www.dak.de/firmenservice
1 / 2017

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige

praxis + recht

Muße: Einfach mal nichts tun will gelernt sein

Lebensphasen: Jeden Mitarbeiter ganz persönlich begleiten

Flüchtlinge: Wo Betriebe auf Bewerber treffen

Gesund sein und bleiben

Arbeitszufriedenheit steigern und dabei Kosten senken: Von guten Arbeitsbedingungen profitieren alle Beteiligten

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

Anzeige

* FOCUS MONEY DAK-Gesundheit Ausgezeichnete Leistungen Ausgabe 06/2016 Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich

DFSI Deutsches Finanz-Service Institut GmbH IM 7 JAHRESZEITRAUM BESTE KRANKENKASSE FÜR FAMILIEN nach Leistungsnoten 2010-2016 FOCUS-MONEY 23/16 GKV-Studie: Deutschlands größter Kunden-Leistungsvergleich

Für Teamplayer

Ihre Empfehlung ist immer eine gute Idee!

gebrüder götz – Marken, Schuhe, Mode

Mit diesem 25-Euro-Gutschein läuft es jeden Tag richtig gut: Die riesige Auswahl an Schuhen und Mode aller bekannten Marken – von Accessoires bis Sport – lässt keine Wünsche offen. Auf www.gebrueder-goetz.de können Sie sich schon mal etwas Passendes aussuchen.

Sichern Sie sich jetzt Ihre Prämie!

Erfolg braucht Ideen – und ein Team, das damit spielt und sie groß werden lässt. Am Ende des Tages, wenn Sie und das Team alles richtig gemacht haben, bleibt eigentlich nur noch dies zu tun: zurücklehnen, tief durchatmen – und das nächste Erfolgs-Konzept besprechen. Nämlich das der DAK-Gesundheit, das mit den vielen Auszeichnungen*, Qualitätssiegeln und dem TÜV-Zertifikat.

Bestimmt können die Kollegen auch aus der Idee das Beste machen – und Sie machen sich mit Ihrer Prämie einen schönen Tag.

www.dak-kundenwerben.de

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

Coupon ausfüllen und abschicken

Sichern Sie sich Ihren Gutschein mit diesem Coupon. Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt **bis zum 31.05.2017 an die DAK-Gesundheit** (siehe Anschrift unten) oder nutzen Sie das Internet unter **www.dak-kundenwerben.de**

p+01/17

○ **Ja,** ich habe einen DAK-Gesundheit-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft meinen Gutschein.

Vorname/Name

Krankenvers.-Nr.

Straße/Hausnummer

Plz/Ort

Ort/Datum ✗ Unterschrift

○ **Ja,** ich werde Kunde der DAK-Gesundheit.

Vorname/Name Geburtsdatum

Straße/Hausnummer

Plz/Ort

Telefonnummer

E-Mail

○ Ich willige ein, dass meine freiwilligen Angaben für weitere Kontaktaufnahmen zur Information und Beratung über aktuelle bzw. besondere Leistungen und Serviceangebote durch die DAK-Gesundheit gespeichert und genutzt werden dürfen. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

○ **Ich bin damit einverstanden, dass die DAK-Gesundheit mich per...**
○ Telefon ○ elektronischer Post (E-Mail, SMS)
über Leistungen, Produkte und Serviceangebote informiert bzw. berät. Meine Einwilligung kann ich jederzeit – ganz oder in Teilbereichen – bei der DAK-Gesundheit widerrufen.

Ort, Datum, Unterschrift
(Hinweis: bei unter 15-Jährigen Unterschrift des Erziehungsberechtigten)

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.05.2017 an:
DAK-Gesundheit, Redaktion: Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

Andreas Storm
Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit

Gesundheit

Eine gemeinsame Aufgabe

In dieser Ausgabe von praxis + recht begrüße ich Sie erstmals als neuer Vorstandsvorsitzender. Ich freue mich, seit 1. Januar eine große und leistungsstarke Krankenkasse mit fast sechs Millionen Versicherten führen zu dürfen. Die zwei Grundsäulen der DAK-Gesundheit sind eine hohe Qualität der Versorgung und eine starke Kundenorientierung. Wir sind an der Seite unserer Versicherten – ein Leben lang.

Auch für Sie als Arbeitgeber möchten wir ein verlässlicher Partner sein. In einer schnelllebigen und sich stetig veränderten Arbeitswelt ist die Gesundheit von Mitarbeitern und Führungskräften von zentraler Bedeutung. Unser Anspruch ist, für unsere Kunden möglichst passgenaue und zielorientierte Angebote zu finden.

Bereits heute unterstützen wir viele Unternehmen mit unserer Erfahrung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Seit zwei Jahren vergibt die DAK-Gesundheit mit einem Partner den Deutschen BGM-Förderpreis. Damit zeichnen wir engagierte Firmen aus, die sich auf besondere Weise für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter einsetzen. Lesen Sie dazu unsere Titelgeschichte „Eine Investition in die Zukunft“.

Aber auch mit einer Personalpolitik, die sich an den individuellen Lebensphasen der Beschäftigten orientiert, punkten Unternehmen bei ihren Mitarbeitern – nicht nur bei der Gesundheit.

Mit einem starken Mitarbeiter-Team starten wir mit Ihnen in das neue Jahr – mit den besten Wünschen für Ihren Erfolg und Ihre Gesundheit.

ZU DIESER AUSGABE

Nutzen Sie den Jahreswechsel, um etwas mehr Ruhe in Ihren Alltag zu bringen. Unser Beitrag zur Muße gibt Ihnen Anstöße. Lesen Sie mehr zur Entspannung unter **www.dak.de/entspannen**

Hier geht's zum Online-Magazin:

Weiterlesen im Netz – nutzen Sie unser Magazin auch unterwegs
www.dak.de/magazine

FOTO: DAK-GESUNDHEIT; TITELFOTO: FOTOLIA

Gesundheitsförderung
in Unternehmen bekommt künftig noch mehr Bedeutung

08 Titelgeschichte

Eine Investition in die Zukunft

Wie lässt sich die Gesundheit der Mitarbeiter fördern? Dies ist ein Thema, das auch kleine Firmen und Betriebe zunehmend beschäftigt. Viele Arbeitgeber haben bereits erkannt, dass es durchaus sinnvoll ist, in ein gesundes Arbeitsklima zu investieren. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nicht nur Fehlzeiten senken, es ist auch ein Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern. Durch Gesundheitsangebote steigt der Anreiz für Mitarbeiter, bei dem Unternehmen zu bleiben oder sich dort zu bewerben. Fehlzeiten bei Arbeitnehmern kosten viel Geld – bei diesem Thema können Krankenkassen zusammen mit den Arbeitgebern einiges bewegen. Das Präventionsgesetz, das die Bundesregierung im vergangenen Jahr beschlossen hat, soll das Thema Gesundheit nun in die gesamte Arbeitswelt bringen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sollen von dem neuen Gesetz profitieren. Die DAK-Gesundheit ist dabei ein erfahrener Partner an Ihrer Seite.

arbeit & gesundheit

Muße: *Dem Geist die Möglichkeit zum Auftanken geben*

06 News

DAK-Gesundheit: Neue Führungsspitze/Neun Plus-Leistungen für Schwangere/BGM-Zertifikat/B2Run-Firmenläufe 2017

07 Impressum

20 Kilos als Karriere-Killer

In Deutschland werden die Menschen immer dicker. Fettleibigkeit diskriminiert und grenzt aus, so eine Studie der DAK-Gesundheit.

22 Bitte nicht stören!

Warum es für den Menschen im Alltag so wichtig ist, einfach mal abzuschalten und zur Ruhe zu kommen.

arbeit & recht

Neue Kennzahlen: *Zum Jahreswechsel werden die Rechengrößen wieder angepasst*

12 News

Flexi-Rente/Fälligkeitstermine 2017/Leiharbeit/Neue Sachbezugswerte 2017/Rentner mit Job

14 Einblick in das neue Jahr

Was sich zum Jahreswechsel ändert.

15 Beitragstabelle

Rechengrößen in der Sozialversicherung und Beitragssätze zum Herausnehmen in der Mitte des Heftes.

arbeit & personal

Flüchtlinge: *Wie Arbeitgeber geeignete Bewerber finden*

24 News

DAK-Pflegeguide als App/DAK-Gesundheit: Pressestelle des Jahres/Jobs in Deutschland/DAK-Urlaubsplaner 2017

26 Für jeden das passende Angebot

Jeder Beschäftigte durchläuft verschiedene Lebensphasen, die Arbeitgeber individuell unterstützen sollten.

28 Job trifft Flüchtling

praxis + recht stellt regionale Initiativen und beispielhafte Projekte vor.

30 Laut und leise

Introvertierte Menschen treten anders auf als extrovertierte. Wie Arbeitgeber die Stärken dieser beiden Typen für sich nutzen können.

FOTOS: FOTOLIA

UNSER SERVICE

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent bei allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAK Arbeitgeber-Hotline** 040 325 325 810. 24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif.

Änderung in der Führungsspitze der DAK-Gesundheit

Das neue Jahr beginnt bei der DAK-Gesundheit mit einer neuen Führungsspitze: Andreas Storm (im Foto links) übernimmt ab 1.1.2017 den Vorstandsvorsitz der Kasse. Gleichzeitig wird Dr. Hajo Hessabi (im Foto Mitte) das Amt des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden mit Beginn des neuen Jahres 2017 antreten. Dr. Hajo Hessabi hat große Erfahrung in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens gesammelt. Der 47-Jährige war zuletzt bei der Asklepios Kliniken GmbH für das Thema Netzwerkmedizin verantwortlich. Mit Andreas Storm, Dr. Hajo Hessabi und Thomas Bodmer (im Foto rechts) wird die DAK-Gesundheit von einem dreiköpfigen Vorstand geführt.

Mehr über den DAK-Vorstand lesen Sie unter
www.dak.de/vorstand

Neun Plus-Leistungen

Extra-Budget für Schwangere

Bestens versorgt als werdende Mutter: Die DAK-Gesundheit erweitert ihr Leistungsangebot für Schwangere. Unter dem Titel „Neun Plus-Leistungen" erhalten werdende Mütter jetzt bundesweit bis zu 100 Euro Zuschuss für besondere Vorsorgemaßnahmen. Die DAK-Gesundheit beteiligt sich an Kosten, die bislang von den Versicherten als individuelle Gesundheitsleistungen (IGeL) selbst zu tragen waren. Zur Wahl stehen neun Leistungen, für die Schwangere den Zuschuss nach eigenem Ermessen einsetzen können. Die neue Satzungsregelung der DAK-Gesundheit gilt rückwirkend ab 1. Oktober 2016.

Mehr zu unserem Angebot und unserem neu aufgelegten Programm „Willkommen Baby" unter
www.dak.de/schwangerschaft

BGM-Zertifikat

Gesundheit der eigenen Beschäftigten im Fokus

Die DAK-Gesundheit ist für internes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erneut mit einem Prädikatssiegel ausgezeichnet worden. Damit gehört sie deutschlandweit zu den besten Unternehmen. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von umfassenden, genau auf ihren Bedarf abgestimmten Gesundheitsangeboten und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt", sagt Cordula Gierg, BGM-Verantwortliche der DAK-Gesundheit. Mit der zweiten Auszeichnung im Rahmen des Corporate Health Award bekommt die Kasse von unabhängigen Experten bestätigt, dass sie sich in besonderer Weise für die Gesundheit ihrer Beschäftigten engagiert.

Mehr unter **www.corporate-health-award.de**

Teamgeist fördern

Firmenlauf B2RUN 2017

Wo sind die Laufschuhe? Ab Mai geht's wieder los mit B2RUN, der Deutschen Firmenlaufmeisterschaft, bei der Azubis ebenso begeistert mit von der Partie sind wie der Vorstandsvorsitzende. In siebzehn deutschen Großstädten werden Vorläufe ausgetragen, bei denen man sich für das Finale qualifizieren kann. Die rund sechs Kilometer langen Läufe enden jeweils mit einem spektakulären Zieleinlauf in Deutschlands größten Stadien. Die DAK-Gesundheit unterstützt B2RUN für mehr Fitness und Gesundheit und um Unternehmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Teambildung zu begleiten. Dafür wurde die Kasse mit dem Health Media Award 2016 ausgezeichnet.

Mehr Informationen zu Terminen und Anmeldeformulare unter **www.dak.de/b2run**

B2Run powered by DAK Gesundheit
DEUTSCHE FIRMENLAUFMEISTERSCHAFT

FOTOS: DAK-GESUNDHEIT; FOTOLIA

praxis + recht 01/2017
Das Magazin der DAK-Gesundheit für Unternehmen und Selbstständige

Herausgeber
DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung, Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg, www.dak.de

Verantwortlich
Jörg Bodanowitz (V. i. S. d. P.), Leiter Unternehmenskommunikation
Rüdiger Scharf, Leiter Public Relations

Redaktion
Sabine Langner
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg
Telefon 040-2396 1466,
Fax 040-2396 3466
E-Mail: sabine.langner@dak.de

Herstellung & Versand
Marco Heitböhmer-Wünsch
E-Mail: marco.heitboehmer-wuensch@dak.de

Redaktionelle Mitarbeit
Marie Alut, Rainer Busch, Uwe Dresel, Reinhild Haacker, Nina Osmers, Katrin Lahn, Märthe Walden

Produktion & Gestaltung
Martina von Corvin (Grafik)
Litho Service Lübeck

Litho
Litho Service Lübeck

Druck
Evers Druck, Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Anzeigen
Gesamtanzeigenleiter (V. i. S. d. P.): Heiko Hager (G+J Media Sales), Telefon 040-3703 5300.
Anzeigenleiter und Anzeigenverkauf: Jan-Eric Korte, Telefon 040-3703 5310.
Anzeigendisposition: Anja Babendererde, Telefon 040-3703 5311. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 5. Gültig ab 1.1.2016. Alle Anzeigen G+J Media Sales, außer den Seiten U2, 19, 25, U4.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 22.12.2016. Diese Zeitschrift informiert zu Themen aus Sozialversicherung und Gesundheitsförderung. Sie erscheint drei Mal im Jahr und wird kostenlos verschickt. Keine Verantwortung für unverlangte Einsendungen.
Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion.

Eine Investition in die Zukunft

Die Gesundheit der Mitarbeiter rückt auch für kleine und mittelständische Firmen zunehmend in den Fokus. Warum dieses Thema so wichtig ist und wie sich Ziele auch bei begrenztem Gestaltungsspielraum erreichen lassen

Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement
Mitarbeiter motivieren und gleichzeitig in den Betrieb investieren

FOTO: FOTOLIA

Was für ein Erfolg! Und was für eine Freude. Dr. Lieseltraud Lange-Riechmann strahlte übers ganze Gesicht und ihre Begeisterung brach sich am Mikrofon Bahn: „Das fühlt sich natürlich total toll an, weil wir überhaupt nicht damit gerechnet haben. Und unsere Freude ist auch deshalb so groß, weil wir es als Würdigung der vielen Mitarbeiter sehen, die sich engagieren.“ Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit, und Prof. Bert Rürup überreichten der Koordinatorin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Diakonischen Stiftung Wittekindshof am 12. Oktober in Düsseldorf einen Scheck über 30.000 Euro. Die Stiftung mit Sitz in Bad Oeynhausen unterstützt Menschen mit Behinderungen und wurde mit dem 1. Platz beim 2. Deutschen BGM-Förderpreis geehrt.

Einem Preis, den die DAK-Gesundheit zusammen mit der Kommunikationsberatung MCC einmal im Jahr vergibt. Unter bundesweit 65 Firmen, die zum Thema „Personelle Vielfalt – Diversität und Gesundheit“ antraten, gewann die Diakonie mit dem Projekt „Bemerkenswerte Pausen“. Die Idee dahinter: während der Arbeitspausen zu mehr Gesundheit zu gelangen. „Mehr Bewegung oder Entspannung, gesündere Ernährung und Anstöße zur Änderung des Konsumverhaltens“, so Dr. Lieseltraud Lange-Riechmann, sind dabei die tragenden Säulen. Aber auch eine Kochreihe ist geplant: „Gesunde und schnelle Küche für Mitarbeitende im Schichtdienst“.

Innovativ, kreativ, engagiert – wenn es um die Gesundheit am Arbeitsplatz geht, sind neue Ideen gefragt und bewährte Möglichkeiten längst nicht immer ausgeschöpft. Fakt ist: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist längst noch nicht bei allen Firmen angekommen. Das hat die Bundesregierung

veranlasst, mit dem „Präventionsgesetz“ das Thema Gesundheit fester in die Arbeitswelt zu integrieren: Risikofaktoren für die Entstehung von Krankheiten sollen minimiert, gesundheitliche Ressourcen gestärkt werden.

Gesund sein und bleiben, sich wohlfühlen, aktiv und leistungsstark agieren können – und das heute, morgen und bis ins hohe Alter: ein Vorhaben, das Eigeninitiative, aber auch Unterstützer braucht. Gerade im Job, in dem die meisten Menschen den größten Teil ihrer Zeit verbringen. Das Thema Gesundheitsförderung gehörte hier allerdings jahrzehntelang nicht zu den wichtigsten Aufgaben. Und das, obwohl eine Studie der Felix Burda Stiftung belegt, dass die deutsche Volkswirtschaft 225 Milliarden Euro jährlich durch kranke Arbeitnehmer verliert. Und deren Zahl steigt. So belief sich im 1. Halbjahr 2016 der Krankenstand in Deutschland auf 4,4 Prozent (Analyse DAK-Gesundheit, Datenauswertung von 2,6 Millionen erwerbstätigen DAK-Versicherten) und war damit höher als in den vergangenen Jahren. Rückenleiden, Krankheiten des Atmungssystems und psychische Erkrankungen, von denen Frauen deutlich öfter betroffen sind, belegen dabei die ersten Plätze.

Aktive Pausen: *Regelmäßige Bewegung hält fit*

Gesundheit im Betrieb ist ein zentrales Thema oder sollte es doch sein. Eines, das auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zunehmend in den Fokus rückt. Hilft sie doch, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und den Fachkräftemangel abzufedern. Während ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in großen Firmen häufig schon integraler Bestandteil der jeweiligen Unternehmensphilosophie geworden ist, hinken KMU oft noch hinterher – weil sie in der Regel über deutlich weniger personelle und zeitliche Ressourcen verfügen. Ein BGM wird zwar von 63 Prozent der Verantwortlichen als „das zukunftsrelevanteste Thema“ (BGM-Studie 2014/ B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) für betriebliche Prävention angesehen, ein Drittel der befragten Unternehmen bietet aber solche Maßnahmen gar nicht an.

Bedenkt man nun, dass über 60 Prozent der sozialversicherten Beschäftigten in KMU arbeiten und über 99 Prozent aller Betriebe in Deutschland zu diesen gerechnet werden, drängt die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen umso mehr.

Höher, schneller, weiter – die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren drastisch geändert. Wir sprechen von der Arbeitswelt 4.0. Digitalisierung, Vernetzung, Flexibilität, Leistung sind ihre Schlagwörter. Aber auch die demografische Entwicklung beeinflusst die Arbeitswelt nachhaltig, die für viele Beschäftigte zunehmend Stress, Unsicherheiten und Brüche bereithält. Zukunft gestalten heißt hier einmal mehr Fürsorge für Mitarbeiter. Wenn Leistungsanforderungen immer stärker steigen, der Druck kontinuierlich wächst, sich Arbeitnehmer immer flexibler und schneller auf Neues einstellen sollen und zunehmend ältere Mitarbeiter in Betrieben tätig sind, sollte die Gesundheitsförderung ganz oben auf der Agenda stehen.

Motivationsschub: *Gesunde Vitamine für zwischendurch*

Einzelmaßnahmen allein allerdings führen nicht zu einem nachhaltigen Erfolg. Und auch technische oder organisatorische Optimierungen sind nur eine Seite der Medaille. Experten raten, das BGM auf solide Füße zu stellen. Heißt, es systematisch in das Unternehmen zu implementieren, es in das Leitbild der Firma zu integrieren. Und vor allem die „weichen“ Faktoren, die ebenso wichtig für die Gesundheit sind, nicht zu vernachlässigen: eine klare, wertschätzende Kommunikation etwa und ein gesundheitsförderlicher Führungsstil. Die Förderung der Gesundheit aller in einem Unternehmen Beschäftigten wird so zum essenziellen Wertbeitrag der Firma, der intern wie extern Strahlkraft entwickeln kann.

Die Basis schaffen. Um ein BGM im Unternehmen zu installieren, muss der Ist-Zustand erfasst werden. Hierzu gehören zum Beispiel eine Analyse der Fehlzeiten und die Frage, welche Faktoren die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen. Ziele müssen formuliert werden, etwa eine hohe Arbeitsqualität

FOTOS: DAK-GESUNDHEIT, FOTOLIA

Interview

Uwe Dresel

Interview mit Uwe Dresel, BGM-Experte der DAK-Gesundheit

p + r: Herr Dresel, welche Hürden haben KMU in der Vergangenheit von BGM abgehalten?
Uwe Dresel: Hier sind zum einen strukturelle Gründe zu nennen. Viele KMU sind inhabergeführt, die Geschäftsführung ist für alles verantwortlich, es fehlt schlicht an Zeit, Gesundheit als Thema zu platzieren.

Wie kann ein tragfähiges BGM-Konzept trotzdem installiert werden?
Bei kleinen und Kleinstbetrieben können Betriebe zusammengeführt werden, die ähnliche Problemstellungen im Gesundheitsbereich haben und die dann ein Netzwerk bilden. Mithilfe von Koordinierungsstellen, die jetzt auf den Weg gebracht werden, können sich Unternehmen etwa auf einer Online-Plattform beziehungsweise telefonisch beraten lassen. Ein Angebot von allen Krankenkassen gemeinsam. Bei Bedarf erhalten KMU von den Krankenkassen dann auch eine Prozessbegleitung. Klar ist: Die Betriebe müssen dies selber wollen und auch die zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stellen.

Stichwort Betrieblicher Gesundheitsmanager: Die DAK-Gesundheit bietet ja seit Anfang des Jahres eine Qualifizierung hierzu an.
Ja, es handelt sich dabei um eine 2-stufige Fortbildung, die über knapp ein Jahr verläuft. Hauptzielgruppe sind Unternehmen, die bereits einen Mitarbeiter abgestellt haben, der das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung betreuen soll. Wir sprechen hier in der Regel von Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern. Der Mitarbeiter wird im Thema Betriebliche Gesundheitsförderung geschult und so zum Experten für eine nachhaltige Implementierung in seinem Unternehmen. Nach erfolgreichem Abschluss erfolgt eine Zertifizierung zum/zur „Betrieblichen Gesundheitsmanager/in" über einen unabhängigen Fachverband, den Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V. Die Kosten der Qualifizierung werden von der DAK-Gesundheit übernommen.

Eine zukunftsweisende Idee und ein Gewinn für Unternehmen, so scheint es.
Auf jeden Fall. Alle Zeichen stehen darauf, das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung fest in den Köpfen aller Beteiligten zu verankern.

und eine größere Arbeitszufriedenheit/Motivation. Dann gilt es, Maßnahmen zu planen und durchzuführen und diese später zu evaluieren. Dabei lebt Gesundheit am Arbeitsplatz von der Wechselbeziehung zwischen den Arbeitsbedingungen, also unter anderem den Strukturen, Prozessen, den Arbeitsmitteln und der Arbeitsplatzumgebung, und den Mitarbeitern. Das heißt ihren persönlichen Kompetenzen, dem Beanspruchungsniveau, dem Führungsstil und dem Klima der Kommunikation.

Die gesamte Belegschaft soll von den Maßnahmen zur Gesunderhaltung beziehungsweise Steigerung des Wohlbefindens profitieren, was im Umkehrschluss bedeutet, die Beschäftigten frühzeitig in die Planungen einzubeziehen. Ihr Wissen ist gefragt. Denn sie sind die Experten, wenn es darum geht, Belastungen in ihrem Arbeitsbereich zu benennen. Ist der Maßnahmenplan erarbeitet, geht es an die Umsetzung. Sowohl die Förderung eines gesundheitsbewussten individuellen Verhaltens der Beschäftigten wie auch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sind dabei untrennbar miteinander verwoben: Eine gesunde Kantinenkost, in kleinen Betrieben der tägliche Obstkorb oder Lösungen für gesunde Betriebsverpflegung bei Schichtarbeit, und Ernährungskurse eignen sich ebenso wie eine gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung und Seminare zum Thema Stressmanagement oder Entspannung.

Vorbild sein. Führungskräften kommt bei der Einführung und Umsetzung von BGM eine entscheidende Rolle zu. Sie sind generell Treiber von Veränderungen, beeinflussen mit ihrem Führungsstil das Arbeitsklima, fordern und fördern die Mitarbeiter und haben dabei die Unternehmensziele immer klar im Blick. Bezogen auf die Einführung von BGM im Betrieb heißt dies konkret: Auch wenn das Präventionsgesetz keine direkte finanzielle Förderung für Unternehmen vorsieht, so beteiligen sich die Krankenkassen pro Versichertem, etwa in Form von Beratung für BGM-Aktivitäten. Klar, dass diese auf die Bedürfnisse der Belegschaft zugeschnitten sein sollten. Aber vor allem sollen sie den einzelnen Arbeitnehmer „abholen". Gelingt dies, profitieren alle. Denn: Jeder motivierte Mitarbeiter ist ein leistungsfähiger und kreativer Mitarbeiter. Einer, der maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. *Märthe Walden*

Mehr Informationen

Lesen Sie unser ausführliches Interview mit unserem BGM-Experten (Präventionsgesetz: „BGM nimmt jetzt kräftig Fahrt auf") unter **www.dak.de/bgm**

Flexi-Rente beschlossen

Längeres Arbeiten soll sich lohnen

Längeres Arbeiten im Alter soll attraktiver werden – zum Nutzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Erwerbstätige bekommen mehr Gestaltungsfreiheit beim Übergang vom Beruf in die Rente – etwa indem sie eine Teilzeitarbeit durch eine Teilrente ergänzen. Die Rentenansprüche können dadurch weiter erhöht werden und Arbeitgeber können dringend benötigte Fachkräfte im Alter länger an sich binden. Begleitend soll mit der Neuregelung die Gesundheitsvorsorge der Erwerbstätigen verbessert werden. Der Bundesrat hat das „Flexirentengesetz" im November 2016 verabschiedet.
Danach sollen Bezieher einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze künftig flexibel hinzuverdienen dürfen. Diese Regelung tritt ab 1. Juli 2017 in Kraft. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze soll sich ein Weiterarbeiten neben der Rente rentensteigernd auswirken. Das Alter, in dem Sonderzahlungen zum Ausgleich von Abschlägen vorgenommen werden können, wird vom 55. auf das 50. Lebensjahr heruntergesetzt; diese Teilbestimmung gilt bereits ab 1. Januar 2017. Versicherte können früher und flexibler zusätzliche Beiträge in die Rentenkasse einzahlen, um Rentenabschläge auszugleichen. So lässt sich ein vorzeitiger Renteneintritt besser planen und absichern. Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung werden zudem abgeschafft – das neue Gesetz sieht vor, diese Regelung vorerst auf fünf Jahre zu befristen.

Mehr zum neuen „Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben" und seine Auswirkungen lesen Sie unter **www.drv-bund.de**

Termine

Für Ihre Planung

Fälligkeitstermine 2017

Monat	Beitragsnachweise übermitteln bis	Fälligkeit GSV-Beiträge
1/17	25.01.2017	27.01.2017
2/17	22.02.2017	24.02.2017
3/17	27.03.2017	29.03.2017
4/17	24.04.2017	26.04.2017
5/17	24.05.2017	29.05.2017
6/17	26.06.2017	28.06.2017
7/17	25.07.2017	27.07.2017
8/17	25.08.2017	29.08.2017
9/17	25.09.2017	27.09.2017
10/17	25.10.2017	27.10.2017
11/17	24.11.2017	28.11.2017
12/17	21.12.2017	27.12.2017

Leiharbeit

Gesetz gegen Missbrauch

Der Bundesrat hat im November nach jahrelanger Debatte das Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verabschiedet. Das Gesetz tritt am 1. April 2017 in Kraft. Es sieht eine grundsätzliche Höchstverleihdauer von 18 Monaten vor, um missbräuchliche Leiharbeit als Dauerzustand zu verhindern. Ausnahme: Der Tarifvertrag regelt eine längere Einsatzdauer. Leiharbeiter sollen künftig grundsätzlich nach spätestens neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte erhalten. Ausnahmen sind möglich, wenn der Arbeitgeber bereits deutlich vorher, und zwar ab der sechsten Beschäftigungswoche, einen aufwachsenden Zuschlag zum Tariflohn in der Zeitarbeit zahlt. Die Angleichung kann dann auf 15 Monate gestreckt werden. Mehr Informationen zu dem Gesetzespaket auf den Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter **www.bmas.de**

Neue Sachbezugswerte 2017

Mahlzeiten und die Bereitstellung einer Unterkunft sind als geldwerter Vorteil bei der Berechnung von Steuer- und Sozialabgaben als Arbeitsentgelt mit den amtlichen Sachbezugswerten zu berücksichtigen. Für die alten und neuen Bundesländer gilt ein einheitlicher Gesamtsachbezugswert.

Ab 01.01.2017 gelten folgende Werte:	
Freie Verpflegung	**241,00 €**
davon	
Frühstück	51,00 €
Mittagessen	95,00 €
Abendessen	95,00 €
Freie Unterkunft	**223,00/189,55 €***
Insgesamt	464,00/430,55 €*

* Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende

FOTOS: FOTOLIA

Rentner mit Job

Jetzt Geld zurück

Rentner mit einem versicherungspflichtigen Job können sich ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Rente für das Jahr 2016 teilweise erstatten lassen. Voraussetzung: Die gesamten Jahreseinkünfte – zum Beispiel durch Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur oder Renten – übersteigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Eine Erstattung erfolgt ausschließlich auf Antrag des Arbeitnehmers. Erstattungsfähig sind nur die vom Rentner selbst bezahlten Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Das Arbeitsentgelt wird dagegen von der Beitragserstattung nicht berührt. Für das Jahr 2016 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung 50.850,00 Euro beziehungsweise monatlich 4.237,50 Euro.

Weitere Informationen mit ausführlichen Rechenbeispielen finden Sie unter **www.dak.de/rentnerjob**
Bei Fragen zum Thema erreichen Sie unsere Fachexperten unter der **DAK Arbeitgeber-Hotline** 040 325 325 810.

DAS ÄNDERT SICH 2017

Einblick in das neue Jahr

Eine stabile Konjunktur und wachsende Beschäftigung machen es möglich: Trotz kostenträchtiger Reformpakete der Bundesregierung im letzten Jahr bleiben die Beitragssätze in der Sozialversicherung, mit Ausnahme in der Pflegeversicherung, konstant

Mit stabilem Beitragssatz ins neue Jahr

Die finanzielle Lage der DAK-Gesundheit bleibt für das Jahr 2017 weiterhin stabil. Nach Beschluss des Verwaltungsrates der DAK-Gesundheit vom 22.12.2016 beträgt der gesamte Beitragssatz der DAK-Gesundheit ab 1.1.2017 auch weiterhin 16,1 Prozent.

„Bereits im vergangenen Jahr hat unsere Kasse die Weichen für erforderliche finanzielle Spielräume gestellt, um weitere Kostensteigerungen im Gesundheitswesen aufzufangen und die Kasse im Zuge der digitalisierten Veränderungen im Gesundheitswesen zukunftsfähig aufzustellen", so der Vorstandsvorsitzende Andreas Storm.

Keine Beitragssteigerungen durch Reserven im Fonds

Der GKV-Schätzerkreis, beim Bundesversicherungsamt (BVA) angesiedelt, hat Ende Oktober die finanziellen Rahmenbedingungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) für die Jahre 2016 und 2017 geschätzt. Für das Jahr 2017 hat der Expertenkreis, bestehend aus Mitgliedern des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des BVA und des GKV-Spitzenverbandes Einnahmen des Gesundheitsfonds von 214,8 Milliarden Euro prognostiziert. In der Einnahmeschätzung sind die vom Bundestag Wochen später beschlossenen 1,5 Milliarden Euro aus der Liquiditätsreserve des Fonds bereits enthalten. Ohne diese Maßnahme wäre es zu einer Unterdeckung der auf 229,1 Milliarden Euro geschätzten Ausgaben gekommen, die eine Steigerung der Zusatzbeiträge im (Wahl-)Jahr 2017 zur Folge gehabt hätte.

Zusammen mit den zusätzlichen Milliarden aus der Rücklage des Gesundheitsfonds ergibt sich laut Schätzerkreis rechnerisch keine Veränderung des „durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes" von 1,1 Prozent gegenüber 2016.

Größter Umbruch in der Pflegeversicherung

Die Pflegereform geht in die nächste Runde. Nach dem ersten Reformpaket Anfang letzten Jahres hat der Gesetzgeber im November 2015 das Zweite Pflegestärkungsgesetz beschlossen – und damit wichtige Grundlagen geschaffen. Pflegebedürftigkeit wird künftig anders bewertet und das System der drei Pflegestufen wird durch fünf Pflegegrade abgelöst. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff orientiert sich deutlich stärker an der Realität vieler Menschen: Oft kommt zu körperlicher Pflegebedürftigkeit noch eine Demenz oder andere geistige Einschränkung hinzu. Die sogenannte eingeschränkte Alltagskompetenz war bislang nicht Teil der Begutachtung, fließt künftig aber ein: Körperliche, geistige und psychische Einschränkungen haben dann gleichermaßen Einfluss darauf, wie Pflegebedürftigkeit bewertet wird. Die neuen Regeln treten zum 1. Januar 2017 in Kraft. Ab dann gilt auch ein neuer Pflegebeitrag. Zur Finanzierung der Reform wird der Beitragssatz um 0,2 Prozentpunkte auf 2,55 Prozent erhöht. Kinderlose zahlen 2,8 Prozent.

Neue Rechenwerte in der Sozialversicherung

Das Bundeskabinett hat im Oktober den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgelegten Entwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung für das kommende Jahr beschlossen. Wie sich die Löhne und Gehälter im Jahr 2015 entwickelt haben, ist entscheidend für die Herleitung der Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2017. Die DAK-Umlagesätze zur Entgeltfortzahlungsversicherung bleiben für 2017 stabil. Die Insolvenzgeldumlage sinkt auf 0,09 Prozent. Die aktuellen Umlage- und Beitragssätze der DAK-Gesundheit sowie die Rechengrößen ab 2017 finden Sie zum Heraustrennen auf den folgenden Seiten.

FOTO: FOTOLIA

Beitragstabelle ab 1.1.2017

- Beitragssatz DAK-Gesundheit bleibt stabil bei 16,1 %
- Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung gleichbleibend bei 7,3 % festgeschrieben
- Umlagesätze bleiben konstant
- Insolvenzumlage sinkt auf 0,09 %

Entgeltfortzahlungsversicherung

U1		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit
Erstattungssatz	**Umlagesatz**	
70 %	2,00 %	Allgemeiner Satz (Regelsatz)
50 %	1,30 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
60 %	1,70 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
80 %	3,90 %	Erhöhter Satz (wählbar)
U2		**Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft**
Erstattungssatz	**Umlagesatz**	
100 % 120 %*	0,38 %	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)

*Erstattung von 100 % auf das fortgezahlte Brutto-Arbeitsentgelt. Zusätzlich werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 20 % vom fortgezahlten Brutto-Arbeitsentgelt erstattet, höchstens jedoch die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

Berechnung der Umlagebeträge
Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

Wichtige Kennzahlen 2017

Rechengrößen in der Sozialversicherung

Gültig ab 1.1.2017	Monatlich	Jährlich
Beitragsbemessungsgrenzen		
Kranken- und Pflegeversicherung		
• Bundesweit	4.350,00 €	52.200,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung		
• West	6.350,00 €	76.200,00 €
• Ost	5.700,00 €	68.400,00 €
JAE-Grenze/Versicherungspflichtgrenze		
Allgemein, Kranken- und Pflegeversicherung, bundesweit	4.800,00 €	57.600,00 €
JAE-Grenze/Versicherungspflichtgrenze		
Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 in der PKV versichert waren, Kranken- und Pflegeversicherung, bundesweit	4.350,00 €	52.200,00 €
Bezugsgrößen		
Kranken- und Pflegeversicherung		
• Bundesweit	2.975,00 €	35.700,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung		
• West	2.975,00 €	35.700,00 €
• Ost	2.660,00 €	31.920,00 €
Geringverdienergrenze		
Bis zu der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag für Auszubildende allein tragen	325,00 €	
Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte	450,00 €	
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage		
In der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	175,00 €	

Angaben laut Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2017. Alle Angaben ohne Gewähr.

Beitragssätze für versicherungspflichtige Mitglieder

Gültig ab 1.1.2017		
Krankenversicherung		
Allgemein*	16,1 %	• Für Mitglieder mit mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und für Beiträge aus Renten sowie Versorgungsbezügen und Betriebsrenten
Ermäßigt*	15,5 %	• Für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch. Bitte beachten Sie unsere Hinweise zum Individualtarif **DAK***pro* **Krankengeld** auf der Rückseite
Pflegeversicherung	2,55 %	
	2,8 %	Mit Beitragszuschlag für Kinderlose
Rentenversicherung	18,7 %	
Arbeitslosenversicherung	3,0 %	
Insolvenzgeldumlage	0,09 %	

Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags
Grundsätzlich wird zunächst ein Beitragsanteil errechnet, gerundet und dann verdoppelt:

Sozialversicherungspflichtiges Entgelt
x ½ Beitragssatz = ½ Beitrag (gerundet)
x 2 = Gesamtbeitrag

***Besonderheit in der Krankenversicherung**
Ab 2015 erheben alle gesetzlichen Krankenkassen einen individuellen Beitrag. Der Arbeitgeberanteil wurde vom Gesetzgeber auf 7,3 % festgeschrieben (bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes; 7,0 % bei Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes). Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich aus der Differenz zum kassenindividuellen allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatz.

Besonderheit in der Pflegeversicherung
Für kinderlose Arbeitnehmer gilt ein Beitragszuschlag von 0,25 Prozentpunkten.

Arbeitgeberanteil:
Arbeitsentgelt x ½ Beitragssatz (1,275 %)

Arbeitnehmeranteil:
Arbeitsentgelt x ½ Beitragssatz (1,275 %)
ggf. zuzüglich Beitragszuschlag (0,25 %)

Geringfügige Beschäftigung – Minijob
Versicherungsfrei zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist ein Minijob, wenn der monatliche Verdienst die Höchstgrenze von 450,00 € nicht überschreitet. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Für die Entgegennahme der Meldungen, der Pauschal- und Pflichtbeiträge sowie Steuern des Arbeitgebers ist die Minijob-Zentrale zuständig: (Tel. 0355 2902-70799 oder www.minijob-zentrale.de).

Gleitzone – Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 850,00 €
Die vereinfachte Formel für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen lautet – ausgehend von einem RV-Beitragssatz von 18,7 % und einem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz in Höhe von 1,1 %:
1,2802375 x tatsächliches Arbeitsentgelt
– 238,201875

Für DV-Anwender: Faktor „F" = 0,7509

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

Beitragssätze und Beiträge für freiwillig Versicherte

Gültig ab 1.1.2017	Krankenversicherung		Pflegeversicherung[2]	
Personenkreis	**Kassen-individueller Beitragssatz[1]**	**Monatlicher Beitrag**	**Beitragssatz 2,55 %**	**Beitragssatz 2,8 %**
Beschäftigte nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze				
Ohne Krankengeldanspruch[3]	15,5 %	674,25 €	110,93 €	121,80 €
Mit Krankengeldanspruch	16,1 %	700,35 €	110,93 €	121,80 €
Selbstständige				
Ohne Krankengeldanspruch	15,5 %	674,25 €	110,93 €	121,80 €
Mit Krankengeldanspruch	16,1 %	700,35 €	110,93 €	121,80 €
Selbstständige, die beitragspflichtige Einnahmen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze nachweisen, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 2.231,25 € (3/4 der monatlichen Bezugsgröße)[4]				
Ohne Krankengeldanspruch	15,5 %	mind. 345,85 €	mind. 56,90 € bis max. 110,93 €	mind. 62,48 € bis max. 121,80 €
Mit Krankengeldanspruch	16,1 %	mind. 359,23 €		
Sonstige Mitglieder (zum Beispiel Beamte oder Nichterwerbstätige)				
Ohne Krankengeldanspruch, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 991,67 € (1/3 der monatlichen Bezugsgröße) und höchstens 4.350,00 €	15,5 %	mind. 153,71 € max. 674,25 €	mind. 25,29 € max. 110,93 €	mind. 27,77 € max. 121,80 €

Wissenswertes zu den Beiträgen:
Bemessungsgrundlage sind alle Einnahmen und Geldmittel, die zum Lebensunterhalt verbraucht werden können, bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Einmalige Einnahmen gelten mit einem Zwölftel des Jahresbetrages als monatliche beitragspflichtige Einnahmen. Die Bemessungsgrundlage gilt auch für die Pflegeversicherung.

Berechnung der Beiträge
Der monatliche Beitrag wird prozentual von den beitragspflichtigen Einnahmen berechnet.

1 Für Beiträge aus Renten, Versorgungsbezügen und nebenberuflichem Arbeitseinkommen gilt der allgemeine kassenindividuelle Beitragssatz (16,1 %). Bei Bezug dieser Einnahmearten kann sich deshalb ein abweichender Mindest- bzw. Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben.
2 Für Beihilfeberechtigte gilt der halbe Beitragssatz (1,275 %) und gegebenenfalls zusätzlich der Beitragszuschlag für Kinderlose (0,25 %).
3 Eine Versicherung ohne Anspruch auf Krankengeld ist nur möglich, wenn der Krankengeldanspruch gesetzlich ausgeschlossen ist.
4 Besondere Beiträge für Selbstständige, die von der Agentur für Arbeit Gründungszuschuss oder Einstiegsgeld erhalten, sowie auf Antrag bei niedrigen Einkünften (unterhalb von 2.231,25 €).
Mindestbemessungsgrundlage 1.487,50 €, Mindestbeitrag Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch 230,56 €, mit Krankengeldanspruch 239,49 €. Mindestbeitrag Pflegeversicherung 37,93 € oder 41,65 € mit Beitragszuschlag.

Wahltarif – DAK*pro* Krankengeld
Mit unserem Individualtarif **DAK*pro* Krankengeld** bieten wir

- freiwillig versicherten hauptberuflich Selbstständigen,
- Arbeitnehmern, die nicht für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, und
- Künstlern und Publizisten, die nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) versicherungspflichtig sind

auf Antrag die Möglichkeit einer individuellen finanziellen Absicherung bei Krankheit.

Anzeige

Egal, wie Sie ihn tragen, Hauptsache, Sie haben ihn:

Den Organspendeausweis!

Informieren, entscheiden, ausfüllen.

www.organspende-info.de

Bundesministerium für Gesundheit

BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

ORGAN SPENDE
Die Entscheidung zählt!

Kilos als Karriere-Killer

Fettleibige Menschen werden oft stigmatisiert und ausgegrenzt. Auch im Job sind sie häufig Vorurteilen ausgesetzt

Die Mehrheit der Deutschen geht mit stark übergewichtigen Menschen hart ins Gericht – „selbst schuld“, „faul“, „unattraktiv“. 71 Prozent finden sie unästhetisch. Jeder Achte vermeidet sogar bewusst den Kontakt zu ihnen. Das zeigt der XXL-Report der DAK-Gesundheit. Mehr noch: Auch im Job haben dicke Menschen mit ihren Pfunden zu kämpfen. Laut DAK-Report glauben 44 Prozent der Deutschen, dass fettleibige Menschen Nachteile in Beruf und Karriere haben. Daten der Universität Tübingen bestätigen diese Einschätzung. Die Wissenschaftler befragten im Rahmen einer Studie mehr als 100 Personalverantwortliche – mit eindeutigem Ergebnis: Dicken Menschen werden häufig Führungsqualitäten abgesprochen. Besonders Frauen sind von diesem Vorurteil betroffen. Die befragten Personaler trauten Übergewichtigen fast nie einen Beruf mit hohem Prestige zu. Auch wurden sie laut Studie selten für leitende Tätigkeiten ausgewählt. Betroffene leiden also nicht nur gesundheitlich, sondern werden von der Gesellschaft stigmatisiert.

Kampf gegen Stigma

Und Betroffene gibt es 16 Millionen: In Deutschland ist jeder vierte Erwachsene zwischen 18 und 79 Jahren adipös, also fettleibig – Tendenz steigend. Diese Menschen haben ein so starkes Übergewicht, dass sie chronisch krank sind. Der Anteil der Patienten mit extremer Adipositas (BMI über 40) hat sich von 1999 bis 2013 mehr als verdoppelt. „Nicht nur der Kampf gegen Adipositas als Erkrankung sollte deshalb vorangetrieben werden, sondern auch der Kampf gegen die Stigmatisierung von dicken Menschen“, fordert DAK-Vorstand Thomas Bodmer. Die Krankenkasse hat deshalb eine bundesweite Aufklärungskampagne gestartet (siehe Spalte rechts). Darüber hinaus unterstützt sie Betriebe im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ob Großunternehmen, klein- oder mittelständische – mit einem individuellen Konzept werden gemeinsam Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Der Austausch mit Mitarbeitern und Führungskräften steht dabei im Vordergrund.

Angebote helfen

Betroffene selbst können auch mit speziellen Programmen gegensteuern. So hilft beispielsweise M.O.B.I.L.I.S. Patienten mit einem BMI zwischen 30 und 40, in einer einjährigen Gruppenschulung ihre Lebensgewohnheiten zu ändern. Im Mittelpunkt des fachübergreifenden Konzepts stehen eine Ernährungsumstellung und 40 praktische Bewegungseinheiten. Mediziner, Sporttherapeuten, Ernährungsfachkräfte und Psychologen wirken daran mit. *Nina Osmers*

Mehr Informationen

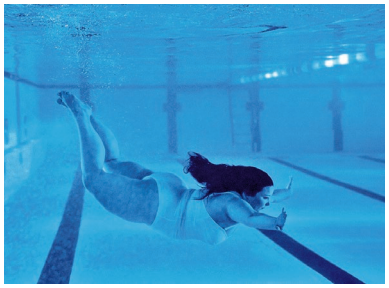
Unser Angebot „Erfolgreich abnehmen mit M.O.B.I.L.I.S.“ finden Sie unter **www.dak.de/mobilis**

Nachteile im Job:
Dicken Menschen werden häufig Führungsqualitäten abgesprochen

FOTO: WORLD OBESITY

& Kurz und kompakt

„schwer[s]los“: Fotoausstellung gegen Vorurteile



Die DAK-Gesundheit und Johnson & Johnson Medical haben eine gemeinsame bundesweite Aufklärungskampagne zu Fettleibigkeit gestartet. Ein Teil davon ist die Fotowanderausstellung „schwere[s]los“. Sie soll die Aufmerksamkeit für das Krankheitsbild Adipositas (Fettleibigkeit) erhöhen und gleichzeitig verbreitete Vorurteile aus dem Weg räumen. Die großformatigen Bilder stellen die Krankheit und die Betroffenen ganz unterschiedlich dar – als schwerelos Schwimmende unter Wasser oder als im eigenen Körper Gefangene, die nicht aus ihrer Haut können. Unternehmen können die Ausstellung in Kooperation mit der DAK-Gesundheit zeigen. Bei Interesse helfen die DAK-Servicezentren vor Ort weiter.

Eine Übersicht der Ausstellungsorte sowie weiterführende Informationen zum Thema gibt es im Internet auf **www.aktion-schwereslos.de**

Bitte nicht stören!

Jeder braucht sie, kaum einer nutzt sie: Muße.
Dabei lässt sie sich einfach in den Alltag integrieren.
Das Ergebnis: mehr Gelassenheit

Tagträumen:
Auch das ist ein Aspekt von Muße

FOTOS: FOTOLIA

Stopp! Langsam. Etwas weniger Druck, bitte. Unsere Zeit ist immer stärker durchgetaktet oder fühlt sich doch so an. Schnell dies noch erledigen und bloß das nicht vergessen. Termine, Termine, Termine. Mit 180 Sachen rasen wir zumeist durch unseren Berufsalltag, immer auf der Überholspur. Da kommt der Motor schon mal ins Stocken. Häufig genug aus einem einzigen Grund: weil wir die wichtigste Sache vergessen haben – aufzutanken.

Einfach mal lockerlassen. Im Augenblick sein und dort verweilen. Klingt nach gestern, altbacken und nicht mehr zeitgemäß? Fühlt sich aber extrem gut an. Probieren Sie's doch einfach mal selbst.

Was ist Muße?

Der Alltag nimmt uns gefangen, zwingt uns seinen Rhythmus auf. Ausbrechen? Das gelingt kaum noch. Dabei sind Pausen wertvoll und unverzichtbar für Kreativität. Denn in genau diesen Zeiten des zwanglosen Nichtstuns entwickeln sich die besten Ideen. Dann, wenn der Geist nicht fokussiert ist auf ein Problem, sondern sich wie ein Weitwinkel öffnet, werden Lösungen zum Kinderspiel. Ganz nebenbei beschert Muße diese Möglichkeit. Wer sie allerdings nur deswegen betreibt, der führt sie ad absurdum. Muße ist Zeit, die keinem Nützlichkeitsdenken gehorcht, zweckfrei auf kein Ziel gerichtet ist.

Warum Muße so wertvoll ist

Der Arbeitsalltag gleicht oft einem Hamsterrad: Meetings, Termine, Telefonate reihen sich nahtlos aneinander. Ständig werden wir unterbrochen, aus einer begonnenen Aufgabe herausgerissen. Das ist Stress für Körper und Psyche, belastend und kann krank machen. Unser Gehirn braucht Auszeiten, geistige Atempausen. Weil es auftanken, sich „sortieren" muss. Muße nutzt der eigenen „Schaltzentrale", hält sie gesund und fit.

Zeit für mich

Smartphone, Tablet, TV: Moderne Kommunikationsmittel nehmen uns gefangen, weil wir ständig auf sie reagieren. Ob beim Abendessen mit Freunden, im Supermarkt oder am Arbeitsplatz: Es wird geappt, gesprochen, gewischt, gemailt. Kaum meldet sich das Handy, schon sind wir dran. Ständige Erreichbarkeit scheint Pflicht. Schluss damit. Gönnen Sie sich Zeit. Freiraum, der Ihnen gehört. Der nicht auf ein Ergebnis zielt, wie im Fitnessstudio heute mal die 10-Kilo-Hanteln zu stemmen oder endlich Oma den längst fälligen Besuch abzustatten. Muße meint, sich zu erlauben, ganz bei sich zu sein. Aufmerksam. Gesammelt. Löcher in die Luft zu starren, sich im Sehen oder Hören zu verlieren.

Wie pflege ich das „Nichtstun"?

Kinder können das – völlig bei sich sein. Etwa wenn sie sich im Spiel ganz zu verlieren scheinen. Abschalten, zur Ruhe finden – selbst in der Mittagspause lässt sich viel für die eigene Entspannung tun: einfach mal draußen bewusst die kalte Winterluft einatmen und sich nur auf den Atem fokussieren. Vor allem aber braucht Muße Zeit. Eine Verabredung mit sich selbst. Bei der Sie das tun, was SIE wollen. Das, worauf Sie in diesem Moment am meisten Lust haben. Am Wochenende etwa: lesen, Fahrrad fahren, gärtnern, am Auto schrauben, malen, kochen. Verlassen Sie doch einfach mal die Überholspur – nebenan gibt es viel zu entdecken. Vor allem über sich selbst.

Marie Alut

& Kurz und kompakt

Abschalten

Psychische Krankheiten steigen stetig. Während dies in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts mehr Beschäftigungslose betraf, sind in den letzten fünf Jahren zunehmend Berufstätige betroffen.

Hobbys
Raus aus der Beschleunigung, rein in ein langsames Hobby. Tai-Chi, Hatha-Yoga oder Qigong sind ideal, um Stress zu reduzieren und bei sich selber anzukommen, sich selber mehr zu spüren. Auch Meditation bietet sich an.

Achtsamkeit
Dinge ganz bewusst wahrnehmen, seine Aufmerksamkeit fokussieren – das hilft dabei, ruhiger zu werden.

Tagträumen
Beamen Sie sich weg. Lassen Sie Ihren Gedanken freien Lauf, kontrollieren Sie diese nicht – sie kommen und gehen wie Wellen am Meer. Halten Sie nichts fest, beobachten Sie nur.

Hilfe für Menschen, die pflegen

DAK Pflegeguide als App

Zur besseren Organisation häuslicher Pflege bietet die DAK-Gesundheit pflegenden Angehörigen jetzt eine App an. Mit dem DAK Pflegeguide können Betroffene Leistungsansprüche berechnen und Antworten auf wichtige Fragen der Pflege finden. Die App erklärt Fachbegriffe und hilft den Angehörigen, sich mit Pflegeorganisationen und Selbsthilfegruppen in ihrer Region zu vernetzen. Mit einem neuen Modul unseres Pflegecoachs lernen pflegende Angehörige unter anderem, körperlichen und seelischen Belastungen bei der Pflege dementer Menschen vorzubeugen und zu begegnen. Die DAK-Gesundheit ist die erste Krankenkasse mit einem solchen Angebot. Der DAK Pflegeguide als App ist kostenlos und für IOS und Android erhältlich.

Mehr zu dem Thema Pflegereform und den Änderungen ab 2017 sowie dem neuen DAK Pflegeguide finden Sie unter **www.dak.de/pflege**

DAK-Gesundheit

Pressestelle des Jahres 2016

Die DAK-Gesundheit wurde als beste „Pressestelle des Jahres 2016“ ausgezeichnet. Der Bundesverband deutscher Pressesprecher hat die bundesweite Aufklärungskampagne „Der große Unterschied“ zur Frauen- und Männergesundheit der Krankenkasse als Sieger in der Kategorie „Unternehmen“ gewählt. Die Vergabe des „Goldenen Apfel“ für herausragende Pressearbeit erfolgte am 22. September nach dem Votum einer Fachjury auf dem Kommunikationskongress in Berlin.

Jobs in Deutschland

Immer öfter wird bis spät gearbeitet

In Deutschland arbeiteten vollbeschäftigte Arbeitnehmer im Jahr 2015 durchschnittlich 40,5 Stunden pro Woche. Selbstständige mit einer Vollzeittätigkeit arbeiteten mit durchschnittlich 48,9 Stunden pro Woche deutlich mehr als Arbeitnehmer. In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Wochenarbeitszeit von Selbstständigen allerdings deutlich um sechs Stunden verringert. Bei den Arbeitnehmern verlief die Entwicklung relativ konstant. Neben der wöchentlichen Arbeitszeit hat auch das Arbeiten am Wochenende oder nachts einen großen Einfluss auf die zur Verfügung stehende Freizeit. Im Jahr 2015 arbeitete jeder vierte Erwerbstätige (26 Prozent) ständig oder regelmäßig an Samstagen. Der Anteil der Sonntagsarbeiter stieg von zehn Prozent im Jahr 1992 auf 14 Prozent im Jahr 2015. Und am Abend zwischen 18 und 23 Uhr arbeiteten bereits 26 von 100 Erwerbstätigen (1992: 15 von 100).
Quelle: Statistisches Bundesamt

DAK-Urlaubsplaner 2017

Fürs neue Jahr den Überblick behalten

Schluss mit der Zettelwirtschaft: Egal ob Urlaub, Dienstreise oder Seminare – mit dem elektronischen Urlaubsplaner der DAK-Gesundheit behalten Sie den Überblick und können sofort sehen, welcher Mitarbeiter an welchen Tagen nicht im Betrieb anwesend ist. Schnell und einfach können Sie die Abwesenheitszeiten für bis zu 25 Mitarbeiter eintragen und übersichtlich darstellen.

Jetzt die Datei auf Ihren Rechner herunterladen unter **www.dak.de/urlaubsplaner**

FOTOS: DAK-GESUNDHEIT; FOTOLIA

DAK Zusatzschutz

Anzeige

Jetzt Pflegerisiko absichern.

Jeder kann aufgrund von Krankheit oder Unfall pflegebedürftig werden. Die Pflegekasse der DAK-Gesundheit darf im Ernstfall aber nur einen Teil der Kosten übernehmen.

Hohe Eigenanteile

Unabhängig des ab 2017 geltenden Pflegestärkungsgesetzes II bleibt im Pflegefall eine Finanzierungslücke bestehen.

Unabhängigkeit mit Pflegevorsorge

Die **Pflegetarife der HanseMerkur** ergänzen die Leistungen der DAK-Pflegekasse **optimal** und sichern Sie auch nach der Pflegereform bestens ab.

Gehen Sie noch heute online und sichern Sie sich Ihre Vorteile!

Stiftung Warentest SEHR GUT (1,4)
Finanztest
Tarif PA und PB
45-jährige Kunden
Im Test: 88 Pflegetagegeldtarife
Ausgabe 05/2015
www.test.de

15RA97

+++ www.dak.de/pluspflege +++

Kooperationspartner DAK Zusatzschutz

HanseMerkur
Versicherungsgruppe

Fragen beantwortet Ihnen gerne die

HanseMerkur Hotline
040 4119-2999

Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr.

309_p+r 12.16

Für jeden das passende Angebot

Im Laufe eines Berufslebens verändern sich die Ansprüche. Die lebensphasenorientierte Personalplanung unterstützt Mitarbeiter ganz individuell, je nach Lebenslage

Personalpolitik, *die sich an den individuellen Lebensphasen des Mitarbeiters orientiert, rechnet sich*

Die Idee

Für junge Eltern sind andere Dinge wichtig als für einen Berufseinsteiger, wer kurz vor der Rente steht, den treiben andere Themen um als einen karrierebewussten 35-Jährigen. Jeden Mitarbeiter beschäftigen andere Wünsche, abhängig von der ganz persönlichen Lebenssituation. Die lebensphasenorientierte Personalarbeit greift diese Themen auf, sie fördert jeden Mitarbeiter individuell und nachhaltig. Das kann ein Angebot zur Weiterbildung sein, zur Teilzeit- oder Home-Office-Arbeit. Das Konzept bietet Unterstützung an – und zeigt Perspektiven auf.

Was bringt's?

Die Entwicklung und Erhaltung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter ist das Ziel. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) aus dem Jahr 2014 profitieren Unternehmen von einer weitsichtigen Personalplanung: Ihre Mitarbeiter sind durchschnittlich zwei Tage weniger krank als in anderen Unternehmen. Auch für die Mitarbeiterbindung und die Bekämpfung des Fachkräftemangels kann das Konzept ein wichtiges Hilfsmittel sein. Eine höhere Zufriedenheit, größere Motivation und stärkere Identifikation mit dem Betrieb listet das IW als Vorteile des Ansatzes auf.

Nur etwas für große Betriebe?

Ganz klar: Nicht jedes Unternehmen kann seinen Mitarbeitern etwa Teilzeitmodelle anbieten. Die Personalpolitik muss zur Unternehmensstruktur passen. Und doch bietet sich das Konzept gerade für kleinere Betriebe an: Schließlich kennt man sich, der Chef hat meist eine konkrete Vorstellung von der Lebenssituation seiner Mitarbeiter und kann auf sie per Zuruf flexibel reagieren. Dabei sind vielfach keine großen Programme gefragt: Oft reicht es schon, den Mitarbeitern mehr Handlungsfreiheit einzuräumen oder die Arbeitszeit zu flexibilisieren.

Die Phasen des Lebens

Das Institut für Beschäftigung und Employability an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein unterscheidet zwischen privater und außerberuflicher Lebensphase, hinzu kommt die Berufsphase. Zu dem privaten Bereich zählen die Elternschaft und die Pflege, die Lebens- und Arbeitssituation des Partners sowie das soziale Netzwerk, also Familie und Freunde. Im außerberuflichen Bereich differenzieren die Wissenschaftler zwischen Ehrenamt, Hobby, Krankheit oder privat initiierter Weiterbildung. Zu den Berufsphasen zählen der Einstieg ins Unternehmen, Reife, Führung, Ausland sowie der Ausstieg. Alle Phasen sind altersunabhängig, nicht zwangsläufig chronologisch und können sich auch wiederholen, etwa der Einstieg ins Unternehmen nach einer Auszeit.

Die Umsetzung

Beide Phasen, die Lebens- und die Berufsphase, miteinander zu verknüpfen und daraus eine für jeden Beschäftigten passende, individuelle Maßnahme zu entwickeln, das ist die Herausforderung. „Matching" wird dieses Verfahren genannt. Die Instrumente selbst sind nicht neu. Dies können zum Beispiel Arbeitszeitmodelle sein. So ist einem Mitarbeiter, der sich ehrenamtlich engagieren will, womöglich mit einer Teilzeitregelung geholfen. Einen allgemeingültigen Königsweg gibt es nicht. Jeder Betrieb richtet sich nach seinen Möglichkeiten und der jeweiligen Situation.

Die Handlungsfelder

Aus den verschiedenen Phasen leiten sich Handlungsfelder ab, das Spektrum reicht von der Mitarbeitergewinnung über die Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, berufliche Werdegänge, Anreiz- und Motivationssysteme bis hin zur Arbeitsorganisation. Für jedes Handlungsfeld gilt es, die geeigneten Instrumente zu identifizieren. Dies kann im Falle der Personalentwicklung etwa die Förderung lebenslangen Lernens sein. Anreiz- und Vergütungssysteme müssen nicht ausschließlich materiell sein und sollten sich am Lebensalter orientieren. Auch immaterielle Anreize wie Gesundheitsförderung oder familienstützende Dienstleistungen tragen zur Jobzufriedenheit bei. Durch alle Handlungsfelder sollte sich ein Verhältnis ziehen, das auf Austausch und Vertrauen setzt.

Auf die Führung kommt es an

Hinter dem Ansatz der lebensphasenorientierten Personalplanung steckt der Gedanke, dass der Mitarbeiter als Ganzes betrachtet wird. Denn Erfahrungen und Ereignisse im Privat- und Familienleben strahlen auf den Beruf aus. Beschäftigte werden in Situationen unterstützt, die ihnen viel abverlangen; etwa bei der Pflege eines Angehörigen oder einem Hausbau. Dies wiederum setzt eine achtsame und wertschätzende Unternehmenskultur voraus. Sie bildet die Basis des Konzeptes. Fehlt diese, lassen sich gut gemeinte Angebote auch nicht umsetzen. *Rainer Busch*

Mehr Informationen

Studienergebnisse zur lebensphasenorientierten Personalpolitik finden Sie unter **www.iwkoeln.de/studien**

FOTO: FOTOLIA

Job trifft Flüchtling

Für Arbeitgeber wird es zunehmend einfach, geflüchtete Menschen einzustellen – auch für den kurzfristigen Einsatz im Unternehmen. praxis + recht stellt regionale Initiativen vor, in denen Flüchtlinge und Arbeitgeber zusammenkommen

Chancen durch Zeitarbeit

In Hamburg machen sich Zeitarbeitsfirmen für die Beschäftigung von Flüchtlingen stark: „Die Personaldienstleister zeigen seit Jahren, dass sie auch Geringqualifizierte in Lohn und Brot bringen können", erklärt Ute Schoras, Chefin der Zeitarbeitsfirma Jobpower. Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes (siehe praxis + recht 3/16) dürfen Geflüchtete Zeitarbeitsjobs annehmen. Die Handelskammer Hamburg bietet zudem ein Zertifikat an, das Flüchtlingen berufliche Kompetenzen in der Gastronomie bescheinigt. Es hilft Unternehmen, potenzielle Bewerber besser einzuschätzen.

Kontakt: www.hk24.de

Scouts für Unternehmen

In Gütersloh in Nordrhein-Westfalen hat das Jobcenter ein Beratungsangebot für Betriebe entwickelt: Unternehmensscouts gehen in die Firmen und erörtern, welcher Bedarf an Arbeitskräften besteht und welche Qualifikationen für den jeweiligen Betrieb notwendig sind. Zuwanderer werden dann entsprechend

FOTOS: FOTOLIA

den Anforderungen ausgewählt und vorbereitet. Als Scouts wurden erfahrene Vertreter aus der Wirtschaft gewählt, die selbst Führungserfahrung in Unternehmen vorweisen können.
Kontakt: www.kreis-guetersloh.de

Bustour in die Betriebe

Eine ungewöhnliche Aktion hat das Arbeitsmarktbüro des Kreises Offenbach in Hessen gemeinsam mit der Agentur für Arbeit gestartet. Mit zwei Bussen voller arbeitssuchender Flüchtlinge starteten sie zur Rundtour durch die Betriebe des Kreises. „Bei der Vermittlung von Flüchtlingen wollen wir mögliche Arbeitgeber von den Fähigkeiten der jeweiligen Person überzeugen. Das geht am besten im direkten Kontakt", sagte Carsten Müller, Sozialdezernent des Kreises. Bei dieser Gelegenheit hätten Flüchtlinge einen Blick in die Arbeitswelt werfen können und konkrete Anforderungen der Unternehmen kennengelernt. Zwar wurden nach der Bustour zunächst nur vier Kandidaten in Arbeit oder Ausbildung vermittelt. Dem zahlenmäßig eher bescheidenen Erfolg, den auch viele andere Integrations-Initiativen verzeichnen, kann Müller dennoch etwas Positives abgewinnen: „Jeder vermittelte Flüchtling ist für uns ein Erfolg".
Kontakt: www.kreis-offenbach.de

Kümmerer vermitteln Jobs

In Baden-Württemberg entsteht mit dem Programm „Integration durch Ausbildung – Perspektive für Flüchtlinge" ein flächendeckendes Netz von sogenannten „Kümmerern". Diese vermitteln junge Flüchtlinge mit Bleibeperspektive und betreuen sie als Ansprechpartner für die Betriebe. In dem Bundesland haben bislang 14.500 Flüchtlinge einen Job gefunden – vor allem als Hilfskräfte in der Gastronomie, auf dem Bau oder in der Reinigungsbranche. Mehr als doppelt so viele Zuwanderer sind allerdings noch als arbeitssuchend registriert.
Kontakt:
www.wm.baden-wuerttemberg.de

Netzwerke in Ihrer Nähe

Bundesweit arbeiten Arbeitgeberverbände und Arbeitsagentur daran, regionale Initiativen und Projekte zu bündeln und transparent zu machen. Eine Landkarte im Internet zeigt inzwischen mehr als 300 Projekte – jeweils mit Kurzbeschreibung und Kontaktdaten der Ansprechpartner.
Kontakt: www.arbeitsmarktmonitor.de

Reinhild Haacker

Interview

Deutschlands erste Online-Jobbörse für Geflüchtete: www.workeer.de

Die Berliner Studenten David Jacob und Philipp Kühn haben die Plattform „Workeer" gegründet, Deutschlands erste Ausbildungs- und Arbeitsplatzbörse für geflüchtete Menschen und Arbeitgeber. Bewerber präsentieren sich dort mit minimalen Informationen wie Sprachkenntnissen, Berufsabschluss und Wohnort. Aktuell sind deutschlandweit rund 2.000 Arbeitgeber und noch einmal genauso viele Bewerber auf der Website zu finden.

praxis + recht mit 3 Fragen an Workeer

Was war Ihre Motivation, Workeer zu gründen?
David Jacob: „Wir sind beide sehr politikinteressiert und wollten in unserer Bachelorarbeit etwas Praktisches machen. Nicht etwas Fiktionales, wie es im Studium oft der Fall ist. Das Thema Arbeitsvermittlung von Flüchtlingen ist ein Thema, an dem wir aktuell und auch in Zukunft nicht vorbeikommen. Uns geht es ausschließlich darum, den Kontakt zwischen Arbeitgebern und Geflüchteten herzustellen."

Welche Arbeitgeber sind es, die sich bei Ihnen anmelden?
Philipp Kühn: „Grundsätzlich handelt es sich um Arbeitgeber, die sich darauf einlassen möchten, Flüchtlinge einzustellen. Anfangs waren es kleine und mittelständische Unternehmen oder Start-ups – inzwischen findet man auch Dax-Konzerne unter ihnen. Hier finden alle zusammen, vom Gärtner bis zum IT-Programmierer."

Was kostet das Einstellen von Jobangeboten?
Philipp Kühn: „Das Einstellen von Jobinseraten ist kostenlos, ebenso die Nutzung. Aktuell finanzieren wir Workeer ausschließlich über ehrenamtliche Mitarbeit und Spenden. Damit wir den Zugang zur Plattform auch in Zukunft so niedrigschwellig wie möglich halten können, sind wir deshalb stetig auf der Suche nach Unternehmen, Organisationen und Spendern, die unsere Arbeit unterstützen wollen."

David Jacob

Philipp Kühn

BILD: FELIX GRIMM

Laut und leise

Hoppla, hier komm ich! Meist dominieren extrovertierte Menschen die Arbeitswelt, die introvertierten kommen zu kurz. Zu Recht?

Extrovertierte *Menschen können sich gut darstellen*

Großraumbüros sind ihnen ein Gräuel. Auf Meetings ergreifen sie selten das Wort, sie hören einfach nur zu. Auf Betriebsfeiern nippen sie zurückhaltend am Getränk, am liebsten blieben sie ihnen ganz fern. Konflikte und offene Auseinandersetzungen mögen sie nicht. Die „Intros“, die Introvertierten, sind still, leise, bescheiden.

Ganz anders die „Extros“, die Extrovertierten. Sie führen das Wort, sei es auf Konferenzen oder beim Brainstorming mit Kollegen. Selbstzweifel sind ihnen fremd, sie sind selbstbewusst, schlagfertig, laut, auch begeisterungsfähig. Sie suchen den Kontakt, brauchen Anregungen von außen, um Kraft zu gewinnen.

Als „nach innen gerichtet“ hat der Psychoanalytiker Carl Gustav Jung den Begriff „introvertiert“ in den 1920er-Jahren definiert. Er beschrieb damit Menschen, die vor allem in ihrer Gefühls- und Gedankenwelt leben, die neue Energie und Entspannung eher aus dem Alleinsein ziehen als aus dem Austausch.

Übergänge sind fließend

Allerdings: Die Grenzen zwischen den „Extros“ und „Intros“ sind fließend, zwischen den Extremen existieren viele Mischungen. Deren Anteile ändern sich im Laufe des Lebens und der jeweiligen Kultur. Während in Japan das zurückhaltende Auftreten geschätzt wird, ist dies in den USA ganz anders.

Auch bei uns gilt: Wer schnell und laut spricht, wer sich gut darstellen kann, wird oft als kompetenter, durchsetzungsstärker und erfolgreicher empfunden – und hat bessere Chancen im Job. Für „Intros“ sind meist schon Bewerbungsgespräche eine schwer zu nehmende Hürde. „Viele denken, sie müssten sich als Hauptgewinn verkaufen, um einen Arbeitgeber zu beeindrucken. Dabei fühlen sie sich natürlich nicht wohl, sie wirken bemüht – es ist überhaupt nicht ihr Ding“, sagt Buchautorin Dr. Sylvia Löhken („Leise Menschen – starke Wirkung“).

Stärken identifizieren

Tatsächlich machen ihre Stärken die Stillen zu unverzichtbaren Mitarbeitern. Es kommt nur darauf an, sie zu erkennen und richtig einzusetzen. Beharrlichkeit, Sorgfalt und Einfühlungsvermögen gehören zu ihren zentralen Fähigkeiten. Sie sind weniger risikobereit als die „Extros“, durchdenken ein Thema gerne bis zu Ende und vertreten oft auch eine unabhängige Meinung. Besonders kommunikativ sind sie jedoch nicht: Statt zum Telefonhörer zu greifen, schreiben sie lieber eine Mail, denn diese verlangt keine Spontanität.

Berufe, in denen es auf die Präsentation und das Verkaufen ankommt,

FOTOS: FOTOLIA

sind deshalb weniger ihr Ding. Schon eher Bereiche, in denen sorgfältiges Nachdenken gefragt ist. Die „Intros“ gelten auch als gute Chefs, sofern der Kontext passt. Durch ihre Neigung zum Zuhören und ihr mangelndes Interesse an sozialer Dominanz nehmen sie Vorschläge ihrer Mitarbeiter eher wahr und setzen sie um. Sie gestehen ihnen auch mehr Eigenverantwortlichkeit zu als die „Extros“, die selbst gerne im Rampenlicht stehen. In Teams jedoch, in denen das schnelle, effektive Folgen von Anordnungen zentral ist, gewinnen die „Extro-Vorgesetzten“.

Der Mix macht's

Unternehmen sollten deshalb genau überlegen, wer in welchen Bereichen arbeitet – wie so oft geht es um die richtige Mischung, um die Balance. Für komplexe Aufgaben sind divers aufgestellte Teams meist die richtige Antwort. Sie handeln vielseitiger, kreativer und wendiger.

Allerdings sind die Spannungen zwischen den beiden Gruppen nicht zu unterschätzen. Stille Menschen empfinden die Lauten oft als Zumutung, umgekehrt halten die Extrovertierten die „Intros“ für notorische Bedenkenträger.

Aufgabe des Teamleiters ist es, dafür zu sorgen, dass die Stärken des jeweiligen Temperaments zur Geltung kommen. Die Gruppenmitglieder sollten einander in ihrer Unterschiedlichkeit verstehen, die Vorzüge des anderen wahrnehmen und davon profitieren. Geschieht dies, ist „laut und leise“ eine starke Kombination. *Rainer Busch*

Introvertierte *Menschen haben meist ein gutes Einfühlungsvermögen*

Zusatzwissen

- Der zahlenmäßige Anteil der beiden Gruppen in der Bevölkerung ist in etwa gleich.
- Welche Prägung eine Person hat, ist nach bisherigen Erkenntnissen angeboren. Aber auch das Umfeld spielt eine große Rolle. Etwa die Hälfte der Prägung liegt an der Umgebung.
- Von Bedeutung sind auch unterschiedliche Botenstoffe im Gehirn. „Extros“ verfügen über mehr Dopamin, einen Belohnungsstoff. Bei Introvertierten bestimmt der Neurotransmitter Acetylcholin das Temperament.
- Introvertiertheit ist nicht mit Schüchternheit zu verwechseln. Wer schüchtern ist, hat Angst, vor seinen Mitmenschen zu scheitern; hierbei geht es um eine Verhaltensweise, nicht um einen Charakterzug.
- Ein „Intro“, der aus einer Arbeit herausgerissen wird, braucht im Schnitt 20 Minuten, bis er zu seiner Konzentration zurückfindet.
- Unternehmen tun gut daran, sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse einzustellen, etwa durch die Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten. Denn „Intros“ sind produktiver, wenn sie in Ruhe arbeiten können.

DAK Arbeitgeber-Hotline

040 325 325 810*

*24 Stunden an 365 Tagen zum Ortstarif

EVERS ReForest®

GOGREEN

Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Der CO_2-neutrale Versand mit der Deutschen Post

IST SPORTSCHAU GUCKEN NICHT AUCH SCHON SPORT?

Na, das wäre ja was! Sportlicher geht's mit unserem Online-Coaching Aktiv@Fit.

Sport ist gut. Und noch besser, wenn man ihn selber macht. Daher machen wir Ihnen mit Aktiv@Fit den Anfang besonders leicht! Viele weitere kostenlose Online-Coachings unterstützen Sie mit praktischen Tipps für ein aktiveres, gesünderes und weniger stressiges Leben. Also, los geht's!

FOCUS MONEY
DAK-Gesundheit
Ausgezeichnete Leistungen
Ausgabe 06/2016
Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich

Mehr zu unseren PLUS-Leistungen auf **www.dak-vorteile.de**

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.