

## Änderungen der DGUV Vorschrift 2

Seit dem 1. Januar 2026 gilt die neue Fassung der DGUV Vorschrift 2, welche die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung grundlegend aktualisiert. Die wesentlichsten Änderungen werden im Folgenden in klarer und strukturierter Form beschrieben.

### Mehr Unterstützung für kleine Betriebe

Die Vorschrift sieht vor, dass kleine Betriebe weiterhin die Möglichkeit haben, zwischen der Regelbetreuung und der alternativen Betreuung zu wählen. Durch angehobene Schwellenwerte können nun mehr Unternehmen als bisher dieses Wahlrecht nutzen. Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten dürfen wie gewohnt auf die alternative Betreuung zurückgreifen, während größere Betriebe automatisch der Regelbetreuung zugeordnet bleiben.

### Berechnung der Beschäftigten

Die Anzahl der relevanten Beschäftigten ergibt sich dabei nicht aus der reinen Kopfzahl, sondern aus einer Berechnung, die sich an den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden orientiert. Teilzeitbeschäftigte werden je nach Wochenarbeitszeit unterschiedlich gewichtet, und auch Saisonarbeitskräfte sowie Personen in Leiharbeitsverhältnissen oder in Ausbildung fließen anteilig in die Berechnung ein.

Teilzeitkräfte werden abhängig vom Arbeitsumfang gewichtet:

- bis 20 Stunden/Woche: Faktor 0,5
- mehr als 20 bis 30 Stunden/Woche: Faktor 0,75
- über 30 Stunden/Woche: Faktor 1,0

### Regelbetreuung: Wichtige Änderungen

Im Bereich der Regelbetreuung wurde der Schwellenwert für die vereinfachte Form dieser Betreuung auf 20 Beschäftigte

angehoben. Betriebe, die diese Größe nicht überschreiten, profitieren künftig von einer deutlich vereinfachten Betreuung, bei der keine festen Einsatzstunden von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzten mehr vorgegeben sind. Stattdessen legt die Gefährdungsbeurteilung fest, welche Beratungsinhalte notwendig sind.

### Grundbetreuung bleibt

Betriebe, die mehr als 20 Beschäftigte haben, werden weiterhin nach den Vorgaben der Anlage 2 betreut, die sowohl eine Grundbetreuung als auch eine betriebsspezifische Betreuung umfasst. Die Grundbetreuung orientiert sich wie bisher am Gefährdungspotenzial der jeweiligen Branche.

### Neuaufteilung der Einsatzzeiten

Neu ist jedoch, dass für beide Professionen ein Mindestanteil von jeweils 20 Prozent der Grundbetreuung vorgeschrieben wird, wodurch eine ausgewogenere fachliche Beteiligung sichergestellt werden soll. Die zuvor geltende pauschale Stundenangabe für bestimmte Betreuungsgruppen entfällt.

### Betriebsspezifische Betreuung

Die betriebsspezifische Betreuung bleibt weiterhin ein eigenständig zu ermittelndem Bestandteil der Gesamtbetreuung. Unternehmen müssen ihren individuellen Bedarf bestimmen, regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen. Neu ist hierbei, dass bestimmte Beratungsleistungen nun auch von Personen durchgeführt werden dürfen, die über eine entsprechende Fachkompetenz verfügen, ohne zwingend Betriebsärztin, Betriebsarzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit zu sein.

### Alternative Betreuung

Auch in der alternativen Betreuung gibt es wesentliche strukturelle Änderungen. Das Kompetenzzentrenmodell nach Anlage 4 steht nun Betrieben bis zu einer Größe von 20 Beschäftigten offen, während das Unternehmermodell nach Anlage 3 für Unternehmen

mit mehr als 20 und bis zu 50 Beschäftigten vorgesehen ist. Ab 2026 sind alle Betriebe, die ein alternatives Modell wählen, verpflichtet, eine Selbsterklärung zur Gefährdungsbeurteilung abzugeben, in der sie bestätigen, dass eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung vorliegt und umgesetzt wurde.

### Betreuung wird digitaler

Die Betreuung wird durch die neuen Regelungen deutlich digitaler. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte können Unternehmen künftig auch per Videoberatung unterstützen, sofern sie mit den betrieblichen Gegebenheiten ausreichend vertraut sind. Betriebe, die nach Anlage 1 oder im Rahmen der alternativen Betreuung betreut werden, dürfen frei entscheiden, in welchem Umfang sie digitale Betreuungsformen nutzen möchten. Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, die der Regelbetreuung nach Anlage 2 unterliegen, dürfen digital maximal ein Drittel ihres Betreuungsbedarfs abdecken, wobei unter bestimmten Voraussetzungen auch ein höherer Anteil möglich ist. Dennoch darf der digitale Anteil insgesamt niemals mehr als die Hälfte der gesamten Betreuungsstunden betragen.

### Qualifizierung wird geöffnet

Die Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit wird ab 2026 für zusätzliche akademische Fachrichtungen geöffnet. Neben ingenieur- oder sicherheitstechnischen Ausbildungen berechtigen künftig auch Abschlüsse in Physik, Chemie, Biologie, Humanmedizin, Ergonomie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Arbeitshygiene und Arbeitswissenschaften zur Sifa-Qualifizierung.

### Ausweitung der Fortbildungspflicht

Ebenso wird für alle beteiligten Professionen die Pflicht zum Nachweis regelmäßiger Fortbildungen weiter gestärkt. Die entsprechenden Nachweise müssen jährlich dokumentiert werden, was sowohl Transparenz als auch die kontinuierliche

Weiterentwicklung der Fachkompetenz fördern soll.

## *Delegierbare Aufgaben*

Bestimmte Aufgaben der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte können unter klar definierten Bedingungen an qualifizierte Assistenzen delegiert werden, was insbesondere im Bereich der arbeitsmedizinischen Empfehlung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verankert ist. Auch betriebsspezifische Beratungen dürfen künftig von entsprechenden Fachpersonen übernommen werden, sofern diese die nötige Fachkompetenz mitbringen.

## *Aktualisierte Wirtschaftszweige-Liste*

Die Liste der Wirtschaftszweige wurde überarbeitet und aktualisiert. Für die bei der BGN versicherten Branchen ergaben sich durch diese Anpassung jedoch keine neuen Zuordnungen. Betriebe werden weiterhin anhand ihres Gefährdungspotenzials einer der drei Betreuungsgruppen zugeteilt, die von hoher über mittlere bis hin zu geringer Gefährdung reichen.

## *Neue DGUV Regel 100-002*

Die neue DGUV Regel 100-002 ergänzt die Vorschrift um praxisnahe Erläuterungen und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung im betrieblichen Alltag.