

Sicher und  
gesund arbeiten



**Kostenfreies  
Certo-Abo!**

JETZT QR-CODE SCANNEN UND  
CERTO KOSTENFREI  
ABONNIEREN.

KI-Expertin Mina Saidze im Interview

## Warum ist KI-Ethik so wichtig?

**AUFKLÄRUNG AUF SOCIAL MEDIA**  
Rettungssanitäter Luis Teichmann  
im Gespräch

**POSTER ZUM RAUSTRENNEN**  
Wann greift der Versicherungsschutz  
beim Betriebssport?

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

**W**ie digital wird unsere Welt werden? Genau kann das niemand vorhersagen. Fest steht: Die Digitalisierung, Fokusthema dieser Ausgabe, verändert unseren Alltag und unsere Arbeitswelt in einem immer rasaneren Tempo. In dieser Certo-Ausgabe geben wir einen Einblick in das Potenzial digitaler Lösungen und künstlicher Intelligenz im Medizinbereich. Können sie dazu beitragen, dass im knappen Arbeitsalltag mehr Zeit für die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten bleibt, wenn Prozesse effektiver gestaltet sind?

Auch für Unternehmerinnen und Unternehmer bleibt wenig, wie es war. Neue Arbeitszeitmodelle wie die Vier-Tage-Woche sind eine Möglichkeit, Beschäftigte im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen.

Diese Arbeitsformen brauchen jedoch klare Regeln. Viele Menschen gehen im Arbeitsalltag über ihre Belastungsgrenzen. Zum Beispiel, weil sie Arbeit und Privatleben nicht klar voneinander trennen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hilft, die sogenannte interes-

sierte Selbstgefährdung zu erkennen und zu vermeiden. Unsere Praxistipps auf Seite 22/23 zeigen, welche Warnsignale es gibt und wie Sie diesen begegnen können.

Sie wundern sich, warum Sie ein gedrucktes Magazin in den Händen halten, wenn wir von Digitalisierung sprechen? Keine Sorge, das Kundenmagazin der VBG gibt es natürlich auch in digitaler Form. Als neues Mitgliedsunternehmen der VBG erhalten Sie Certo einmalig. Wenn dies nicht ihre letzte Certo-Ausgabe sein soll, können Sie auf [www.certo-portal.de/abo](http://www.certo-portal.de/abo) ein kostenfreies Abo abschließen. Ob digital als Newsletter oder gedruckt für die digitale Auszeit – Sie haben die Wahl! Unseren monatlichen Certo-Newsletter mit Geschichten und Tipps rund um sicheres und gesundes Arbeiten empfehle ich auch allen, die bereits treue Certo-Magazinleserinnen und -leser sind und nicht bis zur nächsten Ausgabe warten wollen.

Eine inspirierende und hilfreiche Lektüre wünscht

*Friederike Dittmer,  
VBG-Öffentlichkeitsarbeit*



Illustrationen: VBG / Tamzyn La Gorce, VBG / Macrovector / Freepik.com (Sanduhr, Uhr); Fotos: VBG / Friederike Wetzels (Mina Saidze), VBG / SCHOTT AG / Oana Szekeley (Nenad Simic), VBG / Name Nachname (Friederike Dittmer)

## Aktuelle Themen im Certo-Portal



**Besser sitzen – besser arbeiten**  
Ein guter Bürostuhl kann Rückenprobleme verhindern, erklärt VBG-Experte Andreas Stephan.



**Versichert auf Wegen**  
Nicht nur am Arbeitsplatz, auch auf dem Weg dorthin besteht Versicherungsschutz. Doch wie weit reicht er?

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



### FOKUS: DIGITALISIERUNG

## 04

**Medizin der Zukunft**  
Wie künstliche Intelligenz das Gesundheitssystem verändert.

## 10

**KI-Expertin Mina Saidze**  
spricht über Gender-Data-Gap und warum KI-Ethik so wichtig ist.



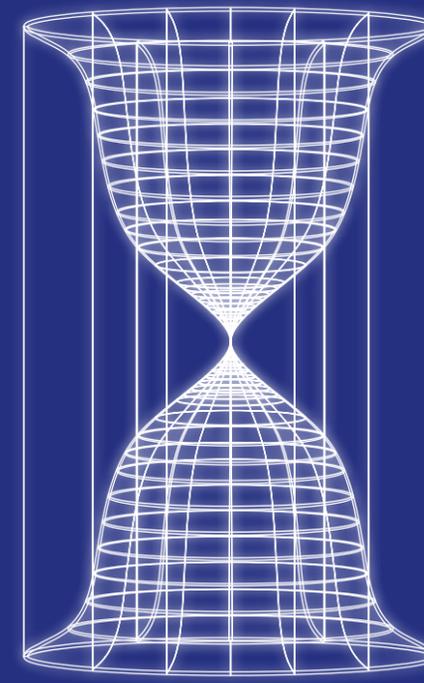
## 12

**9 to 5 war gestern**  
Ein Wandel in der Arbeitswelt führt auch zu Veränderungen der 40-Stunden-Woche. Welche alternativen Arbeitsmodelle gibt es?

## 16

**Poster – Versichert beim Betriebssport**  
Ein Ausgleich zum Arbeitsalltag ist wichtig. Wann greift der Versicherungsschutz beim Betriebssport?

## 04



## 18

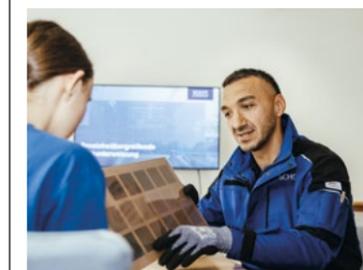
**Prüfen, Rufen, Drücken**  
Rettungssanitäter und Influencer Luis Teichmann im Gespräch mit Certo über Erste Hilfe und Aufklärung auf Social Media.

## 22

**Interessierte Selbstgefährdung**  
Wenn das Arbeitspensum zu groß wird. Fünf Warnsignale und praktische Tipps zur Prävention.

## 24

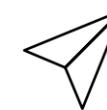
**Rückkehr ins Arbeitsleben**  
Nach einem Arbeitsunfall mit effektivem Eingliederungsmanagement zurück in den Job.



## 28

**Benutzerfreundlich, effizient, zeitgemäß**  
5 Vorteile Ihres VBG-Unternehmenskontos.

## 30



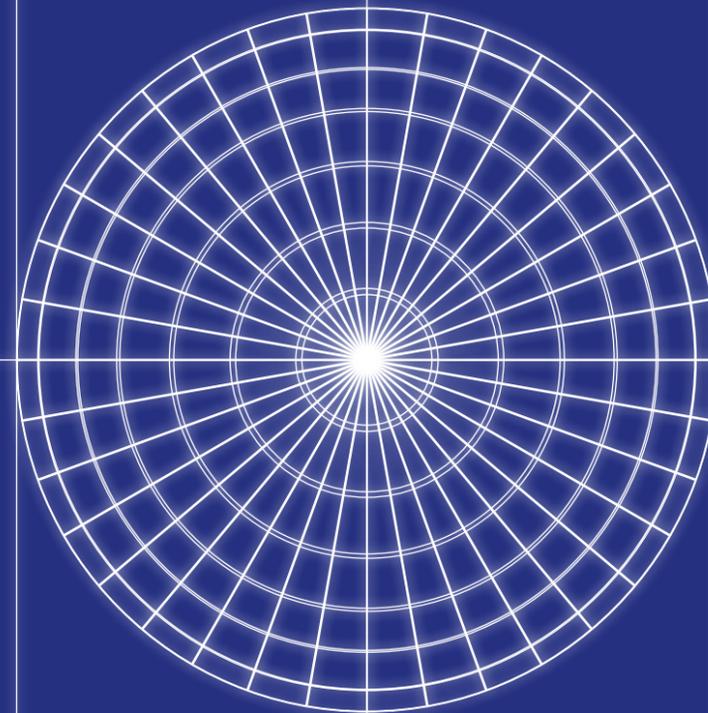
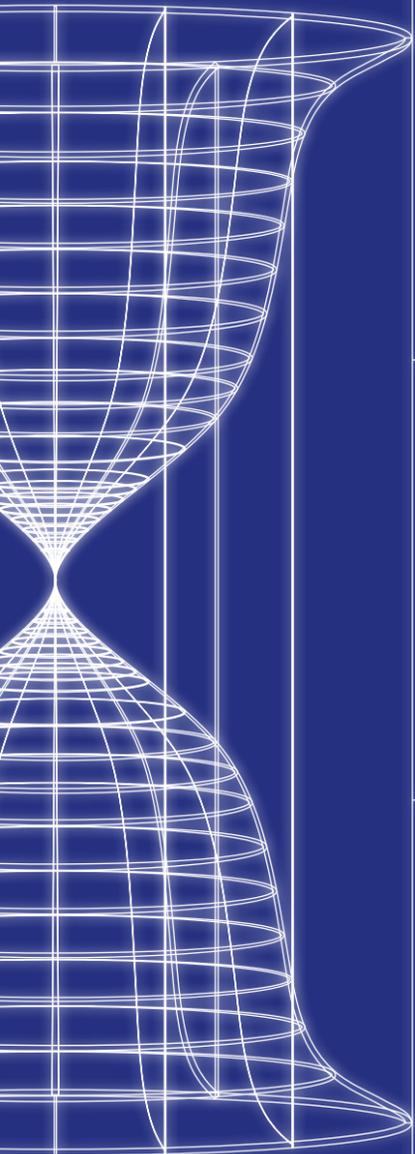
**Service Kurz und bündig**  
Entdecken Sie spannende Meldungen, wertvolle Medientipps und nützliche VBG-Infos – und sichern Sie sich die Chance auf Luis Teichmanns Buch im Gewinnspiel!



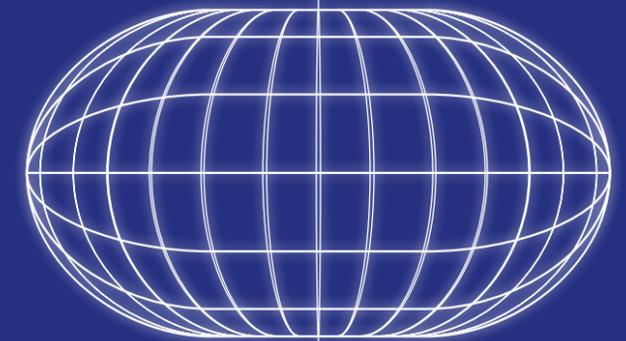
# Medizin



← Stefan Thesen,  
Head of Innovation  
Siemens Healthineers.  
Stefan Thesen entwickelt  
mit seinem Team KI-Anwen-  
dungen für das Gesund-  
heitswesen. Er fordert eine  
Aufbruchstimmung für  
künstliche Intelligenz.



# der Zukunft



→ Eckehard Froese,  
Ressortleiter bei der VBG.  
Eckehard Froese leitet das  
Ressort Versicherung, Leis-  
tung, Regress und Statistik  
der VBG. Er gilt als Architekt  
des Reha-Managements  
der VBG.



Künstliche Intelligenz (KI) verändert das Gesundheits-  
system. Wie? Darüber sprach Certo mit KI-Experte  
Dr. Stefan Thesen von Siemens Healthineers und  
VBG-Reha-Experte Eckehard Froese.

Herr Thesen, die Digitalisierung des Gesundheitswesens schreitet voran. Welche Rolle spielt dabei künstliche Intelligenz?

**Stefan Thesen** Zunächst mal müssen wir eingestehen, dass Deutschland nicht unbedingt vorne dabei ist bei der Digitalisierung. Da gibt es Länder, die sind viel weiter. Wir nutzen zwar Computer, um Informationen auszutauschen. Aber meist so wie Papier: Viele Menschen tippen vom Bildschirm auf den Bildschirm ab. Das würde ich pseudodigital nennen. Deutschland muss erst mal den Schritt schaffen, Lösungen wie die Patientenakte umzusetzen, damit Informationen zwischen den verschiedenen Bereichen besser fließen. Der nächste Schritt: Es kann nicht Ziel der Digitalisierung sein, dass alles, was über eine Patientin oder einen Patienten bekannt ist, in einem Verzeichnis als riesiger Dokumentenberg liegt. Und die Nachricht an die Behandelnden lautet: Viel Spaß beim Lesen! Steht schon irgendwo, was du suchst. Hier braucht es mehr Struktur und neue digitale Lösungen.

Und dabei kann KI unterstützen?

**ST** Genau. Künstliche Intelligenz kann helfen, Vorgänge auf Grundlage von Zahlen zu erfassen und zu bewerten. Sie spielt eine große Rolle, wenn es darum geht, in dem Wust von Dokumenten wie Arztbriefen oder Laborberichten, die bisher von Menschen gelesen werden, Informationen zu finden und zu analysieren: Welche Daten sind für mich als Arzt oder Therapeutin relevant in dem Arbeitsschritt, in dem ich

mich befinde? Welche Voruntersuchungen gab es, an die ich anknüpfen kann? Wo muss ich genau hinschauen, wo waren zum Beispiel Metastasen? Welche Informationen muss ich ergänzen? Mit KI lassen sich für die Patientin oder den Patienten schnell und zuverlässig individuelle Antworten finden. Das kann eine große Unterstützung für die Behandelnden sein, die meist unter Zeitdruck stehen – auch dabei, abzuleiten, was als nächstes zu tun ist, um den Betroffenen zu helfen.

Sie leiten bei Siemens Healthineers die Digitale Innovation im Bereich der diagnostischen Bildgebung. Wie beeinflusst KI diesen Bereich?

**ST** KI verändert hier vieles. Wenn Sie heute zu einem Computertomographie-Scan (CT) in der Radiologie gehen und sich auf den Patiententisch legen, dann ist der erste Scan von Ihnen bereits passiert, und zwar von einer 3D-Kamera unter der Decke. Die Organstruktur, die analysiert werden soll, wird automatisch ins Zentrum des Scanners gefahren – ohne dass wir jemanden brauchen, der das genau kann, der die Erfahrung hat. Außerdem wird die Darstellung der Bilder automatisch so optimiert, dass sie einfacher von Menschen gelesen werden können. Auch Diagnosehilfen werden gegeben: KI-Systeme können etwa bei Lungen-CT-Scans Lungenknoten finden und Radiologinnen und Radiologen darauf hinweisen. Das liefert eine wichtige Unterstützung bei der aufwendigen Arbeit, tausende Schichtbilder pro Patientin oder

„Es ist eine Aufgabe für uns als Firma und für die Forschung, Möglichkeiten für den Einsatz von KI zu schaffen.“

Stefan Thesen, Head of Innovation Siemens Healthineers



Fotos: VBG / Uwe Mühlhäußer (Stefan Thesen), VBG / Siemens Healthineers (Scan)



Patient detailliert anzuschauen und zu befunden. Das ist eine Arbeit, bei der Menschen auch mal Fehler machen, und ein Computersystem, das nie ermüdet, wirklich helfen kann.

Herr Froese, bevor wir über KI sprechen, vorab die Frage an Sie: Warum gibt es das Reha-Management der VBG?

**Eckehard Froese** Mit dem Reha-Management sorgen wir dafür, dass Beschäftigte nach einem Arbeitsunfall oder mit einer Berufskrankheit die richtige Leistung zum richtigen Zeitpunkt vom richtigen Leistungserbringer erhalten – mit dem Ziel, die bestmögliche Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft wiederherzustellen. Das tun wir, weil wir vor über 25 Jahren die Erkenntnis hatten, dass Ärztinnen und Ärzte nicht genug Zeit haben für die umfangreiche Analyse des Falles. Denn neben der Diagnose müssen Faktoren wie das Umfeld oder persönliche Umstände berücksichtigt werden, weil sie einen wichtigen Einfluss auf das Gelingen der Rehabilitation haben. Selbst wenn diese bekannt sind, fehlt Medizinerinnen und Medizinern natürlich die Zeit, um den weiteren Reha-Prozess zu organisieren. Hier bringt das Reha-Management einen echten Mehrwert.

KI wird die Patientenversorgung verbessern, wie wir von Herrn Thesen gehört haben. Gilt das auch für das Reha-Management?

**EF** Sicherlich. Ich kann mir einige Anwendungen vorstellen, auf die wir hinarbeiten werden. Zum Beispiel: KI kann uns in Zukunft helfen, viel früher →

↑ Die Software **SINDA** – GenAI von Siemens Healthineers identifiziert Metastasen, findet Beweise in Dokumenten und bringt relevante Bilder auf den Bildschirm.

## Lösungen für das Gesundheitswesen: Siemens Healthineers

Von neuen Technologien für diagnostische Bildgebung über Labor-Software bis hin zu Konzepten für die Gesundheitsversorgung von morgen: Siemens Healthineers ist ein weltweiter Anbieter von Geräten, Lösungen und Dienstleistungen im Gesundheitswesen und in mehr als 180 Ländern aktiv. Neben Bildgebung und Diagnostik ist das Unternehmen vor allem in den Bereichen der Krebsbehandlung und minimalinvasiven Therapien tätig, ergänzt durch digitale Technologie und künstliche Intelligenz.

Mehr über Siemens Healthineers lesen Sie auf der Unternehmens-Website.

[siemens-healthineers.com/de](https://siemens-healthineers.com/de)



als bisher solche Fälle zu erkennen, die sich anders und schwieriger entwickeln als zunächst eingeschätzt. Es ist ähnlich wie bei dem von Herrn Thesen angesprochenen Berg an Patientendaten: Auch bei der VBG geht im Verlauf eines Versicherungsfalls eine Vielzahl von Informationen ein – von ärztlichen Berichten über Mitteilungen der oder des Versicherten bis zu Abrechnungen von Leistungserbringern wie Krankenhäusern. Diese könnte KI wunderbar auswerten im Hinblick auf Muster für langwierigere Verläufe oder intensivere Leistungsbedarfe. Das heißt: Wir werden diese Informationen künftig umfassender und schneller scannen und bewerten können als der lesende Mensch allein. Auf diese Weise werden wir in der Lage sein, schwierige Fälle viel früher intensiver zu bearbeiten. Damit wir den Betroffenen und ihren Arbeitgebenden zielgerichteter und schneller helfen können.

#### Was wären weitere Anwendungsmöglichkeiten für KI im Reha-Management?

**EF** Möglich wäre, dass KI auch schon ganz am Anfang eines Falles bei der Fallklassifikation, das heißt bei der initialen Bestimmung der Bearbeitungsintensität, zum Einsatz kommt. Dafür könnte die künstliche Intelligenz anhand der Muster von in der Vergangenheit bearbeiteten Fällen den Neufällen automatisiert die zielführende Bearbeitungskategorie zuordnen und so dafür sorgen, dass unsere Versicherten schneller die benötigten Dienstleistungen der VBG erhalten. Auch bei der inhaltlichen Prüfung von Leistungsabrechnungen oder der Auswertung von Gutachten kann uns künstliche Intelligenz helfen. Für effiziente und erfolgreiche Reha-Verläufe sowie Leistungsfeststellungen.

#### Was hemmt aktuell noch den Einsatz von KI?

**EF** Im Reha-Management stehen wir vor denselben Problemen wie das gesamte Gesundheitswesen: Wir haben zwar alle Informationen, die wir benötigen, müssen sie aber erst für die KI zugänglich machen. Denn statt strukturierter Daten bekommen wir oftmals noch Bilder von Texten wie zum Beispiel PDFs. Diese Daten müssen wir mithilfe von Texterkennungssoftware heben, bevor sie die KI lesen und daraus Muster ableiten kann. Das ist fehleranfällig – und eine mühsame Vorarbeit, bevor wir KI überhaupt sinnvoll nutzen können. Eine Herausforderung, aber auch eine Selbstverständlichkeit wird sein, die Kontrolle über die Daten und Algorithmen zu behalten, um die schutzbedürftigen Ansprüche und Belange derjenigen, deren Daten wir nutzen, zu sichern – also in unserem Fall unserer Versicherten und Mitgliedsunternehmen.

**ST** Es ist tatsächlich eine Frage des Vertrauens und der Nachvollziehbarkeit. Das KI-Modell an sich ist zunächst eine Blackbox. Das trainieren Sie. Das verstehen Sie mathematisch. Aber Sie verstehen nicht, wie es zu der konkreten Entscheidung kommt. Ich halte es für extrem wichtig, dass man es so baut, dass die Entscheidungen nachvollziehbar sind. Wenn ich



## Rückkehr ins Leben: das Reha-Management der VBG

Kommt es zu Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten, können sich die Mitgliedsunternehmen der VBG auf das umfassende und sichere Betreuungsangebot der gesetzlichen Unfallversicherung verlassen: Sie übernimmt die Steuerung der gesamten Rehabilitation – von der Behandlung im Krankenhaus bis zur Wiedereingliederung ins Berufsleben. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Reha-Managerinnen und -Manager: Sie erstellen individuelle Reha- und Teilhabepläne und begleiten Betroffene und ihre Arbeitgebenden während des gesamten Prozesses. Ziel ist die zeitnahe und dauerhafte Rückkehr ins häusliche Umfeld und in den Beruf.

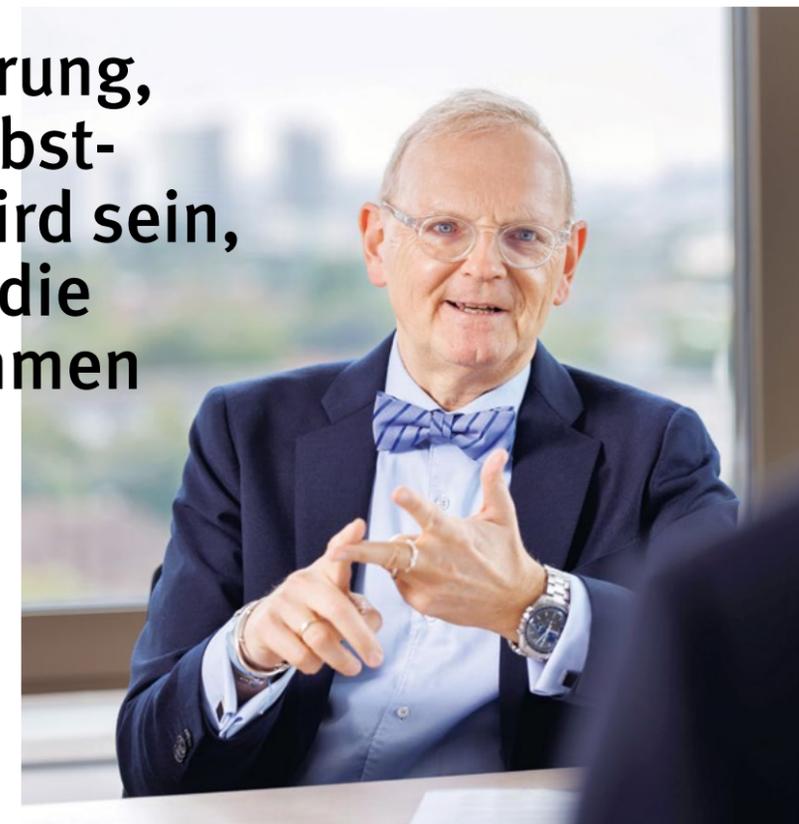
Mehr über das Reha-Management und die Angebote der VBG erfahren Sie auf der Website der VBG.

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



## „Eine Herausforderung, aber auch eine Selbstverständlichkeit wird sein, die Kontrolle über die Daten und Algorithmen zu behalten.“

Eckehard Froese, Ressortleiter bei der VBG



Ihnen den Super-Experten baue und der sagt: Das ist die und die Krankheit. Dann fragen Sie: Warum? Dazu kann er aber nichts sagen. Dann vertrauen Sie ihm nicht. Ein Mensch wäre an seiner Stelle disqualifiziert. Wir müssen KI und Systeme daher so bauen, dass KI-Entscheidungen in Zukunft verlässlich und nachvollziehbar sind. Und zeigen, dass KI einen Mehrwert bietet. Genau das ist auch das Ziel unserer Arbeit.

#### Wie wichtig sind in diesem Zusammenhang gesetzliche Vorgaben?

**ST** Es muss Rahmenbedingungen geben, Wildwuchs wäre nicht gut. Würde ich mir etwas wünschen, wäre das mehr Hilfe von politischer Seite, dazu zu motivieren, KI als etwas Gutes zu sehen. Wir brauchen hier eine Aufbruchstimmung. Denn ein Kernproblem ist, dass die Menschen wahrnehmen: KI wird reguliert, also ist sie gefährlich. Die Chance, die wir als Gesellschaft haben, KI zu nutzen, gerät da immer ins Hintertreffen. Ich finde das schade. Klar muss es Regeln geben. Aber wir müssen den Schritt gehen, die Menschen mitzunehmen. Damit sie die Chancen und nicht immer nur die Risiken von KI sehen. Zum Beispiel, wenn Datenzugriffe für die Patientenakte möglich sind. Da können wir als Gesellschaft besser werden. Sicherlich ist Effizienz ein Treiber von KI, um die Kosten im Gesundheitswesen zu senken. Aber eben nicht der wichtigste. Unser Ziel geht einher mit dem Wunsch der meisten Entscheider und Ärzte, Zeit für den Patienten zu gewinnen und dabei die Fehlerquote zu senken.

#### Warum ist in Zukunft der Einsatz von künstlicher Intelligenz unausweichlich?

**EF** Ich denke, die Notwendigkeit von KI ergibt sich von allein. Weil wir es aufgrund des demografischen Wandels heute nicht mehr so leicht haben wie in der Vergangenheit, qualifiziertes Personal zu finden. Deswegen müssen wir alle Mittel und Wege nutzen, unser qualifiziertes Personal für die wertschöpfenden Tätigkeiten einzusetzen, bei denen menschliche Qualitäten entscheidend sind, wie zum Beispiel bei der individuellen Planung von Reha-Maßnahmen im Dialog mit unseren Versicherten und ihren Ärzten, und es von Tätigkeiten, bei denen Algorithmen im Vorteil sind, wie zum Beispiel langwieriges Sichten von vielen Dokumenten, zu entlasten. Und dabei kann künstliche Intelligenz ein wichtiger unterstützender Faktor sein.

**ST** Um es klar zu sagen: Es geht nicht darum, Radiologinnen oder Radiologen zu ersetzen. Es ist vielmehr eine Aufgabe für uns als Firma und für die Forschung, Möglichkeiten für den Einsatz von KI zu schaffen, zu evaluieren, gemeinsam mit den Kunden etwas zu entwickeln, was dann in die Arbeitsroutine eingeführt wird. ■



Das ganze Interview und mehr über die Einsatzgebiete von KI auf:

[certo-portal.de/ki-in-medizin](http://certo-portal.de/ki-in-medizin)

# Wie

Mina Saidze ist KI-Expertin, Autorin und Gründerin von Inclusive Tech, einer Beratungsorganisation, die sich für Diversität und Inklusion in der Tech-Branche einsetzt. Sie schreibt und spricht über Künstliche Intelligenz, KI-Ethik und soziale Gerechtigkeit.

# gerechtere ist KI?

## KI-Expertin Mina Saidze spricht im Interview darüber, warum Technologie diskriminieren kann und welche Verantwortung Unternehmen für faire Lösungen tragen.

**Frau Saidze, wo liegen die größten Chancen für KI in der Arbeitswelt?**

In einem enormen Produktivitätsgewinn. Wir erleben gerade eine technische Revolution. KI-Tools machen es möglich, dass wir unsere Zeit deutlich effizienter nutzen. Aber die Unternehmen sollten sich nicht nur fragen, wie sie schneller, besser und erfolgreicher werden oder die meisten Stellen abbauen können. Wir brauchen neue Erfolgskennzahlen, die auch auf den gesellschaftlichen Mehrwert einzahlen. Die Unternehmen müssen sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sein, wenn sie KI-Anwendungen auf den Markt bringen oder sie nutzen. Sie müssen sicherstellen, dass ihre Produkte dem Wohl der Gesellschaft dienen und keine negativen Folgen haben. Doch leider wird das Thema KI-Ethik bisher zu oft stiefmütterlich behandelt.

**Warum ist KI-Ethik so wichtig?**

Weil KI nicht immer alle von uns einschließt. Zum Beispiel, wenn es um Gesichtserkennung geht. Hier kommt es darauf an, mit welchem Datensatz die KI gefüttert wurde. Sind es Bilder, die hauptsächlich weiße Menschen aus Europa zeigen – wie soll die KI dann lernen, Menschen mit anderen Hautfarben zu erkennen? Und wenn Frauen in den Trainingsdaten der KI unterrepräsentiert sind, sprechen wir von einem Gender Data Gap. Im medizinischen Bereich kann das sogar lebensbedrohliche Folgen haben.

**Damit unser Zusammenleben als Gesellschaft funktioniert, gibt es viele Regeln. Und Konsequenzen, wenn man die Regeln bricht. Brauchen wir Regulierungsinstanzen für KI?**

Unbedingt. KI hat einen enormen Einfluss auf unser Leben, daher ist es unerlässlich, dass sie angemessen reguliert wird. Die EU hat gerade den AI Act verabschiedet, das weltweit erste Gesetz zur Regulierung von KI – das ist zumindest ein Anfang. Jetzt können gesellschaftliche, rechtliche und regulatorische Fragestellungen nicht mehr ignoriert werden – und KI-Ethik darf nicht länger wie ein Stiefkind behandelt werden. Ob Anwendungen genutzt oder selbst entwickelt werden: KI-Ethik muss in den Unternehmen von Beginn an mitgedacht werden und es muss dafür klare Zuständigkeiten geben. Ich fordere außerdem einen Zusammenschluss von Politik, Privatwirtschaft und Zivilgesellschaft: eine Institution, die sicherstellt, dass die Technologie unserer Zukunft unseren ethischen

Ansprüchen genügt, damit die nächsten Generationen in Frieden und Sicherheit aufwachsen können.

**Was muss Künstliche Intelligenz denn mitbringen, um „fair“ zu sein?**

In den Medien ist oft von diskriminierenden Algorithmen die Rede. Aber es ist nicht die KI, die diskriminierend, rassistisch oder sexistisch ist. Der Algorithmus trifft seine Entscheidungen auf Basis von Trainingsdaten und hier liegt das Problem: Denn in den Trainingsdaten sind bestimmte Gruppen, etwa Frauen, oft unterrepräsentiert. Diskriminierung entsteht also nicht erst durch KI, sondern durch menschliches Verhalten. Die schnelle Verbreitung von KI zeigt uns gerade deutlich die Mängel unserer Gesellschaft: Dass Rassismus ein strukturelles Problem ist und Gleichberechtigung noch lange nicht erreicht wurde. Deswegen muss der Trainingsatz, mit dem wir die KI füttern, divers sein. Sind darin bestimmte Attribute, etwa Ethnie oder Geschlecht, unter- oder überrepräsentiert, sollte uns das alarmieren. Nur weil etwas Realität ist – zum Beispiel, dass Führungspositionen öfter von weißen Männern bekleidet werden – heißt das nicht, dass eine KI dies als richtig erlernen soll. Um eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen, müssen die Daten von Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten ausgewogen im Trainingsatz der KI abgebildet sein.

**Spielt dabei auch eine Rolle, wie divers das Team ist, das die KI entwickelt?**

Zwar bin ich als migrantische Frau in einem Tech-Team nicht automatisch Expertin in Gender- und Anti-Rassismus-Fragen – aber dennoch steigt, weil ich Teil des Teams bin, die Wahrscheinlichkeit, dass meine Perspektive und Bedürfnisse bei der Entwicklung von KI-Anwendungen berücksichtigt werden. Einer der Gründe, warum wir mehr Frauen in der Tech-Branche brauchen. Damit das gelingt, müssen Tech-Unternehmen ihre Recruiting-Prozesse stärker auf Frauen ausrichten und Möglichkeiten zum Quereinstieg schaffen. Hier erwarte ich von den Unternehmen größere Flexibilität und von der Arbeitsmarktpolitik eine stärkere Förderung. ■



Das vollständige Interview und eine Checkliste, um KI-Lösungen fair im Unternehmen zu verankern, finden Sie hier:

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



Mehr zum Thema schreibt Mina Saidze in ihrem Buch „FAIRTECH. Digitalisierung neu denken für eine gerechte Gesellschaft“.

# 9 to 5 war gestern

Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen wächst. Was ist wichtig, damit Beschäftigte und Betriebe von der neuen Freiheit profitieren? Certo hat sich umgehört.

Spätestens seit der Coronapandemie ist es kein Geheimnis mehr: Die Arbeitswelt ist im Wandel, angeschoben von der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung. New-Work-Methoden wie agiles oder hybrides Arbeiten sind im Kommen, ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle – vom Jobsharing bis zur Gleitzeit im Homeoffice. Der Arbeitszeitreport Deutschland der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt: 2021 konnte schon die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende nehmen. Viele Unternehmen haben offenbar verstanden: In Zeiten des Fachkräftemangels kann Flexibilität den Unterschied machen im Wettbewerb um die besten Talente. Der klassische 9-to-5-Job steht in vielen Unternehmen längst auf dem Prüfstand. Zu Recht, belegt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung: Die große Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten (81 Prozent) wünscht sich eine Vier-Tage-Woche mit entsprechend niedrigerer Wochenarbeitszeit. Acht Prozent der Befragten würden ihre Arbeitszeit auch verringern, wenn sie dadurch weniger verdienen würden.

Die Arbeitszeiten so gestalten, dass sie perfekt zum Lebensentwurf passen – und schon klappt es mit der Work-Life-Balance? Nicht unbedingt, sagt Dr. Susanne Roscher, Arbeitspsychologin bei der VBG. „Die neuen Arbeitszeitmodelle bieten viele Chancen, aber auch Risiken. Zwar schaffen flexible Arbeitszeiten mehr zeitliche Spielräume, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, machen es aber gleichzeitig schwierig, Arbeits- und Ruhezeiten klar zu trennen. Das kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken.“

## Schlecht gestaltete Arbeitszeiten als Gesundheitsrisiko

Sich nach Feierabend noch einmal an den Schreibtisch setzen und regelmäßig länger als acht Stunden arbeiten – schlecht gestaltete Arbeitszeiten können krank machen und laut BAuA die Sicherheit der Beschäftigten beeinträchtigen, statt ihre Motivation und Leistungsbereitschaft zu fördern: Werden überlange Arbeitstage zum Normalfall, kann das zu Kopfschmerzen, Schwindelgefühl, Magen-Darm-Beschwerden und Müdigkeit führen. Außerdem steigt das Risiko für Herz-Kreislauferkrankungen und Schlaganfälle. Auch die Psyche kann darunter leiden. „Mentale Erschöpfung,

Schlafstörungen, ein verstärktes Stressempfinden, aber auch Burnout, Depressionen oder übermäßiger Alkoholkonsum können die Folge sein“, sagt Roscher. Wie also gelingt gesundes Arbeiten in flexiblen Arbeitszeitmodellen? Wie lässt sich beispielsweise verhindern, dass die Arbeit ausufert und keine Grenzen mehr gesetzt werden? Grundsätzlich müsse zwischen Flexibilitätsanforderungen und -möglichkeiten unterschieden werden, betont die Arbeitspsychologin. „Studien zeigen, dass betriebsseitige Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte die Gesundheit und Work-Life-Balance beeinträchtigen, wenn Arbeitszeiten schlecht planbar sind oder Ruhezeiten unterbrochen oder verkürzt werden.“ Können Arbeitnehmende dagegen selbst über Arbeitsbeginn und -ende bestimmen, ist dies der Schlüssel zu einer besseren Work-Life-Balance – vorausgesetzt, es gelten bestimmte Regeln.

Der Tipp der Expertin: Arbeitgebende sollten gemeinsam mit Beschäftigten überlegen, wie Arbeitszeitmodelle, bei denen Zeit und Ort der Tätigkeit flexibel gestaltet werden, Entlastung bringen können. „Legen Sie fest, dass es keine überlangen Arbeitstage und ausreichend Erholungszeiten gibt. Und treffen Sie klare Vereinbarungen zur Erreichbarkeit. Damit Arbeitszeit und Freizeit sich nicht zu sehr vermischen“, empfiehlt Roscher. Hilfreich können Qualifizierungen sein, die Beschäftigten eine Kompetenz im Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten vermitteln. Damit die neue Freiheit wirklich zum Gewinn wird.

Auch weniger Arbeitsstunden pro Woche bieten die Chance, die Work-Life-Balance zu verbessern und damit die Motivation zu erhöhen. Wie zum Beispiel beim einjährigen Pilotprojekt des Carlsen Verlags, das im April 2024 startete und helfen soll, das beste Arbeitszeitmodell für die Zukunft zu finden. Das Konzept: Alle Mitarbeitenden können ihre individuell geregelte Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren, verdienen dabei 90 Prozent ihres bisherigen Gehalts. Eingeführt wurde das Modell als freiwilliges Angebot. 70 der 230 Beschäftigten sind aktuell dabei, die Resonanz sei überwiegend positiv, sagt Joachim Kaufmann, Geschäftsführer bei Carlsen.

Warum ausgerechnet das 80/90-Modell? „Weil es perfekt zu uns als modernem Arbeitgeber passt. Und weil wir alle fair behandeln wollen“, erklärt Kaufmann. „Bei uns arbeiten Menschen in Vollzeit, die wir eher etwas bremsen müssen, damit sie →



↑ Klare Absprachen machen flexible Arbeitszeitmodelle erfolgreich, sagt Dr. Susanne Roscher, Arbeitspsychologin bei der VBG.



↑ Als Geschäftsführer des Carlsen Verlags setzt sich Joachim Kaufmann für flexible Arbeitszeitmodelle ein.



↑ Seit der Einführung der Vier-Tage-Woche ist die Fluktuation bei Null, erklärt Dmytro Sonkin, Managing Partner bei SKS Steuerberater Sonkin, Seifert und Partner.

nicht 120 Prozent arbeiten. Und es gibt Menschen, die haben kleine Kinder, die sie um 15 oder 16 Uhr von der Kita abholen müssen. Für die ist es ideal, sechs Stunden pro Tag zu arbeiten. Für andere ist eine Vier-Tage-Woche attraktiver, weil sie das lange Wochenende für ihr Hobby nutzen wollen.“ Vollzeit, 80 Prozent auf Stundenbasis oder 80 Prozent auf Tagebasis: Aus drei Optionen können die Verlagsmitarbeitenden beim 80/90-Modell wählen, das zur Motivation und damit zum Unternehmenserfolg beitragen soll. Kein Wunder also, dass die Bewertung der Zufriedenheit im Projektfokus steht. Und die Frage: Schaffen die Mitarbeitenden die wichtige Arbeit in kürzerer Zeit? „Unsere Annahme ist: Menschen, die eigenverantwortlich arbeiten, können selbst entscheiden, was eigentlich wichtig ist. Und was vielleicht wegfallen kann“, so Kaufmann.

Verschiedene arbeitsbegleitende Maßnahmen rund um Prozesse wie Meeting-Kultur oder Fokussarbeit unterstützen die Mitarbeitenden dabei. „Im besten Fall beweisen sich die Beschäftigten selbst, dass es möglich ist, die Arbeit in weniger Stunden zu bewältigen“, hofft Kaufmann. Zwei Fragen, die der Carlsen Verlag während der Pilotphase im Blick behalten will: Wird das neue Modell als Druck wahrgenommen, weil die Arbeit nicht automatisch weniger wird? Und wird es eine Produktivitätssteigerung geben – oder muss mehr Personal eingestellt werden?

#### Britisches Experiment: Vier-Tage-Woche als Motivationsmotor

Zumindest für die Vier-Tage-Woche gibt es hierzu bereits Daten. 61 Unternehmen in Großbritannien haben im weltweit größten Versuch die Vier-Tage-Woche bei gleichem Lohn getestet. Das Ergebnis: Die Mitarbeitenden der teilnehmenden Betriebe waren ausgeruhter, motivierter, fehlten seltener. Und waren damit auch produktiver: Der Gesamtumsatz der Unternehmen stieg

durchschnittlich um 1,4 Prozent, gab die University of Cambridge an, die das Experiment begleitete. Ein Ergebnis, das Arbeitspsychologin Susanne Roscher nicht überrascht: „Die Vier-Tage-Woche kann zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen – aber nur dann, wenn man nicht versucht, dieselbe Arbeit an vier statt fünf Tagen zu erledigen. Dann gewinnt man am Ende nicht viel, weil man an den verbleibenden Arbeitstagen länger arbeitet und die Belastung zunimmt.“ Ihr Rat für Unternehmerinnen und Unternehmer: Arbeitsabläufe an die neue Situation anpassen, zum Beispiel andere Vertretungsregelungen finden, um Stress zu vermeiden. Während die Vier-Tage-Woche in den meisten Unternehmen noch Zukunftsmusik ist, ist sie im Unternehmen SKS Steuerberater Sonkin, Seifert und Partner seit zwei Jahren Alltag. Warum? „Weil wir als Arbeitgeber interessanter werden wollten – als Reaktion auf den Fachkräftemangel in unserer Branche“, sagt Managing Partner Dmytro Sonkin, „und weil Arbeit eben nicht alles ist im Leben.“

Das Modell: Statt 40 Stunden pro Woche arbeiten die Beschäftigten von Montag bis Donnerstag 34 Stunden bei vollem Lohn. Wer lieber freitags arbeitet, bleibt dafür am Montag zu Hause. Die Zahlen zeigen: Im ersten Jahr nach der Einführung stieg die Produktivität im Vergleich zur Fünf-Tage-Woche sogar, im zweiten Jahr stabilisierte sie sich. Aktuell sei sie zwar um ein bis zwei Prozent gesunken, weil die Euphorie nicht mehr da sei wie am Anfang. „Aber dieser kaum spürbare Produktivitätsabfall steht in keinem Vergleich zum Gewinn an Lebensqualität und Arbeitsplatzsicherheit auch für uns als Arbeitgeber“, erklärt Sonkin.

#### „Stille Stunden“ für mehr Konzentration

Bei der Umstellung halfen verschiedene organisatorische Veränderungen. Etwa die Einführung der „Stillen Stunden“, in denen jede und jeder für sich arbeitet und für niemanden erreichbar ist. Eine weitere Änderung: E-Mails kommen nur dreimal pro Tag an, um unnötige Ablenkungen zu vermeiden. Außerdem wurden die Arbeitsbelastungen auf die geringere Stundenzahl angepasst. Überraschend und besonders wertvoll für die Unternehmensführung: Die Fluktuation ist seit der Umstellung bei Null. „Geld als Motivationsmittel, den Job zu wechseln, ist offenbar nicht mehr so wichtig – sondern die Arbeitszeit“, sagt Sonkin. „Unsere Beschäftigten können sich ein Leben ohne die Vier-Tage-Woche nicht mehr vorstellen.“

Flexibles Arbeiten: für Arbeitgebende ein Wettbewerbsvorteil, für Arbeitnehmende ein Faktor für die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. In jedem Fall ein Prozess, der gut vorbereitet werden sollte, betont Susanne Roscher: „Wenn Unternehmerinnen und Unternehmer flexible Arbeitszeitmodelle gemeinsam mit ihren Beschäftigten gestalten und sich vorher mithilfe der Gefährdungsbeurteilung mit potenziellen Risiken auseinandersetzen, dann können alle von der Arbeitszeitflexibilisierung profitieren.“ ■

# Fünf flexible Arbeitszeitmodelle



## Teilzeit

Beschäftigte, deren Arbeitszeit geringer ist als die betrieblich vereinbarte Regelarbeitszeit, arbeiten in Teilzeit. Der Flexibilität sind hier kaum Grenzen gesetzt – von der Halbtagsstelle mit 20 Wochenstunden bis zur unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit aufs ganze Jahr (Jahresarbeitszeit).



## Jobsharing

Beim Jobsharing teilen sich zwei oder mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz. Auch die Gesamtarbeitszeit wird entsprechend aufgesplittet und ist innerhalb der gesetzlichen Vorgaben frei wählbar. Die Aufgabenverteilung wird im Team festgelegt. Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet die oder der Vorgesetzte.



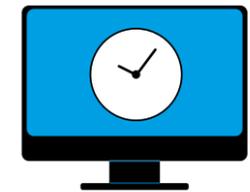
## Vertrauensarbeitszeit

Dieses Modell ist, wie der Name schon sagt, Vertrauenssache: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verlassen sich darauf, dass ihre Beschäftigten ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum erledigen – egal, wann und wo, beispielsweise im Homeoffice.



## Gleitzeit

Eine Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht, dazu sogenannte Gleitzeitspannen, in denen die Beschäftigten selbst entscheiden, wann sie arbeiten: So funktioniert das Gleitzeitmodell. Es sorgt dafür, dass Mitarbeitende viel Spielraum haben, was ihre Arbeitszeiten pro Tag, Woche oder Monat angeht. Meist gibt es Absprachen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden, in welchem Zeitraum gearbeitet werden kann. Ein Gleitzeitkonto gibt einen Überblick über die geleisteten und noch zu leistenden Arbeitsstunden.



## Vier-Tage-Woche

Bei der Vier-Tage-Woche gibt es zwei Möglichkeiten: Beschäftigte erledigen ihre Arbeit an vier Tagen in der Woche. Bei einer Vollzeitstelle mit 40 Wochenstunden kann das dazu führen, dass statt acht zehn Arbeitsstunden pro Tag anfallen. Zweite Variante: Ein Arbeitstag in der Woche entfällt, die Arbeitstage bleiben gleich lang. Dafür gibt es weniger Gehalt. Oder – bisher in Ausnahmefällen – denselben Lohn.

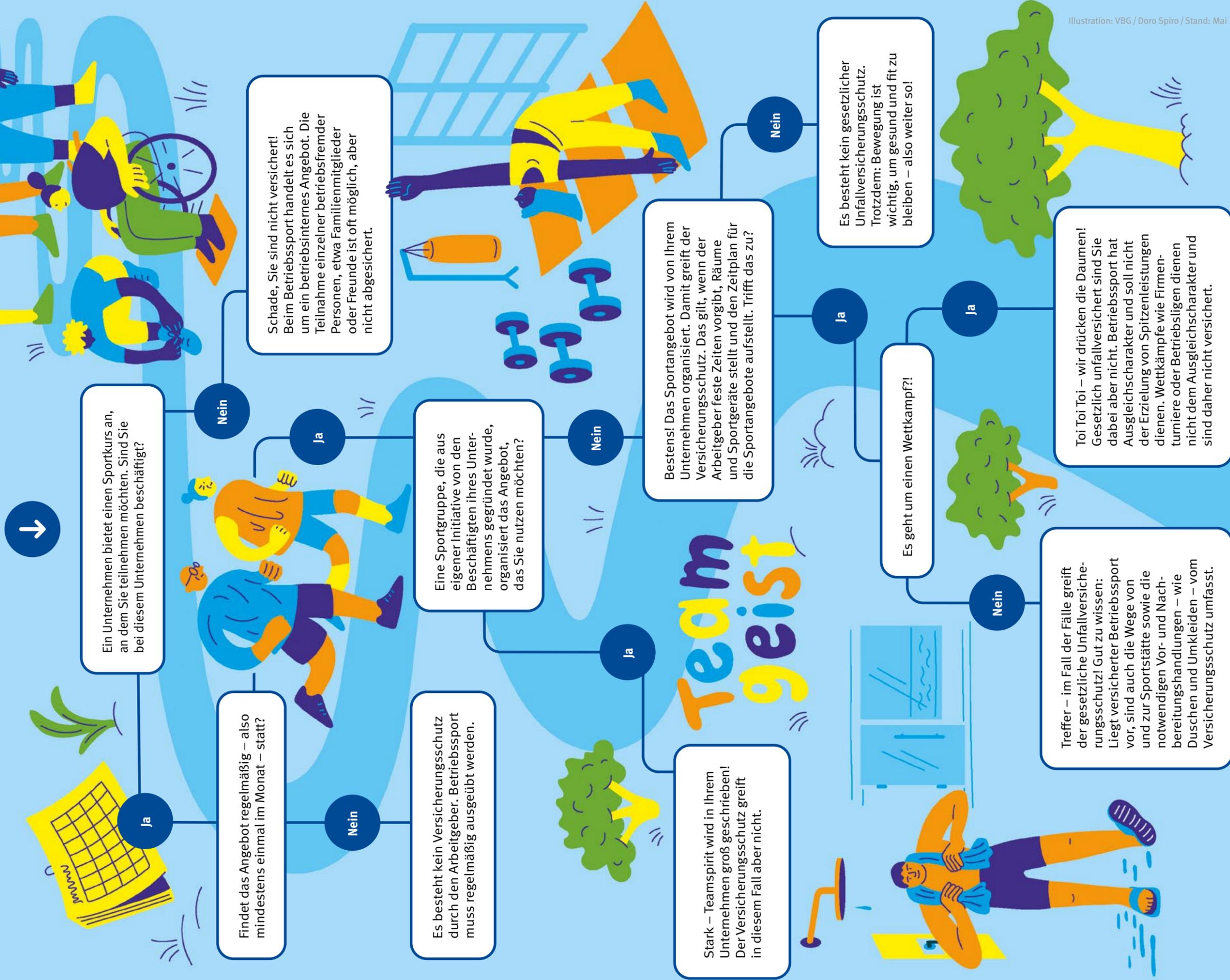
Wir unterstützen Sie gern dabei, den Wandel der Arbeitswelt zu meistern. Mehr Infos

[vbg.de/arbeitsformen](http://vbg.de/arbeitsformen)



# Beim Betriebs- sport versichert?

Betriebsport ist ein toller Ausgleich zur Arbeit. Darum bieten immer mehr Unternehmen Betriebsport an. Beschäftigte sind dabei gesetzlich unfallversichert, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Welche das sind? Finden Sie es heraus!





Luis Teichmann im Rettungswagen:  
„Irgendwann kommt jede und jeder  
in die Situation, Erste Hilfe leisten zu  
müssen“, sagt er. „Dann ist es doch  
besser, vorbereitet zu sein.“

# „Erste Hilfe? Ist leichter als Sie denken. Sie können das auch!“

Neben seinem Dienst auf den Straßen Kölns leistet Rettungssanitäter Luis Teichmann Aufklärungsarbeit in Social Media. Certo hat mit ihm gesprochen.

Es ist Frühjahr 2024, ein Samstagnachmittag in Köln. Rettungssanitäter Luis Teichmann hat Dienst, als ein Notruf von einem großen Möbelhaus eingeht. „Es graute uns vor dem, was uns dort erwarten würde – zur absoluten Stoßzeit“, erzählt er. Doch er wird positiv überrascht: Auf dem Parkplatz warten fünf Einweiser in gelben Westen, die den Rettungswagen zum Seiteneingang lotsen. Von dort führt ein Mitarbeiter das Rettungsteam zum Unfallort, wo vier Mitarbeitende den Patienten mit einem Sichtschutz abschirmen und ein gut ausgebildeter Betriebsanitäter sich bereits einen Überblick verschafft und den Blutdruck gemessen hat. „Betriebliche Erste Hilfe wie aus dem Lehrbuch“, lobt Luis Teichmann, „alles war hervorragend organisiert!“

#### Vom Abitur in den Rettungswagen

Der 28-Jährige arbeitet seit zehn Jahren als Rettungssanitäter. „Nach dem Abitur 2014 war ich unsicher, ob ich Medizin studieren soll. Ich habe also ein freiwilliges soziales Jahr im Krankenhaus gemacht. Danach wusste ich: Das ist nichts für mich. Aber die Dienste im Rettungsdienst, die haben mir gefallen.“ Er bleibt dabei und fährt ein paar Monate in Vollzeit. „Dann habe ich mich für ein Studium zum Rettungsingenieur entschieden, seitdem habe ich eine 50-Prozent-Stelle. Aktuell schreibe ich an meiner Doktorarbeit.“

#### Am Puls der Stadt

Der Dienst auf der Straße ist für ihn der perfekte Ausgleich zur wissenschaftlichen Arbeit. „Am Schreibtisch zieht die Welt draußen an mir vorbei. Im Rettungswagen spüre ich den ganzen Tag den Puls der Großstadt. Ich weiß morgens nicht, was der Abend bringt, es wird nie langweilig.“ Durch den Schichtdienst, zum Teil mit 24-Stunden- oder Nachtschichten, und die oft emotional belastenden Einsätze bringt der Beruf aber auch Herausforderungen mit sich. „Deswegen arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen nur noch in reduzierter Stundenzahl“, so Luis Teichmann. „Vor allem der Nachwuchs möchte nicht mehr in Vollzeit arbeiten. Ich kann das verstehen, die Dienste schlauchen – mein berufliches Alter schätze ich auf etwa 50 Jahre. Aber noch macht es mir zu viel Spaß, um aufzuhören.“

#### Dringend gebraucht: Hands-on-Mentalität

Gut also, wenn der Rettungswagen nur gerufen wird, wenn wirklich professionelle Hilfe notwendig ist. Das gilt sowohl nachts als auch tagsüber. „Gerade bei betrieblichen Unfällen wird der Rettungswagen oft aus ‚versicherungstechnischen Gründen‘ bestellt – selbst, wenn die Betroffenen ohne Probleme von den betrieblichen Ersthelfenden versorgt oder ins Krankenhaus gefahren werden könnten“, erzählt Luis Teichmann. →

Ob der Transport durch den Rettungsdienst erfolgen muss, hängt von der Situation, den Verletzungen und der Entfernung zum behandelnden Arzt ab – der Ersthelfende sollte hier mit in den Entscheidungsprozess einbezogen werden.

Aber nicht nur zur Entlastung der Rettungskräfte und des Gesundheitssystems ist es wichtig, dass möglichst viele Menschen wissen, wie sie im Ernstfall richtig handeln. Schnelle und sachkundige Erste Hilfe hat einen sehr großen Einfluss darauf, wie schwer die Folgen eines Unfalls sind. Und sie kann sogar Leben retten. „Viele haben leider Angst, dabei etwas falsch zu machen“, so der Rettungssanitäter. „Ich habe das Gefühl, es fehlt oft der Mut zum Anpacken. Dabei ist Nichtstun das Schlimmste, was man machen kann.“

#### Erste-Hilfe-Infos auf Social Media

Damit sich mehr Menschen den Alltag von Rettungskräften besser vorstellen können, ist Luis Teichmann seit rund vier Jahren auf Social Media aktiv. Auf TikTok, Instagram, YouTube und LinkedIn berichtet er über seine Arbeit, klärt über seltene Krankheiten oder Erste-Hilfe-Maßnahmen auf. Das kommt nicht nur gut an, sondern hilft auch ganz konkret. „Eine Followerin hat zum Beispiel dank meines Videos bei ihrer Oma einen Schlaganfall erkannt und ihr zu helfen gewusst.“ Für die Nachwuchsgewinnung sei sein Engagement in den sozialen Medien auch hilfreich,

## „Bei einem Unfall ist es zuerst wichtig, ruhig zu bleiben und die Situation möglichst nüchtern zu analysieren.“

berichtet Luis Teichmann: Wenn er Werbung für die Ausbildung zum Rettungssanitäter macht, gehen mehr Bewerbungen in der Rettungswache ein.

Andererseits macht Luis Teichmann als Buchautor auch auf Missstände rund um das Rettungswesen aufmerksam. In „Einsatz am Limit“ schreibt er von den Problemen im System Rettungsdienst, von bewegenden Momenten und Lösungsansätzen für die Zukunft. In „Sind wir noch zu retten?“ erzählt er die emotionalen Schicksale hinter den Notrufen – und davon, was diese über unsere Gesellschaft aussagen.

#### Im Ernstfall kann man kaum etwas falsch machen

Durch die Tipps von Luis Teichmann fällt es vielen Menschen leichter, bei einem Unfall richtig zu reagieren: Nämlich ruhig zu bleiben und die Situation mög-

## Wie organisiere ich die Erste Hilfe in meinem Betrieb?

Die VBG unterstützt Sie dabei – und übernimmt die Gebühren für die Schulung Ihrer erforderlichen betrieblichen Ersthelferinnen und Ersthelfer!

- Wo kann ich meine Beschäftigten in Erster Hilfe schulen lassen?
- Wie funktioniert die Abrechnung der Schulungsgebühren?
- Wann ist eine Auffrischung der Schulung notwendig?

Alle Infos rund um das Thema Erste Hilfe im Betrieb und auch ein Poster zum Ausdrucken und Aufhängen im Unternehmen finden Sie auf der VBG-Website

[vbg.de/erste-hilfe](https://vbg.de/erste-hilfe)



↑ Der 28-Jährige Luis Teichmann, nebenbei Autor und Influencer, weiß, worauf es bei Erster Hilfe im Betrieb ankommt.

lichst nüchtern zu analysieren. Panik sollte unbedingt vermieden werden, denn die überträgt sich schnell auf die Verletzten. „Das könnte die Situation tatsächlich verschlimmern“, sagt Luis Teichmann, „ansonsten kann man kaum etwas falsch machen. Die Menschen handeln im Ernstfall intuitiv richtig: Sie kümmern sich um eine verletzte oder erkrankte Person oder versorgen eine blutende Wunde. Nur bitte nicht immer wieder hochnehmen, um nachzuschauen! Und: Wasser ins Gesicht schütten bringt gar nichts. Trotzdem treffen wir immer wieder auf klitschnasse Patientinnen oder Patienten, weil viele Ersthelfende das im Kino oft so gesehen haben.“

Damit auch bei Unfällen am Arbeitsplatz die betroffenen Personen bestmöglich versorgt werden können, muss es in jedem Unternehmen gut ausgebildete und ausgerüstete Ersthelferinnen und Ersthelfer geben. „Sich im Betrieb ausbilden zu lassen, ist eine tolle Sache“, sagt Luis Teichmann. „Ich höre ganz oft: ‚Ich könnte das ja nicht.‘ Aber Erste Hilfe ist wirklich keine große Kunst, jede und jeder kann es lernen. Ein Kurs steigert nicht nur die eigene Resilienz – irgendwann werden wir alle in die Situation kommen, einer anderen Person helfen zu müssen. Ob bei der Arbeit, unterwegs oder bei den eigenen Angehörigen. Dann ist es doch super, wenn man dazu beitragen kann, dass es so reibungslos abläuft, wie wir es in unserem Einsatz in dem Möbelhaus erlebt haben!“ ■

## 3 Tipps für Erste Hilfe, die jede und jeder kennen sollte

Prüfen →

Wie geht es der verletzten Person, ist sie bewusstlos?

Rufen →

Notruf absetzen und professionelle Hilfe anfordern

Drücken →

Bei Bedarf Wiederbelebensmaßnahmen einleiten, wie zum Beispiel Herzdruckmassage

# Interessierte Selbstgefährdung

## Fünf Warnsignale und Praxistipps für den Alltag.

Die Mittagspause ausfallen lassen, am Wochenende arbeiten oder krank an den Schreibtisch setzen – wenn das Arbeitspensum zu groß wird, überschreiten Beschäftigte häufig ihr Limit und gefährden ihre Gesundheit. Die Wissenschaft spricht hier von interessierter Selbstgefährdung. „Dabei handelt es sich um unterschiedliche Bewältigungsstrategien, die Mitarbeitende einsetzen, um mit hohem Druck bei der Arbeit umzugehen“, sagt VBG-Arbeitspsychologin

Dr. Nicole Deci. „Diese Verhaltensweisen können zwar kurzfristig helfen. Langfristig lösen sie die Situation aber nicht und können sogar schaden.“

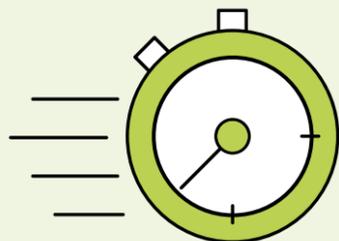
Interessierte Selbstgefährdung ist keine Seltenheit, für Außenstehende aber mitunter schwer zu erkennen. Sollten Vorgesetzte Warnsignale bei Kolleginnen, Kollegen oder sich selbst wahrnehmen, besteht Handlungsbedarf.

## Grenzenlos und temporeich

Mobile Geräte ermöglichen es, fast immer und überall zu arbeiten – auch am Wochenende oder im Urlaub. Wird zugunsten der Arbeit auf Erholungsphasen verzichtet, leidet die Gesundheit.

**Praxistipp → Arbeitszeiten und Pausen einhalten, Freizeit nicht vernachlässigen**

Erreichbarkeit darf nicht selbstverständlich sein. Schaffen Sie eine transparente Regelung, zum Beispiel durch Betriebsvereinbarungen. Vertretungen, Erreichbarkeits- sowie Reaktionszeiten im Team sollten außerdem definiert, klar kommuniziert und eingehalten werden. Besonders wichtig ist es, Freizeitaktivitäten auch bei zeitweiser Mehrarbeit wahrzunehmen. Menschen, die auf Pausen und einen gesunden Ausgleich verzichten, gefährden sich potenziell stärker als Personen, die daran festhalten.



## Krank am Schreibtisch

Präsentismus bezeichnet ein Phänomen, bei dem Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten oder auf ausreichende Regeneration verzichten. Das Risiko: Arbeitsqualität und Gesundheit der Betroffenen leiden.

**Praxistipp → Krankheitsbedingte Ausfallzeiten einkalkulieren**

Bleibt die Arbeit bei Abwesenheit liegen, ist es wahrscheinlich, dass Beschäftigte auch krank zum Dienst erscheinen. Daher ist es wichtig, Puffer für Ausfalltage einzuplanen und Vertretungen klar zu regeln. Gehen Sie als Führungskraft mit gutem Beispiel voran und erscheinen Sie nicht selbst krank bei der Arbeit. Beobachten Sie bei Ihren Beschäftigten trotzdem ein solches Verhalten, sprechen Sie dies vertraulich an.

## Folgenreiches Vortäuschen



Trotz Überlastung kann es vorkommen, dass Beschäftigte weiterhin eine hohe Leistungsfähigkeit suggerieren, um die eigene Überforderung zu vertuschen. Das schadet langfristig der Gesundheit und dem beruflichen Erfolg.

**Praxistipp → Realistische Ziele setzen und Vertrauen schaffen**

Zielvorgaben sollten stets hinsichtlich ihrer praktischen Realisierbarkeit hinterfragt werden. Es ist wichtig, dass sie erreichbar bleiben. Eine transparente Rückmeldung hilft, unrealistische Ziele anzupassen. Auch das Vertrauen der Beschäftigten in die Führungskraft kann verhindern, dass das Vortäuschen von Erfolgen zur Regel wird. Tritt das Vortäuschen häufiger auf, sollte die Führungskultur im Unternehmen überdacht werden. Möglicherweise ist der Druck auf die Angestellten zu hoch.

## Qualität im Sinkflug

Wer aufgrund des hohen Arbeitspensums Qualitätsabstriche macht, reduziert kurzfristig den Druck, muss mittelfristig aber mit negativen Konsequenzen rechnen. Wird der Qualitätsanspruch an die eigene Arbeit unterlaufen, kann auch die Psyche leiden.

**Praxistipp → Arbeit priorisieren und Schwerpunkte besprechen**

Sind Ziele zu hochgesteckt, sollten Beschäftigte dies der Führungskraft rückmelden. Manchmal hilft es bereits, gemeinsam Prioritäten zu setzen und sich auf die erwartete Qualität zu verständigen. Ebenfalls hilfreich: Die eigenen inneren Antreiber zu kennen. Menschen, die immer Perfektion erreichen wollen, verlieren Zeitaufwand und Kosten aus dem Blick. Wer weiß, wie er oder sie „tickt“, kann sich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung besser hinterfragen und Prioritäten setzen.



## Problematischer Konsum

Ein Energydrink in der Mittagspause, ein Glas Rotwein zum Feierabend – klingt harmlos. Regel- oder übermäßiger Konsum leistungsfördernder oder entspannender Substanzen kann jedoch problematisch sein.

**Praxistipp → Druck hinterfragen und nach Lösungen suchen**

Problematischer Konsum entsteht oft, wenn die Arbeitsmenge zu groß und der Zeitdruck zu hoch sind. Diese Faktoren gilt es, im Blick zu behalten. Etwa mit einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Häufig gibt es zudem unentdeckte Potenziale, die helfen, Aufgaben oder Prozesse zu vereinfachen, zu schieben oder anders zu organisieren.

Wer nach Feierabend mit den Gedanken noch im Büro ist oder nicht in den Schlaf findet, sollte nach gesunder Entspannung suchen. Aktivitäten wie Sport, Yoga oder ein abendlicher Spaziergang können beim Abschalten helfen.



**VBG-Podcast Hör Dich sicher!**  
Die Folgen 54 und 55 beschäftigen sich mit interessierter Selbstgefährdung im Kontext hybrider Arbeit.



[vbg.de/podcast](https://vbg.de/podcast)

# Zurück ins Spiel

Unternehmen sind dazu verpflichtet, länger erkrankte Beschäftigte bei der Rückkehr ins Arbeitsleben zu unterstützen. Die SCHOTT AG hat es ausgezeichnet umgesetzt.



← Die SCHOTT AG ermöglichte Nenad Simic nach einem Arbeitsunfall eine zweite Karriere.

Ein Beispiel, in dem aus der Pflicht eine Kür gemacht wurde, ist die Geschichte der SCHOTT AG, einem der weltweit führenden Spezialglas- und Materialtechnologieunternehmen. Die SCHOTT AG hatte ihrem Mitarbeiter Nenad Simic nach einem schweren Arbeitsunfall eine zweite Karriere ermöglicht. Ein entscheidender Baustein hierbei war das Betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz BEM. Das Unternehmen wurde in Anerkennung seines herausragenden, kreativen Engagements bei der innerbetrieblichen Umsetzung, um ihren Mitarbeiter zu halten, mit dem Teilhabepreis 2023 der VBG ausgezeichnet.

Nenad Simic ist seit dem 1. Mai 2012 bei der SCHOTT AG in der Produktion von Ceran-Kochflächen tätig. Neun Jahre später, im Juli 2021, passierte es: ein Unfall, der sofort in Frage stellte, ob in der Produktion übliche körperliche Tätigkeiten weiterhin möglich sind. Nenad Simics Handschuh geriet in ein anlaufendes Rollenband und die Hand wurde gequetscht. Die Verletzungen der Finger waren so schwerwiegend, dass die Greiffunktion der Hand dauerhaft eingeschränkt blieb. Trotz eines langwierigen Therapie- und Heilungsprozesses kann Nenad Simic seine ursprüngliche Arbeit heute nicht mehr ausüben. Die Verletzung veränderte sein Leben nachhaltig.

„Es wird nie so sein wie früher, aber ich will einfach nach vorne schauen“, erklärt Nenad Simic. „Es gibt Schlimmeres, das mir hätte passieren können. Wenn ich es damit vergleiche, dass ich mein Leben hätte verlieren können, ist alles nicht so dramatisch. Was mir hilft, mit der Situation klarzukommen, sind meine Arbeitskollegen bei SCHOTT, die mich immer unterstützt haben.“

#### Alle Beteiligten suchten zusammen nach der besten Lösung

Angesichts der besonderen Herausforderung, die Nenad Simics schwere Verletzung für dessen Weiterbeschäftigung bedeutete, war sowohl den Verantwortlichen bei der SCHOTT AG als auch bei der VBG schnell klar, dies ist ein Fall für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Grund dafür war die Schwere des Unfalls, durch die sich abzeichnete, dass Nenad Simics mehrere Wochen arbeitsunfähig sein würde. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzu-

bieten. Die SCHOTT AG machte Nenad Simic ein entsprechendes Angebot. Mit seiner Zustimmung tauschte er sich in den Wochen nach dem Unfall wiederholt mit der Reha-Managerin der VBG sowie Mitarbeitenden seines Arbeitgebers aus der Personalabteilung, dem werksärztlichen Dienst und seinen Vorgesetzten aus. Gemeinsam überlegten alle Beteiligten in vielen Gesprächen, wie Nenad Simic auch weiterhin eine für ihn passende Rolle im Unternehmen ausüben könnte. Dabei war das Ziel klar: das Beste für Nenad Simic und seine berufliche Zukunft erreichen.

#### Nenad Simic Arbeitsplatz sollte in jedem Fall erhalten bleiben

„Der maßgebliche Erfolgsfaktor in einem nachhaltigen Wiedereingliederungsprozess ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten“, sagt Astrid Kaspar, Reha-Managerin bei der VBG. Für sie habe sich die SCHOTT AG hier vorbildlich verhalten und als Arbeitgeber immer für das Wohl des Einzelnen und des Teams eingestanden.

Mit Erfolg: Der ganze Prozess, vom Zeitpunkt des Unfalls bis zur Wiedereingliederung, dauerte etwa zwölf Monate. Mitte 2022 war es so weit: Nenad Simic konnte seine neue Tätigkeit bei der SCHOTT AG aufnehmen. „SCHOTT ist ein Arbeitgeber, der für seine Beschäftigten einsteht“, sagt Nenad Simic. „Es ist ein soziales Unternehmen. SCHOTT hat für jeden das Ziel vor Augen, dass man sich weiter-

**„Es geht nicht darum, jemandem eine Stelle zu geben, auf der wir ihn nur abstellen. Er soll wieder integriert werden.“**

Ronja Heßler, Managerin  
Personalkoordination in der  
Fachabteilung Ceran von SCHOTT

Informationen zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**, praktische Arbeitshilfen sowie Kontaktpersonen für individuelle Beratungen finden Sie unter

[vbg.de/bem](https://vbg.de/bem)



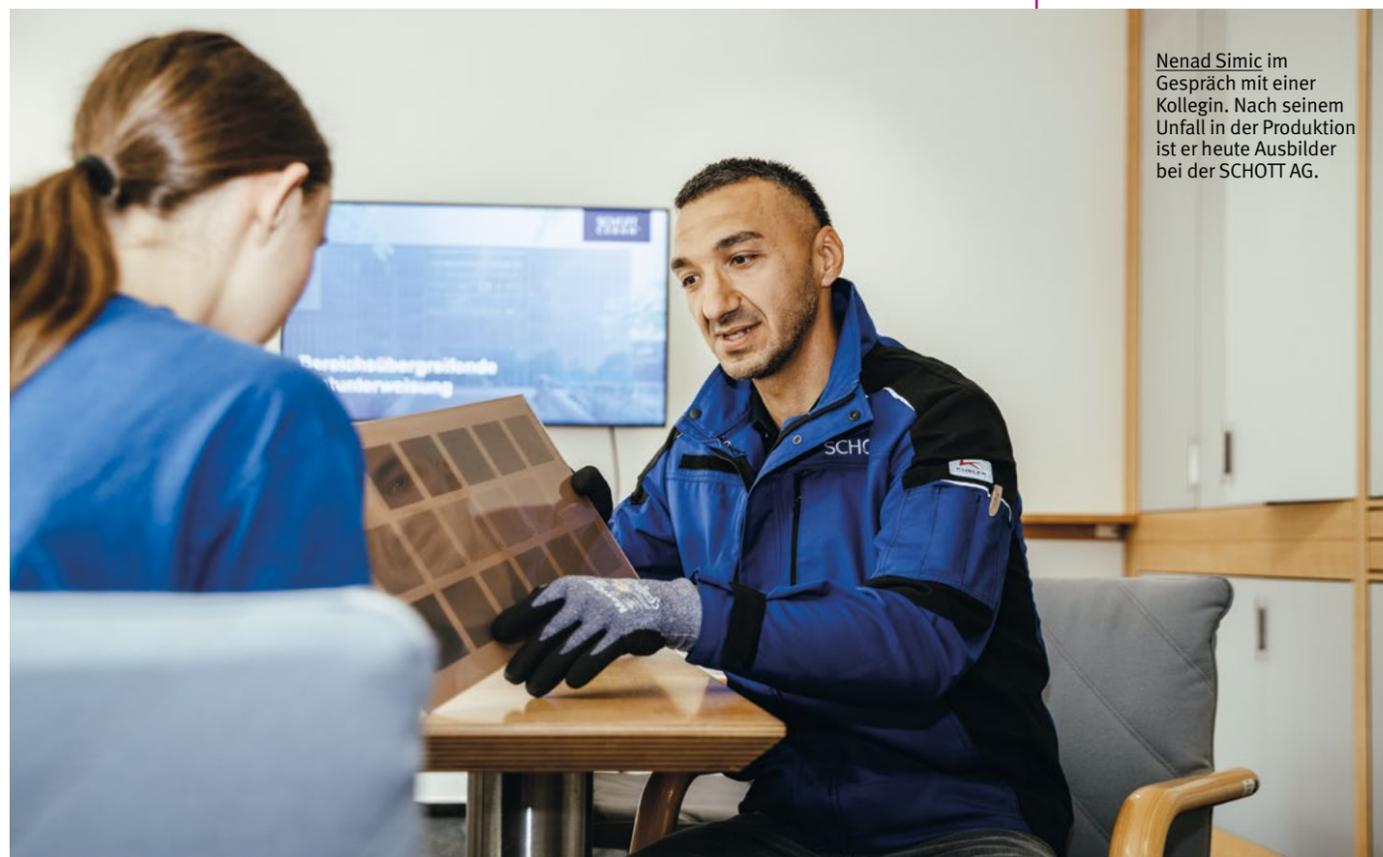
entwickelt und vorankommt. Ich habe mich von Anfang an wohlfühlt und die Kommunikation war immer top.“

#### Die SCHOTT AG zeigte sowohl Engagement als auch Kreativität

Nenad Simic ist in seiner Freizeit Fußballtrainer. Damit verbunden ist seine Fähigkeit zur Vermittlung von Wissen und seine Leidenschaft für den Umgang mit Menschen. Diese Kombination erwies sich als unerwartete Chance, aus der eine Idee entsprang: Er wurde im Rahmen der innerbetrieblichen Umsetzung als fachlicher Ausbilder eingesetzt und bildet den gesamten Mitarbeitendenkreis im Ceran-Kochflächen-Produktionsprozess und zu Arbeitssicherheitsthemen weiter. Dabei hilft ihm seine jahrelange Praxiserfahrung aus der Produktion enorm.

„Die Frage war: Was kann man aus dieser Situation machen? Wie können wir etwas Neues erschaffen? Wir wollten eine Stelle finden, die ihn weiterhin glücklich macht“, meint Ronja Heßler, Managerin Personalkoordination und Vorgesetzte von Nenad Simic in der Fachabteilung Ceran von SCHOTT. „Wir haben das Glück, jemanden wie ihn zu haben, der einfach so unglaublich motiviert ist. Denn: Es geht nicht darum, jemandem eine Stelle zu geben, auf der wir ihn nur abstellen. Er soll wieder integriert werden.“ Neue Mitarbeitende werden von Prozessverantwortlichen geschult. Aufgrund des großen Bereiches ist der Schulungsbedarf allerdings hoch und eine weitere Unterstützung war sehr willkommen.

Diese neue Stelle ermöglichte es Nenad Simic, sein umfassendes Know-how weiterzugeben und wieder eine wertvolle Rolle im Unternehmen zu besetzen. Besonders für die Auszubildenden ist →



Nenad Simic im Gespräch mit einer Kollegin. Nach seinem Unfall in der Produktion ist er heute Ausbilder bei der SCHOTT AG.

er zu einer wichtigen und von allen geschätzten Vertrauensperson geworden. Es war eine „Glück im Unglück“-Situation für alle: „Als Ausbilder kann ich meinen Kolleginnen und Kollegen wertvolle Erfahrungen weitergeben. Auch damit sie sehen, dass man immer vorsichtig sein muss, um Unfälle wie meinen zu verhindern“, so Nenad Simic. „Ich bin überzeugt: Man lernt nie aus. Das gilt auch für mich, mir stehen selbst noch einige Schulungen bevor.“

#### Nenad Simic hatte ausreichend Zeit, sich in die neue Position einzuarbeiten

Die Wiedereingliederungsphase sei anspruchsvoll gewesen und habe mehrere Monate gedauert, so Ronja Heßler. Nenad Simic hatte zwar Fachwissen, kam aber aus einem komplett anderen Tätigkeitsbereich als dem, in dem er jetzt arbeitet. Auf der Basis des großen Vertrauens der SCHOTT AG in die erfolgreiche Neuorientierung konnte der ambitionierte Plan gemeinsam umgesetzt werden. Nenad Simic erhielt die Entgeltersatzleistungen von der VBG für die Zeit, in der er (noch) nicht ar-

beiten konnte, und die VBG übernahm die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen. In den Räumen der SCHOTT AG wurde im Rahmen eines Workshops ein eigener Schulungsraum eingerichtet, der nun auch von Nenad Simic zur Schulung von Mitarbeitenden genutzt wird.

Bei der Ausübung seiner neuen Tätigkeit hat Nenad Simic bereits Erfahrungen sammeln können: Die Jugendlichen reagieren positiv auf seinen Unterricht und er kann gut mit Menschen umgehen. Laut Ronja Heßler hätte die Stelle nicht für jeden gepasst: „Gerade, weil die Betreuung von jungen Leuten so anspruchsvoll ist. Es ist auch eine Typsache, mit großen Herausforderungen umgehen zu können“, sagt sie.

Die Geschichte von Nenad Simic zeigt, dass nach schweren Arbeitsunfällen im Einzelfall kreative Lösungen gefunden werden müssen. Die erfolgreiche Wiedereingliederung ist das Ergebnis des Zusammenspiels von individuellen Fähigkeiten und einem engagierten Arbeitgeber, der in seinen Beschäftigten das Potenzial zum Wachstum erkennt. Und sie zeigt: Teamwork zahlt sich aus – egal ob auf dem Spielfeld oder in der Werkshalle. ■



#### Teilhabepreis der VBG

Leuchtturm-Beispiele wie das der SCHOTT AG zeichnet die VBG mit dem Teilhabepreis aus. Die VBG prämiiert damit gute Praxisbeispiele für eine gelungene berufliche und/oder soziale Teilhabe nach einem Arbeits- oder Wegeunfall oder einer Berufskrankheit.

Mehr Infos dazu unter

[vbg.de/teilhabepreis](https://vbg.de/teilhabepreis)



# Folgen Sie der VBG auf Instagram – und sagen Sie's weiter!

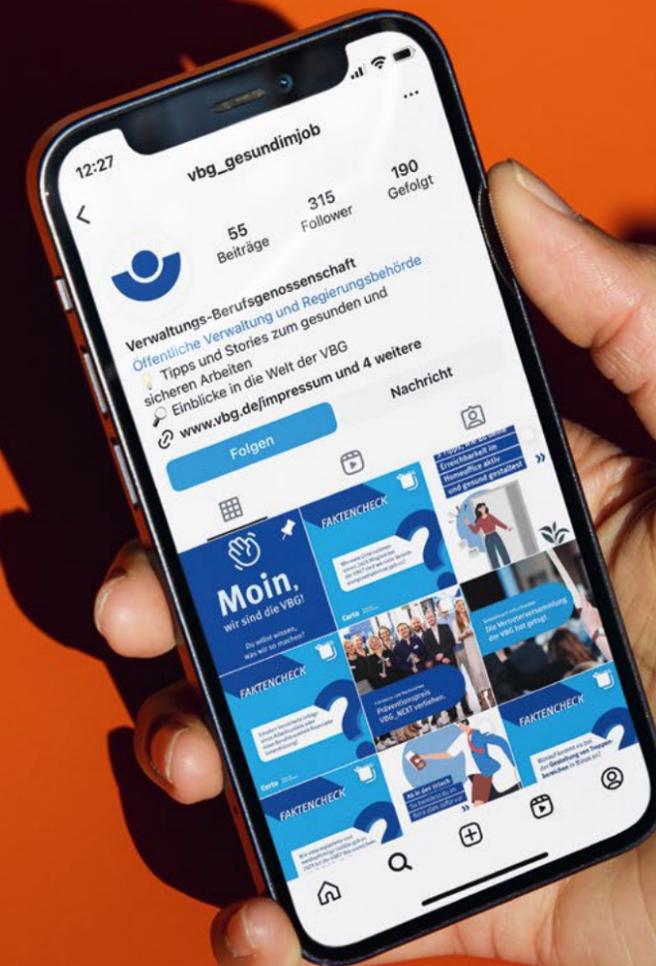
Praxisrelevant, auf den Punkt und visuell ansprechend: Die VBG ist jetzt auch mit einem eigenen Kanal auf Instagram aktiv. Unter dem Namen @vbg\_gesundimjob bietet die Berufsgenossenschaft dort eine breite Palette an alltagsnahen Themen – von Empfehlungen zum ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatz im Homeoffice über Storys zum flexiblen Arbeiten bis hin zu Tipps für eine gesunde Gestaltung der Erreichbarkeit während und außerhalb von Bürozeiten.

Das Besondere: Der Kommunikationskanal richtet sich explizit an eine neue Zielgruppe. „Nicht nur unser Instagram-Kanal ist neu, wir gehen mit diesem auch einen neuen Weg: Erstmals sprechen wir all unsere Versicherten direkt an. Wer möchte, bekommt dort praktische Tipps, wie man im Job selbstwirksam fit und gesund bleibt“, sagt Josephine Gallée aus dem Social-Media-Team der VBG.

Mit dem Instagram-Kanal holt die VBG die neue Zielgruppe dort ab, wo sie sich ohnehin befindet – im Netz. Für Unternehmerinnen und Unternehmer, für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den VBG-Mitgliedsunternehmen heißt das: Bei der VBG lernen ihre Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen ganz nebenbei, wie sie sicher und gesund arbeiten.

Friederike Willig von der VBG: „Egal, ob neu im Job oder alter Hase, wenn Ihre Beschäftigten oder Sie selbst gerne in Social Media unterwegs sind, finden Sie auf unserem Instagram-Kanal kurzweilig aufbereitetes VBG-Wissen, das für alle leicht umsetzbar ist. Und: Wir freuen uns auf Ihre Fragen und den Austausch mit Ihnen und Ihrem Team.“

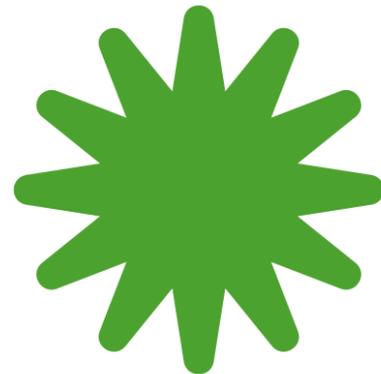
Also: Folgen Sie der VBG auf Instagram. Und erzählen Sie es unbedingt weiter!



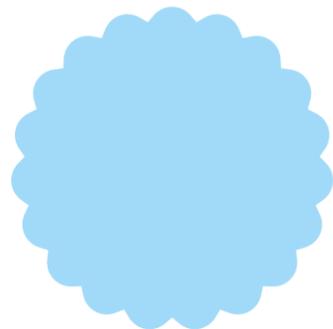
Jetzt der VBG auf Instagram folgen!

[instagram.com/vbg\\_gesundimjob](https://instagram.com/vbg_gesundimjob)

# Benutzer- freundlich



# effizient



# zeitgemäß



Kennen Sie schon „meine VBG“? Nein? Dann wird es höchste Zeit! Das Portal bietet den Mitgliedsunternehmen der VBG viele praktische Services, mit denen Sie als Unternehmerin und Unternehmer alle wichtigen Angelegenheiten rund um Ihre Mitgliedschaft online abwickeln und mit der VBG in Kontakt treten können.

Unser Tipp: Mit einer Registrierung und Legitimierung bei „meine VBG“ können Sie die Services noch komfortabler nutzen. Fünf Vorteile, die Ihnen ein Unternehmenskonto bei „meine VBG“ bietet, haben wir nachfolgend für Sie zusammengestellt.

## Das neue Online-Portal „meine VBG“ 5 Gründe: Darum lohnt sich die kostenlose Registrierung

1

### Services flexibel im Team nutzen

Fragen zur Mitgliedschaft bei der VBG werden in Ihrem Unternehmen von verschiedenen Mitarbeitenden inner- und außerhalb der Firma bearbeitet? Kein Problem! Als registrierte und legitimierte Person haben Sie volle Zugriffsrechte auf Ihr Unternehmenskonto bei „meine VBG“. Das heißt: Sie können alle Online-Services nutzen und alle hinterlegten Unternehmensdaten verwalten. Sie haben aber auch die Möglichkeit, Ihr Konto mit Mitarbeitenden oder Ihrem Steuerbüro zu teilen und individuell zu entscheiden, welche Zugriffsberechtigungen die einzelnen Personen erhalten. Das erleichtert nicht nur Ihnen als Unternehmerin oder Unternehmer die Arbeit, sondern auch Ihren Beschäftigten!

2

### Unbedenklichkeitsbescheinigung direkt ins Postfach

Mit der Unbedenklichkeitsbescheinigung weisen Sie nach, dass Ihr Unternehmen ein Mitgliedsbetrieb der VBG ist und keine Zahlungsrückstände bestehen. Über Ihr Unternehmenskonto können Sie das Dokument mit wenigen Klicks beantragen und erhalten es kurz darauf direkt in Ihr digitales Postfach bei „meine VBG“.

3

### Unternehmensdaten mit wenigen Klicks verwalten

Was nicht fehlen darf: die Möglichkeit, Unternehmensdaten zu ändern. Sie haben eine neue Telefonnummer, E-Mailadresse oder Anschrift? Dann können Sie diese in Ihrem persönlichen Unternehmenskonto ganz bequem aktualisieren.

4

### Nachrichten digital austauschen

Sie haben ein Anliegen, das Sie gerne mit Mitarbeitenden der VBG klären würden, aber keine Telefonnummer oder E-Mailadresse parat? Über das Postfach Ihres „meine VBG“-Unternehmenskontos können Sie Daten, Informationen und Dokumente sicher und schnell an die VBG übermitteln. Sie wählen das Thema Ihres Anliegens aus und Ihre digitale Nachricht wird automatisch an den richtigen Zuständigkeitsbereich in der VBG adressiert. Auch die Antwortschreiben der VBG landen nun in Ihrem Postfach bei „meine VBG“ – übersichtlich und sortiert an einem Ort.

5

### Beitragskonto & SEPA sicher verwalten

Sie möchten Ihren aktuellen Beitragskontostand einsehen, Kontoauszüge der vergangenen Monate überprüfen oder das SEPA-Mandat für die VBG bearbeiten? In Ihrem Unternehmenskonto können Sie jederzeit alle Zahlungen der vergangenen fünf Jahre einsehen und mit wenig Aufwand Anpassungen vornehmen.



Sie möchten sich bei  
„meine VBG“ registrieren?  
Hier geht's zum Portal

service.vbg.de



Für eine Registrierung müssen nur Name, E-Mail, Telefonnummer und ein selbstgewähltes sicheres Passwort angegeben werden. Im nächsten Schritt folgt die Legitimierung. Dazu benötigen Sie Ihre Unternehmensnummer und eine Legitimierungs-ID. Die Legitimierungs-ID erhalten Sie mit Ihren Begrüßungsunterlagen im Rahmen der Unternehmensregistrierung.

## Kurz und bündig



### JAHRESBERICHT

## Zahlen, Daten, Fakten zur VBG

Was hat die VBG im Jahr 2023 für ihre Mitgliedsunternehmen und Versicherten bewirkt? Diese Frage beantwortet Ihnen unser Jahresbericht. In diesem legen wir zum einen Zahlen, Daten und Fakten für das Jahr 2023 offen, zum Beispiel zur Entwicklung der Unfallzahlen. Zum anderen zeigen wir darin auch auf, wie wir praxisnahe Prävention weiterentwickeln. Denn diese ist für uns als gesetzliche Unfallversicherung der Schlüssel für die bestmögliche Unterstützung unserer Mitgliedsunternehmen und Versicherten. Auch das Rehabilitationsgeschehen wird betrachtet. Neugierig geworden?



Hier gelangen Sie direkt zu unserem Jahresbericht 2023

[vbg.de/jahresbericht](http://vbg.de/jahresbericht)

### VBG-WEBSITE

## Schon entdeckt?

Die VBG-Website erstrahlt seit Anfang des Jahres 2024 in einem neuen, modernen Design. Wir haben an unserer Nutzerfreundlichkeit gearbeitet, damit Sie alle Infos schnell und einfach finden. Klicken Sie sich jetzt rein!



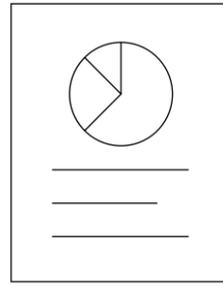
Hier die neue Website der VBG ansehen

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



### VBG-REPORT

## Zeitarbeit: Unfallzahlen sinken



In der Zeitarbeit passieren immer seltener Unfälle. Das ist das zentrale Ergebnis des Reports Zeitarbeit der VBG. Er zeigt: Die relative Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle hat sich in den letzten 15 Jahren mehr als halbiert. Den Grund sieht Carsten Zölck, Koordinator des Präventionsfelds Zeit-

arbeit bei der VBG, unter anderem in den verstärkten Präventionsbemühungen der Branche. Bei schweren Unfällen, die zu einer Rentenzahlung führen, ist ebenfalls der Trend hin zu weniger Unfällen zu verzeichnen.

Stürze und Abstürze sind dabei Unfallursache Nummer eins, gefolgt vom Kontrollverlust über Maschinen und Gegenstände. Bereits zum zweiten Mal veröffentlicht die VBG die Analyse ihrer mit 1,7 Millionen Versicherten größten Einzelbranche. Der Report liefert Zeitarbeitsunternehmen aufschlussreiche Daten zu Entwicklungen der Branche sowie Hinweise, wie Prävention für mehr Arbeitssicherheit gelingen kann.



Hier gehts zum VBG Report Zeitarbeit

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

## Ihr Kontakt zur VBG

- **VBG-Bezirksverwaltungen vor Ort**  
Ihre zuständige Bezirksverwaltung finden Sie über die Postleitzahlsuche
- **Seminarbuchungen Online**  
[www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)  
Telefonisch bei Ihrer VBG-Bezirksverwaltung
- **Beitragsfragen**  
Tel. 040 5146-2940
- **Kontaktformular**  
[www.vbg.de/kontakt](http://www.vbg.de/kontakt)

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

Folgen Sie uns!



### NEUES BUCH VON LUIS TEICHMANN GEWINNEN

## Verlosung: Jetzt ein Buch von Luis Teichmann gewinnen

Mit seinen Büchern macht Luis Teichmann auf Missstände im Rettungswesen aufmerksam: Im Spiegel-Bestseller „Einsatz am Limit“ schreibt er von den Problemen im System Rettungsdienst, von bewegenden Momenten und Lösungsansätzen für die Zukunft. In seinem neuen Buch „Sind wir noch zu retten?“ erzählt Luis Teichmann von den emotionalen Schicksalen hinter den Notrufen – und davon, was diese über unsere Gesellschaft aussagen.

Certo verlost unter allen Leserinnen und Lesern drei Exemplare des neuen Buchs von Luis Teichmann. Wenn Sie gewinnen möchten, senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an [cm@vbg.de](mailto:cm@vbg.de). Die Teilnahme ist bis einschließlich 8. November 2024 möglich.



Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen bis zum 8. November 2024 werden drei Exemplare von Luis Teichmanns „Sind wir noch zu retten?“ 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.

### Impressum

VBG, Massaquoipassage 1,  
22305 Hamburg, [www.vbg.de](http://www.vbg.de)

**Verantwortlich für den Inhalt**  
Dr. Andreas Weber (i. S. d. P.)

**Chefredaktion VBG**  
Daniela Dalhoff

**Projektleitung VBG**  
Friederike Dittmer

**Kontakt zur Redaktion**  
Tel. 040 5146-2562,  
[pressestelle@vbg.de](mailto:pressestelle@vbg.de),  
[www.vbg.de/certo](http://www.vbg.de/certo)

**Produktion**  
muehlhausmoers  
corporate communications gmbh,  
[www.muehlhausmoers.com](http://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.

Certo ist prämiert mit



best of  
content marketing  
Gold 2020



FOX

# ↘ Sie wollen Certo regelmäßig lesen?

Schließen Sie jetzt ein **kostenfreies Abo** ab.  
Gedruckt oder digital.

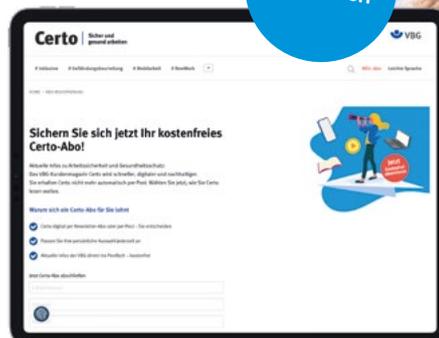
Certo Printmagazin

2 x pro  
Jahr!



Certo Newsletter

monatlich



Kostenfreies Certo-Abo  
Einfach scannen und los gehts.

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