

Certo

Neuer Serviceteil

**kurz &
bündig**

ab Seite 28

Sicher und gesund arbeiten | *Ausgabe 01/21*

Thema:

Umbruch

Ein gutes Jahr nach Ausbruch der Coronavirus-Pandemie steht die Arbeitswelt vor tiefgreifenden Veränderungen. Was kommt und was bleibt? Und wie denken wir die Zukunft richtig?



ANGELIKA HÖLSCHER
und PROF. BERND PETRI
Geschäftsführung der VBG

Liebe Leser*innen,

ein halbes Jahr ist vergangen, seitdem Sie die letzte Ausgabe des Certo-Printhefts in der Hand gehalten haben. Ab sofort erscheint Certo nur noch im April und im Oktober. Und sicherlich haben Sie es bereits bemerkt: Das Magazin hat mit acht Seiten mehr nicht nur an Umfang zugelegt, es sieht auch ziemlich anders aus. Statt der bisherigen bunten Mischung von Themen aus der VBG-Welt möchten wir Sie künftig mit einer Auswahl von Artikeln inspirieren, die alle unter einem gemeinsamen Oberthema stehen.

In einer Zeit, in der unser Leben, wie wir es kannten, auf den Kopf gestellt wurde, haben wir uns dazu entschieden, in der ersten Certo-Ausgabe dieser Art das Thema Umbruch in seinen verschiedenen Facetten zu behandeln. Alle Geschichten in diesem Magazin führen uns vor Augen, wie Unternehmen und Menschen Herausforderungen mit innovativen Ideen begegnen, sei es mit neuen Geschäftsmodellen, zeitgemäßen Organisationsstrukturen oder Maßnahmen zur Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit ihrer Beschäftigten.

Doch nicht nur das Heft unterliegt dem Wandel, auch das Certo-Portal hat sich verändert. Unser Onlineauftritt kommt ebenfalls nicht nur in einem moderneren Look daher, sondern mit neuen Schwerpunkten und Artikelsammlungen, Whitepapers genannt. Wir freuen uns auf Ihren Besuch bei unserem digitalen Angebot: www.certo-portal.de. Bis das nächste Heft im Oktober 2021 erscheint, empfehlen wir Ihnen unbedingt, den Certo-Newsletter zu abonnieren, falls noch nicht geschehen (www.vbg.de/certo-newsletter). So erhalten Sie alle Informationen einmal monatlich in Ihr elektronisches Postfach.

Aber erst mal lassen Sie sich hoffentlich von diesem Heft für den Umbruch begeistern. Auf Ihr Feedback an certo@vbg.de freuen wir uns sehr.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre!



23



6

Schnell & aktuell
Certo online
lesen:
www.certo-portal.de



16



18



28

#EINFÜHRUNG _____ 4

Selten waren Unternehmen mit derart drastischen Veränderungen konfrontiert wie jetzt. Certo beschäftigt, wie Umbrüche helfen können, umzudenken.

#HOMEOFFICE _____ 6

Die Coronavirus-Pandemie hat auch beim Softwareunternehmen SAP für viele Neuerungen gesorgt. Dabei haben diese das Unternehmen weitergebracht, finden zwei, die es wissen müssen.

#PRÄVENTION _____ 10

Wenn Arbeit sich grundlegend verändert, hat das auch Konsequenzen für die psychische Gesundheit von Beschäftigten. Was Unternehmen tun können, um hier nichts zu versäumen.

#CERTOQUIZ _____ 14

Der durch die Coronavirus-Krise beschleunigte digitale Wandel hat viele Auswirkungen auf unsere Art, zu arbeiten. Testen Sie Ihr Wissen rund um die Arbeit der Zukunft im Quiz.

#POSTER _____ 16

Rund um den Versicherungsschutz in Pausen stellen sich für Unternehmen viele Fragen. Unser Poster gibt grundlegende Antworten.

#VERKEHRSSICHERHEIT _____ 18

Immer mehr Beschäftigte nutzen die Gelegenheit, mit dem Fahrrad zur Arbeit oder von dort zu einem Termin zu fahren. Wie der Umstieg aufs Rad bei der BTC in Oldenburg funktioniert.

#BESTPRACTICE _____ 23

Im Umbruch setzen manche Unternehmen auf eine Erweiterung ihres bestehenden Geschäftsmodells. Die Herbert Rehn GmbH hat erfolgreich eine Produktion für Schutzmasken aufgebaut.

#KURZUNDBÜNDIG _____ 28

Im neuen Serviceteil „kurz und bündig“ finden Sie weitere nützliche VBG-Informationen und Hinweise rund um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

ALLES, WAS
AUSSERHALB
DES AKTUELLEN
HEFT-THEMAS
WICHTIG IST,
FINDEN SIE HIER!

UMBRUCH

Bereits vor der Coronavirus-Pandemie haben sich Unternehmerinnen und Unternehmer häufig gefragt, was es braucht, um ihr Business zukunftsfähig aufzustellen. Statt einer schrittweisen Umgestaltung brachte das Virus vielerorts den Umbruch auf allen Ebenen: Die Aussicht, nur eingeschränkt oder gar nicht arbeiten zu können, und die damit einhergehenden finanziellen Belastungen treffen nach wie

vor auf Unsicherheit und Sorgen bei den Beschäftigten. Wer sich in der neuen Normalität als Gewinnerin oder Gewinner etablieren möchte, braucht den Mut und die Bereitschaft, das eigene Unternehmen in vieler Hinsicht anders aufzustellen. Vieles wird digitaler, neue Geschäftsfelder entstehen, und auch die Strukturen ändern sich. Statt aufs Abwarten zu setzen, heißt es jetzt proaktiv handeln.



SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT

22.000 Beschäftigte, eine Mission

Wie die Coronavirus-Pandemie den Software-Giganten SAP verändert, berichten Head of Safety Beate Hinze und Nina Straßner, Head of Diversity and People Programs.

Bereits im Januar 2020 hat SAP auf der Startseite des internen Unternehmensportals über den Ausbruch des Coronavirus in China berichtet. Anfang März letzten Jahres hatte sich dann ein SAP-Mitarbeiter am Standort St. Ingbert mit dem Coronavirus infiziert. SAP schloss den Standort vorübergehend. Wie haben Sie reagiert?

Beate Hinze: Da uns klar war, dass da etwas kommen könnte, was die Welt bewegt, haben wir sehr schnell eine globale Taskforce einberufen, an der Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Human Resources, Legal, Safety, Health, Global Facility and Real Estate und aus den Betriebsräten beteiligt sind. Ähnliche Gremien wurden auch auf nationaler Ebene geschaffen. Dann haben wir alle Beschäftigten gebeten, wenn möglich zu Hause zu bleiben. Als Unternehmen mit mehr als 22.000 Mitarbeitenden allein in Deutschland haben wir auch eine hohe soziale Verantwortung. Seitdem kommunizieren wir auf allen Ebenen intensiv.

Bei SAP gibt es bereits seit 2018 eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Dies lässt vermuten, dass Ihr Unternehmen technisch und organisatorisch gut auf die Kontaktbeschränkungen vorbereitet war.

Beate Hinze: Natürlich fiel es uns als Digitalunternehmen schon beim ersten Lockdown nicht besonders schwer, uns zu organisieren. Da unsere Beschäftigten über Laptops verfügen und wir unser komplettes Equipment, inklusive der Bürostühle, mit ins Homeoffice nehmen konnten, verlief der Umzug für die meisten reibungslos. Wir haben uns

daher sehr schnell und intensiv um die Beschäftigten mit systemrelevanten Tätigkeiten gekümmert, die nach wie vor an die Standorte kommen mussten, beispielsweise um Rechenzentren, Gebäude, Blockheizkraftwerke, Poststellen oder die Logistik zu betreiben. Hier haben wir schnell Maßnahmen getroffen, um die Ansteckungsrisiken möglichst gering zu halten. Zum Beispiel gab es Lunchpakete statt der Kantinenversorgung, und die Schichten wurden so aufgeteilt, dass immer die gleichen Menschen zusammenarbeiten konnten.

Was ist aktuell die größte Herausforderung in Ihrem Job?

Beate Hinze: Besonders wichtig ist uns die Wirksamkeitsprüfung. Wie stellen wir sicher, dass die Maßnahmen, die wir uns überlegt haben, auch richtig umgesetzt werden? Wir haben ein Netzwerk von 80 Sicherheitsbeauftragten bei SAP. Vor rund zwei Jahren haben wir gemeinsam mit der VBG ►

„Als Unternehmen mit mehr als 22.000 Mitarbeitenden allein in Deutschland haben wir auch eine hohe soziale Verantwortung.“

BEATE HINZE

FOTO: ALEXANDER SCHEUBER



DIPLOM-INGENIEURIN BEATE HINZE verantwortet die Arbeitssicherheit aller SAP-Unternehmen in Deutschland.



JURISTIN NINA STRASSNER
ist für eine inklusive und vielfältige
Unternehmenskultur zuständig.

FOTO: SVEN SERKIS

„Der Vorstand führte im Zuge des ersten Lockdowns die Regel ein, dass alle Beschäftigten, die durch das Homeschooling ihrer Kinder stärker belastet waren, nur so viel arbeiten sollten, wie sie sich selbst zutrauten.“

NINA STRASSNER

eine auf unser Unternehmen zugeschnittene Schulung für Safety and Fire Agents entwickelt. Aus dieser Gruppe haben sich einige bereit erklärt, vor Ort zu unterstützen.

Wo liegen die Herausforderungen für die Personalabteilung?

Nina Strassner: Ich wusste von Anfang an, dass wir organisatorisch kaum Probleme haben würden. Da SAP global tätig ist, kennen die meisten Beschäftigten die Situation, dass Teammitglieder, mit denen sie eng zusammenarbeiten, nicht im selben Büro, sondern in Neu-Delhi oder San Francisco arbeiten. Schon vor der Pandemie verbrachten unsere Beschäftigten im Schnitt zweieinhalb Tage pro Woche im Homeoffice. Mein Team und ich haben uns gefragt, wie wir Eltern, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kolleginnen und Kollegen im autistischen Spektrum in dieser besonderen Situation unterstützen könnten. Relativ schnell hat sich allerdings eine Gruppe gemeldet, die uns vorher gar nicht so aufgefallen ist: diejenigen, die allein leben und ihr Sozialleben daher rund um den Arbeitsplatz organisieren. Für viele sind Kolleginnen und Kollegen auch Freunde. Sie nutzen die Sport- und Wellness-Angebote und essen im Unternehmen. Und plötzlich stand alles still.

Was haben Sie diesbezüglich unternommen?

Nina Strassner: Aus Human-Resources-Sicht ist uns besonders wichtig, auf die Führungskräfte einzugehen und ihnen deutlich zu machen, dass persönliche Gespräche und Spaß auch auf der digitalen Ebene ihren Platz finden können. Daher setzen wir auch auf Formate, die primär einen unterhaltenden Faktor und weniger mit reiner Wissensvermittlung zu tun haben. Das wirkt sich natürlich auch positiv auf Motivation und Leistungsfähigkeit aus. Wir haben beispielsweise den Krimiautor Sebasti-

an Fitzek eingeladen und mit ihm keine klassische Lesung veranstaltet, sondern darüber gesprochen, wie ein Autor, der vermutlich schon immer im Homeoffice gearbeitet hat, sich organisiert und Inspiration findet. Mit dem Kapitän der deutschen Eishockeynationalmannschaft haben wir darüber gesprochen, wie er in Pandemiezeiten sein Team zusammenhält. Selbst eine digitale Weinverkostung haben wir angeboten. Der Vorstand führte im Zuge des ersten Lockdowns die Regel ein, dass alle Beschäftigten, die durch das Homeschooling ihrer Kinder stärker belastet waren, nur so viel arbeiten sollten, wie sie sich selbst zutrauten. Die Schlüsselkompetenz ist hier, die richtigen Prioritäten zu setzen. Was ist wichtig, und was ist dringend? Und ganz klar bestimmte Dinge auch ruhen zu lassen. Wir haben viel unternommen, um diesen Spirit zu vermitteln, und arbeiten weiterhin daran, diese Vertrauenskultur zu stärken.

Wagen Sie einen Blick in die Zukunft. Was wird sich nach der Pandemie dauerhaft ändern?

Beate Hinze: Was wir in den letzten Monaten an Maßnahmen für eine agilere Arbeitswelt entwickelt haben, wird sicherlich in die Zukunft einfließen. Diese Krise lehrt uns, wie wichtig es ist, sich kreativ und neugierig auf eine veränderte Situation einzustellen. Wir beschäftigen uns schon jetzt damit, was modernen Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit alles umfasst. Das Thema Prävention ist schon immer ein Fokus unserer Arbeit gewesen und gewinnt nun noch zusätzlich an Bedeutung.

Nina Strassner: Ich glaube nicht, dass die gegenwärtige Situation schon das neue Normal ist. Das Positive, was wir mitnehmen, ist die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz von Homeoffice im Ganzen. Dass mal ein Kind durchs Bild läuft oder ein Hund sein Näschen in die Kamera streckt, kann auch eine Chance sein, miteinander auf eine andere Art zusammenzuwachsen und am Leben der anderen teilzunehmen. ■



**INSPIRATION
FÜR DAS
HOMEOFFICE:**

www.vbg.de/homeoffice



**ERFOLGSFAKTOR
PSYCHISCHE GESUNDHEIT**
Wer sich im Job wohlfühlt,
bringt bessere Resultate.

FOTO: GETTY IMAGES

FÜHRUNGSKRÄFTE ALS VORBILDER

Psychische Gesundheit offensiv angehen

Eine Arbeitswelt im Umbruch hat Konsequenzen für die psychische Gesundheit von Beschäftigten. VBG-Arbeitspsychologin Ines Kohl weiß, wie Prävention gelingt.

Frau Kohl, seit 2014 sind Arbeitgebende gesetzlich dazu verpflichtet, „bei psychisch belastenden Faktoren im Sinne der Beschäftigten vorzubeugen“. Was genau ist hiermit gemeint?

Ines Kohl: Unter psychischer Belastung verstehen Arbeitswissenschaftlerinnen und Arbeitswissenschaftler alle Faktoren, die beruflich von außen auf den Menschen zukommen und das Denken und Fühlen beeinflussen. Ungünstig gestaltete Einflüsse können dabei kritische individuelle Auswirkungen hervorrufen, wie Stress oder Monotonie bis hin zu Schlafstörungen oder Erkrankungen. Unternehmerinnen und Unternehmer sind daher verpflichtet, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte auch psychisch gesund bleiben. Sie müssen sich alle Einflussfaktoren anschauen und geeignete Maßnahmen umsetzen.

Was sind Ihrer Ansicht nach die größten Risiken?

Aus wissenschaftlichen Studien wissen wir, dass eine zu hohe Arbeitsintensität zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen führt. Wenn ich zum Beispiel keine Verschnaufpause mehr habe, sondern durchweg von einem Termin zum nächsten hetze und das Pensum einfach nicht mehr schaffe. Auch eine ungünstig gestaltete Arbeitszeit kann belasten, vor allem wenn sie nicht selbstbestimmt ist. Fehlende Handlungsspielräume spielen eine große Rolle. Wenn ich unter hohem Druck wenig eigenverantwortlich arbeiten kann, führt das, so zeigen es Studien, auch zu negativen Auswirkungen. Besonders belastend ist es, wenn es im Kollegium knirscht oder das Verhältnis zur Führungskraft nicht stimmt.

Warum belasten uns zwischenmenschliche Konflikte auf der Arbeit so stark?

Weil wir im Team häufig auf kollegialen Austausch und eine funktionierende Kommunikation angewiesen sind, um Ziele zu erfüllen. Außerdem sind wir soziale Wesen und orientieren uns an anderen. Ein gutes Betriebsklima hat eine ganze Reihe von Vorteilen: Eine positive Arbeitsatmosphäre trägt dazu bei, dass die Beschäftigten gern zur Arbeit kommen. Sie sind zufriedener und motivierter und damit häufig auch kreativer und innovativer.

Was können Unternehmerinnen und Unternehmer für ihre Präventionskultur im Unternehmen tun?

Eine gute Präventionskultur ist gekennzeichnet durch einen hohen Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit in der Unternehmenskultur und im täglichen Tun. Unternehmerinnen und Unternehmer können sich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz systematisch ein Bild von ihrem Unternehmen machen und gezielt kritisch ausgeprägte Arbeitsbedingungen und Prozesse optimieren. Essenziell sind beispielsweise gute Kommunikationsprozesse, gesunde Führung, die Beteiligung der Beschäftigten und die Förderung guter sozialer Beziehungen. Sie unterstützen dabei, dass die Beschäftigten langfristig psychisch und körperlich gesund arbeiten können.

Wie können Führungskräfte konkret unterstützen?

Sie sollten sich immer wieder bewusst machen, wie wichtig es für Beschäftigte ist, dass sie Unterstützung und Rückendeckung erhalten. Mit jedem ►

„Aus wissenschaftlichen Studien wissen wir, dass eine zu hohe Arbeitsintensität zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen führt.“

INES KOHL

Einzelnen im Gespräch zu bleiben und wertschätzend zu kommunizieren ist enorm wichtig. Dann stehen Beschäftigte auch weit besser belastende Situationen durch. Führungskräfte sollten außerdem, was ihr Verhalten betrifft, selbst Vorbild sein.

Können Sie hier ein Beispiel nennen?

Nehmen wir das Thema Erreichbarkeit. Wenn eine Führungskraft an einem Sonntagabend noch E-Mails schreibt und Beschäftigte dafür lobt, wenn sie darauf antworten, dann neigen die meisten dazu, dies auch weiter zu tun und Überstunden zu machen. Gleiches gilt für die Erreichbarkeit im Urlaub. Es geht aber auch um kleine Dinge. Ich kann Obstkörbe anbieten statt einer Box mit Schokoriegeln. Ich kann Sport in den Pausen erlauben. Solche Dinge bewirken viel für die psychische Gesundheit. Außerdem wird heute mehr Verantwortung auf die Beschäftigten übertragen. Früher diktierte – ganz platt gesagt – der Chef oder die Chefin die To-do-Liste. Heute geht es eher um eigenverantwortliches Arbeiten.

Wie gelingt es, Beschäftigte zu mehr Eigenverantwortung zu motivieren, aber nicht zu überfordern?

Führen über Ziele kann helfen. Diese müssen aber realistisch und anpassbar sein. Vorgesetzte sollten sie mit den Beschäftigten gemeinsam festlegen und darüber sprechen, wie diese Ziele erreicht werden und wo sie selbst unterstützen können.

Wie erkennen Führungskräfte psychisch beeinträchtigte Beschäftigte?

Indem sie genau hinschauen und mit den Beschäftigten im Gespräch bleiben. Eine veränderte Arbeitsweise oder starke Leistungsschwankungen können Anzeichen sein. Auch ein verändertes Verhalten gegenüber dem Kollegium oder ständiges Kontrollieren ausgeführter Aufgaben sind oft Warnsignale. Bei zunehmender Unzuverlässigkeit, andauernder Traurigkeit, sozialem Rückzug, verstärkter Aggressivität oder vernachlässigter Hygiene sollten Führungskräfte unbedingt das Gespräch suchen.

Wie spreche ich so etwas an?

Auf gar keinen Fall eine Diagnose formulieren, so nach dem Motto: „Ich glaube, du hast eine Störung.“ Ratsam ist es, in einem vertrauensvollen Vieraugengespräch zu schildern, welche Verände-

rungen im Verhalten wahrgenommen wurden und welche Auswirkungen diese im Arbeitskontext haben. Hier kann auch Besorgnis zum Ausdruck gebracht werden. Die konkreten Gründe können in der Arbeit liegen, zum Beispiel in Form von anhaltender Überlastung aufgrund von Personalmangel. Auch private Probleme spielen häufig eine Rolle, wie eine Scheidung oder ein anderer Schicksalsschlag. Auch hier hilft ein offenes Gespräch, um gemeinsam zu schauen, wie die Führungskraft unterstützen kann. Vorgesetzte haben die Möglichkeit, auf inner- und außerbetriebliche Anlaufstellen zu verweisen, und sie können sich Unterstützung bei Betriebsärzten und -ärztinnen, Personalverantwortlichen oder sozialen Beratungsstellen holen.

Wie kann nach einer psychischen Erkrankung die Rückkehr einer oder eines Betroffenen im Unternehmen erleichtert werden?

Es ist wichtig, für den Ernstfall einen Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu haben – das heißt, sich zu überlegen, wie ich erkrankte Beschäftigte nach ihrer Genesung gut wieder zurück an den Arbeitsplatz begleiten kann. Ein Rückkehrgespräch ist dabei essenziell. Betroffene brauchen zudem das Gefühl, mitbestimmen zu können. Sie sollten Vorstellungen und Wünsche zu Tätigkeit, Arbeitszeit und sozialem Miteinander äußern. In manchen Fällen macht ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens Sinn. Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Rückfalls bei psychisch erkrankten Beschäftigten nach neun bis elf Monaten am wahrscheinlichsten ist. Das zeigt, dass Reintegration ins Team langfristig beobachtet werden muss und Schwierigkeiten oder eine Verschlechterung des Gesundheitszustands sofort angesprochen werden müssen. ■



FOTO: SIMON HOFMANN

VBG-ARBEITS-PSYCHOLOGIN INES KOHL berät Führungskräfte und Beschäftigte zum Thema psychische Gesundheit.



Solide Partnerschaft

Mit der „Offensive Psychische Gesundheit“ schafft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein breites Bündnis für mehr Offenheit im Umgang mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz. Die VBG ist hier ein wichtiger Partner, auch dank der Erfahrungen aus der Kampagne kommitmensch, die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ins Leben gerufen haben. Initiatorinnen und Initiatoren rücken Menschen in Betrieben und Unternehmen in den Fokus und geben wichtige Tools an die Hand, um präventiv die besten Maßnahmen umzusetzen.

www.offensive-psychische-gesundheit.de



WIE MAN FÜR EINE GUTE KULTUR IM UNTERNEHMEN SORGT:

www.vbg-praeventionskultur.de

FORUM BÜRO

Sind Sie fit für die Arbeit der Zukunft?

Am 3. Dezember 2020 fand das Forum Büro der VBG in Kooperation mit dem Mitgliedsunternehmen SAP erstmals als rein digitale Veranstaltung statt. Die rund 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten in kurzweiligen Formaten Einblick in aktuelle Entwicklungen rund um die Themen Homeoffice und Digitalisierung der Büroarbeit. Wie sieht es aus mit Ihrem Wissen rund um diese Themen? Im Folgenden finden Sie jeweils zwei Aussagen. Welche davon ist richtig?

1) Welche neuen Fähigkeiten haben viele Beschäftigte im Homeoffice notgedrungen erworben?

- a: Verschiedene Videokonferenz-Tools zu verwenden und souverän stumm- und wieder laut zu schalten.
- b: Ohne jeglichen Kontakt zu den Teamkolleginnen und -kollegen Aufgaben zu bearbeiten.

2) Einer aktuellen internen Umfrage des Softwareunternehmens SAP zufolge möchten ...

- a: nur noch sieben Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Coronavirus-Pandemie zu 100 Prozent ins Büro zurückkommen.
- b: rund 90 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Coronavirus-Pandemie zu 100 Prozent ins Büro zurückkommen.

3) Für den Erhalt der Gesundheit ist Bewegung unerlässlich. Im Homeoffice ...

- a: bewegen sich Beschäftigte tendenziell mehr als im Büro.
- b: bewegen sich Beschäftigte tendenziell weniger als im Büro.

4) Für Telearbeitsplätze gelten genau wie für Büroarbeitsplätze alle Arbeitsschutzbedingungen. Dabei ...

- a: unterliegen sie der Arbeitsstättenverordnung.
- b: unterliegen sie nicht der Arbeitsstättenverordnung.

5) Die Coronavirus-Pandemie traf viele Unternehmen wie ein Donner Schlag. Was muss man beachten, wenn man von analoger Arbeit auf digitale umstellt?

- a: Um für möglichst viel „business as usual“ zu sorgen, ist es ratsam, dass Unternehmen versuchen, ehemals analoge Strukturen eins zu eins ins Digitale zu übertragen.
- b: Die Arbeit in der Digitalität funktioniert anders. Dies hat auch Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit wie etwa die Länge von Meetings.

Lösung:

1) a: Kooperation statt Isolation ist richtig! China Ejeke, stellvertretender Leiter des Fachbereichs Verwaltung der VBG, ging in seiner Begrüßung darauf ein, wie schnell sich viele Beschäftigte an die Situation im Homeoffice gewöhnt haben.
 2) a: Eine Vielzahl der Beschäftigten in Deutschland möchte auch nach der Coronavirus-Pandemie zumindest teilweise im Homeoffice bleiben. Peter David, kaufmännischer Leiter von SAP, berichtet von der SAP-Umfrage: Die meisten Beschäftigten bevorzugen ein Modell, bei dem sie zwei bis drei Tage im Büro und die übrige Zeit im Homeoffice arbeiten.
 3) b: Weniger! Burkhard Remmers, Leiter internationale Kommunikation beim Büromöbelhersteller Wilkhahn, spricht vom „Untertor Büro“. Er weiß: „Mobiles Arbeiten bedeutet für die Beschäftigten häufig das Ge-

gentel. Sie bewegen sich viel weniger als im Büro, zumal auch der Weg dorthin entfällt.“
 4) a: Ordnung muss sein, auch im Homeoffice. Andreas Stephan, Leiter des Sachgebiets Büro bei der VBG, erklärt: „Die grundlegenden Anforderungen des Arbeitsschutzes gelten überall, auch im Homeoffice. Für Telearbeitsplätze gilt außerdem die Arbeitsstättenverordnung, die bei mobiler Arbeit und im Homeoffice nicht herangezogen werden kann.“
 5) b: Anders denken ist gefragt. Armin Schneider, Occupational Safety bei SAP, berichtete über neue Regelungen. Beim Softwareunternehmen wurden beispielsweise Meetings, die vor der Coronavirus-Pandemie für 60 Minuten geplant wurden, auf 50 Minuten verkürzt, um den Beschäftigten Erholungspausen zwischen der dauernden Bildschirmarbeit zu ermöglichen.

Auswertung:

0–1 richtige Antworten

Sie merken es selbst, etwas mehr Input zum Thema Arbeit der Zukunft können Sie durchaus noch gut gebrauchen. Aber auch hier steht Ihnen die VBG mit Rat und Tat zur Seite.

2–3 richtige Antworten

Nicht übel. Sie behalten auch in Krisenzeiten den Überblick über Ihre digitalen Aufgaben. Vielleicht können Sie allerdings noch die ein oder andere Anregung zur zukünftigen Arbeitsorganisation gebrauchen.

4–5 richtige Antworten

Herzlichen Glückwunsch! Ob Sie ein sogenannter Digital Native sind, können nur Sie selbst entscheiden. Jedenfalls kennen Sie sich mit den Themen Digitalisierung und Homeoffice schon richtig gut aus.

WEITERE INFORMATIONEN
ZU DIESEN THEMEN:

www.vbg.de/forum-buero



TIPPS ZUR ARBEIT IM
HOME OFFICE GIBT ES HIER:

www.vbg.de/homeoffice



Sicher in die Pause

Pausen sind wichtig. Sie dienen der Regeneration und wirken sich positiv auf Produktivität und Arbeitsatmosphäre aus. Doch ist man in Pausen auch bei Unfällen gesetzlich unfallversichert? Die Antwort ist nicht ganz eindeutig. Certo klärt auf.

Mittagessen

Das Mittagessen gilt als arbeitskrafterhaltende Maßnahme und der Weg in die Kantine oder zum Imbiss somit als Arbeitsweg. Dieser endet allerdings mit Betreten der Kantine und beginnt erst wieder, wenn man sie verlässt. Oder aber – falls das Mittagessen anderswo stattfindet – mit dem Betreten bzw. dem Verlassen des anderen Gebäudes. Unfälle beim Mittagessen selbst sind keine Arbeitsunfälle – außer es handelt sich um Geschäftsessen oder gemeinsame Mahlzeiten bei Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier. Aufgrund des engen Zusammenhangs mit der betrieblichen Tätigkeit bzw. der betrieblichen Veranlassung besteht hier auch während des Essens Versicherungsschutz.

Pausen im Homeoffice

Arbeitet man in den eigenen vier Wänden, findet das Mittagessen vielleicht in der eigenen Küche statt. Den Weg dorthin oder auch auf die Toilette legt man innerhalb der eigenen Wohnung zurück. Auf diese haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keinen Einfluss, weshalb solche Wege nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Übrigens: Arbeitswege außerhalb des Zuhauses beginnen nicht ab der Wohnungstür, sondern erst mit dem Durchschreiten der Haustür.



Rauchen und Frischluft

Für manche gehören Raucherpause und Erholungsspaziergang zum Arbeitsalltag. Doch Vorsicht: Diese Tätigkeiten sind reines Privatvergnügen. Unfälle auf dem Weg vor die Tür oder während einer solchen Pause werden nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Nur wenn ein Erholungsspaziergang aufgrund einer außergewöhnlichen Belastung durch die verrichtete Tätigkeit notwendig wird, kann dieser ausnahmsweise versichert sein. Das allgemeine Bedürfnis, Arbeitspausen zur Erholung und Entspannung zu nutzen und so die Leistungsfähigkeit zu erhalten, reicht hierfür nicht aus.

Toilettengang

Der Gang zur Toilette ist auch in Büro und Betrieb unvermeidbar. Hin- und Rückweg zur und von der Toilette sind daher versicherte Arbeitswege – allerdings nur bis zur Toilettentür. Wer in der Toilettenanlage ausrutscht, ist nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung versichert.

Kleine Erledigungen

Ist der Weg in den Supermarkt versichert? Kommt drauf an: Besorgt man sich dort etwas, um es anschließend – etwa als Mittagessen – auf der Arbeit zu genießen, ist das versicherungsrechtlich abgedeckt und unbedenklich. Zum Problem wird es, wenn neben dieser Besorgung beispielsweise noch das Hemd aus der Reinigung geholt oder der private Wocheneinkauf erledigt wird. Wer das tut, handelt überwiegend im Privatinteresse. Hier greift die Versicherung nicht.



UMSTIEG AUF DIENSTRAD

Vorreiter auf zwei Rädern

CORONAVIRUS-
KONFORME
BERATUNG:
Dr. Tim Janowitz
beim Vor-Ort-
Termin bei BTC.

Die Business Technology Consulting AG bietet ihren Beschäftigten an, Fahrräder und E-Bikes beruflich und privat zu nutzen. Dabei läuft es für alle Beteiligten rund.

FOTO: OLIVER HART

Die Freude an dem Mountainbike, mit dem sich Christian Meyer vor einem guten Jahr belohnt hat, ist ihm anzusehen. Sooft es geht, fährt der Geschäftsführer des international agierenden IT-Consulting-Unternehmens BTC die 4,5 Kilometer von seinem Wohnort zur Arbeit. Bei Kundenterminen dient es manchmal als Gesprächsstoff, außerdem hält es den Chef fit. Laut Weltgesundheitsorganisation WHO lässt sich Zivilisationskrankheiten wie beispielsweise Herz-Kreislauf-Erkrankungen effektiv entgegenwirken, wenn man zum Beispiel fünfmal pro Woche je 30 Minuten Rad fährt. Für BTC-Beschäftigte ganz normal: Bereits seit rund acht Jahren werden mehrere Pool-Fahrräder im Unternehmen genutzt, wenn Kolleginnen und Kollegen eine kurze Distanz zu einem Kundentermin zurücklegen möchten oder sich in der Pause ein wenig bewegen wollen. Der Hauptfirmensitz Oldenburg (in Oldenburg, Niedersachsen) gilt als Fahrradstadt. Für längere Strecken verstärkt ein E-Bike seit Anfang 2020 die Pool-Fahrradflotte.

Die intensive Nutzung ebendieser Pool-Fahrräder führte dazu, dass im Unternehmen über weitere Innovationen im Bereich Mobilität gesprochen wurde. „Ende Oktober 2019 fand an unserem Standort in Oldenburg ein Informationstag zum Thema Fahrrad-Leasing statt“, erinnert sich Lisa Kankam, Fuhrparkmanagerin des Unternehmens. Hier wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verdeutlicht, warum Fahrrad-Leasing zum festen Repertoire gehören soll. 2012 hat der Gesetzgeber das Modell des Dienstwagen-Leasings auch auf Fahrräder übertragen. Die Finanzierung erfolgt über eine Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber, in diesem Fall BTC, zahlt eine Leasingrate für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und zieht diese vor den Steuern vom Gehalt ab. So sinken sowohl das Bruttoeinkommen als auch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Seit Anfang 2020 müssen alle Diensträder, die Beschäftigten im Rahmen einer Gehaltsumwandlung überlassen werden, nur noch mit 0,25 Prozent versteuert werden. Während Dienstwagen üblicherweise erst ab einer gewissen Hierarchieebene gewährt werden, können Firmenräder von mehr Beschäftigten genutzt werden. Bei der BTC-Gruppe mit ihren rund 1.900 Beschäftigten erhalten alle Festan-

**HOLLAND-
ODER KLAPPRAD?**
Geschäftsführer
Christian Meyer und
Fuhrparkmanagerin
Lisa Kankam präsentieren
einen Teil der Flotte.



gestellten in Deutschland nach Ablauf ihrer Probezeit diese Möglichkeit. Zwischenfazit nach rund eineinhalb Jahren: „Knapp 150 Leasingverträge sind bereits geschlossen worden, und die Nachfrage steigt“, berichtet Kankam. Zudem subventioniert BTC die dazugehörige Fahrradversicherung. Die geleaste Räder können sowohl im Job als auch in der Freizeit gefahren werden.

Guter Rat für gute Räder

„Wir möchten natürlich sicherstellen, dass unsere Beschäftigten gut und sicher fahren“, betont Meyer. Gemeinsam mit dem Arbeitssicherheitsausschuss hat er daher eine umfangreiche Risikobewertung vorgenommen. „Insbesondere die rechtliche Einbindung und der Versicherungsschutz haben ein paar Fragen aufgeworfen“, erinnert sich Lisa Kankam. „Zum Beispiel beim Thema Helme: Wir haben unsere diesbezüglichen Prozesse noch mal angeschaut und verbessert“, erläutert die Fuhrparkmanagerin. Dazu gehörte zum Beispiel, Leihhelme mit dazugehörigen Hygienehauben für die Haare anzuschaffen. „Richtig so! Ein Fahrradhelm kann bei einem Sturz das Risiko für eine schwere Kopfverletzung deutlich reduzieren“, erklärt Dr. Tim Janowitz. Er ist bei der VBG als Experte für Verkehrssicherheit tätig und berät Unternehmen rund um das Thema Fahrradnutzung, so auch BTC.

Besonders wichtig ist ihm zufolge in puncto Verkehrssicherheit auch die Unternehmenskultur: Unternehmen haben keinen direkten Zugriff auf ihre Beschäftigten, wenn diese mit dem Fahrrad oder einem anderen Verkehrsmittel unterwegs sind. „Wir sind ein Unternehmen, in dem die Fahrt zum Kundentermin grundsätzlich sicher gestaltet und mit Bedacht in der Terminplanung berücksichtigt wird“ sei daher eine wichtige Botschaft der Unternehmensleitung sowohl für die eigenen Beschäftigten als auch für die Kundinnen und Kunden. „Überhaupt ist der intensive Austausch mit den Beschäftigten essenziell“, pflichtet ihm Christian Meyer bei. Dass es im Unternehmen Duschen gibt für diejenigen, die sich vielleicht einmal doch ein bisschen zu sehr abgestrampelt haben, ist einem solchen Dialog zu verdanken. Dem Wunsch des Betriebsrats nach sicheren Abstellplätzen ►

ist BTC ebenfalls nachgekommen. „Mittlerweile verfügen wir hier am Standort über mehr Fahrradstellplätze als Autoparkplätze“, freut sich Prokurist Meyer. „Wir beobachten, dass sich die Beschäftigten oft mit wirklich hochwertigen Rädern etwas Gutes tun“, verrät Lisa Kankam. Der durchschnittliche Ladenpreis der von BTC geleasten Räder beträgt 3.000 Euro.

Am Rad drehen lohnt sich

Im „Fahrrad-Monitor Deutschland 2019“ des Fahrradklubs ADFC hat knapp ein Drittel der Befragten angegeben, das Fahrrad „mindestens ein paarmal pro Woche auf dem Weg zur Arbeit zu nutzen“. Die Coronavirus-Pandemie dürfte diesen Trend weiter verstärkt haben. Weitere Gründe, die dafür sprechen, umzusteigen? Die Klimakrise zwingt zu weniger CO₂-Ausstoß. Die Straßen sind voller Staus, und am Ziel angekommen ist die Parkplatzsuche zermürend und zeitintensiv. Dass der Wunsch nach einem Dienstfahrrad bei Beschäftigten nach Gehaltserhöhung, Urlaubsgeld und Erholungsbeihilfe auf Platz vier rangiert, wie die SEO-Plattform Semrush 2019 in einer Studie feststellte, wundert da nicht. Ein weiterer Pluspunkt, auch für die Chefinnen und Chefs: Radfahrende sind durchschnittlich einen Tag pro Jahr weniger krank. „Darüber hinaus steigt unsere Attraktivität als Arbeitgeber, und wir können unser Engagement für Nachhaltigkeit leben und zeigen“, weiß Christian Meyer. Zeit für weitere Unternehmen, diesen Weg einzuschlagen. ■

Rein in die Pedale

Die VBG unterstützt Unternehmen mit vielfältigen Angeboten dabei, ihre Mobilitätskonzepte weiterzuentwickeln:

- Die Publikation „Mit dem Rad sicher mobil“ informiert rund ums Radfahren im Job.
- Alles zur Elektromobilität gibt es im Kompendium Verkehrssicherheit.
- Das VBG-Präventionsmobil Verkehrssicherheit führt Sicherheitstrainings und Informationsveranstaltungen für Zweiräder durch.



SO UNTERSTÜTZT
DIE VBG RUND
UMS RAD:

www.vbg.de/zweirad



**HELMES KÖNNEN
LEBEN RETTEN**
Dr. Tim Janowitz berät Geschäftsführer Christian Meyer, wie er richtig sitzt.

FOTO: OLIVER HARDT

FOTO: CATHRIN MÜLLER

Vom Hohlglashersteller zum Maskenproduzenten

INNOVATIV DURCH DIE KRISE

Die mit der Coronavirus-Pandemie einhergehende Wirtschaftskrise lässt viele Unternehmen ihr bestehendes Geschäftsmodell überdenken und verändern. Die Herbert Rehn GmbH hat schon früh aus der Not eine Tugend gemacht – in vielerlei Hinsicht.





**GESCHÄFTSFÜHRER
JÖRG ZIMMER**
Der gelernte Industrie-
meister und technische
Betriebswirt probiert
gern Neues aus.

**MASKEN WAREN
LANGE MANGELWARE**
Ein Näher fertigt Alltags-
masken in der neu aufge-
bauten Produktionslinie.



Jörg Zimmer öffnet die Tür zum Konferenzraum mit Elan. Ein Bild von einem Boot auf hoher See prangt dort sicherlich nicht zufällig an der Wand. „Ein ruhiges Meer hat noch keinen erfahrenen Segler hervorgebracht“, ist dort zu lesen. Wenn es darum geht, sein Unternehmen durch stürmische Zeiten zu manövrieren, ist der Geschäftsführer der Herbert Rehn GmbH in Hamburg-Bergedorf als äußerst versiert zu bezeichnen. „Dass wir allerdings mal in großem Stil an der Eindämmung einer Pandemie beteiligt sein würden, habe ich mir nicht träumen lassen“, erklärt der 54-Jährige.

Noch Anfang 2020 trug die Glasproduktion zu rund 25 Prozent des Umsatzes in seinem Unternehmen bei, das sich als „universeller Systempartner für Industrie und Handel“ bezeichnet. 40 Prozent wurden aus Atemschutz-Services erzielt, 20 aus der logistischen Montage in der Industrie. Rund 15 Prozent entfielen auf die Produktion von technischen Textilien. Dann

kam das Coronavirus. Viele Kundinnen und Kunden stornierten ihre Aufträge oder konnten bereits produzierte Waren nicht mehr abnehmen. Zimmer wurde erfinderrisch. Bereits zu Beginn der Pandemie hatte die Stadt Hamburg Unternehmen dazu aufgerufen, sich zu melden, wenn sie Masken, Schutzhandschuhe und Schutzbrillen anbieten könnten. „Das können wir“, dachte sich der 54-Jährige. Zu Hause am Küchentisch entwickelte er einen Prototyp – und stellte ihn der Stadt vor. Diese bestellte zunächst 900.000 Masken – zur Hälfte Baumwollmasken, zur Hälfte FFP2-Masken für das Krankenhauspersonal. Während der Pandemie-Hochzeit wurde dreischichtig an sieben Tagen pro Woche gearbeitet. 165 Menschen beschäftigt die Herbert Rehn GmbH aktuell. Für die Maskenproduktion hat Zimmer rund 90 Menschen aus mehr als acht Nationen eingestellt. Die meisten sind aus Ländern wie Afghanistan, dem Iran, dem Irak oder Syrien geflüchtet und waren vorher ar- ▶

FOTOS: CATHRIN MÜLLER



VIELE NEUE MASCHINEN
wurden für die Masken-
produktion angeschafft.
Darunter auch ein
Schneidegerät.

„Wir sind gesund, aber wir
machen auch keine
mehrstelligen Gewinne.
Das Geld, das wir verdient
haben, haben wir in die
Modernisierung der
Produktionsstätte gesteckt.“

JÖRG ZIMMER

beitslos. Auf einer Karte haben alle ihre Herkunftsländer mit Reißzwecken markiert. Zimmer zahlt ihnen deutlich mehr als den Mindestlohn. Auf das „made in Germany“ ist er hinsichtlich all seiner Produkte merklich stolz, auch wenn er weiß: „Die Masken sind teurer als die aus China. Irgendwann werden uns die Asiaten aus dem Markt drängen.“

Bislang ist das Sortiment stetig gewachsen: Von der Blümchenmaske aus Baumwolle über das Kreativset für Familien zum Selbstbemalen und die stylische Neoprenmaske mit Strass bis zur FFP2-Maske ist alles im Programm. Knackpunkt für die Produktion der Letztgenannten war die Beschaffung des dafür nötigen Materials, eines mehrschichtigen Vliesstoffes. Potenzielle Lieferbetriebe antworteten einfach nicht. Zimmer wandte sich kurzerhand über eine Online-Businessplattform direkt an den Vorstand und verhandelte nach Mittelständ-

lerart von Chef zu Chef persönlich. Kurze Zeit später war man sich handelseinig.

„Wir sind gesund, aber wir machen auch keine mehrstelligen Gewinne. Das Geld, das wir verdient haben, haben wir in die Modernisierung der Produktionsstätte gesteckt“, sagt Zimmer. Dabei hat er mehr als 3,5 Millionen Euro investiert, zum Beispiel für 200 Nähmaschinen. Es kommt auch noch eine vollautomatische Packmaschine. Eine vollautomatische Anlage für die Produktion der medizinischen Mund-Nase-Schutzmasken ist bereits im Einsatz, bald folgt eine zur automatisierten Herstellung der FFP2-Masken. „Aber ich möchte ja die Leute weiter beschäftigen“, sagt Zimmer. Deshalb hat er sich schon wieder etwas Neues ausgedacht: Im Zuge der zunehmenden Coronavirus-Tests ist auch der Bedarf an Einwegkitteln in Deutschland immens gestiegen. Die öffentliche Ausschreibung bestand darin, dass diese in Deutschland hergestellt wer-



MASKEN, SO WEIT DAS AUGE REICHT
Eine Angestellte sortiert die frische Ware.



SCHLUSS-KONTROLLE
Ob alles richtig sitzt, wird händisch überprüft.

den müssen. „Ich wusste sofort, dass wir das können“, so Zimmer. Um für den anvisierten Preis produzieren zu können, musste er allerdings besonders erfindisch sein und bestimmte Arbeitsschritte einsparen. Bündchen zu nähen etwa ist in der Produktion sehr aufwendig. Stattdessen werden bei den Rehn-Kitteln Löcher in die Ärmel gestanzt, durch welche die Medizinerinnen und Mediziner die Daumen stecken und einen Handschuh darüberstreifen. So sind sie sogar noch besser geschützt als mit einem Bündchen, freut sich Zimmer.

Trotz eines Umbaus auf allen Ebenen ist das Unternehmen dank seiner Fähigkeit zur Innovation gestärkt aus der Coronavirus-Krise hervorgegangen. Seit Zimmer im Jahr 2011 die Geschäftsführung übernahm, arbeitet er an der zukunftsfähigen Aus-

richtung der Firma. Der Betrieb fertigte damals mit zwölf Beschäftigten Glasröhrchen, sogenanntes Hohlglas, ein Nischenprodukt. „So gut wie alles war veraltet“, erinnert sich Zimmer, der von den Gesellschaftern des Unternehmens beauftragt wurde, eine Zukunftsstrategie zu entwickeln. Er behielt die Hohlglaskonfektionierung dennoch bei, entwickelte dazu aber gleich drei neue Standbeine. Eines davon ist der Bereich „Industrial Supply“, der alle Services von der grundsätzlichen Montage bis zur Verpackung von Produkten beinhaltet und Unternehmen, die keine eigene Logistik und Produktion aufbauen möchten, unterstützt.

Dazu errichtete Zimmer das Geschäftsfeld „Technische Textilien“, in dem insbesondere Leder, Nylon, Neopren und Mehrschichtlamine weiterverarbeitet werden. Rehn stellt hochwertige Tauchbekleidung her, mit der unter anderem Taucherinnen und Taucher der Bundesmarine, der neuseeländischen Armee oder der indonesischen Streitkräfte ausgestattet werden. Dabei geht es auch viel ums Atmen und um den Atemschutz, was zum nächsten Geschäftsfeld führt: Das Unternehmen bietet Serviceleistungen für Atemluftflaschen, stellt Tauchgeräte her und fertigt Komponenten für die Sauerstoffanlagen in der Flugzeugindustrie. Wer das alles zusammendenkt, landet fast unweigerlich bei der Maskenproduktion.

Die weiteren Geschäftsbereiche wurden geschaffen, um das Thema Hohlglas zu stützen. „Wir wären aber nicht Rehn, wenn wir daraus nicht auch wieder etwas machen würden“, erklärt Zimmer. Bei einem Tauchevent in Singapur Ende 2019 hatte er beobachtet, wie sehr sich Branchen wie Gastronomie, Hotellerie und die gesamte Eventbranche Gedanken über das bevorstehende Verbot von Plastikstrohhalm machten. Kurzerhand stieg die Herbert Rehn GmbH erfolgreich in die Produktion von Glastrinkhalmen ein. „Bedarfe entdecken“, nennt Zimmer dieses Vorgehen. Und das hat System: Gemeinsam mit einem Unternehmen, das Helme für Feuerwehrleute produziert, ist er schon wieder dabei, etwas Neues zu entwickeln. ■



VOLLAUTOMATISCHE PRODUKTIONSSTRASSE
Die medizinischen Masken können schon per Knopfdruck gefertigt werden.

Das Haltungs-Abc

Ob Büro- oder Homeoffice-Arbeitsplatz: Die ergonomische Ausstattung spielt eine wichtige Rolle. Im Haltungs-Abc stellen wir die wichtigsten Faktoren vor, die einen guten und gesunden Arbeitsplatz ausmachen.

ABSTÄNDE: Am besten messen Sie nach einem Sitzplatzwechsel oder einem Büroumzug die Abstände zu den Arbeitsmitteln. Um die Belastung für die Augen zu reduzieren, sollte der Sehabstand zu Bildschirm, Tastatur und Vorlagen möglichst gleich groß sein und zwischen 50 und 70 Zentimeter liegen.

BEWEGUNG: Aufstehen und gehen ist gesund. Bauen Sie möglichst viel Bewegung in Ihren Arbeitsalltag ein – auch im Homeoffice. Anstatt eine E-Mail zu schreiben, sind kurze Abstimmungstelefonate oft auch im Stehen möglich – und wenn Sie dabei ein paar Schritte auf und ab gehen, umso besser. In kleinen Pausen sind kurze Gymnastikübungen zu empfehlen.

LICHT: Idealerweise steht ein gut entspiegelter Bildschirm auf dem Schreibtisch. Überprüfen Sie, ob sich auch kein Fenster oder eine Leuchte im Bildschirm spiegelt. Zudem ist es gut, nicht direkt unter einer Lampe zu sitzen. Das Licht sollte seitlich einfallen. Am besten verwenden Sie einen Lichtschutz am Fenster, wenn die Sonne blendet oder die Bildschirmanzeige stört.

SITZHaltung: Idealerweise können der Stuhl und der Schreibtisch in der Höhe verstellt werden. Achten Sie darauf, dass Ihre Oberarme entspannt am Körper herabhängen. Dann sollte der Stuhl so eingestellt werden, dass die Unterarme eine waagerechte Linie zur Tastatur bilden. Ober- und Unterarme bilden einen Winkel von 90 Grad. Auch die Ober- und Unterschenkel bilden im Sitzen einen Winkel von 90 Grad oder mehr. Die Füße sollten ganzflächig auf dem Boden stehen.

TASTATUR: Die Tastatur sollte ca. zehn bis 15 Zentimeter von der Tischkante entfernt sein, damit die Hände immer mal wieder auf dem Tisch abgelegt werden können. Das entspannt Schulter- und Nackenmuskeln.



DAS GANZE GLOSSAR FINDEN SIE AUF DEM CERTO-PORTAL:
www.certo-portal.de/haltungs-abc

Weniger Papier – mehr Infos

Im Zuge der VBG-Nachhaltigkeitsstrategie ändert sich der Versand des Certo-Printmagazins an die Kirchen. Wir haben Sie bereits informiert: Ab Oktober 2021 erhalten Sie nur noch eine Printausgabe pro Standort. Kein Grund zur Sorge: Alle Inhalte der Printausgabe, viele weitere Artikel und alle aktuellen Informationen sind auf dem Certo-Portal zu finden. Ins digitale Postfach kommt Certo über den monatlichen Newsletter.



ZUM NEWSLETTER-ABO:
www.vbg.de/certo-newsletter

Hintergrundwissen Beitragsbescheid

Mit den Jahresbeiträgen aller Mitgliedsunternehmen finanziert die VBG ihre vielfältigen Aufgaben als gesetzliche Unfallversicherung. Ab April erhalten alle Mitgliedsunternehmen ihren Beitragsbescheid für das Jahr 2020. Der jeweilige Betrag ergibt sich aus betrieblichen Faktoren wie der Entgeltsumme, der Gefährklasse und dem Beitragsfuß. Was diese und weitere Angaben bedeuten und wie der Beitragsbescheid aufgebaut ist, haben wir im Certo-Portal für Sie aufgelistet.



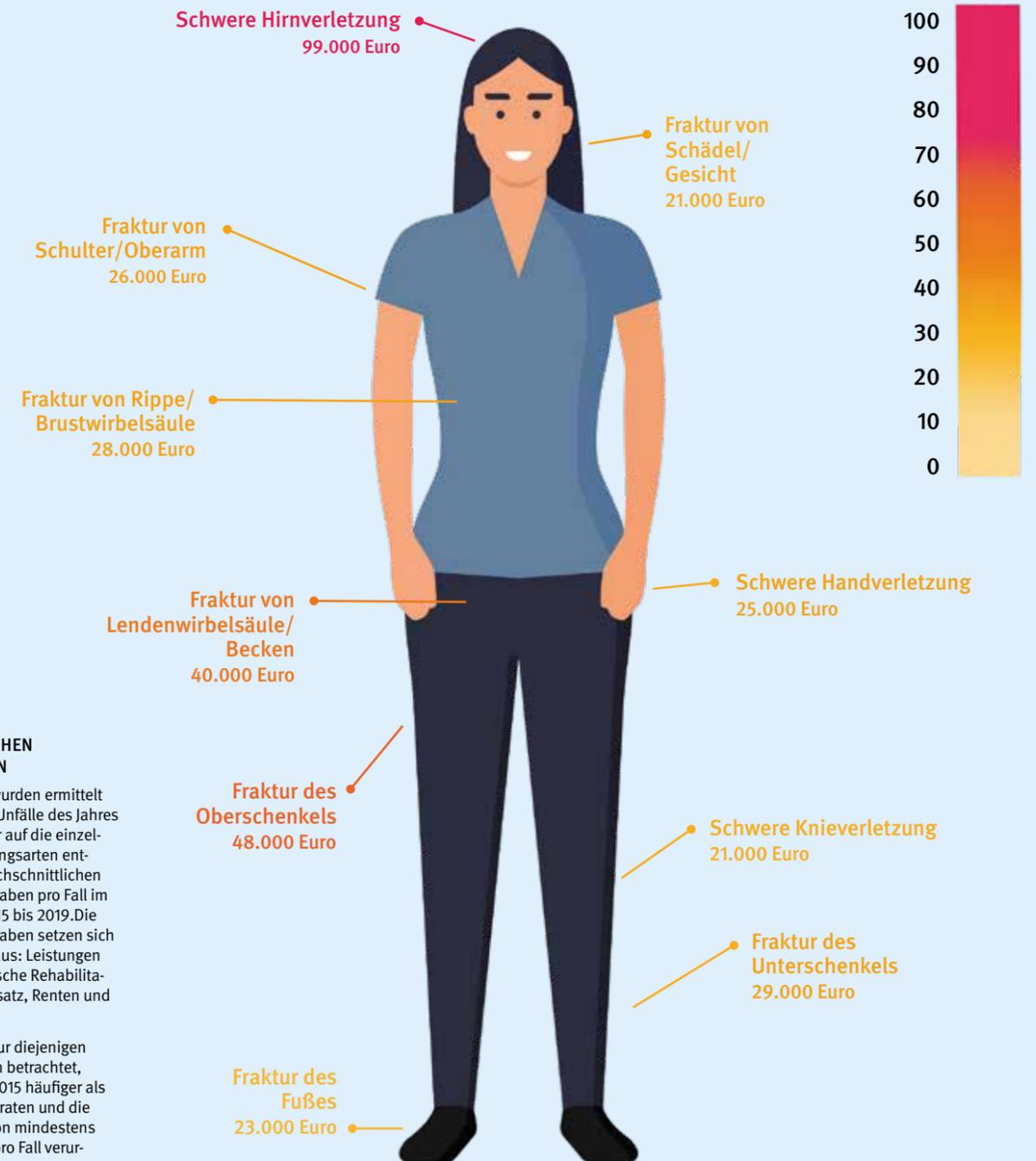
MEHR ZU DEN ANGABEN AUF DEM BESCHIED:
www.certo-portal.de/musterbeitrag

ILLUSTRATION: VBG/JEDERMANN-VERLAG

UNFALLENTSCHÄDIGUNG

Das tut weh – auch finanziell!

Rund 1,2 Milliarden Euro hat die VBG im Jahr 2019 für Unfallentschädigungen ausgegeben. Die Grafik zeigt, in welcher Höhe gerade schwerere Verletzungen zu Buche schlagen.* Im Umkehrschluss heißt das: Sorgfältiger Arbeitsschutz ist eine gute Investition!



* SO ENTSTEHEN DIE KOSTEN

Die Zahlen wurden ermittelt anhand der Unfälle des Jahres 2015 und der auf die einzelnen Verletzungsarten entfallenen durchschnittlichen Gesamtausgaben pro Fall im Zeitraum 2015 bis 2019. Die Gesamtausgaben setzen sich zusammen aus: Leistungen für medizinische Rehabilitation, Lohnersatz, Renten und Sonstiges.

Es wurden nur diejenigen Verletzungen betrachtet, die im Jahr 2015 häufiger als 100-mal auftraten und die Ausgaben von mindestens 5.000 Euro pro Fall verursachten.

ILLUSTRATION: ADOBE STOCK



Podcast-Serie

„Hör Dich sicher!“

Der Arbeitsschutz-Podcast der VBG informiert regelmäßig über neue Entwicklungen rund um Gesundheit und Sicherheit im beruflichen Umfeld.

Alle Folgen finden Sie im Netz.

www.vbg.de/podcast



Und nach der letzten Seite?

Die nächste Ausgabe des Certo-Magazins erscheint erst am

5. Oktober 2021

Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter, damit Sie keinen aktuellen Beitrag im preisgekrönten Certo-Portal verpassen.

www.vbg.de/certo-newsletter



Jetzt den
Certo-Newsletter
abonnieren!

Medientipps

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen ausgewählte Publikationen und weitere Medien vor, die viele Aspekte rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz behandeln.

Klare Regeln für Erreichbarkeit

Homeoffice bietet Flexibilität und Zeitsouveränität, und das macht Beschäftigte erst mal zufrieden. Häufig kommt es aber zu einer Verschiebung und Ausweitung der Arbeitszeit, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verunsichern und gesundheitlich belasten kann. VGB-Arbeitspsychologin Dr. Susanne Roscher gibt im Video fünf Tipps, die dafür sorgen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach getaner Arbeit auch guten Gewissens die Arbeit abschließen können.



ZUM VIDEO:
[www.certo-portal.de/
video-erreichbarkeit](http://www.certo-portal.de/video-erreichbarkeit)

Starthilfe für Start-ups

Wer ein Unternehmen gründet, hat viel zu bedenken, auch was den Versicherungsschutz, die Verantwortung für die Beschäftigten und die Bürostaltung angeht. Der neue STARTUP-CHECK der VBG hilft Existenzgründerinnen und -gründern dabei, den Überblick zu behalten. Sowohl Aspekte rund um die Mitgliedschaft in der Unfallversicherung und der eigenen Absicherung als auch Themen wie die Auswahl und Einrichtung der Büros und Arbeitsplätze finden ihren Platz.



ZUM STARTUP-CHECK:
[www.vbg.de/
startup-check](http://www.vbg.de/startup-check)

Stresstests vermeiden

Unternehmen, die auf der Suche nach einem passenden Konzept für betriebliches Stressmanagement sind, können in der Publikation „Aktiv Ressourcen nutzen: Vom richtigen Umgang mit Stress“ fündig werden. Diese gibt einen Überblick über die Zusammenhänge von bestehenden Anforderungen, möglichen Stressfolgen und Ressourcen im Unternehmen. Anhand eines Quick-Checks kann die Situation im eigenen Unternehmen eingeschätzt werden. Fünf Praxisbeispiele zeigen konkret erfolgreich umgesetzte Lösungen.

STRESSFREIER
ARBEITEN:
[www.vbg.de/
umgang-mit-stress](http://www.vbg.de/umgang-mit-stress)



Gewinnspiel

Gute Planung ist das halbe Büro – deshalb hat die VBG jetzt den VBG-OnlinePlanner überarbeitet. Mit dem einfach zu bedienenden Tool lassen sich auf Desktop, Tablet oder Smartphone Büroräume optimal planen und einrichten. Probieren Sie es aus auf www.vbg.de/onlineplanner. Und weil zu einer guten Büroeinrichtung auch eine schöne Kaffeetasse gehört, verlosen wir zehn Exemplare der brandneuen Certo-Tasse.

Schreiben Sie einfach eine E-Mail an certo@vbg.de und sagen Sie uns, warum Sie sicher und gesund arbeiten und die Tasse verdient haben. Oder twittern Sie unter dem Hashtag #Certo und erwähnen Sie @VBG_Hamburg. Der Teilnahmechluss ist am 30.04.2021. Wir wünschen Ihnen viel Glück!



Hier einfach
mitmachen
& gewinnen:
[www.certo-portal.de/
gewinnspiel](http://www.certo-portal.de/gewinnspiel)

Teilnahmebedingungen: Der Preis wird unter allen richtigen Einsendungen verlost. Damit der Gewinner oder die Gewinnerin benachrichtigt werden kann, ist die gültige Postanschrift des Mitgliedsunternehmens erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Die Teilnehmenden erklären sich für den Fall eines Gewinns damit einverstanden, dass ihr Name veröffentlicht wird. Die Gewinnerin oder der Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind die Beschäftigten der VBG sowie deren Angehörige und externe Dienstleistende, die mit der Umsetzung des Preisausschreibens beschäftigt waren oder sind. Eine mehrfache Teilnahme einer Person an diesem Gewinnspiel unter Benutzung von Pseudonymen oder über Dritte und eine sonstige Verwendung unerlaubter Hilfsmittel führen zum Ausschluss. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Datenschutz: Die Teilnehmenden sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zweck der Durchführung und Abwicklung des Gewinnspiels erhoben, gespeichert und genutzt werden. Die Daten werden nur für das Gewinnspiel genutzt und nach der Auslosung gelöscht.

IMPRESSUM

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:
Tel. 040/51 46-25 62, certo@vbg.de,
www.vbg.de/certo

Produktion:
TEMPUS CORPORATE GmbH,
Ein Unternehmen des ZEIT Verlags,
www.tempuscorporate.zeitverlag.de
Projektleitung: Jana Karau
Druck: Kröger Druck, Wedel
Nachdrucke aus Certo, auch in
Auszügen, nur nach Genehmigung
durch die Redaktion.

Erscheinungsweise: halbjährlich.
Der Bezugspreis für das Magazin ist durch
den Beitrag abgegolten.

VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:

bcm
best of
content marketing
Gold 2020

FOX

Ihr Kontakt zur VBG

Kontaktformular

www.vbg.de/kontakt

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

Kontaktformular:
www.vbg.de/kontakt

Folgen Sie uns:



Alles im Umbruch? Gehen Sie auf Nummer sicher!

Jetzt den
**Certo-
Newsletter**
abonnieren!



Das nächste Certo-Magazin erhalten Sie im Oktober 2021. Wenn Sie keinen unserer aktuellen Tipps – beispielsweise für das Homeoffice – verpassen möchten, melden Sie sich für den monatlichen Certo-Newsletter an. Dann kommen alle Artikel direkt in Ihr digitales Postfach.

HIER ANMELDEN: WWW.VBG.DE/CERTO-NEWSLETTER