

Certo

Weiterbildung
**Seminare
jetzt buchen**
ab Seite 24

Sicher und gesund arbeiten | Ausgabe 02/21



Thema:

Flexibilität

Die Anpassungsfähigkeit, mit der Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte auf Veränderungen reagieren, ist zu einem der wesentlichen Faktoren für dauerhaften Erfolg geworden. Wie viel Wendigkeit ist gefragt?



ANGELIKA HÖLSCHER
und PROF. BERND PETRI
Geschäftsführung der VBG

Liebe Leserinnen und Leser,

dass sich die Arbeitswelt in einem tiefgreifenden Wandel befindet, ist längst kein Geheimnis mehr. Und dass die Coronavirus-Pandemie diese Entwicklung massiv beschleunigt hat, auch nicht. In einer Zeit, in der vieles nur von Tag zu Tag planbar war und ist, haben Unternehmerinnen und Unternehmer aller Branchen, Führungskräfte und Beschäftigte auf allen Ebenen gelernt, mit wesentlich mehr Flexibilität zu agieren.

Arbeitsformen wie die mobile Arbeit haben sich im Rekordtempo durchgesetzt, wo immer es ging. Die damit einhergehende andere Art, Arbeit zu organisieren, hat auch Einfluss auf Strukturen und Arbeitsinhalte. Welche Herausforderungen dies für viele Unternehmen mit sich bringt, fasst Dr. Rainer Dulger, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), in einem Gastbeitrag zusammen. Eine positive Bilanz der Flexibilisierung zieht die Personalgeschäftsführerin des VBG-Mitgliedsunternehmens Vodafone, Bettina Karsch.

Ihr starker Partner, auch und besonders in ungewissen Zeiten wie der Pande-

mie, ist und bleibt die VBG. Auf www.vbg.de/coronavirus finden Sie alle relevanten Informationen. In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen einige passgenaue Unterstützungsangebote rund um das Thema „Gesund und sicher arbeiten“ vor. Ihre VBG-Weiterbildungsangebote für 2022 etwa können Sie natürlich ganz flexibel ab dem 5. Oktober buchen, Details dazu finden Sie weiter hinten im Heft.

Apropos Heft – wie gefällt Ihnen eigentlich unsere neue Kommunikationsstrategie? Seit der letzten Ausgabe erscheint Certo als monothematisches Magazin nur noch zwei Mal pro Jahr, dafür haben wir unser Informationsangebot auf dem Portal und den monatlichen Newsletter weiter ausgebaut. Was können wir besser machen? Sagen Sie uns unter www.vbg.de/certo-leserbefragung Ihre Meinung. Herzlichen Dank vorab.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre!



14



10

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



6



17



20

#EINFÜHRUNG _____ 4

Organisationen müssen sich immer schneller anpassen, nach außen und innen. Certo fragt, wie die Flexibilisierung gelingt – und welche Grenzen sie hat.

#CHEFSACHE _____ 6

Dr. Rainer Dulger, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), beschreibt in einem Gastbeitrag seine Vorstellung einer sich wandelnden Arbeitswelt.

#LEADERSHIP _____ 10

Vodafone-Personalgeschäftsführerin Bettina Karsch ist davon überzeugt, dass Flexibilität Unternehmen und ihre Beschäftigten weiterbringen kann.

#NEWWORK _____ 14

Von Big Data bis Virtual Reality: Das Certo-Glossar stellt wichtige Begriffe der Arbeitswelt 4.0 dar und beschreibt, was sich dahinter verbirgt.

#TEILHABE _____ 17

Dem Unternehmen Hilti ist es mithilfe der VBG gelungen, einen Mitarbeiter nach einem schweren Unfall zurück ins Unternehmen zu holen.

#INNOVATION _____ 20

Der VBG-Pflichtenkompass macht Unternehmen den Weg zum sicheren und gesunden Arbeiten leicht: Nach ein paar Klicks sind Sie schlauer.

#WEITERBILDUNG _____ 24

VBG-Seminarteilnehmende finden dank des neuen Online-Campus alle relevanten Informationen rund um ihre Weiterbildung auf einen Blick. Apropos Seminar, die Buchungen starten im Oktober.

#KURZUNDBÜNDIG _____ 28

Im Serviceteil „#Kurzundbündig“ 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!

FLEXIBILITÄT

Unternehmen stehen unter Druck: Die Märkte ändern sich rasant, der Wettbewerb wird stärker, die digitale Transformation ist alles andere als ein Kinderspiel. Dazu kommen gestresste Führungskräfte, unzufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Konkurrenz um qualifizierte Beschäftigte. Wer sich zeitgemäß aufstellen möchte, übt sich in der Kunst der Flexibilität. Organisationen und die dort tätigen Menschen müssen sich immer wieder neu erfinden und ihrer Umwelt anpassen –

egal ob technisch, ökonomisch, ökologisch oder gesellschaftlich. Doch gerade in einer sich flexibilisierenden Arbeitsumgebung ist es wichtig, grundlegende Werte und Prinzipien beizubehalten. Damit dieser Spagat gelingt, müssen sich Unternehmerinnen und Unternehmer ständig fragen, wie viel Flexibilität sie benötigen und wie viel Flexibilität ihre Beschäftigten brauchen und gleichzeitig vertragen. Wenn hier ein Gleichgewicht besteht, profitieren alle davon.



Mit Flexibilität, Freiräumen und Bildung den Wandel gestalten

GASTBEITRAG

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem tief greifenden Wandel. Die digitale Transformation, die demografische Entwicklung und der verschärfte internationale Wettbewerb sind Megatrends, die nach Antworten verlangen. Arbeitgeberpräsident Dr. Rainer Dulger erläutert im Gastbeitrag, wie wir mit Flexibilität, Freiraum und Bildung den Wandel aktiv gestalten können.



FOTO: B DA / MICHAEL HÜBNER

Berufe ändern sich stark – manche Arbeitsplätze gehen verloren, während neue an anderer Stelle entstehen. Dass diese neuen Jobs bei uns in Deutschland entstehen, ist aber nicht ausgemacht. Rahmenbedingungen wie Flexibilität am Arbeitsmarkt, Freiräume für Unternehmen sowie das Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielen eine ganz wesentliche Rolle. Bildung und Weiterbildung werden in einer digitalisierten Arbeitswelt an Bedeutung gewinnen.

Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und Weichen richtig zu stellen sind Aufgaben für uns alle. Schaffen wir das nicht, bringen wir Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung in Gefahr. Das muss allen klar sein.

Modernisierungsschub durch zeitgemäßen Rechtsrahmen sichern

Wenn wir unsere Arbeitswelt erfolgreich und am Puls der Zeit gestalten wollen, brauchen die Unternehmen moderne und flexible arbeitsrechtliche Bedingungen. Leider ist das geltende Arbeitsrecht im Wesentlichen noch auf den klassischen Industriearbeitsplatz aus dem vorigen Jahrhundert ausgerichtet. Das führt dazu, dass starre Regelungen Innovationen und neue Geschäftsmodelle blockieren. Auch gehen die Regelungen an der Lebensrealität vieler Beschäftigter vorbei.

Durch die Corona-Pandemie hat unsere Arbeitswelt zweifellos einen kräftigen Modernisierungsschub erhalten. Viele Dinge, die vorher sehr kompliziert schienen, wurden einfach umgesetzt – ganz pragma- ▶

FÜR MEHR FLEXIBILITÄT
Dr. Rainer Dulger ist Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die in der VBG-Selbstverwaltung vertreten ist.

tisch und flexibel, zum Beispiel die digitale Betriebsarbeit oder flexiblere Arbeitszeitleösungen in bestimmten Branchen. Insgesamt ist die deutsche Wirtschaft digitaler geworden.

Die Arbeitswelt ist heute eine andere als vor der Pandemie. Es ist richtig, uns allen wurde in den letzten Monaten viel Flexibilität abverlangt. Aber gleichzeitig haben wir deutlich gesehen, dass Unternehmen wie Beschäftigte die neu gewonnene Flexibilität mit Blick auf Arbeitszeit und Arbeitsort begrüßen. Wenn wir nicht in alte Muster zurückfallen wollen, brauchen wir einen zeitgemäßen Rechtsrahmen. Dieser fehlt nach wie vor. Konkret heißt das: Die Politik muss jetzt endlich mehr Flexibilität zum Beispiel im Arbeitszeitrecht ermöglichen. Flexibilität und Freiräume für Innovationen schaffen statt weitere Regulierungen beschließen – das muss die Devise sein.

Verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft nicht einschränken

Letztlich sind es die Sozialpartner, die am besten wissen, welche Spielräume für Beschäftigte und Unternehmen in Zukunft notwendig sind. Es gilt die digitale Arbeitswelt in der jeweiligen Branche und in den betroffenen Betrieben zu gestalten – verantwortungsvoll und zum Wohle aller. Gesetzgeberische Initiativen helfen da nicht wirklich weiter.

Unsere Unternehmen haben enorme Summen in die Modernisierung ihrer Geschäftsmodelle und die Digitalisierung ihrer Infrastrukturen investiert. Das sind gute Voraussetzungen für den Neustart nach der Krise. Für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit braucht es allerdings mehr: Flexibilität ist die wichtigste Grundlage für Resilienz. Und das ist vor allem eine politische Angelegenheit. Wir brauchen flexible Rahmenbedingungen, damit Unternehmen und Beschäftigte erfolgreich in die Zukunft blicken können.

DR. RAINER DULGER
ist seit 2003 Mitglied des Präsidiums der BDA. Seit 1998 ist er geschäftsführender Gesellschafter des Familienunternehmens ProMinent GmbH.



„Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen

FOTO: B DA / MARIUS SCHWARZ

frühzeitig zu erkennen und Weichen richtig zu stellen, sind Aufgaben für uns alle. Schaffen wir das nicht, bringen wir Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung in Gefahr.“

DR. RAINER DULGER,
ARBEITGEBERPRÄSIDENT

Mitdenken 4.0

In Kooperation mit führenden Partnern der Sozialpolitik, darunter auch die BDA, hat die VBG die Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ ins Leben gerufen. Gemeinsames Ziel ist es, auf Basis aktueller Forschungsergebnisse Handlungshilfen für die betriebliche Praxis bereitzustellen.

MITDENKEN 4.0



MEHR INFOS:
www.mitdenken4null.de

Homeoffice ja, Rechtsanspruch nein

Die Arbeitgeber haben in den vergangenen Monaten eigenverantwortlich, freiwillig und sehr zuverlässig in allen Branchen Homeoffice ermöglicht. Lücken in der technischen Ausstattung, zum Beispiel fehlende mobile Endgeräte oder unzureichende Zugänge zu betrieblichen Daten- und Kommunikationsnetzwerken, konnten vielerorts bereits in der ersten Phase der Pandemie geschlossen werden. Wir Arbeitgeber haben beim Homeoffice geliefert, und das werden wir auch weiterhin tun – da, wo es interne wie externe Betriebsprozesse zulassen.

Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice geht allerdings an der Realität in den Unternehmen vorbei. Denn ein großer Teil der Beschäftigten arbeitet in Bereichen und Branchen, in denen mobile Arbeit nicht umsetzbar ist. Das gilt für das Krankenhaus genauso wie für die Autowerkstatt. Hier sind der Flexibilität mit Blick auf mobiles Arbeiten Grenzen gesetzt. Bürokratie hilft uns nicht weiter, stattdessen brauchen wir Absprachen vor Ort in den Betrieben und Flexibilität.

Bürokratieabbau und Flexibilität wirken wie ein Konjunkturpaket

Unser Erfolg als Wirtschaftsstandort hängt entscheidend davon ab, ob wir Unternehmen jetzt entlasten und wieder atmen lassen. Jede zusätzliche Belastung durch kleinteilige Regulierung ist da kontraproduktiv. Klar ist aber auch: Wie weit flexibles Handeln in Unternehmen gestaltet werden kann, lässt sich pauschal nicht beantworten. Jedes Unternehmen, jede Branche muss darauf eine eigene Antwort finden. Die Unternehmen und ihre Beschäftigten sind dafür im Rahmen der Sozialpartnerschaft aber gut gerüstet. ■

NEW WORK

Die neue Lässigkeit

GELASSEN :
Vodafone-Personal-
geschäftsführerin
Bettina Karsch
blickt zuversicht-
lich in die Zukunft.

FOTOS: MIKA VOLKSMANN

Wie nutzen Unternehmen die neue Flexibilität? Bettina Karsch, Personalgeschäftsführerin bei Vodafone Deutschland, über Lehren aus dem Lockdown und Visionen für die Zukunft.



GROSSZÜGIG:
Am Standort Düsseldorf setzt Vodafone auf eine Atmosphäre des Co-Workings.

Frau Karsch, immer mehr Beschäftigte kehren zurück in die Büros, wie erleben Sie die neue Normalität, welche Veränderung beobachten Sie?

Bettina Karsch: Es ist noch keine Rückkehr zur Normalität, es sind ja erst 20 oder 30 Prozent der Beschäftigten wieder im Haus. Aber ich beobachte eine neue Lässigkeit. „The new normal is less formal“, habe ich kürzlich zu Kollegen gesagt, und damit meine ich nicht nur die Kleidung. Wenn man sich auf den Fluren begegnet, fragt man plötzlich viel persönlichere Dinge. Wir haben in der Zeit des Lockdowns viel übereinander erfahren, wir haben den Hund kennengelernt, das Kind, die Katze oder den Garten. Das hat zwischenmenschlich etwas verändert.

Was ist Ihre wichtigste Lehre aus der Zeit des Lockdowns?

Ich glaube, wir haben uns alle ein Stück verändert und unsere digitalen Skills erweitert. Gewachsen ist sicherlich das Vertrauen der Führungskräfte und auch des Vorstands darauf, dass selbstbestimmtes Arbeiten funktioniert, wenn wir nah genug an den Beschäftigten bleiben.

Wie gelingt Führungskräften das, wenn Meetings mehrheitlich virtuell stattfinden?

Wir sollten im regelmäßigen Austausch bleiben, wirklich zuhören. Meinen Kindern sage ich immer: Wir sind mit zwei Ohren und einem Mund auf die Welt gekommen. Das bedeutet: Wir sollten dop- ▶

„Es ist in Zukunft für viele Unternehmen sehr entscheidend, in der

digitalen Ansprache kreativ zu werden.“

pelt so viel zuhören wie sprechen. Das gilt für Eltern, aber genauso für Führungskräfte. Und wir brauchen für flexibles Arbeiten eine stabile Infrastruktur. Eine gute Internetverbindung und Systeme, die keine Schwierigkeiten machen und funktionieren. Und dann braucht es natürlich eine gute Unternehmenskultur.

Wie sieht die bei Vodafone aus?

Darüber haben wir uns in der Zeit des Lockdowns besonders viele Gedanken gemacht. Was ist eigentlich Kultur? Wie kann sie aussehen, wenn sie nicht mehr allein über Gebäude, Büros oder Rituale im direkten Arbeitsumfeld vermittelt wird. In Zukunft wird es immer wichtiger werden, welche Themen kommuniziert werden und welche Kanäle sich dafür gut eignen. Es ist in Zukunft für viele Unternehmen sehr entscheidend, in der digitalen Ansprache kreativ zu werden. Ein Beispiel dafür: Unsere 16.000 Mitarbeiter in Deutschland bringen wir jeden Montag durch virtuelle Town Hall Meetings zusammen. Diese Ansprachen sind inzwischen ein fester Bestandteil unserer Kommunikation.

Wir haben ja gerade im IT-Bereich hohen Fachkräftemangel. Die neue Flexibilität erlaubt Personalern ja auch, Fachkräfte aus aller Welt zu rekrutieren. Nutzen Sie das?

Ich sehe da ganz klar eine Chance für Deutschland. Die Frage ist aber, wie gestalten wir das mit den Regelwerken, die wir haben. Wie handhaben wir es mit der Sozialversicherung oder den Steuern. Jeder Bewerber hat ja einen steuerlichen Dienstort. Wir sind hier mit Gesetzgebern im Austausch, damit diese Dinge rechtlich klar sind. Was wir inzwischen bei Vodafone durchgesetzt haben, ist, dass Beschäftigte 20 Tage aus dem europäischen Ausland arbeiten dürfen.

Welche Hard- und Softskills brauchen Beschäftigte in Zukunft mit dieser gewachsenen Flexibilität?

Ich spreche, ehrlich gesagt, lieber von Zukunftsskills. Soziale Fähigkeiten werden immer wichtiger, das sehen wir auch bei der agilen Führung. Selbst in der IT braucht es kommunikative Kompetenz, denn hier müssen Beschäftigte viel zuhören, verstehen und erklären. Fachwissen lässt sich dazubuchen oder dazulernen. Immer wichtiger werden aber Fragen der Persönlichkeit: Wie arbeitest du unter Druck, wie leitest und motivierst du dein Team, wie flexibel kannst du dich parallel auch in verschiedene Themen einarbeiten. Da muss sich jeder ein bisschen wandeln.

Wie fördern Sie Ihre Beschäftigten, sich dorthin zu entwickeln?

Teil der Vodafone Kultur ist lebenslanges Lernen. Hier bieten wir natürlich viele Angebote, ein Weiterbildungs-Budget ist dafür essenziell. Beschäftigte sollten die Angebote nutzen und auch etwas zurückgeben. Es ist eine Hol- und Bringschuld, ein Geben und ein Nehmen.

Wie können Führungskräfte die Eigenmotivation und Selbstverantwortung fördern?

Es ist heute ein anderes Führungsverhalten gefragt. Wir haben in unseren Fortbildungen einmal die typische Führungskraft von gestern und von heute skizziert. Früher war die Führungskraft der Held, der über alles Bescheid wusste und bestimmt. Man war die Chefin oder der Chef, weil man alles besser wusste. Das funktioniert heute nicht mehr, auch weil Themen immer komplexer werden. Heute unterstützt die Führungskraft die Teams. Sie hört zu,

coacht, unterstützt und berät. Erfolg ist heute eine Teamleistung, zu dem die Führungskraft jeden Einzelnen stimuliert und motiviert hat.

Ändern sich Führungsstile eigentlich auch, weil mehr Frauen in leitende Positionen kommen – oder ist das ein Klischee?

Wir sind noch mit traditionellen Rollen aufgewachsen. Also wenn wir sagen, Teil der Erziehung von Frauen ist, offener, kommunikativer, empathischer und schneller im Multitasking zu sein, dann ist da etwas dran. Ich beobachte, dass Frau-

en, die eher traditionell erzogen wurden, anders führen und durch traditionell weibliche Kompetenzen wie Empathie und ihre Gabe zur Kommunikation ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser abholen. Ihre Vorstellung von Hierarchie ist partizipativer – und das kommt verdammt gut an. Ich denke aber auch, dass sich das in den nächsten zehn oder 20 Jahren ändern wird, weil die traditionelle Rollenverteilung sich ändert. Dann werden wir mehr auf kognitive Diversität gehen, also davon ausgehen, dass jede Persönlichkeit etwas anderes mitbringt. ■

ZUKUNFTSSKILLS:
Zuhören und
verstehen werden
immer wichtiger.

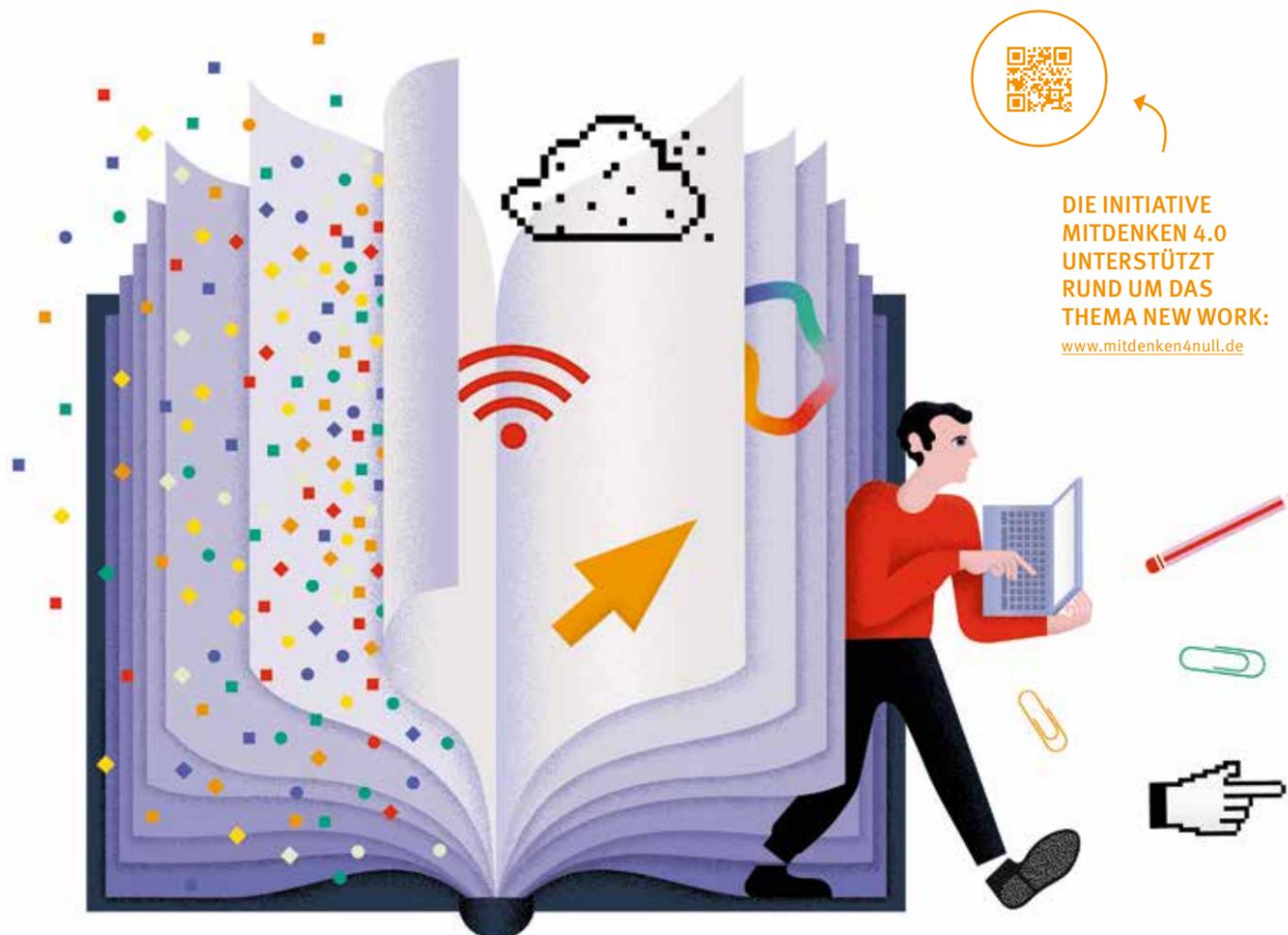


GEMEINSAM
Erfolg gelingt
durch Teamwork.

GLOSSAR

Arbeitswelt 4.0: Begriffe, die Sie kennen sollten

Wer heute flexibel arbeitet, muss nicht nur Agilität und Life-Domain-Balance in Einklang bringen. Wir stellen wichtige Begriffe rund um das Thema New Work vor.



DIE INITIATIVE
MITDENKEN 4.0
UNTERSTÜTZT
RUND UM DAS
THEMA NEW WORK:
www.mitdenken4null.de

ILLUSTRATIONEN: JULIA SCHWARZ

AGILITÄT: Ziel des Organisations- und Unternehmensführungskonzepts Agilität ist es, aktiv auf kurzfristige Veränderungen und Entwicklungen am Markt reagieren zu können. Wer agil arbeitet, ist flexibel und anpassungsfähig in seinen Strukturen und Prozessen. Agile Organisationen sind unter anderem gekennzeichnet durch selbst organisierte, interdisziplinäre Teams, eine gemeinsame Vision, Feedback und Transparenz.

BIG DATA: Big Data, auch „Massendaten“ genannt, bezeichnet riesige Datenmengen, die aufgrund ihres Umfangs, ihrer Unterschiedlichkeit oder Schnelligkeit nicht händisch oder durch herkömmliche Datenmanagement-Tools verarbeitet werden können. Die laufend entstehenden Daten stammen unter anderem aus dem Energiesektor, dem Gesundheitswesen, durch die Kommunikation in sozialen Medien, durch Navigationsgeräte oder Überwachungskameras. Die zur Verfügung stehende Datenmenge wächst exponentiell und ist eine der Grundlagen für künstliche Intelligenz.

BLOCKCHAIN: Die Blockchain ist in erster Linie eine öffentliche digitale Datenbank, die häufig für die Verwaltung und Transaktion von Kryptowährungen, also von digitalen Zahlungsmitteln, genutzt wird. Die Transaktionsdaten werden dabei in einer chronologischen Reihenfolge gespeichert. Dadurch entsteht eine Kette (Englisch: „chain“) an Informationsclustern. Die Blockchain zeichnet sich durch eine hohe Sicherheit gegen Manipulation aus, da die einzelnen Informationen in dieser Kette auf vielen Tausend Rechnern gespeichert sind und somit nicht in dieser Gesamtheit zu ändern sind.

CLOUD COMPUTING: Cloud Computing ist eine IT-Infrastruktur, bei der die Daten nicht auf einem einzelnen Server, sondern zumeist online auf mehreren virtuellen Servern (Serverlandschaften) gespeichert sind. Das ermöglicht das ortsunabhängige Abrufen von Daten. Es wird lediglich ein Internetzugang benötigt.

DESIGN THINKING: Als Methode zur kreativen Problemlösung orientiert sich Design Thinking – angelehnt an die Arbeit von Designerinnen und Designern sowie Architektinnen und Architekten – vor allem an den Bedürfnissen zukünftiger Kundinnen und Kunden. Charakteristisch ist dabei die fokussierte Anwenderorientierung. Der Problemlösungsansatz ist teambasiert und interdisziplinär.

DISRUPTION: Abgeleitet von dem englischsprachigen Begriff „to disrupt“ (Deutsch: „unterbrechen“, „stören“), beschreibt Disruption die Ablösung eines analogen Produkts oder Geschäftsfelds durch zumeist digitale Dienstleistungen. Ein Beispiel für disruptive Geschäftsmodelle sind Musik-Streamingdienste: Diese ermöglichen das Senden und Empfangen von Audiodaten in einem kontinuierlichen Datenfluss über ein Netzwerk, ohne dass die Dateien vorab lokal heruntergeladen werden oder auf Datenträger wie Vinyl oder CD gepresst werden müssen.

DIVERSITY: Diversity bedeutet übersetzt schlicht „Vielfalt“. Im arbeitsthematischen Kontext beschreibt der Begriff den bewussten Umgang mit Vielfalt in einer Organisation. Alle Menschen sollen unabhängig von ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter,

ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale respektiert und wertgeschätzt werden. Trotz aller Unterschiedlichkeiten geht es im Kern darum, Gemeinsamkeiten zu entdecken.



HOMEOFFICE: Unter dem Begriff Homeoffice versteht man eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten komplett oder teilweise ihre Arbeit aus dem privaten Umfeld heraus ausführen. In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird das Homeoffice als eine Form des mobilen Arbeitens definiert. Beim mobilen Arbeiten üben die Beschäftigten ihre Tätigkeit an einem beliebigen anderen Ort aus: bei der Kundin oder dem Kunden, im Zug oder zu Hause. Im Unterschied dazu ist ein Telearbeitsplatz ein fest installierter Arbeitsplatz im Zuhause des oder der Beschäftigten, an dem auch eine Gefährdungsbeurteilung stattfand. Für den Telearbeitsplatz gilt die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

INTERNET DER DINGE: Der Begriff Internet der Dinge beschreibt die Vernetzung verschiedener digitaler Gegenstände mit einer IP-Adresse – sowohl untereinander als auch mit dem Internet. Das Internet der Dinge kommt beispielsweise bei Assistenzsystemen in Autos, bei intelligenten Strom-

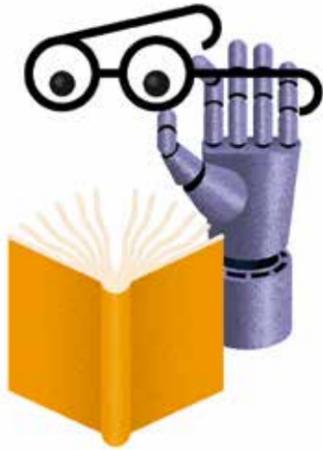
zählern, bei Kühlschränken im Smart-Home-Bereich oder bei Überwachungsanlagen zum Einsatz.

KOLLABORATIONSTOOLS: Die Optimierung der Zusammenarbeit innerhalb von Teams und zwischen Kolleginnen und Kollegen ist das übergeordnete Ziel der Kollaborationstools. Mithilfe der „Werkzeuge“ soll die Kommunikation vereinfacht sowie verbessert werden, Prozesse werden beschleunigt. Kollaborationstools sind inzwischen häufig digital und ermöglichen etwa das gleichzeitige Arbeiten an einem Dokument. Aber auch ein Tool, welches das Chatten oder Teilen von Dokumenten in einem Team ermöglicht, wird als Kollaborationstool bezeichnet.

KOLLABORATIVES ARBEITEN: Mit den Möglichkeiten, die digitale Kollaborationstools bieten, gehen auch Veränderungen und Neuerungen in der Zusammenarbeit einher. Nicht eine Person macht die Arbeit, sondern mehrere Personen erstellen gemeinsam etwas. Dabei entscheiden sie selbst, wann, wie und in welchem Umfang sie sich in den Arbeitsprozess einbringen. Für die gesamte Gruppe bedeutet die gemeinsame Arbeit, Rollen klar untereinander aufzuteilen und Absprachen, Regeln, Fristen, Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche zu klären. Das hat auch Auswirkungen auf die Hierarchien. Inhalte und Ziele werden mit allen Beteiligten ausgehandelt. Jede und jeder übernimmt Verantwortung.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Erforschung von Mechanismen menschlicher Intelligenz befasst und darauf

basierend Anwendungen entwickelt, die menschliche Intelligenzleistungen wie etwa Entscheidungen oder Problemlösungen erbringen. In der Regel geht es um Mustererkennung zum Beispiel im Verhalten, in Bildern oder auch Prozessen. Angewandt wird KI beispielsweise bei Chatbots im Dienstleistungsbereich oder bei der Smartphone-Gesichtserkennung.



LEAN MANAGEMENT: Das übergeordnete Ziel des Lean Managements ist es, alle Prozesse und Aktivitäten innerhalb des Unternehmens so abzustimmen, das jegliche Art der Verschwendung möglichst vermieden wird. Zentrale Rollen spielen etwa die Kostensenkung und die Kundenorientierung. Damit verfolgt das Lean Management den Ansatz einer stetigen Prozessoptimierung, also der Standardisierung der Prozesse. Agilität setzt sich dagegen die Flexibilität als Ziel und konzentriert sich stärker auf das Produkt als auf den Prozess.

WORK-LIFE-BALANCE / LIFE-DOMAIN-BALANCE:

Die Work-Life-Balance beschreibt das Gleichgewicht zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben. Der Begriff stammt aus dem Englischen: Arbeit (Eng-

lisch: „work“), Leben (Englisch: „life“), Gleichgewicht (Englisch: „balance“). Eine gute Work-Life-Balance führt häufig zu mehr Zufriedenheit, Motivation und Produktivität. Der Begriff Work-Life-Balance wird auch kritisch diskutiert, da er Leben und Arbeit zu Gegensätzen erklärt. Alternative Begriffe wie Life-Domain-Balance („Balance der Lebensbereiche“) grenzen sich von dieser Gegenüberstellung ab und fassen außerdem den Begriff Arbeit weiter: Neben der Erwerbsarbeit können beispielsweise Familienarbeit oder gemeinnützige Tätigkeiten als bedeutsame Formen der Arbeit betrachtet werden. Angestrebtes Ziel der Balance aller Lebensbereiche ist eine Verbesserung der individuellen Lebensqualität.

SAAS: Mit SaaS („Software as a Service“) können sich Benutzerinnen und Benutzer über das Internet mit cloudbasierten Apps verbinden und diese nutzen. Die Nutzung erfolgt dabei in der Regel auf Abonnementbasis. Beispiele sind Softwareanwendungen wie E-Mail, Instant Messaging und Customer Relationship Management (CRM). Die dahinterliegende IT-Infrastruktur befindet sich dabei im Rechenzentrum des Diensteanbieters. Unternehmen zahlen ein Nutzungsentgelt und sparen sich Teile der Anschaffungs- und Betriebskosten.

SHARING ECONOMY: Das Teilen und die gemeinsame Nutzung von Dienstleistungen oder Produkten ist der Grundgedanke der Sharing Economy. Der Begriff bezieht sich auf Unternehmen, Plattformen und Geschäftsmodelle, die teils ungenutzte Ressourcen zur Verfügung stellen, etwa Carsharing. Er umfasst auch das Teilen, Tauschen oder Leihen

im privaten Bereich, zum Beispiel über Nachbarschaftsplattformen.

START-UP: Ein Start-up ist ein Unternehmen, das mit einer innovativen Geschäftsidee und (idealerweise) einem großen Wachstumspotenzial gegründet wird. Darüber hinaus sind diese jungen Unternehmen oft durch eine besondere Arbeitskultur gekennzeichnet. Gewohnte Abläufe werden infrage gestellt und neue Ansätze ausprobiert. Innerhalb dieser sogenannten Start-up-Kultur herrschen oft große Offenheit und Lernbereitschaft.

TRANSFORMATION: Unter betriebswirtschaftlicher Transformation wird grundsätzlich der Prozess der Veränderung, vom aktuellen Zustand hin zu einem anderen in der nahen Zukunft, verstanden. Eine Transformation repräsentiert einen fundamentalen und dauerhaften Wandel. Stetige Transformationsprozesse sind für Unternehmen aufgrund von Entwicklungen wie Digitalisierung und Globalisierung zum Dauerzustand geworden. Sie sollen Unternehmen ermöglichen, sich immer wieder an den sich verändernden Markt anpassen zu können.

VIRTUAL REALITY/AUGMENTED REALITY: Die Virtual Reality, also die virtuelle Realität, ist eine künstliche computergestützte Wirklichkeit. Mit sogenannten VR-Brillen oder einem VR-Cave können virtuelle Welten vor dem eigenen Auge dargestellt werden. So können verschiedene Situationen oder Arbeitsumgebungen simuliert und erprobt werden. Die Augmented Reality ist eine erweiterte, angereicherte computergestützte Realität. Das kann etwa über die Kamera des Smartphones funktionieren, indem neben den tatsächlichen Elementen auch virtuelle Elemente zu sehen

sind. Die Realität wird also in Echtzeit mit Informationen angereichert.



VUCA: Das Akronym VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) beschreibt die Veränderungen, die sich unter anderem durch die Digitalisierung im Bereich Unternehmensführung ergeben. Wir leben in einer volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Welt, die Lösungsansätze wie Agilität erfordert.

WEB-SEMINAR: Bei einem Web-Seminar findet ein Seminar, also eine Lehrveranstaltung, in der Regel online statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können der Dozentin oder dem Dozenten live über das Internet folgen und auch Fragen stellen. Zumeist werden für Web-Seminare Kollaborationstools genutzt, die Videogespräche anbieten und somit virtuelle Konferenzen ermöglichen.

5G: Die 5G-Technologie ist die fünfte und damit neueste Generation des Mobilfunkstandards. Sie sorgt für eine noch schnellere mobile Übertragung von Daten und ist bis zu 100-mal schneller als ihr Vorgänger 4G (LTE). Durch die Echtzeitübertragung dient 5G als Basis für weitere Technologien.

ILLUSTRATIONEN: JULIA SCHWARZ

FOTOS: ALEXANDRA BEIER

TEILHABEPREIS DER VBG

Ausgezeichnet! Durch Arbeit zurück zur Normalität



Weil alle Beteiligten an einem Strang ziehen, arbeitet Jens Frenzel nach einer unfallbedingten Querschnittlähmung wieder bei seinem Arbeitgeber Hilti.



JENS FRENZEL
hat nach seinem Unfall
einen neuen Platz im
alten Team gefunden.



HIER KÖNNEN SIE
SICH FÜR DEN
VBG-TEILHABE-
PREIS BEWERBEN:
www.vbg.de/teilhabepreis

„Die Geschäftsleitung hat alles dafür
getan, Herrn Frenzel wieder zurück-
zuholen. Eine absolute Erfolgsstory.“

STEFAN PREU, REHA-MANAGER DER VBG

EXPERTENWISSEN:

Heute steht Jens Frenzel seinen Kolleginnen und Kollegen in einer beratenden Expertenrolle zur Seite.



Der 26. Februar 2018 markiert für Jens Frenzel den Wendepunkt seines Lebens. Der Ingenieur trat an diesem Montag gegen halb acht Uhr morgens gut gelaunt vor seine Haustür. Wie unzählige Male zuvor schwang er sich auch an diesem Tag auf sein Fahrrad, um den knapp vier Kilometer langen Weg zur Arbeit zurückzulegen. Etwa auf halber Strecke führt der Fahrradweg, den er so oft gefahren ist, an einer Bushaltestelle vorbei. Ein winziger Moment der Unachtsamkeit ließ den geübten Radfahrer gegen einen Bus knallen. Die große Narbe an seiner rechten Schläfe lässt die Wucht des Aufpralls erahnen. Weil er unglücklich auf dem Boden landete, wurden mehrere Wirbel zertrümmert, das Rückenmark wurde dauerhaft geschädigt. Frenzel ist seitdem querschnittgelähmt und auf einen Rollstuhl angewiesen.

FOTOS: ALEXANDRA BEIER

„Der Notarzt war sofort zur Stelle, anschließend kam sehr schnell der Rettungshubschrauber“, erinnert er sich. „Ich wusste, dass etwas Größeres passiert sein musste, da ich meine Beine überhaupt nicht bewegen konnte.“ Keine zwei Stunden nach dem Unfall wurde er in der BG Klinik Murnau, einem auf die Akutversorgung und Rehabilitation schwer verletzter und berufterkrankter Menschen spezialisierten Klinikum, operiert. Es folgten ein Tag künstliches Koma und mehrere Tage auf der Intensivstation, in denen nicht nur seine Frau und seine vier Kinder um ihn bangten, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen bei der Hilti Entwicklungsgesellschaft mbH im oberbayrischen Kaufering.

Kommunikation als Erfolgsrezept

„Als wir erfuhren, was Jens zugestoßen war, saß der Schock erst mal tief“, sagt sein Kollege und Schwerbehindertenvertreter Wolfgang Hausner. Wie Frenzel ist er seit über drei Jahrzehnten im Unternehmen tätig. Jens Frenzel führte dort als Gruppenleiter ein großes Team in der Elektrowerkzeugentwicklung. Am Hilti-Standort in Kaufering arbeiten rund 2.000 Menschen, ein ähnlich schwerer Fall war dort bislang nicht bekannt.

Sobald klar war, dass Jens Frenzel zurück in den Job wollte, wurde ein runder Tisch mit allen Beteiligten gebildet: Die Geschäftsleitung, die Personalabteilung, der Betriebsarzt, das Gebäudemanagement, Schwerbehindertenvertreter Wolfgang Hausner, die VBG und natürlich – zunächst aus der Ferne – Frenzel selbst waren dabei. Und das ist gar nicht so selbstverständlich.

Wie viele Patientinnen und Patienten mit seiner Diagnose wollte Frenzel nach seinem Unfall erst mal niemanden außer seiner Familie sehen. Dann stimmte er Besuchen durch Freundinnen und Freunde zu, ganz schnell kamen auch freundschaftlich verbundene Hilti-Kolleginnen und -Kollegen. „Sobald es ging, wurde ich wieder in wesentliche Entscheidungen einbezogen“, berichtet er. Der damalige Geschäftsführer, Josef Obermeier, hatte in einem zweistündigen Telefonat alle Vorhaben persönlich vorgestellt, die Frenzel bei der Rückkehr erwarten sollten. „Wir haben dem Arbeitgeber einen die VBG beratenden Architekten zur Seite gestellt und uns an den anfallenden Kosten beteiligt“, erklärt Stefan Preu, der ihn als VBG-Reha-Manager begleitet. Er unterstützt von Anfang an mit allen relevanten Informationen rund um die medizinischen Maßnahmen, die Hilfsmittelversorgung und die Wiedereingliederung.

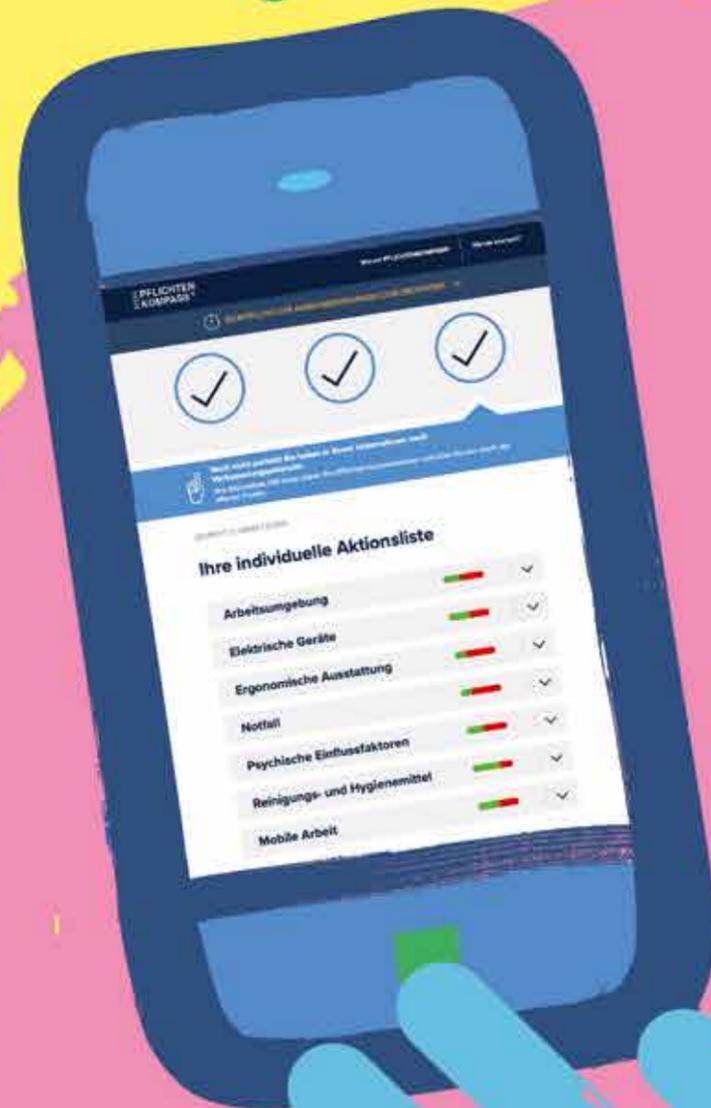
Elf Monate verbrachte Frenzel in Murnau. Am 30. Januar wurde er entlassen, am 31. Januar verbrachte er seinen ersten Tag zurück im Unternehmen. „Die Geschäftsführung hat alles dafür getan, Herrn Frenzel wieder zurückzuholen, eine absolute Erfolgsstory“, erinnert sich Stefan Preu. Baulich gab es dafür einiges zu tun: Am Gebäudeeingang und an vielen Türen im Innenbereich mussten automatische Türöffner angebracht werden, was bei Brandschutztüren kein leichtes Unterfangen ist. Schwellen wurden entfernt, und Frenzel erhielt einen neuen, besser zugänglichen Arbeitsplatz. Die Behindertentoilette wurde mit passenden Sanitäranlagen versehen, der Ruheraum mit einer optischen und akustischen Alarmierungsmaßnahme eingerichtet. Ein Evakuierungsstuhl, der Jens Frenzel bei Notfällen sicher aus dem Gebäude schaffen kann, wurde angeschafft. Der Arbeitsplatz wurde an seine körperlichen Fähigkeiten angepasst, sodass er dort mit einem elektrifizierten Rollstuhl, einer speziellen Computermaus, einem Headset, das mit einer Hand aufzusetzen ist, und einer Sprachsoftware gut arbeiten kann.

Halt durch das Umfeld

Ganz zufrieden ist Frenzel mit der Beweglichkeit seiner Hände und Finger heute noch nicht. Aber mittlerweile kann er sogar selbst aufstehen und mit Unterstützung einige Schritte mit dem Rollator oder auf Krücken gehen. Dass er nie wieder richtig laufen können wird, hat er inzwischen akzeptiert.

Fünfzehn Stunden pro Woche ist er wieder im Einsatz. Statt in einer Führungsarbeit er heute eher in einer Expertenrolle, vertritt den Bereich in einer Forschungsvereinigung, unterstützt das Patentwesen und betreut Studierende bei ihren Abschlussarbeiten. „Nicht mehr in der Personalverantwortung zu sein war für mich ein Riesenschritt. Aber ich habe festgestellt, dass ich sehr wohl noch einen positiven Beitrag im Unternehmen bringen kann, und mein Job macht mir nach wie vor Spaß“, so sein Resümee.

Weil alle Beteiligten optimal zusammengearbeitet und viel miteinander gesprochen haben, findet Jens Frenzel heute wieder in seinem Arbeitsumfeld Halt, und sein Arbeitgeber kann von seiner langjährigen Erfahrung profitieren. Für diese Gemeinschaftsleistung wird die Hilti Entwicklungsgesellschaft GmbH mit dem Teilhabepreis der VBG 2021 ausgezeichnet. Jens Frenzel persönlich erobert sich weitere Freiheiten zurück, zum Beispiel in den Urlaub zu fahren. „Spontane Reisen sind jetzt schwierig geworden, weil wir immer so viel im Vorfeld organisieren müssen. Dennoch bin ich da ganz optimistisch“, sagt er und lächelt. ■



VBG-PFLICHTENKOMPASS

Per Online-Navi durch den Vorschriften-dschungel

Der neue VBG-Pflichtenkompass weist Firmen mit elf bis 50 Beschäftigten unkompliziert den Weg, ihre Pflichten zu Sicherheit und Gesundheit im Büro zu erfüllen.



ANNETTE JACOBS
ist Referentin Prävention und
Projektleiterin bei der VBG.

Laut Gesetzgeber sind die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Chefsache. Das Arbeitsschutzgesetz besagt: „Der Unternehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen.“ Wer ein Unternehmen leitet, versucht natürlich, alles im Blick zu behalten, von der Auftragslage bis zur Zeiterfassung. Die umfangreichen Vorschriften rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können allerdings ganz schön in Atem halten, auch wenn es „nur“ um Bürotätigkeiten geht. Dass sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen müssen, wissen viele Unternehmerinnen und Unternehmer. Aber wie das alles funktioniert und wie sie ihren gesetzlichen Fürsorgepflichten umfassend gerecht werden, um ihre Beschäftigten körperlich und seelisch gesund zu halten, ist nicht allen bekannt. Hier hilft der neue VBG-Pflichtenkompass, eine Webapplikation, die Interessierte schnell und unkompliziert durch den Dschungel der Vorschriften führt.

In 30 Minuten schlau geklickt

Mit wenig Aufwand analysiert das neue Tool anonym die gegenwärtige Lage der Sicherheit am Büroarbeitsplatz im eigenen Unternehmen und verweist in kompakter Form auf individuelle Verbesserungsmöglichkeiten sowie weiterführende Informationen und Unterstützungsangebote der VBG. Wer 30 Minuten investiert, hat viel gelernt: Fünf kurze Fragen zum eigenen Unternehmen helfen bei der Analyse des Ist-Zustandes. Anschließend können die Nutzenden herausfinden, welche Themen zum Arbeitsschutz ►

speziell für sie wichtig sind. Im nächsten Schritt werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Danach werden konkrete Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Mithilfe einer individuellen Aktionsliste können Nutzerinnen und Nutzer sofort loslegen. Das Programm ist dabei so smart, dass es beispielsweise sofort berechnet, wie viele Brandschutz-helfende oder Ersthelfende ein Unternehmen braucht.

Ergebnisoffene Herangehensweise

Nicht nur das neue Tool, auch seine Entstehungsgeschichte ist Innovation pur. „Das für die Entwicklung zuständige Team bei der VBG hat erstmals mit Design-Thinking-Methoden gearbeitet“, erklärt Annette Jacobs, die als Projektleiterin der VBG von Anfang an dabei war und die Story des Pflichtenkompasses so gut kennt wie keine zweite. Design Thinking? Dabei handelt es sich um einen Prozess zur Förderung von kreativen Ideen, der in den 1990er-Jahren in Kalifornien erfunden wurde. Er zielt darauf ab, Innovationen zu entwickeln, die sich in erster Linie an den Nutzenden und deren Bedürfnissen orientieren. „Es geht um den Lösungsweg und das Hineinversetzen in die Anwenderinnen und Anwender. Im Mittelpunkt bei allen Überlegungen steht immer der Mensch“, erklärt Heiko Tullney. Als Leiter des Teams von Indeed Innovation hat er gemeinsam mit der VBG-Arbeitsgruppe den Pflichtenkompass entwickelt und die VBG-Arbeitsgruppe in die Methoden des Design Thinking eingeführt. „So wie Produkte nur dann gut entworfen sind, wenn sie sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, so sind auch Konzepte nur wirklich tragfähig, wenn sie die Probleme von Menschen auch tatsächlich lösen“, führt Tullney aus. VBG-Expertin Annette Jacobs schmunzelt: „Wir haben so viele wirklich gute Produkte im Haus, aber uns fehlt in manchen Bereichen die Sicht von außen.“ Aus Seminarrückmeldungen war bekannt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer teilweise nicht hundertprozentig einschätzen können, worauf sie bei der Erstellung

einer Gefährdungsbeurteilung achten müssen und wo alle diesbezüglichen Informationen zu finden sind.

Auch die Zielgruppe wurde klar eingegrenzt: „Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten bietet das VBG-KPZ-Portal viel Unterstützung rund um ihre gesetzlichen Pflichten. In großen Unternehmen kümmern sich meist ausgebildete Fachkräfte für Arbeitssicherheit um dieses Thema. Wir wenden uns an die Gruppe dazwischen“, macht Jacobs deutlich.

Entwicklung mithilfe der Zielgruppe

Typisch Design Thinking: Welches konkrete Unterstützungsangebot am Ende des Prozesses herauskommen würde, war dabei offen. „Wir hatten Ideen von Gamification über Trainings bis zu einer Roadshow. Erst nach mehreren Iterationsschleifen, wie man die einzelnen Verbesserungsschritte nennt, wurde der Pflichtenkompass entwickelt. Am Ende ist eine Website entstanden, weil sie orts- und zeitunabhängig Hilfe bieten kann“, berichtet Jacobs. Unternehmerinnen und Unternehmer waren dabei in mehreren Formaten beteiligt, ob bei persönlichen Befragungen und Präsentationen oder auf Basis von Internetsimulationen. Immer wieder wurde geprüft: Sind unsere Botschaften verständlich? Sind sie relevant für die Zielgruppe? Tullney selbst musste den VBG-Kosmos erst mal kennenlernen und verstehen und besuchte zur Vorbereitung ein Seminar der gesetzlichen Unfallversicherung. Die dort anwesenden Unternehmerinnen und Unternehmer erklärten ihm,



HEIKO TULLNEY
von der Firma Indeed Innovation ist Experte für nachhaltige Innovationen und die Entwicklung von Dienstleistungen, Business-Modellen und Produkten.

FOTOS: STOCKSY, INDEED INNOVATION



dass die Fülle von Informationen manchmal eher hinderlich dabei sei, aktiv zu werden. Genau hier setzt der Pflichtenkompass an: „Er nimmt es Interessierten ab, eine ganze Broschüre oder ein Gesetz von vorn bis hinten durchzuackern, indem er die Informationen auf ihren Kern reduziert“, erklärt Annette Jacobs. „Das ist essenziell, damit die Nutzenden Lust bekommen, sich mit den Themen zu beschäftigen“, weiß Tullney. Denn: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind Unternehmerinnen und Unternehmern zwar wichtig, stehen aber nicht permanent im Mittelpunkt ihrer Überlegungen. „Wer ein Unternehmen führt, möchte dieses mit ganzer Kraft voranbringen“, erläutert der Experte.

Unternehmen profitieren vielfältig

Und dabei helfen Maßnahmen wie eine Gefährdungsbeurteilung, ist sich Annette Jacobs sicher: „Wer die

Vorschriften einhält, sorgt dafür, dass im eigenen Unternehmen besser gearbeitet wird“, ergänzt sie überzeugt. Wer beispielsweise in Prävention investiert, beugt krankheitsbedingten Ausfällen vor. „Seit ein paar Jahren ist auch die psychische Gefährdungsbeurteilung zur expliziten Pflicht geworden. Das betrifft ja auch gerade die Bürojobs, bei denen viele Beschäftigte von Stress und internen Konflikten betroffen sind“, erklärt sie. Wer sich informiert, legt also auch die Grundlage für eine gesunde und sichere Unternehmensentwicklung. ■



**HIER GEHTS
ZUM PFLICHTEN-
KOMPASS**

www.pflichtenkompass.de

DIGITALES LERNEN

Mein Seminar, mein Tool, mein Überblick

Der ONLINE-CAMPUS hilft registrierten Seminarteilnehmenden, ihre VBG-Seminare selbst zu verwalten und sich von weiteren Lerninhalten inspirieren zu lassen.

Ob Arbeitsschutz als Chefsache, psychische Belastungen am Arbeitsplatz oder betrieblicher Brandschutz: Wer in puncto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mehr Know-how erwerben möchte, findet im VBG-Seminarangebot eine breit gefächerte Auswahl. Eine gute Neuigkeit vorab: Im Juli 2021 hat die VBG den Präsenzbetrieb in ihren Akademien schrittweise wieder aufgenommen. Der Schutz aller Beteiligten steht dabei im Vordergrund, die VBG informiert auf ihrer Website über aktuell geltende Coronavirus-Schutzmaßnahmen. Die zweiten guten News: Wer an einem Seminar der VBG teilnimmt, erhält einen Zugang zur neuen VBG-Lernplattform. Hier

können Registrierte nicht nur Informationen und Arbeitsmaterialien rund um ihr Seminar einsehen; sie können zudem mit anderen Teilnehmenden in den Austausch gehen oder das E-Learning-Angebot sowie Lernfilme der VBG durchforsten.

„Der ONLINE-CAMPUS ist unsere zentrale Plattform für Teilnehmende der VBG-Seminare. Ein Tool, um sich sicher in unserer Seminarwelt zu bewegen und die Fühler nach neuen Lernangeboten auszustrecken“, sagt Jan-Philipp Hein aus dem Bereich Prävention der VBG. Doch der Reihe nach: Wie manövriert man sich nun durch den neuen ONLINE-CAMPUS? Ein Rundgang durch die wichtigsten Stationen und Funktionen.

ILLUSTRATIONEN: FREPIK



Wer nun runterscrollt, gelangt zum Herz des ONLINE-CAMPUS – nämlich zu seinen aktuellen beziehungsweise gebuchten sowie durchgeführten **Seminaren**. Wie heißt der Kurs genau, wann und wo findet er statt? Welche Themen werden behandelt, und welchen Nutzen habe ich davon? In der detaillierten Beschreibung des jeweiligen Seminars finden sich der Name der Dozentin oder des Dozenten und in Zeiten der Coronapandemie auch der ein oder andere hilfreiche Hinweis zu den geltenden Hygienebedingungen vor Ort. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können ihren Lernfortschritt betrachten oder auch Voraussetzungen und Fakten für anstehende Prüfungen studieren. Kurzum: Alles, was rund um das Seminar relevant ist, ist hier hinterlegt.

Die Startseite: Hier ist der Bereich „Mein Campus“ das Zentrum des Geschehens. Aber zunächst lohnt sich ein Blick nach oben zu den drei Reitern. Unter „Guided Tour“ erfahren Seminarteilnehmende in einem Video, wie der ONLINE-CAMPUS überhaupt funktioniert. In den „FAQs“ werden gängige Fragen rund um die Nutzung beantwortet, und wer auf „Seminare der VBG“ klickt, gelangt zum umfangreichen Weiterbildungsangebot der VBG. Die Startseite ist zudem mit neuesten Infos aus der VBG-Welt gespickt, durch die man sich flink klicken kann.

So auch jegliches Material im Bereich „**Seminarmaterialien**“. Sie stehen den Teilnehmenden sowohl im Vorwege des Seminars zur Verfügung – als Vorbereitung etwa – als auch bis zu drei Jahre nach Beendigung des Seminars. Hier sind alle Seminarunterlagen abrufbar, aber auch Links zu eigenen Publikationen etwa auf der VBG-Seite oder auch auf externen Seiten.



Bei allen Details, die abrufbar sind, können Fragen aufkommen. Neben der Auflistung der aktuell laufenden oder anstehenden Seminare springen die sogenannten **Widgets** – kastenförmige blaue Felder rechts auf der Seite – ins Auge. Hier kann man bei fachbezogenen Fragen rund um sein Seminar der VBG per Kontaktformular schreiben, sich die „Guided Tour“ noch einmal anschauen sowie persönliche Notizen in einer eigens angelegten Bibliothek machen. Ein Plus an Wissen und Weitsicht bietet der Bereich „E-Learning und Lernfilme“. „An dieser Stelle verlinken wir zu sämtlichen digitalen Lernangeboten der VBG“, sagt Jan-Philipp Hein.



Zu guter Letzt leben **Seminare mit anderen Teilnehmenden** – ob digital oder analog – vom Austausch, und dieser darf auf dem ONLINE-CAMPUS natürlich nicht fehlen. Ganz oben rechts finden Besucherinnen und Besucher der Seite unter dem Briefumschlag-Symbol allerhand Funktionen, die der Kollaboration dienen: Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Seminars können hier unter anderem Verteilerlisten erstellen, miteinander kommunizieren und sich für Gruppenarbeiten zusammenschließen. Selbstredend, dass jeder und jede hier selbst Herr und Frau seiner beziehungsweise ihrer Daten ist: Neben dem Briefumschlag-Symbol können persönliche Einstellungen des Profils vorgenommen werden.



HIER GEHTS ZUM ONLINE-CAMPUS:
www.vbg.de/seminare



BUCHEN SIE JETZT IHRE WEITERBILDUNG
www.vbg.de/seminare

SEMINARBUCHUNGSSTART 2022

Perspektiven erweitern

Ab dem 5. Oktober 2021 können Mitgliedsunternehmen die VBG-Präsenz- und Web-Seminare rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das Jahr 2022 buchen.

Im Themenkomplex „Sicher und gesund arbeiten“ gibt es viel Informationsbedarf, den die VBG mit einem breiten Angebot an Seminaren abdeckt. Dabei bietet die VBG sowohl analoge als auch zunehmend digitale Qualifizierungsangebote: Web-Seminare, die bequem vom Büro oder Homeoffice aus besucht werden können, ergänzen die seit Jahren beliebten Präsenzveranstaltungen vor Ort.

Von Bildungseinrichtungen bis zu Zeitarbeitsunternehmen, für jede Branche ist etwas im Angebot. Interdisziplinäre Dozenten-Tandems arbeiten mit den Teilnehmenden zu verschiedensten Arbeitsschutzthemen. Die Seminare richten sich an Unternehmerinnen und Unternehmer, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte, Personalbeauftragte und Arbeitnehmervertretungen. Die Kosten für Anreise und Teilnahme sind im VBG-Mitgliedsbeitrag bereits enthalten. Das Angebot für 2022 umfasst neue Seminare und Dauerbrenner gleichermaßen.

Die Certo-Redaktion empfiehlt:

- **Einheitlich und praxisnah:** Die Ausbildung für Sicherheitfachkräfte (Sifas) wurde sowohl inhaltlich als auch didaktisch weiterentwickelt. Die branchenspezifische Trennung wurde durch einen einheitlichen Lehrgang ersetzt. Herzstück der neuen Ausbildung ist die digitale „Sifa-Lernwelt“, die flexibles und abwechslungsreiches Lernen im Kontakt mit Lernbegleitenden und anderen Teilnehmenden ermöglicht. Lernzeiten und Lerntempo können so selbst bestimmt werden. Mehr erfahren Sie unter www.vbg.de/sifa.
- **Gefährdungsbeurteilung:** Wie Unternehmerinnen und Unternehmer bezüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung Schritt für Schritt vorgehen, erfahren sie in einem kompakten Seminar. Dabei gibt es zu in diesem Zusammenhang möglichen psychischen Belastungen ein eigenes Seminarangebot.
- **Weniger als zehn Beschäftigte:** Für kleinere Betriebe lohnen sich die Web-Seminare zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung ganz besonders!



ENDE

VBG wechselt zur Vorschusserhebung

Die VBG führt die Vorschusserhebung ein. Der VBG-Vorstand hat die Einführung von Vorschüssen ab 2022 beschlossen. Statt der Erhebung des Beitrags in einer Summe erfolgen die Zahlungen der Mitgliedsunternehmen mit einem Beitrag ab 5.000 Euro pro Jahr zukünftig gleichmäßiger verteilt über das Jahr. „Mit der Umstellung auf die gestreckte Vorschusserhebung entsprechen wir einem Anliegen der Unternehmen mit einer hohen Beitragsbelastung“, sagt Angelika Hölscher, Vorsitzende der VBG-Geschäftsführung. Die VBG wird die betreffenden Unternehmen gesondert informieren. Für

Unternehmen mit einem geringeren Beitrag ändert sich nichts. Die Erhebung von Beitragsvorschüssen ist ein gängiges Verfahren, das fast alle Berufsgenossenschaften im Sinne ihrer Kundinnen und Kunden bereits durchführen. Die VBG finanziert mit dem Beitrag ihrer Mitgliedsunternehmen die Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung: Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Rehabilitation und Entschädigung. Die VBG erwirtschaftet keine Gewinne.

SO FUNKTIONIERT
DIE VORSCHUSS-
ERHEBUNG

www.vbg.de/vorschuss



**VBG
NEXT**

Gemeinsam
Prävention entwickeln

15.000

Euro Preisgeld können VBG-Mitgliedsunternehmen gewinnen, die bis zum 31. Oktober 2021 ihre Best-Practice-Beispiele für Prävention bei der Initiative VBG_Next einreichen und sich so auch Chancen auf den Präventionspreis 2022 sichern. Auf der Plattform www.vbgnext.de kann jede und jeder stöbern, welche Einfälle für mehr Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sich für das eigene Unternehmen eignen – oder ein eigenes Projekt einreichen.



HIER IDEEN
EINREICHEN:
www.vbgnext.de

Versichert im Homeoffice

Beschäftigte, die im Homeoffice einen Unfall erleiden, sind nun genauso wie im Unternehmen versichert. Sie können dank einer Gesetzesänderung automatisch auf die umfassenden Leistungen der VBG zählen: von der Erstversorgung und medizinischen Leistungen zur Heilbehandlung und beruflicher und sozialer Rehabilitation bis hin zur Rente. Bislang waren im Homeoffice lediglich Tätigkeiten versichert, die sich neben der eigentlich versicherten Tätigkeit auch auf sogenannte Betriebswege erstreckten, zum Beispiel auf den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Lücken im Versicherungsschutz gab es allerdings bei Wegen im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang. Auch unmittelbare Wege zu und von dem Ort, wo Versicherte wegen ihrer beruflichen Tätigkeit ihre Kinder betreuen lassen, sind nun versichert.



DAS SAGT DIE
VBG-RECHTS-
EXPERTIN

[www.certo-portal.de/
versichert-im-homeoffice](http://www.certo-portal.de/versichert-im-homeoffice)

FOTO: FREEPIK

Gefahrtarif 2022 verabschiedet

Die Vertreterversammlung der gesetzlichen Unfallversicherung VBG hat den Gefahrtarif 2022 verabschiedet. Aus Gründen der Kontinuität und zum Schutz vor pandemiebedingten Verwerfungen in den Belastungsverhältnissen hatte der Vorstand der VBG beschlossen, zum 01.01.2022 einen neuen Gefahrtarif aufstellen zu lassen. Er gilt dann für die Berechnung der Beiträge ab 01.01.2022 für maximal sechs Jahre. Die VBG wird im Oktober alle Mitglieder darüber informieren, welcher Gefahrtarif das jeweilige Unternehmen zugeordnet ist.



WEITERE INFOS
ZUM GEFAHR-
TARIF 2022:

www.vbg.de/gefahrtarif

AKTUELL INFORMIERT

So navigieren Sie durch die VBG-Welt

Wir zeigen Ihnen, auf welchen unserer Kommunikationskanäle Sie die für Sie relevanten Inhalte finden.



ALLE LINKS
AUF EINEN
KLICK:

[www.certo-portal.de/
vbg-kanale](http://www.certo-portal.de/vbg-kanale)

Ob Versicherungsschutz im Homeoffice, Hilfen zu Erstellung der Gefährdungsbeurteilung oder Tipps zur gesunden Gestaltung von agilen Arbeitsmethoden: Die VBG steht Ihnen für Ihre Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Seite. Für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen wurden verschiedene Kommunikationsangebote geschaffen. Welches ist für Sie das richtige?

Ein guter Startpunkt ist die VBG-Website. Dort sind alle Informationen zum Serviceangebot und den Leistungen der VBG hinterlegt. Auf der Startseite können die Besucherinnen und Besucher wählen, zu welcher Zielgruppe sie gehören: „Unternehmer & Führungskräfte“, „Fachkräfte für Arbeitssicherheit & Betriebsärzte“, „Ehrenamtliche“ oder „Versicherte Mitarbeiter“. Wichtige Informationen wurden in zwei FAQs zu Mitgliedschaft und Beiträgen sowie zum Versicherungsschutz zusammengefasst. Alle Neuigkeiten und aktuellen Themen können sich Interessierte direkt in ihr Postfach senden lassen: Der VBG-Newsletter erscheint alle zwei Monate, der Certo-Newsletter sogar monatlich. Für die Zeitarbeitsbranche erscheint vierteljährlich ein Newsletter.

Die gesetzliche Unfallversicherung funktioniert nach dem Prinzip der sozialen Selbstverwaltung. Die Versicher-

ten und die Mitgliedsunternehmen entsenden Vertreterinnen und Vertreter in den Vorstand und in die Vertreterversammlung. Sie treffen dort maßgebliche Entscheidungen selbst. Welche konkreten Aufgaben erfüllt die Selbstverwaltung? Auf dem VBG-Puls-Blog bekommen Interessierte Einblicke in die Themen und Tätigkeiten der Selbstverwaltung.

Wer wissen möchte, wie das demokratische Prinzip der sozialen Selbstverwaltung der VBG funktioniert, findet auf dem YouTube-Kanal ein Erklärvideo. Auf der Videoplattform erscheinen außerdem regelmäßig kurze Impulse, zum Beispiel zur Kanban-Methode oder zum Homeoffice. Für diejenigen, die aktuelle Neuigkeiten gerne in ihren persönlichen Feed gespielt bekommen, ist das Unternehmen auf Twitter und LinkedIn vertreten. Dort werden auch Tipps geteilt, etwa wie Unternehmen jetzt eine sichere Arbeitsatmosphäre gestalten.

Certo, als Onlineportal und Printhef, bündelt all diese Inhalte und ergänzt sie um weitere spannende Themen rund um sicheres und gesundes Arbeiten. Die Leserinnen und Leser von Certo bekommen regelmäßig Anregungen, wie sie ihren Arbeitsalltag und den ihrer Beschäftigten noch besser gestalten können.

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES



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

8. April 2022

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.

Sicher auf LinkedIn

Wie muss ein Homeoffice ausgestattet sein? Worauf kommt es bei der Wahl eines Bürostuhls an? Sind Büroküchen Infektionsherde? Im Berufsnetzwerk LinkedIn beantwortet die VBG aktuelle Fragen und veröffentlicht Neuigkeiten rund um die Themen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Folgen Sie der VBG auf LinkedIn und profitieren Sie von den zahlreichen Tipps, die dort geteilt werden.



ZUM KANAL:
[www.linkedin.com/
company/verwaltungs-
berufsgenossenschaft](http://www.linkedin.com/company/verwaltungs-berufsgenossenschaft)



JETZT
ABONNIEREN:
[www.vbg.de/certo-
newsletter-zeitarbeit](http://www.vbg.de/certo-newsletter-zeitarbeit)

Zeitarbeits-Post

Alle branchenrelevanten News direkt im Postfach: Der neue Certo-Newsletter Zeitarbeit bündelt alle wichtigen Neuigkeiten für die Zeitarbeitsbranche an einer Stelle. Darin finden Leserinnen und Leser nicht nur alle Neuigkeiten rund um die Themen Sicherheit und Gesundheit. Themen wie gesetzliche Neuerungen, Informationen rund um den Beitrag oder zum Prämienverfahren werden branchenspezifisch aufbereitet und können an einer Stelle wiedergefunden werden. Der Newsletter erscheint vierteljährlich.

Handlungshilfen im Notfall

Die Publikation „Alarmierung und Evakuierung“ gibt Unternehmen praktische Hinweise an die Hand und zeigt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung beispielhaft Lösungswege für Notfallsituationen auf. Denn Unternehmen, die sich mit potenziellen Gefahren, etwa durch Brände, Austritte von Gefahrstoffen oder auch Naturereignisse wie Stürme, beschäftigen, können in einer entsprechenden Situation angemessen reagieren und so gefährdete Personen besser schützen.



SO SCHÜTZEN
SIE SICH
[www.certo-portal.de/
handlungshilfen-notfall](http://www.certo-portal.de/handlungshilfen-notfall)

Gewinnspiel

Hand aufs Herz: Wie gefällt Ihnen Certo? Wir sind interessiert an der Meinung unserer Leserinnen und Leser zum Portal und zur Printausgabe des VBG-Kundenmagazins. Mit einem Onlinefragebogen möchten wir erfahren, wie das Magazin bei Ihnen ankommt, wie häufig es gelesen wird und welche Themen Sie sich wünschen. Ihre Antworten sagen uns, wo wir uns noch verbessern können.

Mitmachen lohnt sich – denn alle Teilnehmenden haben nach Ausfüllen des Fragebogens die Chance auf einen Bürostuhl von Interstuhl. Die Teilnahme ist bis einschließlich 12. November 2021 möglich.



Hier einfach den
Fragebogen
ausfüllen und
gewinnen:
[www.vbg.de/certo-
leserbefragung](http://www.vbg.de/certo-leserbefragung)



Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen bis 12.11.2021 wird ein Bürostuhl von Interstuhl (Every Interior Edition) 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, Massaquoiassage 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

Der schnellste Weg

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:

Wie gefällt Ihnen Certo?



**JETZT MITMACHEN
UND GEWINNEN:**

[www.vbg.de/
certo-leserbefragung](http://www.vbg.de/certo-leserbefragung)

Nehmen Sie an unserer Leserbefragung teil. Mit Ihrem Feedback können wir das Certo-Magazin und das Certo-Portal noch besser machen. Verraten Sie uns Ihre Meinung zu Certo und gewinnen Sie mit etwas Glück einen Bürostuhl. Die Teilnahme ist bis einschließlich 12. November 2021 möglich.

HIER MITMACHEN: WWW.VBG.DE/CERTO-LESERBEFRAGUNG

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung