

Certo

Magazin für Sicherheit und Gesundheit

02 2016

PERSÖNLICH BETREUT
Reha-Manager vor Ort im Einsatz

WISSEN SIE BESCHEID?
Der Beitragsbescheid kommt

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT
Chancen und Herausforderungen

MARTIN TÜNS

CORPORATE SERVICES

DEUTSCHE BANK

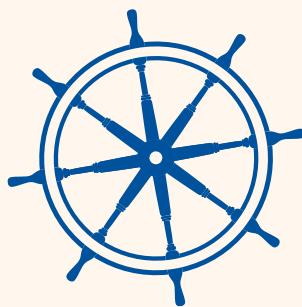
BÜRO DER ZUKUNFT

Wie sich die
Arbeitswelt wandelt.

Certo
online
lesen!

www.certo-app.de

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung



Vorsicht, echt ätzend!

Als Chemiker und Gefahrstoffbeauftragter weiß **Dr. Hans-Jochen Fetzer**, wie gefährlich die Arbeit in Forschungslaboren sein kann.

Hohe Sicherheitsstandards Wir hantieren im Institut täglich mit diversen Gefahrstoffen. Zyankali ist sehr toxisch und umweltgefährdend. Aber auch Nickel- und Kupfersalze, Ammoniak, Fluorwasserstoffsäure, generell Laugen und Säuren sind Stoffe, die entweder giftig, ätzend oder zumindest gesundheitsschädlich sind. Umso wichtiger sind gut funktionierende, technische Schutzmaßnahmen. In modernen Labors besteht zum Beispiel aufgrund der hohen Wechselraten der Raumluft und dem Vorhandensein von Abzügen ein hoher Sicherheitsstandard.

Vorsicht ist besser als Nachsicht Bevor ein Mitarbeiter bei uns im Labor arbeiten darf, erhält er neben einer allgemeinen eine spezielle Einweisung zum Umgang mit Gefahrstoffen. Also, mit welchen Chemikalien wir arbeiten, welche Gefahren davon ausgehen, welche Schutzmaßnahmen anzuwenden sind, wo unsere Schutzeinrichtungen sind und so weiter und so fort. Dennoch bleibt bei Arbeiten mit Gefahrstoffen ein Restrisiko, weshalb wir großen Wert auf das konsequente Tragen von Schutzkleidung und Schutzbrille legen. Gelegentlich kann auch trotz Absaugung eine Atemschutzmaske erforderlich sein. An die Regeln und Vorschriften im Umgang mit Gefahrstoffen muss sich jeder halten.

Wenn's dann doch mal passiert Keine Panik und ruhig bleiben. Auch hier gilt: Eine gute Vorbereitung rettet Leben. In jedem Labor sind für diesen Fall Not- und Augenduschen angebracht, die alle vier Wochen geprüft werden. Feuerlöscher, Bindemittel für Säuren, Laugen, Lösemittel und Zyanide stehen bereit. Wenn man dann noch nach der Unterweisung weiß, wo der Alarmplan hängt und die wichtigsten Notfallnummern kennt, steht einer raschen Rettung des Verunglückten nichts mehr im Wege. Und noch ein Tipp zu guter Letzt: Beim Arbeiten im Labor sollte jeder Forscher einen Satz Ersatzkleidung in der Schublade liegen haben.

DR. HANS-JOCHEN FETZER

Der 55-jährige Chemiker arbeitet seit 1990 beim Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung in Stuttgart.



HIER INFORMIEREN:
[www.vbg.de/
forschungsinstitute](http://www.vbg.de/forschungsinstitute)

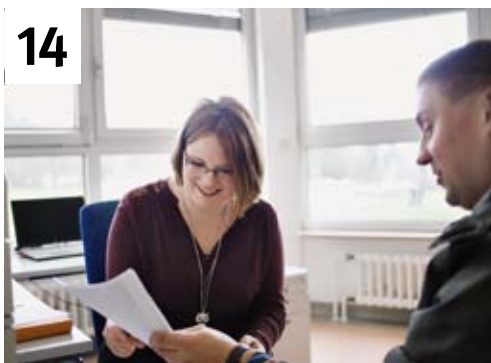
6



Schwerpunkt Arbeit im Wandel

Ob Desksharing oder Homeoffice – in vielen Unternehmen entstehen neue Bürolandschaften mit unterschiedlichen Arbeitsplatzkonzepten.

14



HORIZONT

4 News aus der VBG und der Welt

TIEFGANG

- 6 Schöne neue Arbeitswelt
- 9 5 Tipps für einen gesunden Lebensstil
- 12 Der perfekte Bürostuhl
- 13 Arbeiten im Büro der Zukunft:
Im Gespräch mit Martin Tüns

AUF KURS

14 Das Reha-Management in der Praxis

22



VBG-NAVIGATOR

- 17 Zeitarbeit 4.0 – Neues vom Branchentreff
- 17 Was steht an: VBG-Veranstaltungstermine
- 18 Wissen Sie Bescheid? Alle Infos rund um Ihren Beitragsbescheid
- 20 Psychische Belastungen am Arbeitsplatz beurteilen
- 22 Interview mit Dr. Susanne Roscher über die Zukunft der Arbeit

AUSGUCK

23 Das Quiz und Ihr Kontakt zur VBG

HIER GEHT'S ONLINE



CERTO ALS WEB-APP
www.certo-app.de



VBG IM WEB
www.vbg.de

IMPRESSUM

Herausgeber: VBG, Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg, www.vbg.de.
Verantwortlich für den Inhalt (i.S.d.P.):
Dr. Andreas Weber
Chefredaktion VBG: Daniela Dalhoff
Projektleitung VBG: Friederike Dittmer
Kontakt zur Redaktion: 040 5146-2562,
certo@vbg.de, www.vbg.de/certo

Produktion: muehlhausmoers
corporate communications gmbh,
www.muehlhausmoers.com
Projektleitung muehlhausmoers:
Jeannine Nickolai
Druck: Kröger Druck, Wedel
Nachdrucke aus Certo, auch in Auszügen, nur
nach Genehmigung durch die Redaktion.

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Erscheinungsweise: vierteljährlich, Nr. 02/2016.
Der Bezugspreis für das Magazin ist durch den
Beitrag abgegolten. Diese Ausgabe enthält eine
Beilage der VBG zum Beruf Aufsichtsperson.

EDITORIAL



ANGELIKA HÖLSCHER

Vorsitzende der Geschäftsführung der VBG

Wandel und Konstanz

Merken Sie auch, wie sich die Arbeitswelt gerade rapide wandelt? Jeden Tag lesen wir von der Digitalisierung, von Arbeiten 4.0, und die Veränderung der Arbeitszeitmodelle ist in vielen Unternehmen schon in vollem Gange.

Prozesse werden automatisiert, digitale Geschäftsprozesse sind nicht mehr wegzudenken. So haben auch Sie – die Mitgliedsunternehmen der VBG – den Entgeltnachweis mittlerweile zu knapp 50 Prozent online auf der VBG-Website abgegeben. Die andere Hälfte schickt das Formular per Fax oder Post.

Der ideale Arbeitsplatz soll heute vieles sein: flexibel, funktional und effizient. Jetzt kommt die VBG ins Spiel. Denn egal, wohin die Reise geht, wir sind Ihre Konstante und bieten Ihnen zeitgemäße Beratung in Sachen Büro. Zu unseren Aufgaben und Kompetenzen gehört es, Sie bei der Einrichtung Ihrer Arbeitsumgebung zu unterstützen.

In dieser Ausgabe von Certo beschäftigen wir uns ab Seite 7 mit der „Schönen neuen Arbeitswelt“. Wir begleiten und beraten Sie: lieber Großraum- oder Einzelbüros? Was muss man beachten, wenn man im eigenen Betrieb das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen will? Und wie fördert man bei den Beschäftigten ohne erhobenen Zeigefinger einen gesunden Lebensstil?

Viel Spaß beim Lesen!

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

1 Mio. Euro

PRÄMIE HAT DIE VBG AN MITGLIEDSUNTERNEHMEN AUSGEZAHLT, DIE IM PRÄMIENJAHR 2015 IN UNFALLVERHÜTENDE UND GESUNDHEITSERHALTENDE MASSNAHMEN INVESTIERT HABEN.



Sicher arbeiten mit Gefahrstoffen.

Neu geregelt

Mit der Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) wurde auch die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) zum 1. Juni 2015 geändert. Explosionsschutzmaßnahmen finden sich nun ausschließlich in der GefStoffV und das Explosionsschutzdokument ist jetzt Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach GefStoffV. Der Explosionsschutz ist dort gesondert auszuweisen. Eine Umstellung vorhandener Dokumente ist nicht erforderlich. Erlaubnisse und Prüfungen bleiben in der BetrSichV. Die Pflicht zur Zoneneinteilung explosionsgefährdeter Bereiche ist entfallen, kann aber als Hilfsmittel zur Auswahl von Geräten und Schutzsystemen weiter angewendet werden.

 **HIER INFORMIEREN:**
www.vbg.de/gefahrstoffe

Arbeitsschutz zahlt sich aus

Unternehmen, die sich im Bereich Arbeitsschutz engagieren, verzeichnen nachweislich weniger unfallbedingte Ausfälle. Ihre Beschäftigten sind leistungsfähiger, arbeiten motivierter und erleiden seltener eine Berufskrankheit. Hier setzt das VBG-Prämienverfahren an: Betriebe, die über ihre Verpflichtung hinaus in bestimmte unfallverhütende und gesundheitserhaltende Maßnahmen investieren, werden belohnt. Die Prämie ist eine Beteiligung der VBG an den Investitionskosten und erfolgt ausschließlich für Unternehmen bestimmter Branchen, deren Unfallquoten und durchschnittliche Unfalllasten mindestens 50 Prozent über dem VBG-Durchschnitt liegen. Teilnehmen können derzeit Mitgliedsunternehmen aus folgenden sechs Branchen:

- Sicherheitsunternehmen
- Tierpark/Tierschutz, -pflege, -zucht und -dressur
- Zeitarbeit
- Sportunternehmen mit bezahlten Sportlern
- Glas-Industrie, Grobkeramik und Feinkeramik
- Bahnen und Bahndienstleistungen, Kraftfahrtbetriebe

Pro Jahr kann ein Unternehmen eine Höchstprämie von 10.000 Euro erhalten. 2015 sind bei der VBG



2015 hat die VBG Prämien in Höhe von einer Million Euro ausgezahlt.

circa 400 Anträge eingegangen. Für das Prämienjahr 2015 zahlt die VBG Prämien in Höhe von rund einer Million Euro aus. Die beteiligten Mitgliedsunternehmen haben rund 2,5 Millionen Euro in Prävention investiert. Die Teilnahme für das Prämienjahr 2016 ist jetzt möglich.

 **JETZT TEILNEHMEN:**
www.vbg.de/praemie

Expositionsdaten 40 Jahre lang archivieren

Unternehmen, in denen Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahrstoffen (KMR) der Kategorien 1A und 1B, zum Beispiel Schweißrauche, Nickeloxid, Quarzstaub, durchgeführt werden, sind nach der Gefahrstoffverordnung dazu verpflichtet, ein Verzeichnis über ihre Beschäftigten zu führen, das Angaben über die Höhe und Dauer der Exposition enthält und zumindest 40 Jahre lang archiviert werden muss. Verlässt ein Beschäftigter den Betrieb, so müssen ihm die ihn betreffenden Auszüge aus dem Verzeichnis ausgehändigt werden. Da von KMR-Stoffen verursachte Erkrankungen oft erst mit jahrzehntelanger Verzögerung auftreten, ist eine verlässliche Archivierung der Daten für die Beweisführung bei etwaigen Verfahren über Berufskrankheiten von großer Bedeutung. Aus diesem Grund, und um den Betrieben die Archivierung zu erleichtern, hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) im Auftrag der Unfallversicherungsträger eine Zentrale Expositionsdatenbank (ZED) eingerichtet.

 **FAQS ZUR ZED FINDEN SIE UNTER:**
www.dguv.de, Webcode: d1042604



Nach der Gefahrstoffverordnung müssen Unternehmen ihre Expositionsdaten mindestens 40 Jahre lang archivieren.





Rund 100.000 Arbeits- und Wegeunfälle ereignen sich jährlich in der Branche Zeitarbeit. Eine Zahl, die weiter gesenkt werden muss. Helfen soll dabei die VBG-Präventionskampagne „Sicherheit zählt!“.

70 Prozent der Zeitarbeiter sind Männer. Fast die Hälfte von ihnen ist unter 35 Jahre alt. Rund die Hälfte der Zeitarbeitnehmer wird für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erfordert. Gerade in diesem Bereich der jungen männlichen Helfer liegt der Schwerpunkt des Unfallgeschehens – und genau dort setzt die Kampagne „Sicherheit zählt!“ an. Die Ursachen für Unfälle sind vielfältig. Sicherheits-einrichtungen sind vielleicht nicht vorhanden, der neue Zeitarbeitnehmer bemerkt dies auch, möchte

aber im Einsatzbetrieb nicht negativ auffallen. Sicherheitsschuhe sind nicht cool und bleiben zu Hause. Beim Versuch, Störungen zu beseitigen, obwohl man nicht unterwiesen wurde, kommt es zu Unfällen. Aus solchen und ähnlichen Ursachen heraus folgen vermehrt Arbeitsunfälle. Die Kampagne sensibilisiert zu Gefahren und motiviert zu sicherheitsgerechtem Verhalten. Sie macht Mut, auf Defizite hinzuweisen. Das hervorgehobene „Ich“ zeigt, dass es um die eigene Sicherheit geht.

Ziel ist es, das Präventions- und Sicherheitsbewusstsein nachhaltig in den Köpfen zu verankern und eine Verhaltensänderung zu bewirken. Die Kampagne ergänzt die bekannten Präventionsangebote der VBG. Über die Aktionswebseite www.sicherheit-zählt.de und durch Mitmachaktionen können sich die Zeitarbeiter informieren und austauschen.

 ALLE INFORMATIONEN ZUR KAMPAGNE:
www.sicherheit-zählt.de





ARBEIT IM WANDEL



HOMEOFFICE

Auch bekannt als Telearbeit, Teleworking und E-Work. Nach einer Studie des Bundesfamilienministeriums bietet fast jedes zweite Unternehmen Homeoffice an. Die Mitarbeiter freut's. So haben sie mehr Zeit für Familie und Kinder – im Schnitt 4,4 Stunden pro Woche. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten sind und wie Unternehmen ihre Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren schützen können, lesen Sie in der VBG-Broschüre Telearbeit.



BROSCHÜRE TELEARBEIT LESEN:
www.vbg.de/telearbeit

Schöne neue Arbeitswelt

Die Arbeitswelt von heute steht nicht still. Ganz im Gegenteil. So wie sich die Arbeit an und für sich ständig verändert, so befindet sich auch der klassische Büroarbeitsplatz im Wandel.

Das Arbeitsleben hat sich im Lauf der Geschichte immer wieder gewandelt. Die erste große gesellschaftliche Zäsur kam mit der industriellen Revolution im 18. Jahrhundert. Dampfmaschinen ersetzten in vielen Bereichen die menschliche Arbeitskraft, schafften aber zugleich auch neue Arbeitsplätze. Später revolutionierte die Elektrizität unsere Welt. Massenproduktion und Fließbandarbeit ermöglichten plötzlich einen Überschuss an Produkten, den es vorher noch nie gegeben hatte. In den 1970er-Jahren löste die Einführung des Computers den nächsten großen Wandel aus. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist heutzutage das Thema Nummer eins.

VOM STEHEN INS SITZEN

Harte körperliche Arbeit ist vielerorts weggefallen, denn plötzlich sitzt jeder am Schreibtisch und blickt auf einen Bildschirm. Der Anteil der Dienstleistungs- und Kommunikationstätigkeiten steigt kontinuierlich und fördert damit auch den technologischen Wandel. Bewegungsmangel und einseitige statische Belastung sind die Folgen solch einer Entwicklung. Körperliche Ticks wie aus Charlie Chaplins Film „Moderne Zeiten“, wo er tagein, tagaus die gleiche Bewegung am Fließband macht und in seiner Freizeit zwanghaft fortsetzen muss, sind natürlich selten. Trotzdem begleitet einen oft die überwiegend regungslose Arbeit in Form von Verspannungen im Schulter-Arm-Bereich und Rückenschmerzen mit nach Hause.

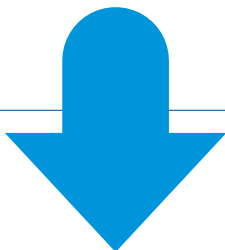
Um solche Beschwerden zu vermeiden, haben sich allgemeingültige ergonomische Richtlinien fürs Arbeiten im Büro etabliert. Bürostuhl und Arbeitsfläche sollten in der Höhe so eingestellt werden, dass sowohl der Winkel zwischen Ober- und Unterarm als auch der zwischen Ober- und Unterschenkel 90 Grad oder mehr beträgt. Die Blicklinie sollte etwa 35 Grad aus der Waagerechten abgesenkt werden. Um ein klein wenig Bewegung in den sonst doch weitgehend regungslosen Alltag zu bringen, ist es wichtig, so häufig wie möglich seine Sitzposition zu verändern. Unterstützt wird dies durch höhenverstellbare Schreibtische, die es ermöglichen, stehend und sitzend zu arbeiten.

Im Stehen sollten die Arme auch etwa 90 Grad angewinkelt sein. Der Blick sollte aus der Waagerechten um circa 30 Grad abgesenkt werden, um ermüdende und möglicherweise gesundheitsschädliche Körperhaltungen zu vermeiden. Dabei sollte der Bildschirm so weit nach hinten geneigt werden, dass die Anzeige etwa senkrecht zur Oberfläche betrachtet werden kann. Der Umwelt zuliebe werden viele Dokumente heutzutage überwiegend eingescannt und nur noch digital bearbeitet. Damit sich die Augen dabei nicht überanstrengen, ist es wichtig, auf dem Bildschirm ausreichend große Zeichen darzustellen. Da eingescannte Dokumente wegen der oft sehr kleinen Schriftzeichen nicht nur in Originalgröße, sondern vergrößert dargestellt werden sollen, reicht ein 19-Zoll-Bildschirm im Hochformat aus. Weil neben dem Dokument noch Platz sein sollte für Informations- und Bearbeitungsfenster, kann dieser Bildschirm durch einen weiteren 19-Zoll-Bildschirm im Querformat ergänzt werden. Arbeitet man lieber mit einem Großbildschirm, sollte man mindestens eine Bildschirmdiagonale von 26 Zoll wählen.

Neben diesen ergonomischen Empfehlungen zur Einrichtung von Büroräumen, ist es aber auch genauso wichtig, auf eine gesunde Ernährung zu achten und mehr Bewegung in den Büroalltag zu bringen. Wie Sie als Unternehmen die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern können, erfahren Sie in unseren „5 Tipps für einen gesunden Lebensstil am Arbeitsplatz“ auf Seite 9.

ARBEITEN VON ÜBERALL AUS

Mit dem Anstieg von Büroarbeitsplätzen und der allgemeinen Digitalisierung der Arbeitswelt haben sich auch die Kommunikationswege schnell verändert. Man ist jetzt nicht mehr nur an seinem Schreibtisch erreichbar, sondern kann seine Telefonate oder Mails heutzutage überall entgegennehmen. Der mobile Arbeitsplatz ist ein Trend, und immer mehr Arbeitnehmer bevorzugen Telearbeit anstatt das traditionelle Büro. Eine Gefahr dabei ist, dass auch die klassischen Büroarbeitszeiten nicht mehr genau definiert sind. Nur, weil man den ganzen Tag via Mail oder Smartphone erreichbar ist, heißt das nicht, dass man es **▶**



☒ auch sein muss. Viele Unternehmen haben sich noch keine ausreichenden Gedanken zum Thema ständige Erreichbarkeit gemacht und keine klaren Richtlinien aufgestellt. Dabei geht es weniger um den Kontrollverlust des Arbeitgebers, sondern mehr um die Work-Life-Balance, die durch die konstante Erreichbarkeit ins Schwanken gerät. Wichtig ist, dass das Arbeiten im Homeoffice im Voraus mit dem Arbeitgeber abgemacht wird und es auch zu Hause einen festen Arbeitsbereich gibt – im Idealfall ein eigenes Arbeitszimmer. Stolpert der Versicherte zum Beispiel während seiner Tätigkeit im Homeoffice über das Druckerkabel in seinem Arbeitszimmer, ist das ein Arbeitsunfall. Holt er sich jedoch mal schnell einen Kaffee aus der Küche und fällt die Treppe hinunter, ist das kein Arbeitsunfall.

NEUE ARBEITSPLATZKONZEPTE

Die Arbeitssituationen haben sich nicht nur verändert, weil man seine Arbeit plötzlich überall mit hinnehmen kann, sondern auch innerhalb von klassischen Bürogebäuden hat sich einiges getan. Die Zahl der Einzelbüros schrumpft vielerorts, während größere Bürolandschaften wachsen. Aber auch Desksharing ist ein Büroraumkonzept, das als Lösung der Zukunft gehandelt wird. Desksharing ist dabei eine Organisationsform, die gerade bei großen Unternehmen eingesetzt wird, bei denen die Mitarbeiter viel im Außendienst oder an wechselnden Firmenstandorten sind. Um dem Leerstand des Arbeitsplatzes entgegenzuwirken, stehen beim Desksharing weniger Arbeitsplätze zur Verfügung als Mitarbeiter. Ein Unternehmen, das die flexible Arbeitsplatzwahl in vielen Bereichen eingeführt hat, ist zum Beispiel die Deutsche Bank. Mehr darüber lesen Sie auf Seite 13 im Interview mit Martin Tüns, Managing Director Corporate Services bei der Deutschen Bank in Frankfurt am Main.

BÜRORÄUME PLANEN

Wer sein eigenes Büro neu planen oder umgestalten möchte, kann sich an das Office Team der VBG wenden. Seit mehr als zehn Jahren berät und unterstützt das Office Team Mitgliedsunternehmen bei der Büroraumplanung. Gemeinsam mit Ihnen stimmen die Berater zunächst die grundlegenden Planungswünsche ab. Anschließend werden die erforderlichen Planungsdaten des Unternehmens aufgenommen. Das beinhaltet zum Beispiel die gewünschte Möblierung, bemaßte Grundrisse, Fotos von den Räumlichkeiten, Ausstattungsmerkmale und Hinweise zur Arbeitsorganisation. Auf Basis dieser Daten erarbeitet das Office Team Lösungsvorschläge oder begutachtet bereits vorhandene oder laufende Planungen ☒



PLANUNGSBEISPIEL

Büro mit vier Arbeitsplätzen. Das Bild oben zeigt die 3-D-Perspektive, das Bild rechts den Grundriss.



OFFICE TEAM DER VBG

Eine ergonomische Arbeitsplatz- und Umgebungsgestaltung trägt dazu bei, dass die Beschäftigten effizient arbeiten können, leistungsfähig bleiben und Fehlzeiten reduziert werden. Das Office Team der VBG unterstützt Sie dabei und berät Sie rund um die Gestaltung und Veränderung von Büroräumen. Es begutachtet vorhandene Planungen und erarbeitet dazu Einrichtungsvorschläge. Unsere Experten unterbreiten Ihnen herstellerunabhängige Einrichtungsvorschläge und liefern dazu Beschreibungen, Grundrisse und räumliche Darstellungen.



IHR KONTAKT ZUM OFFICE TEAM:

Tel.: 040 5146-2332
officeteam@vbg.de



WEITERE INFOS ZUM SERVICE:

www.vbg.de/officeteam

5 Tipps ...

... für einen gesunden Lebensstil am Arbeitsplatz

1

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Machen Sie sich und Ihren Mitarbeitern bewusst, wann und wie oft sie sich im Job überhaupt bewegen. Sie sind für ihre eigene Gesundheit und die Ihrer Mitarbeiter mitverantwortlich.



2 VISUELLE ANREIZE

Schaffen Sie visuelle Motivationsanreize: Stellen Sie Hinweisschilder auf wie „Nimm die Treppe und nicht den Aufzug!“ oder „Lass das Auto heute stehen, nimm das Fahrrad!“.

4

GESUND ERNÄHREN

Bieten Sie Obst und Gemüse an. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter für gesunde Ernährung am Arbeitsplatz. Auch in der Kantine gilt: Lassen Sie Fast Food weg und setzen Sie auf vollwertige und leichte Kost. Führen Sie zum Beispiel einen vegetarischen Tag ein.



5

INFORMIEREN UND BERATEN

Arbeiten Sie mit Spezialisten zusammen: Engagieren Sie Ernährungsberater, die Ihr Unternehmen regelmäßig besuchen und Ihre Mitarbeiter über gesunde Ernährung aufklären.

3

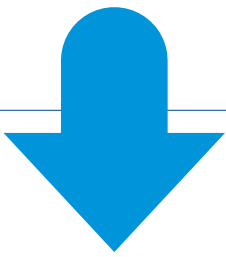
SPORTKURSE FÖRDERN

Fördern Sie eine aktive Pausengestaltung. Bieten Sie Sportkurse an. Ob Gesundheits-, Ausdauer- oder Teamsport, schaffen Sie eine kleine sportliche Auswahl für Ihre Mitarbeiter und fördern Sie damit gleichzeitig das Gemeinschaftsgefühl Ihrer Mitarbeiter.



▶ MEHR ZUM THEMA BEWEGUNG:
www.vbg.de/bewegung

▶ MEHR ZU GESUNDER ERNÄHRUNG:
www.vbg.de/ernaehrung



hinsichtlich der geltenden Vorschriften, Regeln und Normen. So weit wie möglich berücksichtigt das Office Team individuelle Belange und Wünsche, wie zum Beispiel die Wiederverwendung bestehender Möblierung. Die Ergebnisse fließen dann in einen Bericht in Form von Hinweisen, herstellerunabhängigen Einrichtungsvorschlägen und Grundrissen ein. Wenn möglich kann diese Planungsdokumentation durch das Office Team auch mit einer anschaulichen 3-D-Darstellung ergänzt werden (wie zum Beispiel auf Seite 8 dargestellt). Neben den allgemeinen Hinweisen zur Barrierefreiheit und zur Beschaffung von Arbeitsmitteln und Büromöbeln beinhaltet der Bericht je nach Bedarf auch Informationen zu den eingesetzten Arbeitsmöbeln, den notwendigen Flächen am Arbeitsplatz, Anforderungen an Verkehrswege, Flucht- und Rettungswege sowie an die Arbeitsumgebung.

GUT DURCHDACHT

Vor der Planung von Büros sollte man sich als Arbeitgeber genau überlegen, welche Bürotypen und Arbeitsplatzmodelle am besten zum Unternehmen passen. Steht die Teamarbeit im Vordergrund oder sind es Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern? In einem Call-Center zum Beispiel ist die Tätigkeit durch Kommunikation mit den Kunden geprägt. Auf der anderen Seite können die Beschäftigten an anderen Arbeitsplätzen durch Gespräche gestört werden. Dies muss bei der Planung berücksichtigt und die Flächen so eingeteilt werden, dass ausreichend Platz für Teamarbeit vorhanden ist, aber auch ruhige Zonen zur Verfügung stehen. Für längere Besprechungen sollten separate Konferenzräume oder Kommunikationszonen zur Verfügung stehen. Aber auch Rückzugsmöglichkeiten für die Beschäftigten wie Pausenbereiche und -räume sind zu berücksichtigen. Damit es sich so ungestört wie möglich arbeiten lässt, müssen schallabsorbierende Elemente eingebaut werden. Diese verstecken sich in Deckenplatten, Teppichen, Möbeln, – selbst in Kunstwerken an den Wänden – und fallen von daher kaum auf.

 **GESUNDHEIT IM BÜRO:**
www.vbg.de/gesundheits-buero

 **AKUSTIK IM BÜRO:**
www.vbg.de/akustik

 **BÜROARBEITSPLÄTZE:**
www.vbg.de/bueroarbeitsplatz

VORGEMERKT

Das nächste „Forum Büro“ findet am **11. November 2016** in den Räumlichkeiten der Deutschen Bank in Frankfurt am Main statt. Themen sind unter anderem die Raumkonzepte bei der Deutschen Bank sowie Akustik.



ERGONOMIE AM ARBEITSPLATZ

Fast jede vierte Krankschreibung geht auf Probleme am Muskel-Skelett-System zurück. Grund dafür ist oft auch ein ergonomisch ungünstig gestalteter Arbeitsplatz. Nur, wenn Sie alle Elemente eines Arbeitsplatzes – angefangen beim Bürostuhl über den Arbeitstisch bis hin zum Raumklima – auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter anpassen, kann ein effizientes und beschwerdefreies Arbeiten ermöglicht werden.

 **GESUND ARBEITEN AM PC:**
www.vbg.de/gesundarbeiten





DESKSHARING

In einer modernen Büroumgebung darf auch ein flexibles Arbeitsplatzkonzept nicht fehlen. Desksharing bietet hierfür die ideale Voraussetzung. Dem Mitarbeiter wird es damit ermöglicht, jeden Tag seinen Arbeitsplatz frei und flexibel zu wählen. Je nach Projekt können sich somit auch Teams für kurze Zeit zusammenschließen und gemeinsam arbeiten. Für Unternehmen, deren Mitarbeiter regelmäßig auf Dienstreisen gehen oder Kundentermine wahrnehmen, eignet sich das mobile Arbeitsplatzkonzept.

Bitte nehmen Sie Platz!

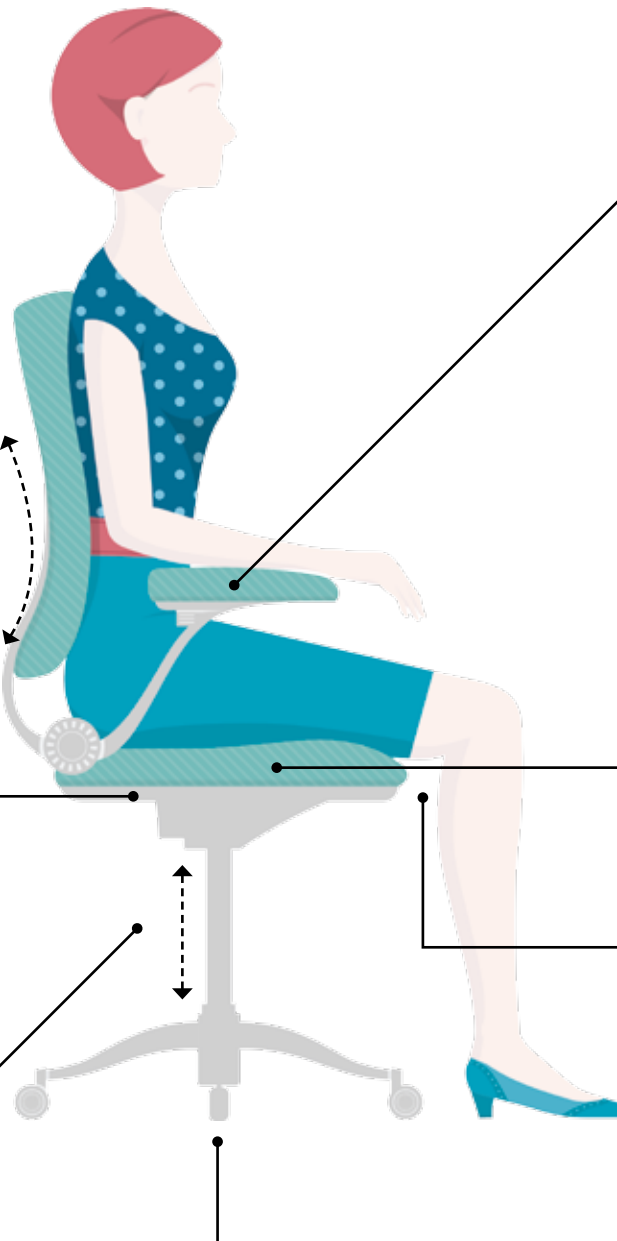
Der Bürostuhl ist das Möbelstück, auf dem wir viele Stunden des Tages sitzen. Der Stuhl sollte daher gut eingestellt sein und einen häufigen Wechsel der Sitzposition ermöglichen. Idealerweise unterstützt der Stuhl die Bewegung des Menschen und lässt diese auch zu.

Dynamisches Sitzen: Moderne Stühle ermöglichen und fördern die Bewegung des Menschen beim Sitzen. Dabei stehen am Markt sehr unterschiedliche Konzepte und Mechaniken zur Verfügung. Diese sind auf die individuellen Anforderungen des Benutzers (Kraft und Körpergewicht) einzustellen.

Die Rückenlehne: Die Rückenlehne sollte in der Höhe verstellbar sein. Dabei sollte die Oberkante mindestens 45 Zentimeter oberhalb der Sitzfläche liegen. Außerdem sollte die Rückenlehne mindestens 40 Zentimeter breit sein und durch eine Wölbung die Wirbelsäule im unteren und mittleren Bereich abstützen.

Die Sitzfläche: Sich auch mal auf die Kante der Sitzfläche zu setzen, ist nicht schlimm und kann der Bewegung dienen. Es sollte aber kein Dauerzustand sein. Idealerweise sollten Beschäftigte die ganze Sitzfläche nutzen, dadurch kann die unterstützende Funktion der Rückenlehne in vollem Umfang genutzt werden.

Die Sitzhöhe: Bei der richtigen Einstellung beträgt der Winkel zwischen Ober- und Unterschenkel 90 Grad oder etwas mehr, und die Füße stehen flach auf dem Boden. Empfohlen wird eine verstellbare Sitzhöhe von 40 bis 53 Zentimetern.



Die Armlehnen: Der Winkel zwischen Ober- und Unterarm ist zunächst losgelöst von der Armlehne zu betrachten und richtet sich an der Arbeitsfläche (Tischplatte) aus. Der Winkel sollte 90 Grad oder mehr betragen. Die Schultern sind dabei entspannt. Die Armlehne wird so eingestellt, dass sie auf gleicher Höhe wie die Arbeitsfläche ist. Dadurch liegen dann auch die Unterarme entspannt auf den Armlehnen auf. Gute Armlehnen sind in der Höhe von 18 bis 29 Zentimetern verstellbar, mindestens fünf Zentimeter breit und circa 20 Zentimeter lang.

Die Polsterung: Die Polsterung sollte nicht zu weich sein und der Stoff atmungsaktiv, strapazierfähig und rutschfest.

Die Sitztiefe: Die Oberschenkeln müssen genügend Auflagefläche haben. Dies erreicht man mit einer Sitztiefe von 37 bis 47 Zentimetern. Als Faustregel gilt: Es gibt einen vier Finger breiten Freiraum zwischen Sitz und Unterschenkel.

Die Stuhlrollen: Die Rollen sucht man passend zur Härte des Fußbodens aus. Bei weichem Teppichboden sind harte Rollen zu verwenden, bei hartem Parkett weiche Rollen.

 CHECKLISTE ZUM STUHLKAUF:
www.vbg.de/buerostuhl

Arbeiten im Büro der Zukunft

Flexibel, funktional und effizient – so sollte der Arbeitsplatz der Zukunft sein. Die Deutsche Bank hat den Umbau ihrer Konzernzentrale in Frankfurt am Main genutzt, um ihr innovatives Arbeitsplatzkonzept „db New Workplace“ umzusetzen.

Martin Tüns (50) arbeitet seit 1994 bei der Deutschen Bank. Als Managing Director Corporate Services im Bereich Real Estate ist er für die Standortstrategien und Arbeitsplatzkonzepte verantwortlich. Im Zuge der Renovierung der Zwillingstürme der Deutschen Bank in der Taunusanlage in Frankfurt am Main wurde „db New Workplace“ umgesetzt. Was sich dahinter verbirgt, verrät Martin Tüns im Interview.

Herr Tüns, wir sprechen heute über „db New Workplace“. Was beinhaltet Ihr Konzept?

Martin Tüns Ausschlaggebend für die Erstellung des neuen Arbeitsplatzkonzepts war die Grundsanierung unserer Zentrale in Frankfurt am Main. Anhand von Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitern wurde deutlich, dass sich die Anforderungen an unsere Arbeitsplätze verändert haben. Unsere Mitarbeiter benötigen mehr Flexibilität und bessere Möglichkeiten, im Team zu arbeiten. Dies kann aber nur gelingen, wenn der Arbeitsplatz sowie das IT-System dies ermöglichen. Aus diesem Grund haben wir unser Bürodiesign grundlegend verändert. Unsere Bürolandschaft ist jetzt viel offener. In der Vergangenheit gab es eine Vielzahl von Mitarbeitern, die zum Beispiel ein Einzelbüro hatten. Einzelbüros haben heute bis auf wenige Ausnahmen nur noch Managing Directors. Wir arbeiten jetzt überwiegend im Open Space, in dem die Teams zusammensitzen, und wir bieten Desksharing an. Der Grund dafür war, dass es viele Bereiche gibt, bei denen unsere Mitarbeiter viel auf Dienstreisen oder bei Kundenterminen sind oder sich projektbezogen in anderen Gebäuden der Deutschen Bank oder ihrem Team aufhalten. Diese Mitarbeiter suchen sich dann einen freien Arbeitsplatz in ihrer Abteilung oder in ihrem Team. Ferner haben wir Thinktanks für konzentriertes Arbeiten sowie Business Lounges und Coffee Corners eingerichtet – alles Orte, an denen sich unsere Mitarbeiter für geschäftliche Besprechungen oder



Martin Tüns, Managing Director Corporate Services bei der Deutschen Bank in Frankfurt am Main.

zum informellen Gedankenaustausch treffen können.

Wie funktioniert denn Desksharing bei Ihnen?

Martin Tüns Desksharing eignet sich besonders für die Mitarbeiter, die recht häufig dienstlich unterwegs sind oder verstärkt von zu Hause aus arbeiten. Aber auch für Mitarbeiter, die projektbezogen innerhalb der Abteilungen rotieren, ist Desksharing eine sinnvolle Lösung. Im Zuge der Umgestaltung unserer Büros musste natürlich auch das gesamte IT-System entsprechend angepasst werden. Jeder Mitarbeiter besitzt eine Smartcard, mit der er sich an jedem freien Arbeitsplatz anmelden kann. Per Desktop on Demand kann er sich dort auf einem virtuellen Computer einwäh-

len, der ihm alle seine Anwendungen zur Verfügung stellt, die er benötigt. Genauso verhält es sich mit der IP-Telefonie. Sobald man sich an seinem Arbeitsplatz angemeldet hat, ist man dort auch automatisch über seine persönliche Durchwahl erreichbar. Anstelle von vielen einzelnen Druckern haben wir Gemeinschaftsdrucker. Mit seiner Smartcard kann der Mitarbeiter sich an einem beliebigen Drucker die für ihn gespeicherten Druckaufträge abholen – egal, ob in der Geschäftsstelle in Frankfurt oder in New York. Für seine persönlichen Gegenstände stehen dem Mitarbeiter Schließfächer zur Verfügung. Das Konzept findet sich auf jeder unserer Etagen wieder.

Praktizieren denn alle Mitarbeiter bei Ihnen Desksharing?

Martin Tüns Ein Teil der Belegschaft hat weiterhin feste Arbeitsstrukturen und auch zugeordnete Arbeitsplätze. Für wen Desksharing Sinn macht und für wen nicht, wurde im Vorfeld geklärt. Wir haben viele Interviews geführt, um mit den Abteilungsleitern und Vertretern aus den Teams zu definieren, welche Arbeitsprofile es gibt. Es gibt Teams, bei denen die Mitarbeiter permanent an einem festen Arbeitsplatz sind, und andere, die wiederum flexibler ihre Arbeit gestalten und keinen festen Platz benötigen. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass der Anteil der Teams mit festen Strukturen kleiner wird und der Wunsch nach Flexibilität größer. Unser Arbeitsplatzkonzept geht auf diese neuen Entwicklungen ein und damit auch auf die Wünsche unserer Mitarbeiter. Auch die Statussymbole haben sich geändert. Anstelle des Dienstwagens oder eines Einzelbüros legt der Mitarbeiter von heute viel mehr Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Ihm ist es wichtig, wie flexibel die Deutsche Bank als Arbeitgeber ist. Durch das neue Arbeitsplatzkonzept kann der Mitarbeiter mehr oder weniger seine Arbeitszeiten und seinen Arbeitsplatz frei wählen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Jeannine Nickolai.

GUT GELAUNT

Volker Tertel kann wieder lachen. In wenigen Wochen wird der Facharbeiter für Sturzfertigung wieder an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren können.

REHABILITATION

„Die persönliche Betreuung war mir eine wichtige Stütze.“

VOLKER TERTEL (44), FRITZLAR



BEI DER ANPROBE
Der Orthopädeschuhmachermeister zeigt Volker Tertel eine Informationsbroschüre.

„Patienten, Ärzte und Versicherer unter einem Dach – das ist ideal.“

PRAXISTEST

Volker Tertel ist erleichtert. Der neue orthopädische Schuh sitzt wie angegossen.



In der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik (BGU) in Frankfurt am Main kümmern sich Reha-Managerinnen der VBG vor Ort um das Wohl der Patienten.

Es ist voll in der BGU Frankfurt an diesem Donnerstagmorgen im Dezember. Etwa ein Dutzend Menschen sitzen auf Stühlen und Bänken und warten auf ihre Termine. Anett Stumpf, Reha-Managerin der VBG, durchquert zügigen Schrittes den Flur, nickt freundlich mal hierhin, mal dorthin und geht dann zielgerichtet auf einen blonden Herrn in kariertem Hemd und schwarzen Jeans zu, der einen kleinen Reisekoffer in der Hand hält. „Guten Morgen, Herr Tertel, wie geht es Ihnen? Schön, dass Sie da sind!“ Volker Tertel lächelt und reicht ihr die Hand.

Volker Tertel und Anett Stumpf kennen sich seit sieben Monaten, seit dem Tag, an dem der 44-Jährige als Patient in die Frankfurter Klinik kam. Nach einem schweren Unfall im Juni 2015 wurde der Facharbeiter für Sturzfertigung aufgrund der Veranlassungen von Anett Stumpf in die Unfallklinik verlegt und verbrachte wegen umfangreicher Reha-Maßnahmen fast zwölf Wochen dort.

Ein Bündel Stahl war vom Gabelstapler eines Kollegen gefallen und auf Volker Tertels linkem

Bein gelandet. 600 Kilogramm wogen die Stangen. Die Verletzungen der Knochen und der Weichteile waren so schwer, dass man zunächst befürchtete, das Bein könne nicht gerettet werden. Nach mehreren Notoperationen im Krankenhaus unweit seines Arbeitsplatzes kam Tertel nach Frankfurt am Main, wo man auf derlei Verletzungen spezialisiert ist.

HILFESTELLUNG UND BEGLEITUNG

Während der langen Reha-Maßnahme war die VBG-Mitarbeiterin Anett Stumpf für Volker Tertel eine wichtige Stütze. Zusammen mit einer Kollegin betreut die 30-Jährige an zwei bis drei Tagen in der Woche die Versicherten direkt in der Unfallklinik. So können die Reha-Manager vor Ort unbürokratisch und umfassend den individuellen Bedarf an Leistungen ermitteln. Im Vordergrund steht der Grundsatz der Selbstbestimmung jedes Betroffenen. Gemeinsam mit dem Versicherten und den Ärzten werden Ziele im Rehabilitationsverlauf gesteckt, und der Weg zurück ins normale Leben wird geplant.

Im April 2015 hatten VBG und BGU den Besucherservice vor Ort eingeführt. „Wir wollen das Reha-Management optimieren und näher an den Patienten sein, damit sie sich nicht allein gelassen fühlen“, sagt Anett Stumpf. „Durch ▶

ANETT STUMPF

Die 30-jährige VBG-Reha-Managerin kümmert sich direkt vor Ort in der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Frankfurt um die Versicherten.

▣ unsere Anwesenheit in der Unfallklinik sind Patienten, Ärzte und Versicherer unter einem Dach – das ist ideal“, sagt Anett Stumpf. Volker Tertel nickt. „Ich fand es toll, dass die Reha-Managerin im Haus war und ich jederzeit mit ihr in Kontakt treten konnte.“ Sieben Monate nach dem schweren Unfall geht es ihm bereits erkennbar besser. Die bisherige Therapie ist gut verlaufen, Volker Tertel ist zuversichtlich, dass er in absehbarer Zeit wieder in seinen alten Beruf, der hohe körperliche Anforderungen an ihn stellt, zurückkehren kann. „Ich vermisse meine Arbeit“, sagt Tertel, „und würde mich freuen, wenn es bald wieder losginge.“

ANPASSUNG DER ORTHOPÄDISCHEN SCHUHE

Damit dieser Wunsch erfüllt werden kann, ist er heute zurück in die Unfallklinik nach Frankfurt am Main gekommen, um gemeinsam mit Anett Stumpf einen Termin für die Anpassung seiner neuen orthopädischen Sicherheitsschuhe wahrzunehmen, denn nur, wenn diese optimal sitzen, kann Tertel die sogenannte Arbeitsplatzbezogene Muskuloskeletale Rehabilitation, kurz ABMR genannt, starten, die er absolviert haben muss, um anschließend wieder in seinen alten Job zurückkehren zu können. „Diese Therapieform passt sich speziell an die Gegebenheiten des Arbeitsplatzes und das Tätigkeitsprofil des Patienten an, dementsprechend wichtig ist das Ergebnis dieses Tages“, erklärt Anett Stumpf. Gemeinsam warten die beiden vor der Tür des Orthopädienschuhmachers. Gegen 11.30 Uhr öffnet sich die Tür. Jürgen Metz und sein Kollege Stefan Krämer bitten Volker Tertel und seine Reha-Managerin herein. Der 44-Jährige nimmt auf einem Stuhl Platz und zieht seinen linken Schuh aus. Stefan Krämer öffnet einen Karton und reicht dem Patienten die Maßanfertigung, die er eigens für ihn erstellt hat. Volker Tertel schlüpft hinein, geht ein paar Schritte. Der Orthopädienschuhmachermeister sieht ihn fragend an. „Fühlt sich sehr bequem an“, sagt Tertel. Man merkt ihm die Erleichterung an.

RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ

Anett Stumpf hat abwartend an der Wand gelehnt. Nun lächelt sie zufrieden. „Wenn wir während der ABMR merken, dass noch Anpassungsbedarf besteht, kommen wir noch mal zurück.“

Gemeinsam kehren Anett Stumpf und ihr Patient zurück in das Büro der Reha-Managerin. Die beiden wollen Volker Tertels Besuch in Frankfurt am Main nutzen, um den verletzungsbedingt erforderlichen Umbau seines Badezimmers zu besprechen. Die alte Dusche muss einer neuen, ebenerdigen weichen, um den Einstieg zu erleichtern. „Als Nächstes holen wir Angebote bei Sanitärhändlern ein und anschließend planen wir alles Weitere“, sagt die 30-Jährige. Dann muss sie los – ein anderer Patient wartet




auf ihren Besuch. Nach den Weihnachtsferien beginnt Volker Tertel seine Reha-Maßnahme. Wenn alles klappt, wird es die letzte auf dem Weg zurück in die Arbeitswelt sein.

Anfang Februar in der Unfallklinik, Volker Tertel, Anett Stumpf und Dr. Sebastian Benner, Facharzt für Orthopädie und Unfallchirurgie, treffen sich zur Abschlussbesprechung der erfolgreichen ABMR. Das Heben von schweren Lasten, das Übersteigen von Hindernissen, das Treppensteigen und Laufen – alles kein Problem mehr. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz kann beginnen.

BERATUNG VOR ORT

Die Reha-Managerin Anett Stumpf begleitet Volker Tertel zu seinem Termin beim Orthopädienschuhmachermeister Stefan Krämer (Bild unten, ganz links). Gemeinsam begutachten sie den Kompressionsstrumpf und die orthopädischen Schuhe.

 WEITERE INFOS ZUM THEMA REHA:
www.vbg.de/reha



Noch mehr
erfahren:
www.certo-app.de

Werner Stolz beim 9. Branchentreff Zeitarbeit im Landschaftspark Duisburg-Nord.

Zeitarbeit 4.0

So wie die gesamte Arbeitswelt sich in einem stetigen Wandel befindet, so verändert sich auch die Zeitarbeit. Unter dem Motto „Zeitarbeit 4.0: flexibel – digital – vernetzt“ diskutierten Branchenvertreter und Unternehmen über die Chancen und Herausforderungen.

„Nichts ist so beständig wie der Wandel. So muss sich auch die Zeitarbeit den Entwicklungen in der Arbeitswelt anpassen und neu strukturieren“, betont Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. in seinem Vortrag „Die Wirtschaft der Zukunft braucht Zeitarbeit 4.0“.

Beim 9. Branchentreff Zeitarbeit im Landschaftspark Duisburg-Nord drehte sich alles um die Arbeitswelt von morgen: Wie werden wir arbeiten? Welche Chancen ergeben sich für Unternehmen und Beschäftigte? Wie gestalten wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz? Gerade im Hinblick auf die Zeitarbeit sieht Werner Stolz viele Möglichkeiten. Bereits jetzt lässt sich beobachten, dass viele Unternehmen sehr stark nur noch auf ihre Kernkompetenzen setzen und vieles auslagern. Da kommt die Zeitarbeit verstärkt ins Spiel und konkret die Frage: Wie wird die Zeitarbeit integriert in diese neuen Arbeitsabläufe?

Flexibel, digital, vernetzt sind dabei Stichworte, die immer wieder fallen. Die richtige Person zur richtigen Zeit am richtigen Platz ist seit

jeder die Maxime der Zeitarbeit. So wie sich die Anforderungen in der Wirtschaft ändern, muss sich auch die Zeitarbeit ändern. Eine große Chance, aber auch Herausforderung sieht Werner Stolz in der Integration von Flüchtlingen.

An dieser Stelle setzt auch eine Maßnahme des 2015 eingeführten Prämienverfahrens an. „Die VBG unterstützt Zeitarbeitsunternehmen bei der Integration von Flüchtlingen und anderen Beschäftigten durch die Förderung von Sprachkursen“, informiert Carsten Schulz, VBG, in seiner ersten Bilanz zum Prämienverfahren.

Digitale Technologie ändert nicht nur Prozesse in Wirtschaftsunternehmen, sondern führt auch zu gesellschaftlichen Veränderungen. Welchen Einfluss die digital geprägte Generation der heute Zwanzig- bis Dreißigjährigen auf die Arbeitswelt hat, erläuterte der Journalist und Buchautor Erik Albrecht in seinem Vortrag „Verändert die Generation Y die Arbeitswelt?“.

Christian Baumann, Geschäftsführer der plus Personalmanagement GmbH, führte in seinem Unternehmen betriebliches Gesundheitsmanagement ein. Bei der Gestaltung der damit verbundenen Prozesse konnte Christian Baumann auf die Unterstützung der VBG-Spezialisten zurückgreifen, wie er in seinem Vortrag „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Benefit für das Unternehmen“ darstellte.

 WEITERE INFOS ZUM BRANCHENTREFF:
www.vbg.de/branchentreff


TERMINE

Vertreterversammlung der VBG

30. Juni 2016

Wo? Maritim Hotel Bonn, Godesberger Allee, 53175 Bonn

Was? Als Parlament der VBG beschließt die Vertreterversammlung unter anderem das autonome Recht wie Satzung, Gehaltstarif, Unfallverhütungsvorschriften und die Dienstordnung. Die Sitzung ist öffentlich.

 **HIER INFORMIEREN:**
www.vbg.de/selbstverwaltung



Tagungsort der nächsten VBG-Vertreterversammlung am 30. Juni 2016 ist das Maritim Hotel Bonn.

6. Branchenforum ÖPNV/Bahnen

27. und 28. Juni 2016

Wo? Hotel Hafen Hamburg, Seewartenstraße 9, 20459 Hamburg

Was? Beim 6. Branchenforum ÖPNV/Bahnen dreht es sich diesmal um die Themen „Brennpunkt ÖPNV – Strategien zur Gewaltprävention“ und „Zukunft Elektrobus – Anforderungen an Ausbildung und Werkstätten“.

 **ALLE INFOS IM WEB:**
www.vbg.de/forum.oepnv-bahnen



Ein Schwerpunktthema des Branchenforums ÖPNV/Bahnen ist das Thema Elektrobus.

Wissen Sie Bescheid?

Gefahrklasse, Beitragsfuß, Lastenverteilung:
Sie haben Ihren Beitragsbescheid für 2015
erhalten und fragen sich, was die einzelnen
Punkte bedeuten? Kein Problem, wir erklären
Ihnen den Beitragsbescheid beispielhaft.

1

Das **BRUTTOARBEITSENTGELT** haben Sie uns nachgewiesen. Sollten Sie den Nachweis jedoch nicht, nicht rechtzeitig oder unvollständig eingereicht haben, musste das Entgelt von uns geschätzt werden. Sie haben die Möglichkeit, uns korrigierte Werte zu melden. Nutzen Sie hierzu unseren Service: www.vbg.de/entgelt

2

Im Gefahrtarif sind alle Mitgliedsunternehmen zu Gefahrengemeinschaften nach dem Branchenprinzip zusammengefasst. Deren unterschiedliche Gefährdungsrisiken spiegeln sich in unterschiedlichen **GEFAHRKLASSEN** wider. Die Veranlagung zu den Gefahrklassen wurde durch den Veranlagungsbescheid festgesetzt.

3

Unter dem Punkt **EHRENAMTLICH TÄTIGE** wird der Beitrag für die ehrenamtlich Tätigen berechnet, die Sie uns nachgewiesen haben.

4

Im Abschnitt **MASSNAHME-MONATE** wird der Beitrag für die Monate berechnet, in denen Lernende beziehungsweise Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen versichert waren. Die Anzahl der Maßnahme-Monate haben Sie uns nachgewiesen. Sollten Sie den Nachweis jedoch nicht, nicht rechtzeitig oder unvollständig eingereicht haben, musste die Anzahl von uns geschätzt werden.

Hauptverwaltung - Beitrag -

12/3456/7890

Kundennummer, bitte stets angeben

12345

Herrn
Max Mustermann
Musterstraße 11
12345 Berlin

1 Beitragsbescheid 2015 gemäß § 168 Soz

Bruttoarbeitsentgelt EUR	X Gefahrklasse	= Beitragseinheit
1.000.000,00	0,38	380.000
200.000,00	1,30	260.000

3

Ehrenamtlich Tätige (§ 2 Abs. 1 Nr. 10a SGB VII)
Ehrenamtlich Tätige (§ 2 Abs. 1 Nr. 10b SGB VII)
Maßnahme-Monate (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 und 14b SGB VII)

4

Beitrag zur VBG

5

Berufsgenossenschaftliches Ausgleichsverfahren

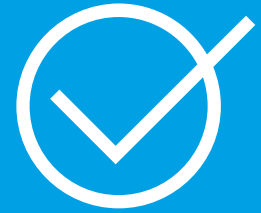
Anteil an der Lastenverteilung nach Neurenten
Anteil an der Lastenverteilung nach Entgelten

Gesamtbeitrag 2015

Sie haben die Bruttoarbeitsentgelte Ihrer Versicherten
mussten wir die Entgeltsummen schätzen (§ 165 SGB
summen einfach und komfortabel unter www.vbg.de m
Ihren Beitrag werden wir laut vorliegendem SEPA-Last
beachten Sie die weiteren Hinweise hier zu auf dem An

Freundliche Grüße

VBG - Ihre gesetzliche Unfallversicherung



Beitrag 2015 beschlossen

Für über eine Million VBG-Mitgliedsunternehmen sinkt der Beitragsfuß 2015 deutlich gegenüber dem Vorjahr.

Der VBG-Vorstand hat entschieden: Der Beitragsfuß der Umlage für Pflicht- und freiwillig Versicherte sinkt gegenüber dem Vorjahr auf 4,00 Euro (2014: 4,30 Euro). Für zahlreiche Kleinunternehmen gilt der Mindestbeitrag. Die VBG-Vertreterversammlung, das höchste Selbstverwaltungsgremium der VBG, hat den Mindestbeitrag 2015 auf 48 Euro (2014: 48 Euro) festgelegt. Er bleibt damit unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Der Beitrag für die freiwillige Versicherung im Ehrenamt beträgt für 2015 je Versicherungsverhältnis 3,00 Euro. 2016 wird der Jahresbeitrag auf 3,20 Euro steigen.

LASTENVERTEILUNG

Der Beitragsfuß zur Lastenverteilung nach Entgelten beträgt 2,2216 Euro je 1.000 Euro Entgeltsumme, wobei für die Lastenverteilung nach Entgelten 2015 ein Freibetrag von 204.500 Euro Arbeitsentgelt gilt. Der Beitragsfuß zur Lastenverteilung nach Neurenten liegt bei 0,3463 Euro je 1.000 Beitragseinheiten. Ein Freibetrag zur Lastenverteilung nach Neurenten ist nicht vorgesehen.

Die VBG-Mitgliedsunternehmen erhalten in den nächsten Tagen ihre Beitragsrechnungen 2015 per Post.

 **AUSFÜHRLICHE INFORMATIONEN:**
www.vbg.de

5

Die **LASTENVERTEILUNG** sorgt für einen gerechten Ausgleich der Berufsgenossenschaften untereinander. Bei der Berechnung der Lastenverteilung nach Entgelten wird einmalig ein Freibetrag berücksichtigt. Gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Einrichtungen sind bei entsprechendem Nachweis vollständig von der Zahlung der Anteile zur Lastenverteilung befreit.

6


Der **BEITRAGSFUSS** ergibt sich aus dem Umlagesoll (Ausgaben – Einnahmen) im Verhältnis zu den Gesamtbeitragseinheiten der VBG. Er ist für alle Unternehmer und freiwillig Versicherten gleich hoch und wurde vom Vorstand der VBG durch Beschluss festgesetzt.

7

Mit dem **BEITRAG** zur gesetzlichen Unfallversicherung finanziert die VBG alle im Jahresverlauf erbrachten Präventions-, Rehabilitations- und Entschädigungsleistungen. Jeweils im April wird der Beitrag für das abgelaufene Jahr geltend gemacht.

8

Wenn Sie uns eine Einzugsermächtigung (**SEPA-LASTSCHRIFTMANDAT**) erteilen, buchen wir den Beitrag zur Fälligkeit von Ihrem Konto ab. Um den Zahlungstermin müssen Sie sich dann nicht mehr kümmern. Sie sparen wertvolle Zeit und müssen keine Überweisungen mehr tätigen. Nutzen Sie hierzu unseren Service: www.vbg.de/sepa



VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

20.04.2016


Umlagesatzbuch 7. Buch (Sonderklasse II)

Einheiten	x	Beitragsfuß : 1.000 EUR	=	Beitrag EUR
10,00		2,000		20,00
10,00		2,000		20,00

Anzahl	x	Beitragsfuß EUR	=	Beitrag EUR
5		9,60		48,00
8		6,00		48,00
10		4,80		48,00

zur Beitragsberechnung nicht gemeldet. Deshalb (VII). Sie haben die Möglichkeit, uns die Entgeltanteile zu teilen. Ihre PIN hierfür lautet: 12345. Schriftmandat von Ihrem Konto abbuchen. Bitte beschreiben.

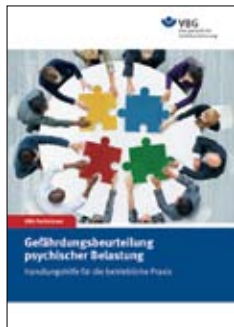
Rechnungsnummer: 2015123456
Fällig am: 17.05.2016

 **NOCH MEHR INFOS ZUM BESCHEID:**
www.vbg.de/beitragsbescheid

Arbeit optimal gestalten

Jeder Arbeitsplatz kann Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer bergen, die in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden müssen. Physische Risiken werden meist leichter erkannt und beseitigt, bei psychischen scheint es komplizierter, ist es aber nicht zwingend.





PSYCHISCHE BELASTUNG

Sie benötigen Unterstützung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen? Ihre Ansprechpartner bei der VBG beraten Sie gern. Neben zahlreichen Seminaren gibt es auch eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis mit Basisinhalten zur Ermittlung und Bewertung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

HIER INFORMIEREN:
www.vbg.de/psychie

IDEEN-TREFFEN

Haben Sie sich auch schon mal gefragt, wie Sie Belastungen und Reibungsverluste in Ihrem Unternehmen reduzieren oder Arbeitsabläufe verbessern können? Eine bewährte Methode dafür sind Ideen-Treffen. Wie Kleinbetriebe von Ideen-Treffen profitieren können, erfahren Sie hier.

ERKLÄRVIDEO ZUM IDEEN-TREFFEN:
www.vbg.de/ideentreffen

Dass jede Form von Arbeit physische Auswirkungen hat, ist allgemein bekannt. Dabei bleiben die psychischen Risiken häufig unbeachtet. So wie der Nacken bei einer falschen Platzierung des Bildschirms steif werden kann, bergen schlecht gestaltete Arbeitsbedingungen das Risiko psychischer Fehlbeanspruchungsfolgen für die Beschäftigten. Unternehmer müssen sich mit den Gefahren am Arbeitsplatz auseinandersetzen. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist in Paragraf 5 des Arbeitsschutzgesetzes geregelt. 2013 wurden mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes die psychischen Faktoren explizit hinzugefügt. Sobald aber das Wort „Psyche“ auftaucht, läuten bei vielen Unternehmern die Warnglocken. Der Begriff wird oft mit psychischen Erkrankungen assoziiert, dabei beschreibt er die Gesamtheit der menschlichen Wahrnehmung, des Fühlens und Denkens. Eine Beurteilung der psychischen Belastung konzentriert sich hauptsächlich auf alle Einflüsse, die von außen auf den Arbeitnehmer zukommen und sich psychisch auf ihn auswirken. In der Arbeitswelt kommen diese Einflüsse von Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen und der Arbeitsumgebung. Arbeitet man also unter hohem Zeitdruck, stößt man bei seinen Kollegen immer wieder auf Konflikte und muss gleichzeitig einem übertriebenen Geräuschpegel standhalten, ist die psychische Belastung wesentlich höher als in einer gut gestalteten Arbeitssituation. Bei der Beurteilung der psychischen Belastung soll das Risiko der Tätigkeit oder eines Arbeitsplatzes hinsichtlich der psychischen Belastung eingeschätzt werden. Die Folgen, also ob ein Mitarbeiter schon gesundheitliche Probleme entwickelt hat und wie diese entstanden sind, sind dabei irrelevant. Es geht hauptsächlich darum, sicherzustellen, dass es sich über eine längere Zeit im entsprechenden Job arbeiten lässt, ohne dabei Erkrankungen zu entwickeln.

WIE GEHT MAN VOR?

Das Arbeitsschutzgesetz sagt nur, dass eine Beurteilung der psychischen Belastung durchgeführt werden muss. Wie diese Messung gemacht wird, ist jedem Unternehmer selbst überlassen. So kann das Messverfahren an jedes einzelne Unternehmen angepasst werden, was genauere Ergebnisse verspricht. Es gibt drei Hauptverfahren, die auch gut miteinander kombiniert werden können.

Die standardisierte Mitarbeiterbefragung wird häufig in größeren Unternehmen zur Orientierung und Meinungsbildung eingesetzt. Das Messverfahren verspricht eine hohe Messqualität und Anonymität der Befragten. So bekommt man ein Bild von der Unternehmenskultur und den entsprechenden Problembereichen. Die Ergebnisse sind jedoch auf einem recht abstrakten Niveau und produzieren keine konkreten Handlungs-

empfehlungen. Deshalb sollten im Anschluss zu den schriftlichen Befragungen auch weitere Analysen, zum Beispiel Workshops, durchgeführt werden, um die Ergebnisse der Befragung in konkrete Maßnahmen zu überführen.

Moderierte Analyseworkshops bieten viel Raum für die Diskussion der Belastungsschwerpunkte im Unternehmen. Mithilfe eines Moderators können Beschäftigte und Führungskräfte gemeinsam einen Lösungsansatz erarbeiten und bisher unangenehme Themen ansprechen. Gerade in kleineren Unternehmen ist dieses Beurteilungsverfahren von großem Vorteil. Erfolgreiche Workshops setzen voraus, dass im Unternehmen eine offene Gesprächskultur und ein vertrauensvoller Umgang mit den Ergebnissen gepflegt wird, darüber hinaus ist auch eine gute Moderation der Workshops wesentlich für den Erfolg. Die Moderation kann entweder extern beauftragt oder von einem Betriebsinternen übernommen werden, wofür die VBG Schulungen und Seminare anbietet.

Eine weitere Methode sind Beobachtungsinterviews. Hierbei beobachtet eine unabhängige Expertengruppe (extern oder intern) die Arbeitssituation, interviewt den Mitarbeiter und gibt eine professionelle Einschätzung ab. Vorteilhaft ist dabei die Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzung der Arbeitsbelastung und die Möglichkeit einer zielgerichteten Ausarbeitung von Lösungsansätzen.

WIE GEHT ES WEITER?

Wenn die Risikobeurteilung abgeschlossen, alternative Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt wurden, ist es wichtig, eine Wirksamkeitskontrolle zu vereinbaren. Die Maßnahmen werden nach dem typischen TOP-Prinzip durchgeführt. Erst wenn technische und organisatorische Maßnahmen zur Belastungsoptimierung getroffen worden sind, werden als letzte Alternative persönliche Maßnahmen, die beim Mitarbeiter ansetzen, in Betracht gezogen. Beispiele wären hier der Aufbau von Bewältigungskompetenzen gegen Stress oder das Angebot von Zeitmanagementkursen und individuellem Coaching. Viele Unternehmer haben Schwierigkeiten, sich für ein Beurteilungsverfahren zu entscheiden, in der Angst, Fehler zu begehen oder die Mitarbeiter unnötig zu durchleuchten. Diese Sorge ist allerdings häufig unbegründet, da die empfohlenen Verfahrensarten in der Regel sehr brauchbare Ergebnisse liefern. Generell gilt es, sich voranzutasten und ruhig unterschiedliche Verfahren der Belastungsbeurteilung auszuprobieren. Das einzig Falsche dabei wäre, nichts zu tun. Viele Unternehmer testen unterschiedliche Mess- und Lösungsverfahren an kleineren Pilotgruppen, bevor das ganze Unternehmen miteinbezogen wird. Die gesammelten Erfahrungen sind hierbei auch von großem Vorteil. So zeigen Führungspersonen ihr Interesse an dem Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter und an der Zukunft des eigenen Unternehmens.

Die Zukunft der Arbeit

Die digitale Revolution verändert unsere Lebens- und Arbeitswelt. Arbeiten 4.0 bietet uns viele Chancen, birgt aber gleichzeitig auch neue Risiken, denen wir uns stellen müssen.



Dr. Susanne Roscher arbeitet als Leiterin des Referats Arbeitspsychologie bei der VBG. Certo sprach mit ihr über die Herausforderungen und Chancen einer digitalisierten Arbeitswelt und wie die VBG ihre Mitgliedsunternehmen bei diesem Wandel unterstützen kann.

Frau Dr. Roscher, inwieweit ist Arbeiten 4.0 bereits in den Unternehmen angekommen?

Dr. Susanne Roscher Wenn wir von Arbeiten 4.0 sprechen, ist sicher ein zentraler Punkt die Digitalisierung der Arbeitswelt. Vernetztes Arbeiten oder mobil-flexibles Arbeiten gehört in vielen Unternehmen bereits zum Alltag.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?

Dr. Susanne Roscher Die größte Herausforderung ist, mit den rasanten Entwicklungen Schritt zu halten. Mit den aktuellen technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen unserer Arbeitswelt gehen grundlegende Veränderungen und neue Ansprüche an die Gestaltung von Arbeit einher. Es müssen Präventionsangebote bereitgestellt und neue Zugangswege gefunden werden, die unter diesen veränderten Bedingungen greifen.

Welche Trends zeichnen sich ab, und was verändert sich dadurch für die Beschäftigten?

Dr. Susanne Roscher Die Digitalisierung und die weltumspannende Informations- und Kommunikationstechnik stellen die größten Treiber dar

und ermöglichen verteilte, miteinander vernetzte Prozesse in Produktion und Dienstleistung rund um die Uhr. Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten wird dadurch erst ermöglicht. Vielfach steht bei der Diskussion um technische Entwicklungen auch das Thema Industrie 4.0 im Mittelpunkt. Der Begriff beschreibt eine weitere Stufe der Automatisierung und Vernetzung, die charakterisiert ist durch zum Beispiel autonome Vernetzungs- und Entscheidungsfähigkeit von Systemen sowie eine durchgreifende Internetnutzung in Produktion und Dienstleistung. Die Interaktion zwischen Mensch und Maschine erreicht dabei eine neue Komplexität. Das Arbeitssystem als Ganzes muss gestaltet werden und darf den Menschen nicht aus den Augen verlieren. Mobil-flexible Arbeitsgestaltung birgt viele Chancen für Beschäftigte, aber auch die Gefahr, dass die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit nicht mehr gelingt und zum Beispiel Erholungszeiten wegfallen. Auch Führung verändert sich unter diesen Bedingungen grundlegend. Sie erfolgt zunehmend auf Distanz und über Kennzahlen. Handlungsspielräume der Beschäftigten wachsen. Aber sie tragen auch mehr die Verantwortung für die Zielerreichung, was mit Überforderung und selbstgefährdendem Verhalten einhergehen kann.

Was ist damit gemeint?

Dr. Susanne Roscher Mit dem Begriff der interessierten Selbstgefährdung wird ein Verhalten umschrieben, bei dem man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet – aus einem Interesse am beruflichen Erfolg und an der Zielerreichung heraus. So mancher hat sich wahrscheinlich schon einmal dabei beobachtet, dass er Erholungspausen ausfallen ließ, am Wochenende, im Urlaub oder einfach nur länger gearbeitet hat.

Gibt es konkrete Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreifen kann, um seine Mitarbeiter zu schützen? Was davon ist überhaupt möglich und praktikabel?

Dr. Susanne Roscher Fast allen Entwicklungen, die wir beobachten, ist eines gemein: Sie bringen – richtig gestaltet – große Chancen sowohl für die Beschäftigten als natürlich auch für den Unternehmenserfolg mit sich. Allerdings entstehen auch neue Gefährdungen und Nebenwirkungen bei unzureichender Arbeitsgestaltung.

In Bezug zum Beispiel auf die zunehmende Führung über Kennzahlen ist es wichtig, dass ein Unternehmen seine Zielvorgaben überprüft und die Rahmenbedingungen so gestaltet, dass Ziele auch erreicht werden können. Unrealistische Ziele oder automatisch steigende Ziele sind problematisch und sollten vermieden werden. In Bezug auf flexible Arbeit kann zum Beispiel die Aufstellung gesundheitsgerechter Regelungen zur Nutzung mobiler Endgeräte und zur Erreichbarkeit hilfreich sein. Hier sind auch Aspekte einer guten innerbetrieblichen Kultur der Prävention von hoher Bedeutung.

Und wie unterstützt die VBG die Unternehmen?

Dr. Susanne Roscher Die VBG arbeitet an konkreten Gestaltungsempfehlungen für die beschriebenen neuen Formen der Arbeit. So läuft zum Beispiel aktuell ein Forschungsprojekt zu indirekten Steuerungsformen mit dem Ziel, die Unternehmen bei der Ausgestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen zu unterstützen. Außerdem bieten wir speziell Führungskräften in unserem Beratungsangebot CConsult umfangreiche Hilfestellungen an. CConsult setzt dabei auf ein mobiles Angebot, dass auch von unterwegs abrufbar ist, wie zum Beispiel ein Podcast für Führungskräfte oder Online-Selbsttests. So wollen wir auch mobil-flexibel arbeitende Beschäftigte besser erreichen.

Wie begleitet die VBG ihre Mitglieder auf dem Weg Richtung Arbeiten 4.0?

Dr. Susanne Roscher Unser Anliegen ist es, unsere Mitgliedsunternehmen von Anfang an bei dieser Herausforderung zu begleiten und betriebliche Gestaltungslösungen anzubieten. Wir unterstützen beim Aufbau individueller Gesundheitskompetenz der Beschäftigten und helfen bei der Etablierung einer Kultur der Prävention, die die Rahmenbedingungen gesunder Arbeit auch in der Arbeitswelt 4.0 nachhaltig sicherstellt. Wichtig ist dabei unter anderem eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, die Gefährdungen vernetzt betrachtet. Hierbei werden auch die psychischen Belastungsfaktoren stärker in den Blick genommen, da gerade diese in der modernen Arbeitswelt zunehmend wichtiger werden.



ZU DEN PODCASTS UND SELBSTTESTS:
www.cconsult.info

VBG-QUIZ

Hingehört!

Wer den Kopfhörer erfunden hat, ist nicht belegt. Bekannt ist, dass im Zuge der industriellen Revolution und mit dem Aufkommen von Telefon und Radio kopfhörerähnliche Geräte entwickelt wurden. 1910 brachte der US-Amerikaner Nathaniel Baldwin den ersten Dual-Mono-Hörer mit Kopfbügel und zwei auf dem Ohr aufliegenden Muscheln auf den Markt. Das Baldy Phone wurde ein Kassenschlager. Den ersten Stereokopfhörer präsentierte 1958 der Jazzmusiker John Koss aus Milwaukee, USA. Heute gibt es Kopfhörer in diversen Varianten.

Trotz des Einsatzes von Schallabsorbieren und lärmämpfenden Rauntrennern herrscht in Großraumbüros oft ein diffuser Geräuschpegel. Zum Hören von Lern- und Unterweisungsvidéos oder zum Abhören der Voicemailen eignen sich Kopfhörer mit aktiver Geräuschunterdrückung. Aber aufgepasst: Die Lautstärke der Kopfhörer sollte nicht zu hoch eingestellt werden, denn ab einem Lärmpegel von 85 Dezibel kann es zu Hörschäden kommen.



AUF DIE OHREN

Zum Arbeiten eignen sich Kopfhörer mit aktiver Geräuschunterdrückung wie das Bose® QuietComfort® 25 Acoustic Noise Cancelling® Headphone.

1. FRAGE

Wer war der Erfinder des sogenannten Baldy Phones?

- a) Nathaniel Baldwin
- b) Charles Tainter
- c) Thomas Edison

2. FRAGE

Wann wurde der erste Stereokopfhörer erfunden?

- a) 1910
- b) 1958
- c) 1985

3. FRAGE

Ab wieviel Dezibel können Hörschäden entstehen?

- a) 75 Dezibel
- b) 85 Dezibel
- c) 95 Dezibel

Mitmachen und gewinnen!

Sie kennen die Antworten und möchten ein **Bose® QuietComfort® 25 Acoustic Noise Cancelling® Headphone** gewinnen? Hier geht's zum Quiz: www.certo-app.de/quiz

Einsendeschluss ist der 27. Mai 2016. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der Gewinn wird von der Firma Bose® gestellt.

Den Namen der Gewinnerin oder des Gewinners geben wir am 3. Juni 2016 auf www.certo-app.de bekannt.

Teilnahmebedingungen: Unter allen richtigen Einsendungen werden die Preise verlost. Damit die Gewinner benachrichtigt werden können, ist die gültige Postanschrift des Teilnehmers erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Der Teilnehmer erklärt sich für den Fall eines Gewinnes damit einverstanden, dass sein Name veröffentlicht wird. Die Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind die Beschäftigten der VBG sowie deren Angehörige und externe Dienstleister, die mit der Umsetzung des Preisausschreibens beschäftigt waren oder sind.

Datenschutz: Die Teilnehmer sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zwecke der Durchführung und Abwicklung des Gewinnspiels erhoben, gespeichert und genutzt werden. Die Daten werden nur für das Gewinnspiel genutzt und nach der Auslosung gelöscht.

IHR KONTAKT ZUR VBG

Tel.: 040 5146-2940
E-Mail: kundendialog@vbg.de

Service-Hotline für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Tel.: 01805 8247728 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

Für Sie vor Ort – die VBG-Bezirksverwaltungen:

Ihre zuständige Bezirksverwaltung finden Sie über die Postleitzahlsuche auf www.vbg.de/standorte

Auslands-Notfallhotline bei Arbeitsunfällen:

Tel.: +49 40 5146-7171

Seminarbuchungen:

Online: www.vbg.de/seminare
Telefonisch in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung

Beitragsfragen:

Tel.: 040 5146-2940
Fax: 040 5146-2771
E-Mail: kundendialog@vbg.de

Mit Sicherheit auch

ONLINE

- ... Certo schon eine Woche **früher lesen**.
- ... **zusätzliche Infos** zu ausgewählten Artikeln bekommen.
- ... an unserem **Certo-Quiz** teilnehmen.
- ... von **überallher** im Web-Magazin schmökern.

