

# Certo

Magazin für Sicherheit und Gesundheit

02 2020

**MIT BEM ZURÜCK IN DEN JOB**  
Wiedereingliederung mit System

**AGIL DANK SCRUM**  
Was hinter der Methode steckt

**CHEFSACHE ARBEITSSCHUTZ**  
Vor Ort beim VBG-Seminar

NACHFOLGE

## Familie und Firma

Wie machen die das? Die Schwestern Hella Vestner-Lieb und Sonja Heil managen ein Familienunternehmen in sechster Generation.

 **VBG**  
Ihre gesetzliche  
Unfallversicherung

Liebe Certo-Leserinnen,  
liebe Certo-Leser,

wir weisen darauf hin, dass in dieser Ausgabe aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus nicht alle Terminhinweise auf dem neuesten Stand sind. Aktuelle Informationen finden Sie auf der VBG-Website unter [www.vbg.de/coronavirus](http://www.vbg.de/coronavirus) und [www.vbg.de/veranstaltungen](http://www.vbg.de/veranstaltungen).

Wir bitten um Ihr Verständnis.  
Bleiben Sie gesund!  
Ihre Certo-Redaktion

Experten-Tipps

### Nachfolge

Wie der Generationenwechsel gelingen kann

## EDITORIAL



**ANGELIKA HÖLSCHER**  
und **PROF. BERND PETRI**  
Geschäftsführung der VBG

## Reden ist Gold

86 Prozent aller privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland sind der Stiftung Familienunternehmen zufolge eigentümergeführte Familienunternehmen. Früher oder später sind alle mit dem Thema Nachfolge beschäftigt. Den Titel dieser Ausgabe zieren zwei Damen, die dies sehr erfolgreich geschafft haben. Die beiden Schwestern Hella Vestner-Lieb und Sonja Heil führen in mittlerweile sechster Generation das Nürnberger Personalvermittlungs- und Gebäudemanagement-Unternehmen Vestner. Certo hat mit ihnen und ihrer weiterhin im Unternehmen aktiven Mutter über die intergenerationelle Zusammenarbeit gesprochen (S. 6–9). Ihr Erfolgsgeheimnis: sich Zeit für Kommunikation nehmen. Ein wertschätzender Austausch zwischen Alt und Jung sowie zwischen der Führungsetage und der Belegschaft ist unerlässlich, wenn ein Unternehmen sich langfristig gesund und sicher aufstellen möchte. Hierbei kann die VBG Sie mit vielfältigen Angeboten unterstützen. Wie, erfahren Sie ebenfalls in diesem Heft.

Wir wünschen eine gute Lektüre!

**AKTUELLE INFORMATIONEN FÜR  
UNTERNEHMEN ZUM  
CORONAVIRUS SARS-COV-2**

[www.vbg.de/coronavirus](http://www.vbg.de/coronavirus)

## AKTUELL

4 News aus der VBG



6



14

## DOSSIER

- 6 Nachfolge im Familienunternehmen
- 10 Generationenwechsel: Expertin Prof. Dr. Birgit Felden gibt Tipps

## GESUNDHEITSSCHUTZ

- 12 Poster: Beim Betriebssport versichert?
- 14 Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 16 Fit for Scrum? Wie funktioniert die agile Methode?

## ARBEITSSICHERHEIT

- 18 Chefsache Arbeitsschutz: Vor Ort beim VBG-Seminar



18

## VBG INTERN

- 22 Gewinnspiel: Koffer zu gewinnen

## PANORAMA

- 23 Was macht eigentlich ein Sicherheitsbeauftragter?



12

# Dozentin mit Herz

In Unternehmen der Zeitarbeit trägt organisierte Arbeitssicherheit zum Erfolg bei. Wie Führungskräfte das Thema anpacken können, lernen sie bei **Seminardozentin Andrea Godermeier**.

**Nah an der Branche:** „Als Expertin für das Thema Arbeitssicherheit muss ich besonders offen dafür sein, was in der Branche gerade los ist. Jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer kommt mit eigenen Erwartungen und Zielen ins Seminar – und die bringen wir mit dem Fachlichen zusammen. Das heißt, wir gehen konkret darauf ein, was die Unternehmerinnen und Unternehmer beschäftigt. Manche sind überrascht, wie viel sie zu tun haben, andere machen bereits viel, ohne dass es immer unter dem Namen Arbeitssicherheit läuft. Nach dem Seminar sind die Antennen für das Thema aufgestellt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind für die Problematik sensibilisiert und tragen das ins Unternehmen.“

**Spezies Zeitarbeit:** „Die Zeitarbeit ist eine besondere Spezies, beide Partner stehen in der Verantwortung, und der Kommunikationsbedarf ist hoch. Gerade deshalb ist die Organisation der Arbeitssicherheit so relevant. Auch für den Unternehmenserfolg: Will eine Firma erfolgreich sein, geht das nur mit den Beschäftigten zusammen. Sie zu schützen hat für mich mit gesundem Menschenverstand zu tun. In den 30 Jahren, die es unsere Seminare gibt, hat sich die Branche stark gewandelt, auch in der Beanspruchung der Mitarbeitenden. Ich bin froh zu sehen, dass viele Unternehmen sich stärker für Arbeitssicherheit engagieren.“

**Berufung als Beruf:** „Mein Beruf ist für mich Berufung. Seit 15 Jahren bin ich Dozentin bei der VBG, pro Jahr gebe ich etwa 42 Seminare. Der Charme der Tätigkeit liegt für mich darin, dass das Publikum immer ein anderes ist. Auf irgendeine Weise ist darum jedes Seminar besonders: sei es durch die Gruppe, durch die Fragen, die gestellt werden, oder die Spezialinteressen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Nach drei, vier Minuten Lampenfieber fühle ich mich pudelwohl vor den 15 bis 18 Menschen, die vor mir sitzen. Statt Beschallungsseminar wird bei uns aktiv mitgemacht, darum ist die Materie auch alles andere als trocken. Am Ende sind alle zufrieden, weil ihre individuellen Themen behandelt wurden. Ich bin es auch.“



**JETZT SEMINAR  
BUCHEN:**

[www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)



**ANDREA GODERMEIER**  
doziert an der VBG-  
Akademie Dresden.

# Beitragsbescheid 2019

Bei der VBG versicherte Unternehmen finanzieren die Aufgaben der Solidargemeinschaft mit ihren jährlichen Beiträgen. Wie hoch diese ausfallen, wird nach der individuell gemeldeten Entgeltsumme, den jeweiligen Gefahrklassen der Unternehmen und dem sogenannten Beitragsfuß berechnet. Ende April erhalten die VBG-Mitgliedsunternehmen ihren Beitragsbescheid 2019. Fällig sind die Beiträge dann Mitte Mai 2020.

Weitere Infos rund um Ihren VBG-Beitrag finden Sie auf [www.vbg.de/beitrag](http://www.vbg.de/beitrag).



**QUIZ**  
ZU DEN SERVICES UND  
LEISTUNGEN DER VBG

TESTEN SIE  
HIER IHR  
WISSEN:  
[www.certo-portal.de/  
quiz-mitgliedschaft](http://www.certo-portal.de/quiz-mitgliedschaft)

## Neu: Der Teilhabepreis der VBG



Nach einem schweren Arbeits-/Wegeunfall oder einer Berufserkrankung wieder zurück ins gewohnte Leben zu finden ist keine Selbstverständlichkeit. Unternehmen können viel dazu beitragen, betroffene Beschäftigte dabei zu unterstützen. Um besonders gelungene Praxisbeispiele beruflicher oder sozialer Teilhabe zu würdigen und damit andere Arbeitgebende zu inspirieren, hat die VBG den Teilhabepreis ins Leben gerufen. „Mit dem Teilhabepreis sprechen wir unsere Mitgliedsunternehmen an – auch jene aus dem sozialen, kulturellen oder Freizeitbereich, denn die Lebenswirklichkeit besteht aus weit mehr als der Arbeit“, sagt Dr. Ines Buchholz, Referentin im Ressort Versicherung und Leistungen der VBG in Hamburg. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben. Es winkt ein Preisgeld von insgesamt 15.000 Euro.



Sie haben mindestens einer oder einem betroffenen Beschäftigten durch herausragende Beiträge oder außerordentliches Engagement die Rückkehr ins berufliche oder soziale Leben ermöglicht oder eine solche Unterstützung erfahren? Dann reichen Sie Ihre Bewerbung oder Ihren Vorschlag online bis zum 30. September 2020 ein!

MEHR ZUM  
THEMA:  
[www.vbg.de/  
teilhabepreis](http://www.vbg.de/teilhabepreis)

# Ihr Kontakt zur VBG

Die VBG bietet Ihnen viele Kommunikationswege – der schnellste ist unser Kontaktformular. Hier können Sie Ihr Anliegen oder Ihre Frage einem Thema zuordnen, wie zum Beispiel „VBG-Mitgliedschaft/Beitrag“ oder „Prävention/Seminare“. Durch diese Vorsortierung kommt Ihre Anfrage direkt bei einer zuständigen Fachperson an, die sie bearbeiten kann. Das Formular ist nicht nur einfach, sondern auch garantiert sicher, denn die VBG nutzt Verschlüsselungsstandards wie jene im Onlinebanking. Auch Anhänge können Sie problemlos über das Formular mitschicken. Und weil die schnellste Kontaktmöglichkeit nichts nützt, wenn man sie nicht findet, ist sie direkt auf der VBG-Startseite [www.vbg.de](http://www.vbg.de) in einem grünen Kasten untergebracht.



**WEITERE INFOS:**

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



## 19.400

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen 2019 die VBG-Fahrsicherheitstrainings in Anspruch. Anmelden kann man sich unter [www.vbg.de/fahrtraining](http://www.vbg.de/fahrtraining).

## International online

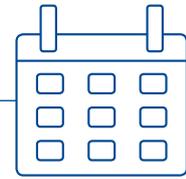
Die Certo-Redaktion freut sich über immer mehr digitale Leserinnen und Leser. Ein Hinweis für alle VBG-Mitgliedsunternehmen mit Niederlassung im Ausland: Ab Ausgabe 03/2020 stellen wir den Postversand der Printausgabe ins Ausland

ein. Informationen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können Interessierte künftig digital einholen und natürlich den Newsletter abonnieren. Die Vorteile: Schnellere Information und wir schonen die Umwelt.



**HIER ANMELDEN:**

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



## Termine Übersicht

### UNTERNEHMERFORUM MITTELSTAND

**10. Juni 2020**

**Wo?** VBG-Bezirksverwaltung Hamburg, Sachsenstraße 18, 20097 Hamburg

**Was?** Unter dem Motto „Neue Arbeitswelten – gemeinsam gestalten!“ feiert das Unternehmerforum Mittelstand seine Premiere mit großen Fragen rund um New Work und Digitalisierung.

### VERTRETERVERSAMMLUNG

**09. Juli 2020**

**Wo?** Hilton-Hotel, Berliner Freiheit 2, 53111 Bonn

**Was?** Die Vertreterversammlung der VBG besteht aus 60 Mitgliedern und ist paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Versicherten und Arbeitgebern besetzt.

Mehr Infos:

[www.vbg.de/selbstverwaltung](http://www.vbg.de/selbstverwaltung).

**ALLE VERANSTALTUNGEN FINDEN SIE HIER:**



[www.vbg.de/veranstaltungen](http://www.vbg.de/veranstaltungen)

FAMILIENUNTERNEHMEN

# Nachfolge als Herzensangelegenheit



**STARKE FRAUEN**

prägen von jeher die Geschichte des Unternehmens. Sonja Heil, Hannelore Heil-Vestner, Hella Vestner-Lieb (v. l. n. r.).

**A**m Empfang gibt es gleich die dreifache Begrüßung: Hella Vestner-Lieb, Sonja Heil und Hannelore Heil-Vestner gehen durch die Räumlichkeiten der Firma voran in den Konferenzraum. Unter einem handgezeichneten Stammbaum an der Wand nehmen die drei Platz und erzählen von der Firmengeschichte und wie auch sie Vestner zu dem Unternehmen gemacht haben, das es heute ist.

Vestner ist eines von knapp 2,5 Millionen mittelständischen Unternehmen in Deutschland. Angefangen als Bauunternehmen, hat sich die Firma aus Erlangen immer wieder an die Zeit angepasst und neu erfunden. Heute ist sie Personalvermittlung und Gebäudeverwaltung zugleich. Wandlungsfähigkeit und Tradition gehen hier Hand in Hand. „Eigentlich ist es ganz einfach“, beginnt Hella Vestner-Lieb. „Wir mussten als Unternehmen ja überleben, da war immer Anpassungsfähigkeit gefordert. Das hat sich wie ein roter Faden durch unsere Firmengeschichte gezogen.“ Die 44-Jährige ist seit zwanzig Jahren im Familienbetrieb – zuerst zusammen mit ihrer Mutter Hannelore Heil-Vestner und heute



mit ihrer Schwester Sonja Heil als Geschäftsführerin. „Frauenpower“ nennen es die drei, und auch das hat Tradition.

### Frauenpower in einer Männerdomäne

Gegründet wurde das Unternehmen Mitte des 19. Jahrhunderts vom Maurermeister Johann Vestner. Doch weil die Männer an der Spitze des kleinen Unternehmens in den beiden Weltkriegen fielen, leiteten in der Vergangenheit meistens die Frauen den Betrieb – in einer Branche, die noch immer als Männerdomäne gilt. „Das war für uns früher kein Zuckerschlecken“, gesteht Hannelore Heil-Vestner, die heute mit 75 Jahren noch immer im Unternehmen aktiv ist. Mittlerweile seien Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und -partner aber längst an das Frauentrio gewöhnt. Die beiden Töchter nicken zustimmend.

Die Nachfolge in Familienunternehmen ist eine komplexe Aufgabe. Bei dem Mittelständler Vestner war der **Generationenwechsel** seit sechs Generationen nie ein Problem. Ein Blick hinter die Kulissen.

**1857 EIN MAURERGESCHÄFT**  
in Möhrendorf zu gründen war für den Maurermeister Johann Vestner sowohl eine wagemutige als auch eine weitsichtige Entscheidung. Das Motto „Nur wer sich wandelt, bleibt sich treu“ galt seinen Nachkommen stets als Leitspruch.



Überhaupt gibt es viel Einvernehmen im Gespräch, obwohl die Meinungen nicht immer identisch sind. „Wir diskutieren schon gerne, aber immer auf Augenhöhe und immer mit dem Ziel, die bestmögliche Lösung zu finden“, erklärt Heil-Vestner, und die Tochter Hella Vestner-Lieb führt aus: „Es klingt vielleicht wie ein Klischee, aber bei uns geht es nicht um das Ego. Zur Not diskutieren wir so lange, bis alle einverstanden sind.“ Dabei sind diese Gesprächsrunden keinesfalls exklusiv. Vielmehr würden auch die Mitarbeitenden mit in die Entscheidungsfindung einbezogen. Richard Heil, Ehemann der Mutter, ist ebenfalls lange Jahre in der Firma tätig und kann seine Erfahrungen mit einbringen: „Für jeden von uns steht das Wohl des Unternehmens im Mittelpunkt, und alle werden für ihre unterschiedlichen Kompetenzen geschätzt.“

### Das Problem mit der Nachfolge

So harmonisch geht es nicht immer zu in familiengeführten Betrieben. Rund 90 Prozent aller Unternehmen in Deutschland sind der Stiftung Familienunternehmen zufolge in Familienhand – Differenzen sind keine Seltenheit. Doch Streitigkeiten um die Nachfolge können existenziell sein. Einer Studie der Beratung Price-

waterhouseCoopers zufolge suchen etwa 70.000 Familienunternehmerinnen und -unternehmer hierzulande nach einer Nachfolgerin bzw. einem Nachfolger – idealerweise natürlich aus der nächsten oder übernächsten Familiengeneration. Doch schätzungsweise die Hälfte der Nachfolgen scheitert, weil der Nachwuchs nicht will oder nicht soll.

„Ich hätte mich  
auch anders  
entscheiden können.“

HELLA VESTNER-LIEB,  
GESCHÄFTSFÜHRERIN

Auch bei Vestner war die Nachfolge der beiden Schwestern nicht in Stein gemeißelt. „Für mich war der Einstieg ins Familienunternehmen zuerst gar keine Option“, gibt Sonja Heil zu. Nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Regensburg und Berlin wollte sie eigentlich in der Hauptstadt bleiben. Aber für ein Praktikum führte es die heute 42-Jährige dann doch zurück in die Heimat und nur kurze Zeit später ins Unternehmen der Eltern. „Es hat mir erstaunlicherweise gut gefallen“, so Heil.

Ihr Schwerpunkt liegt seitdem auf der Gebäudeverwaltung. In dem noch jungen Geschäftszweig konnte sie von Anfang an ihre eigenen Geschäftsideen umsetzen:



„Hätte ich eine Tätigkeit gehabt, die gar nicht zu mir passt, weiß ich nicht, ob ich heute hier sitzen würde.“

„Es ist schon enorm wichtig, dass jeder seinen Bereich hat, in dem die unterschiedlichen Talente zur Geltung kommen“, ergänzt ihre Schwester. Für Hella Vestner-Lieb war es schon früh naheliegend, das Unternehmen der Eltern weiterzuführen. „Ich bin damit aufgewachsen, und gerade meine Mutter hat uns immer vorgelebt, wie erfüllend, aber auch anstrengend die Arbeit sein kann. Ich hatte also eine realistische Vorstellung, als ich hier anfing.“ Die Mutter Hannelore Heil-Vestner erinnert sich an ihre Nachfolge zurück: Da habe es die Wahl gar nicht gegeben. Für sie sei klar gewesen, dass sie die Unternehmensgeschichte weiterführen müsse. „Dabei wäre ich gerne Reisejournalistin geworden.“ Doch die Vorteile als Unternehmerin, etwa die Selbstbestimmung und die Unabhängigkeit, habe sie nicht eintauschen wollen.

### Die Firma ist kein Vermächtnis

Tatsächlich scheitern die Generationenwechsel in Unternehmen gerade dann häufig, wenn die Nachfolgerin oder der Nachfolger schnell eigene Ideen umsetzen will und die alte Generation Angst hat, das eigene Vermächtnis durch diese Veränderungen zu verlieren. Bei Vestner seien solche Szenarien nie wahrscheinlich gewesen, beteuert Heil-Vestner: „Wir haben uns immer wieder anpassen müssen, da hängt man emotional nicht so sehr an diesem oder jenem Geschäftszweig.“ Überhaupt



**EINE INSTITUTION UND IHRE GESCHICHTE: DIE SPANNENDE CHRONIK DER VBG ALS BUCH**

[www.vbg.de/ampulsderzeit](http://www.vbg.de/ampulsderzeit)



geht man bei Vestner mit dem Thema Nachfolge entspannt um. „Obwohl für mich schnell klar war, dass ich die Firma übernehmen möchte, gab es nie Druck. Ich hätte mich auch anders entscheiden können“, erzählt Vestner-Lieb. Die Mutter bestätigt: „Uns lag es natürlich am Herzen, aber wir hätten die Nachfolge nie erzwingen können. Stattdessen haben wir versucht, die Entscheidung vorzuleben. Und die hat Hella nicht bereut, hoffe ich.“

Doch wie sieht es in der nächsten Generation aus? „Wir haben beide Kinder“, erzählt Vestner-Lieb. „Meine Kinder sind jetzt 14 und elf Jahre alt. Falls einer der beiden irgendwann meinen Platz übernimmt, würde ich mich natürlich freuen – wenn nicht, auch kein Problem.“ „Das Unternehmen ist für uns kein Vermächtnis“, sagt Hannelore Heil-Vestner. „Im Gegenteil: Die Familie ist doch viel wichtiger als die Firma.“



### Gut abgesichert

Ob Familienunternehmen oder frisch gegründetes Start-up: Anders als ihre Beschäftigten sind viele Unternehmerinnen und Unternehmer nicht automatisch gesetzlich unfallversichert. Sie müssen sich aktiv mit ihrer Absicherung im Fall eines Arbeits- oder eines Wegeunfalls auseinandersetzen. Eine günstige Lösung ist die Freiwillige Unternehmensversicherung der VBG. Freiwillig Versicherte können seit dem 1.1.2020 eine neue Höchstversicherungssumme wählen. Die Versicherungssumme muss für 2020 zwischen 22.932 Euro und 120.000 Euro liegen. Mehr Informationen unter [www.vbg.de/frw](http://www.vbg.de/frw).

## GENERATIONENWECHSEL

# Jetzt werden die Büros getauscht

Führen zwei Generationen im Unternehmen, kann es schnell zu Konflikten kommen. Beide können aber auch voneinander profitieren. Im Interview erklärt Prof. Dr. Birgit Felden, Beraterin für Mittelstands- und Familienunternehmen, wie eine erfolgreiche **Unternehmensnachfolge** gelingen kann.

**PROF. DR. BIRGIT FELDEN**

ist Beraterin für Mittelstands- und Familienunternehmen, Autorin und Hochschullehrerin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Sie lebt und arbeitet in Köln und Berlin.

**In vielen Familienunternehmen führen zwei oder mehrere Generationen gleichzeitig die Geschicke. Wie groß ist das Konfliktpotenzial in diesem Szenario?**

**Prof. Dr. Birgit Felden:** Wenn zwei Menschen nebeneinander führen, prallen ganz oft ganz unterschiedliche Charaktere aufeinander. Manchmal passt es, oft eben auch nicht. Es gibt da kein allgemeingültiges Rezept für diese Situation. Ich schaue stattdessen immer zuerst auf die Menschen, mit denen ich es zu tun habe.

**Welchen Menschen begegnen Sie?**

Das ist natürlich ganz unterschiedlich. Oft stehen sie aber vor denselben Problemen. Die ältere Generation sucht nach einer Nachfolge für ihr Unternehmen, kann der jüngeren Generation dieses aber nur schweren Herzens vermachen. Mal fehlt das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit und die Ideen der Nachfolgerin oder des Nachfolgers, mal passen die Führungsstile einfach nicht zusammen.

**Gibt es denn typische Führungsstile je nach Generation?**

Häufig haben die alten Unternehmerinnen und Unternehmer einen dominanteren Stil, was sich über die Jahrzehnte ja auch bewährt hat. Die Nachfolgerinnen und Nachfolger sind allein aufgrund ihres Alters und ihrer Sozialisation kommunikativer, harmoniebedürftiger und eher teamorientiert. Ich habe aber auch das Gegenteil erlebt: Der Senior oder die Seniorin hat oft nach Kompromissen gesucht, viel mit den Mitarbeitenden gesprochen, und der Junior oder die Juniorin hat mit harter Hand seine bzw. ihre Entscheidungen durchgedrückt. Da ist dann wiederum oft Unsicherheit im Spiel.

### Welche Rolle spielt Kommunikation beim Generationenwechsel?

Eine ganz wesentliche: Reden hilft in den meisten Fällen! Wenn Kommunikation richtig funktioniert, werden die Missverständnisse geringer und Nachfolgekonflikte unwahrscheinlicher. Das Kommunikationstalent ist aber nicht bei allen Unternehmerinnen und Unternehmern gut ausgeprägt. Dabei ist der richtige Ton genauso wichtig wie der Inhalt. Konstruktive Gespräche leben von der Wertschätzung des Gegenübers. Techniken wie Mediation oder ein begleitetes Change-Management unterstützen dabei, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

### Was können Senior oder Seniorin und Junior oder Juniorin voneinander lernen?

Die nachfolgende Generation kann enorm von dem Erfahrungsschatz der älteren Generation profitieren. Im Gegenzug bringen jüngere Menschen neue Ideen, mutige Visionen und generell frischen Wind ins Unternehmen. Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden genauso profitieren und sich nicht übergeben oder überrannt fühlen. Im schlimmsten Fall würden sich Lager bilden, die sich mit dem einen der beiden Führenden solidarisieren. Die Geschäftsführung muss nach außen also immer eine Einheit sein.

### Irgendwann soll die junge Chefin oder der junge Chef die Nachfolge übernehmen: Wie geht man einen solchen Generationenwechsel im Unternehmen an?

Mein erster Tipp ist immer: so früh mit der Nachfolgeplanung anfangen wie möglich. Leider beschäftigen sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer erst dann mit der Nachfolge, wenn es etwa aus gesundheitlichen Gründen drängt. Der Prozess der Übergabe dauert aber zwischen drei und fünf Jahren. Ich empfehle den 60. Geburtstag als groben Richtwert, um die Planung aktiv anzugehen. Ist die Nachfolgerin oder der Nachfolger gefunden, hilft gerade in kleineren Unternehmen eine gemeinsame Übergangszeit, die beiden die Möglichkeit gibt, in ihre neue Rolle hineinzufinden. Ist der Moment gekommen, rate ich dazu, symbolisch die Büros oder die Schreibtische zu tauschen. Dann wissen alle Beteiligten, dass die Übergabe vollzogen wurde.

### Familie und Firma: Kann das überhaupt gut gehen?

Unbedingt! In Deutschland ist der Anteil der Unternehmen in Familienhand so hoch wie in kaum einem anderen Land. Das macht unseren starken Mittelstand aus. Aus meiner Sicht ist das Familienunternehmen weiterhin ein Zukunftsmodell, auch weil viele dieser Unternehmensformen ihrer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung gerecht werden. Wer ein Familienunternehmen führt, das seit Generationen besteht, gibt erfahrungsgemäß auch viel zurück: an die Mitarbeitenden, Vereine oder Schulen aus der Region. Da werden familiäre Werte noch gelebt.

## Sicher. Gesund. Miteinander

Damit sich Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen von Kostenfaktoren zu Erfolgsfaktoren wandeln, brauchen Unternehmen eine Kultur, die Prävention fördert. Hierfür schafft die Präventionskampagne kommitmensch mit konkreten Ansätzen für eine gelebte Präventionskultur durch eine gesunde Führung, Beteiligung der Beschäftigten und zielführende Kommunikationen einen systematischen Rahmen. Um über Präventionskultur gemeinsam im Unternehmen ins Gespräch zu kommen, können Unternehmen die Toolbox „kommitmensch – Dialoge“ nutzen.

Alle Informationen unter:

[www.vbg.de/kommitmensch](http://www.vbg.de/kommitmensch).

kommitmensch

Sicher. Gesund. Miteinander.



## BETRIEBSSPORT

# Beim Betriebssport versichert?

Betriebssport dient als Ausgleich zur Arbeitsbelastung. Immer mehr Unternehmen halten daher diverse Sportangebote für ihre Beschäftigten bereit. Die Teilnahme ist versichert, wenn **bestimmte Kriterien** erfüllt sind.



## Sport als Ausgleich

Betriebssport hat Ausgleichscharakter und soll nicht der Erzielung von Spitzenleistungen dienen. Die betrieblichen Angebote helfen den Teilnehmenden, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten, den Krankenstand im Unternehmen zu reduzieren und tragen zur Verbesserung des Betriebsklimas bei. Wettkämpfe wie Firmenturniere oder Betriebsligen hingegen dienen nicht dem Ausgleichscharakter und sind daher nicht versichert.



## Regelmäßigkeit

Betriebssport muss regelmäßig – das heißt: mindestens einmal monatlich – ausgeübt werden. Bei saisonabhängigen Sportarten (Skifahren im Winter oder Radfahren im Sommer) ist es ausreichend, wenn die Betriebssportkurse innerhalb der jeweiligen Saison regelmäßig angeboten und besucht werden.



### Nur für die Beschäftigten

Beim Betriebssport handelt es sich um ein betriebsinternes Angebot. Die Teilnahme einzelner betriebsfremder Personen (z. B. Familienmitglieder, Freunde oder ehemalige Beschäftigte) am Betriebssport ist möglich, Versicherungsschutz besteht jedoch nur für Betriebsangehörige.

### Organisation durch den Betrieb

Das Sportangebot muss unternehmensbezogen organisiert sein – das heißt, dass der oder die Arbeitgebende etwa feste Zeiten vorgibt, die Räumlichkeiten und die Sportgeräte zur Verfügung stellt oder die Aufstellung der Sportgruppen übernimmt. Sportgruppen, die Beschäftigte eines Unternehmens aus eigener Initiative heraus gegründet haben, sind nicht von der Unfallversicherung abgedeckt.

### Anfahrt

Liegt versicherter Betriebssport vor, sind auch die Wege von und zur Sportsstätte sowie die notwendigen Vor- und Nachbereitungshandlungen – wie Duschen und Umkleiden – vom Versicherungsschutz umfasst. Reine Privatsache und daher nicht versichert ist, wenn die Kolleginnen und Kollegen im Anschluss an den Sport noch zusammen ausgehen.

DAS POSTER  
GIBT'S AUCH  
ONLINE:

[certo-portal.de/  
betriebssport](https://certo-portal.de/betriebssport)



# Zurück in die Zukunft

Unternehmen sind verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten die Rückkehr mit einem **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** zu erleichtern. VBG-Experte Tobias Belz weiß, was das BEM bringt und wie es gelingt.

**Herr Belz, warum brauchen Unternehmen ein systematisches Wiedereingliederungsmanagement?**

**Tobias Belz:** Wer arbeitet, kann auch einmal krank werden. Im Regelfall gelingt die Rückkehr an den Arbeitsplatz schnell und ohne Probleme. Gerade bei längeren oder häufigeren Ausfallzeiten ist es jedoch sinnvoll, den Beschäftigten Unterstützung anzubieten. So ein wertschätzender Umgang wird auch von der übrigen Belegschaft positiv wahrgenommen, was wiederum das Betriebsklima massiv beeinflusst. Darüber hinaus bietet ein BEM Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine erhöhte wirtschaftliche Planungssicherheit.



**ALLE INFOS ZUM  
VBG-BERATUNGS-  
ANGEBOT:**

[www.vbg.de/bem](http://www.vbg.de/bem)

**Wie läuft das konkret ab?**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen lang arbeitsunfähig waren, ein BEM anzubieten. Irrelevant ist dabei, ob die sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit am Stück bestanden oder sich durch wiederholte Ausfälle ergaben. Und: Das Angebot kann auch schon früher erfolgen. Für die Arbeitnehmenden ist die Teilnahme am BEM absolut freiwillig. Zentral ist dabei die Frage, ob der Arbeitsplatz gesundheitsgerecht angepasst wird oder ob die Beschäftigten andere Aufgaben übernehmen können. Einem Erstgespräch mit einer Vertrauensperson folgt ein Maßnahmenplan, der gemeinsam mit allen Beteiligten, die bei der Wiedereingliederung unterstützen können, wie beispielsweise der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt, festgelegt wird. Ob weitere Personen am BEM beteiligt werden, obliegt der Entscheidung der BEM-berechtigten Person. Im gesamten Prozess sind Datenschutz und Vertraulichkeit unabdingbar.

**Welche Unterstützung gibt es von der VBG?**

Die VBG bietet ausführliche Informationen und Beratung durch ihre Expertinnen und Experten. Diese unterstützen sowohl bei der systematischen Umsetzung vom BEM im Betrieb als auch in konkreten Einzelfällen.





## Wie gesund ist Deutschland?

Ende 2019 erschien der aktuelle Gesundheitsreport des Dachverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK). Die Datenanalyse von acht Millionen Versicherten, darunter vier Millionen Beschäftigte, ergab:

- ▶ Die durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehltagelänge der Erwerbstätigen sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 17,7 auf 18,5 angestiegen.
- ▶ Muskel- und Skeletterkrankungen sind für 23,8 % der Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich.
- ▶ Ältere Beschäftigte werden nicht häufiger krank als jüngere, die Krankheitsdauer pro Fall nimmt allerdings mit steigendem Lebensalter deutlich zu.

### Sind Sie zufrieden mit dem derzeitigen Umsetzungsgrad?

In den letzten Jahren hat sich viel getan. Dennoch haben insbesondere viele kleinere Betriebe noch kein BEM installiert, auch weil sie es als gesetzliche Notwendigkeit und weiteren Formalismus und nicht als Unterstützung begreifen. Einem Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zufolge stehen auch viele Beschäftigte dem BEM häufig noch kritisch gegenüber. Ich wünsche mir, dass das BEM künftig gedanklich nicht mit Krankheit, sondern mit Gesunderhaltung und Beschäftigungsfähigkeit in Zusammenhang gebracht wird.

**TOBIAS BELZ**  
berät Mitgliedsunternehmen der VBG zur Schaffung von Strukturen für die Umsetzung vom BEM. Er koordiniert das Präventionsfeld Gesundheit mit System der VBG und leitet das Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit im Fachbereich Gesundheit im Betrieb der DGUV.

### Wie meinen Sie das konkret?

Vor Kurzem erlitt ein Bankangestellter auf dem Weg zur Arbeit einen schweren Fahrradunfall. Er zog sich dabei erhebliche Verletzungen der Halswirbelsäule zu. Im Rahmen der Wiedereingliederung wurden die ergonomischen Bedingungen an seinem Arbeitsplatz optimiert. Dabei fiel auf, dass auch die übrigen Arbeitsplätze Optimierungsbedarfe aufwiesen. Die vom Unternehmen daraufhin ergriffenen Maßnahmen kamen allen Beschäftigten des Unternehmens zugute. Den Anstoß jedoch gab die Wiedereingliederung einer einzelnen Person nach einer langen, unfallbedingten Ausfallzeit.



# Fit for Scrum?

Unter allen agilen Prozessen für Softwareentwicklung und Projektmanagement gilt Scrum als beliebtester. Erfahren Sie, warum und wie die **sportliche Methode** funktioniert.

**S**tellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, ein neues Produkt zu entwickeln. Ganz genau weiß niemand, wie dieses aussehen soll, einige Rahmendaten stehen allerdings fest: Digital soll es sein und sich an eine jüngere Zielgruppe richten. Sie haben jetzt verschiedene Möglichkeiten: Sie können verantwortliche Projektmanager und -managerinnen benennen, ein klassisches Projektteam zusammenstellen und darauf warten, dass ein Anforderungsprofil und ein erster Entwurf des neuen Produktes entwickelt werden. Oder Sie können die Aufgabe – ganz zeitgemäß – mithilfe eines agilen Projektmanagements angehen. 79 Prozent aller Unternehmen, die Projekte agil bearbeiten, arbeiten einer Umfrage von Bitkom Research aus dem Jahr 2019 zufolge mit der Methode Scrum.

Der Begriff kommt aus dem Rugby und bezeichnet eine Standardsituation, um das Spiel nach einem Aus wieder zu beginnen. Die Spielerinnen und Spieler arbeiten dabei auf spontane Weise eng zusammen und bewegen sich in dieselbe Richtung. Zwei japanische Professoren, die 1986 die Vorzüge gleichberechtigter Kollaboration

gegenüber hierarchischer Organisation im Projektmanagement in einem Artikel im renommierten Magazin Harvard Business Manager vorstellten, übertrugen die Begriffe „Scrum“ und „Sprint“ darin erstmals vom Sport auf die Berufswelt.

## Ganz schön sportlich

Scrum gibt keine Prozesse vor, sondern stellt ein Spielfeld mit Regeln auf, in dem die Nutzerinnen und Nutzer ihre Arbeit selbst organisieren können. Als Rahmenwerk zur Entwicklung, Lieferung und Wartung komplexer Produkte setzt es auf eine Vorgehensweise in kurzen, zeitlich begrenzten Schleifen, den Sprints. Nach dem Grundsatz, dass ein funktionierendes Produkt wichtiger ist als eine hundertseitige Dokumentation, hilft dies dabei, wesentliche von unwesentlichen Features zu trennen, Aufgaben zu priorisieren und Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen.

Entwicklungsteams, die mit Scrum arbeiten, bestehen idealerweise aus fünf bis zehn Mitgliedern und sind interdisziplinär zusammengesetzt. Einige Funktionen sind dabei klar definiert: Als **Product Owner** werden die internen Auftraggeberinnen und

*vertreten in der Regel die fachliche Sicht und beurteilen die spätere Umsetzung, für die sie auch die Verantwortung übernehmen*



sind auch für das Reporting der jeweiligen Projektfortschritte verantwortlich

Auftraggeber bezeichnet. Sie verwalten dafür das sogenannte Product Backlog, eine Liste von Anforderungen an das Produkt, die sich stetig verändert. Die Product Owner beantworten Rückfragen aus dem Team, erteilen aber keine Anweisungen.

**Scrum Master** sind dafür verantwortlich, dass die Regeln eingehalten werden, etwa dass der Status aller Tasks von den zuständigen Teammitgliedern täglich aktualisiert wird. Zum Beispiel visualisieren sie die einzelnen Fortschritte und machen frühzeitig auf Herausforderungen und Verzögerungen aufmerksam. Scrum Master und Masterinnen streben eine ständige Optimierung der Prozesse an. Die sogenannten **Stakeholder** beobachten und beraten zusätzlich.

In Kooperation mit den Product Ownern bearbeiten die Entwicklungsteams während eines Sprints ein definiertes Arbeitspaket. Dabei setzen sie dieses samt Tests und notweniger Dokumentation vollständig um. Um die Fertigstellung dieser Arbeitspakete, Increments genannt, nicht zu gefährden, dürfen sie nicht durch zusätzliche Anforderungen verändert werden. Um den Überblick zu bewahren, berichtet beim 15 Minuten dauernden täglichen Daily-Scrum-Meeting jedes Teammitglied über seinen jeweiligen Status.

Die Entwicklungszyklen selbst bestehen aus drei Phasen:

#### 1. Apply (anwenden):

Hier wird die Entwicklung gestartet und die Idee aktiv umgesetzt.

#### 2. Inspect (prüfen):

Der Erfolg wird regelmäßig kontrolliert, und es werden Fehler in Produkten und Prozessen analysiert.

#### 3. Adapt (anpassen):

Die Spezifikationen werden präzisiert und die Prozesse verbessert.

### Mit Teamgeist in die nächste Runde

Nach dem Sprint präsentiert das Team dem Product Owner sowie den Stakeholdern in einem sogenannten Review-Meeting die Ergebnisse. Das Feedback der Zuseherinnen und Zuseher und die neuen Anforderungen des Product Owners für den kommenden Sprint fließen in das nächste Meeting ein. Anschließend beginnt das Spiel von Neuem.

## Mitdenken 4.0

Die Digitalisierung stellt Führungskräfte vor neue Herausforderungen. In Kooperation mit führenden Partnerinnen und Partnern der Sozialpolitik hat die VBG die Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ ins Leben gerufen. Auf Basis aktueller Forschungsergebnisse entstehen Handlungshilfen für die Praxis. Mehr Infos: [www.vbg.de/agiles-arbeiten](http://www.vbg.de/agiles-arbeiten).

**MITDENKEN**  **4.0**



### EIN SCRUM MASTER IM INTERVIEW:

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

interne und externe Anspruchsgruppen, etwa Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden ...

# Chefsache Arbeitsschutz

Ein effektives Management von Sicherheit und Gesundheit ist für Zeitarbeitsunternehmen mit besonderen Herausforderungen verbunden. Führungskräfte lernen in einem **VBG-Seminar**, worauf es ankommt.

AKTUELLE  
INFORMATIONEN FÜR  
UNTERNEHMEN ZUM  
CORONAVIRUS  
SARS-COV-2

[www.vbg.de/coronavirus](http://www.vbg.de/coronavirus)



**W**er die Auffahrt der Königsbrücker Landstraße in Dresden hinauffährt, wird von den blau-weißen Flaggen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung begrüßt. Hier befindet sich die VBG-Akademie, einer von sieben Seminarstandorten der gesetzlichen Unfallversicherung VBG. Der denkmalgeschützte Gebäudekomplex hat eine bewegte Geschichte. In den 1920er-Jahren als Schule er-

baut, wurde die Anlage zur nationalpolitischen Erziehungsanstalt, dann zur Sowjet-Kaserne. Heute findet hier der Auftakt des Seminars „Arbeitsschutzorganisation in der Zeitarbeit: Grundlagen für Unternehmer und Führungskräfte“ statt. Fünf Damen und 17 Herren werden sich in den nächsten drei Tagen intensiv damit beschäftigen, wie Arbeitsschutz speziell in der Zeitarbeitsbranche organisiert werden kann.

Seminarleiter Carsten Zölck holt alle Teilnehmenden gleichermaßen ab: „Wir setzen erst mal gar nichts voraus, dieses Seminar ist auch für absolute Anfängerinnen und Anfänger. Wir bauen alles Schritt für Schritt auf und stellen dar, was das für die Zeitarbeit heißt.“

### Verständnis – Bildung – Gestaltung

Über 1.500 Seminare unterschiedlichster Art bietet die VBG ihren Mitgliedern jährlich an. Dementsprechend breit gefächert ist das Angebot der Akademie in Dresden und an den anderen Akademie-Standorten: von Seminaren für Sicherheitsbeauftragte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit über Burn-out-Prävention und Lärmschutz bis zum Unternehmer-Workshop, der wegen des hohen Termindrucks der Managerinnen und Manager am Wochenende angeboten wird.

Unterschiedlichste Freizeitangebote sind inklusive. Deshalb sind die Teilnehmenden aber nicht in die Dresdner Heide gekommen. Bereits während der Vorstellungsrunde zeigt sich: Die Gruppe ist sehr heterogen. Mittelständische Unternehmensinhaberinnen und -inhaber sind genauso dabei wie Start-up-Gründerinnen und -Gründer sowie Personalchefinnen und -chefs von Großunternehmen. Einige haben das Thema bislang durch externe Unternehmen abgedeckt, in stürmischen Zeiten wurden hierfür die Mittel gestrichen: „Jetzt mache ich das halt auch noch“, ist häufig zu hören. Auch ein Unternehmensberater ist dabei, der für seine Kundinnen und Kunden einfach mehr über das Thema Arbeitssicherheit in der Zeitarbeit wissen möchte. Trotz der unterschiedlichen Ausgangslagen gibt es viele gemeinsame Fragestellungen: Gibt es Zusammenhänge zwischen Unternehmenserfolg und Arbeitsschutz? Welche Anforderungen ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz, aus Unfallverhütungsvorschriften und weiteren Rechtsquellen? Wie kann ich den Arbeitsschutz in meine Unternehmensprozesse integrieren? Zwei der Teilnehmenden haben Certo verraten, was sie sich von den nächsten drei Tagen erwarten.

**CARSTEN ZÖLCK**  
ist Koordinator des Präventionsfelds Zeitarbeit bei der VBG. Er schätzt den offenen Austausch auf den VBG-Seminaren, der ihm aktuelle Einblicke in die vielfältige Branche gestattet.



**HOCH HINAUS**  
VBG-Seminare finden in modernen Räumlichkeiten unter Berücksichtigung moderner didaktischer Methoden statt.



**WIE ZEITARBEITS-  
UNTERNEHMEN  
ARBEITSSCHUTZ  
LEBEN. VOR ORT BEI  
EINEM VORREITER:**

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





## Die Personalchefin

Anke Zielinski ist seit 2013 für die Altran Group tätig und als Personalmanagerin für durchschnittlich 300 Beschäftigte vorrangig in der Region Sachsen zuständig. Altran bietet Engineering- und F-&-E-Dienstleistungen an und berät Unternehmen der Automobil-, Energie-, Telekommunikations-, Medien- sowie Luft- und Raumfahrtindustrie. Die 56-Jährige verantwortet den Aufbau der Standorte Flöha und Leipzig. Die Diplom-Ingenieurin und Diplom-Betriebswirtin war selbst viele Jahre selbstständig als Personalvermittlerin tätig. „Arbeitssicherheit ist für mich ein großes Thema, somit bin ich auch bei allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses mit dabei. Ich begleite nicht nur die berufliche Wiedereingliederung meiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und organisiere Veranstaltungen und Seminare zum Thema Arbeitssicherheit, sondern gehe auch selbst mit gutem Beispiel voran: Als Ersthelferin bringe ich meine Kenntnisse alle zwei Jahre auf den aktuellen Stand. Als Sicherheitsbeauftragte absolviere ich jedes Jahr unterschiedliche Seminare bei der VBG, die uns bei der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen voranbringen.“



**MELDEN SIE SICH HIER  
FÜR SEMINARE FÜR  
ZEITARBEITUN-  
TERNEHMEN AN:**

[www.vbg.de/  
zeitarbeit-seminare](http://www.vbg.de/zeitarbeit-seminare)

**ANKE ZIELINSKI**  
hatte eine kurze Anreise zum VBG-  
Seminar: Rund 70 Kilometer sind es  
von Chemnitz nach Dresden.

**„Ein effektives Management von  
Sicherheit und Gesundheit verschafft  
uns viele Vorteile, etwa leistungsfähige  
und gesunde Beschäftigte und  
damit verbundene verringerte  
Ausfallzeiten.“**

**PERSONALBEAUFTRAGTE ANKE ZIELINSKI,  
ALTRAN GROUP**

## Der Unternehmer

Thorsten Hirsch ist Gründer und Geschäftsführer der Schwaben Personal OHG in Esslingen. Das Unternehmen bietet Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung und On-Site-Management für gewerbliche und kaufmännische Fach- und Anlernkräfte und hat rund 1.200 Mitarbeitende an acht Standorten in der Region Stuttgart. Er ist seit 1993 in der Zeitarbeit tätig und gründete sein eigenes Unternehmen im Jahr 2005. „Vor der Selbstständigkeit habe ich schon mal sämtliche Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit absolviert, dies ist allerdings mein erstes Seminar bei der VBG. Wir haben einige interne Sicherheitsbeauftragte und auch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit. Als Unternehmer möchte ich aber selbst auch den umfassenden Überblick haben“, so seine Erwartung zu Seminarbeginn. „Ich glaube, dass wir schon vieles richtig machen. Allerdings wünsche ich mir etwas Nachhilfe in Sachen Systematik und Prozessoptimierung“, so der 50-Jährige.

„Weil wir wissen, dass der Ausfall von Beschäftigten unseren Betriebsablauf und die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden beeinträchtigt, ist es unser Ziel, dass jeder Mitarbeitende nach der Arbeit so gesund nach Hause zurückkehrt, wie er gekommen ist.“

FIRMENGRÜNDER THORSTEN HIRSCH,  
SCHWABEN PERSONAL

THORSTEN HIRSCH  
freut sich ganz besonders, dass das Seminar in Dresden stattfindet. Seine Frau wurde hier geboren.



# Gewinnspiel

Die meisten Fahrten im Straßenverkehr verlaufen zum Glück unfallfrei – wenn es knallt, dann aber teilweise mit schlimmen Folgen. Wie gut, dass VBG-Versicherte sich in Fahrtrainings auf den Ernstfall vorbereiten können. Dabei werden je nach Trainingsart verschiedene Schwerpunkte wie der richtige Umgang mit herausfordernden Verkehrssituationen oder eine Fahrweise, die unfallfreies und umweltschonendes Fahren wahrscheinlicher macht, gesetzt. Gutscheine für die Fahrtrainings gibt es unter [www.vbg.de/fahrtraining](http://www.vbg.de/fahrtraining). Seit dem 1. Januar 2020 verlängert sich ihre Gültigkeit auf ein ganzes Jahr. Damit die nächste (Dienst-)Reise auch für Ihr Gepäck garantiert sicher verläuft, verlosen wir einen Koffer der Marke Stratic. Für die Teilnahme beantworten Sie folgende Frage und senden die Antwort an [certo@vbg.de](mailto:certo@vbg.de). Teilnahmeabschluss ist der 30. April 2020.

## Was fördert die Sicherheit im Straßenverkehr?

- Kurze Abstände zum Vorausfahrenden
- Vorausschauende Fahrweise
- Möglichst schnell am Zielort ankommen



Mitmachen  
und  
gewinnen!



Sichern Sie  
sich ein  
Fahrtraining:  
[vbg.de/fahrtraining](http://vbg.de/fahrtraining)

**Teilnahmebedingungen:** Der Preis wird unter allen richtigen Einsendungen verlost. Damit der Gewinner oder die Gewinnerin benachrichtigt werden kann, ist die gültige Postanschrift des Mitgliedsunternehmens erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Die Teilnehmenden erklären sich für den Fall eines Gewinns damit einverstanden, dass ihr Name veröffentlicht wird. Die Gewinnerin oder der Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind die Beschäftigten der VBG sowie deren Angehörige und externe Dienstleistende, die mit der Umsetzung des Preisausschreibens beschäftigt waren oder sind. Eine mehrfache Teilnahme einer Person an diesem Gewinnspiel unter Benutzung von Pseudonymen oder über Dritte und eine sonstige Verwendung unerlaubter Hilfsmittel führen zum Ausschluss. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Datenschutz: Die Teilnehmenden sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zweck der Durchführung und Abwicklung des Gewinnspiels erhoben, gespeichert und genutzt werden. Die Daten werden nur für das Gewinnspiel genutzt und nach der Auslosung gelöscht.



## Was läuft online?

@VBG\_Hamburg

Täglich auf unserem Twitter-Kanal: Termine und News rund um die VBG sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Folgen Sie uns!

VBG

@VBG\_Hamburg

#Zeitarbeit, aufgepasst! Prämien der #VBG gibt es ab sofort für #PSA, wie automatische Schweißerschutzhelme, Sicherheitsmesser und Trainingsmaßnahmen gegen Rückenschmerzen.

Am 22. Juni findet das Branchenforum #ÖPNV/Bahnen in Hamburg statt. Schwerpunkte sind #Gefährdungsbeurteilung und Prävention 4.0. #VBG #Arbeitssicherheit #Bahn #Bahnen #Prävention



## Und nach der letzten Seite?

Bis zur nächsten Ausgabe am 6. Juli 2020 müssen Sie nicht warten, um mehr von uns zu lesen. Der Certo-Newsletter informiert Sie über die neuesten Beiträge in unserem Onlineportal. Abonnieren Sie ihn hier: [www.vbg.de/certo-newsletter](http://www.vbg.de/certo-newsletter).

## IHR KONTAKT ZUR VBG

Tel. 040/5146-2940

Kontaktformular:  
[www.vbg.de/kontakt](http://www.vbg.de/kontakt)

Service-Hotline für Arbeitssicherheit  
und Gesundheitsschutz:

Tel. 01805/8247728 (0,14 €/Min.  
aus dem Festnetz,  
Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

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

Auslands-Notfallhotline  
bei Arbeitsunfällen:  
Tel. +49 40/5146-7171

Seminarbuchungen:

Online: [www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)  
Telefonisch: in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung

Beitrags-Fragen:

Tel. 040/5146-2940

Kontaktformular: [www.vbg.de/kontakt](http://www.vbg.de/kontakt)

# Was macht eigentlich ... ... ein Sicherheits- beauftragter?

Täglich sorgen Menschen dafür, dass wir sicher und gesund arbeiten können und im Ernstfall gut versorgt sind. In dieser Reihe stellen wir ihre Aufgaben und Berufe vor.

**Tätigkeit:** Mittler und Mittlerin in Sachen Sicherheit zwischen Betriebsleitung und Angestellten (meist freiwillig übernommen).

**Aufgaben:** Ob Chemikalien, schweres Arbeitsgerät oder zu laute Arbeitsumgebung – Gefahrenquellen gibt es in jedem Betrieb. Umso wichtiger ist der richtige Umgang mit ihnen. Sicherheitsbeauftragte helfen, Gefahrenpotenziale zu erkennen und Sicherheitshinweise und Notrufnummern bei Beschäftigten bekannt zu machen. Sie beobachten, ob am Arbeitsplatz die richtigen Bedingungen herrschen und ob genügend Verbandskästen und Schutzkleidung vorhanden sind. Sie sind Ansprechpersonen in Sicherheitsfragen und geben eventuelle Mängel an die Betriebsleitung weiter.

**Einsatzort:** Unternehmen ab 20 Beschäftigten sind verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Ihre Anzahl kann je nach den Betriebsverhältnissen variieren.

**Ausbildung:** Da für Büro und Verwaltung andere Anforderungen gelten als für den Einsatz in technischen Unternehmen, wird bereits während der Ausbildung je nach Einsatzbereich des oder der späteren Beauftragten unterschieden. Ein Einführungsseminar vermittelt zunächst allgemeine Grundlagen des Arbeitsschutzes: Der Blick für Gefahrenpotenziale und -beurteilung wird geschärft, wie auch das Verständnis für die Rolle des oder der Sicherheitsbeauftragten. Ein zweites Seminar vertieft die Inhalte in spezialisierten Linien und beendet die Ausbildung. Beide Seminare dauern jeweils zweieinhalb Tage, eine Auffrischung ist nach drei bis fünf Jahren notwendig.



**EIN SICHERHEITS-  
BEAUFTRAGTER  
IM PORTRÄT:**

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



## IMPRESSUM

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:  
TEMPUS CORPORATE GmbH,  
Ein Unternehmen des ZEIT Verlags,  
[www.tempuscorporate.zeitverlag.de](http://www.tempuscorporate.zeitverlag.de)  
Projektleitung: Emanuel Bussemas  
Druck: Kröger Druck, Wedel  
Nachdrucke aus Certo, auch in  
Auszügen, nur nach Genehmigung  
durch die Redaktion.

Erscheinungsweise: vierteljährlich.  
Der Bezugspreis für das Magazin ist durch  
den Beitrag abgegolten.

 **VBG**  
Ihre gesetzliche  
Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:

  
best of  
content marketing  
2018



# Inklusion leben



Sie haben mindestens einem Ihrer Beschäftigten nach einem Arbeits- bzw. Wegeunfall oder einer Berufskrankheit erfolgreich die Rückkehr in den Job und damit ins Leben ermöglicht? Dann bewerben Sie sich bis zum 30. September 2020 mit Ihrer Story um den Teilhabepreis der VBG!

**BEWERBEN SIE SICH HIER: [WWW.VBG.DE/TEILHABEPREIS](http://WWW.VBG.DE/TEILHABEPREIS)**

 **VBG**  
Ihre gesetzliche  
Unfallversicherung