

Certo

Magazin für Sicherheit und Gesundheit

02 2017

COMEBACK IM JOB

Hausmeister wieder auf den Beinen

BARRIEREFREI IM BERUF

So gelingt Inklusion im Betrieb

NERVENSTARK IM NAHVERKEHR

Psychische Belastungen messen

**Certo
online
lesen!**

www.certo-app.de

GESUND WIRTSCHAFTEN

QUALITÄT GEWINNT

Wie das Familienunternehmen
Kötter Services dem Preiskampf
in der Sicherheitsbranche trotzt

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

EDITORIAL



ANGELIKA HÖLSCHER
Vorsitzende der Geschäftsführung der VBG

Mache es einfach!

Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist das gesunde Wirtschaften. Das Beispiel des erfolgreichen Sicherheits- und Gebäudedienstleisters Kötter Services zeigt, wie es möglich ist, nachhaltig in Qualität und Arbeitssicherheit zu investieren und zugleich effizient zu haushalten. Diese Strategie ist auch für kleine und mittlere Unternehmen umsetzbar.

Was mir besonders wichtig ist: Mit dieser Ausgabe führt Certo eine Neuerung ein. Die Inhalte gibt es nun online auch in Leichter Sprache. Nach einem Mausklick auf den Button „Leichte Sprache“ in der Certo-App (www.certo-app.de) erscheint die Übersetzung. Denn jeder Mensch soll an den Informationen, Diskussionen und Themen in unserer Gesellschaft teilhaben können. Leichte Sprache hilft, dieses Ziel zu erreichen. Sie zeichnet sich durch einfache Wortwahl und einfachen Satzbau aus. Das ermöglicht insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten und geistigen Einschränkungen ein leichteres Textverständnis. Und warum das Ganze? Die VBG setzt sich mit einem Aktionsplan für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein. Wie Inklusion auch in Ihrem Unternehmen gelingt, lesen Sie auf Seite 17.

Viel Spaß mit Certo!

Ihre Angelika Hölscher

6



TIEFGANG

Qualität gewinnt

Gesund wirtschaften: Durch hohe Qualität und effiziente Strukturen trotz Kötter Services dem harten Wettbewerb in der Sicherheitsbranche.

**Certo
online
lesen!**

www.certo-app.de

14



HORIZONT

4 News aus der VBG und der Welt

TIEFGANG

- 6 Wie Kötter Services gesund wirtschaftet
- 10 Das Prämienverfahren der VBG
- 11 „Man kann sich auch zu Tode sparen“

AUF KURS

- 12 Wieder auf den Beinen
- 14 Erfahrungsaustausch über Inklusion

18



VBG-NAVIGATOR

- 18 Psychische Belastung: Gefährdungen bei den Vestischen Straßenbahnen
- 20 Tipps zur betriebsärztlichen Betreuung in kleinen Unternehmen
- 21 Was steht an: Sozialversicherungswahlen und Veranstaltungstermine
- 22 Der Beitragsbescheid/„Meine VBG“

AUSGUCK

- 23 Themen vorschlagen und gewinnen

IMPRESSUM

Herausgeber: VBG, Massaquoipassage 1, 22305 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. 02/2017. Der Bezugspreis für das Magazin ist durch den Beitrag abgegolten.

VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:

bcm
best of
content marketing
2016



Sicherheit mit Geld belohnt

Tino Stirl nutzt für Arbeitsschutzmaßnahmen beim Dachziegelhersteller Creaton das Prämienverfahren der VBG.

Rechnungen einreichen Ich leite bei Creaton die Abteilung Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Wir produzieren Dachziegel an acht Standorten in Deutschland mit rund 900 Mitarbeitern. Ich besuche regelmäßig alle Standorte und Sorge dafür, dass unsere Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Rechnungen für besondere Investitionen in die Arbeitssicherheit reiche ich bei der VBG ein. Die Kosten für einige wichtige Maßnahmen werden prozentual erstattet. In den Jahren 2015 und 2016 hat Creaton von der VBG jeweils die Höchstprämie von 10.000 Euro für Arbeitssicherheitsmaßnahmen erhalten.

Unsere Investitionen Bezuschusst wurde insbesondere die Anschaffung von Rückfahrkameras für Radlader und Gabelstapler. Diese Fahrzeuge müssen in unseren Werken oft rückwärtsfahren oder an Kreuzungen und engen Stellen manövrieren. Dabei ist die Sicht vom Fahrersitz aus eingeschränkt, aber sie wird durch eine Rückfahrkamera deutlich verbessert. So sinkt das Unfallrisiko. Andere Gefahren in unserer Produktion sind Gehörschäden durch hohen Lärmpegel und Augenverletzungen, zum Beispiel durch Keramiksplitter. Deshalb haben wir angepassten, maßgefertigten Gehörschutz sowie Korrektionschutzbrillen für alle betroffenen Mitarbeiter gekauft. Auch diese Anschaffungen wurden finanziell gefördert.

Null-Unfall-Politik Die Arbeitsschutzvorschriften der Creaton AG gehen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. Im Dezember 2015 hat die VBG uns die Auszeichnung „AMS – Arbeitsschutz mit System“ verliehen. Die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen ist damit aber nicht beendet. Arbeitssicherheit ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Unsere Maßgabe ist eine Null-Unfall-Politik. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir auch im Jahr 2017 in den Arbeitsschutz investieren und dafür das Prämienverfahren der VBG nutzen.

+ 10.000
Euro

beträgt die Höchstprämie für Investitionen in Prävention. Prämiiert werden unfallverhütende und gesundheitserhaltende Maßnahmen, die über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen.
www.vbg.de/praemie

TINO STIRL

Der 47-Jährige ist Leiter Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit und Umweltschutz in der Creaton AG in Wertingen.



29 Prozent

DER BESCHÄFTIGTEN SIND AM ARBEITSPLATZ KÖRPERLICH BELASTET. MÄNNER SIND DABEI ETWAS HÄUFIGER KÖRPERLICHEN BELASTUNGEN AUSGESETZT ALS FRAUEN.

Laut dem Statistischen Bundesamt gaben die Befragten am häufigsten „schwierige Körperhaltungen und Hantieren mit schweren Lasten“ an. Zudem wurden „Lärm oder Vibrationen“, „Staub, Rauch, Chemikalien, Dämpfe und Gase“ sowie „belastende Tätigkeiten für Augen und Sehvermögen“ als störende Faktoren am Arbeitsplatz genannt.

 **MEHR INFORMATIONEN:**
www.destatis.de, Suchwort: „Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt“

Gut versichert bei Integration

Flüchtlinge in Deutschland suchen Chancen, um am Arbeitsmarkt teilzuhaben und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Möglichkeiten hierfür bieten zum Beispiel Praktika, Integrationskurse, arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten. Betriebe, Kirchen, Sportvereine und andere Träger, die Asylsuchende beschäftigen wollen, müssen dabei den Aufenthaltsstatus beachten. Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz gilt für Geflüchtete bei Teilnahme an Maßnahmen, die über die Arbeitsagentur oder einen Träger der Grundsicherung gefördert werden. Versichert ist ebenfalls die Teilnahme an Sprachkursen oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen, wenn diese der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Ausbildung (beruflichen Eingliederung) dienen. Beispielsweise ist ein junger Flüchtling, der im Rahmen eines Praktikums zur Berufsorientierung in einem Betrieb arbeitet und nicht nur zuschaut, vom ersten Arbeitstag an versichert. Ob die Tätigkeit bezahlt wird oder nicht, ist für den Versicherungsschutz nicht von Belang. Asylsuchende, die ehrenamtlich in einer Kirchengemeinde mit Zustimmung des Pfarrers mithelfen, sind hierbei ebenfalls abgesichert.

 **MEHR INFORMATIONEN:**
www.vbg.de/fluechtlinge



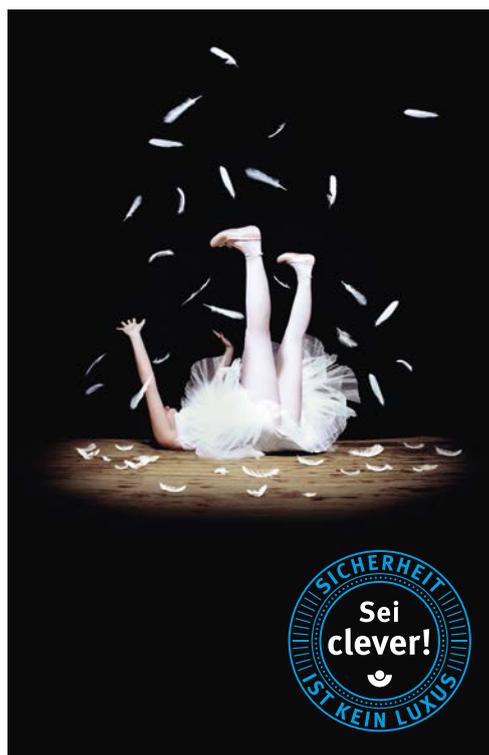
Leitlinien für die Ergonomie

Jeder Arbeitsplatz verlangt ergonomische Gestaltung.

Eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes bildet die Grundlage für motiviertes Arbeiten. Um die Standards im Bereich der Ergonomie – der Lehre von der Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen – aufrechterhalten zu können, wurde im Dezember 2016 die Norm DIN EN ISO 6385 aktualisiert. Diese legt Leitlinien zur Gestaltung von Arbeitssystemen fest. Da sich die Arbeitswelt unter anderem aufgrund der Digitalisierung immer weiter verändert, beziehen

die Leitlinien den Umgang mit neuen Technologien und neuen Arbeitsanforderungen in ihre Darstellung ein. Die Norm DIN EN ISO 6385 richtet sich an Führungskräfte, Manager, Designer und Fachleute, die an der Gestaltung oder Umgestaltung von Arbeitssystemen mitarbeiten.

 **MEHR INFORMATIONEN:**
www.vbg.de/ergonomie



Günstig versicherbar: Arbeitsunfälle auf der Bühne.

So bleibt das Drama auf der Bühne

Die Arbeit auf und hinter der Bühne birgt Unfallrisiken. Zum Beispiel kann sich ein Musicaldarsteller durch einen Sturz das Bein brechen oder ein Tontechniker kann durch defekte Kabel einen Stromschlag erleiden. Die Arbeitskräfte der Veranstaltungswirtschaft wie Artisten, Bühnenbildner oder Licht- und Tondeigner sollten sich entsprechend gut versichern. Die VBG bietet ihnen umfassenden Schutz vor allen Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit. Der Beitrag hängt vom Risiko des Berufsbilds und der Versicherungssumme ab. Ein Eventveranstalter etwa zahlt monatlich weniger als 7,00 Euro bei einer Versicherungssumme von 40.000 Euro. Die VBG hat zu diesem Thema einen Flyer erstellt und informiert auf der Messe Stage Set Scenery, Halle 22, Stand 260, vom 20. bis 22. Juni in Berlin zur Freiwilligen Versicherung.

 **MEHR INFORMATIONEN:**
www.vbg.de/veranstaltungen-und-produktionen



Mehr Fotos von
Deutschlands
höchster Baustelle:
www.certo-app.de

Bauen in eisiger Höhe

Deutschlands höchster Berg bekommt eine neue Seilbahn. Certo hat die Baustelle auf der Zugspitze besucht und dem Sicherheitskoordinator Heiko Nöll bei der Arbeit zugesehen.

Ab Dezember 2017 soll die neue Seilbahn stündlich bis zu 600 Besucher auf die Zugspitze bringen. Bis dahin laufen die Arbeiten in rund 3.000 Metern Höhe auf Hochtouren. Heiko Nöll (42) ist Niederlassungsleiter beim international tätigen Ingenieur- und Bauunternehmen CDM Smith Consult GmbH, das im Auftrag der Bayerischen Zugspitzbahn tätig ist. Der Diplom-Ingenieur betreut als Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo) Deutschlands höchste Baustelle. Er sorgt für unfall- und störungsfreie Arbeitsabläufe – bei allen Witterungsbedingungen und parallel zum laufenden Besucher-

betrieb. Certo hat ihn einen Tag lang bei seiner Arbeit begleitet. Bereits 2015, noch bevor die eigentlichen Bauarbeiten begonnen haben, ist Heiko Nöll in die Baustellenplanung eingestiegen. Zurzeit kommt er etwa einmal pro Woche auf die Baustelle. Er prüft, ob alles nach dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan (SiGePlan) verläuft. Mit jedem Baufortschritt muss der SiGePlan überprüft und gegebenenfalls durch individuelle Lösungen angepasst werden.

 **DIE GANZE REPORTAGE:**
www.certo-app.de



Richtiges Sitzen bedeutet Haltungswechsel.

Gesund am Bildschirm

Büroarbeit bedeutet heute vor allem eins: sitzen, sitzen und nochmals sitzen. Die Folgen dieses Bewegungsmangels sind bekannt: Langes Sitzen in statischer Position beansprucht das Muskel-Skelett-System. Der VBG-Leitfaden „Gesundheit im Büro“ erläutert nicht nur körperliche und psychische Belastungen, die bei der Bildschirmarbeit auftreten können, sondern führt auch wirksame Präventionsmaßnahmen auf. Arbeitsmediziner empfehlen insbesondere, sitzende Tätigkeiten immer wieder mit Gehen und Stehen abzuwechseln. Beim Sitzen selbst beugen häufige Veränderungen der Körperhaltung einseitigen Belastungen von Muskulatur und Bandscheiben vor. Voraussetzung dafür ist die Verwendung eines geeigneten Bürostuhls, der richtig eingestellt ist, sich der Bewegung des Oberkörpers anpasst und den Rücken in allen Positionen unterstützt. Viele weitere Tipps für gesundes Arbeiten im Büro bietet der VBG-Leitfaden.



Der VBG-Leitfaden
„Gesundheit im Büro“.

 **BROSCHÜRE LESEN:**
www.vbg.de/gesundheits-buero

GESUND WIRTSCHAFTEN

Schlank an den richtigen Stellen

In den Märkten für Sicherheits- und Gebäudedienste herrscht intensiver Wettbewerbsdruck. Wie Arbeitsbedingungen und Qualität trotz des Gebots zur Sparsamkeit nicht leiden, zeigt das Beispiel des Familienunternehmens Kötter Services.

Essen-Frillendorf ist typisch Ruhrgebiet: ein Stadtteil, unterhöhlt von Kohlestollen, geprägt von ehemaligen Zechen und Bergarbeitersiedlungen. Hier hat die Dienstleistungsgruppe Kötter Services seit Langem ihren Stammsitz. In den 90er-Jahren baute sie ein neues Verwaltungsgebäude – größer, heller, moderner –, blieb aber in der angestammten Nachbarschaft. Branchenunkundige werden nicht ahnen, dass vom bodenständigen Frillendorfer Gewerbegebiet aus mittlerweile ein bundesweites Netz mit mehr als 50 Standorten und fast 19.000 Mitarbeitern gesteuert wird: Kötter Services ist die deutsche Nummer zwei der Sicherheitsbranche und gehört in die Top 100 der beschäftigungsstärksten deutschen Familienunternehmen. Das Bundesinnenministerium, die Bundespolizei,

Shell und Siemens zählen zu den Kunden. In den vergangenen zehn Jahren hat das Traditionsunternehmen seinen Umsatz mehr als verdoppelt – auf 545 Millionen Euro im Jahr 2016.

Dieser beeindruckenden Expansion liegt eine Philosophie des nachhaltigen Wachstums zugrunde. Einerseits achtet Kötter auf schlanke, effiziente Strukturen, andererseits investiert das Unternehmen konsequent in Erfolgsfaktoren wie Qualität und Arbeitssicherheit. Kötters Investitionsstrategie zeigt beispielhaft, wie gesundes Wirtschaften auch in Branchen mit hohem Wettbewerbsdruck möglich ist.

Geleitet wird der Dienstleister in dritter Generation unter anderem von Friedrich P. Kötter und seiner Schwester Martina. Friedrich P. Kötter, groß, schlank, mit freundlich-neugierigem Blick, ist das Gesicht der Firma nach außen. Der 50-jährige Diplom-Kaufmann pocht auf strikte Qualitätsstandards. „Wir erbringen die Dienstleistungen mit unseren eigenen Mitarbeitern“, betont Kötter. „Wir setzen, bis auf punktuelle Ausnahmen beim Veranstaltungsschutz, keine Subunternehmen ein. Nur so lässt sich gewährleisten, dass unsere hohen Anforderungen ▶



Wie sehen Sie das?

Welche Strategie nutzen Sie, um gesund zu wirtschaften?
Schreiben Sie uns eine E-Mail an:
certo@vbg.de

> Im Konferenzraum erläutert Friedrich P. Kötter seine Unternehmensphilosophie: „Als Familienunternehmen sind wir nicht an kurzfristigem Profit orientiert. Wir denken in Dekaden und investieren langfristig, um dauerhaft Erfolg zu haben.“



>>



>> Kötter investiert in digitale Technik. Wartung und Einsatzplanung der Fahrzeugflotte erfolgen per Software. Die Sicherheitsmitarbeiter sind mit Wächterkontrollgeräten ausgestattet. Mit den weiteren Sparten Cleaning und Personal Service bietet das Unternehmen Komplettlösungen für das infrastrukturelle Gebäudemanagement.



an Qualität und Sicherheit tatsächlich eingehalten werden.“

Diese Aussage ist deshalb von so großer Bedeutung, weil die Securitybranche häufig nicht als Synonym für großzügige Investitionen in gutes Fachpersonal steht – ein Faktor, der bei Kötter etwa 80 bis 90 Prozent der Kosten ausmacht. Zwar boomt das private Sicherheitsgewerbe, aber es drängen immer mehr Wettbewerber auf den Markt, die sich gegenseitig im Preis unterbieten. Insbesondere während der Flüchtlingswelle in den Jahren 2015 und 2016, als die Behörden händierend Sicherheitskräfte für Flüchtlingsunterkünfte suchten, häuften sich die Beschwerden über Dumpinglöhne und schlecht ausgebildetes Sicherheitspersonal. Im Hauptgeschäft sieht sich Kötter Services derzeit rund 5.500 Marktbegleitern gegenüber, angefangen von kleinen Detekteien bis zu internationalen Großkonzernen.

Durchweg ist Kötter mit Herausforderungen konfrontiert, die viele Unternehmen auch in anderen Branchen der VBG betreffen: Die Märkte sind preissensibel. Der Druck zum Outsourcing ist hoch. Der Wettbewerb internationalisiert sich zunehmend. Die Digitalisierung beschleunigt den Wandel und bringt neue Akteure ins Geschäft. Um diese Herausforderungen zu meistern, müssen alle Unternehmen Antworten auf die gleichen Fragen finden: An welchen Stellen können wir Kosten senken, um im Wettbewerb zu bestehen? In welchen Bereichen sollten wir in Know-how, technologische Weiterentwicklung und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit investieren, um der Konkurrenz voraus zu sein?

Kötters Strategie ist einer von vielen Wegen, um auf den Wandel zu reagieren. Die Dienstleistungsgruppe hat sich als innovativer Qualitätsanbieter positioniert und ist so zu Deutschlands größtem familiengeführten Sicherheitsunternehmen aufgestiegen. Der Mix des Investierens und Sparens an den richtigen Stellen ist dabei entscheidend für das Gelingen. „Wir denken in Dekaden und investieren langfristig, um dauerhaft Erfolg zu haben“, sagt Friedrich P. Kötter.

BRUTALER ÜBERFALL

Ein herausragendes Erfolgskriterium bei Kötter ist die Professionalität der Mitarbeiter. Diese sind selbst in hochsensiblen Bereichen wie Kernkraftwerken und Justizvollzugsanstalten tätig. Ihr Können bewährt sich auch in extremen Gefahrensituationen.

Im Dezember 2015 überfiel eine schwerbewaffnete Bande einen Geldtransporter von Kötter in Dortmund. Die Täter setzten Maschinenpistolen und eine Panzerfaust ein. Die beiden Sicherheitsmänner blieben unverletzt, da sie sich genau an die Verhaltensregeln für solche Notfälle hielten. Sie wurden für ihr „vorbildliches, deeskalierendes Verhalten“ von der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste geehrt. „Unsere Mitarbeiter sind unser Vermögen“,

KÖTTERS INVESTITIONSTRATEGIE:

Jeder Euro lässt sich nur einmal ausgeben. Die Übersicht erklärt beispielhaft, wie Kötter Services gesund wirtschaftet.

INVESTIEREN

- Kötter Services erbringt die Dienstleistungen mit eigenem, fest angestelltem Personal.
- Alle Mitarbeiter erhalten tariflichen oder übertariflichen Lohn.
- Dozenten der unternehmenseigenen Kötter Akademie bilden die Beschäftigten kontinuierlich weiter.
- Ein Unternehmensbeauftragter und andere Spezialisten sichern die Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über das gesetzliche Maß hinaus.

SPAREN

- Wichtige Verwaltungsleistungen sind am Essener Stammsitz zentralisiert.
- Der Einsatz von digitalen Technologien macht Arbeitsabläufe effizienter, sicherer und transparenter.
- Eine Software für die Routenplanung der Revierfahrzeuge und Geldtransporter reduziert Fahrtzeiten und Spritkosten.
- Investitionen in die Arbeitssicherheit refinanziert Kötter Services unter anderem über Prämien aus dem Prämienverfahren der VBG.

KÖTTER SERVICES IM ÜBERBLICK



1934
GEGRÜNDET



18.900
MITARBEITER
DEUTSCHLANDWEIT



545
MILLIONEN EURO
UMSATZ IN 2016



52
STANDORTE

» sagt Friedrich P. Kötter. Ein Vermögen, das gepflegt und gefördert wird: Den Beschäftigten bietet der Dienstleister unter anderem kontinuierliche Aus- und Fortbildung an der firmeneigenen Kötter Akademie, psychologische Betreuung nach Krisensituationen durch die eigene Terapon Consulting GmbH sowie tarifliche oder über-tarifliche Entlohnung. Kötters Sicherheitsleute an den Flughäfen Düsseldorf und Köln/Bonn beispielsweise verdienen 16,55 Euro pro Stunde plus Zuschläge. Nach der Erfahrung von Friedrich P. Kötter zahlen sich solche Investitionen

„Unsere Mitarbeiter sind unser Vermögen.“

vielfach aus, insbesondere durch hohe Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit. „Manche Beschäftigte sind schon in zweiter oder dritter Generation bei uns tätig“, bekräftigt er.

IN ARBEITSSICHERHEIT INVESTIEREN

Zudem investiert das Familienunternehmen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. So wurden zum Beispiel Unfalldatenschreiber für die Fahrzeugflotte, knöchelhohe Sicherheitsschuhe und Wächterkontrollgeräte angeschafft. Die VBG belohnte diese präventiven Aktivitäten im Rahmen ihres Prämienverfahrens (mehr dazu im Infokasten „Prämien der VBG“). „Ich wünschte, es gäbe noch mehr solcher Präventionsprogramme“, sagt der Firmenchef. „Sie sind Motor für den Ausbau unserer eigenen Anstrengungen und würden auch andere Firmen zu mehr Maßnahmen beim Arbeitsschutz motivieren.“

KOSTEN SENKEN

Um einerseits möglichst viel Geld in seine Mitarbeiter investieren zu können, achtet Friedrich P. Kötter andererseits auf die Kostenstruktur in seinem Unternehmen. Die interne Verwaltung steuert er so weit wie möglich auf elektronischem Wege von Essen aus. Einkauf, Marketing, Personalwesen und Rechnungswesen sind hier effizient zusammengefasst. Die ganze Unternehmensgruppe ist einheitlich über die VBG versichert. „Durch diese Leistungen aus einer Hand und den damit verbundenen Single Point

>>> Investition in qualifiziertes Fachpersonal: Kötters Mitarbeiter wie Sicherheitskraft Gregor Rikazewski werden an der unternehmenseigenen Kötter Akademie ausgebildet.



of Contact folgen wir unserer Strategie einheitlicher Qualitätsstandards sowie schlanker und effizienter Prozesse“, unterstreicht Kötter.

Der Einsatz digitaler Technologien bei Kötter Services spart nicht nur unnötige Kosten. Er macht zugleich die Arbeitsabläufe sicherer und transparenter und kommt somit Mitarbeitern wie Kunden zugute. Kötters Serviceportal für Geldautomaten etwa bietet ein schnelles webbasiertes Störungsmanagement. Die Wachdienste werden im digitalen Wachbuch SmartControl nachvollziehbar dokumentiert. Die „Totmannfunktion“ der neuen Wächterkontrollgeräte schlägt automatisch Alarm, falls die Sicherheitskraft selbst nicht in der Lage ist, das Notsignal zu drücken. Software für die Routenplanung der Revierfahrzeuge und Geldtransporter reduziert Fahrtzeiten und Spritkosten.

STANDBEINE KOMBINIEREN

Um wirtschaftlich zukunftsfähig zu sein, hat Kötter Services die Geschäftsfelder diversifiziert. Gebäudereinigung, Personalvermittlung, Gesundheits- und Risikomanagement und andere Standbeine kamen hinzu. Das Unternehmen kombiniert seine Dienstleistungen zu Systemlösungen. „Wir bieten Komplettlösungen aus einer Hand. Dank dieses Konzepts waren wir am Markt besonders erfolgreich“, erklärt Friedrich P. Kötter. Gesundes Wirtschaften hat also nicht nur mit geschickten Kostensenkungen zu tun, sondern auch mit dem richtigen Geldausgeben: für Qualität, Arbeitssicherheit und nachhaltiges Wachstum.

PRÄMIEN DER VBG

Die VBG belohnt Mitgliedsunternehmen, die über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus in unfallverhütende und gesundheitserhaltende Maßnahmen investieren, im Rahmen des Prämienverfahrens.

Das Prämienverfahren gilt für Branchen, deren Unfallquoten und Unfalllasten um 50 Prozent über dem VBG-Durchschnitt liegen. Dazu zählen derzeit: Sicherheitsunternehmen, Zeitarbeit, Tierpark/Tierschutz, Tierpflege, -zucht und -dressur, Sportunternehmen mit bezahlten Sportlern, Unternehmen der Glasindustrie, Grobkeramik und Feinkeramik, Bahnen und Bahndienstleistungen, Kraftfahrbetriebe.

In den Prämienkatalogen sind für jede dieser Branchen Maßnahmen beschrieben, die von der VBG finanziell gefördert werden. Sicherheitsunternehmen können Zuschüsse in Höhe von bis zu 40 Prozent der Investitionskosten erhalten, wenn sie mit Hepatitis-A- und -B-Impfungen, Fahrsicherheits- oder Deeskalationstrainings, Stich- und Schlagschutzwesten, knöchelhohen Sicherheitsschuhen, Personen-Notfall-Anlagen sowie Unfalldatenschreibern die Sicherheit ihrer Beschäftigten erhöhen.

 MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/praemie

GESUND WIRTSCHAFTEN

„Man kann sich auch zu Tode sparen“

Auch kleine und mittlere Unternehmen können sinnvoll sparen und investieren. Ulrich Goldschmidt vom Verband der Führungskräfte gibt Praxistipps im Certo-Interview.

Herr Dr. Goldschmidt, bei Einsparungen in Unternehmen denken viele an Entlassungen. Inwieweit steckt in Personalkosten das größte Sparpotenzial?

Diesen Reflex erleben wir immer wieder: Wenn die Kosten herunter müssen, wird als Erstes bei den Personalkosten angesetzt. Diese sind in der Tat ein Riesenbrocken. Im Dienstleistungsbereich bestehen die Betriebsausgaben fast ausschließlich aus Personalkosten. Dennoch warne ich: Man kann sich auch zu Tode sparen! Fast jedes Unternehmen verkündet heute als Credo: Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital. Ist es dann sinnvoll, genau an dieser Stelle zu sparen? Zumindest sollte die Mitarbeiterzahl nicht so knapp auf Kante genäht sein, dass Ausfälle nicht kompensiert werden können.

Nehmen wir an, das Senken der Personalkosten ist unvermeidlich – wie können Führungskräfte dann mit gutem Beispiel vorangehen?

Es ist heute schon der Regelfall, dass auch die Führungsebene einen Solidarbeitrag leistet. Der Verzicht auf variable Gehaltsbestandteile ist eine Möglichkeit, der Stellenabbau beim Führungspersonal eine andere. Ich empfehle, solche Maßnahmen ganz offen zu kommunizieren. Dies erhöht die Akzeptanz der Sparpläne.

Welche weiteren Maßnahmen, um ein Unternehmen schlank zu halten, haben sich bewährt?

Oft erzeugt ein Wust von Bürokratie überflüssige Arbeit und hemmt die Verwirklichung guter Ideen. Durch die Streichung von Bürokratie wird Arbeitskraft für wichtigere Aufgaben frei. Zudem sollte regelmäßig überprüft werden, ob es für die EDV günstigere und bessere Anbieter gibt. Das ist ganz normales Management.

Das macht für große Unternehmen sicherlich Sinn. Doch wie lassen sich diese Spartipps auf kleine Unternehmen übertragen?

Bei begrenzten Ressourcen ist es noch wichtiger, diese sinnvoll einzusetzen. Oft müssen Mitarbeiter in kleinen Unternehmen Aufgaben er-

ledigen, für die sie gar nicht ausgebildet sind. Das ist womöglich ineffizient. Deswegen sollte dort entweder verstärkt in Weiterbildung investiert werden. Oder man überträgt diese Aufgaben an kompetente Dienstleister.

Welche neuen Möglichkeiten für Einsparungen eröffnet die Digitalisierung?

Die Digitalisierung vereinfacht die Kommunikation und beschleunigt alle Arbeitsabläufe in der Wirtschaft. Videokonferenzen sind inzwischen gang und gäbe. Das spart Zeit und Reisekosten für Meetings. Allerdings müssen Mitarbeiter und Führungskräfte für die technologische Weiterentwicklung fit gemacht werden.

Bei welchen vermeintlich „weichen“ Faktoren sollte besser nicht gespart werden?

Dazu zähle ich die Unternehmenskultur. In diesem Bereich kann man gar nicht genug investieren. Führung erfolgt heute nicht mehr nach dem Prinzip von Befehl und Gehorsam. Die Mitarbeiter erwarten Aufgaben, die sie eigenverantwortlich bearbeiten können. Möglichkeiten der Weiterbildung sind von großer Bedeutung. Eine zeitgemäße Führungskultur gibt den Beschäftigten die Gewissheit, dass sie ihr Potenzial im Unternehmen voll entfalten können. Nur mit motivierten Mitarbeitern ist ein langfristiger Geschäftserfolg möglich.

Gut und schön. Aber wenn der Umsatz nicht mehr stimmt, wird doch häufig am Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) gespart ...

Prinzipiell muss BGM kontinuierlich betrieben werden. Nur dann funktioniert Prävention. In Krisenzeiten können allerdings außergewöhnliche Belastungen auftreten, denn oft wird die gleiche Arbeit auf weniger Personen verteilt. Daher muss der Unternehmer in der Krise prüfen, ob sein BGM ausreicht, und bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen ergreifen.

Wie zahlen sich Investitionen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus?

Solche Erfolge zeigen sich vielleicht nicht als Plus in der Bilanz, aber an anderen Zeichen: durch Reduzierung des Krankenstandes, durch weniger Mitarbeiterfluktuation, durch höhere Zufriedenheit der Beschäftigten.



Dr. Ulrich Goldschmidt ist Vorstandsvorsitzender des Berufsverbandes Die Führungskräfte (dFK) in Essen.



LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Die sieben Schritte zum gesunden und sicheren Betrieb erklärt die VBG-Broschüre „AMS – Arbeitsschutz mit System“.

JETZT LESEN:
www.vbg.de/ams-in-7-schritten



REHABILITATION

Wieder auf den Beinen

Ein Leitersturz hatte für Holger Kunze schwere Folgen. Doch nach Einsatz eines künstlichen Kniegelenks kann er wieder als Hausmeister arbeiten. Seine Kollegen sind froh, dass er mit seiner großen Erfahrung bei ihnen bleibt.

Holger Kunze kniet in einer leerstehenden Wohnung. Der 50-Jährige verlegt einen neuen Fußboden. „Mein rechtes Bein ist zwar nicht mehr so beweglich wie früher“, sagt er. „Aber ich kann hocken, stehen, laufen, Treppen steigen und auf die Leiter gehen. Im Prinzip sind alle Aktivitäten möglich.“

Diese Mobilität ist erforderlich, denn Kunzes Arbeitgeber, die Cerveny Immobilien und Hausverwaltung GmbH in Halle an der Saale, betreut 20 Gebäude im Rundumservice. Die Tätigkeit des Hausmeisters umfasst wesentlich mehr, als nur hier und da eine Glühbirne zu wechseln oder einen Wasserhahn zu reparieren. Holger Kunze ist als Allroundhandwerker im Einsatz. „Tapezieren, Trockenbau, Rasenmähen, Müllentsorgung“, zählt er einige seiner Aufgaben auf. „Der Job ist abwechslungsreich und macht mir deshalb Spaß.“ Seit 18 Jahren schon arbeitet Kunze bei Cerveny.

DER UNFALL

Im Januar 2015 kam es zu einem folgenreichen Sturz. Für Kunze war klar: An einen normalen Berufsalltag ist lange Zeit nicht zu denken. An diesem Tag war der Hausmeister mit der Instandhaltung in einer Wohnsiedlung in Halle beschäftigt. Dafür waren Bohrungen knapp unterhalb einer Etagendecke notwendig. Im engen Treppenhaus konnte Holger Kunze seine Leiter nur seitlich zur Wand platzieren und stand daher nicht stabil genug auf ihr. So passierte es: Kunze machte eine kraftvolle Bewegung mit der Bohrmaschine, die Leiter unter ihm kippte seitlich weg. Um nicht mit ihr die Treppenstufen hinunterzustürzen, sprang Kunze geistesgegenwärtig ab. Seine Hand suchte Halt am Treppengeländer, glitt jedoch an der gerade frisch aufgetragenen Farbe ab. Im Sturz verfangen sich seine Beine im Gestänge der Leiter. „Es hat mein rechtes Bein richtig durchgeknackt“, erinnert sich Holger Kunze. Der Verletzte wurde sofort ins BG Klinikum Bergmannstrost Halle eingeliefert. Die Ärzte diagnostizierten einen Wadenbeinbruch, der bald gut verheilte, und eine mehrfache Schienbeinkopffraktur, die große



ANRUF VOM CHEF

Das Handy klingelt und der Chef mahnt zur Eile: Holger Kunze ist wieder ganz im Arbeitsalltag angekommen.

Komplikationen bereitete. Bis seine Rückkehr an den Arbeitsplatz endlich glückte, durchlebte Holger Kunze eine Zeit schmerzhafter Rückschläge. Während der medizinischen Behandlung und der Rehabilitationsphase stand ihm Reha-Manager Andreas Sommerfeld von der VBG-Bezirksverwaltung Erfurt stets zur Seite.

„Der Schienbeinkopf ist ein Teil des Kniegelenks. In einer ersten Operation wurden die zertümmerten Knochen fixiert“, erläutert Sommerfeld. „Herr Kunze lief sechs Wochen lang mit Gehstützen, um das Knie zu entlasten. Seine Wohnung wurde mit einem Badewannenlift ausgestattet. Er unterzog sich einer ambulanten Reha- und Schmerztherapie.“ Noch ein halbes Jahr nach dem Unfall war Kunzes Gesundheit weiterhin stark beeinträchtigt. Er konnte das Knie nicht gut bewegen und hatte starke Schmerzen aufgrund einer beginnenden Arthrose des verletzten Gelenks. Um seine berufliche Wiedereingliederung zu ermöglichen, vereinbarte Andreas Sommerfeld damals mit dem Arbeitgeber einen Plan: Holger Kunze nahm seinen Job zur Arbeitsbelastungserprobung zeitlich eingeschränkt wieder auf. Dabei übernahm er Instandhaltungsaufgaben in Gebäuden, die nicht mit schwerem Heben oder dem Besteigen von Leitern und Gerüsten verbunden waren. Die

VBG finanzierte dies durch einen Eingliederungszuschuss, der in Kunzes Fall über insgesamt 18 Monate gezahlt wurde.

„Der Versicherte hat sich für die Rückkehr an den Arbeitsplatz stark engagiert. Sein Arbeitgeber war sich der sozialen Verantwortung bewusst und wollte ihn unbedingt im Unternehmen halten. Das waren gute Rahmenbedingungen“, blickt Andreas Sommerfeld auf den bis dahin erfolgreichen Reha-Verlauf zurück.

DIE ZWEITE OPERATION

Doch im Sommer 2016 musste Holger Kunze erneut operiert werden. Die Arthroseschmerzen im verletzten Knie waren so schlimm geworden, dass die Ärzte ihm ein künstliches Gelenk einsetzten, um die Beschwerden in den Griff zu kriegen. Nochmals folgten mehrere Wochen Reha-Behandlung – mit erfreulichem Ergebnis für Holger Kunze. „Ich kann fast wieder so gut laufen und arbeiten wie vor dem Unfall“, stellt er fest. Die gute Betreuung – im Krankenhaus, in der Physiotherapie und durch die VBG – habe ihm sehr geholfen.

„Ich bin froh, dass ich weiter mit Holger zusammenarbeiten kann“, ergänzt sein Hausmeister-Kollege Bernd Prochnow. „Er hat ein großes handwerkliches Wissen und wir sind ein prima eingespieltes Team.“ Gemeinsam kümmern sie sich um die Instandhaltung der Wohnsiedlung. Zwischendurch klingelt Kunzes Telefon: Der Chef erteilt weitere Aufträge und mahnt zur Eile – Arbeitsalltag wie eh und je. „Ich nehme ihm die Lauferei und schweres Heben auch gerne einmal ab“, verspricht Bernd Prochnow. Außerdem achten die beiden Hausmeister seit dem Unfall besonders auf eine Vorsichtsmaßnahme: Erst, wenn die Leiter kippsicher steht, beginnen sie mit der Arbeit.

 MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/reha

NICOLAS BIELEFELD
ist stellvertretender Personalchef beim Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB). Zurzeit beschäftigt der Sender 93 Menschen mit Schwerbehinderung und erfüllt damit die im Sozialgesetzbuch festgelegte Quote von fünf Prozent.



INKLUSION

„Chancengleichheit ist das nicht“

Wie offen ist unsere Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung? Ein Gespräch zwischen Inklusionsaktivist Raúl Krauthausen und dem stellvertretenden RBB-Personalchef Nicolas Bielefeld.

**RAÚL KRAUTHAUSEN**

ist Inklusionsaktivist, Autor, Fernsehmoderator und Träger des Bundesverdienstkreuzes. Er hat den Verein Sozialhelden e. V. gegründet und war als Programmmanager in der Online-Redaktion von Radio Fritz beim RBB tätig.

Fangen wir beim Geld an: Herr Krauthausen, wie ist für Sie als Schwerbehinderter die Einkommenssituation?

Raúl Krauthausen Ich bin wegen meiner Behinderung auf Hilfe durch Assistenten angewiesen. Diese Assistenz ist sehr teuer, sie wird vom Sozialamt bezahlt. Das bedeutet, dass ich den Großteil dessen, was ich verdiene, an das Sozialamt abgeben muss. Bis letztes Jahr durfte ich nur 2.600 Euro Ersparnes auf dem Konto haben. Durch den Beschluss des Teilhabegesetzes im Dezember ist der Freibetrag auf ca. 30.000 Euro angehoben worden. Eine Altersvorsorge oder ein Haus lassen sich damit jedoch immer noch nicht finanzieren. Menschen mit Behinderung sind doppelt benachteiligt: zum einen durch Barrieren im Alltag, zum anderen, weil sie mit ihrer Arbeit viel weniger erwirtschaften können als andere. Chancengleichheit ist das nicht.

Nicolas Bielefeld Da stimme ich Herrn Krauthausen zu. Es kann nicht sein, dass eine Behinderung zum Armutsrisiko wird. Auf Arbeitgeber wirkt sich dieses Problem glücklicherweise nicht aus. Finanzielle Unterstützung von den In-

tegrationsämtern erleichtert es uns, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

Raúl Krauthausen Meine Forderung ist, dass die Assistenz unabhängig von der Einkommens- und Vermögenssituation des Hilfsbedürftigen vom Staat bezahlt wird. Die Betroffenen können schließlich nichts für ihre Behinderung.

Warum arbeiten Sie, Herr Krauthausen, wenn es sich finanziell für Sie nicht lohnt?

Raúl Krauthausen Zum Glück arbeite ich nicht nur wegen des Geldes. Ich will das Gefühl haben, durch meine Tätigkeit etwas zur Gesellschaft beizutragen. Das ist meine Hauptmotivation.

Welche Hürden erleben Sie als Rollstuhlfahrer im Berufsleben?

Raúl Krauthausen Als IT- und Medienberufler hatte ich bisher das Glück, meist in jungen Firmen mit modernen, rollstuhlgerechten Büros zu arbeiten. Während meiner vierjährigen Arbeit beim RBB gab es Probleme mit der Barrierefreiheit nur bei Terminen außer Haus. Manchmal sollte ich allerdings Probleme lösen, für die ei-

gentlich der Arbeitgeber zuständig ist: Als ich beim RBB aufhörte, fragte mich ein Personaler, ob ich jemanden mit Behinderung kenne, der meinen Job übernehmen kann. Dabei bin ich weder Headhunter noch Behindertenbeauftragter.

Haben Sie sich durch diese Frage als „Quotenbehinderter“ behandelt gefühlt?

Raúl Krauthausen Nein, an der Frage zeigte sich, dass Unternehmen große Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber mit Behinderung zu finden.

Nicolas Bielefeld Das ist gut beobachtet, genau da liegt ein großes Problem! Ich habe den Eindruck, es fehlt ein zugänglicher Arbeitsmarkt mit Stellenangeboten für behinderte Menschen. Die Unternehmen, die gerne Behinderte einstellen möchten, und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Handicap finden nicht leicht genug zusammen.

Raúl Krauthausen Das Problem beginnt aber schon viel früher, bei der Qualifizierung. Schauen Sie sich einmal die typischen Bildungskarrieren von Behinderten an: Oft lernen sie zuerst **▶**



Certo in Leichter Sprache

Certo ist online auch in Leichter Sprache zu lesen. Sie zeichnet sich durch einfache Wortwahl, einfachen Satzbau und einfache Textgliederung aus. Komplizierte Begriffe werden erklärt.

Leichte Sprache hilft Menschen mit Behinderungen, Lernschwierigkeiten oder Alterseinschränkungen, Texte besser zu verstehen. Das trägt zu ihrer gesellschaftlichen Teilhabe bei. Die Übersetzung wird per Mausklick auf den Button „Leichte Sprache“ in der Certo-App angezeigt.



ZUR ÜBERSETZUNG:

www.certo-app.de/leichtesprache

in Sonderschulen. Danach folgt oft eine vollkommen marktfremde Ausbildung im Berufsbildungswerk. Da erlernt ein angehender Bibliothekar seinen Job noch mit Karteikarten anstatt mit Software. Viele Betroffene können trotz guter Schulleistungen kein Abitur machen, weil örtliche Gymnasien nicht barrierefrei sind.

Nicolas Bielefeld Dieses Qualifizierungsproblem können die Arbeitgeber in der Tat nicht alleine lösen. Es sind stärkere Bemühungen an den Schulen und Universitäten notwendig, um Behinderten die Möglichkeit zu geben, den gewünschten Ausbildungsweg einzuschlagen.

Welche anderen Benachteiligungen haben Sie bei der Ausbildung erlebt, Herr Krauthausen?

Raúl Krauthausen Als strukturelle Benachteiligung kommen die Vorurteile hinzu. In der neunten Klasse habe ich gemeinsam mit meinen Mitschülern das Berufsinformationszentrum besucht. Ich wurde als Rollstuhlfahrer zu einem speziellen Berufsberater gebeten. Seine erste Frage an mich war: Hast du schon einmal von Behindertenwerkstätten gehört? Gut, dass meine Mutter mir vorher eingeschärft hatte: Lass dir bloß keine Behindertenwerkstatt aufschwätzen! Sonst hätte ich dem Mann vielleicht geglaubt, dass dies die einzige Arbeitschance für mich ist. Dann wäre mein Berufsweg vollkommen anders verlaufen.

Nicolas Bielefeld Um solchen Ausgrenzungen entgegenzutreten, ist die Sicht von Behinderten

für ein öffentlich-rechtliches Medienunternehmen wie uns von zentraler Bedeutung. Zurzeit entwickelt ein schwerbehinderter Kollege für unsere Radiowelle „radioeins“ eine Miniserie über Alltagsprobleme von Schwerbehinderten. Eine Bereicherung in jeder Hinsicht.

Raúl Krauthausen Was wir außerdem in den Medien benötigen, sind Vorbilder: etwa eine Tischlerin im Rollstuhl, ein armamputierter Fernsehmoderator, ein gehörloser Karatelehrer. Sie können behinderten Jugendlichen Mut machen, ihre beruflichen Träume zu verfolgen. Deshalb hat unser Verein das Videoprojekt „die-andersmacher.org“ ins Leben gerufen. Es stellt solche Vorbilder vor.

Was können Arbeitgeber anders machen?

Wieso erfüllen rund 40.000 Unternehmen nicht die Vorgabe, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit behinderten Mitarbeitern zu besetzen?

Raúl Krauthausen Es sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die diese Quote nicht erfüllen. Viele wissen nicht, dass das Arbeitsentgelt zum großen Teil vom Integrationsamt finanziert werden kann. Viele haben Vorurteile und Berührungsängste. Sie zahlen lieber die monatliche Ausgleichsabgabe von 325 Euro pro unbesetztem Arbeitsplatz, als einen Schwerbehinderten einzustellen. Mein Vorschlag ist, dass der Gesetzgeber die Abgabe auf 900 Euro erhöht. Dann würden viele Personaler wohl umdenken.

Nicolas Bielefeld Für große Unternehmen ist es einfacher, offensiv mit dem Thema Inklusion umzugehen. In einer vielfältigen Belegschaft treffen behinderte Kollegen auf höhere Akzeptanz. Es gibt Fachleute und Organisationsstrukturen, um die Anforderungen an barrierefreie Arbeitsplätze umzusetzen. Meiner Meinung nach sollte der Gesetzgeber deshalb gerade kleinere Unternehmen stärker unterstützen, damit sie Behinderte beschäftigen und die Quote erfüllen können. Sie gilt bereits ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern.

Welche Schwierigkeiten mit Barrierefreiheit haben auch große Unternehmen wie der RBB?

Nicolas Bielefeld Vor große Probleme stellt uns immer wieder der Umbau von denkmalgeschützten Gebäuden. Ein anderes ganz erhebliches Hindernis ist die Softwareergonomie. Bis heute werden viele wichtige Softwareprodukte nicht barrierefrei angeboten. Die Nachprogrammierung ist sehr aufwendig und teuer. Da stoßen wir als Medienunternehmen an unsere Grenzen. Deshalb ist es sehr wichtig, dass Unternehmen darauf drängen, dass Softwarefirmen neue Computerprogramme von vornherein barrierefrei konzipieren. Das wird eine wichtige Aufgabe für erfolgreiche Inklusion in den kommenden Jahren sein.

Raúl Krauthausen Barrierefreiheit müsste rechtlich so ernst genommen werden wie

Brandschutz. Ein Raum oder eine Software, die nicht barrierefrei ist, darf nicht genutzt werden. Zack, fertig!

Welche Erfahrungen haben Sie mit Leichter Sprache gemacht? Ist sie eine Möglichkeit, um Menschen mit geistigen Einschränkungen im Berufsleben zu integrieren?

Raúl Krauthausen Ich begrüße jede weitere Benutzung von Leichter Sprache und finde, dass sie genauso zur Barrierefreiheit von Medienangeboten dazugehören sollte wie Untertitel. Sehr gute Beispiele für die Umsetzung sind die Nachrichtenseiten „einfachstars.info“ und „nachrichtenleicht.de“, außerdem das Verlagsangebot von „spassamlesenverlag.de“.



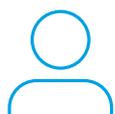
„Gerade kleinere Unternehmen sollten für die Beschäftigung von Behinderten mehr Unterstützung erhalten.“

Nicolas Bielefeld Im Rahmen der Inklusion haben wir bisher keine Erfahrungen mit Leichter Sprache gemacht. Als öffentlich-rechtliches Medienunternehmen spielt für uns eine verständliche und vor allem präzise Sprache natürlich eine wichtige Rolle. Ich begrüße deshalb die Grundsätze des Netzwerks Leichte Sprache ausdrücklich und denke, dass wir diese im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion zukünftig noch nutzen werden.

Das Interview führte Felix Enzian.

Willkommen im Team

Wenn ein Arbeitgeber die Beschäftigung eines Menschen mit Schwerbehinderung erwägt, stellen sich ihm viele Fragen. Die Übersicht zeigt beispielhafte Antworten und Lösungen.



Wen möchte ich einstellen?

- Bei der Einstellung, Entlohnung, Beförderung und anderen Arbeitsbedingungen darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- Arbeitgeber haben zu prüfen, ob eine neu zu besetzende Stelle an einen schwerbehinderten Bewerber vergeben werden kann. Dazu ist frühzeitig Kontakt mit der Arbeitsagentur aufzunehmen.
- Beschäftigte mit bestehendem Arbeitsverhältnis haben im Falle eines Unfalls oder einer Erkrankung Anspruch auf eine behindertengerechte Weiterbeschäftigung.



Wie kann ich das finanzieren?

- Die Personalkosten einer Probebeschäftigung können bis zu drei Monate von der Arbeitsagentur oder länger von Rehabilitationsträgern wie der VBG getragen werden.
- Als Eingliederungszuschuss übernehmen die Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger und Träger der Grundsicherung die Lohnkosten bis zu 70 Prozent. Die Dauer des Eingliederungszuschusses hängt vom Einzelfall ab. Bis zu 96 Monate sind möglich.
- Die Integrationsämter fördern die Ausstattung neuer, behindertengerechter Arbeitsplätze mit Zuschüssen oder Darlehen bis zur vollen Höhe der Kosten.
- Rehabilitationsträger wie die VBG finanzieren im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements eine notwendige Arbeitsassistenz, die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes sowie Aus- und Weiterbildung.



Welche Hilfsmittel sind nötig?

- Hand- oder armamputierte Menschen benötigen einen Arbeitsplatz mit Einhandbetrieb.
- Für blinde Menschen ist die Ausrüstung eines Computerarbeitsplatzes mit einer Braillezeile oder einer Sprachausgabe erforderlich.
- Sehbehinderte Beschäftigte verwenden oft einen Großbildmonitor oder eine extra große Tastatur.
- Gehörlose Menschen nutzen Bild- und Schreibtelefone oder Lichtsignalanlagen an Maschinen.



Wie barrierefrei ist der Arbeitsplatz?

- Barrierefreiheit hängt von vielen Faktoren ab. Welche Details wichtig sind, steht in der VBG-Checkliste „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen“.



Welche Vorschriften muss ich beachten?

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- Zusatzurlaub,
- Befreiung von Mehrarbeit,
- besonderen Kündigungsschutz,
- eine Schwerbehindertenvertretung (ab fünf schwerbehinderten Beschäftigten).



CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

Die VBG-Checkliste „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen“ erläutert alle wichtigen Punkte für die Praxis.



JETZT LESEN:
[www.vbg.de/
 checkliste-barrierefreiheit](http://www.vbg.de/checkliste-barrierefreiheit)



MEHR INFORMATIONEN
 bietet ein Webportal des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: www.einfach-teilhaben.de

Die Psyche fährt mit

Eine Änderung des Arbeitsschutzgesetzes verlangt, dass Unternehmen nun auch die psychischen Belastungen ihrer Beschäftigten erfassen. Viele Nahverkehrsunternehmen schrecken noch davor zurück. Dabei zeigen die Vestischen Straßenbahnen der Branche, wie es gehen kann.



ERMÜDENDE DIENSTE
Busfahrer Peter Otta hatte kaum Möglichkeiten für Pausen. Zur Entlastung wurden die Dienstpläne neu justiert.

Das Telefon klingelt. Es ist die Polizei: In der Hertener Straße gab es einen Unfall. Lothar Rohde muss nun eine Umleitung für die Busse finden und die Fahrer und Fahrgäste informieren. Der 55-Jährige arbeitet in der Leitstelle der Vestischen Straßenbahnen in Herten. Seine Arbeitsinstrumente sind drei Bildschirme und ein Telefon. Während sich Rohde noch um eine alternative Route für den Bus kümmert, klingelt wieder das Telefon. Der Bus der Linie 200 sei an der Haltestelle Hospitalstraße drei Minuten zu früh dran, beschwert sich die Frau am Apparat. Dann der Anruf eines Fahrgastes, der seinen Schirm vergessen hat. „Ich Sorge dafür, dass alles rollt“, erklärt Rohde. „Aber es passiert viel Unvorhergesehenes. Das macht es stressig.“

Arbeit kann viele verschiedene psychische Belastungen mit sich bringen. Weil psychische Belastungen für die Gesundheit so schädlich sind wie physische, wurde das Arbeitsschutzgesetz angepasst: Unternehmen müssen nun im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen der Mitarbeiter erfassen (siehe Kasten). Da diese Faktoren mit den erprobten Verfahren oft nicht zu ermitteln sind, ist die Umsetzung der Gesetzesänderung für Arbeitgeber eine Herausforderung – so auch für die Vestischen Straßenbahnen.

TRANSPARENT UND SACHLICH

Die Vestische Straßenbahnen GmbH wurde 1901 gegründet und beschäftigt 1.017 Mitarbeiter an zwei Standorten: Herten und Bottrop. Das öffentliche Nahverkehrsunternehmen setzt, anders als der Name vermuten lässt, Busse ein. „2014 suchten wir nach einem Verfahren, das belastbare Informationen über die psychischen Belastungen unserer Beschäftigten liefert“, erklärt Thomas Krämer, Prokurist und Betriebsleiter im Unternehmen. Schnell stellte sich die Vorgehensempfehlung der VDV-Mitteilung 9045 des Verbands der Verkehrsunternehmen von 2013 als geeignetes Instrument heraus. „Uns war wichtig, alle im Betrieb von Anfang an mitzunehmen“, erklärt Ralf Beuting, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei den Vestischen Straßenbahnen. Im Auftrag der Geschäftsleitung informierte Beuting die Belegschaft vorab über das Verfahren, erklärte Abläufe und Grenzen. „Das Thema psychische Belastung ist sensibel. Wir mussten verdeutlichen, dass wir nur Belastungsfaktoren ermitteln, nicht aber, wie ein Mitarbeiter diese empfindet. Das gibt dem Verfahren Sachlichkeit und Akzeptanz“, erklärt er.

Um die Qualität der Prozesse zu gewährleisten, holte sich das Unternehmen erfahrene externe Unterstützung durch DB Training. „Die haben unsere Leute geschult, die die Bewerter-

teams bildeten“, sagt Krämer. Diese Teams setzen sich aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, einem Betriebsratsmitglied und der Führungskraft aus dem jeweiligen Arbeitsbereich zusammen.

GENAU HINSCHAUEN UND NACHFRAGEN

Zunächst wurden die 1.017 vorhandenen Arbeitsplätze in elf gleichartige Arbeitsplatztypen eingeteilt, die dann von je einem Bewerterteam inspiziert wurden. Einer dieser Arbeitsplätze war der von André Oberhag. Das Büro des 47-jährigen Kraftfahrzeugmeisters befindet sich hinter einer Glaswand inmitten der Werkstatt. Neben anstehenden Bussen mit offenen Motoren. Es riecht nach Motoröl. „Ungeplante Reparaturen sind häufig“, sagt Oberhag, „Zeitdruck ist Alltag.“ Das Bewerterteam hält die Belastungen fest, die sich in der Werkstatt ergeben. Außerdem befragt das Team Oberhag mittels eines standardisierten Fragebogens. „Moderation ist wichtig. Durch Nachfragen kriegen wir sachlichere Antworten, als wenn Mitarbeiter den Bogen alleine ausfüllen“, erklärt Krämer.

AUFMERKSAMKEIT IN DER BRANCHE

Die Ergebnisse aus den Begehungen und Befragungen wurden dann für jeden Arbeitsplatztyp in je einer Konsensrunde zusammengetragen und beurteilt. „Die ersten beiden Konsensrunden moderierten Mitarbeiter von DB Training, die weiteren Runden übernahmen die Straßenbahner in Eigenregie unter Einbeziehung der VBG. Die Anwesenheit der Experten zeigte den Wert der Ergebnisse und verhinderte unsachliche Diskussionen“, sagt Beuting.

In den Konsensrunden wurden die individuellen Beurteilungen zu umsetzbaren Ergebnissen zusammengefasst und konkrete Maßnahmen beschlossen. Das Verfahren stellte belastende Faktoren in den Räumen sowie den Abläufen fest. Lothar Rohde in der Leitstelle etwa wurde beim Blick auf die Bildschirme durch Lichtreflexe geblendet. Trennwände konnten das beheben. Peter Otta ist seit 1988 Busfahrer bei den Vestischen Straßenbahnen. Den 54-Jährigen belasteten vor allem lange Dienste, die kaum Pausen zuließen. Mittlerweile wurden die Pläne angepasst. „Die neuen Dienstpläne zeigen den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, den die Gefährdungsbeurteilung angestoßen hat. Mit der Betriebsvertretung ist vereinbart, die neuen Pläne für zweieinhalb Jahre zu testen. Dann schauen wir, ob sie entlasten. Wenn nicht, wird nachjustiert“, erklärt Beuting.

Die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen werten die Beteiligten und Mitarbeiter als Erfolg – und Anrufe von Kollegen aus der Branche geben ihnen Recht. „Wir sind eines der ersten Nahverkehrsunternehmen, das sich der Sache angenommen hat“, sagt Thomas Krämer.



BLENDSCHUTZ ANGEBRACHT

Lothar Rohde wurde in der Leitstelle durch Lichtreflexionen geblendet. Trennwände konnten das Problem beheben.



INSPEKTION

Das Bewerterteam schaute sich die verschiedenen Arbeitsplätze an und befragte die Mitarbeiter mit standardisierten Fragebögen.



HANDLUNGSHILFE

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis.

BROSCHÜRE LESEN:
www.vbg.de/psyche

DIE RECHTSLAGE

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie umfasst die systematische Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden sind. Anhand der Ergebnisse werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes festgelegt. Die gesetzliche Basis für die Gefährdungsbeurteilung sind die Paragraphen 5 und 6 im Arbeitsschutzgesetz. Seit dem 1. Januar 2014 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz deutsche Unternehmen, auch psychische Belastungen durch die Gefährdungsbeurteilung zu erfassen. Ziel ist nicht, psychische Risikofaktoren oder Erkrankungen des Einzelnen festzustellen, sondern Belastungen im Arbeitsalltag zu identifizieren, die sich negativ auf die Gesundheit des Mitarbeiters auswirken können.



Arbeitssicherheit selbst in der Hand

Für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Kleinbetrieben gibt es zwei bedarfsgerechte Varianten.

Die Arbeitssicherheit in Unternehmen muss gut organisiert werden, so verlangt es der Gesetzgeber. Diese Verpflichtung betrifft auch Kleinunternehmer, selbst wenn ihr Betrieb nur einen einzigen Mitarbeiter hat. Sie müssen die Betreuung durch einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit gewährleisten. Die Vorschriften lassen kleinen Firmen jedoch Spielräume für die Organisation dieser Betreuung. Der Arbeitgeber kann je nach Anzahl der Beschäftigten zwischen zwei Varianten wählen.

DIE REGELBETREUUNG

Die Regelbetreuung ist in Unternehmen mit maximal zehn Beschäftigten möglich. Sie gliedert sich in die Grund- und die anlassbezogene Betreuung. In der Grundbetreuung müssen ein Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam mit dem Unternehmer eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb durchführen. Dabei ermitteln sie potenzielle Gefährdungen und bewerten das Risiko, dass die Gefährdung sich zum Unfall oder zur gesundheitsschädlichen Belastung entwickelt. Entsprechend dem ermittelten Risiko leiten sie wirksame Schutzmaßnahmen ab. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen und muss bei Änderungen im Unternehmen angepasst werden.

Anlassbezogene Betreuung heißt: Bei bestimmten Anlässen müssen wiederum diese Experten zurate gezogen werden. Anlässe können zum Beispiel Änderungen von Arbeitsverfahren, gehäufte Erkrankungen oder notwendige arbeitsmedizinische Vorsorge sein.

DAS UNTERNEHMERMODELL

Die Alternative zur Regelbetreuung in Kleinbetrieben ist das Unternehmermodell. Wenn der Arbeitgeber in das Betriebsgeschehen selbst aktiv eingebunden ist – und seine Firma nicht mehr als 50 Mitarbeiter hat – kann der Unternehmer bestimmte Aufgaben der Prävention selbst erledigen. Voraussetzung für das Unternehmermodell ist, dass der Unternehmer an einem Motivations-, Informations- und Fortbildungsseminar an einer der VBG-Akademien teilgenommen hat. Im Seminar wird er für Probleme der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge sensibilisiert und lernt, wie er selbst eine Gefährdungsbeurteilung für sein Unternehmen erstellen und aktualisieren kann. Bei besonderen Anlässen (siehe oben) muss allerdings auch dieser Unternehmer einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzuziehen.

FACHLEUTE FINDEN

Als Betriebsarzt darf nur ein Mediziner mit der Qualifikation „Facharzt für Arbeitsmedizin“ oder „Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin“ bestellt werden. Die Ärztekammer oder der Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte können auf Nachfrage helfen. Adressen von Fachkräften für Arbeitssicherheit können beim Bundesverband freiberuflicher Sicherheitsingenieure und überbetrieblicher Dienste (BFSI) sowie beim Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) in Erfahrung gebracht werden. Darüber hinaus kann sich der Unternehmer vom Arbeitsmedizinischen Dienst der VBG (ArSiD) sowohl einen Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit vermitteln lassen.

INFORMATIONSPFLICHTEN

Der Arbeitgeber hat seinen Beschäftigten mitzuteilen, welche Form der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung er gewählt hat: zum Beispiel die Regelbetreuung oder das Unternehmermodell. Außerdem muss er erforderliche anlassbezogene Betreuungen gegenüber Behörden nachweisen können. Das Regelwerk zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung steht in der DGUV Vorschrift 2.



LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Tipps zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 bietet der VBG-Leitfaden „Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung effektiv nutzen“.

JETZT LESEN:
www.vbg.de/vorschrift2

Sicher tanzen

Auf der internationalen Fachmesse für Theater- und Veranstaltungstechnik Stage Set Scenery präsentiert die VBG das neue Unterrichtsmodul „Teaching Selfcare“.

Lehrkräfte an Musical- und Tanzschulen sowie Multiplikatoren im Theater können das Modul für die Unterweisung der Tänzer und Darsteller nutzen. Es umfasst zum Beispiel Trainingsempfehlungen und Tipps für die Prävention von Hauterkrankungen.

Die Inhalte von „Teaching Selfcare“ werden am 21. Juni auf der „Safety in Action“-Bühne in Halle 23 in einem Workshop vorgestellt.

Die Messe (www.stage-set-scenery.de) findet vom 20. bis 22. Juni in Berlin statt.

MEHR INFORMATIONEN:

Auskünfte zu „Teaching Selfcare“ gibt VBG-Präventionsexpertin Nada Göltzer, Bezirksverwaltung Mainz: nada.goeltzer@vbg.de

Sozialwahl
2017 Für Rente & Gesundheit



Friedenswahl bei der VBG

Die neue Vertreterversammlung der VBG konstituiert sich im September 2017.

Die Sozialversicherungswahl 2017 in der VBG ist abgeschlossen. Die Besetzung der Vertreterversammlung steht damit fest. Sie tritt ebenso wie der von ihr zu wählende neue Vorstand am 28. September 2017 in Berlin zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammen.

Innerhalb der demokratischen Mitwirkung bildet die Vertreterversammlung sozusagen das „Parlament“ der VBG. Sie setzt sich aus jeweils 30 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und 30 Vertretern der Versicherten zusammen.

Da sowohl die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch die Versicherten auf ihren Vor-

schlagslisten nur so viele Kandidaten und Kandidatinnen benannt haben, wie Mitglieder zu wählen waren, finden keine aktiven Wahlhandlungen statt.

Am 5. Januar hat der Wahlausschuss daher das vorläufige Wahlergebnis festgestellt. Damit gelten die Vorgesetzten automatisch als gewählt – das bezeichnet der Begriff Friedenswahl. Das Ergebnis tritt mit Ablauf des 31. Mai 2017, des festgesetzten Wahltags, in Kraft. Deshalb werden keine Wahlunterlagen versandt.

MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/sozialwahl

TERMINE

7. Branchenforum ÖPNV/ Bahnen

12. und 13. Juni 2017

Wo? Ameron Hotel Speicherstadt, Am Sandtorkai 4, 20457 Hamburg

Was? Das 7. Branchenforum ÖPNV/Bahnen widmet sich der Zukunft des öffentlichen Verkehrs. Dabei geht es um die Digitalisierung der Arbeitswelt, den technologischen Fortschritt vom Fahrerassistenzsystem zum autonomen Fahren, Perspektiven für den ÖPNV und neue Herausforderungen für die Personalführung. Zusätzlich gibt es am 13. Juni ein Fachgespräch für Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/forum.oepnv-bahnen



Zusammenkunft der Vertreterversammlung.

Vertreterversammlung der VBG

13. Juli 2017

Wo? VBG, Massaquoipassage 1, 22305 Hamburg

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

MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/selbstverwaltung

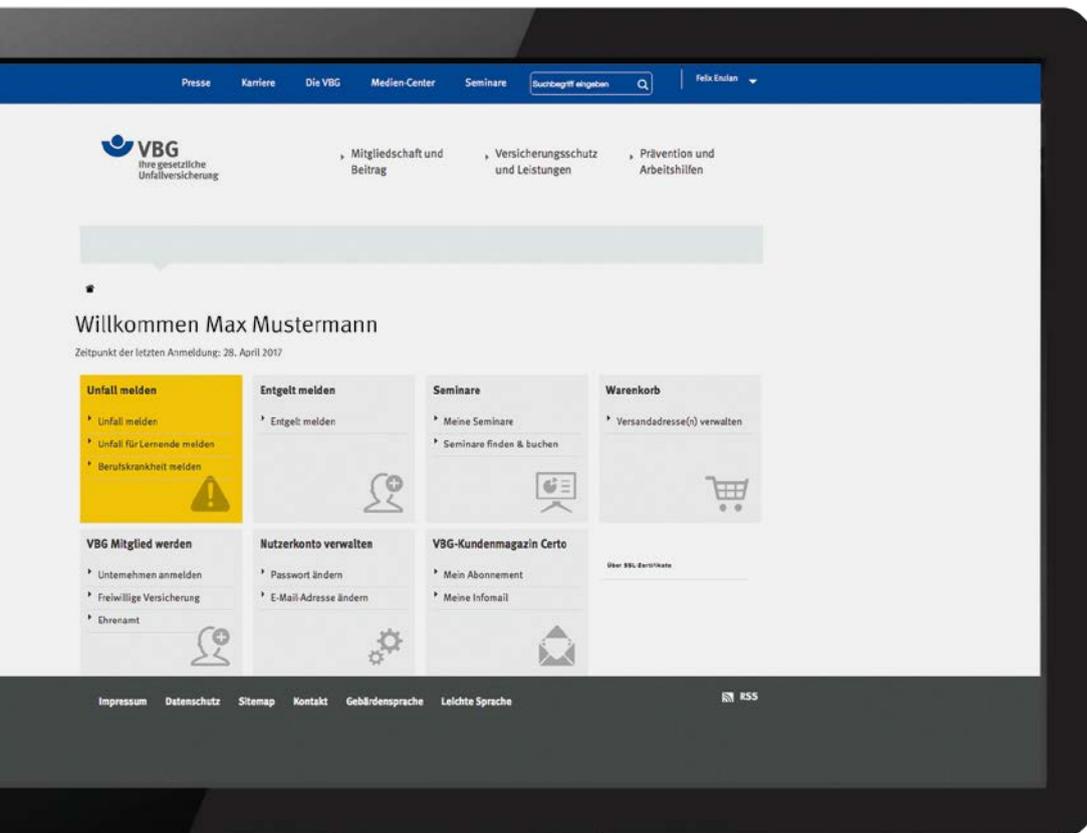
12. Würzburger Forum der Branche Glas und Keramik

20. Oktober 2017

Wo? VCC – Vogel-Convention-Center, Max-Planck-Straße 7/9, 97082 Würzburg

Was? Im Herbst findet zum zwölften Mal das Branchenforum in Würzburg statt. Eingeladen sind Unternehmer und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Branche Glas und Keramik. Das Forum kann als Fortbildung anerkannt und bescheinigt werden.

MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/wuerzburger-forum



Die Registrierung auf der VBG-Homepage ist ganz einfach: Die Nutzer müssen nur Benutzernamen und Passwort wählen.

:// VBG Digital

Der persönliche VBG-Zugang

Alle Informationen zur Mitgliedschaft – schnell, einfach, digital.

Die Zeiten langwieriger Briefsendungen sind längst vorbei. Im Online-Account „Meine VBG“ auf der VBG-Homepage sind alle Neuigkeiten, Informationen und Anmeldungen zur Mitgliedschaft digital verfügbar.

Nach einer unkomplizierten Registrierung stehen zahlreiche Services zur Auswahl. Zunächst besteht die Möglichkeit, sich bequem als Mitglied bei der VBG anzumelden. Hierzu ist lediglich das Ausfüllen des Online-Formulars notwendig. Bereits registrierte Mitgliedsunternehmen können im Portal einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit melden.

Entgeltnachweise lassen sich unter Verwendung der Kundennummer sowie der PIN verwalten. Zudem bietet das Digitalangebot die Chance, sich über Seminare der VBG zu informieren und diese bequem online zu buchen. Nicht zuletzt kann der Nutzer kostenlose Newsletter zu individuell wählbaren Themen bestellen. Auf diesem Wege erhält er regelmäßig Nachrichten über Neues im Bereich von Prävention, Rehabilitation und Beitrag.

 WEITERE INFORMATIONEN:
www.vbg.de/login

Beitrag 2016 beschlossen

Für über eine Million VBG-Mitgliedsunternehmen sinkt der Beitragsfuß 2016 gegenüber dem Vorjahr.

Der VBG-Vorstand hat entschieden: Der Beitragsfuß der Umlage für Pflicht- und freiwillig Versicherte sinkt gegenüber dem Vorjahr auf 3,90 Euro (2015: 4,00 Euro). Der Beitragsfuß konnte damit zum vierten Mal in Folge seit 2014 gesenkt werden. Gründe dafür sind die vorausschauende Finanzplanung der VBG und die gute Wirtschaftslage in den Mitgliedsunternehmen. Für zahlreiche Kleinunternehmen gilt der Mindestbeitrag. Die VBG-Vertreterversammlung, das höchste Selbstverwaltungsgremium der VBG, hat den Mindestbeitrag 2016 auf 48 Euro (2015: 48 Euro) festgelegt. Er bleibt damit unverändert gegenüber dem Vorjahr. Der Beitrag für die freiwillige Versicherung im Ehrenamt beträgt für 2016 und 2017 je Versicherungsverhältnis 3,20 Euro.

LASTENVERTEILUNG

Der Beitragsfuß zur Lastenverteilung nach Entgelten beträgt 2,1649 Euro je 1.000 Euro Entgeltsumme, wobei für die Lastenverteilung nach Entgelten 2016 ein Freibetrag von 209.500 Euro Arbeitsentgelt gilt. Der Beitragsfuß zur Lastenverteilung nach Neurenten liegt bei 0,3374 Euro je 1.000 Beitragseinheiten. Ein Freibetrag zur Lastenverteilung nach Neurenten ist nicht vorgesehen. Die VBG-Mitgliedsunternehmen erhalten ihre Beitragsrechnungen 2016 per Post. Für eine unkomplizierte Bezahlung bietet sich die Einzugsermächtigung (SEPA-Lastschriftmandat) an.

 AUSFÜHRLICHE INFORMATIONEN:
www.vbg.de/beitrag

**Wissen Sie
Bescheid?**

Der Beitragsbescheid –
Punkt für Punkt erklärt:
[www.certo-app.de/
beitragsbescheid](http://www.certo-app.de/beitragsbescheid)



Ihre Frage, unsere Antwort

Wie schaffe ich in meinem Betrieb gesunde Arbeitsbedingungen?



BEATRICE METZLER,
Arbeitspsychologin der VBG

„Indem die Beschäftigten abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben passend zu ihren Fähigkeiten erhalten. Dabei sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten möglichst klar zu umreißen. Um Zeitdruck und Störungen zu vermeiden, sollten Betriebe die Arbeitsmenge im Blick behalten und bei Bedarf störungsfreie Zeiten einführen. Auch ist es sinnvoll, den Beschäftigten eigene Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu geben. Die Arbeitszeiten werden idealerweise flexibel gehandhabt und enthalten geregelte Pausen. Auch ein guter Informationsfluss und passende Fortbildungen kenn-

zeichnen gut gestaltete Arbeitsbedingungen. Nicht zuletzt ist ein Führungsstil wichtig, bei dem die Führungskräfte gegenüber ihren Beschäftigten Fairness, Wertschätzung und Unterstützung zeigen. Hierfür sollten Führungskräfte kontinuierlich geschult werden.“

Mitmachen und gewinnen!

Haben auch Sie Fragen an die VBG-Experten? Schreiben Sie uns eine E-Mail an certo@vbg.de. Unter allen Einsendern von Fragen verlosen wir eine **LaMetric Time W-LAN-Uhr**.



LaMetric Time ist die Infozentrale für das smarte Büro. Sie hält den Nutzer per W-LAN über Umsätze, Aktienkurse und viele andere individuell wählbare Daten auf dem Laufenden.



BROSCHÜRE LESEN:

Mehr Informationen zum Thema enthält der VBG-Leitfaden „Gesund und erfolgreich führen“: www.vbg.de/gesundfuehren



Kurz vorgemerkt:

24. Juli:

Erscheinungsdatum
Certo 3/17

Möchten Sie Certo schon früher digital lesen? Newsletter abonnieren unter: www.vbg.de/certo-infomail



Video-Tutorial:

Herr Lehmann trägt beim Schleifen schon wieder keinen Gehörschutz? VBG-Lernvideos für Führungskräfte zeigen praxisnah, wie Maßnahmen der Arbeitssicherheit positiv kommuniziert werden.



VIDEO ANSCHAUEN:
www.vbg.de/elearning

Einsendeschluss ist der 14. Mai 2017. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der Gewinn wird von der Firma LaMetric 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

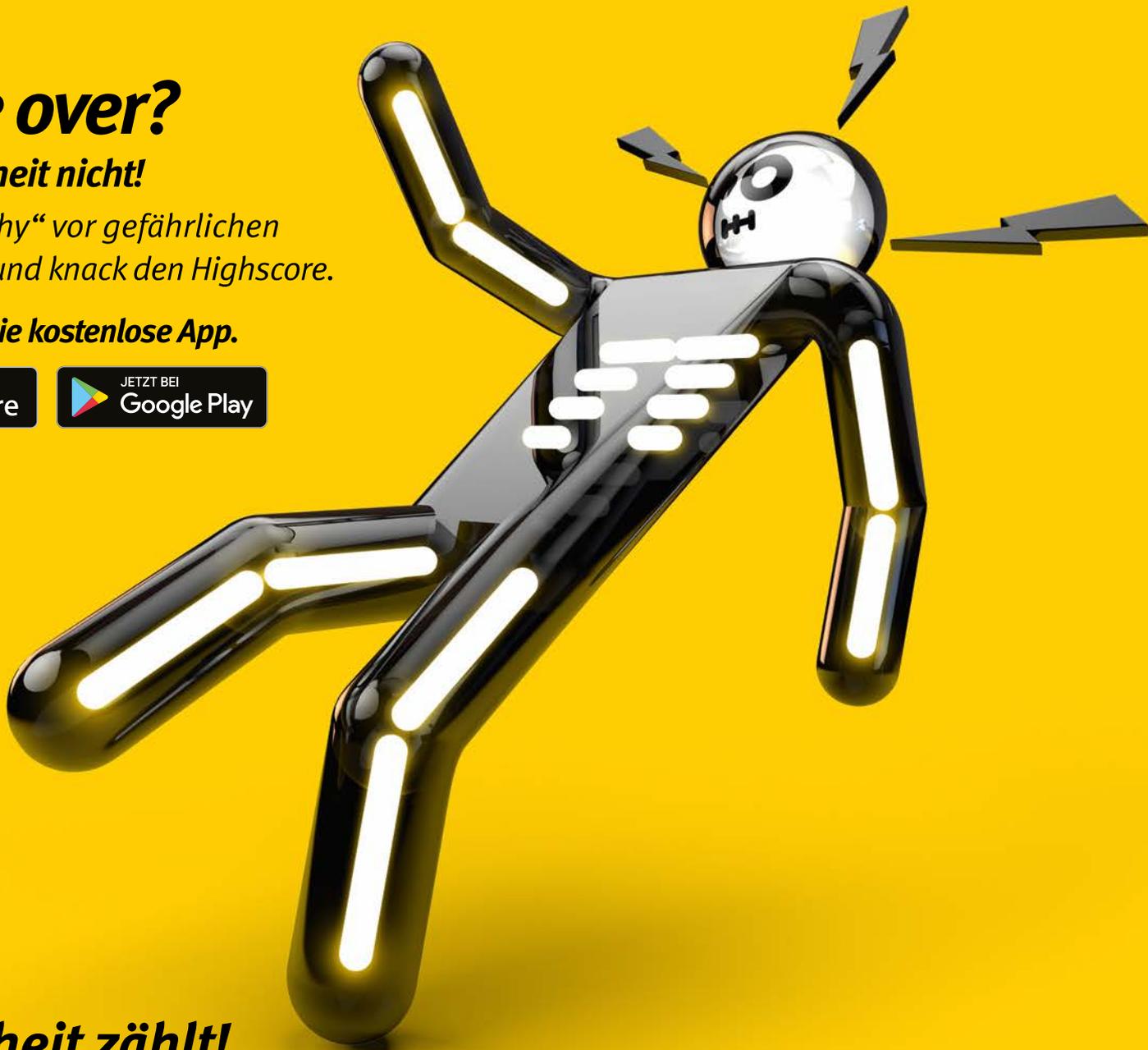
Rette Murphy!

Game over?

Mit Sicherheit nicht!

„Rette Murphy“ vor gefährlichen
Situationen und knack den Highscore.

Hol dir jetzt die kostenlose App.



Sicherheit zählt!

Zeitarbeit. Mit Sicherheit.

Mehr Informationen über die Kampagne
„Sicherheit zählt!“ und wie Sie diese in Ihrem
Unternehmen einsetzen, erfahren Sie unter:

www.vbg.de/kampagne-zeitarbeit