

Vorbemerkung

Zur Unterstützung unserer redaktionellen Arbeit nutzen wir punktuell moderne KI-Werkzeuge – beispielsweise für Rechercheerleichterungen oder die Textaufbereitung. Die inhaltliche Auswahl, Bewertung und Formulierung erfolgen jedoch ausschließlich durch unser Team.

Dabei gehen wir mit großer Sorgfalt vor. Dennoch übernimmt die Risolve GmbH keine Haftung für die Richtigkeit und Aktualität der Angaben, Hinweise, Ratschläge. Aus etwaigen Folgen können deswegen keine Ansprüche gegenüber der Risolve GmbH geltend gemacht werden. Die Verwendung des Risolve Infobriefs entbindet in keinem Fall von der Verpflichtung, sich selbst umfassend über die geltenden Rechtsvorschriften zu informieren und diese vollumfänglich umzusetzen.

Teil 1 - In aller Kürze

 Sofern nichts anderes vermerkt ist, ändern Sie bitte bei den nachfolgenden Rechtsvorschriften nur das Datum in Ihrem Rechtsverzeichnis.

Abfall

 Nachtrag zum Risolve Infobrief Januar 2026:
[Verordnung \(EU\) 2025/2365](#) »Verordnung über die Vermeidung der Freisetzung von Kunststoffgranulat zur Verringerung der Umweltverschmutzung durch Mikroplastik«.

Die Verordnung gilt zwar grundsätzlich ab dem 17. Dezember 2027. Allerdings gibt es ein paar grundlegende Anforderungen, die unmittelbar seit dem 16.12.2025 gelten:

- Vermeidung von Freisetzung von Kunststoffgranulat (Artikel 3 Abs. 1),
- Schulung von Mitarbeitern und
- Dokumentation der Abschätzung der jährlichen Freisetzungsmenge und Gesamtmenge Kunststoffgranulat (Artikel 5 Abs. 6).

Baurecht

 Änderung: [BauO Bln](#) »Bauordnung Berlin«
vom 21.1.2026

Die Änderung betrifft den § 73 »Geltungsdauer der Baugenehmigung« einschließlich einer Anpassung bei den Übergangsvorschriften im § 89.

 Änderung: [BauO LSA](#) »Bauordnung Sachsen-Anhalt«
vom 14.1.2026, veröffentlicht am 23.1.2026

 Neufassung: [IndBauRL BW](#) »Industriebaurichtlinie Baden-Württemberg«
vom 10.12.2025

Die Neufassung basiert auf der Muster-Industriebau-Richtlinie vom Mai 2019. Die Änderungen der Betreiberpflichten sind nur redaktioneller Art.

Sicherheit



Änderung: ProdSG »Produktsicherheitsgesetz«
vom 3.2.2026



Produktrecht - nur zur Information:

Die Änderung des Produktsicherheitsgesetzes (ProdSG) erfolgt primär, um das nationale Recht an die Verordnung (EU) 2023/988 über die allgemeine Produktsicherheit anzupassen. Diese EU-Verordnung gilt seit dem 13. Dezember 2024 unmittelbar in allen Mitgliedstaaten und hat die bisherige Richtlinie 2001/95/EG ersetzt.

Änderungen sind zum Beispiel:

- Das Gesetz enthält nun spezifische Verweise und Durchführungsregeln für Verbraucherprodukte, die unter die neue EU-Verordnung fallen.
- Bei Produkten, die auf dem deutschen Markt bereitgestellt werden, müssen Gebrauchs- und Sicherheitsinformationen, Anweisungen sowie Warnhinweise zwingend in deutscher Sprache abgefasst sein.
- Umgang mit lebensmittelverwechselbaren Produkten: Die bisherigen speziellen Verbote im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB) werden aufgehoben. Solche Produkte werden künftig direkt im Rahmen der EU-Produktsicherheitsverordnung bewertet, da die Verwechselbarkeit mit Lebensmitteln nun ein expliziter Aspekt der Sicherheitsbewertung ist.
- Das Gesetz behält die nationale Regelung bei, dass Rückrufe an alle Endnutzer (also auch gewerbliche Nutzer) zu richten sind. Dies geht über den Wortlaut der EU-Verordnung hinaus, die primär auf Verbraucher abzielt.
- Sanktionen: Es werden neue Bußgeldtatbestände für Verstöße gegen die Pflichten der EU-Verordnung eingeführt, etwa wenn Risikoanalysen nicht durchgeführt oder technische Unterlagen nicht bereitgehalten werden.
- Informationsrechte: Wirtschaftsakteure erhalten einen Anspruch darauf, unentgeltlich konkrete Informationen über die nationale Durchführung der Verordnung und nationale Produktsicherheitsvorschriften zu verlangen.

Trotz dieser Änderungen bleibt der Schwerpunkt des Gesetzes weiterhin die Umsetzung zahlreicher europäischer Richtlinien für spezifische Produktgruppen wie Aerosolpackungen, Aufzüge, Maschinen, Spielzeug und Druckgeräte - zumindest bis die spezifischen EU-Verordnungen, sofern vorhanden, direkt gelten werden.



Bitte machen Sie sich mit den für Sie produktrelevanten Sachverhalten vertraut.



Änderung: [SGB 07](#) »Gesetzliche Unfallversicherung«
vom 4.2.2026



Neu: [AMR 3.4](#) »Digitale Anwendungen und telemedizinische Vorsorge«
vom 12.11.2025, veröffentlicht am 27.1.2026

Nehmen Sie die Rechtsvorschrift neu in Ihr Rechtsverzeichnis auf.



Die Pflichten des Arbeitgebers sowie die des Betriebsarztes sind im Teil 2 des Infobriefs aufgeführt.

Sonstiges



Änderung: [BGB](#) »Bürgerliches Gesetzbuch«
diverse Änderungen vom 3.2. und vom 4.2.2026



Änderung: [GewO](#) »Gewerbeordnung«
vom 4.2.2026

Teil 2 - Aktuelles für den Betreiber



Neu: AMR 3.4 »Digitale Anwendungen und telemedizinische Vorsorge«, vom 12.11.2025, veröffentlicht am 27.1.2026

1. Vorbemerkungen und Zielsetzungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge erfolgt grundsätzlich im individuellen, persönlichen Kontakt - das heißt unter gleichzeitiger physischer Anwesenheit von [Betriebsärztin oder Betriebsarzt] und beschäftigter Person. Mit der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt finden digitale Anwendungen Eingang in die arbeitsmedizinische Praxis. Sie bieten neue Möglichkeiten, arbeitsmedizinische Vorsorge orts- und zeitflexibler zu gestalten, ohne die gebotene Qualität und Vertraulichkeit zu gefährden. Dies gilt insbesondere in ländlichen Regionen, bei dezentral organisierten Betrieben oder im Kontext mobiler Arbeit (insbesondere Homeoffice). Auch steigende Anforderungen an Effizienz und Erreichbarkeit betriebsärztlicher Leistungen sprechen für einen sachgerechten und verantwortungsvollen Einsatz digitaler Lösungen.

[...] Die vorliegende Arbeitsmedizinische Regel (AMR) [...] konkretisiert die Anforderungen der ArbMedVV an den Einsatz digitaler, insbesondere telemedizinischer Verfahren im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Die Nutzung digitaler Anwendungen erfordert eine klare Orientierung hinsichtlich der berufsrechtlichen, datenschutzrechtlichen und medizinisch-fachlichen Anforderungen, um ein hohes Qualitätsniveau sowie die Einhaltung arbeitsmedizinischer Standards zu gewährleisten. Die ärztliche Schweigepflicht ist bei der Nutzung digitaler Anwendungen sowie telemedizinischer Vorsorge zu berücksichtigen.

Ziel dieser AMR ist es, Rechtssicherheit für das Handeln aller Beteiligten und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, wie Arbeitgeber arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß [...] unter Wahrung der hohen Qualität auch mit Hilfe von digitalen Anwendungen veranlassen, anbieten oder ermöglichen können. Darüber hinaus konkretisiert diese AMR die Möglichkeiten und Grenzen der telemedizinischen Umsetzung in Bezug auf die ärztlichen Pflichten [...] (vgl. Abschnitt 4). Mit dieser AMR wird klargestellt, wie von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten den Bedürfnissen von Beschäftigten bei einer Entscheidung über den Einsatz einer telemedizinischen Vorsorge angemessen Rechnung getragen werden kann.

Diese Regel beschränkt sich auf eine Konkretisierung solcher Vorgaben der ArbMedVV, die durch den Einsatz digitaler Anwendungen einschließlich der Telemedizin berührt werden. Alle übrigen Pflichten von Arbeitgebern sowie Ärztinnen oder Ärzten gelten auch bei Einsatz digitaler Anwendungen in der Arbeitsmedizin. [...]



Nebenstehend finden Sie die Pflichten des Arbeitgebers. Übernehmen Sie diese in Ihr Rechtsverzeichnis.

Weiter unten finden Sie auch die ärztlichen Pflichten, die für Ihr Unternehmen dann direkt relevant sind, falls Sie einen angestellten Betriebsarzt haben.

3. Arbeitgeberpflichten

3.1 Beauftragung einer Betriebsärztin oder eines Betriebsarztes

Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen [...]. Er soll vorrangig die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt nach [...] mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen [...]. Bei dieser Beauftragung sind auch die Anforderungen der ArbMedVV sowie die konkretisierenden Regeln [...] zu berücksichtigen [...]. Die Beauftragung soll in Textform (analog oder digital) erfolgen. Dabei ist sicherzustellen, dass die Beauftragung eindeutig, vollständig und nachvollziehbar dokumentiert ist.

3.2 Erforderliche Auskünfte über Arbeitsplatzverhältnisse

Der Arbeitgeber hat der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt alle für die arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse, insbesondere über den Anlass der arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, zu erteilen [...]. Dies kann auch digital erfolgen. Sofern die Gefährdungsbeurteilung elektronisch dokumentiert wird, muss ein digitaler Zugriff durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt auf diese Daten ermöglicht werden. Der Zugriff kann durch ein systematisiertes Rechtemanagement unter Wahrung der Vertraulichkeit gewährleistet werden.

3.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge veranlassen, anbieten oder ermöglichen

Der Arbeitgeber hat arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen, individuell anzubieten oder zu ermöglichen. Geeignete Kommunikationsmedien können unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere für elektronische Terminbuchungen und die Weitergabe von Personaldaten. Weitere Arbeitgeberpflichten [...] wie die Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung, die Beauftragung und Information der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes und die Organisation der Vorsorge während der Arbeitszeit können durch entsprechende digitale Prozesse unterstützt werden.

3.4 Führen der Vorsorgekartei

Die Vorsorgekartei kann durch den Arbeitgeber in digitaler Form geführt werden. Eine geeignete IT-gestützte Vorsorgekartei kann die Organisation der Vorsorge erleichtern, insbesondere durch die Möglichkeit, verschiedene Vorsorgeanlässe zu bündeln.

Das Recht der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes auf Einsicht in die Vorsorgekartei [...] ist auch bei digitaler Führung der Vorsorgekartei sicherzustellen.

3.5 Betriebliche Voraussetzungen für den Einsatz digitaler Anwendungen in der Arbeitsmedizinischen Vorsorge

Wenn die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge digitale Anwendungen einschließlich telemedizinischer

Verfahren einsetzen will, haben sich Arbeitgeber und Betriebsärztin oder Betriebsarzt dazu abzustimmen, ob die dafür erforderlichen betrieblichen Voraussetzungen vorliegen. Hierzu gehört insbesondere, dass die Vorsorge individuell, unbeeinträchtigt und vertraulich durchgeführt werden kann. Dafür hält der Arbeitgeber entsprechende technische, organisatorische und räumliche Voraussetzungen vor.

[...] Betriebsärztinnen und Betriebsärzte beraten den Arbeitgeber zur angemessenen Gestaltung dieser Voraussetzungen.

Vor dem Beginn einer telemedizinisch durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die beschäftigte Person darüber zu informieren, dass diese in digitaler Form erfolgen soll. Voraussetzung hierfür ist, dass die telemedizinische Durchführung im konkreten Fall - bezogen auf Vorsorgeanlass und Tätigkeit - aus arbeitsmedizinischer Sicht vertretbar erscheint. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt hat den Arbeitgeber zuvor darüber zu informieren, ob eine telemedizinische Durchführung für die jeweilige Vorsorgeform grundsätzlich als angemessen bewertet wird (vgl. Abschnitt 4). Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über die Möglichkeit einer telemedizinischen Vorsorge zu informieren. Wünscht eine beschäftigte Person im Einzelfall eine arbeitsmedizinische Vorsorge in Präsenz, obwohl aus ärztlicher Sicht auch eine telemedizinische Durchführung für vertretbar gehalten wird, ist dem Wunsch zu entsprechen. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall einen Präsenztermin zu ermöglichen.

3.6 Zusätzlicher Präsenztermin

Ergibt sich aus einer telemedizinischen Vorsorge aus ärztlicher Sicht die Notwendigkeit einer weiterführenden Untersuchung oder einer Beratung im persönlichen Kontakt, so ist durch den Arbeitgeber ein entsprechender Präsenztermin im Rahmen dieser Vorsorge zu veranlassen, anzubieten oder zu ermöglichen. [...]

4. Ärztliche Pflichten

4.1 Ärztliche Verantwortung bei telemedizinischer Durchführung

Die ärztliche Verantwortung bleibt bei telemedizinischer Durchführung vollumfänglich bestehen. [...]

Die ärztliche Gesamtverantwortung besteht auch dann, wenn Teilaufgaben der arbeitsmedizinischen Vorsorge unter Einsatz digitaler Anwendungen an andere Betriebsärztinnen, Betriebsärzte oder spezifisch qualifizierte nichtärztliche Fachkräfte delegiert werden. [...]

4.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge in Präsenz (Präsenztermin)

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist grundsätzlich im individuellen, persönlichen Kontakt zu erbringen, das heißt unter gleichzeitiger physischer Anwesenheit von Betriebsärztin oder Betriebsarzt und beschäftigter Person. Digitale Kommunikationsmedien können unterstützend und ergänzend eingesetzt werden,

ersetzen jedoch nicht den persönlichen Kontakt als Regelform der Vorsorge. Ein persönlicher Vorsorgetermin bildet die Grundlage für die ärztliche Einschätzung, die Qualität der Vorsorge sowie insbesondere für den Aufbau eines tragfähigen ärztlichen Vertrauensverhältnisses zur beschäftigten Person. Dieses darf durch den Einsatz digitaler Anwendungen nicht beeinträchtigt werden; insbesondere darf der persönliche Eindruck nicht entfallen oder relativiert werden.

Die erste arbeitsmedizinische Pflicht- oder Angebotsvorsorge für einen Beschäftigten ist bei jedem weiteren Anlass nach dem Anhang der ArbMedVV grundsätzlich als Präsenztermin durchzuführen. Eine erste Wunschvorsorge kann telemedizinisch erfolgen. Sofern aus ärztlicher Sicht vertretbar, können weitere Vorsorgen, insbesondere beratende Gespräche ohne unmittelbaren Untersuchungsbedarf, unter Nutzung geeigneter digitaler Kommunikationsmedien durchgeführt werden.

4.3. Telemedizinische Vorsorge

Telemedizinische Vorsorge setzt voraus, dass diese im konkreten Einzelfall betriebsärztlich vertretbar ist, die erforderliche ärztliche Sorgfalt gewahrt werden kann und die beschäftigte Person über die Besonderheiten einer telemedizinischen Vorsorge aufgeklärt worden ist. Dabei ist insbesondere auf die Möglichkeit eines Präsenztermins hinzuweisen. Diese Aufklärung kann schriftlich oder über geeignete Kommunikationsmittel erfolgen [...]. Sie muss die Information darüber enthalten, auf welchem Weg der Wunsch nach einem Präsenztermin kommuniziert werden kann.

Unter Beachtung der in dieser Regel konkretisierten Voraussetzungen kann Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ärztlicher Prüfung im Einzelfall als telemedizinische Vorsorge erfolgen.

Eine generelle telemedizinische Vorsorge für alle Beschäftigten eines Betriebes ohne individuelle Prüfung widerspricht den Erfordernissen der ArbMedVV und dieser Regel.

4.4 Beratung zu den Voraussetzungen telemedizinischer Vorsorge

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt haben im Fall der Nutzung digitaler Anwendungen einschließlich der Telemedizin durch entsprechende Information und Beratung darauf hinzuwirken, dass die Rahmenbedingungen für die beschäftigte Person den Anforderungen an eine individuelle und vertrauliche arbeitsmedizinische Beratung entsprechen. Für den Fall mobiler Arbeit hat die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt darauf hinzuweisen, dass die Beratung unbeeinflusst, störungsfrei und unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht erfolgt, insbesondere indem sichergestellt wird, dass sich keine Dritten im Raum befinden oder mithören können. Arbeitet der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin selbst mobil, hat er oder sie zu gewährleisten, dass die Beratung vertraulich erfolgt.

4.5 Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt muss sich vor einer arbeitsmedizinischen Vorsorge die notwendigen Kenntnisse über die konkreten Arbeitsplatzverhältnisse verschaffen. Hierzu haben insbesondere persönliche Arbeitsplatzbegehungen zu erfolgen. Darüber hinaus können die erforderlichen Kenntnisse mittels digitaler Anwendungen z.B. Videokonferenzen eingeholt werden. Soweit die Gefährdungsbeurteilung in einem betrieblichen IT-System dokumentiert wird, kann ein betriebsärztlicher Zugriff auf dieses System maßgeblich zur Gewinnung von wesentlichen Erkenntnissen beitragen. Auch im Fall der Nutzung digitaler Anwendungen einschließlich der Telemedizin müssen ärztlicherseits alle relevanten Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen bekannt sein und angemessen berücksichtigt werden [...].

4.6 Ärztliche Prüfung der Voraussetzungen tele-medizinischer Vorsorge

Die Entscheidung, ob im Einzelfall eine telemedizinische Vorsorge ärztlich vertretbar ist, erfordert eine sorgfältige Prüfung durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt. Dabei sind insbesondere folgende [hier nicht aufgeführte] Voraussetzungen zu berücksichtigen [...]

4.7 Information des Arbeitgebers

Das Ergebnis der ärztlichen Prüfung, ob das Angebot einer telemedizinischen Vorsorge ärztlich vertretbar ist, hat die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt dem Arbeitgeber in Textform mitzuteilen.

4.8 Notwendigkeit eines zusätzlichen Präsenztermins

Im Verlauf einer ausschließlich telemedizinisch durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorge können sich auf Grundlage der Anamnese, der erhobenen Befunde oder weiterer diagnostischer Erfordernisse Hinweise auf die Notwendigkeit eines ergänzenden Präsenztermins ergeben.

Die arbeitsmedizinische Vorsorgebescheinigung ist dann erst nach Abschluss des vollständigen Vorsorgeverfahrens, das heißt nach dem Präsenztermin, auszustellen.

4.9 Nutzung von Kommunikationsmedien

Bei der Nutzung von Kommunikationsmedien ist sicherzustellen, dass diese vor dem unberechtigten Zugriff auf den vertraulichen Inhalt der Kommunikation geschützt sind. Insbesondere sind geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um unberechtigte Zugriffe auf personenbezogene medizinische Daten, Inhalte der Anamnese, Beratung oder Befunderhebung wirksam zu verhindern. [...]

Teil 3 - Zusatzinformationen Ausblick auf Änderungen an Rechtsvorschriften



Gesetzentwurf VerpackDG

Das Verpackungsrecht-Durchführungsgesetzes (VerpackDG) soll das bisherige Verpackungsgesetz (VerpackG) ablösen. Hintergrund ist die Anpassung an die neue EU-Verpackungsverordnung (EU) 2025/40, um den europäischen Binnenmarkt zu harmonisieren und die Kreislauf-

wirtschaft zu stärken. Im Risolve Infobrief November 2025 hatten wir über den Kabinettsentwurf berichtet.

Nun liegt der [Gesetzesentwurf der Bundesregierung](#) vor. (Stand 13.2.2026).



Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates: SCIP-Datenbank soll abgeschafft werden

Damit sollen bestimmte Anforderungen vereinfacht und der Verwaltungsaufwands verringert werden. Es ist unter anderem im Gespräch, die Richtlinie 2008/98/EG über Abfälle zu ändern und die SCIP-Datenbank abzuschaffen.

Zu Begründung heißt es in dem [Vorschlag](#): » Zahlreiche Interessenträger haben Bedenken hinsichtlich des Nutzens und der Wirksamkeit der SCIP-Datenbank für Abfallbewirtschaftung und Verbraucher geäußert. Sie weisen darauf hin, dass die Datenbank relativ wenig genutzt wird und die Zahl der Online-Treffer gering ist. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Daten zu komplex und dadurch für die meisten Menschen nicht aussagekräftig sind, und sie in der Wahrnehmung der potenziellen Nutzerinnen und

Nutzer wenig Mehrwert gegenüber anderen Informationsquellen (wie Etiketten) liefern. Die Daten werden auch als eine Doppelung von Artikel 33 Absatz 1 der REACH-Verordnung über die Pflicht zur Weitergabe von Informationen angesehen, wodurch ein unverhältnismäßiger Aufwand entsteht, ohne dass insbesondere Weltraumprodukte und Transaktionen davon profitieren. Die Nutzung digitaler Produktpässe und künftig die Verwendung umfassenderer Produktetiketten werden den zusätzlichen Nutzen der Datenbank in Zukunft weiter einschränken.«

Der Vorschlag betrifft auch noch andere Richtlinien, unter anderem die Richtlinie (EU) 2024/1785 zur Änderung der Richtlinien 2010/75/EU und 1999/31/EG.



Gesetzentwurf Ökodesign-Gesetz – ÖkodesignG

Die Bundesregierung hat den [Gesetzesentwurf](#) zum Modernisierung der nationalen Umsetzung von europäischen Regelungen zum Ökodesign, zur Energieverbrauchskennzeichnung und zu weiteren Regelungen vorgelegt (Drucksache 45/26 vom 23.1.2026). Es handelt sich um ein sogenanntes Mantelgesetz, das mehrere bestehende Gesetze ersetzt oder anpasst, um die Nachhaltigkeit und Energieeffizienz von Produkten zu steigern. Artikel 1 enthält das neue Ökodesign-Gesetz (ÖkodesignG). Es setzt die Richtlinie 2009/125/EG in nationales Recht um und enthält Vorgaben zur Durchführung der Verordnung (EU) 2024/1781 (Ökodesign-Verordnung). Es wird an die Stelle des bisherigen Energieverbrauchsrelevante-Produkte-Gesetzes (EVPG) treten.

Das Gesetz legt Anforderungen an die umweltgerechte Gestaltung von Produkten fest, mit dem Ziel, deren Umweltverträglichkeit über den gesamten Lebenszyklus zu verbessern. Neu sind insbesondere verstärkte Anforderungen an die Ressourceneffizienz, wie die Verfügbarkeit von Ersatzteilen und der Zugang zu Reparaturinformationen. Das Gesetz verschärft unter anderem auch das Sanktionsregime. Verstöße (z. B. die Vernichtung unverkaufter Verbraucherprodukte) können mit Geldbußen von bis zu 100.000 Euro geahndet werden. Zudem können Unternehmen bei schweren Verstößen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Im Artikel 2 wird das Energieverbrauchskennzeichnungsgesetz (EnVKG) redaktionell aktualisiert, um Doppelregulierungen zu vermeiden und die Marktüberwachung durch digitale Instrumente (z. B. KI-Systeme) zu stärken.



Entwurf DIN EN ISO 14001

Zur DIN EN ISO 14001 liegt ein [Entwurf](#) mit Datum vom März 2026 vor. Gegenüber DIN EN ISO 14001:2015-11, DIN EN ISO 14001 Berichtigung 1:2016-03 und DIN EN ISO 14001 / A1: 2024-11 wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Aufnahme der neuesten ISO-Anforderungen an Managementsystemnormen, soweit zutreffend;
- Klärung von Anforderungen in Bezug auf Schlüsselthemen.

Hintergrundinformationen



Update des Leitfadens EU-ETS 2 für die Berichtsphase

Die wichtigsten Ergänzungen im [Leitfaden EU-ETS 2](#) für die Berichtsphase umfassen vor allem folgende Aspekte:

- Erstellung und Einreichung des Emissionsberichts 2025,
- Verifizierung von Emissionsberichten, insbesondere die Voraussetzungen für einen Verzicht auf Standortbegehung sowie die Schwerpunkte der Prüfung,

- Umgang in der Emissionsberichterstattung mit steuerrechtlichen Korrekturen und Korrekturen im Emissionsbericht sowie
- Anpassungen von Überwachungsplänen und Emissionsgenehmigungen.

Alle weiteren Änderungen sind im Leitfaden kenntlich gemacht. *Quelle: [DEHSt-Newsletter vom 12.2.2025](#)*



Online-Seminar: »CO₂-Bilanz einfach + kostenlos selbst erstellen – BWIHK Ecocockpit«, 4x in 2026

Treibhausgasbilanzierung und Nachhaltigkeitsdaten rücken in den Fokus von Kunden, Banken, Versicherungen, Investoren... es geht um Nachhaltigkeitsrisiken + Resilienz!

Gerade kleine und mittelständige Unternehmen können mit dem Ecocockpit kostenlos, eigenständig und intuitiv CO₂-Bilanzen von ihrem Unternehmen und von Produkten erstellen. Die Treibhausgasbilanz ist der Schlüssel, um Kosten zu sparen und Ressourcen zu schonen.

Teilnehmen sollten Geschäftsführer und Nachhaltigkeitsmanager von Unternehmen, Nachhaltigkeitsstrategen von Banken, Versicherungen, Beratungsunternehmen.

- » [Anmeldung](#) für den 6. Mai 2026
 - » [Anmeldung](#) für den 15. Juli 2026
 - » [Anmeldung](#) für den 30. September 2026
 - » [Anmeldung](#) für den 18. November 2026
- jeweils von 14:00 bis 15:00 Uhr



LAI-Vollzugshinweise »Elektrolyseure«

Errichtung und Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Wasserstoff durch die Elektrolyse von Wasser (im Folgenden dem allgemeinen Sprachgebrauch folgend als »Elektrolyseure« bezeichnet) sind ein wichtiger Baustein für die Wasserstoffwirtschaft. In jüngster Vergangenheit wurden daher verschiedene rechtliche Regelungen getroffen, um die erforderlichen Genehmigungsverfahren zu erleichtern. Aufbauend auf entsprechenden Leitfäden der Umweltministerien von Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein greifen die vorliegenden [LAI-Vollzugshinweise](#) diese

Neuregelungen auf und geben einen Überblick, nach welchen Verfahren Anlagen zur Herstellung von Wasserstoff genehmigt werden, wie das Genehmigungsverfahren abläuft, welche Unterlagen dazu benötigt werden und welche Behörden am Genehmigungsverfahren beteiligt sind. Darüber hinaus werden die Anforderungen an Anlagensicherheit und Überwachung erläutert. Die Vollzugshinweise richten sich somit an Genehmigungsbehörden sowie an diejenigen, die eine Genehmigung zum Betrieb einer Anlage zur Herstellung von Wasserstoff anstreben bzw. eine solche

Anlage bereits betreiben. Die erste Aktualisierung berücksichtigt auch Empfehlungen, die sich aus dem Praxischeck

zur Genehmigung von Elektrolyseuren ergeben haben.

Quelle: [LAI Vollzugshinweise »Elektrolyseure«](#)



REACH: SVHC-Kandidatenliste wurde erneut um zwei Einträge erweitert

Am 4. Februar 2026 wurden die folgenden beiden Stoffe in die [Kandidatenliste](#) aufgenommen:

- n-Hexan
- 4,4'-[2,2,2-trifluoro-1-(trifluoromethyl)ethyldiene]diphenol und seine Salze



Online-Seminar: »Grundlagenwissen REACH und CLP«, am 25. März 2026

REACH und CLP sind zwei wichtige Instrumente der europäischen Chemikaliengesetzgebung. Die REACH-Verordnung regelt die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien. Die CLP-Verordnung bildet den rechtlichen Rahmen für die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen. Ein wichtiger Bestandteil zur Weitergabe von Stoffinformationen in der Lieferkette ist das Sicherheitsdatenblatt.

Diese Veranstaltung vermittelt Ihnen die wesentlichen Eckpunkte der REACH- und der CLP-Verordnung und zeigt die Pflichten der betroffenen Akteure auf. Neben den theoretischen Grundlagen werden auch praktische Aspekte der Umsetzung vermittelt. Die Auswirkungen der CLP-Verordnung auf den Arbeitsschutz werden erläutert. Ein weiterer Vortrag beschäftigt sich mit den wichtigsten Grundlagen zu Sicherheitsdatenblättern. Für Fragen der

Teilnehmenden stehen die Referentinnen und Referenten als kompetente Ansprechpersonen zur Verfügung.

Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an Personen aus der Praxis, die in die Themen REACH und CLP neu einsteigen bzw. die ihre Kenntnisse wiederauffrischen möchten.

Die seit Jahren beliebte Veranstaltung »Grundlagenwissen REACH und CLP« findet als Webseminar statt. Das Netzwerk REACH@Baden-Württemberg lädt Sie herzlich dazu ein und freut sich darauf, Sie online begrüßen zu dürfen.
Quelle: [LUBW Baden-Württemberg](#) (gekürzt)

Die Teilnahmegebühr beträgt 100 Euro.

» Anmeldung für den 25. März 2026, 9:00 bis 16:15 Uhr



Neue DGUV Publikationen

Folgende DGUV Publikation(en) ist/sind neu:

- [DGUV Information 205-022](#) »Sicherheit und Gesundheit bei Lösch- und Rettungsarbeiten an Kraftfahrzeugen mit Hochvoltspeicher«
- [DGUV Information 209-008](#) »Einrichten von Pressen«
- [DGUV Information 209-205](#) »Absaugen von Holzstaub und -spänen«
- [DGUV Information 215-461](#) »Gebäudemanagement - Sicherheit und Gesundheit beim Betrieb von Verwaltungsgebäuden«
- [FBHM-090](#) »Schaltschränke in Maschinen/Anlagen - Beschaffung bei Fremdunternehmen«

Konzept für einen effizienten und bürokratiearmen Arbeitsschutz: Arbeitsschutz auch ohne Sicherheitsbeauftragte

Im Risolve Infobrief Oktober 2025 hatten wir über das Gesamtkonzept zum Bürokratieabbau im Arbeitsschutz berichtet, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegt hat. Darauf bezieht sich nun die folgende Mitteilung des Deutschen Bundestags:

Die Bundesregierung sieht den Arbeitsschutz in Betrieben auch dann gewährleistet, wenn dort die Stellen der Sicherheitsbeauftragten gestrichen werden. Das geht aus einer Antwort ([21/4068](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([21/3802](#)) der Fraktion Die Linke hervor. Darin kritisieren die Abgeordneten das »Konzept für einen effizienten und bürokratiearmen Arbeitsschutz« der Regierung, zu dem die »Abschaffung der Verpflichtung zur Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten für KMU (kleine und mittlere Unternehmen) mit weniger als 50 Beschäftigten und die Begrenzung auf einen Sicherheitsbeauftragten für KMU mit weniger als 250 Beschäftigten« gehöre.

Die Regierung antwortet darauf: »Das hohe Arbeitsschutzniveau bleibt dadurch gewahrt, dass die geplante Regelung vorsieht, dass die Erhöhung der Schwellenwerte abhängig von der Gefährdungslage sein wird. Im Falle von besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit ist unabhängig von der Betriebsgröße ein Sicherheitsbeauftragter zu bestellen. Zur Feststellung, ob in kleinen und mittleren Unternehmen ein oder mehrere Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sind,

muss der Arbeitgeber alle potenziellen Gefährdungen umfassend prüfen, Risiken bewerten, geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und diese regelmäßig evaluieren. Durch die ausdrückliche Inbezugnahme der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird die bestehende Pflicht zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in den Mittelpunkt gestellt und für kleine und mittlere Unternehmen gefestigt. Der Arbeitgeber wird weiterhin von Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzten und weiteren Beauftragten im Arbeitsschutz beraten und unterstützt. Gleichzeitig wird die Eigenverantwortung des Arbeitgebers im Arbeitsschutz gestärkt.« *Quelle: [Deutscher Bundestag](#)*

Anmerkung Risolve:

Im letzten Satz steckt die eigentliche Wahrheit: Denn die Verantwortung, dass alle Beschäftigten am Ende eines Tages so gesund nach Hause gehen, wie sie zu Beginn des Tages zur Arbeit gekommen sind, wird der Arbeitgeber (also die einzelne Führungskraft) sowieso nicht los, ganz unabhängig von jeglichem Bürokratieabbau im Arbeitsschutzrecht. Lesen Sie mal den § 13 StGB. So gesehen ist es für Geschäftsführer und Führungskräfte vielleicht doch nicht die allerschlechteste Idee, Menschen in der Organisation zu haben, die einen bei der Wahrnehmung der Verantwortung fachlich und kommunikativ unterstützen. Und zwar unabhängig davon, was im Gesetz steht.

Sicherheitsbeauftragte: Kommunikation ist entscheidend für ihre Wirksamkeit

Sicherheitsbeauftragte sind ein fester Bestandteil des Arbeitsschutzes: In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten unterstützen sie ehrenamtlich die Unternehmensleitung und Führungskräfte, erkennen Gefährdungen frühzeitig und sprechen Kolleginnen und Kollegen auf sicheres Verhalten an. Ihre besondere Stärke ist die Nähe zum Arbeitsalltag, weil sie aus der Mitte der Belegschaft heraus agieren. Gleichzeitig fehlt ihnen formale Autorität – eine Herausforderung.

Umso wichtiger ist Kommunikation. Sie ist für Sicherheitsbeauftragte das zentrale Werkzeug, um Einfluss zu nehmen, ins Gespräch zu kommen und Veränderungen anzustoßen.

Nähe als Chance – und als Herausforderung

Die Nähe zu Kolleginnen und Kollegen ermöglicht es Sicherheitsbeauftragten, Risiken dort zu erkennen, wo sie entstehen. Gleichzeitig kann genau diese Nähe Gespräche erschweren – etwa dann, wenn die Ehrenamtler andere Personen aus ihrem Team auf unsicheres Verhalten ansprechen wollen. Entscheidend ist dabei die innere Haltung: Statt belehrend aufzutreten, gilt es, das Gespräch kooperativ zu führen und gegebenenfalls Fragen zu stellen. Wer gemeinsam nach Ursachen sucht und Kolleginnen und Kollegen einbindet, erhöht die Akzeptanz und die Bereitschaft zur Veränderung.

Beratungsresistenz ist Führungsaufgabe

Allerdings lässt sich nicht jede Situation allein durch Kommunikation auf Augenhöhe lösen. Wenn Kolleginnen oder

Kollegen wiederholt Sicherheitsregeln missachten oder erforderliche persönliche Schutzausrüstung verweigern, stoßen Sicherheitsbeauftragte an ihre Grenzen. In solchen Fällen handelt es sich nicht mehr um eine kommunikative Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten, sondern um eine klare Führungsaufgabe. Wichtig ist dann, das Thema weiterzugeben und keine verdeckte Führungsrolle zu übernehmen. So lassen sich Überforderung und Frustration vermeiden und Zuständigkeiten bleiben klar geregelt.

Die BG ETEM hat drei konkrete Tipps für gute Kommunikation zwischen Sicherheitsbeauftragten und Kolleginnen und Kollegen:

- **Fragend statt belehrend auftreten**
Wer Gespräche mit offenen Fragen beginnt und echtes Interesse an den Beweggründen des Gegenübers für ein bestimmtes Verhalten zeigt, erhöht die Bereitschaft zum Mitdenken. Ziel ist es, gemeinsam zu verstehen, warum Situationen so entstehen, wie sie entstehen – und wie sie sicherer gestaltet werden können.

- **Zeitnah ansprechen, nicht aufschieben**
Sicherheitsbeauftragte sollten unsicheres Verhalten oder gefährliche Situationen immer möglichst zeitnah thematisieren. Wird etwas wiederholt toleriert, kann es sich schnell als Normalität etablieren. Frühzeitige Ansprache signalisiert dagegen Aufmerksamkeit und Verbindlichkeit.
- **Eigene Rolle klar halten**
Sicherheitsbeauftragte beraten, beobachten und sprechen an – sie führen jedoch nicht. Wenn sich Kolleginnen oder Kollegen dauerhaft nicht an Sicherheitsregeln halten oder andere gefährden, ist es wichtig, das Thema an die Führungskraft weiterzugeben und keine verdeckte Führungsrolle zu übernehmen.

Mehr zum Thema gibt es jetzt in der neuen Folge des BG [ETEM-Podcasts »Ganz sicher«](#): Moderatorin Kathrin Denghardt spricht mit Dr. Renate Mayer, Kommunikationswissenschaftlerin und Expertin für Arbeitsschutzkommunikation, über die Rolle von Sicherheitsbeauftragten im Betrieb, passende Kommunikationsarten und die Verantwortung von Führungskräften. *Quelle: [BG ETEM](#)*



Unfall beim Scheibenreinigen mit schmerzhaften Folgen

Ein Beschäftigter reinigte die Windschutzscheibe seines Pkw, um auf dem Weg zur Arbeit freie Sicht zu haben. Als er anschließend zur Fahrertür ging, stürzte er über eine Bordsteinkante. Dabei brach er sich den Speichenknochen des rechten Arms nahe des Handgelenks. Ob es sich bei dem Sturz um einen gesetzlich versicherten Wegeunfall handelte, hatte nun das Sozialgericht (SG) Hamburg zu klären.

Gegen 01:30 Uhr in der Nacht ging der Beschäftigte von seiner Wohnung zu seinem Auto, um zur Arbeit zu fahren. Er umrundete den Wagen zunächst, um die Scheiben vor der Fahrt von Laub und Schmutz zu befreien. Als er damit fertig war und einsteigen wollte, stürzte er und zog sich die Verletzung am Unterarm zu.

Das SG Hamburg entschied (Urteil vom 20. Juni 2025, S 40 U 140/23 D): Bei dem folgenreichen Sturz handelte es sich um einen Wegeunfall und somit greift der gesetzliche Unfallversicherungsschutz. Denn zu den versicherten Tätigkeiten zählt nicht nur die tatsächliche Fortbewegung zu Fuß oder mit einem Verkehrsmittel –, sondern es gehören

auch alle notwendigen und unmittelbar damit verbundenen Nebentätigkeiten dazu, die die Fortbewegung ermöglichen. Inbegriffen ist hier auch, ein Verkehrsmittel überhaupt fahrbereit zu machen, etwa durch Eiskratzen im Winter oder eben das Entfernen von Schmutz auf der Scheibe. Solche Tätigkeiten stehen in unmittelbarem sachlichem, örtlichem und zeitlichem Zusammenhang mit der Fortbewegung und sind deswegen keine eigenwirtschaftlichen Handlungen, die den versicherten Arbeitsweg beenden würden.

Als originäre versicherte Tätigkeiten unterliegen sie gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Der Beschäftigte hatte die versicherte Tätigkeit (den Arbeitsweg) also mit dem Reinigen der Scheiben nicht beendet und somit weiter unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz gestanden. Blieb noch die Frage zu beantworten, ob die Scheibenreinigung eine mehr als geringfügige Unterbrechung des versicherten Weges zur Arbeitsstätte gewesen war, die den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz ausgeschlossen hätte.

Das SG urteilte: Die Scheibenreinigung diene der sicheren Fahrt zur Arbeitsstätte. Reinigung und Fahrt bildeten somit eine natürliche Handlungseinheit. Die Scheibenreinigung war daher keine Unterbrechung des versicherten Weges im

Rechtssinne, denn die Handlungstendenz – die Fortbewegung zur Arbeit – blieb unverändert. *Quelle: [Thomas Dunz, BGHM, Ausgabe 1/2026](#)*



Schweißen im Stahlbau

Schweißtechnische Arbeiten im Stahlbau stellen hohe Anforderungen an den Arbeitsschutz, da sie mit vielfältigen gesundheitlichen Risiken einhergehen. Um Betriebe und Fachleute dabei zu unterstützen, diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine neue Broschüre veröffentlicht: »Schweißen im Stahlbau - Spartenbezogene Handlungshilfe für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte«.

Die Broschüre bietet einen kompakten, praxisnahen Einstieg in das komplexe Themenfeld des Schweißens im Stahlbau. Sie erläutert die Zusammenhänge zwischen Schweißprozessen und gesundheitlichen Auswirkungen, beschreibt typische Gefährdungen und fasst die wichtigsten arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen, von Gesetzen und Verordnungen bis zu technischen Regeln, übersichtlich zusammen.

Im Mittelpunkt stehen drei zentrale Handlungsfelder der arbeitsmedizinischen Betreuung: die Erkundung der

betrieblichen Bedingungen durch Begehungen und Gespräche, die fachkundige Beratung zur Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen sowie die arbeitsmedizinische Vorsorge. Ergänzende Checklisten unterstützen Betriebsärztinnen und -ärzte bei der praktischen Umsetzung.

Die Handlungshilfe richtet sich gleichzeitig an alle, die im Arbeitsschutz Verantwortung tragen - von Betriebsärztinnen und -ärzten über Fachkräfte für Arbeitssicherheit bis hin zu Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und Beschäftigten. Sie bietet praxisnahe Orientierung und wertvolle Unterstützung, um das gemeinsame Ziel zu verwirklichen: sicher schweißen und gesund arbeiten.

Die baua: Praxis »Schweißen im Stahlbau - Spartenbezogene Handlungshilfe für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte« kann als PDF von der [Internetseite der BAuA](#) heruntergeladen werden. *Quelle: [BAuA](#)*



Gefahren durch Vibration verhindern

Vibrationen am Arbeitsplatz sind weit mehr als nur ein unangenehmes Rütteln – sie sind mechanische Schwingungen, die direkt auf den menschlichen Körper einwirken. Es werden zwei Hauptarten unterschieden:

- Ganzkörper-Vibrationen (GKV), die meist durch vibrierende Böden oder Fahrzeuge über die Füße, das Gesäß oder den Rücken aufgenommen werden, und
- Hand-Arm-Vibrationen (HAV), die über handgeführte Werkzeuge wie Bohrmaschinen oder Winkelschleifer in den Körper gelangen.

Diese Belastungen sind tückisch, da sie nicht unmittelbar sicht- oder spürbar sind, sondern langfristig zu schweren Gesundheitsschäden führen können (siehe Aufzählung

unten). Dabei spielen auch äußere Faktoren eine Rolle. So kann Kälte die schädliche Wirkung von Vibrationen auf die Hände verstärken.

Deshalb stehen Führungskräfte in der Pflicht: Sie müssen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung fachkundig ermitteln, wie stark und wie lange die Beschäftigten diesen Schwingungen täglich ausgesetzt sind. Dafür müssen sie das Rad nicht neu erfinden, sondern können auf Herstellerangaben in Bedienungsanleitungen oder auf öffentliche Datenbanken wie die Schwingungsdatenbank des IFA oder die KarLA-Datenbank zurückgreifen.

Die notwendigen Schutzmaßnahmen folgen einem logischen Ampelsystem:

- Grün: Das Risiko ist gering, aber eine Unterweisung zur ergonomischen Nutzung ist dennoch Pflicht, da schon eine umsichtige Fahrweise oder weniger Kraftaufwand die Vibrationen mindern kann.
- Gelb (Auslösewert): Hier müssen aktiv technische und organisatorische Maßnahmen (z. B. Einsatz vibrationsarmer Maschinen oder Verkürzung der Einwirkzeit) ergriffen und arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden.
- Rot (Grenzwertüberschreitung): Es herrscht Handlungsbedarf; Sofortmaßnahmen sind zwingend und die arbeitsmedizinische Untersuchung wird für die Betroffenen zur Pflicht.

Mögliche gesundheitliche Folgen von Ganzkörper-Vibrationen:

- Rückenschmerzen,
- Durchblutungsstörung der Füße,
- Gleichgewichtsstörungen,
- eingeschränkte Feinmotorik,
- Verdauungsprobleme,
- Hormonschwankungen,
- Funktionsstörungen der weiblichen Fortpflanzungsorgane,
- Beeinträchtigung von Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit sowie Wohlbefinden,
- Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule (Berufskrankheit BK 2110).

Und von Hand-Arm-Vibrationen:

- Schmerzen an Händen und Armen,
- Schulter und/oder Oberkörper,

- Kribbeln/Taubheit in Fingern und Händen,
- Einschränkungen des Tastsinns und der Beweglichkeit der Finger,
- Durchblutungsstörungen (BK 2104),
- Knochen- und Gelenkerkrankungen (BK 2103),
- Nervenschädigungen der Hand (z. B. Carpal tunnel-Syndrom BK 2113) oder Gefäßschädigungen (BK 2114),
- Läsion der Rotatorenmanschette (BK 2117).

Beispiele für Schutzmaßnahmen:

- Andere Arbeitsverfahren einführen (zum Beispiel Materialtransport per Förderband statt mithilfe beweglicher Maschinen).
- Oberflächengüte der innerbetrieblich genutzten Fahrwege überprüfen (auf Kanaldeckel, Schienen, Schwellen, Regenablauftrinnen, Schlaglöcher), gegebenenfalls andere Streckenführung wählen.
- Einwirkzeit der Vibrationen bei der Arbeit verkürzen.
- Auf vibrationsarme Maschinen und Werkzeuge umstellen (sofern es Alternativen gibt, oder vibrationsdämpfendes Zubehör).
- Fahrzeuge mit schwingungsdämpfenden Sitzen nutzen, (Beschäftigte müssen sie an eigenes Gewicht anpassen).
- Regelmäßige Instandhaltung (Inspektion, Wartung, Reparatur und Reinigung) von Fahrzeugen und Arbeitsmitteln.
- Prüfen, ob Mitarbeitende Arbeitsmittel angemessen nutzen.

Quelle: Aus dem [Artikel »Gefahren durch Vibration verhindern«](#) von Dana Jansen auf [Arbeit & Gesundheit](#).



Virtuelle Realität im Brandschutztraining

Statt mit echtem Feuerlöscher die Brandschutzhelferausbildung mit der VR-Brille durchführen? Für kleine Gruppen, die das Feuerlöschtraining schon in Realität gemacht haben, kann das frische Schwung in die Brandschutzunterweisung bringen. Zumindest meint das Tim Kuhne, Referat

im Referat Brandschutz der BG RCI und Leiter des Sachgebiets »Betrieblicher Brandschutz« der DGUV. Wann sich das u.U. lohnt, und was zu beachten ist, lesen Sie im [Artikel von Sirka Sander auf Arbeit & Gesundheit](#).



Online-Seminar: »Was wir aus der ersten Generation CSRD-Berichte lernen können«, am 18. Juni 2026

Mit Inkrafttreten der europäischen CSRD – der Pflicht zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsbelange – stehen auch viele mittelständische Unternehmen vor neuen

Herausforderungen. Auch wenn aktuell nur ein Teil der Unternehmen direkt berichtspflichtig ist, rückt das Thema näher an die Lieferkette.

In den vergangenen zwölf Monaten wurden bereits eine Vielzahl an CSRD-konformen First-Mover-Nachhaltigkeitsberichten veröffentlicht. Unser Ziel: aus der ersten Generation dieser CSRD-Berichte lernen und die Erkenntnisse für den eigenen Nachhaltigkeitsbericht nutzbar machen.

Im Zuge dieser Online-Veranstaltung betrachten wir [IHK Karlsruhe gemeinsam mit der Klimaallianz der Stadt Karlsruhe] Best Practices und schaffen Verständnis für Struktur, Länge und inhaltliche Tiefe der bereits veröffentlichten Berichte. Außerdem beleuchten wir branchenabhängige Besonderheiten sowie Unterschiede in der Ausgestaltung von

CSRD-Berichten. Sie gehen mit konkreten Lessons Learned, Quick Wins und klaren Umsetzungsprioritäten für die eigene Planung Ihres (zukünftigen) Nachhaltigkeitsberichts heraus. *Quelle: [IHK Karlsruhe](#)*

Als Zielgruppe werden Nachhaltigkeitsverantwortliche, Geschäftsführung, Controlling, Compliance angegeben. Der Vortrag wird gehalten von Vincent Sorger, 3 Level Consulting GmbH, Ulm.

» [Anmeldung](#) für den 18. Juni 2026, 8 bis 9 Uhr