

VERBINDUNG LEBEN

Gemeinsame Aufgabe, gemeinsame Verantwortung

ARBEITSSICHERHEIT, ARBEITSMEDIZIN UND GESUNDHEITSMANAGEMENT
AM FLUGHAFEN MÜNCHEN: JAHRESBERICHT 2025



Inhalt

3	VORWORT	16	Umfrage zu den Präventionsangeboten des Gesundheitsmanagements
4	KURZPORTRÄT DES FLUGHAFENS MÜNCHEN	16	Automatisierung schafft Erleichterung
5	AKTUELLES AUS DEM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	16	Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zurück ins Arbeitsleben
5	Neuausrichtung Health and Safety	17	BERICHTE DER TOCHTERGESELLSCHAFTEN 2025
6	Health and Safety first: Exzellenz-Siegel für Gesundheitsmanagement	17	eurotrade
6	Verringerung psychischer Belastungen	18	EFM
7	Sicherheit entsteht im Miteinander	18	FMSicherheit
10	Gesundheitsförderung als Strategie	20	LabCampus
11	Wechseljahre am Arbeitsplatz: Der Flughafen München als Vorreiter für mehr Offenheit und Gesundheitsbewusstsein	21	Munich Airport International (MAI)
12	Auszubildende und dual Studierende im Fokus	22	KENNZAHLEN
13	Pilotprojekt Präventionsprogramm »Schicht und fit«	22	Gesundheitskennzahlen
14	Veranstaltungen und Aktionstage des Gesundheitsmanagements	23	Jahresunfallstatistik 2025
		29	Maßnahmenprogramm



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden stehen für uns im Mittelpunkt. Sie sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und bilden das Fundament unseres unternehmerischen Handelns. Daher entwickeln wir unsere Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in der betrieblichen Gesundheitsförderung kontinuierlich weiter und richten sie konsequent an den Bedürfnissen unserer Beschäftigten aus.

Zum 1. August 2025 wurden die Bereiche Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter einem Dach zusammengeführt. In diesem Zuge wurde auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement in die Arbeitsmedizin integriert. Der zentrale Fachbereich Health and Safety vereint nun alle Themen rund um Gesundheit und Sicherheit und verfolgt durch die enge Verzahnung der Disziplinen einen ganzheitlichen Ansatz.

Dass wir mit diesem Weg richtig liegen, bestätigt auch die Auszeichnung der Flughafen München GmbH mit dem Corporate Health Award am 25. November 2025 in Bonn. Diese Anerkennung unterstreicht unser konsequentes Engagement für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld.

Unser aktueller Jahresbericht gibt Ihnen einen Überblick über diese und weitere Entwicklungen.

Er zeigt, wie wir gemeinsam daran arbeiten, eine sichere, gesunde und motivierende Arbeitsumgebung zu schaffen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ich danke Ihnen herzlich für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung auf diesem Weg.

München, Juli 2026

Jost Lammers

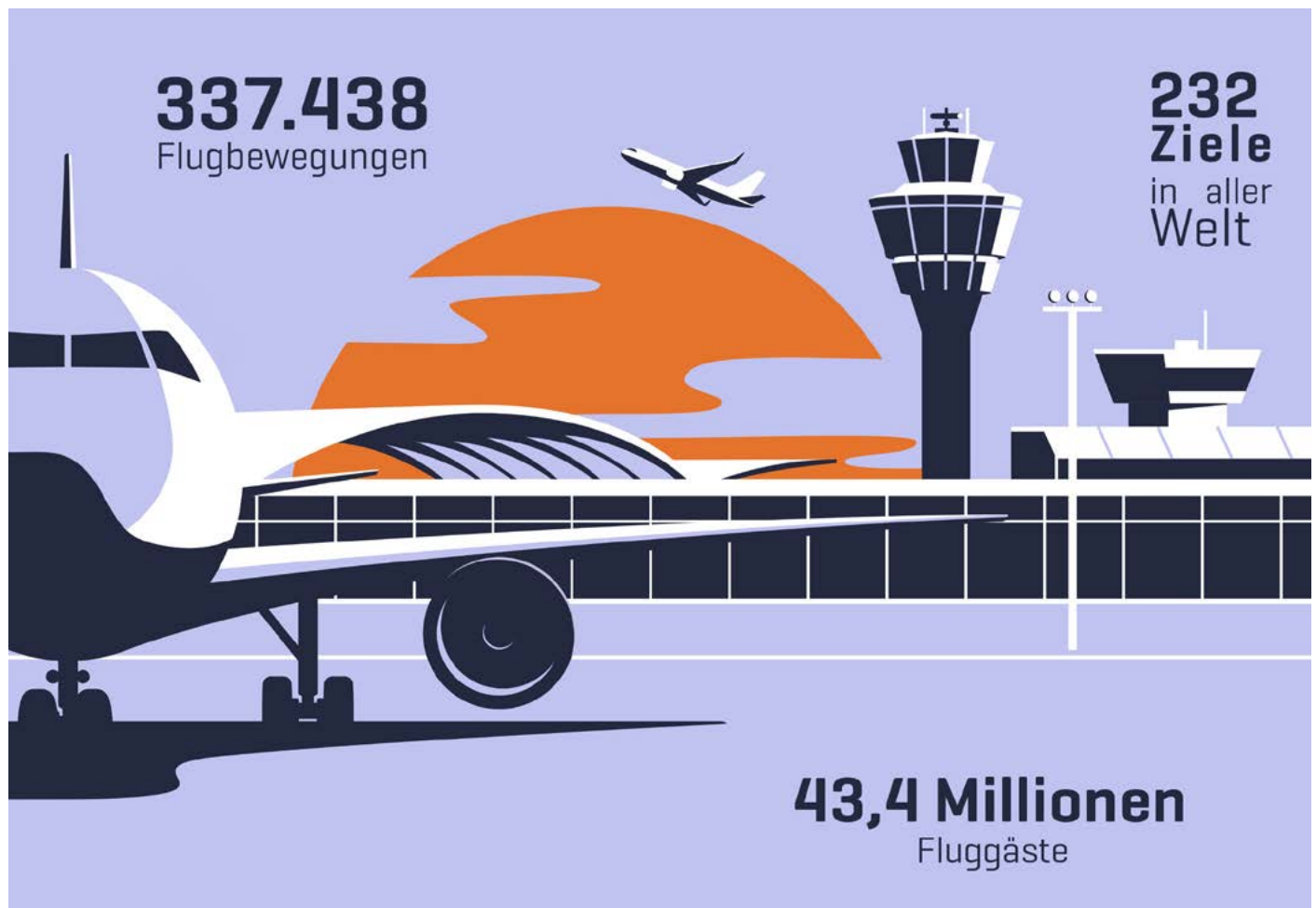
Vorsitzender der Geschäftsführung
und Arbeitsdirektor

Kurzporträt des Flughafens München

BAYERNS TOR ZUR WELT. INTERNATIONALER KNOTENPUNKT.

Der Flughafen München zählt zu den bedeutenden Luftverkehrs-drehscheiben Europas und bietet attraktive Flugverbindungen zu Zielen in aller Welt. Die 1949 gegründete Flughafen München GmbH (FMG) betreibt den Münchner Flughafen, der am 17. Mai 1992 an seinem

heutigen Standort eröffnet wurde. Gesellschafter der FMG sind der Freistaat Bayern mit 51 Prozent, die Bundesrepublik Deutschland mit 26 Prozent und die Landeshauptstadt München mit 23 Prozent. Konzernweit waren 2025 rund 9.300 Mitarbeitende beschäftigt.



Aktuelles aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

NEUAUSRICHTUNG HEALTH AND SAFETY

Zum 1. August 2025 wurden die Bereiche Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter dem Dach von Health and Safety zusammengeführt. Im Rahmen dieser Neuausrichtung wurde zudem das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in die Arbeitsmedizin integriert. Dadurch entstanden die organisatorischen Voraussetzungen, alle Themen rund um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in einem zentralen Fachbereich zu bündeln.

Ziel dieser Vernetzung ist eine intensive Zusammenarbeit sowie eine noch stärkere Verzahnung der bestehenden Strukturen und Prozesse. Auf diese Weise können Syn-

ergien gezielt genutzt und der ganzheitliche Ansatz im Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent weiterentwickelt werden. Ergänzt wird das Aufgabenspektrum von Health and Safety durch die Steuerung des Einsatzes leistungsgewandelter Mitarbeitender in operativen Tätigkeiten. Dazu zählen unter anderem Post- und Kurierdienste, die Ausgabe und das Handling der Arbeitsschutzbekleidung sowie die Bewirtschaftung der Müllzentrale.

Mit diesen Maßnahmen wurde im Jahr 2025 eine wichtige Grundlage geschaffen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig weiterzuentwickeln und zukunftssicher aufzustellen.



HEALTH AND SAFETY FIRST: EXZELLENZ-SIEGEL FÜR GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die Flughafen München GmbH (FMG) wurde am 25. November 2025 in Bonn mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet. Mit diesem Preis würdigen die EUPD Research Sustainable Management GmbH und die Handelsblatt Media Group Unternehmen, die ein strategisches Betriebliches Gesundheitsmanagement und eine belastbare Gesundheitskultur etablieren.



Auszeichnung mit dem Corporate Health Award (v.l.n.r. Michael Höbel, Leiter Arbeitsmedizin und Eingliederungsmanagement; Bárbara Sánchez Botella, Leiterin Gesundheitsmanagement bei der FMG; Rüdiger Pörsch, Leiter Health and Safety bei der FMG und Geschäftsführer Markus A.W. Hoehner, EUPD Research Sustainable Management GmbH)

Die FMG schloss das Corporate Health Audit 2025 mit Bestwerten ab und erhielt zusätzlich das Exzellenz-Siegel – die höchste Auszeichnung. Diese würdigt die konsequente Integration des Gesundheitskonzepts in die Geschäftsprozesse sowie dessen kontinuierliche Weiterentwicklung. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die aktive Einbindung der Mitarbeitenden am Flughafen München. Das Angebot ist vielfältig und erstreckt sich über verschiedene Themenbereiche. Dazu gehören unter anderem Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Programme zur psychischen Gesundheit und Suchtprävention sowie Ergonomie, Ernährung, Bewegung und Work-Life-Balance. Ergänzend stehen den Mitarbeitenden die kostenlose Nutzung des firmeneigenen Fitnessstudios, eine Sporthalle sowie weitere Trainingsflächen und zahlreiche Gesundheitsförderungsangebote kostenlos zur Verfügung.

Besondere Anerkennung fanden innovative Ansätze wie der Einsatz von Robotik zur Entlastung bei Hebetätigkeiten sowie ein speziell auf den Schichtbetrieb ausgerichtetes Präventionsprogramm. Damit stärkt die FMG nachhaltig die körperliche und geistige Fitness ihrer Mitarbeitenden und setzt somit ein deutliches Zeichen für verantwortungsbewusste und zukunftsorientierte Unternehmensführung.

VERRINGERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Auch im Jahr 2025 zielten zahlreiche Maßnahmen darauf ab, psychisch wirksame Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Auf Grundlage der Betriebsvereinbarung zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung aus dem Jahr 2019 hatte in Kooperation mit der AOK Bayern 2022 eine Umfrage unter allen Beschäftigten der FMG und AeroGround stattgefunden. In den Jahren 2023, 2024 und 2025 wurden daraus konkrete Maßnahmen abgeleitet. Die Folgebefragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz ist für 2026 geplant.



SICHERHEIT ENTSTEHT IM MITEINANDER

Sicherheit ist Teamarbeit – und besonders dann wirksam, wenn alle gemeinsam in eine Richtung gehen. Seit April 2025 verstärkt Sophie Hitzelberger das Team der AeroGround als Bereichsleiterin Operation Support. Gemeinsam mit Holger Becker [Leiter Arbeitssicherheit], Ingo Meier [Ansprechpartner AeroGround] und Michael Höbel [Leiter Arbeitsmedizin und Eingliederungsmanagement] blickt sie auf Entwicklungen, Herausforderungen und Ziele zurück.



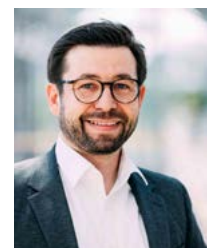
Sophie Hitzelberger – seit 2025 bei der AeroGround



Holger Becker



Ingo Meier



Michael Höbel

MIT FRISCHEM BLICK IN EINE NEUE ROLLE

Frau Hitzelberger, mit welchen Erwartungen und Ideen sind Sie in Ihre neue Rolle gestartet – und welche Aspekte liegen Ihnen besonders am Herzen?

Sophie Hitzelberger: Sicherheit hat im Flugverkehr höchste Priorität – deshalb darf »Safety First« für mich kein Schlagwort sein, sondern muss im Alltag spürbar sein, verstanden werden und ganz konkret Einfluss auf unser Handeln haben. Mit diesem Anspruch bin ich in meine neue Rolle gestartet. Mein Ziel ist es, Sicherheit nicht als Vorgabe zu verstehen, sondern als festen Bestandteil jeder Entscheidung und jedes Arbeitsprozesses zu verankern.

Gleichzeitig bin ich überzeugt, dass Sicherheitsarbeit nur im Team funktioniert. Arbeitsschutz ist keine Aufgabe einzelner Bereiche oder Funktionen, sondern eine gemeinsame Verantwortung. Dazu gehört auch ein offener Umgang mit Fehlern und Unfällen. Diese lassen sich nicht vollständig vermeiden – entscheidend ist jedoch, dass wir im Sinne einer »Just Culture« daraus lernen, Ursachen zu verstehen und strukturelle Risiken nachhaltig zu reduzieren.

Besonders am Herzen liegt mir die Vorbildfunktion – sowohl auf Führungsebene als auch bei jeder und jedem

Einzelnen. Sicherheitsbewusstsein entsteht nicht allein durch Regeln oder Schulungen, sondern vor allem durch konsequentes Vorleben und aktives Ansprechen. Erst wenn Sicherheit selbstverständlich wird und ins Unterbewusstsein übergeht, entfaltet sie ihre nachhaltige Wirkung.

Welche Impulse konnten Sie seit Ihrem Start setzen – und wo spüren Sie erste Veränderungen im Arbeitsalltag?

Sophie Hitzelberger: Ein wichtiger Impuls war für mich, die Transparenz im Arbeitsschutz zu stärken und eine offene, wertschätzende Gesprächskultur zu fördern. Mir war und ist es wichtig, Sicherheit und Safety verständlich und greifbar zu machen – insbesondere für unsere operativen Bereiche.

Wesentlich dafür waren die Safety Days, bei denen wir Sicherheitsaspekte aus den Schulungsunterlagen gezielt in den operativen Alltag überführt haben. Ergänzt wird dies durch die anschaulich aufbereiteten »10 Golden Safety Rules«, regelmäßige Impulse zu Safety-Fokusthemen sowie durch Safety Walks, die den direkten Austausch vor Ort fördern.

Darüber hinaus haben wir Safety Performance Indicators fest in unser Kennzahlensystem integriert. Dadurch

schaffen wir Transparenz, machen Entwicklungen sichtbar und ermöglichen eine faktenbasierte Steuerung. Besonders spürbar ist für mich die positive Veränderung der Sicherheitskultur bei der AeroGround: Der Gedanke »Sicherheit geht uns alle an« wird heute aktiv gelebt. Meetings beginnen wir grundsätzlich mit einem Safety Moment, wodurch das Thema dauerhaft präsent bleibt und über die operativen Bereiche hinaus Wirkung entfaltet.

Ein weiterer wichtiger Schritt war die Einführung des Performance Dialog Injuries im Sommer 2025. In diesem Format analysieren wir jeden Arbeitsunfall strukturiert und entwickeln gemeinsam, auch bereichsübergreifend, präventive Maßnahmen.

PROJEKTE, DIE DAS JAHR GEPRÄGT HABEN

Welche Themen oder Projekte standen im vergangenen Jahr besonders im Fokus Ihrer Arbeit?

Sophie Hitzelberger: Ein zentrales Projekt war die verhaltensorientierte Arbeitssicherheit. Ziel war es, das Sicherheitsbewusstsein auf der ersten operativen Führungsebene der Rampe zu stärken. Das Konzept wurde erfolgreich in unsere Headloader-Schulungen integriert und unterstützt die Mitarbeitenden dabei, Sicherheit aktiv in die Abfertigungsprozesse zu integrieren und vorzuleben.

Parallel dazu stand die Unfallanalyse im Rahmen des Performance Dialog Injuries im Fokus. Dabei steht stets das persönliche Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Nur wenn wir zuhören und genau hinschauen, verstehen wir die tatsächlichen Ursachen – und nur dann können wir nachhaltig wirksame Präventionsmaßnahmen ableiten.

Ingo Meier: Innerhalb unserer Beratung liegt ein besonderer Schwerpunkt in der Unterstützung bei der Entwicklung wirksamer Maßnahmen. Ein zentraler Bestandteil dabei war 2025 ebenfalls das Projekt »verhaltensorientierte Arbeitssicherheit«, mit dem Sicherheitsbewusstsein und präventives Handeln nachhaltig im Arbeitsalltag verankert werden sollen.

Durch die Förderung einer offenen Fehlerkultur sowie durch mehr Transparenz und Vertrauen bei den Beschäftigten wurden Vorfälle umfassender erfasst und gemeldet. Die positiven Effekte sind bereits sichtbar, unter anderem in rückläufigen Unfallzahlen bei der AeroGround.

Die eingeleiteten Maßnahmen entfalten Wirkung und der gemeinsame Einsatz aller Beteiligten trägt wesentlich zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssicherheit bei.

BLICK NACH VORN: SCHWERPUNKTE UND ZIELE

Welche inhaltlichen Schwerpunkte möchten Sie im kommenden Jahr setzen – und welche gemeinsamen Ziele ergeben sich daraus?

Michael Höbel: Der Erhalt der Gesundheit ist kein einmaliges Ziel, sondern ein fortlaufender Prozess. Hier wollen wir unter anderem die bisherigen Vorsorgeuntersuchungen mehr zu einer ganzheitlichen Vorsorge weiterentwickeln. Ziel ist hier definitiv nicht die Eignungsprüfung, sondern die individuelle ärztliche Beratung und Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken. Diese Form der Vorsorge schafft die Grundlage dafür, körperliche und psychische Ressourcen zu bewahren, Erkrankungen vorzubeugen und ein gesundes Leben zu ermöglichen. Gerade in operativen Bereichen mit hoher physischer und teilweise auch psychischer Belastung ist dies von besonderer Bedeutung.

Holger Becker: Ein wichtiger Punkt ist für mich die aktive Mitgestaltung der DGUV-Branchenregel Luftverkehr. Dabei möchte ich unsere praktischen Erfahrungen aus dem Flughafenbetrieb gezielt einbringen, um praxisnahe und zukunftsorientierte Standards für Sicherheit im Luftverkehr mitzuentwickeln. Gleichzeitig sehe ich darin eine große Chance, den fachlichen Austausch innerhalb der Branche weiter zu intensivieren und gemeinsame Lösungen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu erarbeiten.

SICHERHEIT ENTSTEHT IM MITEINANDER

AeroGround, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit arbeiten eng zusammen. Was macht diese Zusammenarbeit für Sie besonders wertvoll – und wo zeigt sich das »Miteinander« im Alltag ganz konkret?

Sophie Hitzelberger: Besonders wertvoll ist für mich die gemeinsame Neugier und der Anspruch, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wir analysieren Arbeitsplätze und Tätigkeiten gemeinsam, stellen Arbeitsunfälle nach und entwickeln so ein einheitliches Verständnis für Ursachen und Risiken. Das eröffnet Raum für kreative und manchmal auch unkonventionelle Lösungsansätze.

Getragen wird diese Zusammenarbeit durch offene Kommunikation, kurze Entscheidungswege und eine hohe Bereitschaft, neue Wege zu gehen. Dabei schauen alle über den eigenen Tellerrand hinaus und bringen Ideen ein. Ein konkretes Beispiel ist die Einbindung der Arbeitsmedizin in unsere Safety Days, wodurch wir unter anderem das Infektionsschutzwissen unserer Fox- und Tango-Fahrer auffrischen konnten.

Holger Becker: Entscheidend für die hervorragende Zusammenarbeit ist die offene und vertrauensvolle Kommunikation zwischen den Bereichen. Durch den regelmäßigen Austausch und die enge Abstimmung hat sich eine gelebte Fehlerkultur entwickelt, in der Herausforderungen offen angesprochen und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden können. Genau dieses Miteinander schafft die Grundlage dafür, aus Erfahrungen zu lernen und Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Im Arbeitsalltag zeigt sich das vor allem darin, dass Ideen und Perspektiven bereichsübergreifend eingebracht und Entscheidungen gemeinsam getragen werden. Dabei tragen alle mit Fachwissen und Erfahrung dazu bei, Sicherheit nachhaltig zu stärken.

Michael Höbel: Wir tragen gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den Beschäftigten die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für die Gesundheitsförderung. Eine umfassende Präventionskultur hilft, gesundheitliche Beschwerden zu reduzieren, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten und die Lebensqualität nachhaltig zu verbessern.

Wir verstehen uns als wichtiger Partner, der Arbeitgeber und Mitarbeitende dabei unterstützt, deren Gesundheit ganzheitlich zu schützen, zu fördern und bis ins höhere Erwerbsalter – sowie darüber hinaus – zu erhalten.



GESUNDHEITSFÖRDERUNG ALS STRATEGIE

Seit April 2025 steht den Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot zur Gesundheitsförderung kostenlos zur Verfügung. Es umfasst die Themen Bewegung, Ernährung, Ergonomieberatung, mentale Gesundheit sowie zielgruppenspezifische Formate, beispielsweise zum Thema Frauengesundheit oder für Auszubildende und dual Studierende sowie für Schichtarbeitende.

Hinzu kommen ein firmeneigenes Fitnessstudio, Vorträge, Aktionstage und das Präventionsprogramm »RV Fit« in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung.

Seit Anfang 2024 steht den Mitarbeitenden außerdem ein Unterstützungsservice bei psychischen Belastungen zur Verfügung. Telefonisch oder über die Plattform »myFürstenberg« können Beschäftigte bei seelischen Problemen, Konflikten und Belastungssituationen das 24-Stunden-Angebot des Fürstenberg-Instituts in Anspruch nehmen.

Bereits seit über 30 Jahren besteht eine erfolgreiche Kooperation mit der AOK Bayern im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Beschäftigten profitieren von der langjährigen Zusammenarbeit, die eine Vielzahl an präventiven Angeboten zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz bietet.

»Unser Ziel ist klar: Wir möchten, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen wohlfühlen, gesund und leistungsfähig bleiben. Dafür bieten wir vielfältige Gesundheitsförderungsangebote auch für unterschiedliche Zielgruppen an.«

Barbara Sánchez Botella, Leiterin Gesundheitsmanagement

»Vom Walker zum Jogger« – ein Erfahrungsbericht

»Im Rahmen der Gesundheitsförderungsangebote habe ich im Jahr 2025 am Kurs »Vom Walker zum Jogger« teilgenommen, der zur Vorbereitung auf den Airportlauf angeboten wurde. Bis dahin war ich immer davon ausgegangen, dass das Laufen nichts für mich ist, da ich gesundheitlich vorbelastet bin. Durch die professionelle Begleitung und die motivierende Atmosphäre habe ich die Freude am Laufen entdeckt und dies Schritt für Schritt in meinen Alltag integriert. Bis heute laufe ich regelmäßig mehrmals pro Woche und habe noch immer großen Spaß daran. Das regelmäßige Laufen hilft mir nicht nur, körperlich fit zu bleiben, sondern schafft auch einen wertvollen Ausgleich zum Berufsalltag und trägt wesentlich zu meinem persönlichen Wohlbefinden bei.«

Andreas Neuling, strategischer Einkäufer – Planung und Bau

WECHSELJAHRE AM ARBEITSPLATZ: DER FLUGHAFEN MÜNCHEN ALS VORREITER FÜR MEHR OFFENHEIT UND GESUNDHEITSBEWUSSTSEIN

Die Wechseljahre sind ein natürlicher Lebensabschnitt, der jede Frau betrifft – und damit auch für die Arbeitswelt von Bedeutung. Lange Zeit fand dieses Thema im beruflichen Kontext jedoch nur geringe Beachtung. Aktuelle gesellschaftliche und politische Initiativen zeigen, dass hier ein Umdenken stattfindet.

Impulse kommen unter anderem aus der Politik: Mit der Kampagne »Frauen – sichtbar und gesund« wirbt Judith Gerlach, Bayerische Staatsministerin für Gesundheit, Pflege und Prävention, Anfang 2025 für mehr Offenheit im Umgang mit den Wechseljahren im Arbeitsumfeld. Ziel ist es, das gesellschaftliche Bewusstsein zu stärken und Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen.

Der Flughafen München hat dieses Thema frühzeitig aufgegriffen und bereits 2024 erste Maßnahmen initiiert. Seitdem ist die Frauengesundheit – insbesondere das Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz – fest in der Strategie des Gesundheitsmanagements verankert.

Den Auftakt bildete ein grundlegender Informationsvortrag, der fundiertes Wissen über körperliche und psychische Veränderungen in den Wechseljahren vermittelte. Die positive Resonanz verdeutlichte den hohen Bedarf an Aufklärung und Austausch. Darauf aufbauend wurden weitere Formate entwickelt, die Themen wie Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit vertiefen. Diese ganzheitliche Herangehensweise trägt dazu bei, betroffene Mitarbeitende besser zu unterstützen und individuelle Strategien im Umgang mit Beschwerden zu fördern.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Sensibilisierung von Führungskräften. In einem speziellen Impulsvortrag wurden sie über Herausforderungen und Bedürfnisse von Frauen in dieser Lebensphase informiert. Ziel ist es, Verständnis zu fördern und eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur aktiv zu stärken.

Mit diesem Ansatz leistet der Flughafen München einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung der Wechseljahre und zeigt damit exemplarisch, wie Unternehmen Verantwortung übernehmen können.



Am Flughafen München setzt sich das Gesundheitsmanagement unter der Leitung von Bárbara Sánchez Botella dafür ein, die Wechseljahre offen anzusprechen und betroffene Kolleginnen gezielt zu unterstützen.

»Die spezifischen Gesundheitsbedürfnisse von Frauen in der Lebensphase der Wechseljahre liegen uns besonders am Herzen. Durch Information, Dialog und konkrete Maßnahmen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das den unterschiedlichen Lebensphasen von Mitarbeitenden gerecht wird – ein weiterer entscheidender Schritt hin zu mehr Leistungsfähigkeit und nachhaltiger Gesundheitsförderung in der modernen Arbeitswelt.«

Bárbara Sánchez Botella, Leiterin Gesundheitsmanagement

AUSZUBILDENDE UND DUAL STUDIERENDE IM FOKUS

Das Gesundheitsmanagement unterstützt mit zielgruppenspezifischen Angeboten die Gesundheit und das Wohlbefinden der Auszubildenden und dual Studierenden am Flughafen München. Ziel ist es, bereits zu Beginn des Berufslebens ein Bewusstsein für einen gesunden Lebensstil zu schaffen.

Um die bedarfsgerechten Gesundheitsangebote zu entwickeln, wurden Workshops mit Auszubildenden und dual Studierenden durchgeführt, in denen Themen wie Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit im Mittelpunkt standen. Die Teilnehmenden erarbeiteten eigene Ideen, die anschließend gemeinsam mit den Expertinnen und Experten des Gesundheitsmanagements konkretisiert wurden.

In Arbeitsgruppen wurden beispielsweise individuelle Stressoren identifiziert, um das Bewusstsein für den Umgang mit psychischen Belastungen zu schärfen und

gezielte Bewältigungsstrategien abzuleiten. Der Themenbereich Ernährung befasste sich mit Fragen rund um eine ausgewogene Ernährung und wie sich Genuss und Gesundheit verbinden lassen. Unstrittig war die Bedeutung von Bewegung und Sport für die Gesundheit. Entsprechend schnell konnten hier Vorschläge für passende Angebote entwickelt werden.

Die gezielte Einbindung der Auszubildenden und dual Studierenden sowie die enge Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsmanagement und Konzernausbildung erwiesen sich als besonders erfolgreich. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv und bestätigten den eingeschlagenen Weg.

Auf dieser Grundlage wurden konkrete Angebote entwickelt, die seit Anfang 2026 umgesetzt werden – darunter Kochworkshops und Vorträge zur gesunden Ernährung sowie Angebote zu Bewegung und Stressbewältigung.



PILOTPROJEKT PRÄVENTIONSPROGRAMM »SCHICHT UND FIT«

Das Pilotprojekt »Schicht und fit« wurde 2025 konzipiert und startete Anfang 2026. Ziel ist es, Mitarbeitende im Schichtdienst gezielt zu unterstützen und gesundheitliche Belastungen zu reduzieren. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Programms ein.

Nach Abschluss des Pilotprojekts erfolgt eine Evaluation zur möglichen Ausweitung des Programms im Unternehmen.



VERANSTALTUNGEN UND AKTIONSTAGE DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Weltgesundheitstag – Gesundheit verbindet

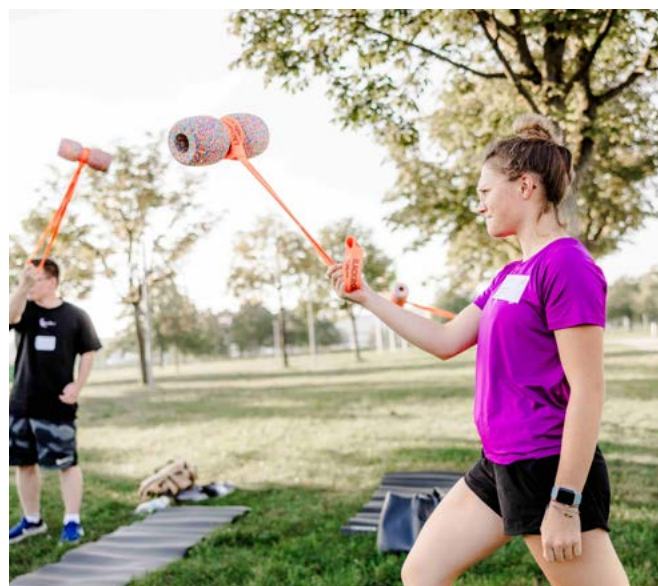
Rund um den Weltgesundheitstag am 7. April 2025 organisierte das Gesundheitsmanagement ein vielfältiges Programm mit dem Ziel, für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren und Impulse für einen bewussten und aktiven Alltag zu geben.

Ein zentrales Angebot war die Aktion »Blutzuckerwerte im Blick behalten«, bei der Mitarbeitende ihren Blutzuckerwert bestimmen lassen konnten. Die Möglichkeit zum direkten Austausch mit dem Fachpersonal der Arbeitsmedizin wurde dabei intensiv genutzt.

Ergänzend dazu fanden zwei Onlinevorträge statt, die sich mit häufig unterschätzten Gesundheitsrisiken befassten. Thematisiert wurden unter anderem Diabetes mellitus als weitverbreitete Stoffwechselerkrankung sowie viszerales Fett, das trotz seiner Unsichtbarkeit gesundheitliche Risiken mit sich bringen kann. Neben fachlichen Grundlagen standen vor allem praxisnahe Empfehlungen für Prävention, Bewegung und Ernährung im Fokus.

Darüber hinaus startete die Kursreihe »Wieder in Bewegung kommen – Dein Neustart in den Sport!«. Das Angebot richtete sich insbesondere an Mitarbeitende, die nach längerer Pause wieder aktiver werden wollten. In mehreren Einheiten konnten verschiedene Bewegungsformate ausprobiert werden – darunter Kraftausdauer-, Cardio- und Koordinationszirkel, Walking/Nordic Walking, Indoor Cycling sowie Easy Yoga Flow. So bestand die Möglichkeit, unterschiedliche Trainingsformen kennenzulernen und Bewegung schrittweise wieder in den Alltag zu integrieren.

Die Angebote wurden sehr gut angenommen und setzten wichtige Impulse für mehr Bewegung und Gesundheitsbewusstsein im Arbeitsalltag.





Woche der mentalen Gesundheit

Mit einem umfangreichen Programm setzte das Gesundheitsmanagement im Herbst 2025 erneut ein Zeichen für die Bedeutung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz.

Im Mittelpunkt stand in diesem Jahr das Thema Schlaf als zentrale Grundlage für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden. Zahlreiche Mitarbeitende nutzten die verschiedenen Angebote, die sowohl fachliche Impulse als auch konkrete Unterstützung für den Alltag boten.

Ein besonderes Highlight war der interaktive Schlafparcours. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten konnten die Teilnehmenden ihr eigenes Schlaf- und Erholungsverhalten reflektieren und anschauliche Einblicke in die Bedeutung von Schlaf für die Gesundheit gewinnen.

Ergänzend wurden individuelle Schlafsprechstunden angeboten, in denen persönliche Fragen aufgegriffen und konkrete Handlungsempfehlungen besprochen wurden.

Die digitalen Fachvorträge »Gesunder Schlaf – Schlafhygiene« und »Energiequelle Schlaf« vermittelten kompakt die Bedeutung von Schlaf für die körperliche und mentale Gesundheit. Im Fokus standen neben Grundlagen wie Schlafphasen und Chronobiologie vor allem praxisnahe Tipps zur Schlafhygiene, zum Umgang mit Schlafstörungen sowie Strategien für erholsamen Schlaf bei wechselnden Arbeitszeiten.

Die durchweg positive Resonanz bestätigt die hohe Relevanz des Themas und unterstreicht den Stellenwert der Maßnahmen.

Rückmeldungen zur Woche der mentalen Gesundheit

»Ein rundum gelungenes Angebot: Der Schlafparcours verbindet Wissen und Praxis auf eine sehr zugängliche Art. Besonders gefallen hat mir, wie alltags-tauglich die Inhalte vermittelt wurden.«

Josephine-Marie Temblett, Referentin –
Beratung – Strategie Wohnen & Soziales

»Der Schlafparcours war eine richtig tolle Erfahrung! Die Referentin hat uns sehr sympathisch und kompetent durch den Schlafparcours geleitet. In nur 30 Minuten habe ich sehr viele spannende und hilfreiche Informationen mit wertvollen Erkenntnissen rund um gesunden Schlaf mitgenommen. Was mir besonders im Kopf geblieben ist, ist das feine Zusammenspiel zwischen den abendlichen Essgewohnheiten und einem erholsamen Schlaf.«

Corinna Fendt, HR Governance & Services

UMFRAGE ZU DEN PRÄVENTIONSANGEBOTEN DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Training im firmeneigenen Fitnessstudio, Sportkurse, Vorträge, Aktionstage – den Beschäftigten des Konzerns stehen vielfältige Angebote kostenlos zur Verfügung. Um die Gesundheitsförderungsangebote weiter zu optimieren, führte das Gesundheitsmanagement 2025 eine konzernweite Umfrage durch. Ziel war es, Rückmeldungen zu bestehenden Angeboten in Bezug auf Qualität, Themenfelder und organisatorische Rahmenbedingungen zu erhalten sowie neue Bedarfe zu identifizieren.

Die hohe Beteiligung zeigt das große Interesse der Mitarbeitenden am Thema Gesundheit und den Angeboten. Auf Basis der Ergebnisse wurden bereits erste Schritte umgesetzt, die Weiterentwicklung der Angebote erfolgt kontinuierlich.



AUTOMATISIERUNG SCHAFFT ERLEICHTERUNG

Automatisierungslösungen sollen dazu beitragen, die körperlichen Belastungen der Mitarbeitenden deutlich zu reduzieren. In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen zweier Pilotprojekte wichtige Erkenntnisse zur Automatisierung im Gepäckverladeprozess gewonnen: Dabei arbeitete der Flughafen München beim »Vario Tip«, der die automatisierte Entladung von Gepäck aus Flugzeug-

containern ermöglicht, mit Siemens zusammen und beim »Bagbot«, einer automatisierten Be- und Entladetechnik für Gepäck im Flugzeugrumpf, mit dem Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik. Die gesammelten Erfahrungen dienen nun als Grundlage für weitere technologische und organisatorische Entwicklungsschritte.

MIT DEM BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT ZURÜCK INS ARBEITSLEBEN

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt Mitarbeitende von FMG und AeroGround nach längeren Phasen der Arbeitsunfähigkeit dabei, ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen, zu fördern oder zu erhalten. Es leistet einen entschei-

denden Beitrag dazu, die Teilhabe von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten am Arbeitsleben unter besonderer Berücksichtigung [drohender] psychischer Beeinträchtigungen zu fördern.

Berichte der Tochtergesellschaften 2025

EUROTRADE

Arbeits- und Gesundheitsschutz in modernen Retaileinheiten

Der im April 2026 eröffnete Terminal 1-Pier setzt neue Maßstäbe bei Qualität, Effizienz und Passagierkomfort. So bieten unter anderem ein Walk-through-Duty-Free-Shop sowie sechs weitere Verkaufsflächen ein vielfältiges Sortiment an Premiummarken, Presse und Reisebedarf. Das Gestaltungskonzept »Bavarian Soul« bildet den Rahmen für ein attraktives Shoppingumfeld.

Parallel zur baulichen und digitalen Weiterentwicklung der Shopflächen hatte der Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Projektphasen einen hohen Stellenwert. Die Einhaltung der geltenden Regelwerke – insbesondere der technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), der DGUV-Vorschriften sowie der Maschinenrichtlinie – wurde projektbegleitend sichergestellt und regelmäßig überprüft. Im Fokus standen zentrale Themen wie Bodenbeläge, Klimatisierung, Beleuchtung, Flucht- und Rettungswege, Instandhaltungsgänge sowie Shops, Neben- und Sozialräume.

Besonderes Augenmerk lag dabei auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze, um langfristig sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Auch im Projekt zur Einführung der Kassensoftware stand die Gesundheit der Mitarbeitenden im Vordergrund. Neben der Auswahl geeigneter Bildschirmgeräte einschließlich der passenden Reflexionsklasse wurden wesentliche Prinzipien der Softwareergonomie gemäß DIN EN ISO 9241-110 berücksichtigt. Dazu zählen unter anderem empfohlene Zeichenhöhen in Abhängigkeit vom Sehabstand sowie geeignete Farbkontraste, um visuelle Belastungen im Arbeitsalltag zu reduzieren.

»Unser besonderer Dank gilt Anja Grigorean sowie Ludwig Stümpfl, die uns mit ihrer fachlichen Expertise und ihrem Engagement auch 2025 in allen Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der ergonomischen Gestaltung umfassend unterstützt haben. Diese kontinuierliche Begleitung trägt maßgeblich dazu bei, sichere, gesundheitsförderliche und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen in den neu geschaffenen sowie bestehenden Arbeitsbereichen zu gewährleisten.«

Simon Niksch, eurotrade Gesundheitsmanagement/Arbeitsschutz/Soziales



Betriebliche Gesundheits- und Arbeitsschutzaktivitäten

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden standen auch im Jahr 2025 im Fokus zahlreicher Aktivitäten. Mit einem modernen Fitnessraum und der »Bewegten Pause« wurden gezielt Anreize geschaffen, mehr Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren. Wöchentlich frisches Obst sowie ein Kochworkshop setzten zusätzliche Impulse für eine ausgewogene und bewusste Ernährung.

Auch die medizinische Vorsorge nahm einen wichtigen Stellenwert ein. Betriebsarztsprechstunden boten Raum für Beratung und Prävention. Spezielle Workshops zu den Herausforderungen von Schlaf und Schichtarbeit sowie ein Vortrag zur Augengesundheit informierten über wirksame Präventionsmaßnahmen. Ergänzend dazu wurde an drei Tagen ein Hautscreening angeboten.

Ein konkreter Beitrag zum individuellen Gesundheitsschutz war die Anschaffung persönlicher Headsets für alle Mitarbeitenden. Diese entsprechen den aktuellen Vorgaben und Normen des Gehörschutzes. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zum Schutz des Hörvermögens und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Zur Information und Sensibilisierung wurden regelmäßig Artikel im Intranet veröffentlicht sowie Informationsmaterial in Form von Flyern und Broschüren bereitgestellt. Erste-Hilfe-Kurse stärkten zudem die Handlungssicherheit in Notfallsituationen.

Regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sowie die konzernweite Arbeitsschutzausschusssitzung [Konzern-ASA] rundeten das Angebot ab. Diese Formate förderten den fachlichen Austausch und trugen wesentlich dazu bei, das Bewusstsein für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen weiter zu stärken.

FMSICHERHEIT

Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement

Gesunde Mitarbeitende sind eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Vor diesem Hintergrund verfolgt die FMSicherheit einen präventiven und systematischen Ansatz im Gesundheitsmanagement. Ziel ist es, die Gesundheit der Mitarbeitenden frühzeitig zu fördern, Belastungen rechtzeitig zu erkennen und wirksame Maßnahmen abzuleiten. Auf Basis dieser Grundhaltung entwickelt die FMSicherheit das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) konsequent weiter und baut parallel ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) auf. Während das BEM Mitarbeitende nach längerer Erkrankung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag unterstützt, setzt das BGM wesentlich früher an: Es gestaltet gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen, reduziert Belastungen und minimiert Risiken langfristig.

Ein wichtiger Meilenstein war die Schaffung einer eigenen Stelle für das BGM im Mai 2025. Damit verfügt die FMSi-

cherheit über eine zentrale Anlaufstelle, die gesundheitsrelevante Daten systematisch bündelt, Konzepte entwickelt und Maßnahmen koordiniert.

Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

2025 wurde der gesamte BEM-Prozess grundlegend überarbeitet. Ziel war es, die Abläufe für Mitarbeitende, Führungskräfte und weitere Prozessbeteiligte klarer, effizienter und transparenter zu gestalten. Hierfür wurde die bestehende Betriebsvereinbarung umfassend überarbeitet und um klar definierte Rollen, eindeutige Prozessschritte sowie strukturierte Kommunikationswege ergänzt. Standardisierte Gesprächsleitfäden stellen eine einheitliche Qualität der BEM-Gespräche sicher. Gleichzeitig wurde die Dokumentation optimiert: Anonymisierte Auswertungen ermöglichen künftig eine präzisere Identifikation von Belastungsschwerpunkten und schaffen eine fundierte Grundlage für präventive Maßnahmen. Parallel dazu wurden Führungskräfte gezielt in ihrer Rolle im Präventions- und Eingliederungsprozess gestärkt.

Insgesamt tragen diese Maßnahmen zu einer höheren Transparenz, einer verbesserten Prozessqualität sowie zu einer gestärkten Akzeptanz des BEM bei.

Datenbasierter Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Der Aufbau des BGM erfolgt bewusst schrittweise und auf einer fundierten Datenbasis. Denn nachhaltiges Gesundheitsmanagement erfordert ein umfassendes und realistisches Bild der bestehenden Belastungen, Ressourcen und Strukturen. Zu diesem Zweck werden unterschiedliche Informationsquellen systematisch ausgewertet. Dazu zählen anonymisierte Erkenntnisse aus dem BEM, Fehlzeitenberichte der Krankenkassen, Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen sowie die Resultate der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Darüber hinaus fließen langfristig strategische Rahmenbedingungen wie Leitbild, Unternehmenswerte, interne Kommunikation und Organisationsstruktur in die Analyse ein.

Ziel dieser ganzheitlichen Betrachtung ist es, zentrale Fragen zu beantworten: Welche Belastungen wirken auf die Mitarbeitenden? Welche Faktoren fördern ihre Gesundheit? Welche Zielgruppen benötigen besondere Unterstützung? Und welche Strukturen beeinflussen das Gesundheitsverhalten im Unternehmen?

Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Entwicklung strategischer und systematischer Maßnahmen im BGM.

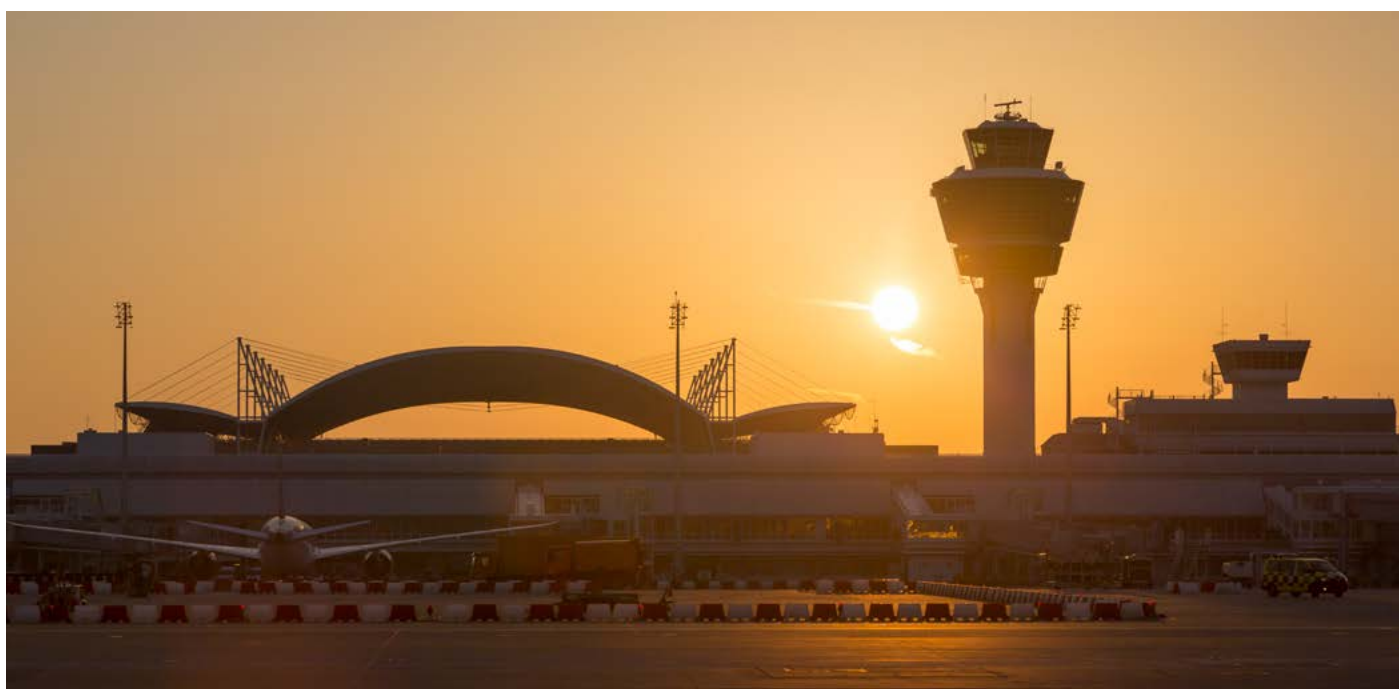
Einführung eines Anwesenheits- und Fehlzeitenmanagements

Parallel zur Datenanalyse wird ein strukturiertes Anwesenheits- und Fehlzeitenmanagement aufgebaut. Dieses unterstützt Führungskräfte dabei, auffällige Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und auf dieser Basis professionelle, wertschätzende Gespräche mit Mitarbeitenden zu führen. Dabei werden Fehlzeiten transparent und systematisch dokumentiert, klare Gesprächsanlässe definiert und mögliche gesundheitliche Risiken frühzeitig identifiziert. Ziel ist es, langfristigen Erkrankungen vorzubeugen und Mitarbeitende rechtzeitig zu unterstützen. Die enge Verzahnung mit BEM und BGM stellt sicher, dass Prävention und Nachsorge sinnvoll ineinandergreifen.

Mit diesen drei Säulen hat die FMSicherheit wichtige Grundlagen für ein umfassendes BGM geschaffen. Der Fokus liegt dabei klar auf Prävention – und damit auf proaktivem statt reaktivem Handeln.

»Im Zentrum unseres Handelns steht ein klares Ziel: Wir möchten nicht erst dann aktiv werden, wenn Mitarbeitende erkranken, sondern frühzeitig ansetzen, um Gesundheit zu erhalten, Belastungen zu erkennen und wirksame Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.«

Christian Huber, Geschäftsführung FMSicherheit



LABCAMPUS

Innovation, Arbeitsqualität und Gesundheit im Einklang

Im Nordwesten des Flughafenareals entwickelt sich der LabCampus kontinuierlich zu einem pulsierenden Innovationsstandort. Er bietet ein ideales Umfeld für branchen- und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit und fördert gezielt die enge Verzahnung von Forschung, Wirtschaft und Praxis.

In den Gebäuden LAB 48 und LAB 52 haben sich bereits zahlreiche namhafte Unternehmen angesiedelt, darunter die Deutsche Flugsicherung, die AirportAcademy, das Trainings- und Schulungszentrum des Münchner Flughafens, amplimind, ein Joint Venture von Audi und Lufthansa Industry Solutions, sowie Exotec, ein weltweit agierendes Unternehmen für skalierbare Robotersysteme im Logistiksektor. 2025 ist zudem die Lufthansa Aviation Training GmbH (LAT) eingezogen.

Ein besonderer Schwerpunkt lag 2025 auf der Weiterentwicklung der Aufenthaltsqualität am Campus. Mit der Eröffnung des Bistros »forty8« und der Cafébar »nosh« entstanden neue Orte für Austausch, kurze Erholungspausen und informelle Begegnungen im Arbeitsalltag. Pausen leisten einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ein Aspekt, der am LabCampus aktiv unterstützt wird. Das gastronomische Angebot umfasst frische, ausgewogene Gerichte – vegetarisch, vegan sowie mit Fisch oder Fleisch. Ergänzend stehen der Community in der Lobby des LAB 48 Freizeit- und Bewegungsangebote wie Billard, Cornhole, Tischtennis und Kicker zur Verfügung. Diese niedrigschwelligen Angebote fördern Bewegung, Ausgleich und spontane Treffen im Arbeitsalltag.

2026 eröffnet die Technische Universität München auf über 20.000 Quadratmetern im LAB 48 und LAB 52 das »TUM Convergence Center«. Hier kommen Studierende,

Wissenschaft, Wirtschaft und die ansässige Campus-Community zusammen, um gemeinsam an zukunftsweisenden Themen wie Robotik, Ergonomie, künstlicher Intelligenz, nachhaltiger Luftfahrt und neuen Arbeitswelten zu arbeiten. Damit wird am LabCampus nicht nur Wissenschaft erfolgreich mit unternehmerischer Praxis verknüpft – der Flughafen München entwickelt sich zugleich zum attraktiven Universitätsstandort weiter.

Mit dem TUM Convergence Center sind beide Gebäude nahezu vollständig vermietet. Der Ausbau weiterer Mietflächen erfolgt bedarfsgerecht und orientiert sich an den spezifischen Anforderungen der Mieter. Die Umsetzung erfolgt durch Generalunternehmer, denen die Einhaltung der vertraglich geregelten Arbeitsschutzstandards obliegt. Auch im eigenen LabCampus-Team haben Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement einen hohen Stellenwert. Neben der Unterstützung bei der jährlichen Unterweisung und Schulungen durch den Leiter Arbeitssicherheit der FMG nutzen Mitarbeitende aktiv das Sport- und Gesundheitsprogramm der FMG sowie weitere Angebote, etwa im Bereich mentale Gesundheit.

Parallel dazu richtet sich der Blick in die Zukunft: Die Entwicklung des ersten von insgesamt vier Quartieren bildet die Grundlage für das nachhaltige Wachstum des LabCampus als innovativer, gesunder und lebendiger Arbeits- und Begegnungsort.

» Ein sicheres Arbeitsumfeld ist die Basis für alles, was wir am LabCampus erreichen wollen. Arbeitsschutz bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen – für Menschen, für Prozesse und für eine Kultur, in der sich jeder sicher einbringen kann.«

Sarah Wittlieb, Vice President Sales & Innovation (Prokuristin)



© Oliver Jung



© Oliver Jung

MUNICH AIRPORT INTERNATIONAL [MAI]

Arbeits- und Gesundheitsschutz bei internationalen Einsätzen

Als weltweit tätige Tochtergesellschaft des Flughafens München ist die Munich Airport International [MAI] in vielfältigen Projektumfeldern aktiv. Diese internationalen Einsätze sind häufig von wechselnden klimatischen Bedingungen, dichten operativen Infrastrukturen und unterschiedlichen lokalen Standards geprägt. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie an die Aufmerksamkeit, Anpassungsfähigkeit und Sensibilität der Mitarbeitenden.

Projekte an indischen Flughäfen verdeutlichen diese besonderen Herausforderungen eindrucksvoll: Hohe Temperaturen, starke Luftfeuchtigkeit und ein intensiver Vorfeldverkehr treffen dort auf komplexe Betriebsstrukturen. Die MAI bereitet ihre Beschäftigten gezielt auf diese Bedingungen vor, um gesundheitliche Belastungen zu minimieren und sichere Abläufe auch in weitläufigen Flughafenarealen zu gewährleisten.

Gleichzeitig erfordern die stark variierenden Betriebsabläufe ein feines Gespür für lokale Besonderheiten und eine enge Abstimmung mit den regionalen Partnern. Die Projekterfahrungen zeigen, dass gut vorbereitete Begehungen, klare Sicherheitsabsprachen und ein kontinuierlicher Austausch mit den lokalen Teams entscheidend für reibungslose Abläufe sind. Auf diese Weise schafft die MAI ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit, Effizienz und interkulturelle Zusammenarbeit nachhaltig stärkt.

Insgesamt verfolgt die MAI den Anspruch, weltweit eine verantwortungsvolle und vorausschauende Sicherheitskultur zu leben. Die Erfahrungen aus den verschiedenen Einsatzumfeldern fließen systematisch in die Weiterentwicklung von Standards, Schulungen und Arbeitsweisen ein. Damit ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein fester Bestandteil des täglichen Handelns – und ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die internationalen Aktivitäten der MAI.

»Internationale Einsätze eröffnen unserem Team immer wieder neue Perspektiven. Die Vielfalt der Arbeitsumfelder stärkt unser Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit und zeigt, wie viel wir gemeinsam erreichen können. Jede Erfahrung macht uns als Organisation noch resilienter, engagierter und erfolgreicher.«

Joerg Esser, Managing Director der MAI



Kennzahlen

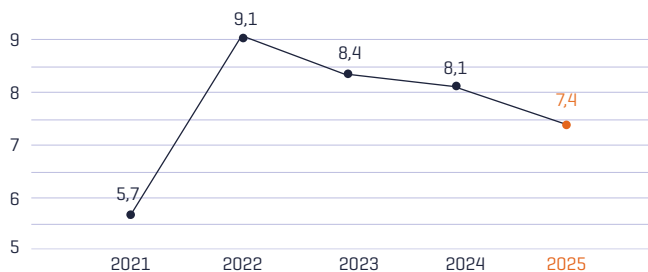
GESUNDHEITSKENNZAHLEN



Entwicklung des Krankenstands

Krankheitsquote FMG gesamt

■ in Prozent



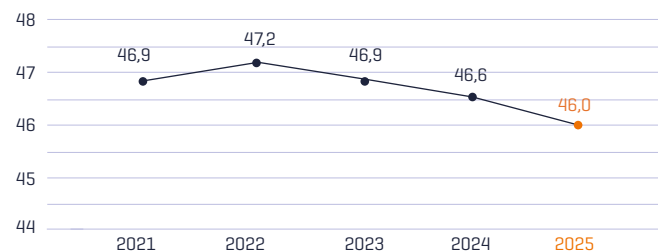
Stand 01/2026, Angaben jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres
FMG-Beschäftigte inkl. AE-FMG
Berechnung der Krankheitsquote: Krankstunden des Jahres/Sollstunden des Jahres;
ohne Auszubildende/Praktikant:innen, Beschäftigte in Altersteilzeit, Elternzeit

Nach dem deutlichen Anstieg der Krankheitsquote im Jahr 2022 infolge des Wegfalls der Kurzarbeit sowie der Corona-Schutzmaßnahmen hat sich der positive Trend einer rückläufigen Entwicklung erfreulicherweise auch im Jahr 2025 fortgesetzt. Die Quote liegt inzwischen deutlich unter dem Niveau von 2019 [8,6].

Demografische Entwicklung

Durchschnittsalter FMG gesamt

■ Jahre



Stand 01/2026, Angaben jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres
FMG-Beschäftigte inkl. AE-FMG

Die im Jahr 2022 prognostizierte Verringerung des Durchschnittsalters für die Folgejahre ist wie erwartet eingetreten. Die im Zuge des Restart-Programms vereinbarten Altersteilzeitregelungen wirken zunehmend dämpfend auf das Durchschnittsalter, da immer mehr Mitarbeitende das Ende ihrer Freistellungsphase erreichen und aus dem Unternehmen ausscheiden. Bis einschließlich 2026 ist vor diesem Hintergrund weiterhin von einer Stabilisierung beziehungsweise einem leichten Rückgang des Durchschnittsalters auszugehen. In den darauffolgenden Jahren wird voraussichtlich wieder ein moderater Anstieg zu verzeichnen sein.

JAHRESUNFALLSTATISTIK 2025

Definitionen & Abkürzungen

Definitionen zur Unfallstatistik

Arbeitsunfälle allgemein	Arbeitsunfälle sind gemäß § 8 SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit [versicherte Tätigkeit]. Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind Arbeitsunfälle, die mehr als drei Kalendertage als Ausfalltage zur Folge haben.
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle	Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle sind Arbeitsunfälle, die weniger als vier Kalendertage als Ausfalltage zur Folge haben.
Wegeunfälle	Wegeunfälle sind Unfälle, die Beschäftigte auf dem Weg zur oder von der Arbeit erleiden. Der versicherte Weg beginnt in der Regel an der Außenhaustür und endet an der Außentür der Arbeitsstätte. Für den Rückweg gilt das Gleiche.
Gesamtunfälle	Summe aller Arbeits- und Wegeunfälle
Fehlbedienung	Von einer Fehlbedienung spricht man, wenn der Beschäftigte eine Funktion eines Systems aktiviert, deren Ausführung er nicht beabsichtigt. Fehlbedienung ist also ein Irrtum in der »Bedienung« des Systems. Die Ursachen liegen in unzureichender Erfahrung bzw. Schulung des Beschäftigten.
Fehlverhalten	Fehlverhalten bezeichnet allgemein einen menschlichen Fehler, mithin falsches, unangebrachtes Verhalten eines Beschäftigten.

Definitionen zur Unfallstatistik

1.000-Personen-Quote	Die 1.000-Personen-Quote ist eine Kennzahl, die eine Vergleichbarkeit zu anderen Betrieben ermöglicht. Sie beschreibt die relative Unfallhäufigkeit bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen pro 1.000 Vollzeitmitarbeitenden.
Severity Rate	Die Kennzahl ergänzt die Lost Time Incident Frequency Rate um eine Aussage zur Unfallschwere.
MAK	Mitarbeiterkapazitäten auf Vollzeitbasis
FMG	alle Mitarbeitenden der Flughafen München GmbH (FMG) ohne Alt-GH'ler
AeroGround	alle Mitarbeitenden der AeroGround (Festangestellte, Leiharbeiter:innen sowie Alt-GH'ler mit Altvertrag FMG)

Abkürzung Beschreibung

AU	Arbeitsunfälle
AT	Ausfalltage [Zahl der vollen Kalendertage, an denen der oder die Verunfallte infolge eines Arbeitsunfalls nicht arbeiten konnte]
LTIF	Lost Time Incident Frequency
FMG	Flughafen München GmbH
AV	Geschäftsbereich Aviation & Operation
PC	Konzernbereich People & Culture
KS	Konzernbereich Konzernsicherheit
RE	Geschäftsbereich Real Estate
TE	Servicebereich Technik

Entwicklung der Arbeitsunfälle

Lost Time Incident Frequency

BERECHNUNG DER LTIF

Lost Time Incident Frequency

$$\frac{\text{Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit} \geq 1 \text{ Tag}}{\text{Geleistete Arbeitsstunden}} \cdot 1.000.000$$

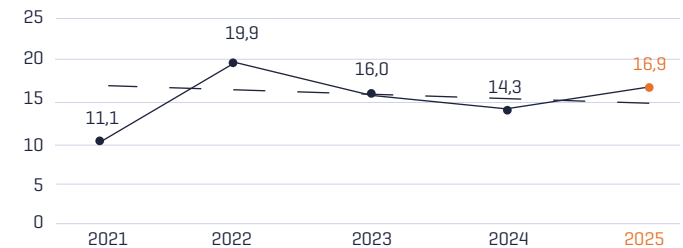
ENTWICKLUNG DER LTIF

Die LTIF betrug 2025 für die FMG und AeroGround 16,9 und lag somit über dem prognostizierten Wert von 15,5. Gegenüber 2024 erhöhte sich der Wert um 18 %. Dieser Anstieg ist auf die Zunahme der Arbeitsunfälle [+27 %] infolge von Einmaleffekten sowie auf einen gleichzeitigen Anstieg der geleisteten Stunden [+7 %] zurückzuführen.

Verlaufskurve LTIF (Lost Time Incident Frequency)

FMG und AeroGround

■ Absolut - - - Linear

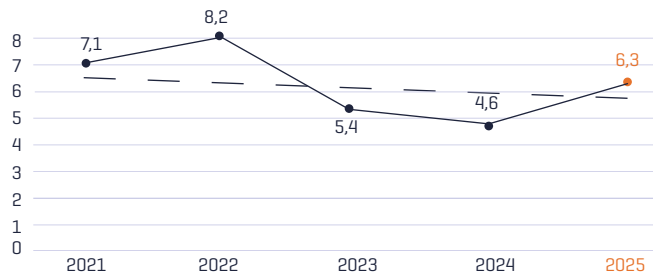


Stand 01/2026

Verlaufskurve LTIF (Lost Time Incident Frequency)

FMG

■ Absolut - - - Linear

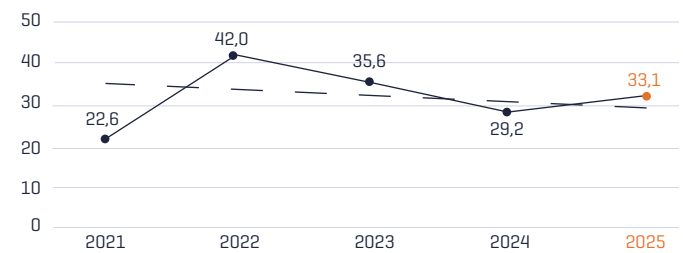


Stand 01/2026

Verlaufskurve LTIF (Lost Time Incident Frequency)

AeroGround

■ Absolut - - - Linear



Stand 01/2026

1.000-Personen-Quote

BERECHNUNG DER 1.000-PERSONEN-QUOTE

1.000-
Personen-
Quote

$$\frac{\text{Meldepflichtige Arbeitsunfälle}}{\text{Mitarbeiterkapazitäten [MAK]}} \cdot 1.000$$

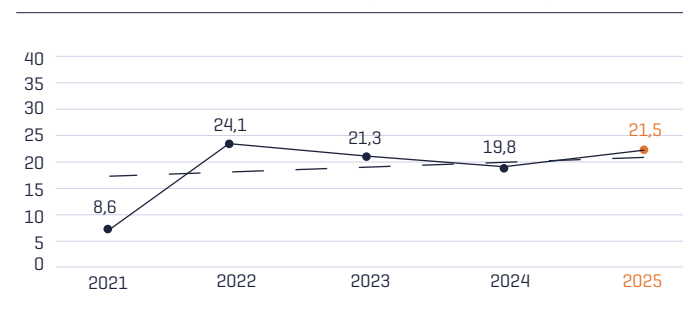
ENTWICKLUNG DER 1.000-PERSONEN-QUOTE

Die 1.000-Personen-Quote betrug 2025 für die FMG und AeroGround 21,5. Im Vergleich zum Vorjahr ist sie um 8,6 Prozent gestiegen [2024: 19,8].

Verlaufskurve 1.000-Personen-Quote

FMG und AeroGround

■ 1.000-Personen-Quote - - - Trendlinie [1.000-Personen-Quote]



Stand 01/2026

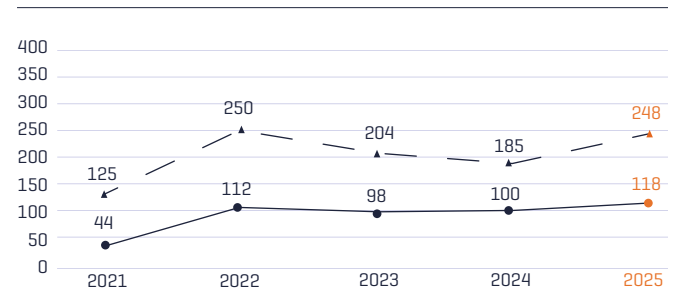
Gesamte Arbeitsunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle in der FMG und der AeroGround

Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle ist im Vergleich zu 2024 um 18 Prozent gestiegen. Die Gesamtzahl der erfassten Arbeitsunfälle erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 34,1 Prozent.

Verlaufskurve gesamte Arbeitsunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle

FMG und AeroGround

■ meldepflichtige AU - - - gesamte AU



Stand 01/2026

Übersicht der gesamten Arbeitsunfälle und Ausfalltage im Jahr 2025 (Stand: 01/2026)

		FMG	AeroGround	FMG und AeroGround
Arbeitsunfälle	gesamt	81	167	248
	Ausfalltage gesamt	907	2.458	3.365
	meldepflichtig	26	92	118
	Ausfalltage meldepflichtig	893	2.420	3.313
Wegeunfälle	gesamt	36	22	58
	Ausfalltage gesamt	313	684	997
	meldepflichtig	8	15	23
	Ausfalltage meldepflichtig	302	681	983
Sportunfälle	gesamt	6	-	6
	Ausfalltage	41	-	41
Gesamtunfälle	gesamt	117	189	306
	Ausfalltage gesamt	1.220	3.142	4.362
	meldepflichtig	34	107	141
	Ausfalltage meldepflichtig	1.195	3.101	4.296
geleistete Arbeitsstunden		5.082.149,0	3.357.061,9	8.439.210,9
Arbeitsunfälle ab 1 Ausfalltag		32	111	143
LTIF		6,3	33,1	16,9
1.000-Personen-Quote		8,2	39,6	21,5
Severity Rate		28	22	24
Ø MAK 2025		3.168	2.321	5.489
Ø MAK 2024 (zum Vergleich)		2.988	2.065	5.053
Ø MAK 2023 (zum Vergleich)		2.894	1.707	4.601

Severity Rate

BERECHNUNG DER SEVERITY RATE

Severity
Rate

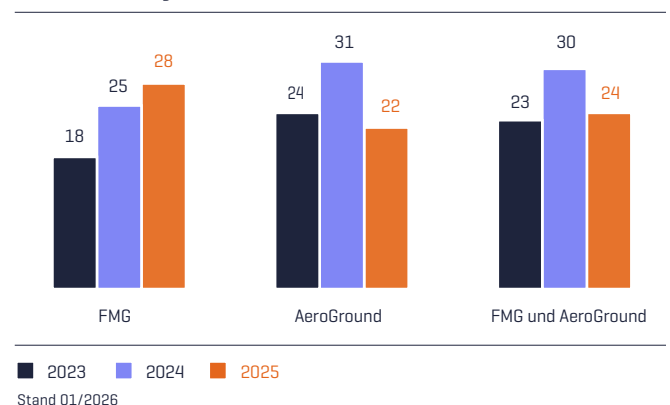
$$\frac{\text{Gesamte Ausfalltage der Arbeitsunfälle}}{\text{Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen}}$$

ENTWICKLUNG DER SEVERITY RATE

Die Kennzahl ergänzt die LTIF um eine Aussage zur Unfallschwere und liegt für FMG und AeroGround im Jahr 2025 bei 24. Die Anzahl schwerer Unfälle bei FMG und AeroGround ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen.

Severity Rate

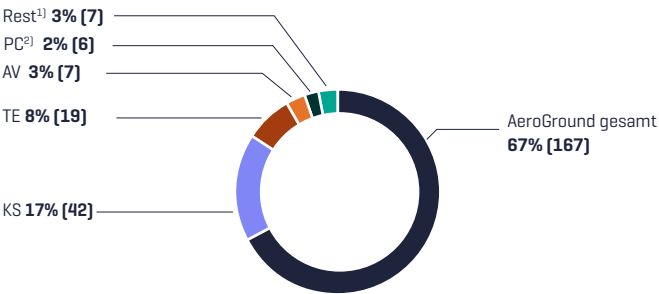
Anzahl der Ausfalltage



Gesamte Arbeitsunfälle in den einzelnen Bereichen der FMG und AeroGround

Die meisten der insgesamt 248 Arbeitsunfälle ereigneten sich wie in den vergangenen Jahren in den Tätigkeitsbereichen der AeroGround [67 %]. Danach folgen die Bereiche Konzernsicherheit inklusive Feuerwehr [17 %] und Technik [8 %] der FMG.

Gesamte Arbeitsunfälle FMG und AeroGround 2025 in Prozent (Anzahl)

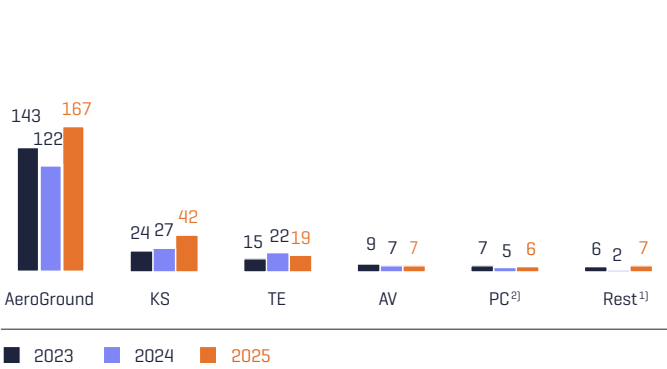


Stand 01/2026

¹⁾Zusammenfassung aller Bereiche mit weniger als fünf Unfällen

²⁾Zusammenlegung der Bereiche PE und CS ab 08/25

Gesamte Arbeitsunfälle in Zahlen FMG und AeroGround



Stand 01/2026

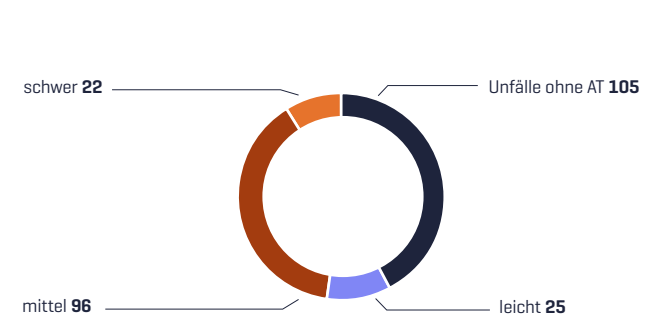
¹⁾Zusammenfassung aller Bereiche mit weniger als fünf Unfällen, welche nicht bereits zuvor aufgeführt wurden

²⁾Zusammenlegung der Bereiche PE und CS ab 08/25. Werte aus Vorjahren zur besseren Vergleichbarkeit dementsprechend zusammengefasst.

Arbeitsunfälle nach Unfallschwere

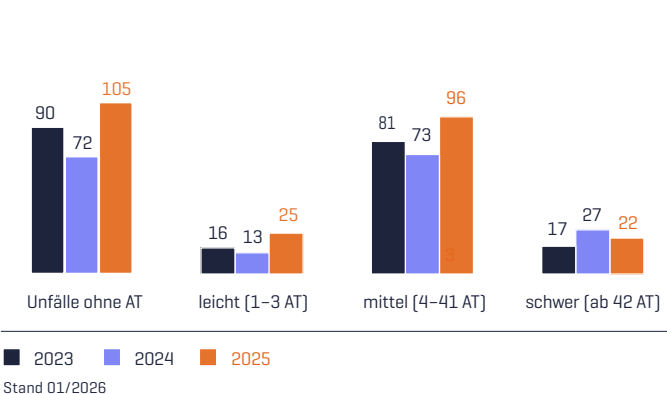
Die schweren Unfälle haben sich im Vergleich zum Vorjahr um 18,5 Prozent reduziert. Bei den Unfällen ohne Ausfalltage, leicht und mittel ist jedoch ein Anstieg um etwa 30,1 Prozent zu verzeichnen.

Gesamte Arbeitsunfälle FMG und AeroGround 2025 nach Unfallschwere (Anzahl)



Stand 01/2026

Gesamte Arbeitsunfälle FMG und AeroGround nach Unfallschwere



Stand 01/2026

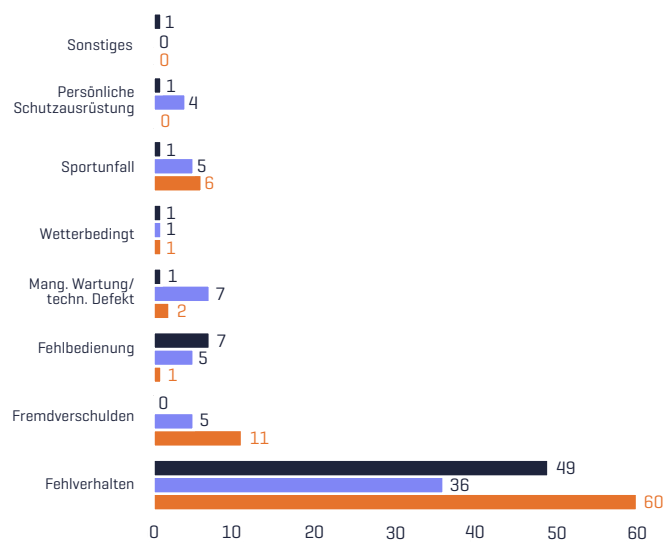
Arbeitsunfälle nach Unfallschwere (FMG, AeroGround sowie FMG und AeroGround)

Unterteilung nach Unfallschwere	FMG	AeroGround	FMG und AeroGround
Unfälle ohne Ausfalltage	49	56	105
leicht [1-3 Ausfalltage]	6	19	25
mittel [4-41 Ausfalltage]	16	80	96
schwer [42 Ausfalltage und mehr]	10	12	22
gesamt	81	167	248

Arbeitsunfälle nach Unfallursache

Der größte Teil der Unfälle ist, wie in den Vorjahren, auf Fehlverhalten und Fehlbedienung zurückzuführen.

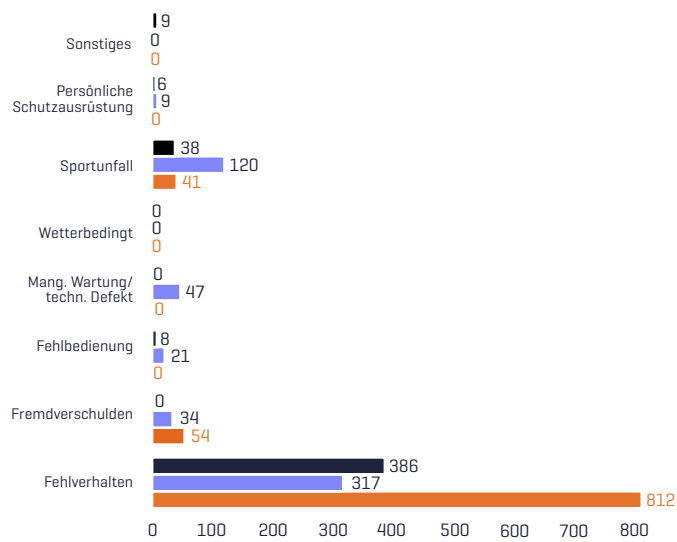
Arbeitsunfälle FMG nach Unfallursache (Anzahl)



■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

Stand 01/2026

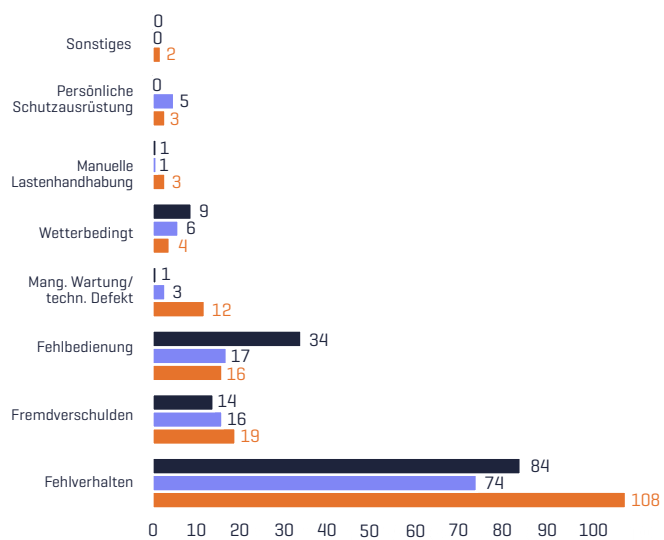
Ausfalltage FMG nach Unfallursache (Anzahl)



■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

Stand 01/2026

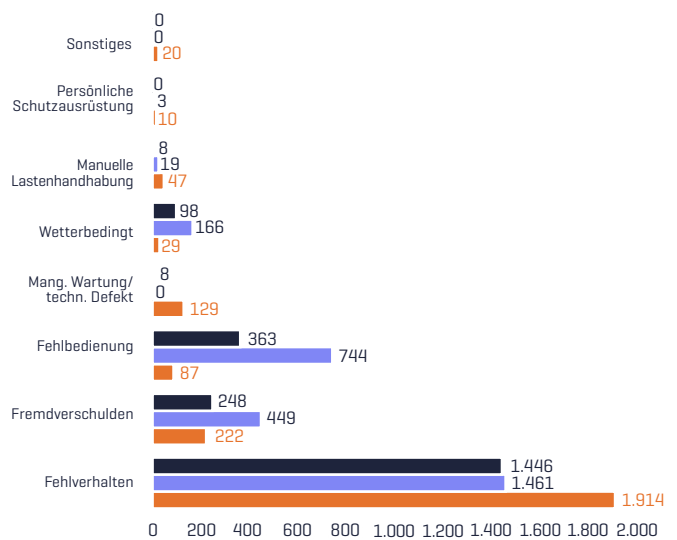
Arbeitsunfälle AeroGround nach Unfallursache (Anzahl)



■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

Stand 01/2026

Ausfalltage AeroGround nach Unfallursache (Anzahl)



■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

Stand 01/2026

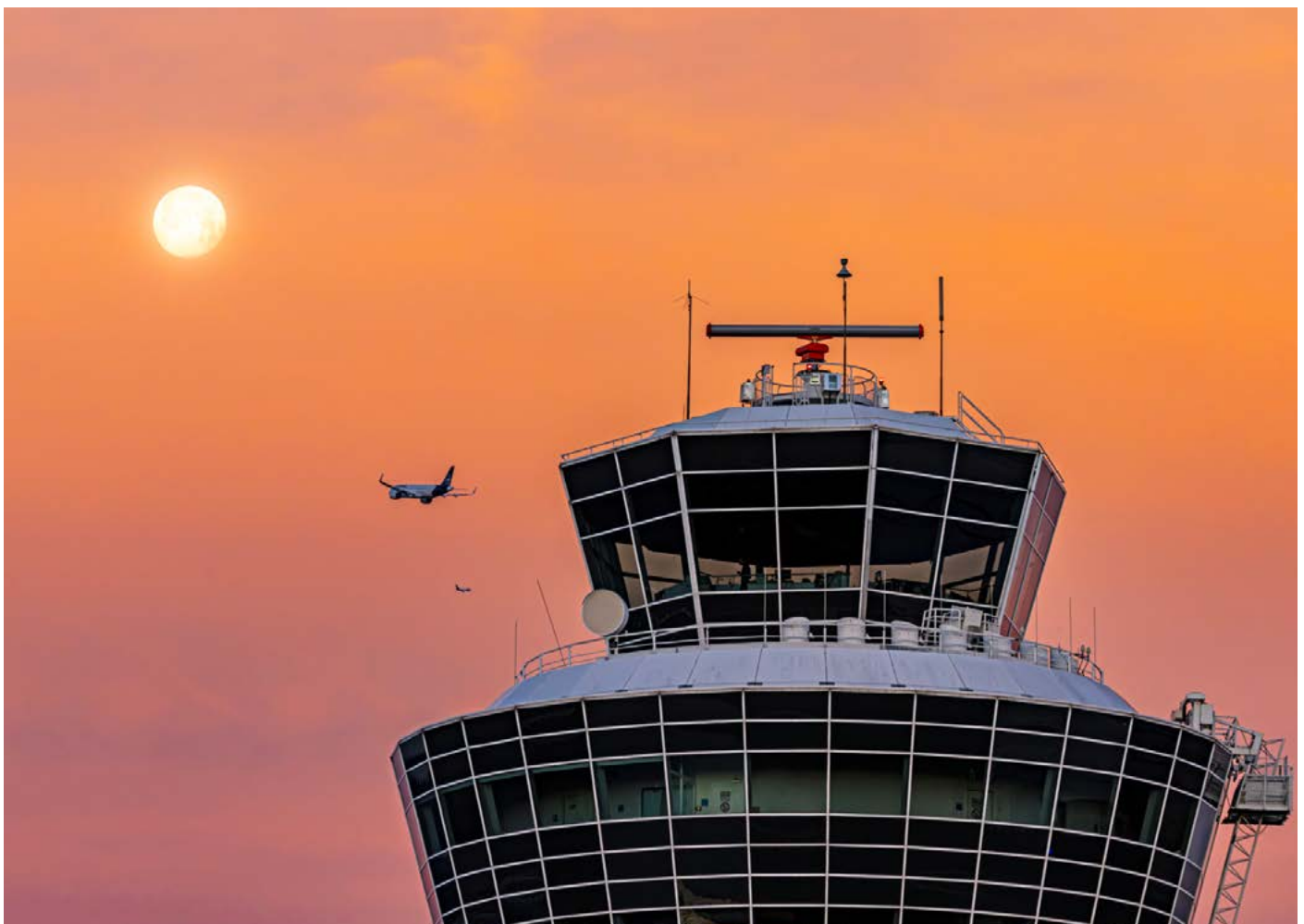
MAßNAHMENPROGRAMM

Ziel: Reduzierung der Unfallereignisse und der unfall- und/oder krankheitsbedingten Ausfallzeiten und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen des demografischen Wandels

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2025	Maßnahmenende
Gesundheitsschutz	Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden [zielgruppenspezifische Gesundheitsförderungsangebote]	Einführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen zum Thema Frauengesundheit	100 %	2025

Ziel: kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2025	Maßnahmenende
Arbeitssicherheit	Projekt Ausschreibung Arbeitsschutzkleidung und persönliche Schutzausrüstung	Beschaffung von Arbeitsschutzkleidung und persönlicher Schutzausrüstung: • Neuausschreibung und Vergabe • Optimierung der Prozesse	100 % 10 %	2025 2026 [verlängert]





Impressum

Herausgeber
Flughafen München GmbH
Health and Safety
Postfach 23 17 55
85326 München-Flughafen

www.munich-airport.de
arbeitsschutz@munich-airport.de
Telefon: +49 89 975 215 01

Text
Health and Safety
Kommunikation und Politik

Redaktion und Layout
Flughafen München GmbH
Kommunikation und Politik
Corporate Media

Fotos und Grafiken
Flughafen München GmbH

Juli 2026

