

praxis + recht

1_2011

www.dak-firmenservice.de

DAK MAGAZIN
für Unternehmen
und Selbstständige

Am Ende der Kräfte

Burnout – wenn die
Überlastung krank macht

DAK-Firmenportal

Neuer Aufbau –
schneller informiert

BERUF UND FAMILIE

Flexibel zum Erfolg

DAK

Unternehmen Leben

Ihre Gesundheit. Ihre Rente. Ihre Wahl.

Soziale Sicherheit ist keine Generationenfrage. Sozialwahl geht alle an. Nutzen auch Sie Ihre Stimme und entscheiden Sie mit bei Rente und Gesundheit. Ihre Wahlunterlagen finden Sie in Ihrem Briefkasten. Einfach aufmachen, ankreuzen, abschicken. Ihre Stimme muss bis zum 1. Juni eintreffen. www.sozialwahl.de



Sozialwahl 2011

Zukunft wählen.



Maximilian Quass (20),
Student

Peter Galaktionow (70),
Rentner

Uta Rebenschütz (49),
Notargehilfin

Franziska
von Dippel (26),
Werbefachfrau

Sven Rothkirch (43),
Hotelfachmann

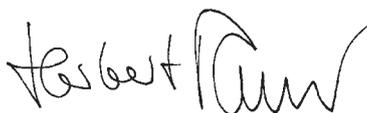
Rina Leitenbauer (57),
Modedesignerin

Unsere wahre Leistungsgesellschaft

In diesem Land wird viel geleistet und viel bewegt. Das Bruttosozialprodukt wächst, der Export boomt, die Wirtschaftskrise scheint überwunden. Doch ist das nicht allein klug planenden Managern, Firmenlenkern und Wirtschaftspolitikern zu verdanken – hinter den positiven Nachrichten stehen viele, deren Arbeitsleistung diese Erfolge wesentlich ermöglicht haben.

Sie kommen nie in die Schlagzeilen – und leisten doch weit mehr, als der Allgemeinheit bewusst ist: Neben oft voller Berufstätigkeit werden Kinder großgezogen, Angehörige gepflegt, man setzt sich für soziale, ökologische, karitative und kulturelle Ziele ein. Selbstlos, unentgeltlich, unter Erbringung persönlicher Opfer. Und diese persönlichen Leistungen müssen immer aufs Neue mit den Erfordernissen des Arbeitsalltags in Einklang gebracht werden.

Wer sich für andere einsetzt, erbringt eine große gesellschaftliche, eine soziale, eine mitmenschliche Leistung und trägt dazu bei, dass unsere Gesellschaft zu einer Gemeinschaft wird. Wir sind diesen Menschen nicht nur Respekt und Anerkennung schuldig, sondern auch die Schaffung rechtlich verlässlicher Bedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihre für uns alle unverzichtbare Leistung gesund und motiviert erbringen zu können – egal, ob es der persönliche Lebensentwurf der Kombination von Familie und Beruf oder die übernommene Pflicht des Einsatzes für pflegebedürftige Angehörige ist. Nur dann profitieren wir alle davon auf vielfältigste Weise.




Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher
Vorsitzender des Vorstandes der DAK

ZU DIESER AUSGABE

Unser **Newsletter praxis+recht** bringt Sie rund um die Themen Sozialversicherung, Wirtschaft, Arbeits- und Steuerrecht einmal im Monat auf den neuesten Stand. Wenn auch Sie immer aktuell informiert sein möchten, dann melden Sie sich auf www.dak-firmenservice.de an.

Kind und Job: wie Eltern und Unternehmen gleichermaßen profitieren

8



12

Beispielhaft: Arbeit und Familie in gutem Einklang



17

Pflegegesetz: wenn Jung und Alt zusammenstehen

Unser Service

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAKArbeitgeberdirekt**, Tel. **0180 1 325 327**.
 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Cent/Min. aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Lastenträger: wer jeden Tag schwer hebt, muss Gesundheitsschäden vorbeugen



arbeit & personal

Top-Thema: Familienfreundliche Arbeitswelt

- 8** Zwischen Kind und Karriere: Familie und Job unter einen Hut zu bringen, ist schwierig. Doch Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie dabei helfen können
- 12** Arbeit und Familie im Einklang: Die Firma Windwärts räumt Kindern im Firmenalltag viel Bedeutung ein
- 15** Gesetzliche Regelungen für Job und Familie

DAK-Firmenportal: neuer Auftritt

- 28** Viele Recherchemöglichkeiten, viel Information – klar gegliedert

arbeit & recht

Entlastung für Pflegende?

- 17** Ein Gesetz sollte die Vereinbarkeit von Berufsleben und der Pflege von Angehörigen erleichtern. Nun ist es verabschiedet – doch ihm fehlt die nötige Durchsetzungskraft

Sonderrechte für Ältere?

- 22** Wer schon länger für ein Unternehmen tätig ist, bekommt oft ein höheres Gehalt und mehr Urlaub. Das ist rechtlich problematisch

arbeit & gesundheit

Tinnitus

- 16** Zermürende Ohrgeräusche können vielfältige Ursachen haben

Die alltägliche Last

- 18** Häufiges schweres Heben führt zu Schäden. Serie „Vom Sitzen und Gehen, Heben und Stehen“, Teil 3

Ausgebrannt

- 24** Erschöpft, reizbar, kraftlos – Symptome von Burnout

Abnehmen trotz Stress im Job

- 26** Dreimal Erfolg mit dem Programm „Munter runter mit den Pfunden“



Rentner mit Job: Geld zurück

Rentner mit einem versicherungspflichtigen Job können sich ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Rente auf Antrag teilweise erstatten lassen. Voraussetzung: Die gesamten Jahreseinkünfte – etwa Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur oder Renten – übersteigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung.

Erstattungsfähig sind nur die vom Rentner selbst bezahlten Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Das Arbeitsentgelt wird dagegen von der Beiträgerstattung

nicht berührt. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt für das Jahr 2010 45.000 Euro beziehungsweise monatlich 3.750 Euro.

■ Weitere Informationen mit ausführlichen Rechenbeispielen finden Sie unter www.dak-firmenservice.de → **Magazin praxis+recht** → **Online-Zusatzinformation** → **info+**
Fragen beantworten unsere Experten. Ihre persönliche Kontaktadresse finden Sie unter www.dak-firmenservice.de → **Kontakt**

Meldeverfahren: Neuer Tätigkeitsschlüssel ab 1. Dezember 2011

Aus fünf Ziffern werden neun: Die Verschlüsselung zu den „Angaben zur Tätigkeit“ für Meldungen nach dem DEÜV-Meldeverfahren wird grundlegend angepasst und modernisiert. Der Zeitplan sieht einen Umstieg für Meldezeiträume ab 1. Dezember 2011 vor. Meldungen mit dem neuen Tätigkeitsschlüssel werden aber nicht vor dem 1. Oktober 2011 möglich sein. Darauf macht die Bundesagentur für Arbeit aufmerksam.

Der Tätigkeitsschlüssel hat sich seit 35 Jahren als eine wichtige Grundlage der Beschäftigungsstatistik bewährt. Mithilfe der Angaben der Arbeitgeber können Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen aktuell abgebildet werden. Diese Auswertungen dienen vielen Bereichen in Politik und Wirtschaft als wichtige Entscheidungsgrundlage.

Der Umstieg auf das neue Schlüsselverzeichnis bedeutet auch, dass in der Software der Personaldatenpflege alle Stammdaten angepasst werden müssen. Dafür werden innerhalb der Entgeltab-

rechnungssoftware jedoch maschinelle Umsetzungshilfen zur Verfügung gestellt. Denn erklärtes Ziel der Spitzenverbände der Sozialversicherung ist es, so weit wie möglich auf manuelle Arbeiten im Umstellungsprozess zu verzichten. Die meisten Daten sollen aus den vorhandenen Angaben gefiltert werden. Es soll daher in einem großen Teil der Umstellungsfälle nicht notwendig sein, die Personalakte zu öffnen oder gar die Mitarbeiter zu befragen.

Die Hersteller zertifizierter Entgeltabrechnungsprogramme werden mit ihren nächsten Updates auch die nötigen Erweiterungen für den neuen Tätigkeitsschlüssel ausliefern. Einige tun dies bereits seit dem 1. Januar 2011, alle anderen im Laufe des Jahres 2011.

■ Software-Hersteller finden unter www.arbeitsagentur.de erste Informationen und Umstellungshilfen. Mithilfe des „Tätigkeitsschlüssels 2010-Online“ kann der neue Tätigkeitsschlüssel ermittelt werden.

2.000

Verdachtsfällen wegen Abrechnungsbetrug geht die DAK aktuell nach.

Betrugsfälle: Ermittler holen zwei Millionen Euro zurück

Gefälschte Rezepte, Schein-Behandlungen, manipulierte Krankentransportrechnungen: Die DAK verzeichnet im Kampf gegen den Abrechnungsbetrug im Gesundheitswesen einen deutlichen Anstieg der Fallzahlen und der erzielten Geldrückflüsse. Die Ermittler der Krankenkasse holten im Jahr 2010 Gelder in Höhe von knapp zwei Millionen Euro zurück. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der finanzielle Erfolg um 52 Prozent gesteigert.

Die DAK-Experten konnten innerhalb von zwölf Monaten 861 Fälle abschließen – eine Steigerung um 56 Prozent gegenüber 2009. Insgesamt wurden 2010 knapp 1.000 neue Hinweise bearbeitet. Aktuell geht die DAK-Zentrale rund 2.000 Verdachtsfällen nach.

„Unsere Bilanz für 2010 zeigt, dass wir durch verbesserte Recherchemethoden mehr Betrüger und ‚Schwarze Schafe‘ erkennen und so mehr Geld für unsere Versicherten zurückholen konnten“, sagt DAK-Chefermittler Volker zur Heide. „Die breite Masse der Leistungserbringer rechnet vertragsgemäß ab und lässt sich nichts zu Schulden kommen.“

Die Bereiche Arznei- und Heilmittel machen bei den Geldrückflüssen über 50 Prozent aus. Es folgen mit knapp 40 Prozent Heilmittel wie Massagen oder Sprachtherapien und Betrugereien bei ärztlicher Behandlung, Pflege oder Hilfsmitteln mit rund zehn Prozent.



Tablet-PCs: neue Technik mit Gesundheitsrisiken

Tablet-PCs sind aufgrund des vielfältigen Software-Angebots auch im Büro gut einsetzbar. Doch ihr intensiver Gebrauch kann gesundheitliche Schäden verursachen: Anders als ergonomisch korrekt positionierte und ausgeleuchtete Computermonitore werden Tablet-PCs in unterschiedlichsten Situationen benutzt. Hält man das Gerät längere Zeit in der Hand, belastet das Arme und Handgelenke. Liegt es auf dem Tisch, muss sich der Benutzer über das Gerät beugen, was Nacken- und Rückenverspannungen zur Folge hat. Auf den hochglänzenden Displays gibt es Lichtreflexionen, die das Sehen erschweren und zu Müdigkeit führen. Auch ist das Tippen auf Dauer anstrengend, weil die Buchstaben der Bildschirmtastaturen eng beieinander liegen. Ist der Einsatz eines Tablet-PC geplant, sollte man Gerätehalter und separate Tastaturen benutzen.

DAK-Gesundheitsreport 2011: Krankenstand gleichbleibend

Einmal jährlich analysiert die DAK den Krankenstand der Versicherten und geht den Krankheitsursachen nach. Ergebnis des diesjährigen Gesundheitsreports: Der Krankenstand stieg auch in der Wirtschaftsaufschwung 2010 nicht an. Er lag bei 3,4 Prozent wie ein Jahr zuvor in der Rezession. Die DAK hat die Krankschreibungen von über 2,6 Millionen Erwerbstätigen ausgewertet. Demzufolge war ein DAK-Versicherter 2010 durchschnittlich 12,5 Kalendertage krankgeschrieben. Mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen meldete sich hingegen gar nicht krank. Alarmierend ist der gegenläufige Trend bei den psychischen Erkrankungen: Sie stiegen seit 1998 kontinuierlich und legten 2010 so stark zu wie nie zuvor. Davon sind zunehmend auch junge Menschen betroffen; das ergab die diesjährige Schwerpunktanalyse „Wie gesund sind junge Arbeitnehmer?“

■ Den vollständigen Report finden Sie auf www.dak-firmenservice.de → Gesundheit



Zwischen Kind und Karriere

Arbeitnehmer mit Kindern sind dann besonders gefordert, wenn Nachwuchs und Job die volle Aufmerksamkeit brauchen – ein anstrengender Spagat. Doch zunehmend stellen sich Firmen mit familienfreundlichen Maßnahmen auf Mitarbeiter in der Rush-Hour des Lebens ein.

Doppelte Anforderung:

Um Job und Kind gerecht zu werden, bedarf es familienfreundlicher Regelungen.



Früher war die Welt irgendwie doch etwas einfacher: Der Mann ging Geld verdienen, die Frau hütete das Heim und zog den Nachwuchs groß. Lange vorbei – und gut so: Eine starre Rollenverteilung passt weniger denn je zu den persönlichen Lebensentwürfen moderner Frauen und Männer noch zu den Anforderungen und Potenzialen einer flexiblen, dynamischen Arbeitswelt. Die jedoch sollte den Bedürfnissen berufstätiger Eltern entgegenkommen, damit alle davon profitieren.

Kochen, waschen, putzen und sich um die Kinder kümmern – das war Kristine Meyer nicht genug. Bald nach den Geburten stieg die studierte Software-Entwicklerin wieder in ihren Job ein. Heute leitet sie als Teilzeitkraft Projekte. Wenn sie mal länger arbeitet, kommen beiden Söhne zu ihr in die Firma. Der Internet-Dienstleister „krankikom“ hat eine hauseigene Betreuung. Die Kosten übernimmt das Unternehmen.

Wohlfühlatmosphäre

Als gutes Beispiel zählt „krankikom“ zu mehr als 3300 Unternehmen, die Mitglied beim Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sind. Die gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) vereint Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik einsetzen.

Für 90 Prozent aller jungen Eltern sind gute Arbeitsbedingungen nämlich ebenso wichtig wie die Höhe ihres Gehalts. „Bereits jetzt sind qualifizierte Mitarbeiter schwer zu finden. Deshalb müssen Unternehmen eine Atmosphäre bieten, in der sich Beschäftigte wohlfühlen“, sagt Prof.

Junge Eltern im Job zu halten ist kein Selbstzweck. Rund 80 Prozent der Unternehmen erwarten, dass familienfreundliche Maßnahmen die Produktivität steigern.

Heike Bruch, Direktorin am Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen.

Jedes zehnte Unternehmen setzt inzwischen auf mehr als ein Dutzend Angebote, um für die Mitarbeiter den Spagat zwischen Kind und Karriere attraktiver zu gestalten. Damit habe sich die Zahl der Maßnahmen seit 2006 verdoppelt, heißt es im „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010“ des Bundesfamilienministeriums. Für die Untersuchung befragte das Institut der deutschen Wirtschaft 1319 in Deutschland ansässige Unternehmen.

Verbesserte Produktivität

Das Interesse, junge Eltern im Job zu halten, ist kein Selbstzweck. Rund 80 Prozent der Unternehmen erwarten, dass familienfreundliche Maßnahmen die Produktivität steigern. Zwar sind Unternehmen ab 250 Mitarbeiter oft Vorreiter, wenn es um variable Arbeitszeiten oder betriebliche Kinderbetreuung geht. Aber auch kleine und mittelständische Betriebe wollen Fachkräfte möglichst halten.

So kann sich auch Frank Hollendong, Monteur bei der Schalm GmbH in Mönchengladbach, öfter mal einen Nachmittag mit seinem Sohn Philipp gönnen. Das Unternehmen mit 30 Mitarbeitern hat Gleitzeitkonten eingerichtet. Weil der Betrieb sich auf seine Situation ein-

stellt, ist es für Hollendong selbstverständlich, dass er auch mal einen Kundentermin am Abend wahrnimmt. „Wenn wir den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden, kommen sie auch uns entgegen. Das bereichert unser Unternehmen“, sagt Geschäftsführer Norbert Schalm.

Den Einstieg planen

Ein familienfreundliches Unternehmen plant mit seinen Mitarbeitern bereits vor der Elternzeit, wie es währenddessen und danach weitergehen kann. So lassen sich die verschiedenen Interessen am besten abgleichen: Das Unternehmen braucht reibungslose Abläufe, der Beschäftigte mit Kind Verbindlichkeit im Job.

Die Wintershall Holding AG in Kassel hat bereits 2001 Beratungsgespräche zur Elternzeit eingeführt. Meist kommen die werdenden Eltern schon zu Beginn der Schwangerschaft zu Anika Engelman vom Work & Life Service des Unternehmens. Gemeinsam sprechen sie über Vorstellungen, Wünsche und Möglichkeiten für den Wiedereinstieg.

Das Engagement lohnt sich für das Unternehmen. Wurden zuvor meist drei Jahre Elternzeit genommen, kehren die meisten jungen Väter und Mütter jetzt schon nach einem Jahr an ihren Arbeitsplatz zurück.

Damit der Wiedereinstieg reibungslos gelingt, sollte während der Elternzeit die Verbindung zum Unterneh-

men nicht abreißen. In manchen Firmen sind es erfahrene Kollegen, die als Mentoren den Kontakt halten. Andere Betriebe bauen Elternnetzwerke auf und laden regelmäßig zu Informationsbörsen und den Betriebsfesten ein. Auch wenn junge Eltern zu Hause Zugang zum Intranet haben oder regelmäßig Newsletter erhalten, bleiben sie auf dem Laufenden.

In Verbindung bleiben

Dass Elternzeitler den Anschluss halten wollen, zeigt auch die Bereitschaft, während der Kinderpause wieder Teilzeit zu arbeiten oder sich fortzubilden. Programme dafür auf die Beine zu stellen, gelingt auch kleineren Unternehmen wie der „Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik“ im bayerischen Schwarzach-Wölsendorf. Der Betrieb mit 28 Mitarbeitern gewann bereits 2005 den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ und darf sich mit dem Zertifikat des „audits berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung schmücken.

Um ein Fortbildungsprogramm zu bieten, kooperiert das Unternehmen mit der „Lernenden Region Schwandorf“, einer Initiative des örtlichen Landratsamts sowie der Bundesagentur für Arbeit und Unternehmen in der Region. Eingeführt worden seien die familienfreundlichen Maßnahmen zunächst aus persönlicher Überzeugung, erzählt die kaufmännische Leiterin Sabine Schönberger. Als sich



jedoch Anfang der 1990-er Jahre ein Großunternehmen in der Region ansiedelte, habe das Engagement geholfen, qualifizierte Beschäftigte zu halten: „Unsere Mitarbeiterfluktuation läuft gegen null.“

Zurück im Job

Doch auch wenn vor und während der Elternzeit alles gut durchgeplant ist – mit Kindern wird das Arbeitsleben weniger berechenbar. Wichtige Termine müssen abgesagt werden, weil das Kind fiebert. Doch auch darauf gehen Unternehmen inzwischen ein: Jeder zweite Betrieb stellt sogar länger frei, als es die gesetzlichen Regelungen vorsehen.

Vor allem aber tragen flexible Arbeitszeiten dazu bei, dass Eltern Kindern und Job gerecht werden können. Gleitzeit gehört zu den am weitesten verbreiteten Modellen. Dabei verteilen die Mitarbeiter eine festgelegte Stundenanzahl weitgehend selbst auf die Arbeitswoche. Bei der „Vertrauensarbeitszeit“ sind die Beschäftigten noch freier: Wann sie tagsüber im Büro sind und ob sie lieber sonntags statt mittwochs arbeiten, bestimmen sie selbst. Hauptsache ist, dass die vereinbarten Ziele erreicht werden.

Unterschiedliche Modelle

Kombiniert werden solche Modelle etwa mit Telearbeit. Diese erlaubt den Beschäftigten, von zu Hause aus zu arbeiten. Auch Job-Sharing und Sabbaticals, bei denen sich Mitarbeiter Auszeiten von bis zu einem Jahr nehmen, werden immer häufiger angeboten und genutzt. Noch nicht in der Breite durchgesetzt haben sich hingegen flexible

Jahres- und Lebensarbeitszeitmodelle – letztere vermutlich vor allem deshalb nicht, weil es häufiger als früher zum Wechsel der Arbeitgeber und damit zu Schwierigkeiten in der Übertragung und Anrechnung der geleisteten Arbeit kommt.

Kinder in guten Händen

Wenn sich junge Eltern auf ihre Arbeit konzentrieren möchten, wollen sie ihr Kind gut aufgehoben wissen. Die öffentlichen Angebote – vor allem für kleine Kinder – reichen jedoch noch nicht aus. Nur jedes fünfte Kind unter drei Jahren findet einen Platz in einer Krippe.

Um diesem Mangel zu begegnen, werden Firmen mitunter selbst aktiv. Es muss ja nicht gleich ein eigener Betriebskindergarten sein: Die Sick AG in Waldkirch kombiniert verschiedene Modelle. Für die Kleinsten kooperiert sie mit dem Kinderhaus vor Ort. Schulkinder von sechs bis zwölf Jahren essen mittags im Betrieb und erledigen dort unter Aufsicht die Hausaufgaben.

Hat die Mutter oder der Vater länger zu tun, vermittelt das Unternehmen stundenweise eine Tagesmutter. Und sogar in den Ferien sind die Kinder im Betrieb gern gesehen. Rudolf Kast, Geschäftsleitung Personal, ist überzeugt: „Nur wer seine Kinder in guten Händen weiß, kann exzellente Arbeit leisten.“

Noch viel zu tun

Zwar erreichen familienfreundliche Maßnahmen erst eine Minderheit von Eltern im Job. Trotzdem ste-



hen die Aussichten gut, dass sich das in Zukunft ändern wird.

So haben etwa trotz Wirtschaftskrise nur 0,7 Prozent der Unternehmen Angebote für Beschäftigte mit Kindern zurückgefahren oder deren konkret geplante Einführung verschoben.

Allerdings verzichtet immer noch etwa jedes fünfte Unternehmen auf ein Engagement für junge Eltern. Die Begründung: Beschäftigte ohne Kinder könnten sich benachteiligt fühlen. Bereits jetzt kommt es zuweilen zu Konflikten zwischen Eltern und ihren kinderlosen Kollegen, wenn es um die Urlaubsplanung geht. Denn das Gesetz sieht vor, dass Familien mit schulpflichtigen Kindern bei den Schulferien bevorzugt berücksichtigt werden.

Unternehmen, die ihre Fachkräfte halten wollen, sind gut beraten, sich um geeignete Modelle für Mitarbeiter mit und ohne Kinder zu bemühen – und diese an der Entwicklung zu beteiligen. Denn kein Konzept wird konsequenter umgesetzt als eines, das man mitentwickeln konnte.

Sabine Henning



INFOS

Familienzuwachs richtig vorbereiten: In den Schutzfristen ist die Mutter finanziell abgesichert. Welche Ansprüche hat Ihre Arbeitnehmerin? Wie sieht es in der Elternzeit mit einer Ersatzkraft aus? Und wie ist die Situation, wenn die Mitarbeiterin früher als vereinbart zurückkommen möchte? Was für Unternehmen rechtlich zu bedenken ist, lesen Sie unter www.dak-firmenservice.de → Magazin praxis+recht → info+



Arbeit und Familie im Einklang

Kinder sind bei der Windwärts Energie GmbH in Hannover selbstverständlich. Die familienfreundlichen Maßnahmen des Unternehmens wirken sich nicht nur gut auf das Betriebsklima aus – sie binden auch die Mitarbeiter.

Die Spielzeugautos haben es Adèle angetan. Die Vierjährige hockt auf einem Teppich mit Straßen, Kreuzungen, Ampeln. Konzentriert, ganz bei der Sache, manövriert sie die Autos über die Wege, nicht immer verkehrsgerecht, aber es scheint Spaß zu machen. Währenddessen sitzt ihr Vater keinen Meter entfernt auf einem roten Sofa, zwei Aktenordner neben sich, und prüft einen Vertrag. In einer Ecke des Raums steht ein Schreibtisch mit einem Computer, in einem Schrank ist weiteres Spielzeug für Kinder aller Altersgruppen verstaut. Ein bodentiefes Fenster füllt das Zimmer mit Tageslicht.

Der Kindergarten hat geschlossen an diesem Tag, seine Frau ist beruflich unterwegs: Für Tobias Natt ist es keine Frage, Adèle mit ins Büro zu nehmen – das Kinderzimmer wurde extra für diesen Zweck geschaffen. Dass seine Tochter ihn begleitet, geschieht nicht oft, aber es ist ausdrücklich möglich. „Ich will zu 100 Prozent arbeiten, aber ich will auch für meine Familie da sein“, sagt der Unternehmensjurist der Windwärts Energie GmbH. „Dass ich das hier kann, weiß ich sehr zu schätzen. Ich arbeite gern hier.“

Das Hannoveraner Unternehmen, 1994 gegründet, entwickelt, finan-

ziert und betreibt Windenergie-, Photovoltaik- und Biogasprojekte in Deutschland, Italien, Frankreich sowie Griechenland. Die 86 Mitarbeiter hierzulande, fast alle mit akademischem Hintergrund, sind im Durchschnitt 37,5 Jahre jung. 37 von ihnen haben Kinder, manche zwei oder drei. 57 Heranwachsende unter 18 zählt die Windwärts-Familie, die zweifellos weiter wachsen wird.

Kind am Arbeitsplatz

„Kinder gehören bei uns ganz selbstverständlich dazu“, sagt Sylvia Reckel, die Personalchefin. „Niemand guckt komisch, wenn jemand sein Kind mit an den Arbeitsplatz bringt. Ohne diese Haltung funktioniert es nicht.“ Das mehrfach für seine Familienfreundlichkeit ausgezeichnete Unternehmen hat sich 2005 erstmals im „audit berufundfamilie“ zertifizieren lassen. Entwickelt von der Hertie-Stiftung, steht das Audit unter der Schirmherrschaft von Bundesfamilien- und Bundeswirtschaftsministerium. Für einen Zeitraum von drei Jahren werden Zielvereinbarungen getroffen und überprüft. Anschließend kann sich das Unternehmen Re-Auditieren lassen und weitergehende Ziele formulieren.

Gearbeitet wird bei Windwärts seitdem nicht länger nach einer festgelegten Tages- oder Wochenarbeitszeit, sondern nach einem Jahresarbeitszeitmodell, das Freiräume lässt für

familiäre Erfordernisse. Heimarbeit ist ebenso möglich wie ein Sabbatical oder Teilzeitarbeit, die auch von Führungskräften genutzt wird. Die Gestaltung der Elternzeit wird in Personalgesprächen vorbereitet, Paten halten die Eltern während ihrer Abwesenheit über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen auf dem Laufenden.

Die Angebote gelten nicht nur für Familien mit Kindern, sondern für sämtliche Beschäftigte. „Alle arbeiten eigenverantwortlich, alle sind dankbar für den Freiraum“, sagt Sylvia Reckel. Die Mutter einer 20-jährigen Tochter arbeitet selbst 80 Prozent. „Ich bin bewusster hier, bin kreativer. Das Unternehmen hat unter dem Strich mehr von mir“, ist sie überzeugt.

Laptop und Spielzeugauto

Tobias Natt hat die Aktenordner beiseite gelegt und den Laptop herausgeholt, um seine Mails abzurufen – Adèle spielt immer noch mit den Autos. Der 35-Jährige war bei der Weihnachtsfeier seiner Tochter im Kindergarten dabei. Als sie kürzlich zum Kieferorthopäden musste, hielt er Händchen. „Dafür bin ich schon mal am Wochenende oder spätabends im Büro.“ Von einem „Geben und Nehmen“ spricht Sylvia Reckel.

Juristen mit dem Fachgebiet erneuerbare Energien sind gesucht. Natt entschied sich bei der Stellensuche





Arbeit und Spiel: Adèle Natt
mit ihrem Vater im Kinder-
zimmer der Firma Windwärts.

Stolz auf die Familienfreundlichkeit:

Windwärts-Personalchefin Sylvia Reckel



für Windwärts, auch aufgrund der Familienfreundlichkeit. Im Jahr 2009 hat er nach der Geburt seiner zweiten Tochter vier Monate Elternzeit genommen. „Wir arbeiten alle für die Energiewende, wollen alle die Welt ein bisschen besser machen“, sagt er. „Da kann es nicht sein, dass wir vor lauter Arbeit keine Zeit für die Familie haben.“

Großer Wettbewerbsvorteil

Die Erwartungen gerade gut ausgebildeter Menschen hätten sich verändert, meint Sylvia Reckel. „Sie wollen beides: einen anspruchsvollen Beruf und Zeit mit ihren Kindern verbringen.“ In Bewerbungsgesprächen werde sie

immer öfter auf das Thema angesprochen. So ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch zur Marke des Unternehmens geworden, zu einem Wettbewerbsvorteil im Werben um rarer werdende Fachkräfte. „Das höre ich immer wieder“, betont sie.

Teilzeit, Sabbaticals, Homeoffice – das alles kostet auch Geld. Zwar gehen Modellrechnungen von einem Return on Invest von 25 Prozent aus, aber Reckel hält nicht viel von diesen Kalkulationen. Manches lasse sich einfach nicht in Zahlen ausdrücken, meint sie. „Unser Erfolg basiert auf dem sehr spezifischen Wissen unserer Mitarbeiter. Wir haben ein starkes Interesse, sie an uns zu binden“, so die Personalchefin. „Aus Befragungen

wissen wir, dass die Vereinbarkeit von Job und Familie eine große Rolle spielt, um im Unternehmen zu bleiben.“

Geringe Fluktuation

Die Fluktuation bei Windwärts tendiert gegen null. Kosten für die Ausschreibungen ausscheidender Mitarbeiter entfallen ebenso wie Reibungsverluste bei der Einarbeitung neuer Kräfte. Bedeutsamer als die Kosten sei der organisatorische Aufwand. „Man muss viel koordinieren, viel absprechen, flexibel sein in der jeweiligen Lebenssituation“, räumt Reckel ein.

Um noch flexibler auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter reagieren zu



Gut beschäftigt: Adèle spielt – mal mit dem Papa, mal allein.

können, träumt sie von einer eigenen Kindertagesstätte auf dem Gelände. Gemeinsam mit benachbarten Firmen könnte Windwärts dort Belegplätze buchen. Denn viele Eltern mit kleinen Kindern haben Schwierigkeiten, eine passende Betreuung zu finden.

Tobias Natt klappt den Laptop zu. Adèle ist zu ihm aufs Sofa geklettert. Sie malt an einem Bild, Schneewittchen vor einem Schloss. Das Märchen hat ihr der Vater kürzlich vorgelesen. Ob sie gerne bei ihm im Büro ist? Adèle schaut auf – und nickt.

Rainer Busch

Gesetzliche Regelungen für Job und Familie

Elternzeit

In den ersten drei Jahren nach Geburt eines Kindes haben Arbeitnehmer das Recht auf Elternzeit. Zwölf Monate davon können sie aufsparen und nutzen, bis das Kind sein achttes Lebensjahr vollendet hat; der Arbeitgeber muss zustimmen. Der Anspruch auf Elternzeit gilt auch für Beschäftigte mit befristeten Verträgen bzw. 400-Euro-Jobs. Das Kind muss mit ihnen unter einem Dach wohnen und von ihnen selbst betreut werden. Arbeiten beide Eltern, haben beide unabhängig voneinander Anspruch auf Elternzeit. In der Einteilung ist das Paar flexibel: Mann und Frau können sich abwechseln und Elternzeit jeweils auf zwei Zeitabschnitte verteilt für einzelne Monate oder Wochen nehmen oder beide die vollen drei Jahre mit dem Kind verbringen.

Mutterschutz

Er beginnt sechs Wochen vor und endet acht bzw. zwölf Wochen nach der Geburt. Will eine Frau oder ihr Partner anschließend Elternzeit nehmen, muss das dem Arbeitgeber spätestens eine Woche nach der Entbindung mitgeteilt werden. Zugleich muss er informiert werden, wie lange die Mutter zu Hause bleiben möchte. Während der Elternzeit und in der Anmeldefrist besteht Kündigungsschutz.

Arbeiten während der Elternzeit

Bis zu 30 Stunden pro Woche sind erlaubt, mit Zustimmung des Arbeitgebers auch in einem anderen Betrieb oder als Selbstständige. Sind beide Eltern in Elternzeit, darf jeder 30 Std./Woche arbeiten. Anspruch auf Teilzeit haben nur Mitarbeiter in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, wenn zusätzlich bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Ist nichts anderes vereinbart, sind 15 Std./Woche das Minimum. Schon bei Anmeldung zur Elternzeit sollte man ankündigen, dass man mit redu-

zierter Stundenzahl zurückkehren möchte, wann man wieder einsteigen und wie man sich die Stunden legen möchte. Verzichtet man darauf, stellt das Unternehmen evtl. eine Vertretung ein und lehnt den Teilzeit-Wunsch aufgrund dringender betrieblicher Gründe ab. Schichtdienst ist kein Grund dafür, Teilzeit abzulehnen.

Arbeiten nach der Elternzeit

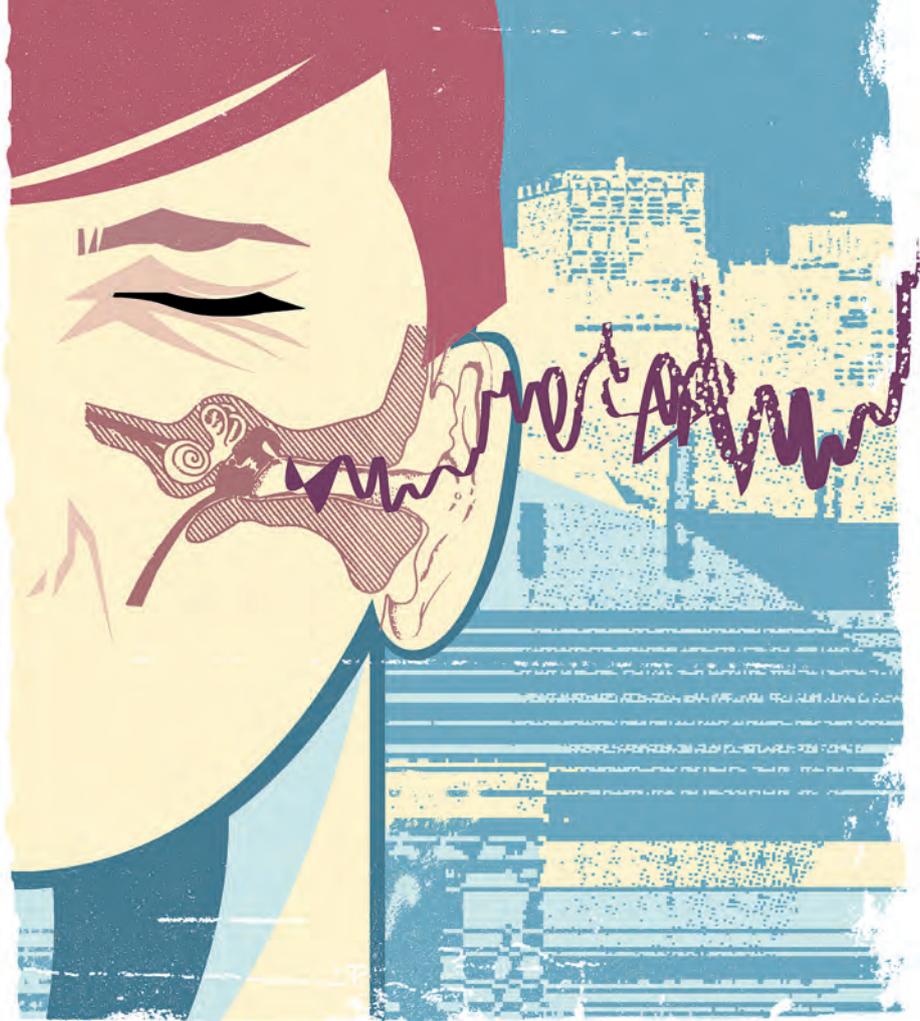
Wer nach der Kinderpause zurückkehrt, bekommt in der Regel seinen alten Arbeitsplatz oder eine neue, zwingend gleichwertig bezahlte Stelle, wenn das vor der Elternzeit vereinbart war. Wer auf Teilzeit umsteigen möchte, muss das spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beantragen.

Krankenversicherung

Während des Mutterschutzes und in der Elternzeit zahlen Mutter oder Vater keine Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung. Die Beitragsfreiheit gilt allerdings nur für das Elterngeld, nicht für mögliche andere Einnahmen.

Krankes Kind

Das Kind ist krank und keiner da, der es betreuen könnte. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld sind von der Arbeit unbezahlt freizustellen, solange die Firma sie nicht aus dem gleichen Grund unter Fortzahlung des Entgelts freistellt. Sowohl Vater und Mutter, die einen Anspruch auf Krankengeld haben, können für dasselbe Kind für bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr Kinderpflege-Krankengeld bekommen. Voraussetzung: ein ärztliches Attest, und das Kind darf noch keine zwölf Jahre alt sein. Leben in einer Familie zwei Kinder, besteht der Anspruch doppelt. Ab drei Kindern ist der Anspruch pro Elternteil auf 25 Arbeitstage begrenzt. Alleinerziehende mit einem Kind dürfen 20 Arbeitstage bzw. ab drei Kindern insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr fehlen.



Was ist eigentlich ...

... Tinnitus?

Zermürbende Ohrgeräusche können die Lebensqualität extrem einschränken – häufig sind sie stressbedingt.

Das kennen wir alle: Lärm, der von draußen kommt. Aber jeder vierte Mensch in Deutschland leidet unter Geräuschen, die von innen kommen: Da piepst, summt, brummt oder kreischt es im Ohr, und nur der Betroffene hört es, denn objektiv wahrnehmbar ist dieser Lärm nicht. Diagnose: Tinnitus.

Eine Krankheit? Nein. Ein Symptom. Die aufdringlichen und oft für den Geplagten kaum erträglichen Ohrgeräusche sind häufig auf einen Scha-

den in der Gehörbahn zurückzuführen und gehen nicht selten einher mit einer ohnehin verminderten Hörleistung. Oft löst diese das Zirpen, Quietschen, Brummen und Hämmern sogar erst aus.

Unser Gehirn ist ein Wunderwerk, das bei Ausfällen schnellstmöglich versucht, die entstehenden Defizite auszugleichen, um uns funktionsfähig zu halten. Ist das Hören also in einem bestimmten Bereich eingeschränkt, versucht das Gehirn, dieses

auszugleichen und steigert – beim Tinnitus bedauerlicherweise – die Frequenz. Was die Beeinträchtigung für die Betroffenen noch verstärkt, denn das „Geklingel“ (lateinisch: *tinnire*) potenziert sich.

Tinnitus-Patienten sind in allen Altersgruppen zu finden, denn Lärm-schäden, Fehlbildungen oder etwa entzündliche Erkrankungen des Hörapparats können Jugendliche ebenso treffen wie Erwachsene. Auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Stoffwechselstörungen, Schäden an der Halswirbelsäule oder den Kiefergelenken und sogar Medikamente können Auslöser für einen Tinnitus sein. Wer also störende Ohrgeräusche wahrnimmt, sollte diese ernst nehmen, und – wenn sie zwei bis drei Tage anhalten – einen Hals-Nasen-Ohren-Arzt aufsuchen.

Ein temporärer störender Reiz im Ohr ist nicht ungewöhnlich. Und in vielen Fällen reguliert sich der Lärm im Ohr auch selbsttätig wieder, aber diejenigen, bei denen das „Klingeln“ chronisch ist, leiden extrem. In der Fachliteratur wird von unterschiedlichen Tinnitus-Typen gesprochen. Bei Menschen, die die störenden Reize relativ gut in ihr Leben integrieren können und sie manchmal sogar nicht mehr wahrnehmen, spricht man vom kompensierten Typus. Beim dekom-pensierten Tinnitus beeinträchtigen die Ohrgeräusche das komplette Leben in so starkem Maß, dass Depressionen die Folge sein können.

Ob die körperliche Symptomatik das Resultat von zu viel negativem Stress ist, ist bislang nicht bewiesen, Betroffene erklären aber häufig, dass der Tinnitus sich erstmals in einer derartigen Phase zeigte. Ebenso verstärkte sich der Lärm im Kopf in stressigen Momenten. Mehr Entspannung kann für Tinnitus-Geplagte ein erster Schritt auf dem Weg zu mehr Stille sein.

Marie Alut

Entlastung für Pflegende?

Immer mehr Menschen sind doppelt gefordert: Zusätzlich zu einem anstrengenden Arbeitsalltag betreuen sie pflegebedürftige Angehörige. Das Familienpflegegesetz soll ihnen rechtlichen Rückhalt bringen – doch es bleibt hinter den Erfordernissen zurück.

Eigentlich hätten die Weichen längst gestellt sein können – denn die Entwicklung ist klar: Immer mehr Menschen werden in Deutschland pflegebedürftig, und vielfach nehmen Angehörige die persönliche Betreuung in der Familie ganz selbstverständlich auf sich.

Sie entlasten damit nicht nur das unzureichende Pflegesystem – sie belasten sich damit extrem, indem sie

neben einem oft kräftezehrenden Arbeitsalltag für ihre Angehörigen da sind. Auf Dauer eine schwierige Situation, denn aus der Belastung wird irgendwann eine Überlastung – eine Lösung muss her. Oft besteht diese in der Reduzierung der Arbeitszeit, was Verzicht auf Aufstiegschancen und finanzielle Einbußen im Gehalt wie auch im späteren Rentenbezug zur Folge hat. Und wenn im Unterneh-

men die Verringerung der Arbeitszeit nicht möglich ist, muss irgendwann der Job aufgegeben werden.

Eine absurde Situation – denn von Angehörigen betreut zu werden, tut nicht nur den Pflegebedürftigen gut, es entlastet auch das nicht adäquate Pflegesystem. Angesichts der sich verschärfenden Entwicklung – in zehn Jahren wird es drei Millionen Pflegebedürftige geben – wurde schon seit geraumer Zeit eine gesetzliche Regelung diskutiert, die den pflegenden Arbeitnehmern Spielräume sichern sollte, ohne das Einkommen oder gar den Job zu riskieren.

Nun wurde ein Familienpflegezeitgesetz beschlossen, das am 1. Januar 2012 in Kraft treten soll und eine Teilzeitregelung vorsieht: Wer Angehörige pflegt, kann seine Arbeitszeit zwei Jahre lang um 50 Prozent reduzieren, bekommt aber 75 Prozent der Bezüge. Volles Gehalt wird erst nach Wiederaufnahme der vollen Tätigkeit gezahlt, wenn das Zeitkonto ausgeglichen ist.

Das große Manko dieses Gesetzes: Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit – wer Angehörige pflegt, ist also weiterhin auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen. Die dringend nötige Beteiligung der Wirtschaft an der gesellschaftlichen Aufgabe, die Betreuung Pflegebedürftiger sicherzustellen, wurde hier vertan. Keine Frage, dass wohl schon bald nachgebessert werden muss.

Kay Dohnke



Anstrengende Aufgabe: Wer die Pflege Angehöriger übernimmt, trägt eine schwere Last.



KRÜGEL
Internationale
Möbelspedition

KRÜGEL
Internationale
Möbelspedition

KRÜGEL
Internationale
Möbelspedition

KRÜGEL
Internationale
Möbelspedition

confern
Umzugs-
Partner



Kleiderbox

KRÜGEL
Möbellogistik

confern
Umzugs-
Partner
Hamburg

www.kruegel-umzuege.de
tel. 040/253036-0

Gewusst wie: Möbel-
packer Marco Bock trägt die
Hauptlast auf der Schulter.

Vom Sitzen und Gehen, Heben und Stehen

Die alltägliche Last

Viele Berufe erfordern von den Menschen auf Dauer einseitige Körperhaltungen. Daraus entstehen oft behandlungsbedürftige Haltungsschäden. Ein Blick auf Ursachen, gesundheitliche Folgen und Vorbeugepotenziale. Teil 3: vom Heben.

Beim Thema Heben gibt es zahllose Alltagsweisheiten wie „Was du nicht heben kannst, lass liegen“ oder „Sich einen Bruch heben“. Was ist dran an den „Vor“-Urteilen zum Thema, was bedeutet Heben für die Gesundheit? Gibt es die optimale Hebetechnik, und was sollte man möglichst vermeiden?

Einer, der es wissen muss, ist Marco Bock, im Berufsalltag der „Heber“ par excellence. Seit neun Jahren arbeitet er als Möbelpacker in Hamburg bei der Krügel International GmbH. Obwohl er ein durchtrainierter, fitter und mit 35 Jahren noch junger Mann ist, merkt auch er nach einem langen Arbeitstag, an dem viel und schwer gehoben werden musste, den Rücken.

Tag für Tag viel heben

Profis wie geübte Gewichtheber stemmen ihre Gewichte mittels trainierterer Rumpf-, Bein- und Gesäßmuskulatur. Sie gehen mit leicht gespreizten Beinen in eine ausbalancierte Hockstellung und heben aus dieser Position heraus mit gestrecktem Rücken die Last nahe am Körper hoch. So macht es auch Marcus Bock: „Ich selbst hebe nicht aus dem Rücken heraus, sondern gehe dabei in die Knie. Aber“, so der Möbelpacker, „es gibt auch Kollegen, die nicht so viel Kraft in den Beinen haben, dass sie mit einer schweren

Last auf dem Rücken aus der Hocke wieder hochkommen.“ Wenn dann der Kollege die Last nicht dauerhaft tragen kann und ihm zum Beispiel auf einer Treppe die Beine einknicken, kann es gefährlich werden. Im Team wird darum immer darauf geachtet, dass jeder entsprechend seiner Fähigkeit eingesetzt wird.

Teamplay ist auch gefragt im Krankenpflegeberuf, einer weiteren Profession, in der Tag für Tag sehr viel gehoben werden muss. „Schwere Patienten werden grundsätzlich nur zu zweit gehoben“, beschreibt Klaus Bomke, 49, Stationsleiter der Medizinisch-Neurologischen Intensivstation der Medizinischen Universitätsklinik Bochum, die Anforderungen, „aber Not kennt kein Gebot – im Ernstfall, wenn es schnell gehen muss, hebt einer auch schon mal alleine. Heben bleibt ein kritisches Thema.“

Seit 1984 ist Bomke Krankenpfleger und seit 1987 auf der Intensivstation tätig. Heben im Krankenhaus ist Alltag – ob es darum geht, Patienten aus dem Bett in einen Stuhl und wieder zurück zu heben, von einem Krankenbett in ein anderes zu hieven oder auch darum, den Betroffenen im Bett ein wenig anzuheben, um das Laken wechseln zu können. Hilfsmittel wie Rollbretter oder auch ein so genannter Lifter – ein Kran zum Heben des Patienten zum Beispiel aus dem Bett

auf einen Stuhl und wieder zurück – stehen zur Verfügung. Dennoch hinterlässt das Heben auf Dauer seine Spuren, so auch bei Klaus Bomke. Ein leichter Bandscheibenvorfall in der Brustwirbelsäule begleitet ihn. Trotzdem hat er seinen Dienst deswegen noch nie versäumt. Er spielt Squash und schwimmt, gezieltes Rückentraining macht er aber nicht.

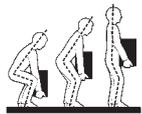
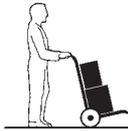
Bewusst auf sich achten

Seine Kollegen und er haben allerdings im Rahmen einer Fortbildung an einer Kinästhetikschulung teilgenommen. Unter Kinästhetik versteht man ein Konzept, das sich mit der Bewegungswahrnehmung des ganzen Körpers – speziell beim Heben und bei Pflegekräften (zu 90 Prozent wird Kinästhetik im Krankenhaus geschult) – befasst. Maren Asmussen, Geschäftsführerin von Kinaesthetics Deutschland, einem großen Netzwerk für die Trainerausbildung, beschreibt das Konzept so: „Es wird gelehrt, selbstständig auf sich zu achten. Wie kann ich mich in meiner Bewegung wahrnehmen, wie kann ich die Spannung im Körper reduzieren und so eine Verspannung der Muskulatur oder eine Fehlbelastung vermeiden?“

Das Grundprinzip besteht in einer Verlagerung des Gewichts, sodass im Endeffekt nicht einmal mehr aktiv

So heben Sie richtig

1. Prüfen Sie immer, ob sie Hilfsmittel wie Haltegriffe, Rollbretter etc. einsetzen können.
2. Tragen Sie schwere Lasten nicht allein – holen Sie sich Hilfe.
3. Prüfen Sie vor dem Aufheben einer Last, ob sie frei hebbar oder noch irgendwo verankert ist, damit Sie sich mehrmaliges Hochheben sparen.
4. Wenn zu mehreren getragen wird, muss die Last entsprechend der Körpergröße der Träger verteilt werden.
5. Als Ausgangsstellung: Gehen Sie mit gespreizten Beinen und gestrecktem, geraden Rücken nur so



weit in die Hocke wie Sie können. Besser ist, Sie verlagern das Gewicht.

6. Heben Sie eine Last nie ruckartig, fangen Sie diese nie ab oder gar auf.
7. Die Last sollte am Körper getragen werden, nie mit gewinkelten oder abgespreizten Armen.
8. Stützen Sie die Last am Körper ab.
9. Vermeiden Sie unbedingt das Verdrehen der Wirbelsäule beim Heben oder Absetzen.
10. Setzen Sie die Last gleichmäßig, nicht ruckartig ab.
11. Nehmen Sie wie beim Aufnehmen auch beim Absetzen dieselbe Haltung ein: Gehen Sie so weit Sie können in die Knie und halten Sie den Rücken gestreckt.



Noch ein Tipp zum Verreisen:

Packen Sie Ihre Sachen lieber in zwei Koffer als in einen schweren, oder benutzen Sie einen Rollkoffer.

gehoben wird. Kinästhetiktrainer sind Künstler im Balancieren, sie heben nicht aus den Knien heraus, um diese nicht zu belasten, sondern durch Verlagerung des Beckens.“ Diese Erfahrungen können inzwischen auch Laien nutzen – die DAK finanziert Kinästhetik-Kurse für pflegende Angehörige.

Folgen für den Körper

Beim Heben geht es jedoch nicht nur um die Belastung des Rückens und darum, dass die richtige Hebetätigkeit in der Auswirkung auf den gesamten Körper oft unterschätzt wird. Hebt man zum Beispiel etwas vom Boden auf, so werden die Muskeln des Rückens, des Bauches, der Beine und der Arme gebraucht, um die Last aufzuheben und zu tragen.

Schon die Art, wie Gegenstände getragen werden, hat unterschiedliche

Auswirkungen auf den Körper. Ein Beispiel: Verglichen mit dem Tragen beim Einsatz eines Tragejochs, das die Last auf den Schultern gleichmäßig verteilen würde, benötigt das Tragen einer Last an seitlich herabhängenden Armen 10 Prozent mehr Energie, das Tragen der Last auf dem Rücken 20 Prozent, das Tragen auf der Hüfte 40 Prozent und das Tragen vor dem Bauch sogar 70 Prozent mehr Energie.

Diese Unterschiede entstehen durch eine Schwerpunktverlagerung der Last sowie durch die verschiedene statische Haltearbeit der Muskulatur. Dabei sind es nicht nur schwere Gewichte, sondern auch leichte, die bei einer ungünstigen Körperhaltung beim Heben zu einer großen Belastung werden und vor allem die Bandscheibe schädigen können.

Hebt oder trägt man eine Last zum Beispiel mit nach vorn oder zur Seite geneigtem oder gar verdrehtem Kör-

Tricks anwenden: Krankenpfleger Klaus Bomke schont sich durch Kinästhetik-Technik.



per, so erfahren die Bandscheiben eine einseitige Belastung und werden zwischen den Wirbelkörpern keilförmig zusammengepresst. Alleine das Gewicht des vorgebeugten Oberkörpers – ohne dass man überhaupt ein Gewicht in die Hände nimmt – sorgt vor allem in der Lendenwirbelsäule für erhebliche Belastungen.

Vermeidung von Schäden

Allerdings variiert die individuelle Belastungsfähigkeit enorm. Was ein starker junger Mann mühelos hebt, kann bei einem älteren Mann, einer Frau oder einem Jugendlichen eine nicht zumutbare Belastung bedeuten, die leicht zu schweren Schäden führen kann.

Das weiß auch der Gesetzgeber, und so existiert seit 1996 eine Lastenhandhabungsverordnung zur Verhinderung von Körperschäden beim Heben und Tragen von Lasten. Sie enthält Richtwerte und die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte für das Heben und Tragen von Lasten mit geradem Rücken und ohne Hilfsmittel für jedes Alter sowie für Männer und Frauen.

So sollten an einem Arbeitstag, der zu zehn bis 35 Prozent aus Heben besteht, 20- bis 45-jährige Männer Gewichte tragen, die nicht mehr als 25 Kilo wiegen. Bis zu 55 Kilogramm schwer sein dürfen Gegenstände, die am Tag selten gehoben werden. Für Frauen gelten mit neun respektive 15 Kilogramm deutlich geringere Werte.

Hier hat der Gesetzgeber die physiologisch unterschiedlichen Voraussetzungen bei Männern und Frauen berücksichtigt. Männer besitzen mehr Muskelmasse und vor allem ein ausgeprägtes Muskel- und Bändersystem im Becken. Frauen, die schwer und viel heben, leiden vielfach unter einer Beckenboden- und Blasenschwäche.



Heben ade: Ex-Schreinerin Mechthild Günther hat den Job gewechselt – aber an ihrem Eigenheim mitgebaut.

Männerdomäne Heben?

Eine Frau, die in einer Männerdomäne mit dem Thema Heben Erfahrungen gemacht hat, ist Mechthild Günther. Sie hat in München und in Schweden sechs Jahre als Schreinerin gearbeitet. „In diesem Beruf kann man dem Heben nie ausweichen. In der Schreinerei sagt man ab 30 zu den Jüngeren: Mach du mal“, schildert sie ihren Alltag. Und sie hat die Erfahrung gemacht, dass männliche Kollegen ihr durchaus bei leichteren Sachen zur Hand gegangen sind, nicht jedoch bei langen schweren Eichenbohlen. Dann haben beide Geschlechter vermehrt Tragehilfen wie Laufkatzen oder Schulterpolster eingesetzt.

Als Ausgleich zu ihrem Beruf begann sie mit Yoga, weil sie der Meinung ist: „Sinnvoller als das Erlernen einer rein technischen, statischen He-

betechnik ist es, den eigenen Bewegungsablauf und die Eigenwahrnehmung zu fördern, um das Tragen zu optimieren.“

Nach der Geburt ihres Kindes hat Mechthild Günther den Beruf gewechselt und arbeitet jetzt als Heilpädagogin. Bis heute ist sie dem Schreinern jedoch treu geblieben, zuletzt hat sie beim Bau ihres Eigenheims kräftig mitgearbeitet.

Ob Mann oder Frau, jung oder alt, ob Berufs- oder Freizeitheber – die Erfahrungen zeigen, dass generell der Rat sinnvoll ist: „Hol' dir, wenn es irgend geht, beim Heben Hilfe“.

Dr. med. Suzann Kirschner-Brouns

INFOS

Wie man Rückenleiden vorbeugen kann und was bei akuten Schmerzen hilft, lesen Sie unter www.dak.de/ruecken



Sonderrechte für Ältere?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern. Was aber gilt, wenn ältere Mitarbeiter bei Vergütung, Urlaubsanspruch oder Kündigungsfristen besonders behandelt werden? Ein Blick auf wichtige Urteile.

Seit August 2006 ist das AGG in Kraft. Es soll Menschen vor Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihrer sexuellen Identität oder ihres Alters schützen. Von großer Bedeutung sind dabei die Fragen, die sich aus dem Diskriminierungsverbot wegen des Alters ergeben. § 10 AGG lässt eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters dann zu, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt“ ist.

Einkommensstaffelung

Einen Problemkreis stellt die Einkommensstaffelung nach dem Lebensalter in vielen Tarifverträgen dar. Vielfach wird allein wegen des höheren Lebensalters des Arbeitnehmers eine höhere Vergütung gezahlt. Hier spricht viel dafür, eine nach dem AGG

unzulässige Benachteiligung der jüngeren Arbeitnehmer anzunehmen, auch wenn diese Frage noch nicht höchstrichterlich entschieden ist (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.9.2008 – 20 Sa 2244/07). Dem gegenüber ist eine Steigerung des Gehalts nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit unproblematisch.

Anders der Urlaubsanspruch: Mit steigendem Lebensalter der Mitarbeiter mehr Urlaub zu gewähren, bedeutet nach der neuesten Rechtsprechung eine unzulässige Benachteiligung jüngerer Kollegen (Urteil des LAG Düsseldorf vom 18.1.2011 – 8 SA 1274/10).

Der Arbeitgeber darf Mindestanforderungen hinsichtlich Lebensalter, Berufserfahrung oder Dienstalter zu Grunde legen, wenn er eine Stelle besetzt. Bei der betrieblichen Altersversorgung dürfen weiterhin Altersgrenzen als Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen festgesetzt und

Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden.

In Sozialplänen dürfen die Betriebspartner für Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche als für jüngere Arbeitnehmer vorsehen. Dies gilt nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (Urteil des BAG vom 11.11.2008 – 1 AZR 475/07) selbst dann, wenn die Altersrente mit Abschlägen verbunden ist. Ferner lässt das AGG grundsätzlich die Vereinbarung von Altersgrenzen zu, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Zeitpunkt endet, zu dem der Arbeitnehmer eine Altersrente beantragen kann.

Betriebsbedingte Kündigung

Die Arbeitsgerichte haben in der Zwischenzeit außerdem klargestellt,

Der Arbeitgeber darf Mindestanforderungen hinsichtlich Lebensalter, Berufserfahrung oder Dienstalter zu Grunde legen, wenn er eine Stelle besetzt.

dass die Diskriminierungsverbote des AGG auch bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten sind (so das Urteil des BAG vom 6.11.2008 – 2 AZR 701/07). Diese Frage war bei Inkrafttreten des AGG unklar, weil nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 4 AGG für Kündigungen „ausschließlich“ die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten.

Im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung kann für die Sozialauswahl das Lebensalter berücksichtigt werden. Für die Praxis bedeutet diese Rechtsprechung, dass die Bildung von Altersgruppen und die Zuteilung von Sozialpunkten mit dem steigenden Lebensalter gemäß § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt sind, solange das Alter nicht im Hinblick auf die anderen sozialen Gesichtspunkte wie Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten überbewertet wird.

Kündigungsfristen

Schon bei Inkrafttreten des AGG wurde die in § 622 Abs. 2 BGB festgelegte Berechnung der Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses als kritisch angesehen, weil bei der Beschäftigungsdauer als Voraussetzung für eine verlängerte Kündigungsfrist keine

Zeiten berücksichtigt werden, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen. Hier werden also die jungen Arbeitnehmer wegen ihres Alters benachteiligt.

Der EuGH hat die deutsche Regelung für unvereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht erklärt, weil sie gegen die EG-Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt (Urteil vom 19.1.2010 – C 555/07 Kücükdeveci).

Diese Entscheidung des EuGH hat in der Sache nicht überrascht, doch ist deren Umsetzung im innerstaatlichen Recht Deutschlands juristisch brisant, weil die europäischen Richter die deutschen Arbeitsgerichte verpflichten wollen, die gemeinschaftsrechtswidrige Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB unangewendet zu lassen.

Bisher entsprach es in Deutschland allgemeiner Auffassung, dass EG-Richtlinien nur die Mitgliedstaaten binden und damit zwar für den öffentlichen Dienst gelten, aber nicht im Verhältnis von Privatpersonen untereinander. Das BAG hat sich jedoch kürzlich der Auffassung des EuGH angeschlossen (Urteil vom 9.9.2010 – 2AZR 714/08). Somit steht fest, dass für die Berechnung der Beschäftigungsdauer auch die Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres zählt. *Dr. jur. Eckhard Bloch*



DAK ZusatzSchutz. Einfach erklärt.

Unterhaltsame Informationen.

Die DAK bietet Ihnen einen umfassenden Versicherungsschutz. Die ausgezeichneten Zusatzversicherungen der HanseMerkur sind die optimale Ergänzung dazu – und das zu einem **äußerst attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis!**

Gehen Sie einfach ins Internet und lassen Sie sich unter www.dak-zusatzschutz.de die umfangreichen Vorteile zum **DAK ZusatzSchutz** erklären. Unsere sympathischen Comic-Figuren helfen Ihnen dabei.

Bei Interesse können Sie den gewünschten **DAK ZusatzSchutz** auch gleich online abschließen.

DAK ZusatzSchutz – Qualität, die überzeugt:



Genießen Sie als DAK-Kunde **private Extras** für eine gesunde Zukunft.

+++ Jetzt informieren +++

www.dak-zusatzschutz.de

Detailfragen beantwortet Ihnen auch gerne die

HanseMerkur Hotline

0180 1 121316

Mo.–Fr. 8–20 Uhr

3,9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom,
max. 42 Ct./Min. aus den Mobilfunknetzen.



Ausgebrannt

Erschöpft, reizbar, deprimiert – Symptome, die gebündelt schnell mit dem Begriff „Burnout“ assoziiert werden.

Ein Tabu-Thema ist es längst nicht mehr. Vor zehn Jahren noch hätte sich wohl kaum jemand getraut, sein Ausgebranntsein (denn das bedeutet „Burnout“), seine psychische und physische Erschöpfung öffentlich zu bekennen. Zu groß wäre die Gefahr einer Stigmatisierung als nicht leistungsfähig erschienen. Heute wird bei Anzeichen von

chronischer Müdigkeit und Erschöpfung, einhergehend mit Lustlosigkeit, verminderter Leistungsfähigkeit im Beruf und Desinteresse in privaten Kontexten der Begriff Burnout schnell zur Beschreibung einer facettenreichen Symptomatik herangezogen.

Und das gerade ist das Problem: Die Abgrenzung zu anderen psychischen Krankheiten, etwa Depressi-

Am Ende: Irgendwann halten Körper und Seele den Stress nicht mehr aus.

onen, ist nicht klar zu treffen. So führt weder die Internationale Klassifikation der Krankheiten (ICD-10) noch das Diagnostische und Statistische Handbuch psychischer Störungen (DS-IV) Burnout als eigenständiges Krankheitsbild.

Dennoch leiden am „Ausgebranntsein“ laut einer DAK-Studie mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer und zeigen typische Symptome wie Schlafstörungen (53 Prozent), depressive Verstimmungen (37 Prozent), Nervosität (36 Prozent) und Konzentrationsstörungen (32 Prozent). Die Betroffenen geraten oft in einen Teufelskreis, der bedingt, dass es nicht einmal mehr nachts zu einer Regeneration von Körper und Psyche kommt. Negativer Dauerstress ist Auslöser dieser Symptomatik. Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) gehört Stress zu den größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts.

Steigender Druck

Für Stress-Situationen sind wir – evolutionsbiologisch betrachtet – ziemlich gut gerüstet, denn unser Hormonsystem reagiert schnell und präzise: Flucht oder Angriff sind die Alternativen bei einer drohenden Gefahr. Unser Körper stellt dafür Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol bereit – und ermöglicht uns dadurch, stark und umgehend zu reagieren. Gut so.

Werden diese Stresshormone allerdings dauerhaft ausgeschüttet, schwächt das nicht nur unser Immunsystem und damit den gesamten Organismus – auch die Psyche gerät aus dem Gleichgewicht: Rückzugstendenzen, Niedergeschlagenheit und verminderter Antrieb sind die Folgen.

Wissenschaftler machen die modernen Lebens- und Arbeitsbedingungen für Burnout verantwortlich. „Höher, schneller, weiter“ lauten die

Maximen der so genannten Leistungsgesellschaft. Vorausgesetzt wird eine zunehmend größere Leistungs- und Leidensbereitschaft: Immer weniger Menschen sollen immer mehr Arbeit in immer kürzerer Zeit bewältigen. Ein extrem hohes Maß an Flexibilität und Mobilität wird erwartet. Die Arbeit wird knapp, der Druck steigt.

Gesellschaftliche Faktoren

Burnout ist ein Begriff, der in den 70er Jahren entstand und anfangs als „Helfersyndrom“ publik wurde, da das Phänomen vorrangig bei Personen aus „helfenden“ Berufen wie etwa Psychologen, Krankenschwestern und Lehrern diagnostiziert wurde. Heute ist Burnout in allen Berufssparten angekommen. Für viel öffentliches Interesse hat der Fall des ehemaligen Skispringers Sven Hannawald gesorgt, dessen Burnout ihn 2005 zwang, seine Karriere zu beenden.

Inzwischen ist unbestritten, dass gesellschaftliche Faktoren eine entscheidende Rolle bei der Burnout-Entstehung spielen. Und dass eben nicht nur so genannte High Performer und Leistungsträger prädestiniert für diese Krankheit sind, weil sie überengagiert und perfektionistisch handeln. Sicher spielt neben den belastenden gesellschaftlichen Komponenten – wie etwa Frust und Konflikte am Arbeitsplatz, geringe bis keine Wertschätzung für die erbrachten Leistungen, erhöhte Arbeitsbelastung bei verminderter Eigenverantwortung – auch meist ein individualpsychologischer Faktor bei einem Burnout-Syndrom eine Rolle: die Tendenz zum Perfektionismus ebenso wie ein hoher Anspruch an sich selbst.

In der Kopplung wird das eine explosive Mischung. Sie führt zu Nervosität, innerer Unruhe, verminderter Motivation und geringerer Leistungs-

fähigkeit. Und belastet das Leben der Betroffenen extrem. Denn ob im Beruf oder privat: Die Luft ist raus, die Stimmung mies, die Erschöpfung chronisch. Ein individuelles Desaster.

Und ein ökonomisches noch dazu. Die jährlichen Kosten, die durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz entstehen, belaufen sich auf rund sechs Milliarden Euro – jeweils drei Milliarden für die Behandlung und für Produktionsausfälle. Rund 60 Prozent aller Fehlzeiten seien durch beruflichen Stress verursacht worden, so die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Zwar spiegelt sich in diesen Ergebnissen die Diagnose Burnout nur zum Teil, da generell stressbedingte Ausfallzeiten erfasst wurden, die Frage aber bleibt: Wie kommen wir raus aus der Stress-Falle? Auf zwei Wegen: Individuelle stressminimierende Strategien für Betroffene wie Entspannungstechniken – etwa Qi Gong, Tai Chi, Meditation oder Ähnliches –, Sport und Psychotherapien können zu mehr Lebensqualität verhelfen.

Allerdings nicht allein. Denn damit werden die äußeren Stressoren etwa am Arbeitsplatz nicht abgestellt, sondern nur handhabbarer gemacht. Parallel braucht es ein innerbetriebliches Umdenken. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und eine Balance zwischen Anspannung und Erholung sind hilfreiche erste Schritte aus der Burnout-Falle. *Sigrid Rahlfes*

INFOS

Lernen Sie sich zu entspannen und zukünftig belastende Situationen besser zu bewältigen. Kurse zum Stressabbau und zur Entspannung bieten dafür eine gute Möglichkeit. Informationen für Trainingsprogramme zur Stressbewältigung und Entspannung finden Sie unter www.dak.de/dakpraevention

Impressum

DAK Magazin praxis+recht 01/2011
für Unternehmen und Selbstständige

Herausgeber

DAK Zentrale, Nagelsweg 27–31,
20097 Hamburg, www.dak.de

Verantwortlich

Thomas Ollrogge (V.i.S.d.P.), Leiter
Kundenmanagement
Martin Kriegel, Leiter Marketing und
Kundenservice

Redaktion

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

Chef vom Dienst

Gerd Brammer
E-Mail: gerd.brammer@dak.de

Redaktionelle Mitarbeit

Sabine Henning

Produktion und Gestaltung

G + J Corporate Editors GmbH, Hamburg
Kay Dohnke (verantwortlicher Redakteur)
E-Mail: dohnke.kay@guj.de
Anke Siebeneicher (Gestaltung, Bildredaktion)
Suse Walczak (Bildredaktion)
Sigrid Rahlfes (Schlussredaktion)

Litho

Otterbach Medien, Hamburg

Druck

Evers Druck, Meldorf

Anzeigen

Gesamtanzeigenleiter (v.i.S.d.P.) Heiko Hager
(G+J Media Sales), Tel. 040/3703 5300,
Stellv. Anzeigenleiter und Anzeigenverkauf:
Jan-Eric Korte, Tel. 040-3703-5310. Anzeigen-
disposition: Sylvia Lamprecht, Tel. 040/
3703 5311. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr.
1/2011. Alle Anzeigen G+J Corporate Editors
GmbH, außer Seiten 23, 27 und 31.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der
3. März 2011. Diese Zeitschrift informiert zu
Themen aus Sozialversicherung und Gesund-
heitsförderung. Sie erscheint vierteljährlich und
wird kostenlos verschickt. Keine Verantwortung
für unverlangte Einsendungen. Nachdruck, Auf-
nahme in Onlinedienste und Internet sowie
Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit schrift-
licher Zustimmung durch die Redaktion.

Abnehmen trotz Stress im Job

Die Teilnehmer der DAK-„Munter runter“-Aktion haben viele Kilos verloren. Und es ist ihnen gelungen, ihre Ernährung umzustellen – auch am Arbeitsplatz.

Anja Sippels Tag beginnt mit einem gesunden Frühstück: einem Vollkornbrötchen mit fettarmem Käse, dazu eine Tomate oder Gurkenscheiben. Eine gute Grundlage für die Arbeit im Büro. Um zehn Uhr, zur Kaffeepausenzeit, isst die Chefsekretärin aus Sulzbach-Rosenberg etwas Obst und einen Joghurt – ein Tipp der Ernährungsberaterin, die sie während der „Munter runter“-Aktion begleitete. „Dadurch sackt der Blutzuckerspiegel nicht ab, und ich bleibe leistungsfähig“, sagt die 46-jährige. Sieben Kilo hat sie bereits verloren, und es sollen noch mehr werden.

Die fünf Kandidaten der DAK-„Munter runter“-Aktion, die aus über 2000 DAK-Kunden ausgewählt wurden, sind inzwischen Profis in Sachen gesunder Lebensstil. Seit Juni vergangenen Jahres haben sie ihre Ernährung erfolgreich umgestellt und viele Kilos abgenommen. Auch wenn die Aktion jetzt abgeschlossen ist, bleiben sie dabei: Sie treiben viel Sport und essen bewusster, auch im Job.

Richtig essen ist wichtig

Denn wenn das Telefon ununterbrochen klingelt und sich die Mails häufen, bleiben Pausen oft auf der Strecke. Auf Dauer leidet so die Leistungsfähigkeit – und die Figur. Wer schlingt,

Bewegung ist hilfreich: Berit Hartmann hat sieben Kilo abgenommen.



nimmt leicht zu viel zu sich. Das Sättigungsgefühl tritt nämlich erst nach 20 Minuten ein. Auch im Berufsalltag ist es daher wichtig, langsam und leicht zu essen. Anja Sippl meidet aus diesem Grund Kantinenessen. Zu reichhaltig sind ihr die meisten Gerichte. Sie nimmt sich lieber einen gesunden Pausensnack mit.

Kilo reduziert. Bei ihr fällt das Abendessen häufiger aus, weil sie beruflich unterwegs ist. Noch zu oft greife sie daher beim Familienkaffee am Nachmittag vorsorglich zu Keksen, sagt sie. Auch wenn sie Gemeindemitglieder besucht, wird sie oft bewirtet: „Ich bin stolz darauf, dass es mir gelingt, bei einem Stück Kuchen zu bleiben.“



Richtig essen im Job: Anja Sippl und Werner Aleschus disziplinieren sich beim Essen im Büro. Sie hat sieben, er sogar 26 Kilo abgenommen

Das ist auch für Werner Aleschus (26) aus Firrel in Ostfriesland die richtige Alternative. Er hat in den vergangenen Monaten 26 Kilo abgenommen. Ganz bewusst macht er mittags eine 45-minütige Pause. Dann trifft er sich mit den Kollegen in der Kantine und packt dort sein mitgebrachtes Obst und Gemüse aus. Als kaufmännischer Angestellter im Verkauf muss er viel telefonieren. Nach dem Essen liest er oft noch in Zeitschriften oder in einem Buch: „Das hilft mir, abzuschalten.“

Extraportion Disziplin

Wer im Schichtdienst arbeitet oder sich seine Zeit freier einteilen kann, braucht häufig eine Extraportion Disziplin beim Essen. Teilnehmerin Berit Hartmann (47) ist Pfarrerin in Marburg und hat ihr Gewicht um sieben

Was sich für die Teilnehmer noch verändert hat? Passend zur gesunden Ernährung im Job planen sie genügend Trinkpausen ein. Denn um geistig fit zu bleiben, braucht der Körper bis zu zwei Liter Flüssigkeit am Tag. Anja Sippl hat immer ein großes mit Wasser gefülltes Glas auf dem Schreibtisch stehen. So schafft sie es, über den Vormittag mindestens einen Liter zu trinken. Wie die anderen Kandidaten auch fühlt sie sich insgesamt leistungsfähiger: „Vom Nachmittags-tief spüre ich kaum etwas.“

Sabine Henning

INFOS

Lesen Sie mehr über die Aktion und gewinnen Sie unter www.dak.de/munter-runter Außerdem finden Sie auf unseren Seiten wichtige Informationen und Filme zu Ernährung und Sport.

Supergünstig! Vier-Sterne-Wellnesswoche

**Bodenmais (Bayerischer Wald)
Wellness & Vitalhotel Böhmhof******



7 Tage 6 ÜN/Vollpension inkl. DAK Gesundheits + PLUS-Paket p. P. ab **359,- €**

Ihr Urlaubsort: Bodenmais ist der beliebteste Ferienort im Bayerischen Wald. Endlose grüne Täler, markante Berge und der durch mehrere Lifte erschlossene 1.456 m hohe Arber, machen die Region im Naturpark Bayerischer Wald ideal zum Wandern.

Ihr Hotel: familiär geführt mit bayerischer Gastfreundschaft, liegt ruhig unterhalb des Silberberges, auf 730 m Höhe, inmitten von Wiesen und rauschenden Wäldern am Ortsrand, ca. 2 km bis zum Ortszentrum.

Ihr Wellnessbereich: „WellVitalium“ mit Panorama-Hallenbad (6 x 8 m) mit Gegenströmungsanlage, beheizbarem Freibad (10 x 14 m, geöffnet von Mai bis Sept.)

Ihr Zimmer: gemütlich-komfortable Nichtraucherzimmer im Haupthaus, ca. 24-31 qm, mit Bad oder Dusche/WC, Föhn, Bademantel, Schminkspiegel, Radio, Durchwahltelefon, Sat.-TV, Internetanschluss/WLAN, Minibar, Safe, Sitzecke. Allergikergerechte Zimmer auf Anfrage.

DAK Gesundheits + PLUS:

2 x Wassergymnastik (pro Woche), 2 x Nordic Walking (pro Woche), Energym, Qigong und Entspannungstraining (je nach Verfügbarkeit), 1 x Entspannungsbad, 1 x Hydrojet-Massage

Buchungsnr.: V-QLG44429-2127

7 Tage (6 ÜN/Vollpension inklusive Nachmittagsnack)

Reisezeit 15.03. - 21.12.2011

pro Person im DZ Superior 479,- €
- gesundAktiv-Vorteil* 120,- €

Reisepreis für DAK-Versicherte nur **359,- €**

EZ-Zuschlag auf Anfrage

Anreisetag(e): täglich. Kurtaxe: am Ort zu zahlen

* wird nicht aus DAK-Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Einfach telefonisch buchen oder für Rückfragen:

0941 6464470

ortsübliche Telefongebühren, Gebühren bei Anrufen aus Mobilfunknetzen anbieterabhängig

Weitere attraktive Reiseangebote mit gesundAktiv-Vorteil für DAK-Versicherte erhalten Sie in Ihrer DAK Geschäftsstelle oder finden Sie im Internet unter www.gesundheitsplusreisen.de

gesund
AktivReisen

Kooperationspartner
der DAK

Laberstr. 42-48, 93161 Sinzing



Mit einem Klick schnell informiert

Die Nutzung des Internets ist in Personalabteilungen selbstverständlich. Das neue DAK-Internetportal bietet schnelle Recherchemöglichkeiten und hilfreiche Tools.

Die Internetnutzung ist einem ständigen Wandel unterworfen und gewinnt immer mehr Anteil am Umgang mit den unterschiedlichen Medien – das Internet ist überall verfügbar, schnell und meistens aktuell.

Ein übersichtlicher, vielseitiger und für den Nutzer einfach zu handhabender Internetauftritt ist deshalb auch für die DAK unverzichtbar. Aktuelle Änderungen im Sozialversiche-

rungsrecht lassen sich so schnell abrufen, und auch offene Fragen zu unterschiedlichsten Sachverhalten können mithilfe einer gut und regelmäßig gepflegten Website zügig geklärt werden.

Zum Start in das neue Jahr hat die Redaktion praxis+recht daher ihren Internetauftritt neu gegliedert. Die Website www.dak-firmenservice.de bietet jetzt mit vier Haupttribünen einen noch klareren Überblick:

■ VERSICHERUNG:

für die richtige Absicherung im neuen Job

■ BEITRAG:

für die sichere Berechnung mit allen Rechengrößen

■ GESUNDHEIT:

für eine gesunde Unternehmensphilosophie

■ RECHT:

für die zuverlässige Beurteilung verschiedener Arbeitsverhältnisse

Einige Angebote, die Sie auf dem neuen Web-Portal finden:

Fristenrechner: Mit ihm berechnen Sie im Handumdrehen Fristen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Mutterschutz und nach dem BGB. Natürlich mit Ausdruckmöglichkeit.

Brutto-/Netto-Rechner: Direkt und vollautomatisch ermitteln Sie mit dieser Anwendung, was Sie früher mühsam aus Tabellen und Büchern zusammensuchen mussten.

Gleitzone-rechner: Die Berechnung der Beiträge in der Gleitzone gilt als kompliziert, insbesondere wenn Teilmonate oder Mehrfachentgelte berücksichtigt werden müssen. Für Minijobs von 400,01 bis 800,00 Euro, bei denen die Beschäftigten lediglich einen reduzierten Arbeitnehmerbeitragsanteil zu zahlen haben, steht Ihnen ein leicht zu bedienendes Online-Tool zur Verfügung.

Geringfügige Beschäftigung: Die Online-Entscheidungshilfe unterstützt Sie bei der versicherungs- und steuerrechtlichen Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen. Durch gezielte Fragen zum Beschäftigungsverhältnis werden Sie sicher zum richtigen Ergebnis geführt.

Entgeltfortzahlungsversicherung: Ein Arbeitsblatt mit Berechnungsfunktion unterstützt Sie bei der Selbstfeststellung und Dokumentation der Umlagepflicht.

Gesundheit im Unternehmen: Nutzen Sie die wertvollen Ressourcen Ihrer gesunden Mitarbeiter. Die DAK begleitet Sie mit einem vielfältigen Angebot. Werden Sie zum Gesundheitsmanager in Ihrem Unternehmen.

Arbeitnehmer richtig versichern: Ob Minijob, Auslandsentsendung, Praktikant oder Student: Die Beurteilung unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse ist komplex. Halten Sie Ihr Wissen auf dem neuesten Stand.

Einfach am Bildschirm bearbeiten: Auch das ist wichtig für Ihre tägliche Arbeit: aktuelle Formulare, Gesetzesentwürfe und Checklisten. Monatlich werden mehrere neue Download-Dateien eingepflegt.

Magazin praxis+recht: Die vierteljährlich erscheinende Fachzeitschrift für Unternehmen und Selbstständige können Sie ab sofort auch als E-Paper am Bildschirm lesen oder in Papierform als PDF-Datei herunterladen. Nützliche Zusatzinformationen zu jeder Ausgabe werden außerdem im PDF-Format für Sie bereitgestellt. Ein Archiv der letzten zwei Jahre wird laufend auf aktuellem Stand gehalten. Ergänzt wird Ihr Informationsbedarf über unseren monatlichen kostenlosen Newsletter.

Über diese themenspezifischen Bereiche des neuen Web-Auftritts hinaus bietet Ihnen die Redaktion praxis+recht online noch weitere direkte Service-Leistungen: Bei Fragen aus dem Versicherungs- und Beitragsrecht stehen Ihnen unsere Fachexperten jederzeit zur Seite. In der Spalte Kontakt sind alle individuellen Daten Ihres Ansprechpartners vor Ort zusammengestellt. Nutzen Sie auch unsere E-Mail-Verbindung, oder lassen Sie sich von unserem Rückruf-Service dann anrufen, wenn es Ihnen am besten passt.

Sabine Langner

www.dak-firmenservice.de

FITNESS AM ARBEITSPLATZ
Verspannungen lösen



1. Die Hände am Hinterkopf halten. Versuchen Sie, die Ellbogen so weit wie es angenehm ist, nach hinten zu drücken. Kurz halten und durchatmen.
2. Die Hände hinter den Kopf falten, die Ellbogen bleiben auf Höhe der Ohren. Neigen Sie den Oberkörper leicht zur Seite. Bleiben Sie 3 bis 4 Atemzüge in dieser Position. Seite wechseln.

Gesundheitstipps:

Hinweise auf praktische Übungen verbessern die Fitness am Arbeitsplatz.

Versicherung
Arbeitnehmer richtig versichern und anmelden: Damit Ihre Beschäftigten vom ersten Tag im neuen Job gegen Krankheit versichert sind. Alle wichtigen Informationen für Sie im Überblick [weiter ...](#)

Beitrag
Alle Rechengrößen und Beitragssätze auf einen Blick. Außerdem ermittelt der Brutto-/Nettorechner für Sie automatisch die genauen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile unter Berücksichtigung individueller Besonderheiten [weiter ...](#)

Gesundheit
Die Arbeitswelt gesünder zu gestalten, ist eine wichtige Aufgabe für Unternehmen. Die DAK unterstützt Sie dabei [weiter ...](#)

Recht
Die Beurteilung unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse ist komplex. Hier finden Sie die Antworten [weiter ...](#)

Klarer Aufbau: Das Informationsangebot ist jetzt in vier thematischen Rubriken geordnet.

KONTAKT

-  E-Mail
-  Kontaktdaten
-  Rückruf-Service
-  Bankverbindung
-  Kunden werben

TAGUNGSZENTRUM
Nutzen Sie die Räumlichkeiten des DAK-Tagungszentrums in Bad Segeberg für Ihre Seminare, Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen. [weiter...](#)

FORMULARE
Anträge und Bescheinigungen gleich am Bildschirm ausfüllen. [weiter...](#)

BROSCHÜREN
Hier finden Sie unser großes Medienangebot. [Weiter...](#)

Service-Leistungen:

Verschiedene Kommunikations- und Informationsangebote können einfach angeklickt werden.

MAGAZIN
Magazin praxis+recht
Das Arbeitgeber-Magazin der DAK können Sie hier online lesen. [weiter...](#)

NEWSLETTER
Newsletter
Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter und lesen Sie jetzt die aktuelle Ausgabe... [weiter...](#)

Mehr Informationen:

Das Web-Portal bietet schnellen Zugang zum Magazin praxis+recht und zum Newsletter.

Fitness fürs Gehirn

Denk-Hilfen gesucht? Kein Problem: Zwei Experten verraten, wie es geht. Und dazu noch eine Idee, gute Vorsätze auf ästhetische Art im Alltag umzusetzen.



KLARE SACHE

Die will man haben! Das Design: puristisch, elegant. Im unverwechselbar unpräntiösen, skandinavischen Stil. Die Glaskaraffe der dänischen Designerin Pii Bredahl fasst 1,3 Liter Wasser – mehr als die Hälfte des täglichen Bedarfs. Und weil wir das Wassertrinken oft vergessen, erinnert der Anblick dieses Designerstücks aus Glas und Edelstahl von jetzt an daran, unseren Bedarf an Flüssigkeit zu decken. Funktional ist es überdies: Der Deckel öffnet sich beim Ausgießen selbsttätig. Maße: Höhe 34 cm, Ø 12 cm. 49,95 Euro. www.menu-design-shop.de

EINFACHE WAHRHEIT

Lebensziele, Pläne, Träume bleiben oft unerreicht. Doch das muss nicht sein: Der Autor will seinen Lesern einen Impuls geben, ruft sie auf, sich selber näher zu kommen und damit ihren eigenen Wünschen und Zielen. Er appelliert, den Träumen aus Kindertagen nachzuspüren: Da gab es Visionen. Aber haben wir sie verwirklicht? Oder liefen und laufen wir nur den Anforderungen von außen hinterher? Um sich mit Oliver Groß auf den Weg zu mehr Lebensglück und Selbstbestimmtheit zu machen, brauchen Sie erst einmal ein Notizbuch. Denn seine Strategie beruht darauf, dass Sie in vier Schritten Ihren Spurwechsel nicht nur gedanklich reflektieren, sondern schriftlich fixieren. Sie schreiben und erarbeiten sich in Ihrem Notizbuch also den eigenen beruflichen Lebensplan. *Oliver Groß, Jetzt mach ich es! BusinessVillage, 170 S., 17,90 Euro*



STARKE WIRKUNG

Wie peinlich: Die Chefin Ihres Partnerunternehmens bringt zur Besprechung ihren Stellvertreter mit, Herrn ... der Name fällt Ihnen partout nicht ein. Auch schön: Sie haben sich lange auf die Präsentation einer neuen Logistiklösung vorbereitet und hängen mit Ihrem Vortrag schon in den ersten zehn Minuten. In Gesprächen driften Ihre Gedanken immer mal wieder ab, und häufig müssen Sie Sätze mehrmals lesen, um sie zu verstehen. Diagnose: Konzentrationsmangel. Wie Sie Ihr Gehirn leistungsfähig machen und halten und sich so eine starke Konzentration verschaffen, beschreibt die Kommunikations- und Kinesiologie-Trainerin Carola Wegerle. Körperübungen und -Impulse gehören ebenso dazu wie Tests zum Typ Ihrer Wahrnehmung. Eine DVD unterstützt die praktischen Übungen. *Carola Wegerle, Besser konzentrieren. Humboldt, 243 S. plus DVD, 19,95 Euro*



DAK

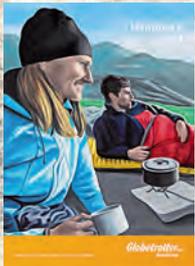
Unternehmen Leben

Jetzt die
DAK-Qualität
empfehlen!



Neue Perspektive – neue Ziele

Einfach die DAK empfehlen, einen Gutschein sichern und professionell ausgerüstet einen neuen Erfolg erleben. Denn für jedes neu geworbene DAK-Mitglied bedanken wir uns bei Ihnen mit einem Gutschein von Globetrotter Ausrüstung im Wert von 20,- Euro. Ende des Aktionszeitraumes: 30.06.2011.



Globetrotter Ausrüstung finden Sie in Hamburg, Berlin, Dresden, Köln, Bonn, Frankfurt a.M.
Handbuch und Infos online unter www.globetrotter.de

Für Ihre Empfehlung!
20 € GUTSCHEIN



! Der Gutschein wird nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.



Five Ten Anasazi Verde Unisex
Hohe Gesamtstabilität und präzise Ausarbeitung. Die Sohle setzt auf das neue und verbesserte Stealth ONYXX-Gummi.
Bestellnr.: 121804



Petzl Elios
Der Elios Helm hat einen komfortablen Drehrad-Mechanismus für die punktgenaue Einstellung von Kopf und Nackenriemen.
Bestellnr.: 106131



Deuter Speed Lite 20
Eignet sich ideal für Sportkletterrouten, jegliche Art von Races oder aber auch als Gipfelgepäck bei längeren Trekkingtonen.
Bestellnr.: 177265

Träume leben.
Globetrotter.de
Ausrüstung

Ihr Gutschein gilt für das gesamte Sortiment von **Globetrotter Ausrüstung** mit über 25.000 Artikeln!

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon. Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt **bis zum 30.06.2011 an die DAK (Anschrift unten)** oder nutzen Sie das Internet unter www.dak-kundenwerben.de

Ja, ich habe einen DAK-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft einen Gutschein von Globetrotter Ausrüstung im Wert von 20,- Euro.

VORNAME/NAME _____ KRANKENVERS. - NR. _____

STRASSE/HAUSNUMMER _____ PLZ/ORT _____

ORT/DATUM _____ **X** UNTERSCHRIFT _____

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 30.06.2011 an:
DAK, Redaktion: Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

Ja, ich werde Kunde der DAK.*

VORNAME/NAME _____ GEBURTSDATUM _____

STRASSE/HAUSNUMMER _____ PLZ/ORT _____

TELEFONNUMMER _____

* Ich willige ein, dass meine Angaben – bis auf Widerruf – für weitere Kontaktaufnahmen zur Information und Beratung mit mir durch die DAK gespeichert werden dürfen. Ich bin damit einverstanden, dass die DAK mich (per Telefon, SMS, E-Mail, Fax) über Produkte und Leistungen informiert bzw. berät.

ORT/DATUM _____ **X** UNTERSCHRIFT _____

DAKArbeitgeber*direkt* 0180 1 325 327

24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom, max. 42 Ct./Min. aus den Mobilfunknetzen.



Unser Service. Ihr Vorteil.

Immer aktuell und gut informiert mit dem DAK-Firmenservice.

- Magazin praxis+recht: vierteljährliche Fachinformationen
- Seminare: Schulungen rund um die Sozialversicherung
- Arbeitshilfen im Internet: **www.dak-firmenservice.de**
- Newsletter: monatlich neuste Nachrichten per E-mail
- Gesundheit im Unternehmen: gute Ideen für gesunde Mitarbeiter

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAKArbeitgeber*direkt* 0180 1 325 327**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Cent/Min. aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

DAK

Unternehmen Leben