

# Sicherheitsreport

Das Magazin der  VBG

2 | 2013



Büro der Zukunft

## Der Mensch als Maßstab

Telearbeit

**Heimspiel**

Barrierefreiheit

**Den Weg frei machen**

## Liebe Leserinnen und Leser,

die digitale Revolution schreitet voran. Wie ihre Vorgängerin, die industrielle Revolution, verändert sie unsere Arbeitswelt gravierend. Nicht nur das: Die Produkte, die wir täglich benutzen, die Art der Kommunikation und schließlich sogar unsere Denkweise entwickeln sich unter dem Einfluss der Digitalisierung weiter. Jedes Unternehmen ist gefordert, diesen Weg mitzugehen.

Wir nehmen das als Anlass für eine Bestandsaufnahme: Wohin entwickelt sich die Arbeitswelt Büro? Wir haben Zukunftsforscher nach Trends gefragt, aber auch das Wissen unserer Experten abgerufen, welche die Entwicklungen aus aktuellen Fragestellungen der Mitgliedsbetriebe ableiten können. Das Fazit: IT schafft Freiräume, die gestaltet werden wollen. Maßstab dafür ist der Mensch. Auch die VBG schöpft die Möglichkeiten der IT aus – nach innen und außen. Wer zukunftsfähige Entscheidungen für eine große Organisation zu treffen hat, weiß um die vielen Optionen für Soft- und Hardware. Um sowohl die Verfügbarkeit als auch die Sicherheit von Daten auf hohem technischen Niveau sicherzustellen, setzen wir auf strategische Kooperationen mit anderen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung. Das ist eine solide Basis für die Daten unserer 34 Millionen Versicherungsverhältnisse. Für den direkten Austausch mit Ihnen bietet unser neuer Internetauftritt viele Anknüpfungspunkte. Er macht das Wissen der VBG-Experten für Sie verfügbar und beschleunigt Aufgaben wie die Unfallanzeige – zu beiden Punkten finden Sie weitere Informationen in dieser Ausgabe.



Viel Freude beim Lesen wünscht

**Thorsten Döcke**

Mitglied der VBG-Geschäftsführung



Ihre gesetzliche Unfallversicherung

## Kontakt zur Redaktion

E-Mail: [sicherheitsreport@vbg.de](mailto:sicherheitsreport@vbg.de),  
Telefon: 040 5146-2525

## Impressum

Herausgeber: VBG, Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg; Postanschrift: 22281 Hamburg; [www.vbg.de](http://www.vbg.de). Verantwortlich für den Inhalt (i.S.d.P.): Dr. Andreas Weber. Chefredaktion: Daniela Dalhoff (VBG). Redaktion: Ina Brehmer, Gilbert Brenning, Friederike Dittmer, Eckehard Froese, Manuela Gnauck-Stuwe, Dominik Heydweiller, Holger Kähler, Matthias Michaelis (VBG), Miriam Becker (mir), Ricarda Gerber (RG), Falk Sinß (FS) (Universum Verlag). Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, E-Mail: [info@universum.de](mailto:info@universum.de), Internet: [www.universum.de](http://www.universum.de); Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift der im Impressum genannten Vertretungsberechtigten des Verlags. Druck: apm – alpha print medien AG, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt. Nachdrucke aus dem Sicherheitsreport auch in Auszügen nur nach Genehmigung durch die Chefredaktion ([sicherheitsreport@vbg.de](mailto:sicherheitsreport@vbg.de)). Erscheinungsweise: vierteljährlich, Nr. 2/2013. Der Bezugspreis für den Sicherheitsreport ist durch den Beitrag abgegolten. Bestellnummer: 01-05-5150-9. [www.vbg.de/sicherheitsreport](http://www.vbg.de/sicherheitsreport)



## Die VBG ist die gesetzliche Unfallversicherung für Unternehmen aus mehr als 100 Branchen.

**Kundendialog der VBG:** Tel.: 040 5146-2940  
E-Mail: [Kundendialog@vbg.de](mailto:Kundendialog@vbg.de)

### Service-Hotline für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

0180 58247728 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

**Notfall-Hotline bei Arbeitsunfällen im Ausland:**  
+49 (0)89 7676-2900 (rund um die Uhr)

### Seminarbuchungen:

online: [www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)  
Telefonisch in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung

### Beitragsfragen:

Tel.: 040 5146-2940 • Fax: 040 5146-2771, -2772  
E-Mail: [HV.Beitrag@vbg.de](mailto:HV.Beitrag@vbg.de)

### DGUV Test

#### Prüf- und Zertifizierungsstelle

Fachbereich Verwaltung  
Deelbögenkamp 4 • 22297 Hamburg  
Tel.: 040 5146-2775 • Fax: 040 5146-2014  
E-Mail: [HV.Pruefstelle@vbg.de](mailto:HV.Pruefstelle@vbg.de)

## Für Sie vor Ort – die VBG-Bezirksverwaltungen

Telefonisch erreichen Sie uns montags bis donnerstags von 8.00 bis 17.00 Uhr und freitags von 8.00 bis 15.00 Uhr.

### Bergisch Gladbach

Kölner Straße 20  
51429 Bergisch Gladbach  
Tel.: 02204 407-0 • Fax: 02204 1639  
E-Mail: [BV.BergischGladbach@vbg.de](mailto:BV.BergischGladbach@vbg.de)

### Berlin

Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin  
Tel.: 030 77003-0 • Fax: 030 7741319  
E-Mail: [BV.Berlin@vbg.de](mailto:BV.Berlin@vbg.de)

### Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521 5801-0 • Fax: 0521 61284  
E-Mail: [BV.Bielefeld@vbg.de](mailto:BV.Bielefeld@vbg.de)

### Dresden

Wiener Platz 6 • 01069 Dresden  
Tel.: 0351 8145-0 • Fax: 0351 8145-109  
E-Mail: [BV.Dresden@vbg.de](mailto:BV.Dresden@vbg.de)

### Duisburg

Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg  
Tel.: 0203 3487-0 • Fax: 0203 2809005  
E-Mail: [BV.Duisburg@vbg.de](mailto:BV.Duisburg@vbg.de)

### Erfurt

Koenbergstraße 1 • 99084 Erfurt  
Tel.: 0361 2236-0 • Fax: 0361 2253466  
E-Mail: [BV.Erfurt@vbg.de](mailto:BV.Erfurt@vbg.de)

### Hamburg

Friesenstraße 22 • 20097 Hamburg  
Tel.: 040 23656-0 • Fax: 040 2369439  
E-Mail: [BV.Hamburg@vbg.de](mailto:BV.Hamburg@vbg.de)

### Ludwigsburg

Martin-Luther-Straße 79  
71636 Ludwigsburg  
Tel.: 07141 919-0 • Fax: 07141 902319  
E-Mail: [BV.Ludwigsburg@vbg.de](mailto:BV.Ludwigsburg@vbg.de)



**6** Zukunft der Büroarbeit



**14** Telearbeit



**20** Fahrpersonal in Bewegung

**Meldungen**

4-5

Barrierefreiheit  
Den Weg frei machen

15

**Sicher & gesund**

Büro der Zukunft  
Der Mensch als Maßstab

6

**Mensch & Arbeit**

Schadstoffe im Büro  
Es liegt was in der Luft

16

Telearbeit  
Heimspiel

8

Serie: Profi-Tipps von Klaus Eder  
Tipp 2: Im Alltag den Rücken stärken

18

So funktioniert es  
„Mit Telearbeit verantwortlich umgehen“

11

**Branchenforum**

Psychische Gesundheit  
Der Einsatz lohnt sich

12

Softwareentwicklung  
„Software aus Sicht der Nutzer gestalten“

19

Büroergonomie  
Neues in Sachen Bildschirmarbeit

14

Stadtwerke München  
Fahrpersonal in Bewegung

20

Bürostuhl einstellen  
Bitte Platz nehmen!

14

**Service**

Stabiler Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung VBG 22

6. Branchentreff Zeitarbeit  
Zeitarbeitern den Rücken stärken 22

13. Thüringer VBG-Forum  
Tagung mit Hand und Fuß 23

16. SHOWTECH-Messe  
Mehr Sicherheit beim Rigging 23

Termine 23

Fotos: Shutterstock/holbox (Titel), Shutterstock, Andrea Diefenbach, Marcus Schläp



So finden Sie Ihre VBG-Bezirksverwaltung:  
[www.vbg.de/standorte](http://www.vbg.de/standorte) aufrufen und die Postleitzahl Ihres Unternehmens eingeben.

**Mainz**  
Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz  
Tel.: 06131 389-0 • Fax: 06131 371044  
E-Mail: BV.Mainz@vbg.de

**München**  
Barthstraße 20 • 80339 München  
Tel.: 089 50095-0 • Fax: 089 50095-111  
E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de

**Würzburg**  
Riemenschneiderstraße 2  
97072 Würzburg  
Tel.: 0931 7943-0 • Fax: 0931 7842-200  
E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de

**VBG-Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

**Akademie Dresden**  
Königsbrücker Landstraße 4c  
01109 Dresden  
Tel.: 0351 88923-0 • Fax: 0351 88349-34  
E-Mail: Akademie.Dresden@vbg.de  
Hotel-Tel.: 0351 457-3000

**Akademie Gevelinghausen**  
Schlossstraße 1 • 59939 Olsberg  
Tel.: 02904 9716-0 • Fax: 02904 9716-30  
E-Mail: Akademie.Olsberg@vbg.de  
Hotel-Tel.: 02904 803-0

**Akademie Lautrach**  
Schlossstraße 1 • 87763 Lautrach  
Tel.: 08394 92613 • Fax: 08394 1689  
E-Mail: Akademie.Lautrach@vbg.de  
Hotel-Tel.: 08394 910-0

**Akademie Storkau**  
Im Park 1 • 39590 Tangermünde/OT Storkau  
Tel.: 039321 531-0 • Fax: 039321 531-23  
E-Mail: Akademie.Storkau@vbg.de  
Hotel-Tel.: 039321 521-0

**Akademie Untermerzbach**  
Schlossweg 2 • 96190 Untermerzbach  
Tel.: 09533 7194-0 • Fax: 09533 7194-499  
E-Mail: Akademie.Untermerzbach@vbg.de  
Hotel-Tel.: 09533 7194-100

## Rückengesund trotz Schweinehund

Alle kennen ihn. Alle haben ihn in sich: den inneren Schweinehund. Wann immer es anstrengend zu werden droht, meldet er sich zu Wort: „Lass es sein!“ Vor die Wahl gestellt, wird er sich immer für das Sofa entscheiden – und gegen sinnvolle und gesunde Aktivitäten wie etwa Übungen zur Rückengesundheit. Wer die Beschäftigten in Bewegung bringen will, braucht deshalb den Schweinehund als Verbündeten. Die VBG hat ihr Online-Lernprogramm daher „Rückenprävention oder Mein Schweinehund und ich“ genannt.

Ohne erhobenen Zeigefinger regt das Programm an, selbst etwas für den Rücken zu tun. Der Nutzer kann im Kapitel „Rückentag“ einzelne Stationen seines Alltags



Der Schweinehund aus dem Lernprogramm

durchspielen, sich die Rückenbelastung vor Augen führen – und erhält zudem Tipps zur Entlastung. Das Kapitel „Gut zu wissen“ erklärt das Zusammenspiel von Wirbelsäule, Bandscheiben, Muskeln und Rückenmark, „Bewegte Zeiten“ zeigt einfache Übungen, die sich leicht in den Büroalltag integrieren lassen. Im Kapitel „Stressbremsen“ wird erläutert, wie Stress vermieden und bewältigt werden kann. Und das Kapitel „Mein Rückencoach“ hilft mit Selbstchecks, Zeitplänen, Merkzetteln und Übungsbuch, den inneren Schweinehund zu bekämpfen – damit der Rücken gesund bleibt. (FS)

### Info

Online-Lernprogramm „Rückenprävention oder Mein Schweinehund und ich“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „Rückenprävention Schweinehund“

## Psychische Gesundheit im Fokus

Psychische Gesundheit wird für die betriebliche Prävention immer wichtiger. Denn die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, die auf das Konto psychischer Erkrankungen gehen, stieg in den vergangenen 15 Jahren um mehr als 80 Prozent an, auf bundesweit mehr als 59 Millionen. Zudem sind psychische Belastungen inzwischen Ursache Nummer eins für Frühverrentungen. Das Durchschnittsalter lag bei 48,3 Jahren. Diese Zahlen stellte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin zum Start der Arbeitsperiode 2013–2018 der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) vor, zu deren Zielen die Stärkung der psychischen Gesundheit bei arbeitsbedingten Belastungen zählt. Die GDA ist eine dauerhafte Aktion für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, in der Bund, Länder und Unfallversicherungsträger zusammenarbeiten. Handlungsbedarf für die betriebliche Prävention zeigte auch der „Stressreport Deutschland 2012“, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeitgleich vorstellte. Der Stressreport wertet Befragungen von rund 18.000 Erwerbstätigen differenziert nach Alter, Geschlecht, Arbeitszeitumfang, Position, Wirt-

schaftszweigen und Berufen aus. Als zentrale Belastungsfaktoren zeigten sich

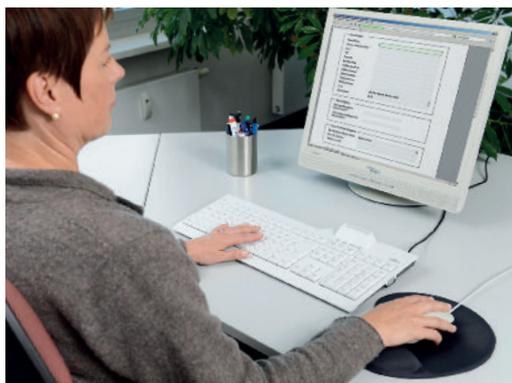
bei vielen Befragten das sogenannte Multitasking, also verschiedene Arbeiten gleichzeitig erledigen zu müssen, Arbeitsunterbrechungen sowie starker Termin- und Leistungsdruck. Ebenfalls belastend wirkt die Monotonie ständig wiederkehrender Arbeitsvorgänge. Positiv ist: Die empfundene Arbeitsplatzsicherheit hat sich verbessert und das Ausmaß an Umstrukturierung hat abgenommen. (mir)

**Ein Drittel der Befragten lässt Pausen wegen zu viel Arbeit ausfallen.**

Stressreport 2012

### Info

- Der **Stressreport 2012** kann unter [www.baua.de](http://www.baua.de) heruntergeladen werden.
- VBG-Fachinformation „**Aktiv Ressourcen nutzen: Vom richtigen Umgang mit Stress (BGI 5107)**“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „BGI 5107“



Der schnelle Weg zur VBG: Unfälle online anzeigen.

## Unfallanzeige: besser online

Je eher die VBG von einem Arbeits- oder Wegeunfall erfährt, desto schneller kann sie helfen – und beispielsweise eine optimale medizinische Behandlung in die Wege leiten. Mit der Online-Unfallanzeige macht es Ihnen die VBG so einfach wie möglich: Legen Sie sich ein Benutzerkonto an. Für die Registrierung müssen Sie lediglich eine gültige E-Mail-Adresse und Ihren Namen angeben. Das System unterstützt Sie beim Ausfüllen und prüft Ihre Eingaben.

Für Ihre eigene Dokumentation können Sie die fertige Unfallmeldung abspeichern. Weitere Vorteile des Online-Verfahrens: Sie können Daten aus früheren Unfallmeldungen übernehmen. Das System kann gleichermaßen für den Verdacht auf eine Berufskrankheit genutzt werden, der ebenfalls der VBG gemeldet werden muss. (RG)

### Info

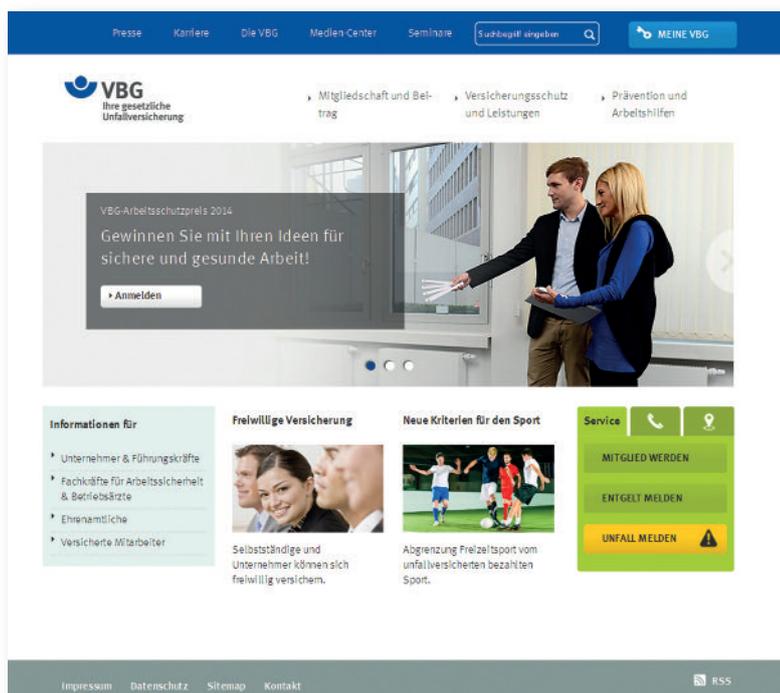
[www.vbg.de](http://www.vbg.de)

## Schneller zur Info

Der Internetauftritt der VBG präsentiert sich in neuem Design und mit neuem Konzept: Wer [www.vbg.de](http://www.vbg.de) in seinen Browser eintippt, sieht das Ergebnis mit auf drei Hauptbereiche reduzierter Navigation und einer Service-Box. Die umfangreichen Inhalte – beispielsweise zu Seminaren und branchenspezifischer Prävention – sind nicht nur dank einer neuen Suchfunktion schnell verfügbar. Sie können auch zielgruppenspezifisch gefunden werden. So gelangen Unternehmer und Führungskräfte ebenso wie versicherte Mitarbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sowie ehrenamtlich Tätige mit einem Klick zu den für sie wichtigen Informationen. Ein weiteres Plus: Wer sich auf der Website registriert, kann zum Beispiel Entgelt und Unfälle melden sowie das Abonnement des Sicherheitsreports verwalten. (mir)

### Info

[www.vbg.de](http://www.vbg.de)



## VBG-Arbeitsschutzpreis: Wertvolle Ideen gesucht



Arbeitsschutz erfordert Köpfe! Abläufe müssen überdacht, Belastungen und Gefährdungen erkannt und kluge Lösungen gefunden werden. Das passiert alltäglich in den Mitgliedsbetrieben. Die VBG findet: Diese Ideen sind es wert, bekannt gemacht zu werden – und einige sogar auszuzeichnen.

Deshalb gibt es den VBG-Arbeitsschutzpreis – jedes VBG-Mitgliedsunternehmen kann mitmachen. Auszeichnungen gibt es für alle Arten von Produkt- und Prozesslösungen, die das Arbeiten sicherer und gesünder machen. Zudem wird dieses Jahr ein Sonderpreis zur Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ ausgeschrieben. Jeder Preis ist mit 10.000 Euro dotiert und die Preisträger werden einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Wollen Sie Ihre wertvollen Ideen aus-

zeichnen lassen? Machen Sie mit! Jedes Mitgliedsunternehmen kann sich vom 1. Mai bis zum 31. Oktober 2013 im Internet um den VBG-Arbeitsschutzpreis bewerben. Auf einem Formular soll das Projekt kurz beschrieben werden. Die Teilnahme am VBG-Arbeitsschutzpreis ist kostenlos. Die Gewinner werden zum Deutschen Arbeitsschutzpreis 2013 gemeldet. (FS)

### Info

[www.vbg.de/arbeitschutzpreis](http://www.vbg.de/arbeitschutzpreis)

## Geht es auch leiser?

Vielfältige Geräusche sorgen für eine wachsende „Noise Pollution“ unserer Umgebung: Verkehrslärm, plärrende Radios, scheußliche Klingeltöne, laute Gespräche, brummende und piepende Geräte. Deshalb wirbt der „International Noise Awareness Day“ am 24. April für mehr Ruhe – hierzulande unter [www.tag-gegen-laerm.de](http://www.tag-gegen-laerm.de).

Grundsätzlich müssen Beschäftigte am Arbeitsplatz vor Lärm geschützt werden. Auch leisere Töne können als belästigend empfunden werden und zu körperlichen Reaktionen wie erhöhtem Blutdruck und anderen Stresssymptomen führen, die sich leistungsmindernd auswirken. Der „Tag gegen Lärm“ kann also Anlass sein, sich mit „Akustik im Büro“ zu beschäftigen. Die VBG gibt zur raumakustischen Planung und Gestaltung die Broschüre BGI/GUV-I 5141 an die Hand. Denn die akustischen Eigenschaften eines Büros sind kein Zufallsprodukt – und können auch im Bestand mit Hilfe absorbierender Materialien verbessert werden. (mir)

### Info

Broschüre „Akustik im Büro (BGI/GUV-I 5141)“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „Akustik“



## Büro der Zukunft

# Der Mensch als Maßstab

Das Büro, wie wir es kennen, befindet sich in Auflösung: Neue Technologien schaffen Bewegungsfreiheit, die es zu gestalten gilt. Dabei passen sich moderne Arbeitsmittel den Bedürfnissen der Menschen an – nicht umgekehrt.

Von den rund 17 Millionen Deutschen, die nach einer Schätzung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Büros tätig sind, verbringen noch viele den Tag in relativ einheitlich gestalteten Räumlichkeiten. Der Fokus liegt dort ganz auf dem klassischen Bildschirmarbeitsplatz. Doch moderne Unternehmen leben es bereits vor: Aus dem geschlossenen Büroraum werden flexibel angelegte Arbeitswelten. Die Strukturen sind auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeiter zugeschnitten. Open-Space-Büros, Job-Sharing, Telearbeit und flexible Arbeitszeiten werden immer selbstverständlicher. Durchdachte Kommunikationstechnologien, gelebte Unternehmenswerte und das Binden von Mitarbeitern durch ein soziales Miteinander prägen eine neue Kultur der Bürowelt und sollen zugleich der psychischen Gesundheit dienen.

### Mikrotrends

Wie sich das Büro der Zukunft im Detail ausprägt, zeigen Mikrotrends. Das sind die kleinen Veränderungen hinter den großen Trendbewegungen. In der Studie „Mikrotrends“ vom Zukunftsinstitut hat Patrick Mijns zusammen mit weiteren Autoren solche Bewegungen aufgespürt. Der VBG-Sicherheitsreport sprach mit ihm über einige Entwicklungen.

### Crowd-Working

Menschen, die an verschiedenen Orten zu verschiedenen Zeiten ihre Arbeitsleistung erbringen, sind Teil einer „Crowd“. Die zunehmende Vernetzung von Menschen, die mit ihrem Können und Wissen einen kleinen Beitrag zum großen Ganzen leisten, wird immer stärker auf die Arbeitswelt übertragen. Um-

fangreiche Arbeitsprozesse werden in kleinste Arbeitsschritte zerlegt und können weltweit bearbeitet werden. Folgen der globalen Vernetzung sind rund um die Uhr laufende Prozesse. Zugleich hat der Einzelne kaum noch Einfluss auf das Ergebnis seiner Tätigkeit – und bekommt es zumeist auch gar nicht mehr zu Gesicht. Patrick Mijns erklärt: „Es ist ein weiterer Schritt der Entfremdung von der Arbeit, zugleich aber auch ein Zugewinn an Freiheit, wenn der eigene Beitrag nicht von einem bestimmten Ort aus oder zu einer bestimmten Zeit geleistet werden muss.“

### Das Ende der E-Mails

Junge Mitarbeiter nutzen E-Mail bereits heute immer seltener. Durch die sozialen Medien sind sie auf Echtzeit-Kommunikation geeicht. Sie empfinden E-Mails für die Schnelligkeit



**Global, inspirierend und frei von Tastaturen:**  
Das Büro der Zukunft ist ein Ort, der die Balance findet zwischen wirtschaftlichen Zielen und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter. Moderne Technologien schaffen die Voraussetzungen dafür.

*„Der PC wird sich zunehmend durch Sprache und Gesten bedienen lassen.“*



Patrick Mijns studierte Psychologie, Künstliche Intelligenz und Kognitionswissenschaften an der Radboud Universität (NL). Als Autor, Referent und Consultant ist er am Zukunftsinstitut von Matthias Horx beschäftigt.

globaler Prozesse als ungeeignet, zu langsam. Hierarchische Aspekte, wie sie mit „Empfänger“ und „Kopie-Empfänger“ befördert werden, sind für moderne Kommunikation hinderlich. Außerdem ist das Problem unerwünschter Mails ungelöst. Mijns: „Soziale Medien wie Facebook dienen als Vorbild für Intranet-Lösungen – Inhalte sind dann natürlich unternehmensrelevante Informationen.“ In geschlossenen Foren oder Chats tauschen sich Kollegen über den Fortgang von Projekten und Prozessen aus. Vorreiter setzen sich bereits das Ziel, ihre interne Kommunikation kurzfristig E-Mail-frei zu gestalten. Die passende Software bindet alle Standorte ein. Elektronische Whiteboards und Tele-Conferencing werden örtlich voneinander getrennte Personen so realitätsnah miteinander interagieren lassen, als säßen sie in einem Raum. Als Arbeitsmittel wird sich der PC nicht so schnell ersetzen lassen. „Er wird sich aber in Zukunft zunehmend durch Sprache und Gesten bedienen lassen – einhergehend damit ist die Befreiung vom ortsgebundenen Bildschirmarbeitsplatz“, so der Zukunftsforscher.

### Lunch-Intermezzi

Die Mittagspause zielt nicht mehr auf die Aufnahme von Kalorien. Treibstoff für Produk-

tivität sind unter anderem Bewegung und die daraus resultierende Inspiration. Gemeinsames Yoga im Betrieb hält nicht mehr nur bei den üblichen Verdächtigen wie Kreativagenturen Einzug, sondern auch im produzierenden Gewerbe wie modernen Pharmaunternehmen. „Spezielle Dienstleister für Business Yoga und ähnliche Angebote gesundheitsförderlicher Übungen oder Physiotherapie machen es möglich“, beschreibt Mijns diesen Trend. „Alle Übungen sind in Business-Kleidung durchführbar.“ Ein Trend aus Skandinavien heißt Lunch-Beat und bietet Disko in der Mittagspause. Es gibt kleine Häppchen zu essen, jeder muss tanzen, über die gegenwärtige Arbeit zu reden ist ebenso tabu wie Alkohol und andere Drogen. Ein anderes Beispiel geben die Berliner Philharmoniker mit öffentlichen Proben zur Mittagszeit – „Gabel trifft Stimmgabel“. Auch viele Galerien und Museen

zielen mit neuen Konzepten auf inspirierende Unterbrechungen des Arbeitsalltags.

### Fazit

Das Büro der Zukunft setzt auf Leistungsfähigkeit und Kreativität. Die Gesundheit der Beschäftigten spielt dabei eine wichtige Rolle – und wird von den Unternehmen auch mit Blick auf die alternden Belegschaften und den Wettbewerb um gute Mitarbeiter aktiv gefördert. Zukunftsorientierte Unternehmen werden deshalb zum einen vermeidbare physische und psychische Belastungen reduzieren, zum anderen technische und räumliche Voraussetzungen für Kreativität schaffen. Folglich gibt es kein einheitliches Bild für das Büro der Zukunft. Es wird so individuell aussehen, wie es seine Nutzer sind. (mir)

Telearbeit

# Heimspiel

Aspekte wie eine flexible Zeiteinteilung oder die Einsparungen von Raum- und Arbeitsplatzkosten machen das Homeoffice zu einem wichtigen Büro der Zukunft. Die Erfahrung großer Konzerne mit dem Homeoffice ist zur Zeit in der Diskussion.



Wunderbar, wenn der Weg vom heimischen Frühstückstisch bis zum Schreibtisch nur ein paar Meter beträgt – falls ein solcher vorhanden ist. Denn viele Heimarbeitsplätze bestehen lediglich aus einem Laptop, der auch schon mal mit aufs Sofa genommen wird. Solche Lösungen haben jedoch nichts mit profes-

sioneller Telearbeit zu tun. Die Gestaltung flexibler Arbeitsmodelle, die auch Teleworking oder Homeoffice genannt werden, gewinnt für Unternehmen an Bedeutung. Denn inzwischen nutzen nicht nur große Unternehmen diese modernen Arbeitsformen, sondern auch mehr als ein Drittel der deutschen Mittelständler, ermittelte das Marktforschungsinstitut Ipsos.

### Das Büro ist da, wo der Mitarbeiter sich befindet

Unter dem Begriff Telearbeit werden verschiedene Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Angestellte zumindest einen Teil ihrer Arbeit außerhalb des Unternehmens verrichten. Das macht vor allem bei Tätigkeiten wie Text- und Datenverarbeitung, Programmierung, Grafik- und Mediendesign sowie im Marketing Sinn. Die Formen variieren erheblich: Von der Teleheimarbeit, bei der die gesamte Arbeit in der eigenen Wohnung verrichtet wird, bis hin zur mobilen Telearbeit, die vor allem im Außendienst praktiziert wird und bei der die Beschäftigten von verschiedenen Orten aus arbeiten.

Die häufigste Form der Telearbeit ist die sogenannte alternierende Heimarbeit. Der Arbeitnehmer arbeitet dabei im Wechsel von zu Hause aus oder an seinem Arbeitsplatz im Unternehmen. Die Arbeit im Homeoffice kann an festen Tagen oder kurzfristig in Absprache mit dem Betrieb geleistet werden. Eine weitere Form ist die Arbeit in Telecentern. Hier sind die Telearbeitnehmer in ausgelagerten Büros des Unternehmens oder in Gemeinschaftsbüros unterschiedlicher Arbeitgeber wohnortnah untergebracht.

Schon die Fülle der Möglichkeiten zeigt, dass Telearbeit wohlüberlegt sein sollte. Einige Aspekte sind vorab zu klären, etwa die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen, rät auch

VBG-Präventionsexperte Dr. Peter Schäfer. Sowohl Unternehmer als auch Arbeitnehmer sollten sich fragen, ob die Grundvoraussetzungen stimmen, um von zu Hause aus zu arbeiten. „Nur wenn alle Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden können, darf Telearbeit eingeführt werden“, betont Schäfer. Das Notebook auf dem Sofa erfüllt die Anforderungen jedenfalls nicht.

### Verantwortung für den Heimarbeitsplatz trägt der Chef

Homeoffice heißt für das Unternehmen, Verantwortung für die Verhältnisse am ausgelagerten Arbeitsplatz zu übernehmen und in die Ausstattung zu investieren. Denn die Arbeitsschutzvorschriften gelten für alle Arbeitnehmer inklusive Telearbeiter. „Der Arbeitgeber garantiert für sichere und gesunde Arbeits-

verhältnisse – auch außerhalb des in seinem unmittelbaren Dispositionsbereich stehenden Betriebes. Folglich trägt er dafür Sorge, dass der Telearbeitsplatz den ergonomischen Anforderungen entspricht. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und

*Der Laptop auf dem Sofa – das reicht nicht aus.*

der Betriebsarzt sollten hierzu beraten“, stellt Schäfer klar. Außerdem sollte der Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitsmittel und das benötigte Mobiliar zur Verfügung stellen, auch wenn er dazu gesetzlich nicht verpflichtet ist. Um ihrer Beratungsaufgabe nachkommen zu können, müssen die Beauftragten des Unternehmens das heimische Terrain des Arbeitnehmers betreten. Ob Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheits- oder Arbeitsschutzbeauftragte: Sie alle brauchen ein Zutrittsrecht, um ihre Aufgabe erfüllen zu können. Das kann eine Gratwanderung sein. Denn die Wohnung des Arbeitnehmers genießt per Grundgesetz Unverletzlichkeit. Ohne Zustimmung des Mitarbeiters kann der Arbeitgeber jedoch seinen Verpflichtungen aus Arbeitsschutzgesetz, Bildschirmarbeits- und Arbeitsstättenverordnung nicht nachkommen. Schließlich muss er etwa die geforderte Gefährdungsbeurteilung vor Ort erstellen ►

Foto: Andrea Diefenbach

**Das Homeoffice sollte ein professionell eingerichteter Arbeitsplatz sein, der klar vom Privatbereich abgegrenzt ist.**



Telearbeit ist günstig für Beschäftigte mit Familie.

len. Der VBG-Experte rät deshalb zu einer Betriebsvereinbarung. „Darin sollte geregelt sein, dass dem Arbeitgeber und den Personen, die ihn in Fragen der Arbeitssicherheit oder des Datenschutzes unterstützen, ein Zutrittsrecht zur Wohnung der Telearbeitnehmer eingeräumt wird, das dem zu betrieblichen Arbeitsplätzen vergleichbar ist“, empfiehlt Schäfer.

### Fragen der Kostenerstattung im Vorfeld klären

Darüber hinaus wirft die Telearbeit nicht nur Fragen nach Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auf, sondern neben arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen auch nach Kostenerstattung, Haftung, Betriebsrisiko, Versicherungsschutz und Datenschutz. „Wenn der Arbeitsvertrag die Möglichkeit der Telearbeit noch nicht vorsieht, muss hierfür eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen werden. Damit kann der Arbeitgeber die wichtigsten telearbeitsspezifischen Problemfelder regeln“, sagt Schäfer.

So verursacht die Heimarbeit Kosten, die zunächst beim Arbeitnehmer anfallen. Er stellt Wohnraum zur Verfügung, der privat nicht uneingeschränkt genutzt werden kann, aber dennoch bezahlt werden muss. Ebenso steigen die Kosten für Strom, Heizung und Kom-

munikation, wenn er den Arbeitstag zu Hause verbringt. Dafür muss der Arbeitgeber aufkommen. Auch hier rät Schäfer zu klaren Vereinbarungen: „Die einzelnen Positionen und die Art der Aufwandsentschädigung sollten in einer individuellen oder betrieblichen Vereinbarung geregelt werden.“ Falls der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel wie seinen Computer nutzt, sollte der Arbeitgeberanteil an Wartungs- und Verschleißkosten geklärt sein. Für solche Aspekte sind individuelle Vereinbarungen sinnvoll.

Sollen am Telearbeitsplatz personenbezogene Daten verarbeitet werden, gelten auch hier die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes: Die datenschutzrechtliche Gesamtverantwortung dafür trägt der Arbeitgeber. Er muss seine Beschäftigten zur Einhaltung der bestehenden Gesetze sowie der betrieblichen Regelungen anhalten. Der Telearbeiter ist dafür verantwortlich, dass der Datenschutz in dem vom Arbeitgeber geschaffenen Rahmen eingehalten wird.

### Zusätzliche Risiken kalkulieren

Und wer haftet, wenn der Junior seinen Apfelsaft über die Tastatur schüttet, die Hauskatze den Bürostuhl als Kratzbaum benutzt oder die Tochter des Hauses einen Virus mit dem neu-

en Computerspiel herunterlädt? Tatsächlich bestehen im Homeoffice Risiken, die es in der abgeschlossenen Welt eines Bürogebäudes nicht gibt. Bezüglich Haftungsfragen sind also genaue Absprachen empfehlenswert. „Die gesetzlichen Regeln zur Arbeitnehmerhaftung und zur Haftung von Dritten werden den besonderen Risiken der häuslichen Telearbeit nicht gerecht“, beschreibt es Schäfer. Denn anders als bei der üblichen Bürotätigkeit, bei der die Haftung jeden Tag bei Verlassen des Betriebsgeländes endet, begründet die Telearbeit ein berufsbezogenes Dauerrisiko. „Hinzu kommt das Haftungsrisiko für unbeteiligte Dritte wie Familienangehörige, Lebenspartner oder Freunde der Beschäftigten.“

### Versichert im Homeoffice

Telearbeiter genießen wie alle Beschäftigten den vollen Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung bei allen Tätigkeiten, die im inneren Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Auch Wegeunfälle zum Beispiel von der Wohnung zur zentralen Betriebsstätte sind versichert. Werden alle Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz erfüllt, steht der Telearbeiter nichts mehr im Wege und sie kann für Unternehmer und Beschäftigte zum Erfolg werden. (FS)

So funktioniert es

## „Mit Telearbeit verantwortlich umgehen“

Die ERGO Versicherungsgruppe und ihre Beschäftigten nutzen Telearbeit – unter klaren Bedingungen. Welche das sind, erklärt Dr. Angela Sitter.

**Frau Dr. Sitter, wann bietet die ERGO Versicherungsgruppe Mitarbeitern an, im Homeoffice zu arbeiten?**

Zum Thema Telearbeit wurde in der ERGO eine Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen. Hier sind die Grundsätze festgehalten: Zum einen muss das Aufgabengebiet sowohl aus Sicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als auch des Arbeitgebers für das Arbeiten von zu Hause geeignet sein. Zum anderen ist Voraussetzung, dass diese Beschäftigten selbstständiges Arbeiten gewohnt sind und mit dieser Arbeitsform verantwortlich umgehen können.

**Gilt das Angebot für alle Beschäftigten oder nur für bestimmte Tätigkeiten?**

Eine Genehmigung zur Telearbeit wird individuell gegeben. Sie ist nicht nur abhängig von den vom Mitarbeiter zu erledigenden Arbeitsaufgaben und der Teamarbeit. Abzuwägen sind auch Führungsaspekte. Denn Telearbeit fordert nicht nur eine höhere Selbstdisziplin aller Beteiligten, sondern stellt auch andere Anforderungen an die Führungskräfte. Nicht jede Arbeitsaufgabe kann in Heimarbeit erledigt werden. Insbesondere Teamarbeit braucht die Präsenz der Mitarbeiter. Oft bewährt sich auch eine Mischung von Telearbeit und Präsenzarbeit.

**Das Unternehmen trägt Verantwortung für die gesunde und sichere Gestaltung auch von Arbeitsplätzen außerhalb des Unternehmens. Wie nehmen Sie als Fachärztin für Arbeitsmedizin Einfluss auf die Gesundheit dieser Beschäftigten?**

Unabhängig davon, wo ein ERGO-Mitarbeiter arbeitet, hat er Anspruch auf arbeitsmedizinische Beratung, auf ergonomische Beratung, auf die gängigen Vorsorgeuntersuchungen und betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramme wie Grippeimpfungen – und gegebenenfalls auf betriebsärztliche Begleitung bei stufenweiser Wiedereingliederung. Informationen zu all diesen Themen finden unsere Mitarbeiter zudem auf den betriebsärztlichen Seiten im Intranet.

**Stehen Menschen, die von zu Hause aus arbeiten, unter besonderen psychischen Belastungen?**

Die Arbeit von zu Hause aus kann sowohl Vor- als auch Nachteile haben. Daher ist diese Frage nicht pauschal zu beantworten. Bei der Arbeit von zu Hause aus kann belastendes Multitasking zunehmen, wenn Mitarbeiter dort die notwendigen Grenzen zwischen dem privaten und beruflichen Bereich nicht ausreichend setzen und störungsfreies Arbeiten dadurch nicht möglich ist. Es kann dann auch schwierig für den Einzelnen sein, Arbeitszeiten zu Hause einzuhalten. Und: Bei alleiniger Arbeit von zu Hause aus nimmt der Kontakt zur Arbeitsgruppe ab. Notwendige Interaktionen wie Absprachen und Konflikte werden dadurch nicht zeitnah angesprochen und gelöst. Dies kann zur Konfliktverschärfung und damit zu Belastungen im Team führen. Es droht die Gefahr der Isolation.

**Gibt es auch entlastende Aspekte?**

Ja, das können sein: selbstbestimmtes und ungestörtes Arbeiten, falls die Rahmenbedingungen günstig sind. Ein Vorteil ist, dass lange Anfahrten zum Arbeitsplatz an einzelnen Tagen entfallen. Das ist ein Vorteil besonders für alleinerziehende Mütter oder Väter. Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben kann besser sein. Manche empfinden auch die Nähe zur Familie als entlastend. Die Zunahme an Flexibilität ist oft hilfreich.

**Was raten Sie Unternehmen, die Beschäftigten Telearbeit ermöglichen wollen?**

Es ist wichtig, klare Kriterien für die Teilnahme an alternierender Telearbeit zu vereinbaren und jeden Mitarbeiter in seiner persönlichen Arbeitssituation zu betrachten. Sinnvoll ist es, hierzu klare Regeln festzulegen.

**Und wie lautet Ihre wichtigste Empfehlung für Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten?**

Der wichtigste Rat lautet: Klären Sie die Erwartungen, die der Vorgesetzte und der Mitarbeiter in Bezug auf Erreichbarkeit und Arbeitsaufgaben haben.

Wichtig ist ebenfalls, dass Sie den häuslichen Störfaktoren und Ablenkungsmöglichkeiten Grenzen setzen. Feste Rahmenbedingungen geben vielen Menschen Halt. Es ist wichtig, dass Sie für sich, für die Kollegen und die Vor-

„Telearbeit fordert eine höhere Selbstdisziplin aller Beteiligten.“



Dr. Angela Sitter ist Fachärztin für Innere Medizin und Arbeitsmedizin. Sie ist Prokuristin im Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei der ERGO Versicherungsgruppe.

gesetzten verlässlich sind. Oft wirkt ein regelmäßiger Arbeits- und Tagesrhythmus psychisch und körperlich stabilisierend.

Achten Sie daher besonders auf Ihr Zeit- und Belastungsmanagement. Pflegen Sie bewusst Kontakt zu Teamkollegen und Chefs. Halten Sie Anschluss, klären Sie mögliche beginnende Konflikte umgehend.

Achten Sie auf Ihre inneren Beschleuniger, die Sie bei beruflichen Anforderungen und im Privatleben antreiben und stressen. Nutzen Sie die durch wegfallende Wegezeiten gewonnene Zeit zur Entschleunigung, zum Beispiel Sport und Entspannung im Verein, im Freundeskreis und mit der Familie. Packen Sie sich den Tag nicht zu voll, gestalten Sie ihn. (mir)



## Fünf Tipps für Telearbeit

Wer Mitarbeiter in die Telearbeit entlässt, braucht zusätzliche Instrumente zur Koordination und Kontrolle. Das sind die wichtigsten Tipps:

1. Telearbeit ist keine Privatsache. Begleiten Sie die Einrichtung des Arbeitsplatzes aktiv, damit er dem technischen, datenschutzrechtlichen und ergonomischen Niveau Ihres Unternehmens entspricht.
2. Für Telearbeiter gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und die Bestimmungen der jeweiligen Tarifverträge weiterhin. Legen Sie die Vereinbarungen zur Gestaltung der Telearbeit schriftlich fest.
3. Vereinbaren Sie mit Telearbeitern explizit inhaltliche und zeitliche Zielvorgaben. Klären Sie gemeinsam, welche Ressourcen dafür erforderlich sind.
4. Ein gutes Informationsmanagement ist Voraussetzung für das Gelingen von Telearbeit. Binden Sie Ihre Telearbeiter in den betrieblichen Informationsfluss mit ein – nicht nur per E-Mail, sondern auch mit Telefonkonferenzen, Zugang zum Intranet etc.
5. Für viele Menschen ist der Arbeitsplatz auch der Ort, an dem sie soziale Kontakte knüpfen. Der Gefahr der Isolation kann mit der alternierenden Telearbeit und regelmäßigen Präsenzphasen, beispielsweise zu Teambesprechungen, begegnet werden. (FS)

### Info

- Infobroschüre „Telearbeit – Gesundheit, Gestaltung, Recht“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „Telearbeit“

## Psychische Belastungen

# Der Einsatz lohnt sich

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, kurz Gefährdungsbeurteilung, gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers. Sie muss alle Risiken einschließen – auch psychische Gefährdungen.

Arbeiten im Büro gilt als eher belastungsarm, zumindest was die körperlichen Belastungen anbelangt. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind psychische Gefährdungen genauso wie alle anderen zu berücksichtigen. Deshalb sollten auch Aspekte wie etwa die Arbeitsmenge, die Arbeitsintensität, die fachlichen Anforderungen und soziale Faktoren beurteilt werden.

## Praktikable Verfahren

Die Erfahrungen der VBG in der Beratung von Unternehmen zeigen: Viele Betriebe benötigen Informationen oder Unterstützung bei der Berücksichtigung psychischer Faktoren in der Gefährdungsbeurteilung. Jasmine Kix, Mitarbeiterin im Referat Arbeitspsychologie der VBG: „Wir möchten die Unternehmen darin bestärken, mit überschaubaren Analysemethoden zu beginnen.“ Erste Orientierung geben einfache Prüf- und Checklisten oder Befragungsverfahren, die grobe Bewertungen und Einschätzungen der Belastungssituation verschiedener Tätigkeiten ermöglichen. Dies reiche oftmals aus, um erste Verbesserungen der Arbeitsbedingungen auf den Weg zu bringen. Kix: „Da, wo Gefährdungen identifiziert wurden, gibt es Handlungsbedarf. Und wichtiger als die Analysetiefe ist, dass das Verständnis für alle relevanten Gefährdungen und deren Zusammenspiel wächst.“

Um vertiefende Erkenntnisse zu gewinnen, lassen sich einfache Verfahren gut mit ausführlicheren Methoden kombinieren. Dabei ist darauf zu achten, nicht in der Analyse „ste-

cken zu bleiben“, sondern in einen kontinuierlichen Prozess zu kommen. Wichtig: Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig, es empfiehlt sich ein kooperatives Vorgehen von Anfang an.

## Analyse – und was dann?

Die Analyse ist der erste Teil der Gefährdungsbeurteilung. Schwieriger wird es, wenn es darum geht, passende Maßnahmen zu finden und Arbeitsbedingungen konkret zu verbessern. Ein Patentrezept für Maßnahmen gibt es nicht. Das führt häufig zu Unsicherheiten seitens der Betriebe. Kix empfiehlt, dass alle relevanten Akteure zusammenarbeiten sollen. Je nach Größe des Betriebs sind das zum Beispiel die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, Betriebsräte, Personalabteilung, Führungskräfte und die Mitarbeiter.

## Maßnahmen umsetzen

Hier einige Beispiele für Verbesserungsmaßnahmen, die in Unternehmen aus der Gefährdungsbeurteilung resultierten:

1. Neuordnung von Prozessen und Aufgaben bei hoher Arbeitsintensität
2. geänderte Arbeitszeitregelungen und Pausengestaltung
3. verbesserter Einsatz von Arbeitsmitteln, z. B. bei Hard- oder Softwareproblemen
4. Regeln für eine Besprechungs- und Abstimmungskultur
5. Einführung störungsfreier Arbeitsphasen



Die Fülle von Informationen und Aufgaben sowie neue Kommunikationstechnologien beanspruchen Beschäftigte in Büros stark. Deshalb gewinnt das Thema psychische Belastung an Bedeutung.

Sicher ließen sich noch viele weitere Punkte ergänzen. „In jedem Fall ist es wichtig, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen“, betont Kix.

Erstberatung bietet das Referat Arbeitspsychologie der VBG unter der Telefonnummer 040 5146-1556. (RG)

### Info

- VBG-Fachwissen „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung (BGI 650)“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „BGI 650“
- Seminar „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ (BPB M), weitere Seminare und Buchung unter [www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)

### Mögliche psychische Gefährdungen im Büro

Hier einige typische psychische Gefährdungsfaktoren im Büro, die in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind.

1. ungenügend gestaltete Arbeitsaufgaben (z. B. überwiegende Routineaufgaben, Über- oder Unterforderung)
2. mangelnde Arbeitsorganisation (z. B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, fehlende Möglichkeit, die Lage von Pausen mitzubestimmen, fehlende Informationen, fehlende Möglichkeit, sich Arbeit bis zu einem gewissen Grad selbst einzuteilen)
3. schwierige soziale Bedingungen (z. B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)

## Büroergonomie

# Neues in Sachen Bildschirmarbeit

Die VBG-Broschüre „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung (BGI 650)“ fasst sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische, ergonomische und arbeitspsychologische Kriterien zusammen. Sie spiegelt den aktuellen Wissensstand wider und beschreibt damit die ergonomischen Voraussetzungen für moderne Büros. Hier die wichtigsten Neuerungen.

### Bildschirme

Die BGI 650 thematisiert die maximal zulässige Beleuchtungsstärke auf dem Bildschirm durch die Umgebungsbeleuchtung. Insbesondere bei entspiegelten Bildschirmen wird die Unterscheidbarkeit von Farben mit zunehmender Beleuchtung des Bildschirms schlechter. Deshalb geben Hersteller inzwischen an, für welche Beleuchtungsstärken ihre Bildschirme geeignet sind.

Wegen der steigenden Anzahl von Arbeitsplätzen, an denen mit eingescannten Dokumenten gearbeitet wird, enthält die aktualisierte Fassung einen Abschnitt, in dem die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Bildschirme und

Bildschirmkombinationen für solche Arbeitsplätze ausführlich erläutert werden.

Außerdem beinhaltet die Broschüre einen Vergleich zwischen alter und neuer Reflexionsklassenbezeichnung.

### Tastaturen

Neben Volltastaturen beschreibt die BGI 650 Kompaktastaturen ohne numerischen Block. Sie eignen sich dann, wenn nur wenige numerische Eingaben gemacht werden oder wenn die Mausbedienung im Vordergrund steht. Wird die Maus rechts benutzt, ist eine Kompaktastatur ergonomischer, da der rechte Arm nicht ausgedreht werden muss.

### Arbeitstische

Entsprechend einer neuen DIN-Norm für Büroarbeitstische beträgt die Tischhöhe für feste Arbeitstische 72 bis 76 Zentimeter. Die Verstellbereiche von höhenverstellbaren Arbeitstischen wurden erweitert. Eine wesentliche Änderung betrifft den Beinraum: Er ist geringfügig höher, aber deutlich breiter geworden. Die Mindestbeinraumbreite wurde von bisher 60 auf 85 Zentimeter vergrößert, empfohlen wird eine Beinraumbreite von 1,2 Metern. (RG)

### Info

VBG-Fachinformation „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze (BGI 650)“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „BGI 650“

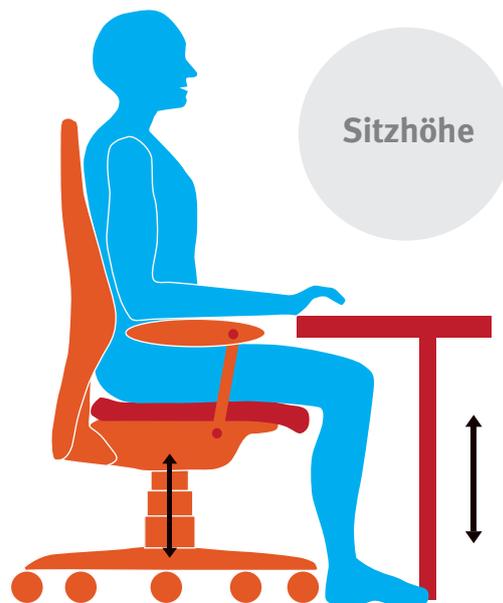
## Bürostuhl einstellen

# Bitte Platz nehmen!

Ein ergonomisch gestalteter Büroarbeitsplatz ermöglicht gesundheitsgerechtes Arbeiten und dynamisches Sitzen. Worauf ist beim Einstellen des Bürostuhls besonders zu achten?

### Info

Weitere Kriterien zur ergonomischen Gestaltung von Bürostühlen finden sich im VBG-Praxis-Kompakt „Die Qual der Wahl – wie beschaffe ich den passenden Stuhl?“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „Bürostuhl“



Abhängig von Unterschenkellänge und Fuß sollte sich die Sitzhöhe im Maßbereich von mindestens 40 bis 53 Zentimetern einstellen lassen. Der Winkel zwischen Ober- und Unterschenkel sollte etwa 90 Grad oder mehr betragen. Vorteilhaft ist es, wenn auch der Arbeitstisch höhenverstellbar ist, besonders wenn er von mehreren Beschäftigten genutzt wird. Auch der Winkel zwischen Ober- und Unterarm sollte etwa 90 Grad oder mehr betragen.

## Barrierefreiheit

# Den Weg frei machen

Die Arbeitsumgebung barrierefrei zu gestalten, bringt Vorteile: Der Kreis potenzieller Mitarbeiter erweitert sich und der Betrieb wird „demografiefest“. Auch nicht behinderte Mitarbeiter profitieren – denn barrierefrei bedeutet zugleich ergonomisch und zukunftsfest.

Bei der Gestaltung von Büroarbeitsplätzen sollten die Belange behinderter Menschen von Anfang an berücksichtigt werden. Diese sind je nach Art der Behinderung unterschiedlich. Wovon profitieren motorisch eingeschränkte Mitarbeiter, Rollstuhlfahrer, seh- und hörbehinderte Menschen?

Die VBG gibt drei Beispiele für behinderungsgerechte Gestaltung:

### 1. Gehwege, Rampen und Treppen

Ein Gebäude gilt als barrierefrei zugänglich, wenn es schwellenlos erreichbar ist und eine Durchgangsbreite von mindestens 90 Zentimetern aufweist. Orientieren sich die Gestaltung von Bodenbelägen, Bewegungsflächen, die Anordnung und Gestaltung von Bielementen sowie der Flucht- und Rettungswege an den Anfor-

derungen für Rollstuhlfahrer, hilft das in der Regel auch anderen motorisch eingeschränkten Menschen – auch wer wegen einer akuten Verletzung mit Krücken unterwegs ist, profitiert. Damit niedrige Stufen und Schwellen insbesondere für sehbehinderte Menschen nicht zu Stolperfallen werden, sollten sie unbedingt kontrastreich markiert sein.

### 2. Orientierung im Gebäude

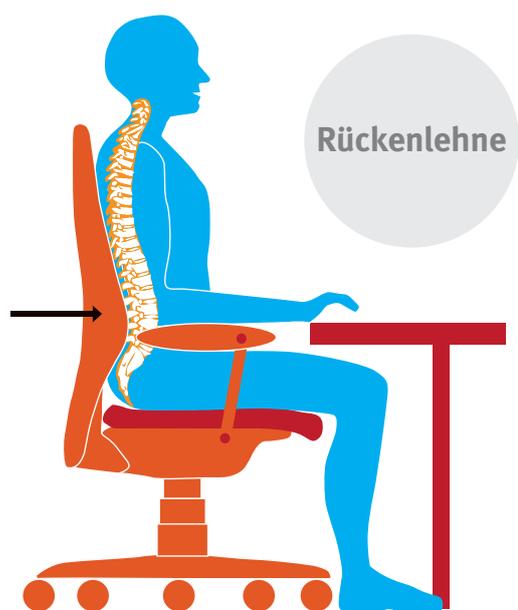
Damit sich blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen besser im Gebäude orientieren können, helfen zum Beispiel im Eingangsbereich Tafeln mit farbllichem Kontrast oder mit einem taktile, also durch Berührung mit der Hand erfassbaren Grundriss des Gebäudes. Darüber hinaus erleichtern akustische Signale in Aufzügen und Informationen, wie zum Beispiel Türschilder in Brailleschrift ihre Mobilität.

### 3. Raumakustik

Schwerhörige und gehörlose Menschen können akustische Informationen nur bedingt aufnehmen, ebenso bestehen Einschränkungen bei der Kommunikation. Wichtige Informationen sollten deshalb möglichst auf mehreren Kanälen verbreitet werden, unter anderem visuell. Zudem nehmen schwerhörige Menschen Störgeräusche oder Schallreflexionen stark wahr, weil sie in der Regel Hörgeräte benutzen. Deshalb sind Störgeräusche innerhalb von Räumen sowie Lärm von außen ebenso wie eine schlechte Raumakustik mit zu langen Nachhallzeiten zu vermeiden. (RG)

#### Info

[www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „Barrierefreie Arbeitsstätten“



Die Rückenlehne unterstützt im Optimalfall die natürliche Form der Wirbelsäule in allen Sitzhaltungen. Sie sollte höhenverstellbar sein und mit der Lehnenoberkante bis zu den Schulterblättern reichen. Die Rückenlehnenwölbung, die sogenannte Lordosenstütze, gibt der Wirbelsäule Halt. Die Höhe des Abstützpunktes sollte sich zwischen 17 und 23 Zentimetern einstellen lassen.



Die Sitztiefe sollte sich im Maßbereich zwischen 37 und 47 Zentimetern verstellen lassen. Große Benutzer benötigen eine ausreichend große Auflagefläche für die Oberschenkel. Bei kleinen Beschäftigten ist auf den Beckenhalt durch die Rückenlehne zu achten. Für sie muss die Sitztiefe entsprechend verringert werden. (RG)

## Schadstoffe im Büro

# Es liegt was in der Luft

In einer angenehmen Umgebung lässt es sich gut arbeiten. Ein gutes Klima fördert die Gesundheit und die Arbeitsleistung. Doch was, wenn Mitarbeiter körperliche Beschwerden auf Gefahrstoffbelastungen zurückführen? VBG-Gefahrstoffexperte Klaus Pohl weiß, was zu tun ist.

Kopfschmerzen, trockene Augen, Schwindel – wer über Befindlichkeitsstörungen klagt, vermutet die Ursache oft in einem schlechten Raumklima oder in einer Schadstoffbelastung. Klassische Beispiele für Schadstoffe sind Lösemittel, Formaldehyde oder Schimmelpilze. „Können Sie bei uns im Büro mal alles durchmessen?“, lautet dann der häufig geäußerte Wunsch von Unternehmen, die sich an den Chemiker und VBG-Experten Dr. Klaus Pohl wenden. Bevor dieser jedoch eine erste Messung vornimmt oder dem Unternehmen rät, eine entsprechende Firma zu beauftragen, ist zu prüfen, ob der Gefahrstoffverdacht begründet ist. Das ist zunächst einmal Sache des Unternehmers. „Die Ermittlungen sind nötig, um den Aufwand und die Kosten für die teuren Messungen zu begrenzen. Und sie sind die Grundvoraussetzung für die Messplanung“, betont Pohl.

### Der Sache auf den Grund gehen

Und wie kann ein Unternehmer den Ursachen für die Beschwerden der Mitarbeiter auf die Spur kommen? „Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung, die auch die sogenannten Arbeitsumgebungsfaktoren berücksichtigt“, sagt Pohl. Dazu gehören unter anderem das Raumklima, chemische Faktoren, mikrobiologische Faktoren und Gerüche.

Folgende Fragen können erste Hinweise auf Innenraumprobleme geben:

- Wurden im vergangenen halben Jahr Renovierungsmaßnahmen durchgeführt?
- Befinden sich Maschinen oder Geräte im Arbeitsbereich, von denen Gerüche ausgehen?

- Wird die Luft im Arbeitsraum als schlecht oder stickig empfunden? Gibt es Probleme mit dem Lüften?
- Gibt es Flecken an Decken, Wänden oder in der Nähe von Fenstern, die auf Schimmelpilze hindeuten?
- Befinden sich Verdunstungsgefäße oder Kompaktluftbefeuchter im Arbeitsbereich, die regelmäßig gereinigt werden müssen?

Der Unternehmer sollte sich den entsprechenden Arbeitsplatz ansehen und dann entscheiden, ob er das Problem selbst lösen kann oder sich Unterstützung holt. Die kann zum Beispiel seitens des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder auch von den Experten der VBG kommen.

### Renovierung mit Folgen

Ein Beispiel: Nach einer Renovierung von Büroräumen in einem IT-Unternehmen bekam ein Mitarbeiter plötzlich Atemnot und Hautrötungen. Er vermutete, dass die neue Farbe Lösemittel enthielt, die seine Beschwerden verursachten. Denn es roch auch nach intensivem Lüften nach Farbe. Der Unternehmer teilte die Befürchtungen des Mitarbeiters und veranlasste eine Luftmessung. Die ergab jedoch keine bedenklichen Schadstoffwerte.

„Die Richtwerte von physikalischen, chemischen oder biologischen Innenraumbelastungen in Bürogebäuden werden nur selten überschritten“, so Pohls Erfahrung. Diese Werte gelten für etwa 95 Prozent der Menschen. „Manchmal ist aber einer unter den Beschäftigten, der allergisch – etwa auf geringe Mengen eines bestimmten Lösemittels – reagiert“, sagt Pohl und empfiehlt, sich in der Ur-

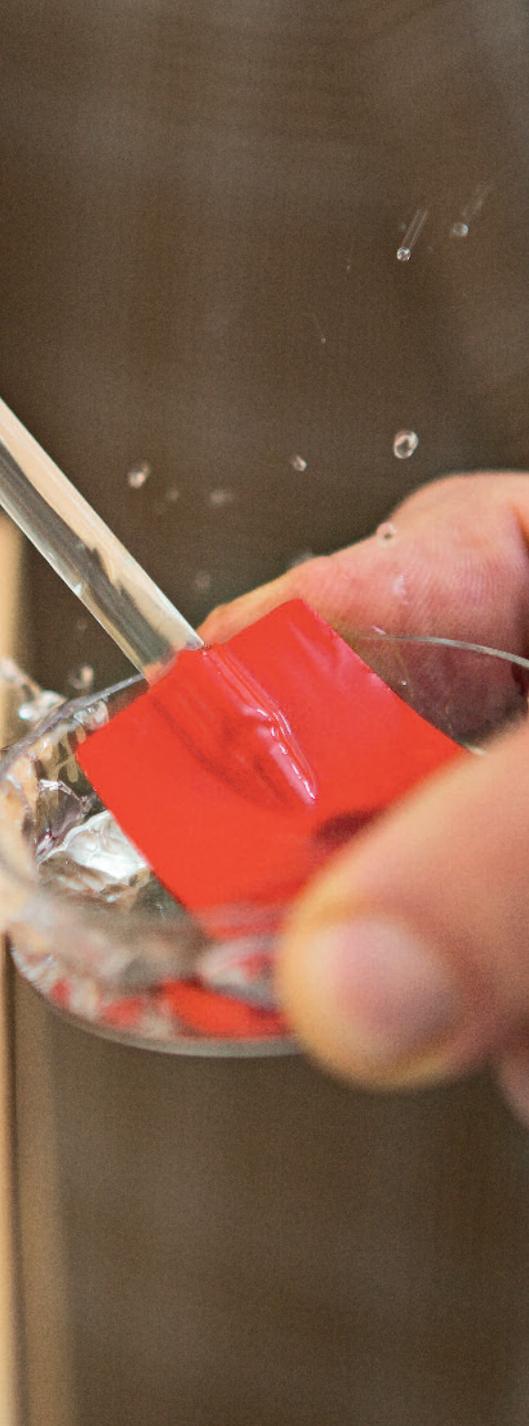
sachenforschung nicht allein auf Messergebnisse zu beschränken. Für den Betroffenen gelte schließlich nicht mehr der allgemeine Richtwert, sondern ein weit geringerer. So sei es wichtig, in diesem Fall den Betriebsarzt hinzuzuziehen und gemeinsam nach einer Lösung für das Problem zu suchen.

Im Fall des Beschäftigten in der IT-Firma sah die so aus: Der Mann arbeitete eine Zeit lang von zu Hause aus, bis eine Freimessung ergab, dass die nachlassenden Ausdünstungen der Farbe nun auch für ihn nicht mehr gefährlich waren.

### Frische Luft reinlassen

Häufige Anfragen erhält Pohl auch zum Thema Raumluftmessung bei Schimmelbildung. Aus seiner Sicht ist die jedoch nicht mehr sinnvoll, wenn der Schimmel bereits sichtbar ist.





- ◀ Eine Staubprobe vom Büroschrank gibt Aufschluss über eine mögliche Schadstoffbelastung. Die Probe wird in Ethanol ausgewaschen und analysiert.



▲ Dr. Klaus Pohl ist erfahrener Chemiker und Gefahrstoffexperte bei der VBG.

- ◀ Vielfältige Messtechnik ist nicht alles. Wichtig ist, aus den Ergebnissen der Messungen die richtigen Schlüsse zu ziehen.

„Dann sollten die Ursachen für die Feuchtigkeit schnellstens behoben werden. Die können in einem schadhafte Dach liegen oder einfach nur am falschen Lüften. Damit Schimmel erst gar nicht entsteht, rät Pohl besonders im Winter zur regelmäßigen Stoßlüftung. Apropos lüften: Ohne regelmäßige Luftzufuhr ändert sich die Luftzusammensetzung im Raum. Entscheidend für unser Wohlbefinden und unsere Leistungsfähigkeit ist der Kohlendioxidgehalt. Er kann als Maß für die Luftqualität herangezogen werden. Dabei gilt: Je mehr Menschen in einem Raum arbeiten, desto häufiger sollte das Fenster einige Minuten möglichst weit geöffnet werden. „Besser Stoßlüften als Dauerkippen“, sagt Pohl, „denn ein gekipptes Fenster kann zu Zugluft und Lärmbelastung von draußen führen.“ Der Richtwert für die akzeptable Luftqualität wurde mit 0,2 Prozent Kohlendioxid festge-

legt. Weil ab dieser Konzentration in der Regel Luft so viele andere Stoffe enthält, dass unangenehme Gerüche entstehen. Der normale Außenluftwert beträgt 0,04 Prozent. Übrigens: Klimaanlage können zwar für eine konstante Raumtemperatur sorgen, als Umluftgeräte sorgen sie aber nicht für Frischluft.

### Auch psychische Belastungen vergiften das Klima

Auch wenn kein Zusammenhang zwischen den Beschwerden der Beschäftigten und vermuteten Gefahrstoffen besteht, sollten ihre Ängste und Sorgen ernst genommen werden. Pohl weiß, dass „manchmal auch psychische Belastungen das Klima im Büro vergiften“. Hinter den vermeintlich gefahrstofflichen Ursachen für die Beschwerden verbergen sich nicht selten Stress mit Kollegen oder andere

Ursachen, die den Beschäftigten „stinken“. „Gerüche spielen dabei übrigens oft eine große Rolle“, erläutert Pohl.

Wo auch immer die Gründe für die Verunsicherungen der Mitarbeiter liegen, „Innenraumfragestellungen lassen sich nur dann lösen, wenn der Mitarbeiter Vertrauen zur Unternehmensführung hat“, davon ist Pohl überzeugt.

(RG)

### Info

- VBG-Fachinformation „*Gesundheit im Büro (BGI 5018)*“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „BGI 5018“
- Broschüre „*Gesund und fit im Kleinbetrieb: Beurteilung des Raumklimas (BGI/GUV-I 7003)*“, [www.dguv.de](http://www.dguv.de), Suchwort: „BGI 7003“



Im Einsatz für die Spieler der deutschen Nationalmannschaft: Physiotherapeut Klaus Eder gehört seit 1988 zum Team des Deutschen Fußball-Bundes. Für die VBG begleitet Eder die Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“.



Serie: Profi-Tipps von Klaus Eder

## Tipp 2: Im Alltag den Rücken stärken

Wer beruflich viel sitzt, braucht einen starken Rücken. Denn egal ob im Büro, an einer Werkbank oder als Fahrer: Durch langes Sitzen neigt die Muskulatur zu Verspannungen. Die Folgen können schmerzhaft sein.

**Mein Tipp:** Achten Sie im Beruf darauf, dass Arbeitsstuhl und -tisch richtig eingestellt und auf Ihre Körpermaße angepasst sind. Das gilt ebenso für Fahrersitze. Arbeiten Sie so oft wie möglich stehend und erledigen Sie zwischendurch etwas zu Fuß. Wenn Sie schmerzfrei bleiben möchten, kommen Sie jedoch kaum am Aufbau der Rumpfmuskulatur vorbei. Empfehlenswert sind regelmäßiges Wandern, Schwimmen – am besten Rückenschwimmen –, der Besuch einer Yoga- oder Rückenschule oder eines Fitnessstudios. Sind Sie unsicher, welcher Sport zu Ihnen passt, fragen Sie Ihren Arzt. Er kann beispielsweise „Physiotherapie am Gerät“ verschreiben. Zu Beginn des Trainings wird ein Physiotherapeut für Sie passende Übungen auswählen und – mit und ohne Geräte – gemeinsam mit Ihnen trainieren.

Nach Ablauf der verordneten Einheiten können Sie selbstständig weitermachen.

**Apropos Sport:** Natürlich birgt Sport das Risiko, sich zu verletzen. Die Profis, die ich mit meinem Team betreue, sind von Verletzungen besonders hart getroffen, weil sie dadurch ihren Beruf zeitweise nicht ausüben können – manchmal sogar nie mehr. Leider steigt die Zahl der Sportunfälle und damit die Höhe der Entschädigungsleistungen ständig an. Viele solcher Unfälle können jedoch durch gezielte präventive Trainings- oder Behandlungseinheiten vermieden werden. Bei Mannschaftssportarten wie Fußball kommt die Einwirkung des Gegners verstärkt dazu, unbeabsichtigt oder als Foul. Trotzdem lassen sich Sportunfälle eindämmen – sowohl beim Profi als auch

beim Hobbysportler. Dazu muss jeder seine Leistungsfähigkeit einschätzen lernen und sorgsam mit seinem Körper umgehen. Also zum Beispiel die Herzfrequenz im Auge behalten, bei Ausdauersportarten eventuell mit Hilfe einer modernen Pulsmessuhr. Und vor allem vor dem Sport ausreichend aufwärmen. Für Mannschaftssportarten gilt: bei allem Siegeswillen Rücksicht auf die gegenseitige Gesundheit nehmen.

### **Info**

Mehr Wissen zum Thema Rückengesundheit bietet die VBG zur Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ unter [www.vbg.de/deinruecken](http://www.vbg.de/deinruecken).

## Softwareentwicklung

## „Software aus Sicht der Nutzer gestalten“

Ergonomie muss bereits bei der Programmierung bedacht werden. Doch was macht eine gute Software-Ergonomie aus? Christian Richter, VBG-Präventionsexperte, gibt darüber Auskunft.

**Herr Richter, Arbeitsmittel in Büros müssen ergonomisch gestaltet sein. Gilt das auch für Software?**

Selbstverständlich. Die Bildschirmarbeitsverordnung verlangt unter anderem ergonomisch gestaltete Software. Berufsgenossenschaftliche Regelungen wie die BGI 650 und die BGI-Reihe 852 Teil 1 bis 4 erläutern dies. Und schließlich gibt es spezielle Normreihen wie die DIN EN ISO 9241, die Mindestvoraussetzungen, welche an ergonomisch gestaltete Software zu stellen sind, weiter konkretisiert.

Viele Nutzer haben wahrscheinlich schon unter fehlender Software-Ergonomie gelitten. Ergonomische Software ist an die physischen und psychischen Eigenschaften und Erwartungen im Hinblick auf die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst.

**Das bedeutet konkret?**

Software und Internetseiten sind oft aus Sicht der Entwickler oder Anbieter gestaltet und nicht aus Sicht der Nutzer. Lassen Sie mich ein Beispiel nennen: In unserem Kulturkreis lesen wir von links nach rechts. Blicken wir auf eine Internetseite, suchen wir die Eingangsinformationen eher links oben, weiterführende Informationen eher im mittleren Bereich. Deshalb erwarten Nutzer einen Button zum Beispiel zum Kaufabschluss eher rechts auf dem Bildschirm. Wird dieses Prinzip missachtet, verwirrt das den Nutzer und kann zu Missverständnissen führen.

**Ganz entscheidend für mich als Nutzer ist die Bedienung eines Programms. Spielt Software-Ergonomie dabei auch eine Rolle?**

Ja, die Qualität der Bedienung ist entscheidend für die Akzeptanz einer Software. Komplexe Programme sollten deshalb dem Nutzer die Möglichkeit bieten, die Bedienung auf seine Bedürfnisse und die Erfordernisse der Arbeitsaufgabe anzupassen.

**Auf was sollte ein Entwickler noch achten? Die Schriften?**

Ja, es sollte darauf geachtet werden, welche Zeichensätze verwendet werden. Allgemein gilt: Serifenlose Zeichensätze wie etwa „Verdana“, „Arial“ oder „Helvetica“ sind auf dem Bildschirm besser lesbar als Serifen-Zeichensätze wie „Times New Roman“. Deshalb sollten serifenlose Zeichensätze verwendet werden, wenn es auf Lesbarkeit ankommt.

Wichtig sind auch Zeichenhöhe und Kontrast. Sind die Zeichen zu klein oder ist der Kontrast zu gering, erschwert das die Lesbarkeit enorm und Informationen können verloren gehen. Auch die Farbgebung muss beachtet werden. Manche Kombinationen, wie etwa Blau/Rot, sind nur sehr schwer lesbar.

**Und lassen sich diese Eigenschaften nachprüfen?**

Grundsätzlich gibt es eigentlich nur drei Parameter, die in der Software-Ergonomie objektiv prüfbar sind. Das sind Kontrast, Farbgebung und Zeichenhöhe. Hierfür gibt es Werkzeuge beim VBG-Projekt C2Web, das speziell Webdesigner und Programmierer bei der Entwicklung von barrierefreien und ergonomischen Internetseiten sowie Software unterstützen möchte.

**Um welche Werkzeuge handelt es sich dabei?**

Wir bieten auf der Website von C2Web eine kostenfreie Software zur Kontrastanalyse als Download an sowie eine Vorlage für eine



Christian Richter, Präventionsexperte der VBG, erklärt, warum es kein Gütesiegel für Software-Ergonomie gibt.

Schablone zur Ermittlung der Zeichenhöhe. Alle anderen Prüfkriterien im Bereich der Software-Ergonomie müssen erst ermittelt werden. Hierzu muss analysiert werden, welcher Nutzer mit welchen Fähigkeiten und Fertigkeiten unter welchen Bedingungen welche Aufgaben erledigen soll. Je nach Aufgabe, Nutzungskontext und Person ergeben sich unterschiedliche Anforderungen. Erst dann kann für eine Software beurteilt werden, ob sie den Nutzer dabei unterstützt, seine Arbeit effektiv, effizient und zufriedenstellend zu erfüllen. Deshalb kann es auch keine pauschalen Gütesiegel für ergonomische Softwareprodukte geben. (FS)

### Info

- *Werkzeuge und Informationen für eine barrierefreie Kommunikation im Internet unter [www.c2web.de](http://www.c2web.de)*
- *VBG-Infomap „Software nutzerfreundlich einstellen und gestalten“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: „Software einstellen“*
- *„BGI 650“ und „BGI 852-1-4“, [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwörter: „BGI 650“ und „BGI 852“*



Stadtwerke München

## Fahrpersonal in Bewegung

Die Stadtwerke München bieten ihren Beschäftigten vielfältige Sportangebote – und freuen sich über eine wachsende Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensbindung.

Denk  
an mich  
Dein Rücken

Betriebssport hat bei der Stadtwerke München GmbH (SWM) Tradition: Seit den 90er Jahren profitieren die Beschäftigten von sportlichen Angeboten in eigenen Sportvereinen. „Im Laufe der Zeit haben wir die Angebote des klassischen Betriebssports mehr und mehr individualisiert“, erinnert sich Renate Schlusen, Leiterin Personal-Strategie Governance Controlling der SWM. Heute bieten die Stadtwerke Kurse zu Qi Gong, Yoga, Rückenschule, Zumba, Pilates, Well-fit, Feldenkrais-Methode sowie Massagen an. Auch an Sportevents, wie zum Beispiel einem Fußballcup und Lauftraining für Anfänger und Fortgeschrittene, können die insgesamt 7.800 Beschäftigten teilnehmen.

### Gezielter Ausgleich für Fahrpersonal

Im Bereich der Verkehrsbetriebe gibt es ein eigenes Gesundheitsmanagement-Projekt mit dem Namen „VBfit“. Es wurde 2009 ins Leben gerufen und richtet sich vornehmlich an die rund 3.000 Beschäftigten im Fahrdienst, in der Betriebssteuerung und in den Werkstätten. Dass die Fahrerinnen und Fahrer in einem besonderen Fokus stehen, hat gute Gründe:

Wer in Bussen und Bahnen Fahrgäste transportiert, ist zum einen durch das viele Sitzen belastet, zum anderen psychischen Belastungen ausgesetzt, etwa durch unfreundliche Fahrgäste. VBfit umfasst ein festes Kursprogramm, in dem neben Yoga und Rückenfit, Aqua-Jogging und Fitness sowie offenes Training Bestandteile sind. Das Angebot kommt an: Zurzeit nehmen 130 Beschäftigte der Verkehrsbetriebe regelmäßig an den Sportprogrammen im VBfit teil. Abgerundet wird das Angebot zur Bewegung durch Informationen zu Themen wie „Ernährung in der Schicht“ oder „Psychische Gesundheit“, die in Gruppengesprächen und in Aktionen vermittelt werden. „Durch das große Engagement von Führungskräften und Mitarbeitern war es sogar möglich, ein kleines Fitness-Center an einem Werkstatt-Standort zu errichten, das sehr rege genutzt wird“, berichtet Schlusen nicht ohne Stolz.

### Maßgeschneidertes Betriebliches Gesundheitsmanagement

„Unser Gesundheitsmanagement ist das Ergebnis einer mehrjährigen Entwicklung. Vor

allem die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig befragt werden, sind dabei berücksichtigt worden“, berichtet Schlusen. Einige der Befragten wünschten sich Bewegungsangebote als Ausgleich zu ihrer Tätigkeit, andere stellten Entspannung in den Vordergrund. „Sportprogramme können aber nur ein Baustein sein“, sagt Schlusen und betont den ganzheitlichen Ansatz der SWM. „Der Mensch ist ein bio-psycho-soziales Wesen, dessen Gesundheit auf mehreren Grundlagen basiert. Die Förderung von gesundheitsbewusstem Verhalten ist uns sehr wichtig. Auf der einen Seite wollen wir natürlich die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen erhalten und fördern. Gleichzeitig schaffen wir mit dem SWM-Gesundheitsmanagement aber auch eine Bindung an das Unternehmen und leisten einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität.“ Und die letzte Wirksamkeitsprüfung belegt: Beides ist durch die attraktiven Sport- und Ausgleichsangebote merklich gestiegen! (RG)

### Info

Machen Sie mit bei der bundesweiten Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ unter [www.vbg.de/deinruecken](http://www.vbg.de/deinruecken).

- ◀ Mit Yoga schaffen die Fahrerinnen und Fahrer einen Ausgleich zu den Belastungen ihres Jobs.



▲ Die Beschäftigten des Bereichs Technische Basis präsentieren sich rückenfit.



▲ Mit Aqua-Fitness trainieren Mitarbeiter der Stadtwerke München den Körper gelenkschonend.

## „Wettbewerbsvorteil Mitarbeiter“

**Frau Schlusen, das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtwerke München ist vorbildlich. Was gehört für Sie noch zu einer zukunftsorientierten Personalpolitik?**

Der Schlüssel zu einer zukunftsorientierten Personalpolitik sind motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen und ihrer Arbeit identifizieren. Sie sind ein echter Wettbewerbsvorteil. Motiviert sind Menschen, deren Arbeit wertgeschätzt

*„Wertschätzung zeigt sich auch an den Arbeitsbedingungen.“*

wird. Diese Anerkennung macht sich nicht zuletzt an den Arbeitsbedingungen fest, die sie im Unternehmen vorfinden.

Wir punkten mit ansprechenden Angeboten im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements, mit einer offenen und vertrauensvollen Gesprächskultur und mit ei-

ner lebensphasenorientierten Personalarbeit. Gerade in München, als einem der attraktivsten Standorte für Arbeitnehmer, ist es wichtig, sich so von anderen Unternehmen positiv abzuheben.

**Was genau meint lebensphasenorientierte Personalarbeit?**

Sie beinhaltet Themen aus der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Darunter fallen flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und zur Kinderbetreuung, wie wir sie in einer eigenen Kinderkrippe anbieten, ebenso wie Fort- und Weiterbildungsangebote. Es geht darum, die Themen aufzugreifen, die für die Beschäftigten in den unterschiedlichen Phasen ihres Arbeits- und Familienlebens von Belang sind.

**Das gilt dann sicher auch für ältere Mitarbeiter. Stichwort demografischer Wandel: Wie bereiten Sie sich darauf vor?**

Die Stadtwerke München haben damit bereits angefangen, als dies bei vielen Unternehmen noch unter dem Aspekt Sozialleistung lief. Für

uns ist das ein Thema der Nachhaltigkeit. Unsere Produktpalette umfasst dabei Angebote zum Betreuungsmanagement, die Implementierung von Gesundheitspaten, Gesundheitscoaching, Burnout-Prophylaxe, Konfliktmoderation, Supervision und vieles mehr. Dafür besitzen wir innerhalb des Unternehmens die notwendigen Qualifikationen. Darüber hinaus bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle. (RG)



Renate Schlusen,  
Leiterin Personal-  
Strategie Governance  
Controlling der  
Stadtwerke München



## Stabiler Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung VBG

Für über eine Million Unternehmen bleibt der Beitragssatz zur gesetzlichen Unfallversicherung VBG gegenüber dem Vorjahr gleich.

Der VBG-Vorstand hat entschieden: Der Beitragssatz der Umlage für Pflicht- und freiwillig Versicherte liegt bei 4,80 Euro (Vorjahr: 4,80 Euro). Die freiwillige Unfallversicherung für gewählte Ehrenamtsträger bleibt mit 2,73 Euro je Versichertem stabil. Erfreulich für die zahlreichen Kleinunternehmen: Der Mindestbeitrag bleibt ebenfalls stabil bei 50 Euro für 2012.

### Lastenverteilung

Der Beitragsbescheid der VBG enthält neben dem reinen Mitgliedsbeitrag einen gesetzlich vorgegebenen Lastenausgleich und eine Lastenverteilung zwischen den neun Berufsgenossenschaften. Durch das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) wird

der Lastenausgleich bis zum Umlagejahr 2014 durch das System der Lastenverteilung ersetzt. Die Mitgliedsunternehmen der VBG werden hierdurch stärker belastet. Die VBG hat erreicht, dass der nicht zu verhindernde Wechsel vom Lastenausgleich zur Lastenverteilung stufenweise in einem angemessenen Zeitraum stattfindet. Das Umlagevolumen der VBG liegt bei 326,6 Mio. Euro (2011: 308,2 Mio. Euro).

### Info

Ausführliche Informationen stehen auf der VBG-Website [www.vbg.de](http://www.vbg.de) zur Verfügung.



Viel Beifall fanden die Vorträge zum Thema Rückengesundheit bei den Teilnehmern des Branchentreffs Zeitarbeit.

## 6. Branchentreff Zeitarbeit

### Zeitarbeitern den Rücken stärken

Rund 150 Branchenexperten und Unternehmer von Zeitarbeitsfirmen waren der Einladung der VBG gefolgt und nahmen im vergangenen März am Branchentreff Zeitarbeit teil. Die Ver-

anstaltung stand diesmal unter dem Motto „Erfolgsfaktor Gesundheit“. Denn – da war man sich nicht nur auf dem Podium einig – Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftig-

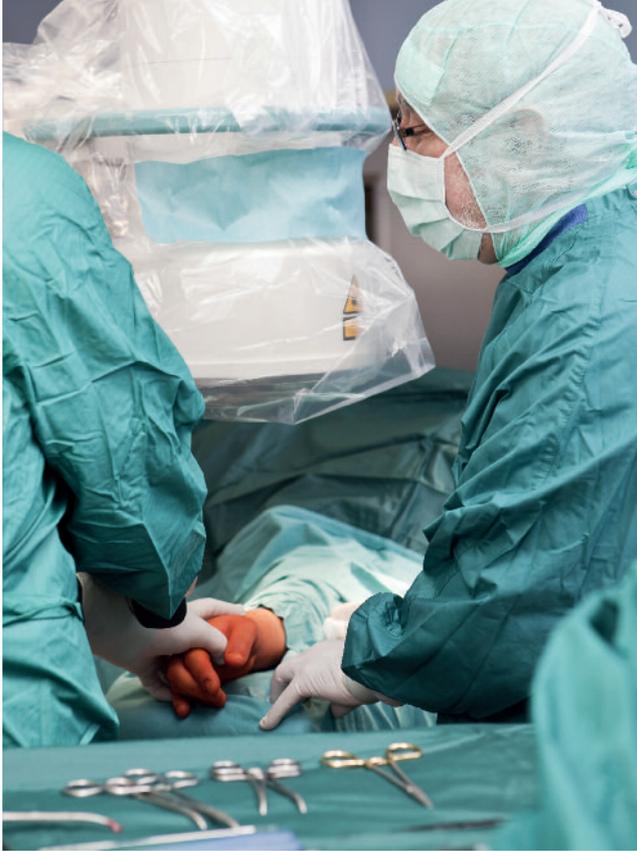
ten sind entscheidende Voraussetzungen dafür, dass Unternehmen wirtschaftlich arbeiten und wettbewerbsfähig bleiben.

Eine große Rolle für die Gesundheit der Beschäftigten spielen die Muskel-Skelett-Erkrankungen und hier vor allem die Rückenerkrankungen. Die Teilnehmer des Branchentreffs konnten sich über die Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ informieren, und sie hatten darüber hinaus die Möglichkeit, die eigene Fitness in einem Rückenparcours zu testen.

Weiterhin wurden Anforderungen an soziale Arbeitsbedingungen bei der Zeitarbeit ebenso wie Fragen des Beitrags und des Prämienverfahrens diskutiert. (RG)

### Info

[www.vbg.de/branchentreff](http://www.vbg.de/branchentreff)



Neue Operations- und Behandlungsverfahren der Hand- und Unfallchirurgie waren Thema auf dem Thüringer VBG-Forum.

## 13. Thüringer VBG-Forum Tagung mit Hand und Fuß

Rund 280 Besucher haben am 5. und 6. April an dem ausgebuchten 13. Thüringer VBG-Forum in Erfurt teilgenommen. Die jährlich stattfindende Veranstaltung bot Unfallchirurgen, Orthopäden und Reha-Managern Gelegenheit, sich über Neuerungen, Fortschritte und Erfahrungen im Bereich der Hand- und Unfallchirurgie auszutauschen. Anerkannte Referenten aus ganz Deutschland, darunter auch die Präsidenten der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU) und der Deutschen Gesellschaft für Orthopädie und Orthopädische Chirurgie (DGOOC) sowie die Ärztlichen Direktoren der BG-Kliniken, informierten in

Vorträgen zum Beispiel über Fortschritte in der Planung und Bildgebung innerhalb der Unfallchirurgie, neuere Therapieansätze zur Behandlung Querschnittsgelähmter und über Neuerungen in der septischen Chirurgie. Gleichzeitig fand auch die 6. Jahrestagung der Sektion Rehabilitation der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie statt. Sie beschäftigte sich mit dem Thema „Das Traumanetzwerk der DGU und die neuen Heilverfahren in der DGUV“. (RG)

**i Info**  
[www.vbg.de/vbg-forum](http://www.vbg.de/vbg-forum)

## 16. SHOWTECH-Messe Mehr Sicherheit beim Rigging

Die internationale Veranstaltungsbranche versammelt sich dieses Jahr wieder auf der SHOWTECH. Vom 18. bis 20. Juni wird sich das Fachpublikum aus den Bereichen Theater, Film und Event auf dem Berliner Messegelände über die neuesten Produkte, zukunftsweisende Ideen sowie innovative Dienstleistungen informieren. Auch die VBG wird mit einem eigenen Stand auf der Messe vertreten sein. Im Zuge der im Januar gestarteten Präventionskampagne der Unfallversicherungsträger „Denk an mich. Dein Rücken“ wird den Besuchern am Messestand B 27 in Halle 3 die vom Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Ge-

setzlichen Unfallversicherung (IFA) neu entwickelte CUELA-Messsystem-Jacke präsentiert. Dieses System erlaubt es, Körperbelastungen unmittelbar am Arbeitsplatz unter realen Arbeitsbedingungen zu messen, ohne dabei den Träger bei seiner Arbeit zu beeinträchtigen.

Die VBG präsentiert außerdem die Funktionsweise von sogenannten Lifeline-Systemen und steht für Fachgespräche bereit. (FS)

**i Info**  
[www.showtech.de](http://www.showtech.de)

## Termine

Die nächste Sitzung der **Vertreterversammlung der VBG** findet am 4. Juli in Stuttgart statt. Beginn ist um 9 Uhr im Hotel Le Méridien an der Willy-Brandt-Straße 30.

Das **3. Branchenforum ÖPNV/Bahnen** steht am 11. Juni in Hamburg unter dem Motto: Schichtarbeit und Biorhythmus – Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Das Branchenforum wird in der BallinStadt, dem Auswanderermuseum, abgehalten werden. Beginn ist um 13 Uhr. Informationen und Anmeldung unter [www.vbg.de/oePNV-bahnen](http://www.vbg.de/oePNV-bahnen)

Die VBG bietet Unternehmerinnen und Unternehmern die Möglichkeit, sich auf dem **VBG-Forum Sicherheitsdienstleistungen** am Donnerstag, dem 13. Juni 2013, in Essen auf dem Gelände der Zeche Zollverein über aktuelle Themen der Branche auszutauschen. Im Fokus stehen die Themen „AMS Zertifizierung – Chancen und Nutzen“ sowie „Sicherheit bei Sport- und Großveranstaltungen“. Nähere Informationen erhalten Sie unter [www.vbg.de/wachundungsdienste](http://www.vbg.de/wachundungsdienste)

Der **34. Deutsche Evangelische Kirchentag** findet dieses Jahr vom 1. bis 5. Mai auf dem Hamburger Messegelände statt. Die VBG wird auf der Messe mit einem Gemeinschaftsstand vertreten sein. Er wird sich in Halle B3, Stand P02 befinden. Dort wird es vor allem um das Thema „Stolpern, Rutschen und Stürzen“ gehen. Die VBG teilt sich den Stand mit der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS), der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH sowie der Nordkirche.

Das **8. Würzburger Forum** findet dieses Jahr am 18. Oktober im Vogel-Convention-Center statt. Aktuelle Themen der Glas- und Keramikindustrie werden aufgegriffen.

Postvertriebsstück C 5325

VBG – 22281 Hamburg  
PVSt, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt

Adressänderungen melden Sie bitte Ihrer Bezirksverwaltung.

Denk  
an mich  
Dein Rücken

**Weil die Bretter, die die Welt bedeuten, schwer zu heben sind.**

[www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de)

