Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit

Bürokratieabbau und Verwaltungsmodernisierung im Arbeitsschutz

Maßstäbe für die Reform und Vorschläge aus der betrieblichen Praxis

VDSI-Stellungnahme

Zur Entschließung des Bundesrates vom 16. Oktober 2026

Bundesratsdrucksache 343/26 (Beschluss)

Stand 23. November 2026

VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.

An das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Gesamtbewertung

Der VDSI unterstützt die Entschließung des Bundesrates vom 16. Oktober 2026. Bund und Länder sollten das nationale Arbeitsschutzrecht gemeinsam überprüfen. Ziel ist ein Regelwerk, das Betriebe verstehen und anwenden können und das Beschäftigten bei vergleichbaren Gefährdungen in allen Tätigkeitsbereichen einen gleichwertigen Schutz bietet.

Der Bundesrat hat den Antrag Mecklenburg-Vorpommerns inhaltlich unverändert angenommen. Als ersten Schritt bittet er die Bundesregierung um einen Gesetzentwurf zur gesundheitlichen Betreuung Jugendlicher. Die Entschließung selbst ändert keine betrieblichen Pflichten. Der Gesetzesantrag Nordrhein-Westfalens (BR-Drs. 735/25), zu dem der VDSI bereits Stellung genommen hat, ist ein eigenständiges Vorhaben.

Für die Gesamtprüfung schlägt der VDSI ein einheitliches Vorgehen vor. Bei jeder Regelung ist zu klären, wen sie vor welcher Gefahr schützt, wer für ihren Vollzug verantwortlich ist und wo Betriebe denselben Nachweis mehrfach führen. So lässt sich Aufwand dort abbauen, wo Arbeitgeber, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte Zeit für die Prävention im Betrieb gewinnen können.

Votum Wir empfehlen zwei erste Praxistests. An den Untersuchungsbescheinigungen für Jugendliche und den Anzeigen für Asbestarbeiten lässt sich prüfen, wie viel Aufwand ein einfacherer Nachweis spart und ob die für den Schutz notwendigen Informationen rechtzeitig vorliegen.

Zentrale Forderungen

1. Schutzniveau sichern. Bund und Länder sollten vor Einzeländerungen gemeinsame Ziele und Prüfkriterien veröffentlichen. Vor jeder Aufhebung oder Zusammenführung sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten zu bewerten.

2. Jugendliche verlässlich betreuen. Den Zugang zu Erst- und Nachuntersuchungen, die Bescheinigung für den Ausbildungsbetrieb und die Abrechnung vereinfachen. Die allgemeine Erstuntersuchung soll erhalten bleiben.

3. Betriebliche Prävention stärken. Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung praxistauglich gestalten. Fachkundige Betreuung, Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten sichern.

4. Kleine Betriebe gezielt entlasten. Einheitliche Begriffe und fortschreibbare digitale Nachweise einführen. Eine gemeinsame Informationsplattform mit KI-gestützter Suche soll den Zugang zu den einschlägigen Vorschriften erleichtern.

5. Reform gemeinsam erproben. Bei der Überprüfung des Regelwerks Sozialpartner, Unfallversicherungsträger, Fachverbände und Wissenschaft frühzeitig beteiligen. Die Ergebnisse an Aufwand und Schutzwirkung im Betrieb messen.

Maßstäbe für die Überprüfung des Regelwerks

Bestandsaufnahme und Gesamtkonzept

Zu den Ziffern 1 bis 3 empfiehlt der VDSI, die Vorschriften nach Tätigkeiten und Gefährdungen zu ordnen. Für einen konkreten Arbeitsvorgang sollten Bundesrecht, einschlägige EU-Vorgaben, Technische Regeln und Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nebeneinander geprüft werden. Zu erfassen sind jeweils Schutzzweck, rechtliche Bedeutung, Adressat und verlangter Nachweis. Erst dieser Vergleich zeigt, ob zwei Vorgaben dieselbe Funktion erfüllen.

Vor weiteren Einzeländerungen sollten sich Bund und Länder auf ein Gesamtkonzept verständigen. Es sollte die Ziele, die Reihenfolge der Prüfung und die Zuständigkeiten festlegen. Den vorrangigen Gesetzentwurf zur gesundheitlichen Betreuung Jugendlicher kann die Bundesregierung daran ausrichten.

Voraussetzungen für Aufhebung und Zusammenführung

Für die Umsetzung von Ziffer 4 schlägt der VDSI veröffentlichte Prüfkriterien vor. Eine Vorschrift kann entfallen, wenn der geregelte Sachverhalt weggefallen ist, sich die Gefährdung durch technischen Fortschritt erledigt hat oder eine andere Regelung denselben Schutz nachweislich gewährleistet. Vor einer Zusammenführung ist für jede betroffene Tätigkeit zu prüfen, wie die Schutzwirkung der jeweils strengeren Anforderung erhalten bleibt.

Die Folgenabschätzung muss auch Beschäftigte in Kleinstbetrieben, Menschen in Heimarbeit sowie in mobiler, plattformvermittelter oder prekärer Beschäftigung erfassen. Betriebsgröße und Beschäftigungsform dürfen das Schutzniveau nicht bestimmen. Zu prüfen sind die jeweilige Gesetzgebungskompetenz, das unionsrechtlich verbindliche Mindestniveau und die Zuständigkeit der Selbstverwaltung. Wo sich Nachweise oder Qualifikationswege ändern, sind Übergangsregeln für bestehende Rechtspositionen und die Umstellung im Betrieb vorzusehen.

Verständliche Regeln und verlässlicher Vollzug

Bund und Länder sollten mit den Unfallversicherungsträgern einheitliche Begriffe, verständliche Nachweise und abgestimmte Vollzugshinweise entwickeln. Die Aufsicht benötigt klare Zuständigkeiten und ausreichende personelle Ressourcen. Betriebe sollten vorab erkennen können, wer ihre Anzeige bearbeitet, welchen Nachweis die Behörde akzeptiert und wann sie eine Änderung melden müssen.

Zur Vorbereitung sollten Sozialpartner, Unfallversicherungsträger, Fachverbände und Wissenschaft die vorgeschlagenen Änderungen mit den zuständigen Stellen beraten. Die Länder können dabei klären, ob die Aufsicht auch mit einem vereinfachten Nachweis beurteilen kann, ob Schutzmaßnahmen im Betrieb greifen.

Grundlagen [1], [2], [6], [11] und [12]

Gesundheitliche Betreuung Jugendlicher

Zu Ziffer 5 unterstützt der VDSI einen zeitnahen Gesetzentwurf. Die Entschließung 582/25 vom 21. November 2025 bittet um Prüfung, ob sich der Untersuchungsumfang reduzieren und an berufsspezifische Anforderungen anpassen lässt. Jugendliche müssen einen Untersuchungstermin rechtzeitig vor Ausbildungsbeginn erhalten. Gerade zu Beginn der Ausbildung brauchen sie vertrauliche ärztliche Beratung zu Belastungen, deren Folgen sie aus eigener Erfahrung noch schwer einschätzen können.

Ärztliche Beurteilung und betriebliche Verantwortung

Wer als Jugendlicher in das Berufsleben eintritt, darf nach § 32 Abs. 1 JArbSchG grundsätzlich erst beschäftigt werden, wenn die ärztliche Untersuchung höchstens 14 Monate zurückliegt und dem Arbeitgeber die Bescheinigung vorliegt. Für bestimmte leichte Beschäftigungen gilt die Ausnahme des § 32 Abs. 2. Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber nach § 33 die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorlegen zu lassen. Die Untersuchungskosten trägt nach § 44 das Land.

Der VDSI spricht sich für die Beibehaltung der allgemeinen Erstuntersuchung aus. Eng begrenzte Ausnahmen kann der Gesetzgeber bei nachweislich gleichwertiger, aktueller Untersuchung und klar bestimmter risikoarmer Tätigkeit prüfen. Eine Zuordnung allein anhand der Berufsbezeichnung greift zu kurz. Maßgeblich sind auch die konkreten Tätigkeiten während der Ausbildung. Fachärztliche Expertise ist bei der Ausgestaltung der Untersuchung einzubeziehen.

Der Arbeitgeber beurteilt die besonderen Gefährdungen Jugendlicher vor Beschäftigungsbeginn und bei wesentlichen Änderungen. § 29 Abs. 3 JArbSchG bindet Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit in die Planung, Durchführung und Überwachung der Schutzvorschriften ein. Art. 6 Abs. 2 und 4 der Richtlinie 94/33/EG verankert die Beteiligung der Präventionsdienste und bei festgestellter Gefährdung eine angemessene, regelmäßige und kostenlose gesundheitliche Bewertung und Überwachung.

Den Weg vom Berechtigungsschein zur Bescheinigung verkürzen

Nordrhein-Westfalen zeigt mit dem online beantragbaren Untersuchungsberechtigungsschein, dass sich ein Behördengang einsparen lässt. Bund und Länder sollten ermitteln, wie sich solche Verfahren übertragen lassen und wo Wartezeiten durch fehlende ärztliche Kapazitäten oder die Abrechnung entstehen. Auch Jugendliche ohne geeigneten digitalen Zugang müssen das Verfahren nutzen können.

Vorschlag Berechtigung, Termin und Abrechnung aufeinander abstimmen. Für den Betrieb genügt die Bescheinigung nach § 39 Abs. 2 JArbSchG über die erfolgte Untersuchung und über Arbeiten, die aus ärztlicher Sicht die Gesundheit oder Entwicklung gefährden. Der Betrieb erhält keine Diagnosen oder Einzelbefunde. Für die gesonderte Mitteilung an die Personensorgeberechtigten gilt § 39 Abs. 1.

Grundlagen [1], [4], [5] und [11]

Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung

Das BMAS benennt in Paket 3 seines am 15. Juli 2026 aktualisierten Konzepts drei Themen für den Fachdialog. Die Föderale Modernisierungsagenda sieht bei der Gefährdungsbeurteilung die Beteiligung der Arbeitsschutzakteure vor. Zum Arbeitsschutzausschuss hat der VDSI seine Erfahrungen bereits in den Austausch mit dem BMAS eingebracht. Auch zur Unterweisung und zur Gefährdungsbeurteilung bietet er Beispiele aus der betrieblichen Praxis an.

Unterweisung

§ 12 ArbSchG verlangt eine arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung. § 4 DGUV Vorschrift 1 sieht mindestens die jährliche Wiederholung und deren Dokumentation vor. Für Jugendliche schreibt § 29 Abs. 2 JArbSchG mindestens halbjährliche Wiederholungen vor. Ein gemeinsames digitales Grundmodul kann gleichartige Inhalte bündeln. Die Verantwortlichen ergänzen es um die Gefährdungen am konkreten Arbeitsplatz, ermöglichen Rückfragen und prüfen, ob das Gelernte verstanden wurde. Erforderliche praktische Übungen gehören dazu.

Der VDSI schlägt einen wiederverwendbaren Nachweis mit Thema, Zeitpunkt, Verantwortlichen und Teilnehmenden vor. Welche Inhalte am Einsatzort noch zu vermitteln sind, muss erkennbar bleiben. Für weitergehende risikobasierte Intervalle sind die jeweils geltenden Mindestvorgaben gesondert zu prüfen.

Die Arbeiten der aktuellen Projektgruppe „Unterweisung“ des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) zur Erstellung einer technischen Regel sollten unbedingt berücksichtigt werden.

Gefährdungsbeurteilung

§§ 5 und 6 ArbSchG eröffnen bereits Spielraum. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen genügt die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit. Bei gleichartiger Gefährdungssituation reichen zusammengefasste Angaben. Bund, Länder und Unfallversicherungsträger sollten ein anschlussfähiges Format erproben, in dem ein Betrieb Ergebnis, Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle gemeinsam festhält. Zusatzfelder sind dort erforderlich, wo eine besondere Gefährdung oder eine Spezialvorschrift sie verlangt. Die Verantwortung für Beurteilung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle trägt der Arbeitgeber.

Die Arbeiten der aktuellen Projektgruppe „Gefährdungsbeurteilung“ des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) zur Erstellung einer technischen Regel sollten unbedingt berücksichtigt werden.

Grundlagen [2], [3], [6] und [11]

Asbest bei Abbrucharbeiten

Der VDSI-Fachbereich Gefahrstoffe schildert den Aufwand kleinerer Dachdecker-, Zimmerei- und Baubetriebe beim Rückbau von Asbestzementdächern oder -fassaden. Für die unternehmensbezogene Anzeige müssen sie Angaben zu Betrieb, Tätigkeit und voraussichtlich eingesetzten Beschäftigten sowie Qualifikations- und Vorsorgenachweise zusammenführen. Bei wechselnder Besetzung stellt sich die praktische Frage, was im Betrieb fortzuschreiben und was erneut zu übermitteln ist.

Anzeige und Genehmigung in einem Verfahren

Für Abbrucharbeiten mit Asbest im niedrigen oder mittleren Risikobereich ist grundsätzlich eine Genehmigung der zuständigen Behörde erforderlich. Die Zulassung für den hohen Risikobereich schließt sie ein. Nach § 25 Abs. 9 GefStoffV ist die Genehmigung bis zum Ablauf des 19. Dezember 2026 nachzuweisen. § 11a Abs. 6 GefStoffV enthält eine Ausnahme bei einer Exposition unter 1.000 Fasern je Kubikmeter. Die Verpflichtung zur Staubminderung bleibt bestehen.

Der Betrieb kann die Genehmigung im Rahmen der unternehmensbezogenen Anzeige beantragen. Er muss die erforderliche personelle und sicherheitstechnische Ausstattung sowie die Einhaltung der einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften nachweisen. Geht die vollständige Anzeige mit dem Antrag ein und erhebt die Behörde binnen vier Wochen keine Einwände, gilt die Genehmigung als erteilt. Sie gilt grundsätzlich sechs Jahre. Unternehmensbezogene Anzeigen sind spätestens nach sechs Jahren zu erneuern.

Personalliste, Vorsorge und Änderungsanlässe

Anhang I Nr. 3.5 Abs. 2 Nr. 5a und 5b GefStoffV verlangt die Namen der voraussichtlich eingesetzten Beschäftigten und Nachweise über Kenntnisse, Fertigkeiten und letzte arbeitsmedizinische Vorsorge. Die Vorsorgebescheinigung dokumentiert die Teilnahme. Eine gesundheitliche Eignungsaussage oder Befunde gehören nicht in diesen Nachweis. Die europäischen Vorgaben zu Beschäftigtenlisten, Schulungsnachweisen und zum Datum der letzten Untersuchung begrenzen den Spielraum für eine Streichung.

Nach den amtlichen Anzeigehinweisen zur TRGS 519 ist die Liste im Betrieb aktuell zu halten und der Behörde auf Verlangen vorzulegen. Eine erneute Anzeige verlangt die Verordnung vor einer Änderung der Arbeitsbedingungen, die die Exposition erheblich erhöhen kann. Ergänzende Angaben bei wechselnden Einsatzorten und Mitteilungen über relevante Änderungen sind gesondert zu beachten.

Vorschlag Die vorhandenen Muster in den Länderportalen mit einem gemeinsamen Datensatz abbilden. Bereits geprüfte betriebliche Angaben sollen referenzierbar sein. Eine Änderung soll nur die dafür benötigten Felder und Belege auslösen. Der Betrieb erhält eine Eingangsbestätigung und kann den Verfahrensstand einsehen. Personenbezogene Belege dürfen nur zweckgebunden und für berechtigte Stellen zugänglich sein.

Grundlagen [7], [8] und [10]

Mineralische Rohstoffe und Qualifizierung

Der Fachbereich Gefahrstoffe weist auch auf die Umstellung bei Tätigkeiten mit potenziell asbesthaltigen mineralischen Rohstoffen hin. Dazu können etwa Tätigkeiten im Steinbruch, im Tunnel-, Straßen- oder Gleisbau, im Recycling oder bei der Bearbeitung von Naturstein gehören. Ob und in welchem Umfang ein Betrieb betroffen ist, hängt vom Material, von der Tätigkeit und von der Exposition ab.

Welche Anforderungen den Aufwand auslösen

Die TRGS 517 vom November 2026 konkretisiert die Gefahrstoffverordnung. Ihre Abschnitte 5 und 6 unterscheiden Anzeige, Zulassung und personelle Anforderungen. Für einschlägige Tätigkeiten im niedrigen oder mittleren Risikobereich ist grundsätzlich die unternehmensbezogene Anzeige vorgesehen. Bei wechselnden Arbeitsstätten ist im mittleren Risikobereich zusätzlich der Einsatzort mit Beginn und Dauer anzuzeigen. Im hohen Risikobereich ist grundsätzlich eine Zulassung erforderlich. Schon vor der Neufassung gab es für erfasste Tätigkeiten eine Anzeige.

Die Qualifikation richtet sich nach der Aufgabe der verantwortlichen Person im Betrieb, der Aufsicht am Einsatzort und der ausführenden Beschäftigten. Für die in § 25 Abs. 5 GefStoffV genannten Nachweise der Sach- und Fachkunde gilt der 5. Dezember 2027. Absatz 6 regelt gesondert den Übergang für bestimmte Tätigkeiten, die bislang ohne weisungsbefugte sachkundige Person zulässig waren.

Für die Grundkenntnisse sieht das Qualifikationssystem zur TRGS 517 mehrere Wege vor, darunter geeignete Berufsausbildung, Weiterbildung und innerbetriebliche Vermittlung durch eine sachkundige Person. Theoretische Anteile können digital vermittelt werden. Die gewerkespezifischen praktischen Übungen sind Bestandteil der Qualifizierung. Ob Lehrgangsplätze regional ausreichen und welcher Freistellungsaufwand entsteht, sollte nach Gewerk und Qualifikationsart erhoben werden.

Prüfaufwand und Schutzaufwand getrennt erfassen

Der Fachbereich Gefahrstoffe weist auf Lehrgangskosten, Freistellungszeiten und regional unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten hin. Seine Erfahrungswerte aus Schulungen zur TRGS 519 lassen sich nicht ohne Weiteres auf die TRGS 517 übertragen. Für die Folgenabschätzung sollten Betriebe daher Lehrgangsgebühren und Ausfallzeiten nach Gewerk und Aufgabe erfassen. Davon getrennt ist zu erheben, wie viel Zeit auf die wiederholte Vorlage bereits geprüfter Nachweise entfällt.

Vorschlag Bund, Länder und Unfallversicherungsträger sollten die vorhandenen Muster und Qualifikationswege gemeinsam anhand konkreter Betriebsfälle erproben. Eine Übersicht nach Tätigkeit, Risikobereich und Rolle soll zur passenden Anzeige und zum erforderlichen Nachweis führen. Gleichwertige Vorkenntnisse sollen im rechtlich zulässigen Umfang berücksichtigt werden.

Grundlagen [7], [8], [9] und [10]

Praxiserprobung und Beteiligung des VDSI

Ein zusätzlicher Nachweis kann auf einer Rechtsvorschrift, einer Behördenanforderung, einer Kundenvorgabe oder einer betrieblichen Freigabe beruhen. Für jeden Fall sollten Betriebe den Empfänger, den Zweck und die Grundlage der Anforderung benennen. Damit wird erkennbar, wer den Ablauf vereinfachen kann.

Mit zwei Verwaltungsverfahren beginnen

Für die gesundheitliche Betreuung Jugendlicher schlagen wir vor, den Weg vom Untersuchungsberechtigungsschein bis zur Vorlage der Arbeitgeberbescheinigung anhand einzelner Ausbildungsfälle nachzuvollziehen. Erfasst werden sollten die Zahl der notwendigen Kontakte, die Wartezeit bis zum Termin, Rückfragen zur Abrechnung und mögliche Verzögerungen des Ausbildungsbeginns. Die Erhebung kommt ohne Diagnosen aus.

Beim Asbestverfahren lässt sich an einem anonymisierten Erst- und Änderungsvorgang feststellen, welche Angaben bereits vorlagen, wer sie nochmals verlangt hat und ob Änderungen gesondert übermittelt werden konnten. Zu unterscheiden sind die Zeit für Erfassung und Rückfragen, der Aufwand für die notwendige Qualifikation und die Zeit bis zur nutzbaren behördlichen Rückmeldung. In beiden Pilotverfahren sollten die Beteiligten Vorher und Nachher vergleichen. Neben dem Zeitgewinn zählt, ob die erforderlichen Schutzinformationen vollständig vorliegen und vereinbarte Maßnahmen rechtzeitig umgesetzt werden.

Digitale Orientierung mit kleinen Betrieben erproben

Der VDSI schlägt eine zentrale, öffentlich zugängliche Plattform für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen vor. Ein Dachdeckerbetrieb sollte etwa anhand von Tätigkeit, Material und Risikobereich die einschlägige Vorschrift, die zuständige Behörde und das richtige Anzeigeformular finden. Dafür sollten Vorschriften und amtliche Muster in strukturierten, maschinenlesbaren und versionierten Fassungen bereitstehen.

Eine KI-gestützte Suche kann durch diese Quellen führen. Jede Auskunft sollte die amtliche Fundstelle und den Rechtsstand ausweisen, zwischen Pflicht und Empfehlung unterscheiden und offene Fragen zur fachlichen Prüfung kenntlich machen. Die Verantwortung für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung bleibt beim Arbeitgeber. Am Pilotversuch sollten Betriebe, Beschäftigtenvertretungen, Präventionsfachleute des VDSI und Aufsicht mitwirken.

Beteiligungsangebot Der VDSI bietet dem BMAS anonymisierte Fälle aus seinen Regionen und Fachbereichen an, jeweils mit Branche, Betriebsgröße, Anforderung, Zeitaufwand und Lösungsvorschlag. Zur weiteren Behandlung der Bundesratsentschließung bitten wir um Auskunft zum Bearbeitungsstand, zum federführenden Referat und zum vorgesehenen Zeitplan.

Kontakt

VDSI e. V. | Marienstraße 30 | 10117 Berlin
gf@vdsi.de | +49 30 863 2478-0

Rechtsgrundlagen und Quellen

Rechtsgrundlagen, amtliche Vollzugshinweise und veröffentlichte Verbandspositionen.

[1] Bundesrat. 343/26, Antrag vom 04.06.2026 · Beschluss vom 16.10.2026, PlPr. 1069, TOP 11 · 582/25, Antrag · Beschluss vom 21.11.2025, PlPr. 1059, TOP 15

[2] Bund und Länder. Föderale Modernisierungsagenda vom 04.12.2025, Nr. 31

[3] BMAS. Konzept für einen effizienten und bürokratiearmen Arbeitsschutz, 15.07.2026, Paket 3 · Erläuterung vom 16.07.2026 · Verzeichnis der Gesetzesvorhaben

[4] Jugendarbeitsschutz. JArbSchG, insbesondere §§ 28a, 29, 32, 33, 39 und 44 · JArbSchUV · Richtlinie 94/33/EG, Art. 6

[5] Praxisbeispiel Nordrhein-Westfalen. d-NRW, Online-Dienst Untersuchungsberechtigungsschein · KV Nordrhein, Abrechnung der Untersuchungen

[6] Betriebliche Präventionsinstrumente. ArbSchG, §§ 3, 5, 6 und 12 · § 4 DGUV Vorschrift 1

[7] Gefahrstoffverordnung und arbeitsmedizinische Vorsorge. § 11a GefStoffV · § 25 GefStoffV · Anhang I Nr. 3 GefStoffV · § 6 ArbMedVV

[8] Unionsrechtlicher Asbestschutz. Richtlinie (EU) 2023/2668 zur Änderung der Richtlinie 2009/148/EG, insbesondere Änderungen zu Art. 4 Abs. 3 und Art. 15

[9] Technische Regeln für Gefahrstoffe. TRGS 517, Ausgabe November 2026, GMBl S. 814–854, Abschnitte 5 und 6 sowie Anhänge 5 bis 9 · Modulares Qualifikationssystem

[10] BMAS, Bekanntmachungen vom 21.05.2026. Hinweise und Musterformulare zur TRGS 519, insbesondere Abschnitt 3 · Hinweise und Musterformulare zur TRGS 517

[11] Veröffentlichte Verbandspositionen. VDSI, Deregulierung & Arbeitsschutz, 24.09.2025 · NRW-Gesetzesantrag 735/25 · Gemeinsame Stellungnahme von VDSI und DIE ARBEITSMEDIZIN dazu, Januar 2026 · VDSI zur Änderung der Biostoffverordnung, 26.09.2026

[12] Europäischer Arbeitsschutz. Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, insbesondere Art. 1, 5 bis 7, 9, 11 und 12

Über den VDSI

Der VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. vereint Fachleute aus betrieblicher Praxis, Beratung, Wissenschaft, Verwaltung und gesetzlicher Unfallversicherung. Der Verband setzt sich für wirksame und praxistaugliche Prävention ein.