VDSIaktuell

5/2026

Das Magazin des VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit

5 Faktoren für ein gesundes Arbeitsleben

13 Stellungnahme BioStVo Weniger Bürokratie statt weniger Schutz | **16 Safety Value Index (SVI)** Arbeitsschutz innovativ steuern | **18 Nachhaltig** VDSI-Informationsreihe auf LinkedIn

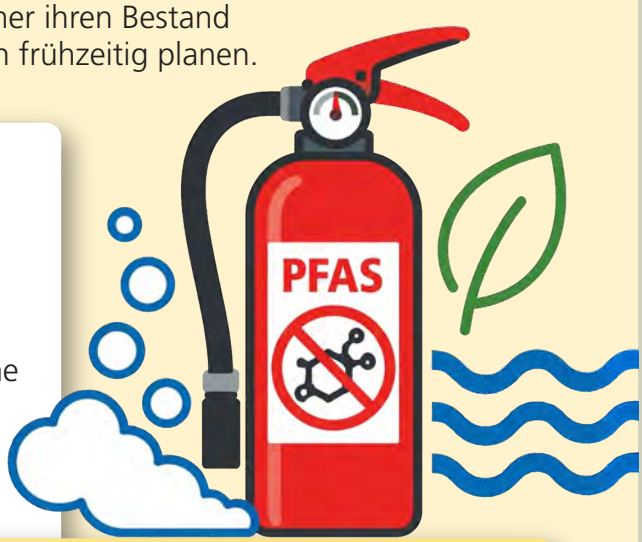
SCHON GEHÖRT?

PFAS in Schaumlöschern: Neue Frist im Oktober 2026

23.10.2026

Am **23. Oktober 2026** endet grundsätzlich die Übergangsfrist für das Inverkehrbringen PFAS-haltiger Feuerlöschschäume in tragbaren Feuerlöschern. Betroffen sind Schäume mit einer PFAS-Gesamtkonzentration von mindestens 1 mg/l. Für alkoholbeständige Schäume in diesen Geräten gilt eine längere Frist bis zum 23. April 2027.

PFAS sind per- und polyfluorierte Alkylsubstanzen. Diese langlebigen Chemikalien können bei Einsatz und Entsorgung Umwelt und Gewässer belasten. Unternehmen sollten daher ihren Bestand prüfen und Umrüstungen frühzeitig planen.



Wichtig

Kein pauschaler Austausch zum Stichtag:
Für die Verwendung in tragbaren Feuerlöschern sieht die REACH-Regelung eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2030 vor. Ob vorhandene Löscher weiterverwendet werden dürfen, hängt vom enthaltenen Löschmittel und den einschlägigen PFAS-Beschränkungen ab.

Jetzt Bestand prüfen!

PFAS-Gehalt mit Hersteller oder Wartungsdienst klären, Umrüstung oder Ersatz durch geeignete fluorfreie Lösungen planen und fachgerechte Entsorgung organisieren.
Beim Umstieg die Löschleistung beachten: Geänderte Löschmitteleinheiten können eine Neuberechnung der erforderlichen Feuerlöscherzahl nötig machen.

Welche Fristen gelten – und was ist bei der Umstellung zu beachten? Hier geht es zum Leitfaden des Umweltbundesamtes.

Quelle:
Verordnung (EU) 2025/1988, REACH-Anhang XVII, Eintrag 82; Umweltbundesamt, Februar 2026.

Titelfoto: © VDSI/KI-generiert; Illustration: © VDSI/KI-generiert

RA Matthias Kampa
Geschäftsführer
(Syndikusrechtsanwalt)

Liebe Leserinnen und Leser,

wer sichere und gesunde Arbeit gestaltet, braucht Lösungen, die im Alltag wirken. Darum geht es in diesem Heft.

Die Präventionsoffensive des Bundesministeriums für Gesundheit eröffnet die Chance, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung besser zu verbinden. Der VDSI bringt die Erfahrung seiner Mitglieder ein.

Mit dem Safety Value Index stellen wir einen Ansatz vor, der den Blick über Unfallzahlen hinaus erweitert. Unsere Informationsreihe zur Nachhaltigkeit bietet konkrete Hilfen für die Umsetzung im Betrieb.

Auch bei der geplanten Änderung der Biostoffverordnung ist die Wirkung entscheidend: Wir unterstützen Vereinfachungen, die Betriebe entlasten und den Schutz der Beschäftigten sichern.

Fachwissen in die Praxis bringen und Ihrer Erfahrung politisch Gehör verschaffen: Dafür steht der VDSI. Danke, dass Sie diesen Austausch mitgestalten.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr
Matthias Kampa

Foto: © Petra A. Killick – Fotografie

04 Nachrichten

Fokus Politik

06 Präventionsoffensive
VDSI nennt 5 Faktoren für die wirkungsvolle Umsetzung

13 Weniger Bürokratie statt weniger Schutz
Stellungnahme zur BioStVo

Fachbericht

16 Arbeitsschutz innovativ steuern
Der Safety Value Index (SVI) als ganzheitliches Bewertungssystem

18 Nachhaltigkeit praktisch umsetzen
VDSI-Informationsreihe bald auch auf LinkedIn

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.

Foto: @ VDSI

Silberne Ehrennadel für Helmut Kullmann

In einem besonderen Rahmen wurde Helmut Kullmann am 25. August 2026 mit der silbernen Ehrennadel des VDSI ausgezeichnet: Im Beisein ehemaliger Lufthansa-Kollegen überreichte Jürgen Schmidt die Auszeichnung während einer eigens organisierten Führung durch den Lufthansa Group Hangar One am Flughafen Frankfurt. Ermöglicht hatte die Führung Andreas Gemba, Sicherheitsingenieur bei der Lufthansa Group Business Services GmbH in Frankfurt.

Helmut Kullmann ist seit 1992 Mitglied des VDSI. Über viele Jahre unterstützte er die VDSI-Region Rhein-Main verlässlich bei der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen. Auch bei Standdiensten, unter anderem mehrfach beim Deutschen Arbeitsschutzkongress in Bad Nauheim, konnte die Region stets auf sein Engagement zählen. Seine Englischkenntnisse waren insbesondere an den VDSI-Informationsständen der „Arbeitsschutz Aktuell“ 1994 und 2004 in Wiesbaden besonders wertvoll.

Beruflich war Kullmann zunächst Flugingenieur/Pilot bei der Lufthansa. Während und nach dem Ende seiner fliegerischen Laufbahn war er am Standort Frankfurt als Sicherheitsingenieur tätig.

Die Leitung der VDSI-Region Rhein-Main dankt Helmut Kullmann herzlich für seine langjährige Verbundenheit und vielfältige Unterstützung und gratuliert ihm zu dieser verdienten Auszeichnung.

Ticker

+++ „VDSIaktuell“ 2026: Der Redaktionsschluss für die Ausgabe 6/2026 ist der 12.11.2026 **+++**
Folgen Sie uns gerne auf LinkedIn (@VDSI) und Instagram (@vdsi.news) +++

HAUFE

Smarter Arbeitsschutz, der Sicherheit einfach macht

Zwei Lösungen. Weniger Aufwand. Mehr Sicherheit.

Das **Haufe Arbeitsschutz Office** unterstützt Sie mit aktuellem Fachwissen, praxisnahen Arbeitshilfen, effizienten Weiterbildungen und dem KI-Assistenten CoPilot Arbeitsschutz bei Ihren täglichen Aufgaben.

Jetzt Rabatt sichern →

Mit **Haufe Gefährdungsbeurteilung** bilden Sie Gefährdungsbeurteilungen digital und rechtssicher ab – inkl. Mustervorlagen und KI-generierter Betriebsanweisungen.

Kostenlos testen →

5 Faktoren für ein gesundes Arbeitsleben

Mit konkreten Vorschlägen unterstützt der VDSI die Präventionsoffensive des Bundesministeriums für Gesundheit.

Von Dr. Silvester Siegmann und Matthias Kampa

Wenn über Prävention gesprochen wird, richtet sich der Blick häufig zuerst auf das Gesundheitssystem und das Verhalten der Einzelnen. Beides ist wichtig. Ein wesentlicher Teil gesundheitlicher Prävention findet jedoch an einem anderen Ort statt: in der Arbeitswelt. Dort verbringen Millionen Menschen einen großen Teil ihres Alltags. Arbeitsbedingungen, Führung, Organisation, Arbeitszeit, technische Ausstattung, psychische und physische Belastungen sowie die betriebliche Kultur können Gesundheit schützen – oder beeinträchtigen.

Das Bundesministerium für Gesundheit hat diese Bedeutung der Arbeitswelt in seiner am 16. Juli 2026 gestarteten Präventionsoffensive ausdrücklich aufgegriffen. Eines der fünf zentralen Handlungsfelder lautet: „Gesundes und produktives Arbeiten – mit einem besseren Zusammenwirken von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz“. Damit ist ein wichtiger Ansatz benannt. Wirksame Prävention entsteht nicht durch immer neue Einzelangebote, sondern vor allem dann, wenn vorhandene Erkenntnisse, Zuständigkeiten und Strukturen sinnvoll miteinander verbunden werden.

Die Präventionsoffensive setzt dabei nicht bei null an. Das 2015 in wesentlichen Teilen in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention – das Präventionsgesetz – hat die rechtlichen Grundlagen in mehreren Sozialgesetzbü-

Foto: © VDSI/KI-generiert

chern weiterentwickelt. Im SGB V wurden insbesondere die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt und mit der Nationalen Präventionsstrategie ein gemeinsamer institutioneller Rahmen geschaffen. Für die Arbeitswelt besonders bedeutsam ist § 20b SGB V: Er sieht die Beteiligung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ausdrücklich vor. Das Bundesministerium für Gesundheit knüpft mit seiner Offensive an diese Grundlagen an und will sie weiterentwickeln. Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht, ob ein weiteres Präventionssystem benötigt wird, sondern wie die vorhandenen Strukturen im betrieblichen Alltag besser zusammenwirken können.

Gesundheitsschutz und Produktivität nicht gegeneinander ausspielen

Gesunde Arbeitsbedingungen sind zunächst eine Frage des Schutzes der Beschäftigten und der rechtlichen Verantwortung des Arbeitgebers. Sie müssen sich nicht erst durch einen positiven Return on Investment rechtfertigen. Zugleich wäre es falsch, die wirtschaftliche Bedeutung guter Prävention auszublenden.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin schätzt für das Jahr 2024 insgesamt 881,5 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Daraus ergeben sich geschätzte Produktionsausfallkosten von 134 Milliarden Euro und ein Ausfall an Bruttowertschöpfung von 227 Milliar- ▸▸

9,8 Millionen

Erwerbstätige waren 2025 zwischen 55 und 64 Jahre alt.

FOKUS POLITIK

den Euro. Beide Größen dürfen nicht addiert werden: Sie beschreiben unterschiedliche wirtschaftliche Betrachtungen desselben Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Produktivitätseinbußen durch Beschäftigte, die trotz gesundheitlicher Einschränkungen arbeiten, sind darin nicht erfasst.

Wissenschaftliche Übersichten zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention zeigen grundsätzlich positive gesundheitliche und wirtschaftliche Effekte. Durchschnittswerte sind jedoch kein Erfolgsversprechen für jede einzelne Maßnahme. Von entscheidender Bedeutung sind der konkrete betriebliche Bedarf, die Qualität der Umsetzung, die Beteiligung der Beschäftigten und die Frage, ob tatsächlich an den Ursachen von Belastungen angesetzt wird.

881,5 Millionen

Arbeitsunfähigkeitstage fielen 2024 an.

Längere Erwerbsbiografien brauchen gute Arbeit

Der demografische Wandel verleiht diesem Handlungsfeld zusätzliche Dringlichkeit. Im Jahr 2025 waren von den rund 40,6 Millionen Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren knapp 9,8 Millionen 55 bis 64 Jahre alt. Das entspricht einem Anteil von 24 Prozent. Ob Menschen länger gesund und leistungsfähig im Erwerbsleben bleiben können, entscheidet sich jedoch nicht erst am Übergang in den Ruhestand. Die Voraussetzungen entstehen über den gesamten Erwerbsverlauf – durch ergonomische Arbeitsplätze, beherrschbare körperliche und psychische Belastungen, lernförderliche Arbeitsbedingungen, geeignete Arbeitszeitmodelle, gute Führung und kontinuierliche Qualifizierung.

Prävention muss deshalb alternsgerecht ansetzen: Ziel ist es, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beginn an zu erhalten. Wo es erforderlich ist, kommen altersgerechte oder individuelle Lösungen hinzu – etwa technische Hilfen, angepasste Arbeitsabläufe, flexible Arbeitszeit- und Pausenmodelle, Weiterbildung oder veränderte Aufgaben. Ältere Beschäftigte sind dabei keine einheitliche Gruppe. Maßstab müssen die konkreten Arbeitsbedingungen sowie die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse sein, nicht pauschale Altersbilder. Gerade hier zeigt sich der praktische Wert eines abgestimmten Vorgehens von Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, betrieblicher Gesundheitsförderung, Personalentwicklung und betrieblicher Interessenvertretung.

Die rechtliche Brücke besteht bereits

Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung beruhen auf unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und Verantwortlichkeiten. Sie dürfen begrifflich nicht vermischt werden. In der betrieblichen Praxis müssen sie aber auch nicht beziehungslos nebeneinanderstehen.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Ausgangspunkt ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Sie soll Gefährdungen vorausschauend erkennen und Maßnahmen ermöglichen, bevor Unfälle, Erkrankungen oder Fehlbeanspruchungen eintreten. Nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzes sind Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen und Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Umwelteinflüsse sachgerecht miteinander zu verknüpfen.

Das Arbeitssicherheitsgesetz ergänzt diese Verantwortung durch die betriebliche Beratung. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte unterstützen den Arbeitgeber in Fragen des Gesundheitsschutzes. Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung sowie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Beide Professionen sind gesetzlich zur Zusammenarbeit verpflichtet.

Auch die durch das Präventionsgesetz gestärkten Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung knüpfen ausdrücklich an diese Strukturen an. Nach § 20b SGB V erheben die Krankenkassen unter

Beteiligung der Versicherten, der betrieblich Verantwortlichen, der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale. Auf dieser Grundlage entwickeln sie Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung gesundheitlicher Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung. § 20c SGB V sieht darüber hinaus eine enge Zusammenarbeit der Krankenkassen mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden bei der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren vor.

Die Verbindung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ist somit keine neue politische Erfindung. Sie ist im geltenden Recht bereits angelegt. Die eigentliche Aufgabe besteht darin, diese Verbindung im betrieblichen Alltag verlässlicher, einfacher und wirksamer zu gestalten.

Warum das Zusammenspiel trotzdem häufig nicht gelingt

Ein typisches Beispiel sind psychische Belastungen. Wenn Beschäftigte regelmäßig über hohen Zeitdruck, ständige Unterbrechungen oder fehlende Handlungsspielräume berichten, greift ein individuelles Angebot zum Umgang mit Stress zu kurz. Zugleich reicht es nicht, die Belastung lediglich in einer Gefährdungsbeurteilung festzuhalten. Arbeitsorganisation und Führung müssen betrachtet, Beschäftigte beteiligt, geeignete Veränderungen entwickelt und deren Wirkung überprüft werden. Ergänzende gesundheitsfördernde Angebote können sinnvoll sein, ersetzen aber nicht die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen dafür keine weiteren Parallelstrukturen. Sie brauchen verständliche Zugänge, klare Ansprechpersonen und Unterstützung dabei, vorhandene Instrumente sinnvoll zu nutzen. Gefährdungsbeurteilung, betriebliche Begehungen, arbeitsmedizinische Beratung, Arbeitsschutzausschuss, Beschäftigtenbefragungen sowie Angebote der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger können ineinandergreifen – wenn Erkenntnisse zusammengeführt, Rollen geklärt und Maßnahmen gemeinsam priorisiert werden.

▸▸

WERDEN SIE EXPERTE FÜR ERGONOMIE UND RÜCKENGESUNDHEIT!

Aktion Gesunder Rücken e.V.
Experte für Ergonomie und Rückengesundheit

Lernen Sie wichtige Verordnungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Kriterien für rückengerechte Produkte kennen.

✓ Staatlich zugelassener Fernlehrgang
✓ Flexibles Lernen – 3 Monate oder Intensivkurs in 4 Wochen
✓ Anerkanntes AGR-Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit
✓ 100 Euro Ermäßigung für VDSI-Mitglieder

⇨ Jetzt zum Fernlehrgang anmelden und durchstarten! www.agr-ev.de/experte

Initiiert und veranstaltet durch Aktion Gesunder Rücken e. V.

Info

Wer bringt was ein?

Arbeitgeber und Führungskräfte:
Verantwortung, Entscheidungen, Ressourcen und Umsetzung im Arbeitsalltag

Fachkräfte für Arbeitssicherheit:
Beurteilung der Arbeitsbedingungen, sicherheitstechnische und organisatorische Gestaltung sowie Integration in die betrieblichen Arbeitsschutzprozesse

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte:
arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung, Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit sowie Berücksichtigung besonders schutzbedürftiger Beschäftigter

Beschäftigte und Interessenvertretungen:
Erfahrungswissen, Beteiligung, Akzeptanz und Hinweise zur praktischen Wirksamkeit

Krankenkassen:
Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung, Prozessberatung und Unterstützung gesundheitsförderlicher Strukturen

Unfallversicherungsträger:
branchenbezogene Prävention, Beratung, Regelwerk und überbetriebliche Erkenntnisse

Staatliche Arbeitsschutzbehörden:
Beratung, Aufsicht und Durchsetzung des staatlichen Arbeitsschutzrechts

Ein Prozess statt mehrerer Programme

Ein praxistaugliches Zusammenwirken lässt sich in fünf Schritten organisieren:

1. **Gemeinsam hinschauen.** Ausgangspunkt sind die konkreten Arbeitsbedingungen. Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung, aus Begehungen, arbeitsmedizinischer Beratung, den Erfahrungen der Beschäftigten sowie – soweit verfügbar – aggregierten und datenschutzkonform aufbereiteten Gesundheits- und Fehlzeitendaten werden zusammengeführt. Dabei geht es nicht um individuelle Diagnosen, sondern um betriebliche Risiken, Belastungsschwerpunkte und Ressourcen.

2. **Handlungsbedarf gemeinsam bewerten.** Nicht jedes Gesundheitsproblem ist arbeitsbedingt, und nicht jede Belastung lässt sich vollständig vermeiden. Wo Arbeitsbedingungen Einfluss haben oder Schutzmaßnahmen möglich sind, müssen Prioritäten, Ziele und Verantwortlichkeiten festgelegt werden.

3. **An den Bedingungen ansetzen.** Wo Arbeitsbedingungen ursächlich sind, haben technische und organisatorische Lösungen Vorrang vor ausschließlich personenbezogenen Angeboten. Arbeitsabläufe, Personaleinsatz, Arbeitsmittel, Kommunikation und Führung gehören deshalb ebenso in den Blick wie Qualifizierung und individuelles Gesundheitsverhalten.

4. **Vorhandene Strukturen nutzen.** Arbeitsschutzausschuss, Führungslinien, Interessenvertretungen, betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sowie die Unterstützungsangebote der Sozialversicherungsträger sollten nicht nebeneinander, sondern mit einem abgestimmten Arbeitsauftrag tätig werden.

5. **Wirkung überprüfen.** Entscheidend ist nicht allein, wie viele Beschäftigte an einer Maßnahme teilgenommen haben. Zu prüfen ist, ob sich Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheit und betriebliche Abläufe tatsächlich verbessert haben. Die Ergebnisse fließen wieder in die Gefährdungsbeurteilung und die weitere Maßnahmenplanung ein.

Was der weitere politische Prozess leisten sollte

Die Präventionsoffensive bietet die Chance, das Zusammenspiel der Systeme nicht nur programmatisch zu fordern, sondern praktisch zu verbessern. Dafür sind aus betrieblicher Sicht fünf Punkte wesentlich.

Erstens sollten die bereits gesetzlich verankerten betrieblichen Akteure frühzeitig in die fachliche Ausgestaltung einbezogen werden. Dazu gehören neben Arbeitgebern und Interessenvertretungen insbesondere Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sie kennen die betrieblichen Prozesse und wissen, woran gute Konzepte in der Umsetzung scheitern oder wie sie erfolgreich werden.

Gute Prävention schützt Menschen und stärkt zugleich Arbeitsfähigkeit, Prozesssicherheit und betriebliche Stabilität.

Silvester Siegmann

Zweitens braucht es eine enge Verbindung von Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik. Das Handlungsfeld betrifft Zuständigkeiten des Bundesministeriums für Gesundheit ebenso wie diejenigen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Länder, der Krankenkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein besseres Zusammenwirken kann nur gelingen, wenn diese Ebenen abgestimmt handeln.

Drittens sollten neue Angebote auf bestehenden betrieblichen Strukturen aufbauen. Zusätzliche Gremien, Berichtspflichten oder voneinander getrennte Förderlogiken würden vor allem kleine Unternehmen belasten. Sinnvoller sind gemeinsame Leitlinien, praxistaugliche Prozesshilfen und klar erkennbare Zugangswege.

Viertens benötigt die Praxis verlässliche Qualitäts- und Wirksamkeitsmaßstäbe. Reichweite und Teilnehmerzahlen allein sagen wenig darüber aus, ob Prävention wirkt. Benötigt werden nachvollziehbare Ziele, geeignete Indikatoren und eine Evaluation, die auch Veränderungen der Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Fünftens muss die betriebliche Vielfalt berücksichtigt werden. Ein Produktionsbetrieb, eine Verwaltung, ein Pflegedienst und ein Handwerksunternehmen benötigen unterschiedliche Lösungen. Bundeseinheitliche Orientierung ist wichtig; die konkrete Umsetzung muss jedoch risikobezogen, branchenbezogen und betriebsnah bleiben.

▸▸

Auch die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte bringen ihre Kompetenz in die Gesundheitsoffensive ein.

Foto: © VDSI/KI-generiert

FOKUS POLITIK

> **Die Präventionsoffensive bietet die Chance, das Zusammenspiel der Systeme nicht nur programmatisch zu fordern, sondern praktisch zu verbessern.**
>
> **Matthias Kampa**

Multiprofessionelle Prävention praktisch machen

Der VDSI und die in der Kooperation DIE ARBEITSMEDIZIN zusammengeschlossenen arbeitsmedizinischen Fachverbände haben mit der Berliner Erklärung zur interdisziplinären Prävention im Juni 2026 ein gemeinsames Signal gesetzt. Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit werden darin als eigenständige, gleichwertige und sich ergänzende Säulen eines modernen Arbeitsschutzsystems verstanden. Diese Zusammenarbeit auf Augenhöhe zeigt, wie der politische Anspruch in der Praxis mit Leben gefüllt werden kann.

Der VDSI bündelt mit rund 5.600 Mitgliedern Erfahrungen aus Unternehmen, Verwaltungen, Beratung, Wissenschaft, Aufsicht und gesetzlicher Unfallversicherung. Seine besondere Stärke liegt in der Umsetzung: in der Übersetzung rechtlicher und fachlicher Anforderungen in betriebliche Prozesse, in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und in der Beratung insbesondere auch kleiner und mittlerer Unternehmen.

Für den weiteren Dialog bietet der VDSI damit eine Perspektive, die das Handlungsfeld fachlich ergänzt: die Übersetzung von Präventionszielen in Arbeitsgestaltung, Organisation und betriebliche Routinen. Wenn Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz besser zusammenwirken sollen, müssen diejenigen beteiligt werden, die beide Perspektiven im Betrieb miteinander verbinden können.

Prävention dort verankern, wo sie wirken soll

Die Präventionsoffensive setzt mit dem Handlungsfeld „Gesundes und produktives Arbeiten“ an der richtigen Stelle an. Jetzt kommt es darauf an, aus dem politischen Ziel ein tragfähiges Vorgehen zu entwickeln.

Die Grundlage dafür ist vorhanden: das Arbeitsschutzrecht mit der Gefährdungsbeurteilung als zentralem Steuerungsinstrument, die gesetzlich geregelte Zusammenarbeit von Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, die Leistungen der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger sowie die Erfahrung der betrieblichen Akteure. Diese Strukturen müssen nicht neu erfunden, sondern besser miteinander verbunden werden.

Gelingt das, entsteht keine zusätzliche Präventionsbürokratie, sondern bessere Prävention: fachlich fundiert, multiprofessionell, praxistauglich und nah an den Arbeitsbedingungen der Menschen. Gesundes und produktives Arbeiten wird dann nicht zum Schlagwort, sondern zum Ergebnis gut gestalteter Arbeit.

Quellen und weiterführende Informationen

1. Bundesministerium für Gesundheit: „Präventionsoffensive startet: Gesundheit fördern, bevor Krankheit entsteht“, Pressemitteilung vom 16. Juli 2026.
2. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: „Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2024“.
3. Statistisches Bundesamt: „Knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland ist zwischen 55 und 64 Jahre alt“, aktualisierte Daten für 2025, veröffentlicht am 29. April 2026.
4. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: „Den demografischen Wandel gestalten“ sowie „Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung“.
5. Arbeitsschutzgesetz, insbesondere §§ 3 bis 5 ArbSchG.
6. Arbeitssicherheitsgesetz, insbesondere §§ 3, 6, 10 und 11 ASiG.
7. Sozialgesetzbuch V, insbesondere §§ 20b bis 20f SGB V.
8. Initiative Gesundheit und Arbeit: iga.Report 40, „Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention“.
9. VDSI und DIE ARBEITSMEDIZIN: „Berliner Erklärung zur interdisziplinären Prävention“, unterzeichnet am 11. Juni 2026.

Kontakt
Dr. Silvester Siegmann

VDSI-Vorstandsvorsitzender
Telefon: +49 30 863 2478-0
E-Mail: s.siegmann@vdsi.de

Matthias Kampa

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

Weniger Bürokratie – nicht weniger Schutz

Bei der geplanten Änderung der BioStVo muss nachgebessert werden, wie der VDSI in seiner Stellungnahme deutlich macht. Nur so können mögliche Entlastungen und wirksame Prävention erfolgreich zusammengehen.

Von Matthias Kampa, Dr. Silvester Siegmann, Prof. Dr. Arno Weber, Michael Kloth

Ob im Labor, im Rettungsdienst, in der Pflege oder in der Abfallwirtschaft: Regeln zum Schutz vor Biostoffen müssen unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen funktionieren. Genau diese übergreifende Perspektive bringt der VDSI in die Verbändeanhörung ein. Sein Urteil in der Stellungnahme vom 26. September 2026 ist klar: Die Richtung stimmt, der Entwurf ist in der vorgelegten Fassung jedoch noch nicht zustimmungsreif. Vereinfachungen dürfen weder Schutzlücken schaffen noch Verantwortlichkeiten verwischen.

Digital unterweisen – mit Dialog und Praxis

Digitale Lernformen können allgemeine, theoretische und wiederkehrende Inhalte flexibel vermitteln. Sie ermöglichen eine mehrsprachige Aufbereitung und erleichtern die Dokumentation. Das Medium allein garantiert aber keinen Unterweisungserfolg. Der VDSI fordert deshalb, zeitnahe Rückfragen, eine geeignete Verständniskontrolle und die sichere Anwendung der ▸▸

Foto: © VDSI/KI-generiert

FOKUS POLITIK

> **Ein Klicknachweis ersetzt keine wirksame Unterweisung.**
>
> **VDSI-Stellungnahme, September 2026**

Schutzmaßnahmen ausdrücklich im Verordnungstext abzusichern.

Wo sicheres Arbeiten praktische Fertigkeiten voraussetzt, müssen die erforderlichen Inhalte persönlich am Arbeitsplatz oder in einer gleichwertigen praktischen Lernumgebung vermittelt und erforderlichenfalls geübt werden. Das betrifft etwa den Umgang mit kontaminierter Schutzkleidung oder das Verhalten nach Stich- und Schnittverletzungen. Maßgeblich sind Gefährdungsbeurteilung, Lernziel und konkrete Tätigkeit – nicht pauschal die Schutzstufe. Sprachkenntnisse, Behinderungen und technischer Zugang müssen berücksichtigt werden; auch arbeitsmedizinische Rückfragen müssen möglich bleiben.

Bei den Nachweisen unterstützt der VDSI Textform und elektronische Bestätigung statt eigenhändiger Unterschrift. Entscheidend ist die zuverlässige Zuordnung zur unterwiesenen Person. Eine qualifizierte elektronische Signatur ist dafür nicht erforderlich.

Gefährdungen prüfen, nicht nur Fristen

Echten Spielraum für Entlastung sieht der VDSI bei der bislang zweijährlichen Aktualitätsprüfung der Gefährdungsbeurteilung. Sie ist keine vollständige Neubeurteilung, kann bei unveränderten Bedingungen aber zu formaler Wiederholungsdokumentation führen.

Der Verband schlägt dokumentierte, risikobasierte Überprüfungsabstände vor: abhängig von Gefährdungspotenzial, Exposition und Beständigkeit der Arbeitsbedingungen, spätestens nach vier Jahren. Vier Jahre wären dabei die äußerste Grenze, keine neue Regelfrist. Höhere Gefährdungen verlangen kürzere Abstände. Bei maßgeblichen Veränderungen, neuen Erkenntnissen oder unwirksamen Schutzmaßnahmen bleibt die unverzügliche Aktualisierung erforderlich.

Schutzkleidung: Begriffe müssen stimmen

Bei persönlicher Schutzausrüstung und Schutzkleidung fordert der VDSI eine einheitliche Terminologie. Das Verbot, belastende Ausrüstung als Dauermaßnahme vorzusehen, besteht bereits; es darf nicht pauschal auf jede Schutzkleidung ausgedehnt werden. Ein nicht belastender Schutzkittel kann fortlaufend erforderlich sein. Substitution sowie technische und organisatorische Maßnahmen bleiben vorrangig. Besteht dennoch eine Gefährdung, muss die erforderliche Ausrüstung bereitgestellt und verwendet werden. Für belastende Ausrüstung sind Tragedauer und gegebenenfalls Tätigkeitswechsel sowie Erholungszeiten festzulegen.

Mobiler Einsatz braucht wirksamen Schutz

Dass der Gesundheitsdienst auch in Rettungsfahrzeugen und Privatwohnungen tätig ist, soll ausdrücklich berücksichtigt werden. Der VDSI begrüßt dies, warnt aber vor einer pauschalen Relativierung technischer Schutzmaßnahmen außerhalb klassischer Arbeitsstätten. Sichere Instrumente, stichfeste Abwurfbehälter und mobile Hygieneeinrichtungen dürfen nicht allein wegen eines mobilen Einsatzortes entfallen. Wo nicht beeinflussbare bauliche oder ortsfeste technische Bedingungen Grenzen setzen, müssen andere Maßnahmen ein gleichwertiges Schutzniveau gewährleisten.

Information an Schnittstellen sichern

Zwischen Rettungsdienst und Klinik, Pflege, Labor oder Reinigung müssen die beteiligten Arbeitgeber relevante Gefährdungs- und Schutzinformationen rechtzeitig austauschen und ihre Maßnahmen abstim-

men. Jeder Arbeitgeber bleibt für die Unterweisung seiner Beschäftigten verantwortlich. Der VDSI fordert, diese Aufgaben eindeutig zu regeln.

Dabei sind möglichst nur tätigkeits- und maßnahmenbezogene Informationen zu nutzen, nicht individuelle Daten wie z. B. ärztliche Diagnosen. Personenbezogene Gesundheitsdaten dürfen nur weitergegeben werden, soweit dies im Einzelfall erforderlich und rechtlich gedeckt ist. Gesetzliche Schweigepflichten bleiben unberührt.

Daten archivieren, Verantwortung behalten

Eine externe Archivierung von Expositionsdaten kann gerade kleinere Betriebe entlasten und Beschäftigten langfristig Zugang zu ihrer Expositionshistorie sichern. Die bloße Datenübermittlung darf den Arbeitgeber jedoch nicht von der Verantwortung für Führung, Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität des Verzeichnisses entbinden. Voraussetzung für die vorgesehene Entlastungswirkung ist ein tatsächlich verfügbarer, geeigneter und datenschutzkonformer Biostoffdienst.

Praxistauglichkeit muss sich belegen lassen

Auch bei Definitionen, EU-Vorgaben und Umsetzung verlangt der VDSI Präzision. Unklare Begriffe dürfen relevante berufliche Expositionen nicht aus dem Anwendungsbereich drängen. Technische EU-Anforderungen müssen richtig zugeordnet und verständlich umgesetzt werden.

Zur Praxistauglichkeit gehört eine realistische Folgenabschätzung: Kleine und mittlere Unternehmen sind angemessen einzubeziehen; Lizenzkosten, Aktualisierung, Rückfragen, Praxisanteile und technische Nachrüstung dürfen nicht ausgeblendet werden. Für neue nationale Organisationspflichten braucht es angemessene Übergänge. Bereits überfällige verbindliche EU-Mindestanforderungen dürfen dadurch nicht weiter aufgeschoben werden. Eine Evaluation soll zeigen, ob Entlastung, Umsetzbarkeit und Schutzniveau tatsächlich zusammenpassen.

Der VDSI empfiehlt deshalb, den Entwurf mit gezielten Änderungen weiterzuverfolgen. Sein Maßstab: formale Wiederholungen reduzieren, fachkundige Bewertung und wirksame Unterweisung stärken, Verantwortung eindeutig zuordnen. So wird aus Bürokratieabbau ein Beitrag zu besserer Prävention.

Info

Die Stellungnahme im Wortlaut

Änderung der Biostoffverordnung – Modernisierung und Bürokratieabbau mit gesichertem Schutzniveau.
Stand: 26. September 2026.

Die vollständige Stellungnahme ist auf der VDSI-Website veröffentlicht.
Der Beitrag stellt den Referentenentwurf und die Änderungsvorschläge des VDSI dar.

vdsi.de

Kontakt
Dr. Silvester Siegmann

VDSI-Vorstandsvorsitzender
Telefon: +49 30 863 2478-0
E-Mail: s.siegmann@vdsi.de

Matthias Kampa

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

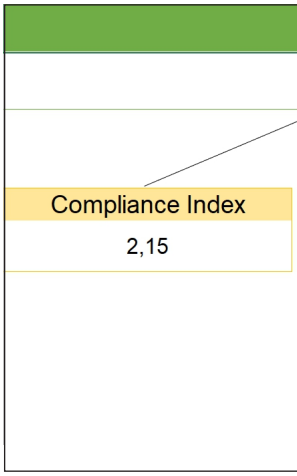
Prof. Dr. Arno Weber

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

Michael Kloth

VDSI-Vorstand · Ressort Qualifizierung
Telefon: +49 171 233 96 86
E-Mail: m.kloth@vdsi.de

Arbeitsschutz innovativ steuern



Der Safety Value Index (SVI) bietet ein Kennzahlensystem, das präventive, organisatorische und regulatorische Aspekte des Arbeitsschutzes zusammenführt. Da Kennzahlen wie die Unfallraten keine ganzheitliche Bewertung ermöglichen, könnte der SVI ein Modell für die Zukunft sein.

Von Dipl.-Ing. Beate Hinze und Prof. Dr. Arno Weber

Die Anforderungen an einen wirksamen und nachhaltigen Arbeitsschutz steigen kontinuierlich. Gleichzeitig erweisen sich klassische Kennzahlen, insbesondere Unfallraten, als zunehmend unzureichend für eine ganzheitliche Bewertung. Die Safety Value Initiative adressiert diese Lücke durch die Entwicklung eines integrierten Kennzahlensystems, das präventive, organisatorische und regulatorische Aspekte des Arbeitsschutzes zusammenführt. Der daraus abgeleitete Safety Value Index (SVI) ermöglicht eine standardisierte, vergleichbare und steuerbare Bewertung der Sicherheitsleistung von Organisationen. Der Beitrag stellt Konzept, Methodik und Anwendung des SVI dar und zeigt dessen Potenzial für eine evidenzbasierte Integration in betriebliche Steuerungs- und Reportingprozesse auf.

Arbeitsschutz wird in vielen Organisationen weiterhin primär über reaktive Kennzahlen wie Unfall- oder Erkrankungsraten bewertet. Diese spiegeln jedoch lediglich vergangenes Geschehen wider und liefern nur eingeschränkte Steuerungsimpulse für präventive Maßnahmen. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Integration von Arbeitsschutz in Managementsystemen.

Vor diesem Hintergrund entstand die Safety Value Initiative mit dem Ziel, ein praktikables und zugleich wissenschaftlich fundiertes Kennzahlensystem zu entwickeln, das Arbeitsschutz ganzheitlich abbildet und aktiv steuerbar macht.

Die Entwicklung des Safety Value Index basiert auf einer seit 2017 laufenden Longitudinalstudie, an der aktuell rund 26 Unternehmen, Institutionen und wissenschaftliche Einrichtungen beteiligt sind. Der methodische Ansatz kombiniert praxisnahe Entwicklung mit wissenschaftlicher Validierung.

Ausgangspunkt war ein Design-Thinking-Workshop unter Beteiligung verschiedener Unternehmen sowie Hochschulen. In einem iterativen Prozess wurden zunächst 106 potenzielle Kennzahlen identifiziert, analysiert und schrittweise konsolidiert. Die Weiterentwicklung erfolgte durch Workshops sowie durch wissenschaftliche Begleitung in Form von Bachelor- und Masterarbeiten, unter anderem an der Hochschule Furtwangen und der Hochschule Düsseldorf.

Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein zweistufiges Kennzahlensystem:

- **Compliance Index:** Abbildung des Erfüllungsgrades gesetzlicher und normativer Anforderungen, orientiert am PDCA-Zyklus und kompatibel mit ISO 45001
- **Performance Index:** Bewertung präventiver und kultureller Faktoren wie Führung, Beteiligung und Gesundheitsmanagement

Beide Indizes werden im **Safety Value Index (SVI)** zu einer übergeordneten Kennzahl aggregiert. Ergänzend wird ein **Accident Index** separat erhoben, um klassische Ereignisdaten weiterhin berücksichtigen zu können.

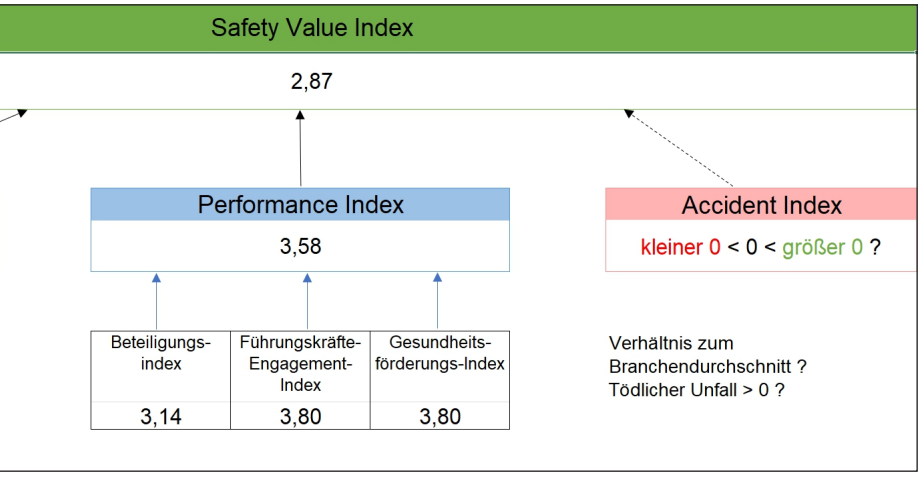
Die Datenerhebung erfolgt überwiegend durch interne Fachexpertinnen und -experten, ergänzt durch punktuelle Befragungen. Zur Sicherstellung der Anwendbarkeit wurde bewusst ein niedrigschwelliges Tool-Design gewählt (Excel-basiert, ohne Makros).

Im Rahmen der Initiative wurde ein praxistaugliches Instrument entwickelt, das die Erhebung, Auswertung und Visualisierung von Arbeitsschutzkennzahlen ermöglicht.

Zentrale Anwendungsmöglichkeiten sind:

- **standardisierte Bewertung** der Sicherheitsleistung
- **transparente Darstellung** von Stärken und Handlungsfeldern
- **Vergleichbarkeit** innerhalb von Organisationen sowie im Branchenkontext

Die erste Pilotphase des Instruments wurde erfolgreich abgeschlossen. Die daraus abgeleiteten Optimierungen werden derzeit in einer zweiten Pilotierungs-



Screenshot der gesammelten Auswertung für den SVI – die angegebenen Zahlen sind beispielhaft

phase validiert. Parallel erfolgen die wissenschaftliche Aufbereitung der Ergebnisse sowie die Untersuchung von Ansätzen zur monetären Bewertung des Arbeitsschutzes.

Der SVI unterscheidet sich von bestehenden Ansätzen durch mehrere zentrale Merkmale:

- **systematische Integration verschiedener Perspektiven**
  Die Kombination von Compliance- und Performance-Dimension ermöglicht eine gleichzeitige Betrachtung regulatorischer Anforderungen und präventiver Leistungsfähigkeit. Dadurch wird Arbeitsschutz nicht nur als Pflicht, sondern als gestaltbarer Erfolgsfaktor adressiert.

- **Quantifizierbarkeit und Steuerungsfähigkeit**
  Durch die Aggregation zu einer Gesamtkennzahl wird Arbeitsschutz messbar und in Managementprozesse integrierbar. Der SVI schafft damit eine Grundlage für fundierte Entscheidungen und Priorisierung von Maßnahmen.

- **Praktikabilität und Skalierbarkeit**
  Im Gegensatz zu vielen bestehenden Modellen wurde besonderer Wert auf einfache Anwendbarkeit gelegt. Das System ist unabhängig von der Unternehmensgröße einsetzbar und mit überschaubarem Aufwand implementierbar.

- **Benchmarking-Potenzial**
  Die standardisierte Struktur ermöglicht sowohl interne als auch externe Vergleiche. Organisationen können ihre Sicherheitsleistung objektiv einordnen und gezielt weiterentwickeln.

Nachhaltige Unternehmensführung

Der Safety Value Index leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Verankerung von Arbeitsschutz in Unternehmen. Nachhaltigkeit wird dabei nicht ausschließlich ökologisch verstanden, sondern als langfristig wirksame, systematische und integrierte Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen.

Konkret unterstützt der SVI

- die **Verlagerung von reaktiven zu präventiven Maßnahmen**,
- **die Integration von Arbeitsschutz in Steuerungs- und Reporting-prozesse**,
- die **kontinuierliche Verbesserung auf Basis belastbarer Daten**,
- die **Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitenden**
- sowie **die Verknüpfung von Arbeitsschutz mit strategischen Unternehmenszielen**.

Damit wird Arbeitsschutz zu einem festen Bestandteil der Wertschöpfung und Unternehmenskultur.

Die Safety Value Initiative verfolgt das Ziel, den SVI bis 2027 als etablierten Standard für die Bewertung von Arbeitsschutz zu positionieren. Aktuelle Schwerpunkte liegen auf

- der weiteren Validierung des Kennzahlensystems,
- der Integration in bestehende Management- und Reporting-strukturen
- sowie der Entwicklung von Modellen zur ökonomischen Bewertung von Präventionsleistungen.

Das Projekt basiert auf einem kollaborativen Low-Cost-Forschungsansatz, bei dem alle beteiligten Organisationen ihre Expertise einbringen, ohne eigenwirtschaftliche Interessen zu verfolgen. Der Nutzen für alle steht im Vordergrund.

Fazit

Mit dem Safety Value Index steht ein innovatives Instrument zur Verfügung, das Arbeitsschutz erstmals ganzheitlich quantifizierbar und strategisch steuerbar macht. Durch die Verbindung von wissenschaftlicher Fundierung und praktischer Anwendbarkeit bietet der SVI eine belastbare Grundlage für evidenzbasierte Entscheidungen und nachhaltige Sicherheitsstrategien.

Kontakt
Dipl.-Ing. Beate Hinze

SAP SE
Hochschule Furtwangen
E-Mail: beate.hinze@sap.com

Prof. Dr. Arno Weber

Hochschule Furtwangen
Leitung Fachbereich Studierende
Telefon: +49 7723 920-2451
E-Mail: fb-studierende@vdsi.de

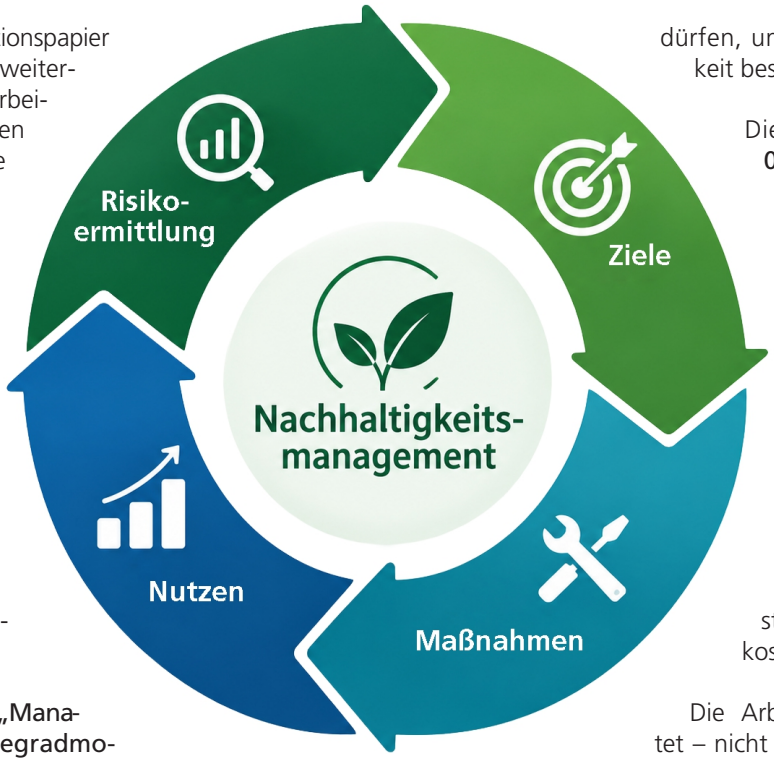
Grafik: © Hochschule Furtwangen

Nachhaltigkeit praktisch umsetzen

Mit der VDSI-Informationsreihe tragen wir wichtige Impulse zum Nachhaltigkeitsmanagement in die Öffentlichkeit.

Von Dr. Thomas Linz

Basierend auf dem VDSI-Positionspapier zur Nachhaltigkeit sind nun weiterführende Informationen erarbeitet worden, die im Folgenden beschrieben werden. Da die Nachhaltigkeitsthemen für eine breite Öffentlichkeit verfügbar sein sollen, hat der Vorstand des VDSI eine Ausnahmeregelung beschlossen: die entsprechenden VDSI-Informationen sollen nicht ausschließlich im Mitgliederbereich verfügbar sein, sondern auch beispielsweise in einem LinkedIn-Post verlinkt oder bei Vorträgen direkt verwendet und ggf. verschickt werden können.



Die **VDSI-Information 03/25 „Managementsysteme und Reifegradmodell"** wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschule Zittau-Görlitz, die sich unter anderem auf integrierte Managementsysteme spezialisiert hat, grundlegend überarbeitet. Nun steht der Kernprozess bestehend aus „Risikoermittlung – Ziele – Maßnahmen – Nutzen" im Mittelpunkt. Es werden konkrete Beispiele für die verschiedenen Reifegrade beschrieben. So können sowohl kleine Unternehmen mit sehr begrenzter Kapazität Nachhaltigkeit systematisch in ihren Prozessen integrieren und die Beschreibung zu Voraussetzungen für eine Zertifizierung nutzen.

In der **VDSI-Information 03/26 „Die EU-Taxonomie-Verordnung, eine Übersicht"** werden die EU-Taxonomie-Verordnung und deren wesentliche Inhalte beschrieben. Ziel der Verordnung ist die Förderung nachhaltiger Investitionen sowie die Festlegung von Kriterien zur Bewertung dieser Investitionen. Wichtig dabei ist der Geltungsbereich sowie die sechs Umweltziele, von denen mindestens eines erreicht werden muss und die anderen nicht nachteilig beeinflusst werden dürfen, um ökonomische Nachhaltigkeit bescheinigt zu bekommen.

Die **VDSI-Informationen 04/26 „Maßnahmen im Nachhaltigkeitsmanagement" und 05/26 „Methoden im Nachhaltigkeitsmanagement"** beschreiben Kriterien für wirksame Maßnahmen und Methoden, um Geschäftsprozesse nachhaltig zu gestalten. Auch diese beiden Informationen konzentrieren sich auf den oben genannten Kernprozess, um den systematischen Einstieg möglichst einfach und kostengünstig zu machen.

Die Arbeitsgruppe des VDSI bietet – nicht nur im Rahmen von Regionalveranstaltungen – individuelle Vorträge zu diesen Themen an. Darüber hinaus können sich Unternehmen oder andere Interessierte auch direkt an die AG wenden.

VDSI-Information: Methoden im Nachhaltigkeitsmanagement

Kontakt
Dr. Thomas Linz

stellv. Vorstand/ Nachhaltigkeit
Telefon: +49 30 863 2478-0
E-Mail: t.linz@vdsi.de

Foto: © VDSI/KI-generiert