

Sicher und
gesund arbeiten

**WENN DUNKELHEIT
DIE AUGEN ÖFFNET**
Wie das Dialoghaus
Hamburg Empathie schult.

**NUR KEINE LUST
AUF ARBEIT?**
Über Gen-Z-Klischees und
fünf Tipps zur besseren
Arbeit im Team.

Führung mit Behinderung – na und?

Sales-Expertin Nadine Schönwald über Führung ohne
Barrieren und warum wir Inklusion neu denken müssen.

**Schwerpunkt
Vielfalt**

Warum unterschiedliche
Perspektiven und
Erfahrungen Unternehmen
stark machen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

V ielfältige Teams bringen unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen zusammen. Genau das macht sie so erfolgreich. Denn wenn Menschen mit verschiedenen Hintergründen zusammenarbeiten, entstehen kreative Lösungen und ein produktives Miteinander. Doch wie gelingt es, Diversität und Inklusion im Arbeitsalltag wirklich zu leben und als Chance zu nutzen? Darum geht es in dieser Certo-Ausgabe, die sich dem Schwerpunkt Vielfalt widmet.

Für Sales-Expertin Nadine Schönwald ist klar: Inklusion muss zur Normalität werden. Dafür engagiert sie sich als Inklusionsbeauftragte in ihrem Job und in ihrer Freizeit auf Social Media und Panels. In unserer Titelgeschichte erzählt sie von der Vereinbarkeit ihrer Schwerbehinderung mit ihrer Führungsrolle bei der Adecco Gruppe – und was sie ihren Kolleginnen und Kollegen vielleicht voraushat.

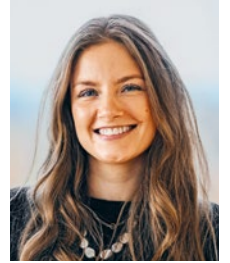
Seien wir ehrlich: Oft lassen wir uns von Vorurteilen darin beeinflussen, wie wir unser Gegenüber wahrnehmen, bewerten und führen – häufig unbewusst und trotz guter Absichten. Auf den Seiten 12/13 erfahren Sie, was verbreitete, unbewusste Vorurteile im Job sind und wie Sie sie überwinden.

Beim Miteinander der Generationen können Vorurteile ebenfalls eine Rolle spielen. Mit der New-Work-Expertin Laura Bornmann haben wir über Generationenkonflikte gesprochen. Was braucht eine Arbeitsumgebung, damit auch jüngere Beschäftigte gesund und erfolgreich im Team arbeiten können? Ihre Tipps für Führungskräfte lesen Sie auf den Seiten 14/15.

Sie haben noch kein kostenfreies Certo-Abo und fragen sich, warum wir Ihnen Certo zugeschickt haben? Dann arbeiten Sie vielleicht in einem Unternehmen im sozialen, kulturellen oder Freizeitbereich und können damit künftig am VBG-Prämienverfahren teilnehmen. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 22. Zudem erhalten ausgewählte Mitgliedsunternehmen, die bereits seit längerer Zeit Teil der VBG-Gemeinschaft sind diese Ausgabe als einmaliges Angebot direkt in den Briefkasten. Wenn Sie Certo auch weiterhin erhalten möchten, empfehlen wir Ihnen ein kostenfreies Abo des Magazins und des Newsletters. Damit Ihnen kein Highlight der Certo-Vielfalt entgeht.

Eine inspirierende Lektüre wünscht

*Hannah Russek,
VBG-Öffentlichkeitsarbeit*



Aktuelle Themen im Certo-Portal



Frag doch mal den Chatbot

Kennen Sie schon den neuen Chatbot auf vbg.de? Der KI-Chat sucht und findet Antworten auf Ihre Fragen. Auf alle? Certo hat es ausprobiert.



Verständliche Behörden- schreiben für alle? Ja, bitte!

Mit einem KI-Tool werden die Schreiben der VBG jetzt verständlicher. Nachmachen erwünscht!

Hier geht's zum Certo-Portal:

certo-portal.de



04

Einleitung

Wie Austausch zu Fortschritt führen kann, zeigt der Schwerpunkt #Vielfalt.

06

Die Mutmacherin

Führungskraft trotz Schwerbehinderung? Nadine Schönwald über ihren Weg und den Mut, wieder neu anzufangen.

10

Aufgaben im Arbeitsschutz

Vom Brandschutz bis zur Ersten Hilfe: Wer ist im Betrieb für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich?

12

Bias Busters

Schubladendenken im Kopf? Unbewusste Vorurteile beeinflussen unsere Entscheidungen. Mit diesen fünf Tipps umgehen Sie die mentalen Fallstricke.

14

So tickt Gen Z

New-Work-Expertin Laura Bornmann erklärt, mit welchen fünf Tipps ein gesundes Arbeitsklima garantiert gelingt.

16

Poster – Auf (fast) allen Wegen

Im Homeoffice versichert: Wann greift der gesetzliche Unfallschutz? Zum Heraustrennen und Aufhängen!

18

Feature: Angekommen, um zu bleiben

Internationale Fachkräfte bringen wertvolle Perspektiven in Unternehmen ein. Wie der kulturelle Brückenschlag gelingt und wie aus Vielfalt ein Gewinn für alle wird.

22

Wenn Dunkelheit die Augen öffnet

Im Dialoghaus Hamburg führen blinde Guides Besucherinnen und Besucher durch absolute Dunkelheit.

27

Arbeit barrierefrei gestalten

Bei DATEV ist Barrierefreiheit Teil der Unternehmenskultur. Integrationsbeauftragte Claudia Lazai verrät, wie der Weg zu gelebter Vielfalt gelingt.

30

Kurz und bündig

SERVICE Entdecken Sie spannende Meldungen, wertvolle Medientipps und nützliche VBG-Infos. Sichern Sie sich die Chance auf einen Thermobecher im Gewinnspiel!









Vielfalt wirkt.

Für alle. ✨



★ Vielfalt macht Unternehmen lebendig und stark. 🌸 Weil unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe Kreativität und neue Ideen fördern. ✨ Und weil sich alle in einem vielfältigen, inklusiven Team wertgeschätzt fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. ▲ Das stärkt den Zusammenhalt, bringt neue Impulse und macht Firmen attraktiver – für Beschäftigte und für Kundinnen und Kunden. 🍀 So wird Diversität

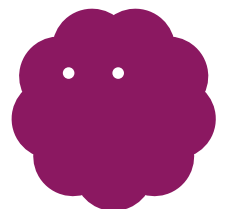
zum klaren Wettbewerbsvorteil in herausfordernden Zeiten.  
Viele gute Gründe also, die Themen Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt genauer unter die Lupe zu nehmen. 

Gemeinsam verschieden! 
Die VBG steht für Vielfalt und Demokratie. 
Für uns sind dies fundamentale Werte – ob im Arbeitsalltag, unter den Kolleginnen und Kollegen oder in der Zusammenarbeit mit unseren Versicherten und Mitgliedsunternehmen. 



Lesen Sie hier das Statement der
Vorsitzenden von Vorstand und
Vertreterversammlung der VBG:

vbg.de/vielfalt



DIE

Führungskraft sein, wenn man eine Schwerbehinderung hat? Klar geht das! Sagt Sales-Expertin Nadine Schönwald. Certo hat sie erzählt, wie.

M M U T

MACHERIN

TEXT
INGA BEUTLER

FOTOS
VBG/MARKO SEIFERT

Zu Gast im Homeoffice von Nadine Schönwald. Freundlich-zugewandt lächelt die sympathische Oberhausenerin im Video-Call in die Kamera. Wir haben Glück, erwischen sie zwischen zwei Dienstreisen. „Nächste Woche geht es zum Inklusionsgipfel nach Indonesien“, erzählt die 44-Jährige, die in einem kleinen Dorf am Niederrhein großgeworden ist. Schnell wird klar, was ihr Herzenthema ist: die Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Weil sie aus eigener Erfahrung weiß, wie wichtig es ist, dass sich etwas bewegt – und Inklusion endlich wird, was sie sein sollte: selbstverständlich.

Ihre eigene Schwerbehinderung ist für sie Alltag, seit sie denken kann. „Ich hatte direkt nach der Geburt eine schwere Knochenmarkinfektion. In der

Folge musste ich sehr oft operiert werden, weil meine Knochen Fehlstellungen hatten und ich ja noch gewachsen bin.“ 25 Operationen sind es bis heute – für mehr Mobilität im Alltag. Das prägt, sagt die Mutter einer Tochter: „Nach jeder OP musste ich von Null anfangen und mich immer wieder neu motivieren. Ich denke, dadurch ist mein Durchhaltevermögen ausgeprägter als bei anderen. Und ich bin resilienter.“

**IM BÜRO SIND ALLE REGALE
IN REICHWEITE**

Treppen steigen, etwas vom Boden aufheben oder im Supermarkt die oberen Regale erreichen: Einige Dinge können für Nadine Schönwald aufgrund ihrer

Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen, muss zur Normalität werden: Das fordert Nadine Schönwald, Führungskraft bei der Adecco Gruppe und Vorstandsmitglied des UnternehmensForums.





Nadine Schönwald engagiert sich als Inklusionsbeauftragte für mehr Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung.

Gehbehinderung und ihrer Körpergröße von 1,45 Metern zur Herausforderung werden. In ihrem Büro bei der Adecco Gruppe ist alles perfekt auf die Bedürfnisse der Head of Digital Sales and Client Engagement zugeschnitten. So sind zum Beispiel alle Regale in Reichweite. Und die Kolleginnen und Kollegen wissen Bescheid, dass sie sich meldet, wenn sie Hilfe braucht. Zum Beispiel, wenn der Koffer auf Dienstreise ins Gepäcknetz muss? „Nein, das schaffe ich allein, weil ich von vornherein einen kleinen Koffer mitnehme.“

Grundsätzlich versuche sie, Situationen zu vermeiden, in denen sie um Hilfe bitten muss – „weil ich mir gern meine Selbstständigkeit erhalte“, sagt Nadine Schönwald mit Nachdruck. Kreative Lösungen finden – ob im Umgang mit der eigenen Situation oder mit Kundinnen und Kunden: Für die Vertrieblerin, die in ihrer Freizeit malt und häkelt, ist das genau das Richtige. Ihren Job hat sie sich ausgesucht, weil er zu ihren körperlichen Voraussetzungen passt. Aktuell baut sie den Social-Media-Auftritt des Personaldienstleisters auf. Warum sie jeden Tag gern zur Arbeit geht? „Ich mag den Austausch. Und ich mag es, eine Aufgabe zu haben, die mir Spaß macht, und einen Beitrag zu leisten. Gerade für Menschen mit Behinderung ist das besonders wichtig.“

OFFEN SEIN, ABER BEHINDERUNG NICHT ZUM THEMA MACHEN

Was sie auszeichnet: ihre Gelassenheit. Stress bei der Arbeit? Eher selten, sagt sie. „Stress ist für mich nicht ‚Ich muss in vier Stunden eine Präsentation machen‘, sondern Stress ist für mich, wenn ich nach einer OP wach wurde und der Arzt sagte: ‚Das Bein ist gelähmt und wir wissen nicht, ob die Lähmung wieder weggeht.‘“ Die Relationen ändern sich. Ihre Führungsrolle bei der Adecco Gruppe hat sie bereits seit 16 Jahren. Mit ihrer Behinderung geht sie offen um – aber macht sie nicht zum Thema. „Meine Kolleginnen und Kollegen nehmen mich nicht als Person mit Behinderung wahr. Denn meine Einschränkungen sind ja auch weniger sichtbar und damit nicht so präsent.“

In manchen Phasen könne es im Job auch mal schwierig werden, erzählt sie – zum Beispiel, wenn die chronischen Schmerzen Tag und Nacht bestimmen. Für sie sei das ein persönliches und sensibles Thema: „Dann muss man schon mal was von sich preisgeben. Das mache ich dann auch, sage, wie es mir geht. Damit es keine Missverständnisse gibt, Kolleginnen oder Kollegen zum Beispiel etwas auf sich beziehen, was gar nichts mit ihnen zu tun hat.“

„Man ist empathischer, achtet mehr auf seine Umwelt und die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen. Gleichzeitig ist man nachsichtiger.“

NADINE SCHÖNWALD

AUTHENTISCH SEIN MACHT DEN UNTERSCHIED IN DER FÜHRUNG

Offenheit für ein menschlicheres Miteinander – für Nadine Schönwald ist das der Schlüssel. „Spreche ich zum Beispiel über Schmerzen, die mich wachgehalten haben, sind auch die anderen Mitarbeitenden offen mir gegenüber. Das wird dann nicht als Schwäche gesehen, sondern sorgt für Verständnis.“ Authentisch sein macht für sie den Unterschied in der Führung – und Mitgefühl: „Man ist empathischer, achtet mehr auf seine Umwelt und die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen. Gleichzeitig ist man nachsichtiger. Ich sage immer: Man kann Leistung erbringen und trotzdem gleichzeitig schwach sein.“

Ihre Stärken im Job zu zeigen, war gerade zu Beginn ihrer Karriere nicht einfach. Kam die Behinderung im Bewerbungsschreiben vor, gab es Absagen. Wurde sie nicht erwähnt, folgten Einladungen zum Gespräch – und dann meist die Absage, wenn die gelernte Bankkauffrau ihre Einschränkungen ansprach. „Ich musste immer erst beweisen: Ich bin belastbar. Und musste hart für eine gewisse Wertschätzung und für den Respekt arbeiten. Hatte ich dann gezeigt, dass ich leistungsfähig bin, war es auch kein Thema mehr.“ Musste sie mehr leisten als andere, um ihre Führungsposition zu bekommen? „Ja, ich glaube schon.“ Nadine Schönwald denkt nach. „Ich musste es aktiv einfordern.“ Jetzt spiele ihre Behinderung keine Rolle mehr. „Das Team geht so mit mir um wie mit anderen Kolleginnen und Kollegen auch. Ich bringe ja meine Leistung wie jeder andere auch.“

FÜHRUNGSKRÄFTE KÖNNEN ZU ROLE MODELS WERDEN

Ihr Ziel hat die Inklusionsbeauftragte bei der Adecco Gruppe, die sich auch auf Social Media sowie als Speakerin und Buchautorin für mehr Teilhabe stark macht, immer vor Augen: Behinderung in der Arbeitswelt muss normal werden. „Klar sind Dinge für mich anstrengender, klar habe ich auch Schwierigkeiten, klar gibt es Dinge, die ich nicht kann, aber die hat ja jeder andere Mensch auch – mehr oder weniger. Und da geht es darum, Lösungen zu finden.“ Gerade Führungskräfte mit einer Behinderung

könnten hier zum Role Model werden und anderen Mut machen. Ein Lächeln fliegt über ihr Gesicht, als sie sich an die Nachricht einer jungen Studentin erinnert, die einen Rollstuhl nutzt: „Du bist ein Vorbild für mich. Ich möchte auch später in Führung gehen. Ich finde toll, was du machst.“

Ihr Appell an Unternehmen und Führungskräfte? Mit den Beschäftigten sprechen, die eine Behinderung haben – und denen eine Stimme geben, die weniger repräsentiert sind im Betrieb. „Fragen Sie sich: Wie inklusiv ist Ihr Unternehmen? Wie inklusiv ist der Rekrutierungsprozess? Gibt es einen Inklusionsbeauftragten?“, rät Nadine Schönwald. Denn: Inklusion ist ein Menschenrecht. Und ein Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Es gibt noch viel zu tun. ■

Barrierefreiheit und Inklusion: So hilft die VBG

Die VBG unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen dabei, allen Beschäftigten die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen – unabhängig von körperlichen, seelischen oder geistigen Einschränkungen. Die Angebote reichen von der Handlungshilfe für Inklusion im Betrieb bis zu Seminaren für barrierefreie Arbeits- und Gebäudegestaltung. Auch bei der VBG ist Inklusion eine Selbstverständlichkeit.

So unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung ihre Führungskräfte beispielsweise mit dem E-Learning-Tool „Inklusion für Führungskräfte – Fokusthema Schwerbehinderung“. Das Programm vermittelt praxisnahes Basiswissen über den Umgang mit Schwerbehinderungen im Arbeitsalltag.



Unsere Hilfsangebote für barrierefreies Arbeiten in Mitgliedsunternehmen finden Sie hier

vbg.de/barrierefrei

Ihr Team für Sicherheit und Gesundheit

1 Ersthelfende

AUFGABE Ersthelfende versorgen Wunden und stellen den Transport zur ärztlichen Behandlung sicher. Sie handeln rasch, etwa bei Schlaganfällen und Herzinfarkten. Außerdem sind sie meist für die Pflege des Erste-Hilfe-Materials zuständig. Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten brauchen mindestens einen Ersthelfer.

SUPERKRAFT Puls-Bändiger. Bleiben ruhig, wenn andere in Panik geraten, und handeln schnell und konzentriert.

TYPISCHER SATZ „Keine Sorge! Ich kann Verbände anlegen, Hände halten und den Notruf wählen – was darf’s für Sie sein?“

WORAN MAN SIE ERKENNT Sind die einzigen Personen, die wissen, wie man ein Dreieckstuch wirklich faltet.

2 Brandschutz helfende

AUFGABE Sie löschen Entstehungsbrände, achten auf Brandgefahren und sensibilisieren für das Thema Brandschutz, etwa indem sie ihre Teams über Brandrisiken informieren. Mindestens fünf Prozent der Beschäftigten sollten dafür ausgebildet werden.

SUPERKRAFT Menschliche Feuermelder. Erkennen Gefahren, bevor es brenzlich wird, und wissen genau, wo der Notfallplan liegt.

TYPISCHER SATZ „Safety First! Wissen Sie, wo der nächste Feuerlöscher hängt?“

WORAN MAN SIE ERKENNT Zählen Rauchmelder wie andere Sterne am Himmel.

3 Sicherheitsbeauftragte (SiB)

AUFGABE Ob Chemikalien, schweres Arbeitsgerät oder zu laute Arbeitsumgebung – Gefahrenquellen gibt es in jedem Betrieb. Sicherheitsbeauftragte fungieren als Mittler und Mittlerinnen in Sachen Sicherheit zwischen Betriebsleitung und Angestellten. Sie müssen abhängig von der Anzahl der Beschäftigten bestellt werden.

SUPERKRAFT Das wache Auge der Basis. Haben den Blick für die kleinen Alltags-Tücken, die andere vor lauter Arbeit gar nicht wahrnehmen.

TYPISCHER SATZ „Ich sehe, du nutzt den Papierstapel als Monitorständer. Architektonisch wertvoll, sicherheitstechnisch ... mutig.“

WORAN MAN SIE ERKENNT Sehen die lose Teppichkante schon aus 20 Metern Entfernung.



Das Poster finden Sie zum Download auf certo-portal.de

In Unternehmen fallen unterschiedliche Aufgaben an, um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Viele Menschen sorgen täglich dafür, dass Ihre Beschäftigten sicher und gesund arbeiten können und im Ernstfall gut versorgt sind. Das Poster zeigt, wer wofür zuständig ist.



4 Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa)

AUFGABE Die Sifa sorgt für ein ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie ist der Unternehmensleitung direkt unterstellt. Wer Fachkraft für Arbeitssicherheit werden möchte, muss bestimmte berufliche Qualifikationen mitbringen. Die VBG bietet entsprechende Lehrgänge an.

SUPERKRAFT Gefahren-Röntgenblick. Sieht das Risiko schon, bevor der Prozess überhaupt gestartet ist.

TYPISCHER SATZ „Arbeitssicherheit ist wie WLAN: Wenn sie da ist, merkt es keiner. Wenn sie fehlt, brennt die Hütte.“

WORAN MAN SIE ERKENNT Hat die DGUV-Vorschriften als Abendlektüre.

6 Aufsichtspersonen

AUFGABE Aufsichtspersonen beraten Unternehmen, mit welchen Schutzmaßnahmen sie Belastungen und Gefährdungen reduzieren können, und überwachen die Einhaltung verbindlicher Vorschriften. Sie unterstützen in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

SUPERKRAFT Paragrafen-Flüsterer. Verwandeln komplizierte Vorschriften in machbare Lösungen.

TYPISCHER SATZ „Keine Angst, ich bin nicht hier, um Fehler zu suchen, sondern um zu verhindern, dass sie teuer oder schmerzhaft werden.“

WORAN MAN SIE ERKENNT Besitzen Sicherheitsschuhe, die sauberer sind als die Sonntagsschuhe der meisten Menschen.

5 Betriebsärzte und -ärztinnen

AUFGABE Sie beraten rund um Fragen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Gestaltung von Arbeitsplätzen – vom Fließband über die Baustelle bis um Schreibtisch im Büro. Eine betriebsärztliche Betreuung ist für Unternehmen mit mindestens einer angestellten Person erforderlich.

SUPERKRAFT Ergonomie-Gurus. Finden für jeden Rücken den richtigen Winkel.

TYPISCHER SATZ „Ihr Stuhl ist kein Folterinstrument – lassen Sie uns mal gemeinsam an den Hebeln drehen!“

WORAN MAN SIE ERKENNT Sehen am Gang eines Kollegen sofort, dass sein Monitor drei Zentimeter zu hoch steht.

Unconscious Bias:

Wie uns unbewusste Vorurteile beeinflussen

Unbewusste Vorurteile können sich vor allem im Personalbereich auf unsere Entscheidungsfindung auswirken. Wie man sie umgeht – und warum das wichtig ist.

FOTO JARA TIEDEMANN

Was sehen Sie, wenn Sie sich Ihr Team anschauen? Eine weitgehend homogene Gruppe hinsichtlich einiger Faktoren wie Alter, Geschlecht, Herkunft oder Ausbildung? Dann sollten Sie jetzt hellhörig werden. Und auf jeden Fall: weiterlesen.

Denn dann haben bei der Auswahl Ihrer Mitarbeitenden vielleicht so genannte „Unconscious Biases“ gewirkt, zu Deutsch: unbewusste Vorurteile. Dr. Angela Kornau beschäftigt sich seit mehr als 15 Jahren mit dem Thema, als Wissenschaftlerin an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und als systemische Coachin. Sie beschreibt Unconscious Biases als „unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen, die automatisierte, aber oft fehlerhafte Denkprozesse beschreiben“.

Zwar können solche „mentalen Abkürzungen“, auch Heuristiken genannt, im Job kurzfristig durchaus sinnvoll sein, etwa wenn wir unter Zeitdruck arbeiten. Langfristig führen sie aber oft zu Fehlentscheidungen – insbesondere im Personalbereich.

BIASES SIND ZAHLREICH UND VERBREITET

Leider gibt es sehr viele dieser Voreingenommenheiten. Die Forschung kennt mehr als 180. Was ihnen gemein ist: „Wir beurteilen Personen oder Situationen aufgrund dieser Verzerrungen oft systematisch falsch“, so Kornau. „Und treffen dadurch falsche Entscheidungen bei Einstellungen oder Beförderungen.“ ■

Den ausführlichen Beitrag mit Dr. Angela Kornau lesen Sie auf certo-portal.de:

certo-portal.de/unconsciousbias



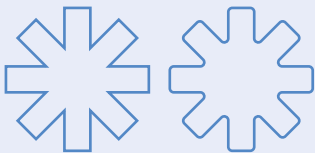
Dr. Angela Kornau ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und forscht zu den Themen Diversität, Chancengleichheit und Inklusion.

Fünf verbreitete *unbewusste Vorurteile* am Arbeitsplatz und wie Sie sie vermeiden

ILLUSTRATION MIRJA SCHÖNE

Affinity Bias

Der Affinitätsbias bedeutet, dass wir Menschen, die uns ähnlich sind, sympathischer finden und ihnen mehr zutrauen. Das kann in unstrukturierten Auswahl-situationen von Personal dazu führen, dass wir falsche Entscheidungen treffen.



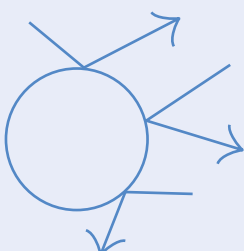
Attribution Bias

Dabei tendieren wir dazu, das Verhalten eines Menschen seiner Persönlichkeit und nicht äußeren Umständen zuzuschreiben. Beispiel: „Der ist unpünktlich!“ anstatt „Vielleicht ist sein Zug ausgefallen.“ Dadurch neigen wir dazu, Menschen vorschnell zu verurteilen.



Confirmation Bias

Hier geht es darum, dass wir bereits eine Meinung zu etwas haben, bevor wir eine Entscheidung treffen. Hören wir dann Pro und Kontra, nehmen wir Argumente stärker wahr, die unserer Meinung entsprechen. Die Folge: Wir entscheiden nicht objektiv.



Halo-Effekt

Der Halo-Effekt meint, dass eine einzelne positive Eigenschaft eines Menschen, zum Beispiel sein souveränes Auftreten, unsere Gesamtbewertung überstrahlt. Das verfälscht unsere Beurteilung dieser Person.



Recency Bias

Bedeutet, dass uns Dinge, die kürzlich passiert sind, stärker beeinflussen. Beispiel Leistungsbeurteilung: Hier kann ein vor kurzem gemachter Fehler überproportional in die Beurteilung einfließen und zu Fehlentscheidungen hinsichtlich einer Beförderung führen.



WAS SIE DAGEGEN TUN KÖNNEN:

- ① Schalten Sie vom intuitiven Modus in den analytischen: Lassen Sie sich Zeit bei Entscheidungen.
- ② Fragen Sie sich, wie Sie zu Entscheidungen kommen. Können Sie diese argumentativ begründen oder war's doch eher das Bauchgefühl?
- ③ Besetzen Sie Auswahlprozesse mit mehreren Personen, die unterschiedliche Perspektiven einbringen.
- ④ Führen Sie Personalgespräche strukturiert durch. Ein Anforderungsprofil ist Pflicht!
- ⑤ Versuchen Sie es mal mit anonymisierten Bewerbungsverfahren. So können Sie sich rein auf die Kompetenzen konzentrieren.

Liebe Gen Z,



wie geht es euch eigentlich bei uns?

New-Work-Expertin Laura Bornmann über Generationenkonflikte im Arbeitsalltag, ihre Auswirkungen – und wie Führungskräfte ihnen konstruktiv begegnen können.

FOTO FARINA DEUTSCHMANN
ILLUSTRATION VBG/FREEPIK/PIKISUPERSTAR

Die Klischees kennen wir alle: Junge Mitarbeitende sind weniger belastbar, haben keine Lust auf Überstunden und fordern Homeoffice. Ein fruchtbarer Nährboden für Missverständnisse und Spannungen am Arbeitsplatz. Laut dem aktuellen DAK-Gesundheitsreport „Gen Z in der Arbeitswelt“ berichten 28 Prozent der unter 30-Jährigen von Generationenkonflikten.

DIE ARBEITSMORAL DER JUNGEN LEUTE

„Ich denke nicht, dass die Gen Z zu wenig ehrgeizig oder motiviert ist“, sagt Laura Bornmann, New-Work-Expertin und Führungskräfte-Coachin. Sie ist überzeugt: „Junge Menschen wollen arbeiten, aber anders: flexibel, ergebnisorientiert und mit Raum für eigene Stärken. Für die Gen Z zählen nicht Überstunden, sondern Resultate.“

Der DAK-Report zeigt auch, dass sich die Konflikte zwischen den Generationen auf die Arbeitszufriedenheit aus-





Laura Bornmann ist HR-Expertin, Leadership-Coachin, Hochschulrätin, Beirätin, Keynote Speakerin und ehemalige Managerin. Sie kennt die Ansprüche junger Generationen an die Arbeitswelt und unterstützt beim Arbeiten im Generationen-Mix.

wirken. Beschäftigte, die im Joballtag von Generationenkonflikten verschont bleiben, haben eine höhere Arbeitszufriedenheit.

Aktuell sind nur 26 Prozent der unter 30-Jährigen sehr zufrieden im Job – 2015 waren es noch 43 Prozent. Die größten Kritikpunkte: das Arbeitsklima, die Entwicklungsmöglichkeiten und der Gesundheitsschutz.

WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNG FÜR EIN GESUNDES UND PRODUKTIVES MITEINANDER

Besonders alarmierend: 26 Prozent der unter 30-Jährigen berichten über depressive Symptome in den letzten 14 Tagen. „Das Thema darf kein Tabu mehr sein“, mahnt Laura Bornmann. „Viele junge Menschen sagen heute ganz selbstverständlich: Ich gehe zur Therapie oder ins Coaching. Hier können sich die Älteren, bei denen das Thema oft schambesetzt ist, ein Beispiel nehmen.“

Für Laura Bornmann ist entscheidend, dass Unternehmen handeln: „Gute Führung, betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Kultur der Wertschätzung – das sind die Hebel.“ Sie betont: „Wir haben viel mehr Gemeinsamkeiten zwischen den Generationen, als wir glauben. Am Ende wünschen sich alle Anerkennung, Balance und Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn wir Brücken bauen, profitieren alle.“ ■

5 Tipps

Die Arbeitskultur stärken

Diese Anregungen von Laura Bornmann fördern eine Arbeitsumgebung, in der auch jüngere Beschäftigte ihr volles Potenzial entfalten und gesund bleiben können – und stärken ein gesundes Miteinander zwischen den Generationen.

Resilienz fördern

1

„Unsere Welt verändert sich gerade so schnell und wir stehen so vielen Krisen gegenüber. Es ist wichtiger denn je, dass Führungskräfte ihren Beschäftigten Strategien zur Stressbewältigung an die Hand geben, etwa durch Achtsamkeitstraining.“

Entwicklung ermöglichen

2

„Junge Menschen sehnen sich nach Herausforderung und Wachstum. Es lohnt sich, ihnen früh Verantwortung zu übertragen und Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, damit sie ihre Potenziale entdecken können.“

Transparenz schaffen

3

„Karrierewege scheinen oft unklar. Klare und ehrliche Kommunikation über Entwicklungsperspektiven gibt Orientierung und motiviert Beschäftigte, aktiv an ihrer Zukunft zu arbeiten.“

Vorbild sein

4

„Führungskräfte nehmen eine Schlüsselrolle ein, wenn sie ihre eigene Verletzlichkeit zeigen und Grenzen respektieren – zum Beispiel durch wirkliche Erholung im Urlaub ohne Erreichbarkeit. Diese Haltung signalisiert den Beschäftigten, dass Selbstfürsorge erlaubt und wichtig ist.“

Flexibilität bieten

5

„Die Arbeitswelt wandelt sich und mit ihr die Erwartungen. Flexible Arbeitsmodelle, wie Homeoffice, sind daher nicht nur Wunsch, sondern können entscheidend sein, um Talente zu gewinnen und zu binden.“



Fünf weitere Tipps für Führungskräfte gibt es im Certo-Portal:

certo-portal.de/gen-z

Auf (*fast*) allen W



Wie schafft man im Homeoffice eine gesunde Arbeitsumgebung?
Unser Video gibt Tipps:
youtu.be/OTgL2fKuKf8

1 Wege in der Pause

Wege zum Holen eines Getränks, zum Mittagessen oder zur Toilette sind im Homeoffice genauso versichert wie im Büro. Das gilt auch für den Weg zum Imbiss um die Ecke.

2 Annahme von Paketen

Wenn der Paketzustellservice während der Arbeitszeit an der Haustür klingelt, besteht auf dem Weg von und zur Tür Versicherungsschutz, wenn sich im Paket arbeitsrelevante Dinge, etwa Bürounterlagen, befinden. Für private Bestellungen oder bei der Paketannahme für die Nachbarinnen und Nachbarn gilt dies nicht.

legen

Auch bei der Arbeit im Homeoffice gilt der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Welche Wege im eigenen Haushalt abgedeckt sind, erklärt unser Poster.



3 Wege zum Betreuungsort der Kinder und zurück

Wer sein Kind zur Betreuung etwa in den Kindergarten oder die Kita bringt, damit die berufliche Tätigkeit im gemeinsamen Haushalt ausgeübt werden kann, steht dabei unter Versicherungsschutz.

4 Vom Homeoffice ins Büro

Suchen im Homeoffice tätige Beschäftigte das Unternehmen auf, um dort zu arbeiten, weil sie beispielsweise im Homeoffice IT-Probleme haben, sind sie auf dem Weg dorthin versichert.

5 Vom Homeoffice zum Termin

Auf dem Weg vom Homeoffice zu einem Kundentermin oder anderen beruflichen Treffen und zurück sind Beschäftigte versichert.

Angekommen,

um



TEXT NADIA RIAZ-AHMED/VBG CERTO-REDAKTION

FOTOS PRIVAT (NIMISHA GOPAKUMAR)
KLU HAMBURG (ELBPILHARMONIE)



zu

blei

Der deutsche Arbeitsmarkt braucht internationale Fachkräfte mehr denn je. Doch zwischen demografischer Notwendigkeit und echter Zugehörigkeit liegen nicht nur bürokratische Hürden. Certo beleuchtet, warum erfolgreiche Integration weit über den Arbeitsvertrag hinausgeht und wie Unternehmen den kulturellen Brückenschlag meistern.

Als Nimisha Gopakumar vor neun Jahren aus Katar nach Hamburg kam, wollte sie zunächst nur ihren Master an der Kühne Logistics University absolvieren. „Ich hatte keine Ahnung, was mich erwartet“, erinnert sie sich heute. Sie landete in einem Land, dessen Sprache sie nicht sprach und dessen Takt ihr völlig fremd war. „Alles war neu – die Menschen, die Kultur, die Abläufe. Ich dachte mir: Das wird ein Abenteuer.“

Heute arbeitet die 30-Jährige als Supply Chain Development Specialist bei einem global führenden Unternehmen im Bereich erneuerbare Energien in Hamburg und optimiert Lieferketten. „Ich wusste, dass ich mich in diesem Bereich weiterentwickeln wollte und als ich auf die KLU stieß, hatte ich sofort das Gefühl, am richtigen Ort zu sein“, erzählt Gopakumar. Dank eines Stipendiums und der Unterstützung der KLU konnte sie ihre Masterarbeit praxisnah abschließen. Aus dem Gastaufenthalt wurde Heimat – und aus Nimisha Gopakumar eine der Fachkräfte, die Deutschland so dringend braucht.

DIE LÜCKE FÜLLEN: ZUWANDERUNG ALS ÖKONOMISCHE NOTWENDIGKEIT

Geschichten wie die von Nimisha Gopakumar gibt es immer häufiger, doch die Statistik zeigt: Es müssten noch viel mehr sein. Der Fachkräftemangel ist längst kein abstraktes Risiko mehr, sondern bremst

die deutsche Wirtschaft aus. Im dritten Quartal 2025 waren laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung rund 1,3 Millionen Stellen unbesetzt – besonders im Baugewerbe, in der Pflege, im Ingenieurwesen sowie in IT und Logistik.

Der demografische Wandel verstärkt das Problem: Wenn die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer in Rente gehen, entstehen Lücken, die allein durch heimischen Nachwuchs nicht mehr zu schließen sind. Eine zentrale Stellschraube ist daher die gezielte Gewinnung internationaler Fachkräfte. In der Praxis bremsen jedoch monatelange Visa-Wartezeiten, komplizierte Anerkennungsverfahren und unübersichtliche Zuständigkeiten den Zuzug. Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas plant daher für 2026 die Gründung einer „Work-and-Stay-Agentur“, die als zentrale digitale Anlaufstelle die Einwanderung von Fachkräften beschleunigen soll.

RESSOURCEN FÜR UNTERNEHMEN

Doch welche Hilfsmittel und Anlaufstellen gibt es für Unternehmen und potenzielle internationale Fachkräfte? Plattformen wie „Make it in Germany“, das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, sammeln die umfassenden Informationen zu Visabestimmungen und Rekrutierungsstrategien. Zudem eröffnen Programme wie

ber



„Unternehmen, die davor zurückschrecken, international einzustellen, wissen gar nicht, was sie verpassen.“

Nimisha Gopakumar

die DAAD-Stipendien oder spezifische Angebote wie die KLU-Stipendien langfristig gedachte Wege, um internationale Fachkräfte bereits während des Studiums an den deutschen Arbeitsmarkt zu binden. Diese Initiativen fungieren als wichtige Brückenbauer, die Firmen dabei helfen, den bürokratischen Aufwand zu bewältigen.

INTEGRATION IST MEHR ALS VOKABELTRAINING

Für Nimisha Gopakumar war das Visum im Pass aber nur die erste Hürde. „Man kann die Bürokratie bezwingen und einen Job finden“, sagt sie rückblickend, „aber das bedeutet noch nicht, dass man sich zugehörig fühlt.“ Denn das Gefühl der Zugehörigkeit entsteht nicht zwischen Anträgen und Behördengängen – es entsteht innerhalb der Unternehmenskultur.

„Nachhaltige Integration geht weit über den Arbeitsvertrag hinaus“, betont auch Jana Novin. Die ehemalige Deutschlehrerin unterstützt heute Unternehmen als Integrations-Coachin, internationale

Fachkräfte langfristig zu binden. Ihr digitales „Ver-Steh-Café“ ist ein Beispiel für moderne Integrationskonzepte, die dort ansetzen, wo klassisches Vokabeltraining aufhört: beim Gefühl der „kulturellen Beheimatung“, wie Novin sagt. In einer lebendigen Online-Community unterstützt das Ver-Steh-Café internationale Fachkräfte aus der ganzen Welt dabei, sich zu orientieren, Sprachpraxis zu sammeln, Selbstvertrauen für den Einstieg in deutsche Arbeitskontexte zu gewinnen. Hier können sie sich auch untereinander vernetzen, um soziale Isolation zu vermeiden. Das Hauptproblem sieht Novin im rein administrativen Fokus vieler Betriebe: „Man denkt: Visum, Wohnung, Anmeldung – läuft schon irgendwie. Was dabei völlig unterschätzt wird, ist die emotionale Sicherheit“, erklärt sie. Laut der Expertin scheitert das Bleiben oft nicht an der Qualifikation, sondern an sozialer Isolation. „Diese unsichtbare Ebene der sozialen Bindung ist der wahre Schlüssel zum Erfolg.“

EIN GEGENSEITIGES VERSPRECHEN

Inzwischen ist Hamburg für Nimisha Gopakumar zur Heimat geworden. Für die hiesige Wirtschaft hat sie folgende Botschaft: „Unternehmen, die davor zurückschrecken, international einzustellen, wissen gar nicht, was sie verpassen.“ Der Prozess, den sie durchlebt hat, fühlt sich für sie an wie ein gegenseitiges Versprechen: „Deutschland hat mir die Chance gegeben, mich zu entwickeln, und jetzt zahle ich dieses Vertrauen mit meiner Expertise zurück.“

Heute kehrt sie regelmäßig an die KLU zurück, um auf Alumni-Veranstaltungen neuen Studierenden praktische Tipps für die Jobsuche zu geben und allgemein ihre Erfahrungen mit der deutschen Arbeitswelt zu teilen oder zu erklären, wie man sich in einer Stadt wie Hamburg als internationale Fachkraft wirklich Fuß fasst. Aus der einstigen Studentin ist eine Mentorin geworden, die den Weg ebnet, den sie selbst mühsam finden musste. ■



Jana Novin begleitet Unternehmen dabei, Integration nicht nur zu verwalten, sondern im Alltag wirklich zu leben.

ZAHLEN ZU INTEGRATION
UND ARBEITSMARKT

172.422

172.422 Visa zum Zweck der Erwerbstätigkeit wurden im Jahr 2024 in Deutschland erteilt.

Quelle: Auswärtiges Amt

400.000

Ca. 400.000 Menschen in Deutschland mit Aufenthaltserlaubnis zum Arbeiten aus Nicht-EU-Staaten.

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR)

131.480

131.480 Personen in Deutschland waren 2024 im Besitz einer „Blauen Karte EU“, einem besonderen Aufenthaltstitel für ausländische Akademikerinnen und Akademiker.

Quelle: MakeItInGermany

1.300.000


Rund 1,3 Millionen Arbeitsplätze sind in Deutschland unbesetzt.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Wenn Dunkelheit

TEXT
SARAH HOLASEK / VBG CERTO-REDAKTION

FOTOS
VBG / JULIA SANG NGUYEN



Seit Januar 2026 sind auch Unternehmen aus dem sozialen Bereich zum Prämienverfahren der VBG zugelassen – Certo war zu Gast in einem dieser Unternehmen: dem Dialoghaus Hamburg.

A man with dark hair and glasses, wearing a teal zip-up jacket and blue jeans, stands in a locker room. He is holding a white cane with a black handle and a white tip. He is smiling and looking towards the camera. The locker room has rows of lockers; the ones on the left are dark brown, and the ones on the right are teal. The floor is made of dark wood. The lighting is dramatic, with strong shadows and highlights.

die Augen
öffnet

M

Mit einem sanften Klack rastet das rote Einlassband ein. Danach verschwindet das Licht mit jedem Schritt ein wenig mehr. Direkt hinter dem Eingang macht der Weg eine Kurve. Spätestens hier verlassen sich die Besucherinnen und Besucher stärker auf ihre Ohren als auf ihre Augen: Sie hören das leise Klicken eines Langstocks und eine ruhige Stimme, die den Weg erklärt. „Einen Schritt nach links. Genau. Fühlst du hier die Kante?“, leitet der Guide durch die ersten orientierungslosen Momente. In dieser völligen Dunkelheit sortieren sich die Sinne neu. Aber hier, im Dialoghaus Hamburg, führt Dunkelheit nicht ins Nichts, sondern eröffnet einen anderen Blick auf die Welt.

„Dialog im Dunkeln“ zählt zu den bekanntesten Ausstellungen des Dialoghaus Hamburg. Blinde oder sehbehinderte Guides führen die Besucherinnen und Besucher durch Räume, die für sie selbst Alltag sind. Für viele Gäste wird das zur Herausforderung. Denn vertraute Routinen greifen hier nicht mehr. Genau darin liegt das Konzept. Der Perspektivwechsel ist kein Gimmick, sondern Methode. Er zeigt, wo Barrieren entstehen und wie sie sich mit Empathie und Verständnis überwinden lassen – in Gebäuden, in Abläufen und im eigenen Denken.

KONTROLLE VERLIEREN, PERSPEKTIVE GEWINNEN

„Die größte Barriere ist nicht die Treppe oder die Tür“, betont Mario Rosenbaum. „Es ist die Verunsicherung im Kopf.“ Seit zwölf Jahren ist er Guide im Dialoghaus und kennt die Momente, in denen Besucherinnen und Besucher den Kontrollverlust in der Dunkelheit erleben. „Wir sehen alle Seiten der Medaille: von Angst bis Neugier. Oft auch beides gleichzeitig.“ Der Zweck: „Wir ermöglichen Begegnung zwischen Menschen – ob mit oder ohne Behin-

derung – und wirken so Vorurteilen, Hemmungen und Barrieren entgegen“, schildert Rosenbaum. Am Ende der Tour kommt die Gruppe in der Bar im Dunkeln zusammen. Dort wird reflektiert, gefragt, diskutiert: „Die Fragen können ganz alltäglich sein oder auch sehr persönlich. Und diesen Platz möchten wir bieten, denn Schweigen ist der Feind von Begegnung“, sagt Rosenbaum.

Das Dialoghaus nutzt den Ansatz des sogenannten transformativen Lernens. Immersive Erlebnisse in Dunkelheit oder Stille, authentische Begegnungen und der Fokus auf Dialog ermöglichen einen tiefgreifenden Perspektivwechsel und beziehen Körper wie Geist gleichermaßen ein. „In der Dunkelheit sind alle gleich aufgeschmissen“, erklärt Daniel Grodzki, verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit und selbst blind. „Und genau das verändert die Dynamik und Selbstwahrnehmung. In dieser Situation wird spürbar: Barrieren sind keine Naturgesetze, sondern Konstruktionen.“

VOM ERLEBNIS ZUR WIRKUNG

„Die Leute kommen für das Erlebnis, aber sie gehen mit etwas viel Größerem: Empathie und Verständnis“, beschreibt Grodzki. Das Dialoghaus ist ein gemeinnütziges Sozialunternehmen und Arbeitgeber für Menschen mit und ohne Behinderungen. Es ist aber auch ein Lernort und bietet Workshops und Events für Unternehmen an. „Wir passen die Workshops an die individuellen Ziele der Teams an und nutzen Dunkelheit und Stille als Werkzeuge für Teambuilding oder Kommunikation. Und das zahlt sich aus! Studien zeigen: Diverse Teams fördern Innovation.“

Und wie misst man, ob ein Perspektivwechsel mehr ist als ein kurzer Impuls? „Wenn jemand nach der Tour eine blinde Person an der Ampel sieht und

OBEN LINKS: Das Dialoghaus Hamburg eröffnete am 1. April 2000 und heißt jährlich über 100.000 Besucher und Besucherinnen willkommen. Am bekanntesten ist es für die Ausstellungen „Dialog im Dunkeln“ und „Dialog im Stillen“.



OBEN RECHTS: Daniel Grodzki ist verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit des Dialoghaus und selbst blind.

UNTEN LINKS: Mario Rosenbaum arbeitet seit 12 Jahren als Guide im Dialoghaus Hamburg.

UNTEN RECHTS: Hinter der roten Kordel beginnt die Führung: Die Gäste werden von ihren Guides begrüßt. Danach wird es dunkel ...

Der Guide leitet mit Worten durch die Führung, doch Besucherinnen erkunden ihre Umgebung auch mit ihrem Tastsinn.



Stark machen für andere und die eigenen Mitarbeitenden – das zahlt sich aus

Perspektivwechsel und Prävention haben eines gemeinsam: Sie schaffen Sicherheit – für Menschen und für Unternehmen. Seit Januar 2026 können auch Unternehmen aus dem sozialen, kulturellen und Freizeitbereich am VBG-Prämienverfahren teilnehmen und sich für Investitionen in Arbeitssicherheit belohnen lassen.

Das bedeutet: Wer in Prävention und somit in mehr Sicherheit bei der Arbeit investiert, wird mit einer attraktiven Prämie belohnt!

Welche Maßnahmen prämienechtigt sind, erfahren Sie in Ihrem branchenspezifischen Prämienkatalog. Dort finden Sie technische, organisatorische und personelle Maßnahmen für vielfältige Chancen auf eine VBG-Prämie.

fragt: ‚Kann ich helfen?‘ Dann haben wir durch das Erlebnis das ein oder andere Vorurteil im Kopf abgebaut“, sagt Grodzki. Kritik, das Erlebnis sei „nur symbolisch“, begegnet er gelassen: „Wir sehen unsere Wirkung Tag für Tag. Zum Beispiel, wenn Menschen nach 20 Jahren wiederkommen und berichten, wie prägend das Erlebnis war.“

Obwohl Politik und Gesetzgeber Inklusion klar vorgeben, bleibt sie im Alltag oft lückenhaft. Barrieren begegnen Menschen auf unterschiedlichste Arten: digitale Services, die nicht barrierefrei sind, Vorurteile im Arbeitsmarkt oder das Touchpad der Mikrowelle, das sich ohne Sehvermögen kaum bis gar nicht bedienen lässt. Barrierefreiheit könne kein Luxus sein und betreffe uns alle, macht Daniel

Grodzki deutlich: „Nur drei Prozent der Menschen werden mit einer Behinderung geboren. 97 Prozent hingegen erwerben ihre Beeinträchtigung erst im Laufe des Lebens!“

WENN DIE DUNKELHEIT WEICHT

Nach der Führung im Dunkeln verändert sich der Blick auf Selbstverständliches. Barrieren werden bewusster wahrgenommen und gedanklich leichter überwunden. Es wird deutlich: Das Dialoghaus entfaltet seine Wirkung weit über die eigenen Räume hinaus, nämlich dort, wo Routinen neu gedacht werden: in Unternehmen, in Schulen und vor allem in den Köpfen der Gäste. ■



So sichern Sie sich eine Prämie für besondere Präventionsmaßnahmen

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNAHME

- ➔ Ihr Unternehmen gehört zu einer prämienechtigten Branche.
- ➔ Ihr Unternehmen ist seit mindestens 12 Monaten Mitglied bei der VBG und hat keine Beitragsrückstände.
- ➔ In Ihrem Betrieb bestehen keine Mängel in der Arbeitsschutzorganisation.
- ➔ Sie haben mindestens eine der in den Prämienkatalogen genannten Maßnahmen umgesetzt.

SO GEHT'S

- ① Schauen Sie in den Prämienkatalog für Ihre Branche.
- ② Setzen Sie mindestens eine der aufgeführten Maßnahmen um.
- ③ Stellen Sie Ihren Antrag online unter „meine VBG“, dort werden Sie Schritt für Schritt durch den Antrag geführt.



Hier finden Sie alle Informationen zum Prämienverfahren:

vbg.de/praemienverfahren

Vielfalt wirkt:



Kreative Lösungen für Inklusion: Bei DATEV werden Software-Strukturen mit Legos begreifbar.

Mit inklusivem Mindset zum Erfolg

FOTOS
DATEV EG

DIE FRAGEN STELLTE
VBG / INGA BEUTLER

Barrierefreiheit gehört bei Software- und IT-Dienstleister DATEV zur DNA. Mit Certo spricht die Inklusionsbeauftragte Claudia Lazai über gelebte Vielfalt.



Barrierefreiheit hat [Claudia Lazai](#) als Inklusionsbeauftragte beim IT-Dienstleister DATEV immer im Blick.

Frau Lazai, Ihre Organisationseinheit heißt „Diversity, Equity & Inclusion“ (DEI). Warum spielt dieser Bereich bei DATEV eine so zentrale Rolle?

Das hat seinen Ursprung in unserer Historie. Unser Gründer, Dr. Heinz Sebiger, war stark sehbehindert. Daher spielt Inklusion schon seit den Anfängen von DATEV vor fast 60 Jahren für uns eine zentrale Rolle. Es war ihm sehr wichtig, dass wir Menschen mit Behinderung nicht nur beschäftigen, sondern dass sie wertschöpfend bei uns arbeiten. Für uns stand nie die Frage im Raum, ob wir Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion umsetzen, sondern lediglich, wie wir uns darin stetig weiterentwickeln.

Wie sieht die praktische Umsetzung heute im Unternehmen aus?

Wir wollen das Mindset vermitteln, dass alle von Inklusion profitieren. Wir brauchen also Rahmenbedingungen, die für die betroffene Person und das kollegiale Umfeld passen. Und wir brauchen Rahmenbedingungen, die von allen mitgestaltet werden – das heißt, auch von den Beschäftigten, die einen Grad der Behinderung oder eine Beeinträchtigung haben. Ein Meilenstein war die Inklusionsvereinbarung, die wir gemeinsam mit allen Fachbereichen erarbeitet haben. Die Vereinbarung wird wiederum durch einen Aktionsplan mit 133 Zielen und Maßnahmen konkretisiert, die wir sukzessive umsetzen.

Welche Maßnahmen sind das zum Beispiel?

Sie reichen von sprechenden Aufzügen und taktilen Bodenleitsystemen bis zu höhenverstellbaren Schreibtischen und Akustikelementen in allen Büros. Für Veranstaltungen bieten wir außerdem mobile Induktionsschleifen an, die gesprochene Sprache direkt an Hörgeräte übertragen. Ein echter Leuchtturm ist unsere Betriebsgastronomie: Über den QR-Code auf den Preisschildern können Inhalte bequem über das Smartphone von allen Mitarbeitenden ausgelesen werden. Eine weitere tolle Inklusionslösung ist der Einsatz von Lego-Steinen: Unsere Teams nutzen sie, um mit blinden Teammitgliedern

die Struktur eines Softwareprogramms zu erarbeiten und sie haptisch begreifbar zu machen.

Welche Rolle spielt digitale Barrierefreiheit?

Eine sehr große. Rund 600 Beschäftigte bei uns sind schwerbehindert oder haben einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 – mit ganz unterschiedlichen Einschränkungen. Für sie ist die Zugänglichkeit und Bedienbarkeit digitaler Anwendungen von zentraler Bedeutung. So sind beispielsweise für sehbehinderte Personen Kontraste und Skalierbarkeit sehr wichtig, also die Vergrößerung von digitalen Inhalten ohne Verlust von Lesbarkeit oder Funktionalität. Unsere digitalen Anwendungen orientieren sich an etablierten Standards. Und auch beim Einkauf von externer Software ist Barrierefreiheit ein wichtiges Entscheidungskriterium. Wir verstehen sie als fortlaufende Aufgabe.

Inklusion ist bei DATEV historisch verankert, sagen Sie. Stoßen Sie intern trotzdem noch auf Vorbehalte?

Die gibt es immer. Häufig handelt es sich um unbewusste Voreingenommenheiten. Einer beeinträchtigten Person wird vielleicht unbewusst nicht zugetraut, als Teamleitung einen guten Job zu machen, weil es schlicht nicht in die eigene Vorstellung passt. Eine andere Hürde ist das Verständnis von Prozessen. Bei Veranstaltungen heißt es oft: Inklusion setzen wir ganz zum Schluss um, statt bereits bei der Raumbuchung an Barrierefreiheit zu denken. Erfolgt die Umsetzung aber erst im Nachhinein, wird sie deutlich teurer und aufwendiger. Wir bemerken jedoch einen Wandel: Junge Menschen, die bei uns anfangen, fordern Inklusion viel selbstverständlicher ein. Das hilft uns sehr dabei, unser inklusives Mindset voranzutreiben.

Was tun Sie noch dafür?

Wir haben in den letzten Jahren eine gewisse Vertrauenskultur geschaffen, in der alle die eigenen Bedürfnisse äußern können: Was brauche ich, um besser arbeiten zu können? Diese offene Kommuni-



„Junge Menschen, die bei uns anfangen, fordern Inklusion viel selbstverständlicher ein. Das hilft uns sehr dabei, unser inklusives Mindset voranzutreiben.“

Claudia Lazai

kation haben wir über verschiedene Formate gefördert. So beschäftigen wir uns unter anderem alle zwei Wochen in unserem Diversity Talk, unserem Diversity-Podcast oder unserer Community of Practice (CoP) Digitale Barrierefreiheit mit Themen rund um Inklusion und Barrierefreiheit. Darüber hinaus haben wir Workshops aufgesetzt, in denen Inklusion erlebbar wird. Zusätzlich bieten wir Schulungen für unsere Führungskräfte rund um DEI-Themen an.

Was raten Sie Unternehmen, die beim Thema Inklusion noch am Anfang stehen?

Sie müssen das Rad nicht neu erfinden. Ein relevanter Hebel ist, sich zu vernetzen und den Austausch mit anderen Unternehmen zu pflegen. Um sich nicht zu verzetteln, sollten Unternehmen auch externe Hilfe annehmen, etwa über Integrationsfachdienste. Und ganz wichtig: Beziehen Sie die Belegschaft mit ein. Fragen Sie direkt nach den Bedarfen. Es lohnt sich in jedem Fall, denn Menschen mit Behinderung bringen völlig andere Perspektiven mit. Divers besetzte Teams benötigen möglicherweise mehr Zeit für die Produktentwicklung, finden dafür aber deutlich kreativere Lösungen – die letztlich einer vielfältigen Kundschaft und damit allen zugutekommen. ■



LINKS: Der Abbau von Barrieren ist bei DATEV selbstverständlich. Zum Beispiel durch haptische Beschriftungen und Lautsprecheransagen für Beschäftigte mit Sehbehinderung.

RECHTS: Ein taktiles Bodenleitsystem hilft Beschäftigten mit Sehbehinderung sich zu orientieren.

Kurz und bündig

JETZT ABONNIEREN UND FOLGEN

Unsere Kanäle: Vielfältig und preisgekrönt!

Bei der VBG informieren wir Sie auf vielen Kanälen – vom gedruckten Magazin übers Online-Portal bis hin zu Newslettern und Social Media. Die Idee dahinter: Sie dort abzuholen, wo Sie sich gerade aufhalten. Dafür wurden wir nun mit dem goldenen „Best of Content Marketing Award“ ausgezeichnet. Das freut uns sehr, denn es zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg zu unserem Ziel sind: Ihnen nützliche, interessante und relevante Geschichten rund um gesundes und sicheres Arbeiten zu liefern, egal über welchen Kanal Sie sich informieren möchten. Falls Sie noch unsicher sind, welcher das ist: Finden Sie es heraus – im Certo-Quiz „Welcher Informationstyp sind Sie?“. Und verpassen Sie künftig keine News mehr, sei es mit einem kostenfreien Certo-Abo, auf LinkedIn, Instagram oder YouTube.

Zum Quiz:

certo-portal.de/informationstyp



TRUE CRIME TRIFFT ARBEITSSCHUTZ

„WORKlich?!“ – der neue Certo-Podcast

Gabelstapler-Crash auf der Raucherinsel, Sehnenriss auf dem Ausflugsdampfer oder Verpuffung im Homeoffice: Im Certo-Podcast „WORKlich?!“ sprechen wir einmal im Monat über ungewöhnliche Arbeitsunfälle und die erstaunlichen Geschichten hinter den Urteilen. VBG-Expertinnen und -Experten ordnen die Fälle richtig ein und erklären verständlich, wann bei Arbeits- und

Wegeunfällen Versicherungsschutz besteht – und wann nicht. Denn jeder Unfall ist einzigartig, und nicht immer ist die Angelegenheit so klar, wie sie zunächst erscheint.



Hier finden Sie die ersten Folgen des neuen Certo-Podcasts „WORKlich?!“

certo-portal.de/worklich

NEUERUNGEN FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ

Die DGUV Vorschrift 2

Die DGUV Vorschrift 2 konkretisiert das Arbeitssicherheitsgesetz und beschreibt, wie Unternehmen die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung organisieren müssen.

Wichtige Neuerungen seit dem 1. Dezember 2025

Die aktuellen Neuerungen der DGUV Vorschrift 2 entlasten insbesondere kleinere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten und ermöglichen flexible Betreuungsformen:

- Der Schwellenwert für die alternative Betreuung durch Kompetenzzentren wurde von zehn auf 20 Mitarbeitende angehoben.
- Die betriebliche Betreuung kann zu einem Drittel über digitale Medien erfolgen.
- Die Pflicht zur Fortbildungsdokumentation im Jahresbericht für Betriebsärztinnen, Betriebsärzte und Sifa (siehe Seite 11, Fachkraft für Arbeitssicherheit) wurde eingeführt.
- Weitere Berufsgruppen sind für die Sifa-Ausbildung zugelassen.
- Um die Zuordnung der Betriebe in Risikogruppen präziser und fairer zu gestalten, wurde die Wirtschaftszweig-Code-Liste aktualisiert.

Weitere Informationen und das Wichtigste zum Arbeitsschutz finden Sie hier:

certo-portal.de/arbeitsschutz



Ihr Kontakt zur VBG

- VBG-Bezirksverwaltungen vor Ort
Ihre zuständige Bezirksverwaltung finden Sie über die Postleitzahlsuche auf www.vbg.de
- Seminarbuchungen Online
www.vbg.de/seminare
Telefonisch bei Ihrer VBG-Bezirksverwaltung
- Beitragsfragen
Tel. 040 5146-2940
- Kontaktformular
www.vbg.de/kontakt

vbg.de/kontakt

FOLGEN SIE UNS!



GEWINNSPIEL

Verlosung: Jetzt Thermobecher gewinnen!

Wie gefällt Ihnen die aktuelle Certo-Ausgabe? Welchen Artikel haben Sie besonders gerne gelesen? Welche Themen vermissen Sie und was können wir besser machen? Schicken Sie Ihre Meinungen, Kritik oder Vorschläge an cm@vbg.de. Unter allen Einsendungen verlost Certo drei Thermobecher IRISgo® cup. Die Teilnahme ist bis einschließlich 15. Mai 2026 möglich.

Viel Erfolg!



Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen bis zum 15.05.2026 werden drei Thermobecher IRISgo® cup verlost. Damit die Gewinnerin oder der Gewinner benachrichtigt werden kann, ist die gültige Postanschrift des Mitgliedsunternehmens erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Die Teilnehmenden erklären sich für den Fall eines Gewinnes damit einverstanden, dass ihr Name veröffentlicht wird. Die Gewinnerin oder der Gewinner wird schriftlich benachrichtigt. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind die Beschäftigten der VBG sowie deren Angehörige und externe Dienstleistende, die mit der Umsetzung des Preisausschreibens beschäftigt waren oder sind. Eine mehrfache Teilnahme einer Person an diesem Gewinnspiel unter Benutzung von Pseudonymen oder über Dritte und eine sonstige Verwendung unerlaubter Hilfsmittel führen zum Ausschluss. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Datenschutz: Die Teilnehmenden sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zweck der Durchführung und Abwicklung des Gewinnspiels erhoben, gespeichert und genutzt werden. Die Daten werden nur für das Gewinnspiel genutzt und nach der Auslosung gelöscht. Das Teilen und Bewerben dieses Gewinnspiels auf kommerziellen Webseiten ist nicht gestattet.

IMPRESSUM

VBG, Massaquoipassage 1,
22305 Hamburg, www.vbg.de

Verantwortlich für den Inhalt
Daniela Dalhoff (i. S. d. P.)

Chefredaktion VBG
Daniela Dalhoff

Projektleitung VBG
Nadia Riaz-Ahmed

Kontakt zur Redaktion
Tel. 040 5146-3136,
pressestelle@vbg.de,
www.vbg.de/certo

Produktion
muehlhausmoers
corporate communications gmbh,
www.muehlhausmoers.com

Druck
Bonifatius GmbH
Nachdrucke aus Certo, auch in
Auszügen, nur nach Genehmigung
durch die Redaktion

Erscheinungsweise
Halbjährlich

Der Bezugspreis für das Magazin ist
durch den Beitrag abgegolten.

↘ Neu bei der VBG? Anmelden leicht gemacht!

Wer ein neues Unternehmen gründet, hat viele Pflichtaufgaben zu erledigen. Dazu gehört die Anmeldung bei der gesetzlichen Unfallversicherung. Diese funktioniert im Online-Portal „meine VBG“ jetzt so schnell und unkompliziert, wie nie zuvor! Der erste Schritt: Wählen Sie auf „meine VBG“ den Bereich „Unternehmensnummer & Unternehmensanmeldung“ aus und stimmen Sie der digitalen Kommunikation mit der VBG zu. Nachdem Sie einige Angaben zu Ihrem Betrieb gemacht haben, erhalten Sie direkt Ihre Unternehmensnummer.

Sobald Ihre Anmeldung bestätigt wurde, können sie zudem alle Services auf „meine VBG“ nutzen – vom digitalen Postfach bis zur Unfallmeldung. Damit Sie Ihren Beschäftigten von Anfang an gesundes und sicheres Arbeiten ermöglichen können.



Hier geht's
zum Portal:

service.vbg.de