

# Coronavirus: Bewältigung einer Krise

In den vergangenen Monaten mussten wir uns vielen Herausforderungen stellen – aber wir haben uns nicht unterkriegen lassen. Die Berge haben uns gelehrt: Wenn sich die Bedingungen verändern und die Hindernisse zunehmen, muss man so schnell wie möglich reagieren und das haben wir getan. Wir haben uns unserer Verantwortung gestellt und beschlossen, aus der Teamarbeit unsere beste Trumpfkarte zu machen, um die Auswirkungen des Coronavirus einzudämmen und die Kontinuität unserer Arbeit zu gewährleisten. Auf offizielle Erklärungen zur Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber unseren Lieferanten und zu den von uns umgesetzten Maßnahmen zur Eindämmung des Virus haben wir verzichtet. Zu oft lenken viele Worte und Versprechen von den tatsächlich unternommenen Schritten ab. Wir erleben stürmische Zeiten. Aktuell bereiten wir uns auf die zweite Welle vor: Wir setzen alle notwendigen Maßnahmen um, die uns schon einmal durch den Ausnahmezustand geholfen haben, und intensivieren sie wo erforderlich. Dabei bemühen wir uns, die Auswirkungen intern, unseren Mitarbeitern gegenüber, und extern, unseren Lieferanten und deren Mitarbeitern gegenüber so gering wie möglich zu halten.

## Kommunikation und Transparenz

### ***Wie gestaltete sich die Kommunikation innerhalb des Unternehmens?***

Vor dem ersten Lockdown richteten die Inhaber der Oberalp Gruppe eine Videobotschaft an alle Mitarbeiter, in der sie ihre Solidarität zum Ausdruck brachten und die anstehenden Veränderungen erklärten. Die Pandemie hat uns alle völlig unvorbereitet getroffen, aber unsere Mitarbeiter sollten nicht das Gefühl haben alleingelassen zu werden. Die Geschäftsleitung veröffentlichte regelmäßige Mitteilungen und unterstützte die Oberalp-Mitarbeiter bestmöglich. Sie spornte sie an, die Verbreitung des Virus einzudämmen, eine positive Grundhaltung zu bewahren und die Fortführung der jeweiligen Aufgaben im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu gewährleisten. Von der ersten Warnung und bis zur Zeit nach dem Lockdown wurden klare Verhaltensregeln und eindeutige Anweisungen kommuniziert, die laufend an die sich ständig verändernden Regierungsrichtlinien angepasst wurden. Eine reibungslose Kommunikation war nicht nur für die Führungsebene, sondern auch für die einzelnen Abteilungen wesentlich, um die Krise möglichst unbeschadet zu überstehen. Möglich gemacht wurde sie von der IT-Abteilung, die die entsprechende Infrastruktur einrichtete, damit das Arbeiten von zu Hause aus effizient funktionieren konnte. Trotz der großen Unsicherheit war es uns ein Anliegen, mit der Verarbeitung aller Bestellungen fortzufahren. Die täglichen Updates, die zwischen dem Sustainability Team und dem Sourcing & Operations Team stattfanden, erlaubten der Oberalp Gruppe, die Situation bestmöglich zu händeln und stets über Fabrikschließungen und -öffnungen sowie eventuelle kritische Veränderungen informiert zu bleiben.

### ***Wie gestaltete sich die Kommunikation mit den Lieferanten?***

Transparenz ist in der aktuellen Situation von noch größerer Wichtigkeit als ohnehin schon. Um möglichst gut durch diese Krise zu kommen, haben wir von Anfang an auf eine klare und schnelle Kommunikation auf allen Ebenen gesetzt und uns bemüht, auch mit unseren Lieferanten in einem ständigen und offenen Austausch zu bleiben.

Die Kommunikation mit den Fabriken wurde von Beginn des Notstandes rund um die folgenden drei Grundpfeiler gestaltet:

1. Dialog: Ein konstanter Dialog, um über die Entwicklung der Lage auf dem Laufenden zu bleiben.
2. Stabilität: Hundertprozentiges Aufrechterhalten aller Bestellungen. Bisher wurden keine Stornierungen für getätigte und bestätigte Bestellungen ausgeführt oder vorbereitet.

3. Solidarität: Wir haben allen unseren Lieferanten unsere Solidarität zugesichert. Beispielsweise auch dadurch, dass wir sie darum baten, uns zu informieren, sollten sie Masken oder anderweitige Hilfe für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen benötigen, da wir es bereits vor dem Lockdown für unerlässlich hielten, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter bestmöglich zu schützen.

Darüber hinaus holten wir in den Ländern, die am stärksten von den Schließungen betroffen waren, von den Fabriken detaillierte Auskünfte und Bestätigungen zur aktuellen Situation ein und gaben bei besonders schwierigen oder riskanten Umständen auch konkrete Empfehlungen.

Einige Lieferanten setzten die Sicherheitsmaßnahmen vorbildlich um und entwickelten gute Strategien, die wir auch mit anderen Fabriken teilten. Andere schenken den Sicherheitsvorkehrungen weniger Beachtung. Bei einer Kontrolle durch einen unserer Beauftragten für die Qualitätssicherung wurde beispielsweise festgestellt, dass in der entsprechenden Fabrik nicht alle Maßnahmen zur Eindämmung des Virus eingehalten wurden: Zwei Arbeiter trugen keine Schutzmasken. Das Team kümmerte sich umgehend darum, dass die Einhaltung der Verhaltensregeln vor Ort durchgesetzt werden.

Wir setzten uns auch gegen übereilte Entscheidungen bei unseren Lieferanten ein, und dafür, dass Kündigungsfristen korrekt eingehalten und zustehende Gelder ausbezahlt wurden, wenn ein Personalabbau unumgänglich war. Insbesondere achteten wir darauf, dass der Gesundheitsnotstand nicht als Ausrede genutzt wurde, um Arbeitsverträge außerplanmäßig zu beenden. Wir haben uns darum bemüht, dass die Kommunikation der einzuhaltenden Maßnahmen an die Arbeiter transparent erfolgte und die Gewerkschaften, wo verfügbar, möglichst in alle Entscheidungen einbezogen wurden.

Die Sicherheit der Gehälter ist ein äußerst wichtiges Thema. Immer wieder wurde von Fabriken berichtet, die Massenkündigungen aussprachen oder Gehaltskürzungen durchsetzten. Aus diesem Grund haben wir flächendeckende Kontrollen durchgeführt, die die Einhaltung der Vorschriften rund um die Gehaltszahlungen von Seiten unserer Lieferanten sicherstellen sollten. Mehr als 60 % der von uns bezogenen Waren werden in Fabriken hergestellt, von denen wir während der kritischsten Phase der Pandemie die Zusage erhielten, dass sie auch in Zukunft keine finanziellen Schwierigkeiten erwarten und dementsprechend in der Lage sein würden, alle ihre Mitarbeiter weiter zu beschäftigen.

Unsere Anstrengungen sind noch nicht abgeschlossen: Wir halten an den von uns entwickelten Arbeits- und Kommunikationsstrategien fest und führen, sofern erforderlich, noch genauere Kontrollen durch.

#### ***Wie gestaltete sich die Kommunikation nach außen und mit diversen NGOs?***

Wir bleiben ständig auf dem Laufenden: zum Stand unserer Lieferanten und der Lage in den Ländern, wo diese ansässig sind, und insbesondere zu den Unterstützungen, die die jeweiligen Regierungen für die Fabriken bereitstellen, sowie dazu, wie diese mit der Lage umgehen. Dadurch können wir informierte Entscheidungen treffen. Die Fair Wear Foundation, eine Non-Profit-Organisation, der wir angehören und die sich um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken bemüht, hat uns durch ihre lokalen Teams über die Entwicklung in den verschiedenen Ländern und mögliche Risikobereiche informiert. Wir haben stets mit NGOs zusammengearbeitet, die uns um Aufklärung über unsere Vorgehensweise bei der Bewältigung des gesundheitlichen Notfalls gebeten haben.

So waren wir unter den ersten drei Marken, die der Clean Clothes Campaign alle geforderten Antworten zukommen ließen. Die entsprechenden Details können [hier](#) nachgelesen werden.

#### ***Wie gestaltete sich die Kommunikation mit unseren Händlern?***

Unsere Händler sind die Schnittstelle zwischen uns und unseren Endkunden. Sie arbeiten an ganz vielen unterschiedlichen Orten und können sowohl einer großen Kette angehören als auch kleine Läden sein, die Sportbekleidung verkaufen.

Ganz unabhängig von Standort, Größe und finanzieller Stärke, haben alle unsere Partner unter der Unsicherheit und den wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie gelitten.

Es war uns wichtig, sie bestmöglich zu unterstützen – durch regelmäßige, klare und schnelle Kommunikation. Schon vor dem offiziellen Lockdown in Europa haben wir unsere Partner über die Verfügbarkeiten unserer Produkte ständig auf dem Laufenden gehalten und über eventuelle Lieferverzögerungen informiert, die durch Schließungen in den Produktionsländern verursacht wurden.

Während des Lockdowns musste ein Großteil der Händler ihre Tätigkeiten einstellen. Um sie in dieser schwierigen Zeit zu unterstützen, haben wir flexiblere Zahlungsbedingungen und situationsabhängige Lösungen angeboten.

Eine weitere Folge der Schließungen betrifft den potenziellen Wertverlust der Bekleidung, die die Händler lagernd haben. Die Endkonsumenten konnten über einen langen Zeitraum im Frühling 2020 keine Einkäufe tätigen, so dass unsere Partner deutlich weniger Ware verkaufen konnten. Die Aufnahme vieler Neuheiten in die Kollektionen für das kommende Jahr würde die Händler dazu zwingen, die Produkte zu deutlich günstigeren Preisen zu verkaufen, da sie nicht mehr aktuell wären. Um diesen Wertverlust zu vermeiden, haben wir beschlossen, einen Großteil der Neuheiten der Marken Salewa und Dynafit, deren Kollektionen üblicherweise sehr viele neue Trends und Farben beinhalten, erst zu einem späteren Zeitpunkt einzuführen. Gut 75-80 % der Produkte aus der Frühjahr-Sommer-Kollektion 2020 werden somit auch im Jahr 2021 noch aktuell sein, bzw. wird die Ware, die derzeit in den Geschäften und Lagern aufliegt, nicht an Wert verlieren und muss daher nicht vergünstigt abverkauft werden.

## **Lieferkette**

### ***Wurden Aufträge storniert oder bereits produzierte Ware nicht abgenommen?***

Kein einziger Auftrag wurde seit dem Beginn der Krise storniert. Wir haben die von uns gemachten Zusagen an unsere Lieferanten eingehalten, bereits produzierte Aufträge entgegengenommen und solche, die noch in Produktion waren, bestätigt.

### ***Wurden Rabatte gefordert?***

Nein, wir haben keinerlei Vergünstigungen eingefordert, die Vertragsbedingungen wurden nicht verändert. Alle an uns gestellten Rechnungen wurden in Übereinstimmung mit den zuvor getroffenen Vereinbarungen beglichen, damit auch unsere Lieferanten in der Lage waren, ihrerseits die an sie gestellten Forderungen von Dritten zu erfüllen.

### ***Wie wurde die absehbare Reduzierung zukünftiger Aufträge gehandelt?***

Durch die unsichere Lage und die schnellen Veränderungen wurde sowohl die kurz- als auch die langfristige Planung sehr erschwert – oft genug wurden Schließungen, neue Maßnahmen und Einschränkungen erst am Vorabend ihres Inkrafttretens angekündigt. Es waren zweifellos schwierige Zeiten für alle Akteure innerhalb der Lieferkette – und sie werden es auch bleiben. Wir halten an unserer Tätigkeit und unseren Partnerschaften fest und bieten flexible Lieferzeiten, um Überstunden zu vermeiden. Gleichzeitig haben wir unsere Lieferanten um ein wenig Geduld gebeten, denn wir werden in nächster Zukunft keine großen Mengen in Auftrag geben können. Der Markt verfügt über umfangreiche Restbestände, so dass wir fürs Erste deutlich weniger Produktionskapazitäten in Anspruch nehmen werden.

### ***Mussten Fabriken, mit denen ihr arbeitet, auf Grund der Krise schließen?***

Bisher wurde keine Fabrik in unserer Lieferkette geschlossen. Einige müssen komplexe Herausforderungen bewältigen, aber wir bleiben in ständigem Austausch und greifen auch unterstützend ein, wenn es nötig wird.

### ***Verfügt ihr über Informationen hinsichtlich der Zahlungen der Gehälter und Krankengelder durch eure Lieferanten?***

Wir haben von unseren Lieferanten Bestätigungen über die Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Zahlungen an die Arbeiter erhalten. Die Fair Wear Foundation hat uns auf zwei Fälle aufmerksam gemacht, die nach den ihr vorliegenden

Informationen Schwierigkeiten bei der Zahlung der Arbeiter hatten. Wir haben diese Lieferanten umgehend kontaktiert und uns vergewissert, dass die Zahlungen der Gehälter und Krankengelder weder ausgesetzt noch reduziert wurden.

***Wie wird die Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen in den Fabriken überwacht?***

Alle Fabriken, in denen wir produzieren, haben die notwendigen Maßnahme zum Schutz ihrer Mitarbeiter – in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften der lokalen Gesundheitsbehörden – umgesetzt: die Überprüfung des Gesundheitszustandes am Eingang des Produktionsbereichs (Temperaturmessung), Zutrittsverbot für Mitarbeiter mit Krankheitssymptomen, die professionelle Desinfektion der Produktionsstätten, die Vergrößerung der Sicherheitsabstände, die Einschränkung der Kontakte zwischen den Mitarbeitern, Erhöhung der Transportmöglichkeiten um zur Arbeit zu kommen, die Bereitstellung von Masken und zusätzlichen Sanitäreinrichtungen um häufiges Händewaschen zu ermöglichen.

**Interne Handhabung, Zahlungen an die Mitarbeiter und Führungskräfte**

***Wie wurden die Mittel aus den staatlichen Hilfspaketen eingesetzt?***

Von April bis Juni haben wir die Arbeitsstunden unserer Mitarbeiter an allen Standorten der Oberalp Gruppe reduziert und dabei möglichst nach einer Balance zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeiter und jenen der Firma gesucht. In Italien haben wir die staatliche Lohnausgleichskasse genutzt. Um die Kontinuität der Geschäftstätigkeit und den Abschluss laufender Projekte zu gewährleisten, wurden der Bedarf an Arbeitskraft und das Arbeitspensum der einzelnen Abteilungen analysiert und die Arbeitstage sowie die Tage in Lohnausgleichskasse individuell abgestimmt. Es war uns ein Anliegen, allen Mitarbeitern – auch jenen, die eine deutliche Reduzierung ihrer Arbeitszeit in Kauf nehmen mussten – einen Brutto-Mindestlohn von monatlich 1.300 € zu garantieren.

Da die Regelung des INPS (Nationalinstitut für Sozialfürsorge) keine festen Zeiträume für die Direktzahlung der Lohnausgleichsgelder vorsah, hat das Unternehmen außerdem beschlossen, diese für die Mitarbeiter vorzustrecken, um die Reduzierung der Monatsgehälter möglichst gering zu halten. Die vorgestreckte Summe wurde anschließend von den Zusatzgehältern (14. Gehalt, das im Juni ausgezahlt wird, und 13. Gehalt, das im Dezember ausgezahlt wird) abgezogen.

In Deutschland und Österreich wurde dieselbe Vorgehensweise angewandt, die Mitarbeiter wurden in die staatlich vorgesehene Kurzarbeit geschickt (vom 6. April bis zum 30. Juni). Im Einklang mit den lokalen Regelungen haben wir die Zahlung der Netto-Gehälter auf 80 % der üblichen Summe aufgestockt und die Mitarbeiter darum gebeten, ihren im Vorjahr nicht genossenen und bis zum 31. März angereiften Urlaub aufzubreuchen.

Auch an unseren anderen Standorten (85 % unserer weltweiten Arbeitskräfte sind in Italien, Deutschland und Österreich beschäftigt, daher gehen wir auf diese Länder konkret ein) wurden die jeweiligen staatlichen Hilfeleistungen beansprucht. In allen Ländern wurde den Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, zumindest teilweise ihren Urlaub, anstatt der Leistungen der Lohnausgleichskasse in Anspruch zu nehmen, um ihr Monatseinkommen weitestmöglich auf dem gewohnten Niveau zu halten.

***Wurden die Gehälter der Führungskräfte gekürzt?***

Ja, unser Top-Management hat seine Gehälter freiwillig und auf eigene Initiative hin für drei Monate um 25 % gekürzt.

## **Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter**

### ***Welche Sicherheitsmaßnahmen wurden umgesetzt?***

Im Lager und in den Büros befolgen wir die jeweils geltenden Maßnahmen. Unser Lagerpersonal trägt, wo erforderlich, einen Mund-Nasenschutz. Um den Sicherheitsabstand einzuhalten, wurden einige Arbeitsplätze im Lager umgestellt. Während der kritischsten Wochen wurde im Lager im Zwei-Schicht-System gearbeitet. Die Mitarbeiter wurden pro Stockwerke so eingeteilt, dass das Ansteckungsrisiko möglichst gering gehalten wurde und so, dass der Betrieb des Lagers, das für unser Unternehmen von fundamentaler Wichtigkeit ist, gewährleistet werden konnte – auch für den Fall, dass sich Mitarbeiter angesteckt hätten. Das Büropersonal hat abwechselnd vor Ort und im Homeoffice gearbeitet. In jeder Abteilung und allen Toiletten wurden Desinfektionsseifen und -gels zur Verfügung gestellt. Der Besuch der Kantine wurde in Schichten organisiert, und nur je 14 Personen wurde gleichzeitig Zutritt gewährt. Zusätzliche Besprechungsräume wurden eingerichtet, in denen sich nur die maximal vorgesehene Anzahl von Personen aufhalten dürfen und stets die Masken getragen werden müssen. Die Körpertemperatur wird täglich gemessen und Mitarbeiter, die Symptome aufweisen, haben keinen Zutritt. Außerdem dürfen weder die Mitarbeiter unserer externen Frächter noch das Büropersonal das Lager betreten, um das Ansteckungsrisiko dort so gering wie möglich zu halten. In den Besprechungsräumen und im Eingangsbereich unseres Hauptsitzes stehen chirurgische Masken zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter hat zudem fünf wasch- und wiederverwendbaren Masken erhalten.

Am 13. Mai wurde unser italienischer Standort in Montebelluna einer Inspektion durch den Servizio per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (SPISAL, italienischer Dienst für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) unterzogen. Nach einer gründlichen Kontrolle wurde die Inspektion mit maximaler Punktzahl abgeschlossen.

### ***Wurden Mitarbeiter mit Kindern zusätzlich unterstützt?***

Wie vom INPS vorgesehen, wurde den Eltern eine fakultative Elternzeit für die Covid-19-Krise angeboten, die ein Entgelt von 50 % des Monatsgehalts vorsah. Alle Eltern von Kindern bis zu 12 Jahren konnten davon Gebrauch machen, wenn der andere Elternteil die Betreuung der Kinder nicht übernehmen konnte. Auch in diesem Fall hat das Unternehmen die Ausgleichsleistung für die entsprechenden Mitarbeiter vorgestreckt. Alternativ dazu konnte auch der sogenannte „Babysitter Bonus“ und der Bonus für die Sommerbetreuung der Kinder durch entsprechende Vereine beantragt werden. Die erstgenannte staatliche Maßnahme wurde erst zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt und stand in der ersten Zeit, als die Schulen und Betreuungseinrichtungen bereits geschlossen worden waren, nicht zur Verfügung. Aus diesem Grund hat das Unternehmen bis zum 15. März (Inkrafttreten des staatlichen Babysitter-Bonus) einen täglichen Pauschalbetrag für die Kinderbetreuung in Höhe von 50 € für Vollzeitangestellte und 30 € für Teilzeitangestellte ausgezahlt. Mitarbeiter mit einem Familienmitglied, das in einem italienischen Krankenhaus mit Covid-19-Patienten arbeitete, wurden außerdem fünf zusätzliche Urlaubstage zugestanden, um die Alltagsorganisation der Familien zu unterstützen.

### ***Wie wurden die Mitarbeiter während des Lockdowns unterstützt?***

Während der kritischsten Phase der Krise haben wir uns bemüht, unsere Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen. In Microsoft Teams wurde ein eigener Kanal mit dem Namen „Operalp stays at home“ eingerichtet, der dem Austausch untereinander diente und den Zusammenhalt unter den Mitarbeitern stärken sollte. Die Plattform wurde für den Austausch von Tipps genutzt, für Gespräche und Diskussionen, aber auch für Späße und lustige Herausforderungen. Wir haben kleine Sportprogramme wie Yoga- und Trainingseinheiten und Sport-Tutorials zur Verfügung gestellt. Außerdem haben wir den Lockdown auch als eine Möglichkeit gesehen, Zeit in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter zu investieren. Hierfür wurden Online-Weiterbildungskurse veranstaltet. Für das Personal, das am stärksten von der Lohnausgleichskasse betroffen war, wie etwa die Mitarbeiter in unseren Geschäften, wurde ein eigens konzipiertes Weiterbildungsprogramm geschaffen. Die Angestellten der Salewa-

und Under Armour-Stores sowie der Outlets konnten Video-Kurse besuchen, um ihr Wissen rund um die Produkte, die Marken, verschiedene Verkaufstechniken und weitere Themen zu vertiefen.

***Wurden nach dem Lockdown weitere Maßnahmen für das Wohlergehen der Mitarbeiter ergriffen?***

Die Pandemie hat uns unvorbereitet getroffen, und wir konnten nur dank unserer starken Mitarbeitergemeinschaft gut auf diese Situation reagieren. Trotz aller Einschränkungen und Unsicherheiten können wir davon ausgehen, dass wir das laufende Geschäftsjahr positiver abschließen werden, als wir ursprünglich dachten. All dies haben unsere Mitarbeiter möglich gemacht, die ihr Bestes gegeben und mit großem Einsatz und Pflichtgefühl weitergearbeitet haben. Um ihnen dafür zu danken, dass sie diese Herausforderung mit Engagement und Flexibilität gemeistert haben, haben wir beschlossen, ihnen einen Aufenthalt für zwei Personen in einem Wellnesshotel im Vinschgau zu schenken. Wir möchten unseren Mitarbeitern damit die Möglichkeit geben, ein paar entspannte Tage zu genießen, oder sich ihrem Lieblingssport zu widmen, um ihre Akkus nach dieser besonders anstrengenden und intensiven Zeit wieder aufzuladen. Auch unseren Mitarbeitern im asiatischen Raum, die sich um die Qualitätssicherung unserer Produkte kümmern, wurde eine ähnliche Möglichkeit geboten. Sie haben einen Gutschein erhalten, den sie zusammen mit ihrer Familie für eine Aktivität ihrer Wahl einlösen können.

**Freiwillige Maßnahmen**

***Wurde ein Teil der Produktionsaktivität für die Herstellung von PSA (Persönliche Schutzausrüstung) oder ähnlichen Artikeln umgestellt?***

Mit Ausnahme von Pomoca gehört uns keine der für uns produzierenden Fabriken. Wir verfügen über eine kleine Musterhalle in unserem Bürogebäude in Montebelluna, wo PSA aus hochwertigen Materialien hergestellt wurde, die aus Produktionsresten anderer Standorte stammten. An einem unserer Partner-Standorte in Italien haben wir außerdem Stoffmasken geordert und herstellen lassen.

***Wurden die hergestellten Waren verkauft oder gespendet? Wer trägt die Kosten für die verwendeten Materialien und die Herstellung?***

Die Schutzanzüge wurden den Gesundheitsbehörden kostenlos zur Verfügung gestellt. Das für die Herstellung notwendige Material war lagernd, und die Belegschaft, die sie hergestellt hat, gehört zu uns und hat somit sein übliches Gehalt bezogen. Die Stoffmasken wurden teils verkauft und teils gespendet. Wir haben die fertigen Masken vom Lieferanten gekauft, der die Kosten für das Ausgangsmaterial und die Herstellung getragen und dabei seinen Gewinn auf ein notwendiges Minimum reduziert hat.

**Zweite Welle**

***Wie bewältigt ihr die zweite Welle?***

Der Sommer hat uns eine kleine Verschnaufpause gewährt, die Ansteckungszahlen sanken und unsere Verkaufszahlen erholten sich etwas. Leider ist dieser kurze Moment der Entspannung wieder vorüber: Wie bereits vorhergesehen, trifft uns nun die zweite Welle. Wir haben die Anwesenheit unserer Mitarbeiter in den Büros und damit die Kontakte wieder reduziert und das Lagerpersonal aufs Neue vom Büropersonal getrennt. Das Tragen des Mund- Nasenschutzes bleibt verpflichtend, wir messen weiterhin die Körpertemperatur beim Betreten des Firmengebäudes und regen zur regelmäßigen Handhygiene an. Für diese zweite Welle wurde in einige Sicherheitsmaßnahmen intensiviert, wie beispielsweise die Handhabung der Meetings vor Ort, die strenger reglementiert wurde. Reisen wurden auf ein Minimum beschränkt und die Mitarbeiter wurden angewiesen, Team-Events oder Feierlichkeiten jeder Art sind bis auf weiteres aufgeschoben, um das Zusammenkommen mehrerer Mitarbeiter möglichst zu vermeiden.



Auch in dieser schwierigen Zeit bemühen wir uns darum, für eine gute Stimmung innerhalb unserer Teams zu sorgen und wir sind uns sicher: Auch diese Herausforderung werden wir auf die einzig mögliche Weise meistern – indem wir zusammenhalten.