

# Certo

Sicher und gesund arbeiten | WHITEPAPER



*Schwerpunkt Führung:*  
**#besteChefs**

# Inhalt

Um zum Unternehmenserfolg bestmöglich beizutragen, brauchen Beschäftigte optimale Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Was Unternehmerinnen oder Unternehmer bedenken müssen, um ihrer Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, können sie mit Hilfe einer Gefährdungsbeurteilung herausfinden. Die VBG unterstützt dabei. Alle Infos hier im Schwerpunkt.

Per Online-Navi durch den Vorschriftenschungel .....	S. 03
Psychisch gesund arbeiten .....	S. 05
Home, sweet home?.....	S. 07
Die größte Gefahr besteht darin, keine Gefährdungsbeurteilung zu machen.....	S. 09
Für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz.....	S. 11
Gemeinsam in die Normalität .....	S. 13
„Auch für mobile Arbeitsplätze muss eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden“ .....	S. 15
Neue App für Umfragen unter Mitarbeitenden: Wie gesund ist unser Arbeitsklima?.....	S. 17

## VBG-PFLICHTENKOMPASS

# Per Online-Navi durch den Vorschriftendschungel

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



Viele Infos mit nur wenigen Klicks: Der Pflichtenkompass ist auch von mobilen Endgeräten aus bestens zu erreichen.

Foto: iStock

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

## In 30 Minuten schlau geklickt

Mit wenig Aufwand analysiert das Tool anonym die gegenwärtige Lage der Sicherheit am Büroarbeitsplatz im eigenen Unter-

nehmen und verweist in kompakter Form auf individuelle Verbesserungsmöglichkeiten sowie weiterführende Informationen und Unterstützungsangebote der VBG.. Wer 30 Minuten investiert, hat viel gelernt: Fünf kurze Fragen zum eigenen Unternehmen helfen bei der Analyse des Ist-Zustandes. Anschließend können die Nutzenden herausfinden, welche Themen zum Arbeitsschutz speziell für sie wichtig sind. Im nächsten Schritt werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Danach werden konkrete Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Mithilfe einer individuellen Aktionsliste können Nutzerinnen und Nutzer sofort loslegen. Das Programm ist dabei so smart, dass es beispielsweise sofort berechnet, wie viele Brandschutz helfende oder Ersthelfende ein Unternehmen braucht.

## Ergebnisoffene Herangehensweise

Nicht nur das Tool, auch seine Entstehungsgeschichte ist Innovation pur. „Das für die Entwicklung zuständige Team bei der VBG hat erstmals mit Design-Thinking-Methoden gearbeitet“, erklärt Annette Jacobs, die als Projektleiterin der VBG von Anfang an dabei war und die Story des Pflichtenkompasses so gut kennt wie keine zweite. Design Thinking? Dabei handelt es sich um einen Prozess zur Förderung von kreativen Ideen, der in ►

den 1990er-Jahren in Kalifornien erfunden wurde. Er zielt darauf ab, Innovationen zu entwickeln, die sich in erster Linie an den Nutzenden und deren Bedürfnissen orientieren. „Es geht um den Lösungsweg und das Hineinversetzen in die Anwenderinnen und Anwender. Im Mittelpunkt bei allen Überlegungen steht immer der Mensch“, erklärt Heiko Tullney. Als Leiter des Teams von Indeed Innovation hat er gemeinsam mit der VBG-Arbeitsgruppe den Pflichtenkompass entwickelt und die VBG-Arbeitsgruppe in die Methoden des Design Thinking eingeführt. „So wie Produkte nur dann gut entworfen sind, wenn sie sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, so sind auch Konzepte nur wirklich tragfähig, wenn sie die Probleme von Menschen auch tatsächlich lösen“, führt Tullney aus. VBG-Expertin Annette Jacobs schmunzelt: „Wir haben so viele wirklich gute Produkte im Haus, aber uns fehlt in manchen Bereichen die Sicht von außen.“ Aus Seminarrückmeldungen war bekannt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer teilweise nicht hundertprozentig einschätzen können, worauf sie bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung achten müssen und wo alle diesbezüglichen Informationen zu finden sind.

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

### Entwicklung mithilfe der Zielgruppe

Typisch Design Thinking: Welches konkrete Unterstützungsangebot am Ende des Prozesses herauskommen würde, war dabei offen. „Wir hatten Ideen von Gamification über Trainings bis zu einer Roadshow. Erst nach mehreren Iterationsschleifen, wie man die einzelnen Verbesserungsschritte nennt, wurde der Pflichtenkompass entwickelt. Am Ende ist eine Website entstanden, weil sie orts- und zeitunabhängig Hilfe bieten kann“, berichtet Jacobs. Unternehmerinnen und Unternehmer waren dabei in mehreren Formaten beteiligt, ob bei persönlichen Befragungen und Präsentationen oder auf Basis von Internetsimulationen. Immer wieder wurde geprüft: Sind unsere Botschaften

verständlich? Sind sie relevant für die Zielgruppe? Tullney selbst musste den VBG-Kosmos erst mal kennenlernen und verstehen und besuchte zur Vorbereitung ein Seminar der gesetzlichen Unfallversicherung. Die dort anwesenden Unternehmerinnen und Unternehmer erklärten ihm, dass die Fülle von Informationen manchmal eher hinderlich dabei sei, aktiv zu werden. Genau hier setzt der Pflichtenkompass an: „Er nimmt es Interessierten ab, eine ganze Broschüre oder ein Gesetz von vorn bis hinten durchzuackern, indem er die Informationen auf ihren Kern reduziert“, erklärt Annette Jacobs. „Das ist essenziell, damit die Nutzenden Lust bekommen, sich mit den Themen zu beschäftigen“, weiß Tullney. Denn: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind Unternehmerinnen und Unternehmern zwar wichtig, stehen aber nicht permanent im Mittelpunkt ihrer Überlegungen. „Wer ein Unternehmen führt, möchte dieses mit ganzer Kraft voranbringen“, erläutert der Experte.

### Unternehmen profitieren vielfältig

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

Veröffentlicht am 07.02.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

# Psychisch gesund arbeiten

Das Unternehmen auf mögliche Gefährdungen durchleuchten und sie beheben – dafür gibt es die Gefährdungsbeurteilung. Sie umfasst auch potenzielle psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz. Doch wie ermittelt man diese?



Reden hilft: Um die Stimmung unter den Beschäftigten zu ermitteln, ist eine offene Kommunikation unerlässlich.

Foto: Getty Images

**W**ill man ein Unternehmen auf mögliche psychische Gefährdungen abklopfen, sollte man sich im ersten Schritt bewusst machen, was man eigentlich untersucht – und was nicht. „Die Gefährdungsbeurteilung ermittelt Belastungen, die durch die Gestaltung einer Tätigkeit oder eines Arbeitsplatzes entstehen können“, erklärt Ulf Krummreich, Arbeitspsychologe bei der VBG. „Sie misst aber nicht die individuelle Beanspruchung.“ Wie es um die psychische Gesundheit des oder der Einzelnen steht, ist hier also nicht Thema. Die Krux: Anders als Lichtverhältnisse oder Lärm kann man psychische Gefährdungen nur über den Menschen messen. Ohne deren Einbezug geht es also nicht. Darum ist es besonders wichtig, den gesamten Prozess sensibel zu planen und gut zu kommunizieren.

## Teil des Gesetzes

Doch von vorn: Gehörte der Teilaspekt „Psychische Belastungen“ schon immer zu einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung dazu, ist der Begriff seit 2013 explizit im Arbeitsschutzgesetz festgeschrieben. Das liegt laut Ulf Krummreich auch daran, dass psychische Erkrankungen zunehmen – und hohe Folgekosten verursachen. Eine Gefährdungsbeurteilung kann dem entgegenwirken. Um sie effektiv zu nutzen, sollte schon in der Planung die Besonderheit der Aufgabe berücksichtigt werden.

Wichtig ist, Personen in den Steuerungskreis aufzunehmen, die sich mit psychischen Belastungen auskennen. Die also zum Beispiel wissen, welche Belastungsfaktoren bei einer bestimmten Tätigkeit auftreten können und wie man diese ermittelt.

Für Letzteres gibt es drei Methoden: Eine standardisierte Mitarbeiterbefragung sammelt die Selbsteinschätzung der Beschäftigten. Sie dient als Stimmungsbild, verrät aber noch nicht viel darüber, was sich konkret ändern müsste. Im Beobachtungsverfahren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten durch Fachleute beobachtet und gegebenenfalls dazu interviewt. Dies können externe Expertinnen oder Experten sein oder aber interne Fachleute, die entsprechend geschult wurden.

Und in Workshops kommen Beschäftigte und Führungskräfte zum moderierten Austausch zusammen. Eine goldene Regel, welche Methode zu welchem Unternehmenstyp passt, gibt es nicht. „In einem kleinen Betrieb mit 50 Beschäftigten, von denen vielleicht 25 bei einer Befragung mitmachen, sagt das Ergebnis wenig aus“, erläutert Ulf Krummreich. „Dagegen ist ein Workshop, in dem Beschäftigte und Führungskräfte aufeinandertreffen, ohne eine offene Vertrauenskultur im Unternehmen auch nicht zielführend.“ Das ehrliche Gespräch müsse möglich sein. Wenn dem so sei, dann äußern sich die Beschäftigten in der Regel auch, denn „es geht ja um Arbeitsplatz und Tätigkeit.“ ▶

## Was ist „noch okay“?

Hinterfragt werden also die Rahmenbedingungen, nämlich Arbeitsinhalt bzw. -aufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung. In jedem Bereich verbergen sich einige Belastungsfaktoren. Wer zum Beispiel im Callcenter arbeitet und bei Anrufen einen akribisch genauen Gesprächsleitfaden nutzen muss, der hat keinerlei Handlungsspielraum. Diese Unfreiheit im Arbeitsinhalt kann zur gefährdenden Belastung für die Psyche werden. Auch die Arbeitsorganisation birgt Gefährdungen – etwa wenn Beschäftigte durch geteilte Schichten zweimal am Tag zu den Stoßzeiten bei der Arbeit erscheinen müssen. Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz können hingegen durch einen destruktiven Führungsstil negativ belastet werden.

Doch wo verläuft die Grenze zwischen „noch okay“ und „potenziell gefährdend“? Auch hier gibt es keine allgemeingültige Antwort. „Wir sind bei der Arbeit permanent belastet“, erklärt Ulf Krummreich, „was erst mal nicht negativ ist.“ Im Gegenteil: Ein wenig Belastung spornt uns sogar an. Ab wann sie ins Negative kippt, lässt sich mithilfe von Expertinnen und Experten, evaluierten Messinstrumenten und den entsprechenden Interpretationsmethoden gut ermitteln – aber immer nur im individuellen Kontext eines einzelnen Betriebs. Wer hier unsicher ist, wie er oder sie den ganzen Prozess überhaupt anpacken soll, kann sich von der VBG beraten lassen. Werden aus den Erkenntnissen schließlich konkrete Verbesserungsmaßnahmen entwickelt, brauchen Unternehmen Geduld. Ihre Wirkung zeigt sich verzögert, insbesondere was Verhaltensänderungen betrifft. „Offen und transparent darüber zu kommunizieren, am besten von Anfang an, holt alle ins Boot“, sagt Ulf Krummreich. Im Idealfall versteht jeder der Beteiligten die Gefährdungsbeurteilung dann als das, was sie ist: ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. ■

Veröffentlicht am 04.01.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)



## Wie unterstützt die VBG?

- ▶ Als Einstieg in das Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bietet die Themenseite VBG – Psychische Belastung einen guten Überblick.
- ▶ Für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten bietet die VBG eine Kurzanalyse im Team, kurz KIT. Das moderierte Verfahren zur Analyse von Gefährdungen ermöglicht auch die Ausarbeitung von konkreten Maßnahmen, bei denen Expertinnen oder Experten der VBG gerne beraten.
- ▶ Für größere Unternehmen ist das Online-Tool der VBG für gut gestaltete Arbeitsbedingungen geeignet. Damit wird die psychische Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch erfasst. Die anonymisierten Ergebnisse können als Grundlage für Workshops und Maßnahmen dienen.
- ▶ Für individuelle Beratung können VBG-Mitgliedsunternehmen die Arbeitspsychologinnen und -psychologen in der für sie zuständigen VBG-Bezirksverwaltung kontaktieren.

Alle Links finden Sie hier:

[www.certo-portal.de/psychische-belastungen](http://www.certo-portal.de/psychische-belastungen)

## STUDIE DER FERNUNI HAGEN

# Home, sweet home?

Welche Folgen hat die Arbeit im Homeoffice, und wie sollte sie gestaltet sein? Dr. Christiane Stempel von der FernUniversität Hagen im Certo-Interview.



Dr. Christiane Stempel von der Fernuniversität Hagen untersucht in einer Langzeitstudie die Folgen der Arbeit im Homeoffice.

Foto: privat

**Frau Dr. Stempel, Sie sind wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin im Lehrgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie an der FernUniversität Hagen und haben eine Studie zur Arbeit von zu Hause durchgeführt, haben darin Hunderte von Menschen befragt. Jetzt zunächst die Frage an Sie: Wie lässt sich das Homeoffice am besten untersuchen – aus dem Homeoffice oder aus dem Büro?**

**Dr. Christiane Stempel:** Das ist eine gute Frage. Ich arbeite hauptsächlich von zu Hause aus, aber das ist auch der Pandemie geschuldet. Und das war auch der Anlass unserer Studie, weil das natürlich plötzlich Bedingungen waren, wie sie sonst nicht vorhanden sind. Im März 2020 sind so viele Leute wie noch nie durch die Pandemie aus dem Büro ins Homeoffice gewechselt. Es gibt keine vergleichbare Situation. Deswegen war das optimal, um so was zu untersuchen.

**Für Sie war die Coronavirus-Pandemie aus wissenschaftlicher Sicht also eine Chance. Damals herrschte in der Arbeitswelt eine gewisse Euphorie im Hinblick auf das Homeoffice. Hat sich das auch in Ihren Befragungen gezeigt?**

Ja, wir haben bis jetzt zwei Erhebungen realisiert, und gerade bei der ersten direkt Ende März 2020 freuten sich viele der etwa 700 Befragten über die neue Freiheit, sich die Aufgaben im Homeoffice flexibler einteilen zu können. Bei der zweiten Befragung von November 2020 bis Februar 2021 hat sich da schon einiges verschoben. Eine Ernüchterung ist eingetreten.

## Ernüchterung inwiefern?

Die Befragten gaben zum zweiten Zeitpunkt an, dass sie deutlich erschöpfter sind. Emotionale Erschöpfung ist eine Facette von Burn-out. Und das hat wirklich signifikant zugenommen. Generell haben wir die Leute gefragt, was sie als die drei größten Vor- und Nachteile des Homeoffice sehen. Das hat sich erstaunlicherweise nicht so stark verändert. Also die Vorteile sind die Vorteile geblieben, nämlich so etwas wie, dass man mehr Flexibilität hat, Autonomie, sich den Tag zu gestalten, auch einen gewissen Zeitgewinn, der einfach durch das Wegfallende Pendeln zustande kommt. Und dass man, wenn man ein eigenes Büro zu Hause hat oder einen eigenen Rückzugsort, ruhiger arbeiten kann als im Büro. Das haben viele als Vorteile genannt, und das hat sich kaum geändert über die Zeit.

## Welche Nachteile wurden genannt?

Die Befragten vermissten den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, sowohl den formellen als auch den informellen. Das war natürlich ein riesiger Nachteil. Aber auch eine nicht ausreichende Ausstattung wurde als Nachteil oft genannt. Etwa, dass die Materialien nicht da sind, die Software nicht funktioniert, das Internet nicht schnell genug ist oder Ähnliches. Wir haben auch nach Arbeitsbedingungen gefragt, und die genannte soziale und emotionale Belastung hat zugenommen. Und damit ist nicht das gemeint, was jetzt im Konflikt etwa mit Familienangehörigen oder zu betreuenden Kindern auftritt, sondern sozi- ►

ale und emotionale Belastungen, die sich aus dem Job ergeben. Das hat über die Zeitpunkte zugenommen. Und von der von Ihnen angesprochenen Euphorie am Anfang war schon Ende 2020 nicht mehr viel übrig. Unsere Studie hat gezeigt: die wahrgenommene Arbeitsintensität hat zugenommen. Viele füllten den Zugewinn an Freiheiten und Pausen mit Arbeit und sind nun ernüchtert, weil die Arbeit mehr geworden zu sein scheint.

#### **Also wird im Homeoffice tatsächlich mehr anstatt weniger gearbeitet?**

Ja, das wissen wir auch aus anderen Studien zum Homeoffice: Menschen arbeiten zu Hause tatsächlich tendenziell mehr. Und das können pro Woche bis zu zweieinhalb Stunden mehr sein. Das haben auch schon Forschungsergebnisse vor der Pandemie gezeigt. Das hängt damit zusammen, dass die Schwierigkeit, sich von der Arbeit abzugrenzen, herausfordernd ist – für Arbeitnehmende ebenso wie für Führungskräfte. Das ist besonders dann ein Problem, wenn die Organisation vorher eben noch wenig Erfahrung mit Homeoffice hatte und solche Regeln, was von einem erwartet wird, wann man verfügbar sein muss, wann man nicht verfügbar sein muss, noch nicht aufgestellt hat. Und das führt dazu, dass einige Menschen eben komplett entgrenzen, also dass sie Schwierigkeiten haben, sich selbst diese Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen.

#### **Damit wären wir beim Thema Gesundheitsschutz beziehungsweise bei der „interessierten Selbstgefährdung“ angekommen. Sie haben es gerade angesprochen: Was wären denn Vorgaben, die helfen würden?**

Es ist gut, wenn Unternehmen Richtlinien ausgeben, was denn wirklich von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefordert ist, zum Beispiel hinsichtlich der Anwesenheit am Bildschirm oder der Arbeitszeit. Also richtig zu sagen „Wir haben hier Kernarbeitszeiten“ und diese zeitlich einzugrenzen. Am besten ist es, da in einen partizipativen Austausch zu gehen, gemeinsame Richtlinien zu entwickeln. Dabei sollte es auch Platz für Fragen geben, etwa: „Wenn mir meine Chefin, mein Chef abends eine E-Mail schreibt, muss ich unmittelbar darauf reagieren?“ Oder: „Mir fehlt der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, gibt es einen digitalen Ersatz?“ Oft ist es sinnvoll, informelle Räume zu schaffen, eine Art digitale Kaffeeküche.

#### **Das sind konkrete Tipps für den Arbeitsalltag. Haben Sie in Ihrer Studie auch herausfinden können, was perspektivisch ein Modell für modernes Arbeiten sein könnte?**

Viele der Befragten haben angegeben, dass sie sich ein 50:50-Modell wünschen, wobei es natürlich auch andere individuelle Wünsche gibt. 50 Prozent Arbeit im Büro, 50 Prozent Arbeit im Homeoffice. Sinnvoll ist, dass man in der Zeit, in der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen sind, eben genau die erwähnten sozialen Aspekte berücksichtigt. Also dass man kreative Prozesse zum Austausch anregt, dass man das Miteinander fördert, wenn die Arbeit im Büro stattfindet, und das

Homeoffice für Stillarbeit nutzt. Sinnvoll ist es auch, die Arbeitszeit im Büro für Onboarding-Prozesse zu nutzen, also Menschen, die neu ins Unternehmen eintreten, in die Gepflogenheiten der Firma einzuführen.

#### **Das stellt Führungskräfte bei dem 50:50-Modell vor die Herausforderung, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zwei ganz unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und -umfeldern zu führen. Wie kann das gelingen?**

Für Führungskräfte ist das eine große Herausforderung. Ich habe schon mehrere Rückmeldungen bekommen von Führungskräften, die gesagt haben, dass sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice richtig sagen müssen: „Mache bitte Pausen, die gehören zur Arbeit dazu.“ Wichtig ist, im Austausch zu bleiben und dadurch auch den Gesundheitsschutz gewährleisten zu können. Aus unserer Studie wissen wir: Dieser Balanceact bei der Arbeit im Homeoffice ist eine echte Zusatzaufgabe für Führungskräfte. Es ist daher besonders wichtig, dass Führungskräfte einen gewissen Handlungsspielraum haben, auch mal wirklich ohne Absegnung von ganz oben entscheiden zu können. Etwa einer Person mehr Zeit einzuräumen für ein Projekt oder Ähnliches.

#### **Wie lautet also Ihr bisheriges Zwischenfazit?**

Unsere Studie zeigt: Führungskräfte, die viele Ressourcen haben, führen deutlich gesundheitsfördernder. Ressourcen können neben mehr Entscheidungsspielraum auch finanzielle Anreize, bessere Ausstattung oder eben soziale Unterstützung sein. Manchmal ist es schon hilfreich, wenn die Führungskräfte genug Zeit haben, um auf spezifische Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen – im Büro ebenso wie im Homeoffice. Ich habe den Eindruck, dass viele Unternehmen und Organisationen sich durch die Pandemie wirklich intensiv mit dieser Thematik auseinandersetzen. Deshalb bin ich optimistisch, dass sich die Arbeitswelt in Zukunft verbessert. ■

Veröffentlicht am 17.02.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## UNTERNEHMERISCHE FÜRSORGE

# Die größte Gefahr besteht darin, keine Gefährdungsbeurteilung zu machen

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung ist weit mehr als eine lästige Pflicht: Sie ermöglicht unternehmerisch verantwortungsvolles Handeln. Warum sie so wichtig ist und wie die VBG bei ihrer Durchführung unterstützt, erklärt VBG-Experte Christoph Stein. Die gesetzliche Unfallversicherung hält unterschiedliche Tools für verschiedene Zielgruppen und Bedürfnisse bereit.



Christoph Stein kennt die Aspekte der Gefährdungsbeurteilung wie kaum ein zweiter.

Foto: Cathrin Müller

Insgesamt 358.794 Arbeitsunfälle wurden im Jahr 2020 bei der VBG registriert, pandemiebedingt 23,1 Prozent weniger als im Vorjahr. 2019 belief sich die Zahl noch auf 466.419 Unfälle. Eines der Hauptanliegen von Unternehmen sollte es sein, Arbeitsunfälle so gut es geht zu verhindern und der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität einzuräumen. Denn nicht nur für die beteiligten Beschäftigten, auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bringt der Ausfall von Kolleginnen und Kollegen gravierende Konsequenzen mit sich. „Etwa weil andere Mitarbeitende dann übernehmen müssen, Arbeit liegen bleibt oder sich zumindest verzögert“, erklärt Christoph Stein. Auch wenn sich nicht alle Gefahren im Vorfeld erschließen und verhindern lassen, ist der Leiter des Fachbereichs Arbeitssicherheit im Fachbereich Prävention der VBG mehr als überzeugt: „Wer eine Gefährdungsbeurteilung macht, leistet einen großen Beitrag dazu, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten.“

## Gefährdungen kennen und vermeiden

Das gilt auch und insbesondere für die Arbeit im Büro. „Auf den ersten Blick sind die Gefährdungen im Bürobereich im Vergleich zu anderen Branchen wie dem produzierenden Gewerbe oder dem Bau klein, dennoch sind sie wesentlich“, erklärt der Experte. „Die größte Gefahr ist vermutlich, den Bereich zu unterschätzen, weil wir im Bürobereich in der Regel keine schwerwiegenden Unfälle haben und akute Gefährdungen in den meisten Fällen mit Unfällen in Zusammenhang gebracht werden.“

Dabei geht es bei der Gefährdungsbeurteilung um die systematische Ermittlung aller Gefährdungen, also auch der Belastungen, denen Beschäftigte unterliegen. „Es ist wichtig, sehr genau herauszufinden, welche individuellen Belastungen und Gefährdungen es im Unternehmen gibt“, macht Stein klar. Dabei müsse alles betrachtet werden, also das Mobiliar, die Software, die Hardware, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und weitere Aspekte. ▶

## Belastungen sind vielfältig

Belastungen, die zum Beispiel aufgrund mangelhafter Ergonomie am Arbeitsplatz entstehen, gehören genauso dazu wie psychische Belastungen, etwa durch die Großbaustelle Homeoffice: „Viele Beschäftigte werden in den vergangenen zwei Jahren am eigenen Körper gespürt haben, dass es doch ein Unterschied ist, ob man auf dem Küchenstuhl sitzt oder auf einem Drehstuhl an einem vernünftigen Schreibtisch im Büro“, erläutert Stein.

Nicht ohne Grund sind deshalb alle Unternehmen dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, unabhängig von ihrer Größe. „Kleinere Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten können eine vereinfachte Version einer Gefährdungsbeurteilung erstellen, weil die Anforderungen dort in der Regel ein bisschen anders sind als bei einem großen Unternehmen, das über gewisse Strukturen wie Abteilungen, Bereiche und Teams verfügt“, berichtet Stein.

Dennoch tun sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer mit diesem Thema nicht unbedingt leicht. „Wenn Sie den Begriff ‚Gefährdungsbeurteilung‘ in eine der gängigen Suchmaschinen eingeben, finden Sie dort Millionen an Einträgen. Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich da durchforsten müssen, verlieren schnell den Überblick“, weiß der Fachmann.

Dabei muss das Rad oft nicht neu erfunden werden: Für gewöhnlich ähneln sich die Büros und ihre Ausstattung in Unternehmen. „Häufig gibt es so gut wie überall die gleichen Bildschirme, Tastaturen, Computer und Büromöbel. In diesem Fall macht es natürlich keinen Sinn, sich jeden Arbeitsplatz einzeln anzuschauen. Hier reicht es, einen davon genau zu analysieren und die Erkenntnisse dann auf die anderen zu übertragen“, macht Stein klar.

Hierbei unterstützt die VBG: „Im Basiskatalog Bildschirm- und Büroarbeit der Software GEDOKU beispielsweise sind die Bereiche erfasst, die eine Gefährdungsbeurteilung in den meisten Büros umfasst“, führt der Experte aus. Das Spektrum ist groß. Mögliche Gefährdungen reichen von der Gestaltung der Arbeit, also den Inhalten und Aufgaben, über das diesbezüglich vorhandene Informationsangebot bis zu Aspekten wie Arbeitszeit, Arbeitsablauf oder sozialen Beziehungen. Ebenso berücksichtigt werden Raumklima, Beleuchtung, Geräte und Software, natürlich die Büromöbel, aber auch Leitern und Tritte, die zum Einsatz kommen können. Die Materialien der VBG können natürlich nicht jede denkbare betriebliche Situation abbilden. Daher ist immer wieder der Blick auf die individuelle Situation im Betrieb wichtig. Diese kann in GEDOKU individuell ergänzt werden.

## Sachkundige Kommunikation

Außerdem gilt: Die Gefährdungsbeurteilung ist ein lebendes Dokument – das heißt, es wird nicht einmal erstellt und bleibt dann für alle Tage gleich. Mindestens alle fünf Jahre sollte eine neue Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, empfiehlt Stein. „Wenn sich beispielsweise durch den Einsatz neuer Hardware Veränderungen ergeben, könnte dies Auswirkungen auf die Belastungen der Beschäftigten haben“, führt er aus.

Die Verantwortung für die Beurteilung liegt zwar eindeutig bei der Unternehmerin beziehungsweise bei dem Unternehmer. Die Durchführung hingegen soll dem Gesetz zufolge „sachkundig“ erfolgen. Bei einem kleinen Unternehmen unterstellt man der Unternehmensleitung, dass diese die Arbeitsabläufe tatsächlich auch noch im Kleinen kennt. Bei größeren Unternehmen sind sowohl Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und weitere relevante Akteurinnen und Akteure beteiligt. „Das größte Wissen bezüglich eines Arbeitsplatzes haben sicherlich diejenigen, die dort täglich acht Stunden lang arbeiten“, so Stein. ■



## Wie unterstützt die VBG?

Damit Mitgliedsunternehmen sich mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung vertraut machen und diese durchführen können, hat die VBG mehrere Tools im Angebot.

- ▶ Der **Praxis-Check** ist ein spezielles Tool für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Wer ihn benutzt, erfüllt alle formalen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung.
- ▶ Die **Software GEDOKU** führt die Gefährdungsbeurteilung durch und dokumentiert sie. Sie ist bestens geeignet für Betriebe ab 30 Beschäftigten, funktioniert aber auch dank einer integrierten Hilfe bereits ab zehn Beschäftigten.
- ▶ Die **App „esgehtumdein.team“** hilft Unternehmen, die sich rund um das Thema erst mal informieren möchten, ohne direkt tief in die Gefährdungsbeurteilung einsteigen zu wollen.
- ▶ Die **App „Pflichtenkompass“** ermöglicht es Unternehmerinnen und Unternehmern, ihre Unternehmerpflichten klar zu identifizieren und den Arbeitsschutz zu erhöhen.

Hier gehts zu den Tools:

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

Veröffentlicht am 10.03.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## MESSTECHNISCHER DIENST

# Für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz

Belastungen durch Gefahrstoffe, Lärm oder klimatische Bedingungen sind in manchen Betrieben unvermeidbar. Messungen verhelfen dort zu mehr Sicherheit.



Bestehen Zweifel an der Sicherheit eines Arbeitsplatzes entnimmt der Messtechnische Dienst der VBG Proben, die anschließend im Institut für Arbeitsschutz ausgewertet werden.

Foto: Sandra Seifen/IFA

**A**n manchen Arbeitsplätzen können Gefährdungen nicht ausgeschlossen werden. Wenn bei Produktionsprozessen Hitze, offene Flammen und Funken, Säure, Gase oder Fasern im Spiel sind, kann es vorkommen, dass trotz Präventionsmaßnahmen Zweifel an der Sicherheit eines Arbeitsplatzes entstehen. In diesen Fällen kann der Messtechnische Dienst (MTD) der VBG Betrieben helfen, die Gefährdungspotenziale zu ermitteln. „Unsere Mitarbeitenden führen dazu im Rahmen unserer Präventionsaufgaben Messungen auf Gefahrstoffe oder auch biologische Arbeitsstoffe und Klimamessungen durch“, erklärt Dr. Walther Prinz. Er ist Koordinator des Präventionsfeldes Messtechnischer Dienst und Gefahrstoffe bei der VBG in der Bezirksverwaltung Würzburg und als Aufsichtsperson für die VBG tätig. Speziell geschulte Präventionsexpertinnen und -experten wie er

sind für Unternehmen die ersten Ansprechpersonen in den Bezirksverwaltungen bei Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie sind es auch, die auf Basis der Messberichte des MTD geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten empfehlen.

Nach einem Vorgespräch mit der Aufsichtsperson – auf Bitten eines Unternehmens oder auch auf Veranlassung einer Aufsichtsperson selbst – werden Rahmenbedingungen und der Termin für die Messung oder die Probenentnahme gemeinsam von Betrieb und Messtechnischem Dienst abgestimmt. Dr. Prinz betont: „Unser Ziel ist, in standardisierten Verfahren Gefährdungen zu ermitteln und nach dem Arbeitsschutzgesetz Empfehlungen für deren Beseitigung oder Reduzierung abzugeben. Wir sprechen in diesem Zusammenhang nicht von Fällen, wo ▶

zum Beispiel in Großraumbüros zeitweise unangenehme Ausdünstungen eines neuen Teppichbodens wahrgenommen werden.“ Davon würden meist keine Gefahren für die Mitarbeitenden ausgehen, obwohl in speziellen Fällen auch hier Messungen durchgeführt werden können.

Wo im Büro oft das regelmäßige Lüften und gemeinsame Rücksichtnahme genügen, können von Produktions- und Verarbeitungsprozessen in Betrieben durchaus Gefährdungen ausgehen: In der Keramik- und Glasindustrie zum Beispiel entsteht Staub durch das Mahlen von mineralischen Rohstoffen. Bei Schweißarbeiten in Metallbetrieben werden Nickel, Kobalt und Mangan freigesetzt. Im Busdepot eines Verkehrsbetriebes kann es in Stoßzeiten zu erhöhten Konzentrationen von Abgasen aus Dieselmotoren kommen. „Das sind Fälle, in denen wir tatsächlich vor Ort aktiv werden würden“, erläutert Walther Prinz.

In der Regel finden Messungen personenbezogen statt. Dazu wird der oder die dort tätige Mitarbeitende bei Staub- oder Faserbelastung zum Beispiel mit einer kleinen Filtereinheit mit Pumpe in Schulterhöhe ausgestattet, um möglichst genau die persönliche Belastung der Atemluft messen und beurteilen zu können. Ergänzend werden zur Bestimmung der Quellemission meist Proben mit stationären Geräten tätigkeitsbezogen direkt an einer Anlage oder einer Maschine gesammelt.

Ausgewertet werden diese Proben meist in den Prüflaboratorien des Instituts für Arbeitsschutz (IFA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Damit werden bei den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern (UVT) bundesweit einheitliche Verfahrensweisen und ein gemeinsames Qualitätsmanagement gewährleistet. Das IFA ist auch zuständig für die Weiterentwicklung der Mess- und Analyseverfahren und speichert die anonymisierten Messergebnisse der UVT in einer zentralen Datenbank. Branchen- und tätigkeitsbezogene Auswertungen dieser Daten werden häufig in Form von Handlungshilfen für die Betriebe zugänglich gemacht.

Die geprüften Unternehmen erhalten nach Abschluss der Messungen den Messbericht des MTD zusammen mit den Handlungsempfehlungen von der zuständigen Aufsichtsperson der VBG, wenn Mängel festgestellt wurden. Nach den Erfahrungen von Walther Prinz werden die empfohlenen Maßnahmen in der Regel von den Betrieben zeitnah umgesetzt. ■

Veröffentlicht am 08.03.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## VERANTWORTUNG ZEIGEN

# Gemeinsam in die neue Normalität

Vor einem guten Jahr berichtete Certo, wie die Allianz trotz und mit der Coronavirus-Pandemie für sicheres und gesundes Arbeiten sorgte. Nun gibt es ein Update.



Christina Bersick schaut den nächsten Monaten vorsichtig optimistisch entgegen.

Foto: VBG/Alexandra Beier

**C**erto hat bei Christina Bersick, Leiterin der Unternehmenskommunikation der Allianz Deutschland, nachgefragt, wie das Unternehmen die letzten zwölf Monate mit den mit dem Coronavirus verbundenen Herausforderungen umgegangen ist.

**Frau Bersick, vor einem Jahr sagten Sie: „Wir möchten den Beschäftigten eine Art Planungssicherheit geben. Gleichzeitig fahren wir auf Sicht. Wir müssen uns ausschließlich danach richten, was im Rahmen der Pandemie möglich ist.“ Wie sieht es aktuell aus?**

**Bersick:** Wir beobachten die Entwicklungen rund um Corona weiter sehr genau – die Pandemie ist (noch) nicht vorbei. Entscheidungen und Vorsichtsmaßnahmen treffen wir weiterhin auf Grundlage unseres bereits im Frühjahr 2020 entwickelten Stufenplans in Abhängigkeit von den Inzidenzzahlen und anderen Rahmenbedingungen.

**Wie viele Kolleginnen und Kollegen sind denn aktuell im Homeoffice, und wie viele sind im Büro?**

Wie vor einem Jahr arbeitet aktuell der Großteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erneut dauerhaft von zu Hause aus. Zwischenzeitlich hatte uns die Entwicklung der Pandemie Hoffnung und eine schrittweise Rückkehr der Kolleginnen und Kollegen ins Büro möglich gemacht. Doch durch die sich erneut verschlechternde Infektionslage in Deutschland besteht seit Dezember eine gesetzliche Homeoffice-Pflicht. Betriebliche Ausnahmen davon gibt es nur für betriebs- oder geschäftskritische Funktionen und bei wichtigen persönlichen Gründen, die wie gesetzlich vorgesehen weiterhin möglich sind. Außerdem können momentan maximal 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Betriebsstätten arbeiten. Die aktuelle Quote liegt aber deutlich darunter, im Bereich von rund 15 Prozent. Wer in die Allianz-Betriebsstätten kommt, muss auf jeden Fall einen 3G-Nachweis erbringen. ▶

**Sind die Kantinen wieder geöffnet? Was ist hier anders als vor der Pandemie?**

Unsere Mitarbeiterrestaurants sind wieder geöffnet und bleiben es gemäß Gastro-Konzept bis auf Weiteres. Unsere implementierten Hygienekonzepte bieten einen sehr hohen Schutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort. Unter anderem besteht Maskenpflicht, bis sie am Platz sitzen, Speisen werden vorbereitet, Salate nach Wunsch kreiert und Desserts vorportioniert. Besteck wird einzeln ausgegeben. Und mit unserem neuen „Ma(h)l daheim“ können sich die Kolleginnen und Kollegen kulinarisch für den nächsten Homeoffice-Tag versorgen. Einfach Speisen im Mehrwegglas mitnehmen und zu Hause durch Erhitzen schnell selbst zubereiten. Das kommt gut an.

**Sie unterstützen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mit einem entsprechenden Impfangebot. Wie sind Ihre diesbezüglichen Erfahrungen?**

Aktuell bieten wir für alle internen und externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bestimmte Familienangehörige eine Booster-Impfung an. Rund 6.500 Personen wurden dabei bereits geimpft. Ein toller Erfolg, wie schon unsere vorherige Impfkampagne zur Erst- und Zweitimpfung: In den drei Betriebsmonaten unserer bundesweit 15 Allianz-Impfzentren haben sich damals über 16.000 Menschen einen Immunschutz gegen eine schwere Corona-Erkrankung verschafft. Knapp 27 Prozent der Belegschaft aller Allianz-Gesellschaften in Deutschland haben sich somit in unseren Impfzentren impfen lassen. So tragen sie und wir als Unternehmen aktiv zur Eindämmung des Coronavirus und zur Überwindung der Pandemie bei. Ohne das Engagement der rund 1.200 freiwilligen Allianz-Helferinnen und -Helfer wäre das nicht möglich gewesen!

**Wenn Sie auf das letzte Jahr zurückschauen, was ist Ihr Fazit?**

Wir sind sehr zufrieden mit unserem Krisenmanagement im Hinblick auf Covid-19. Wir haben vorausschauend gehandelt, waren gut vorbereitet und konnten schnell auf neue Anforderungen reagieren. Klar gab es auch Herausforderungen. In der Kommunikation müssen wir in einer solch schwierigen Lage vor allem Vertrauen in die Entscheidungen schaffen, die Management und Krisenteam treffen. Hier setzen wir auf kontinuierliche, aktuelle Informationen, Fakten und nachvollziehbare Regelungen. Die Kolleginnen und Kollegen schätzen es, in diesen herausfordernden Zeiten einen starken und vertrauensvollen Arbeitgeber an ihrer Seite zu haben. Das zeigen auch die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragungen, mit sehr hohen Zustimmungswerten bei diesem Thema. Wir sind sicher, dass wir die Krise gut überstehen und gemeinsam Schritt für Schritt den Weg in eine neue Normalität gehen werden. ■

Veröffentlicht am 18.03.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## INTERVIEW ZUM THEMA HOMEOFFICE

# „Auch für mobile Arbeitsplätze muss eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden“

Wie kann die Arbeit im Homeoffice möglichst gesund gestaltet werden? Andreas Stephan von der gesetzlichen Unfallversicherung gibt Tipps für Arbeitgebende und Beschäftigte.



Andreas Stephan, VBG-Präventionsexperte Büro und Leiter des DGUV-Sachgebiets Büro, im Interview

Foto: Berthold Steinhilber

1. Unter dem Begriff Homeoffice werden gerade verschiedene Arbeitsformen vermischt? Es gibt den fest eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause, die so genannte Telearbeit, und das mobile Arbeiten. Wo liegen die Unterschiede?

**Andreas Stephan:** Bei einem Telearbeitsplatz handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im häuslichen Umfeld. Der Arbeitgeber ist für die Einrichtung dieses Arbeitsplatzes verantwortlich. Grundlage dafür sind die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Idealerweise sollte ein Telearbeitsplatz vergleichbar eingerichtet sein wie ein Bildschirmarbeitsplatz im Unternehmen.

Für die mobile Arbeit gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht. Aber natürlich müssen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes beachtet werden. Das heißt zum Beispiel, auch für mobile Arbeitsplätze muss eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden.

2. In der Arbeitsschutzregel der Bundesregierung heißt es: „Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermög-

licht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich (...) für den Arbeitgeber tätig zu sein.“ Diese Phase hält jetzt schon lange an. Was bedeutet das für die Prävention?

**Stephan:** Gerade über längere Zeiträume hinweg kann es durch ungünstige ergonomische Arbeitsbedingungen und Bewegungsmangel zu Beschwerden kommen. Die Folgen können zum Beispiel Rückenbeschwerden und muskuläre Verspannungen sein und durch Bewegungsmangel erhöht sich das Risiko für Erkrankungen wie Übergewicht, Bluthochdruck oder Diabetes. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung müssen Arbeitgebende die mit der Tätigkeit im Homeoffice verbundenen Gefährdungen ermitteln. Danach sind Maßnahmen festzulegen, um diese Gefährdungen zu minimieren oder im bestem Fall gänzlich zu beseitigen. Bei der Umsetzung der Maßnahmen im Homeoffice ist es unbedingt erforderlich, die Beschäftigten zu beteiligen, da die Tätigkeit in ihrem Privatbereich ausgeübt wird. Viele hilfreiche Informationen und Hinweise zum Homeoffice bietet die neugestaltete [Themenseite](#) der VBG. ▶

### 3. Aktuell arbeiten viele Beschäftigte mobil im Homeoffice. Der Arbeitgeber hat hier keine mit dem Telearbeitsplatz vergleichbaren Pflichten was den Arbeitsschutz angeht. Wie kann er trotzdem gesunde und sichere Bedingungen für mobile Arbeit unterstützen?

**Stephan:** Arbeitgebende können ihre Beschäftigten im Homeoffice auf vielfältige Weise unterstützen: Es beginnt bei der Schaffung guter Voraussetzungen: Welche technischen Bedingungen müssen geschaffen werden? Dann sollten gemeinsam klare Regelungen zu Arbeitszeiten, Arbeitspausen und Erreichbarkeit festgelegt werden. Auch sollten Arbeitgebende Hinweise zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der Arbeitsmittel geben (VBG-Info „Gesund arbeiten am PC“).

### 4. Die Kommunikation von Führungskräften und Beschäftigten im Homeoffice verändert sich. Worauf ist zu achten?

**Stephan:** Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten in die Kommunikation integriert bleiben. Dabei sollte die Kommunikation nicht auf ein einzelnes Medium konzentriert werden. Vielmehr sollten Informationen auf verschiedenen Kanälen ausgetauscht werden. Durch E-Mail, Telefon, Videokonferenz oder Chat sollte ein soziales Umfeld geschaffen werden. Hilfreich ist es auch, die Kommunikation nicht nur auf berufliche Dinge zu beschränken, sondern auch die „kleinen Kaffeepausen im Büro“ zu ermöglichen – zum Beispiel indem man sich zum Kaffee im Chat verabredet.

### 5. Homeoffice bedeutet Führung auf Distanz. Wie kann das funktionieren?

**Stephan:** Führung sollte aktiv an diese Form des flexiblen Arbeitens angepasst werden. Es muss zwangsläufig ein Wechsel von direkter zu indirekter Steuerung erfolgen. Das kann Führungskräfte vor große Herausforderungen stellen. Wenn eine Führungskraft zum Beispiel ihre Hauptaufgabe in der Kontrolle der Beschäftigten sah, entsteht beim Wechsel zur Führung im Homeoffice ein unvermeidbarer Konflikt. Unternehmen sollten diese Problematik ansprechen und ihre Führungskräfte unterstützen im Umgang mit der neuen Situation. Ziel sollte sein, ein neues Verständnis der Führungsaufgabe zu etablieren. Es geht nicht mehr darum, bei Problemen direkt mit neuen Vorschriften und Anweisungen zu reagieren, sondern gemeinsam im Team den besten Weg zu finden. Die Führungskraft nimmt dabei den Beschäftigten gegenüber keine kontrollierende Rolle ein, sondern sorgt im Team für Kooperation und die Koordination der jeweiligen Ziele. (vgl. Artikel Führung im Homeoffice)

### 6. Wie können Beschäftigte sich zu Hause ein gutes Arbeitsumfeld schaffen?

**Stephan:** Sie sollten mit der Familie vereinbaren, dass sie zu bestimmten Zeiten bei der Arbeit nicht gestört werden. Multitasking führt auch zu Hause zu Belastungen.

Das Arbeiten am Küchentisch sollte keine Dauerlösung werden. Zumindest sollte unter dem Tisch eine ausreichende Beinfreiheit zur Verfügung stehen um nicht in einer verdrehten Kör-

perhaltung vor dem Computer zu sitzen. Um die ergonomischen Bedingungen zu verbessern, sollte er oder sie das Notebook mit einer separaten Tastatur und Maus verwenden. Wichtig ist es auch einen Stuhl auszuwählen, der in der Höhe zum Arbeitstisch passt. Hinweise dazu geben wir auch in unserer Broschüre Arbeiten im Homeoffice.

### 7. Was passiert, wenn ich im Homeoffice einen Unfall habe, zum Beispiel über die Kabel des Laptops falle und mich verletze?

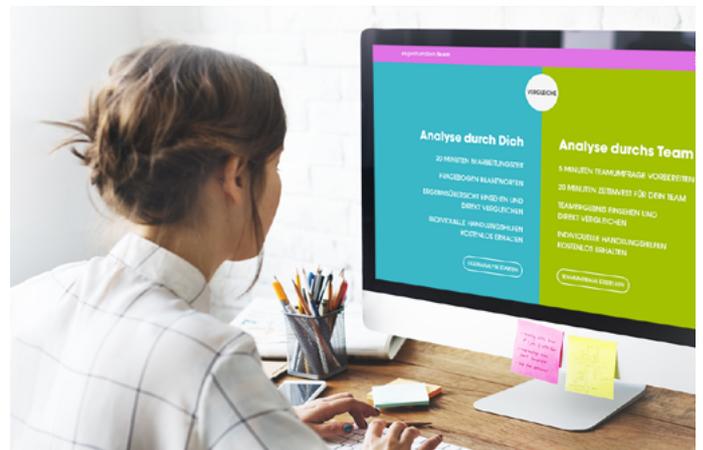
**Stephan:** Grundsätzlich gilt: Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist ein Arbeitsunfall und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht – das Bundessozialgericht (BSG) spricht hier von der Handlungstendenz. Das heißt, die Tätigkeit, die zu einem Unfall führt, muss darauf abgezielt haben, betrieblichen Interessen zu dienen. Diese Abgrenzung zwischen versicherter und unversicherter Tätigkeit ist aber gerade im Homeoffice nicht ganz einfach und hat in der Vergangenheit mehrfach die Sozialgerichte beschäftigt. Um hier mehr Rechtssicherheit zu schaffen wurde vor kurzem die Gesetzesgrundlage angepasst. Nun sind auch Wege im Homeoffice z. B. zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme oder zur Toilette in gleichem Umfang versichert wie im Unternehmen. Allerdings fallen Unfälle aus privaten Gründen, wenn z. B. jemand die Treppe herunterfällt weil er ein privates Paket in Empfang nehmen möchte, weiterhin nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. ■

Veröffentlicht am 23.11.2021 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

ESGEHTUMDEIN.TEAM

# Neue App für Umfragen unter Mitarbeitenden: Wie gesund ist unser Arbeitsklima?

Ein VBG-Onlinetool ermöglicht Arbeitgebenden, anonym, datensicher und kompakt die Teamsituation zu ermitteln und mit der eigenen Wahrnehmung zu vergleichen.



Stimmungsbarometer in App-Form ist keine Spielerei: Mangelnde Motivation schlägt auf die Produktivität.

Foto: rawpixel

**D**igitalisierung, Globalisierung, Cloudworking, mobiles oder auch hybrides Arbeiten: Das sind wichtige Trends, die den aktuellen, in manchen Bereichen massiven Umbruch in der Arbeitswelt beschreiben – und überall ist mehr denn je Teamarbeit gefragt! Die Zeiten, in denen einsame Wölfinnen und Wölfe hinter geschlossenen Bürotüren stoisch ihre Aufgaben arbeiteten, sind passé. Teamfähigkeit gehört heute zu den wichtigsten Soft Skills von „New Work“. Wenn unterschiedlichste Kompetenzen und Charaktere in Arbeits- und Projektgruppen zusammenkommen, ist Teamarbeit der Schlüssel für gegenseitige Unterstützung und das Erreichen gemeinsamer Ziele.

Aber fühlen sich auch alle wohl dabei? Werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team gleichermaßen gehört, akzeptiert und wertgeschätzt? Stimmen die Rahmenbedingungen für alle, oder lässt sich der Büroalltag optimieren? Die VBG hat ein Onlinetool entwickelt, das wichtige Hinweise auf die Beantwortung solcher Fragen geben kann: Mit der App „esgehtumdein.

team“ können Unternehmen oder auch Führungskräfte feststellen, ob sie dieselbe Wahrnehmung von Zufriedenheit und Teamgeist haben wie die Teammitglieder. Absolut anonym, leicht verständlich und kostenlos hilft die App bei der Analyse der Arbeitssituation und gibt individuelle Handlungsempfehlungen für mehr Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Eine App besonders für junge Unternehmen

„Wir sprechen mit dieser App vor allem junge Unternehmen an, die sich mit dem Thema psychische Belastungen als Teil der Gefährdungsbeurteilung noch nicht befasst haben“, sagt Sören Prinz, der das Projekt betreut. Gerade Gründerinnen und Gründer seien oft ganz nah dran an ihren Teams, aber als Folge eines manchmal schnellen Wachstums würde diese Nähe häufig zerfasern. Dann könnten die Zufriedenheit und die Motivation von Einzelnen leiden und Produktivität verloren gehen. Arbeitspsychologinnen und -psychologen sowie Arbeitsmedizinerin- ▶

nen und Arbeitsmediziner der VBG haben daher mit der App „esgehtumdein.team“ ein Werkzeug entwickelt, das die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ zwar nicht ersetzen kann, aber dennoch auf einfache Weise und unter Wahrung des gesetzlichen Datenschutzes ermitteln kann: Wo stehen wir bei den Themen Arbeitszeiten, Eigenverantwortung, Kommunikation, Handlungsspielraum, Fehlerkultur? Haben wir ein gesundes Arbeitsklima?

Die Einrichtung des von den VBG-Expertinnen und -Experten gefertigten Fragenkatalogs in der App funktioniert ganz einfach: Beauftragte eines Unternehmens oder eine Führungskraft können unter [www.esgehtumdein.team](http://www.esgehtumdein.team) nach einem Klick auf „Teammumfrage erstellen“ zunächst einen individuellen Begrüßungs- und einen Schlusstext formulieren. Die 19 Multiple-Choice-Fragen in den drei Bereichen „psychische Einflussfaktoren“, „Arbeitsumgebung“ und „Gesundheit“ sind nicht editierbar. Mit einem Klick wird am Ende der Einrichtungsphase ein Link generiert. Dieser wird per Mail an alle Teammitglieder gesendet, damit die individuelle Befragung gestartet wird und die Ergebnisse für das gesamte Team erfasst werden können. Der speziell generierte Umfrage-Link garantiert die Beschränkung auf den definierten Nutzerkreis. „Die Teilnahme an der Befragung ist somit ohne Registrierung sowohl aus dem Büro als auch aus dem Homeoffice möglich und gewährleistet zudem die Anonymität“, erläutert Sören Prinz.

## Fragen auswerten und mit VBG-Expertinnen und -Experten Handlungsoptionen entwickeln

Das Besondere an der App: Führungskräfte beantworten – ganz logisch – dieselben Fragen wie die Teammitglieder, nutzen dafür aber einen gesonderten Einstieg in den interaktiven Katalog. Dadurch wird eine Gegenüberstellung der Antworten ermöglicht, die zeigt, ob und bei welchen Themen Führung und Team wirklich die gleiche Wahrnehmung haben. Bei signifikanten Abweichungen stehen der Unternehmerin oder dem Unternehmer jederzeit VBG-Expertinnen und -Experten zur Verfügung, um für die Optimierung der Arbeitssituation mögliche Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Wird das Tool regelmäßig genutzt, zum Beispiel quartalsweise, kann sehr schnell und einfach festgestellt werden, ob ergriffene Maßnahmen tatsächlich die Team-situation verbessern konnten. Die Umfrage-Ergebnisse werden als PDF generiert und können erste Schritte hin zu gesetzlichen Pflichten, beispielsweise einer Gefährdungsbeurteilung, darstellen. Gemeinsam, im Team! ■

Veröffentlicht am 14.12.2021

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

**IMPRESSUM**

Whitepaper sind unregelmäßig erscheinende, eigenständige Publikationen des VBG-Kundenmagazins Certo.

VBG, Massaquoiassage 1,  
22305 Hamburg, [www.vbg.de](http://www.vbg.de)  
Verantwortlich für den Inhalt (i. S. d. P.):  
Dr. Andreas Weber  
Chefredaktion VBG: Daniela Dalhoff

**Projektleitung VBG:** Friederike Dittmer  
**Kontakt zur Redaktion:**  
Tel. 040/51 46-25 62, [certo@vbg.de](mailto:certo@vbg.de),  
[www.vbg.de/certo](http://www.vbg.de/certo)  
**Produktion:**  
Studio ZX GmbH – Ein Unternehmen  
der ZEIT Verlagsgruppe,  
[www.studiozx.de](http://www.studiozx.de)  
**Projektleitung:** Jana Karau

Nachdrucke aus Certo, auch in Auszügen, nur nach Genehmigung durch die Redaktion.



*Certo ist prämiert mit:*



# Certo for Future

Jetzt den  
**Certo-Newsletter**  
abonnieren!



Das Certo-Magazin erhalten die VBG-Mitgliedsunternehmen 2 Mal im Jahr per Post. Wer sich zusätzlich für den digitalen Express entscheidet, spart nicht nur Zeit: Auch die Umwelt dankt. Im Certo-Portal können Sie sich für den monatlichen Certo-Newsletter anmelden und erhalten alle Artikel direkt in Ihr digitales Postfach.

**HIER ANMELDEN: [WWW.CERTO-PORTAL.DE/NEWSLETTER](http://WWW.CERTO-PORTAL.DE/NEWSLETTER)**

 **VBG**  
Ihre gesetzliche  
Unfallversicherung