www.dak.de/firmenservice
2 / 2018

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige

praxis + recht

Wichtig bei Beitragszahlung
Betriebsnummer ersetzt Arbeitgebernummern

Problem Rücken

Verspannt, verdreht und überlastet: Kein Körperteil macht uns so viel Kummer wie der Rücken. Ein Umdenken tut gut

Digitalisierung: Wie Sie Ihre Mitarbeiter mitnehmen

Beruf und Pflege: In der Belastung nicht allein

Azubis: Motiviert in den ersten Arbeitstag

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

ANZEIGE

* FOCUS MONEY DAK-Gesundheit Ausgezeichnete Leistungen Ausgabe 07/2018 Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich

DFSI Deutsches Finanz-Service Institut GmbH IM 8 JAHRESZEITRAUM BESTE KRANKENKASSE FÜR FAMILIEN nach Leistungsnoten 2010-2017 FOCUS-MONEY 20/17 GKV-Studie: Deutschlands größter Kunden-Leistungsvergleich

Ein guter Platz für Ideen

1 Ein Kombi-Slipper der Marke Kate Gray. Obermaterial Leder mit leichter Plateausohle und einer Absatzhöhe von 4 cm.

HUMANIC ist eine der ersten Adressen für Schuhliebhaberinnen und -liebhaber in Europa und bietet Saison für Saison die beste Auswahl an internationaler Shoe-Fashion. Die neuesten Trends und Styles, exklusiv geführte, internationale Marken haben bei HUMANIC einen effektvollen Auftritt. Besuchen Sie auch unseren Onlineshop www.humanic.net

2 Der Nike SB Portmore II Ultralight Schnürschuh mit Mesh-Obermaterial zeichnet sich durch eine flexible Laufsohle und hohen Tragekomfort aus.

3 Dieser Leder-Slipper von Kate Gray besticht durch sein farbenfrohes Design und die sportliche Form.

Wo immer Sie auch sind …

… ein Platz für gute Ideen kann überall sein. Die besten kommen meistens dann, wenn Sie sich ganz entspannt nach hinten lehnen. Und Sie können das: Denn Sie wissen, wenn es um das höchste Gut im Leben geht, um Ihre Gesundheit, können Sie sich als Mitglied der DAK-Gesundheit auf ausgezeichnete* Leistungen verlassen.
Ist es da nicht eine feine Idee, wenn Sie die DAK-Gesundheit an Ihre KollegInnen und Geschäftsfreunde weiterempfehlen?

Ihre Empfehlung wird prämiert :)

www.dak-kundenwerben.de

Diese Aktion gilt bis zum 31.08.2018.

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

Andreas Storm
Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit

Krank im Kreuz

Rätsel Rücken

Trotz Prävention und zahlreicher Gesundheitskurse leiden in Deutschland Millionen Menschen unter teils heftigen Rückenschmerzen. Ein Ergebnis aus unserem diesjährigen Gesundheitsreport mit dem Schwerpunkt Update: Rückenerkrankungen.

Während in der Umfrage 2003 noch 55 Prozent der Berufstätigen angaben, mindestens einmal im Jahr Beschwerden zu haben, sind es jetzt mit 75 Prozent deutlich mehr. Lesen Sie hierzu unsere Titelgeschichte „Mitarbeitern den Rücken stärken“ und erfahren Sie, warum ein Umdenken für unsere Rückengesundheit entscheidend ist. Nicht nur Bewegung, auch eine gesunde Ernährung hilft: Der Beitrag „Das schmeckt unserem Rücken“ erklärt, was auf den täglichen Speiseplan gehört.

Unsere Angebote zur Rückengesundheit im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sind vielfältig und auf Ihre individuellen Bedürfnisse ausgerichtet. Neben unterschiedlichen Modulen, von Bewegungsvorträgen bis hin zu Messungen zur Analyse der Kraftwerte zwischen Bauch- und Rückenmuskulatur, stellen wir Ihnen auch Kurse zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz vor.

Sprechen Sie uns gerne an: Unter unserer bundesweiten DAK BGM-Hotline 040 325 325 720 erreichen Sie unsere Fachexperten. Diese analysieren zusammen mit Ihnen die Krankheitsdaten und erarbeiten Programme für mehr Gesundheit in Ihrem Unternehmen.

ZU DIESER AUSGABE

Mit dem neuen DAK-Online-Programm „Rücken@Fit“ erhalten unsere Versicherten eine verhaltensorientierte individuelle Hilfe bei akuten und chronischen Rückenschmerzen. Unser Angebot finden Sie unter **www.dak.de/rueckenfit**

Hier geht's zum Online-Magazin:

Noch mehr Infos im Netz – lesen Sie unser Magazin auch unterwegs
www.dak.de/magazine

FOTO: DAK-GESUNDHEIT; TITELFOTO: FOTOLIA

Rücken: *Häufiges Arbeiten in unbequemer Körperhaltung kann zu Rückenschmerzen führen*

08 Titelgeschichte

Mitarbeitern den Rücken stärken

Trotz Prävention und zahlreicher Gesundheitskurse leiden in Deutschland Millionen Menschen unter teils heftigen Rückenschmerzen. Immer mehr Patienten gehen mit ihren Beschwerden sogar direkt ins Krankenhaus. Das zeigt unser aktueller Gesundheitsreport „Rätsel Rücken". Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung gab es dadurch 35 Millionen Ausfalltage im Job. Erstmals macht die DAK-Analyse deutlich: An Rückenschmerzen zu leiden oder sich damit krankzumelden hängt von verschiedenen Faktoren ab. Termin- und Leistungsdruck sowie eine schlechte Work-Life-Balance gehören dazu. Insgesamt gehen Rückenschmerz-Geplagte relativ gelassen mit ihren Beschwerden um – und das ist gut so. Betroffene sollten sich kümmern, aber nicht in Panik verfallen. Was aber kann jeder Einzelne und was können Arbeitgeber tun, damit Rückenschmerzen nicht zur Last werden? Auf den Seiten 8-11 geben wir Ihnen einen Überblick zu unseren Reportergebnissen und zeigen Ihnen Spielräume für einen starken Rücken auf.

arbeit & gesundheit

Essen gegen Krankheiten: *Wie Ernährung unseren Rücken stärkt*

arbeit & recht

Bildungsurlaub: *Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung zur Weiterbildung*

arbeit & personal

Fehlerkultur: *Warum Firmen aus Missgeschicken ihrer Mitarbeiter lernen sollten*

06 News
DAK-Online-Programm bei Rückenproblemen/BGM-Förderpreis/ DAK-Studie: Social-Media-Sucht/ Kampagne „bunt statt blau" 2018/ Ärzte für E-Health-Lösungen

12 Der Rücken isst mit
Eine gesunde Ernährung kann Rückenschmerzen vorbeugen. Wir erklären, was alles für einen starken Rücken auf den Speiseplan gehört

14 Lust auf digital!
Die Digitalisierung beeinflusst unsere Arbeitswelt. Wir geben Ihnen ein paar Tipps, wie Sie Ihre Mitarbeiter am besten im Veränderungsprozess mitnehmen

16 News
Reformationstag und Fälligkeitstermine/Betriebliche Riester-Renten/ Entsendung ins Ausland/Technische Umstellung: Betriebsnummer ersetzt Arbeitgebernummern

17 Impressum

18 Stütze in der Pflege
Das Thema Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Firma Hella zeigt, wie sie ihre Mitarbeiter bei der Belastung im Pflegefall unterstützt

20 Freizeit für die Bildung
Eine besondere Form der Weiterbildung ist der Bildungsurlaub. Wie sind die rechtlichen Grundlagen und welche Chancen bietet dieser auch Arbeitgebern?

22 News
B2Run 2018/DAK-Resilienz-Veranstaltungen/Krankenstand 2017/Tipps für väterorientierte Personalarbeit

24 Keine Angst vor Fehlern
Fehler kosten Zeit und Geld und manchmal sogar einen Kunden. Wie eine positive Fehlerkultur dem Unternehmen nützen kann

26 Erfolg Kommunikation
Teams arbeiten von überall auf der Welt. Warum eine lebendige interne Kommunikation weiterhin wichtig bleibt

28 Motiviert in die Ausbildung
Die neuen Azubis kommen: Wie bereiten sich Arbeitgeber am besten auf die jungen Neuanfänger vor

30 Hello again!
Einmal von Bord, für immer fort? Warum Arbeitgeber auch ehemalige Mitabeiter im Auge behalten sollten

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.

Rückenprobleme

Neues DAK-Online-Programm

Die DAK-Gesundheit bietet ab sofort ein neues digitales Hilfsangebot für Rückenprobleme an. Per Smartphone, Tablet oder klassisch am Computer bekommen Versicherte der Krankenkasse damit individuelle Hilfe bei Rückenleiden. An chronischen Schmerzen leidet laut DAK-Gesundheitsreport jeder Siebte in Deutschland. Jeder Vierte hat aktuell Probleme. Mit dem Online-Programm Rücken@Fit gibt es eine neue Möglichkeit, Rückenleiden vorzubeugen und bei ersten Beschwerden auch unter Anleitung selbst aktiv zu werden. Partner für das Angebot ist die Veovita Gesundheit GmbH. Das verhaltensmedizinische und evidenzbasierte Konzept wurde gemäß der nationalen Versorgungsleitlinie unspezifischer Rückenschmerz erstellt.

Mehr Informationen zu unserem neuen Angebot unter **www.dak.de/rueckenfit**

Alkoholprävention

DAK-Aktion „bunt statt blau“

Die Zahlen für das sogenannte Komasaufen steigen erstmals seit 2012 wieder leicht an. Dabei trinken Jugendliche in kurzer Zeit viel Alkohol, um betrunken zu werden. 2016 landeten bundesweit 22.133 Zehn- bis Zwanzigjährige volltrunken in einer Klinik, 1,9 Prozent mehr als im Vorjahr. Zwar sind die Zahlen beim regelmäßigen Alkoholkonsum dank intensiver Aufklärung, rückläufig, aber nicht beim exzessiven Konsum. Als Reaktion auf diese Entwicklung haben die DAK-Gesundheit und die Bundesdrogenbeauftragte Marlene Mortler zum neunten Mal die Aufklärungskampagne „bunt statt blau“ 2018 gestartet. Der Deutsch-Soul-Sänger Emree Kavás aus Hamburg ist neuer Botschafter der bundesweiten Aufklärungskampagne. Rund 8.000 Schülerinnen und Schüler beteiligen sich in diesem Jahr an dem Plakatwettbewerb.

Lesen Sie mehr zu unserer Aktion unter **www.dak.de/buntstattblau**

Digitalisierung

Ärzte befürworten E-Health-Lösungen

Ärzte wünschen sich mehr E-Health-Anwendungen. Das zeigt der neue DAK-Digitalisierungsreport 2018, den die DAK-Gesundheit gemeinsam mit anderen Partnern erstellt hat. 1.147 Mediziner im gesamten Bundesgebiet haben dafür Fragen zu digitalen Lösungen im Gesundheitssektor beantwortet. Rund 80 Prozent nennen beispielsweise Videosprechstunden und Online-Coachings als nützliche Ansätze. Vor allem junge Ärzte sind digitalen Lösungen gegenüber offen. Allerdings sind E-Health-Anwendungen bei Medizinern in unterschiedlichem Ausmaß bekannt: Während vier von fünf Ärzten die Video-Sprechstunde kennen, hat von der digitalen Patientenakte bislang nur jeder Zweite gehört.

Mehr Informationen zu unserer Studie finden Sie unter **www.dak.de/digitalisierungsreport**

FOTOS: FOLTOLIA

BGM-Förderpreis 2018

Aufruf zum Wettbewerb

DEUTSCHER | BGM | FÖRDERPREIS

Die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC schreiben zum vierten Mal den DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS aus. Die Krankenkasse und der Kongressveranstalter wollen Firmen würdigen, die sich mit kreativen Maßnahmen nachhaltig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen. Der Förderpreis ist auf insgesamt 60.000 Euro, in Form von Leistungsarten wie im Leitfaden Prävention beschrieben, dotiert und wird die Gewinner bei der Umsetzung ihrer innovativen Ideen unterstützen. Teilnehmen können Unternehmen, Dienstleister und lokale Netzwerke im BGM, die eine neue Idee im Gesundheitsmanagement entwickelt haben. Bewerbungen werden vom 22.05. bis 31.08.2018 angenommen.

Weitere Informationen, Teilnahmebedingungen und das Anmeldeformular zum DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS finden Sie unter: **www.dak.de/bgm-foerderpreis**

DAK-Studie

So süchtig machen Whats-App, Instagram und Co.

WhatsApp, Instagram oder Snapchat können süchtig machen. Nach einer neuen DAK-Studie erfüllen 2,6 Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland die Kriterien für eine Abhängigkeit nach der sogenannten „Social Media Disorder Scale". Das Suchtrisiko wurde jetzt erstmals in einer repräsentativen Untersuchung der DAK-Gesundheit und des Deutschen Zentrums für Suchtfragen am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) analysiert. Laut Studie verbringen Jungen und Mädchen zwischen zwölf und 17 Jahren durchschnittlich rund zweieinhalb Stunden täglich mit sozialen Medien. Durch die intensive Nutzung entstehen gesundheitliche Probleme. Es gibt sogar einen Zusammenhang zwischen Social-Media-Sucht und Depressionen. Die sozialen Probleme sind vielfältig: zu wenig Schlaf, Realitätsflucht und Streit mit den Eltern.

Weitere Informationen bei uns im Internet unter
www.dak.de/internetsucht
In der Rubrik „Krankheit und Sucht" finden Ausbilder spezielle Informationsbroschüren unter **www.dak.de/broschueren**

Neues DAK-Rücken-Coaching

Als erste Reaktion auf die aktuellen Forschungsergebnisse bietet die DAK-Gesundheit ihren Versicherten ein neues onlinebasiertes Rücken-Coaching an. Unter dem Titel Rücken@Fit erhalten Betroffene eine verhaltensorientierte individuelle Hilfe bei akuten und chronischen Rückenschmerzen. Das moderne Coaching geht sehr persönlich auf die Rückenprobleme ein und führt die Nutzer in einen Dialog mit einem virtuellen Coach. Statt allgemeiner Rückenübungen gibt es gezielte Anleitungen und Wissensvermittlung, die zur jeweiligen Schmerzart und zur individuellen Lebenssituation passen. Das ist eine Weiterentwicklung der bisher üblichen Rücken-Coachings. Das neue Angebot sowie viele weitere Infos zum Thema Rückengesundheit gibt es im Internet unter: **www.dak.de/ruecken**

Rückenschmerzen
sind die zweithäufigste Einzeldiagnose für Krankschreibungen

Mitarbeitern den Rücken stärken

Drei von vier Berufstätigen leiden mindestens einmal im Jahr unter Rückenschmerzen. 35 Millionen Fehltage im Job sind darauf zurückzuführen. Nur Husten und Schnupfen lassen Betriebe noch häufiger ausdünnen

Erkältungswellen kommen und gehen – und mit ihnen dünne Personaldecken in den Unternehmen. Ist der Winter vorbei, kehrt schnell wieder Normalität ein. Rückenschmerzen bleiben hingegen eine Konstante. Sie sind die zweithäufigste Einzeldiagnose für Krankschreibungen im Job. Im vergangenen Jahr haben Rückenschmerzen zu rund 35 Millionen Ausfalltagen geführt. Wer hier vor allem an den klassischen Bandscheibenvorfall denkt, liegt allerdings falsch. Denn dieser ist dabei noch nicht einmal erfasst und führt, anders als häufig wahrgenommen, wesentlich seltener zu einem gelben Schein. Klassische Rückenschmerzen sind hingegen bei jedem Zwanzigsten der Grund für eine Krankschreibung vom Arzt. Doch selbst das ist nur die Spitze des Eisberges, denn die große Mehrheit der betroffenen Mitarbeiter meldet sich trotz Rückenschmerzen gar nicht krank und versucht, so gut es geht Leistung im Job zu bringen. Konkret heißt das: Gerade einmal 15 Prozent der Betroffenen melden sich wegen ihrer Rückenprobleme bei ihrem Arbeitgeber krank.

Jeder Siebte leidet chronisch

Der aktuelle DAK-Gesundheitsreport „Rätsel Rücken – warum leiden so viele Menschen unter Schmerzen?“ offenbart die Auswirkungen auch auf die Wirtschaftskraft: Derzeit haben 75 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland mindestens einmal im Jahr Rückenschmerzen. 2003 waren es noch 55 Prozent. Jeder Siebte leidet sogar unter chronischen Schmerzen – also drei Monate oder länger. Besonders die Lendenwirbelsäule und der Nacken machen den Mitarbeitern zu schaffen. Jeder dritte Rückenschmerzgeplagte hat Probleme in mehreren Bereichen des Rückens. Etwa jeder Zehnte leidet dabei unter starken bis sehr starken Schmerzen. „Trotz eines verstärkten Engagements im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es noch keine signifikante Verbesserung“, sagt der Vorstandschef der DAK-Gesundheit, Andreas Storm. „Gemeinsam mit Unternehmen müssen wir deshalb das individuelle Arbeitsumfeld noch rückenfreundlicher gestalten – und möglichst mehr Bewegung im Job erreichen.“

Rückenrisiken

Doch welche Risikofaktoren gibt es für Rückenschmerzen? Und welche Faktoren führen dann zu einer Krankmeldung? Die DAK-Analyse liefert hier erstmals verlässliche Daten: So sind beispielsweise Leistungsdruck im Job und eine schlechte Work-Life-Balance nachweislich Risikofaktoren, die zu chronischen Rückenschmerzen führen können. Um Arbeitgebern einen möglichst differenzierten Blick auf die Problematik zu ermöglichen, legt die DAK-Gesundheit auch eine Auswertung nach Tätigkeiten vor. Denn die Branchenzugehörigkeit hat weniger Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit

FOTO: FOTOLIA

sich krankzumelden als der konkrete Tätigkeitsbereich. Die Spanne innerhalb der untersuchten Berufshauptgruppen reicht von 28 Fehltagen bei lehrenden und ausbildenden Berufen bis zu 186 Tagen in Berufen der Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung – gefolgt von Reinigungskräften, Fahrern von Fahrzeug- und Transportgeräten. Rückenfreundlichere Berufe sind laut DAK-Analyse Berufe in den Finanzdienstleistungen, im Rechnungswesen und in der Steuerberatung sowie in Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen. Wichtig ist vor allem die Art der Arbeit. So steigt die Wahrscheinlichkeit einer Krankmeldung, wenn die Arbeit häufig in unbequemer Haltung erledigt werden muss. Auch starke und länger andauernde Schmerzen, das Alter der Betroffenen sowie (starkes) Übergewicht sind hier relevant. Es gibt hingegen auch Risikofaktoren, die eher auf die Arbeitsprozesse und das Arbeitsklima im Betrieb zurückgeführt werden können. Arbeiten Mitarbeiter mit Rückenproblemen an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit oder erledigen ihre tägliche Arbeit nie mit Freude, melden sie sich wegen ihrer Beschwerden tendenziell eher krank. Und der Blick auf die Geschlechter zeigt: Männer berichten zwar insgesamt seltener von Rückenschmerzen als Frauen, sie bleiben jedoch häufiger der Arbeit fern. Das zeigt die Analyse der Krankmeldungen.

Potenzial für Betriebe

Für Betriebe lassen sich aus den Ergebnissen des DAK-Gesundheitsreportes einige individuelle Ansätze für das Betriebliche Gesundheitsmanagement ableiten. Können Handlungsabläufe oder Arbeiten variiert werden, um starren Haltungen und somit Rückenschmerzen vorzubeugen? Wie sieht es mit psychosozialen Faktoren und Angeboten an Mitarbeiter für eine gute Work-Life-Balance aus? Laut DAK-Report gibt es hier noch Potenzial: So geben 42 Prozent der Beschäftigten an, eine bessere Gestaltung des Arbeitsplatzes würde ihnen helfen, Rückenschmerzen zu vermeiden oder vorzubeugen – beispielsweise durch ein Stehpult oder spezielle Sitzmöbel. Gut jeder Dritte sieht Aufholbedarf bei den Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung wie Rücken- und Fitnesstraining. 29 Prozent wünschen sich von ihrem Arbeitgeber mehr Unterstützung, um Stress bei der Arbeit zu reduzieren. Vor allem die Vermeidung von häufigen Arbeitsunterbrechungen, Konflikten im Betrieb und Zeitdruck stehen hier im Vordergrund. Jeder zwölfte Erwerbstätige wünscht sich mehr Verständnis von seiner Führungskraft, wenn es um die Rückengesundheit geht. Jeder fünfte Arbeitnehmer sagt aber auch, dass es in seinem Job in puncto Rückengesundheit nichts zu verbessern gibt.

Bewegung im Job-Alltag

Laut Ingo Froböse, Professor für Prävention und Rehabilitation im Sport an der Deutschen Sporthochschule in Köln, ist vor allem die passive Arbeits- und Freizeitgestaltung der Kern des Rückenproblems. Er setzt deshalb voll auf Bewegung und zielt in diesem Zusammenhang nicht in erster Linie auf Fitnessstudios oder Bewegungskurse ab. „Diese Angebote sind nach wie vor wichtig“, so Froböse. „Doch ohne ausreichend Bewegung im (Arbeits-) Alltag können auch die besten Sportangebote keine Wunder vollbringen.“ Unternehmen legt er daher ans Herz, ihren Mitarbeitern im wahrsten Sinne des Wortes mit Bewegung im Job-Alltag den Rücken zu stärken. Schön gestaltete Treppenhäuser mit Informationsangeboten, die für die Belegschaft wichtig sind, könnten ein erster Schritt sein, diese Angebote attraktiver zu machen. Auch Arbeitsstrukturen sollten immer wieder aufgebrochen und auf ihren Einfluss auf Bewegungsabläufe überprüft werden.

Individuelle Strategien

Neben Präventionsangeboten in den Betrieben sind aber auch individuelle Strategien beim Kampf gegen den Schmerz im Kreuz wichtig. Auch hier steht Alltagsbewegung ganz oben auf der Liste – und wenn der Rücken doch mal ziept, ein möglichst gelassener Umgang mit den Beschwerden. Laut DAK-Report beherzigen das schon viele und setzen auf Hausmittel wie Wärmekissen, Bäder oder Sauna. Jeder Dritte lebt beispielsweise erstmal normal weiter und rechnet damit, dass die Rückenschmerzen wieder verschwinden. „Das sind gute Ansätze“, sagt Froböse. „Denn die meisten Rückenschmerzen sind wie Schnupfen. Betroffene sollten sich kümmern, aber nicht in Panik verfallen.“ Schonen sollten sie sich seiner Ansicht nach aber auch nicht. Das verstärke die Schmerzen eher noch. „Mit moderater Bewegung und Geduld verschwinden die meisten Rückenschmerzen sogar von selbst.“

Nina Osmers

Mehr Informationen

Auf unserer Onlineseite finden Sie viele nützliche Hinweis für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter:
www.dak.de/bgm

Arbeitsunfähigkeitstage wegen Rückenschmerzen nach Tätigkeiten im Jahr 2016

QUELLE: DATEN DER DAK-GESUNDHEIT 2016

& Kurz und kompakt

Patric Heizmann on tour

Wir wissen genau: Ungesundes Essen und zu wenig Bewegung tun uns nicht gut. Dennoch liegen gerade bei den Themen bewusste Ernährung und Bewegung Theorie und Praxis oft weit voneinander entfernt. Zu groß ist die Angst vor den Entbehrungen, die eine gesunde Lebensweise mit sich bringen könnte. Zu klein ist die Motivation, lieb gewonnene, bequeme Gewohnheiten loszulassen. Patric Heizmann will das ändern und geht mit der DAK-Gesundheit und seiner Bewegungsshow „Wir machen Ihnen Beine!" auf Tour. Dabei beweist er: Fitness kann Spaß machen!

Raus aus der Komfortzone

Start in ein vitales Leben: „Ich verleihe gern den nötigen Motivationskick! Ich will den Zuschauern zeigen, welche teils verblüffenden Möglichkeiten für mehr Aktivität in unserem Alltag stecken", so der Entertainer. Daher sind Übungen zum Mitmachen Teil seines Programms. Heizmann: „Ich wünsche mir, dass sich die Zuschauer unserer Show entspannt und mit Spaß dem Thema Bewegung und gesunder Ernährung widmen."

Neugierig geworden? Dann melden Sie sich online für eine Show „Wir machen Ihnen Beine" in Ihrer Nähe an unter www.dak.de/bewegungsshow

Das schmeckt unserem Rücken

Wir haben gelernt: Bewegung hilft gegen Rückenschmerzen. Weniger bekannt hingegen ist, dass auch eine gesunde Ernährung den Beschwerden vorbeugen kann. Wir erklären, was für einen starken Rücken auf den Speiseplan gehört

Der Rücken isst mit – daher sollten wir genau überlegen, wie wir unsere Knochen, Muskeln und Nerven gut versorgen. Sie alle spielen eine entscheidende Rolle beim Thema Rückengesundheit. Der Grundstein für stabile Knochen im Alter wird schon in der Kindheit gelegt – durch ausreichende Bewegung. Bis zu etwa unserem 35. Lebensjahr lässt sich die Knochendichte steigern und Kalzium im Knochengerüst einlagern. Danach beginnt der altersbedingte Abbau der Knochenmasse. Mit Sport und der richtigen Ernährung können wir jedoch dem Knochenabbau, der sogenannten Osteoporose, entgegensteuern.

Das macht uns stark

Knochenzellen bauen unseren Knochen permanent um, erneuern, festigen ihn und lassen ihn wachsen. Daher ist es wichtig, die Knochensubstanz der Wirbelsäule mit der richtigen Ernährung zu unterstützen. Mineralstoffe und Vitamine spielen hier eine Schlüsselrolle: „Knochen benötigen beispielsweise Kalzium, um ihre Substanz und Stabilität aufrechtzuerhalten“, erklärt Dr. Matthias Riedl, Facharzt für Innere Medizin und Ernährungsmedizin. Kalzium liefern unter anderem Käse, Joghurt, Quark, Sesam, Kürbiskerne, Kohlrabi, Brokkoli, Grünkohl, sämtliche Kopfkohlarten und Pak Choi. Wichtig: Für die Aufnahme von Kalzium benötigt der Körper Vitamin D, das durch Sonneneinstrahlung in der Haut gebildet wird. Eine gemüsebetonte, frische und abwechslungsreiche Ernährung deckt den Bedarf an weiteren wichtigen Mineralstoffen und Vitaminen.

Rückengesundheit: *Gesunde Ernährung stärkt Knochen, Muskeln und Nerven*

FOTO: FOTOLIA

Ohne Muskeln keine Bewegung

Unsere Skelettmuskulatur ist unter anderem für die aktive Bewegung des Körpers zuständig. So ermöglicht sie uns beispielsweise eine aufrechte Haltung, ohne dass wir dies als größere Anstrengung empfinden. Dr. Matthias Riedl weiß: „Für eine stützende Muskulatur braucht es Eiweiß. Je nach Bewegungsverhalten liegt hier der tägliche Bedarf bei 1 bis 1,2 Gramm Eiweiß pro Kilogramm Körpergewicht beziehungsweise Normalgewicht." Gute Lieferanten sind Fleisch, Fisch, Quark, Eier, aber auch Hülsenfrüchte, Hanfsamen und Nüsse. „Durch eine bedarfsdeckende Eiweißzufuhr lässt sich nicht nur der Muskelabbau verringern, sondern auch unser Immunsystem stärken. Außerdem verbessert artgerechte Ernährung die geistige und körperliche Leistungsfähigkeit", so der Ernährungsmediziner.

An die Nerven denken

Schmerzt der Rücken, kann dies auch an einer Nervenschädigung liegen – beispielsweise bei Ischiasbeschwerden oder bei einem Bandscheibenvorfall. Daher sollten neben Knochen und Muskulatur immer auch die Nerven ausreichend versorgt werden. Hier spielt das „Nerven-Vitamin" B12 eine entscheidende Rolle, das vor allem in Fleisch – insbesondere in Innereien – Fisch, Milch- und Milchprodukten enthalten ist. „Menschen, die sich rein pflanzlich ernähren, sollten ihren Vitamin-B12-Status regelmäßig kontrollieren lassen", empfiehlt Dr. Riedl.

Trinken nicht vergessen

Wasser spielt eine vielseitige Rolle für unsere Wirbelsäule. „Viel Flüssigkeit sorgt zum Beispiel für eine gute Versorgung der puffernden Bandscheiben", so Dr. Riedl. Wasser und ungesüßter Tee sollten dabei die Basis einer gesunden Ernährung bilden, um einer Austrocknung vorzubeugen und die Zellen genügend mit dem lebenswichtigen Nährstoff zu versorgen.

Vorsicht bei Übergewicht

Vor allem die tragenden Gelenke wie Knie oder Hüfte werden durch überschüssige Pfunde stark belastet. So fördert Übergewicht die Entstehung von Gicht, allgemeinen Entzündungsprozessen (wie zum Beispiel rheumatischen Entzündungen) und die Abnutzung der Gelenke. „Die Verminderung von Übergewicht ist der wichtigste Faktor bei der bandscheibengesunden Ernährung. Die besten Erfolge können mit der schrittweisen Optimierung der Ernährung im Sinne des 20:80-Prinzips erzielt werden, das wir im medicum Hamburg entwickelt haben", erklärt Dr. Riedl. Wer nur 20 Prozent seines Essverhaltens ändert, kann bereits ein gesundes Wohlfühlgewicht erreichen. Weitere Hilfe bieten Praxen mit dem Schwerpunkt Ernährungsmedizin (www.bdem.de). *Anica Ebeling*

& Kurz und kompakt

Die gesunde Mittagspause

Mit diesen Tipps starten Sie nach der Pause mit neuer Energie in die zweite Tageshälfte:

Richtige Kohlenhydrate

Mittags eine Pizza auf die Hand? Das sollte die Ausnahme sein. Besser zum Beispiel zu Kartoffeln mit Quark oder Reis mit gebratenem Gemüse greifen. Diese komplexeren Kohlenhydrate treiben den Blutzucker nicht so schnell in die Höhe und machen länger satt.

Zu Hause vorbereiten

Ob Vollkornnudeln mit Gemüse, Suppe, oder ein Körnerbrötchen mit Pute und Salat: Viele Mittagsgerichte lassen sich zu Hause gut vorbereiten und mit zur Arbeit nehmen. So tappen Sie mittags nicht in die Kalorienfalle.

Augen auf beim Bäcker

Wenn es in der Pause nur für den Gang zur Bäckerei reicht, wählen Sie hier statt der Semmel lieber ein Vollkornbrötchen, statt des Schokocroissants eher das Müslibrötchen.

Gesunde Snacks

„Knabber"-Gemüse wie Gurken- oder Möhrensticks sind ein idealer Snack. Wenn es doch Schokolade sein soll: besser zur dunklen Variante mit höherem Kakaoanteil greifen.

Mehr Informationen

Lesen Sie mehr zu unserer Serie „Essen gegen Krankheiten" in unserem fit!-Online-Magazin unter www.magazin.dak.de/essen

Lust auf digital!

Verständnis und Bereitschaft statt Skepsis und Furcht – um die Digitalisierung effektiv zu implementieren, sind motivierte Mitarbeiter gefragt. Wer ihre Begeisterung weckt, sie im Prozess mitnimmt, gestaltet einen erfolgreichen Change-Prozess

1 Holen Sie alle ins Boot

Die Mitarbeiter sind diejenigen, die die Digitalisierung umsetzen. Wer sie nicht mitnimmt, hat schon verloren. Sie müssen ins Boot geholt, ihre Begeisterung sollte geweckt werden. Stellen Sie die Mitarbeiter in den Mittelpunkt, beteiligen Sie sie am Prozess und holen Sie sich immer wieder Feedback von ihnen ein.

2 Ängste & Sorgen ernst nehmen

Stehen Change-Prozesse an, führt dies immer zu Verunsicherung. Eine frühzeitige Information aller Mitarbeiter ist deshalb wichtig. Diese sollten immer auf dem Laufenden sein, welche Schritte als Nächstes vollzogen werden sollen. Das hilft, die Implementierung erfolgreich zu gestalten. Benennen Sie die Risiken, die mit der Digitalisierung einhergehen, aber rücken Sie auch die Chancen für alle in den Fokus. Zeigen Sie die neue Vision auf! Wo kommen wir her? Wohin geht die Reise? Das gibt Orientierung.

3 Den Sinn vermitteln

„Top down“, von oben herab, wird die Umsetzung der Digitalisierung nicht gelingen. Kommunikation ist notwendig. Denn stehen Change-Prozesse an, geht das oft einher mit Furcht vor einem Arbeitsplatzverlust, genereller Skepsis und der Unlust auf Veränderung. Wecken Sie die Lust auf Veränderung! Aus Betroffenen sollten Beteiligte werden. Binden Sie Mitarbeiter ein, lassen Sie sie teilhaben am Prozess.

Wichtig:
Mit den Mitarbeitern im Gespräch bleiben

4 Vorbild sein

Alle Führungskräfte sind gefordert, aus der Belegschaft eine Gemeinschaft zu bilden, die den Wandel unterstützt und motiviert ist, ihn mitzutragen. Alte Werte und Normen gelten im Zuge der Digitalisierung häufig nicht mehr, neue sind noch nicht erprobt und vertraut, ein radikales Umdenken ist notwendig. Das bietet die Chance auf eine positive Veränderung. Die Unternehmensleitung muss sich bekennen und die neue Kultur vorleben. Diese und die Führungskräfte agieren als Vorbilder für die Mitarbeiter.

5 Talente wertschätzen

Trauen Sie Ihren Mitarbeitern etwas zu. Geben Sie ihnen den Raum, dies zu zeigen. Stellen Sie gemischte Projektteams zusammen, die zu spezifischen Themen im Rahmen des Change-Prozesses arbeiten und ihre jeweiligen Kompetenzen und Erfahrungen einbringen können. Jede/r ist Experte (in seinem/ihrem Gebiet)!

6 An einem Strang ziehen

Jeder Mitarbeiter ist wichtig, nicht nur die IT-Experten. Menschen sind die größte Hürde bei der Digitalisierung, aber auch die größte Chance, Ihr Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Nur wenn die Mitarbeiter im Bilde sind, die Auswirkungen kennen und verstehen und diese mittragen, kann die Digitalisierung gelingen.

7 Widerstände reduzieren

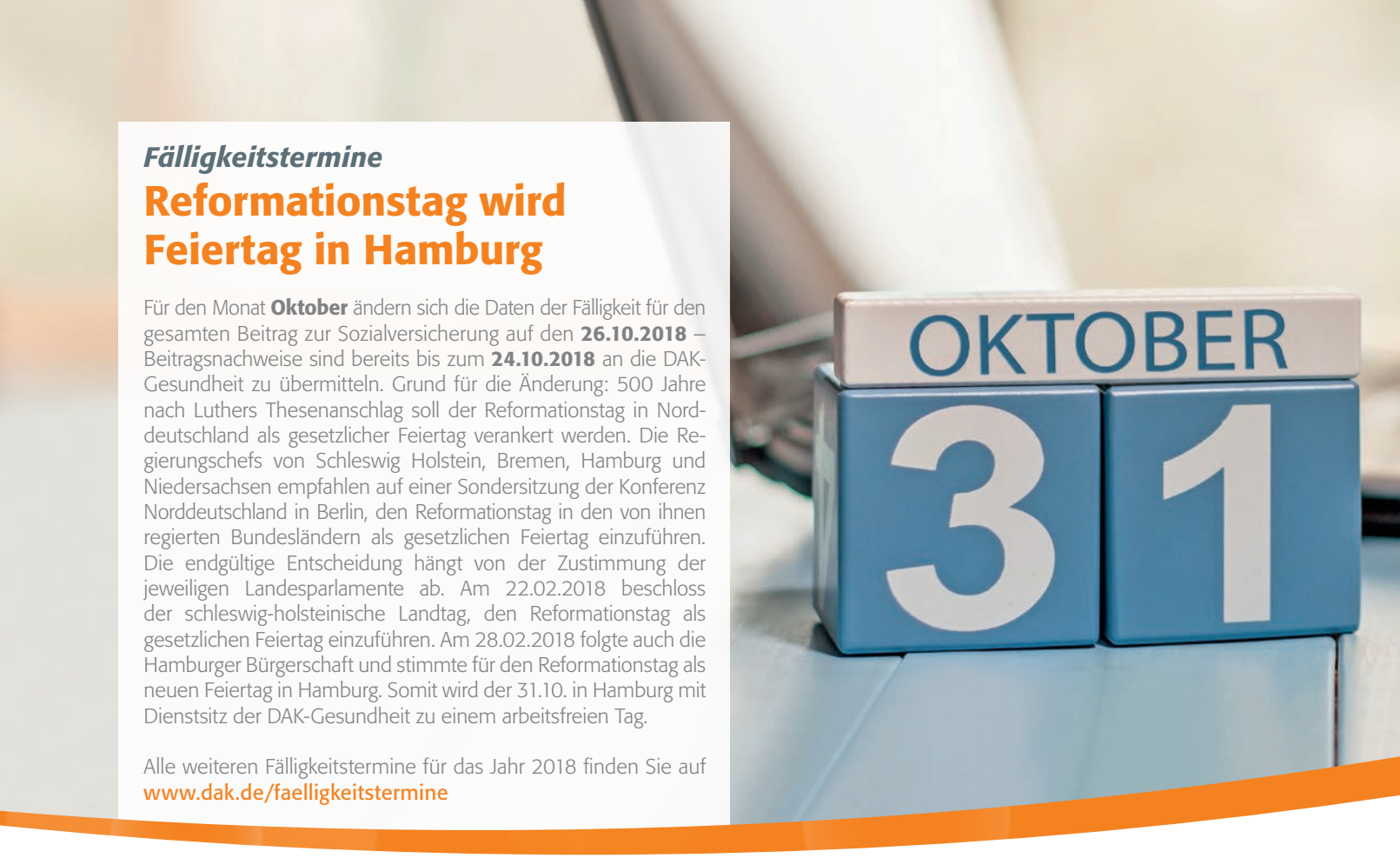
Transparenz und eine offene Kommunikation helfen dabei, die digitale Transformation umzusetzen. Wer seine Mitarbeiter ernst nimmt, sie an Entscheidungen beteiligt, wer ihnen ein Mitspracherecht gibt, hat schon halb gewonnen. Wenn der Wandel angenommen wird, sind die Widerstände ausgeräumt. Fehlende Kompetenzen, die im Zuge des Change-Prozesses erforderlich sind, können über Workshops/Seminare erworben werden.

8 Vertrauen aufbauen

Die Digitalisierung löst sehr widerstreitende Gefühle bei Menschen aus. Was wir privat nutzen (Facebook, Instagram, LinkedIn, Echo), erscheint uns (zumeist) nicht bedrohlich. Big Data, Artificial Intelligence im beruflichen Kontext verunsichern häufig. Die Haltung und die Politik des Unternehmens sollten klar kommuniziert werden: Das schafft Vertrauen und baut Ängste ab. Chef und Führungskräfte sollten mit gutem Beispiel vorangehen, das Unternehmens-Leitbild vorleben und den Nutzen der Digitalisierung erklären.

Märthe Walden

FOTO: FOTOLIA



Fälligkeitstermine

Reformationstag wird Feiertag in Hamburg

Für den Monat **Oktober** ändern sich die Daten der Fälligkeit für den gesamten Beitrag zur Sozialversicherung auf den **26.10.2018** – Beitragsnachweise sind bereits bis zum **24.10.2018** an die DAK-Gesundheit zu übermitteln. Grund für die Änderung: 500 Jahre nach Luthers Thesenanschlag soll der Reformationstag in Norddeutschland als gesetzlicher Feiertag verankert werden. Die Regierungschefs von Schleswig Holstein, Bremen, Hamburg und Niedersachsen empfahlen auf einer Sondersitzung der Konferenz Norddeutschland in Berlin, den Reformationstag in den von ihnen regierten Bundesländern als gesetzlichen Feiertag einzuführen. Die endgültige Entscheidung hängt von der Zustimmung der jeweiligen Landesparlamente ab. Am 22.02.2018 beschloss der schleswig-holsteinische Landtag, den Reformationstag als gesetzlichen Feiertag einzuführen. Am 28.02.2018 folgte auch die Hamburger Bürgerschaft und stimmte für den Reformationstag als neuen Feiertag in Hamburg. Somit wird der 31.10. in Hamburg mit Dienstsitz der DAK-Gesundheit zu einem arbeitsfreien Tag.

Alle weiteren Fälligkeitstermine für das Jahr 2018 finden Sie auf www.dak.de/faelligkeitstermine

Betriebliche Riester-Renten

Beitragspflicht geändert

Seit dem 01.01.2018 sind betriebliche Riester-Renten von der Beitragspflicht als Versorgungsbezug ausgenommen. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich bei der Leistung um Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 Einkommensteuergesetz (EStG) handelt. Bestand für den Vertrag in der Ansparphase teilweise keine Riester-Förderungsfähigkeit, kann es in der Auszahlungsphase nicht zu einer vollständigen Beitragsfreistellung kommen. Die Leistung ist dann von der Zahlstelle aufzuteilen in einen Teil, der auf Altersvorsorgevermögen nach § 92 EStG beruht (kein Versorgungsbezug), und in einen Teil, der nicht auf diesem Altersvorsorgevermögen beruht (Versorgungsbezug). Sofern laufende Riester-Renten in vollem Umfang nicht mehr als Versorgungsbezüge gelten, ist von der Zahlstelle im Rahmen des Meldeverfahrens eine Abmeldung zum 31.12.2017 zu übermitteln. Verliert die Rentenleistung nur zum Teil die Eigenschaft als Versorgungsbezug, ist ab 01.01.2018 die geänderte Höhe des Versorgungsbezuges zu melden.

Entsendung ins Ausland

Änderungen im A1-Meldeverfahren

Seit Jahresbeginn 2018 können Arbeitgeber die Anträge für A1-Entsendebescheinigungen mit einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder mittels einer maschinellen Ausfüllhilfe übermitteln. Ob Ihr Entgeltabrechnungsprogramm diese Möglichkeit bietet, erfahren Sie bei Ihrem Programmanbieter. Ab 01.07.2018 erfolgt die Antwort auf Ihren elektronischen Antrag ebenfalls im Rahmen der maschinellen Datenübermittlung. Zum 01.01.2019 wird die elektronische Beantragung der Ausstellung der A1-Bescheinigung für alle Arbeitgeber verpflichtend.

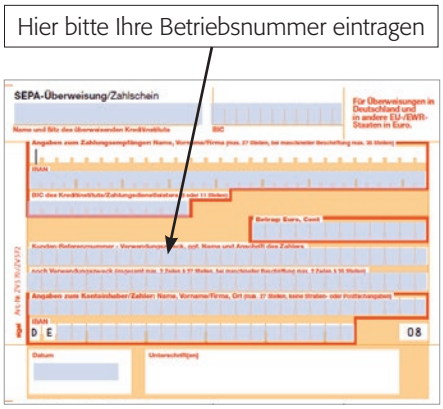
Wichtig bei Beitragszahlung
Betriebsnummer ersetzt Arbeitgebernummern

FOTO: FOTOLIA

Technische Umstellung bei der DAK-Gesundheit

Betriebsnummer ersetzt die individuellen Arbeitgebernummern

Bei der DAK-Gesundheit ist ab sofort für sämtliche Datenaustauschverfahren die Betriebsnummer zu nutzen. Das bedeutet für Sie: Tragen Sie bei Ihrer Überweisung der monatlichen Beiträge ab sofort als Verwendungszweck ihre Betriebsnummer ein. Dadurch entfällt für Sie die doppelte Hinterlegung der Daten in Ihren Abrechnungsprogrammen.



praxis+recht 2/2018
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
Rainer Busch, Anica Ebeling, Nadine Kraft, Nina Osmers, Sigrid Rahlfes, Märthe Walden

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

Litho
Litho Service Lübeck

Druck
Evers Druck, Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Verantwortlich für Anzeigen: G+J e |MS, Direct Sales, Brieffach 11, 20444 Hamburg
Director Brand Solutions: Jan-Eric Korte (V. i. S. d. P.),
Telefon 040-3703 5310;
Es gilt die gültige Anzeigenpreisliste.
Infos hierzu unter www.guj.media.de
Alle Anzeigen G+J e |MS, außer Seite 2 und 32

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 15.03.2018. 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.

Firmeneinsatz
für Mitarbeiter in der Familienpflege

Stütze für Beschäftigte in Pflegesituationen

Über die gesetzlichen Pflichten hinaus können Unternehmen vieles tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Das zeigt das Beispiel der Firma Hella

Natürlich, ein plötzlich eintretender Pflegefall ist immer eine Krise. Aber die Auswirkungen dieser Krise lassen sich gestalten, man kann sie beeinflussen. „Wir waren oft in Situationen, in denen wir gedacht haben: Mensch, wenn wir früher eingebunden gewesen wären, dann hätten wir helfen können“, sagt Marion Stijohann, Leiterin der betrieblichen Mitarbeiterberatung und des Gesundheitsmanagements bei Hella.

In der Krise nicht allein

Nicht zu warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist, sondern rechtzeitig zu handeln, sich vorzubereiten, das war einer der Gründe für die Etablierung des „Hella Eldercare“-Programms im Sommer 2016. Ein anderer: Das börsennotierte, global aufgestellte Familienunternehmen mit Sitz im westfälischen Lippstadt, das für die Automobilindustrie Produkte für Lichttechnik und Elektronik produziert und eine der größten Handelsorganisationen für Kfz-Teile in Europa ist, beschäftigt rund 10.000 Mitarbeiter in Deutschland. Immer mehr ihrer Mitarbeiter sind mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege konfrontiert.

„Im Pflegefall haben Angehörige oftmals 1.000 Fragen, viele Sorgen und stehen in der Regel sehr unter Druck“, erzählt Marion Stijohann. Um ihnen diese zu nehmen und schnell helfen zu können, kooperiert Hella mit einem externen Partner, der zum Beispiel bundesweit eine Tages- oder Übergangspflege organisiert oder bei der Beantragung von Leistungen unterstützt. Über die Hella-Pflegehotline stehen rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr Pflegeexperten als Ansprechpartner zur Verfügung.

FOTO: FOTOLIA

Weitere Säulen des Programms sind regelmäßige Pflegesprechstunden in den verschiedenen Unternehmensstandorten sowie die Durchführung von Pflegekursen zu allen relevanten Themen. „Oft sehen die Leute den Beratungsbedarf erst in der Krise. Doch viele wissen, dass sie das Thema in den nächsten Jahren selbst treffen kann. Da macht es Sinn, sich frühzeitig zu informieren“, sagt Marion Stijohann. Zudem versucht das Unternehmen im Rahmen der betrieblichen Belange individuelle Lösungen zu finden. Auf Wunsch werden bundesweit in der häuslichen Umgebung des zu Pflegenden zeitnah Beratungstermine angeboten. Welche Lösungen gibt es vor Ort? Kann der Mitarbeiter aussteigen für gewisse Zeit? „Dieses Bemühen, Lösungen zu finden, wird sehr wertgeschätzt.“

Positive Resonanz

Über das Onlineportal im Intranet können Interessierte Informationen abrufen, sich zu den Sprechstunden anmelden. Marion Stijohann und ihr Team nutzen alle Infokanäle, um das Programm im Unternehmen bekannt zu machen. Dazu zählt auch das Verteilen von Flyern an Aktionstagen vor der Kantine. „Die Azubis gucken zuerst erstaunt. Aber wenn sie hören, dass auch die Oma davon profitieren kann, dann strecken sie doch die Hand nach dem Flyer aus“, erzählt sie. Denn Eldercare gilt auch für Familienangehörige. Die Resonanz auf das Angebot zeigt, dass Hella offenbar einen Nerv getroffen hat. „Das Programm wird sehr, sehr gut angenommen.“

Hella zählt zu den 100 größten Industrieunternehmen Deutschlands. Stijohann ist dennoch überzeugt, dass auch kleinere und mittlere Unternehmen pflegende Angehörige unterstützen können – etwa indem sie sich zusammentun bei der Organisation von Pflegeseminaren für Beschäftigte oder Familiengenossenschaften beitreten, die Beratungsangebote bereitstellen.

Eldercare hilft auch dabei, die Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, dessen ist sich Stijohann gewiss. „Sie merken: Im Falle einer persönlichen Krise stehe ich nicht allein, mein Unternehmen stützt mich.“ Das Programm ist eingebunden in ein umfangreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Sport- und Gesundheitsangeboten und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Wir versuchen, mit einem ganzheitlichen Blick auf die Mitarbeiter zu schauen“, sagt Marion Stijohann. „Geht es ihnen gut, geht es dem Unternehmen gut.“ *Rainer Busch*

60 Sekunden Wissen

3,3 Millionen
Menschen in Deutschland sind laut einer Studie des DGB pflegebedürftig. Etwa zwei Drittel der Betroffenen werden zu Hause versorgt.

Jeder elfte
Beschäftigte kümmert sich neben seinem Job um einen pflegebedürftigen Angehörigen.

71 Prozent
der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung geben in der Studie an, dass sie zeitliche Probleme mit der Vereinbarkeit haben. Besonders schwierig ist diese für vollzeitbeschäftigte Frauen.

Bei den über 60-Jährigen ist
jeder Fünfte für
die Pflege einer oder mehrerer Personen verantwortlich. Jüngere Beschäftigte sind seltener betroffen.

13,3 Stunden
wenden Berufstätige pro Woche im Schnitt für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger auf.

Frauen wenden mehr Zeit auf für die Pflege als Männer, sie leisten
im Schnitt **15 Stunden**
für die Pflege, Männer etwa
12 Stunden.

Mehr Informationen

Wie sich Familie, Pflege und Beruf besser miteinander vereinbaren lassen und welche Angebote es gibt, lesen Sie unter
www.dak.de/pflegezeit

Geschenkte Zeit: *Arbeitnehmer bekommen fast überall bezahlte Urlaubstage für Weiterbildungen*

Freizeit für die Bildung

Bildungsurlaub ist seit mehr als 40 Jahren ein verbrieftes Arbeitnehmerrecht. Doch auch Arbeitgeber haben dadurch Vorteile

Viele Namen, eine Sache: Ob Bildungszeit, Arbeitnehmerweiterbildung oder Bildungsfreistellung – hinter allen Bezeichnungen verbirgt sich der sogenannte Bildungsurlaub, ein seit den 70er-Jahren in einigen, später allen Bundesländern außer Bayern und Sachsen verbrieftes Arbeitnehmerrecht. Beurlaubt von der Arbeit und unter Weiterzahlung des Gehalts kann sich jeder Arbeitnehmer an mindestens fünf Tagen pro Jahr – im Saarland sechs – weiterbilden. Ob er dies unter einem beruflichen Aspekt tut, sich politisch bildet oder für ein Ehrenamt qualifiziert, ist dabei zunächst nachrangig und in jedem Bundesland etwas anders geregelt. Der Staat fördert mit dem Bildungsurlaub lebenslanges Lernen per se.

Angebote variieren

Viele Arbeitgeber haben deshalb erst einmal ein Problem, wenn ein Mitarbeiter Bildungsurlaub beantragt: Für sie klingt der gesetzliche Anspruch nach zusätzlichen Urlaubstagen, die vom Unternehmer bezahlt werden müssen. Hartnäckig hält sich auch das Gerücht, im Bildungsurlaub könne jeder Kurse zur persönlichen Freizeitgestaltung machen oder sich faul in der spanischen Sonne räkeln. Auch wenn die Angebote und Bestimmungen von Bundesland zu Bundesland verschieden sind, ein gewisses Lernpensum muss immer enthalten sein. In Nordrhein-Westfalen sind Kurse zur Allgemeinbildung möglich, in Hamburg finden sich unter den mehr als 6.400 anerkannten Bildungsangeboten hingegen weder Töpfern noch Stressbewältigung.

Sprachreisen nach Italien, Spanien oder Großbritannien sind begehrt. Die meisten Teilnehmer eines Bildungsurlaubs nutzen diesen jedoch, um Schlüssel-

FOTO: FOTOLIA

qualifikationen im Beruf zu erlangen. Manchmal lohnt es sich, dafür den Anspruch aus zwei Jahren zu sammeln. In Hamburg und Berlin etwa steht im entsprechenden Gesetz, dass man innerhalb von zwei Jahren insgesamt zehn Tage zu einem frei wählbaren Zeitpunkt nehmen kann. Das können auch zehn eintägige Kurse innerhalb von 24 Monaten sein. Auch dies ist in jedem Bundesland unterschiedlich geregelt. Grundsätzlich gilt: Der Firmensitz des Arbeitgebers bestimmt, welches Ländergesetz zur Anwendung kommt, nicht der Wohnsitz des Arbeitnehmers.

Zertifizierte Kurse wählen

Was im Saarland oder in Berlin, Hamburg und Hessen als Bildungsurlaub gilt, legen die dafür verantwortlichen Institutionen fest, etwa die Schulbehörden. „Seminare, die einen hobbyähnlichen Charakter haben oder der Gesundheitsprävention dienen, sind nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz nicht anerkennungsfähig. Für Letztere sind nach dem Sozialgesetzbuch die Betriebe und die Krankenkassen verantwortlich“, erläutert Birgit Waltereit, Referatsleiterin für Bildungsurlaub am Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB). Das Institut ist für die Zertifizierung der einzelnen Bildungsträger beziehungsweise deren Angebote verantwortlich. Allerdings gilt das Siegel nur für Hamburg. Will ein Bildungsträger in mehreren Bundesländern aktiv sein, muss er jeweils eine gesonderte Anerkennung nachweisen.

Fehlt ein solches Zertifikat, darf der Arbeitgeber den Bildungsurlaub ablehnen. Auch innerbetriebliche Gründe, etwa ein hoher Krankenstand oder keine passende Vertretung, können zu einer Ablehnung führen. Damit sind aber auch schon alle Beispiele angeführt, in denen der Arbeitgeber ein – einmaliges – Vetorecht hat. Beim zweiten Anlauf muss der Bildungsurlaub genehmigt werden.

Chancen auch für Arbeitgeber

Arbeitgeber sollten zudem nicht übersehen, welche Chancen ihnen der Bildungsurlaub bietet. Zum einen sind Mitarbeiter, die sich freiwillig weiterbilden und noch dazu beispielsweise politische Bildung in Form von Studienreisen wählen, meistens motiviert, selbstständig arbeitend und an den Betrieb gebunden. Birgit Waltereit: „Unternehmen ohne eigene Weiterbildungsabteilung können via Bildungsurlaub auch ihre Beschäftigten qualifizieren.“ Und: Nur die wenigsten Arbeitnehmer nutzen überhaupt das Recht auf Bildungsurlaub. Etwa zwei Prozent nehmen die fünf Tage pro Jahr regelmäßig in Anspruch. Die Zahlen sind jedoch nur Schätzungen. Birgit Waltereit hat die Erfahrung gemacht, dass die beim HIBB gelisteten Kurse alle sehr gut gebucht sind. „Die Vermutung liegt nahe, dass die Arbeitnehmer Bildungsurlaub ganz auf eigene Faust machen“, sagt die Referatsleiterin. Der Hauptgrund: Auch Arbeitnehmer wissen viel zu selten um die Möglichkeiten ihres gesetzlichen Anspruchs.

Nadine Kraft

Mehr Informationen

www.bildungsurlaub.de (kommerzielle Seite, mit Links zu allen Bundesländern und vielen nützlichen Infos)
www.bildungsurlaub-hamburg.de (offizielle Seite der Hamburger Schulbehörde mit allen Angeboten in Hamburg, vergleichbare Seiten gibt es in allen Bundesländern)

& Kurz und kompakt

Anspruch: Jeder abhängig Beschäftigte in Deutschland hat Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr. Im Saarland sind es sechs. Jedes Bundesland hat eigene Gesetze, in Bayern und Sachsen gibt es keine entsprechende Verordnung. Hier kommt es auf die Kulanz des Arbeitgebers an, einen Bildungsurlaub zu gewähren. Ausnahmen gelten häufig für Azubis und Beamte.

Antrag: Ungefähr sechs Wochen vor dem gewünschten Beginn sollte der Bildungsurlaub beim Arbeitgeber gestellt werden. Manchem Arbeitgeber reicht ein formloser Antrag inklusive Kursunterlagen, andere möchten einen formellen Antrag. Musteranträge gibt es bei Gewerkschaften, Bildungsträgern oder den Kultusministerien und ähnlichen Behörden. Es gilt das Gesetz des Bundeslandes, in dem das Unternehmen sitzt, nicht der Wohnsitz des Arbeitnehmers.

Ablehnung: Arbeitgeber haben zwei Gründe, einen beantragten Bildungsurlaub abzulehnen. Der eine ist, dass der beantragte Zeitraum aus betrieblichen Gründen nicht passt. Der andere, dass sie das ausgewählte Seminar nicht als Bildungsurlaub anerkennen. Grundsätzlich dürfen Chefs nicht bestimmen, welchen thematischen Inhalt der Bildungsurlaub hat. Ist der Kurs zudem zertifiziert, kann der Arbeitnehmer eine einstweilige Verfügung erwirken und dennoch teilnehmen.

Arbeitnehmer: Kurssuche, Antrag und Seminarkosten sind Sache des Arbeitnehmers. Für die Zeit der Weiterbildung fließt das Gehalt normal weiter, in manchen Bundesländern greift die Urlaubskostenregelung. Wer einen Bildungsurlaub vortäuscht, muss mit fristloser Kündigung rechnen.

Teamgeist und Gesundheit fördern

Firmenlauf B2Run 2018

Es ist wieder so weit: Ab Mai startet die bundesweite Deutsche Firmenlaufmeisterschaft B2Run zusammen mit der DAK-Gesundheit. In siebzehn deutschen Städten werden Vorläufe ausgetragen, bei denen sich Azubis ebenso für das Finale qualifizieren können wie auch der Vorstandsvorsitzende der Firma. Tipps, wie Sie sich und Ihr Team jetzt am besten vorbereiten, finden Sie in unserem fit!-Online-Magazin auf **www.magazin.dak.de**

Start ist am 26. April 2018 in Aachen, weitere 16 Städte in ganz Deutschland folgen. Mehr Informationen, Termine und die Anmeldebedingungen unter **www.dak.de/b2run**

B2Run powered by DAK Gesundheit
DEUTSCHE FIRMENLAUFMEISTERSCHAFT

Startschuss

DAK-Resilienz-Veranstaltungen

Höher, schneller, weiter: Die Arbeitswelt wird immer vielschichtiger und macht es niemandem leicht, gesund zu bleiben. Die Anforderungen steigen, Schnelligkeit ist gefragt, ein rasches Reagieren auf neue Herausforderungen. Was gestern noch Bestand hatte, ist heute schon überholt. Mit unserem neuen DAK-Resilienz-Coach möchten wir Unternehmen und deren Beschäftigten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen einen konstruktiven Umgang mit belastenden Situationen im Alltag zu finden.

Mit unseren ersten DAK-Resilienz-Veranstaltungen in fünf deutschen Städten bringen wir Ihnen das Thema „Resilienz" auf unterhaltsame Art näher und laden Sie ein, dem Stress langsam zu entkommen. Termine und Anmeldung unter **www.dak.de/resilienz**

Krankenstand steigt

Erkältungswelle sorgt für mehr Fehltage

Deutschlands Arbeitnehmer meldeten sich 2017 wieder häufiger krank. Nach einer aktuellen Auswertung der DAK-Gesundheit stieg der Krankenstand von 3,9 auf 4,1 Prozent. Atemwegserkrankungen machten unseren Versicherten im vergangenen Jahr zu schaffen: Die Anzahl der Fehltage aufgrund von Erkältungen stieg um neun Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Ausfälle durch psychische Erkrankungen stiegen hingegen nur leicht – um knapp 1,5 Prozent. Der häufigste Grund für Fehltage waren Muskel-Skelett-Erkrankungen, wie beispielsweise Rückenschmerzen.

Ausführliche Informationen der DAK-Analyse finden Sie in unserem DAK-Gesundheitsreport 2018: Update Rückenerkrankungen unter **www.dak.de/gesundheitsreport**

Kulturwandel im Wettbewerb um gute Fachkräfte

Tipps für väterorientierte Personalarbeit

Immer mehr Väter reduzieren seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 ihre Arbeitsstunden oder steigen sogar für einen befristeten Zeitraum ganz aus der Erwerbstätigkeit aus, um Zeit mit der Familie zu haben. Bereits ein Jahr nach der Einführung machte jeder fünfte Vater davon Gebrauch. Heute geht bereits gut jeder dritte Vater in Elternzeit. Doch Wunsch und Vorstellung liegen trotzdem nach wie vor weit auseinander. 80 Prozent der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, tun dies begrenzt auf zwei Monate – mehr ist bei vielen Arbeitgebern einfach nicht möglich. Nach diesen zwei Monaten kehren sie wieder zu ihrem „alten" Arbeitszeitmodell zurück.

Ein neuer Leitfaden der Initiative „Erfolgsfaktor Familie" gibt Personalern Anregungen dazu, wie es gelingen kann, dass Väter Beruf und Kinder besser miteinander vereinbaren können.
www.erfolgsfaktor-familie.de

FOTOS: FOTOLIA

DAK Zusatzschutz **ANZEIGE**

Jetzt Pflegerisiko absichern.

Jeder kann aufgrund von Krankheit oder Unfall pflegebedürftig werden. Dabei sind Eigenanteile von mehr als 50 % keine Seltenheit.

Ohne private Vorsorge geht es nicht
Für finanzielle Sicherheit ist rechtzeitige Vorsorge notwendig. Das geht ganz einfach mit DAK Plus Pflege – **schon ab 7,63 Euro im Monat.**

Sie erhalten außerdem einen **kostenfreien Online-Zugang** zur Erstellung einer Patienten- und Betreuungsverfügung sowie einer Vorsorgevollmacht.

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

Stiftung Warentest Finanztest **SEHR GUT (1,5)**
DAK Plus Pflege
Baugleich mit PGA + PGS
Vertragsabschluss mit 45 Jahren
Ausgabe 11/2017
www.test.de

17BW69

+++ www.dak.de/zusatz-pflege +++

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.

358_p+r 03.18

Erfolge feiern: *aber Misserfolge nicht totschweigen – das schafft ein Wir-Gefühl*

Keine Angst vor Fehlern

Scheitern erlaubt. Immer mehr Unternehmen erkennen, wie wichtig eine positive Fehlerkultur ist. Denn wer Angst vor Sanktionen hat, wird Fehler vertuschen. Das kann und will sich niemand leisten

FOTO: FOTOLIA

Was haben Sie denn in den Sand gesetzt? Womit sind Sie denn gescheitert?“ – Fragen, die vor wenigen Jahren in einem Business-Umfeld noch völlig undenkbar waren. Inzwischen gehören sie fast schon zum guten Ton. Ob Hamburg, Berlin, Frankfurt oder Düsseldorf: Auf sogenannten „FuckUp Nights“ treffen sich Unternehmer, treten vors Mikrofon und packen aus. Berichten ganz unverblümt von ihren Misserfolgen. Fühlen sich damit Steve Jobs, dem Apple-Gründer, nah oder auch dem reichsten Mann der Welt, Amazon-Gründer Jeff Bezos. Schließlich sind auch diese beiden Finanz-Giganten gestrauchelt – und haben sich wieder aufgerappelt. Mit Erfolg.

Dieser Hype um das Scheitern scheint die andere Seite der Medaille zu sein: der Intoleranz für Fehler. Und die hat schon viel zu lange nicht nur das Wirtschaftsleben bestimmt: Fehler müssen vermieden werden. Fehler dürfen nicht passieren. Wer kennt diesen Satz nicht? Und hatte nicht schon Angst vor den drohenden Sanktionen. In Form von schlechten Noten in der Schule, durch Abmahnungen oder Karriereknicks in Unternehmen.

Fehler machen schlau

Dass Fehler zum Leben gehören, unvermeidlich sind – wer weiß das nicht? Gut, dass inzwischen die Erkenntnis wächst, sie als Impuls für Veränderungen zu nutzen. Immerhin sind aus sogenannten Pannen schon die tollsten Dinge erwachsen: Penicillin, das Tesa-Band oder auch die Teflon-Pfanne etwa. Ein Plädoyer für mehr Fehler ist das nicht. Aber eins dafür, angemessen mit ihnen umzugehen. Sicher sind Fehler ärgerlich, aber sie bieten auch die Chance, etwas zu lernen, vielleicht sogar, Neues zu entdecken, auf jeden Fall aber zeigen sie auf, wo Handlungsbedarf besteht. Wo ein Prozess, wo eine Herangehensweise besser werden kann. Zum Nutzen aller. Und um im Wettbewerb bestehen zu können. Etliche Unternehmen machen sich das inzwischen zunutze.

Aus Fehlern lernen

„Um als Organisation anpassungsfähig und wandlungsfähig zu sein und besser als die Wettbewerber, braucht es eine positive Fehlerkultur“, so Unternehmensberater Dr. Stefan Reinecke von Reinecke Consulting. Nötig ist dafür ein Umfeld, in dem Fehler benannt werden können, ohne dass es zu Stigmatisierungen kommt. Die umfängliche sachliche Analyse des Fehlers sollte sich anschließen, um die Ursachen herauszufiltern. Denn aus Fehlern lernen heißt auch, sie möglichst kein zweites Mal zu machen. Immerhin kosten Fehler Geld, Kunden und sie nagen am Image. Wer will, wer kann sich das leisten? Zu erkennen, dass etwas falsch gelaufen ist, und den Mut zu haben, eben das nicht zu vertuschen, sondern offenzulegen – das wird in Japan „Kaizen“ (ewige Veränderung/Verbesserung) genannt. Ein Prinzip, mit dem der Automobilhersteller Toyota seit Jahrzehnten Erfolge verzeichnet. Ziel ist es, stets den bestmöglichen Weg zu finden. Irrtümer, Umwege inklusive. Eigentlich ein ziemlich einleuchtender Gedanke: dass, wer Fehler benennt, weitere verhindert. „Top down können Unternehmen das nicht verordnen“, weiß Unternehmensberater Dr. Stefan Reinecke. „Und solange Silo-Denken und Schuldzuweisungen vorherrschen, wird sich keine Fehlerkultur entwickeln lassen.“

Nobody is perfect

Niemand ist perfekt. Auch die beste Führungskraft nicht. Menschen machen Fehler. Wer als Führungskraft die Souveränität aufbringt, eigene Fehler einzugestehen, wird zum Vorbild. Eine solche Person wirkt nahbar und menschlich – und inspiriert andere, die Mitarbeiter, dazu, sich im besten Falle auch zu trauen. Wer zudem auf Augenhöhe agiert und Offenheit zur Maxime macht, baut Vertrauen auf und schafft eine Kultur des Miteinander. Gute Voraussetzungen, um ein angstfreies Klima zu erzeugen, in dem auch Fehler ihren Platz haben. Analysieren statt denunzieren, experimentieren statt brüskieren – das ist es, was eine positive Fehlerkultur ausmacht. Und auch dabei ist Stolpern erlaubt. *Sigrid Rahlfes*

Versuch & Irrtum

Interview mit dem Unternehmensberater Dr. Stefan Reinecke von Reinecke Consulting

praxis+recht: Wie implementieren Unternehmen eine positive Fehlerkultur?

S. Reinecke: Führungskräfte müssen eine Fehlerkultur vorleben. Wenn allerdings der Vorstand weiterhin Fehler brandmarkt, wird sich eine positive Fehlerkultur nicht etablieren lassen.

p+r: Welche Prozesse unterstützen die Fehlertoleranz?

S.R.: Wenn im Unternehmen nicht denunziert wird, nicht mit dem Finger aufeinander gezeigt wird, wenn ein offener Umgang vorherrscht, werden auch Fehler mit mehr Toleranz behandelt. Sie werden zum Anlass genommen, Systeme, Abläufe zu hinterfragen und zu optimieren. Wer für eine Null-Fehler-Orientierung plädiert, plädiert dafür, Menschen nicht wirklich zu entwickeln.

p+r: Es bedarf doch aber nach wie vor Mut, sich zu Fehlern zu bekennen ...

S.R.: Grundsätzlich gilt: Wenn Menschen sich entwickeln sollen, müssen wir sie einen Hauch überfordern und aus ihrer Komfortzone herausholen. Wer Menschen nicht loslässt, wird sie nicht entwickeln.

Erfolgsfaktor Kommunikation

Unternehmen senden auf vielen Kanälen: via Twitter, Mail, Skype, per Videobotschaften und in Telefonkonferenzen. Für eine gute interne Kommunikation aber braucht es mehr als Tools – hier ist Empathie, sind Emotionen gefragt

Erinnern Sie sich noch an das Kinderspiel „Stille Post"? Besonders viel Spaß machte es mit einer großen Gruppe – dann wurde am Ende gekreischt vor Vergnügen. Das Spiel geht so: Jemandem wird ein Foto gezeigt, er soll sich möglichst viele Details merken, dann beschreibt er diese seinem Nachbarn. Eine andere Variante ist die, jemandem etwas zuzuflüstern, der das Gehörte dann wiederum seinem Nachbarn weitergibt. Das setzt sich fort bis zum letzten Mitspieler. Das Ergebnis: Nachrichtenübermittlung gescheitert! Von der ursprünglichen Information bleibt in der Regel so gut wie nichts erhalten. Da wurden im Zuge der Weitergabe Dinge weggelassen, vergessen, hinzugefügt, verfälscht, nicht verstanden ... So oder doch so ähnlich verläuft Kommunikation häufig, ob uns dies nun bewusst ist oder nicht.

Eine Basis schaffen

Im Zeitalter der Digitalisierung, das sich auch als ein Zeitalter von ungezügelter, oft exzessiver Kommunikation geriert, wo jeder mit jedem verbunden scheint, ist das Thema Kommunikation für Unternehmen wichtiger denn je. Wobei dem Aspekt der externen Kommunikation häufig ein größerer Stellenwert beigemessen wird als der internen Kommunikation. So belegt die Mittelstandsstudie 2016 unter anderem, dass mit Blick auf das Thema Kommunikation in mittelständischen Unternehmen vor allem Marketingaktivitäten im Fokus stehen. Ein entscheidender Fehler, wie Business-Berater und Coaches wissen. Denn die interne Kommunikation ist die Basis für den Erfolg eines jeden Unternehmens. Sie legt sozusagen den Grundstein für ein reibungsloses Miteinander und damit für Produktion, Verkauf, Kundenakquise, Innovation und nicht zuletzt für die Außenwirkung, das Image.

Analog statt digital

Wie aber kann eine gute interne Kommunikation gelingen? In einer Zeit von E-Mails, Chats, Videokonferenzen, Skype und Co.? Wo Face-to-Face-Kommunikation, der direkte Austausch miteinander, eher zu einer Randerscheinung wird? Fakt ist, dass die globale Vernetzung vieles vereinfacht. Kollegen in anderen Städten oder Ländern etwa können in Echtzeit an Meetings teilnehmen. Informationen lassen sich in Sekundenschnelle via Mail, Twitter oder Intranet verbreiten. Die Formen, die Gewohnheiten, die Formate von Kommunikation haben sich verändert – geblieben ist die Frage, auf welche Art und Weise wir Menschen erreichen, wie wir sie für uns, unsere Produkte und Dienstleistungen gewinnen können. Wie wir sie davon überzeugen, sich mit unserem Unternehmen zu identifizieren und sich zu engagieren. Denn nicht die Tools bestimmen darüber, ob Kommunikation erfolgreich ist. Es sind die Menschen, die dies tun.

Verbal und nonverbal

Wir kommunizieren ständig. Verbal oder nonverbal. Ein Aspekt, auf den schon der österreichisch-amerikanische Kommunikationswissenschaftler und Psychotherapeut Paul Watzlawick hingewiesen hat: „Man kann nicht nicht kommunizieren". Dem kommt gerade für unseren heutigen, oft virtuell unterstützten Informationsaustausch eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. In Telefonkonferenzen etwa hören wir zwar die Botschaft, Mimik und

Empathie und Emotionen
sind wichtig für eine gelungene Kommunikation

FOTO: FOTOLIA

& Kurz und kompakt

Mangelhafte Kommunikation ist oft die Ursache für Probleme und Missverständnisse in Unternehmen. Eine gute interne Kommunikation hat auch eine nicht zu unterschätzende positive Außenwirkung.

- Geben Sie Informationen zeitnah und klar.
- Denken Sie an eine zielgruppengerechte Ansprache.
- Vergewissern Sie sich, dass die Informationen korrekt angekommen sind.
- Ermöglichen Sie den Mitarbeitern, sich in den Dialog einzubringen.
- Stellen Sie sicher, dass ALLE Mitarbeiter Zugang zu den Informationen erhalten (etwa per Intranet).
- Vergessen Sie externe Mitarbeiter und Freelancer nicht.
- Beachten Sie kulturelle Besonderheiten in der Art der Kommunikation und Informationsweitergabe.

Gestik, die Körpersprache bleibt uns jedoch verborgen – und damit ein wesentlicher Teil zur Entschlüsselung der Nachricht. Denn, so ein anderes Axiom von Watzlawick: „Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt." Wobei dem Beziehungsaspekt die größere Bedeutung zukommt, das heißt, er bestimmt darüber, wie der Inhalt „ankommt", verstanden wird.

Senden und empfangen

Wer als Führungskraft seine Mitarbeiter ins Boot holen möchte, weiß um diesen Aspekt. Erfolgreiche Kommunikation ist eben nicht allein die Übermittlung von Nachrichten. Führungskräfte, deren Aufgaben fast zu 80 Prozent aus Kommunikationsprozessen bestehen, sind Multiplikatoren, wenn es darum geht, ein „Wir-Gefühl" zu etablieren. Und das gelingt am besten durch Anerkennung und ein Agieren auf Augenhöhe. Mitarbeiter wollen wahrgenommen, respektiert und gehört werden. Wer sie rechtzeitig über Veränderungen oder neue Prozesse informiert, sie beteiligt, wer ehrlich kommuniziert und einen lebendigen Dialog gestaltet, der muss sich um Engagement und Motivation keine Gedanken machen. *Sigrid Rahlfes*

Motiviert in die Ausbildung

Jeder vierte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig aufgelöst. Was Arbeitgeber tun können, damit dies nicht passiert und wie Sie Ihre neuen Azubis auf ihren ersten Arbeitstag vorbereiten

Die neuen Azubis:
Frühzeitige Integration ins Unternehmen ist wichtig

Guter Nachwuchs ist schwer zu finden. Umso ärgerlicher ist es, wenn ein Azubi seine Ausbildung vorzeitig abbricht. Am höchsten war die Abbrecherquote in der Gastronomie. Die Gründe hierfür sind vielfältig und manchmal nicht zu vermeiden, etwa wenn ein Jugendlicher feststellt, dass er schlicht den falschen Beruf gewählt hat. Am weitaus häufigsten für den vorzeitigen Ausstieg aber sind betriebliche Gründe wie Über- oder Unterforderung, fehlende konstruktive Rückmeldungen, mangelnde Wertschätzung und schlechte Integration ins Team – und gegen die können Unternehmen, Ausbilder und Azubis gemeinsam etwas unternehmen. Und das beginnt schon lange vor dem ersten Arbeitstag.

Interessen wecken

Die allerwenigsten Schüler haben eine Vorstellung davon, was sie im Betrieb erwartet, wie der Berufsalltag aussieht.

Der Informationsbedarf ist enorm. Um falsche Erwartungen und damit verbundene Enttäuschungen zu vermeiden, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten: Praktika, Arbeitsplatzbesichtigungen oder Tage der offenen Tür wecken nicht nur Interesse, sie tragen auch dazu bei, ein realistisches Bild vom Alltag im Unternehmen zu zeichnen. Insbesondere dann, wenn glaubwürdige und kompetente Gesprächspartner zur Verfügung stehen und mit den jungen Berufsstartern auf Augenhöhe sprechen.

Vom Ich zum Wir

Hat es mit der Vertragsunterzeichnung geklappt, sollte bereits die Zeit vor dem Ausbildungsstart genutzt werden, um die kommenden Azubis an den Betrieb heranzuführen, um ein Wir-Gefühl aufzubauen. Etwa durch Einladungen zu Unternehmensveranstaltungen, durch Zusendung von Info-Mappen oder durch ein Treffen aller Neueinsteiger. Die DAK-Gesundheit hilft Ihnen mit verschiedenen Eventmodulen dabei, diesen Tag zum Erlebnis zu machen. Angesagt ist zum Beispiel der „Escape Room“, ein geschlossener Raum, in dem die Teilnehmer gemeinsam verschiedene Aufgaben und Rätsel zum Thema Bewegung und Gesundheit lösen müssen. Viele Unternehmen nutzen auch digitale Instrumente wie ein firmeneigenes Azubi-Portal, in dem die Jugendlichen Informationen abrufen, aber auch aktiv an der Firmencommunity teilhaben können.

So gelingt der erste Tag

Und dann ist er da, der erste Arbeitstag, für viele ein prägendes Erlebnis. Der Schritt vom fremdbestimmten Lernen in der Schule hin zum zunächst noch angeleiteten und später selbstständigen Arbeiten ist ein großer. Viele Jugendliche sind unsicher, Teamevents können helfen, die erste Scheu zu überwinden. Ihnen zur Seite könnte ein Ausbildungspate stehen, als vertrauensvoller Ansprechpartner, Begleiter und Ratgeber. In diesen ersten Tagen gilt es auch, einige Formalien zu regeln, wie die Anmeldung zur Berufsschule, zur Kammer, und zu entscheiden, welche Versicherungen jetzt richtig und wichtig sind. Auf unserer Onlineseite www.dak.de/startklar erfahren Ihre neuen Azubis vieles über ihren Neustart – bekommen beispielsweise Tipps im richtigen Umgang mit den neuen Kollegen, lesen Erfahrungsberichte von anderen Auszubildenden in deren ersten Tagen oder wie sie den noch ungewohnten Arbeitsalltag stressfrei ausklingen lassen, um gesund zu bleiben.

Die richtige Begleitung

Die Integration der Azubis in das Unternehmen, in neudeutsch „Onboarding“ genannt, steht jetzt an. Eine sorgfältige Einarbeitung verhindert Überforderung. Zu ihr zählt, dem Azubi zu erklären, was von ihm erwartet wird, damit er Zweck und Kontext seiner Aufgaben versteht. Die Aufgaben sollten außerdem variieren und mittelfristig die Übertragung von Verantwortung. Erfolge motivieren, die Bestätigung der erreichten Ziele wirkt für darauffolgende Aufgaben anspornend. Sorgen Sie für ein offenes Klima der Kommunikation, in dem gelobt, aber auch konstruktiv Kritik geübt werden kann. Regelmäßige Feedbackgespräche helfen sowohl dem Azubi als auch dem Ausbilder.

Die ersten Wochen sind buchstäblich eine Zeit der Bewährung. Bis zu vier Monate kann die Probezeit betragen, in der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen beendet werden kann. Bei richtiger Einarbeitung spricht viel dafür, dass es dazu nicht kommt. *Rainer Busch*

FOTO: FOTOLIA

60 Sekunden Wissen

Zahlen aus der Arbeitswelt

1,32 Millionen
Auszubildende zählte die Statistik im Jahr 2016. Im Jahr 2008 waren es noch 1,61 Millionen gewesen.

327 anerkannte Ausbildungsberufe gab es in Deutschland im Jahr 2017.

563.809 Ausbildungsplätze für junge Frauen und Männer wurden 2016 angeboten; für diese fanden sich 540.881 Bewerber.

24,9 Prozent
der Azubis brachen im Jahr 2016 ihre Ausbildung ab. Am höchsten war die Quote in der Gastronomie, gefolgt von Friseuren und Dachdeckern.

Top 3 unter den Ausbildungsplätzen bei jungen Frauen im Jahr 2016 waren Kauffrau für Büromanagement, medizinische Fachangestellte und Verkäuferin. Bei jungen Männern belegte Kraftfahrzeugmechatroniker Platz 1, gefolgt von Elektroniker und Kaufmann im Einzelhandel.

Mehr Informationen

Fragen zu unseren Angeboten für Ihre Azubis beantworten wir gerne unter unserer **DAK-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif. Lesen Sie auch unseren Beitrag „Im Dialog mit Jugendlichen“ in unserem fit!-Online-Magazin unter **www.magazin.dak.de/im-dialog-mit-jugendlichen**

Hello again!

Immer häufiger finden Unternehmen und Mitarbeiter nach einer Trennung wieder zueinander. Die gezielte Wiedereinstellung, das „Boomerang-Hiring“, ist für beide Seiten von Vorteil

Prominente Beispiele für Rückkehrer gibt es viele: Steve Jobs, Mitbegründer von Apple, ist so einer, Twitter-Chef Jack Dorsey oder Jupp Heynckes, zum vierten Mal Trainer von Bayern München. Was im Fußball seit Langem gang und gäbe ist, greift auch im alltäglichen Arbeitsleben stärker um sich – der Wiedereinstieg in die alte Wirkungsstätte.

Lange galt: Einmal raus, immer raus. Wer einmal gekündigt hatte, war verbrannt. Kündigungen wurden oft geradezu persönlich genommen. Dies hat sich inzwischen geändert, nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels. Hinzu kommt: Eine Lebensstellung erwartet heute kaum noch jemand. Das Unternehmen zu wechseln, Neues zu lernen und sich auszuprobieren ist für viele, insbesondere aus der jüngeren Generation, selbstverständlich. Junge Berufseinsteiger mit Hochschulabschluss – die „Young Professionals“ – bleiben häufig nur zwei, drei Jahre bei einem Arbeitgeber und suchen sich dann einen anderen Job, um neue Eindrücke zu gewinnen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Die Nachwuchstalente sind sehr gefragt, da sie häufig ungebunden, flexibel, überaus engagiert und gut ausgebildet sind. Jedes Jahr wechselt rechnerisch knapp jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland das Unternehmen.

Man kennt sich

Die Aussteiger wieder zurückzuholen an Bord, dafür steht symbolisch der Bumerang, die traditionelle Wurfwaffe der australischen Aborigines, die, richtig geworfen, zum Werfer zurückkehrt. Der Begriff „Bumerang-Mitarbeiter“ bezieht sich dabei nicht nur auf langgediente Mitarbeiter, er umfasst auch befristete Angestellte, Zeitarbeiter, Praktikanten oder Auszubildende. Deren gezielte Anwerbung ist das aus den USA kommende „Boomerang-Hiring.“

Für den Arbeitgeber hat die Rückkehr eine ganze Reihe von Vorteilen. Man kennt sich und weiß, was man voneinander zu halten hat. Und doch gewinnt das Unternehmen einen veränderten Mitarbeiter, der in einem anderen Umfeld neue Erfahrungen und Know-how gesammelt hat und jetzt frische Ideen und Lösungskompetenzen mitbringt. Die zeitaufwendige und teure Einarbeitung entfällt, Abläufe, Strukturen und Unternehmenskultur sind größtenteils bekannt, es kann gleich losgehen.

Bumerang-Mitarbeiter:
Ein Phänomen der modernen Arbeitswelt

Drum prüfe, wer sich bindet

Ein weiterer Vorteil: Es entstehen keine Rekrutierungskosten, denn die Rückkehrer durchlaufen in der Regel kein reguläres Bewerbungsverfahren. Sie sind motiviert und beweisen die Attraktivität des Unternehmens. Denn wer würde schon bei einem Betrieb anheuern, der nicht vielversprechend ist? Das strahlt aus und wirkt auch positiv auf die übrige Belegschaft.

Das bedeutet jedoch nicht, dass jeder Ex-Mitarbeiter unbesehen wiedereingestellt werden sollte. Um Probleme zu verhindern, gilt es in Erfahrung zu bringen, ob der einstige Kündigungsgrund ausgeräumt ist, ob womöglich schwelende Konflikte mit Kollegen oder der Unternehmensführung erneut auftreten können.

Brücken bauen

Das Risiko, mit einem Bumerang-Mitarbeiter zu scheitern, ist jedenfalls deutlich geringer als mit einem unbekannten neueingestellten Bewerber. Deshalb sind Arbeitgeber gut beraten, schon bei einer Trennung einen Wiedereinstieg im Hinterkopf zu haben, ganz nach dem Motto: Man sieht sich immer zweimal im Leben. Eine faire Trennung ist dafür die Grundvoraussetzung.

Um den Kontakt zu halten, um Ehemalige an das Unternehmen zu binden, gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten. Das reicht von Einladungen zu Betriebsfesten oder Ehemaligen-Treffen über die Anbindung an soziale Netzwerke, die Einrichtung von Ehemaligen-Clubs im Netz bis hin zum Verschicken von Newslettern, Hauszeitschriften oder Glückwunschkarten zum Geburtstag. So erfahren die Ex-Mitarbeiter, was es Neues gibt und wie es den einstigen Kollegen geht, sie bleiben auf dem Laufenden und damit nah dran. Das muss nicht zwangsweise zu einem Bumerang-Effekt führen. Aber die Türen sind weiter offen.

Rainer Busch

FOTO: FOTOLIA

& Kurz und kompakt

Laut einer Umfrage in den USA hatten von 1.800 befragten Unternehmen 85 Prozent Bewerbungen von ehemaligen Mitarbeitern auf dem Tisch. 40 Prozent haben Ehemalige eingestellt. Allerdings beschäftigte ein Drittel der befragten Personaler die Sorge, dass die Bumerang-Mitarbeiter erneut abspringen könnten.

Die Rückkehrbereitschaft ist besonders bei jüngeren Mitarbeitern ausgeprägt. Von der Generation Y, den zwischen 1985 und 2000 Geborenen, können sich 46 Prozent einen Wechsel vorstellen, bei den Älteren sind es nur ein Drittel.

In Deutschland beträgt die Fluktuationsrate rund 30 Prozent. Besonders ausgeprägt ist sie in der Landwirtschaft, der Gastronomie und der Wissenschaft, besonders gering bei Behörden, Banken und Versicherungen sowie der Metall- und Elektroindustrie. Je besser der Arbeitsmarkt läuft und je niedriger die Arbeitslosigkeit ist, desto eher wagen Arbeitnehmer den Sprung in einen anderen Job.

EVERS ReForest®

Die DAK-Gesundheit unterstützt die nachhaltige Kompensation von Treibhausgasen

GOGREEN

Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Klimaneutraler Versand mit der Deutschen Post

DAK Arbeitgeber-Hotline

040 325 325 810*

*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif

Unsere Online-Hilfe für einen starken Rücken.

Aktiv vorbeugen mit **Rücken@Fit.**

Rückenschmerzen können viele Ursachen haben. Unser **neues Online-Coaching Rücken@Fit** zeigt Ihnen, was Sie vorbeugend oder bei akuten Beschwerden tun können – mit individuellen Übungen und gezielten Anleitungen. **Kostenlos** für DAK-Mitglieder!

Jetzt anmelden unter **www.dak-rueckenfit.de**

FOCUS MONEY
DAK-Gesundheit
Hervorragende Bonus- & Vorteilsprogramme
Ausgabe 07/2018
Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.