

Certo

Gefährdungsbeurteilung
leicht gemacht!

VBG-Navigator
ab Seite 16

Sicher und gesund arbeiten | Ausgabe 01/23



Thema:

Risiken im Blick

Zufriedene Beschäftigte sind leistungsfähige Beschäftigte. Wie motiviert und gesund sie sind, haben Unternehmerinnen und Unternehmer mit in der Hand: Durch eine Gefährdungsbeurteilung können Risiken identifiziert und reduziert werden. Wie die VBG unterstützt.

KAY SCHUMACHER
UND NADA GÖLTZER
Hauptgeschäftsführung
der VBG



Liebe Leserinnen und Leser,

aufgrund der aktuellen Entwicklung der Infektionszahlen ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aufgehoben worden. Bundesweit einheitliche Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz sind nicht mehr erforderlich.

Statt verbindlicher gesetzlicher Vorgaben zum Infektionsschutz legen Sie als Unternehmerin oder Unternehmer über die Gefährdungsbeurteilung selbst fest, welche Maßnahmen für Ihre Beschäftigten notwendig sind. Hierzu beraten und unterstützen wir Sie natürlich gern.

So viel steht fest: Das Virus hat unsere Arbeitswelt nachhaltig verändert. Digitale Meetings bestimmen unseren Arbeitsalltag und für viele Beschäftigte ist eine Kombination aus Arbeit im Büro und im Homeoffice die neue Normalität.

Auch diese hybride Arbeitswelt gilt es sicher und gesund zu gestalten – dabei möchten wir Sie unterstützen. Das zentrale Instrument für den betrieblichen Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung – der Schwerpunkt dieser Certo-Ausgabe. Viele Unter-

nehmerinnen und Unternehmer wissen nicht, dass sie gesetzlich dazu verpflichtet sind, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Auch Alexander Boldt, Inhaber der LVM-Versicherungsagentur Boldt in Dortmund, kannte die rechtlichen Vorgaben nicht im Detail – bis er das Kompetenzzentren-Portal der VBG entdeckte. Lesen Sie mehr zu dieser kompakten Arbeitsschutz-Lösung für Kleinunternehmen in unserer Titelgeschichte auf Seite 18. Sie wollen das Thema Gefährdungsbeurteilung ebenfalls angehen oder sind neugierig, welches Angebot der VBG für Sie passt? Der VBG-Gefährdungsbeurteilungs-Navigator auf Seite 16 unterstützt Sie dabei, aktiv zu werden.

Sie haben sich zum Certo-Abo angemeldet – wir freuen uns sehr über Ihr Interesse. Empfehlen Sie Certo gerne weiter! Auf www.vbg.de/mein-certo-abo können Interessierte ein kostenfreies Abo abschließen – oder den monatlichen Certo-Newsletter abonnieren.

Eine spannende und hilfreiche Lektüre wünschen Ihnen

Kay Schumacher und Nada Göltzer



6



Jetzt Certo
abonnieren:

www.vbg.de/mein-certo-abo



16



22



18



14

#EINFÜHRUNG _____ 4

Physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz verursachen enorme Folgekosten. Durch eine Gefährdungsbeurteilung können Risiken identifiziert und reduziert werden.

#NEW WORK _____ 6

Ralf Pezold von der Schwäbisch Hall spricht im Interview über agiles Arbeiten und die VBG-Roadmap „Gesund agil arbeiten“.

#AGILES ARBEITEN _____ 10

9 Tipps, wie agiles Arbeiten gut und sicher gelingt.

#BÜRO _____ 14

Die Gestaltung des Büros hat großen Einfluss auf die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten. Worauf dabei zu achten ist.

#GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG _____ 16

Der VBG-Navigator hilft Unternehmerinnen und Unternehmern, passende Tools zur Gefährdungsbeurteilung zu finden.

#ARBEITSSICHERHEIT _____ 18

Wie setzt man Arbeitssicherheit in einem kleinen Unternehmen am besten um? Das KPZ-Portal bietet kostenfreie Hilfe.

#VERSICHERUNGSSCHUTZ _____ 22

Fünf Antworten auf Fragen, wann die Versicherung beim Arbeiten im Homeoffice greift.

#HOMEOFFICE _____ 24

Was Beschäftigte und Unternehmen beim Homeoffice im Ausland beachten sollten.

#PSYCHISCHE BELASTUNG _____ 26

VBG-Arbeitspsychologe Ulf Krummreich erklärt, wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz mit einem Online-Tool aufgedeckt werden können.

#KURZUNDBÜNDIG _____ 28

Im Serviceteil finden Sie aktuelle Meldungen, Medientipps sowie weitere nützliche VBG-Informationen und Hinweise.





ALLES AUF SICHERHEIT

Ob ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz, geregelte Arbeitszeiten oder ein realistisches Arbeitspensum: Unternehmerinnen und Unternehmer unterschätzen häufig, welche Folgekosten durch physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz entstehen können – und wie diese einen reibungslosen Betriebsablauf stören können. Um Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, sind Arbeitgeberinnen sogar gesetzlich dazu verpflichtet, für Arbeitssicher-

heit und Gesundheitsschutz in ihren Betrieben zu sorgen und eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Viele Arbeitgeberinnen wissen jedoch nicht, wie sie das Thema angehen können. Die VBG steht ihnen dabei unterstützend zur Seite und hat ihre umfangreichen Hilfsangebote zur Gefährdungsbeurteilung jetzt um einen Fragebogen zu psychischer Belastung erweitert. Und steht Unternehmen zur Seite, die gesundes Arbeiten in Zeiten von New Work vorantreiben wollen.

AGILES ARBEITEN

Fehler zulassen, Erfolge feiern!

Mit der Roadmap „Gesund agil arbeiten“ hat die VBG ein Online-Tool entwickelt, das Unternehmen bei der Einführung und Weiterentwicklung agiler Arbeit unterstützt. Im Certo-Interview erklärt Ralf Pezold, welche Rolle sein Arbeitgeber, die Bausparkasse Schwäbisch Hall, bei der Entwicklung spielte, welche Chancen und Herausforderungen er im agilen Arbeiten sieht und wie Unternehmen von der VBG-Roadmap profitieren können.



Herr Pezold, Sie arbeiten bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall bereits seit Längerem agil. Was war der Anlass, diese Arbeitsweise einzuführen?

Wir haben agiles Arbeiten vor sechs Jahren zunächst in der Anwendungsentwicklung eingeführt. Grund war, dass es immer schwieriger wurde, die zahlreichen Anforderungen, die von verschiedenen Stakeholdern an uns herangetragen wurden, zu erfüllen. In der agilen Arbeitsweise haben wir die Lösung für dieses Problem gesehen.

Wie sieht diese Lösung aus?

Die agile Arbeitsweise schafft Transparenz. Wir haben jetzt klarere Prioritäten, in die sich neue Anforderungen einordnen müssen – und zwar anhand unternehmerischer Aspekte. Wird etwa ein kleineres Projekt an uns herangetragen, das sich schnell rentiert, ziehen wir das gegenüber einem langfristigen vor, das erst viel später Effekte erzielt. Agil können wir die an uns gestellten Anforderungen besser koordinieren und priorisieren. Früher haben wir rein



Tägliche Meetings sind bei den agilen Teams der Bausparkasse Schwäbisch Hall nicht mehr wegzudenken.

auf Termine hingearbeitet nach dem Muster: „Bitte entwickelt Produkt X zum Zeitpunkt Y.“ Ohne im Vorfeld zu wissen, was das überhaupt bedeutet. Durch die angesprochene Transparenz können wir viel realistischere Timings setzen und Enttäuschungen über Ergebnisse, die nicht den Erwartungen entsprechen, vermeiden. Das agile Vorgehen war für uns der Schlüssel, um diesen Knoten zu lösen.

Welche positiven Effekte agiler Arbeit konnten Sie darüber hinaus seit der Einführung bei Schwäbisch Hall beobachten?

Wir haben festgestellt, dass es unsere Mitarbeitenden zufriedener macht. Sie bekommen mehr Verantwortung, kön-

nen selbst entscheiden, wohin die Reise geht. Gleichzeitig merken sie, dass sie in ihren Teams geschützt sind und entlastet werden, sich also voll auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. In der Softwareentwicklung sind wir durch das agile Arbeiten zudem in der Lage, in deutlich kürzeren Zyklen mit Neuerungen herauszukommen. Für eine Außendienstsoftware zum Beispiel releasen wir jetzt häufiger im Jahr und sind viel näher an den Nutzerinnen und Nutzern, bekommen schneller direktes Feedback.

Gab es in Ihrem Team Vorbehalte gegenüber der agilen Arbeitsweise? Wie begegnen Sie diesen, damit agile Arbeit nicht zur Belastung wird?

Veränderungen bringen immer auch Bedenken mit sich. Die täglichen Meetings etwa haben anfangs bei einigen die Sorge hervorgerufen, zu viel Zeit zu fressen und sie von der eigentlichen Arbeit abzuhalten. Heute sind diese Dailys – da sind wir uns einig – nicht mehr wegzudenken. Entscheidend ist, dass man die Leute mitnimmt, ihnen klarmacht, warum man agil arbeiten möchte: Weil man genau die „Schmerzpunkte“, die sie selbst spüren, damit beseitigen will. Man muss sie begleiten, ihre Bedenken ernst nehmen, sie gleichzeitig motivieren, es ►



In der Softwareentwicklung kann Schwäbisch Hall in kürzeren Zyklen mit Neuerungen herauskommen.



Beschäftigte tragen mehr Verantwortung und können sich voll auf ihre Kernaufgabe konzentrieren.

auszuprobieren. Und ihnen klarmachen: Nichts ist in Stein gemeißelt. Wenn etwas nicht funktioniert, probiert man etwas anderes aus. Wenn ein Team mit wöchentlichen Meetings besser fährt als mit täglichen, soll es das tun. Außerdem ist eine positive Fehlerkultur wichtig.

Welche Herausforderungen sehen Sie abseits der agilen Teams im Unternehmen?

Wichtig ist es, die Schnittstellen einzubeziehen: Abteilungen, die auf die Arbeit der agilen Teams angewiesen sind, muss man klarmachen, dass man sich verändert, aber weiterhin liefert, was

gebraucht wird. Vielleicht in anderer Form, aber genauso zuverlässig – und wahrscheinlich sogar in höherer Qualität. Grundsätzlich muss man sich bewusst machen, dass die Einführung agiler Arbeit ein echter Change-Prozess ist. Man tauscht nicht einfach Tool A gegen Tool B aus. Es ist ein Umdenken in der Unternehmenskultur vonnöten, ein anderes Mindset. Das kann gerade für Führungskräfte schwierig sein, weil selbstorganisierte agile Teams für sie ein Stück weit Kontroll- oder Machtverlust bedeuten.

Die VBG-Roadmap „Gesund agil arbeiten“ bietet Unterstützung für Unternehmen, die agiles Arbeiten einführen oder weiterentwickeln möchten. Schwäbisch Hall war an dem Forschungsprojekt der VBG beteiligt, aus dem dieses Praxistool hervorgegangen ist. Wie lief das ab?

Als die Idee für das Forschungsprojekt aufkam, hat man uns aufgrund unserer Erfahrung in diesem Bereich gefragt, ob wir daran teilnehmen wollen. Los ging es 2020 mit einem Erfahrungsträger-Forum, in dem wir grundlegende Fragen diskutiert haben: Was ist agiles Arbeiten eigentlich? Welche Vorteile hat es?

Eine positive Fehlerkultur ist beim agilen Arbeiten wichtig.



„Wir haben festgestellt, dass agiles Arbeiten unsere Mitarbeitenden zufriedener macht.“

RALF PEZOLD IST TEAMLEITER MARKTUNTERSTÜTZUNG, INFORMATION & WORKFLOW BEI SCHWÄBISCH HALL.

Wo liegen die Herausforderungen? Von da an standen wir in regelmäßigem Austausch, haben einen gemeinsamen Workshop mit einem unserer agilen Teams durchgeführt und die Entwicklung der Roadmap begleitet – und diese bei uns auch erprobt.

Wie können Unternehmen Ihrer Meinung nach von der Roadmap profitieren?

Die Roadmap hilft zum Beispiel dabei, im Vorfeld wichtige Fragen zu beantworten: Wie kann mir agile Arbeit helfen? Wo kann ich sie einsetzen? Wofür ist sie geeignet, wofür nicht? Klar ist: Die Einführung agiler Arbeit erfordert viel Planung, viel Vorbereitung. Hier hilft die Roadmap, alle relevanten Aspekte mit Blick auf das eigene Unternehmen zu beleuchten, und bietet somit eine gute Vorbereitung auf die agile Transformation. Denn die ist ein Change-Prozess, der begleitet werden muss.

Sie haben vor allem Ihre Erfahrung in das Projekt eingebracht. Konnten Sie auch etwas aus der Zusammenarbeit mitnehmen?

Definitiv. Wir waren zwar in erster Linie Inputgeber, konnten aber gleichzeitig Ergebnisse des Projekts zur Optimierung unserer Arbeit nutzen. Schon die Projektarbeit an sich hat uns immer





Regelmäßige Absprachen im Team sind wichtiges Element der agilen Arbeit.

wieder motiviert, die eigene Arbeit kritisch zu hinterfragen, uns dazu auszutauschen, was gut läuft und was weniger. Wir haben zudem einige Aspekte, die im Rahmen des Forschungsprojekts erarbeitet wurden, in unsere Gefährdungsbeurteilung aufgenommen. Auch der Austausch mit anderen beteiligten Unternehmen war hilfreich.

Wie hat sich agiles Arbeiten bei Schwäbisch Hall seit der Einführung entwickelt, wohin geht die Reise?

Grundsätzlich stellen wir uns immer wieder die Frage, wo agiles Arbeiten Sinn ergibt und wo nicht. Bei Prozessen, die klare Vorgaben haben, die wiederkehrend sind und eindeutige Abläufe oder Termine – etwa den Jahresabschluss – haben, brauche ich nichts Agiles. Das wird relevant, wenn ich eine ungefähre Vorstellung von einem Produkt habe, aber noch nicht ganz genau weiß, wo ich hinwill. Auf die einzelnen Abteilungen bezogen: Nach der Anwendungsentwicklung und der Business Intelligence & Unterneh-

menssteuerung sind wir jetzt dabei, die Marktfolge zu agilisieren und agiles Arbeiten auch in der IT stärker zu nutzen. Es geht also Stück für Stück voran.

Was raten Sie abschließend Unternehmen, die agiles Arbeiten einführen wollen?

Als Erstes muss man die Frage beantworten, vor welchen Herausforderungen man steht und ob agiles Arbeiten helfen kann, diese zu bewältigen. Und dann: sich darauf einlassen und sich nicht von anfänglichen Schwierigkeiten entmutigen lassen! Niemand bekommt den Start perfekt hin, bei solch einer großen Veränderung gibt es immer Stolpersteine. Man sollte sich trauen, Fehler zuzulassen – und gleichzeitig die Erfolge feiern. Und: Es ist nicht schlimm, nach einem Schritt vorwärts auch mal zwei zurückzugehen, wenn man sich verrannt hat. Das schafft eine neue Perspektive und hilft, den richtigen Weg zu finden. ■



HIER GEHT'S ZUR
ROADMAP „GESUND
AGIL ARBEITEN“:
www.vbg-agiles-arbeiten.de

AGILES ARBEITEN

Agil & gesund – diese 9 Punkte müssen Sie beim agilen Arbeiten beachten

Agile Arbeit bietet sowohl Chancen als auch Risiken. Was Sie für eine gesundheitsförderliche Gestaltung berücksichtigen sollten.

Agiles Arbeiten ist vor allem dort sinnvoll, wo komplexe Aufgaben vorherrschen und häufig neue, sich ändernde Anforderungen an die Teammitglieder gestellt werden. Um mit derartigen Situationen umzugehen, haben sich bestimmte Methoden und Vorgehensweisen als praktikabel erwiesen. Diese Kernmerkmale des agilen Arbeitens sind aber nicht per se positiv. Vielmehr kommt es auf ihre Ausgestaltung an, möchte man die Arbeit insgesamt gesundheitsförderlich organisieren. Certo fasst die Chancen und Risiken dieser Kernmerkmale zusammen:

1. Iteratives Vorgehen: Risikominimierung vs. Unsicherheit

Iterativ heißt, sich im Arbeitsprozess in kurzen Entwicklungszyklen vorzutasten, anstatt von Beginn an einen finalen Plan zu verfolgen. Vorteil: Das Vorgehen bietet eine Früherkennung kritischer Verläufe und ermöglicht schnelle Anpassungen. So werden Vorhaben effektiver und gesünder, Projektrisiken werden minimiert und Zeitdruck durch kurzfristige Änderungen kurz vor Projektschluss wird vorgebeugt. Risiko: Die Unsicherheit darüber, was als Ergebnis entsteht und wie der Entwicklungsprozess aussieht, kann vor allem Kundinnen und Kunden verunsichern. In der Praxis wird dies durch den Kundeneinbezug in den Entwicklungsprozess kompensiert.

2. Kundenverbindung: Feedback vs. Unterbrechungen

Kundinnen und Kunden werden beim agilen Arbeiten eng in den Arbeitsprozess einbezogen und können nach jeder Entwicklungsstufe Zwischenergebnisse begutachten. Für das Team kann das ein wertvolles Feedback sein, aber von Kundinnen und Kunden auch so interpretiert werden, dass jederzeit in den Arbeitsprozess eingegriffen werden kann. Wichtig: Es dürfen zwar neue Ideen und Anforderungen eingebracht werden, die Steuerung wird jedoch durch Träger der agilen Rollen vorgenommen. Passiert das nicht, wird das Team gegebenenfalls im Arbeitsprozess unterbrochen und muss sich auf wechselnde Anforderungen einstellen. Dies kann bei ungünstiger Kommunikation zu erlebten Widersprüchen und zusätzlicher Belastung führen.

3. Autonomie und Verantwortung: Lernmöglichkeiten vs. Überforderung

Agiles Arbeiten beinhaltet hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsorganisation und -gestaltung. Dies kann Selbstwertgefühl und Verantwortungsbereitschaft stärken und bietet wichtige Lernmöglichkeiten. Gleichzeitig droht die Gefahr, sich in Überlastungssituationen zu begeben: Bedeutet Autonomie, unvoreilhaftige Arbeitsbedingungen selbst neu zu gestalten, birgt sie Risiken. Werden Teams in der Arbeitsgestaltung allein gelassen, können sie sich in ungesunde Situationen bringen, wenn etwa Smartphones ►



POSITIVE ENERGIE
Agiles Arbeiten
schenkt Beschäftigten
neue Freiheiten.



dazu führen, dass man immer erreichbar ist, oder man sich zu viele Aufgaben in zu knapper Zeit vornimmt. Man spricht hier von „interessierter Selbstgefährdung“.

4. Transparenz: Anerkennung vs. Konflikte im Team

Das Prinzip der empirischen Steuerung, also der steten Anpassung der Arbeitsweise auf Grundlage von Erfahrungen, macht eine Visualisierung von Status, anfallenden und erledigten Aufgaben nötig. Dazu werden oft Kanban-Boards verwendet, die regelmäßig aktualisiert und besprochen werden. Wenn bei einer Aufgabe Schwierigkeiten auftreten, sollte das vom Team benannt und eine Problemlösung angestoßen werden. Diese Transparenz eigener Arbeitsergebnisse kann dazu führen, dass Teammitglieder Anerkennung erfahren. Bei fehlender Vertrauenskultur kann es aber auch zum Gefühl führen, kontrolliert zu werden, oder es können bestehende latente Konflikte im Team hervorbrechen.

5. Meeting-Routinen: soziale Unterstützung vs. soziale Kontrolle

Beim agilen Arbeiten gibt es meist klare Vorgaben, wann sich Teams mit wem und zu welchem Zweck treffen: Bei der agilen Methode Scrum trifft sich das Team etwa zum Sprint Planning für die Organisation von Aufgaben und zur Retrospektive für die Reflexion der Zusammenarbeit, um künftig Über- und Unterforderung vorzubeugen. Soziale Unterstützung findet dann statt, wenn im Meeting Behinderungen

des Arbeitsprozesses bearbeitet werden. Die dazu nötige Transparenz kann aber auch zum Gefühl führen, kontrolliert zu werden. Meetings werden vor allem dann als Rapport erlebt, wenn das Versprechen sozialer Unterstützung nicht eingelöst wird, etwa weil das Rollenverständnis der Führungskräfte nicht mit dem des Teams übereinstimmt.

6. Visualisierung: kognitive Unterstützung vs. Zusatzaufwand

Organisieren Teams ihre Aufgaben selbst, benötigen sie Mittel zur Planung wie zum Beispiel (virtuelle) Kanban-Boards: Aufgaben werden per Post-its in Spalten sortiert und Teammitgliedern zugeordnet. Das Planen der Arbeit auf einem gemeinsamen Medium wirkt kognitiv unterstützend: Alle Teammitglieder wissen über Stand und Zuständigkeit der Aufgaben Bescheid. Es benötigt aber auch Disziplin, die eigene Planung auf dem Board aktuell zu halten – und das Vertrauen darauf, dass alle anderen das auch tun. Das kann sich wie zusätzlicher Aufwand anfühlen. Letztlich ist das Erleben auch eine Frage des Mindsets der Organisation und der klaren Nutzenkommunikation.



7. Definierte Rollen: Rollenklarheit vs. Rollenkonflikte

Die meisten agilen Methoden setzen auf klar definierte Rollen wie etwa Team, Product Owner und Scrum Master oder Agile Coach. Der Nutzen für das Team: Es ist klar geregelt, von wem und wie Prioritäten festgelegt und zum Beispiel Kundenanforderungen in das Projekt eingebracht werden. Das Team kann sich voll auf seine Arbeit konzentrieren. In der Praxis werden die Rollen zuweilen vermischt, was oft zu Konflikten führt. Manchmal wird beispielsweise





se ein Agile Coach aus dem Team heraus rekrutiert und agiert dann in einer Doppelrolle: Er ist Mitglied des Teams, das er unterstützen soll. Das fördert Betriebsblindheit und untergräbt die Glaubwürdigkeit seiner Interventionen.

8. Selbstorganisierte Teams: Selbstermächtigung vs. Gruppendruck

Selbstorganisation im Team bewirkt Gefühle von Autonomie und Verantwortungsbewusstsein. Ungünstige Voraussetzungen und unrealistische Erwartungen können aber dazu führen, dass Teammitglieder sich darin überbieten, wer das größte Pensum erledigen kann. In der Arbeitsplanung wird dann von Best-Case-Annahmen ausgegangen. Das Überschätzen der eigenen Leistungsfähigkeit und fehlendes Feedback können zudem bewirken, dass Einzelne Aufgaben übernehmen, für die sie nicht ausreichend qualifiziert sind. Mögliche Folgen: Überforderung und schlechte Arbeitsergebnisse. Erkennt man Anzeichen für unrealistische Planungen, gilt es, korrigierend einzugreifen.

9. Selbstorganisierte Teams: nachhaltiges Tempo vs. Zeitdruck

Ein Resultat der Lernfähigkeit und der Selbstorganisation von Teams ist die zunehmend realistischere Zeit- und Aufgabenplanung. Ist eine Arbeitsphase abgeschlossen, wird im Team reflektiert, wie gut die Schätzung von Aufwand und Komplexität funktioniert hat. Wenn aber wegen Zeitnot an Reflexionschleifen gespart wird, ist der Lernprozess unterbrochen. Gerade Teams, die das Gefühl haben, sich beweisen zu müssen, erkennen ihre unrealistischen Planungen oft nicht und halten an Best-Case-Annahmen fest. Das kann zu hohem Stresserleben aufgrund von Zeitdruck führen. ■

Digitale Roadmap „Gesund agil arbeiten“

Ob erfahrene Anwender oder interessierte Einsteigerinnen: Unternehmen, die auf eine gesunde Gestaltung der agilen Arbeit achten möchten, bietet die VBG mit der Roadmap „Gesund agil arbeiten“ eine praktische Hilfestellung. Aus dem Forschungsprojekt „Agiles Arbeiten – flexibel, gesund, erfolgreich“, das die VBG gemeinsam mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und der GITTA mbH durchgeführt hat, wurde ein modular aufgebautes Angebot entwickelt.

Dieses können Interessierte eigenständig durchführen. Das Programm umfasst sowohl Konzepte für 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, welches Angebot für sie passt.



HIER GEHT'S ZUR
ROADMAP „GESUND
AGIL ARBEITEN“:

www.vbg-agiles-arbeiten.de



BÜORAUMGESTALTUNG

Sicher und gesund im Büro

Eine gelungene Büroraumgestaltung dient nicht nur der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz, sondern ist auch für die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten entscheidend. Worauf ist bei der Planung zu achten?

Einzel- und Gruppenbüro

Grundfläche

Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche aufweisen. Für Räume mit Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen gilt als Richtwert ein Flächenbedarf von 8 bis 10 m² je Arbeitsplatz.

Bewegungsfläche

Die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz muss mindestens 1,50 m² betragen. Dabei müssen sowohl Tiefe als auch Breite der Bewegungsfläche mindestens 1,0 m Meter betragen.

Beleuchtung und Sonnenschutz

Arbeitsstätten sollten ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben. Diese haben eine positive Wirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden. Daher sollten Arbeitsplätze fensternah eingerichtet werden.

Die künstliche Beleuchtung am Arbeitsplatz sollte eine Beleuchtungsstärke von 500 Lux nicht unterschreiten. Störende Blendung durch Sonneneinstrahlung und Reflexionen gilt es zu vermeiden oder zu minimieren, zum Beispiel durch Jalousien oder Rollos. Der Arbeitsplatz wird am besten mit Blickrichtung parallel zum Fenster ausgerichtet.

Open-Space-Office und Großraumbüro

Grundfläche

Für Großraumbüros gilt wegen des höheren Verkehrsflächenbedarfs und potenziell größerer akustischer oder visueller Störwirkungen eine Fläche von 12 bis 15 m² je Arbeitsplatz als Richtwert.

Raumakustik

Lärm und akustische Störungen können gerade in Großraumbüros schnell zu Be-

lastungen führen. Um dem entgegenzuwirken, können Decke, Fußboden oder auch Schränke mit schallabsorbierenden Materialien ausgerüstet werden.

Flexible Raumkonzepte

Beide Büroformen ermöglichen eine flexible Anpassung bei Organisationsveränderungen. Das Open-Space-Office kann verschiedene Arbeitsbereiche zur Verfügung stellen – neben dem persönlichen Arbeitsplatz zum Beispiel Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten oder Besprechungsbereiche, die Kommunikation und Austausch fördern.

Der Arbeitsplatz

Allgemeines

Arbeitsplätze sind so einzurichten, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet werden. Dabei sind Grundsätze der Ergonomie sowie Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung zu beachten. Optimal ist es, Arbeitsplätze so zu planen, dass Beschäftigte nicht nur sitzen, sondern sich auch bewegen. Drucker können zum Beispiel in einem separaten Raum aufgestellt werden.

Arbeitstisch

Für einen ergonomischen Arbeitstisch sind Höhe, Breite und Tiefe entscheidend. Hat der Tisch eine feste Höhe, dann soll die Höhe 74 cm (+/- 2 cm) betragen. Besser ist ein höhenverstellbarer Tisch, bei dem

Offene Bürolandschaften (Open-Space-Office) zeichnen sich dadurch aus, dass verschiedene Funktionsbereiche auf einer zum Teil offen gestalteten Bürofläche zueinander angeordnet sind.



ein Wechsel zwischen stehender und sitzender Haltung möglich ist. Die Arbeitsfläche sollte mindestens 160 x 80 cm groß sein. Außerdem ist ein ausreichender Bein- und Fußraum wichtig.

Bürostuhl

Beim Bürostuhl sollten Sitz und Rückenlehne höhenverstellbar und in allen Sitzpositionen an die natürliche Haltung anpassbar sein. Außerdem sollte der Stuhl über Armauflagen verfügen. Ergonomisch aufeinander abgestimmt sind Stuhl und Tisch, wenn im Sitzen sowohl Knie als auch Ellenbogen einen Winkel von 90° bilden.

Arbeitsmittel

Auch die Anordnung der Arbeitsmittel ist für die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes wichtig: Der Abstand zwischen Augen und Bildschirm sollte 50 bis 70 cm betragen, der Blick auf den Monitor dabei leicht nach unten gerichtet sein. Die Tastatur liegt idealerweise 10 bis 15 cm von der Tischkante entfernt.

Wege im Bürogebäude

Treppen

Treppen müssen grundsätzlich so gestaltet sein, dass sie sicher und bequem began-

gen werden können. Wichtig sind ausreichend große, ebene, rutschhemmende und gut erkennbare Stufen. Auch auf angemessene Schrittlänge und Steigung sowie ein sicheres Geländer muss geachtet werden.

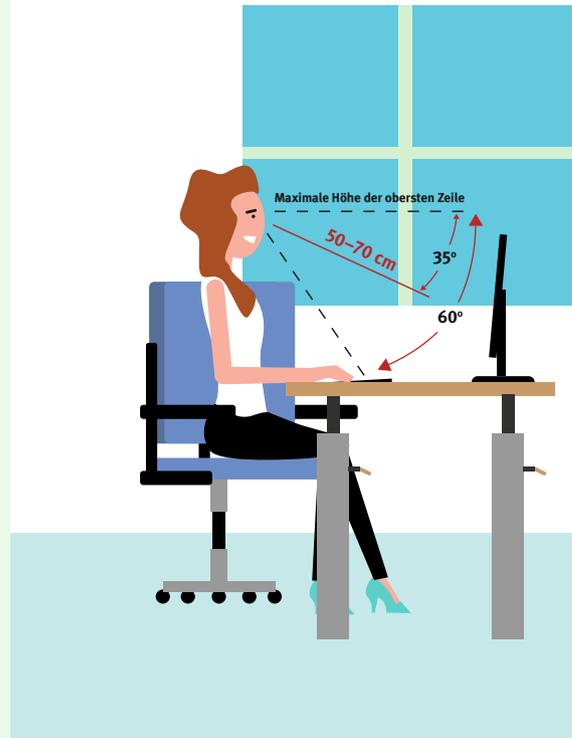
Verkehrswege

Verkehrswege sollten möglichst übersichtlich und geradlinig verlaufen. Die Mindestbreite hängt von der Anzahl der Personen ab, die sie nutzen. Von bis zu 20 Personen genutzte Wege dürfen beispiels-

weise nicht schmaler als 1,0 m sein, die lichte Breite von Durchgängen und Türen nicht weniger als 90 cm betragen. Verkehrswege zu besonderen Bereichen können, je nach Art, von diesen Maßen abweichen. Gänge zu persönlich zugewiesenen Arbeitsplätzen, Gänge zur Instandhaltung und Bediengänge (zum Beispiel zum Öffnen der Fenster oder zum Betätigen der Heizkörperventile) müssen mindestens 60 cm breit sein.

Fluchtwege

Fluchtwege müssen auf möglichst kurzem Weg – maximal bis zu 35 m – ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führen. Sie müssen ebenso wie Notausgänge ständig freigehalten werden. Die Mindestbreite der Fluchtwege hängt von der Anzahl der Personen ab, die sie im Gefahrenfall nutzen müssen.



Achten Sie darauf, dass Ihre Tastatur ca. 10 bis 15 cm von der Tischkante entfernt ist, damit Sie Ihre Hände auf den Tisch legen können. Das entspannt Schulter- und Nackenmuskeln.

Fluchtwege müssen ständig freigehalten werden, auf kurzem Weg erreichbar sein und ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führen.



WEITERE INFORMATIONEN
ZUR BÜRORAUMGESTALTUNG
FINDEN SIE HIER:

www.certo-portal.de/desk-sharing



Der Gefährdungsbeurteilungs-Navigator der VBG

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind per Gesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Sie sind Unternehmerin oder Unternehmer und wollen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, wissen aber nicht genau, wie Sie vorgehen sollen? Der VBG-Navigator hilft Ihnen dabei, aktiv zu werden.

ICH MÖCHTE ...

... EINE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG DURCHFÜHREN

MEIN UNTERNEHMEN HAT ...

Kleinere Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten können eine vereinfachte Version einer Gefährdungsbeurteilung erstellen, da sich die Anforderungen dort in der Regel von denen großer Unternehmen unterscheiden. Für sie eignet sich die App „**VBG PRAXIS-CHECK**“ oder die **Branchen-PRAXIS-CHECKS im PDF-Format**, mit denen alle formalen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung erfüllt werden können.

Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten unterstützt die VBG zudem mit der kostenfreien KPZ-Betreuung beim Arbeitsschutz. Um diese in Anspruch nehmen zu können, ist eine Anmeldung im KPZ-Portal unter www.kpz-portal.vbg.de notwendig. Das Online-Tool beinhaltet Lernmodule zu arbeitsschutzrelevanten Themen sowie einen PRAXIS-

CHECK, mit dem das Erlernte auf das eigene Unternehmen übertragen werden kann, um Maßnahmen für Verbesserungen zu treffen. Mit dem PRAXIS-CHECK wird zusätzlich die notwendige Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung erarbeitet. Sobald der PRAXIS-CHECK absolviert ist, können Unternehmen die KPZ-Betreuung vollumfänglich nutzen und kostenfrei eine persönliche telefonische Beratung durch die KPZ-Hotline zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb in Anspruch nehmen. Diese Beratung übernehmen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Weitere Informationen rund um das Thema Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter www.vbg.de/gefaehrungsbeurteilung.

Größeren Unternehmen hilft die **VBG-Software GEDOKU** bei der Gefährdungsbeurteilung. Sie unterstützt in allen drei Phasen – von der Planung über die Durchführung bis zur Dokumentation. Das Tool beinhaltet sowohl branchenunabhängige als auch -spezifische Kataloge von Gefährdungen und schlägt bewährte Schutzmaßnahmen vor. GEDOKU eignet sich auch für kleine Betriebe mit mindestens elf Beschäftigten: Für sie ist in der Software ein Musterunternehmen „Kleine Betriebe“ angelegt, das die Gefährdungsbeurteilung für Unternehmen dieser Größe erleichtert. GEDOKU steht unter www.vbg.de/gedoku zum Download bereit.

Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten hilft die **VBG-Software GEDOKU** bei der Gefährdungsbeurteilung. Sie unterstützt in allen drei Phasen – von der Planung über die Durchführung bis zur Dokumentation. Das Tool beinhaltet sowohl branchenunabhängige als auch -spezifische Kataloge von Gefährdungen und schlägt bewährte Schutzmaßnahmen vor. GEDOKU steht unter www.vbg.de/gedoku zum Download bereit.

... MICH GEZIELT MIT DEM THEMA „PSYCHISCHE BELASTUNG“ IM RAHMEN EINER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BESCHÄFTIGTEN

DIE VBG STELLT VERSCHIEDENE ANGEBOTE ZUR ERFASSUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN BEREIT:
Für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten bietet sich die Kurzanalyse im Team (Kit) an. Für größere Betriebe eignet sich das VBG-Online-Tool, mit dem Belastungsschwerpunkte in einer automatisch generierten – auf Wunsch auch anonymen – Online-Umfrage identifiziert und dann gezielt in Workshops Maßnahmen abgeleitet werden können. Die Ergebnisse lassen sich für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung als sogenannte „mitgeltende Unterlagen“ nutzen und in die Gesamtgefährdungsbeurteilung integrieren.

Einen Schritt früher setzt die App **esgehtumdein.team** an. Sie wurde vor allem für junge Unternehmen entwickelt, die sich mit psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung noch nicht beschäftigen haben. Mit ihr lässt sich per anonymer Befragung herausfinden, wie die eigene Belegschaft die Arbeitssituation im Unternehmen bewertet. Das Tool ersetzt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zwar nicht, bietet aber die Möglichkeit, unkompliziert erste Schritte dahin zu gehen.

Weitere Informationen zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ finden Sie auf der VBG-Website: www.vbg.de/gfb-psyche

... MICH VORAB INFORMIEREN

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG – WAS IST DAS EIGENTLICH?

Eine Gefährdungsbeurteilung umfasst die systematische Ermittlung aller (potenziellen) Gefährdungen, denen Beschäftigte bei der Arbeit ausgesetzt sind. In Deutschland ist laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) jedes Unternehmen zu einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet, unabhängig von der Unternehmensgröße oder -branche. Dafür müssen Arbeitgebende regelmäßig beurteilen, wo sich potenzielle Belastungen oder Gefahren für die Beschäftigten verbergen. Anschließend werden Maßnahmen abgeleitet, um die Beschäftigten vor den erkannten Belastungen und Gefahren zu schützen. Die Beurteilung muss alle relevanten Bereiche – wie das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation, die Räumlichkeiten, das Mobiliar und auch zum Beispiel die Software – umfassen und in einer Dokumentation festgehalten werden. Die Gefähr-

dungsbeurteilung ist weit mehr als eine gesetzliche Verpflichtung. Als zentrales Instrument im modernen Arbeitsschutz ermöglicht sie unternehmerisch verantwortungsvolles Handeln und trägt dazu bei, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten.

WIE UNTERSTÜTZT DIE VBG IHRE MITGLIEDSUNTERNEHMEN BEI DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG?

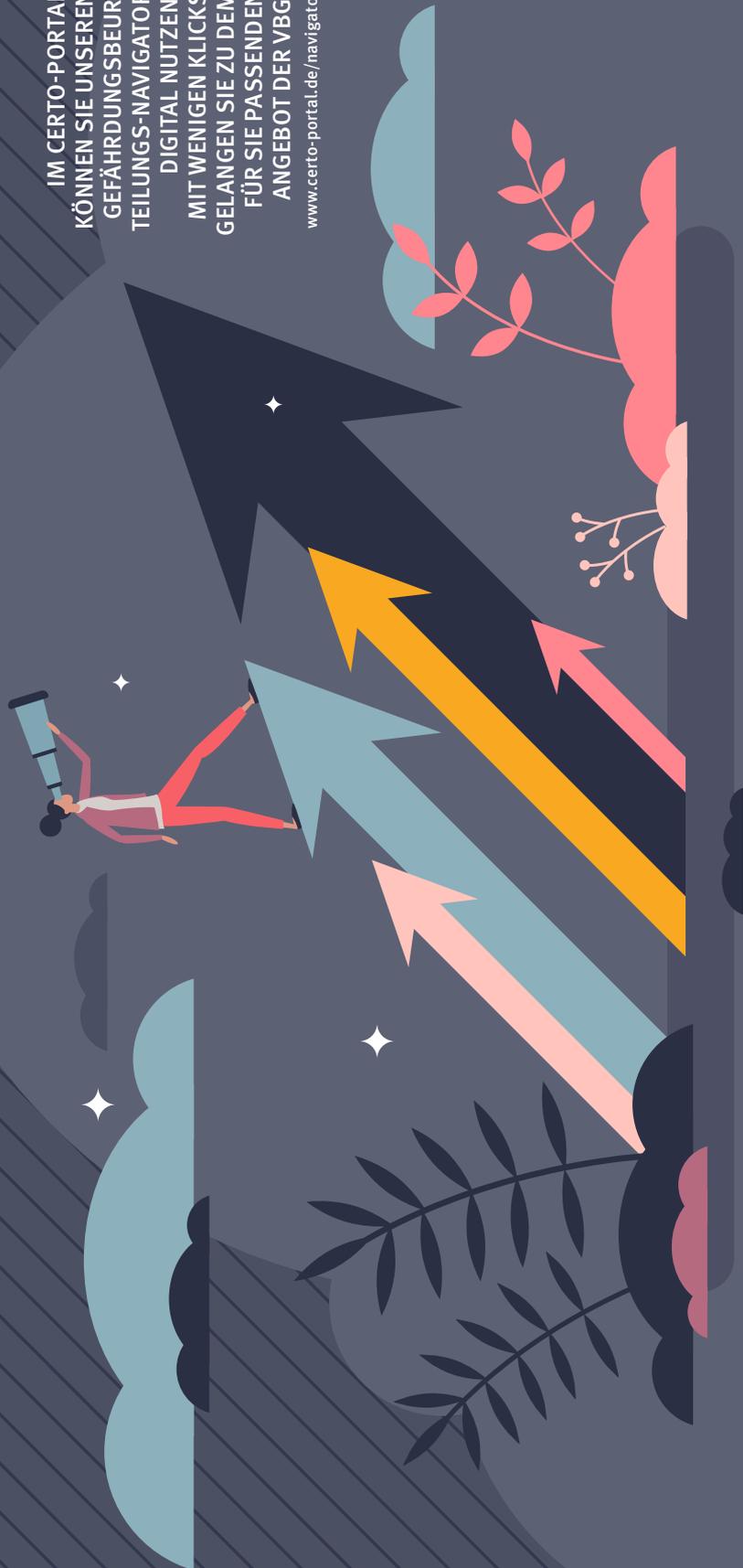
Die VBG unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen mit einer ganzen Reihe von Services, die dabei helfen, gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz einzuhalten. Darunter fallen auch Handlungshilfen zur Planung, Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Diese umfassen neben VBG-Schriften und Gefährdungskatalogen auch Formulare, Checklisten und Software-Angebote für verschiedene Tätigkeitsfelder und Branchen.

Unternehmen mit elf bis 50 Beschäftigten können mit dem **VBG-Pflichtenkompass** in 30 Minuten analysieren, wie gut die aktuellen Arbeitsbedingungen an Büroarbeitsplätzen gestaltet sind und erhalten Tipps für Verbesserungsmöglichkeiten. Mit dem Pflichtenkompass erhalten Betriebe mit wenigen Klicks eine ideale Vorbereitung auf die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

Alle VBG-Services zum Thema Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter www.vbg.de/gefaehrungsbeurteilung. Unterstützung erhalten Sie auch durch die Arbeitsschutzexpertinnen und -experten der Prävention in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung: www.vbg.de/standorte.

**IM CERTO-PORTAL
KÖNNEN SIE UNSEREN
GEFÄHRDUNGSBEUR-
TEILUNGS-NAVIGATOR
DIGITAL NUTZEN.
MIT WENIGEN KLICKS
GELANGEN SIE ZU DEM
FÜR SIE PASSENDEN
ANGEBOT DER VBG:**

www.certto-portal.de/navigator



ARBEITSSICHERHEIT

„Es ist eine Fülle, was wir durch das KPZ-Portal verändert haben!“

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz? Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, diese in ihren Betrieben umzusetzen. Doch gerade bei kleinen Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden kommt das Thema oft zu kurz. So erging es auch Alexander Boldt, Inhaber der LVM-Versicherungsagentur Boldt in Dortmund, bis er das Kompetenzzentren-Portal (KPZ-Portal) der VBG entdeckte.

Im Jahr 2012 hat Alexander Boldt die Versicherungsagentur mit fünf Mitarbeitenden von seinem Vater übernommen. „Dieses Jahr ist also mein zehnjähriges Jubiläum“, stellt er lachend fest. Der Betrieb hat sich auf Gewerbekunden spezialisiert und arbeitet eng mit dem Bundesinnungsverband für Orthopädie- und Reha-Technik zusammen. Das bedeutet, Boldt und sein Team beraten bundesweit vor allem Sanitätshäuser und orthopädische Einrichtungen.

Die LVM stellte ihren Agenturleitenden zu Beginn des Jahres das KPZ-Portal der VBG vor, mit dem sie in ihrem Unternehmen individuell und flexibel ihren Arbeitsschutz organisieren können. Das ließ auch Boldt hellhörig werden, der dieses kostenfreie Angebot schon bald für seine Agentur nutzte. „Das Thema Arbeitssicherheit war mir ein Begriff. Aber was das konkret für mich und meinen Betrieb bedeutet, war mir nicht

wirklich klar. Wir haben viele Informationen, Tipps und Anregungen über das KPZ-Portal bekommen. Und dadurch eine Fülle verändert.“

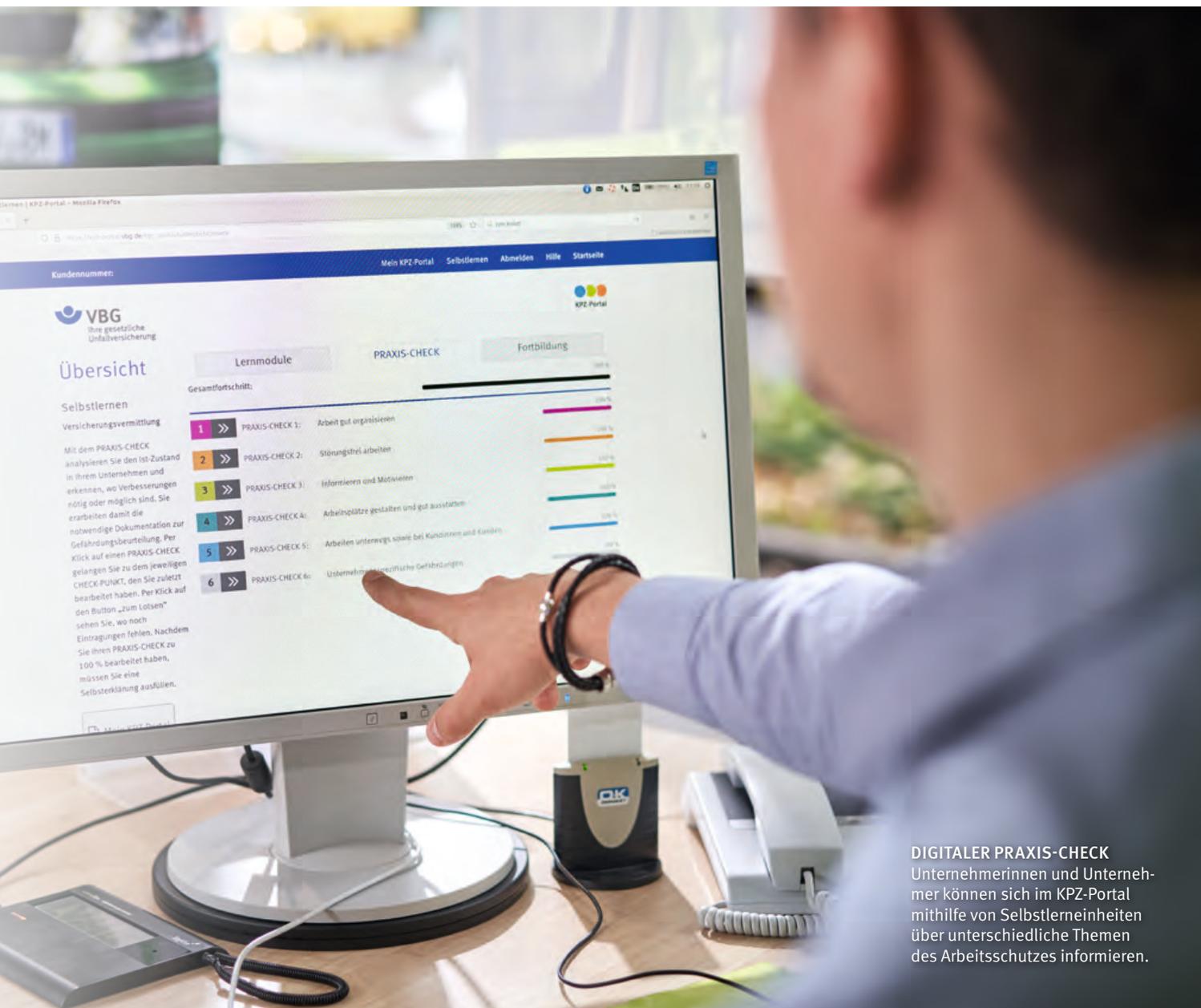
Nach der Erstanmeldung im Portal konnte sich Boldt in Selbstlerneinheiten über die unterschiedlichen Themen im Arbeitsschutz informieren. Neben verpflichtenden Basismodulen, unter anderem zu den gesetzlichen Vorgaben, fand er dort weitere Wahlpflichtmodule, die explizit auf seine Unternehmensart zugeschnitten sind. Interessant waren für ihn vor allem Ergonomie am Arbeitsplatz, der Umgang mit Stress sowie die Arbeitssicherheit im Außendienst: „Man nimmt an, die Arbeitssicherheit wäre auf den Standort des Unternehmens begrenzt. Das ist nicht der Fall. Gerade für Außendienstlerinnen und Außendienstler ist auch die Frage des Arbeitsweges ein relevantes Thema.“ ▶



„Gerade für
Außendienst-
lerinnen und
Außendienstler
ist die Frage des
Arbeitsweges ein
relevantes
Arbeitssicher-
heitsthema.“

ALEXANDER BOLDT





DIGITALER PRAXIS-CHECK
 Unternehmerinnen und Unternehmer können sich im KPZ-Portal mithilfe von Selbstercheinheiten über unterschiedliche Themen des Arbeitsschutzes informieren.

Künftig möchte sich der Agenturleiter aus diesem Grund verstärkt mit den Regelungen zum Homeoffice beschäftigen. Denn letztlich gebe es dort keinen Unterschied, sagt er: „Die eingesetzte Technik und die Art des Arbeitens bleiben die gleichen. Wir sitzen auf einem Stuhl am Schreibtisch vor einem Bildschirm und telefonieren mit Menschen. Das Homeoffice gehört deshalb zu 100 Prozent zur Arbeitssicherheit dazu, das darf man nicht vergessen.“

Ampelsystem macht Handlungsfelder sichtbar – und Erfolge

Anhand eines Praxis-Checks verschaffte sich Boldt einen Überblick, wie sein Betrieb arbeitssicherheits-

technisch aufgestellt war. Dadurch kam er gleichzeitig auch seiner gesetzlichen Pflicht nach, eine unternehmensspezifische Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Nach dem Ampelprinzip wurde ihm dabei schnell und übersichtlich vor Augen geführt, wo mögliche Handlungsfelder in seiner Agentur lagen. Stehen alle Felder auf Grün, sind die rechtlichen Anforderungen erfüllt. Die Farben Gelb und Rot stehen für notwendige beziehungsweise besonders dringende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten.

Dabei geht es aber nicht ausschließlich darum, Unzulänglichkeiten aufzuzeigen, sondern auch bereits erreichte Erfolge und gute Arbeitssicherheitsmaßnah-

FIT AM ARBEITSPLATZ

Kleine gymnastische Übungen im Büroalltag können dabei helfen, gesundheitlichen Problemen vorzubeugen.

men hervorzuheben. Boldt: „Ich fand es tatsächlich erstaunlich, was wir unterbewusst schon alles tun, ohne zu wissen, dass es sich dabei bereits um Maßnahmen zur Arbeitssicherheit handelt.“

In diesem Jahr hat sich Boldt intensiv mit den Thematiken rund um die Arbeitssicherheit beschäftigt. Seine Ampeln stehen mittlerweile weitgehend auf Grün. „Wir haben beim Arbeitsschutz große Schritte nach vorne gemacht. Und das ohne nennenswerte Mehrbelastung für die Mitarbeitenden. Die Module lassen sich ideal in den Arbeitsalltag integrieren.“ Zukünftig möchte er jährlich einen Arbeitssicherheitstag durchführen, an dem es darum geht, das Wissen über den Umgang mit psychischer und physischer Belastung, Brandschutz und Erster Hilfe aufzufrischen. Ein positiver Nebeneffekt: Der Arbeitssicherheitstag lässt sich ideal im Team absolvieren. Das schult nicht nur, sondern schweißt auch die Mitarbeitenden weiter zusammen. Neue Kolleginnen und Kollegen sollen direkt in den Prozess einbezogen werden. ■



Arbeitsschutz mit dem KPZ-Portal

Das Kompetenzzentren-Portal der VBG bietet kleinen Unternehmen mit bis zehn Mitarbeitenden eine kompakte Lösung, um den Arbeitsschutz zu organisieren und ihren rechtlichen Verpflichtungen nachzukommen. Unternehmen, die die Kompetenzzentren-Betreuung nutzen, profitieren von der Beratung durch die kostenfreie Callcenter-Hotline des KPZ-Portals.



HIER GEHT'S ZUM KPZ-PORTAL:

www.kpz-portal.vbg.de

GEHÖREN IN JEDE ARBEITSSTÄTTE:
Mittel zur Ersten Hilfe. Mithilfe des Praxis-Checks stellen Unternehmen sicher, dass sie dabei richtig aufgestellt sind.



VERSICHERUNGSSCHUTZ

Mobiles Arbeiten: versichert oder nicht?

Beim Arbeiten im Homeoffice tauchen viele Fragen zum Versicherungsschutz auf. Certo greift fünf heraus und liefert die Antworten.

Mobil arbeiten im Homeoffice oder an anderen Orten? Knapp drei Jahre nach Ausbruch der Corona-Pandemie ist das für viele Arbeitnehmende genauso Normalität wie das Arbeiten im Büro. Ein neues Gesetz regelt seit 2021, wie der Unfallversicherungsschutz für diese neue Arbeitssituation aussieht: Versichert sind alle Wege im Haushalt, die dem betrieblichen Interesse dienen.

Doch was ist, wenn Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, mittags ins Restaurant gehen und auf dem Weg verunglücken? Wenn auf der Fahrt von der Kita zum Homeoffice ein Unfall passiert? Oder wenn eine Arbeitsphase im Ausland ansteht? Fünf Fallbeispiele und fünf Einschätzungen von Christine Ramsauer, Expertin Versicherung und Leistung bei der VBG.

1. Während der Arbeit bekomme ich Durst. Ich gehe in die Küche, stolpere dabei über Kinderspielzeug und verletze mich.

Versichert – ja oder nein?

Hier kommt es darauf an, ob der Unfall privat oder beruflich bedingt ist. Müssen Sie sich zum Beispiel beeilen, weil die nächste Videokonferenz mit Ihren Kolleginnen und Kollegen in wenigen Minuten beginnt und Sie vorher unbedingt etwas trinken müssen, ist der Fall klar: Wenn Sie auf Ihrem Weg vom Arbeitsplatz in die Küche laufen und in der Eile das Kinderspielzeug übersehen, sind Sie versichert – weil es ohne die beruflich bedingte Eile nicht zum Sturz gekommen wäre.

2. Ich bringe meine Kinder um 8 Uhr in die Kita, gehe dann einkaufen und zum Arzt. Um 12 Uhr mache ich mich auf den Weg ins Homeoffice und habe einen Unfall.

Versichert – ja oder nein?

Nein. Arbeitnehmende im Homeoffice sollen laut Gesetzgeber den gleichen Unfallversicherungsschutz haben wie diejenigen, die im Betrieb arbeiten – und keinen besseren! Deshalb muss auch für die Wege von und zur Kita ein zeitlicher Zusammenhang mit der im Homeoffice ausgeübten Tätigkeit bestehen. Wird der Weg zur Unterbringung der Kinder mehr als zwei Stunden vor Beginn der versicherten Tätigkeit im Homeoffice angetreten oder der Weg zu ihrer Abholung mehr als zwei Stunden nach Beendigung der Arbeit, besteht kein Versicherungsschutz. Denn dann fehlt der notwendige betriebliche Kontext. Im vorliegenden Fall sind es sogar vier Stunden. Damit ist der Unfall nicht versichert.

3. Ich arbeite im Homeoffice. Mittags gehe ich zum Restaurant um die Ecke, um etwas zu essen. Auf dem Weg dorthin stürze ich und verletze mich dabei.

Versichert – ja oder nein?

Nein. Wege zur Nahrungsaufnahme außerhalb des eigenen häuslichen Bereichs stehen – anders als im Betrieb – bei Beschäftigten im Homeoffice nicht unter Versicherungsschutz. Dies gilt auch für Wege zum





Einkauf von Nahrungsmitteln für die Pause. Die mit der Gesetzesänderung gewollte Gleichstellung erfasst keine Wegeunfälle – abgesehen

von dem explizit geregelten Tatbestand der Unterbringung von Kindern aus dem Homeoffice heraus. Wenn Sie im Betrieb arbeiten, ist der Weg zum Mittagessen im Übrigen auch nur dann versichert, wenn dieses notwendig ist, um anschließend weiterarbeiten zu können. Sie können aufgrund der betrieblich bedingten Gegebenheiten und des vom Arbeitgeber vorgegebenen Einsatzortes dann auch ein Restaurant aufsuchen – und sind auf dem Hin- und Rückweg versichert.

4. Mein Arbeitgeber bietet „Workations“ an, also die Verlagerung des Arbeitsplatzes an einen Ort im Ausland. Diese Chance lasse ich mir nicht entgehen. Für vier Wochen ziehe ich nach Frankreich. Dort habe ich in meiner Wohnung auf dem Weg zum Schreibtisch einen Unfall.

Versichert – ja oder nein?

Gesetzlich geregelt ist, dass Versicherungsschutz auch bei beruflichen Tätigkeiten an einem anderen Ort – also weder im Betrieb noch im Homeoffice – möglich ist. Entscheidend ist dann der Nachweis, dass der Unfall hauptsächlich aufgrund der betrieblichen Tätigkeit passiert ist. Tipp: Schließen Sie eine schriftliche Vereinbarung als Zusatz zu Ihrem Arbeitsvertrag ab, aus der sich ergibt, dass Sie auch während Ihrer Arbeit im Ausland in den Betrieb Ihres Arbeitgebers eingegliedert sind und dessen Weisungsrecht in Bezug auf Ort, Zeit und Art der Tätigkeit unterliegen – wenn auch in gelockerter Form. Für diesen Fall ist es zudem erforderlich, möglichst vor Reiseantritt eine Bescheinigung über die Weitergeltung des deutschen Sozialrechts (A1-Bescheinigung) zu beantragen.

5. Ich habe ein Ferienhaus in Italien. In Absprache mit meinem Arbeitgeber arbeite ich von dort aus immer mal wieder für ein paar Tage, manchmal auch länger. Während meiner Arbeitszeit verunglücke ich.

Versichert – ja oder nein?

Damit Sie in diesem Fall Versicherungsschutz nach deutschem Recht haben, sollten Sie zusätzlich zur arbeitsvertraglichen Ergänzungsregelung und der Bescheinigung über die Weitergeltung des Sozialrechts berücksichtigen, dass der Umfang der Tätigkeit in Deutschland pro Jahr bei mindestens 25 Prozent liegen muss. Das bedeutet: Bei einer normalen Fünftagewoche müssen Sie durchschnittlich zwei Tage in Deutschland arbeiten, damit der deutsche gesetzliche Unfallversicherungsschutz weiter greift. Sind Sie regelmäßig in mehreren Mitgliedstaaten tätig, benötigen Sie ebenfalls eine Bescheinigung über die Weitergeltung des deutschen Sozialrechts (A1-Bescheinigung).



CHRISTINE RAMSAUER
ist Rechtsexpertin für Versicherung
und Leistungen bei der VBG.



UNFALLVERSICHERUNG

Homeoffice im Ausland: Gut versichert durchstarten

Homeoffice ermöglicht es immer mehr Menschen, auch aus dem Ausland zu arbeiten. Einige Punkte sollten Beschäftigte und Unternehmen dabei beachten.

Der Spitzenverband der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) hat sich mit dem Versicherungsschutz beim Arbeiten im Ausland näher befasst: Mit der Ausweitung des Homeoffice ist auch der Wunsch gewachsen, vom Ausland aus zu arbeiten. Doch besteht der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung als Teil der Sozialversicherung weiter?

Grundsätzlich gilt, dass eine Person in demjenigen Staat sozialversicherungs-

pflichtig ist, in welchem sie ihre Tätigkeit ausübt. Wenn normalerweise bisher in Deutschland versicherte Beschäftigte ausschließlich im Homeoffice im Ausland tätig sind, kann das folglich zu einem Wechsel des anwendbaren Sozialversicherungsrechts führen.

Bei Entsendung ist das Ziel entscheidend

Eine Ausnahme von dem Beschäftigungslandprinzip stellt die Entsendung dar. Ob

die Voraussetzungen für eine Entsendung – ein vorübergehendes Ausüben von Tätigkeiten im Ausland – erfüllt sind, bemisst sich nach unterschiedlichen Regelungen: Europarecht bei einem Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU), in Island, Liechtenstein und Norwegen als Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz.

Sozialversicherungsabkommen, Handels- und Kooperationsabkommen und nationales Recht kommen beim sogenannten vertragslosen Ausland zum Tragen.





Wichtige Begriffe und ihre Bedeutung

Entsendebescheinigung: Mit ihr bestätigt ein Sozialversicherungsträger, dass eine Person während ihrer Beschäftigung im Ausland über die Sozialversicherung ihres Heimatstaates versichert ist oder dass das Recht des Aufenthaltsstaates gilt. Der korrekte Begriff lautet: „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“.

Entsendung: Gemeint ist, dass Beschäftigte im Interesse ihres inländischen Unternehmens für eine begrenzte Dauer eine Tätigkeit im Ausland ausüben.

Homeoffice: Homeoffice ist ein umgangssprachlicher Begriff. Er wird oft für das Arbeiten von zu Hause aus verwendet. Die Arbeitsstättenverordnung regelt lediglich die Telearbeit (§ 2 Abs. 7). Mobiles Arbeiten ist bislang gesetzlich nicht definiert.

Medizinische Versorgung und Sachleistungen in Europa: Beschäftigte haben unter Umständen auch im europäischen Ausland einen Anspruch auf Sachleistungen, etwa bei Krankheit oder nach einem Unfall.

Konzentrieren wir uns auf das Europarecht: Beim Vorliegen einer Entsendung gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter. Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung kann im Fall eines Arbeitsunfalls greifen.

Bescheinigungen mitführen

Bei Entsendungen in Europa ist die sogenannte A1-Bescheinigung mitzuführen, um die weitere Anwendung des Sozialversicherungsrechts des Heimatlands belegen

zu können. Diese ist auch nötig, um im anderen Staat nicht versicherungs- und beitragspflichtig zu werden. Die A1-Bescheinigung wird vor der Abreise elektronisch vom Unternehmen beantragt, in der Regel bei der Krankenkasse der Beschäftigten.

Bei Arbeitsunfällen können Arbeitnehmer Sachleistungen zur medizinischen Versorgung von den Versicherungsträgern des jeweiligen Aufenthaltsstaates erhalten. Voraussetzung ist, dass ein

gesetzlicher Kranken- beziehungsweise Unfallversicherungsschutz nachgewiesen werden kann (durch die Europäische Krankenversicherungskarte beziehungsweise eine Anspruchsbescheinigung DA1). Deren Umfang bestimmt sich aber nach dem Leistungskatalog des Aufenthaltsstaates.



MEHR ZUR UNFALLVERSICHERUNG IM
AUSLAND LESEN SIE HIER:

<https://publikationen.dguv.de/>

Webcode: p010165



PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Warn-Ampel: Neuer Fragebogen erleichtert Gefährdungsbeurteilung

Wer eine Gefährdungsbeurteilung durchführt, kommt am Thema psychische Belastung nicht vorbei. Wie ein neuer Fragebogen Unternehmen bei der Umsetzung hilft, erklärt Ulf Krummreich, Arbeitspsychologe bei der VBG.

Herr Krummreich, warum haben viele Unternehmen noch immer Berührungängste, wenn es um den Bereich psychische Belastungen geht?

Psyche hat den Nimbus, dass es um etwas geht, was in mir als Mensch passiert: Irgendwer möchte herausfinden, ob es mir nicht gut geht. Aber das ist ein Missverständnis. Bei der Beurteilung psychischer Belastung geht es nicht darum herauszufinden, welche Auswirkungen die Belastungen am Arbeitsplatz bisher schon gezeigt haben – sprich die Beanspruchung zu erheben. Es geht vielmehr darum zu schauen, welche Belastungen eine bestimmte Gestaltung von Arbeit potenziell hervorrufen kann und ob ebendiese eine Gefährdung darstellt. Der Mensch ist dabei ein Teil des Messverfahrens.

Und damit tun sich viele Unternehmen schwer?

Genau. Weil sie oft vor der Frage stehen: Wie messe ich psychische Belastung eigentlich? Beispielsweise ist es für viele Führungskräfte schwierig, sich bei ihren Mitarbeitenden nach ihrem Befinden zu erkundigen und so im Zweifel auch ihren eigenen Führungsstil zu hinterfragen. Das bringt eine gewisse Angst mit sich. Dabei unterschätzen viele Un-



„Der Riesenvorteil des Online-Tools und auch ein Alleinstellungsmerkmal ist: Jedes Unternehmen kann selbstständig einen Account für die Mitarbeiterbefragung anlegen.“

ULF KRUMMREICH,
VBG-ARBEITSPSYCHOLOGE

ternehmen psychische Erkrankungen und denken nicht an die Folgekosten, die immens sind: In Deutschland haben wir den höchsten Anteil an Frühverrentungen und die längsten Ausfallzeiten

aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen. Das ist eine Tendenz, die sich auch in anderen westlichen Industrienationen zeigt.

Mitarbeiterbefragungen sind eine Möglichkeit für Unternehmen, potenzielle Gefährdungen festzustellen. Die VBG erweitert ihr Hilfsangebot jetzt um einen neuen Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Warum?

Viele der Fragebögen am Markt wurden in den 1970er-Jahren validiert. Damals war die Arbeitssituation vor allem in Hinblick auf Arbeitsverdichtung und Kommunikation eine ganz andere. Der neue Fragebogen, kurz FGBU, ist zeitgemäß, entspricht dabei trotzdem eins zu eins der bisherigen Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und deckt alle Merkmalsbereiche ab, die eine Gefährdungsbeurteilung umfassen sollte. Belastende Faktoren von Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und sozialen Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten werden ebenso valide erhoben wie Ressourcen – beispielsweise Handlungsspielraum und soziale Unterstützung. Hinzu kommt der Bereich der äußeren Tätigkeitsfaktoren, wie den

Arbeitsmitteln und der Arbeitsumgebung, welche ebenfalls psychisch einwirken. So bietet der FGBU Betrieben eine sehr gute Orientierungshilfe für die betriebliche Praxis und gibt konkrete Hinweise, wann gehandelt werden sollte. Genutzt wird ein Ampelsystem: Steht es auf Rot, ist damit das Risiko einer langfristig negativen Folge wie etwa einer Erkrankung deutlich erhöht. Gezielte Analysen und Maßnahmenableitungen in Form von Workshops können Abhilfe schaffen.

Die VBG stellt ihren Mitgliedsunternehmen den FGBU als Online-Fragebogen zur Verfügung. Welchen Vorteil hat das?

Der Riesenvorteil des Online-Tools und auch ein Alleinstellungsmerkmal ist: Jedes Unternehmen kann selbstständig seinen eigenen Account für die Befragung anlegen – und zwar kostenlos. Die VBG bekommt, wenn gewünscht, keinerlei Ergebnisse mitgeteilt. Das Vorgehen ist dabei denkbar einfach: Haben Sie als Unternehmen Ihren Account eingerichtet, gibt Ihnen das System eine Anleitung an die Hand, um eine Mitarbeiterbefragung zu generieren,

und führt Sie dann weiter durch den Fragebogen. Dabei haben Sie auch die Möglichkeit, Zusatzfragen anzulegen, beispielsweise in Bezug auf das Thema Homeoffice. Anschließend müssen Sie nur noch festlegen, an welche E-Mail-Adressen der Link zum Fragebogen gesendet werden soll, und schon kann es losgehen. Alle Mitarbeitenden erhalten diesen Link und einen Code per Mail und können sich so online in das System einloggen. Die Befragung endet nach einem selbst definierten Zeitpunkt. Oder standardisiert nach drei Wochen.

Wie geht es dann weiter?

Das hängt in erster Linie von den Ergebnissen ab: Wenn die Befragung keine

oder wenig Probleme aufzeigt, können die Ergebnisse dokumentiert und als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden. Sollte die Befragung aber auch problematische Belastungen aufzeigen, so sind weitere Schritte in Form von Workshops oder anderen Maßnahmen angezeigt. Mit den Ergebnissen des Fragebogens lassen sich die betroffenen Bereiche eingrenzen, in denen der Handlungsbedarf groß ist. Das erleichtert den zeitlichen Aufwand. So können die Führungskräfte zeitnah mit den Mitarbeitenden der jeweiligen Abteilung in den Austausch gehen und Schritt für Schritt gemeinsam zukunftsweisende Lösungen für einen gesunden Arbeitsplatz erarbeiten.



**EINEN EINSTIEG IN DAS THEMA
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG
PSYCHISCHER BELASTUNG BIETET DIE
THEMENSEITE DER VBG. HIER FINDEN SIE
AUCH DEN FRAGEBOGEN:**

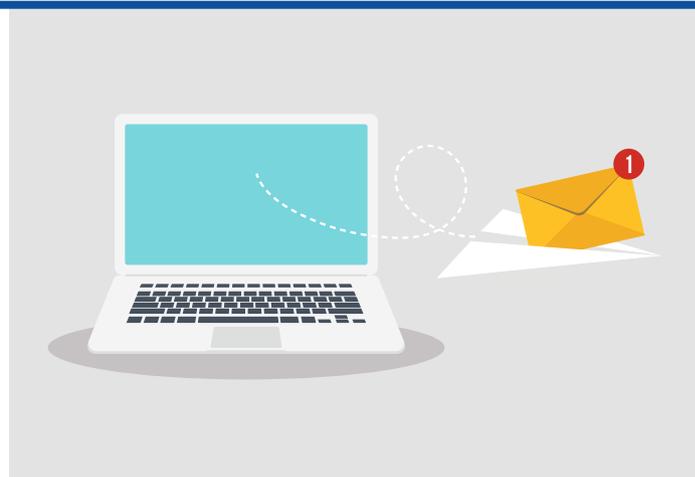
www.vbg.de/gfb-psyche



VBG versendet Vorschussbescheid im April

Im April bekommen Mitgliedsunternehmen Post von der VBG: Die gesetzliche Unfallversicherung sendet den Vorschussbescheid für 2023 und den Beitragsbescheid für 2022 zu. Zusätzlich erhalten die Unternehmen ein Anschreiben, in dem die für das abgelaufene Jahr geleisteten Vorschüsse mit dem tatsächlichen Beitrag verrechnet werden. Aus dieser Verrechnung ergibt sich, ob dem jeweiligen Unternehmen Beträge gutgeschrieben werden oder Nachzahlungen anstehen.

Seit 2022 erhebt die VBG Vorschüsse auf die Beiträge ihrer Mitgliedsunternehmen. Diese Vorschüsse werden – vergleichbar mit der Stromkostenabrechnung – im folgenden Jahr mit dem tatsächlichen Gesamtbeitrag verrechnet. Abschlagszahlungen, die Unternehmen im vorangegangenen Jahr gezahlt haben, werden dann auf diesen angerechnet.



Mitgliedsunternehmen, deren Beitragssumme bei mehr als 5.000 Euro pro Jahr liegt, zahlen ihren Vorschuss in vier Abschlägen pro Jahr: jeweils am 15. Februar, Mai, August und November. Bei kleineren Unternehmen erhebt die VBG den gesamten Jahresvorschuss zum 15. Mai.



WAS SIE NOCH ZUM BEITRAG UND VORSCHUSS WISSEN SOLLTEN, LESEN SIE HIER:

www.certo-portal.de/beitragsbescheid

Sozialwahl: vorläufiges Wahlergebnis steht fest

Die Sozialwahl 2023 der VBG findet ohne Wahlhandlung statt. Von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wurden uns jeweils 30 Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen. Dadurch sind genauso viele Bewerberinnen und Bewerber vorhanden wie Plätze. Auf eine Wahlhandlung kann verzichtet werden. Damit gelten die Bewerberinnen und Bewerber nach dem offiziellen Wahltermin am 31.05.2023 als gewählt.

Neu in diesem Jahr: 40 Prozent der Vorgeschlagenen sollen weiblich sein. Zudem mussten der Bundesverband der Arbeitgeber und die Gewerkschaften bei der Aufstellung der Listen erstmals begründen, warum sie die- oder denjenigen benennen. Die konstituierende Sitzung der Vertreterversammlung und die Wahl des Vorstands werden bis spätestens Ende November stattfinden.

MEHR INFOS ZUR SOZIALWAHL 2023:

www.vbg.de/sozialwahl



Karriereportal: Willkommen bei der VBG!

Das neue Karriereportal der VBG macht seit Juli 2022 Lust auf einen Einstieg bei der gesetzlichen Unfallversicherung. Auf unterschiedlichen Seiten zeigt die VBG, was sie als Arbeitgeberin so besonders macht.

Ein leichter, intuitiver Bewerbungsprozess und Stellenausschreibungen mit dem Schwerpunkt Ausbildung und Studium: Das Karriereportal ermöglicht es Interessierten, ihre Online-Bewerbung direkt auf der Website abzuwickeln. Ziel der Plattform ist es, Fachkräfte von morgen für einen Einstieg bei der VBG zu begeistern und sie bei ihrer Bewerbung zu unterstützen.

HIER GEHT'S ZUM KARRIEREPORTAL:

<https://vbg-karriere.de/>



BEST PRACTICE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Gesundheitsschutz für die Führungskräfte von morgen



Wie sensibilisiert man junge Menschen für die Bedeutung der eigenen Gesundheit im Arbeitskontext? Eine Herausforderung, vor der das FZI Forschungszentrum Informatik seit Langem steht. Hierher kommen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um Forschung für ihre Promotion zu betreiben. Viele von ihnen nehmen nach ihrer Zeit am FZI direkt Führungsrollen in Forschung und Wirtschaft ein. Sie darauf auch in Sachen Gesundheitsschutz vorzubereiten, ist ein Anliegen des FZI.

Um die begrenzte Zeit, in der die Forschenden am FZI arbeiten, dafür möglichst effizient zu nutzen, entwickelte das Zentrum einen innovativen Ansatz: ein intensives, regelmäßiges Einbinden der Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung. Eine besondere Rolle kommt dabei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu. Dafür wurde das FZI mit dem Präventionspreis VBG_NEXT 2022 ausgezeichnet.

**VBG
NEXT**

Mit dem Präventionspreis „VBG_NEXT“ zeichnet die VBG alle zwei Jahre Unternehmen für innovative Ideen aus der betrieblichen Prävention aus. Der Preis ist mit bis zu 15.000 Euro dotiert. Einreichungen für den VBG-Präventionspreis 2024 sind bis zum 31.10.2023 unter www.vbgnext.de möglich.



**LESEN SIE DEN KOMPLETTEN
BEST-PRACTICE-BEITRAG:**

www.certo-portal.de/gesundheitschutz



Podcast-Serie

„Hör Dich sicher!“

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

Alle Folgen finden Sie im Netz:

www.vbg.de/podcast



Und nach der letzten Seite?

Die nächste Ausgabe des Certo-Magazins erscheint am

5. Oktober 2023

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

www.vbg.de/certo-newsletter



Jetzt den
Certo-Newsletter
abonnieren!

Medientipps

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

Gesundheit mit System: neuer GMS-Struktur-Check

Ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement ist langfristig eine lohnende Investition: Es kann das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern und Motivation sowie Produktivität steigern. Der neue GMS-Struktur-Check der VBG unterstützt Unternehmen dabei, den Erfolg der eigenen Gesundheitsmanagementmaßnahmen zu evaluieren und Verbesserungen anzustoßen. Mit dem interaktiven PDF lässt sich anhand von fünf Stufen der Soll-Zustand definieren und anschließend der Ist-Zustand daran messen, um Entwicklungspotenziale zu erkennen. Der GMS-Struktur-Check ist Teil des Beratungsangebots „GMS – Gesundheit mit System“, mit dem die VBG dabei hilft, das Gesundheitsmanagement erfolgreich in betriebliche Prozesse und Strukturen zu implementieren.



ZUM GMS-
STRUKTUR-CHECK:
www.vbg.de/gms

Neue Themenseite „Bewegung bei der Arbeit“

Büroarbeit beinhaltet einen hohen Anteil an sitzender Tätigkeit. Ähnlich ist es bei Dienstreisen oder im Fahrdienst. Die damit verbundene Bewegungsarmut ist ein Risikofaktor für Rückenbeschwerden und weitere Gesundheitsprobleme. Bewegung sollte in den Arbeitsalltag integriert werden. Im Büro ist es neben der ergono-

mischen Gestaltung eines Büroarbeitsplatzes daher wichtig, die sitzende Tätigkeit immer wieder durch Bewegungseinheiten zu unterbrechen. Auch im Fahrdienst können bewegungsreiche Pausen und die korrekte Einstellung des Sitzes Beschwerden am Bewegungsapparat verhindern.

Auf der neuen Webseite „Bewegung bei der Arbeit“ finden Sie Anregungen, Übungen und Wissenswertes für mehr Bewegung im Büro und beim Fahren.

ZUR THEMENSEITE:
www.vbg.de/bewegung



Neues VBG-Whitepaper Gefährdungsbeurteilung

In Deutschland ist jedes Unternehmen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Doch die Gefährdungsbeurteilung ist mehr als eine gesetzliche Vorschrift – sie ist wichtig, um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Und das Beste: Mit den Angeboten der VBG ist sie weniger kompliziert zu erstellen, als dies auf den ersten Blick erscheinen mag. Im neuen VBG-Whitepaper lernen Sie die gesetzlichen Rahmenbedingungen einer Gefährdungsbeurteilung kennen, erhalten wertvolle Tipps rund um ihre Durchführung und erfahren, wie die Angebote der VBG Ihnen dabei helfen können.



ZUM WHITEPAPER:
[www.certo-portal.de/
gefaehrungsbeurteilung](http://www.certo-portal.de/gefaehrungsbeurteilung)



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.

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

Produktion:
fischerAppelt, relations GmbH,
www.fischerappelt.de
Projektleitung: Leonie Novak
Druck: Print- und Medienproduktion
Hamburg 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:



Adressänderung und Kontakt zur VBG:
www.vbg.de/kontakt

MEINE VBG – jetzt einloggen



Hinter MEINE VBG verbirgt sich ein personalisierter Log-in-Bereich für alle VBG-Mitgliedsunternehmen. Einen Blick ins Beitragskonto werfen, Unfallanzeigen digital durchführen, Unbedenklichkeitsbescheinigungen herunterladen, Newsletter abonnieren – mit dem legitimierten Konto kommunizieren Sie digital, sicher und einfach mit der VBG.

HIER ANMELDEN: WWW.SERVICE.VBG.DE