gleichzeitig trägt eine ausgeprägte Sicherheitskultur mit entsprechenden organisatorischen Maßnahmen, Managementsystemen, regelmäßigen Unterweisungen, Schulungen, Notfallübungen oder medizinischer Prävention maßgeblich dazu bei, das wichtigste Gut für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit eines jeden Unternehmens zu schützen: die Mitarbeitenden.

Die hierfür notwendigen Prozesse gilt es immer wieder aufs Neue auf den Prüfstand zu stellen. So lässt sich ermitteln, was gut läuft und wo Optimierungspotenziale bestehen. Zum Wohl aller Beteiligten.

Nachholbedarf in kleineren

Betrieben

Knapp 90 Prozent der für diesen Arbeitssicherheitsreport befragten Mitarbeitenden geben an, dass ihre Arbeitgeber Unterweisungen durchführen. Zu denken gibt, dass knapp jeder vierte Beschäftigte aus einem Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern angibt, dass keine Unterweisungen stattfinden. Dabei kann ein solcher Pflichtverstoß sehr teuer werden.

Nach dem berufsgenossenschaftlichen Regelwerk (DGUV Vorschrift 1 § 4) sind Unternehmen verpflichtet, ihre Mitarbeitenden (MA) mindestens einmal jährlich in Arbeitsschutzthemen zu unterweisen. Wer hier nachlässig handelt, riskiert zum einen schwere Unfälle, zum anderen Bußgelder von bis zu 10.000 Euro und dazu Auseinandersetzungen mit den Berufsgenossenschaften.

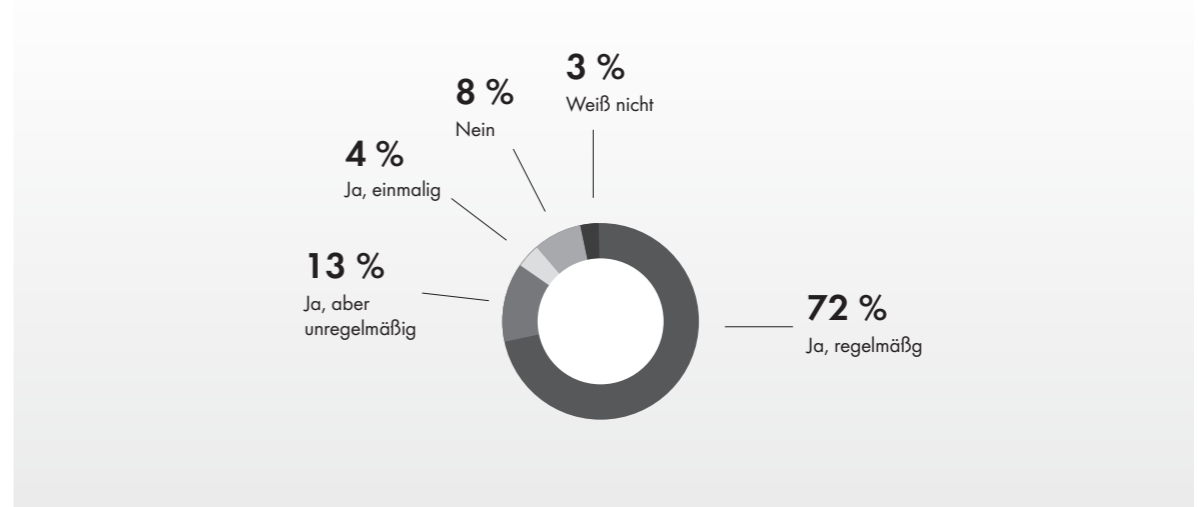
In Form von Unterweisungen, Schulungen und Notfallübungen sollen die MA in die Lage versetzt werden, sich bei der Arbeit und in Notsituationen sicherheitsgerecht zu verhalten. In dieser Hinsicht ergab die forsa-Befragung, dass bei 89 Prozent der Beschäftigten Unterweisungen zum Arbeitsschutz und zum Brand-

schutz durchgeführt werden. Diese finden zu 72 Prozent regelmäßig statt, zu 13 Prozent unregelmäßig und zu 4 Prozent zumindest einmalig – beispielsweise für neue MA. Bei den regelmäßigen Unterweisungen liegen Unternehmen und Betriebe in den Bereichen Bau, Handwerk, Industrie und Lager/Logistik deutlich vorn.

Die Befragung zeigte allerdings auch, dass die Durchführung der Unterweisungen stark von der jeweiligen Firmengröße abhängt. Während laut der Beschäftigten aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern die Unterweisungen zu 87 Prozent regelmäßig erfolgen, geben dies von den Beschäftigten aus kleineren Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern nur 46 Prozent an.



Es gibt Unterweisungen zum
Arbeits- und Brandschutz



Gesetzlich vorgeschrieben und in vielen Betrieben etabliert: Für die meisten Arbeitnehmer ist die Unterweisung eine Selbstverständlichkeit

Online-Unterweisungen per **DEKRA Safety Web**

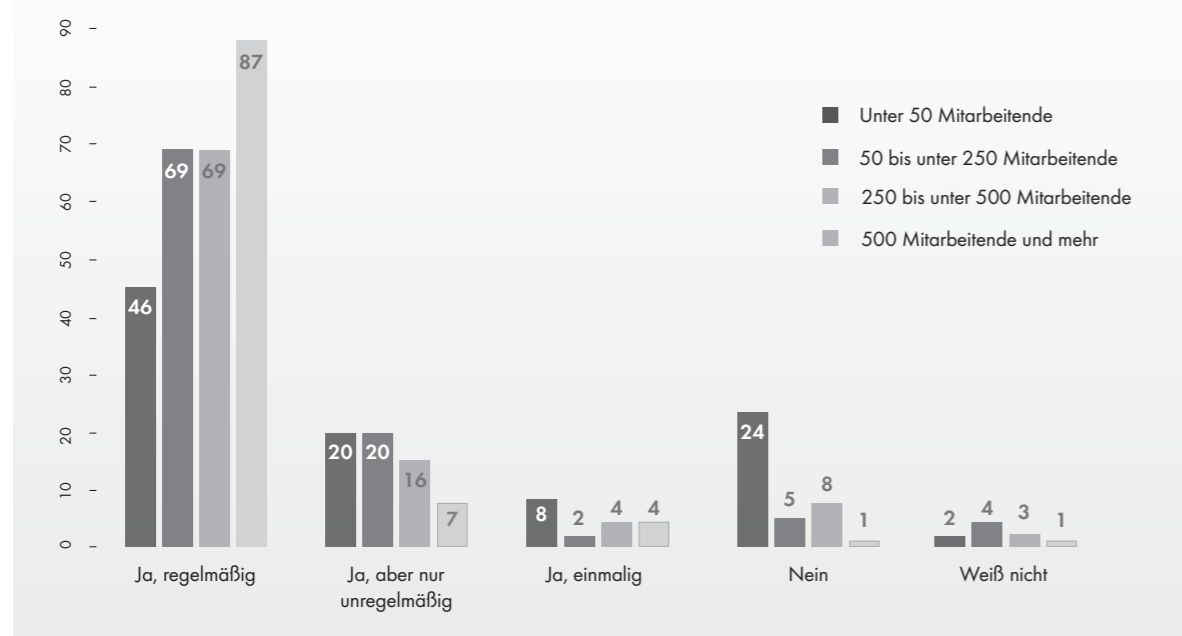
Jahresunterweisungen in Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit bedeuten für viele Unternehmer Aufwand: teure Präsenzsitzungen, verbunden mit beträchtlichen Unterbringungs- und Verpflegungskosten. Und dann sind oft viele der Mitarbeitenden außer Haus oder durch Terminüberschneidungen verhindert. Versäumnisse in diesem Punkt sollten Unternehmen nicht auf die leichte Schulter nehmen.

Um Bußgeldern und anderen rechtlichen Folgen vorzubeugen, hat DEKRA ein internetbasiertes Angebot ins Leben gerufen. Es heißt DEKRA Safety Web und bietet seinen Nutzern didaktisch aufbereitete „Web Based Trainings“ (WBT) unter anderem zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an. All dies in einem zielgruppengerecht aufbereiteten Medienmix aus

Bildern, Interaktionen und Filmen – teilweise auch auf Englisch. Bei Bedarf lassen sich die WBT zudem den Anforderungen des jeweiligen Betriebs anpassen und erweitern. Sämtliche Trainings können dabei am PC ebenso wie auf dem Tablet oder Smartphone absolviert werden.

Der Ablauf ist ganz einfach: Die betreffenden Mitarbeiter loggen sich datenschutzsicher mit ihren persönlichen Zugangsdaten über einen Webbrowser in das System ein und absolvieren die ihnen zugewiesenen Module. Ein umfangreiches Dokumentationssystem ermöglicht Unternehmern, Vorgesetzten und Arbeitsschutzfachkräften einen lückenlosen Nachweis über absolvierte Unterweisungen. Weitere Infos: www.dekra-safety-web.eu

Es gibt Unterweisungen zum **Arbeits- und Brandschutz**



Vor allem für Beschäftigte aus kleinen Unternehmen zeigen sich Defizite, wenn es um die Umsetzung der Unterweisung geht

Ausbaufähige **Sicherheitskultur**

In Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz gibt es eine Vielzahl gesetzlicher Regeln. Positive Nachricht: Die Vorschriften sind zumindest bei den für diesen Report befragten Beschäftigten in hohem Maße bekannt. Doch das nützt am Ende wenig, wenn die Regeln nicht so eingehalten werden, wie es eigentlich wünschenswert wäre.

Wo Menschen arbeiten, gibt es Risiken. Diese vorab zu erkennen und zu minimieren, liegt in der Verantwortung jedes Arbeitgebers. In diesem Zusammenhang kommt den gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsregeln und -vorschriften große Bedeutung zu. Ob Brandschutzregeln, Rettungswege, das Tragen von Schutzkleidung auf Baustellen und in der Industrie oder auch der Infektionsschutz: Allesamt sollen diese Maßnahmen dazu beitragen, die Mitarbeitenden bestmöglich vor Unfällen und anderen Gefährdungen zu schützen.

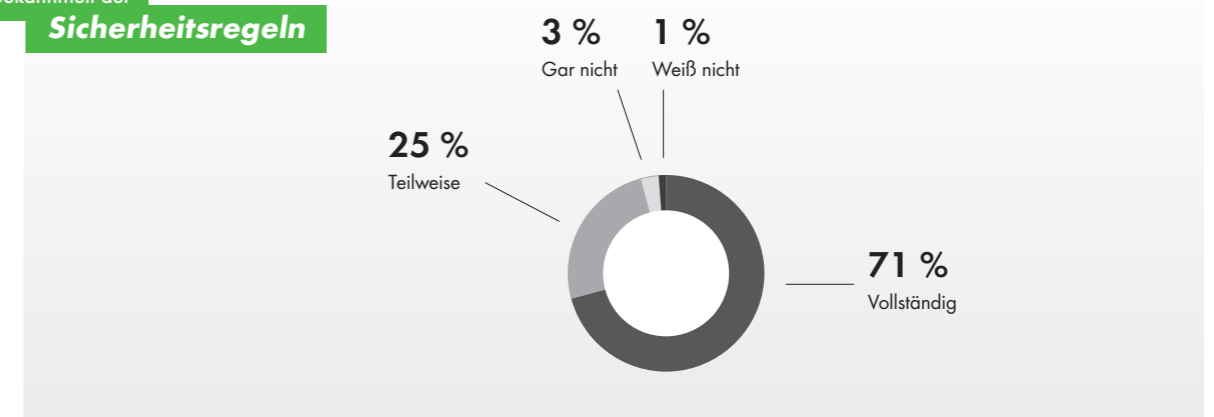


In den meisten Betrieben werden Sicherheitsregeln eingehalten

Wie die forsa-Befragung von DEKRA zeigt, sind über 70 Prozent der befragten Mitarbeitenden die für ihren Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsregeln vollständig bekannt. Einem Viertel sind sie zumindest teilweise bekannt. Kaum jemand (3 Prozent) kennt die Sicherheitsregeln nach eigenen Angaben überhaupt nicht. Vollständig bekannt sind die Regeln vor allem bei den Beschäftigten in den Arbeitsumfeldern Bau, Handwerk, Industrie, Lager und Logistik, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sowie in Firmen, in denen überwiegend oder zumindest in gleichem Maße körperliche Tätigkeiten am Arbeitsplatz vorherrschen.

Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Denn lediglich die Hälfte der befragten Beschäftigten sagt, dass die Sicherheitsregeln immer und von allen Mitarbeitenden beziehungsweise Vorgesetzten eingehalten werden. Das bedeutet zwar gegenüber der gleich aufgebauten Befragung von 2020 eine Verbesserung um fünf Prozentpunkte, gegenüber der Befragung von 2017 allerdings einen Rückgang um sechs Prozentpunkte – vielleicht ein Corona-Effekt.

Bekanntheit der **Sicherheitsregeln**



Die Sicherheitsregeln sind den meisten Mitarbeitenden bekannt

Sicherheitskultur

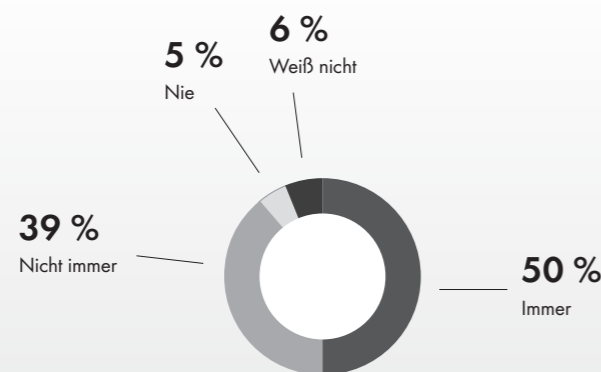
In der aktuellen Befragung sagen 39 Prozent der Befragten, dass die Regeln nicht immer oder nicht von allen Mitarbeitenden oder Vorgesetzten eingehalten werden. Nur wenige Befragte (5 Prozent) geben an, dass eigentlich niemand auf die Sicherheitsregeln und -vorschriften achtet.

Für Unternehmen ergibt sich daraus die Aufgabe, Sicherheits- und Gesundheitsstandards so zu kommunizieren, zu vermitteln und vorzuleben, dass sie wirklich in der gelebten Praxis ihre Wirkung entfalten.



Arbeitsplätze mit hohem Risiko erfordern eine ausgeprägte Sicherheitskultur

Einhaltung der Sicherheitsregeln



Nur die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass die Regeln für den Arbeits- und Gesundheitsschutz immer beachtet werden

Führung



Arbeitsschutz beginnt im Kopf

Die gesetzlichen Grundlagen rund um den Arbeitsschutz sind umfangreich und führen häufig zu Verwirrungen. Was genau wie zu beachten ist, stellt Betriebe und Beschäftigte oftmals vor große Herausforderungen. Das Ziel für alle Beschäftigten und Führungskräfte des Unternehmens muss deshalb die Entwicklung einer gemeinsamen Sicherheitskultur sein. Hier werden gegenseitige Rücksichtnahme und ein aktiver Sicherheitsgedanke selbstverständlich. Denn Arbeitsschutz beginnt im Kopf.

Damit die Herausforderungen des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzes strukturiert abgearbeitet werden können, gibt es eine ganze Reihe von Akteuren im Arbeitsschutz. Angefangen bei der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsmediziner über die Unterstützung durch Sicherheitsbeauftragte bis hin zur Beteiligung des Betriebsrates kann der Arbeitsschutz im Betrieb das leisten, was am Ende des Tages das Wichtigste ist: dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten und Führungskräfte einen gesunden Feierabend erleben.

In der langjährigen Praxis für Sicherheit und Gesundheitsschutz zeigt sich aber, dass der Arbeitsschutz häufig als notwendiges Übel und nicht als Chance verstanden wird. Das offenbart sich regelmäßig durch Floskeln wie: „Das haben wir schon immer so gemacht“, „Bei uns passieren keine Unfälle“, „Seit wann das denn?“. Dies hören DEKRA Experten bei Erstbesuchen in Unternehmen und damit verbundenen Analysen der Prozesse des Arbeitsschutzes häufig.

Wie kann es sein, dass es im Unternehmen angeblich keine Unfälle gibt, aber die Verbandkästen trotzdem leer sind? Es ist das Mindset in diesen Unternehmen: Mitarbeitende beantworteten Nachfragen zum leeren Verbandkasten in solchen Unternehmen mit: „Kleine Verletzungen schreiben wir gar nicht auf, da meckert der Chef.“

Ist es heute noch zeitgemäß, mit Angst und Tadel zu führen? Klare Antwort: Nein! Darum muss die Denkweise im Arbeitsschutz in Unternehmen mit „historischer“ Einordnung dieses Themas dringend modernisiert werden.

Ein wichtiger Baustein im Prozess des modernen Arbeitsschutzes ist die positive Grundeinstellung der Führungskräfte. Ihre Aufgabe ist es, die Denkweise im Arbeitsschutz des Unternehmens zu verändern und vor allem dieses auch vorzuleben. Dabei ist es elementar, die Beschäftigten aktiv zu beteiligen und mitzunehmen.

Ein solcher Paradigmenwechsel in der Denkweise des Arbeitsschutzes bringt zusätzliche nachgewiesene Vorteile mit sich. So führt dieser „Mindchange“ nicht nur zu einer deutlichen Verringerung von Arbeitsunfällen und Krankheitstagen, sondern bringt außerdem eine deutliche Verbesserung des Betriebsklimas mit sich. Der Schulterschluss zwischen Führungskräften und Beschäftigten im Arbeitsschutz fördert und stärkt das „Wir-Gefühl“. Letztlich kommt es hierdurch zusätzlich zu einer verbesserten Qualität und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens.

Zu den Methoden des modernen Arbeitsschutzes gehört es, dass sichere Handlungen positiv durch die Vorgesetzten verstärkt werden. Abweichungen oder erkannte Fehlhandlungen werden als Chance zur Verbesserung verstanden und führen durch konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Sicherheit im Unternehmen. Im Ergebnis wird es für alle Beschäftigten selbstverständlich, beispielsweise Beinaheunfälle zu dokumentieren und diese zum Anlass zu nehmen, in der Zukunft Schlimmeres zu verhindern.

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



Sicherheit **wird vorgelebt**

Viele Unternehmen versuchen, Unterweisungen so attraktiv wie möglich zu gestalten. Denn selbst wenn alle Abläufe, Maschinen und Anlagen sicher gestaltet wurden, so bleibt noch immer der „Faktor Mensch“ Restrisiko. Der „Faktor Mensch“ kann aber auch große Chancen bieten, wenn man es geschafft hat, eine Sicherheitskultur bei den Mitarbeitern zu verankern und als besonders hohen Wert zu kommunizieren.

Praxisbeispiele

Wenn Mitarbeitende den Perspektivwechsel von „Sicherheit als Hindernis“ auf „Sicherheit als Wertschätzung uns gegenüber“ vollzogen haben, dann wurde die Schwelle hin zu einer guten Sicherheitskultur überschritten. Das sichere Verhalten wird dann zur Selbstverständlichkeit, zur selbsttragenden Sicherheitskultur.

Beispiel:

Rolle der Führungskräfte

Ein großer europäischer Flugzeughersteller legt in seinen Leadership-Programmen größten Wert auf die Schaffung und Erhaltung einer Sicherheitskultur im Unternehmen. Verbesserungsvorschläge werden immer mit offenem Ohr aufgenommen und oft genug in die Praxis umgesetzt. Eine Sicherheitskultur wird zunächst von der obersten Leitung als Policy definiert. Führungskräfte müssen in Schulungen nun reflektieren und erklären, wie sie diese Policy in ihrem Bereich konkret umsetzen. Sie erhalten auch die erforderlichen Schulungen hierfür. Wichtigste Regeln einer Sicherheitskultur sind, dass die Führungskräfte selbst als Vorbild wirken. Abweichungen dürfen nicht geduldet werden. Es werden Routinen durchgeführt und dokumentiert. Sicherheitskultur bedarf einer hohen Konsistenz in der Führung, denn es gibt auch viele Faktoren und Umstände, die eine gute AuG-Kultur negativ beeinflussen können. Führungskräfte lernen in ihren Schulungen, solche Einflussfaktoren rasch zu identifizieren und wie sie frühzeitig gegensteuern müssen.

Beispiel:

Regelmäßige Sicherheits-Begehungen

Eine Firma in Niedersachsen änderte „Fridays for future“ ab in „Fridays for Safety“. Nach einem gemeinsamen Frühstück findet eine Begehung der Bereiche statt. Die Teilnehmer der Begehung sind jedes Mal unterschiedlich, jeder muss jederzeit damit rechnen, in eine Begehung einbezogen zu werden. Bei diesem Ritual wird die Fachkraft für Arbeitssicherheit zunächst bewusst nicht involviert. So soll sichergestellt werden, dass Lösungen für einfachere Probleme selbst, zeitnah und noch vor Ort entwickelt werden. Kleinere Dinge werden noch im Laufe der Begehung sofort erledigt. Größere Probleme, die nicht gleich vor Ort umgesetzt werden können, werden an die Fachkraft für Arbeitssicherheit herangetragen. Die Begehungen werden anschließend digital dokumentiert, der Erledigungsstand kann an einem Monitor jederzeit von den Mitarbeitern eingesehen werden.

Beispiel:

Sicherheits-Routinen

Sicherheitskultur ist aber nicht nur großen Firmen vorbehalten – auch im Handwerk ist dies durchaus möglich. So hat eine Holzbaufirma in Baden-Württemberg den „Partner-Check“ entwickelt und eingeführt. Es wird viel in Höhen gearbeitet, Absturzgefahr ist ein permanentes Thema. Der „Partner-Check“ ist eine arbeitstägliche, paarweise durchgeführte und sogar per Unterschrift dokumentierte Routine. So prüfen die Kollegen gegenseitig, ob beispielsweise die Absturzsicherung gut sitzt und alle notwendigen Vorbereitungen getroffen sind. Dies führt auch zu einer höheren Achtsamkeit im kollegialen Miteinander.

Fragen an ...

Dr. Christian Felten Geschäftsführer der Basi



Nachhaltiges Wirtschaften ist untrennbar verbunden mit sozialer Nachhaltigkeit und guten Arbeitsbedingungen, betont Dr. Christian Felten, Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit e. V. (Basi). Der Basi-Chef äußert sich im Interview zu den aktuellen Trends im Arbeitsschutz.

Nachhaltigkeit ist das große Thema bei der Messe und dem Kongress A+A. Warum haben Sie dieses Thema gewählt?

Dr. Felten: Wir alle kennen die ökologische Nachhaltigkeit. Sie bedeutet, dass wir unser Ökosystem Erde nicht mehr einseitig so ausbeuten, dass es am Ende kollabiert, sondern sich die Ressourcen durch kluges Wirtschaften immer wieder erneuern. Genauso muss man Nachhaltigkeit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch in Unternehmen für die Situation der Beschäftigten übersetzen. Wir wollen auf dem A+A Kongress 2023 versuchen, Definitionen und Wege dafür zu finden.

Was bedeutet das konkret?

Dr. Felten: Nachhaltiges Wirtschaften umfasst umweltfreundliche Produktionsverfahren – untrennbar verbunden mit sozialer Nachhaltigkeit und guten Arbeitsbedingungen. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind dafür unabdingbar – das hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in seinem Grußwort im Vorfeld des A+A Kongresses hervorgehoben. Die Frage, wie wir die dabei entstehenden einzelnen Herausforderungen meistern, werden die Referentinnen und Referenten des A+A Kongresses 2023 im Austausch mit den Teilnehmenden beantworten. Wir sind gespannt auf die Lösungsansätze.

Die Gesundheit und Resilienz der Mitarbeiter rücken in den Unternehmen mehr in den Fokus. Vor welchen Aufgaben stehen hier die Betriebe?

Dr. Felten: Körperliche Gesundheit und Psyche sind – in der Arbeitswelt wie im Privaten – auf vielfältige Art und Weise miteinander verknüpft. In Zukunft wird es unter anderem darum gehen, insbesondere berufsbedingte Gesundheitsgefahren wie psychische und Muskel-Skelett-Belastungen zu erkennen und zu minimieren. Es geht in der Tat darum, dass Gesellschaft und Unternehmen mit ihren Beschäftigten resilient werden, um den Wandel der Arbeitswelt im eigenen Bereich zu gestalten. Unübersehbar sind auch die Auswirkungen des Klimawandels, der konkrete Maßnahmen für die Mitarbeitenden erfordert.

Digitalisierung ist der zweite große Trend im Arbeitsschutz. Welche Entwicklungen sehen Sie?

Dr. Felten: Wir im Arbeitsschutz sehen uns durch die Folgen der Digitalisierung zunächst herausgefordert: Immer mehr Menschen arbeiten flexibel und mobil an unterschiedlichen Orten. Auch viele Arbeitsprozesse in der Industrie verändern sich rasant – Sicherheit und Gesundheit müssen es mit ihnen tun. Ich sehe große Vorteile, durch Digitalisierung, KI und durch darauf



Messe und Kongress A+A sind die wegweisende Branchenplattform

basierende Assistenzsysteme, die klassischen Unfallgefahren in vielen Branchen im Sinne der Vision Zero weitestgehend eliminieren zu können. Aber ich sehe auch Arbeitsverdichtung und die Erfordernis, Führung im Unternehmen neu zu denken, sowie auch hohe Anforderungen an das Selbstmanagement vieler Beschäftigter, die nicht allein gelassen werden dürfen.

Wenn wir es richtig anstellen und die Digitalisierung als Vorteil begreifen, aber daneben auch insbesondere psychische Belastungen bei der Gestaltung der Arbeitswelt erkennen und minimieren, kann die ohnehin nicht aufzuhaltende Digitalisierung von großem Nutzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein.



Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit e. V. (Basi) organisiert den Kongress der A+A, der alle zwei Jahre stattfindet – in diesem Jahr vom 24. bis 27. Oktober 2023.

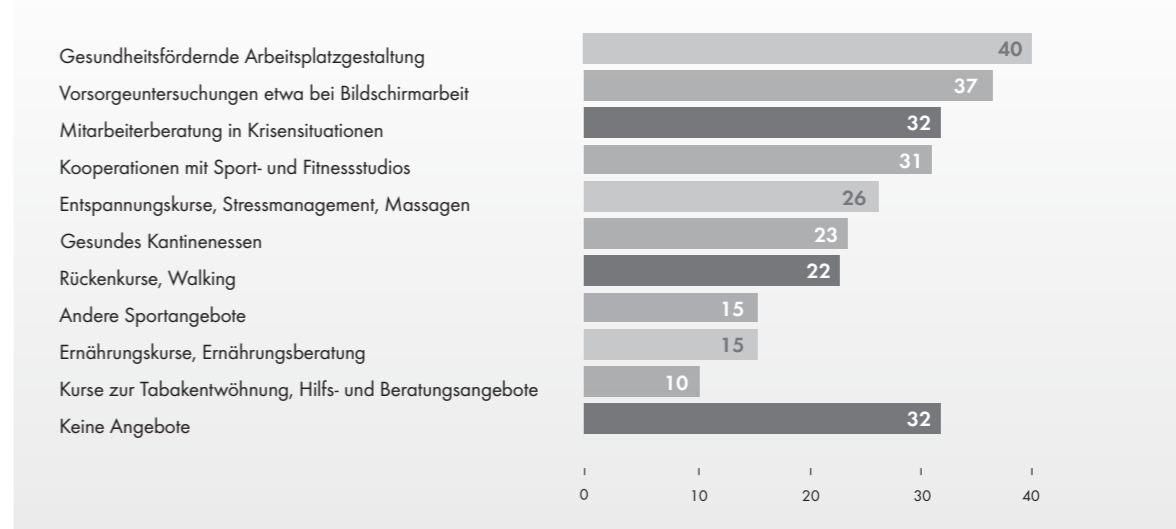
www.basi.de
www.aplusa.de/kongress



BGF auf dem Vormarsch

Gesetzlich vorgeschrieben ist sie nicht, die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Aber mehr und mehr erkennen die Unternehmen, wie wichtig es ist, dass ihre Mitarbeitenden leistungsfähig, gesund und belastbar bleiben. Deswegen bieten immer mehr Betriebe entsprechende Maßnahmen an, wie die DEKRA Umfrage durch forsa zeigt.

Maßnahmen der **Betrieblichen Gesundheitsförderung**



Das Angebot gesundheitsfördernder Maßnahmen seitens der Arbeitgeber ist sehr vielfältig (Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich)

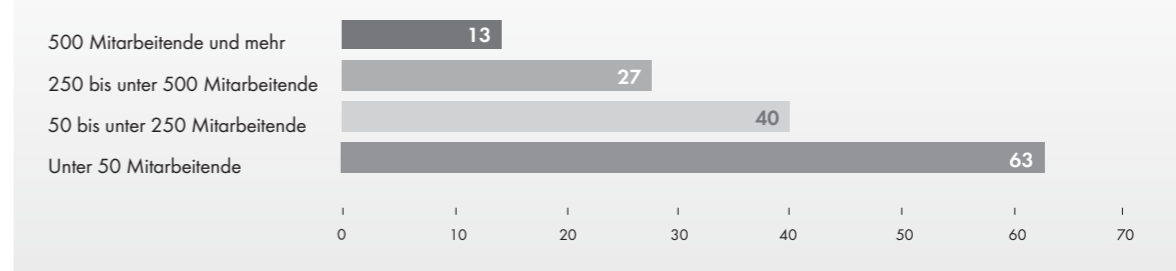
Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsregeln und -vorschriften kann sich ein Arbeitgeber auf vielfältige Weise um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmern: Rückentraining, Entspannungskurse oder Kooperationen mit Fitnessstudios werden beispielsweise häufig genutzt.

Wie es in der Praxis aussieht, darüber gibt die forsa-Befragung durch DEKRA interessante Aufschlüsse. So erklärten 68 Prozent der abhängig Beschäftigten, dass ihr Arbeitgeber eine oder mehrere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbietet. Bei 40 Prozent der Befragten gibt es beispielsweise eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung, Vorsorgeuntersuchungen bei 37 Prozent, bei 32 Prozent eine Mitarbeiterberatung in Krisensituationen und bei 31 Prozent

Kooperationen mit Sport- oder Fitnessstudios. Die Werte liegen dabei durchweg über den Ergebnissen der gleich gestalteten Befragungen (ebenfalls durch forsa) aus den Jahren 2020 und 2017.

In den Genuss der genannten Maßnahmen kommen Büroangestellte etwas häufiger als Befragte aus anderen Arbeitsumfeldern. Der Handel und Außendienst scheinen Nachholbedarf in Sachen betriebliche Gesundheitsförderung zu haben. Denn 51 Prozent der Befragten sagten, dass keine Maßnahmen angeboten werden. Grundsätzlich ist das Angebot gesundheitsfördernder Maßnahmen in kleineren und mittleren Betrieben deutlich begrenzter als in größeren Betrieben mit 250 oder mehr für Beschäftigte.

Im Unternehmen gibt es **keine Maßnahmen** zur Gesundheitsförderung



Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen kommen deutlich seltener in den Genuss gesundheitsfördernder Maßnahmen ihres Arbeitgebers als Angestellte in größeren Unternehmen

Produktiver durch **nachhaltige Prävention**

Bewegung, Ernährung, Ergonomie am Arbeitsplatz, Suchtprävention, Stressbewältigung und vieles mehr: Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung können Unternehmen mit den unterschiedlichsten Maßnahmen ganz gezielt das Wohlbefinden und die Produktivität ihrer Beschäftigten steigern. Davon profitieren am Ende beide Seiten.

Wie lässt sich die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und steigern? Und in welchem Maße sind die Betriebskosten durch geringere Krankheits- und Produktionsausfälle zu senken? Eine Option: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Damit können gleich mehrere Ziele zugleich erreicht werden. Denn BGF-Maßnahmen als Bestandteile eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements bergen in sich das große Potenzial, bestehende gesundheitliche Risiken und Belastungen zu senken und damit die individuelle Lebensqualität zu steigern. Und zwar indem sie die Beschäftigten dazu anregen, sich verstärkt mit ihrer eigenen physischen und psychischen Gesundheit auseinanderzusetzen.

Identifikation mit Unternehmen

Dazu kommt ein hoher Mehrwert für die Firmen und Betriebe selbst. Schließlich stellen gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte zentrale Grundlagen für die Leistungsfähigkeit und damit den Erfolg eines Unternehmens dar. In diesem Zusammenhang zeigt die Erfahrung immer wieder aufs Neue, dass die Identifikation von Beschäftigten mit dem jeweiligen Unternehmen deutlich zunimmt, wenn sie nicht nur als Arbeitskraft angesehen, sondern vor allem auch als Mensch wertgeschätzt werden.

Angesichts des Fachkräftemangels wie auch des demografischen Wandels, mit immer älteren Belegschaften und mehr gesundheitlichen Beschwerden, sind BGF-Maßnahmen dringender denn je. Im Idealfall gehen dabei Angebote respektive Kurse zur proaktiven Gesundheitsvorsorge einher mit einer gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumgebung oder – sofern vorhanden – Verpflegung in der Kantine.

Vorsicht vor dem Gießkannenprinzip

Wenig sinnvoll ist es erfahrungsgemäß, im Gießkannenprinzip alle Arten von Maßnahmen über alle Mitarbeitenden auszuschütten, ohne den individuellen Bedarf zu prüfen. Schließlich sind beispielsweise Beschäftigte in der Produktion arbeitsbedingt anderen Belastungen ausgesetzt als Mitarbeitende im Büro. Für die Bedarfsprüfung empfehlen sich Indikatoren wie etwa Fehlzeiten, Fluktuation oder auch die Produktivität einer Abteilung. Für eine gezielte Analyse kann auch die Erhebung entsprechender Daten in einer Mitarbeiterbefragung ratsam sein.

Gesundheitsförderung maßgeschneidert

Ein häufiges Problem: Maßnahmen der BGF sollten auch Beschäftigte erreichen, die sich nicht oder nur selten



Mehr **Leistung** und
Lebensqualität

Durch BGF-Maßnahmen lässt sich die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und steigern

am Unternehmenssitz aufhalten. Dazu zählen beispielsweise Berufskraftfahrer, die in der Regel Tag und Nacht auf Achse sind. Für diese Zielgruppe hat DEKRA das digital gestützte Gesundheitsförderprogramm „Fit & Safe“ entwickelt. Nicht ohne Grund, denn Berufskraftfahrer haben insgesamt hohe berufliche Belastungen, die – oft gepaart mit einem gesundheitsschädlichen Lebensstil – zu negativen körperlichen und psychischen Folgen führen können. So ist zum Beispiel ein erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten bekannt. Und: Ein schlechter Gesundheitszustand hat nachweislich negative Auswirkungen auf das Fahrverhalten und die Verkehrssicherheit.



Gesundheit vorleben

Grundsätzlich zu bedenken: BGF ist keine einmalige Aktion, sondern muss als kontinuierlicher Prozess verstanden werden. Ebenso gilt es, eindeutige Verantwortlichkeiten festzulegen und neben den direkten Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beispielsweise auch die Personalabteilung als Ansprechpartner für die Mitarbeitenden oder den Einkauf bezüglich der Beschaffung ergonomischer Arbeitsmittel einzubinden. Und: Gemäß dem Prinzip des Top-down-Ansatzes sollten die Unternehmensleitung und die Führungskräfte hinter den Maßnahmen stehen und selbst „Gesundheit vorleben“. Nur so lässt sich rund um die Gesundheitsförderprogramme die gewünschte Effizienz realisieren.

— Johannes Hopp

Leiter Fachbereich Arbeitsmedizin und
Betriebliches Gesundheitsmanagement
bei DEKRA

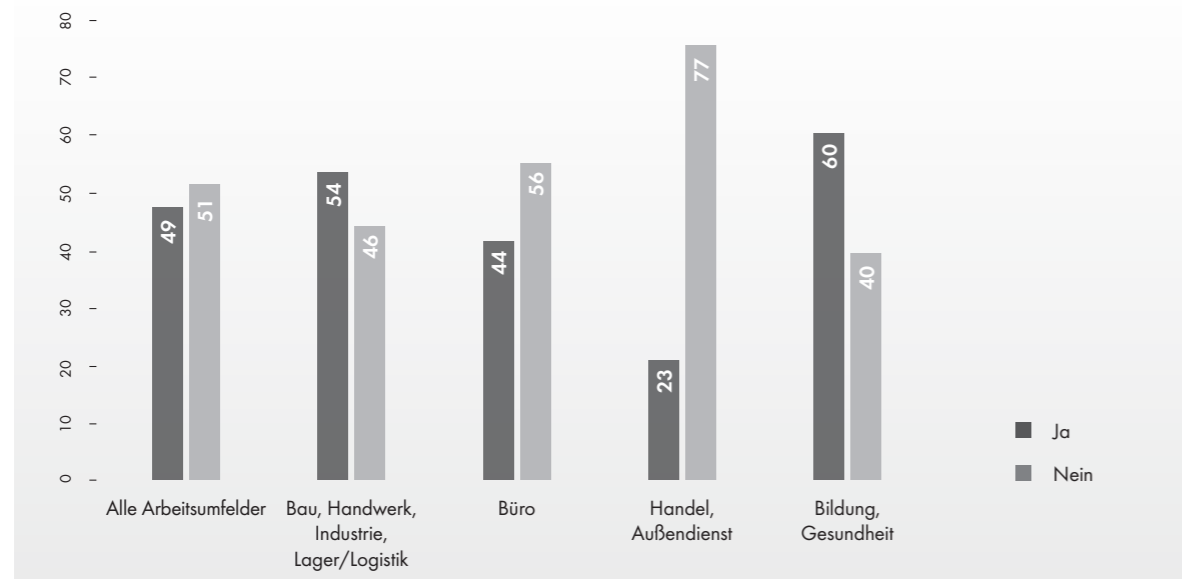
Medizinische Vorsorge mit Fragezeichen

Eigentlich vermeidbare Krankheiten führen zu teuren Fehlzeiten. Doch nur rund 50 Prozent der abhängig Beschäftigten geben in der repräsentativen Umfrage an, dass sie sich von einem Betriebsarzt untersuchen lassen. Die Arbeitgeber sind hier gefordert – denn das „System Betriebsarzt“ funktioniert vorrangig nur in den größeren Firmen.

Eine wirksame Vorsorge und gute medizinische Versorgung für die Mitarbeiter liegen im Interesse jedes Arbeitgebers. Aber nutzen die abhängig Beschäftigten hierfür das Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung? Laut forsa-Befragung „nur“ in etwa 50 Prozent der Fälle. Gegenüber den Befragungen von 2017 und 2020 ist hier keine Besserung zu verzeichnen. Ähnlich wie bei anderen Maßnahmen – beispielsweise der Betrieblichen Gesundheitsförderung – stehen auch hier Beschäftigte im Handel oder Außendienst an

letzter Stelle: Nur 23 Prozent der Befragten gaben an, dass sie entsprechende Untersuchungen in Anspruch nehmen. Die Zahl der Mitarbeitenden, die zum Betriebsarzt gehen, nimmt mit der Größe des Unternehmens zu – von 27 Prozent (Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden) über 43 Prozent (Firmen mit 50 bis unter 250 Mitarbeitenden) bis hin zu 58 Prozent (Unternehmen mit 250 bis unter 500 Mitarbeitenden) und 59 Prozent (Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden).

Inanspruchnahme einer betriebsärztlichen Untersuchung



Nur die Hälfte der befragten Beschäftigten war schon einmal beim Betriebsarzt

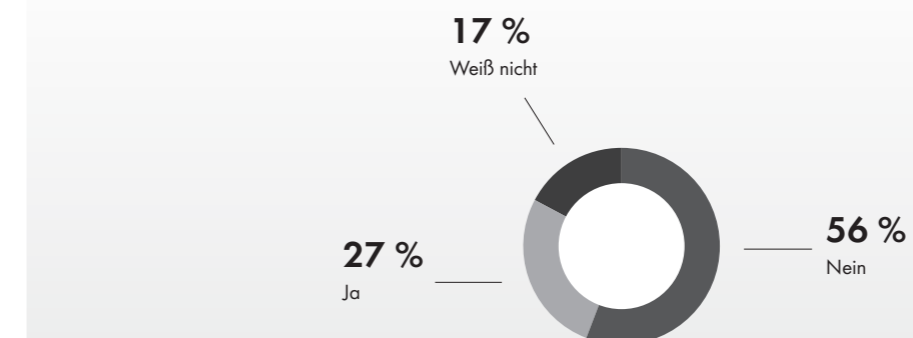
Mehr Leistung durch weniger Stress

Seit dem Jahr 2013 ist die Psychische Gefährdungsbeurteilung gesetzlich vorgeschrieben. Dessen ungeachtet wird sie in vielen vor allem kleineren und mittleren Unternehmen nicht durchgeführt. Das ist zumindest das Ergebnis der jüngsten von DEKRA beauftragten forsa-Befragung.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen Unternehmen die Arbeit so gestalten, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit – und damit letztlich auch für die Psyche – möglichst gering gehalten werden. Chronischer psychischer Stress kann sich dabei individuell sehr unterschiedlich auswirken. Zu den möglichen Folgen gehören Burn-out, Depression oder Rückenleiden, zudem wächst bei zu großem Stress auch die Wahrscheinlichkeit von Unfällen. Wie akut dieses Problem ist, zeigt unter anderem der AOK-Fehlzeitenreport 2022: Danach ist die Häufigkeit von Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 2012 und 2021 um 53,2 Prozent angestiegen.

Um bestmöglich vorzubeugen, sollen deshalb auch Psychische Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen werden. Allerdings gaben gerade mal in etwa ein Viertel der Beschäftigten an, dass es eine solche Beurteilung in ihrem Betrieb gibt. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass es in ihrem Betrieb keine derartige Beurteilung gibt. Schlusslichter sind der Handel/Außendienst und Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden: Hier geben 71 und 81 Prozent der Beschäftigten an, dass keine Psychischen Gefährdungsbeurteilungen stattfinden. In Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden gehören sie dagegen eher zur Regel – zumindest laut Einschätzung von 38 Prozent der Beschäftigten.

Beurteilung Psychischer Gefährdungen im Betrieb



Über die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass keine Psychischen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden

Wertvolle Ressource

Als Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann ein Employee Assistance Program (EAP) dazu beitragen, das Gleichgewicht und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern und damit zugleich das Unternehmen zu stärken.



EAP bietet Unterstützung in besonderen Lebenslagen

Die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt ist mit immer größeren Herausforderungen für Mitarbeitende in Unternehmen aller Branchen verbunden. Kommen dann noch weitere Einflussgrößen wie in den letzten Jahren die Corona-Pandemie oder jetzt eine gewisse Zukunftsangst etwa angesichts der unsicheren weltweiten politischen Lage hinzu, steigt – das bestätigen aktuelle Studien – automatisch die psychische Belastung.

Nicht vergessen werden dürfen in diesem Zusammenhang auch soziale Faktoren wie Schwierigkeiten im privaten Umfeld, Trennungen, finanzielle Probleme sowie Konflikte im Team oder mit der Führungskraft, Mobbing und vieles mehr. Kurzum: eine Gemengelage, die für immer mehr Fehlzeiten durch psychosoziale Belastungen verantwortlich ist. So zeigt zum Beispiel der AOK-Fehlzeitenreport 2022, dass die durchschnittliche Falldauer psychischer Erkrankungen der bei der AOK Versicherten im Jahr 2021 mit 29,7 Tagen mehr als doppelt so lang war wie der Durchschnitt mit 13,2 Tagen für alle Krankheitsarten.

Vor diesem Hintergrund erscheint es empfehlenswert, mit allen Möglichkeiten gegenzusteuern. Die Initiative

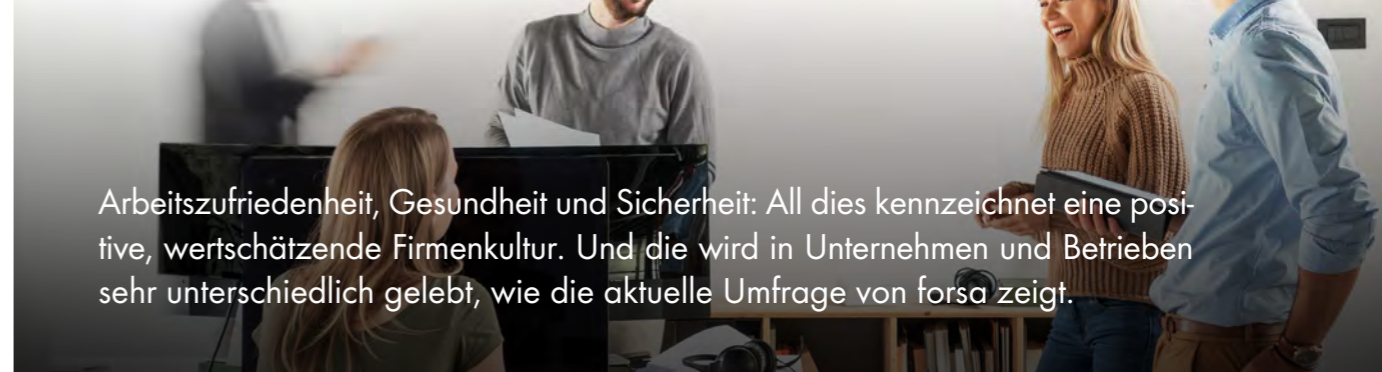
hierzu können die Unternehmen selbst ergreifen – indem sie beispielsweise im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements präventiv ein kostenloses Employee Assistance Program (EAP) anbieten, um Mitarbeitende aller Ebenen in beruflichen wie privaten Belastungssituationen zu entlasten und zu unterstützen. Das Angebot kann anonym in Anspruch genommen werden, auf Wunsch erhalten die Unternehmen eine anonymisierte Auswertung.

Die Beratung seitens externer EAP-Spezialisten erfolgt lösungsorientiert und konzentriert sich auf die kleinen wirksamen Schritte, die von den Mitarbeitenden sofort selbst umgesetzt werden können. Das Themenspektrum deckt dabei alle eingangs genannten Problembereiche im beruflichen und privaten Umfeld ab. Erklärtes Ziel des EAP ist es, mit den jeweiligen Belastungen besser umzugehen beziehungsweise einen geeigneten Weg einzuschlagen, um sie zu überwinden.

Unter dem Strich profitieren davon mittelfristig die Mitarbeitenden als zentrale Ressource eines Unternehmens ebenso wie das Unternehmen selbst. Schließlich erhöhen gesunde und leistungsfähige Beschäftigte die Effizienz und Rentabilität einer Firma. Gleichzeitig trägt ein EAP dazu bei, die Ausfallzeiten respektive Krankenstände und damit auch die Kosten im Unternehmen zu senken. Last, but not least kann ein solches Programm zu einer werteorientierten Unternehmenskultur beitragen, die Mitarbeiterbindung erhöhen und Wettbewerbsvorteile bei der Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal verschaffen.

Johannes Hopp
Leiter Fachbereich Arbeitsmedizin und Betriebliches Gesundheitsmanagement bei DEKRA

Wertschätzung auf dem Prüfstand



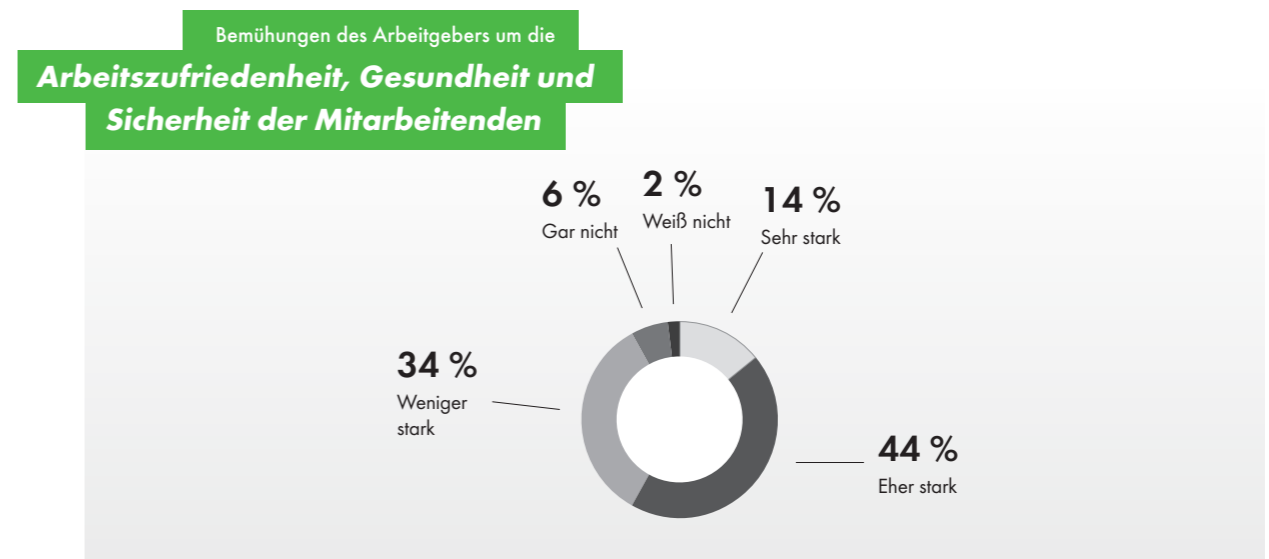
Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit: All dies kennzeichnet eine positive, wertschätzende Firmenkultur. Und die wird in Unternehmen und Betrieben sehr unterschiedlich gelebt, wie die aktuelle Umfrage von forsa zeigt.

Wohlbefinden, Gesundheit und Motivation der Mitarbeitenden sind wichtige Faktoren für den Erfolg eines Unternehmens. Das Bewusstsein hierfür ist in vielen Firmen in Deutschland vorhanden: Die forsa-Befragung ergab, dass sich nach Ansicht von 58 Prozent der abhängig Beschäftigten ihre Arbeitgeber sehr beziehungsweise eher stark um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sowie deren Gesundheit und Sicherheit kümmern. Auf der anderen Seite gaben aber auch 40 Prozent der Befragten an, dass dies weniger stark bis gar nicht der Fall ist.

Auch bei diesem Thema zeigt sich ein Nachholbedarf bei den kleineren Betrieben: Arbeitnehmer aus größeren Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden finden

häufiger als Arbeitnehmer aus kleineren Betrieben, dass ihr Arbeitgeber sich stark oder sehr stark um die Zufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit seiner Angestellten kümmert.

Auch bei den Branchen zeigen sich Unterschiede: Befragte, die im Handel beziehungsweise Außendienst oder im Bereich Bildung und Gesundheit arbeiten, haben etwas seltener als Befragte aus den anderen Arbeitsbereichen den Eindruck, dass die Zufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden vom Arbeitgeber starke Berücksichtigung finden. Dass dies für den Arbeitgeber überhaupt keine Rolle spielt, sagten 17 Prozent der Befragten aus den Bereichen Handel/Außendienst – der höchste „negative“ Wert.



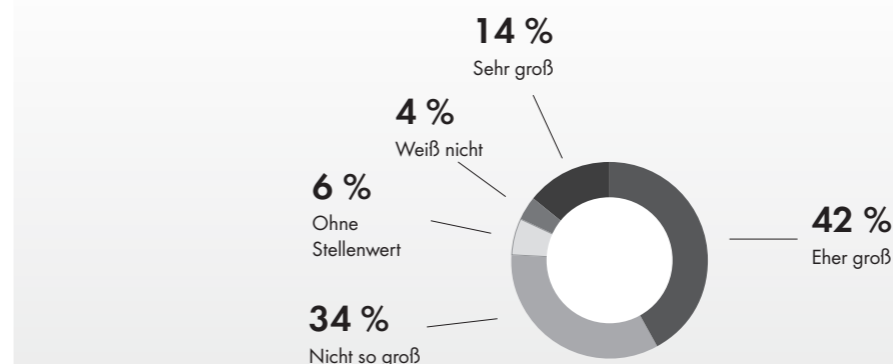
Der Großteil der Arbeitgeber kümmert sich nach Ansicht der Mitarbeitenden überwiegend um die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit



Im Dienst der Gesellschaft

Die Nachhaltigkeit eines Unternehmens zeigt sich in vielen Bereichen. Etwa im Hinblick auf die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt. Wie es darum in kleineren wie auch größeren Firmen bestellt ist, war ebenfalls Thema der forsa-Befragung.

Stellenwert von Nachhaltigkeit im Unternehmen



Die Mehrheit der Unternehmen verfolgt nach Ansicht der befragten Arbeitnehmer nachhaltige Ziele

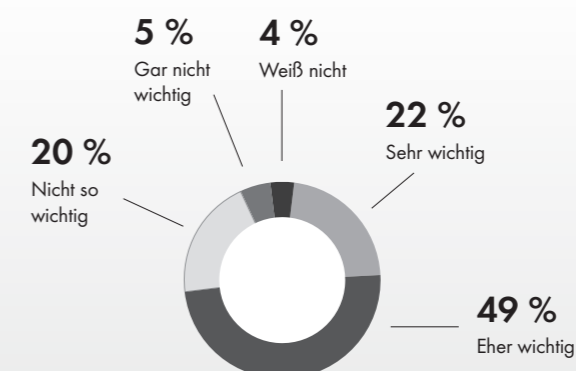
Mit Dienstleistungen und Produkten wie auch gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten, gewinnt in der Wirtschaft schon seit Jahren immer mehr an Bedeutung. Das verwundert nicht. Schließlich sind mit dem effizienten Einsatz von Energie, Material und Rohstoffen erhebliche Kostenvorteile verbunden. Darüber hinaus sorgt nachhaltiges Wirtschaften für ein positives Image. Und das wiederum steigert nicht nur die Reputation bei den Kunden und Geschäftspartnern, sondern trägt auch dazu bei, sich im harten Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Das Thema war deshalb ganz bewusst Bestandteil der forsa-Befragung. Dabei erklärten 56 Prozent der

abhängig Beschäftigten, dass Nachhaltigkeit bei ihrem Arbeitgeber einen sehr großen beziehungsweise eher großen Stellenwert habe. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden. 40 Prozent der Befragten meinten dagegen, diese Thematik hätte bei ihrem Arbeitgeber einen nicht so großen beziehungsweise keinen Stellenwert. Diese Bewertung teilten überdurchschnittlich häufig insbesondere Beamte und Arbeiter.

Gefragt wurde auch danach, wie wichtig es den abhängig Beschäftigten ist, in einem nachhaltigen Unternehmen zu arbeiten. Danach ist dies 71 Prozent der Befragten sehr beziehungsweise eher wichtig, 25 Prozent legen hierauf weniger oder gar keinen Wert.

Bedeutung der Arbeit in einem nachhaltigen Unternehmen



Annähernd drei Viertel der befragten abhängig Beschäftigten ist es wichtig, für ein nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen tätig zu sein



Unternehmen auf dem Prüfstand der **Nachhaltigkeit**

Für über zwei Drittel der Beschäftigten ist es „wichtig“ oder „sehr wichtig“, in einem nachhaltigen Unternehmen zu arbeiten. Das zeigt die forsa-Befragung von DEKRA im Arbeitssicherheitsreport 2023. Dies bestätigt den Trend, dass mittlerweile Stakeholder immer genauer hinschauen, wie nachhaltig ein Unternehmen als Arbeitgeber, Marktteilnehmer, Lieferant oder Investor agiert.

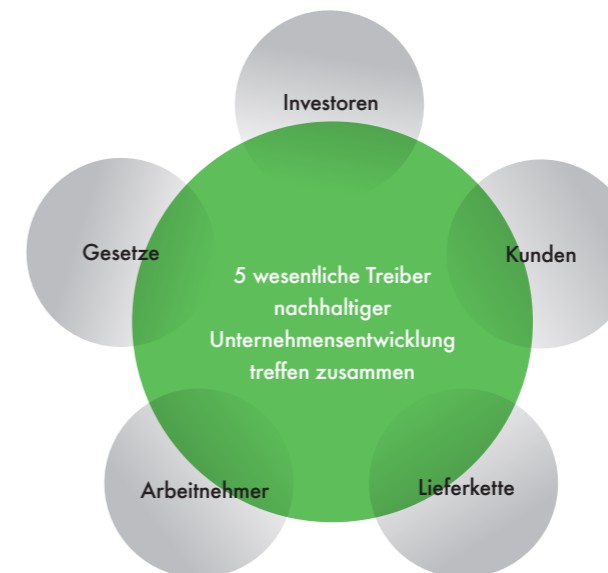
Mit Bezug auf Unternehmens-Nachhaltigkeit kommt es seit einiger Zeit zu einem bemerkenswerten und sehr wirksamen Zusammentreffen verschiedener Aspekte und Perspektiven:

Investoren verstehen ihre weitreichende Verantwortung und drücken diese immer stärker so aus, dass sie ihr Geld in Unternehmen investieren wollen, die einen positiven Beitrag für die Umwelt und Gesellschaft erbringen oder zumindest einen ambitionierten Plan haben, negative Auswirkungen Schritt für Schritt zu verringern. Dazu wählen sie ihre Portfolios gezielt aus und beeinflussen Strategien und Unternehmenspolitiken zum Beispiel über Gesellschafterversammlungen.

Der US-amerikanische Finanzdienstleister MSCI hat beispielsweise in einer Studie über 53 Unternehmen aus dem MSCI AWCI Investable Markets Index (MMI) herausgefunden, dass Investoren vermehrt

ihre Zustimmung verweigerten, wenn Unternehmensstrategien nicht im Einklang mit weltweiten Zielen zum Klimawandel standen. Konkret verdreifachte sich der Anteil der Ablehnungen bei Abstimmungen in nur einem Jahr von 3,1 Prozent der Stimmen (2021) auf 9,6 Prozent (2022). Es gilt, diese bemerkenswerte Dynamik weiter zu beobachten.

Jüngste Erhebungen haben zudem gezeigt, dass bei Kaufentscheidungen Nachhaltigkeits- und Umweltentscheidungen einen immer größeren Einfluss haben. So steigt die Relevanz für Kaufentscheidungen beispielsweise bei heutigen Baby-Boomern (Alter: 59 bis 77 Jahre) von durchschnittlich 47 Prozent auf fast 60 Prozent bei den sogenannten Kern-Millennials (Alter: 33 bis 36 Jahre). Diese Entwicklung bezieht sich dabei sowohl auf die Produkte und Dienstleistungen an sich als auch auf die Unternehmen, die hinter den Produkten stehen. Damit verändern sich für Unternehmen



*Quellen: 1) MSCI – ESG and Climate Trends to Watch 2023, 2) PwC – Global Consumer Insights Pulse Survey 2021, World Economic Forum, 3) Eigene Auswertung der Veröffentlichungen verschiedener Unternehmen und Branchen, 4) DEKRA Befragung durch forsa, 5) Auswertung verschiedener rechtlicher Anforderungen, teilweise in Planung

teilweise dramatisch die Kundenanforderungen, da sie sich auch vermehrt für die Lieferketten und auch die nicht direkt produktbezogenen Eigenschaften verantworten müssen und dies über direkte Kaufentscheidungen der Kunden zu spüren bekommen.

Ein dritter Aspekt sind gewerbliche Kundenanforderungen in den Lieferketten. Durch die beschriebenen steigenden Anforderungen der Investoren, Kunden und Gesetzgeber werden auch im B2B-Geschäft die Erwartungen an die Lieferanten erhöht.

Ein weiterer Punkt sind konkrete und steigende Anforderungen an (potenzielle) Arbeitgeber. Beschäftigte in Deutschland ziehen in der Bewertung von Arbeitgebern auch Themen der Nachhaltigkeit immer stärker in ihre Entscheidungen ein. Hierbei hat die DEKRA Umfrage durch forsa ergeben, dass zwar 56 Prozent der Arbeitgeber großen oder sehr großen Wert auf Nachhaltigkeit legen, aber 71 Prozent der Mitarbeitenden die Unternehmensnachhaltigkeit des Arbeitgebers als wichtig oder sogar sehr wichtig bezeichnen. Hier besteht also bereits heute eine signifikante Lücke zwischen Erwartungshaltung und Realität.

Die Wichtigkeit nimmt dabei mit steigendem Alter leicht zu (von 68 Prozent in der Altersgruppe 18–34 Jahre auf 74 Prozent in der Altersgruppe 55–65 Jahre). Bemerkenswert ist, dass kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) eine deutlich größere Diskrepanz zwischen Stellenwert und Erwartungen der Mitarbeitenden aufweisen als große Unternehmen. Große Unternehmen sind hier also offenbar effektiver in der Positionierung von Nachhaltigkeit als Stellenwert.

Der fünfte und letzte Aspekt sind steigende und sehr konkrete regulatorische Anforderungen an Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit, inklusive der Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz und der rechtlichen Verantwortung für die Einhaltung von Sozialstandards bis in die Lieferkette.

Durch das Zusammentreffen der genannten Aspekte kommt es weltweit zu Veränderungen mit enormer Wucht. Davon betroffen sind alle Industrien und Unternehmensgrößen. Wurde eine aktive nachhaltige Unternehmensentwicklung früher teilweise als „optional“, „Unterscheidungsmerkmal“, „Branding“-Strategie angesehen, ist sie heute ganz klar ein Teil der Unternehmensstrategie und Eingangsvoraussetzung für erfolgreiches unternehmerisches Handeln.



— SEBASTIAN BARTELS
Leiter Nachhaltigkeits-Services bei DEKRA

Richtig führen für mehr **Wohlbefinden**

Unternehmen wissen um die Auswirkungen des Wohlbefindens auf die Leistung ihrer Mitarbeitenden: 95 Prozent des Managements sind davon überzeugt, dass das Arbeitsumfeld die Stimmung der Mitarbeitenden beeinflussen kann. Dennoch haben nur 19 Prozent des Managements Schritte unternommen, um Konzepten für ein gesteigertes Wohlbefinden im gesamten Unternehmen Priorität einzuräumen.

Viele Unternehmen zögern, die vermeintlich große Herausforderung, im betrieblichen Umfeld für Wohlbefinden zu sorgen, in Angriff zu nehmen. Dabei kann die Umsetzung einfacher Mikropraktiken für mehr Aufmerksamkeit viel zum Wohl der gesamten Firma beitragen. So ist es zum Beispiel möglich,

- Engagement der Mitarbeitenden erhöhen,
- Talente binden,
- Kosten senken,
- Talentpotenzial zu maximieren,
- Produktivität zu steigern sowie
- Kundenzufriedenheit drastisch verbessern.

Wohlbefinden, psychische Gesundheit und die sozio-emotionale Verbindung

Wohlbefinden, geistige Gesundheit und sozio-emotionale Beziehungen bestimmen die Fähigkeit jedes Einzelnen, sich auf lohnende Beziehungen mit anderen einzulassen. Jedes dieser Elemente wirkt sich deutlich auf die individuelle und organisatorische Leistung aus. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz bezieht sich auf alle Aspekte des Arbeitslebens: von der physischen und psychischen Sicherheit bis hin zum Gefühl der Zugehörigkeit.

Die Weltgesundheitsorganisation definiert psychische Gesundheit als einen Zustand des Wohlbefindens, in dem Einzelne ihre eigenen Fähigkeiten erkennen, mit den normalen Belastungen des Lebens fertig werden, produktiv arbeiten und einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten können. Zu den sozio-emotionalen Beziehungen gehören das Selbstwertgefühl und das Bild, das andere von der eigenen Person haben. Studien am Arbeitsplatz haben ergeben, dass Investitionen in

das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu einem Mehrwert führen. Aktuelle Statistiken zeigen hier, dass die Fluktuation um bis zu 65 Prozent und die Abwesenheitsquote um 37 Prozent gesunken sind, während die Produktivität um 21 Prozent und die Rentabilität um 22 Prozent zugenommen haben.

Auf dem Weg in die Zukunft der Arbeit

Das Global Wellness Institute prognostiziert, dass sich Arbeitsplätze verändern werden, um einem Zeitalter von „Menschlichkeit“ oder „Lebensweisheit“ Rechnung zu tragen, in dem Fähigkeiten wie Zusammenarbeit oder Einfühlungsvermögen sehr gefragt sind. Mental gesunde und agile Arbeitnehmende, die mit sozio-emotionaler Kompetenz ausgestattet sind, werden erfolgreiche Unternehmen vorantreiben – wenn diese solide Mikropraktiken für das Wohlbefinden in eine nährnde und produktive Arbeitsumgebung integriert haben.

Mikropraktiken und deren Auswirkungen

Mikropraktiken dienen dem Zweck, sowohl das Management als auch die Fachkräfte für Sicherheit dazu zu ermutigen, Katalysatoren für Veränderungen zu werden. Mikropraktiken sind kleine Maßnahmen, die Führungskräfte selektiv und schrittweise in ihre täglichen Interaktionen aufnehmen können, um die sozialen Beziehungen zu vertiefen und das Wohlbefinden des Teams zu verbessern. Anstatt ein umfassendes und vorgeschriebenes Programm zu entwickeln, können Unternehmen ihre Führungskräfte dazu anhalten, gemeinsam Aktionspläne zu erstellen, Beispiele für Mikropraktiken zu entwickeln und persönliche Ziele festzulegen. Diese Mikropraktiken lösen ein unmittelbares



Kleine Gesten –
große Wirkung

Investitionen in das Wohlbefinden der Mitarbeiter lohnen sich

Wellbeing

und aussagekräftiges soziales Feedback aus, das ein wirksames Mittel ist, um Praktiken zu verstärken und zu Gewohnheiten zu machen. Die aktuelle Forschung identifiziert drei Schlüsselbereiche der sozialen Dynamik als kritische Verbindungen zwischen Wohlbefinden und Unternehmensleistung:

→ **Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz:** Dies ermöglicht es den Arbeitnehmenden, Ideen auszutauschen, Bedenken zu äußern, kritische Fragen zu stellen und Fehler zu machen, ohne Angst haben zu müssen, bestraft oder gedemütigt zu werden. Mikropraktiken wie Zuhören, angemessener Dank oder Anerkennung, Bitte um Feedback, Hilfsangebote, Nachfassen oder das Beharren auf abweichenden Standpunkten lassen die Mitarbeitenden wissen, dass sie respektiert und geschätzt werden und sich in einer sicheren Umgebung befinden.

→ **Authentizität:** Aufbau und Pflege echter Beziehungen. Praktiken wie der Austausch von Geschichten, die Definition von Werten, der Aufbau von Vertrauen, die Entschuldigung von Fehlern oder das Kennenlernen von Teammitgliedern zeigen echtes Interesse und lassen die Mitarbeitenden wissen, dass das Unternehmen ihnen vertraut und dass wiederum ihr Vertrauen in die Führung geschätzt wird.

→ **Soziale Identität und Zugehörigkeit:** Eine klare soziale Identität, die den eigenen Platz in einer Gruppe definiert, und ein sicheres Zugehörigkeitsgefühl, das vermittelt, wertgeschätzt zu werden, sind entscheidend für das allgemeine Wohlbefinden des Menschen. Mikropraktiken, wie beispielsweise sich Zeit für ein bedeutungsvolles Gespräch zu nehmen, Anerkennung zu zeigen, indem auf die soziale Identität verwiesen wird, Aufmerksamkeit zu schenken, Blickkontakt zu halten, andere zum Sprechen aufzufordern, um Beiträge zu bitten und die Namen der Teammitglieder zu verwenden, lassen die Mitarbeitenden wissen, dass sie respektiert und ihre Beiträge geschätzt werden.

Ob zwischen Führungskraft und Mitarbeiter oder von Peer zu Peer, jede soziale Handlung hat das Potenzial, das Wohlbefinden eines Einzelnen oder einer Gruppe entweder zu steigern oder zu beeinträchtigen. Es ist von Vorteil, ein oder zwei positive Gewohnheiten unter den Teammitgliedern in Mikropraktiken umzuwandeln, bevor weitere hinzugefügt werden, um das Engagement und die Leistungsfähigkeit des gesamten Teams sicherzustellen.



*Auf der Grundlage des Peer-Reviews „Strengthening Organizational Well-Being with Micropractices“

Von den Vorteilen der Mikropraxis profitieren

Strategisch konzipierte Mikropraktiken bieten einfache und wirksame Instrumente, um mit minimalen finanziellen Investitionen Ergebnisse zu erzielen und nachhaltige Veränderungen zu unterstützen. Die Umsetzung kleiner sozialer Maßnahmen ermöglicht es Menschen, gute Gewohnheiten für ihr Wohlbefinden zu wählen und zu praktizieren, damit sie sich intellektuell, emotional und sozial in einem sicheren Arbeitsumfeld weiterentwickeln können.



— **MEI-LI LIN**
Leiterin „Innovation, Solution & Partnership“,
DEKRA Service Division Advisory & Training Services

„Gesundheit steht an erster Stelle“



„Unternehmen müssen ihr Augenmerk auf die Gesundheit der Mitarbeitenden richten: egal ob durch Unfallfreiheit, Stressreduktion, Betriebliches Gesundheitsmanagement oder Maßnahmen für psychische Gesundheit. Ohne Gesundheit laufen alle Programme zu Mitarbeitermotivation, Performance-Verbesserung, Prozessoptimierung oder Nachhaltigkeit ins Leere.“

— **Dr. Sebastian Sigle**
Mitglied der Geschäftsleitung,
Bereichsleiter DEKRA Industrie,
Bau & Immobilien

DEKRA Forderungen für gesundes Arbeiten

Homeoffice – keine Blackbox

Unternehmen sollten den Mitarbeitenden das mobile Arbeiten/Homeoffice ermöglichen, sofern es die Art der Arbeit zulässt. Künftig sollte durch den Arbeitgeber jedoch eine gesetzlich vorgeschriebene Beurteilung der Arbeitsbedingungen im mobilen Arbeiten erfolgen. Bei Überschreitung eines prozentualen Schwellenwertes würde automatisch aus dem „Homeoffice“ die in der Arbeitsstättenverordnung geregelte „Telearbeit“.

Rechtssichere Digitalisierung

Aus Nachhaltigkeits- und Produktivitätsgründen sollten digitale Möglichkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besser genutzt werden können: Die Gefährdungsbeurteilung, gestützt durch Remote-Technik, sollte rechtssicher möglich und von den Versicherungsträgern anerkannt sein.

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Die Unternehmen sollten sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung konsequenter mit der Psychischen Gefährdungsbeurteilung auseinandersetzen. Viele Unternehmen ignorieren die gesetzliche Pflicht dazu. Psychische Krankheiten – auch als

Folgen von neuen beruflichen Belastungen – werden zum größten Risiko für Krankheiten und Fehlzeiten.

EU-weite Anerkennung

Europa benötigt abgestimmte oder gegenseitig anerkannte Methoden zur Beurteilung von Arbeitsprozessen und des Arbeitsumfelds, zum Beispiel in Bezug auf Ergonomie. Der mehrfache Aufwand für Beurteilungen in internationalen Unternehmen bringt keinen zusätzlichen Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Und: Unterschiedliche Regulierungen dürfen nicht zu unterschiedlich hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandards in der EU führen.

Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz muss Bestandteil eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitskonzepts sein. Nachhaltigkeit und Klimaschutz dürfen nicht gegen den Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz um Prioritäten, Ressourcen oder Wertigkeit konkurrieren. Diese Aufgabenfelder müssen integral betrachtet, bearbeitet und so auch legislativ umgesetzt werden.

SCHULUNGEN und
UNTERWEISUNGEN



SICHERHEITS-
KULTUR



Arbeits- und
Gesundheitsschutz



Aus- und
Weiter-
bildung

Psychische

Gefährdungsbeurteilung

Gesundheitsschutzkoordination

(SiGeKo)

Brandschutz



DEKRA



E-Learning

ARBEITSSICHERHEIT

ARBEITSMEDIZIN

Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Gefahrstoffmanagement

Notfallmanagement



WELLBEING





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

Änderungen vorbehalten.