



Arbeitsschutz
kompakt

Nudging

Kreative Ideen für sicheres und gesundes Verhalten

komm **mit** mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Inhalt

Verhalten ändern	1
Ansätze zur Verhaltensänderung	2
Nudges entwickeln	7
1 Rundgang	8
2 Kreativ-Workshop	9
Nudging-Poster	10
3 Entscheidungstreffen	12
Anhang	
• Maßnahmenplan	13
• Steckbrief	14
• Nudging-Ansätze	15
Anlage	
• Nudging-Poster	
• Zehn Informationsposter	

Bildnachweis:

Illustrationen: Michael Hüter/BG ETEM

Verhalten ändern

Menschen treffen in vielen Situationen ziemlich schlechte Entscheidungen. Entscheidungen, die sie nicht treffen würden, wenn sie richtig aufgepasst hätten, umfassend informiert wären, unbegrenzte kognitive Fähigkeiten sowie absolute Selbstkontrolle besäßen. Menschen können bessere Entscheidungen dadurch treffen, dass Entscheidungsräume so gestaltet werden, dass die Aufmerksamkeit automatisch auf das Relevanteste geleitet wird, Informationen visuell klar und eindeutig dargeboten werden, Komplexität reduziert und die Möglichkeiten zur Selbstkontrolle gegeben werden.

Mithilfe der Nudging-Methode werden Maßnahmen entwickelt, die das Verhalten von Menschen in vorhersehbarer Weise verändern können, ohne irgendwelche Optionen auszuschließen oder wirtschaftliche Anreize stark zu verändern. Ziel ist es, die Freiheit, gute Entscheidungen zu treffen, zu erhalten oder sogar zu vergrößern.

(zitiert nach Thaler & Sunstein, 2008)



Werden Sie zum Regisseur für sicheres und gesundes Verhalten bei der Arbeit. Erfahren Sie, mit welchen Gestaltungsansätzen Sie menschliches Verhalten ändern können.

Nudging* im Arbeitsschutz hilft dabei, Menschen mit einfachen Mitteln dazu zu bewegen, gute Entscheidungen für ihre Sicherheit und Gesundheit zu treffen.

*wörtlich: (An)stupsen

Ansätze zur Verhaltensänderung Bequemlichkeit erhöhen!



Wirkprinzip

Wir Menschen haben es gerne bequem. Unbequemes wird vermieden.

Eindeutigkeit herstellen!



Wirkprinzip

Wir Menschen können nur eine begrenzte Menge an Informationen auf einmal verarbeiten. Informationen müssen daher auf Anhieb klar verständlich sein, um zum Zielverhalten zu führen.

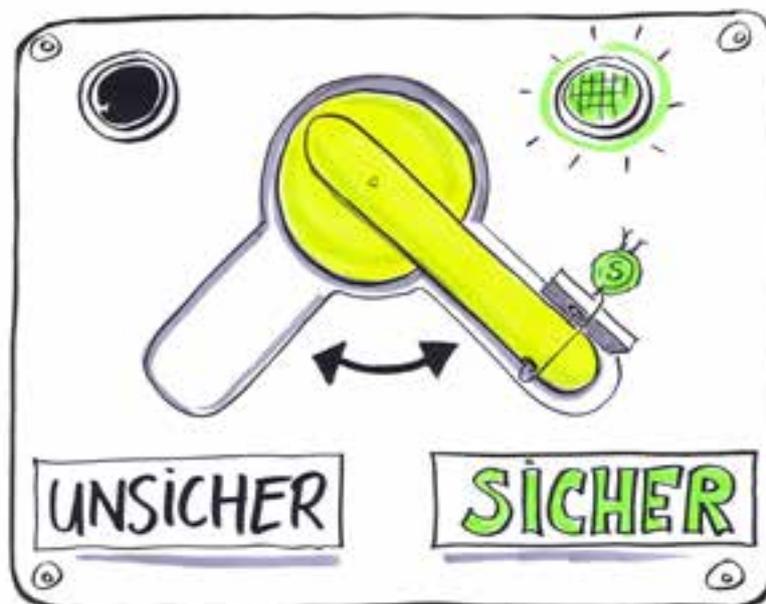
Belohnung in Aussicht stellen!



Wirkprinzip

Wir Menschen werden dadurch motiviert, dass wir etwas gewinnen können, z. B. Zeit oder Anerkennung.

Günstige Voreinstellungen vornehmen!



Wirkprinzip

Wir Menschen neigen dazu, Dinge so zu belassen wie sie sind. Gut gewählte Voreinstellungen (Rahmenbedingungen) machen es uns leichter, ein gewünschtes Verhalten zu wählen.

Gefühle wecken!



Wirkprinzip

Wir Menschen streben einen positiven Gemütszustand an und vermeiden negative Emotionen. Positive Gefühle erhöhen die Wahrscheinlichkeit für ein Verhalten, negative verringern es.

Spaßfaktor erhöhen!



Wirkprinzip

Wir Menschen lachen gern. Wir zeigen daher ein Verhalten öfter, wenn es uns selbst und anderen Freude bereitet.

Gruppennorm ansprechen!



Wirkprinzip

Wir Menschen sind soziale Wesen. Wir passen unser Verhalten der Gruppe an. Um dazuzugehören, nehmen wir auch gerne Mehraufwand in Kauf.

Feedbacksysteme einführen!



Wirkprinzip

Wir Menschen brauchen ein Feedback, um zu verstehen, was wir mit unserem Verhalten auslösen. Damit wir etwas lernen, ist es wichtig, dass diese Rückmeldung möglichst zeitnah zur Handlung erfolgt.

Timing anpassen!



Wirkprinzip

Wir treffen bessere Entscheidungen, wenn wir Zeit zum Nachdenken haben und unsere Selbstdisziplin hoch ist (jeder kennt den Spruch: besser mit vollem Magen einkaufen gehen...).

Selbstbild aktivieren!



Wirkprinzip

Wir Menschen möchten uns als selbstbestimmt erleben und wir verteidigen unser Selbstwertgefühl. Informationen, die zu unserem Selbstbild passen, helfen uns, bessere Entscheidungen zu treffen.

Nudges entwickeln

Führen Sie zuerst eine kleine Bestandsaufnahme durch und markieren Sie die zutreffende Ja-/Nein-Antwort.

Gibt es Unfälle, für die keine technischen Ursachen gefunden werden können?

Ja	Nein
----	------

Gibt es unerwartete Ereignisse, die die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gefährden?

Ja	Nein
----	------

Gibt es kritische Situationen, die auf unsicheres Verhalten der Beschäftigten zurückzuführen sind?

Ja	Nein
----	------

Werden Regeln und Vereinbarungen durch Beschäftigte manchmal nicht eingehalten?

Ja	Nein
----	------

Sind Veränderungen geplant, die sicheres und gesundes Verhalten der Beschäftigten voraussetzen?

Ja	Nein
----	------

Wollen Sie durch Beteiligung die Bereitschaft der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit erhöhen?

Ja	Nein
----	------

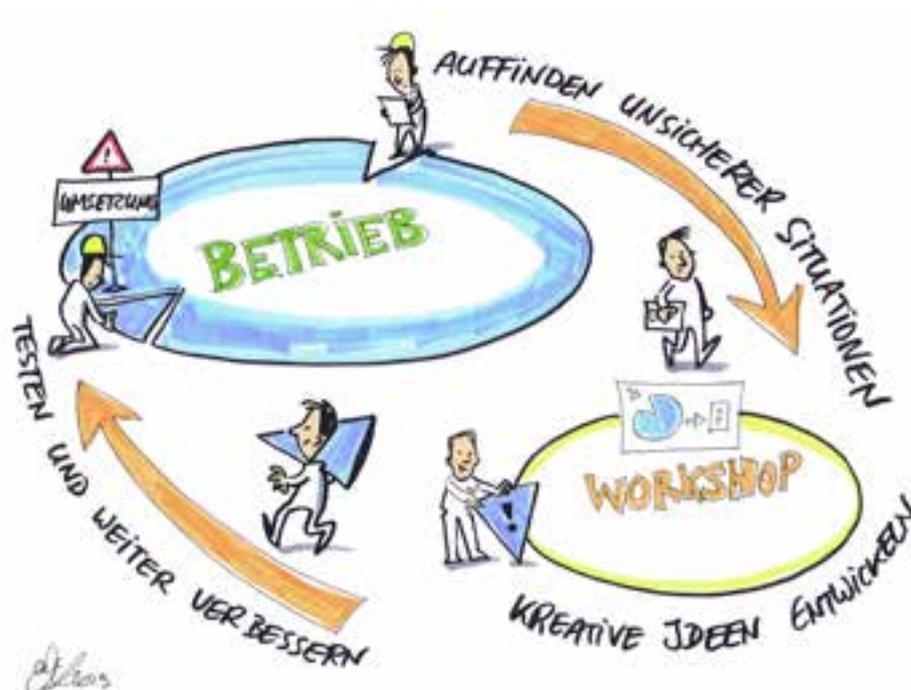
Wenn Sie eine oder mehrere Fragen mit **Ja** beantwortet haben, lohnt es sich, mit einem Rundgang zu starten.

In drei Schritten zum Nudge

1 Rundgang: zum Auffinden und Fotografieren unsicherer Situationen

2 Kreativ-Workshop: zur Entwicklung kreativer Nudges mit den betroffenen Personen

3 Entscheidungstreffen: zur nachhaltigen Umsetzung der Maßnahmenvorschläge



1 Rundgang

zum Auffinden und Fotografieren unsicherer Situationen



Führen Sie einen Rundgang durch:

Laden Sie vorab ein kleines Team zu einem Gang durch den Betrieb/eine Abteilung ein.



- Sprechen Sie mit den Kolleginnen und Kollegen.



- Fotografieren Sie.



- Füllen Sie die Steckbriefe für Situationen aus, die so nicht bleiben können, weil sie eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit darstellen.

Rahmenbedingungen

2–8 Personen, z. B. :

- Geschäftsführung
- Sicherheitsfachkraft
- Sicherheitsbeauftragte
- Arbeitsmediziner/-in
- weitere Personen

Material:

- Kопierte Steckbriefe (s. Seite 14)
- Fotoapparat/Smartphone
- Stifte

Kopiervorlage

Steckbrief der Situation *Fluchtweg versperrt*

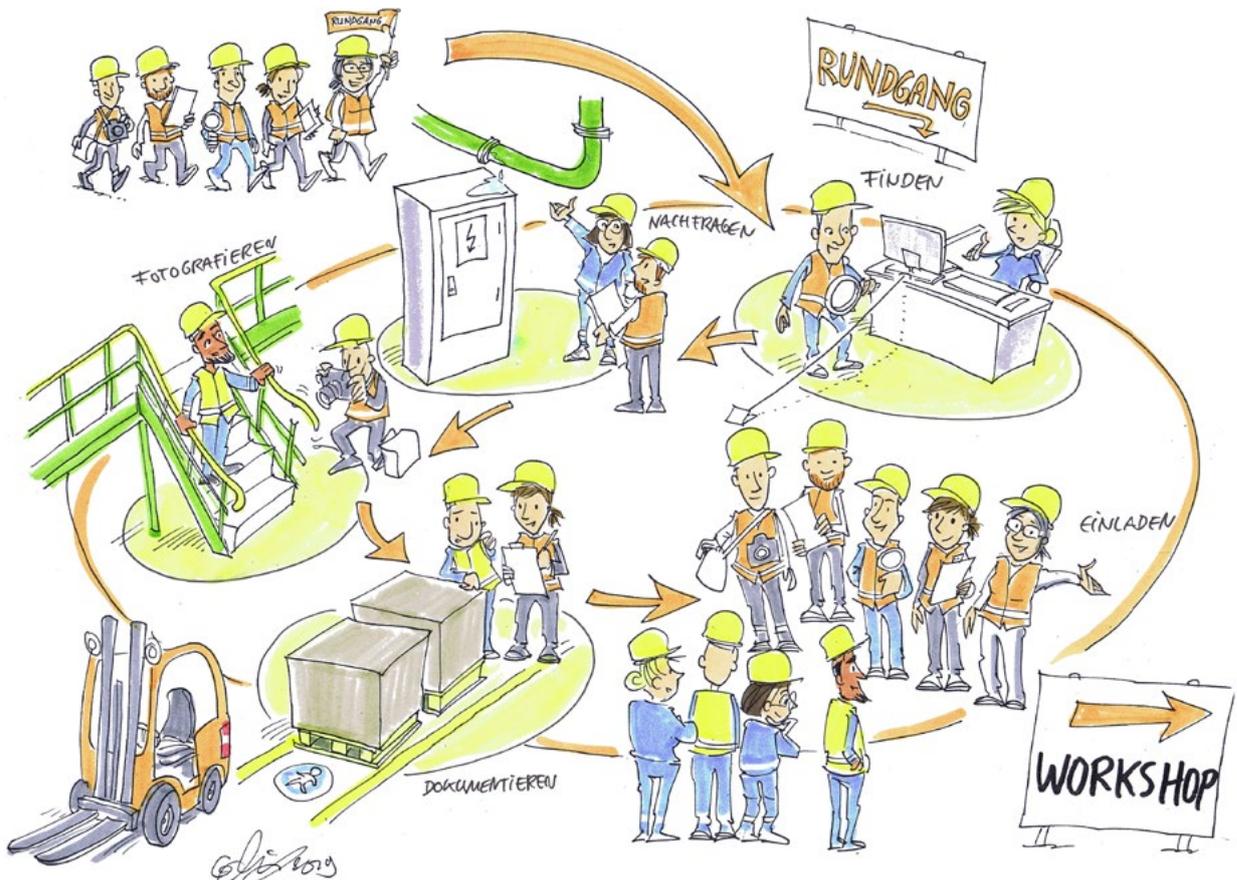
Datum: 20.3 Ort: Halle B
 Bearbeitet von: Herr Klang

Situationsbeschreibung: Wie sieht die unsichere Situation aus?
Kartons versperrten den Fluchtweg nach draußen.

Schönheit der Beschäftigten: Wie können sie zu der Situation?
*„Wir stellen die da immer hin, wenn sonst nicht genug Platz da ist.“
 „Ist ja nur für kurz.“*

Risikobewertung: Wie hoch ist das Risiko eines gesundheitlichen Schadens?
 hoch
 gering
 hoch
Regelien gelten für die Gesundheit

Was betrifft das Risiko?
Alle Beschäftigten und Personen, die sich in Halle B aufhalten



2 Kreativ-Workshop

zur Entwicklung kreativer Ideen

- In diesem Workshop darf kreativ gedacht werden.
- Überlegen Sie, welche Impulse Sie setzen können, damit das Verhalten in vorhersehbarer Weise beeinflusst wird. Nutzen Sie dazu die in der Broschüre und auf den Informationspostern beschriebenen Ansätze.
- Laden Sie zum Workshop Personen ein, die die Tätigkeit selber ausführen und die unsichere Situation gut beschreiben können.
- Klären Sie die Frage, ob die Geschäftsführung/ eine Führungskraft beim Kreativ-Workshop dabei sein kann.

Termin für den Kreativ-Workshop: _____

Termin für das Entscheidungstreffen: _____
(oder direkt im Anschluss an den Workshop)

Begrüßung

„Wir möchten mit Eurer/Ihrer Hilfe herausfinden, wie wir unsere Arbeitsbedingungen verbessern können. Ziel ist es, Ideen zu sammeln, die es Euch/Ihnen und uns erleichtern, sich sicherer und gesünder zu verhalten.“

Um dieses Ziel zu erreichen, befassen wir uns kurz damit, wie Menschen im Allgemeinen „ticken“ und was sie motiviert, sich auf eine bestimmte Weise zu verhalten (→ Verweis auf Beispiele auf den Postern).

Im Vorfeld wurden Situationen identifiziert, für die wir heute Verbesserungsvorschläge generieren werden (→ Zeigen der Fotos).“

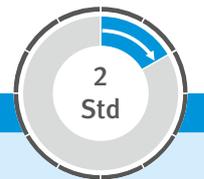
Rahmenbedingungen

4–8 Personen, z. B.:

- Sicherheitsfachkraft
- Sicherheitsbeauftragte/-r
- Beschäftigte aus den betroffenen Bereichen
- Beschäftigtenvertretung
- Führungskraft

Material:

- Fotos unsicherer Situationen
- Steckbriefe
- Nudging-Poster
- Informationsposter



Durchführung

- 1 Benennen Sie zuerst das Ziel der Veranstaltung. Es geht darum, dass sich die Beschäftigten leichter für sicheres und gesundes Verhalten entscheiden können.
 - 2 Machen Sie sich anhand der Beispiele auf den Postern mit Gestaltungsmöglichkeiten vertraut, die menschliches Verhalten beeinflussen können.
 - 3 Stellen Sie die kritischen Situationen aus Ihrem Betrieb vor und legen Sie kopierte Steckbriefe und Fotos auf dem Tisch aus. Mithilfe der Risikobewertung können Sie die Priorität vergleichen. Bearbeiten Sie die Situation mit dem höchsten Risiko zuerst.
 - 4 Teilen Sie sich gegebenenfalls in parallel arbeitende Gruppen auf. Eine Situation wird mit maximal sechs Teilnehmenden besprochen.
 - 5 Für jede Situation benötigen Sie das Nudging-Poster. Folgen Sie einfach den angegebenen Arbeitsschritten.
- **Unser Tipp:** Ein Arbeitsposter ist in der Broschüre enthalten. Wenn Sie mehr brauchen, erhalten Sie diese unter der Bestellnummer MB037a.

Nudging-Poster

Jetzt geht es darum, Ideen zu entwickeln.



1 Big Picture

- Kleben Sie das Foto von der kritischen Situation auf das Poster. Diese Situation wollen Sie ändern.
- Notieren Sie, worin das Risiko besteht. Aus dem Risiko ergibt sich der Handlungsbedarf.
- Beschreiben Sie dann, wie Sicherheit hergestellt und die Gesundheit geschützt werden können. Das ist Ihr Ziel. Das wollen Sie erreichen.
- Formulieren Sie das Ziel so, dass deutlich wird, welches Verhalten gezeigt werden soll.

1

Benennen Sie das Risiko und setzen Sie das Ziel.

Stellen Sie sich den Ablauf der kritischen Situation wie in einem Film vor ...

Risiko:
Stolpern, Verbrennungen, Ersticken

Ziel:
Fluchtweg ist frei. Im Notfall schnell und unverehrt rauskommen.

Teilnehmende:
Helmut, Jakob, Daniel, Mustafa, Jana, Kerstin

Datum:
27.3.2020

Welches Verhalten wird in der kritischen Situation gezeigt?

Kartons werden auf den Fluchtweg zum Notausgang abgestellt.

Welche Bedingungen haben zur Entstehung der kritischen Situation beigetragen?

Platzmangel am Arbeitsplatz
Zeitmangel, sodass nicht nach einer anderen Lösung gesucht wird.
Informationsmangel
Keine Ansprechperson
Es hat hier noch nie gebrannt.

Welche Konsequenzen hat das kritische Verhalten?

Keiner sagt was dagegen
Andere stellen Kartons dazu.
Führungskräfte sagen nichts.

Was geht der Person/den Personen durch den Kopf?

„Das stört mich in meinem Arbeitsbereich.“
„Ich stell das dahin, wo es mich nicht stört.“
„Irgendjemand kümmert sich darum.“

Was waren die Motive?

Zeit sparen
Bequemlichkeit
Kein Mehraufwand

Was ist der Lerneffekt?

Das Abstellen der Kartons an dieser Stelle wird zur Gewohnheit.
Die Bedeutung als Fluchtweg geht verloren.
Vorhandene Hinweise sind nutzlos.

GEFÜHLE

BEQUEMLICHKEIT

BELOHNUNG

EINDEUTIGKEIT

GRUPPENNORM

FEEDBACK

SPASS

SELBSTBILD

TIMING

VOREINSTELLUNG

Welche Nudging-Möglichkeiten wollen Sie nutzen (siehe Cartoons)?

Organisatorische Abläufe ändern, sodass Kartons nicht in der Halle gelagert werden müssen.

Fluchtweg grün hervorheben, mit Fluchtwegsymbol versehen.

Plakat über der Abstellfläche für Kartons mit Fotos der Kolleginnen und Kollegen:
Schütze Dich und Deine Kollegen – keine Kartons auf Fluchtwegen.

Fluchtweg in 3D, Fußspuren, Laser-Strahl, Lichtschranke, Sirene

Fluchtwegsymbol am Anfang des Weges anzeigen.

2-4 Szene anhalten, zurück- und vorspulen

Beschreiben Sie, was passiert ist (2). Das gezeigte Verhalten, die Gedanken dazu und seine Auslöser sind ausreichend beschrieben, wenn Sie verstehen, was passiert ist und warum es so passiert ist, wie es passiert ist.

Beschreiben Sie nun, was zu der Entstehung des kritischen Verhaltens beigetragen hat (3). Die vorausgehenden Bedingungen und Motive helfen dabei, Lösungen zu finden, die frühzeitig greifen.

Beschreiben Sie als nächstes, was nach der kritischen Situation passiert (4). Sie möchten verstehen, was dazu beigetragen hat, dass das Verhalten beibehalten wird, bzw. warum nicht gezeigtes Verhalten weiterhin ausbleibt.

5 Szene umgestalten

- Gehen Sie durch den Raum und schauen Sie sich die Poster mit den Gestaltungsansätzen an.
- Welche Gestaltungsmöglichkeiten würden vor, nach und in der Situation helfen?
- Nehmen Sie die Poster mit an den Platz. Die Leitfragen auf den Postern helfen Ihnen, kreative Ideen zu finden.
- Formulieren Sie konkrete Vorschläge dafür, wie die Beteiligten durch die Gestaltung der Umgebungsbedingungen zum besseren Verhalten gestupst werden können.



Abschluss: Ideenpräsentation

- Entscheiden Sie gemeinsam, welche Ideen Sie mit der Leitung besprechen wollen.
- Holen Sie die Leitung dazu und besprechen Sie die Vorschläge. Für Maßnahmen, denen die Leitung sofort zustimmt, können Sie direkt die Umsetzung planen.
- Die Leitung erklärt, wie es weitergehen wird.



3 Entscheidungstreffen

zur Festlegung von Nudging-Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle.

Vorgehen für die Umsetzung

- 1 Hängen Sie das Nudging-Poster und den Steckbrief zur jeweiligen Situation auf. Gehen Sie die Ideen auf dem Nudging-Poster durch und schreiben Sie die Maßnahmen, die Sie umsetzen wollen, in den Maßnahmenplan.
- 2 Überprüfen Sie, ob die Maßnahmen die Gestaltungsmöglichkeiten für einen wirkungsvollen Nudge erfüllen. Notieren Sie, bis wann die Maßnahmen umgesetzt werden und wer für die Umsetzung verantwortlich ist.
- 3 Legen Sie fest, wann und durch wen Sie überprüfen, ob die Situation sicher und gesund ist.

Unser Tipp: Denken Sie daran, dass technische und organisatorische Maßnahmen Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen haben.



Rahmenbedingungen



4–6 Personen, z. B.:

- Geschäftsführung/Leitung
- Sicherheitsfachkraft
- Sicherheitsbeauftragte/-r
- Arbeitsmediziner/-in

Material:

- Nudging-Poster
- Steckbrief(e)

Kopiervorlage

Maßnahmenplan für Situation: Fluchtweg versperrt

1. Maßnahme formulieren: Entwickeln Sie aus den vielen Ideen Maßnahmen

Maßnahme	Wie	Wohin wann
Foto	Foto mit allen Kolleginnen und Kollegen mit den Fußspuren in der Hand machen und drucken	Frau Petrikosz bis Ende April
Fußspuren	Fußspuren in leuchtender Farbe kaufen auf den Fluchtweg kleben	Herr Klang Anfang Mai

2. Qualität prüfen: Werden die Nudging-Gestaltungsmöglichkeiten genutzt?

Freiwilligkeit gegeben	<input checked="" type="checkbox"/>	Feedback gegeben	<input type="checkbox"/>
Bequemlichkeit erhöht	<input type="checkbox"/>	Timing angepasst	<input type="checkbox"/>
Eindeutigkeit hergestellt	<input checked="" type="checkbox"/>	Selbstbild aktiviert	<input type="checkbox"/>
Angemessene Belohnung	<input type="checkbox"/>	Zielverhalten wahrscheinlich	<input checked="" type="checkbox"/>
Einstige Vereinsslung	<input type="checkbox"/>	Blicks vermieden	<input checked="" type="checkbox"/>
Gefühle geweckt	<input checked="" type="checkbox"/>	Kosten-Nutzen-Verhältnis passt	<input checked="" type="checkbox"/>
Spaßfaktor erhöht	<input checked="" type="checkbox"/>	Unterstützung durch die Leitung gegeben	<input checked="" type="checkbox"/>
Gruppenzugehörigkeit berücksichtigt	<input checked="" type="checkbox"/>		

3. Umsetzung: Wer prüft die Wirksamkeit?

Kontrolle ab (Datum) 15.05.2020 **Erledigt** Kontrolle durch (Person) Herrn Schürmann **Erledigt**

13

Vorgehen für die Wirksamkeitskontrolle

Nehmen Sie den Steckbrief der Situation zur Hand und ergänzen Sie die Inhalte während eines erneuten Rundgangs.

Tipps für die weitere Umsetzung

- ▶ Wie ist die Umsetzungsphase verlaufen? Was waren Hindernisse und Erfolgsfaktoren?
- ▶ Welche Anpassungen sind nötig, damit die Maßnahme noch besser funktioniert?
- ▶ Passt die Maßnahme auch für andere Abteilungen/Standorte?
- ▶ Kann die Maßnahme online verbreitet werden?

Maßnahmenplan

 für Situation: _____

1. Maßnahme formulieren: Entwickeln Sie aus den vielen Ideen Maßnahmen

Maßnahme		
Was	Wie	Wer/bis wann

2. Qualität prüfen: Werden die Nudging-Gestaltungsmöglichkeiten genutzt?

Freiwilligkeit gegeben	<input type="checkbox"/>	Feedback gegeben	<input type="checkbox"/>
Bequemlichkeit erhöht	<input type="checkbox"/>	Timing angepasst	<input type="checkbox"/>
Eindeutigkeit hergestellt	<input type="checkbox"/>	Selbstbild aktiviert	<input type="checkbox"/>
Angemessene Belohnung	<input type="checkbox"/>	Zielverhalten wahrscheinlich	<input type="checkbox"/>
Günstige Voreinstellung	<input type="checkbox"/>	Risiko vermindert	<input type="checkbox"/>
Gefühle geweckt	<input type="checkbox"/>	Kosten-Nutzen-Verhältnis passt	<input type="checkbox"/>
Spaßfaktor erhöht	<input type="checkbox"/>	Unterstützung durch die Leitung gegeben	<input type="checkbox"/>
Gruppenzugehörigkeit berücksichtigt	<input type="checkbox"/>		

3. Umsetzung: Wer prüft die Wirksamkeit?

Kontrolle ab (Datum)

 Erledigt?

Kontrolle durch (Person)

 Erledigt?

Steckbrief der Situation : _____

Datum: _____ Ort: _____

Beobachtet von: _____

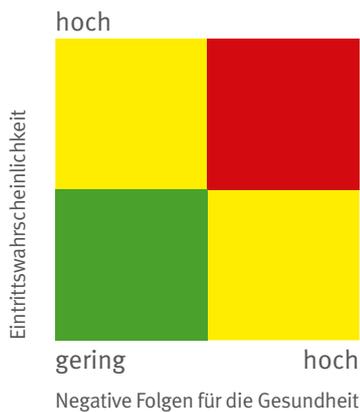
Situationsbeschreibung: Wie sieht die unsichere Situation aus?



Sichtweise der Beschäftigten: Wie kommt es zu der Situation?



Risikobewertung: Wie hoch ist das Risiko eines gesundheitlichen Schadens?



Wen betrifft das Risiko?



Nudging – Ansätze

Ansatz	Wirkprinzip	Leitfragen Beispiele
Eindeutigkeit	Wir Menschen möchten verstehen, welche Handlung von uns erwartet wird.	Wie viele Optionen gibt es? Wie werden Wahlmöglichkeiten dargestellt? Ist es eindeutig, wie ich mich sicher und gesund verhalte?
Bequemlichkeit	Wir Menschen haben es gerne bequem. Unbequemes wird vermieden.	Ist das Verhalten mit Mehraufwand verbunden? Wie kann Unpraktisches vermieden werden? Wie sorgen wir dafür, dass sicheres und gesundes Verhalten bequemer ist?
Belohnung	Wir Menschen werden dadurch motiviert, dass wir etwas gewinnen können, z. B. Zeit oder Anerkennung.	Welche Anreize gibt es? Profitiert die Person von dem Verhalten? Welche Nachteile werden vermieden? Wie belohnen wir sicheres und gesundes Verhalten?
Gefühle	Wir Menschen streben einen positiven Gemütszustand an und vermeiden negative Emotionen.	Von welchen Gefühlen wird die Entscheidung beeinflusst? Wie erzeugen wir negative Gefühle, die unsicheres und ungesundes Verhalten verringern bzw. stören? Wie erzeugen wir positive Gefühle, die sicheres und gesundes Verhalten auslösen bzw. verstärken?
Feedback	Wir Menschen brauchen ein Feedback, um zu verstehen, was wir mit unserem Verhalten auslösen.	Welche Rückmeldesysteme gibt es? Wie zeitnah erfolgt Feedback? Wie sieht unmittelbares (automatisches) Feedback zum sicheren und gesunden Verhalten aus?
Gruppennorm	Wir Menschen sind soziale Wesen. Wir passen unser Verhalten der Gruppe an.	Wird die Entscheidung für das Verhalten alleine oder in einer Gruppe getroffen? Wie verhalten sich andere Menschen in der Situation? Wie nutzen wir den Wunsch nach Zugehörigkeit für sicheres und gesundes Verhalten?
Selbstbild	Wir Menschen möchten uns als selbstbestimmt erleben und wir verteidigen unser Selbstwertgefühl.	Ist das Verhalten wichtig für einen selbst? Braucht die Entscheidung Selbstkontrolle? Wie sorgen wir dafür, dass das sichere und gesunde Verhalten individuellen Bedürfnissen entspricht?
Spaß	Wir Menschen lachen gern. Wir zeigen daher ein Verhalten öfter, wenn es uns selbst und anderen Freude bereitet.	Wie können wir die Freude an richtigem Verhalten erhöhen? Wie können wir dafür sorgen, dass das sichere und gesunde Verhalten keine Unlust auslöst? Wie sorgen wir dafür, dass es Spaß macht?
Timing	Wir Menschen treffen bessere Entscheidungen, wenn wir Zeit zum Nachdenken haben und unsere Selbstdisziplin hoch ist.	Werden frühzeitig Hinweise gegeben, die das sichere und gesunde Verhalten vorbereiten? Wie kann Feedback noch direkter erfolgen?
Voreinstellung	Wir neigen dazu, Dinge so zu belassen, wie sie sind.	Was passiert, wenn die falsche Entscheidung getroffen wird? Gibt es Voreinstellungen, die zu sicherem und gesundem Verhalten beitragen? Wie könnten diese noch besser genutzt werden?

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse

Die BG ETEM ist die gesetzliche Unfallversicherung für rund vier Millionen Beschäftigte in gut 200.000 Mitgliedsunternehmen. Sie kümmert sich um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Mitgliedsbetrieben sowie um Rehabilitation und Entschädigung von Arbeits-

unfällen und Berufskrankheiten. Für ihre Mitgliedsunternehmen übernimmt die BG ETEM die Haftung für die gesundheitlichen Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gegenüber den Beschäftigten und stellt diese auch untereinander von der Haftung frei.

Anlage:
Arbeitsposter
zehn Informationsposter

**Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon 0221 3778-0
Telefax 0221 3778-1199

Bestell-Nr. MB037



www.bgetem.de



facebook.com/bgetem



youtube.com/diebgetem



twitter.com/bg_etem



instagram.com/bg__etem



xing.to/bgetem



de.linkedin.com/company/bgetem