

Certo

Sicher und gesund arbeiten

MEHR INKLUSION WAGEN

Daniel Terzenbach von
der Bundesagentur für
Arbeit im Interview

ZURÜCK IM LEBEN

Warum die Leipziger
Stadtverkehrsbetriebe
den VBG-Teilhabepreis
2023 erhalten

STRESS LASS NACH

Fünf Tipps zur Erreich-
barkeit im Homeoffice

ARBEITSSICHERHEIT SCHAFFT VERTRAUEN

Ortstermin in einem kleinen Unternehmen mit
Präventionsexpertin Michaela Eul





5 ARBEITSMARKT



8 INKLUSION



18 TEILHABEPREIS



22 STRESS

Liebe Leserinnen und Leser,

die neue Certo-Ausgabe kann ich empfehlen! Und an die Leserinnen und Leser habe ich die Frage: Haben Sie sich schon einmal Gedanken darüber gemacht, welche Rolle Inklusion in Ihrem Unternehmen spielt? Als ich diese Certo-Ausgabe gelesen habe, wurde mir bewusst, dass ich dieses Thema mit unserem Geschäftsführer und den Niederlassungen nochmals besprechen möchte: Wie wird Inklusion bei uns an den Standorten berücksichtigt? Was können wir künftig umsetzen? Erstaunt hat mich, wie wenig Unternehmen Inklusion aktuell leben. Dabei ist sie so wichtig – gerade auch im Hinblick auf den Mangel an Fachkräften und Beschäftigten.

Ein spannendes Thema dieser Ausgabe, das mir neu war, ist das Prämienvverfahren der VBG. Mein Tipp für Unternehmerinnen und Unternehmer: Informieren Sie sich, ob Ihre Branche dabei ist und welche Fördermöglichkeiten die gesetzliche Unfallversicherung bietet! Den Artikel finden Sie auf Seite 26/27. Und ein Thema, das bei uns im Betrieb gerade aktuell war: die digitale Unfallanzeige. Was müssen Unternehmen tun, wenn ihre Beschäftigten einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden? Mehr zur Unfallmeldung erfahren Sie auf Seite 29.

Falls Sie sich fragen sollten, warum Sie dieses Heft bekommen haben: Entweder haben Sie im vergangenen Jahr ein VBG-Seminar besucht oder Sie leiten ein kleines Unternehmen in Nordrhein-Westfalen oder Rheinland-Pfalz – so wie Oliver Quetlich, den Sie in unserer Titelgeschichte ab Seite 12 kennenlernen. Vielleicht haben Sie wie ich auch bereits ein kostenfreies Certo-Abo abgeschlossen. Wer keine neuen Impulse rund um gesundes und sicheres Arbeiten verpassen möchte, kann auf www.certo-portal.de/abo die gedruckte Ausgabe und den monatlichen Newsletter bestellen.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen
Sabine Peters



Assistentin der Geschäftsführung und zuständig für Arbeitssicherheit beim VBG-Mitgliedsunternehmen Sensatec

TITEL: VBG/MARC ALBERS, FOTO LINKS: VBG/LARS FRANZEN

INHALT

Fokus: Miteinander

ARBEITSMARKT _____ 5
Mehr Inklusion wagen: Interview mit Daniel Terzenbach von der Bundesagentur für Arbeit

INKLUSION BEI DER VBG _____ 8
Bei Anruf Gebärdensprache: So funktioniert das Gebärdentelefon bei der gesetzlichen Unfallversicherung

TEILHABE ERMÖGLICHEN _____ 11
Hilfen für Unternehmerinnen und Unternehmer: Wie Inklusion im Betrieb gelingt

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG IN KLEINUNTERNEHMEN _____ 12
Arbeitssicherheit schafft Vertrauen: unterwegs mit VBG-Präventionsexpertin Michaela Eul

TEILHABEPREIS _____ 18
Gemeinsam die Rückkehr ins Arbeitsleben meistern: Wie sich die Leipziger Stadtverkehrsbetriebe die Auszeichnung sicherten

Unterstützen

FRAGEN & ANTWORTEN _____ 20
Homeoffice, mobiles Arbeiten und Telearbeit: Worauf Beschäftigte und Unternehmerinnen und Unternehmer achten sollten

STRESSPRÄVENTION _____ 22
„ Klären Sie Erwartungen“: VBG-Arbeitspsychologin Dr. Susanne Roscher im Interview

HOMEOFFICE _____ 25
Flexibilität erfordert Regeln: fünf Tipps zur Erreichbarkeit

VBG-PRÄMIENVERFAHREN _____ 26
Sicherheit ganzheitlich denken: Warum sich Prävention für Kötter Services doppelt auszahlt

AGILES ARBEITEN _____ 28
Hybrid-Veranstaltung zum agilen Arbeiten: Einladung zum Austausch

Service

DIGITALE UNFALLANZEIGE _____ 29
Wenn's schnell gehen muss: die digitale Unfallmeldung

ARBEITEN IM AUSLAND _____ 29
Neue Telearbeitsregeln für Grenzgängerinnen und Grenzgänger

YOUTUBE-KANAL _____ 30
Filme für sicheres Arbeiten auf dem YouTube-Kanal der VBG: Schon gesehen?

NEUES BUCH VON KATJA DIEHL GEWINNEN _____ 31
Vorfahrt für die Mobilität von morgen!

IMPRESSUM _____ 31



Ihre Meinung zählt! Certo ist das Kundenmagazin der VBG. Deshalb geben wir unseren Kundinnen und Kunden das Wort und lassen Sie unser Magazin vorab Probe lesen. Sie möchten im nächsten Editorial zu Wort kommen? Kontaktieren Sie uns per E-Mail an cm@vbg.de.

Auf ein gutes Miteinander!



Einer Arbeit nachzugehen, ist identitätsstiftend und macht eine aktive gesellschaftliche Teilhabe möglich. Nach einem Arbeits- oder Wegeunfall oder bei einer Berufskrankheit kann die Rückkehr ins Arbeitsleben allerdings zur Herausforderung werden: Die Wiedereingliederung Betroffener wird zur Aufgabe, die alle gemeinsam bewältigen müssen.

Wie können Unternehmen Beschäftigten mit Behinderungen Teilhabe ermöglichen? Warum lohnt sich Inklusion immer? Wie unterstützt die VBG Betriebe dabei? Und was können kleine Unternehmen für ein gesundes und sicheres Miteinander ihrer Beschäftigten tun? Diesen Fragen widmet sich das Fokusthema dieser Ausgabe.



Daniel Terzenbach ist seit 2009 für die Bundesagentur für Arbeit in unterschiedlichen Bereichen tätig, unter anderem als Beauftragter des Vorstands für das operative Flüchtlingsmanagement. 2019 übernahm er den Vorstand Regionen.

Arbeitsmarkt:

Mehr Inklusion wagen

Der Fachkräftemangel beschäftigt alle Branchen. Kann mehr Inklusion hier helfen? Ja, sagt Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit, im Interview mit Certo.

Herr Terzenbach, nur ein inklusiver Arbeitsmarkt ist ein starker Arbeitsmarkt. Das hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im März 2023 bei der ersten Gesetzeslesung „Inklusiver Arbeitsmarkt“ vor dem Bundestag gesagt. Ist das so?

Dem stimme ich absolut zu. Inklusion am Arbeitsmarkt bedeutet einerseits Potenzial für die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften. Zugleich ist es schlichtweg ein Menschenrecht derer, die mit Behinderungen leben. Wenn jeder Mensch eine faire Chance erhält, am Arbeitsleben teilzuhaben, führt dies zu höherer Produktivität, Wirtschaftswachstum und Innovation. Faire Chance meint, dass Menschen mit Behinderungen nicht „die Anderen“ sind, dass wir uns bewusst machen, dass Behinderungen Teil des menschlichen Lebens sind. Deswegen setzen wir uns als Bundesagentur für Arbeit (BA) für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein. Zum Beispiel mithilfe der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“, die den „Aktionsplan Inklusion der BA“ unterstützt.

Derzeit sind wir von einem inklusiven Arbeitsmarkt noch weit entfernt. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung lag 2022 bei fast 11 Prozent. Die personengruppenübergreifende Referenzquote betrug 6,4 Prozent.

Im Vergleich zu allen arbeitslosen Menschen haben schwerbehinderte Menschen eine höhere Arbeitslosenquote. Das ist richtig. Allerdings ist diese in den letzten zehn Jahren stärker zurückgegangen als die Arbeitslosenquote insgesamt. Zugleich erhöhte sich die Erwerbstätigenquote schwerbehinderter Menschen von 42,3 Prozent im Jahr 2013 auf 47,8 Prozent im Jahr 2021. Der

47,8 %

der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland im Alter von 15 bis unter 65 Jahren sind erwerbstätig – in der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe sind es 75,6 Prozent.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022, Nürnberg, Mai 2023 (Zahlen von 2021)

174.919

Unternehmen in Deutschland sind gesetzlich dazu aufgefordert, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Personen zu vergeben. In nur 39 Prozent dieser Unternehmen sind alle Pflichtarbeitsplätze besetzt. 25,9 Prozent beschäftigen keine Menschen mit Behinderung und zahlen stattdessen die volle Ausgleichsabgabe.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung, Deutschland 2022 (Zahlen von 2021)

Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen stabilisiert sich aktuell langsam wieder, aber die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind immer noch spürbar. Das merken wir besonders bei den langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Im Jahresdurchschnitt 2022 war knapp die Hälfte der schwerbehinderten Arbeitslosen langzeitarbeitslos.

Wie will die Bundesagentur für Arbeit dabei helfen, diese Situation zu verbessern?

Wir fördern die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen und vermitteln schwerbehinderte Menschen in Ausbildung und Arbeit. Unsere Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) bietet außerdem einen Arbeitgeber-Service für Akademikerinnen und Akademiker mit Schwerbehinderungen an. Zusätzlich gibt es vielfältige Förderangebote, um schwerbehinderte Menschen in Ausbildung und Beruf zu vermitteln und Unternehmen zu unterstützen. So setzen wir uns dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen als Teil der Lösung des Arbeits- und Fachkräftemangels wahrgenommen werden. Denn wenn es gelingt, die persönlichen Stärken, Kompetenzen und individuellen Bedarfe der Menschen mit Behinderungen mit den Anforderungen der Betriebe klug zu verzahnen, ist ein wichtiger Schritt zu einer nachhaltigen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen.

Warum können es sich Unternehmen eigentlich nicht leisten, das Thema Inklusion auszuklammern?

Zum einen ist es eine Frage der Demografie. Die Wahrscheinlichkeit einer Behinderung steigt de facto im Alter. Daher ist es umso wichtiger, dass Unternehmen darauf ausgerichtet sind, die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten langfristig zu sichern. Dazu müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber altersbedingte Beeinträchtigungen frühzeitig mit ihren Beschäftigten thematisieren. Nur so können bedarfsgerechte Arbeitsplätze errichtet werden, bevor es zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit kommt. Zum anderen ist es eine Frage der Arbeits- und Fachkräftesicherung. Vielen sind die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht bewusst.

Welche sind das?

Menschen mit Behinderungen sind oft äußerst loyal und engagiert. Sie haben in vielen Fällen eine hohe Motivation, ihre Arbeit bestmöglich zu erledigen. Sie schätzen die Möglichkeit, Teil des Unternehmens zu sein, und sind bereit, sich für das Unternehmen einzusetzen. Dies führt zu einer höheren Mitarbeiterbindung und einer geringeren Fluktuation, was wiederum Zeit und Geld spart. Menschen mit Behinderungen haben außerdem oft einzigartige Perspektiven und Denkweisen. Sie finden Lösungen für Herausforderungen, die für andere möglicherweise nicht offensichtlich sind. Sie bringen frische Ideen mit in das Unternehmen. Das fördert Kreativität und Innovation und kann so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Es lohnt sich also immer für Unternehmen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

90 %

aller Schwerbehinderungen treten als Folge einer Erkrankung im Laufe des Lebens auf. Der Anteil der Menschen mit einer angeborenen Behinderung liegt bei rund 3 Prozent. Arbeitsunfälle machen 0,7 Prozent aus.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022, Nürnberg, Mai 2023 (Zahlen von 2021)

80 %

der Unternehmerinnen und Unternehmer nehmen nach eigener Aussage keine Leistungsunterschiede zwischen Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung wahr.

Quelle: Aktion Mensch e. V. (Hrsg.) (2022): Inklusionsbarometer Arbeit 2022 (Zahlen von 2022)

Stichwort Fach- und Arbeitskräftemangel: Könnte mehr Inklusion in Betrieben ein Weg aus der Krise sein?

Menschen mit Behinderungen bergen definitiv ein wichtiges Fachkräftepotenzial für den Arbeitsmarkt. Immer mehr Betriebe können ihre freien Stellen nicht mehr besetzen, weil es oft nicht mehr ausreichend Bewerbungen gibt. Wenn Unternehmen die Vielfalt der Bewerberinnen und Bewerber nutzen, können sie auf einen viel größeren Pool zurückgreifen. Vielfalt und Inklusion fangen schon bei der Personalsuche an und damit, wie Stellenausschreibungen formuliert sind. Wenn es um die Personalauswahl und Einstellung geht, konzentrieren wir uns noch zu oft auf die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers für die jeweilige Stelle. Wir prüfen akribisch die Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen und suchen nach einer perfekten Übereinstimmung. Ich schlage stattdessen vor, dass wir unseren Blickwinkel erweitern und Bewerberprofile in Betracht ziehen, die auf den ersten Blick nicht die perfekten Kandidatinnen oder Kandidaten sind. Anstatt uns nur auf klassische Lebensläufe zu verlassen, die einem einfachen Format folgen, sollten wir auch unkonventionelle Hintergründe und Erfahrungen berücksichtigen. Auf diese Weise eröffnen wir uns eine Fülle von ungenutztem Potenzial und vielfältigen Perspektiven wie derer von Menschen mit Behinderungen.

DAS VOLLSTÄNDIGE INTERVIEW UND DAS GLOSSAR „VON INKLUSION BIS VIelfALT: WAS IST WAS“ FINDEN SIE HIER:





Ein Gespräch über das Gebärdentelefon: Sandra Fröhling (links im Bild) gebärdet, die Dolmetscherin übersetzt für die Kollegin oder den Kollegen am Telefon ins gesprochene Wort.

FOTO: VBG/CHRISTIAN MODIA

Inklusion bei der VBG:

Bei Anruf Gebärdensprache

Das Gebärdentelefon bringt VBG-Beschäftigte mit und ohne Hörbeeinträchtigung miteinander ins Gespräch. Certo hat es ausprobiert.

„Hallo! Hier ist das Gebärdentelefon, Bettina Schwarz am Apparat. Mit wem möchten Sie sprechen?“

„Mit Sandra Fröhling aus der VBG-Bezirksverwaltung Dresden.“

„Einen Moment, bitte.“

(Kurzes Schweigen am anderen Ende der Telefonleitung, während die Gebärdensprachdolmetscherin Bettina Schwarz die Videokonferenz mit Sandra Fröhling startet.)

„Das Bild baut sich auf“, sagt Bettina Schwarz. „Da ist sie. Jetzt sprechen Sie mit Frau Fröhling:“

„Guten Tag, Fröhling hier. Wie kann ich Ihnen helfen?“

Ein wenig ungewohnt ist es schon: Die Dolmetscherin redet – aber eigentlich sind es die Worte von Sandra Fröhling, die diese per Gebärdensprache an die Dolmetscherin übermittelt. Für die Mitarbeiterin des Sachgebiets Prävention ist so ein Telefonat mittlerweile Arbeitsalltag. Seit Juli 2023 gibt es das Gebärdentelefon bei der gesetzlichen Unfallversicherung – für den schnellen Austausch zwischen gehörlosen, er-taubten oder stark hörgeschädigten Beschäftigten und hörenden Kolleginnen und Kollegen. Das neue Angebot steht aktuell für vier Beschäftigte zur Verfügung.

BESSERE UND SCHNELLERE VERSTÄNDIGUNG

Sandra Fröhling, die seit ihrer Geburt gehörlos ist und in der ersten Schulklasse die Gebärdensprache erlernte, arbeitet seit zwei Jahren bei der VBG. Einige Kolleginnen und Kollegen beherrschen sogar schon einfache Gebärden wie „Hallo“ oder auch „Der Kaffee ist fertig“, lobt sie. Aber darüber hinaus sei die Kommunikation oft schwierig. In welchen Situationen, wollen wir wissen. Die Pause bis zur nächsten Antwort ist diesmal etwas länger. „Wenn sich die hörenden Kolleginnen und Kollegen untereinander austauschen – und ich bekomme als Letzte mit, worum es geht.“

Hier kann nun das Gebärdentelefon unterstützen. Seitdem es im Einsatz ist, sind viele E-Mails und handschriftliche Notizen überflüssig geworden, über die der Austausch vorher ablief.

Auch Fragen an die Kolleginnen und Kollegen werden unkompliziert über das neue Angebot geklärt. Sandra Fröhling's persönliches Fazit: „Jetzt kann ich am Arbeitsplatz sofort barrierefrei kommunizieren. Die Verständigung klappt viel besser. Und ich kann meine Aufgaben am Telefon schnell erledigen, ohne dass ich auf E-Mail-Antworten warten muss. Das gibt mir ein gutes Gefühl.“ Gibt es Verbesserungsbedarf? „Ein haptisches Signal, zum Beispiel ein Vibrieren, wäre gut. Damit ich merke, wenn mich jemand anruft, auch wenn ich mal nicht vor dem Bildschirm sitze“, sagt Fröhling.

BARRIEREFREIHEIT AM ARBEITSPLATZ ALS SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

Ihr Traum wäre außerdem eine Kommunikationsassistentin oder ein -assistent, die oder der sie am Arbeitsplatz unterstützt, verrät die Mitarbeiterin der Prävention am Ende unseres Gesprächs. Oder Gebärdensprachkurse für die Kolleginnen und Kollegen – für noch mehr Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Diese komme allen Beschäftigten zugute, bestätigt ihr Vorgesetzter, Andreas Zimmerer, Sachgebietsleiter Prävention der Bezirksverwaltung Dresden. Sein Appell an Unternehmen: „Es muss etwas ganz Selbstverständliches sein, dass wir allen Menschen den barrierefreien Zugang zu einer sinnvollen Beschäftigung bieten. Da ist jede Unternehmerin und jeder Unternehmer gefragt, dies umzusetzen.“

Unsere Einschätzung kann er bestätigen: Zwar dauert es einen kurzen Moment, um sich an die Präsenz der Gebärdensprachdolmetscherin oder des -dolmetschers zu gewöhnen. Dann aber ermöglicht das Gebärdentelefon einen wirklichen Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen – ob zu Fachthemen oder einfach für ein kurzes „Hallo, wie geht es dir?“. Und ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Barrierefreiheit und sozialer Teilhabe.

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz? Lohnt sich für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen, sagt Gert Liebetanz, Leiter des Sachgebiets Barrierefreie Arbeitsgestaltung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und Aufsichtsperson in der VBG-Bezirksverwaltung Duisburg.



DAS INTERVIEW FINDEN SIE HIER:

DAS GEBÄRDENTELEFON: SO FUNKTIONIERT'S



Im Austausch: **Gehörlose, ertaubte oder stark hörgeschädigte Beschäftigte** gebärden ...



... eine **Gebärdensprachdolmetscherin** oder ein -dolmetscher übersetzt in beide Richtungen ...



... damit Kolleginnen und **Kollegen mit und ohne Hörbeeinträchtigung** ins Gespräch kommen.

ILLUSTRATION: NADIA, PUREOLUTION/ADOBE STOCK, MAREKDOBISZ/VBG

Teilhabe ermöglichen:

Hilfen für Unternehmerinnen und Unternehmer



Behinderung darf nicht mit Leistungseinschränkung gleichgesetzt werden: Menschen mit Behinderungen erbringen gleichwertige Arbeit wie Menschen ohne Einschränkungen. An den richtigen Stellen im Unternehmen eingesetzt, ist besonderer Unterstützungsbedarf für Mitarbeitende mit Behinderung oftmals nicht erforderlich. Wenn im Rahmen einer erfolgreichen Inklusion spezielle Hilfen benötigt werden, um den Arbeitsplatz an die physischen Bedürfnisse einer oder eines Arbeitnehmenden anzupassen, können Unternehmen sich an verschiedenen Stellen Unterstützung suchen. Mögliche Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner sind unter anderem Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte und -ärztinnen. Die

Bundesagentur für Arbeit (BA), Integrationsämter und Integrationsfachdienste bieten verschiedene Fördermaßnahmen an. Neben finanziellen Hilfen können Arbeitgebende und Arbeitnehmende auch fachliche Beratung und – falls nötig – psychosoziale Betreuungsangebote in Anspruch nehmen.

Resultiert die Behinderung einer oder eines Mitarbeitenden aus einem Arbeits-, einem Wegeunfall oder einer Berufskrankheit, ist es Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung wie beispielsweise der VBG, den Arbeitnehmenden eine Rückkehr in die Arbeitswelt und eine Teilhabe am sozialen Leben zu ermöglichen.

**MEHR LESEN?
WEITERE TIPPS UND HILFEN
FINDEN SIE IN DER DGUV-
PUBLIKATION „INKLUSION IM
BETRIEB – HANDLUNGSHILFEN
FÜR KLEINE UND MITTLERE
UNTERNEHMEN“:**



**ZUM RATGEBER DER BUNDES-
AGENTUR FÜR ARBEIT:**





Gefährdungsbeurteilung in Kleinunternehmen:

Arbeitssicherheit schafft Vertrauen

Michaela Eul ist Aufsichtsperson bei der VBG. Sie hilft Unternehmen dabei, Gefahren im Arbeitsalltag zu beseitigen. Kürzlich hat sie ein Kleinunternehmen besucht – Certo hat sie bei ihrer Arbeit begleitet.

FOTO: VBG/MARC ALBERS

Das Feuer knistert im Kaminofen, als Michaela Eul den Showroom des rheinland-pfälzischen Unternehmens Quetlich Feuerkultur betritt. Oliver Quetlich, Inhaber des Familienbetriebs für Ofenbau aus Montabaur, begrüßt Eul direkt an der Tür: „Herzlich Willkommen, Frau Eul, und schön, Sie wiederzusehen. Suchen wir uns doch gleich ein warmes Plätzchen.“ Die beiden verschwinden über die Treppe im ersten Stock des charmanten, ehemaligen Bahnhofsgebäudes. Michaela Eul schaut sich sorgfältig in den drei geräumigen Büroräumen im ersten Stock des alten Fachwerks um. Auf dem Tisch liegt ein grüner Verbandkasten. „Wunderbar, Herr Quetlich – den habe ich beim letzten Mal ja vermisst. Den hängen wir nach unserem Gespräch am besten gemeinsam auf.“

GEFÄHRDUNGEN UND BELASTUNGEN ENTLARVEN, UM ARBEITSSCHUTZ ZU FÖRDERN

Michaela Eul besucht das Kleinunternehmen in Montabaur zum zweiten Mal. In ihrer Position als Aufsichtsperson im Sachgebiet der Prävention in der Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach untersucht sie Arbeitsunfälle, berät und hilft Unternehmen bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und überwacht, dass Arbeitsschutzvorgaben eingehalten werden. In regelmäßigen Workshops und Seminaren gibt sie ihr Wissen als Dozentin an interessierte Mitglieder weiter.

Ein Fokus bei der Beratung und Überwachung der Mitgliedsunternehmen liegt auf der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. In Deutschland ist jedes Unternehmen dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und diese zu dokumentieren. Konkret geht es um eine systematische Ermittlung aller Gefährdungen und Belastungen im Arbeitsalltag von Beschäftigten. Ihr folgend entwickeln die Unternehmerinnen und Unternehmer Maßnahmen, um Risiken zu minimieren.

„Viele wissen nicht, dass sie gesetzlich dazu verpflichtet sind, die Beurteilung durchzuführen – ganz unabhängig von der Größe des Betriebs und der Branche. Ich helfe ihnen dabei, den ersten Schritt zu machen, und stehe bei Fragen oder Unsicherheiten an ihrer Seite“, sagt die

Expertin für Arbeitssicherheit. „Im Erstgespräch verschaffe ich mir einen Überblick darüber, wie das Unternehmen den Arbeitsschutz bisher organisiert. Ich erkläre, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen den Kern der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation bildet und welche Systematik dahintersteckt. Oft stellen wir im Gespräch fest, dass relevante Gefährdungen und Belastungen bereits entlarvt wurden, ohne dies dokumentiert zu haben. Abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben, die wir einhalten müssen, spielt gesunder Menschenverstand bei der Gefährdungsbeurteilung eine wesentliche Rolle. Es geht darum, wirksamen Schutz für alle im Betrieb zu gewährleisten“, erklärt Eul im Gespräch mit Certo.

Im nächsten Schritt beurteilen die Unternehmer und Unternehmerinnen die gefundenen Gefährdungen und Belastungen: Wie hoch ist das Risiko, dass dieser Fall eintritt? „Zur Veranschaulichung gibt es hierfür ein Ampelschema. Bei einer grünen Bewertung werden die Wahrscheinlichkeit, dass jemand zu Schaden kommt, sowie die Schadensschwere als sehr gering eingeschätzt. Hier reicht es, die Gefährdung oder Belastung erst einmal zu beobachten. Wenn sie ein Risiko rot bewerten, müssen die Unternehmen sofort die Umsetzung von Maßnahmen gewährleisten.“

„Es geht darum, wirksamen Schutz für alle im Betrieb zu gewährleisten.“ – Michaela Eul, VBG-Präventionsexpertin

VON ERGONOMISCHEN BÜROSTÜHLEN BIS ZU SCHUTZBEKLEIDUNG

Im Büro kann das beispielsweise ganz klassisch die fehlerhafte Sitzhaltung sein – hier helfen ergonomische Stühle und Computerbildschirme, die höhenverstellbar und somit an unterschiedliche Körpergrößen anpassbar sind. Im Produktionsbereich muss die sichere Bedienung von Maschinen und anderen Arbeitsmitteln gewährleistet sein. Wo die Sicherheit nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen

hergestellt werden kann, reduziert Schutzkleidung wie Schutzhandschuhe und Sicherheitsschuhe die Restrisiken im Arbeitsalltag. „Wir interessieren uns aber auch für die psychischen Belastungen im Unternehmen. Die sind nicht leicht zu erfassen, darum bieten wir hierfür Arbeitshilfen und Beratung durch unsere Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen an. Gerade in Kleinunternehmen sind die Unternehmerinnen und Unternehmer selbst aber oft so nah am Team dran, dass sie einen ganz guten Einblick haben.“

Quetlich Feuerkultur ist ein solches Kleinunternehmen. Knapp zehn Mitarbeitende helfen täglich dabei, Kundinnen und Kunden eine individuelle Feuerstelle in ihrem Zuhause zu ermöglichen. Das Familienunternehmen gibt es seit über 30 Jahren in Montabaur. „Ich habe täglich eine lange Liste an Aufgaben abzuarbeiten. Als ich mit der Gefährdungsbeurteilung angefangen habe, wirkte das erstmal wie ein großer Berg Zusatzarbeit auf mich. Aber mit Frau Eul

zusammen haben wir kleine Arbeitspakete geschnürt. Sie hat uns dabei geholfen, Struktur in den Prozess zu bringen. Mittlerweile konnten wir so nicht nur Gefahren beseitigen. Ich merke auch, dass meine Mitarbeitenden leistungsfähiger sind“, berichtet Oliver Quetlich. „Diese Erfahrung machen wir häufig“, ergänzt Eul. „Die Mitarbeitenden freuen sich darüber, dass ihre Ängste und Sorgen gehört werden. Sie spüren die Wertschätzung und sind entsprechend motivierter auf der Arbeit – und bleiben den Unternehmen so oft lange erhalten. Sie schätzen es auch, wenn Arbeitgebende eine gesunde Fehlerkultur vorleben. Das schafft Vertrauen im Team.“

DIGITALE TOOLS ERLEICHTERN DIE BEURTEILUNG

Neben den Beratungsgesprächen bietet die VBG ihren Mitgliedsunternehmen Tools an, die die Gefährdungsbeurteilung erleichtern. Für Kleinunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden gibt es das KPZ-Portal. Das kostenfreie Online-Tool führt Interessierte Schritt für Schritt durch den Prozess. „Schauen Sie, Herr Quetlich, hier können Sie im ersten Schritt Ihre Branche auswählen. Dann erhalten Sie in verschiedenen Lernmodulen Informationen, die auf Ihre Branche zugeschnitten sind. Wenn Sie sich darüber einen groben Überblick verschafft haben, führen Sie anhand von Fragekatalogen im sogenannten Praxis-Check die Beurteilung durch. Den Prozess können Sie jederzeit unterbrechen, abspeichern und ein anderes Mal fertig stellen“, erklärt Eul dem Unternehmer.

„Man wird nicht alleine gelassen und kann trotzdem alles selbstständig erledigen. Die Flexibilität hilft sehr, alles unter einen Hut zu bekommen.“

– Oliver Quetlich, Inhaber Quetlich Feuerkultur

Die beiden klicken sich erst durch das Modul ‚Arbeitsplätze gestalten und gut ausstatten‘, dann durch ‚Störungsfrei arbeiten‘. Sie speichern einen ersten Zwischenstand ab – Quetlich möchte beide Bereiche später noch einmal in Ruhe durchgehen.



Michaela Eul zeigt Oliver Quetlich, wie er das KPZ-Portal für sich am besten nutzen kann.

„All meine Teammitglieder sind seit Jahren an Bord, einige sogar seit Jahrzehnten. Ihre Sicherheit ist meine oberste Priorität. Ich möchte, dass alle Mitarbeitenden mir noch lange gesund und munter erhalten bleiben. Mit dem KPZ-Portal kann ich mir einen noch besseren Überblick über meine Aufgaben zur Gefahrenbeseitigung verschaffen. Manche Dinge hat man im Alltag einfach nicht vor Augen, da ist es gut, Denkanstöße zu erhalten“, sagt Quetlich. Am Ende des Prozesses im KPZ-Portal können die Nutzerinnen und Nutzer eine Hotline anrufen, die durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte betreut wird. Hier lassen sich individuelle

Fragen direkt klären. „Man wird nicht alleine gelassen im Prozess und kann trotzdem alles selbstständig und zu seiner Zeit erledigen. Die Flexibilität hilft sehr, alles unter einen Hut zu bekommen“, sagt Quetlich.

Bevor Eul das gemütliche Bahnhofsgebäude verlässt, hängen die beiden den neuen Verbandkasten auf. „Beim letzten Besuch von Frau Eul hatten wir noch keinen – wir haben im Büro bisher nie Verletzungen gehabt. Und auch wenn wir natürlich hoffen, dass das so bleibt, ist es doch ein gutes Gefühl, zu wissen, dass wir auf kleine Verletzungen nun vorbereitet sind“, erklärt Quetlich. „Manchmal sind es die kleinen Dinge, die das Leben erleichtern – solche Veränderungen sind ein Zeichen von Wertschätzung. Das macht sich auch in der Zufriedenheit der Belegschaft bemerkbar. Mit Arbeitsschutz fährt man einfach nachhaltiger“, schließt Eul ab.



Oliver Quetlich bringt den neuen Verbandkasten in seinem Büro an.

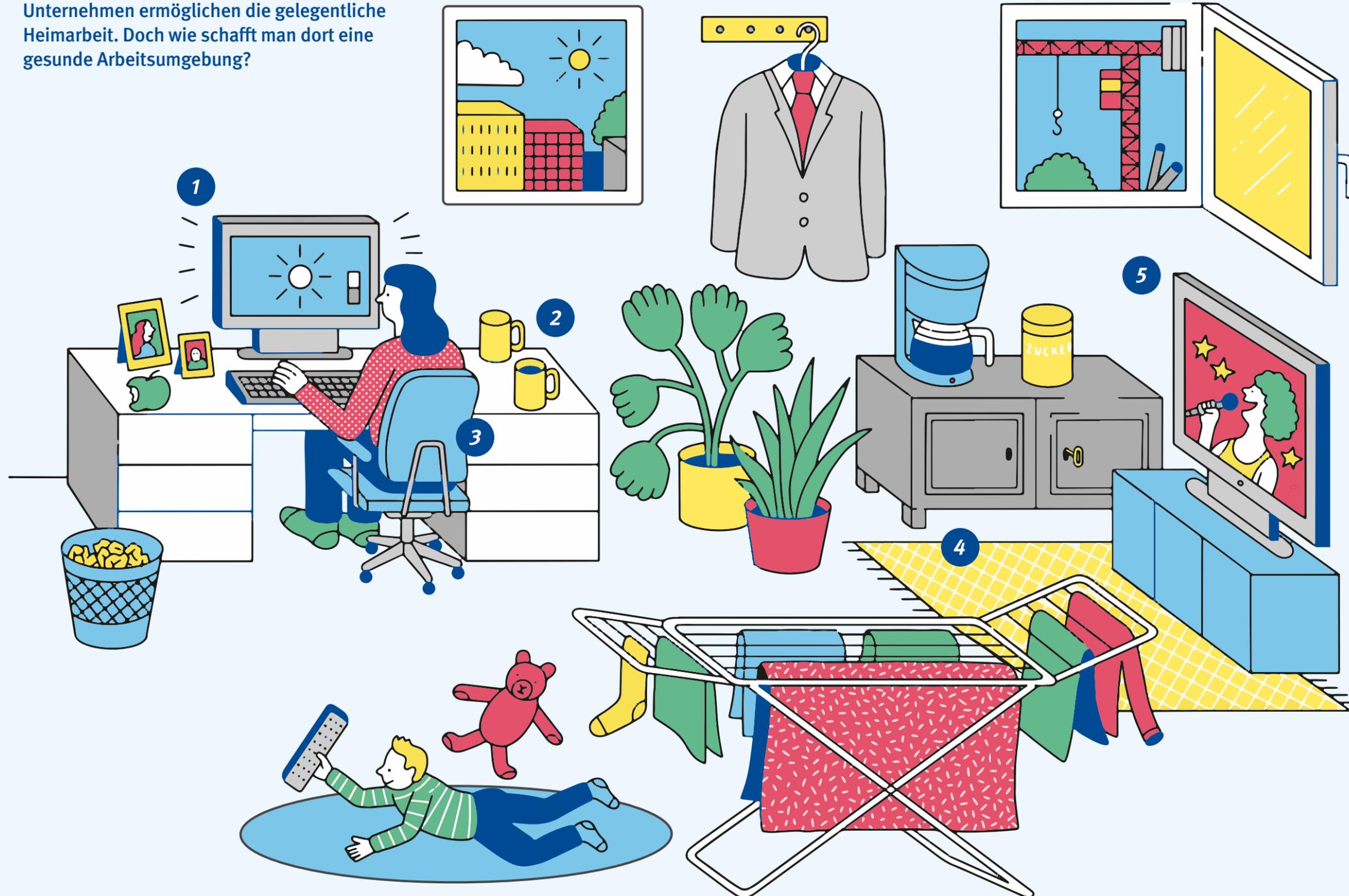


SIE WOLLEN DAS KPZ-PORTAL GLEICH AUSPROBIEREN? HIER ENTLANG:

Oliver Quetlich hat das Familienunternehmen von seinem Vater übernommen.

How to Homeoffice

Knapp zwei Drittel aller deutschen Unternehmen ermöglichen die gelegentliche Heimarbeit. Doch wie schafft man dort eine gesunde Arbeitsumgebung?



1 Bildschirm

Schauen Sie entspannt von oben auf den Bildschirm herab, als würden Sie ein Buch lesen. Der Abstand zwischen Bildschirmlunterkante und Tischoberfläche sollte so gering wie möglich sein. Neigen Sie den Monitor so weit nach hinten, dass Ihr Blick senkrecht darauf trifft. Halten Sie 50 bis 70 Zentimeter Sehabstand. Fenster und Lichtquellen sollten sich nicht spiegeln. Tageslicht kommt am besten von der Seite. Gegenlicht, wie hier auf dem Bild, strengt an.

2 Tisch

Klar, kaum einer hat einen verstellbaren Tisch zu Hause. Daher: öfter aufstehen und herumgehen. Tisch-Knigge: Schultern entspannen. Die Oberarme bleiben locker und bilden mit den Unterarmen einen rechten Winkel, ebenso Ober- und Unterschenkel. Unterarme waagrecht auf den Tisch, Füße ganz auf den Boden, zur Not mit Fußstütze.

3 Sitzplatz

Kantensitzerinnen und -sitzer aufgepasst: Ihr Rücken dankt, wenn Sie die volle Sitzfläche nutzen. Auch wenn's nach Zappelphilipp klingt: Ändern Sie öfter mal Ihre Haltung, das entlastet. Gönnen Sie sich einen ergonomischen Stuhl, den Sie nach Funktion und Komfort aussuchen. Die Rückenlehne sollte in allen Sitzpositionen unterstützen, Armlehnen sollten Tischniveau haben.

4 Atmosphäre

Wer sagt, dass ein Büro karg sein muss? Richten Sie Ihren Arbeitsplatz simpel, aber wohnlich ein. Schaffen Sie einen Bereich, den Sie bewusst betreten und verlassen. Am besten klappt das mit einem Arbeitszimmer, zur Not tun's Raumteiler. Sorgen Sie für frische Luft und Tageslicht. Teppiche sind nicht nur wohnlich, sondern schlucken zudem Geräusche.

5 Ablenkung

Weg mit dem Krimi, aus mit dem Fernseher: An Ihren Platz dürfen nur Arbeitssachen. Unordnung lenkt ab. Musik nebenher ist eine Typfrage, ein Podcast ist eher ungeeignet. Sie wollten nur einen Kaffee holen und starten plötzlich einen Großputz? Dagegen hilft: Arbeitszeiten strikt einhalten, Ziele setzen und Pausen machen. Tipp für die Stimmung: Ziehen Sie Ihr Arbeitsoutfit an. Erst recht, wenn Sie das Haus nicht verlassen.



FOTO: LEIPZIGER GRUPPE

Teilhabepreis:

Gemeinsam die Rückkehr ins Arbeitsleben meistern

Nazar Arab ist Straßenbahnfahrer in Leipzig. Nach einem Unfall fand er mithilfe seines Arbeitgebers den Weg zurück ins Berufsleben. Für seine beispielhafte Wiedereingliederung würdigte die VBG die Leipziger Stadtverkehrsbetriebe (LSVB) mit dem Teilhabepreis 2023.

„Wenn das Unternehmen nicht mitspielt, dann nutzt sogar die beste Berufsgenossenschaft nichts, weil das ein partnerschaftliches Verhältnis sein sollte“, sagt Christoph Meyer, Beauftragter des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) der LSBV. „Es wird Dinge geben, die nicht nach Schema F ablaufen, für die es eventuell kreative Lösungen braucht. Wir sind offen für neue Wege, wollen Dinge auch einfach mal ausprobieren“, so Meyer. Am Beispiel von Nazar Arab bewiesen die LSBV, dass sich ihr BEM sehen lassen kann. Durch das schnelle Einbinden des BEM-Beauftragten konnten das Wissen und die Kontakte sofort genutzt werden. Die LSBV zeigten hierbei, dass sie auch bei wiederholten Hindernissen situationsangepasste Lösungen finden können.

Nazar Arab kommt aus dem Irak und begann 2020 seine Arbeit bei den LSBV. Am 27. Juli 2021 war er am Steuer einer Tram der Linie 16 unterwegs. Der Arbeitstag begann unspektakulär. Nach dem Fahrgastwechsel an der Haltestelle Wilhelm-Liebnecht-Platz fuhr Arab in Richtung Leipziger Hauptbahnhof. An einer Baustellenampel passierte es dann: Ein Radfahrer bog unerwartet auf das Gleis ab und kollidierte mit der Straßenbahn. Arab bremste sofort, konnte den Zusammenstoß jedoch nicht mehr verhindern. Er kümmerte sich um den leicht verletzten Radfahrer und informierte die Verkehrsleitstelle. Nach dem Unfall wurde Arab für den Rest des Tages von der Arbeit freigestellt, seine Schicht war für diesen Tag beendet.

ANGST UND UNSICHERHEIT NACH DEM UNFALL

Die Nachwirkungen des Vorfalls zeigten sich bei Arab allerdings einige Tage später: Da überkamen den damals 29-jährigen Gefühle von Angst und Unsicherheit, die so stark waren, dass er seine Schicht abbrechen musste. Arab sagt, dass die Leiterin des Fahrdienstes sofort gehandelt hat. Für die folgenden drei Dienste wurde ihm sofort ein erfahrener Fahrtrainer zur Seite gestellt. Doch es half nichts: Arab wurde in den Wochen darauf immer unsicherer und schließlich sogar fahruntüchtig.

„Ich hatte wirklich Angst, dass ich meine Arbeit verliere. Für diesen Job habe ich hart gearbeitet und viel gelernt. Und dann ist dieser Unfall passiert. Ich lag nachts wach und habe mich selbst gefragt: Kann ich irgendwann wieder eine Straßenbahn fahren?“, sagt Arab. Zu Hause wäre

ihm „die Decke auf den Kopf gefallen“. Eine Krankschreibung wäre deshalb keine Lösung gewesen. Die LSBV überlegten nicht lange und sagten Arab eine Weiterbeschäftigung zu. Die VBG und das Unternehmen erarbeiteten schließlich gemeinsam einen Plan, um ihm dies zu ermöglichen. Vorübergehend wurde Nazar Arab an anderer Stelle eingesetzt, sodass er weiter zur Arbeit gehen konnte und Teil des Unternehmens blieb. Nach einer Auszeit von fünf Wochen, die er in seiner Heimat Irak verbrachte, war Arab klar, dass er seine Stelle als Straßenbahnfahrer trotz allem weiterhin ausüben wollte.

„Die LSBV setzen sich intensiv dafür ein, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Unfällen oder gesundheitlichen Herausforderungen eine umfassende Unterstützung und Rehabilitation anbieten zu können“, sagt Christoph Meyer. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Betroffenen werde nach individuellen Lösungen gesucht, um den Arbeitsplatz bestmöglich anzupassen und eine erfolgreiche Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen. „Es ist wichtig, dass die Betroffenen alles aus einer Hand bekommen, weil sie ringsum andere Probleme und Sorgen haben“, erklärt Meyer.

UMFASSENDES UNTERSTÜTZUNGSSYSTEM ALS ERFOLGSFAKTOR

Die LSBV machten sich den Wunsch von Nazar Arab zu eigen und handelten nach der Überzeugung, dass die Tätigkeit als Schienenbahnfahrer wieder möglich ist. Hier bestand die Herausforderung für die LSBV vor allem darin, Verständnis für Arabs psychische Erkrankung zu entwickeln. Sein Fall erforderte nicht nur medizinische Behandlung, sondern auch Vertrauen, eine verbesserte Selbstfürsorge und die Schaffung eines umfassenden Unterstützungssystems. Der Erfolg seiner Eingliederung beruhte vor allem auf der engen Zusammenarbeit zwischen ihm, seinem Reha-Manager der VBG und den LSBV, die davon getragen wurde, dass das Unternehmen nicht daran zweifelte, dass Arab seine Ängste überwinden könne. Es sollte recht behalten.

LESEN SIE IM CERTO-PORTAL DIE GESAMTE REPORTAGE. HIER ERFAHREN SIE AUCH, WIE SIE SICH FÜR DEN TEILHABEPREIS 2025 BEWERBEN KÖNNEN.



Fragen & Antworten

Homeoffice, mobiles Arbeiten und Telearbeit: Was wo gilt

Worin unterscheiden sich Homeoffice, mobiles Arbeiten und Telearbeit und worauf müssen Beschäftigte und Unternehmerinnen und Unternehmer achten? Die wichtigsten Antworten im FAQ.

Für die Einführung von Telearbeit, mobiler Arbeit und Homeoffice gibt es viele Argumente: Von der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben über mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit bis hin zu Einsparungen von Kosten – profitieren können sowohl Beschäftigte als auch Unternehmerinnen und Unternehmer. Die Möglichkeit der Arbeit in den eigenen vier Wänden oder von unterwegs kann für Betriebe darüber hinaus ein Ass im Ärmel beim Poker um die besten Arbeitskräfte sein. Und auch wenn die Arbeit abseits des klassischen Büros in den letzten Jahren vielerorts zur Normalität geworden ist, erreichen die VBG immer wieder Fragen rund um die rechtlichen Rahmenbedingungen und den Arbeitsschutz in den eigenen vier Wänden und unterwegs. Sechs davon beantwortet Certo in diesem FAQ.

Was ist der Unterschied zwischen Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit?

Bei der Telearbeit verrichten Beschäftigte ihre Arbeit ganz oder teilweise außerhalb des Unternehmensgebäudes. Der Begriff ist seit 2016 konkret in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) definiert: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest

eingeriichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“ Alle Details zur Telearbeit müssen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt werden.

Unter Mobilarbeit versteht man hingegen andere flexible Arbeitsformen, wie zum Beispiel das Arbeiten mit Laptop im Zug oder die sporadische Arbeit mit dem PC im eigenen Wohnbereich. Mobiles Arbeiten fällt nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung.

Der Begriff Homeoffice ist gesetzlich nicht definiert. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wird Homeoffice „als eine Möglichkeit der mobilen Arbeit“ beschrieben, die rechtlich von der Telearbeit und damit von der Arbeitsstättenverordnung abgegrenzt wird. Auch hier arbeiten Beschäftigte nach Absprache mit ihren Arbeitgebenden zeitweilig im Privatbereich, spezielle Regelungen wie bei der Telearbeit existieren aber aktuell nicht.

Sind meine Beschäftigten bei Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit unfallversichert?

Sowohl bei der Telearbeit als auch bei mobiler Arbeit und im Homeoffice sind Beschäftigte gesetzlich unfallversichert. Bei der Arbeit in den eigenen vier Wänden gilt: Versichert sind alle betrieblichen Tätigkeiten und die damit im Zusammenhang stehenden Wege. Versichert ist dabei auch der Weg zur Toilette. Wege, die nur darauf abzielen, eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten nachzugehen, sind hingegen nicht versichert. Ein Beispiel: Wenn der Paketzustellservice während der Arbeitszeit an der Haustür klingelt, besteht auf dem Weg von und zur Tür Versicherungsschutz, wenn sich im Paket arbeitsrelevante Dinge, etwa Bürunterlagen, befinden. Für private Bestellungen oder bei der Paketannahme für die Nachbarinnen und Nachbarn gilt dies nicht.

Gelten bei Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit dieselben Arbeitsschutzgesetze wie bei der Arbeit im Betrieb?

Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes gelten bei Tele- und mobiler Arbeit und im Homeoffice genauso wie im Büro. Dafür trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Verantwortung. Dies betrifft auch Fragen der Erreichbarkeit oder der Einbindung in den Betrieb während der mobilen Arbeit. Das bedeutet auch, dass für mobile Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden muss. Die Arbeitsstättenverordnung gilt – anders als bei der Telearbeit – für das mobile Büro oder das Homeoffice allerdings nicht.

Muss ich meinen Beschäftigten im Homeoffice einen ergonomischen Arbeitsplatz einrichten?

Nach der Arbeitsstättenverordnung sind Arbeitgebende für die Ausstattung des



FOTO: PETRINIELA/ISTOCK

Telearbeitsplatzes zuständig. Dabei gelten die gleichen ergonomischen Anforderungen wie für Bildschirmarbeitsplätze im Büro. Verfügen Beschäftigte bereits über Büroarbeitsmöbel (z. B. Bürodrehstuhl und Schreibtisch), so ist deren Eignung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen. Sofern sie die ergonomischen Anforderungen erfüllen, können sie genauso wie von Arbeitgebenden bereitgestellte Büroarbeitsmöbel genutzt werden. Die Arbeitsstättenverordnung gilt für mobile Arbeit und Homeoffice nicht. Andere Arbeitsschutzregelungen wie zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz gelten jedoch für diese Tätigkeiten. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen sich Arbeitgebende auch im Homeoffice mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes befassen.

Können sich Beschäftigte die Arbeitszeit im Homeoffice nach Belieben einteilen?

Mehr zeitliche Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden von Beschäftigten als Vorteile der Arbeit von zu Hause aus gesehen. Grundsätzlich gilt aber auch hier das Arbeitszeitgesetz. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann im Rahmen dieser Bestimmungen Dauer und Ort der Arbeit festlegen – auch im Homeoffice. Es empfiehlt sich daher, bei Telearbeit, mobiler Arbeit oder Tätigkeiten im Homeoffice die Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten.

Das Homeoffice ist nach der Pandemie nicht wegzudenken. Wie man den rechtlichen Rahmen einhält.

Worauf ist zu achten, wenn Beschäftigte im Rahmen einer Workation zeitweilig außerhalb Deutschlands mobil arbeiten möchten?

Arbeitgebende und Beschäftigte sollten eine Workation möglichst frühzeitig miteinander planen und alle Rahmenbedingungen besprechen. Wichtig ist es vor allem, zu prüfen, ob weiterhin der deutsche gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht.

Was ist eigentlich Telearbeit? Welche Vor- und Nachteile bringt sie? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten und wie lassen sich Beschäftigte vor Gesundheitsgefahren schützen? Diese und andere Fragen werden in der VBG-Publikation „*Telearbeit – Gesundheit, Gestaltung, Recht*“ beantwortet.

HIER HERUNTERLADEN:





FOTO: VBG/MARC ALBERS (GILT FÜR ALLE FOTOS AUF DER DOPPELSEITE)

Stressprävention:
**„Klären Sie
Erwartungen“**

Erreichbarkeit nach Feierabend? Wie Sie sie für Ihre Firma gut regeln können, erklärt VBG-Arbeitspsychologin Dr. Susanne Roscher im Interview.

FRAU DR. ROSCHER, WAS VERBIRGT SICH HINTER DEM BEGRIFF „ERWEITERTE ERREICHBARKEIT“?

Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit ist definiert als die Erwartung, auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten und Arbeitsorte für Führungskräfte, Kundinnen und Kunden sowie Kolleginnen und Kollegen erreichbar zu sein und für Arbeitsaufträge zur Verfügung zu stehen.

WIE IST DIESE ERWEITERTE ERREICHBARKEIT AUS ARBEITSSCHUTZPERSPEKTIVE ZU BEWERTEN?

Erweiterte Erreichbarkeit hat das Potenzial, sich negativ auf die Gesundheit von Beschäftigten auszuwirken, und sollte daher so gut es geht vermieden werden. Dort, wo sie potenziell auftritt, gilt es, sie aktiv zu gestalten und die Beschäftigten so zu entlasten.

WIE GENAU KANN SICH ERWEITERTE ERREICHBARKEIT NEGATIV AUF DIE GESUNDHEIT AUSWIRKEN?

Studien haben drei Wirkmechanismen identifiziert: Zum einen die schlichte Mehrarbeit. Wird man abends nach Feierabend angerufen und muss Überstunden machen, kann sich das an sich schon negativ auswirken. Dazu kann dann noch eine reduzierte Erholung kommen. Das Arbeitszeitgesetz schreibt nicht ohne Grund elf Stunden Erholungszeit vor. Wir wissen aus der Forschung, dass man die braucht, um wieder leistungsfähig zu sein. Bei dauerhaften Kürzungen der Ruhezeit ist von einem erhöhten Risiko für die körperliche und psychische Gesundheit sowie für Unfälle auszugehen. Der dritte Wirkmechanismus ist das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Ruft beim Abendbrot mit der Familie der Chef an, kann das Stress und potenzielle Konflikte bedeuten.

„Es ist für Unternehmen wichtiger denn je, sich mit dem Thema erweiterte Erreichbarkeit zu beschäftigen.“

– Dr. Susanne Roscher, VBG-Arbeitspsychologin

HAT SICH DIE ERREICHBARKEIT SEIT DER CORONAPANDEMIE UND DEM DAMIT VERBUNDENEN TREND ZUR HYBRIDEN ARBEIT VERÄNDERT?

Zumindest die Möglichkeit für mehr erweiterte Erreichbarkeit ist gestiegen, da mehr Menschen mit mobilen Endgeräten ausgestattet sind. Dadurch verfügen sie über die technischen Voraussetzungen, auch in der Freizeit erreichbar zu sein. Deshalb ist es für Unternehmen wichtiger denn je, sich damit zu beschäftigen.

WAS KÖNNEN UNTERNEHMEN DENN TUN?

Der erste Schritt besteht darin, zu prüfen, ob erweiterte Erreichbarkeit überhaupt ein Thema im Unternehmen ist. Dann sollte man schauen, wo sie sich vermeiden lässt. Sie ist nämlich oft gar nicht nötig, wenn Arbeitsabläufe gut gestaltet sind. Zum Beispiel mit klaren Vertretungsregelungen oder eindeutigen Teamabsprachen. Ist etwa für eine Kundin oder einen Kunden eine potenzielle Erreichbarkeit zwischen 18 und 20 Uhr notwendig, muss geklärt werden, wer das wann übernimmt. Dafür muss nicht das ganze Team im Stand-by-Modus sein. Hier spielt auch die empfundene Notwendigkeit der Erreichbarkeit eine Rolle: Wird der Sinn dahinter erkannt, verringert dies die Belastung.

KLINGT GAR NICHT SO KOMPLIZIERT.

Nicht, wenn man sich damit beschäftigt. Häufig bilden sich in Unternehmen aber unausgesprochene Regeln aus. Fragt man Führungskräfte, bekommt man oft die Antwort, dass sie erweiterte Erreichbarkeit nie angeordnet hätten. Beschäftigte dagegen antworten häufig: „Das machen doch alle so.“ Wenn eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter abends eine Mail schreibt, erwartet sie oder er aber nicht zwangsläufig, dass man die auch noch am Abend beantwortet. Das ist eine wichtige Stellschraube: im Unternehmen aufzudecken und klar zu kommunizieren, was erwartet wird und was nicht. Und dazu explizite Vereinbarungen zu treffen.

„Die wahrgenommene Erreichbarkeits-
erwartung bei den Beschäftigten ist oft
viel höher als die tatsächliche Erwartung
der Führungskräfte.“

– Dr. Susanne Roscher

FÜHRUNGSKRÄFTEN KOMMT HIER ALSO EINE BESONDERE BEDEUTUNG ZU?

Definitiv. Die Kommunikation der eigenen Erwartungen ist das eine. Eine Führungskraft erzählte mir einmal, in ihrem Abbinder stehe, dass sie keine Antwort am selben Tag erwarte, wenn sie nach Feierabend E-Mails schreibt. Das ist ein schönes Beispiel für solch eine Kommunikation. Führungskräfte können aber auch mit gutem Vorbild vorangehen und klarstellen, dass auch sie nach Feierabend oder im Urlaub nicht kontaktiert werden möchten. Auch dieses Vorleben empfinde ich als wesentlichen Faktor, denn das Team schaut auf die Führungskraft.

NUN LÄSST SICH ERWEITERTE ERREICHBARKEIT NICHT IMMER VERMEIDEN. WELCHE STELSCHRAUBEN GIBT ES NOCH, UM NEGATIVE FOLGEN ZU MINIMIEREN?

Beschäftigte können besser damit umgehen, wenn sie beeinflussen oder zumindest vorhersehen können, ob und wann sie potenziell kontaktiert werden. Denn allein die – vielleicht sogar unbegründete – Erwartung, dass dies passiert, kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Steuerbarkeit und Vorhersehbarkeit der erweiterten Erreichbarkeit können sogar positive Effekte mit sich bringen.

WELCHE SIND DAS?

Etwa Flexibilitätsvorteile, durch die sich Dinge besser miteinander vereinbaren lassen. Die sollten in den Regelungen zur Erreichbarkeit auch nicht abgewürgt werden. Angenommen, ich muss um vier in der Kita sein, mit einem Kollegen, der in einem längeren Meeting ist, aber noch etwas Wichtiges besprechen. Dann kann ich trotzdem Feierabend machen und ihm anbieten, mich zum Beispiel noch bis sieben anzurufen. Das kann uns beide entlasten. Dazu gehört dann aber auch zu sagen: Danach bitte nicht mehr! Das meine ich mit Gestaltung von Erreichbarkeit.

WAS KÖNNEN BESCHÄFTIGTE NOCH SELBST TUN?

Merken Beschäftigte, dass sich erweiterte Erreichbarkeit einschleicht, oder dass sie bereits praktiziert wird und sie stresst, sollten sie das bei ihrer Führungskraft ansprechen. Kommunikation ist das A und O – und sollte von beiden Seiten erfolgen. Aber die Verantwortung dafür, gesunde Rahmenbedingungen zu setzen, liegt klar beim Unternehmen. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen müssen Beschäftigte dann aber auch selbst ihre eigenen Grenzen ziehen und diese einhalten.

DIE PUBLIKATION „ERWEITERTE ERREICHBARKEIT – GUT
GESTALTET IM BETRIEB“ HILFT IHNEN DABEI, PROBLEME
IM ZUSAMMENHANG MIT DER ERWEITERTEN ERREICH-
BARKEIT ZU ERKENNEN, ZU VERSTEHEN UND LÖSUNGEN
FÜR IHR UNTERNEHMEN ZU GESTALTEN:



Homeoffice:

Fünf Tipps zur Erreichbarkeit

Für die Arbeit im Homeoffice gilt: Flexibilität erfordert Regeln.
Diese Tipps helfen Unternehmerinnen und Unternehmern
dabei, die Erreichbarkeit ihres Teams dort gut zu gestalten.

Tipp 1: VERSTÄNDIGEN SIE SICH ÜBER DIE ARBEITSZEITEN

Um Unsicherheiten zu vermeiden, sollten Arbeitszeiten im Homeoffice klar kommuniziert werden. Wer arbeitet wann, mit welchen Unterbrechungen? Gibt es betriebliche Vorgaben? Welche Freiheiten haben Beschäftigte in der Arbeitszeiteinteilung? Gute Lösungen bei der Zeiterfassung können dies unterstützen. Je mehr Klarheit herrscht, desto unwahrscheinlicher wird es, dass sich Kolleginnen und Kollegen genötigt fühlen, immer – auch über die eigentliche Arbeitszeit hinaus – erreichbar zu sein.

Tipp 2: FRAGEN SIE ERWARTUNGEN IHRER BESCHÄFTIGTEN AB

Es kann sein, dass Beschäftigte im Homeoffice glauben, länger als im Büro erreichbar sein zu müssen. Diese Erwartung an eine erweiterte Erreichbarkeit besteht häufig gar nicht. Es können unausgesprochene Verhaltensregeln entstehen, nach dem Motto: „Ist mein Kollege um 20 Uhr für den Chef noch erreichbar, muss ich das auch sein“. Fragen Sie deshalb ab, was Ihre Mitarbeitenden glauben, was von ihnen erwartet wird. So können Sie falsche Erwartungshaltungen aufdecken und gezielt verändern.

Tipp 3: KOMMUNIZIEREN SIE DIE BESTEHENDEN ERWARTUNGEN AN DIE BESCHÄFTIGTEN

Noch wichtiger als falsche Erwartungshaltungen aufzu- decken, ist es, die tatsächlichen Erwartungen an Beschäftigte im Homeoffice klar zu kommunizieren. Machen Sie deutlich, was Sie von Ihren Mitarbeitenden erwarten. Sprechen Sie dabei auch aus, was Sie nicht erwarten: etwa, dass die Beschäftigten spät abends noch Mails beantworten oder innerhalb von Minuten auf Anfragen reagieren.



Tipp 4: FINDEN SIE INDIVIDUELLE TEAMLÖSUNGEN

Starre Regelungen schränken die Vorteile, die Mitarbeitende im Homeoffice erleben, stark ein und werden den Bedürfnissen zur optimalen Aufgabenerledigung innerhalb des Teams meist nicht gerecht. Tauschen Sie sich deshalb im Team über das Thema Erreichbarkeit aus und finden Sie gemeinsam kreative Lösungen, die die Flexibilität für alle erhalten, ohne berechnete Erreichbarkeitsanforderungen zu vernachlässigen.

Tipp 5: BESTÄRKEN SIE MITARBEITENDE DARIN, INDIVIDUELLE GRENZEN EINZUHALTEN – UND LEBEN SIE DIES AUCH VOR

Die besten Absprachen und Regelungen nützen nichts, wenn Sie nicht auch gelebt werden. Bestärken Sie deshalb Ihre Mitarbeitenden darin, sich an die getroffenen Vereinbarungen zu halten. Dabei sollte es in Ihrem Interesse sein, wenn die Beschäftigten im Feierabend und in der Pause nicht erreichbar sind und wirklich das Smartphone oder den Computer ausschalten. Gehen Sie hier mit gutem Beispiel voran.



FOTO: VBG/MARC ALBERS

VBG-Prämienverfahren:

Sicherheit ganzheitlich denken

Das Familienunternehmen Kötter Services investiert in Präventionsmaßnahmen – und profitiert mehrfach davon. Denn die VBG unterstützt die Maßnahmen mit Prämien.

Werkschutz und Feuerwehr, Büro- und Maschinenreinigung: Seit knapp 90 Jahren bietet Kötter Services Lösungen für Sicherheits-, Reinigungs- und Personalaufgaben an. Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der rund 15.600 Beschäftigten zu sorgen, ist für das Familienunternehmen aus Essen eine Priorität. Von Schutzbekleidung bis Schulungen: Die Unternehmensgruppe setzt auf Prävention. Seit rund acht Jahren investiert das Unternehmen besonders umfangreich in Unfallverhütung. Damals führte die VBG das Prämienverfahren für ihre Mitgliedsunternehmen ein, bei dem ausgewählte Präventionsmaßnahmen finanziell gefördert werden. Martin Münsterjohann, der innerhalb der Kötter Gruppe für den Arbeitsschutz verantwortlich ist, weiß, dass sich das lohnt: „Seit wir das Prämienverfahren der VBG nutzen und den Fokus noch stärker auf Prävention legen, ist die Unfallhäufigkeit gesunken – und der Trend hielt sich über die Jahre.“

Vor allem die knöchelhohen Sicherheitsschuhe verschaffen den Beschäftigten der Sparte Security im Arbeitsalltag einen Vorteil. „Stellen Sie sich vor, Sie müssen ein großes Gelände zu Fuß sichern. Da helfen die knöchelhohen Sicherheitsschuhe. Sie geben verstärkt Halt. Jedoch schützen sie nicht gänzlich vor einem Sturz oder – wenn es dann doch einmal zum Unfall kommt – vor Verletzungen. Dennoch zeigen die Zahlen: Unfallausfalltage mit leichten Verletzungen durch Stolpern oder Rutschen sind zurückgegangen.“

KLEINIGKEITEN FÜR EINEN GROSSEN UNTERSCHIED

Einige Mitarbeitende des Unternehmens, beispielsweise die Kurierdienste, verbringen viel Zeit im Auto – auch hier gibt es Präventionsmaßnahmen, die den Berufsalltag sicherer machen. Martin Münsterjohann erklärt, dass alle Betriebsfahrzeuge über aktuelle Technologie verfügen. Denn: Schon Klimaanlage, Fahrerassistenzsysteme oder automatisches Abblendlicht erleichtern den Arbeitsalltag und machen ihn sicherer. Zudem ist in jedem Auto ein Unfalldatenspeicher installiert worden – eine Vorkehrung, die durch das Prämienverfahren gefördert wird. Dabei handelt es sich um ein elektronisches Gerät, das vor, während und nach Verkehrsunfällen relevante Daten aufzeichnet. Zu selbstverschuldeten Unfällen kommt es kaum noch: „Rund 95 Prozent der Unfälle mit Personenschaden, die mit unseren Fahrzeugen passieren, sind fremdverschuldet. Die Mitarbeitenden absolvieren Fahrsicherheitstrainings und werden regelmäßig zum Thema Sicherheit im

Straßenverkehr sensibilisiert. Zudem motiviert der Unfalldatenspeicher im Auto zum vorsichtigen Fahren.“

Bei Kötter Services steht die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen an erster Stelle. Deshalb wird nicht nur in Technologien oder Ausrüstung investiert. In der unternehmenseigenen Akademie in Essen führen Experten und Expertinnen jährlich bis zu 650.000 Stunden Aus- und Weiterbildungen durch: „Wir nehmen Prävention wörtlich und verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz. Unser Deeskalationstraining vermittelt beispielsweise auch interkulturelle Kompetenz. Wer mit Menschen arbeitet, muss sein Gegenüber gut verstehen, auch über verschiedene Kulturen hinweg. Während ein Kopfschütteln allgemein ein ‚Nein‘ bedeutet, kann es in anderen Kulturen oder einzelnen Ländern auch als ‚Ja‘ verstanden werden. Das müssen unsere Mitarbeitenden wissen, um erfolgreich durch Interaktionen zu kommen“, so Münsterjohann.

MASSNAHMEN LOHNEN SICH DOPPELT

Durch das Prämienverfahren der VBG bekommt das teilnehmende Unternehmen der Unternehmensgruppe 40 Prozent der Kosten zurückerstattet. Das bezieht sich auf alle Präventionsmaßnahmen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen und im VBG-Prämienkatalog aufgeführt sind – ob Kosten für Schulungen oder persönliche Schutzausrüstung. „Das funktioniert neuerdings alles einfach digital – wir laden zum Antrag unsere Belege hoch, die VBG prüft, sendet uns dann ein Ergebnisschreiben zu und überweist uns den Betrag auf unser Beitragskonto. Wir hatten noch nie Probleme mit dem Verfahren. Und es motiviert uns, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben!“

Welche Maßnahmen bei Kötter Services als Nächstes auf der Liste stehen? Das Familienunternehmen passt Präventionsmaßnahmen an die Entwicklungen in der Arbeitswelt und die Bedürfnisse seiner Kundenbetriebe an. Für ihre Mitarbeitenden möchte die Unternehmensgruppe immer auf dem neuesten Stand im Arbeitsschutz sein – mit der VBG an ihrer Seite.

WIE SIE AM VBG-PRÄMIENVERFAHREN TEILNEHMEN, ERKLÄREN WIR IHNEN HIER SCHRITT FÜR SCHRITT:





Hybrid-Veranstaltung zum agilen Arbeiten:

Einladung zum Austausch

Agiles Arbeiten hilft Betrieben, auf Veränderungen in Prozessen und bei der Produktentwicklung besser reagieren zu können. Gut gestaltet, bietet es Chancen für die Gesundheit der Beschäftigten. Die Online-Veranstaltung „Gesund agil arbeiten – Potenziale, Herausforderungen und Wege zum Erfolg“ der VBG lädt zum Austausch über agile Arbeitsmethoden ein.

Unternehmen sollten sich intensiv mit der Gestaltung und Weiterentwicklung agiler Arbeit beschäftigen, um eine gesundheitsgerechte Umsetzung zu realisieren. Die VBG kann Sie als Unternehmerin oder Unternehmer dabei unterstützen! Um über das

Präventionsangebot zur agilen und gesundheitsfördernden Arbeit zu informieren, bietet die VBG am 29. Mai 2024 die Veranstaltung „Gesund agil arbeiten – Potenziale, Herausforderungen und Wege zum Erfolg“ an. Bei der Online-Veranstaltung zeigen die Arbeitspsychologie der Prävention und die Stabsstelle Unternehmensentwicklung, Digitalisierung und Projekte (UDP), wie Betriebe agile Arbeitsmethoden gesundheitsgerecht gestalten können. Zudem stellen sie vor, wie die VBG selbst agile Arbeitsmethoden nutzt. Dabei bleibt bei der Veranstaltung auch genug Zeit und Raum für den Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden.

SIE HABEN INTERESSE? HIER MELDEN SIE SICH ZUR ONLINE-VERANSTALTUNG „GESUND AGIL ARBEITEN – POTENZIALE, HERAUSFORDERUNGEN UND WEGE ZUM ERFOLG“ AN:



Wie können Unternehmen gesund agil arbeiten?

- Jede agil arbeitende Organisation muss die für sich passende Arbeitsweise finden und sie stetig weiterentwickeln. Es gibt keine allgemeingültigen Regeln und Vorgehensweisen.
- Agiles Arbeiten ist ein kontinuierlicher Prozess. Es bedarf Raum und Zeit zum Erproben, Lernen und Anpassen.
- Klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten beugen Konflikten vor und dienen so auch der Gesundheit der Mitarbeitenden.
- Selbstorganisierte Teams erhöhen die Autonomie und steigern die allgemeine Effizienz und Effektivität.
- Meeting-Routinen und der regelmäßige Austausch im Team und übergreifend mit anderen Kolleginnen und Kollegen sorgen für mehr Transparenz.

Digitale Unfallanzeige:

Wenn's schnell gehen muss: die digitale Unfallmeldung

Ein Arbeits- oder Wegeunfall oder der Eintritt einer Berufskrankheit können Betroffene aus dem Arbeitsalltag reißen. Um eine zügige Hilfe in die Wege zu leiten, gibt es die digitale Unfallanzeige: Mit nur wenigen Klicks können Unternehmerinnen und

Unternehmer den Unfall in ihrer Firma melden – ganz ohne Papierkram. Das Online-Programm leitet Sie Schritt für Schritt durch die Abfragen und die aufgenommenen Daten werden umgehend an die VBG übermittelt – keine Registrierung nötig!

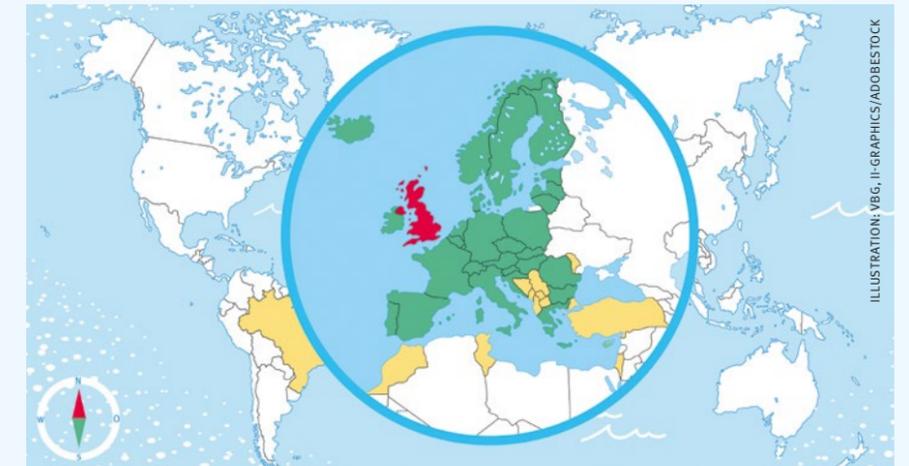
SIE WOLLEN EINEN UNFALL MELDEN? HIER GEHT'S ZUR DIGITALEN UNFALLANZEIGE:



Arbeiten im Ausland:

Neue Telearbeitsregeln für Grenzgängerinnen und Grenzgänger

Seit dem 1. Juli 2023 gelten neue Regelungen für Beschäftigte mit Wohnsitz in einem angrenzenden Mitgliedstaat: Sie können nun mehr Telearbeit in ihrem Wohnstaat – zum Beispiel im Homeoffice – ausüben. Und zwar bis unter 50 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit in den kommenden zwölf Kalendermonaten. Bisher waren es weniger als 25 Prozent. Das anwendbare Sozialversicherungsrecht ändert sich dadurch nicht. Für Unternehmerinnen und Unternehmer wichtig zu wissen: Voraussetzung ist, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Ausnahmereinbarung für diese Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei der zuständigen Stelle beantragt. Liegt der Arbeitgebersitz in Deutschland, müssen sie einen entsprechenden Antrag für ihre Beschäftigten an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) elektronisch übermitteln. Nur dann kann weiterhin



deutsches Recht gelten. Die neue Regelung basiert auf einem multilateralen Rahmenübereinkommen, das Deutschland und alle seine angrenzenden Nachbarstaaten unterzeichnet haben – mit Ausnahme von Dänemark.

MEHR ZUM ARBEITEN IM AUSLAND LESEN SIE HIER:





Filme für sicheres Arbeiten:

Schon gesehen?

Der YouTube-Kanal der VBG bietet viele nützliche Inhalte: Erklärfilme zur Organisation des Arbeitsschutzes und branchenspezifische Tipps, ergänzt um informative Animationsfilme rund um die Themen Mitgliedschaft und Beitrag sowie Versicherungsschutz und Leistungen. Auf dem Kanal finden Sie zudem den VBG-Podcast „Hör dich sicher!“, der beim Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch einen Blick über den Tellerrand ermöglicht.

JETZT ABONNIEREN:



Reingeschaut:

How to Homeoffice

Ist der Bildschirm richtig eingestellt? Sitze ich richtig? Was gilt für Tisch und Tastatur? Hier gibt es unserer Tipps für eine gesunde Arbeitsumgebung in den eigenen vier Wänden als Video.

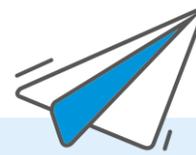
JETZT REINKLICKEN:



Verkehrssicherheit im Blick

Mit dem „Holländischen Griff“ auf den nachfolgenden Verkehr aufpassen: Darum geht es in Episode 1 von „Die Bürofamilie“, der VBG-Serie zur Verkehrssicherheit – alles mit einem Augenzwinkern.

HIER ANSCHAUEN:



Ihr Kontakt zur VBG

www.vbg.de/kontakt

Für Sie vor Ort – die VBG-Bezirksverwaltungen: Ihre zuständige Bezirksverwaltung finden Sie über die Postleitzahlsuche auf www.vbg.de/standorte.

Seminarbuchungen:
Online: www.vbg.de/seminare
Telefonisch bei Ihrer VBG-Bezirksverwaltung

Beitragsfragen:
Tel. 040 5146-2940

Kontaktformular:
www.vbg.de/kontakt

Folgen Sie uns:



Neues Buch von Katja Diehl gewinnen:

Vorfahrt für die Mobilität von morgen!

In ihrem Spiegel-Bestseller „Autokorrektur“ hat die Mobilitätsexpertin Katja Diehl die individuellen Bedürfnisse der Menschen in Sachen Mobilität beleuchtet. In ihrem neuen Buch „Raus aus der AUTOkratie – rein in die Mobilität von morgen“ widmet sie sich den Herausforderungen der Verkehrswende auf gesellschaftlicher und systemischer Ebene. Dazu hat Katja Diehl mit zahlreichen Expertinnen und Experten gesprochen sowie mit Menschen, die bereits an der Transformation arbeiten. Ihre zentrale Frage dabei lautet: Warum stagniert der Fortschritt, obwohl das Wissen für eine zukunftsgerechte Mobilität vorhanden ist?

Certo verlost unter allen Leserinnen und Lesern drei Exemplare des neuen Buchs von Katja Diehl. Wenn Sie gewinnen möchten, senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an cm@vbg.de. Die Teilnahme ist bis einschließlich 10. Mai 2024 möglich.



Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen bis zum 10. Mai 2024 werden drei Exemplare von Katja Diehls „Raus aus der AUTOkratie – rein in die Mobilität von morgen“ verlost. Damit die Gewinnerin oder der Gewinner benachrichtigt werden kann, ist die gültige Postanschrift des Mitgliedsunternehmens erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Die Teilnehmenden erklären sich für den Fall eines Gewinnes damit einverstanden, dass ihr Name veröffentlicht wird. Die Gewinnerin oder der Gewinner wird 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.

BERUFLICHE MOBILITÄT, VERKEHRSSICHERHEIT, NACHHALTIGKEIT: LESEN SIE DAS INTERVIEW MIT KATJA DIEHL IM CERTO-PORTAL



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 5146-2562, pressestelle@vbg.de, www.vbg.de/certo

Produktion: fischerAppelt, relations GmbH, www.fischerappelt.de
Projektleitung: Leonie Novak
Druck: Bonifatius GmbH
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:



best of content marketing Gold 2020



FOX

Sie wollen **Certo** regelmäßig lesen?

Schließen Sie jetzt ein
kostenfreies Abo ab.
Gedruckt oder digital –
Sie haben die Wahl.



www.certo-portal.de/abo



Jetzt
kostenfrei
abonnieren!

Certo | Sicher und
gesund arbeiten