

Certo

Ist das
Ihre letzte
Certo-Ausgabe?
Sie entscheiden.
Ab Seite 16

Sicher und gesund arbeiten | Ausgabe 02/22



Thema: Wandel

Büro? Homeoffice?
Oder beides? Unter-
nehmen können den
Wandel der Arbeitswelt
selbst aktiv gestalten.
Sie haben die Karten
in der Hand! Können
hybride Modelle die
Aussichten für lang-
fristigen Erfolg sichern?



Liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitswelt hat sich seit Ausbruch der Coronapandemie stark gewandelt. Zwar sind wir zurück in den Büros und Betriebsstätten, doch so wie vorher funktioniert dabei kaum mehr etwas. Mobiler hat uns die Pandemie gemacht, auch wenn es wie ein Widerspruch klingt. Wir arbeiten seit geraumer Zeit hybrid, mal im Unternehmen und mal vom heimischen Schreibtisch oder sogar von ganz woanders aus. Beschäftigte stellen neue Forderungen an das Arbeitsumfeld und an Teilhabe. Was nach viel Freiheit klingt, kann für Unternehmerinnen und Unternehmer mit vielen neuen Aufgaben einhergehen. Und genau darum geht es in diesem Heft. Wir beleuchten den Wandel der Arbeitswelt in seinen unterschiedlichen Facetten. Als gesetzliche Unfallversicherung möchten wir Sie bestmöglich dabei begleiten, diesen zeitgemäß zu lösen. Wir wissen schließlich ziemlich genau, wovon wir sprechen: Am 1. Mai dieses Jahres haben wir die Hauptgeschäftsführung der VBG übernommen. Wir freuen uns darauf, im Rahmen dieser Tätigkeit ge-

meinsam mit Ihnen am Wandel zu wachsen, und sind gespannt, was diesbezüglich auf uns und Sie zukommen wird.

Eine signifikante Veränderung können wir Ihnen bereits heute ankündigen. Aus den Befragungen, zu denen wir Sie in regelmäßigen Abständen eingeladen haben, ist ein eindeutiger Trend zu erkennen: Immer mehr Leserinnen und Leser besuchen das Certo-Portal als digitale Alternative zur gedruckten Ausgabe. Aus diesem Grund erhalten Sie das Printheft ab sofort nicht mehr automatisch. Auf www.vbg.de/mein-certo-abo können Sie jetzt wählen, wo Sie Certo künftig finden möchten – in Ihrem digitalen oder analogen Briefkasten.

Wir hoffen, Sie entscheiden sich für Certo, damit Sie unsere Informationen zum sicheren und gesunden Arbeiten weiterhin erreichen. Eine interessante Lektüre wünschen Ihnen

Kay Schumacher und Nada Göltzer

TITEL: STEFAN MOSEBACH; FOTO: SILKE MAYER

FOTOS: ANDREAS GEBERT FÜR BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN, GETTY IMAGES, HOMAS EISENHUTH, JULIA PRASCHMA, FREEPK.COM / IMAT1929

#EINFÜHRUNG _____	4	#NEWWORK _____	18
Die Arbeitswelt wird hybrider, diverser und hoffentlich gesünder. Was bringt der Wandel mit sich?		Hybride Meetings so zu gestalten, dass alle sich wohlfühlen, ist eine Herausforderung. Sechs Tipps, wie es gut gelingt.	
#LEADERSHIP _____	6	#SOZIALWAHLEN _____	20
Nada Göltzer, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der VBG, und Ekin Deligöz, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, über Frauen in Spitzenpositionen.		Die Vorbereitungen für die Sozialversicherungswahlen 2023 laufen. Das Prinzip der Selbstverwaltung kompakt aufbereitet.	
#FEMALEFUTURE _____	10	#SELBSTVERWALTUNG _____	22
Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus? Sechs Vorbilder stellen ihre Forderungen.		Rechtsanwältin Petra Kirschnek verrät, was sie im VBG-Rentenausschuss macht und was sie für dieses Ehrenamt motiviert.	
#ERSTEHILFE _____	14	#SEMINARE _____	24
Was gehört alles in den Verbandkasten? Eine umfangreiche Checkliste im kompakten Überblick.		Die VBG bietet sowohl digitale als auch Präsenzseminare an. Gute Gründe gibt es für beide.	
#CERTOABO _____	16	#KURZUNDBÜNDIG _____	28
Sie erhalten das Certo-Printheft ab sofort nicht mehr automatisch. Entscheiden Sie, wie Sie Certo künftig lesen möchten.		Im Serviceteil finden Sie aktuelle Meldungen, Medientipps sowie weitere nützliche VBG-Informationen und Hinweise.	

ALLES, WAS AUSSERHALB DES AKTUELLEN HEFTTHEMAS WICHTIG IST, FINDEN SIE HIER!



W A N D E L

Die halbe Woche im Büro, die andere Hälfte im Homeoffice – so sieht sie vielerorts aus, die neue Arbeitswelt. Auch nach der Hochphase der Coronapandemie möchten weder Unternehmen noch ihre Beschäftigten die neuen Freiheiten der mobilen Arbeit aufgeben. Gleichzeitig sind sie darauf bedacht, auch wieder vom persönlichen Austausch im Büro zu profitieren. Unternehmen sind nun gefordert, neue Strukturen für hybride Arbeitsmodelle zu schaffen. Dabei sollten sie nicht alles auf eine Karte setzen. Der Wandel der Arbeitswelt betrifft viele Bereiche – Diversität, Digitalisierung und neue Methoden der Führung aus der Ferne sind nur einige davon. Wer sie frühzeitig ganzheitlich angeht, wird die damit verbundenen Chancen nicht verspielen.

GLEICHSTELLUNG

Von Gleichstellung profitieren alle

Noch immer haben viel zu wenige Frauen Spitzenpositionen inne. Warum das so ist und was man dagegen tun kann, darüber sprechen Nada Göltzer, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der VBG, und Ekin Deligöz, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Frau Deligöz, Frau Göltzer, Sie sind beide etwas Besonderes: Sie sind zwei Frauen in Spitzenpositionen. Männern wird oft nachgesagt, sie seien zielstrebig und hätten schon immer eine Karriere im Blick gehabt. Wie war das bei Ihnen?

Ekin Deligöz: Mein Lebensweg war so nicht von Beginn an geplant. Ich bin 1989 als Jugendliche in die Grüne Jugend eingetreten. Ich engagiere mich seitdem in der Politik, weil ich Missstände in unserer Gesellschaft sah, die ich ändern wollte. In meiner Position kann ich mich aktiv zum Beispiel für mehr Kinder- und Frauenrechte und mehr Gerechtigkeit einsetzen.

Nada Göltzer: Ich habe auch nicht zu Beginn meiner Karriere entschieden, dass ich irgendwann eine Führungsposition innehaben möchte. Es war aber immer mein Bestreben, mich einzubringen. Ich habe Freude daran, wenn meine Sichtweisen und Haltungen sich in Entscheidungen wiederfinden.

Frau Deligöz, Sie haben sich als Jugendliche viel mit weiblichen Vorbildern auseinandergesetzt, Frauen wie Marie Curie und Hannah Arendt zum Beispiel. Wie wichtig sind Vorbilder?

Ekin Deligöz: Vorbilder sind für mich wichtig, denn sie motivieren mich. Meine Großmutter in der Türkei war eine der ersten Stadträtinnen in meiner Geburtsstadt. Ihr Weg hat mich beeindruckt, denn sie

hat sich nicht dem traditionellen Frauenbild gebeugt, sondern sich engagiert und damit viel verändert. Starke Frauen können Inspiration für andere Frauen und Mädchen sein.

Frau Göltzer, gab es jemanden, an dem Sie sich orientiert haben?

Nada Göltzer: Ich hatte keine Vorbilder im klassischen Sinne, aber immer Menschen, zu denen ich aufgeschaut habe und die mir gezeigt haben, wie ich mich weiterentwickeln kann. Das war zum Beispiel ein ganz toller Lehrer, aber auch ein Trainer sowie meine Eltern. Menschen, die mir gezeigt haben, dass Offenheit und Respekt für alle Menschen, auch in Unternehmen, ganz wesentlich sind.

Frau Deligöz, Sie haben mal geschrieben: „Weiße Männer unter sich, die sich selbst genug sind“, könnte der Titel der Beschreibung der Führungsetagen in Deutschland lauten.“ Wenn man sich die Zahlen anschaut, kommt man nicht umhin, Ihnen zuzustimmen. 199 der 246 DAX-Vorstände sind männlich. Warum ist das immer noch so?

Ekin Deligöz: Die Ursachen lassen sich in kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen finden. Frauen wählen ihren Beruf immer noch häufig nach geschlechterspezifischen Rollenbildern. Und auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ►

„Dadurch, dass es zu wenige Frauen in Führungspositionen gibt, bleiben große Potenziale hoch qualifizierter Personen ungenutzt.“

EKIN DELIGÖZ

EKIN DELIGÖZ

ist seit 1998 Mitglied im Deutschen Bundestag und engagiert sich für familienpolitische Themen. Seit dieser Legislaturperiode ist sie Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

„Mir ist es dabei aber auch wichtig, alle Geschlechter anzusprechen und ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie zum Beispiel familiären Pflichten als Eltern oder pflegende Angehörige nachkommen können.“

NADA GÖLTZER

NADA GÖLTZER ist seit über zehn Jahren bei der VBG und seit Mai dieses Jahres stellvertretende Hauptgeschäftsführerin.

FOTO: OLIVER HARDT

stellt oft eine Hürde dar. Mit dem Führungspositionen-Gesetz, das für über 2.200 Unternehmen gilt, wird eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Spitzenpositionen festgelegt. Wir sehen dabei deutlich, dass feste Quoten wirken. Zwar immer noch auf niedrigem Niveau, aber immerhin zeigt die Kurve nach oben.

Warum ist es denn überhaupt so wichtig, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen?

Ekin Deligöz: Dadurch, dass es zu wenige Frauen in Führungspositionen gibt, bleiben große Potenziale hoch qualifizierter Personen ungenutzt. Außerdem wirken sich ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen und die damit verbundenen höheren Gehälter positiv auf die Senkung des Gender-Pay-Gap aus. Frauen an der Spitze fördern Unternehmenskulturen, die familienfreundlicher, die innovativer in Arbeits- und Verantwortungsstrukturen sind, das beweisen zahlreiche Studien.

Und dennoch müssen Frauen größere Hürden überwinden, um in Verantwortungspositionen zu kommen. Kennen Sie das, Frau Göltzer?

Nada Göltzer: Ich habe es immer als etwas Selbstverständliches wahrgenommen, als Frau Verantwortung übernehmen zu dürfen. Was ich allerdings regelmäßig erlebe, ist eine Kommunikation, die nicht auf Augenhöhe stattfindet und die dann häufig, vielleicht auch unbewusst, von den von Ihnen zitierten „weißen Männern“ ausgeht. Gut gemeinte Ratschläge mit dem Tenor „Ich erklär dir das mal, Mädchen“ und das leichte Belächeln oder „Überhören“ von Argumenten habe ich leider schon häufig erlebt.

Wie lässt sich die Situation denn verbessern? Welche politischen Hürden würden Sie, Frau Deligöz, gerne aus dem Weg räumen wollen?

Ekin Deligöz: Wir brauchen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sowohl für Männer als auch für Frauen. Dabei helfen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und moderne Führungsmodelle, vor allem wenn sie von Männern und Frauen gleichermaßen in Anspruch genommen werden. Außerdem geht es um gleiche Bezahlung. Wenn eine ungleiche Bezahlung durch Monitorings öffentlich sichtbar wird, erhöht das den Handlungsdruck auf Arbeitgebende und fördert so die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Was könnte ein Unternehmen, eine Firma ganz konkret tun, um es für Frauen leichter zu machen, nach einer Führungsposition zu streben, Frau Göltzer?

Nada Göltzer: Arbeitsbedingungen kann man gestalten. Es gibt organisatorische Möglichkeiten wie Teilzeit- und Gleitzeitregelungen sowie die Möglichkeit, von zu Hause mobil zu arbeiten. Mir ist es dabei aber auch wichtig, alle Geschlechter anzusprechen und ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie zum Beispiel familiären Pflichten als Eltern oder pflegende Angehörige nachkommen können.

Wie sieht es ganz konkret bei der VBG aus?

Nada Göltzer: Wir engagieren uns seit Jahren systematisch bei diesen Themen. Wir haben 2009 das Audit Beruf und Familie erfolgreich durchlaufen. Im Juni wurden wir das fünfte Mal in Folge für unser familienbewusstes Personalmanagement ausgezeichnet. Auch das Thema Bezahlung ist – wie bereits von Frau Deligöz angesprochen – ein wichtiger Punkt. Hier darf es keine geschlechterspezifischen Unterschiede geben. Als öffentlicher Träger haben wir dabei allerdings mit einem Tarifvertrag und transparenten Stellenprofilen und -bewertungen einen klaren Vorteil. ■

Mehr zur neuen VBG-Hauptgeschäftsführung

Im Certo-Portal spricht der neue VBG-Hauptgeschäftsführer Kay Schumacher mit Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, über Teilhabe am Arbeitsleben.



HIER GEHTS ZUM INTERVIEW:

www.certo-portal.de/teilhabe

UNTERNEHMERISCHE FÜRSORGE

Wie sieht die Zukunft der Arbeitswelt aus?

Diversität beginnt bei Frauen und Männern. Von der Frauenquote bis zum Gender-Pay-Gap – es gibt viel Gesprächsbedarf. Certo hat relevante Stimmen für eine Arbeitswelt von morgen eingeholt.

„Ich finde es wahnsinnig wichtig, dass Vorbilder für Kinder und Jugendliche geschaffen werden. Sie sollen unabhängig von geschlechtergeprägten Eindrücken Zukunftsvorstellungen schmieden können. Damit meine ich zum einen, dass es mehr Frauen in männerdominierten Berufen beziehungsweise Positionen geben muss – seien es Chefärztinnen, Handwerkerinnen oder Gründerinnen. Aber es ist genauso wichtig, dass es mehr Männer in frauendominierten Berufen beziehungsweise Positionen gibt.“

VANESSA THEEL

gründete 2021 gemeinsam mit Flora Geske und Nicholas Wolf SUMM. Das Tech-Start-up hat ein Übersetzungstool für Leichte Sprache entwickelt. Das Gründungsteam hat sich während des Studiums an der TU München kennengelernt und direkt vom Hörsaal aus den Schritt in die Gründung gewagt.


VERENA BENTELE

Die Karriere der deutschen Biathletin und Skilangläuferin Verena Bentele krönen zwölf Goldmedaillen allein von Teilnahmen bei den Paralympics. Nach ihren sportlichen Erfolgen engagierte sie sich sozialpolitisch. 2018 wählte der Sozialverband VdK Deutschland Verena Bentele als Präsidentin.

„Teilzeitjob und dann Haushalt, Kinderbetreuung und Nächstenpflege – das ist der Alltag vieler Frauen. Die Konsequenz: ein schmales Gehalt, wenige Rentenpunkte und im Alter Armut. Wer Rollenbilder von Männern und Frauen wirklich verändern will, muss politische Weichen stellen: gleicher Lohn für gleiche Arbeit, ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit und attraktivere Bedingungen in der Sorgearbeit, damit auch Männer ihren Anteil daran übernehmen. Stattdessen wird die Minijobgrenze ausgeweitet, zementiert also die Teilzeitfalle und damit Armut für Frauen.“

WEITERE STIMMEN ZUR ZUKUNFT DER ARBEITSWELT FINDEN SIE HIER:

www.certo-portal.de/arbeitswelt-stimmen



**FRÄNZI KÜHNE**

gründete 2008 mit den Freunden Christoph Bornschein und Boontham Temaismithi Deutschlands erste Social-Media-Agentur. Heute ist sie Speakerin, Autorin und Aufsichtsrätin. Die Freenet AG berief Fränzi Kühne 2016 in den Aufsichtsrat, damals war sie die jüngste Aufsichtsrätin in Deutschland überhaupt. Mittlerweile hat sie mehrere Mandate inne und setzt sich für mehr Frauen in Führungspositionen ein.

„Einer der wenigen positiven Punkte, der durch die Coronapandemie angestoßen wurde, ist, dass Themen wie Care-Arbeit und Gender-Pay-Gap in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen Diskurses gerückt sind. Endlich haben diese Themen eine große Masse erreicht, und es geht nicht mehr nur um eine Elitediskussion, etwa rund um eine Frauenquote in Vorständen. Aber natürlich findet diese Diskussion häufig in Frauenkreisen statt – dabei betrifft es Männer und Frauen. In der Wirtschaft geht es letztendlich um Leistungsfähigkeit. Der Standort Deutschland muss sich in dieser Hinsicht weiterentwickeln.“

„Mit der Geburt eines Kindes werden Beruf und Freizeit neu definiert. Dies möglichst ohne klassische Rollenaufteilung zu realisieren, ist eine große Kraftanstrengung. Staatliche Anreizsysteme können eine gleichberechtigte Elternschaft fördern. Elterngeld und Elternzeit paritätisch aufzuteilen, ist von wesentlicher Bedeutung für die weitere berufliche Entwicklung, besonders von Müttern. Daneben sind die Rahmenbedingungen in den Unternehmen entscheidend: Mehr Frauen in Führungspositionen und flexible Arbeitszeitmodelle – auch auf Führungsebene – sind notwendig, um alte Strukturen aufzubrechen.“

**ROSE VOLZ-SCHMIDT**

ist Sozialpädagogin und leitete die evangelische Familienbildungsstätte Hamburg. Mit der Geburt ihrer ersten Tochter erlebte sie, wie das Elternwerden das Leben auf den Kopf stellen kann. Inspiriert durch die eigene Erfahrung und Gespräche mit jungen Müttern, gründete sie 2002 „welcome – Praktische Hilfe nach der Geburt“.

FOTOS: TOM WAGNER, FABRICIUS, CHRISTIAN SCHOPPE, PRIVAT

„Als weibliche Doppelspitze sehen wir viele Vorteile in ‚typisch‘ femininen Führungsqualitäten: Frauen führen empathischer, involvierender und integrierender. Manchmal lassen wir Frauen uns aber auch leichter von persönlichen Befindlichkeiten ablenken, während Männer geradlinig ihre Ziele verfolgen. Wenn wir über die Zukunft nachdenken, wollen wir uns als Frauen weniger verunsichern lassen und weniger an uns selbst zweifeln. Wir wollen mehr männliche Prinzipien in unsere Führung addieren. Im besten Leadership ziehen Männer und Frauen an einem Strang und bringen ihre jeweiligen Stärken ein. Das aufrichtig zu akzeptieren, zu respektieren und zu leben, würde unsere Gesellschaft wirklich nach vorne bringen.“

**TARANÉ YUSON UND NADIA SCHLIEPHAKE**

leiten als Doppelspitze die Kreativagentur YeS IDEAS. 2013 gründeten sie das Unternehmen in Hamburg und spezialisierten sich auf die Lifestyle-Branche.

**LENA TERFEHR**

ist seit 2018 Managing Director bei Accenture DACH. 2007 stieg sie beim globalen Unternehmens- und Strategieberater als Management-Consultant ein. Ihr Posten als Direktorin hielt sie 2021 nicht davon ab, elf Monate Elternzeit zu nehmen.

„Bei der ‚Gender Balance‘ auf Führungsetagen müssen wir auch weiter unten ansetzen und über alle Managementebenen hinweg schauen – denn die wenigsten von uns identifizieren sich mit denen ‚ganz oben‘, sondern suchen direkte Vorbilder in ihrem Umfeld. Daher bin ich dafür, dass wir Frauen fördern und auch teils über eine Quote in die relevanten Rollen und Etagen bringen. Aber damit ist es nicht getan. Frauen zu fördern, heißt eben auch, sie zu coachen. Je mehr Frauen durch die richtige Förderung erfolgreich werden, umso mehr fühlen sich andere Frauen motiviert, es auch zu versuchen, und umso schneller gehen den Kritikern die Argumente aus.“

Ist das Ihre letzte Certo-Ausgabe? Sie entscheiden.

Sie erhalten Certo ab sofort nicht mehr automatisch. Wählen Sie jetzt, wie Sie Certo künftig lesen möchten: gedruckt, digital oder beides?

Nicht erst seit der Coronapandemie ist das Certo-Portal (www.certo-portal.de) die erste Anlaufstelle rund um das Thema „sicheres und gesundes Arbeiten“. Diesem Trend haben wir Rechnung getragen und unser Onlineangebot des VBG-Kundenmagazins sukzessive weiter ausgebaut. Viele unserer Nutzerinnen und Nutzer finden alles, was sie benötigen, auf dem Online-Portal und erhalten monatlich den Certo-Newsletter. Wer ausschließlich digital rezipiert, schont mit dem Verzicht auf den Druck und den Postversand außerdem die Umwelt. Wir wissen aber auch, dass viele unserer Leserinnen und Leser die Vorteile eines gedruckten Ma-

gazins zu schätzen wissen und diese nicht missen möchten.

Deshalb haben Sie nun die Wahl: Ab sofort erhalten Sie die gedruckte Certo-Ausgabe nicht mehr automatisch. Wenn Sie Certo-Print weiterhin beziehen möchten, können Sie ein kostenfreies Abo abschließen.

Für alle gilt: Auch ohne den Postversand können Sie regelmäßig News von der Certo-Redaktion erhalten. Der Certo-Newsletter landet einmal monatlich in Ihrem digitalen Postfach und hält Sie auf dem Laufenden.

Sie sind nun am Zug. Lassen Sie uns bitte auf www.vbg.de/mein-certo-abo wissen, wie Sie Certo künftig lesen möchten.



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

Jetzt
abonnieren!



NEW WORK

Halb Homeoffice, halb Büro

Die Coronapandemie verändert unsere Arbeitswelt langfristig. Hybride Arbeitsformen entwickeln sich zur neuen Normalität. Aber wie gelingen Besprechungen, bei denen einige Beschäftigte, Kundinnen und Kunden oder ganze Abteilungen virtuell zugeschaltet sind, während die anderen gemeinsam im Konferenzraum sitzen? Achten Sie auf diese Punkte:



Remote first: Virtuellen Gästen fehlt es an analoger Präsenz, daher benötigen sie eine gesteigerte Aufmerksamkeit

Seien Sie sich immer bewusst: Jene, die sich einzeln und per Laptop zuschalten, können die Sitzung anders wahrnehmen als diejenigen, die gemeinsam im Raum sitzen. Mimik oder Gestik ist bei digital Teilnehmenden weniger gut ersichtbar, daher braucht es seitens der Moderation eine gesteigerte Aufmerksamkeit. Bieten Sie als Moderatorin oder Moderator beziehungsweise als Teamleiterin oder Teamleiter allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen, um die Distanz in der Gruppe zu verringern. Digitale Teilnehmerinnen und Teilnehmer können beispielsweise etwas darüber erzählen, wo und wie sie arbeiten. Auch in der Diskussion und in Fragerunden sollten sie immer zuerst berücksichtigt werden.



Besser briefen: Bereiten Sie sich und die Teilnehmenden vor – vor allem jene, die virtuell zugeschaltet werden

Für hybride Meetings gilt, was auch für rein virtuelle Meetings gilt: Planen Sie sorgfältig! Holen Sie inhaltlich auch diejenigen ab, die digital zugeschaltet werden. Bringen Sie idealerweise alle Teilnehmenden vorab auf den neuesten Stand. Briefen Sie per Handout oder Präsentation in digitaler Form oder zeichnen Sie Ihr Briefing doch einmal per Video auf! Sind Teilnehmende vorbereitet, ist ihre Aufmerksamkeit gleich geschärft, denn sie steigen auf höherem Level in die Inhalte ein.

ILLUSTRATIONEN: FREEPIK.COM / IWAT1929

Expertinnen und Experten für Technik: Benennen Sie eine Person, die technische Bedingungen checkt und mögliche Probleme in Meetings aus dem Weg räumt

Nichts stört eine Besprechung mehr, als wenn Bilder einfrieren oder Stimmen nur noch abgehackt aus dem Off zu hören sind. Auch wenn es selbstverständlich klingt: Checken Sie vor jedem Meeting, ob die Internetverbindung ausreicht. Empfohlen werden mindestens 20 bis 50 MBit/s Download- und 4 MBit/s Upload-Bandbreite. Steht ein längerer Workshop an, ist es klug, eine verantwortliche Person für die Technik zu benennen, die alles vorbereitet und im Notfall auch Probleme behebt.



Setzen Sie eine Agenda: Gut strukturierte Meetings punkten durch Abwechslung und kurze Redebeiträge

Gehen Sie nach der Begrüßung aller Eingeladenen zur Agenda über. Teilnehmende möchten wissen: Wie lange dauert das Meeting? Wie läuft es ab? Wann habe ich eine Pause? Bemühen Sie sich um regen Austausch und Interesse und fordern Sie dies auch ein. Binden Sie virtuelle Gäste aktiv ein. Seien Sie sich bewusst, dass jene, die einzeln und digital zugeschaltet sind, sich schwieriger an Diskussionen beteiligen können, wenn andernorts eine Gruppe beisammensitzt. Entwickeln Sie hier ein wenig Feingefühl und geben Sie im Zweifel Zugeschalteten die Möglichkeit, zuerst zu Wort zu kommen.



Bühne frei: Zugeschaltete Gruppen sollten mit Mikrofonen und Kameras in Szene gesetzt werden

Vor allem wenn hybride Konstellationen von mehreren Standorten zusammenkommen, braucht es eine noch bessere Planung seitens der Technik. Zugeschaltete Gruppen brauchen mehr Equipment: So sorgen zum Beispiel leistungsstarke Mikrofone, Lautsprecher sowie bewegliche Kameras (eine für die sprechende Person, eine für die Gruppe) dafür, dass die Gruppe im Meetingraum für alle gut zu sehen und zu hören ist. Aber Achtung: Wenn Teilnehmende vor Ort Laptops benutzen, sollten Mikrofone dort unbedingt stumm gestellt werden, um Dopplungen und Echos zu vermeiden.

Nutzen Sie Tools: Digital gibt es unzählige Möglichkeiten zur Kollaboration, die hybrides Arbeiten beleben

In analogen Meetings kann die Teamleiterin oder der Teamleiter ad hoc aufspringen, Handouts verteilen oder etwas an ein Flipchart zeichnen. Virtuell Teilnehmende bekommen das nur am Rande mit oder können solche Skizzen auf ihren kleinen Bildschirmen womöglich nicht sehen. Inzwischen sorgt in Onlinemeetings ein prall gefüllter Werkzeugkasten mit unzähligen Tools für Lebendigkeit. Viele Tools regen an, mehr zu partizipieren und Feedback zu geben. Beliebt sind beispielsweise digitale Whiteboards. Hier können Teilnehmende digital Post-its pinnen, Notizen oder Kommentare aufschreiben.



SOZIALWAHLEN 2023

Was ist Selbstverwaltung?

Die Vorbereitungen für die Sozialversicherungswahlen 2023 sind bereits in vollem Gange. Certo erklärt, wie Selbstverwaltung bei der VBG funktioniert.

Organisationen, die selbstverwaltet arbeiten, ebnen den Weg für größtmögliche Demokratie in ihrer Entscheidungsfindung. Die für einen festgelegten Zeitraum gewählten Vertreterinnen und Vertreter werden durch unterschiedliche Gremien dabei unterstützt, dieses Ehrenamt auszuführen. Was aufwendig klingt, hat sich bei der VBG mehr als bewährt. Was genau dahintersteckt, verrät dieser Beitrag.

Dass bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit die VBG für ihre Versicherten einspringt, ist den meisten ihrer Mitglieder bekannt. Was wenige wissen: In ihren Gremien steuern ehrenamtlich tätige Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Versicherte die Arbeit der VBG demokratisch – mit maximaler Transparenz und großem Enga-

gement. Die Berufsgenossenschaft verwaltet sich selbst. Dem, was wir aus der Politik als Parlament kennen, entspricht die Vertreterversammlung, der Regierung kommt der Vorstand gleich. Die aktuelle Amtsperiode endet 2023. Alle sechs Jahre finden die Sozialversicherungswahlen statt, bei denen engagierte Vertreterinnen und Vertreter gewählt werden; die nächste ist am 31. Mai 2023. Um die Rahmenbedingungen für diejenigen, die sich in der Selbstverwaltung ehrenamtlich engagieren möchten, zu verbessern, wurde bereits Ende 2020 das Gesetz zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen verabschiedet. Die Reform trägt vor allem dazu bei, die Selbstverwaltung zu stärken, den Bekanntheitsgrad der Sozialversicherungswahlen zu steigern und damit für eine höhere Wahlbeteiligung

zu sorgen. Ein wichtiges Novum: Um den Anteil von Frauen in den Vertreterversammlungen und Vorständen der Sozialversicherungsträger zu erhöhen, sollen Frauen bei der Aufstellung einer Vorschlagsliste künftig zu mindestens 40 Prozent berücksichtigt werden.

Paritätische Besetzung

Um die Interessen aller VBG-Mitglieder in der gesetzlichen Unfallversicherung vertreten zu können, sind die Mandate in der Selbstverwaltung gleichmäßig auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Versicherte verteilt. So werden jeweils 30 Vertreterinnen und Vertreter getrennt für die Vertreterversammlung gewählt. Sobald die Vertreterversammlung steht, wählt diese den Vorstand.

Der 16-köpfige Vorstand besteht aus jeweils acht Arbeitgeber- und Versichertenvertreterinnen und -vertretern. Er arbeitet eng mit der Vertreterversammlung zusammen und gibt den Rahmen für die Führung der laufenden Verwaltungsgeschäfte durch die Geschäftsführung vor. Beide

ILLUSTRATION: SEBASTIAN KÖNIG



SO FUNKTIONIERT DIE WAHL:
Die Vertretungen der Arbeitgebenden und der Versicherten wählen jeweils einen Vorstand. Jedes dieser Gremien hat zwei alternierende Vorsitzende.

WEITERE INFOS ZUR WAHL UND EINEN TERMINFAHRPLAN FINDEN SIE HIER:

www.certo-portal.de/sozialwahlen

det werden. Der Zugang zu den Wahlen wird leichter, weil das Unterschriftenquorum auf maximal 1.000 einzuholende Unterschriften gesenkt wurde. An einem Modellprojekt zur Durchführung von Onlinewahlen nimmt die VBG zunächst nicht teil. Nur im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wird zur Sozialversicherungswahl 2023 den Versicherten sich beteiligender Krankenkassen die fakultative Onlinewahl angeboten.

Ehrenamt und Transparenz

Die Arbeit innerhalb der Selbstverwaltung ist ehrenamtlich. Es ist für die Arbeit der Selbstverwaltung von großem Vorteil, dass deren Mitglieder aus Arbeitgeber- und Versichertenvertreterinnen und -vertretern bestehen. Aus eigener Betroffenheit heraus verstehen diese die Anliegen besser als jede staatliche Verwaltung. Durch die Selbstverwaltung haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Versicherte eine vertrauensvolle Beziehung zu ihren jeweiligen Vertreterinnen und Vertretern. Auch der Gesetzgeber weiß die Äußerungen der

Selbstverwaltung sehr zu schätzen, da die Mitglieder mit hoher Sachkenntnis zu Entscheidungen beitragen.

Deshalb wird das ehrenamtliche Engagement weiter gestärkt: Das Gesetz regelt den Freistellungsanspruch für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit – der über das bereits gesetzlich verankerte Benachteiligungsverbot hinausgeht. Für selbst gewählte Fortbildungsmaßnahmen, die für eine ordnungsgemäße Ausübung des Ehrenamtes förderlich sind, besteht nun ein zusätzlicher Urlaubsanspruch von bis zu fünf Arbeitstagen.

Wer kann das Prinzip der Selbstverwaltung besser zusammenfassen als eine langjährige Aktive? Gabriele Plat-scher ist Vorstandsvorsitzende auf der Versichertenseite der VBG. Sie sagt: „Die Selbstverwaltung gibt Betroffenen die Möglichkeit, sich an den Entscheidungen ihrer Sozialversicherungsträger zu beteiligen, und trägt so maßgeblich dazu bei, dass Institutionen wie die VBG sich als mehr verstehen als rein wirtschaftlich handelnde Unternehmungen.“

VBG-SELBSTVERWALTUNG

Jede und jeder ist willkommen

Petra Kirschnek ist hauptberuflich Rechtsanwältin und engagiert sich ehrenamtlich als Mitglied der VBG-Selbstverwaltung. Hier gibt sie Einblicke in ihre Tätigkeit.

Zwischen zwei Terminen, kurz vor ihrem Urlaub, nimmt sich Petra Kirschnek Zeit für ein Gespräch mit Certo. Die Rechtsanwältin hat naturgemäß einen vollen Terminkalender. Doch für die Beantwortung der Fragen nimmt sie sich viel Zeit – das ist sie durch ihre Arbeit mit Mandantinnen und Mandanten gewohnt. Im Gespräch mit Certo geht es jedoch nicht um ihre Arbeit als Rechtsanwältin, sondern um ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Mitglied im VBG-Rentenausschuss. Seit knapp zwei Jahren wirkt die 52-Jährige als Vertreterin der Arbeitgeberseite im Ausschuss in Dresden mit, wo sie auch ihre Kanzlei hat.

Wichtige Entscheidungen prüfen

Konkret bedeutet das: Sie prüft zusammen mit der Vertreterin der Arbeitnehmerseite Rentenbescheide, die die VBG ihren Versicherten bewilligt oder ablehnt, auf Unstimmigkeiten, Plausibilität und Transparenz. „Bei so wichtigen Entscheidungen wie zum Beispiel bei Anträgen auf Verletztenrente zählt jedes Paar Augen, das sich mit dem Antrag und der Entscheidung befasst“, so Kirschnek. Sie achte insbesondere darauf, dass die Entscheidungen so nachvollziehbar seien, dass die Versicherten den gesamten Weg dahin verstünden und nachvollziehen könnten, warum welche Entscheidung wie ausfalle. „Da kann ich manchmal sehr spitzfindig werden. Aber alles, was am Ende der Verständlichkeit und Transparenz der Entscheidungen dient, führt zu Akzeptanz und unterstützt auch den Solidargedanken in der Versicherungsgemeinschaft.“

Im Schnitt finden alle sechs Wochen die rund zweistündigen Sitzungen statt, in denen die Anträge zusam-

men mit zwei Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der VBG geprüft und diskutiert werden. Dabei läuft die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung nicht gegeneinander, wie man es etwa von politischen Parteien im Wahlkampf gewohnt ist. Vielmehr schätzt Kirschnek die Kollegialität in den Sitzungen und die produktive, zielführende Arbeit: „Wir haben uns ja freiwillig für die ehrenamtliche Arbeit in den Ausschüssen gemeldet. Deshalb haben wir untereinander auch eine gute Basis, und wir wissen alle um die hohe Verantwortung bei unseren nicht immer einfachen Entscheidungen.“

Engagement für die Gesellschaft

Doch wie wird man überhaupt Mitglied der VBG-Selbstverwaltung? Kirschnek: „Als Vertretung der Arbeitgeberseite wurde ich vorgeschlagen – und zwar vom Arbeitgeberverband Freier Berufe.“ Petra Kirschnek musste nicht lange überlegen: „Die ehrenamtliche Arbeit ist enorm wichtig für die Gesellschaft – und für die Arbeit in der Selbstverwaltung der VBG ebenfalls.“

Das ehrenamtliche Engagement liegt offenbar in der Familie. Nicht nur Petra und ihr Mann Olaf Kirschnek engagieren sich über ihren eigentlichen Beruf hinaus. Schon ihr Urgroßvater und Großvater, die beide ebenfalls Anwälte waren, haben sich in ihrer tschechischen Heimat in der Kommunalpolitik beteiligt. „Mein Urgroßvater war sogar Bürgermeister unserer Heimatstadt Pardubice“, erklärt Kirschnek. Ein Bild der Stadt, das der Urgroßvater ihr vererbte, hängt noch immer in ihrer Kanzlei und erinnert an seine guten Taten und sein Engagement.



FOTO: THOMAS EISENHUTH

„Alles, was am Ende der Verständlichkeit und damit den Versicherten hilft, hilft auch der VBG.“

PETRA KIRSCHNEK

PETRA KIRSCHNEK studierte an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen und an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. 1997 wurde sie als Rechtsanwältin zugelassen.

Zum Ende des Gesprächs möchte Petra Kirschnek noch unbedingt mit einem Vorurteil aufräumen: Zwar sei es bei der Arbeit im Rentenausschuss hilfreich, dass sie Rechtsanwältin sei. Verträge, Formulierungen und die Sachkenntnis mancher Fälle seien zum Beispiel von Vorteil. Doch als Mitglied der VBG-Selbstverwaltung müsse niemand ein Studium der Rechtswissenschaften abgelegt haben, um mitwirken zu können. „Es ist ja vom Gesetzgeber gewollt und unterliegt dem Gedanken der freiwilligen Selbstverwaltung: Jede Person aus einem Mitgliedsunternehmen

der VBG, die von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite vorgeschlagen und gewählt wird, kann sich engagieren. So sind die Ausschüsse möglichst divers besetzt“, erklärt Kirschnek. Dafür gibt es unter anderem auch Schulungen von der VBG, um sich fachlich weiterzubilden und eine Expertise im Themengebiet aufbauen zu können. „Jede und jeder ist willkommen“, sagt Kirschnek und ergänzt: „Ich bin ja noch für ein paar Jahre gewählt, aber weiß jetzt schon, dass ich danach noch weitermachen würde.“

Digital oder Präsenz?

Was bei der Seminarwahl zu beachten ist

Am 5. Oktober
stellt die VBG
das neue Seminar-
angebot 2023 vor
www.vbg.de/seminare



VBG-SEMINARANGEBOT

Eine Welt ohne digitale Seminare können wir uns kaum noch vorstellen. Trotzdem ist die Wirkung gut strukturierter Präsenzseminare nicht zu unterschätzen.

Andrea Godermeier, Dozentin an der VBG-Akademie Dresden, und Carsten Zölck, Koordinator des Präventionsfeldes Zeitarbeit bei der VBG, organisieren regelmäßig digitale sowie Präsenzseminare der VBG. Sie haben schon mit zahlreichen Seminargruppen zusammengearbeitet und können einschätzen, wann ein digitales Seminar oder ein Präsenzseminar die beste Option ist. ▶



ANDREA GODERMEIER
ist Dozentin an der VBG-Akademie
Dresden und betreut hauptsäch-
lich das Thema Zeitarbeit.



CARSTEN ZÖLCK
koordiniert das Präventions-
feld Zeitarbeit bei der VBG.

Wann sich ein digitales Seminar gut eignet

Ein gutes Web-Seminar vermittelt kurz und kompakt Fachwissen oder Grundlagen. Für eine digitale Variante können sich Teilnehmende zudem unkompliziert und recht kurzfristig entscheiden. Gerade Seminare, die zum Beispiel nur zwei Stunden in Anspruch nehmen, sind häufig problemlos in den Arbeitsalltag integrierbar. Auch fällt kein Reiseaufwand an, weshalb gerade Kolleginnen und Kollegen, die Beruf und Familie vereinbaren müssen, ein digitales Seminar bevorzugen. Der Nachhaltigkeitsaspekt kann in diesem Fall ebenfalls eine Rolle spielen: Wer den Weg einspart, setzt weniger CO₂ frei. „Ein Web-Seminar kann eine Einführung in ein Thema bieten, gerade wenn Zeit fehlt. Es kann auch eine Ergänzung für fortgeschrittene Gruppen sein, die sich bereits kennen“, sagt Andrea Godermeier.

Wann sich ein digitales Seminar weniger gut eignet

Die Technik macht's: Ein Web-Seminar bereitet nur Freude, wenn Teilnehmende und Dozentinnen und Dozenten eine gute Netzverbindung haben. Teilnehmende sollten sich außerdem informieren, ob sie alle erforderlichen Programme nutzen können und dürfen. In einigen Unternehmen sorgt eine Firewall oder ein anderes System für Schutz, gleichzeitig schränkt es die freie Nutzung bestimmter Programme oder Websites ein. Nach zwei Jahren Pandemie und Telearbeit empfinden Kolleginnen und Kollegen zusätzliche Bildschirmzeit möglicherweise auch als ermüdend. Wie erfolgreich ein Web-Seminar ist, hängt sehr von der Eigenmotivation der Teilnehmenden ab. Das beginnt schon damit, dass ein geeigneter Lernraum geschaffen werden muss: Nicht jede Person hat Ruhe im Homeoffice oder ein Einzelbüro. „Seminarinhalte gehen im allgemeinen Informationsaustausch des Alltags unter. Ein Web-Seminar ist nur ein Informationsangebot von vielen, das täglich wahrgenommen wird“, meint Carsten Zölck.

WEITERE TIPPS
UNSERES SEMINAR-
EXPERTENTEAMS
ONLINE:

www.certo-portal.de/seminare



Die VBG bietet Web- und Präsenzseminare an

An insgesamt sieben VBG-Akademien in ganz Deutschland kommen regelmäßig VBG-Mitglieder zusammen, um Neues zu lernen und sich auszutauschen. Mit dem **ONLINE-CAMPUS** erreicht die VBG allerdings noch viel mehr Mitgliedsunternehmen. Mitglieder können hier ihre Seminare selbst verwalten und sich von neuen Inhalten inspirieren lassen.

Ob Zeitarbeit, Sicherheit oder Präventionskurse – das Seminarangebot der VBG ist vielseitig. In unserem **VBG-FAQ: Seminare** finden Sie eine Übersicht des Angebotes.



ZUM ONLINE-CAMPUS:

www.certo-portal.de/online-campus

ZUR ÜBERSICHT:

www.certo-portal.de/seminare-faq



Wann sich ein Präsenzseminar gut eignet

„Raus aus der Mühle“, so beschreibt Andrea Godermeier ein Präsenzseminar. Teilnehmende lassen für ein Präsenzseminar ihren Arbeitsalltag hinter sich und damit Quellen, die ablenken können. Häufig ist die Hemmschwelle im Kollegium auch größer, die Kollegin oder den Kollegen zu kontaktieren, wenn sie oder er unterwegs ist. Es fällt diesen so leichter, sich auf die neuen Inhalte einzulassen. „Dozentinnen und Dozenten und Teilnehmende nehmen sich mit allen Sinnen wahr und können einfacher Lerninhalte gemeinsam erarbeiten“, berichtet Carsten Zölck. Auch der Austausch, der bei einem Präsenzseminar außerhalb der eigentlichen Seminarzeiten entsteht, ist nicht zu vernachlässigen. Er fördert das Verständnis von Zusammenhängen, motiviert und ermöglicht eine individuelle Anpassung der Seminarinhalte an das Interesse der Teilnehmenden. Präsenzseminare sind häufig auf zwei ganze Tage angelegt und bieten damit den geeigneten Raum, um Abwechslung durch unterschiedliche Methoden zu bieten und in die Tiefe zu gehen.

Wann sich ein Präsenzseminar weniger gut eignet

Teilnehmende müssen eine Entscheidung treffen: Haben sie die Möglichkeit, sich zwei oder sogar drei Tage aus dem Arbeits- und Familienalltag rauszuziehen? Präsenzseminare sind durch die Reise zu einem externen Seminarort zeit- und kostenaufwendiger. Teilnehmende müssen sich bewusst sein, dass sie in dieser Zeit schlechter erreichbar sind und ihre Aufgaben gegebenenfalls an eine andere Person übergeben müssen.

Teilhabe wird belohnt



Mit dem VBG-Teilhabepreis zeichnet die VBG alle zwei Jahre Unternehmen aus, die Teilhabe besonders erfolgreich umgesetzt haben. Bewerben können sich bei der VBG versicherte Unternehmen, die mindestens einer oder einem versicherten Beschäftigten nach einem Arbeits- oder Wegeunfall oder einer Berufskrankheit zurück ins gewohnte Leben geholfen haben. Die aktuelle Bewerbungsrunde läuft bis zum 31. Dezember 2022. Das Preisgeld beträgt insgesamt 15.000 Euro. Alle Infos gibt es im Netz. Die Preisträger der letzten Runde finden Sie auf dem Certo-Portal.



JETZT BEWERBEN:
www.vbg.de/teilhabepreis

Ablösung der VBG-Kundennummer durch die Unternehmensnummer

Damit sie künftig viele Dienstleistungen digital nutzen können, erhalten alle Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zum 1. Januar 2023 automatisch eine bundesweit einheitliche, fünfzestellige Unternehmensnummer. Sie wird die bisherige Kundennummer ersetzen. Die Umstellung wird die Kommunikation zwischen Unternehmen und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung beschleunigen und vereinfachen. Unternehmerinnen und Unternehmer werden im Herbst 2022 schriftlich über den Nummernwechsel informiert.



MEHR ZUR NEUEN UNTERNEHMENSNUMMER:
www.vbg.de/unrs

Auszeichnung für beherztes Eingreifen



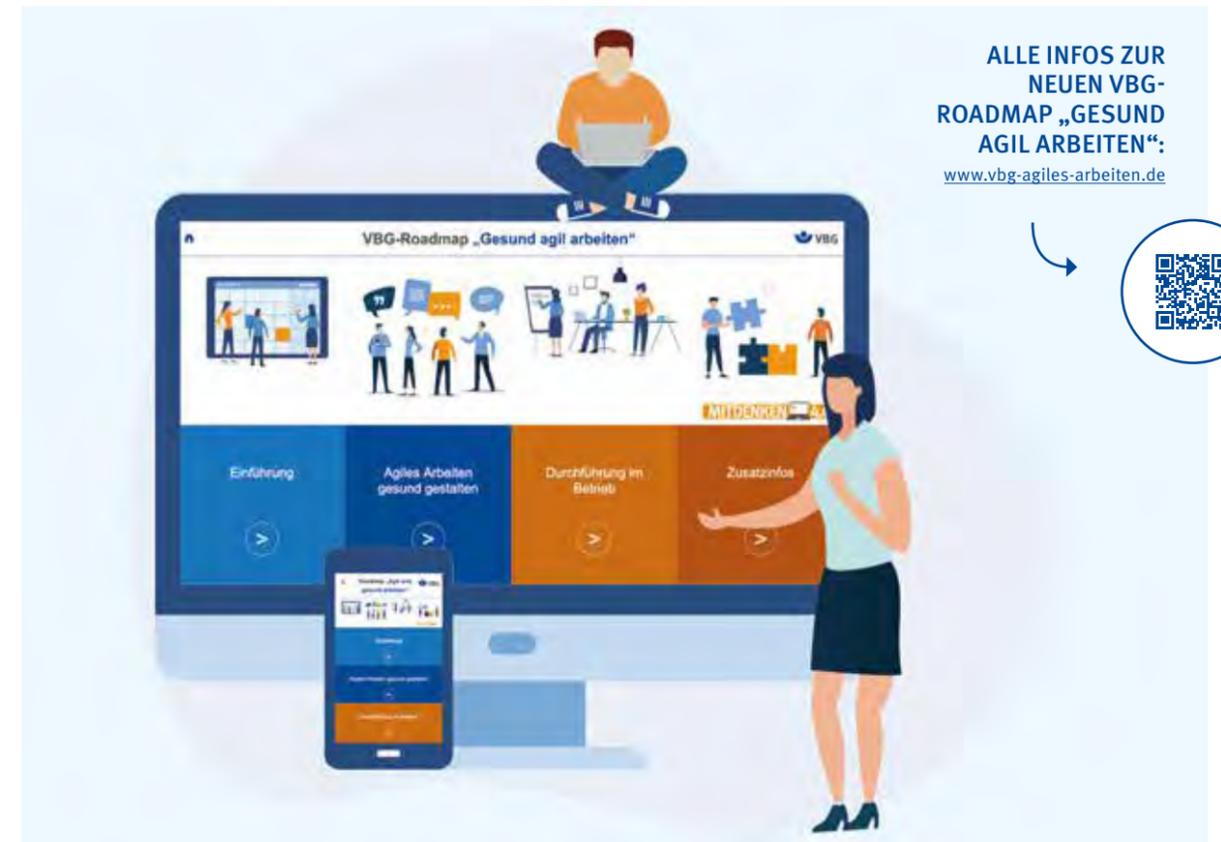
MEHR ZUM THEMA:
www.certo-portal.de/ersthelfende

Die VBG belohnt Personen, die in lebensbedrohlichen Situationen im Betrieb eingriffen und Dritte aus Lebensgefahr retteten, mit einem Geldbetrag in Höhe von 1.000 bis 2.500 Euro. In diesem Jahr wurden vier Ersthelfende der Firma Sencoglas Glas-technik GmbH aus Sennfeld bei Schweinfurt geehrt, unter ihnen Produktionsleiter Alexander Donnert (Foto). Die Mitarbeiter des Unternehmens leisteten nach einem Arbeitsunfall engagiert Erste Hilfe und retteten damit den Verunfallten aus Lebensgefahr. Im Certo-Portal gibt es einen ausführlichen Beitrag zu den Preisträgern.

FOTOS: ANDI WEILAND, FREEPIK, THOMAS LOHNES

Gesund am Kanban-Board

DIGITALE ROADMAP ZUM AGILEN ARBEITEN



ALLE INFOS ZUR NEUEN VBG-ROADMAP „GESUND AGIL ARBEITEN“:
www.vbg-agiles-arbeiten.de



Agile Arbeit bietet – je nach Anwendungsgebiet und konkreter Ausgestaltung – Chancen für die Gesundheit von Beschäftigten und Führungskräften, ist aber auch mit Risiken verbunden. Die interdisziplinäre Herangehensweise und der hohe Grad an autonomer Arbeit können beflügeln. Wenn sie jedoch nicht zur jeweiligen Organisation oder Arbeitsweise passen, werden sie auch als lähmend empfunden. Tools wie das beliebte Kanban-Board oder die vielen Meetings, die Transparenz schaffen sollen, wirken dann einschüchternd.

Ob erfahrene Anwender oder interessierte Einsteigerinnen: Unternehmen, die bei der agilen Arbeit auf eine gesunde Gestaltung der Rahmenbedingungen achten möchten, bietet die VBG mit der neuen Roadmap „Gesund agil arbeiten“ eine praktische Hilfestellung. Aus

dem Projekt „Agiles Arbeiten – flexibel, gesund, erfolgreich“, das die VBG gemeinsam mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und der GITTA mbH durchgeführt hat, wurde ein modulares Angebot entwickelt. Dieses können beispielsweise Personalverantwortliche, Scrum-Master, agile Coachinnen und Coaches oder Verantwortliche für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Unternehmen eigenständig durchführen. Das modular aufgebaute Programm umfasst sowohl Konzepte für digitale oder Präsenz-Workshops als auch Handlungsempfehlungen für den betrieblichen Einsatz. Die Angebotspalette reicht von der Einführung agiler Methoden bis zur gesunden Ausweitung des agilen Arbeitens im Unternehmen. Ein Modulnavigator hilft den Anwendenden dabei, herauszufinden, wo sie gerade stehen und welches Angebot passend für sie ist.

FOTO: GETTYIMAGES



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



Ist das Ihre letzte Certo-Ausgabe?

Sie entscheiden.

Sie erhalten Certo ab sofort nicht mehr automatisch. Wählen Sie jetzt, wie Sie Certo künftig lesen möchten.

www.vbg.de/mein-certo-abo

Jetzt Certo abonnieren:

www.vbg.de/mein-certo-abo

Medientipps

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

Fehlerkultur in digitalisierten Arbeitswelten

Fehler sollen vermieden werden. Treten sie auf, sucht man nach den Schuldigen und lässt oft die Entstehung außer Acht. Im Gegensatz zu einer Unternehmenskultur, die Fehler vermeidet oder gar vertuscht, möchte eine positive Fehlerkultur den Raum für Mitarbeitende und ganze Strukturen öffnen, sich weiterzuentwickeln. Die VBG-Publikation „Fehlerkultur: Schwerpunkt digitalisierte Arbeitswelten“ stellt in kompakter Form die wichtigsten Grundlagen zum Phänomen der Fehlerkultur auch in digitalisierten Arbeitswelten dar. Die wirksamsten Maßnahmen zur Förderung einer positiven Fehlerkultur werden erläutert, anhand eines Fallbeispiels illustriert und die Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Fehlerkulturmaßnahmen beschrieben.



HIER GEHTS ZUR PUBLIKATION:
www.vbg.de/fehlerkultur

Absturzunfälle vermeiden

Dem VBG-Report Zeitarbeit zufolge sind rund 1,7 Millionen Menschen, die bei der VBG versichert sind, in der Zeitarbeitsbranche tätig. Jedes Jahr ereignen sich hier rund 1.500 meldepflichtige Absturzunfälle. Leitern werden nicht richtig eingesetzt, oder Zeitdruck führt zu leichtsinnigem Verhalten. Doch der Preis ist hoch: Die Folgen sind oft langwierige Ausfälle von Beschäftigten und hohe Kosten. Schon ab einer Höhe von einem Meter kann es richtig gefährlich werden, und auch im Bürobereich lauern Gefahren. Gute Prävention kann hier viele Unfälle vermeiden. Sechs einminütige Videoclips – immer unter dem Motto „Grips statt Gips“ – geben sowohl den Zeitarbeitsbeschäftigten als auch den Führungskräften Anregungen, wie sich Absturzunfälle vermeiden lassen.



HIER GEHTS ZU DEN VIDEOS:
www.vbg.de/gripsstattgips

FOTOS: VBG, FREEPIK

FOTO: FISCHER-VERLAG

Gewinnspiel

Ist Ihnen eigentlich etwas aufgefallen? In dieser Ausgabe des Certo-Magazins drehen sich fast alle Geschichten um starke Frauen, die den Wandel der Arbeitswelt auf unterschiedliche Art und Weise vorantreiben. Vieles hat sich bereits verändert. Dennoch sind Frauen häufig Fragen ausgesetzt, die Männern nie gestellt werden. Fränzi Kühne hat den Spieß umgedreht und Topmanager wie Joe Kaeser gefragt, ob sie sich zwischen Kindern und Karriere entscheiden mußten. Daraus ist ein sehr unterhaltsames Buch geworden, das wir unter unseren Leserinnen und Lesern verlosen.

Senden Sie uns eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an cm@vbg.de und gewinnen Sie eines von drei Exemplaren. Die Teilnahme ist bis einschließlich 30. Oktober 2022 möglich.

Jetzt mitmachen und gewinnen!

www.certo-portal.de/gewinnspiel



Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen bis zum 30. Oktober 2022 werden drei Exemplare von Fränzi Kühnes „Was Männer nie gefragt werden“ 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.



Ihr Kontakt zur VBG

Adressänderungen und 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.

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:
  

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. 040/5146-25 62, pressestelle@vbg.de,
www.vbg.de/certo

Produktion:
Studio ZX GmbH – Ein Unternehmen der ZEIT Verlagsgruppe, www.studiozx.de
Projektleitung: Miriam Richter
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.


Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:


best of content marketing Gold 2020



Die Arbeit verändert sich. **Wir uns auch.**

Sie erhalten Certo ab
sofort nicht mehr automatisch.
Wählen Sie jetzt, wie Sie
Certo künftig lesen möchten.



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

