



Sichere und gesunde Unternehmen

Prämiensystem 2026

Grundlagenteil

Frage		Erläuterung		Kriterien
Organisation				
1.1	Sind für Sicherheit und Gesundheit Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse eindeutig und schriftlich geregelt?	☐ ja ☐ nein	Die Unternehmensleitung wird in der Regel aus praktischen Erwägungen Verantwortung und Befugnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit auf zuverlässige und fachkundige Personen, insbesondere Führungskräfte, übertragen.	• Festlegung der Verantwortungsbereiche • Übertragung von konkreten Aufgaben, Befugnissen und Ressourcen
1.2	Sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit im notwendigen zeitlichen Umfang bestellt?	☐ ja ☐ nein	Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind die betrieblichen Experten für Sicherheit und Gesundheit.	• aktuelle Einsatzzeitenberechnung (Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung) • regelmäßige Tätigkeitsberichte (Jahresberichte)
1.3	Gibt es einen Arbeitsschutzausschuss und wird über die Ergebnisse der Sitzungen informiert? (Feuerwehren: Gremium für Sicherheit und Gesundheit)	☐ ja ☐ nein	Der Arbeitsschutzausschuss ist das zentrale Gremium, um Fragen zur Sicherheit und zur Gesundheit zu erörtern, Maßnahmen zu planen, zu verfolgen und zu bewerten.	• Ergebnisdokumentation (z. B. Protokolle) • Führungskräfte werden über die Ergebnisse der Sitzungen informiert • Ergebnisse der Sitzungen sind den Beschäftigten zugänglich
1.4	Ist eine ausreichende Zahl von Sicherheitsbeauftragten bestellt? (gilt für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten)	☐ ja ☐ nein	Sicherheitsbeauftragte unterstützen die Führungskräfte eines Unternehmens bei ihrer Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit, geben Anstöße für Verbesserungen, motivieren und informieren.	• ausreichende Anzahl der Sicherheitsbeauftragten • dokumentierte Bestellung
1.5	Sind Ersthelfer in ausreichender Anzahl vorhanden und werden sie regelmäßig geschult?	☐ ja ☐ nein	In einem Notfall, z. B. einem Unfall oder einer lebensbedrohlichen akuten Erkrankung, tragen Ersthelfer/Ersthelferinnen dazu bei, die Schadensfolgen zu minimieren.	• ausreichende Anzahl • aktuelle Ausbildungsnachweise
1.6	Existieren auf das Unternehmen abgestimmte Notfall- und Räumungskonzepte?	☐ ja ☐ nein	Bei einem Notfall (z. B. schwerer Unfall, Brand, Explosion, Bedrohung) gilt es, insbesondere Personen vor (weiteren) Schäden zu bewahren und ihnen möglichst schnell zu helfen.	• auf das Unternehmen abgestimmtes schriftliches Konzept • Berücksichtigung besonderer Personengruppen (z. B. leistungsgeminderte Personen, externe Besucher) • Planung von Notfall- und Räumungsübungen
1.7	Wird der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf für alle mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Führungskräfte und Mitarbeiter regelmäßig ermittelt und entsprechende Maßnahmen angeboten und durchgeführt?	☐ ja ☐ nein	Qualifikation ist notwendig, um Gefahren und Belastungen erkennen und Schutzmaßnahmen treffen zu können.	• Verfahren zur Bedarfsermittlung • Weiterbildungsangebote • Einbindung der Personalentwicklung
1.8	Gibt es Regeln zum Umgang mit behördlichen Auflagen und wird deren Umsetzung kontrolliert?	☐ ja ☐ nein	Eine zeitnahe Umsetzung der durch externe Stellen eingeforderten Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfordert die Abstimmung des internen Vorgehens.	• Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Umsetzung sind festgelegt • Auflagen werden bearbeitet und im Unternehmen termingerecht umgesetzt

Frage		Erläuterung		Kriterien
Prozesse				
2.1	Wurde die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt und (soweit erforderlich) dokumentiert?	☐ ja ☐ nein	Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Steuerungselement für Sicherheit und Gesundheit.	• Verfahrensbeschreibung (Vorgehensweise) • Berücksichtigung aller Organisationseinheiten • Vollständigkeit hinsichtlich der Arbeitsplätze/Tätigkeiten und Gefährdungsarten unter besonderer Berücksichtigung von • Gefahrstoffen • schutzbedürftigen Personen • der psychischen Gesundheit • vorhandene Dokumentation, allgemeine Prozessschritte
2.2	Werden die Beschäftigten bezogen auf Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen wirksam informiert/unterwiesen?	☐ ja ☐ nein	Um Gefahren zu erkennen und Schutzmaßnahmen treffen zu können, sind entsprechendes Wissen und Fähigkeiten erforderlich. Eine Unterweisung vermittelt sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen (Erst- und Folgeunterweisungen).	• Dokumentation (Themen, Teilnehmende und Datum) • notwendige Wiederholung
2.3	Wird die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt?	☐ ja ☐ nein	Vorsorgemaßnahmen helfen, gesundheitliche Beeinträchtigungen rechtzeitig zu erkennen, um einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes entgegen zu wirken.	• Ermittlung des Vorsorgebedarfs · Pflichtvorsorge · Angebotsvorsorge · Wiederholungszeiträume • Dokumentation der arbeitsmedizinischen Vorsorge
2.4	Ist sichergestellt, dass die Tätigkeit von Fremdfirmen im Unternehmen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit geregelt und abgestimmt ist?	☐ ja ☐ nein	Ein Fremdfirmeneinsatz kann für die Beschäftigten mit zusätzlichen Gefährdungen verbunden sein. Der Fremdfirmeneinsatz muss auch im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit koordiniert erfolgen.	• vertragliche Regelung der Zusammenarbeit und • Verantwortliche für die Koordination der Zusammenarbeit • wechselseitiger Austausch über Gefährdungen
2.5	Werden bei Beschaffungen von Arbeitsstoffen, Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung oder Planung von Arbeitsstätten/ Arbeitsverfahren die Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt?	☐ ja ☐ nein	Ziel ist eine vorausschauende Beurteilung und Minimierung von Risiken im Vorfeld von Beschaffungsmaßnahmen oder Planungsvorhaben.	• Regelung der Abläufe für Beschaffung und Planung • Einbindung Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt
2.6	Finden Untersuchungen von Unfällen und Störungen statt?	☐ ja ☐ nein	Für festgestellte Gefährdungen ist zu beurteilen, welche Maßnahmen zur Gefährdungsminimierung erforderlich sind.	Zeitnahe Auswertung von Unfällen, Beinahe-Unfällen und Störungen (mindestens Unfallauswertung, einschließlich Verbandbucheinträge)
2.7	Ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutzorganisation „besondere Beschäftigungsverhältnisse“ (z.B. Praktikum, Zeitarbeit) einbindet?	☐ ja ☐ nein	Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen müssen wirksam in die Organisation von Sicherheit und Gesundheit eingebunden sein.	Regelung zu: • persönlicher Schutzausrüstung • Vorsorgemaßnahmen • Unterweisung

Bewertungsbogen

Frage		Erläuterung		Kriterien
Führung				
3.1	Gibt es für das Unternehmen eine schriftliche Grundsatzerklärung zum Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit?	☐ ja ☐ nein	Sicherheit und Gesundheit beinhalten die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz sowie die Gesundheitsförderung. Eine Grundsatzerklärung befürwortet diese Bereiche und deren Unterstützung durch die Unternehmensleitung.	In der Grundsatzerklärung sollte erkennbar sein: • grundsätzlich positive Haltung der Leitung zu Sicherheit und Gesundheit • Verpflichtung zur Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Anforderungen • Beteiligung der Beschäftigten
3.2	Gibt es ein geeignetes Verfahren das sicherstellt, dass alle relevanten Vorschriften und Informationen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zur Verfügung stehen?	☐ ja ☐ nein	Die Beschäftigten (insbesondere Führungskräfte und beauftragte Personen) müssen über ausreichende Informationsmöglichkeiten verfügen.	• Abrufbarkeit • Zuständigkeiten • Umgang mit Änderungen
3.3	Ist ein Systembeauftragter für Sicherheit und Gesundheit benannt?	☐ ja ☐ nein	Koordination der Aufgaben: • systematische Weiterentwicklung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit • Erarbeitung von Vorschlägen für Ziele, Programme und Planungen • Überprüfung von Kennzahlen • standardisierte Dokumentationen • Jahresberichterstattung an die Leitung	• nachweisliche Benennung einer/s Systembeauftragten für Sicherheit und Gesundheit • Aufgabenbeschreibung
3.4	Gibt es Regelungen zur Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in die Organisation des Unternehmens?	☐ ja ☐ nein	Die Regelungen beinhalten zentrale Vorgaben zur Aufbau- sowie Ablauforganisation: • Art und Form der Delegation • Querschnittsaufgaben (z. B. Personalbereich) • Beschaffung/Planung • Qualifizierung • Gesundheitsförderung • Unfallauswertung/Begehungen • Audit/Bewertung durch Leitung	Schriftliche Regelungen wie z. B. allgemeine Dienstanweisungen und/oder ein Handbuch, Prozessbeschreibungen, Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen sind vorhanden
3.5	Gibt es ein in die Führungs- und Organisationskultur verankertes Nachhaltigkeitsmanagement?	☐ ja ☐ nein	Unter Nachhaltigkeit wird eine Entwicklung verstanden, die umfassend angelegt ist und ökologische, ökonomische und soziale Belange berücksichtigt. Sie ist langfristig angelegt und bezieht das Wohl zukünftiger Generationen mit ein. Das Handeln in der Organisation im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung ist nicht nur eine organisatorische Frage. Voraussetzung ist auch eine entsprechende Haltung, die im Rahmen der Auseinandersetzung mit der Führungs- und Organisationskultur gefördert werden kann.	Nachhaltigkeitsberichtswesen ist eingeführt

Frage		Erläuterung		Kriterien
Führung				
3.6 ••	Gibt es eine Inklusionsvereinbarung?	☐ ja ☐ nein	Seitens des Gesetzgebers ist der Arbeitgeber aufgefordert, eine verbindliche Inklusionsvereinbarung für sein Unternehmen zu erstellen. Es geht beispielsweise darum, entsprechende Regelungen zur Personalplanung, zur Arbeitsplatzgestaltung und zur Arbeitsorganisation zu treffen.	• Zusammenarbeit mit internen und externen Akteuren, und • verbindliche schriftliche Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe
3.7 •	Ist die Personalvertretung in die Aktivitäten zu Sicherheit und Gesundheit eingebunden?	☐ ja ☐ nein	Die Beteiligung soll gewährleisten, dass die notwendigen Maßnahmen erkannt und umgesetzt werden.	Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit ist gegeben.
Verbesserung				
4.1 ••	Werden Ziele für Sicherheit und Gesundheit formuliert?	☐ ja ☐ nein	Die Festlegung von Zielen dient einer definierten Weiterentwicklung im Bereich Sicherheit und Gesundheit. Beispielhafte Ziele sind: • Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte/Beschäftigte • Programme/Kampagnen/Maßnahmen zur Gesundheitsförderung • Durchführung von Korrekturen und Verbesserungsmaßnahmen	• Konkrete, nachprüfbare und zeitbezogene Ziele • Budget/Ressourcenplanung
4.2 •	Wird das Instrument der Altersstrukturanalyse bereits genutzt?	☐ ja ☐ nein	Bei einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung können zukünftige altersbedingte Engpässe in den jeweiligen Organisationseinheiten rechtzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden.	Altersstrukturanalyse vorhanden, und abgeleitete Maßnahmenentwicklung
4.3 •	Werden regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durchgeführt?	☐ ja ☐ nein	Eigenverantwortliche Überprüfungen sollen dem unternehmensinternen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen dienen.	• Festlegung der Teilnehmer und • Vorgabe der Zeiträume und • Protokolle/Maßnahmen
4.4 •	Gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen, das auch die Belange von Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt?	☐ ja ☐ nein	Als Experten in eigener Sache können Beschäftigte häufig praxisbezogene Vorschläge zur sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen machen.	Ein Verfahren zur Auswertung und Umsetzung von Vorschlägen im Unternehmen besteht.
4.5 ••	Ist durch interne Audits/Prüfungen dafür gesorgt, dass die internen Regelungen des Unternehmens zu Sicherheit und Gesundheit eingehalten werden?	☐ ja ☐ nein	Ein internes Audit dient der Bewertung und der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems eines Unternehmens. Es wird meist von geschulten Mitarbeitern durchgeführt, die die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation ihrer Einrichtung auf Konformität der internen Regelungen (siehe Frage 3.4) zur Umsetzung der öffentlich-rechtlichen Anforderungen überprüfen.	• Festlegung der Verantwortlichen • Vorgabe der Intervalle • Bericht mit notwendigen Maßnahmen

Frage		Erläuterung		Kriterien
Verbesserung				
4.6 ••	Wird ein zusammenfassender Bericht zum Stand der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Unternehmen erstellt?	☐ ja ☐ nein	Auf Basis der Ergebnisse von: • Unfallauswertungen • Begehungsberichten • Auditberichten/Prüfungsberichten • Gesundheitsberichten o. ä. wird ein unternehmensbezogener Bericht mit Korrektur- und Verbesserungsvorschlägen erstellt.	Ein schriftlicher Bericht (z. B. Jahresbericht) liegt vor.
4.7 ••	Erfolgt eine Bewertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die oberste Leitung des Unternehmens?	☐ ja ☐ nein	Die Unternehmensleitung bewertet jährlich die Ergebnisse der Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit als Grundlage für neue Zielvorgaben.	Eine Bewertung der Unternehmensleitung liegt vor.
Gesundheit im Betrieb				
5.1 •	Gibt es ein geregeltes Verfahren zur Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement)?	☐ ja ☐ nein	Der Gesetzgeber überträgt hiermit dem Unternehmer eine erweiterte Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten. Auf den Einzelfall angewendet soll das BEM helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die Idee des BEM geht aber weiter. Es geht auch darum, eine Systematik für die Vorgehensweise zu entwickeln, die transparent ist und alle Beteiligten bei der Umsetzung im Einzelfall unterstützt. So trägt das BEM letztlich dazu bei, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten oder schnellstmöglich wiederherzustellen.	• Dokumentation der Arbeitsunfähigkeitszeiten • Benennung eines „BEM“-Beauftragten/Koordinators • Verfahrensregelungen (z. B. Dienstvereinbarung) zum BEM • Vernetzung mit internen und externen Akteuren
5.2 •	Gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement?	☐ ja ☐ nein	Die Konkretisierung der personellen und strukturellen Rahmenbedingungen in eine entsprechende Betriebsvereinbarung erhöhen die Verbindlichkeit und damit die Chancen auf eine erfolgreiche Umsetzung wirksamer Prozesse und messbarer Maßnahmen.	In der Betriebsvereinbarung sollte geregelt sein: • verantwortliche Personen • Aussagen zu personellen und finanziellen Ressourcen • Handlungsfelder • Regeln zur Erfolgskontrolle
5.3 ••	Wurden die notwendigen strukturellen Voraussetzungen geschaffen, die für eine systematische und kontinuierliche Planung und Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erforderlich sind?	☐ ja ☐ nein	Der Aufbau und die Verankerung innerbetrieblicher Strukturen sind die Basis für eine dauerhafte und kontinuierliche betriebliche Gesundheitsförderung.	• Steuerungs- und Koordinierungsgremium (z. B. „Arbeitskreis Gesundheit“, oder „Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz“) • personelle und finanzielle Ressourcen

Frage	Erläuterung	Kriterien
Gesundheit im Betrieb		
5.4 Sind die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit den internen Akteuren (Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung...) und den externen Gesundheitsexperten vernetzt? •	☐ ja ☐ nein Das Gesundheitsverständnis umfasst eine Vielzahl von Themen des betrieblichen Alltags, so dass unterschiedliche interne Akteure/Experten über die Planungen und den Fortgang der Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert und eingebunden sein sollten. Da die betriebliche Gesundheitsförderung auch davon lebt, dass Vorgehensweisen und Maßnahmen ständig angepasst und weiterentwickelt werden, ist ein Austausch mit externen Experten und Institutionen qualitätssteigernd.	Geregelter Beteiligung der betrieblichen Experten (z. B. über Steuerungsgremium, Koordinatoren) und regelmäßiger externer Austausch, z. B. • Zusammenarbeit mit Krankenkassen (wird z. B. regelmäßig ein Gesundheitsbericht erstellt) • in Foren zur Gesundheitsförderung • mit Interessensverbänden
5.5 Findet eine regelmäßige Bewertung der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung statt? •	☐ ja ☐ nein Sowohl eine gründliche Bewertung der Ausgangssituation, als auch eine abschließende Bewertung der durchgeführten Maßnahmen sind entscheidende Faktoren für ein systematisches Handeln. Beispielhaft Lösungsansätze: • Auswertung von Fehlzeitenstatistiken und Gefährdungsbeurteilungen • Auswertung von Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkeln und Experteninterviews • Altersstrukturanalyse	• dokumentierte Bewertung der Ausgangssituation • dokumentierte Bewertung der Maßnahmen
5.6 Werden allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt? ••	☐ ja ☐ nein Allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitsbezogenen Verhaltens unterstützen eine gesunde Lebensführung. Hierunter fallen z. B.: • Gesundheitstage/Gesundheitschecks • Bewegungsangebote • Raucherentwöhnung • Suchtberatung • Ernährungsberatung	Durchführung allgemeiner Maßnahmen
5.7 Werden betriebsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt? ••	☐ ja ☐ nein Betriebsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit sind eher dann wirksam, wenn individuelle Faktoren bzw. konkrete Belastungsfaktoren berücksichtigt werden bzw. die Maßnahmenplanung konkret auf betriebliche Konstellationen zugeschnitten werden. Hierunter fallen z. B.: • Deeskalationstraining für Bereiche mit Aggressionsproblematiken • Stresstraining für Bereiche mit erhöhten psychischen Anforderungen • Rückenschule am Arbeitsplatz mit ergonomischer Beratung	Durchführung betriebspezifischer Maßnahmen im Unternehmen

Impressum

Herausgeber

Unfallkasse NRW
Moskauer Straße 18
40227 Düsseldorf
Telefon 0211 9024-0
E-Mail info@unfallkasse-nrw.de
Internet www.unfallkasse-nrw.de

Gestaltung

GMF | Gathmann Michaelis und Freunde, Essen

Bildnachweis

Titel: ©sheff | shutterstock.com

Ausgabe Oktober 2025