

Certo

Magazin für Sicherheit und Gesundheit

04 2016

BARRIEREFREIER BAUERNHOF
Arbeiten als Landwirt mit Handicap

PRÄSENTISMUS VERHINDERN
Wer krank ist, bleibt daheim

WIE WIR INKLUSION FÖRDERN
Im Interview: Olaf Scholz

BRITTA STEFFEN

ERFOLGS- FAKTOR MENSCH

Die Olympiaschwimmerin
im Interview über Human
Resources Management

WEITERBILDUNG

**Jetzt
anmelden**

www.vbg.de/seminare

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

EDITORIAL



ANGELIKA HÖLSCHER
Vorsitzende der Geschäftsführung der VBG

Der Mensch macht's

Ein Unternehmer, der gesunde und einsatzfreudige Menschen beschäftigt, kann sich glücklich schätzen. Denn deren Tatkraft und Ideenreichtum bilden die wichtigsten Voraussetzungen für dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg. Motivation und ein gutes Betriebsklima lassen sich mit gesunder Führung fördern. Welche Schritte im Human Resources Management dabei nützlich sind, ist das Schwerpunktthema dieser Ausgabe von Certo.

Britta Steffen, die mehrmalige Olympiasiegerin im Schwimmen, hat viel Erfahrung im Umgang mit Leistungsdruck. In unserem Tiefgang-Interview erzählt die frühere Spitzensportlerin, wie sie den achtsamen Umgang mit den eigenen Kräften gelernt hat. Von ihr erfahren wir: Herausfordernde Aufgaben sind motivierend und nicht schädlich, sofern die Belastung richtig dosiert wird. Wie ein Gesundheitsmanagement mit System die Gesundheit und Zufriedenheit von Mitarbeitern unterstützt, erläutern wir am Vorbild der Bank ING-DiBa. Ein weiteres wichtiges Instrument zur Motivierung und Qualifizierung von Beschäftigten ist die Weiterbildung. Einen Überblick der neuen Qualifizierungsangebote der VBG erhalten Sie auf den Seiten 10 und 11. Alle Seminare können ab sofort online gebucht werden. Suchen Sie sich eine interessante Fortbildung zum Arbeitsschutz und zur Führungskompetenz aus.

Viel Spaß beim Lesen!

6

SCHWERPUNKT

Erfolgsfaktor Mensch

Die ehemalige Olympiaschwimmerin Britta Steffen spricht über gesunde Führung und den achtsamen Umgang mit den eigenen Kräften.

**Certo
online
lesen!**

www.certo-app.de

12



HORIZONT

4 News aus der VBG und der Welt

TIEFGANG

- 6 Interview mit Britta Steffen
- 9 Zufrieden bei der Arbeit
- 10 Weiterbildung motiviert
- 11 Seminarangebote der VBG

AUF KURS

- 12 Ein Landwirt mit Handicap
- 16 Besser nicht: Krank am Arbeitsplatz

20



VBG-NAVIGATOR

- 18 Freiwillig versichert bei der VBG: Beiträge und Leistungen
- 18 Sozialversicherungswahlen 2017: Fristen und Wahlverfahren
- 19 Was steht an: VBG-Veranstaltungstermine / Entgeltnachweis nicht vergessen!
- 20 Interview: VBG-Vorsitzende Angelika Hölscher und Hamburgs Bürgermeister Olaf Scholz

AUSGUCK

- 23 Das Quiz und Ihr Kontakt zur VBG

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: Stefanie Moers

Druck: Kröger Druck, Wedel
Nachdrucke aus Certo, auch in Auszügen, nur nach Genehmigung durch die Redaktion.

Erscheinungsweise: vierteljährlich, Nr. 04/2016. Der Bezugspreis für das Magazin ist durch den Beitrag abgegolten.

VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:



best of
content marketing
2016



Sicherheit an erster Stelle

Als Leiter der Abteilung Human Resources gewährleistet **Lucio Paolo Torroni** den Arbeitsschutz beim Fahrzeugglas-Spezialisten Carglass.

Verantwortungsbewusst Die Abteilung Safety ist in der Regel mit drei Kollegen besetzt. Sie gehört in meinen Fachbereich Human Resources in der Hauptverwaltung in Köln. Als dienstleistungsorientiertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen setzt Carglass die Gesundheit unserer 2.200 Mitarbeiter an die erste Stelle. Besonderen Stellenwert hat die persönliche Schutzausrüstung (PSA), die direkt am Körper getragen wird. Zu ihr zählen Helm, Schutzbrille und Schutzhandschuhe. Unser Mutterkonzern Belron in Großbritannien forscht fortlaufend an Werkzeugen, die auf eine schonende Körperhaltung zielen.

Preis für Prävention Im Juni hat die VBG uns die Goldmedaille des Arbeitsschutzpreises 2016 verliehen. Prämiert wurde ein spezieller Messerhandgriff, den wir für die Sanierung von Klebefugen an Scheiben von Bussen und Bahnen entwickelt haben. Altes Fugenmaterial entfernen die Kollegen mit einem oszillierenden Messer. Dabei entstehen beim Benutzer Hand-Arm-Vibrationen, die zu gesundheitlichen Schäden führen können. Wir haben deshalb in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal einen zusätzlichen Griff für das oszillierende Messer konstruiert. Er ist mit Pufferringen aus weichem Polyurethan-Dämpfungsmaterial ausgestattet. Messungen bestätigen, dass dieser Griff die Hand-Arm-Vibrationen deutlich reduziert.

Systematisch prüfen Carglass hat ein Managementsystem eingeführt, dass die Erreichung einzelner Arbeitsziele überprüft und dabei die Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz und Umweltschutz nachweisbar dokumentiert. Dieses System dient zum einen der Gesundheit unserer Mitarbeiter, zum anderen verringert es Haftungsrisiken bei Schäden und Unfällen. Die VBG hat unser Sicherheitsmanagement nun zum zweiten Mal mit der Bescheinigung „Arbeitsschutz mit System“ ausgezeichnet. Erfreulich ist, dass die Unfallzahlen seit der ersten Bescheinigung kontinuierlich gesunken sind. Für Carglass ist Arbeitsschutz ein unverzichtbarer Bestandteil moderner Unternehmensführung.



ALLE GEWINNER DES ARBEITSSCHUTZPREISES 2016 UND DES PRÄVENTIONSPREISES SPORT UNTER:
www.vbg.de/arbeitsschutzpreis

LUCIO PAOLO TORRONI

Der 44-jährige Volljurist und Master in Business Administration ist Director Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung von Carglass.



71 Jahre

SEINES LEBENS VERBRINGT DER
MODERNE MENSCH DURCHSCHNITTlich
IN INNENRÄUMEN.

Einen großen Teil dieser Zeit befindet er sich im Büro. Umso wichtiger wird es – gerade weil sich die Anzahl der Büroarbeiter in Zukunft noch erhöhen wird –, eine angenehme Atmosphäre im Arbeitsraum zu schaffen. Hierbei können schon kleine Maßnahmen große Veränderungen bewirken. Norwegische Wissenschaftler haben herausgefunden, dass sich Grünpflanzen im Büro nicht nur positiv auf die physische, sondern auch auf die psychische Gesundheit auswirken. Sie senken die Müdigkeit und sorgen für ein höheres seelisches Wohlbefinden und mehr Arbeitszufriedenheit.

 **WEITERE INFOS:**
www.baua.de, Suchbegriff:
Wohlbefinden im Büro

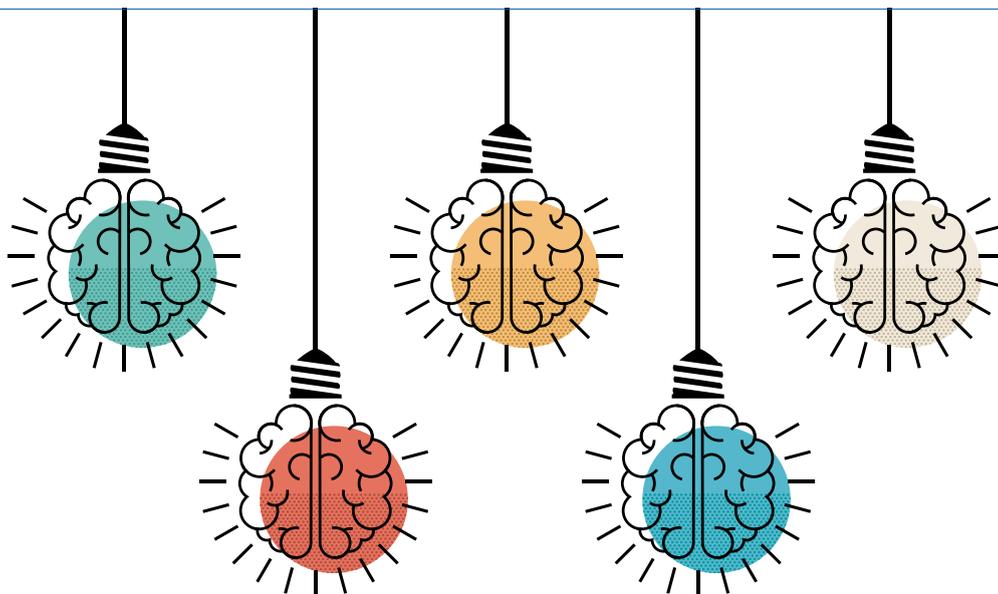
Sichere Zeitarbeit



Disponenten unterweisen auch zum Arbeitsschutz.

Disponenten in Zeitarbeitsfirmen haben die Aufgabe, das Personal in sicherheitsbewusstem Arbeitsverhalten zu unterweisen. Dies sensibilisiert die Beschäftigten für Gefährdungen und steigert ihre Kompetenz. Gute Unterweisung trägt zudem zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Die VBG bietet als Unterstützung der Unterweisung verschiedene Medien an. Dazu zählen Fragebögen, die online verfügbar und als Baukasten individualisierbar sind. Neu überarbeitet ist das Unterweisungsprogramm für die Zeitarbeit. Zeitarbeitnehmer können die Module selbstständig bearbeiten. Das Programm erkennt ihre Wissenslücken und informiert dazu gezielt.

 **ALLE INFOS IM NETZ:**
www.vbg.de/zeitarbeit-fb



Wettbewerb der Arbeitssicherheit

Sei es ein neues Gerät, eine andere Aufgabenorganisation oder eine Methode für mehr Aufmerksamkeit – gute Ideen erhöhen in Unternehmen die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Das Zentrum Ideenmanagement zeichnet jährlich gemeinsam mit der VBG die besten Ideen in diesen Bereichen aus. „Wir fördern mit diesen Awards die Vision eines Ideenmanagements, das in den Unternehmen treibende Kraft für Verbesserungen ist“, sagt Christiane Kersting, Geschäftsführerin des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement. Die Bewerbungsphase für die nächsten Awards beginnt im

November 2016. Dr. Andreas Weber, Direktor Prävention bei der VBG, wird als Schirmherr der Initiative „Ideen machen Zukunft“ den Preis „Beste Idee 2017 zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz“ verleihen. VBG-Ideenkoordinatorin Kerstin Specht unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Bewerbungsidee.

 **HIER INFORMIEREN:** www.zentrum-ideenmanagement.de/angebot/awards

 **KONTAKT:**
kerstin.specht@vbg.de

Weiterbildung im Bereich Prävention

Das Thema Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten rückt immer stärker in den betrieblichen Fokus. Mit dem weiterbildenden Studium „Präventionsberatung und betriebliche Beschäftigungssicherung“ können Personalverantwortliche, Gesundheitsmanager und andere Interessierte sich ab dem Sommersemester 2017 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg für diesen Bereich qualifizieren. Das Studium ist über zehn Monate berufs begleitend angelegt und wird aus fünf Modulen bestehen. Die VBG wird eines dieser Module weitgehend selbstständig entwickeln, organisieren und auch die Lehrveranstaltungen dazu abhalten. Mehr Informationen zur Immatrikulation gibt es online.

Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg
University of Applied Sciences

Weiterbildendes Studium
**Präventionsberatung und
betriebliche Beschäftigungssicherung**
Informationen zum Bildungsangebot

In Kooperation mit:
VBG
Vereinigte
Gewerkschaften
IAG
Institut für Arbeits- und Gesundheits-
wissenschaftlichen Dienstleistungen

 **HIER INFORMIEREN:**
www.h-brs.de, Suchbegriff: Präventionsberatung



Ausstellung zu Krankmachern

Christian, Andrea, Nuri und Sandra: So heißen die Protagonisten einer Wanderausstellung zur Gesundheit im Arbeitsleben, die bis zum 12. Februar 2017 in Dortmund gastiert. Unter dem Titel „Wie geht’s?“ können Besucher dem Industriemechaniker, der Gärtnerin, dem Frisör oder der Karosseriemechanikerin durch den Arbeitsalltag folgen und herausfinden, welche Risiken dabei auftreten. Was passiert, wenn es

bei Sandra in der Werkstatt zu laut wird? Und warum bekommt Nuri nach dem Haarfärben plötzlich rote Flecken an den Händen? Die Ausstellung richtet sich vor allem an Jugendliche und junge Erwachsene.

 **HIER INFORMIEREN:**
www.wiegehts-ausstellung.de




best of
content marketing
2016

Goldmedaille für die Certo-App

Der Online-Auftritt von Certo hat beim diesjährigen Wettbewerb Best of Content Marketing (BCM) eine Goldmedaille gewonnen. Das Kundenmagazin der VBG erzielte die Spitzenbewertung in der Kategorie „Digital Media – App B2B“. Der BCM ist der größte Wettbewerb für Unternehmensmedien in Europa. Die Jury setzt sich aus Experten aus Journalismus, Artdirection, Unternehmenskommunikation und Wissenschaft zusammen. Wer Certo digital lesen möchte, kann unter www.vbg.de/certo-infomail den Newsletter abonnieren. Vorteil: Digital erscheint Certo eine Woche vor der gedruckten Ausgabe.

 **HIER INFORMIEREN:**
www.certo-app.de



Ihre Frage, unsere Antwort

Wie finde ich einen Betriebsarzt?



Ruth Heitkamp,
VBG-Arbeitsmedizinerin,
BV Ludwigsburg

Als Betriebsarzt darf nur ein Mediziner mit der Qualifikation „Facharzt für Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ bestellt werden. Bei der Ärztekammer und auf der Homepage des VDBW (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte) können Sie qualifizierte Kollegen und Kolleginnen finden. Auch eine Suche mit Stichwort „Arbeitsmedizin“ in den „Gelben Seiten“ bietet sich an. Wichtig ist, dass das Unternehmen vorab klärt, welcher Leistungsbedarf gegenüber dem Arzt besteht. Benötigt er besondere Fachkenntnisse oder

medizinische Geräte? Sind verschiedene Standorte zu betreuen oder kurzfristige, nicht planbare Untersuchungen notwendig? Wer gegenüber dem Arzt klare Vorstellungen zum Leistungsbedarf nennen kann und bereit ist, ein entsprechendes Honorar zu zahlen, wird einen geeigneten Betriebsarzt finden.



Neuer Gefahrtaf

Die Vertreterversammlung der VBG hat am 30.06.2016 den ab 01.01.2017 geltenden Gefahrtaf der VBG beschlossen. Das Bundesversicherungsamt hat den neuen Gefahrtaf genehmigt. Der Gefahrtaf 2017 enthält die Gefahrklassen für die Berechnung der Beiträge ab 2017. Die Veranlagung der Unternehmen nach dem neuen Gefahrtaf erfolgt durch den Veranlagungsbescheid im November 2016, den die VBG-Mitgliedsunternehmen postalisch erhalten.

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

A portrait of Britta Steffen, a woman with blonde hair tied back, wearing a white polo shirt with a black collar and a gold watch. She is smiling and looking slightly to the right. The background is a blurred office or conference room setting with a laptop visible in the lower right.

PERSONAL

„Für Topleistungen brauchst du eine Hürde“

Britta Steffen ist mehrmalige Olympiasiegerin und Weltmeisterin im Schwimmen. Nun hält sie Vorträge in Unternehmen über gesunde Führung, Mentaltraining und Mitarbeitermotivation. Im Interview erzählt die frühere Spitzensportlerin, wie sie gelernt hat, achtsam mit ihren eigenen Kräften umzugehen, und so ihre größten Erfolge erzielte.

Warum hält Britta Steffen täglich Mittagsschlaf? Wieso ist Übertraining schädlich? Das ausführliche Interview: www.certo-app.de



Als Schwimmerin hat Britta Steffen viele Erkenntnisse über nachhaltiges Training und gesunden Umgang mit Leistungsdruck gesammelt. Diese Erfahrungen verknüpft sie nun mit Human Resources Management.

Frau Steffen, warum haben Sie sich nach Ihrer Schwimmkarriere für das Fachgebiet Human Resources Management entschieden?

Auch als Schwimmerin war ich eine menschliche Ressource: eine Mitarbeiterin in einem Team aus Sportlern und Trainern. Ich habe früh gemerkt, dass ich mich dafür interessiere, wie ein Team arbeitspsychologisch geführt werden muss, damit es erfolgreich ist. Um dieses Thema geht es beim Human Resources Management. Ich finde dieses Studium sehr spannend.

Wieso hatten Sie im Schwimmteam eine Mentaltrainerin?

Vor meinen großen Siegen war ich nur „Trainingsweltmeisterin“. Ich habe Franziska van Almsick und manche Männer beim Schwimmtraining geschlagen, aber in Wettkämpfen konnte ich mein Potenzial oft nicht zeigen. Dank der Hilfe der Psychologin Friederike Janofske hat es dann funktioniert. Sie hat mir gezeigt, wie ich meinen Kopf in den Griff bekomme und meine Ängste überwinde. Im Leistungssport muss nicht nur der Körper, sondern auch die Psyche trainiert werden. 90 Prozent der Sportler haben jemanden, der sie coacht und unterstützt.

Was war das Wichtigste, das die Psychologin Ihnen beigebracht hat?

Friederike Janofske hat mir immer wieder klargemacht, dass mein Wert als Mensch nicht davon abhängt, ob ich eine Goldmedaille gewinne. Wichtiger als das Ergebnis war ihr, dass ich mit dem, was ich tue, dauerhaft glücklich bin.

Wie glücklich macht eine Goldmedaille bei den Olympischen Spielen?

Das Siegesglück hält ungefähr 48 Stunden an. Das ist eine ganz normale Ausschüttung in deinem Hormonhaushalt. Danach fällst du auf dein normales Glückslevel zurück. Deshalb füh-

ren nur diejenigen, die auch den Weg zum Ziel genießen können, letztlich ein schönes und reiches Leben.

Wie viel Leistungsdruck ist gut? Wann wird er schädlich?

Der Arbeitspsychologe Mihály Csíkszentmihályi spricht von der „Herausforderung-Können-Balance“. Er sagt, wenn du eine Topleistung bringen willst, ist es gut, wenn die Herausforderung ein kleines bisschen über deinem Können liegt, sodass du noch eine Hürde nehmen musst, um dein volles Potenzial zu erreichen. Ist die Herausforderung zu hoch, lähmt sie. Ist die Herausforderung dagegen zu gering, empfindest du Langeweile und vielleicht Arroganz. Du konzentrierst dich nicht mehr richtig. Dann können Fehler passieren, zum Beispiel ein Frühstart.

Wie kann eine Führungskraft für ihre Mitarbeiter die richtige Herausforderung-Können-Balance herstellen?

Ein guter Manager, Chef oder Trainer bringt die Feinfühligkeit mit, auf seine Leute individuell einzugehen. Er weiß: Wen muss ich anstacheln? Wen muss ich bremsen? Wer braucht Regeneration oder Unterstützung?

Sie halten Vorträge über gesunde Führung.

Was verstehen Sie darunter?

Jemand, der gesund führt, hat es nicht nötig, zu schreien oder zu drohen, um die Alpha-rolle einzunehmen. Er hat ein offenes Auge für seine Leute, schenkt ihnen Vertrauen und gibt ihnen Verantwortung. Menschen wollen ganz von selbst etwas leisten. Es ist Unsinn zu glauben, man müsste ihnen von außen Motivation antragen. Wenn du auf jemanden Druck ausübst, wird er stieselig und bockbeinig.

Wenn es nicht unbedingt die Goldmedaille sein muss – woran bemisst sich dann eine gute Leistung?

Jeder Mensch ist nach seinen persönlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Wenn jemand seine persönliche Bestzeit schwimmt, ist das eine tolle Leistung, auch wenn es andere gibt, die noch viel schneller sind.

Was ist, wenn ein Mitarbeiter die ihm mögliche Leistung nicht erfüllt?

Wenn eine Leistungsverweigerung vorliegt, ist es wichtig, mit dem Mitarbeiter über den Grund zu reden. Vielleicht besteht ein Konflikt, der sich aus der Welt schaffen lässt. Vielleicht braucht derjenige andere Aufgaben, die



Der große Durchbruch: Bei den Olympischen Spielen in Peking holte Britta Steffen zwei Goldmedaillen.

➤ besser zu ihm passen. Aufgabe des Chefs ist es, die Rahmenbedingungen herzustellen, in denen seine Mitarbeiter ihr Optimum leisten können.

Bisher haben wir vor allem über mentale Faktoren gesprochen. Wie haben Sie als Leistungssportlerin auf Ihre körperliche Gesundheit geachtet?

Friederike Janofske hat über ein chronobiologisches Konzept promoviert, nach dem ich meine Trainings- und Pausenzeiten ausgerichtet habe. Die Grundidee ist, dass jeder Tag in Kuchenstücke von jeweils vier Stunden eingeteilt wird. Nach jedem Abschnitt ist ein Zeitpunkt erreicht, wo der Körper leicht zur Ruhe kommt. Diese Schlafenster liegen bei 5 Uhr, 9 Uhr, 13 Uhr, 17 Uhr, 21 Uhr und 1 Uhr. Idealerweise lässt du zu diesen Uhrzeiten deine Tagesaktivitäten ruhen und hältst 20 Minuten lang Powernap. Im Büroalltag, wenn Schlafen nicht möglich ist, hilft auch schon eine einfache Ruhepause. Das Konzept hat sich auch in einer Studie mit chronisch kranken Patienten als heilsam erwiesen.

Wieso ist es unverzichtbar, dass der Arbeitgeber achtsam mit seinen Mitarbeitern umgeht?

Die Mitarbeiter bringen Fähigkeiten in das Unternehmen ein, die durch keine noch so ausgeklügelte Technik ersetzt werden können: ihr Wissen, ihre Kommunikationsfähigkeit, ihre Kreativität und ihre Leidenschaft. Tatsächlich sind Menschen die wichtigste Ressource in jeder Firma. Wenn du etwas erreichen willst, geht das nur gemeinsam mit den Menschen.

Vielen Dank für dieses Gespräch.

Das Interview führte Felix Enzian.



Strahlende Siegerin im deutschen Trikot: Britta Steffen hat mehrere Weltrekorde im Freistilschwimmen aufgestellt.

ZUR PERSON

Britta Steffen wurde 1983 in Schwedt geboren und lebt in Berlin. Als Schwimmerin hat sie 18 Goldmedaillen bei den Olympischen Spielen, Welt- und Europameisterschaften gewonnen. Parallel zu ihrer 2013 abgeschlossenen Sportkarriere hat Britta Steffen Wirtschaftswissenschaften für Umwelt und Nachhaltigkeit studiert. Zurzeit macht sie ihren Master-Abschluss im Fach Human Resources Management und hält Vorträge über gesunde Führung.



Körper und Seele in Balance: Im Spitzensport hat Britta Steffen gelernt, wie wichtig Mentaltraining für Leistungsfähigkeit und Gesundheit ist.

PERSONAL

Zufrieden bei der Arbeit

Die Bank ING-DiBa unterstützt ihre Beschäftigten mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, das Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Diversity Management miteinander vereint. Für dieses Engagement ist sie mit dem Zertifikat „Great Place to Work – Deutschlands Beste Arbeitgeber 2016“ ausgezeichnet worden.

Für ein Bankhaus sind die Werte Fairness und Vertrauenswürdigkeit von großer Bedeutung – nur dann vertrauen die Kunden dem Finanzunternehmen ihr Vermögen an. „Integrität steht bei uns über allem“, bestätigt Corinna Vogt, die Leiterin der Abteilung Learning and Development Programs der ING-DiBa. „Zugleich wollen wir das, was wir nach außen auf unsere Fahnen schreiben, auch nach innen leben.“ Aus Sicht der Personalmanagerin sind die Beziehungen zu Beschäftigten und Kunden eng miteinander verknüpft. „Wenn unsere Mitarbeiter gesund, motiviert und zufrieden sind, sind wir auch beim Kunden erfolgreich“, erklärt Corinna Vogt. Entscheidende Faktoren für ein gutes Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern seien: gegenseitige Wertschätzung sowie eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

GESUNDHEITSVORSORGE MIT „DIBA FIT“

Die Direktbank drückt die Wertschätzung für ihre 3.700 Angestellten unter anderem durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement aus. Maßnahmen werden auf Grundlage regelmäßig erfolgreicher Mitarbeiterbefragungen abgeleitet. Das umfangreiche Gesundheitsprogramm „DiBa FIT“ umfasst neben betriebsärztlichen Konsultationen zur Gesundheitsvorsorge und Ergonomie am Arbeitsplatz viele Angebote zur Bewegung, Ernährung und psychischen Gesundheit. Dazu zählen Betriebssportgruppen, Yoga-, Koch-, Nichtraucher- und Anti-Stress-Kurse. Auch das Training in Fitnessstudios wird gefördert.

„DiBa FIT basiert auf mehreren Säulen“, erläutert Corinna Vogt. „Prävention ist eine wichtige Verantwortung der Führungskräfte. Aber auch die Mitarbeiter tragen die Verantwortung, ihre Gesundheit zu erhalten, und nicht erst dann zum Arzt zu gehen, wenn sich chronische Beschwerden entwickelt haben. Unser Programm setzt dazu Anreize, wir zwingen jedoch niemanden.“



Beim JP-Morgan-Lauf in Frankfurt am Main im Juni haben die Beschäftigten der ING-DiBa ihre Sportlichkeit unter Beweis gestellt.

Damit die Beschäftigten in persönlichen Krisen, die sie nicht ihrem Arbeitgeber offenbaren möchten, Hilfe suchen können, arbeitet die ING-DiBa beim Gesundheitsmanagement mit externen Partnern zusammen. Psychologen und Sozialarbeiter stehen über eine Telefon-Hotline zur Verfügung. Dabei wird die Vertraulichkeit und Diskretion gewahrt. „In besonderen Fällen, zum Beispiel beim Verdacht einer Alkoholabhängigkeit, ist es auch denkbar, dass der Vorgesetzte proaktiv das Gespräch mit dem Beschäftigten sucht“, betont Corinna Vogt. „Wichtig ist, dass die Führungskräfte als Ansprechpartner mit Ohren und Herz bei ihren Mitarbeitern sind.“

FAMILIÄRE WÜNSCHE BERÜCKSICHTIGT

Das Personalmanagement hilft zudem, die Wünsche der Mitarbeiter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren. Das kann die Unterstützung von Vätern und Müttern mit kleinen Kindern sein – oder auch von Arbeitnehmern, die sich um ihre Eltern oder andere ältere Angehörige kümmern möchten. Die Bank trägt beiden Bedürfnissen Rechnung, indem sie Beratungsgespräche zur Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen vermittelt.

Darüber hinaus eröffnet das Unternehmen insbesondere Eltern in Teilzeit, sozial benachteiligten Jugendlichen, Arbeitnehmern der Altersgruppe 50plus und Menschen mit Behinderungen Chancen auf Aus- und Weiterbildung. „Wir wollen auf diese Weise unserer

Gesundheit mit System

Viele Unternehmer möchten ein systematisches Gesundheitsmanagement in ihrem Betrieb umsetzen, wissen aber nicht, welche Schritte zu Beginn dafür am zweckmäßigsten sind. Als Hilfestellung haben Experten der VBG den neuen Leitfaden „GMS – Gesundheit mit System“ verfasst. Die praktischen Tipps richten sich insbesondere an Führungskräfte in kleinen bis mittleren Unternehmen.

www.vbg.de/gms-leitfaden



AUSFÜLLEN UND ABSENDEN

Klicken Sie im Online-Fragebogen in der Certo-App Ihre Informationsbedürfnisse und Ziele beim Gesundheitsmanagement an! Unter den Teilnehmern verlosen wir zehn Bücher zum Thema Arbeitsfähigkeit. Mehr Informationen: www.certo-app.de/umfrage

sozialen Verantwortung nachkommen“, erklärt Corinna Vogt. Für ihr Engagement für Vielfalt und Chancengleichheit in der Mitarbeiterschaft ist die ING-DiBa bereits mit dem „Deutschen Diversity Preis“ geehrt worden.

PERSONAL

Weiterbildung motiviert

Angebote zur Fortbildung können die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen fördern. Wie Arbeitgeber am besten vorgehen, erklärt Personalpsychologin Sabine Remdisch.

Früher gab es ein scheinbar unfehlbares Mittel, um Angestellte in gute Arbeitslaune zu versetzen: die Gehaltserhöhung. „Heute sind weiche Faktoren wesentlich wichtiger als finanzielle Anreize“, weiß Professorin Sabine Remdisch. „Arbeitnehmer erwarten von ihrem Arbeitgeber ein positives Betriebsklima und Entfaltungsmöglichkeiten für ihre beruflichen Potenziale“, fasst die Personal- und Organisationspsychologin zusammen. Sabine Remdisch forscht an der Leuphana Universität in Lüneburg über Retention Management – so nennen Fachleute Strategien und Instrumente, mit denen Unternehmen Beschäftigte erfolgreich an sich binden können. Unter den Instrumenten zur Mitarbeiterbindung stellt die Wissenschaftlerin berufsbegleitende Chancen zur Weiterbildung als besonders wirksam heraus.

LERNEN ALS TEIL DER ARBEIT

Als Formel für die ideale Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen hat Sabine Remdisch den Begriff „Work-Learn-Life-Integration“ geprägt. Die Personalexpertin empfiehlt, dass Arbeitgeber unterstützende Strukturen bereitstellen, die den Beschäftigten das Erlernen neuer Fähigkeiten im Rahmen ihres normalen Arbeitsalltags ermöglichen. Solche Strukturen können Lernräume, feste Lernzeiten und technische Hilfsmittel wie Kopfhörer zur Nutzung von Lernsoftware am Arbeitsplatz sein. Besonders motivierend sind Veranstaltungen mit spielerischer und aktivierender Wissensvermittlung. Dafür bieten sich Formate wie „Lunch and Learn“, Wettkämpfe oder Quizshows an. „Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber zeigt, dass er Weiterbildung unterstützt, forciert und honoriert“, fasst Sabine Remdisch zusammen. Kleinen Unternehmen mit eng begrenztem Budget rät sie, Weiterbildungsprogramme in Kooperation mit anderen Betrieben umzusetzen oder Seminarangebote von Branchenverbänden zu nutzen. Berufsbegleitende Weiterbildung nach dem Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums wird auch als „Quartäre Bildung“ be-



Praxistipps zum Human Resources Management gibt Prof. Dr. Sabine Remdisch.

zeichnet. „Dieser Bildungssektor steckt in Deutschland noch in den Kinderschuhen“, sagt Remdisch. Die Leuphana Universität Lüneburg erforscht, wie die Qualitätssicherung der Angebote gewährleistet werden kann.

Als weiteren Faktor für die Mitarbeiterbindung hebt Sabine Remdisch ein angenehmes Betriebsklima hervor. Hier sind kleine und mittlere Unternehmen mit eher familiär geprägten Strukturen im Vorteil, denn dort haben die Führungskräfte besonders großen Einfluss auf die Unternehmenskultur. Durch Wertschätzung von Arbeit und Person können sie erheblich zur emotionalen Bindung der Angestellten beitragen.

Allerdings erkennt die Wissenschaftlerin, die an der Leuphana Universität das Institut für Performance Management leitet, bei kleinen und mittelständischen Arbeitgebern auch besonderen Bedarf, Instrumente zur Mitarbeiterbindung einzusetzen. In der Regel gelten vor allem große internationale Unternehmen als attraktive Arbeitgeber. Diesen Nachteil müssten kleinere Betriebe mit erhöhtem Engagement im Retention Management wettmachen. „Am effektivsten sind Weiterbildungsangebote, wenn sie an die individuellen Entwicklungspläne und die Karriere-Optionen der Mitarbeiter angepasst werden“, ergänzt Sabine Remdisch.



AUSFÜHRLICHE INFORMATIONEN:

www.leuphana.de, Suchbegriffe: Institut für Performance Management (IPM), Retention Management im Mittelstand

Hier finden Sie Ihr Seminar!

Die VBG bietet zahlreiche Qualifizierungsmöglichkeiten zum Arbeitsschutz an. In dieser Liste finden Sie einige Beispiele für bestimmte Branchen.

BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Seminar für Führungskräfte von Bildungseinrichtungen zur Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten bei der „Arbeitsschutzorganisation“ und der „Verantwortung und Aufgabenübertragung im Arbeitsschutz“ (ASAWW).

ZEITARBEIT

Qualifizierungsangebot für angehende und ausgebildete Personaldienstleistungsfachwirte mit dem Schwerpunkt „Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung und in die Prozesse von Zeitarbeitsunternehmen“ (PDW1Z und PDW2Z).

SICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN

Seminar für Führungskräfte und Sicherheitskontrollere in Sicherungsdienstleistungsunternehmen. Vermittelt werden grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verbesserung der „Verkehrssicherheit bei Einsätzen der Beschäftigten“ (SKFVB).

KREDITINSTITUTE

„Kassensicherung“ steht als wichtiger Präventionsansatz zum Schutz der Beschäftigten in Kreditinstituten im Zentrum dieses Seminars. Es ist geeignet für Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte oder Einrichtungs- und Bauplaner in Kreditinstituten, die grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben wollen (BKGKG).

KIRCHEN

„Wie werden kirchliche Gebäude – auch bei einer Vermietung – sicher genutzt und betrieben?“ ist die zentrale Frage des Seminars. Es richtet sich an Betreiber und Träger kirchlicher Gebäude, Kirchenvorstände oder Baubeauftragte und Mitarbeiter aus kirchlichen Bauämtern (KGNBK).

BÜHNEN UND STUDIOS

Fachkräfte und Leiter aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Film, Theater und anderen Veranstaltungsunternehmen erarbeiten im Seminar, wie sie „Sicherheit vor und hinter den Kulissen“ für die Beschäftigten erreichen. Die Gefährdungsbeurteilung, sicherheitstechnische Schutzmaßnahmen und die Notfallorganisation für Veranstaltungen und Produktionen spielen dabei eine wichtige Rolle (BST R).

SPORT

Informationen zu Sportfortbildungen sowie zu relevanten Seminaren der VBG gibt es auf der Aus- und Fortbildungspinnwand: www.vbg.de/sport-pinnwand

JETZT FÜR 2017 ANMELDEN!

SUCHEN

Verschaffen Sie sich einen Überblick über das gesamte Seminarangebot auf www.vbg.de/seminare.

FINDEN

Zu jedem Seminar finden Sie ausführliche Beschreibungen. Achten Sie darauf, dass Sie zur Zielgruppe gehören, damit Sie und Ihr Unternehmen optimal profitieren.

BUCHEN

In der Beschreibung finden Sie alle Termine und Orte für das gewählte Seminar. Dann ganz einfach online anmelden; alternativ auch telefonisch über Ihre Bezirksverwaltung.

VBG-BEZIRKSVERWALTUNGEN

BV BERGISCH GLADBACH

@ bv.bergischgladbach@vbg.de
☎ 02204 407-165

BV BERLIN

@ bv.berlin@vbg.de
☎ 030 77003-128

BV BIELEFELD

@ bv.bielefeld@vbg.de
☎ 0521 5801-165

BV DRESDEN

@ bv.dresden@vbg.de
☎ 0351 8145-167

BV DUISBURG

@ bv.duisburg@vbg.de
☎ 0203 3487-106

BV ERFURT

@ bv.erfurt@vbg.de
☎ 0361 2236-439

BV HAMBURG

@ bv.hamburg@vbg.de
☎ 040 23656-165

BV LUDWIGSBURG

@ bv.ludwigsburg@vbg.de
☎ 07141 919-354

BV MAINZ

@ bv.mainz@vbg.de
☎ 06131 389-180

BV MÜNCHEN

@ bv.muenchen@vbg.de
☎ 089 50095-165

BV WÜRZBURG

@ bv.wuerzburg@vbg.de
☎ 0931 7943-407

Welche Bezirksverwaltung für Sie zuständig ist, können Sie *online* prüfen.



Das Qualitätsmanagementsystem der VBG-Qualifizierung ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008.



LOS
GEHT'S!

**Online können Sie bereits
ab 11. Oktober Ihr
Wunschseminar buchen.**

**Die Buchung per Telefon ist
ab 13. Oktober möglich.**

Telefonisch erreichen Sie uns
montags bis donnerstags von 8–17 Uhr
und freitags von 8–15 Uhr.

VBG-AKADEMIE FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

AKADEMIE DRESDEN

Königsbrücker Landstraße 4c
01109 Dresden
☎ 0351 88923-0
☎ 0351 88349-34
@ akademie.dresden@vbg.de

AKADEMIE GEVELINGHAUSEN

Schlossstraße 1
59939 Olsberg
☎ 02904 9716-0
☎ 02904 9716-30
@ akademie.olsberg@vbg.de

AKADEMIE LAUTRACH

Schlossstraße 1
87763 Lautrach
☎ 08394 92613
☎ 08394 1689
@ akademie.lautrach@vbg.de

AKADEMIE STORKAU

Im Park 1
39590 Tangermünde/OT Storkau
☎ 039321 531-0
☎ 039321 531-23
@ akademie.storkau@vbg.de

AKADEMIE UNTERMERZBACH

Schlossweg 2
96190 Untermerzbach
☎ 09533 7194-0
☎ 09533 7194-499
@ akademie.untermerzbach@vbg.de

NEU: AKADEMIE MAINZ

Isaac-Fulda-Allee 3
55124 Mainz
☎ 06131 389-380
☎ 06131 389-389
@ akademie.mainz@vbg.de

Mehr
Informationen
zum neuen Akade-
mie-Standort Mainz:
www.certo-app.de

REHABILITATION

Zurück aufs Feld

Trotz Querschnittslähmung nach einem Skiunfall erobert sich **Uli Schmölz** seine Mobilität zurück. Wiesen und Maisfelder mäht er mit einem barrierefreien Traktor. Auf dem Basketballfeld dribbelt er im Rollstuhl seine Gegner aus. Die VBG unterstützt den sportlichen Landwirt.



In guten Händen: Das Automatikgetriebe des Deutz-Traktors wurde für Uli Schmölz mit zusätzlichen Hebeln für Gas und Bremse ausgestattet.

„Manchmal wünsche ich mir eine dritte Hand, damit ich während der Fahrt das Mähwerk bedienen könnte. Aber ich freue mich, dass ich wieder den Traktor steuern kann.“

Das Gras steht üppig auf den Wiesen. Die Sonne scheint seit mehreren Tagen; Tau und Regenfeuchte sind verdampft. Prüfend greift Uli Schmölz in die Halme: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um Heu zu mähen. Der Deutz-Traktor wartet bereits vor dem Hof.

Schwungvoll kurvt der 38-jährige Allgäuer im Rollstuhl zum Bulldog, wie er den wuchtigen Ackerschlepper nennt. Seine Hände drehen den Rollstuhl mit geschwinden Manövern – rechts-links-vor-zurück – routiniert in die passende Position zum Umsteigen. Dann stemmt Uli Schmölz seinen Körper auf den Klappsitz des Lifts, der an der linken Seite des Bulldogs angebracht ist. Ein Elektromotor fährt den Lift auf Knopfdruck nach oben. Noch einmal umsetzen: Nun befindet sich Uli Schmölz in rund zwei Metern Höhe auf dem Fahrersitz des Bulldogs. Er wird die Felder des väterlichen Bauernhofes

mähen. Die 30 Hektar große Landwirtschaft in der oberbayerischen Gemeinde Fuchstal liefert Mais und Heu an eine nahegelegene Biogasanlage. Außerdem produziert sie Pferdeheu.

Nach getaner Arbeit steigt Uli Schmölz wieder in den Rollstuhl um. „Ich bin querschnittsgelähmt, und zwar komplett“, sagt der Landwirt. „Vom fünften Brustwirbel abwärts kann ich meinen Körper nicht bewegen oder spüren.“ Das Automatikgetriebe des Traktors ist deshalb mit zusätzlichen Handhebeln ausgerüstet. Der Fahrer kann mit einer Hand lenken und mit der anderen Hand bremsen oder Gas geben. „So flüssig wie früher läuft die Feldarbeit nicht“, räumt Uli Schmölz ein. „Manchmal wünsche ich mir eine dritte Hand, damit ich während der Fahrt gleichzeitig das Mähwerk anheben oder kippen könnte. Dafür muss ich den Gashebel loslassen. Aber ich freue mich, dass ich wieder den Traktor steuern und so meinem Vater in der Landwirtschaft helfen kann.“

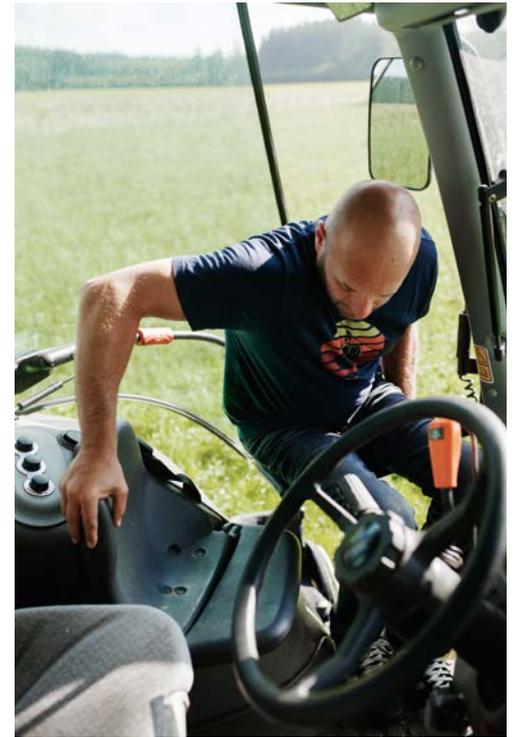
UNFALL IM TIEFSCHNEE

Uli Schmölz hat gelernt, sehr geschickt mit seinem Handicap umzugehen. Athletisch war der 38-Jährige schon immer. Vor seiner Verletzung fuhr er viel Mountainbike und engagierte sich als Sportler und Trainer im Skiverein. Der Unfall ereignete sich im Frühjahr 1999 beim Ski-Weltcup im allgäuischen Ofterschwang. Der Bauernsohn, damals 20 Jahre alt, arbeitete mehrere Tage lang als Helfer an der Piste. Um Ausrüstungsgegenstände zu holen, fuhr er einmal auf Skiern zu Tal, geriet in Tiefschnee und stürzte in ein Loch. „Mein Körper wurde beim Sturz wie ein Klappmesser zusammengestaucht“, erzählt Uli Schmölz. Ein Rettungshubschrauber flog ihn ins Klinikum Kempten. Die bleibende Querschnittslähmung zeichnete sich frühzeitig ab. Deshalb wurde der Verletzte in die berufsgenossenschaftliche Unfallklinik Murnau verlegt.

„Es war zumindest ein bisschen Glück im großen Unglück, dass für mich Versicherungsschutz durch die VBG bestand“, blickt Uli Schmölz zurück. Denn der gesetzliche Unfallversicherungsschutz umfasst auch das Engage-

Den „Bulldog“ fährt der Allgäuer Landwirt seit seiner Kindheit. Das gibt er wegen seiner Behinderung nicht auf. Bald will er den Bauernhof seines Vaters übernehmen.





Traktor mit Lift: Für Uli Schmölz ist es kein Problem, das Cockpit des Traktors in zwei Metern Höhe zu erreichen. Als Erstes stemmt sich der Landwirt aus dem Rollstuhl hinüber auf den Klappsitz der Hebebühne. Per Knopfdruck hebt ihn der Elektromotor zur Höhe der Fahrerkabine. Oben angekommen klettert er über einen Zwischensitz hinter das Lenkrad.

ment von Sportvereinsmitgliedern, wenn sie arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten verrichten, die über die Mitgliedschaftspflichten im Verein weit hinausgehen. Diese Bedingung traf beim Skiunfall von Uli Schmölz zu.

Stefan Preu von der VBG-Bezirksverwaltung München hat ihn die letzten Jahre begleitet. Als Reha-Manager koordiniert er die Behandlungen durch Ärzte und Therapeuten und kennt die dramatischen Umstände nach einem solchen Unfall: „Von der Verletzung her ist die Betreuung eines Querschnittsgelähmten nicht alltäglich. Doch durch entsprechende Qualifizierung und langjährige Erfahrung lernt man als Reha-Manager den professionellen Umgang mit der für den Versicherten lebensverändernden Situation. So konnte ich mich in enger Abstimmung mit dem Betroffenen und seinem Umfeld darauf konzentrieren, die richtigen Entscheidungen zu treffen und die richtigen Schritte einzuleiten.“

Fünf Monate verbrachte Uli Schmölz stationär in Murnau. „Die ersten sieben Wochen habe ich nur gelegen“, berichtet er. „Ich konnte mich allein nicht einmal aufrichten. Dank Krankengymnastik und Rollstuhltraining wurde ich dann allmählich beweglicher.“ Bis heute fährt der Fuchstaler einmal wöchentlich zur Krankengymnastik nach Murnau. Mit seinem

„Es war zumindest ein bisschen Glück im großen Unglück, dass für mich bei meinem Skiunfall Versicherungsschutz durch die VBG bestand.“

Reha-Manager Stefan Preu hält er regelmäßig Kontakt.

HILFE DURCH DIE VBG

Ziel der Rehabilitation ist es, dem Unfallopfer beruflich und privat, so weit es geht, die Rückkehr in sein bisheriges Leben zu ermöglichen. Notwendige Unterstützungsleistungen werden ein Leben lang erbracht. Für Uli Schmölz wurde ein Stallgebäude des heimischen Bauernhofs rollstuhlgerecht umgebaut. Als Sportausrüstungen erhielt er einen Monoski, ein Handbike und einen Basketball-Rollstuhl. Zuletzt wurde vor drei Jahren der Traktor durch den bayerischen Fachbetrieb Graf und Lipp barrierefrei ausgerüstet. Die Kosten trug stets die VBG.

In den ersten Jahren nach dem Unfall hat Uli Schmölz mit großer Willenskraft und viel Erfolg

für die Rückkehr in seinen sportlichen Alltag gekämpft. Als Rollstuhlbasketballer spielte er für den USC München in der 1. Bundesliga und in der Nationalmannschaft. Außerdem war er Trainer des bayerischen Landeskaders. Heute wirft der Allgäuer Körbe in der Zweitliga-Mannschaft der RBB München Iguanas.

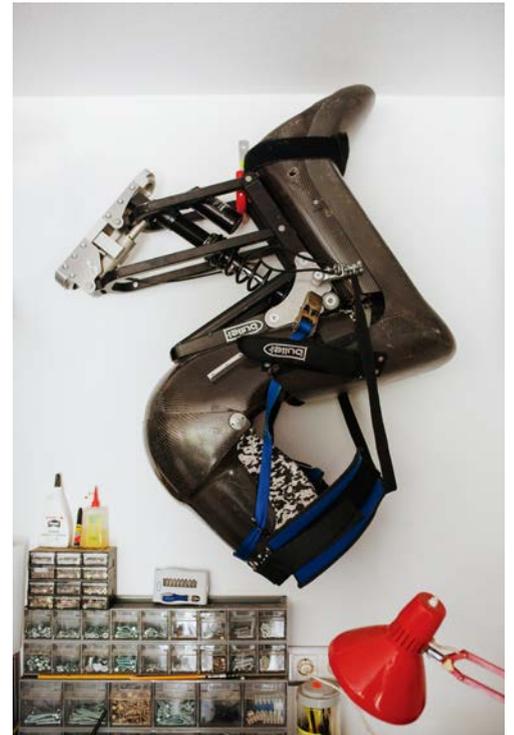
Den Bauernhof im Fuchstaler Ortsteil Leeder, umgeben von Feldern und einer Kapelle, bewohnt Uli Schmölz mit seinem Vater, seinen drei Schwestern und deren Familien. Der Fuchstaler ist glücklicher Onkel von acht Neffen und Nichten. Ein Husky-Schäferhund, Hofkatzen und Laufenten tummeln sich ebenfalls in der bunten Hofgemeinschaft. Bis vor einigen Jahren wurden die Ställe auch noch von „Viechern“ bewohnt: So heißen Milchkuhe in oberbayerischer Mundart. Doch dieser Zweig der Landwirtschaft lohnt sich für die Familie nicht mehr. Bald will Uli Schmölz den Bauernhof seines Vaters übernehmen – gemeinsam mit seiner Schwester Evi. Er blickt zuversichtlich in die Zukunft: „Für manche Handgriffe brauche ich als Rollstuhlfahrer Hilfe. Gemeinsam werden wir das schaffen.“



MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/reha



Als Rollstuhlbasketballer hat es Uli Schmölz bis in die Nationalmannschaft geschafft. Heute spielt er für die RBB München Iguanas. Der Spezialrollstuhl mit Stoßstange und schrägen Reifen gibt stabiles Gleichgewicht im schnellen Sport.



Der Monoski hängt im Sommer in der Garage des Bauernhofes an der Wand. Im Winter saust der Allgäuer darin die Schneepisten hinunter. Die VBG hat die Kosten für die behindertengerechte Sportausrüstung übernommen.



Auch das Fahrradfahren hat Uli Schmölz nicht aufgegeben. Im Handbike unternimmt er Touren mit seinen Freunden. Die Landschaft am Lech, 75 Kilometer südwestlich von München, ist für solche Ausflüge sehr reizvoll.



Anwesend, aber nicht präsent

Wenn Beschäftigte krank zur Arbeit kommen, leidet darunter nicht nur ihre Produktivität, sondern es drohen auch langfristige Gesundheitsschäden. Umsichtige Vorgesetzte sorgen deshalb dafür, dass die Betroffenen ihre Erkrankung vernünftig auskurieren – auch zum Wohl des Betriebes.

Schniefend und hustend hängt der Kollege mehr vor dem Bildschirm, als dass er sitzt. Er habe sich trotz 39 Grad Fieber heute morgen entschieden, ins Büro zu kommen, sagt er – das Projekt müsse schließlich noch diese Woche fertig werden. Am Ende der Woche ist zwar das Projekt fertig, aber leider schniefen und husten nun auch alle anderen Mitarbeiter, die daran mitgearbeitet und mit dem kranken Kollegen das Büro geteilt haben. Und die Qualität des Projektergebnisses lässt außerdem vermuten, dass der kranke Kollege nicht ganz Herr seiner geistigen Kräfte war, als er es erarbeitete.

„Präsentismus“ nennen Experten es, wenn Arbeitnehmer im Büro erscheinen, obwohl sie eigentlich zu krank dazu sind. Das Verhalten häuft sich insbesondere in wirtschaftlich unsicheren Zeiten oder in Branchen, in denen befristete Verträge die Norm darstellen. Aber auch Persönlichkeitsmerkmale der Angestellten sowie das allgemeine Betriebsklima und das Vorgesetztenverhalten spielen eine wichtige Rolle beim Thema Präsentismus. Der Mitarbeiter, der trotz einer schweren Erkältung im Büro auftaucht, mag ein eingängiges Beispiel sein, doch die Erkrankungen von Arbeitnehmern sind längst nicht immer so offensichtlich – und so ansteckend – wie in dem geschilderten Fall. Magen-Darm-Beschwerden, Rückenleiden oder psychische Erkrankungen sind auf den ersten Blick nicht zu sehen, können die Konzentration aber stark schwächen.

Laut einer großen amerikanischen Studie verminderte Präsentismus die Arbeitsproduktivität je nach Krankheit der Angestellten um 17,8

bis 36,4 Prozent. „Durch Präsentismus wird unter Umständen die erforderliche Diagnostik und Therapie verzögert“, sagt der VBG-Arbeitsmediziner Dr. Jens Petersen. Fakt ist, dass Arbeitnehmer, die sich nicht gesund fühlen, schlechtere Leistungen erbringen. „Außerdem drohen langfristige Gesundheitsschäden für die Angestellten, die sich nie die Zeit zum Auskurieren nehmen“, fügt Petersen hinzu. So fand eine weitere Studie heraus, dass das Risiko von Staatsbediensteten, eine koronare Herzkrankheit zu entwickeln, auf das Doppelte anstieg, wenn sie sowohl Vorerkrankungen hatten als auch keinerlei Fehlzeiten in ihrem Beruf aufwiesen. Krankheiten können sich durch Präsentismus unter Umständen auch von leicht behandelbaren Vorstufen hin zu lebensbedrohlichen Stadien verschlimmern: Wer über einen längeren Zeitraum mit Bluthochdruck zur Arbeit geht, riskiert im schlimmsten Fall, einen Herzinfarkt oder Schlaganfall zu erleiden. Und selbst wenn keine lebensbedrohliche Situation eintritt, besteht die Gefahr, dass temporäre Erkrankungen chronisch werden, wenn sie über einen längeren Zeitraum vom Betroffenen ignoriert werden und unbehandelt bleiben.

VERTRAUEN SCHAFFEN

Am stärksten betroffen von Präsentismus sind soziale und medizinische Berufe. Zwei Drittel der Beschäftigten in diesen Branchen sind einer medizinischen Studie zufolge schon mindestens einmal krank an ihrem Arbeitsplatz erschienen. Entscheidend ist darüber hinaus auch die Mitarbeiter- und Führungskultur innerhalb eines Unternehmens. Müssen Ange-

stellte etwa befürchten, bei zu häufigem Fehlen zu einem Vorgesetztengespräch gebeten zu werden, ist dies im Krankheitsfall ein Anreiz, sich trotzdem ins Büro zu schleppen. Auch ein autoritärer und ungerechter Führungsstil des Unternehmenschefs kann dazu führen, dass Arbeitnehmer Angst um ihre Stelle haben, wenn sie wegen Krankheit zu Hause bleiben. Jens Petersen empfiehlt Arbeitgebern, eine wertschätzende, vertrauensvolle Atmosphäre im Unternehmen zu schaffen und insbesondere selbst ein gutes Beispiel abzugeben: „Wenn der Chef krank ist, sollte er nicht den Helden spielen, sondern dafür sorgen, dass er möglichst schnell wieder voll einsatzbereit ist – indem er zu Hause bleibt und sich erholt.“ Wichtig ist es auch, die Kompetenzbereiche der Beschäftigten so zu organisieren, dass ein krankheitsbedingter Ausfall keine unausfüllbare Lücke in den Produktionsprozess reißt. Den erkrankten Beschäftigten wird es deutlich leichter fallen, sich Zeit zum Erholen zu nehmen, wenn ein Kollege einspringen kann, der sich ebenfalls mit dem Aufgabengebiet auskennt.

Bei bestimmten psychischen Erkrankungen und einigen Formen von Rückenschmerzen kann Arbeit unterstützend wirken und den Heilungsprozess sogar fördern. Abgesehen von solchen seltenen Ausnahmefällen gilt jedoch der Grundsatz: Wer arbeitsunfähig ist, sollte auf jeden Fall zu Hause bleiben.



HIER INFORMIEREN:
www.vbg.de/gesundfuehren
www.iga-info.de, Suchbegriff: Präsentismus

Sicher in der Selbstständigkeit – die freiwillige Unfallversicherung der VBG

Der Einstieg in die Freiberuflichkeit oder die Gründung eines Unternehmens ist oft ein spannendes Unterfangen. Es gibt viel zu bedenken und doch versprechen die eigenen innovativen Konzepte und Ideen eine erfolgreiche Zukunft. Mit viel Elan und Tatendrang geht man voran und plötzlich passiert es ... ein Arbeitsunfall. Was nun?

Anders als pflichtversicherte Beschäftigte müssen sich freiberuflich Tätige selbst um ihren Versicherungsschutz kümmern. Aus Unkenntnis wird dies von Unternehmern jedoch oft vernachlässigt. Kommt es dann zu einem Unfall, können Verdienstaufschlag, medizinische Rehabilitation und andere Kostenfaktoren schnell zu einem existenziellen Problem werden. Um ein solches Szenario zu vermeiden, gibt es eine freiwillige Unfallversicherung. Versichern kann sich jeder Unternehmer und Selbstständige. Bei relativ geringen und individuell angepassten Jahresbeiträgen bietet die VBG einen umfassenden Versicherungsschutz. Er deckt durch Leistungen wie medizinische, berufliche und soziale Rehabili-



tation die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ab. Die Sicherung des Lebensunterhalts während der Rehabilitation und eine Entschädigung durch Rente bei geminderter Erwerbsfähigkeit ergänzen diese Leistungen. Die Höhe der Geldleistungen richtet sich nach der Versicherungssumme, die der freiwillig Versicherte zwischen den festgeschriebenen Mindest- und Höchstsummen von 34.860 Euro und 96.000 Euro selbst bestimmen kann. Aus der gewählten Summe wird dann zusammen mit der GefahrenEinstufung des Berufs der jährliche Beitrag errechnet. Ein freiberuflicher Rechtsanwalt müsste 2016 bei einer Versicherungssumme von 60.000 Euro demnach einen Jahresbeitrag von 153,86 Euro bezahlen. Ein Immobilienmakler hingegen zahlt bei der gleichen Versicherungssumme von 60.000 Euro einen Jahresbeitrag von 315,45 Euro, da er mit seiner Tätigkeit als risikoreicher eingestuft wird.



WEITERE INFORMATIONEN UNTER:
www.vbg.de/fw

Jetzt bestimme ich!

Sozialwahl
2017



Für Gesundheit & Rente

Sozialversicherungswahlen – ein wichtiger Baustein für die lebendige Demokratie

Im Frühjahr 2017 ist es wieder soweit. Alle sechs Jahre werden die Verwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger neu besetzt. Die Sozialwahlen sind ein wichtiger Beitrag zur Ausgestaltung der Demokratie. Auch bei der VBG wird die Vertreterversammlung am 31. Mai 2017 neu gewählt.

Die Vertreterversammlung ist gewissermaßen das Parlament der VBG und setzt sich aus jeweils 30 Vertretern der Arbeitgeber und 30 Vertretern der Versicherten zusammen. Das 60-köpfige Gremium hat direkten Einfluss auf wichtige Fragen wie den Beschluss der Satzung. Es vertritt die Interessen der Arbeitgeber und der Versicherten und bildet somit das Grundgerüst für eine demokratische Mitwirkung innerhalb der Versicherungsstrukturen. Die Vertreterversammlung wählt den Vorstand, der aus 16

ehrenamtlichen Mitgliedern besteht. Die Mandate werden im gleichen Verhältnis auf Arbeitgeber und Versicherte aufgeteilt. Der Vorstand überwacht die Durchführung der Aufgaben des Versicherungsträgers, kümmert sich unter anderem um die Erstellung des Haushaltsplans und beschließt die Umlage sowie die Einstellung und Beförderung von leitenden Mitarbeitern. Durch die direkte Einbeziehung der verschiedenen Interessengruppen bei wichtigen Entscheidungen entsteht ein hohes Vertrauen zwischen Versicherungsträger, Arbeitgebern und Versicherten – die Basis für eine gute Zusammenarbeit.

Vorschlagslisten mit den Kandidaten, die sich für die Vertreterversammlung zur Wahl stellen, können bis zum 17. November 2016, 18 Uhr, eingereicht werden. Stimmberechtigt ist

grundsätzlich jeder, der das 16. Lebensjahr vollendet hat und gesetzlich versichert ist oder zur Gruppe der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber gehört. Es kommen, je nach eingereichten Vorschlagslisten, zwei verschiedene Wahlverfahren infrage: Werden mehr Kandidaten vorgeschlagen, als zu wählen sind, wird per Briefwahl gewählt. Werden weniger Kandidaten vorgeschlagen oder wird nur eine Liste mit der Anzahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter eingereicht, dann gelten die auf der Liste stehenden Mandate als gewählt. Dieser Vorgang heißt Friedenswahl.



WEITERE INFORMATIONEN ZUR SOZIALWAHL 2017 UND FÜR WAHLBERECHTIGT EHRENTLICH VERSICHERTE FINDEN SIE UNTER:
www.vbg.de/sozialwahl

TERMINE

**Forum Büro****11. November 2016****Wo?** Deutsche Bank AG, Taunusanlage 12, 60325 Frankfurt am Main**Was?** Die dritte Veranstaltung „Forum Büro“ dreht sich rund um das Thema „Gesundheit im Arbeitsalltag“. Neben den Vorträgen besteht die Möglichkeit, offene Fragen mit den eingeladenen Experten zu klären.
 **HIER INFORMIEREN:**
www.vbg.de/forum-buero
**13. Symposium Hochleistungssport****21. November 2016****Wo?** Berliner Olympiastadion, Executive Club, Olympischer Platz 3, 14053 Berlin**Was?** Auf dem Symposium referieren und diskutieren Experten über zentrale Fragen zum Thema Hochleistungsmedizin für den Hochleistungssport. Darüber hinaus wird erörtert, wie „intelligente Datennutzung“ von Sportmedizinern, Wissenschaftlern, Physiotherapeuten und Trainern fachübergreifend angewandt werden kann.
 **ALLE INFOS HIER:**
www.sportsymposium.de
Vertreterversammlung der VBG**8. Dezember 2016****Wo?** Steigenberger Grandhotel Handelshof Leipzig, Salzgäßchen 6, 04109 Leipzig**Was?** Als Parlament der VBG beschließt die Vertreterversammlung unter anderem das autonome Recht wie Satzung, Fahrkarttarif, Unfallverhütungsvorschriften und die Dienstordnung. Die Sitzung ist öffentlich.
 **HIER INFORMIEREN:**
www.vbg.de/selbstverwaltung

Entgeltnachweis nicht vergessen!



Vorgemerkt: Bis zum 11. Februar 2017 müssen Sie als Unternehmer Ihren Entgeltnachweis 2016 abgeben.

Der Entgeltnachweis ist die Grundlage für die Berechnung des Beitrags, den Sie für den Unfallversicherungsschutz Ihrer Beschäftigten zahlen müssen. Bei nicht fristgerecht eingereichten oder unvollständigen Angaben werden Ihre Daten von der VBG geschätzt. Dadurch können Beitragsforderungen höher ausfallen als erforderlich. Die Formulare für den Entgeltnachweis erhalten Sie im November 2016.

Sie können den Entgeltnachweis auch einfach, sicher und schnell online unter www.vbg.de unter dem Service „Entgelt melden“ einreichen. Die Zugangsdaten hierfür (PIN und Kundennummer) erhalten Sie im November mit Ihrem Entgeltnachweisformular.

DAS NEUE UV-MELDEVERFAHREN

Ab dem 1. Januar 2017 wird die bisherige Form des Entgeltnachweises deutschlandweit gesetzlich durch ein neues, elektronisches Meldeverfahren, den LOHNNACHWEIS DIGITAL, ersetzt. Die Digitalisierung der Abläufe macht die jährliche Meldung noch einfacher, schneller und sicherer.

**SO FUNKTIONIERT'S**

Es wird zwei Möglichkeiten zum Einreichen des Entgeltnachweises geben. Sie können Ihre Daten entweder direkt aus Ihrem Lohnabrechnungsprogramm übermitteln – welches aus den vorhandenen Daten dann eine Meldung für die Unfallversicherung generiert – oder Sie nutzen eine kostenlose Ausfüllhilfe (zum Beispiel sv.net). In beiden Fällen können Sie sich mit Ihrer VBG-Kundennummer und einer PIN einloggen. Die Eingaben werden mit den Stammdaten der VBG abgeglichen, somit werden Fehler ausgeschlossen.

**ZEITPLAN**

Ende November 2016 erhalten Sie mit dem Veranlagungsbescheid Ihre Zugangsdaten zum LOHNNACHWEIS DIGITAL per Post. Bis dahin muss nichts getan werden. Ab Dezember können Sie die Daten für Ihr Unternehmen dann abrufen.

Zu beachten ist, dass der Gesetzgeber eine Übergangszeit von zwei Jahren vorgesehen hat. Das bedeutet für Sie, dass der LOHNNACHWEIS DIGITAL für die Jahre 2016 und 2017 parallel zum Entgeltnachweis in der bisher gültigen Form (siehe erster Abschnitt) abgegeben werden muss. Die Nachweise für die Jahre ab 2018 werden dann nur noch digital übermittelt.

Im Meldeverfahren zur Sozialversicherung (DEÜV-Verfahren) geben Sie weiterhin eine gesonderte Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung) ab. Diese Meldung ist ausschließlich für den Prüfdienst der Rentenversicherung bestimmt.

 **ALLE INFOS ZUM THEMA ENTGELT:**
www.vbg.de/entgelt

INKLUSION

Der gemeinsame Weg

Die in Hamburg ansässige VBG setzt sich für die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein. Olaf Scholz, Erster Bürgermeister der Hansestadt, tut das auch. Certo hat mit der Vorsitzenden der VBG-Geschäftsführung, Angelika Hölscher, und mit dem SPD-Politiker über die Schritte zum gemeinsamen Ziel der Inklusion gesprochen.



**OLAF SCHOLZ (58)**

geboren in Osnabrück, ist in Hamburg aufgewachsen. Er hat Jura studiert und ist seit 1975 SPD-Mitglied. Von 2007 bis 2009 war Olaf Scholz Bundesminister für Arbeit und Soziales, anschließend stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion. Seit März 2011 ist Olaf Scholz Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg.

**ANGELIKA HÖLSCHER (59)**

ist Vorsitzende der VBG-Geschäftsführung. Die Juristin verantwortet unter anderem die Bereiche Beitrag und Gefahrtarif, Personal und Organisation, Öffentlichkeitsarbeit sowie Datenschutz und Selbstverwaltung. Seit 2000 ist Angelika Hölscher Mitglied der Geschäftsführung, 2012 hat sie den Vorsitz übernommen.



Herr Scholz, Sie sind Erster Bürgermeister von Hamburg. Inklusion ist nicht nur an Schulen ein großes Thema. Mit Ingrid Körner hat die Stadt sogar eine Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen. Wie barrierefrei ist Hamburg?

Scholz: Wir befinden uns in Hamburg insgesamt auf einem guten Weg. Im Bereich Verkehr treiben wir kontinuierlich den Umbau der U- und S-Bahnhaltestellen voran. Wir wollen bis Mitte der 2020er-Jahre alle U- und S-Bahnhaltestellen in Hamburg barrierefrei ausbauen. Unsere Stadt soll sowohl Hamburgerinnen und Hamburgern als auch Gästen ein breites barrierefreies Angebot bieten. Dazu hat die Hamburg Tourismus GmbH unter dem Motto „Hamburg ohne Grenzen“ ein Informationsangebot aufgebaut. Dort finden sich Übersichten über Hotels, Theater, Verkehrsmittel sowie weitere Tipps rund um Veranstaltungen und Aktivitäten in Hamburg. Außerdem stellen wir eine Vielzahl an Informationen in leichter Sprache zur Verfügung und, um ein letztes Beispiel zu nennen, wir fördern im kulturellen Bereich den Einsatz von Audiodeskription in Theatern.

Was ist im Bereich Inklusion noch zu tun?

Scholz: Inklusion ist ein ständiger Prozess. Neue Anforderungen kommen auf uns zu. Neue technische Möglichkeiten bieten die Chance, Dinge noch besser zu organisieren als bisher. Die UN-Behindertenrechtskonvention gibt hier die Richtung vor. Die Kerngedanken sind die verbesserte Teilhabe sowie die Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung.

Bei uns in Hamburg schafft das Wohnungsbauprogramm beispielsweise vermehrt auch barrierefreien und barrierearmen Wohnraum. Hiervon profitieren übrigens nicht nur Menschen mit körperlicher Behinderung, sondern auch Menschen in hohem Alter, die für ihr eigenständiges Leben auch Wert auf eine schwellose Dusche legen. Das ist Inklusion im wahrsten Sinne: Barrieren für alle abbauen.

Frau Hölscher, welche Rolle spielt das Thema Inklusion bei der VBG?

Hölscher: Herr Scholz, Sie haben schon das Stichwort gegeben: die UN-Behindertenrechtskonvention. Diese Konvention konkretisiert die Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen. Wir haben die Aufgabe, sie mit Leben zu füllen, und setzen uns mit einem Aktionsplan für ihre Umsetzung ein. Allein 2015 registrierte die VBG über 480.000 Arbeitsunfälle. Darunter gibt es leider auch Fälle, in denen der Unfall langfristige körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigungen der betroffenen Menschen zur Folge hat. Dann sind unsere Reha-Experten gefragt: Unser Ziel ist es, dass die Versicherten auch nach

Arbeitsunfällen gleichberechtigt und selbstbestimmt an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens teilhaben. Die VBG lebt Inklusion durch die kraftvolle Umsetzung ihres Reha-Auftrages.

Sie sagen, die VBG lebt Inklusion. Wie sieht es in Ihrem eigenen Hause aus? Wie ist es hier um das Thema Inklusion bestellt?

Hölscher: Auch als Arbeitgeberin engagiert sich die VBG für Inklusion. Zehn Prozent unserer Beschäftigten sind schwerbehindert. Das entspricht dem Durchschnitt der deutschen Bevölkerung. Wir haben das Wissen im Haus, worauf es bei einem barrierefreien Arbeitsumfeld ankommt. Die Lösungen, die wir für unsere Mitgliedsunternehmen und Versicherten finden, bieten wir auch unseren Beschäftigten an. Ein Beispiel: Fachwissen ist bereits beim Teppichboden eines Bürogebäudes gefragt. Er muss so beschaffen sein, dass sich ein Rollstuhl darauf gut steuern lässt.

Befragungen zeigen: Viele Unternehmen sind gewillt, sich für Inklusion zu engagieren, nennen aber mangelnde Informationen und zu viel Bürokratie als Hürden. Wie kann dem begegnet werden?

Scholz: Die VBG zeigt, wie es gehen kann. Die Schwerbehindertenquote unter den Beschäftigten liegt bei zehn Prozent. Hier wurde inklusiv gedacht. Es wurden gezielt barrierefreie Arbeitsplätze geschaffen. Der komplett barrierefreie Neubau des VBG-Hauptgebäudes im Hamburger Stadtteil Barmbek ist da nur die logische Konsequenz. Dies ist leider bei Weitem nicht überall der Fall. Arbeitgeber und auch Kollegen haben häufig eine falsche Vorstellung von schwerbehinderten Menschen und Barrierefreiheit. Man sollte sich bewusst machen, dass die meisten schwerbehinderten Beschäftigten nicht von Geburt an schwerbehindert sind. Häufig sind sie es erst im Laufe ihres Lebens durch Krankheiten oder Unfälle geworden. Und: Die meisten schwerbehinderten Menschen arbeiten, ohne dass es einer besonderen Unterstützung bedarf.

Das Integrationsamt der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in Hamburg hilft und berät einstellungsbereite Arbeitgeber gern. Der Integrationsfachdienst kann darüber hinaus bei der Beantragung von erforderlichen Hilfen unterstützen. Und bei der Agentur für Arbeit hilft ein spezieller Arbeitgeberservice bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Das Angebot an Informationen und Unterstützung ist groß. Ich wünsche mir, dass mehr Arbeitgeber diese Angebote in Anspruch nehmen.

Zu den Mitgliedsunternehmen der VBG zählen viele kleine Unternehmen, häufig mit weniger als zehn Beschäftigten. Wie können solche Unternehmen einen Beitrag zur Inklusion leisten? Wie unterstützt die VBG?



Barrierefreie Wege und Wohnungen kommen vielen Menschen zugute.

„Arbeitgeber und auch Kollegen haben häufig eine falsche Vorstellung von schwerbehinderten Menschen und Barrierefreiheit.“

OLAF SCHOLZ

Hölscher: Egal, ob großes oder kleines Unternehmen: Nach einem Arbeitsunfall sorgen wir dafür, dass Versicherte schnellstmöglich wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Ist dies nach einem schweren Unfall nicht möglich, suchen wir gemeinsam mit den Versicherten und den Unternehmen individuelle Lösungen.

Was bedeutet das konkret? Haben Sie ein Beispiel?

Hölscher: Ich erinnere mich an den aktuellen Fall einer Reinigungskraft in einer kleinen Ziegelei, die sich durch einen Arbeitsunfall eine schwere Beinverletzung zugezogen hatte. Unser Versicherter konnte seine Tätigkeit durch die Unfallfolgen nicht mehr im bisherigen Umfang ausüben. Gemeinsam mit dem Unternehmer und unserem Versicherten hat der Reha-Manager der VBG nach einer Möglichkeit gesucht, die Weiterbeschäftigung in der Ziegelei zu ermöglichen. Nach einer betrieblichen Qualifizierung ist er jetzt als Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie in der Qualitätssicherung im Betrieb tätig. Abhängig von den Umständen des Einzelfalls können solche individuellen Lösungen auch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes, eine Arbeitsassistenz oder eine Kraftfahrzeughilfe umfassen.

Herr Scholz: Was ist für Sie ein gelungenes Beispiel für Inklusion?

Scholz: Das Ziel von Inklusion sollte sein, Menschen mit Behinderung die selbstständige und selbstbestimmte Teilhabe am alltäglichen Leben zu ermöglichen. Jedes Projekt, das zu diesem Ziel beiträgt, ist für mich ein Beispiel von gelungener Inklusion. In Hamburg gibt es einige Beispiele. Unter anderem haben wir mit dem „Budget für Arbeit“ ein Instrument eingeführt, mit dem Menschen mit Behinderung bessere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. In den Jahren 2013 und 2014 haben wir so 100 Menschen aus den Werkstätten für Behinderte erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integrieren können. Auch nach Ende des Modellvorhabens stellten viele der beteiligten Unternehmen weiterhin Menschen mit sehr schweren Behinderungen ein. Dieses Hamburger Modell soll nun auch auf Bundesebene in das Bundesteilhabegesetz übernommen werden.

Hölscher: Mit dem Bundesteilhabegesetz sprechen Sie ein wichtiges Vorhaben auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft an. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird damit im deutschen Recht verankert und eine tatsächliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als verbindliches Ziel festgeschrieben. Dazu tragen wir schon jetzt täglich mit unserem Reha-Management bei.

Das Interview führten Friederike Dittmer und Lisa Holzapfel, Redaktion Certo.

VBG-QUIZ

Vorsicht, ätzend!

Welche Gemeinsamkeit haben ein Gärtner, ein Metzger und ein Chemielaborant? Sie alle tragen Schutzhandschuhe. Handschuhe schützen die wichtigsten Werkzeuge des Menschen – unsere Hände. Die Aufgaben der Arbeitshandschuhe reichen vom Schutz vor Schmutz bis zur Vermeidung von größeren Verletzungen wie Schnittwunden oder Verbrennungen. Weil Handschuhe je nach Einsatzgebiet andere Voraussetzungen erfüllen müssen, werden sie in drei Gruppen unterteilt: Schutzhandschuhe der Kategorie I kommen bei geringen Risiken zum Einsatz, beispielsweise beim Spülen. Dort, wo erhöhte Verletzungsgefahr besteht, wie beim Arbeiten mit mechanischen Geräten, werden Handschuhe der Kategorie II eingesetzt. Kategorie III kommt dann ins Spiel, wenn die Tätigkeit mit irreversiblen oder gar tödlichen Gefahren verbunden ist. Diese Arbeitshandschuhe sind in der Lage, die Hände vor ätzenden Chemikalien, gefährlicher Strahlung und extremen Temperaturen zu schützen. Um eine europaweit einheitliche Qualität der Schutzhandschuhe zu gewährleisten, unterliegen sie den Normen der PSA-Richtlinien (Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten für persönliche Schutzausrüstungen).



Mitmachen und gewinnen!

Sie kennen die Antworten und möchten eine **Laptoptasche** gewinnen?

Hier geht's zum Quiz:

www.certo-app.de/quiz



Auch unser Gewinn gewährt Schutz; zwar nicht für die Hände, aber für das wichtigste Werkzeug des modernen Büro-Arbeiters: den Laptop. Die Laptoptasche der Samsonite Premiumkollektion PRO-DLX4 bietet, neben vielen praktischen Unterteilungen für Dokumente, einen geschützten Platz für Laptop und Tablet.

1. FRAGE

In wie viele Kategorien sind Arbeitshandschuhe unterteilt?

- a) vier
- b) zwei
- c) drei

2. FRAGE

In welchem Risikobereich fällt Kategorie I?

- a) geringes Risiko
- b) mittleres Risiko
- c) hohes Risiko

3. FRAGE

In welchem Gebiet gelten die PSA-Richtlinien?

- a) in Deutschland
- b) in Europa
- c) weltweit

Einsendeschluss ist der 14. November 2016. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der Gewinn wird von der Firma Samsonite gestellt.

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

Certo online lesen!

*Früher informiert, mehr Inhalt, jederzeit verfügbar. Jetzt Newsletter abonnieren:
www.vbg.de/certo-infomail*



 www.certo-app.de