



**VBG-Fachwissen**

Gefährdungsbeurteilung:

# Psychische Belastung in Verkehrs- unternehmen ermitteln und beurteilen

warnkreuz SPEZIAL Nr. 3

### **VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung**

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit rund 36 Millionen Versicherungsverhältnissen in Deutschland. Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, freiwillig versicherte Unternehmerinnen und Unternehmer, bürgerschaftlich Engagierte und viele mehr. Zur VBG zählen über eine Million Unternehmen aus mehr als 100 Branchen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen.

**Weitere Informationen:** [www.vbg.de](http://www.vbg.de)

Die in dieser Publikation enthaltenen Lösungen schließen andere, mindestens ebenso sichere Lösungen nicht aus, die auch in Regeln anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder der Türkei oder anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ihren Niederschlag gefunden haben können.



Gefährdungsbeurteilung:

# Psychische Belastung in Verkehrs- unternehmen ermitteln und beurteilen

warnkreuz SPEZIAL Nr. 3

Version 1.0/2017-06

# Inhaltsübersicht

|     |   |    |
|-----|---|----|
|     | Vorbemerkungen  | 5  |
| 1   | Wie sieht es in der betrieblichen Praxis der Verkehrsunternehmen aus?                     | 6  |
| 2   | Bedeutung psychischer Erkrankungen für die Arbeitswelt                                    | 7  |
| 3   | Psychische Belastung und ihre Folgen  | 8  |
| 4   | Die Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung               | 9  |
| 4.1 | Beispiele anerkannter subjektiver Verfahren   | 10 |
| 4.2 | Beispiele anerkannter objektiver Verfahren  | 10 |
| 5   | Das VDV-Verfahren – eine Verbindung subjektiver und objektiver Methoden mit Branchenbezug | 12 |
| 6   | Begleitendes Qualifizierungs- und Beratungsangebot  | 14 |
| 7   | Unterstützung durch die VBG   | 15 |
| 8   | Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Vestischen Straßenbahnen GmbH        | 16 |
| 9   | Vorschriften, Regeln und Informationen  | 19 |



## Vorbemerkungen

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 Gefährdungsbeurteilung um die Beurteilung der psychischen Belastung zu ergänzen. Es sollen also Bedingungen bei der Arbeit beurteilt werden, die einen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben können, wie die Arbeit im Schichtdienst, die Zusammenarbeit im Team oder die Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln. Dabei werden sowohl die Arbeitstätigkeiten als auch die organisationalen und sozialen sowie die Umgebungsbedingungen an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen beurteilt.

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.

Psychische Belastungsfaktoren in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren, gestaltet sich aber schwierig, weil die Beurteilung der psychischen Belastung bislang nicht in den genutzten Tools und Verfahren integriert ist.

Die VDV-Mitteilung 9045 „Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen – Handlungshilfe mit Checkliste für Verantwortliche in Verkehrsunternehmen“ ist ein branchenspezifisches Verfahren, welches der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ermöglicht, gemeinsam mit dem Betriebsrat, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit die in der Branche relevanten psychischen Belastungsfaktoren zu erkennen und Präventionsmaßnahmen zu bestimmen. Dieses warnkreuz SPEZIAL Nr. 3 „Psychische Belastung in Verkehrsunternehmen ermitteln und beurteilen“ gibt einen allgemeinen Überblick zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einschließlich ausgewählter Verfahren und stellt das vom Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) entwickelte sogenannte „VDV-Verfahren“ vor.



Abbildung 1:

An die meisten Beschäftigten in den Transport- und Verkehrsberufen werden komplexe Anforderungen gestellt. Um auf Dauer gesund zu bleiben, ist für die Beschäftigten eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten erforderlich – die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eingeschlossen.

# 1 Wie sieht es in der betrieblichen Praxis der Verkehrsunternehmen aus?

Wer arbeitsbedingte Erkrankungen verhindern will, muss auch die psychische Belastung aus der Arbeit berücksichtigen. Die Änderung des § 5 Absatz 3 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet ausdrücklich zur Gefährdungsbeurteilung auch der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger achten zunehmend auf die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben. Sie vereinbaren in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entsprechende Leitlinien zum Vorgehen, zum Beispiel in der „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ oder in den „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“.

Bereits seit langem gibt es in der betrieblichen Praxis der Verkehrsunternehmen umfassende und bewährte Präventionskonzepte zu branchenspezifischen psychischen Fehlbelastungen, also solchen Belastungen, die eine negative Wirkung auf die Gesundheit haben. Genannt seien hier beispielhaft die traumatischen Ereignisse durch Suizide, schwere Unfälle, Übergriffe Dritter auf die Beschäftigten der Unternehmen oder allgemeine psychische Fehlbelastungen durch die Tätigkeit. Gegen diese Belastungen werden in den Verkehrsunternehmen folgende Präventionsmaßnahmen und Konzepte eingesetzt:

- Konzepte zur Betreuung von Beschäftigten in Verkehrsunternehmen nach traumatischen Ereignissen
- Stressprävention für Straßenbahnfahrer/innen, Omnibusfahrer/innen, Triebfahrzeugfahrer/innen und Lokrangierführer/innen
- Präventionskonzept „Es geht auch anders – Konfliktbewältigung in Bahn und Bus“

Grundsätzlich geht der Entwicklung und Durchführung geeigneter und gezielter Maßnahmen immer eine Analyse der Belastungssituation voraus. Darüber hinaus kann die systematische Beurteilung der Gefährdungen auch Ausgangspunkt für einen ganzheitlichen Umgang mit Gesundheit bei der Arbeit werden.

Die psychische Belastung ist jedoch bei der Gefährdungsanalyse in Verkehrsunternehmen noch nicht flächendeckend und systematisch berücksichtigt. Das liegt auch daran, dass sowohl Führungskräfte

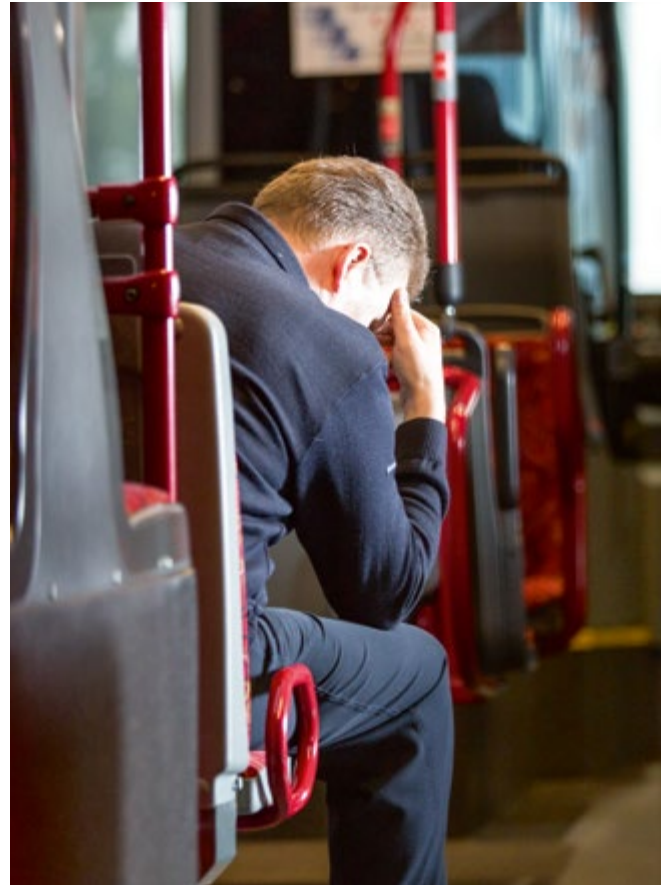


Abbildung 2:

Hohe Verantwortung für die Sicherheit von Mensch und Material und allgemeine Belastungen, wie Schichtarbeit kennzeichnen die Tätigkeit vieler Beschäftigter in Verkehrsunternehmen und ihrer Führungskräfte. Hinzu kommen immer wieder unvorhersehbare betriebliche Ereignisse, zum Beispiel Unfälle im Fahrdienst, die mit schweren psychischen Belastungen und Beeinträchtigungen einhergehen.

als auch Interessenvertreter und -vertreterinnen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Umgang mit psychosozialen Risiken im Betrieb als schwierig einschätzen<sup>1</sup>.

Diese Schrift gibt Hinweise zum Umgang mit psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Sie stellt das für die betriebliche Praxis von Verkehrsunternehmen entwickelte VDV-Verfahren als ein wissenschaftlich validiertes und gleichzeitig pragmatisches Instrument vor. Dieses erhöht die Handlungssicherheit der betrieblichen Akteurinnen und Akteure im Umgang mit dem gefühlt schwierigen Thema der psychischen Belastung.

<sup>1</sup> D. Beck, G. Richter, M. Ertel, M. Morschhäuser: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen. Prävention und Gesundheitsförderung 2012-7, S. 115-119



## 2 Bedeutung psychischer Erkrankungen für die Arbeitswelt

Bei den Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit nehmen psychische Erkrankungen heute mit den Muskelskelett- und Atemwegserkrankungen einen Spitzenplatz ein. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Zunehmend mehr Menschen sehen sich durch die Anforderungen und die Komplexität der modernen Gesellschaft beansprucht. Der Mensch ist für kurzfristige Belastungssituationen geschaffen, sie wirken auf ihn positiv aktivierend. Treten aber ständig oder zu oft, zu hohe Anforderungen auf, kostet dies Kraft, Kreativität und Gesundheit. Vielen ernsthaften Erkrankungen wird damit der Weg gebahnt: Sowohl psychischen als auch physischen Störungen, wie zum Beispiel Rückenbeschwerden, Magen- und Herz-Kreislaufproblemen.

Transport- und Verkehrsberufe gehen mit hoher psychischer Belastung einher. Die meisten Beschäftigten und viele ihrer Führungskräfte sind in Funktionen tätig, die Schichtarbeit, Verantwortung für die Sicherheit von Mensch und Material, Alleinarbeit und unvorhersehbare betriebliche Ereignisse beinhalten. Sie dürfen mit Recht erwarten, dass ihre Arbeitgeberin oder ihr Arbeitgeber sich bemüht, die Arbeitsplätze auch in Hinblick auf die psychische Belastung zu betrachten und Maßnahmen gegen vermeidbare Fehlbelastungen zu gestalten, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden.

Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass psychische Erkrankungen in der Gesellschaft weit verbreitet sind. Sie gehören genau wie körperliche Erkrankungen zum Leben dazu: Statistisch gesehen erkrankt fast jeder Dritte innerhalb eines Jahres an einer psychischen Störung. Daher kann aus der Erkrankung von Beschäftigten nicht direkt auf die Qualität der Arbeitsbedingungen geschlossen werden. Dafür sind die Wechselwirkungen von persönlicher Veranlagung, sozialem Umfeld und Tätigkeit zu vielschichtig.

Zudem hat Arbeit auch viele gesundheitsförderliche Aspekte: Sie strukturiert das Leben, macht Freizeit und Beziehungen durch die erzielten Einkünfte gestaltbar, sorgt für soziale Anerkennung und Einbindung und trägt ganz wesentlich zur Sinnhaftigkeit des Lebens bei. Menschen, die ohne Arbeit leben, leiden weitaus häufiger unter psychischen Erkrankungen als Beschäftigte.



Abbildung 3: Arbeit hat auch gesundheitsförderliche Aspekte und trägt zur einem sinnerfüllten Leben bei.

### 3 Psychische Belastung und ihre Folgen

Wichtig in der Diskussion des komplexen Themas psychischer Belastung am Arbeitsplatz ist eine Schärfung der Begriffe Belastung, Beanspruchung, und Erkrankung. Diese begriffliche Schärfung dient einem gemeinsamen Verständnis aller Beteiligten, das eine wesentliche Grundlage für die Bewertung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ist.

**Psychische Belastung ist definiert als Gesamtheit der Einflüsse, die auf die Psyche des Menschen von außen einwirken. Anders als im umgangssprachlichen Verständnis sind diese Einflüsse per Definition also nicht bewertet.**

**Sie kann prinzipiell entweder aktivierend (positiv) oder beeinträchtigend (negativ) wirken. Letzteres wird häufig auch Fehlbelastung genannt.**

**Die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung auf die Beschäftigte oder den Beschäftigten wird als Psychische Beanspruchung bezeichnet.**

**Anstelle der Bezeichnung Psychische Beanspruchung wird in der Praxis bei negativer Auswirkung häufig auch von Stress oder Fehlbeanspruchung gesprochen.**

Definitionen sinngemäß nach nach DIN EN ISO 10075-1

Wie die Beanspruchung im Einzelfall ausgeprägt ist, kann individuell variieren. Die Beanspruchung wird unter anderem dadurch beeinflusst, über welche Voraussetzungen, zum Beispiel Berufserfahrung oder Strategien zur Deeskalation, die Beschäftigten verfügen.

Psychische Belastung, die einen positiven Effekt auf die Gesundheit hat, kann langfristig zum Beispiel die Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Wohlbefinden oder Bestätigung hervorrufen. Fehlbelastungen dagegen können kurzfristig beispielsweise Ermüdung oder Frustration erzeugen und langfristig zu mangelnder Arbeitszufriedenheit oder chronischen Erkrankungen, zum Beispiel zu Muskel-Skelett-Erkrankungen oder Depressionen führen.

Gerade zur Entstehung von Stress gibt es viele verschiedene Erklärungsmodelle. Alle sind für sich genommen wissenschaftlich belegt, aber als Modelle können sie die Wirklichkeit nicht vollständig abbilden. Die am häufigsten genannten Modelle sind:

- das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz, 1975)
- das Anforderungs-Kontroll-Modell (Job-Demand-Control-Model, JDC, Karasek, 1979)
- das transaktionale Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984)
- das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996)

Im Stressreport 2012 der BAuA, Kapitel 2.2, befindet sich eine gut lesbare Einführung in diese Stressmodelle<sup>2</sup>.



Abbildung 4:  
Psychische Belastung kann sich positiv auf die Gesundheit auswirken, so dass sich Fähigkeiten weiterentwickeln oder Bestätigung erfahren wird. Fehlbelastungen dagegen können kurzfristig Ermüdung und Frustration bewirken oder langfristig zu mangelnder Arbeitszufriedenheit oder chronischen Erkrankungen führen.

<sup>2</sup> A. Lohmann-Haislah: Stressreport 2012, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.





## 4 Die Ermittlung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

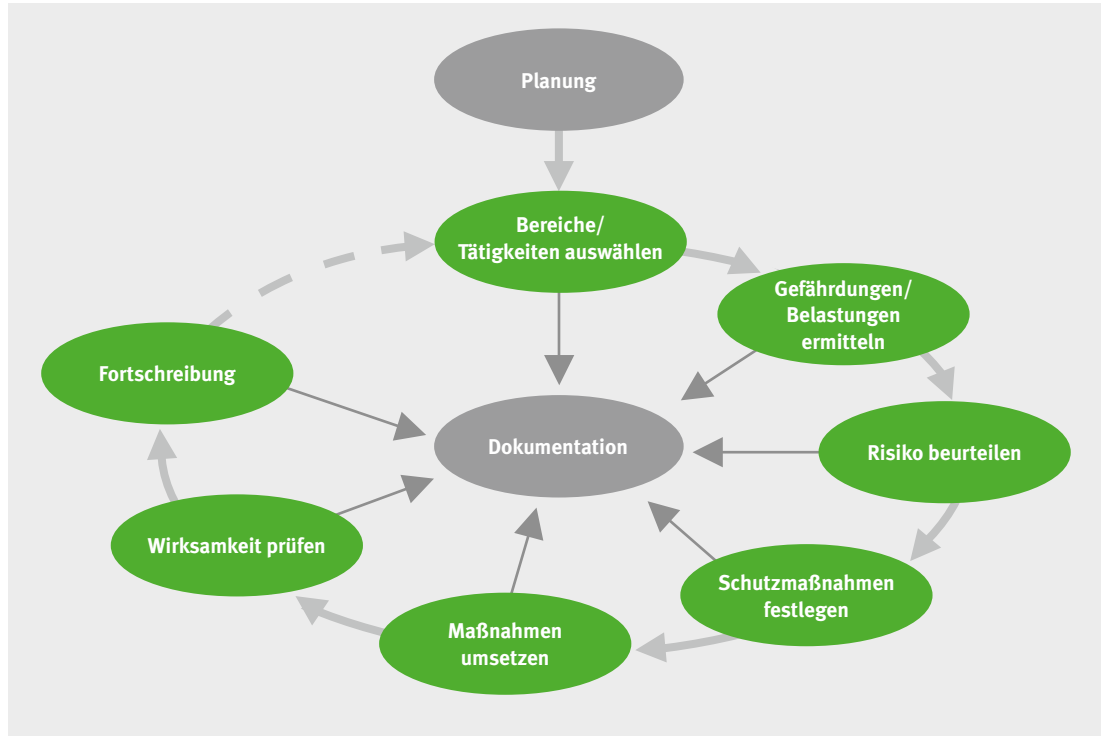


Abbildung 5: Die Gefährdungsbeurteilung wird grundsätzlich in sieben Schritten durchgeführt.

Notwendige Voraussetzungen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind bei allen Beteiligten auch

- die Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses für den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung,
- ihre Bereitschaft zur Ableitung umsetzbarer Maßnahmen sowie
- die Bereitschaft zur späteren Bewertung von deren Wirksamkeit.

**Bei der Gefährdungsbeurteilung sollen vorrangig die psychischen Belastungen berücksichtigt werden, die mit Wahrscheinlichkeit zu Beeinträchtigungen beziehungsweise Fehlbeanspruchungen führen können.**

Psychische Belastung mit erwünschter Wirkung, zum Beispiel Abwechslung im Beruf, Erweiterung von Handlungsspielräumen, betriebliche Weiterbildung können als Präventionsmaßnahmen oder Ressourcen zu vorhandenen Fehlbelastungen genutzt werden.

Die Anbieter von Arbeitshilfen für den Arbeitsschutz verweisen auf ein breites Spektrum an Information und Arbeitshilfen für die betriebliche Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in digitaler und gedruckter Form. Wichtig ist, anerkannte und für den vorgesehenen Zweck geeignete Verfahren anzuwenden. Selbstverfasste Fragebögen ohne wissenschaftlichen Hintergrund haben keinen Wert und bergen die Gefahr, dass die Ergebnisse hinterher interessengeleitet zerredet werden.

Bereits seit langem gibt es zum Beispiel die Toolbox: Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen der BAuA, die etwa 100 Verfahren erfasst<sup>3</sup>. Man unterscheidet zwischen subjektiven und objektiven Verfahren. Eine Einführung in grundsätzliche Vorgehensweisen bietet unter anderem die VBG-Broschüre „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“.

<sup>3</sup> G. Richter: Toolbox Version 1.2 – Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010. [www.baua.de/toolbox](http://www.baua.de/toolbox)

## 4.1 Beispiele anerkannter subjektiver Verfahren

### **SALSA: Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse**

SALSA befragt die Beschäftigten nach ihrer Einschätzung der Arbeitsbedingungen. Der Fragebogen ist wissenschaftlich validiert und wird beispielhaft vom Ausschuss Arbeitsmedizin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) empfohlen. Der Schwerpunkt des Verfahrens liegt auf den Arbeitsbedingungen und Schutzfaktoren der Arbeit („salutogenetische Ressourcen“), die dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Gesundheit trotz vorhandener Fehlbelastungen aufrechterhalten und wiederherstellen können. Er umfasst 60 kurze schriftliche Fragen mit jeweils 5-stufiger Antwortmöglichkeit. Der Zeitaufwand pro Person wird auf 20 Minuten geschätzt.

### **COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire**

Der COPSOQ ist ein in Dänemark entwickelter Fragebogen zur Erfassung psychosozialer Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsleben. Er umfasst in der Standardversion 87 Punkte als Papier- oder Onlineversion. Das Verfahren ist ein gut validiertes Screening-Instrument. In Zusammenarbeit mit der Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin können die Ergebnisse der Befragung mit berufsgruppenspezifischen Referenzdaten aus vorhergehenden Befragungen in anderen Betrieben verglichen werden. Dies erleichtert die Interpretation der Ergebnisse und die Ableitung von Maßnahmen.

### **MAB: Mitarbeiterbefragungen**

MAB, die organisatorische Rahmenbedingungen abfragen, können ebenfalls als subjektive Screening-Instrumente eingesetzt werden. So werden zum Beispiel bei der Deutschen Telekom AG die Beschäftigten schon in der Einladung zur Teilnahme an der alle zwei Jahre stattfindenden MAB darauf hingewiesen, dass ihre Antworten auch zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz verwendet werden. Die entsprechenden Dimensionen der MAB, die als Einflussfaktoren für psychische Beanspruchungen definiert wurden (Kategorien: Fehlbelastungen, Ressourcen und Gesundheit), werden teamweise ausgewertet.

### **GHQ 12: Fragebogen zum Allgemeinen Gesundheitszustand**

Der GHQ 12 umfasst 12 Fragen nach kürzlich erlebten Beanspruchungen. So werden zum Beispiel Ängste, Schlafstörungen und körperliche Symptome erfragt. Er lässt sich in 5 Minuten durchführen und eignet sich deshalb besonders für groß angelegte Studien. Die französischen Eisenbahnen SNCF haben für einige Zeit sämtliche Beschäftigte, die sich zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vorstellten, mit Hilfe des GHQ 12 befragt. Das Ergebnis zeigte, dass sich Beschäftigte aller Berufsgruppen – vom Fahrdienst über Werkstätten bis zum Büro – gestresst fühlten, unabhängig von den objektiven Belastungen in der Tätigkeit.

## 4.2 Beispiele anerkannter objektiver Verfahren

### **KPB: Kurzverfahren psychische Belastung**

Das KPB ist ein einfaches, stufig aufgebautes Verfahren, mit dessen Hilfe betriebliche Fachkräfte eine Beurteilung der an den Arbeitsplätzen vorliegenden psychischen Belastungen vornehmen können. Das KPB fahndet nach den Auslösern von Stress, psychischer Ermüdung, Monotonie und psychischer Sättigung.

### **GPB: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**

Die GPB wurde im Daimler-Konzern gemeinsam mit der Universität Heidelberg als Verfahren entwickelt, das die objektive Analyse der Arbeitsbedingungen auf mögliche psychische Fehlbelastungen ermöglicht. Wesentlich für das Verfahren ist ein Analyse-

team, das aus Betriebsärztin oder Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, sowie Betriebsrat und der Führungskraft besteht.

Im ersten Schritt (Beobachtungsphase) wird das Analyseteam in der Handhabung des Verfahrens geschult und beobachtet anschließend die ausgewählten Arbeitsplätze direkt vor Ort.

Im zweiten Schritt (Bewertungsphase) bespricht das Analyseteam gemeinsam die Beobachtungen pro Arbeitsplatz. Dabei wird aus den verschiedenen Perspektiven und Gesichtspunkten jedes Mitglieds ein Konsens erzielt. Anschließend werden Maßnahmen abgeleitet, dokumentiert und nachverfolgt.



### Welches Verfahren wird der Situation im Unternehmen am besten gerecht?

Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung lassen sich also in subjektive und objektive Verfahren unterscheiden. Bei subjektiven Verfahren handelt es sich zum Beispiel um Fragebögen und Workshops, bei objektiven Verfahren zum Beispiel um Beobachtungen.

Mit subjektiven Verfahren werden die Arbeitsbedingungen durch die subjektive Einschätzung der Beschäftigten bewertet. Aus Datenschutzgründen, aber auch zum Ausgleich der nicht repräsentativen Einzelbewertungen, erfolgt die Auswertung immer für Gruppen von Beschäftigten, zum Beispiel für das gesamte Team oder den gesamten Betrieb. Solche Auswertungen können wertvolle Hinweise auf die Einschätzung der Arbeitsbedingungen im jeweiligen Team oder Betrieb, das Unternehmensklima oder die Einstellung und Motivation der Beschäftigten geben.

Mit objektiven Verfahren werden die Arbeitsbedingungen an einem Arbeitsplatz unabhängig von den Beschäftigten erfasst, die an diesem Arbeitsplatz arbeiten. Das entspricht der vom Arbeitsschutzge-

setz geforderten arbeitsplatz- beziehungsweise tätigkeitsbezogenen Beurteilung der Belastungen aus der Arbeit somit grundsätzlich besser. Voraussetzung bei Arbeitsplatzbeobachtungen ist allerdings, dass die Beobachtung systematisch und durch geschulte Beobachterinnen und Beobachter erfolgt.

Sowohl der Einsatz von subjektiven als auch von objektiven Verfahren ist mit Vor- und Nachteilen verbunden. Eine generelle Empfehlung für den Einsatz eines Verfahrens oder einer Kombination aus mehreren Verfahren ist deshalb nicht möglich. Bei der Verfahrensauswahl spielen zum Beispiel die Unternehmensgröße, die zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die Expertise im Unternehmen und die Offenheit der Belegschaft gegenüber den Verfahren eine Rolle.

Einen Überblick über Vor- und Nachteile relevanter Verfahren bieten die Broschüren „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ aus dem Arbeitsprogramm Psyche der GDA und „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der VBG.



## 5 Das VDV-Verfahren – eine Verbindung subjektiver und objektiver Methoden mit Branchenbezug

Trotz der Vielzahl von Instrumenten war es für die Verkehrsunternehmen schwierig, ein allgemein anwendbares, wissenschaftlich abgesichertes und einfaches Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu finden. Die im VDV organisierten Betriebsärztinnen und Betriebsärzte der Mitgliedsunternehmen haben gemeinsam mit Unfallversicherungsträgern der Verkehrsbranche ein solches Verfahren entwickelt. In zwei Forschungsprojekten<sup>4</sup> wurde es mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den maßgeblichen Fachdisziplinen geprüft und in der Praxis von Verkehrsunternehmen erprobt und verfeinert. Projektergebnisse waren eine Handlungshilfe und eine Checkliste, die eine branchenorientierte Hilfe bei der Ermittlung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geben. Sie berücksichtigen, dass die psychische Belastung beispielsweise durch

- hohe Verantwortung für Menschen und Material,
- Dienste zu ungünstigen Tageszeiten,
- einen minutengenauen Fahrplan
- und Unfälle oder Suizide

berufstypisch für viele Tätigkeiten in der Branche ÖPNV/ Bahnen ist. Sie bleiben auch bei einer optimalen Gestaltung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich bestehen. Es können bei Bedarf jedoch betriebliche Maßnahmen eingeleitet werden, sodass

die Belastungen nicht, oder in geringerem Maße, zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

### Handlungssicherheit für Verantwortliche und Beauftragte

Das VDV-Verfahren soll den Verantwortlichen und Beauftragten in den Verkehrsunternehmen Handlungssicherheit geben, um die psychische Belastung an den Arbeitsplätzen zu erkennen und bei Bedarf geeignete Maßnahmen ableiten zu können.

Die Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung liegt bei der Unternehmerin oder beim Unternehmer, die oder der jedoch die Aufgabe an Führungskräfte delegieren kann. Diese Beauftragten führen dann in der Regel im Konsens mit der Interessenvertretung, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit mithilfe dieses Verfahrens die Ermittlung, Bewertung und Maßnahmenableitung durch. Diese Akteure und Akteurinnen sind die obligatorischen Mitglieder des sogenannten Bewertungsteams. Möglich ist auch, dieses Team durch weitere interne Fachkräften wie Sozialberater/innen, Psychologinnen/Psychologen, oder Mitarbeiter/innen der Organisations- und Personalentwicklung zu erweitern.

<sup>4</sup> Mobifair: Projektbericht Psychische Belastung am Arbeitsplatz, Frankfurt 2013. [www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu)

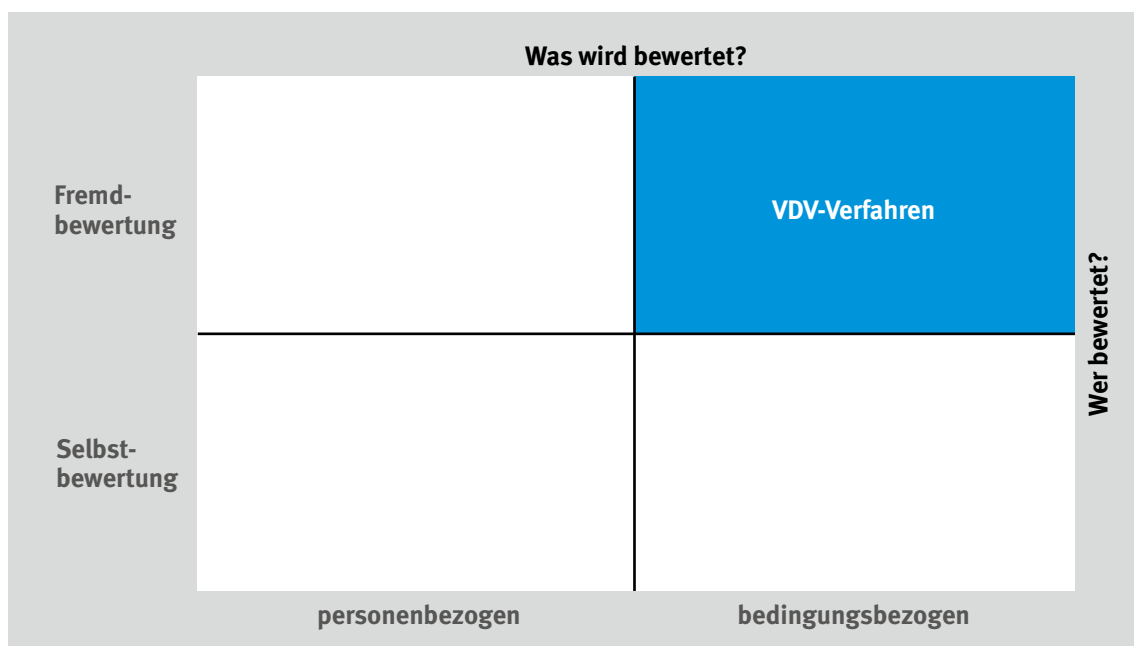





Abbildung 6: Das Verfahren nach VDV-Mitteilung 9045 ist ein allgemein anwendbares, wissenschaftlich abgesichertes und einfaches Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Es verbindet als bedingungsbezogenes Fremdbewertungsverfahren objektive und subjektive Ansätze.



Die Arbeitsplätze und Tätigkeiten werden nach folgenden für die Branche relevanten und in der Entwicklungsphase des VDV-Verfahrens wissenschaftlich überprüften Kategorien beobachtet und bewertet:

- Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsinhalt
- Kommunikation
- Qualifikation
- Arbeitszeit
- Führung

Das VDV-Verfahren verbindet als bedingungsbezogenes Fremdbewertungsverfahren objektive und subjektive Ansätze. Für die Informationsgewinnung zu den einzelnen Kategorien nutzt das VDV-Verfahren drei Methoden, die für jeden Arbeitsplatz individuell festgelegt werden können:

-  Beobachten des Arbeitsplatzes
-  Befragen von Arbeitsplatzinhabern
-  Nutzen von Erfahrungswissen über den Arbeitsplatz

Diese Methoden werden konsensorientiert durch das Bewertungsteam angewendet.

Die Bewertung im Team stellt sowohl eine Stärke des VDV-Verfahrens aber auch eine Herausforderung dar. Auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses der Beteiligten muss sichergestellt werden, dass die Bewertung als Fremdeinschätzung durch die Mitglieder des Bewertungsteams erfolgt und dabei die Bedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz und nicht die Personen bewertet werden (vergleiche Abbildung 6).

Eine weitere Stärke des Verfahrens ist seine Flexibilität: Das Verfahren lässt die arbeitsplatzbezogene Anpassung der Checkliste sowohl hinsichtlich der Merkmale je Dimension/Kategorie als auch hinsichtlich der jeweiligen Methode der Informationsgewinnung je Merkmal zu.

Unter Berücksichtigung der Charakteristika des Verfahrens empfiehlt sich ein idealtypischer Ablauf, der eine sorgfältige Vorbereitung, eine Verfahrensschulung des Bewertungsteams, die eigentliche Bewertung sowie die Auswertung und das spätere Monitoring beinhalten (Abbildung 7).

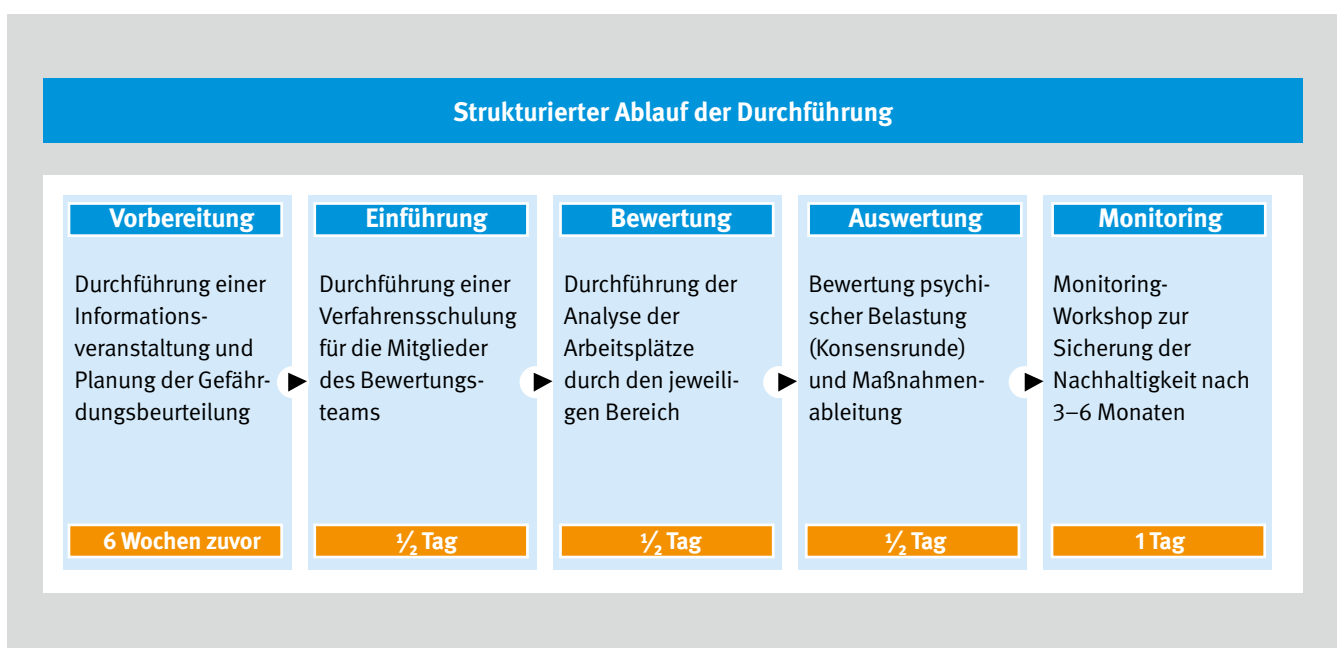


Abbildung 7: Das Verfahren nach VDV-Mitteilung 9045 führt spezifisch durch den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

## 6 Begleitendes Qualifizierungs- und Beratungsangebot

Ziel ist, die Handlungssicherheit des Bewertungsteams bei der Anwendung des Verfahrens zu erhöhen.

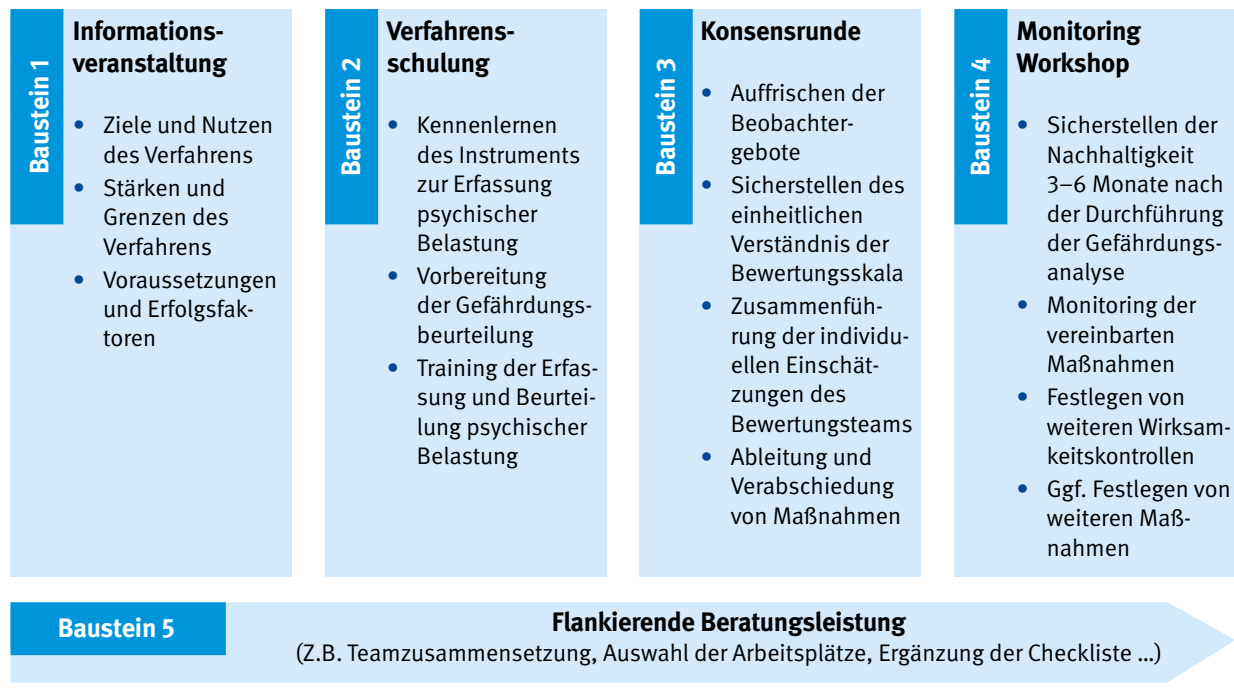


Abbildung 8: Beispiel eines Unterstützungsangebotes zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach dem VDV-Verfahren.

Die Erfahrungen aus der Validierung des VDV-Verfahrens in Verkehrsunternehmen haben gezeigt, dass eine professionelle Begleitung des Bewertungsteams aufgrund der großen Herausforderungen sehr zu empfehlen ist. Durch diese Begleitung kann die Handlungssicherheit des Bewertungsteams bei der Anwendung des Verfahrens deutlich verbessert werden.

Die Firma Deutsche Bahn AG – DB Training, Learning & Consulting hat die Entwicklung und Validierung des Verfahrens eng begleitet und ein beratendes Unterstützungsprogramm entwickelt. Dieses beinhaltet parallel zu den Verfahrensschritten

- die Beratung und Unterstützung bei der Vorbereitung,
- die Durchführung der Verfahrensschulung,
- die Moderation der Konsensrunde zur Auswertung sowie
- die Begleitung des abschließenden Monitorings.

Das Unterstützungsangebot umfasst vier Module sowie auf Wunsch eine flankierende fachliche Beratung (Abbildung 8).



## 7 Unterstützung durch die VBG

Die Aufsichtspersonen der VBG beraten die Unternehmen bei der Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Sie werden dabei von den Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern sowie Arbeitspsychologinnen und -psychologen in den Bezirksverwaltungen der VBG unterstützt.

Weiterhin bietet die VBG in ihrem Qualifizierungsangebot das für Mitgliedsunternehmen kostenlose Seminar „Psychische Belastungen im Betrieb erkennen, erfassen und präventiv handeln“ an.

Die VBG gewährt den Unternehmen der Branche ÖPNV/Bahnen einen Zuschuss zur Verfahrensschulung und zur Informationsveranstaltung für die Führungskräfte, wenn die Unternehmen dafür externen Sachverstand hinzuziehen. Eine Schulung durch interne Mitarbeiter kann nicht bezuschusst werden.

Anträge können formlos an das Präventionsfeld ÖPNV/Bahnen der VBG (oepnv-bahnen@vbg.de) gerichtet werden.

### Der Zuschuss kann von der VBG gewährt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Festgelegtes, schriftlich fixiertes Vorgehen (Prozess) zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung liegt vor
- Auswahl eines wissenschaftlich anerkannten und branchenspezifisch erprobten Verfahrens zur Gefährdungsbeurteilung
- Einweisung und Schulung durch geeignete externe Referenten und Referentinnen
- Schulungskonzept liegt vor
- Organisatorischer Rahmen der Schulungen ist erfüllt, zum Beispiel ein geeigneter Schulungsraum ist vorhanden, Störungsfreiheit ist gewährleistet

### Bezuschussungsfähige Leistungen sind:

- die Durchführung einer Information und Beratung der Führungskräfte zur Einführung eines Instrumentes und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung,
- die Verfahrensschulung für diejenigen, die die Bewertung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durchführen.

**Nicht bezuschusst werden** externe Fachkräfte, die für die Bewertung und Auswertung der Ergebnisse der Beurteilung und für die Ableitung und Einführung der erforderlichen Maßnahmen hinzugezogen werden.

**Die Höhe des Zuschusses** beträgt 100 % der Referentenkosten bis maximal 1.200 Euro.

- einmalig für die Information und Beratung,
- je Tag für die Verfahrensschulung für den Einsatz des ausgewählten Instruments.

## 8 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Vestischen Straßenbahnen GmbH



Abbildung 9: Die psychische Belastung muss bei der Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Das gibt der Gesetzgeber klar vor. Dabei gilt es, die objektiv aus den Arbeitsbedingungen resultierenden Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten zu beurteilen. Die Vestischen Straßenbahnen nutzen dafür die in der VDV-Mitteilung 9045 „Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ beschriebene Methode.

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. Das Unternehmen setzt 219 Busse und keine Straßenbahnen mehr ein.

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. Belastbare Ergebnisse sollten durch ein Verfahren erzielt werden, das branchenorientiert und validiert, für die Beteiligten verständlich und mit überschaubarem Aufwand durchführbar ist. Das in der VDV-Mitteilung 9045 „Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ veröffentlichte Verfahren hat sich als geeignetes Instrument herausgestellt.

### Vorbereitung und Information

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 psychischer Belastung und das Verfahren informiert.

Wichtig ist bei diesem sensiblen Thema auch die Beteiligten über das geplante Vorgehen und über die Begriffe, zum Beispiel Belastung und Beanspruchung, zu informieren. Es dürfen keine Beanspruchungen, die die Beschäftigten aus dem privaten Umfeld mitbringen, in die Bewertung einfließen. Mit dem Verständnis, dass nur Belastungsfaktoren ermittelt werden, lässt sich das Verfahren mit der notwendigen Sachlichkeit und Akzeptanz bei allen Beteiligten anwenden.

In Abstimmung mit der zuständigen Aufsichtsperson der VBG wurden Arbeitsplatzprofile, in denen gleichartige Arbeitsplätze und Tätigkeiten zusammengefasst sind, definiert und die zeitliche Reihenfolge der weiteren Schritte festgelegt.

Um die Qualität des durchgeführten Prozesses zu garantieren und die Akzeptanz zu gewährleisten, hat die Vestische externe Fachkräfte hinzugezogen. Die Firma DB-Training bietet für das ausgewählte Verfahren ein komplettes Betreuungsangebot an, von der ersten Information über die Schulung der Beteiligten, die Moderation von Konsensrunden bis zur Begleitung der Maßnahmenfestlegung und Wirksamkeitsprüfung. In dieses Angebot konnte sie ihre Erfahrungen aus der Erarbeitung der VDV-Mitteilung 9045, die sie begleitete, einfließen lassen. Bei der Vestischen übernahmen die Moderatorinnen und Moderatoren von DB-Training im ersten Schritt die Ausbildung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Bewertungsteams.



Bei der Zusammensetzung der Bewertungsteams hat sich die Vestische an den Festlegungen in der VDV-Mitteilung 9045 orientiert. Das heißt, dass sich ein Bewertungsteam immer aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt, der Personalvertretung und einer Führungskraft zusammensetzt.

### Durchführung der Beurteilung

Bevor nun die eigentliche Besichtigung der Arbeitsplätze startet, ist es wichtig, die Teammitglieder auf das korrekte 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. Es hat sich bewährt, vor dem Start der Besichtigungen die Reihenfolge der zu beantwortenden Fragen aus der Checkliste festzulegen. Außerdem wurden vor der eigentlichen Beurteilung die „Indikatoren für potenzielle psychische Fehlbelastungen“ aus der Checkliste Teil 1 des VDV-Verfahrens geprüft. Wegen der fehlenden Vergleichbarkeit mit eigenen Unternehmenseinheiten oder Gruppen der Branche wurde

von einer Priorisierung abgesehen und es wurden alle Bereiche nach einer unternehmensintern 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 Fragen zum Erfahrungswissen wurden durch die jeweils beteiligten Führungskräfte beantwortet. Die Antworten hat das Bewertungsteam in die Checkliste Teil 2 eingeordnet. Anschließend wurden Fragen, die durch die Beobachtung am entsprechenden Arbeitsplatz beantwortet wurden, erfasst. Letztlich haben sich die Bewerter und Bewerterinnen mit vorab informierten Beschäftigten zu einem Interview zurückgezogen. Hier wurde die Einschätzung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin in die Beurteilung der Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe und der sozialen Beziehungen aufgenommen.





|   | Kategorie, Arbeitssituation           | ◀<br>trifft nicht zu | ◄<br>trifft eher nicht zu | ▣<br>teils/teils | ▶<br>trifft eher zu | ▶▶<br>trifft zu | kein Konsens | Ergänzende Daten und Hinweise                | Maßnahmen | ! | ! | ! | kein Konsens | Verantwortlich | Termin | wirksam |
|---|---------------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------|---------------------|-----------------|--------------|--|-----------|---|---|---|--------------|----------------|--------|---------|
|   |                                       |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.a Arbeitsumgebung</b>            |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.b Arbeitsorganisation</b>        |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|  | 2.b1                                  |                      | X                         |                  |                     |                 |              | Alleinarbeit teils in Früh- und Nachtschicht | Nr. 4     |   |   |   |              |                |        |         |
|  | 2.b2                                  |                      | X                         |                  |                     |                 |              |  | Nr. 4     |   |   |   |              |                |        |         |
|  | 2.b3                                  |                      |                           | X                |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|  | 2.b4                                  | X                    |                           |                  |                     |                 |              | Aufgaben ergeben sich aus dem Betrieb        |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.c Arbeitsinhalt</b>              |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.d Kommunikation</b>              |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.e Qualifikation</b>              |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.f Arbeitszeit</b>                |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>2.g Führung</b>                    |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |
|   | <b>Weitere Merkmale / Belastungen</b> |                      |                           |                  |                     |                 |              |  |           |   |   |   |              |                |        |         |

Abbildung 10: Die VDV-Mitteilung 9045 enthält eine Checkliste – hier Teil 2 –, mit der psychische Belastung im Arbeitssystem erfasst werden kann. Als Beispiel sind die ersten vier von acht Fragestellungen in der Kategorie „2.b Arbeitsorganisation“ aufgeführt, die an den festgelegten Arbeitsplätzen zu prüfen sind.



Abbildung 11: In den Konsensrunden werden aus den Beurteilungen des Bewerterteams konkrete Maßnahmen abgeleitet.

### Die Konsensrunde

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

Die ersten zwei Konsensrunden zur Zusammenführung der Ergebnisse haben die externen Fachkräfte moderiert. Die 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 des Bewertungsteams ermöglichte es, konkrete Maßnahmen zur Reduzierung der psychischen Belastung an den einzelnen Arbeitsplätzen oder für bestimmte Tätigkeiten konkret festzulegen. So wurden zum Beispiel Maßnahmen zur Beseitigung von Blendungen, die Verbesserung von Mitarbeiterinformationen und Veränderungen in Dienstplänen vereinbart. Nach der Vorstellung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung gegenüber Geschäftsführung und Betriebsleitung wurden die notwendigen Arbeitsaufträge an die zuständigen Stellen vergeben.

Zum Beispiel wurde für ein Arbeitsplatzprofil in der Werkstatt vereinbart, die Beleuchtungssituation zu verbessern. Die für die Beleuchtung verantwortlichen hauseigenen Techniker und Technikerinnen erstellten mit Unterstützung von Fachkräften auch ein

Belüftungskonzept, um die klimatischen Bedingungen im Büro zu verbessern. Außerdem wurde durch den Betriebsleiter der Abteilungsleiter beauftragt, einen Dienstplan zu entwerfen, der die Wechselfrequenz reduziert, die Möglichkeit zum Austausch unter den Beschäftigten verbessert und den sozialen Anforderungen entgegenkommt.

### Die Wirksamkeitsprüfung

Am 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 der Erfahrungen bei der Vestischen

Das Unternehmen muss vor Prozessbeginn entscheiden, ob es die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung extern durchführen lässt oder, wie bei der Vestischen, das Zepter selbst in die Hand nimmt und auf die Unterstützung von externen Fachkräften mit Knowhow für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung oder der VBG mit Ansprechpersonen in jeder VBG-Bezirksverwaltung setzt. Für ein Nahverkehrsunternehmen der Größe wie bei der Vestischen erscheint das Verfahren nach der VDV-Mitteilung 9045 eine geeignete Basis für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu sein.

## 9 Vorschriften, Regeln und Informationen

Nachfolgend sind einschlägige Vorschriften, Regeln, Informationen und Literaturhinweise zusammengestellt.

### Gesetze, Verordnungen, Informationen

#### Bezugsquelle:

[www.gefaerdungsbeurteilung.de](http://www.gefaerdungsbeurteilung.de)  
[www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)

- Arbeitsschutz gemeinsam anpacken – Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz
- Arbeitsschutz in der Praxis – Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Arbeitsschutz in der Praxis – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

#### Bezugsquelle:

Bezugsquelle: [www.baua.de](http://www.baua.de)

- Toolbox – Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

### VBG-Informationsangebote

#### Bezugsquelle:

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

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

- VBG Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung – So geht’s“
- VBG Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis
- [www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)

### VDV-Schriften

#### Herausgeber:

Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)  
Kamekestraße 37–39,  
50672 Köln  
[www.vdv.de](http://www.vdv.de)

#### Bezugsquelle:

[www.vdv.de/publikationen.aspx](http://www.vdv.de/publikationen.aspx)

- VDV-Mitteilung 9045  
„Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ – Handlungshilfe mit Checkliste für Verantwortliche in Verkehrsunternehmen

#### Herausgeber:



**VBG**  
Ihre gesetzliche  
Unfallversicherung

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

Massaquoipassage 1  
22305 Hamburg  
Postanschrift: 22281 Hamburg

Artikelnummer: 48-05-6029-1

Realisation:  
Jedermann-Verlag GmbH

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

Fotos: Sascha Kreklau  
Grafiken, S. 9: VBG  
S. 12, 13, 14: DB AG  
S. 17: Vestische Straßenbahnen GmbH

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der VBG

Version 1.0/2017-06  
Druck: 2017-06/Auflage: 3.000

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.

# Wir sind für Sie da!

**Kundendialog der VBG:** 040 5146-2940

**Notfall-Hotline für Beschäftigte im Auslandseinsatz:**

+49 40 5146-7171

**Service-Hotline für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:**

0180 5 8247728 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

## Für Sie vor Ort – die VBG-Bezirksverwaltungen:

### Bergisch Gladbach

Kölner Straße 20  
51429 Bergisch Gladbach  
Tel.: 02204 407-0 • Fax: 02204 1639  
E-Mail: BV.BergischGladbach@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 02204 407-165

### Berlin

Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin  
Tel.: 030 77003-0 • Fax: 030 7741319  
E-Mail: BV.Berlin@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 030 77003-109

### Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521 5801-0 • Fax: 0521 61284  
E-Mail: BV.Bielefeld@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0521 5801-165

### Dresden

Wiener Platz 6 • 01069 Dresden  
Tel.: 0351 8145-0 • Fax: 0351 8145-109  
E-Mail: BV.Dresden@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0351 8145-167

### Duisburg

Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg  
Tel.: 0203 3487-0 • Fax: 0203 2809005  
E-Mail: BV.Duisburg@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0203 3487-106

### Erfurt

Koenbergstraße 1 • 99084 Erfurt  
Tel.: 0361 2236-0 • Fax: 0361 2253466  
E-Mail: BV.Erfurt@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0361 2236-439

### Hamburg

Sachsenstraße 18 • 20097 Hamburg  
Tel.: 040 23656-0 • Fax: 040 2369439  
E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 040 23656-165

### Ludwigsburg

Martin-Luther-Straße 79  
71636 Ludwigsburg  
Tel.: 07141 919-0 • Fax: 07141 902319  
E-Mail: BV.Ludwigsburg@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 07141 919-354

### Mainz

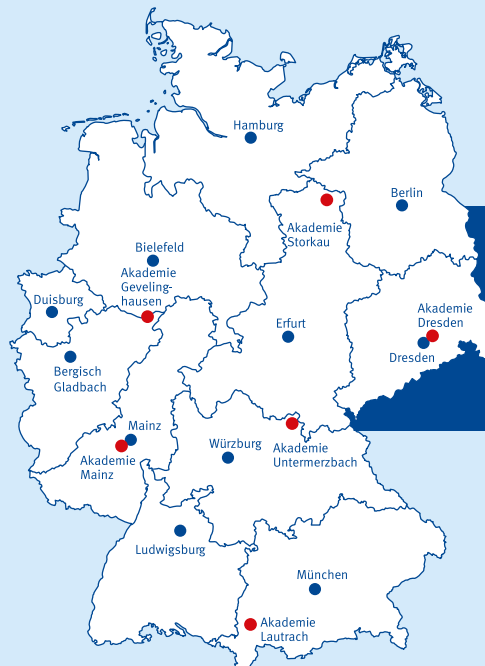
Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz  
Tel.: 06131 389-0 • Fax: 06131 371044  
E-Mail: BV.Mainz@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 06131 389-180

### München

Barthstraße 20 • 80339 München  
Tel.: 089 50095-0 • Fax: 089 50095-111  
E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 089 50095-165

### Würzburg

Riemenschneiderstraße 2  
97072 Würzburg  
Tel.: 0931 7943-0 • Fax: 0931 7842-200  
E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0931 7943-407



## VBG-Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

### Akademie Dresden

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

### Akademie Gevelinghausen

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

### Akademie Lautrach

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

### Akademie Mainz

Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz  
Tel.: 06131 389-380 • Fax: 06131 389-389  
E-Mail: Akademie.Mainz@vbg.de

### Akademie Storkau

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

### Akademie Untermerzbach

ca. 32 km nördlich von Bamberg  
Schlossweg 2, 96190 Untermerzbach  
Tel.: 09533 7194-0 • Fax: 09533 7194-499  
E-Mail: Akademie.Untermerzbach@vbg.de  
Hotel-Tel.: 09533 7194-100

## Seminarbuchungen:

**online:** [www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)

**telefonisch in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung**

## Bei Beitragsfragen:

**telefonisch: 040 5146-2940**

**E-Mail:** [kundendialog@vbg.de](mailto:kundendialog@vbg.de)

## VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Massaquoipassage 1 • 22305 Hamburg

Tel.: 040 5146-0 • Fax: 040 5146-2146

E-Mail: [kundendialog@vbg.de](mailto:kundendialog@vbg.de)

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

So finden Sie Ihre VBG-Bezirksverwaltung:

[www.vbg.de/standorte](http://www.vbg.de/standorte) aufrufen und die Postleitzahl Ihres Unternehmens eingeben.

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