

2/2017 ÖPNV/BAHNEN

Themen: Gesundheitsvorsorge in der Praxis Psychische Gefährdungsbeurteilung bei den Vestischen Straßenbahnen | **Bitte vormerken** Branchenforum ÖPNV/Bahnen 2017 | **VDV-Mitteilungen 9031 und 9062** Leitfäden für ein gutes Personalwesen | **Aus Unfällen lernen** Explosion durch Schweißarbeiten an einem Hohlprofil



Gesundheitsvorsorge in der Praxis

Psychische Gefährdungsbeurteilung bei den Vestischen Straßenbahnen

Psychische Belastungen müssen bei der Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Das gibt der Gesetzgeber klar vor. Dabei gilt es, die objektiven Belastungen der Beschäftigten zu beurteilen. Eine geeignete Methode zeigt sich am Beispiel der Vestischen Straßenbahnen.

Die in ständigem Wandel befindliche Arbeitswelt fordert ein angepasstes Vorgehen bei der Betrachtung von Gefährdungen, denen Beschäftigte bei der täglichen Arbeit ausgesetzt sind. Dem trägt auch der Gesetzgeber Rechnung und fordert, bei der Beurteilung der Gefährdungen auch die psychische Belastung zu berücksichtigen. Für die Unternehmen heißt das, die bestehende Gefähr-

dungsbeurteilung um die Beurteilung der psychischen Belastung zu ergänzen. Dabei sind die Belastungsfaktoren aus mehreren Merkmalsbereichen zu erfassen: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung. Betrachtet werden sowohl die Tätigkeiten der Beschäftigten als auch die örtlichen Bedingungen ihrer Arbeitsplätze.

Wie sieht es in der Praxis aus?

In den meisten Verkehrsunternehmen wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, Maßnahmen werden festgelegt und regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft. Die Unternehmen nutzen dafür praxiserprobte Verfahren, Checklisten oder Tools. Verfahren zur Beurteilung der psychischen Belastung werden ergänzend zu bestehenden



Traumatische Ereignisse sind insbesondere im Fahrdienst eine große Belastung.

Tools und Verfahren eingesetzt. Wie dies umgesetzt werden kann, zeigt das folgende Praxisbeispiel.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Vestischen

Die Vestische Straßenbahnen GmbH, kurz die Vestische genannt, ist ein Nahverkehrsunternehmen mit 1.017 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an zwei Standorten. Darunter sind 669 Fahrer und Fahrerinnen, 78 Beschäftigte in der Werkstattorganisation, 27 Auszubildende und 243 Beschäftigte in der Verwaltung und im Fahrmanagement. Anders als der Name vermuten lässt, werden hier 219 Busse und keine Straßenbahnen mehr eingesetzt.

Vorbereitung und Information

Um der Verpflichtung aus dem Arbeitsschutzgesetz nachzukommen, neben physischen auch die psychische Gefährdung zu ermitteln und notwendige Maßnahmen abzuleiten, hat die Vestische nach einem passenden Verfahren gesucht. Um belastbare Ergebnisse zu erzielen, sollte das Verfahren branchenorientiert und validiert sein. Für die Beteiligten sollte es verständlich und mit überschaubarem Aufwand durchführbar

sein. Das in der VDV-Mitteilung 9045 „Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ veröffentlichte Verfahren hat sich als geeignetes Instrument herausgestellt.

Vor dem eigentlichen Start hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Geschäftsführung, alle Führungsebenen, die Personalvertretung und die Beschäftigten in einer betriebsinternen Informationsreihe über die geplante Gefährdungsbeurteilung und das Verfahren informiert. Wichtig ist es, bei diesem sensiblen Thema die Beteiligten über das geplante Vorgehen und über die Begriffe, wie zum Beispiel Belastung und Beanspruchung, zu informieren. Mit dem Verständnis, dass nur Belastungsfaktoren ermittelt werden, lässt sich das Verfahren mit der notwendigen Sachlichkeit und Akzeptanz bei allen Beteiligten anwenden. Es dürfen keine Beanspruchungen, die die Beschäftigten aus dem privaten Umfeld mitbringen, in die Bewertung einfließen.

In Abstimmung mit der zuständigen Aufsichtsperson der VBG wurden Arbeitsplatzprofile (Zusammenfassung von gleichartigen Arbeitsplätzen) definiert und die zeitliche Reihenfolge der weiteren Schritte festgelegt. Um die Qualität des durchge-

fürten Prozesses zu garantieren und die Akzeptanz zu gewährleisten, hat die Vestische externe Experten hinzugezogen. Die Firma DB-Training bietet ein komplettes Beratungsangebot an, von der ersten Information über die Schulung der Beteiligten, die Moderation von Konsensrunden bis zur Begleitung der Maßnahmenfestlegung und Wirksamkeitsprüfung. Bei der Vestischen übernahmen die Moderatorinnen im ersten Schritt die Ausbildung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Bewerterteams. Dabei konnten sie ihre Erfahrungen aus der Begleitung bei der Erarbeitung der VDV-Mitteilung 9045 einfließen lassen.

Bei der Zusammensetzung der Bewerterteams hat sich die Vestische an die Festlegungen in der VDV-Mitteilung 9045 orientiert. Ein Bewerterteam setzt sich immer aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, der Personalvertretung und einer Führungskraft zusammen.

Durchführung der Beurteilung

Bevor nun die eigentliche Besichtigung der Arbeitsplätze startet, ist es wichtig, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf das Beantworten der in dem VDV-Verfahren festgelegten Fragen zu verpflichten. Denn



wenn Fragestellungen angepasst oder ergänzt werden, verlässt man den geprüften Prozessrahmen. Auch schützt das exakte Anwenden der Vorgaben alle Beteiligten vor Diskussionen, die eine Bewertung der Gefährdungen erschweren oder unmöglich machen.

Beim Start der Besichtigungen hat es sich bewährt, eine Reihenfolge der Fragenbeantwortung festzulegen.

Vor der eigentlichen Beurteilung wurden die „Indikatoren für potenzielle psychische Fehlbelastungen“ aus der Checkliste Teil 1 geprüft. Damit soll eine Priorisierung der zu beurteilenden Arbeitsplätze erfolgen. Wegen der fehlenden Vergleichbarkeit mit eigenen Unternehmenseinheiten oder Gruppen der Branche wurde von einer Priorisierung abgesehen und wurden alle Bereiche nach einer unternehmensinternen festgelegten Reihenfolge beurteilt.

Mit der Checkliste Teil 2 „Bewertung der Tätigkeit“ erfolgte dann die Beurteilung der psychischen Belastung. Dabei wurden die Fragen, wie in der Checkliste vorgesehen, beantwortet durch:

- Beobachtung des Arbeitsplatzes,
- Befragung des Arbeitsplatzinhabers oder
- Erfahrungswissen (vorhandenes Wissen über den Arbeitsplatz).

Die Wissensfragen wurden durch die jeweils beteiligten Führungskräfte beantwortet. Die Antworten hat das Bewerterteam in die Checkliste Teil 2 eingeordnet. Anschließend wurden die Beobachtungsfragen am entsprechenden Arbeitsplatz beantwortet. Letztlich haben sich die Bewerter und Bewerterinnen mit vorab informierten Beschäftigten zu einem Interview zurückzogen. Hier wurde die Einschätzung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin in die Beurteilung der Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe und der sozialen Beziehungen aufgenommen.

Die Konsensrunde

Um die individuellen Beurteilungen der Mitglieder des jeweiligen Bewerterteams zu einem umsetzbaren Ergebnis zu formen, sieht das Konzept sogenannte Konsensrunden vor.

Die ersten zwei Konsensrunden zur Zusammenführung der Ergebnisse haben die Expertinnen von DB-Training moderiert. Die



In der Konsensrunde führen die Bewerter ihre ermittelten Belastungen an den Arbeitsplätzen zu einer einheitlichen Beurteilung zusammen.

Bei der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung arbeiten die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Geschäftsführung eng zusammen.

nachfolgenden Konsensrunden wurden mit der Unterstützung eines Arbeitspsychologen der VBG durchgeführt und durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit moderiert. Auch hier zeigt die Beteiligung externer Experten und Expertinnen die Wertigkeit der Ergebnisse und erleichtert die Moderation der Veranstaltungen.

Das Festlegen von Maßnahmen

Die Zusammensetzung der Bewerterteams ermöglichte es, konkrete Maßnahmen zur Reduzierung der psychischen Belastung an den einzelnen Arbeitsplätzen oder für bestimmte Tätigkeiten festzulegen. So wurden





zum Beispiel Maßnahmen zur Beseitigung von Blendungen, über die Verbesserung von Mitarbeiterinformationen bis zu Veränderungen in Dienstplänen vereinbart. Nach der Vorstellung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung gegenüber Geschäftsführung und Betriebsleitung wurden die notwendigen Arbeitsaufträge an die zuständigen Stellen vergeben. Am Beispiel eines Arbeitsplatzes in der Werkstatt werden im Folgenden die dort vereinbarten Maßnahmen aufgezeigt.

Für die Beleuchtungssituation sind die haus-eigenen Techniker verantwortlich. Diese erstellen mit Unterstützung von Experten auch ein Belüftungskonzept, um die klimatischen Bedingungen im Büro zu verbessern. Durch den Betriebsleiter ist der Abteilungsmeister beauftragt worden, einen Dienstplan zu entwerfen, der die Wechselhäufigkeit reduziert, die Möglichkeit zum Austausch unter den Beschäftigten verbessert und den sozialen Anforderungen entgegenkommt.

Die Wirksamkeitsprüfung

An dem unterschiedlichen Umfang der einzelnen Maßnahmen lässt sich erkennen, dass die Wirksamkeitsprüfung von einfachen Begehungen bis zu einer umfangreichen Expertenprüfung bei komplexen Maßnahmen notwendig ist.

Fazit

Das Unternehmen muss vor Prozessbeginn entscheiden, ob es die Bearbeitung von externen Partnern durchführen lässt oder, wie bei der Vestischen, das Zepter selbst in die Hand nimmt und auf die Unterstützung von Experten wie DB-Training und VBG setzt. Für ein Nahverkehrsunternehmen dieser Größe erscheint die VDV-Mitteilung 9045 die ideale Basis für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Info

www.bekaverlag.de,
Suchwort: VDV-Mitteilung 9045;
VBG-Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die Praxis“, www.vbg.de, Suchwort: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Teil 2: Bewertung der Tätigkeit

Kategorie, Arbeitssituation	▲ trifft nicht zu	▲ trifft eher nicht zu	■ teils/reils	▼ trifft eher zu	▼ trifft zu	kein Konsens	Ergänzende Daten und Hinweise	Maßnahmen	kein Konsens	Verantwortlich	Termin	wirksam
2.a Arbeitsumgebung												
2.a.1 Der Arbeitsplatz erfüllt die ergonomischen Anforderungen (z. B. hinsichtlich Lärmschutz, Licht, Klima, körperlicher Belastungen).		X					Büro: Klima, Licht Arbeitspl. Auftr.:Bildschirm, Drucker	Nr.1,2				<input type="checkbox"/>
2.a.2 Die Arbeitsmittel sind zweckmäßig und in einem ordnungsgemäßen Zustand.		X					Software COS, Heber	Nr. 3				<input type="checkbox"/>
2.a.3 Einem erhöhten Risiko für Gesundheitsschäden durch Verkehrsunfälle wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt, z. B. durch ein Konzept zur Betreuung nach traumatisierenden Ereignissen.				X								<input type="checkbox"/>
2.a.4 Einem erhöhten Risiko aus verbalen und tätlichen Übergriffen Dritter wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt, z. B. durch ein Deeskalationstraining.							entfällt					<input type="checkbox"/>
2.b Arbeitsorganisation												
2.b.1 Arbeiten können in der Regel ohne starken Zeitdruck ausgeführt werden z. B. im Fahrdienst Einhaltung der Wendezeiten.		X					Alleinarbeit teils in Früh- und Nachtschicht	Nr. 4				<input type="checkbox"/>
2.b.2 Der Arbeitsablauf erlaubt eine kontinuierliche Hinwendung zur Aufgabe (wird nicht übermäßig durch technische Probleme, viele Telefonate, Wartezeiten gestört).			X					Nr. 4				<input type="checkbox"/>
2.b.3 Die Arbeitsabführung oder die Reihenfolge der Tätigkeiten kann vom Beschäftigten beeinflusst werden.				X								<input type="checkbox"/>
2.b.4 Der Beschäftigte kann auf die	X						Aufgaben ergeben					<input type="checkbox"/>

Die Ergebnisse der Beurteilung werden in die Checkliste eingetragen und dienen als Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.



Auch die Arbeitsplätze in der Werkstatt wurden bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt.



Keine Zukunftsmusik mehr:
der automatisiert fahrende
Omnibus.

Bitte vormerken

Das Branchenforum ÖPNV/Bahnen 2017

Am 12. Juni 2017 lädt die VBG zum siebten Branchenforum ÖPNV/Bahnen nach Hamburg ein. Am Folgetag treffen sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus Verkehrsbetrieben zu ihrem Fachgespräch.

Das diesjährige Forum widmet sich der Digitalisierung der Arbeitswelt und den daraus resultierenden Perspektiven für den ÖPNV sowie neuen Herausforderungen für die Personalführung. Zweiter Themenschwerpunkt ist die Zukunft des öffentlichen Verkehrs infolge der technischen Fortschritte von Fahrerassistenzsystemen zum autonomen Fahren.

Programm

Zu Beginn wird Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in ihrem Vortrag „Arbeit 4.0: Warum Führung sich verändern muss!“ begründen, warum ein neues Verständnis von Führung erforderlich ist und in welchem Umfeld sie stattfinden wird. Sie beschreibt zudem, welche Kompetenzen zukünftig von Führungskräften erwartet werden.

Aus betrieblicher Sicht wird Ingomar Spieß von der Hamburger Hochbahn AG (HHA) über die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf den ÖPNV berichten. In der „Unternehmensstrategie 2030“ der HHA werden die umfassenden Veränderungen beschrieben, auf die sich das Unternehmen vorbereitet. Als zentrales Thema gehört dazu auch die Digitalisierung unter dem Aspekt „Arbeitswelt 4.0“.

Im zweiten Themenschwerpunkt stellt Katharina Karnahl vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) die Entwicklung von Fahrerassistenzsystemen zum autonomen Fahren vor. Neben den technischen Aspekten wird auch auf die rechtlichen Fragen eingegangen.

Die Firma EvoBus GmbH hat im vergangenen Jahr aufhorchen lassen, als sie in

Amsterdam einen autonom fahrenden Bus einsetzte. Über diesen Einsatz sowie die zu meistern den technischen Herausforderungen wird Peter Schumacher von der Firma EvoBus GmbH berichten.

Tagungsort

Das Branchenforum findet dieses Jahr im Hotel Ameron in der Hamburger Speicherstadt statt, ebenso das für den 13. Juni geplante Fachgespräch für Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Neben einer Vertiefung der Themen des Branchenforums werden dort aktuelle Fragen zu Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen der Verkehrsbranche erörtert werden.

Info

Programm und Anmeldung unter:
www.vbg.de/forum.oepnv-bahnen



Nach traumatischen Ereignissen brauchen die Beschäftigten die Unterstützung durch das Unternehmen.

VDV-Mitteilungen 9031 und 9062

Leitfäden für ein gutes Personalwesen

Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) hat zwei neue Mitteilungen veröffentlicht: VDV-Mitteilung 9031 „Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einem Extremereignis“ sowie VDV-Mitteilung 9062 „Zulässigkeit von Medizinischen Untersuchungen vor Einstellung (MUvE)“.

VDV-Mitteilung 9031

Die Verkehrsunternehmen werden immer stärker mit sogenannten traumatischen Ereignissen konfrontiert. Dies sind insbesondere schwere Unfälle, Selbsttötungen und tätliche oder nicht tätliche Übergriffe mit massiver Bedrohung des Personals. Dazu gehören aber auch nicht körperliche Schä-

den nach dem Erleben von Extremereignissen wie Entführungen, Vergewaltigungen oder Großschadensereignissen. Weil solche Ereignisse in der Regel nicht zu verhindern sind, müssen Maßnahmen getroffen werden, um die Folgen für das Unternehmen, im Besonderen aber für die Beschäftigten zu minimieren. Als Grundlage für die

Festlegung der betrieblichen Maßnahmen dient die Gefährdungsbeurteilung des Unternehmens. Sie liefert Informationen zu Gefährdungen und möglichen Folgen. Die VDV-Mitteilung 9031 enthält Hilfen zur Organisation der Abläufe im Unternehmen, von der Betreuung der Betroffenen bis hin zur Wiederaufnahme der Tätigkeit.



Durch eine medizinische Untersuchung vor der Einstellung kann festgestellt werden, ob Bewerber oder Bewerberinnen die Anforderungen an die Tätigkeit erfüllen.

Des Weiteren gibt sie den Unternehmen Hinweise zur Erstellung eines betrieblichen Betreuungskonzeptes, insbesondere zur

- Organisation im Unternehmen,
- Prävention,
- Betreuung der Betroffenen,
- Auswahl wie Ausbildung von Erstbetreuern,
- Behandlung und
- Nachsorge.

Mögliche Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Betriebsgröße aufgezeigt. Die Beantwortung häufig gestellter Fragen und die Erklärung von Fachbegriffen helfen den Verantwortlichen bei der Arbeit.

Die VDV-Mitteilung 9031 wurde im Ausschuss für Personalwesen des VDV durch Mitglieder der Unterausschüsse Arbeits- und Verkehrsmedizin und Sozialberatung sowie der VBG überarbeitet. Dabei wurden die Inhalte mit dem warnkreuz SPEZIAL Nr. 2 „Betreuung von Beschäftigten in Verkehrsunternehmen nach traumatischen Ereignissen“ abgestimmt.

VDV-Mitteilung 9062

Die VDV-Mitteilung 9062 ist neu erschienen und gibt den Unternehmen Informationen zum Umgang mit medizinischen Untersuchungen vor der Einstellung. Sie grenzt diese von den anderen Untersuchungen, zum Beispiel zur arbeitsmedizinischen Vorsorge oder Feststellung der Tauglichkeit

des Fahrpersonals, ab. Untersuchungen vor der Einstellung sind in vielen Betrieben Bestandteil des Bewerbungsverfahrens. Die praktische Umsetzung geht immer einher mit Diskussionen über die Verletzung von individuellen Persönlichkeitsrechten und den Datenschutz.

Für Personalverantwortliche, für Führungskräfte und für Betriebsleiter gibt die Schrift wichtige Hinweise für den Umgang mit den Untersuchungen vor der Einstellung. Sie informiert insbesondere über

- rechtliche Aspekte,
- datenschutzrechtliche Vorgaben,
- die Bedeutung der Untersuchung im Bewerbungsverfahren,
- die Abgrenzung zu anderen Untersuchungen (nach Einstellung),
- den Umfang der Untersuchung,
- den Umgang mit den Daten der Bewerber und den Untersuchungsergebnissen,
- die Mitteilung an das Unternehmen und
- die Zusammenarbeit von untersuchendem Arzt und dem Unternehmen.

Die VDV-Mitteilung 9062 zeigt Möglichkeiten und Grenzen der Medizinischen Untersuchung vor Einstellung auf. Sie ermöglicht den Verantwortlichen den rechtssicheren Umgang mit der Feststellung der Eignung für bestimmte Tätigkeiten im betrieblichen Bewerbungsverfahren.

**Melden Sie sich
jetzt für die Infomail
zum VBG-Spezial
ÖPNV/Bahnen an:**

www.vbg.de/oepnv-infomail

Info

VDV-Mitteilung 9031 „Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einem Extremereignis“;
VDV-Mitteilung 9062 „Zulässigkeit von Medizinischen Untersuchungen vor Einstellung (MUvE)“, www.bekaverlag.de,
Suchwörter: 9031, 9062;
VBG-Fachwissen warnkreuz SPEZIAL Nr. 2 „Betreuung von Beschäftigten in Verkehrsunternehmen nach traumatischen Ereignissen“, www.vbg.de, Suchwort: warnkreuz Spezial Nr. 2



Aus Unfällen lernen

Explosion durch Schweißarbeiten an einem Hohlprofil

Bei Instandhaltungsarbeiten an einem Eisenbahnfahrzeug kam es zu einer Explosion, die die Werkstatt erschütterte. Schwerverletzte gab es zum Glück nicht.

Hans M.*, der in der Instandhaltung beschäftigt war, hatte den Auftrag, an einem Eisenbahnwaggon ein beschädigtes Teil zu reparieren. Dazu waren Schweißarbeiten erforderlich. Um gleichmäßige Wärme in das Bauteil einzubringen und um das Verziehen des Teils zu minimieren, wurde mit einem Acetylenbrenner eine Vorwärmung vorgenommen. Bei der anschließenden Reparaturschweißung des Hohlprofils im MAG-Verfahren kam es zu einer lauten Explosion, die die Wandung des Werkstücks aufriss. Zum Glück befand sich Hans M. in einen größeren Abstand zum Explosionszentrum und auch andere Mitarbeiter waren nicht in unmittelbarer Nähe. Hans M. erlitt ein Knalltrauma und kam ansonsten mit dem Schrecken davon.

Der Unfall hätte vermieden werden können, wenn durch die Arbeitsvorbereitung Entlastungsbohrungen vorgesehen worden wären. So aber wurde die Luft durch die schweißtechnischen Arbeiten in dem geschlossenen Hohlprofil erwärmt. Sie dehnte sich aus. Der Druck im Inneren stieg an, bis die Festigkeit des Werkstoffs nicht mehr standhalten konnte und die Bauteilwandung schlagartig barst. Durch ausreichend große Bohrungen hätte die Luft aus dem Hohlraum entweichen und der Druck abgebaut werden können. Die Explosion wäre unterblieben.

Hohlprofile werden sowohl warmgefertigt als auch kaltgefertigt als Standard-Halbwerkzeuge auf dem Markt angeboten. Die relevanten Normen sind DIN EN 10210:2006-07, Teil 1–2, „Warmgefertigte Hohlprofile für den Stahlbau aus unlegierten Baustählen und aus Feinkornbaustählen“ und DIN EN 10219:2006-07, Teil 1-2, „Kaltgefertigte geschweißte Hohlprofile für den Stahlbau aus unlegierten Baustählen und aus Feinkorn-



Hohlprofile sind bei Eisenbahnfahrzeugen Standardbauteile und werden im Rangierbetrieb zum Teil stark beansprucht.

baustählen“. Sie beschreiben deren technische Details und Eigenschaften. In Eisenbahnfahrzeugen dienen solche Profile häufig als tragende Elemente und werden im Betrieb entsprechend beansprucht. Reparaturarbeiten, nicht selten von größerem Umfang, sind oftmals unumgänglich.

** Der Name des Versicherten wurde von der Redaktion geändert. Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bild und dem geschilderten Unfall.*

I Info

www.beuth.de, Suchwörter: DIN EN 10210 und DIN EN 10219; DGVU Information 209-010 „Lichtbogenschweißer“, <http://publikationen.dguv.de>, Suchwort: 209-010

Kontakt

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung
Präventionsfeld ÖPNV/Bahnen
Massaquoipassage 1, 22305 Hamburg
E-Mail: oePNV-bahnen@vbg.de
www.vbg.de/oePNV-bahnen

Impressum

Herausgeber: VBG, Massaquoipassage 1, 22305 Hamburg, www.vbg.de
Verantwortlich für den Inhalt (i.S.d.P.):
Dr. Andreas Weber
Produkt-Nr.: 01-05-5521-0
www.vbg.de/certo