



Sifa 2030: Fit für die Zukunft

Wie Rollenbilder, Wirksamkeit und Anschlussfähigkeit die Zukunft der Fachkraft für Arbeitssicherheit bestimmen

SCHON GEHÖRT?

730.598

meldepflichtige Arbeitsunfälle

registrierte die DGUV nach **vorläufigen Zahlen im Jahr 2025** in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst. Das sind **rund 24.000 Fälle weniger als im Vorjahr** – und dennoch rechnerisch weiterhin mehr als ein meldepflichtiger Arbeitsunfall pro Minute.

MEHR ALS

1 UNFALL
PRO MINUTE

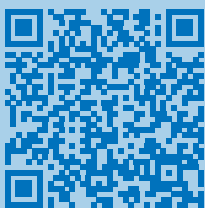
Im Vergleich:

2024: 754.660

2025: 730.598

rund 24.000

weniger



Lesen Sie hier die
vorläufigen DGUV-Unfall- und
Berufskrankheitszahlen 2025

Der Rückgang zeigt: Prävention wirkt.

Zugleich macht die Zahl deutlich, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zentrale Aufgaben der betrieblichen Praxis bleiben.

Quelle: DGUV, vorläufige Unfall- und Berufskrankheitszahlen 2025



Katrin Zittlau
Vorstand Ressort Gesundheit

Liebe Leserinnen und Leser,



Prävention wirkt, wenn sie im Betrieb ankommt.

Diese Ausgabe der VDSIaktuell zeigt, wie breit und zugleich wie konkret moderner Arbeitsschutz heute gedacht werden muss. Es geht um politische Debatten zum Bürokratieabbau, um die Zukunft des Tätigkeitsbildes der Fachkraft für Arbeitssicherheit, um wirksame Prävention im Betrieb, Klimaanpassung, psychische Belastungen, Sicherheitsinformationen und um die Frage, wie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in der Praxis tatsächlich ankommen.

Gerade in Zeiten von Transformation, Digitalisierung, künstlicher Intelligenz, demografischem Wandel, kultureller Zusammenarbeit und wirtschaftlichem Druck darf Arbeitsschutz nicht auf Formalien verkürzt werden. Entscheidend ist, ob Prävention wirkt: ob Risiken erkannt, Menschen geschützt, Führungskräfte unterstützt und Betriebe gestärkt werden.

Das gilt auch für die Rolle der Sifa. Sie wird künftig nicht weniger wichtig, sondern muss ganzheitlicher beschrieben werden: fachlich stark, gewandt, organisatorisch wirksam, im Netz etabliert und nah an der betrieblichen Realität. Zugleich zeigen Themen wie stetiger Wandel, technische Veränderungen, Unsicherheiten und Nachhaltigkeit, dass sichere und gesunde Arbeit immer stärker mit Zukunftsfragen der Arbeitswelt verbunden ist.

Der VDSI bringt dafür Fachwissen, praktische Erfahrung und ein starkes Netzwerk zusammen. Diese Ausgabe macht deutlich: Prävention bleibt dann erfolgreich, wenn sie praxisnah, wirksam und gemeinsam gestaltet wird.

Ihre

04 Nachrichten

06 Fokus Politik

Im Dialog mit Dennis Radtke MdEP

Titel

08 Sifa 2030

So geht es in die Zukunft

Aus den Fachbereichen

11 Windenergieanlagen

Neues zur Bereitstellung von Sicherheitsinformationen

12 Schutz, der passt

Wie PSA ausgewählt und verwendet werden soll

Fachberichte

14 Betrieblicher Hitzeschutz

Branchenübergreifende Handlungshilfe veröffentlicht

16 Offensive Mittelstand

Die intensive Kooperation mit dem VDSI hat sich bewährt

Wir über uns

18 Einladung zur

Jahreshauptversammlung 2026

Impressum

Herausgeber: VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit, Marienstraße 30, 10117 Berlin, www.vdsi.de • verantwortlich im Sinne des Presserechts: Daniel Limmert (Vorstandsressort Kommunikation), Marienstraße 30, 10117 Berlin • Chefredaktion: Matthias Kampa (Telefon: +49 30 863 2478-0, m.kampa@vdsi.de), Janine Bongers (Telefon: +49 30 863 2478-17, j.bongers@vdsi.de), redaktionelle Mitarbeit: Dr. Silvester Siegmann • Anzeigenverwaltung: Anschrift wie Herausgeber, Telefon: +49 30 863 2478-0, info@vdsi.de • Mitgliederbetreuung: mitgliederservice@vdsi.de • Bildnachweise: wenn nicht anderweitig gekennzeichnet: VDSI • Verlag: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main, www.dfv.de • Layout: www.burghardt-grafik.de • Für unverlangt eingesandte Beiträge wird nicht gehaftet. Erscheinungsweise: sechs Ausgaben pro Jahr. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.



V. l. n. r.: Silvester Siegmann, Andrea Kaifi-Pechmann, Arno Weber;
nicht auf dem Bild: Uta Piekarski, Leitung Region Nordbayern



24. Nordbayerisches Forum in Erlangen

Der VDSI richtete zusammen mit der DGAUM das 24. Nordbayerische Forum in Erlangen aus. **Im Mittelpunkt standen Austausch, Innovation und neue Impulse.** Die Veranstaltung hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig der Dialog zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis ist, um aktuelle Herausforderungen gemeinsam zu gestalten.

Besonders spannend waren die **vielfältigen Perspektiven und praxisnahen Einblicke**, die neue Denkanstöße geliefert haben. Vielen Dank an die Organisatoren und alle Beteiligten für eine rundum gelungene Veranstaltung.

VDSI bei der 31. Fachtagung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern

Der VDSI war auch auf der 31. Fachtagung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern in Kiel vertreten und konnte dort über den **Bürokratierückbau** diskutieren.

Die Fachtagung wurde von unserem Mitglied **Dr. Nicole Rebscher vom BKA** organisiert und bot einen spannenden fachlichen Rahmen für den Austausch zu **aktuellen Fragen sicherer und gesunder Arbeit.**



VDSI beim Deutschen Arbeitsschutzkongress (DASKO)



V. l. n. r.: Silvester Siegmann, Sebastian Felz (BMAS), Christian Felten (GF Basi)



V. l. n. r.: Wolfgang Fink, Silvester Siegmann, Daniel Limmert

Der VDSI war beim **Deutschen Arbeitsschutzkongress (DASKO)** präsent und nutzte die Veranstaltung als wichtige Plattform für **Austausch, Vernetzung und praxisnahe Impulse**. Im Fokus standen aktuelle Entwicklungen rund um **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** – von Präventionsansätzen über neue Anforderungen bis hin zu praxistauglichen Lösungen für den betrieblichen Alltag.

Besonders wertvoll waren die vielen Gespräche mit Fach- und Führungskräften, Institutionen sowie Partnern aus Wissenschaft und Praxis. Sie zeigten erneut: **Wirksamer Arbeitsschutz entsteht dort, wo Prävention konsequent gelebt, ganzheitlich gedacht und gemeinsam weiterentwickelt wird.**

Wir danken den Veranstaltern „Wandelwerker“ und allen Beteiligten für die gelungene Durchführung und die konstruktiven Begegnungen – und freuen uns darauf, die Impulse aus dem DASKO in unsere Netzwerke mitzunehmen.



V. l. n. r.: Claudia Findeisen, Susanne Eisenberg, Nicole Winter, Silvester Siegmann

Ticker

+++ „VDSIaktuell“ 2026: Der Redaktionsschluss für die Ausgabe 4/2026 ist der 06.07.2026, für die Ausgabe 5/2026 der 07.09.2026. **+++ Folgen Sie uns gerne auf LinkedIn (@VDSI) und Instagram (@vdsi.news) +++**

FOKUS POLITIK

VDSI im Dialog mit Dennis Radtke MdEP

Bürokratieabbau mit Verantwortung – sichere und gesunde Arbeit in der Transformation

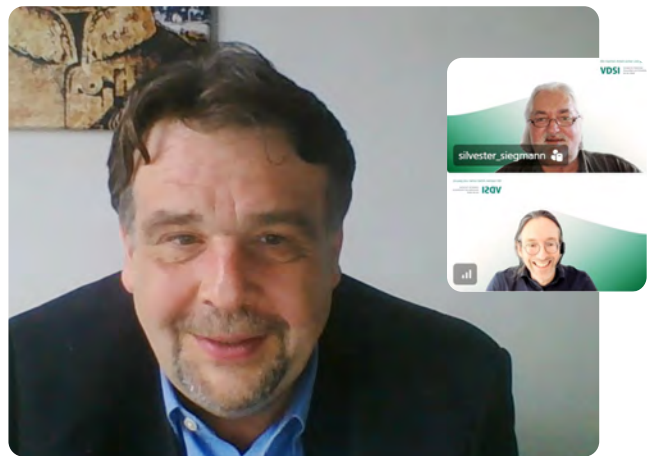
Von Silvester Siegmann

Der VDSI hat sich am 5. Mai 2026 mit Dennis Radtke, Mitglied des Europäischen Parlaments (MdEP), Bundesvorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA) und Koordinator der Fraktion der Europäischen Volkspartei (EVP) im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL), zu aktuellen arbeits- und sozialpolitischen Fragen rund um sichere und gesunde Arbeit ausgetauscht.

Für den Verband nahmen Silvester Siegmann, Vorstandsvorsitzender des VDSI, und Matthias Kampa, Geschäftsführer des VDSI, an dem Gespräch teil. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Bürokratieabbau im Arbeitsschutz so gestaltet werden kann, dass Betriebe tatsächlich entlastet werden, ohne bewährte Präventionsstrukturen zu schwächen. Weitere Themen waren die Rolle der Sicherheitsbeauftragten, Arbeitszeitflexibilisierung, psychische Belastungen sowie die stärkere fachpolitische Sichtbarkeit des VDSI auf nationaler und europäischer Ebene.

Der Austausch knüpfte an die laufenden politischen Debatten zur Entlastung von Unternehmen an. Der VDSI unterstützt das Ziel, unnötige Bürokratie abzubauen und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen durch verständlichere, digitale und praxistauglichere Verfahren zu entlasten. Zugleich machte der Verband deutlich: Bürokratieabbau darf nicht mit einem Abbau von Schutzstandards verwechselt werden.

„Bürokratieabbau im Arbeitsschutz ist richtig, wenn er Betriebe entlastet und Prävention wirksamer macht. Er darf aber nicht dazu führen, bewährte Strukturen zu schwächen oder Arbeitsschutz pauschal als Belastung zu behandeln. Unser Ziel ist ein moderner, risikoorientierter und praxistauglicher Arbeitsschutz, der Sicherheit, Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit stärkt“, betont Silvester Siegmann.



Fachpolitischer Austausch zu Bürokratieabbau, Arbeitszeitflexibilisierung und psychischen Belastungen: Silvester Siegmann und Matthias Kampa im Gespräch mit Dennis Radtke MdEP

Arbeitsschutz nicht als Belastung verkürzen

Ein zentrales Anliegen des VDSI war die Einordnung des Arbeitsschutzes als Erfolgsfaktor. Prävention, betriebliche Organisation, Fachkunde und Beteiligung haben in den vergangenen Jahrzehnten wesentlich dazu beigetragen, Arbeitsunfälle zu reduzieren und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Arbeitsschutz ist damit kein bloßer Kosten- oder Formalfaktor, sondern ein Beitrag zu Leistungsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit, Fachkräftesicherung und Standortqualität.

Pauschale Gleichsetzungen von Arbeitsschutz und Bürokratie sieht der VDSI deshalb kritisch. Sinnvolle Entlastung muss dort ansetzen, wo Verfahren unnötig kompliziert, Nachweise doppelt oder Anforderungen unklar sind. Sie darf aber nicht dazu führen, dass Verantwortung verwischt oder wirksame Strukturen in den Betrieben geschwächt werden.



Sicherheitsbeauftragte als Teil gelebter Prävention

Ein besonderer Schwerpunkt des Gesprächs lag auf betrieblichen Präventionsstrukturen und der Rolle der Sicherheitsbeauftragten. Der VDSI machte deutlich, dass Sicherheitsbeauftragte gerade in kleinen und mittleren Unternehmen mehr sind als eine formale Bestellpflicht. Sie sind nah am Arbeitsalltag, kennen konkrete Abläufe, Belastungen und Gefährdungen und können sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen niedrigschwellig in die Belegschaft tragen.

Sie ersetzen weder Unternehmerverantwortung noch Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärztinnen und -ärzte. Sie leisten aber einen wichtigen Beitrag zur Beteiligung der Beschäftigten, zur Sensibilisierung im Arbeitsalltag und zur betrieblichen Präventionskultur. Jede Reform betrieblicher Präventionsstrukturen muss daher sorgfältig abwägen: Entlastung ist sinnvoll, wenn sie Betriebe tatsächlich unterstützt. Problematisch wird sie, wenn bewährte und niedrigschwellige Elemente der Prävention wegfallen, ohne dass dadurch echte Vereinfachung oder bessere Wirksamkeit entstehen.

Entlastung durch klare, digitale und risikoorientierte Verfahren

Der VDSI verwies im Gespräch auf sein Positionspapier „Deregulierung & Arbeitsschutz – Bürokratieabbau mit Verantwortung“. Darin beschreibt der Verband konkrete Lösungsrichtungen für einen modernen und zugleich praxistauglichen Arbeitsschutz: KMU-gerechte Regelungen nach dem Grundsatz „Think small first“, digitale Dokumentation, elektronische Nachweise, e-Signaturen, die Vermeidung von Mehrfacherfassungen, risikoorientierte Prüf- und Unterweisungsintervalle sowie moderne Qualifizierungsformate.

Der Grundgedanke lautet: entlasten, wo Formalismus bindet; vereinfachen, wo Vorgaben redundant oder unübersichtlich sind; schützen, wo reale Risiken bestehen. Bürokratieabbau ist aus Sicht des VDSI dann erfolgreich, wenn er die praktische Umsetzung erleichtert und die Präventionswirkung stärkt.

Arbeitszeit und psychische Belastungen mitdenken

Auch die Debatten zur Arbeitszeitflexibilisierung und zu psychischen Belastungen waren Gegenstand des Austauschs. Der VDSI unterstützt moderne und flexible Arbeitszeitmodelle, betont aber die Notwendigkeit verbindlicher gesundheitlicher Schutzplanken.

Flexibilität darf nicht mit Entgrenzung verwechselt werden. Ruhezeiten, Pausen, Erholung, Planbarkeit, Arbeitszeiterfassung und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse müssen weiterhin berücksichtigt werden.

Zugleich betont der VDSI, dass psychische Belastungen kein Randthema sind, sondern systematisch in die Gefährdungsbeurteilung und in die betriebliche Präventionspraxis gehören. Zeitdruck, Arbeitsmenge, Führungsverhalten, Kommunikation, Personalmangel, Konflikte und ständige Erreichbarkeit wirken sich unmittelbar auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Sicherheitskultur aus. Gerade vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, längeren Erwerbsbiografien und steigenden Anforderungen an Beschäftigungsfähigkeit gewinnt dieses Thema weiter an Bedeutung.

VDSI bietet fachliche Expertise an

Der Austausch mit Dennis Radtke MdEP war Teil der verstärkten politischen Arbeit des VDSI. Der Verband möchte seine Expertise aus der betrieblichen Praxis stärker in arbeits- und sozialpolitische Debatten einbringen – in Berlin, in Brüssel und im Austausch mit politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern.

„Der Austausch mit Dennis Radtke MdEP war für uns ein wichtiger Schritt, um die fachliche Perspektive des VDSI noch stärker in arbeits- und sozialpolitische Debatten auf nationaler und europäischer Ebene einzubringen“, erklärt Matthias Kampa.

Der VDSI hat angeboten, seine fachliche Expertise auch künftig einzubringen – etwa bei Hintergrundgesprächen, fachlichen Einordnungen aktueller Vorhaben, der Vermittlung geeigneter Expertinnen und Experten aus den Fachbereichen oder bei Sachverständigenformaten.

Ziel bleibt ein Arbeitsschutz, der Betriebe entlastet, wo Verfahren unnötig kompliziert sind, und zugleich schützt, wo Sicherheit, Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit auf dem Spiel stehen.



Kontakt Dr. Silvester Siegmann

Vorstandsvorsitzender
Telefon: +49 172 2751748
E-Mail: s.siegmann@vdsi.de

Sifa 2030: Fit für die Zukunft

Rollenbild, Wirksamkeit und Anschlussfähigkeit – diese Kriterien bestimmen das moderne Tätigkeitsbild der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Von Arno Weber, Jochen Fischer und Matthias Kampa

Die Diskussion um die Zukunft der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) wird häufig so geführt, als gehe es vor allem um neue Themen, neue Werkzeuge oder zusätzliche Qualifikationen. Tatsächlich geht es um mehr. Es geht um die Frage, wie das Berufsbild der Sifa in den kommenden Jahren beschrieben, verstanden und im Betrieb verankert wird.

Diese Debatte gewinnt derzeit spürbar an Schärfe. Dafür gibt es zwei Gründe. Zum einen verändert sich die Arbeitswelt tiefgreifend: Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Robotik, neue Organisationsformen und eine insgesamt höhere Veränderungsgeschwindigkeit stellen auch den Arbeitsschutz vor neue Aufgaben. Zum anderen wächst der politische und öffent-

Mehr als Regelwerk und Betreuungszeit

Über viele Jahre wurde die Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Praxis häufig vorrangig über formale Zuständigkeiten, Vorschriften und Betreuungszeiten beschrieben. Das war nie völlig falsch, aber immer unvollständig. Mit der ersten De-regulierungswelle zu Beginn der Zweitausenderjahre wurde das bereits deutlich. Der VDSI hat damals mit seiner Rollenbildbeschreibung vom „Manager für Sicherheit und Gesundheit“ reagiert. In Publikationen wie auch in einer bundesweiten Vortragskampagne wurde sowohl auf das Rollenbild des Gestalters als auch auf den betrieblichen Nutzen, jenseits von Betreuungszeiten, hingewiesen. Zu den Nutzen-

scheidungsträgern heute nicht mehr selbstverständlich präsent sind.

Auch die späteren Diskussionen zur Rolle der Sifa in der Arbeitswelt 4.0 haben gezeigt, dass Digitalisierung, Vernetzung und veränderte Arbeitsformen nicht nur neue Einzelthemen erzeugen, sondern das Rollenverständnis der Sifa insgesamt berühren. Sifa 2030 führt diese Linie weiter – nun unter den zusätzlichen Vorzeichen von künstlicher Intelligenz, Transformationsdruck, Fachkräftemangel und politischer Entbürokratisierungsdebatte.

Die Sifa ist nicht nur Trägerin formaler Anforderungen. Sie ist eine fachlich fundierte, betriebsnahe und wirksame Gestaltungsfunktion. Sie erkennt Handlungsbedarfe frühzeitig, ordnet Risiken ein, übersetzt normative Anforderungen in betriebliche Realität und unterstützt Unternehmen und Führungskräfte dabei, tragfähige Lösungen nicht nur zu entwickeln, sondern auch umzusetzen.

Gerade in dieser Übersetzungs- und Umsetzungsleistung liegt ihr besonderer Wert. Arbeitsschutz entsteht im Betrieb nicht dadurch, dass Vorschriften vorhanden sind. Er entsteht dadurch, dass Anforderungen verstanden, in Prozesse überführt, Verantwortlichkeiten geklärt und Maßnahmen wirksam gemacht werden. Die Sifa ist deshalb weit mehr als eine formale Pflichtfunktion. Sie ist Teil wirksamer Präventionsarchitektur.

Die entscheidende Frage heißt: Wirkt es?

Mit dieser Beschreibung verschiebt sich auch der Blick auf Qualität. Gute Sifa-Arbeit erkennt man nicht zuerst an einem vollständigen Ordner oder einer formal sauberen Dokumentation. Entscheidend

Mit Blick auf 2030 müssen wir die Sifa nicht kleiner, sondern klarer denken: als fachlich fundierte, betriebsnahe und wirksame Gestaltungsfunktion.

Arno Weber

liche Druck, Prävention stärker unter den Vorzeichen von Effizienz, Entlastung und Bürokratieabbau zu betrachten. Beides zusammen verändert die Rahmenbedingungen, unter denen sich die Sifa künftig behaupten muss.

Gerade deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, die Sifa nicht kleiner, sondern klarer zu denken.

argumenten gehörten damals (wie heute) die Kosteneinsparung, die verbesserte Rechtssicherheit, die Prozessoptimierung, der Imagegewinn und die Herausforderungen aus der demografischen Entwicklung. Wer die Sifa mit Blick auf 2030 angemessen beschreiben will, muss darauf aufbauend weitergehen. Dies gilt umso mehr, als wesentliche Botschaften der damaligen Kampagne bei politischen Ent-



Foto: © VDSI-Redaktion/KI-generiert

ist vielmehr, ob sie im Betrieb erkennbar Wirkung entfaltet: ob sie Orientierung gibt, Risiken frühzeitig sichtbar und Führungskräfte handlungsfähig macht, ob sie Prävention im Alltag tatsächlich stärkt.

Die Zukunftsfrage lautet deshalb nicht nur, welche Aufgaben eine Sifa formal erfüllt. Sie lautet ebenso: Woran erkennt man gute und wirksame Sifa-Arbeit konkret?

Diese Frage ist zentral. Denn ein Tätigkeitsbild, das seine eigene Wirksamkeit nicht plausibel beschreiben kann, gerät in Zeiten von Effizienzdruck und Organisationsverdichtung schnell unter Rechtfertigungsdruck. Die Sifa der Zukunft wird deshalb stärker daran gemessen werden, ob sie Prävention nicht nur fachlich begründet, sondern organisatorisch verankert und in betriebliche Praxis übersetzt.

Fachlichkeit bleibt – aber sie wird breiter

Aus dieser Entwicklung folgt unmittelbar, dass das Kompetenzprofil der Sifa breiter gedacht werden muss. Fachwissen bleibt unverzichtbar. Ohne technisches, naturwissenschaftliches und je nach Bedarf fachthemenspezifisches Verständnis wird die Sifa auch künftig nicht bestehen können. Wer Arbeitssysteme verstehen, Gefährdungen einordnen und Schutzmaßnahmen bewerten will, braucht eine belastbare fachliche Grundlage.

Fachwissen allein reicht nicht aus

Hinzukommen müssen aber Kommunikationsstärke, Beratungsfähigkeit, organisatorische Anschlussfähigkeit und die Fähigkeit, komplexe Anforderungen in die Sprache und Logik des Betriebs zu übersetzen. Die Sifa 2030 muss mit Geschäftsführung, Führungskräften, Beschäftigten, Interessenvertretungen, Betriebsmedizin und Fachabteilungen gleichermaßen anschlussfähig arbeiten können. Sie muss vermitteln, einordnen, priorisieren und überzeugen.

Die Zukunftsfrage lautet deshalb nicht nur, welches Wissen die Sifa mitbringt. Sie lautet ebenso: Wie macht sie dieses Wissen im Unternehmen wirksam? Im Grunde genommen bestätigt sich hier das Sifa-Kompetenzprofil, wie es bereits seit ca. 2002 in der Qualifizierung für Fachkräfte für Arbeitssicherheit verankert wurde.

KI erhöht die Anforderungen – sie ersetzt die Sifa nicht

Ein zentrales Beschleunigungsthema dieser Entwicklung ist künstliche Intelligenz. Ihre Bedeutung für den Arbeitsschutz wird häufig noch zu eng verstanden. Es geht nicht nur darum, ob KI bei Gefährdungsbeurteilungen unterstützt oder Recherchen erleichtert. Entscheidend ist, dass KI die Arbeitswelt selbst verändert: Arbeitsprozesse, Steuerungslogiken, Auswertungen, Mensch-Maschine-Interaktionen und die Erwartungen an Verfügbarkeit und Geschwindigkeit.

Daraus folgt für die Sifa ein doppelter Auftrag. Zum einen wird sie KI-gestützte Werkzeuge selbst sinnvoll nutzen müssen. Zum anderen wird sie aber gerade dort gebraucht, wo KI-Ergebnisse eingeordnet, auf Plausibilität geprüft, an reale betriebliche Bedingungen angepasst und verantwortlich umgesetzt werden müssen.

Die entscheidende Frage lautet daher nicht, ob KI die Sifa ersetzt. Die sachgerechtere Frage lautet: Wo braucht es die Sifa gerade dann, wenn KI bereits etwas liefert?

Die Antwort ist klar: überall dort, wo aus Information verantwortete Praxis werden muss.

Gerade mit Blick auf Robotik, automatisierte Systeme und KI-gestützte Assistenzstrukturen zeigt sich zudem, dass der technische Kern des Berufsbildes keineswegs an Bedeutung verliert. Im Gegenteil: Je komplexer Arbeitssysteme werden, desto wichtiger wird die Fähigkeit, reale Gefährdungen unter konkreten Bedingungen fachlich belastbar zu bewerten.

Mehrwert statt bloßer Abwehr

Gerade weil die Debatte um Arbeitsschutz und Prävention derzeit stark unter den Vorzeichen von Effizienz, Entlastung und Bürokratieabbau geführt wird, reicht es nicht mehr, die Rolle der Sifa nur defensiv oder allein über formale Zuständigkeiten zu erklären. Entscheidend ist vielmehr, ihren konkreten Mehrwert sichtbar zu machen: in der fachlichen Einordnung, in der Übersetzung in betriebliche Praxis, in der Unterstützung wirksamer Umsetzung und in der Stabilisierung präventiver Qualität. Es geht damit um mehr als Rechtsbindung. Es geht um Wirksamkeit.

Das ist kein taktisches Kommunikationsthema, sondern eine fachliche Notwendigkeit. Wer die Sifa nur über Vorschriften erklärt, greift zu kurz. Ihr Mehrwert liegt gerade darin, Unternehmen dabei zu helfen, Komplexität zu bewältigen, Risiken sachgerecht zu priorisieren und Prävention so zu organisieren, dass sie im Alltag trägt.

Die Sifa der Zukunft wird sich dadurch behaupten, dass sie ihre Wirksamkeit zeigt – fachlich stark, organisatorisch anschlussfähig und nah an der betrieblichen Praxis.

Jochen Fischer

Attraktivität ist Teil der Zukunftsfrage

Wer über die Sifa 2030 spricht, kommt deshalb auch an der Attraktivität des Tätigkeitsbildes nicht vorbei. Nachwuchsgewinnung, Qualifizierung und Sichtbarkeit sind keine Nebenthemen. Ein Beruf wird nicht allein dadurch attraktiv, dass er gebraucht wird, sondern dadurch, dass er als anspruchsvoll, vielseitig, wirksam und zukunftsfähig erkennbar ist.

Genau darin liegt eine Chance für die Sifa. Kaum eine andere betriebliche Funktion verbindet in vergleichbarer Weise Technik, Organisation, Kommunikation, Prävention und die Nähe zu realen Arbeitsbedingungen. Wer diese Vielseitigkeit überzeugend beschreibt, stärkt das Berufs- bzw. Tätigkeitsbild. Wer es auf Formalzuständigkeiten reduziert, schwächt es.

Diese Attraktivität der Tätigkeit zu kommunizieren, wird eine weitere Aufgabe in den kommenden Jahren sein. Der demografische Wandel, insbesondere der Abschied der Boomer-Jahrgänge aus dem Arbeitsleben, wird auch bei der sicherheitstechnischen Betreuung Lücken aufreißen. Umso wichtiger ist es, dass Nachwuchs gewonnen wird. Die Attraktivität der Sifa-Tätigkeit muss deshalb in den kommenden Jahren deutlich sichtbar gemacht werden. Das betrifft die Gewinnung berufsbegleitend zu qualifizierender Fachkräfte ebenso wie die stärkere Positionierung einschlägiger Studiengänge im Bereich Sicherheitstechnik und Sicherheitsingenieurwesen.

Dabei sollte der Blick nicht nur auf den klassischen Nachwuchs gerichtet werden. Gerade berufserfahrene Fachkräfte aus technischen, ingenieurwissenschaftlichen oder betrieblichen Funktionen können für die Arbeitssicherheit besonders wertvoll sein. Sie bringen häufig Praxisnähe, Prozessverständnis, Organisationskenntnis und berufliches Standing mit – also genau jene Voraussetzungen, die gute Sifa-Arbeit im Betrieb wirksam machen. Sifa 2030 ist deshalb auch die Frage, wie solche Quereinstiege attraktiv, anschlussfähig und qualitätsgesichert gestaltet werden können. Gerade angesichts des demografischen Wandels und des absehbaren Auscheidens der Boomer-Jahrgänge wird die Gewinnung neuer Zielgruppen – vom klassischen Nachwuchs bis zu berufserfahrenen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern – zu einer zentralen strategischen Aufgabe.

Im VDSI fachlich vernetzt denken

Die Diskussion um die Sifa 2030 steht dabei nicht isoliert. Viele Zukunftsfragen werden im VDSI bereits in unterschiedlichen Fachbereichen und Arbeitszusammenhängen bearbeitet – etwa bei der Digitalisierung von Sicherheit und Gesundheit, an den Schnittstellen zum Umweltschutz oder bei Fragen von Demografie, Beschäftigungsfähigkeit und systemischer Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Gerade diese fachbereichsübergreifende Perspektive ist eine Stärke des Verbandes. Sie macht deutlich: Die Sifa der Zukunft arbeitet vernetzt, interdisziplinär und anschlussfähig – und sie braucht ein fachliches Umfeld, das diese Entwicklung unterstützt.

Klarer denken, nicht kleiner

Die Sifa 2030 steht damit nicht vor einer kleinen Anpassungsaufgabe, sondern vor einer echten Profilierungsaufgabe. Die Arbeitswelt verändert sich. Die betrieblichen Erwartungen verändern sich. Die politischen und öffentlichen Narrative

verändern sich. Wer unter diesen Bedingungen an einem zu engen oder zu defensiven Berufsbild festhält, riskiert, dass andere die Zukunft der Sifa definieren.

Auf der anderen Seite muss auch an den Fehlentwicklungen dieser politischen und öffentlichen Narrative gearbeitet werden. Hier hilft die starke Gemeinschaft des VDSI. Arbeitsschutz ist kein „Bürokratie-Monster“, sondern bietet gute und effiziente Lösungen für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte. Und: Nicht jede bürokratische Regelung ist per se schlecht. Entscheidend ist, ihren Zweck, ihren Nutzen und ihre praktische Umsetzbarkeit verständlich zu machen.

Für die Sifa braucht es eine klare Selbstbeschreibung: fachlich stark, organisatorisch anschlussfähig, in der Praxis wirksam, offen für technologische Entwicklungen und zugleich fest verankert in den Grundprinzipien guter Prävention.

Die eigentliche Zukunftsfrage lautet nicht, ob sich das Berufsbild der Sifa verändert. Diese Veränderung läuft längst. Die entscheidende Frage ist, ob die Profession diese Entwicklung selbstbewusst und fachlich überzeugend gestaltet.

Die Sifa 2030 wird sich nicht dadurch behaupten, dass sie auf ihre Existenz verweist, sondern dadurch, dass sie ihre Wirksamkeit zeigt. Genau daran wird sich die Zukunftsfähigkeit des Tätigkeitsbildes messen lassen.



Kontakt Prof. Dr. Arno Weber

Leitung Fachbereich Studierende
Telefon: +49 772 39202451
E-Mail: fb-studierende@vdsi.de

Jochen Fischer

Leitung Fachbereich Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa)
Telefon: +49 30 863 2478-0
E-Mail: fb-sifa@vdsi.de

Matthias Kampa

Geschäftsführer
Syndikusrechtsanwalt
Telefon: +49 30 863 2478-0
E-Mail: m.kampa@vdsi.de

Info

Zusätzliche Informationen finden Sie hier:

<https://fb-sifa.vdsi.de/>
<https://fb-studierende.vdsi.de/>

Struktur statt Informationsflut

Neue VDSI-Information zur Bereitstellung von Sicherheitsinformationen in Windenergieanlagen

Von Dirk Richling

In Windenergieanlagen werden zahlreiche Informationen ausgehängt oder vorgehalten: Notfallpläne, Rettungshinweise, Brandschutzinformationen, Sicherheitsregeln, Betriebsanweisungen, Kontaktdaten oder technische Hinweise. In der Praxis sind diese Informationen jedoch nicht immer einheitlich strukturiert. Das kann insbesondere für wechselnde Service-Teams, Nachunternehmer oder Einsatzkräfte zu Orientierungsproblemen führen.

Der Fachbereich Erneuerbare Energien des VDSI hat deshalb die neue VDSI-Information 01/2026 „Strukturierte Bereitstellung von Sicherheitsinformationen am Beispiel einer WEA“ erarbeitet. Sie gibt eine praxisnahe Orientierung für die übersichtliche Bereitstellung technischer, sicherheitsrelevanter und notfallbezogener Informationen in Windenergieanlagen und vergleichbaren Energieerzeugungsanlagen.

Im Mittelpunkt steht ein einfaches farb-codiertes Ordnungssystem: Rot kennzeichnet Notfallinformationen, etwa zu Alarmierung, Rettung, Brandschutz und Erster Hilfe. Gelb steht für sicherheitsrelevante Informationen mit präventivem

Farbe	Kategorie Dokumente/ Informationen	Einordnung	Beispiele
ROT	Notfall	Informationen für akute Notfallsituationen. Sie sind vorrangig am Turmfuß sowie – soweit erforderlich – zusätzlich in Fahrstuhl und Maschinenhaus sichtbar bereitzustellen.	Brandschutz, Alarmierung, Rettung, Erste Hilfe, Notfall- und Standortinformationen
GELB	Sicherheit	Informationen mit präventivem Charakter und zur Unterstützung sicherer Arbeitsausführung	Betreiberregelungen, Sicherheitsregeln, Warnhinweise, Betriebsanweisungen, Gefahrstoffinformationen
WEISS	Technik/ Organisation	Informationen mit technischem oder organisatorischem Hintergrund, die nicht unmittelbar notfall- oder sicherheitskritisch sind	Kontaktdaten, Wartungsnachweise, Prüfübersichten, Herstellerinformationen, Bedienungsanleitungen, Arbeitsanweisungen

Charakter, etwa Sicherheitsregeln, Warnhinweise oder Betriebsanweisungen. Weiß umfasst technische und organisatorische Informationen, beispielsweise Kontaktinformationen, Wartungsnachweise, Herstellerinformationen oder Arbeitsanweisungen.

Die Systematik soll helfen, Informationsüberfrachtung zu vermeiden, relevante Inhalte schneller auffindbar zu machen und die Orientierung vor Ort zu verbessern. Besonders relevant ist dies bei abgelegenen Anlagen, bei wechselnden Teams und über unterschiedliche Lebenszyklusphasen hinweg – von Planung und Errichtung über Betrieb und Instandhaltung bis hin zu Rückbau oder Repowering.

Die VDSI-Information ersetzt keine gesetzliche Pflicht, Gefährdungsbeurteilung oder standortspezifische Prüfung. Sie kann jedoch als fachliche Handlungshilfe dazu beitragen, Sicherheitsinformationen strukturierter, nachvollziehbarer und praxistauglicher bereitzustellen.

Info

Für Mitglieder abrufbar:

Die vollständige VDSI-Information 01/2026 ist im Mitgliederbereich abrufbar: https://vdsi.de/media/vdsi_info_01_erneuerbare_energien.pdf



Kontakt Dirk Richling

Fachbereich Erneuerbare Energien
Telefon: +49 160 714 683 2
E-Mail: fb-erneuerbareenergien@vdsi.de

Schutz, der passt

Neue VDSI-Information zur Auswahl und Verwendung von Schutzkleidung nennt wesentliche Kriterien für die Auswahl der PSA

Von Lothar Stamm

Die richtige Persönliche Schutzausrüstung schützt vor einer Vielzahl von Gefährdungen am Arbeitsplatz und trägt dazu bei, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Schutzkleidung ist dabei Bestandteil der PSA und wird in Arbeitsumgebungen eingesetzt, um Mitarbeitende vor Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen.

Der Fachbereich Persönliche Schutzausrüstung des VDSI hat die neue VDSI-Information „Auswahl und Verwendung von Schutzkleidung“ erarbeitet. Sie betrachtet die Unterschiede zwischen Arbeits- und Schutzkleidung, die verschiedenen Kategorien der Schutzkleidung sowie wesentliche Kriterien für die Auswahl dieser PSA. Ziel ist es, praxisnahe Tipps und Hinweise zur Auswahl geeigneter Schutzkleidung sowie zur Pflege und Instandhaltung zu geben.

Gefährdungspotenzial erhöht PSA-Anforderungen

Arbeitskleidung wird aus vielfältigen Gründen bei der Arbeit getragen. Sie bietet keine definierte Schutzfunktion und ist somit nicht Gegenstand der Information. Schutzkleidung hingegen ist Bestandteil der PSA. Mit steigendem Gefährdungspotenzial am Arbeitsplatz erhöhen sich auch die normativen Anforderungen an Schutzkleidung. Die EU-Verordnung 2016/425 sieht hierfür eine Produktklassifizierung in drei Kategorien vor. Kategorie I umfasst geringfügige Risiken, Kategorie II Risiken, die nicht unter Kategorie I oder III fallen, und Kategorie III Risiken, die zu sehr schwerwiegenden Folgen wie Tod oder irreversiblen Gesundheitsschäden führen können oder deren Auswirkungen nicht rechtzeitig erkannt werden können.

Ausgangspunkt für die Auswahl geeigneter PSA ist eine gründliche Beurteilung



der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. Sie identifiziert spezifische Risiken und Gefährdungen für die Mitarbeitenden und ermöglicht eine fundierte Entscheidung für geeignete PSA. Fachkundige Personen wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder PSA-Hersteller und -Händler können bei der

Auswahl geeigneter Produkte beraten. Bei der Auswahl sind unter anderem CE-Kennzeichnung, Konformitätserklärung, Normenpiktogramme und Leistungsklassen sowie Funktionalität und Komfort zu beachten. Normenpiktogramme geben visuelle Hinweise auf spezifische Schutzfunktionen; Leistungs-



Foto: © VDSH-Redaktion/KI-generiert

klassen informieren darüber, wie gut die PSA gegen bestimmte Gefährdungen schützt.

Schutzkleidung kann je nach Anforderung nach einer oder mehreren Normen zertifiziert sein. Multinorm-Schutzkleidung ist jedoch nicht in allen Fällen not-

wendig und sollte nicht als universelle Lösung betrachtet werden. Vielmehr empfiehlt es sich, Schutzkleidung auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung gezielt so auszuwählen, dass sie den spezifischen Anforderungen der Arbeitsumgebung entspricht. Neben der Schutzfunktion spielen Tragekomfort und Akzeptanz der Mitarbeitenden eine wesentliche Rolle. PSA sollte nicht nur Schutz bieten, sondern auch praktisch und optisch ansprechend sein. Die richtige Passform, auch geschlechterspezifisch, das Gewicht und die Handhabung sind zentrale Faktoren. Ergonomische Aspekte sorgen dafür, dass PSA über längere Zeiträume bequem getragen werden kann.

Auch Reinigung, Pflege und Instandsetzung sind entscheidend für die Wirksamkeit von Schutzkleidung. Verschmutzungen können die Schutzfunktion erheblich beeinträchtigen. Eine korrekte Reinigung nach Herstellerangaben ist daher unerlässlich, um die Schutzwirkung zu erhalten. Für Wirksamkeit, Pflege und Instandhaltung der PSA ist der Arbeitgeber verantwortlich.

Richtige PSA-Nutzung bleibt entscheidend

Ebenso wichtig ist die Unterweisung. Schutzkleidung muss richtig benutzt werden. Eine Unterweisung ist vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit, in regelmäßigen Abständen oder nach besonderen Vorfällen durchzuführen und zu dokumentieren. Ein zunehmend wichtiger Aspekt ist zudem die Nachhaltigkeit bei der Beschaffung von PSA. Dabei ist der gesamte Lebenszyklus der PSA – von der Herstellung über den Einsatz bis zur Entsorgung – systematisch zu bewerten, um langfristige Sicherheit und Umweltverträglichkeit zu gewährleisten.

Info

Für Mitglieder abrufbar:

Die vollständige VDSI-Information „Auswahl und Verwendung von Schutzkleidung“ ist im Mitgliederbereich abrufbar:

https://vdsi.de/media/2026_02_vdsi-information_kleidung.pdf

Eine umfassende Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist damit die Basis für eine gute Auswahl der Schutzkleidung. Sie muss ausreichenden Schutz bieten und sollte ergonomischen Gesichtspunkten entsprechen. Zu hohe Schutzniveaus und nicht benötigte Schutzfunktionen können sich negativ auf Tragekomfort und Trageakzeptanz auswirken, höhere Kosten verursachen und die Standzeit verringern.

Im Idealfall werden die Mitarbeitenden bei der Auswahl der Bekleidung einbezogen. Auch der Betriebsrat ist zu beachten: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegt die Auswahl der PSA der Mitbestimmung.

Die teuerste Schutzkleidung ist die nicht getragene Schutzkleidung.



Kontakt
Lothar Stamm

N-ERGIE
Arbeitssicherheit und Umweltschutz
Telefon: +49 151 64084967
E-Mail: fb-psa@vdsi.de

Betrieblichen Hitzeschutz stärken

Branchenübergreifende Handlungshilfe für die Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans veröffentlicht

Von Thomas Linz

Der Klimawandel mit seinen Folgen wie Hitzewellen oder Starkregenereignissen ist längst keine abstrakte Zukunftsgefahr mehr, sondern eine reale Herausforderung. Bereits heute verursacht er erhebliche gesundheitliche und wirtschaftliche Schäden.

Unternehmen kommt in diesem Transformationsprozess eine Schlüsselrolle zu: Sie tragen maßgeblich zu Emissionen bei, sind zugleich aber auch stark von klimabedingten Risiken betroffen – und verfügen über erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten für wirksamen Klimaschutz und erfolgreiche Klimaanpassung. Ein integriertes Verständnis beider Ansätze bildet die Grundlage einer zukunftsfähigen Unternehmensstrategie, wie sie auch im VDSI-Positionspapier beschrieben ist.

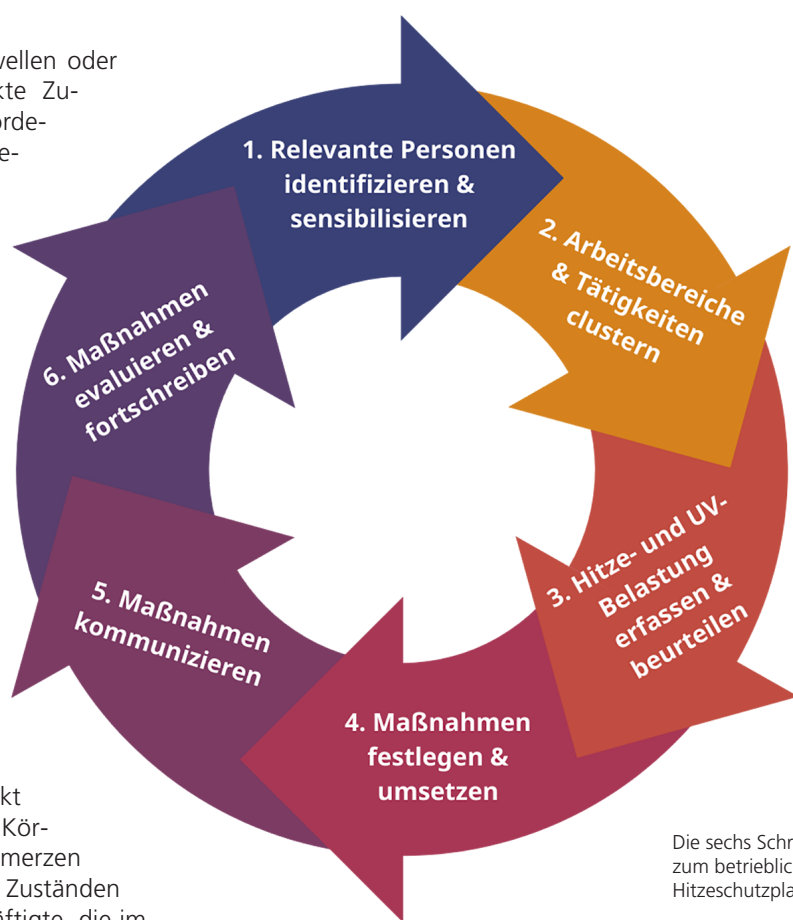
Gesundheitliche Auswirkungen von saisonaler Hitze in der Arbeitswelt

Die Folgen des Klimawandels verändern die Arbeitswelt bereits heute. Zunehmende Hitze wirkt sich auf vielfältige Weise auf den menschlichen Körper aus – von leichten Symptomen wie Kopfschmerzen oder Schwindel bis hin zu lebensbedrohlichen Zuständen wie Hitzschlag. Besonders gefährdet sind Beschäftigte, die im Freien oder körperlich schwer arbeiten, sowie Personen mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen, Schwangerschaft oder medikamentöser Behandlung.

Neben gesundheitlichen Risiken beeinträchtigt Hitze auch die Leistungsfähigkeit. Eine repräsentative Befragung der DAK-Gesundheit zeigte, dass sich rund 63 % der Beschäftigten stark oder mäßig durch Hitze belastet fühlen und unter Konzentrationsproblemen sowie verminderter Leistungsfähigkeit leiden.¹

Das Projekt ARBEIT: SICHER + GESUND im Klimawandel

Vor diesem Hintergrund initiierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm „ARBEIT: SICHER + GESUND“ (ASUG). Im Projekt „ARBEIT: SICHER + GESUND im



Die sechs Schritte zum betrieblichen Hitzeschutzplan

Klimawandel“ (ASUG-Klima) arbeitete ein Konsortium unter Leitung von KLUG (Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V.) mit der Bergischen Universität Wuppertal, der DAK-Gesundheit, dem BKK Dachverband, ecole und dem SINE-Institut zusammen.

Im ersten Projektjahr wurden im Rahmen eines Politikwerkstattprozesses Bedarfe und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements diskutiert. Dabei zeigte sich deutlich: Saisonale Hitze und UV-Strahlung stellen bereits heute branchenübergreifend ein relevantes Risiko dar. Gleichzeitig ist das Problembewusstsein in vielen Betrieben noch unzureichend ausgeprägt, und saisonale Hitze wird bislang häufig nicht systematisch in Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt.

Entwicklung einer branchenübergreifenden Handlungshilfe für betriebliche Hitzeschutzpläne

Um den betrieblichen Hitzeschutz zu stärken, wurde im Projekt eine branchenübergreifende Handlungshilfe entwickelt. Ziel war es, Unternehmen ein praxisnahes Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie Hitzeschutz systematisch planen und umsetzen können. Grundlagen bildeten eine Analyse bestehender Hitzeschutzkonzepte sowie Expertinnen- und Experteninterviews aus Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und betrieblicher Praxis. In einer sechsmonatigen betrieblichen Erprobung wurde die entwickelte Handlungshilfe von fünf Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größe getestet, die darauf basierend einen individuellen betrieblichen Hitzeschutzplan entwickelten. Auf Basis der Rückmeldungen wurde die Handlungshilfe anschließend überarbeitet.

Struktur und Anwendung der Handlungshilfe

Der Ablauf der branchenübergreifenden Handlungshilfe orientiert sich bewusst an der Gefährdungsbeurteilung, um vorhandene Prozesse zu nutzen und Synergien zu schaffen. Im Unterschied zur Gefährdungsbeurteilung fokussiert sie neben den Beschäftigten auch Schutzgüter oder besonders schutzbedürftige Personen. Zudem wird die aktive und partizipative Einbindung der Beschäftigten als zentraler Erfolgsfaktor hervorgehoben. Sie orientiert sich am TOP-Prinzip und versteht sich als Beitrag zur Verhältnisprävention.

Der Hitzeschutzplan wird in sechs aufeinander aufbauenden Schritten entwickelt (s. Abbildung):

- 1. Relevante Personen indentifizieren und sensibilisieren**
Relevante Personen für den betrieblichen Hitzeschutz identifizieren, eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe etablieren und Zuständigkeiten klären.
- 2. Arbeitsbereiche und Tätigkeiten clustern**
Tätigkeiten mit ähnlichen Hitzebelastungen zusammenfassen, um Risiken gezielt zu analysieren.
- 3. Hitze- und UV-Belastung erfassen und beurteilen**
Gefährdungen systematisch erfassen und mit der Gefährdungsbeurteilung verknüpfen.
- 4. Maßnahmen festlegen und umsetzen**
Geeignete Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip auswählen und implementieren.
- 5. Maßnahmen kommunizieren**
Beschäftigte langfristig für Hitzrisiken sensibilisieren und Kommunikationsmaßnahmen für akute Hitzeereignisse etablieren.
- 6. Maßnahmen evaluieren und fortschreiben**
Wirksamkeit regelmäßig überprüfen und den Plan kontinuierlich anpassen.

Die Handlungshilfe besteht insgesamt aus sieben Dokumenten: einem kompakten Basisdokument, das einen Überblick



Die Handlungshilfe für Hitzeschutzpläne setzt sich zusammen aus:

- 1 Basisdokument:** kompakter Überblick über die sechs Schritte
- 6 Detailbeschreibungen** der einzelnen Schritte

über die sechs Schritte der Handlungshilfe gibt, sowie jeweils detaillierten Beschreibungen der sechs Schritte. Zusätzlich werden die darin enthaltenen Vorlagen als bearbeitbare Dokumente bereitgestellt.

Ergebnisse und Ausblick

Die entwickelte Handlungshilfe wurde von den Erprobungsunternehmen als hilfreich für eine strukturierte Erstellung und Weiterentwicklung eines betrieblichen Hitzeschutzplans bewertet. Gleichzeitig schafft sie eine fundierte Basis für Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes, um branchenspezifische Lösungen abzuleiten und Unternehmen gezielt zu beraten.

Ergänzend zur Handlungshilfe wurden die Erfahrungen und Inputs aus der betrieblichen Erprobung in Factsheets und Kurzvideos aufbereitet. Diese öffentlich zugänglichen Materialien bündeln Good-Practice-Beispiele, vermitteln zentrale Inhalte und unterstützen Unternehmen bei der Sensibilisierung für betrieblichen Hitzeschutz und dessen Umsetzung.

Die Handlungshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans sowie Factsheets, Videos und Vorlagen finden Sie unter:

<https://planetary-health-academy.de/betrieblicher-hitzeschutz/>

Der VDSI unterstützt ausdrücklich diese Initiative. Sie ergänzt perfekt die bereits vorhandenen bzw. in Erstellung befindlichen VDSI-Informationen im Sinne eines sehr wichtigen Bausteins zur Klimaanpassung. Hiermit wird auch deutlich, dass sich bei immer mehr Akteuren eine klare und einheitliche Strategie entwickelt, die letztendlich allen Unternehmen zugutekommt.

¹ <https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/66156/data/b86b891f2075a89b7128c1147d99a130/gesundheitsreport2024-ebook.pdf>



Kontakt Dr. Thomas Linz

stellv. Vorstand/Nachhaltigkeit
Telefon: + 49 176 634 766 40
E-Mail: t.linz@vdsi.de

Partnerschaft für das große Ganze

Die intensive Zusammenarbeit zwischen VDSI und Offensive Mittelstand hat sich vielfach bewährt. Insbesondere dank interdisziplinär besetzter Arbeitsgruppen lassen sich verschiedene Perspektiven und Erwartungen optimal berücksichtigen.

Von Thomas Linz und Katrin Zittlau



Info

Alle Veröffentlichungen der Offensive Mittelstand zu Umweltschutz, Lieferkette, Nachhaltigkeit und Klimaanpassung können hier gefunden werden:
<https://www.offensive-mittelstand.de/themenschwerpunkte/betrieblicher-umweltschutz>



Die Offensive Mittelstand (OM) unterstützt kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU) in Form von anschaulichen Checklisten zu diversen Themen. Ein zentrales Thema dabei ist die Umsetzung der Anforderungen an den Umweltschutz. Dies ist relevant für eine ganzheitliche Herangehensweise an die Themen HSE (Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz).

Im Jahr 2021 wurde mit der Entwicklung einer Potenzialanalyse zum betrieblichen Umweltschutz begonnen. Thomas Linz, seinerzeit im Vorstand des VDSI verantwortlich für den Umweltschutz, wurde eingeladen, in einer kleinen Arbeitsgruppe mitzuwirken. Weitere Mitglieder waren unter anderem selbstständige Fachexperten sowie Vertreter von BMAS und Universitäten. In mehreren Online-Sitzungen wurde eine Checkliste erstellt, die einen niederschweligen Einstieg in den betrieblichen Umweltschutz ermöglicht. Ziel des Selbstbewertungschecks ist es, KMU Hilfestellung zu bieten, wie sie



Foto: © Aanr/Adobe Stock

die Potenziale des Umweltschutzes in ihre betrieblichen Prozesse einbeziehen und einführen können. Mitte 2022 konnte dieser zur Verfügung gestellt werden.

Themen des OM-Checks sind:

- **Strategie und Umweltschutz:** Umweltschutz wird im Unternehmen integriert, aktiv gelebt und ist für die Kundinnen und Kunden sichtbar.
- **Risikobetrachtung Umweltschutz:** Die Umweltrisiken des Unternehmens sind bekannt und werden bewertet sowie reduziert. Die Chancen von Umweltschutzaktivitäten werden genutzt.
- **Führung und Umweltschutz:** Umweltschutz ist Führungsaufgabe. Das Umweltbewusstsein der Beschäftigten wird gefördert.

- **Organisation und Umweltschutz:** Der Schutz der Umwelt und die optimale Nutzung von Ressourcen sind Teil der Organisation.
- **Umweltschutz in der Wertschöpfungskette:** Entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Lebenszyklus) der Produkte und Dienstleistungen werden umweltschutzrelevante Themen und Einflussgrößen ermittelt. Die Wertschöpfungskette ist nachhaltig und ressourcenschonend gestaltet.
- **Umweltschutz in Instandhaltung und Verbesserung:** Die Instandhaltung erfolgt umweltschonend. Produktions- und Dienstleistungsprozesse werden unter Umweltschutz Gesichtspunkten ständig geprüft und verbessert.

Anknüpfend an das Thema Umweltschutz konnte noch im selben Jahr in bewährter Zusammenarbeit eine Checkliste zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erstellt und kurz darauf verfügbar gemacht werden. Mit diesem können KMU systematisch die Umsetzung ihrer Sorgfaltspflichten in der Lieferkette überprüfen und organisieren.

Die Erarbeitung der Checks zeigte sehr deutlich, welche Vorteile eine solche interdisziplinär besetzte Arbeitsgruppe hat, um die verschiedenen Perspektiven und Erwartungen zu berücksichtigen.

Mit der Neugründung des stellvertretenden Vorstandsorts Nachhaltigkeit im VDSI im Herbst 2023 konnte die Zusammenarbeit zwischen der Offensive Mittelstand und dem VDSI weiter intensiviert werden. Bei der Erstellung des VDSI-Positionspapiers und weiterführender Informationen zur Nachhaltigkeit wirkte Oleg Cernavin, damaliger Sprecher der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“, mit und gab wertvolle Hinweise in Bezug auf kleine und mittlere Unternehmen. Durch die Zusammenarbeit wurde möglich, dass sich die jeweiligen Informationen der beiden Institutionen gut ergänzen.



Kontakt
Dr. Thomas Linz

stellv. Vorstand/Nachhaltigkeit
Telefon: +49 176 63476640
E-Mail: t.linz@vdsi.de

Katrin Zittlau

Vorstand Ressort Gesundheit
Telefon: +49 170 6596933
E-Mail: k.zittlau@vdsi.de



EINLADUNG

zur Jahreshauptversammlung

Erstmals hybrid: Teilnahme vor Ort in Mainz oder online

Sehr geehrte Mitglieder,

hiermit lädt der geschäftsführende Vorstand des VDSI gemäß Ziffer 4.1 der VDSI-Satzung zur ordentlichen Jahreshauptversammlung 2026 ein.

Die Jahreshauptversammlung findet in diesem Jahr erstmals als **hybride Hauptversammlung** statt. Mitglieder können somit entweder vor Ort in Mainz oder online im Wege elektronischer Kommunikation teilnehmen.

Datum: Freitag, 11. September 2026

Beginn: 14:30 Uhr

Voraussichtliches Ende: 16:30 Uhr

**Präsenzort: Zweites Deutsches Fernsehen
ZDF-Straße 1, 55127 Mainz-Lerchenberg
Gebäude: Kasino-Gebäude
Raum: K2/K3 im Erdgeschoss**

Weitere organisatorische Hinweise zu Einlass, Registrierung und Anreise werden den zur Präsenzteilnahme angemeldeten Mitgliedern rechtzeitig vor der Veranstaltung mitgeteilt.

Die hybride Durchführung erfolgt auf Grundlage von Ziffer 4.3 der VDSI-Satzung. Sie ermöglicht auch Mitgliedern, die nicht vor Ort teilnehmen können oder möchten, die elektronische Teilnahme und Ausübung ihrer Mitgliedschaftsrechte.

Vorläufige Tagesordnung*

- TOP 1: Begrüßung und Eröffnung der Jahreshauptversammlung (Dr. Silvester Siegmann, Vorstandsvorsitz)
- TOP 2: Anträge der Mitglieder zur Ergänzung der Tagesordnung (alle)
- TOP 3: Formale Vorbereitung der Abstimmungsverfahren (alle)
- TOP 4: Wahl der Versammlungsleiterin oder des Versammlungsleiters (alle)
- TOP 5: Tätigkeitsbericht des geschäftsführenden Vorstandes (Dr. Silvester Siegmann, Vorstandsvorsitz)
- TOP 6: Aussprache zu TOP 5 (alle)
- TOP 7: Finanzbericht (Matthias Kampa, Geschäftsführer)
- TOP 8: Bericht der Kassenprüferinnen/Kassenprüfer (Rafael Kolodziej, Uwe Schmies, Heidrun Schudak)
- TOP 9: Aussprache zu TOP 7 und TOP 8 (alle)
- TOP 10: Feststellung des Jahresabschlusses 2025 (alle)
- TOP 11: Entlastung des geschäftsführenden Vorstandes (alle)
- TOP 12: Auszeichnungen (Dr. Silvester Siegmann, Vorstandsvorsitz)
- TOP 13: Anträge des geschäftsführenden Vorstandes
- TOP 14: Anträge der Mitglieder (alle)
- TOP 15: Verschiedenes (alle)

* Stand: 15.05.2026

Teilnahme vor Ort und Online-Teilnahme

Die Präsenzveranstaltung findet auf einem sicherheitskontrollierten Betriebsgelände statt. Der Zutritt vor Ort kann daher nur für Personen organisiert werden, die vorab namentlich angemeldet wurden. Mitglieder, die in Präsenz teilnehmen möchten, bitten wir daher um Anmeldung bis spätestens **Donnerstag, 28. August 2026**.

Die angemeldeten Personen werden vom VDSI anschließend fristgerecht zur Zutrittsorganisation an den Veranstaltungsort übermittelt. Nachmeldungen versuchen wir zu berücksichtigen, soweit dies nach den Vorgaben des Veranstaltungsortes organisatorisch noch möglich ist. Eine Teilnahme an der Jahreshauptversammlung bleibt unabhängig davon online möglich.

Für die Zutrittsorganisation werden voraussichtlich Vorname und Nachname sowie ggf. weitere vom Veranstaltungsort zwingend geforderte Angaben benötigt. Die konkreten Angaben werden im Rahmen der Anmeldung abgefragt. **Bitte halten Sie für die Präsenzteilnahme ein gültiges Ausweisdokument bereit.**

Online-Teilnahme und Ausübung der Mitgliederrechte

Die Online-Teilnahme erfolgt über eine vom VDSI bereitgestellte geschützte digitale Veranstaltungsplattform. Die Zugangsdaten und die technischen Hinweise werden den angemeldeten Mitgliedern rechtzeitig vor der Jahreshauptversammlung übermittelt.

Die technische Umsetzung der hybriden Jahreshauptversammlung wird professionell begleitet. Der VDSI arbeitet hierfür mit einem erfahrenen externen Dienstleister zusammen, der digitale und hybride Veranstaltungsformate technisch unterstützt. Damit sollen Livestream, elektronische Beteiligungsmöglichkeiten und digitale Abstimmungen sorgfältig vorbereitet und während der Versammlung geordnet technisch begleitet werden.

Online teilnehmende Mitglieder können ihre Mitgliedschaftsrechte während der Versammlung elektronisch ausüben. Dies umfasst insbesondere:

- **Teilnahme und Verfolgung der Versammlung:** Die Jahreshauptversammlung wird für die online teilnehmenden Mitglieder live übertragen.
- **Wortmeldungen, Fragen und Anträge in der Versammlung:** Wortmeldungen, Fragen und Hinweise können während der jeweils eröffneten Aussprache zu den Tagesordnungspunkten über die hierfür vorgesehene digitale Funktion eingereicht werden. Anträge, die nach der VDSI-Satzung während der Versammlung zulässig sind, können ebenfalls über diese Funktion an die Versammlungsleitung übermittelt werden. Die Behandlung von Anträgen richtet sich nach den satzungsgemäßen Vorgaben.

- **Abstimmungen und Wahlen:** Abstimmungen und etwaige Wahlen erfolgen für online teilnehmende stimmberechtigte Mitglieder über ein geschütztes digitales Abstimmungssystem. Das konkrete Verfahren wird zu Beginn der Versammlung erläutert.

Anmeldung zur Online-Teilnahme

Zur technischen Vorbereitung bitten wir Mitglieder, die online teilnehmen möchten, um vorherige Registrierung bis spätestens **Donnerstag, 28. August 2026**.

Die Registrierung dient der technischen Vorbereitung, der Bereitstellung der Zugangsdaten und der Zuordnung der Stimmberechtigung. Eine Beschränkung der Mitgliedschaftsrechte ist damit nicht verbunden.

Anträge zur Tagesordnung

Ergänzungen und Anträge zur vorläufigen Tagesordnung sind gemäß Ziffer 4.6.1 der VDSI-Satzung spätestens vier Wochen vor der Hauptversammlung schriftlich mit kurzer Begründung an die Geschäftsstelle zu richten. Die Anträge müssen daher spätestens bis **Freitag, 14. August 2026** bei der VDSI-Geschäftsstelle eingegangen sein.

Bitte richten Sie Anträge an:
VDSI e. V. – Geschäftsstelle
Marienstraße 30, 10117 Berlin
E-Mail: mitgliederservice@vdsi.de

Rechtzeitig eingereichte Anträge werden gemäß Satzung auf der Jahreshauptversammlung vorgetragen und behandelt.

Beschlussfähigkeit

Die ordnungsgemäß einberufene Hauptversammlung ist gemäß Ziffer 4.7 der VDSI-Satzung beschlussfähig.

Datenschutz

Für die Organisation und Durchführung der Jahreshauptversammlung verarbeitet der VDSI personenbezogene Daten der teilnehmenden Mitglieder. Dies betrifft insbesondere Daten zur Anmeldung, zur technischen Bereitstellung der Online-Teilnahme und der Abstimmungsfunktion sowie – bei Präsenzteilnahme – Daten zur Zutrittsorganisation am Veranstaltungsort.

Soweit für den Zutritt zum Betriebsgelände erforderlich, werden die hierfür notwendigen Daten an den Veranstaltungsort übermittelt. Die konkreten Angaben werden im Rahmen der Anmeldung abgefragt und richten sich nach den Vorgaben des Veranstaltungsortes.

Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie unter: <https://vdsi.de/datenschutz>

Mit freundlichen Grüßen
der geschäftsführende Vorstand