

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige ●

praxis + recht

Mindestlohn: Wie das neue Gesetz den Minijob verändert

Demografie: Fit im Beruf bis ins hohe Alter

Stress: Ein gutes Miteinander hilft gegen Druck

Jobsharing

Mit einem Tandem gut qualifizierte Arbeitnehmer halten und gleichzeitig attraktive Arbeitsplätze schaffen

DAK
Gesundheit

DAK

Gesundheit



Coupon ausfüllen und abschicken

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon. Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt bis zum 31.12.2014 an die DAK-Gesundheit (siehe Anschrift unten) oder nutzen Sie das Internet unter www.dak-kundenwerben.de.

Ja, ich habe einen DAK-Gesundheit-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft meine Prämie. Bitte Prämien-Wunsch ankreuzen:

1 oder 2

Vorname/Name

Krankenvers.-Nr.

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Ort/Datum Unterschrift

Ja, ich werde Kunde der DAK-Gesundheit*

Vorname/Name Geburtsdatum

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefonnummer

E-Mail

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

Telefon elektronischer Post (E-Mail, SMS)

über Leistungen, Produkte und Serviceangebote informiert bzw. berät. Meine Einwilligungen kann ich jederzeit – ganz oder in Teilbereichen – bei der DAK-Gesundheit widerrufen.

Ort/Datum Unterschrift

Hinweis: bei unter 15-Jährigen Unterschrift des Erziehungsberechtigten.

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.12.2014 an:
DAK-Gesundheit, Redaktion: Kunden werben,
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

Für das beste Team der Welt!

Super ist, dass Sie Mitglied der DAK-Gesundheit sind. Das Beste ist, wenn Sie auch Ihrem Team den Wechsel zu der Krankenkasse mit den erstklassigen Testergebnissen empfehlen – vielleicht gleich heute und dann gleich allen! Wir bedanken uns bei Ihnen für jedes neue Mitglied mit einem Gutschein Ihrer Wahl als Prämie im Wert von 20 Euro!

+ SICHERN SIE SICH JETZT ALLE VORTEILE!



1 mysportworld

Ihr Online-Shop mit der riesigen Auswahl fürs Sport-, Freizeit- und Outdoorvergnügen.



2 brillen.de

Hier findet jeder die passende Brille zu super fairen Preisen.

Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert



Der QR-Code zur Internetseite
www.dak-kundenwerben.de



Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher

Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit

Jobsharing

Ein Arbeitsmodell mit Zukunft

Die Arbeitswelt verändert sich, nicht nur durch den technischen Fortschritt: In der oft schnelllebigen Zeit, in der ständiger Termindruck durch Leistungsverdichtung nur wenig Raum für Familie und Freizeit lässt, ist es umso wichtiger, sich gut zu organisieren.

Arbeitnehmer mit Kindern sind besonders gefordert und sie suchen vielfach nach Möglichkeiten, Familie und Beruf optimal miteinander zu vereinbaren. Aber nicht nur sie, auch Unternehmen sind im Zuge des fortschreitenden Fachkräftemangels und der veränderten Erwartungen der Arbeitnehmer an einen attraktiven Arbeitgeber daran interessiert, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter an sich zu binden.

In unserer Titelgeschichte „Kompetenz im Doppelpack“ stellen wir zwei Frauen mit ganz unterschiedlichen Interessen vor, die einen Weg gefunden haben, ihre fachlichen Fähigkeiten in einem Job zu bündeln, indem sie sich einen Arbeitsplatz teilen. Ein Arbeitsmodell, das nicht nur Vorteile für die beiden Arbeitnehmerinnen mit sich bringt: Auch Arbeitgeber profitieren von hoch motivierten Arbeitskräften und einem kreativen Expertenwissen.

Auf der anderen Seite werden Arbeitnehmer weniger belastet, denn die Verantwortung ist nun auf mehrere Schultern verteilt und es bleibt Zeit für individuelle Bedürfnisse jedes Einzelnen.

ZU DIESER AUSGABE

Wenn Sie Ihr Magazin praxis+recht unterwegs auf dem Smartphone oder Tablet lesen möchten, finden Sie die Online-Ausgabe mit zusätzlichen Surfangeboten in der Mediathek unter www.dak.de/firmenservice oder über den QR-Code.



Hier geht's zum
Online-Magazin:



Weiterlesen im
Netz – nutzen Sie
unser Magazin
auch unterwegs



Job-Sharing: ein Arbeitsmodell, von dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren

08 Titelgeschichte

Kompetenz im Doppelpack

Ein Job vom Berufseinstieg bis zum Ruhestand, tägliche Büroarbeit von acht bis fünf, und das im selben Unternehmen – ein Arbeitsmodell von gestern? Ja: Denn unsere Arbeitswelt ist durch eine immer größer werdende Flexibilisierung geprägt. Und die wird nicht nur von den Firmen gefordert: Auch der Anspruch an die Jobs wächst, da sich unsere Lebensmodelle verändern und immer unterschiedlicher werden. Und da muss der Job in ein Leben passen, in dem auch andere Dinge eine wichtige Rolle

spielen. Neben Kindern und Familie gehört der Wunsch nach Zeit für die persönliche Weiterentwicklung und eine ausgeglichene Work-Life-Balance dazu. Vor allem gut ausgebildete – und daher sehr gefragte – Arbeitnehmer gehen mit diesen veränderten Erwartungen in den Arbeitsmarkt. Der darauf mit neuen Arbeitsmodellen reagiert. Eines davon: das Job-Sharing. Unsere Titelgeschichte zeigt, warum sowohl Arbeitnehmer als auch die Firmen davon profitieren, wenn zwei sich einen Arbeitsplatz teilen.

arbeit & personal



14

Mobbing abwehren, bevor die Gesundheit gefährdet wird

06 News

DAK FitCheck-App/Junge Berufseinsteiger/Dauer der Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer sinkt/ElterngeldPlus

12 Taten sind gefragt

Mitarbeiterbefragungen werden von Arbeitgebern häufig unterschätzt. Allerdings spiegeln sie auch wider, ob Beschäftigte sich mit dem Unternehmen identifizieren.

14 Hilfe, Mobbing!

Leistungsverdichtung und Konkurrenzkampf können Mobbing verstärken und Stress auslösen, sodass die Gesundheit der Opfer gefährdet wird. Was Sie über Mobbing wissen sollten: 9 Fragen und Antworten.

06 Impressum

arbeit & recht



18

Minijobs in Deutschland sind vom Mindestlohn betroffen

16 News

Erleichterung im Meldedialog/ Beitragsatz zur Künstlersozialkasse/ Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff/ DAK-Website in fünf Sprachen

18 Mindestlohn trifft auf Minijob

Mit dem Tarifautonomie-Stärkungsgesetz wird ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro ab 1.1.2015 eingeführt. Von der Neuregelung können auch Minijobs betroffen sein.

20 Pflegeversicherung: Das ändert sich 2015

Die Pflegesituation in Deutschland soll ab 2015 verbessert werden. Was Arbeitgeber jetzt wissen sollten.

22 Kassenfinanzierung reformiert

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung bringt auch Veränderungen bei der Verteilung der Beitragslasten.

arbeit & gesundheit



28

Stress im Job durch Reden und Rücksichtnahme vermeiden

24 News

Sitzen ist das neue Rauchen!/Neuer DAK-Europaservice/Arzttermin per Klick/Telemedizin senkt Schlaganfall-Risiko/Kindervorsorge

26 Fit bis zur Rente

Menschen werden älter und nicht genug Nachwuchs wächst heran. Was Unternehmen tun können, um ältere Beschäftigte fit für den Job zu halten. Acht Tipps für Führungskräfte.

28 Streit im Job? Muss nicht sein!

Ein gutes Miteinander ist das beste Gegenmittel gegen Leistungsdruck. Doch Stresssituationen bergen viel Konfliktpotenzial und schaden der Gesundheit.

30 Ernährungstrends unter der Lupe

Immer mehr Lebensmittel liefern Gesundheitsversprechen. Wir erklären, welche trendigen Lebensmittel empfehlenswert sind.

UNSER SERVICE

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

DAK FitCheck-App

Aktiv leben und gesund bleiben

Lassen Sie den anstrengenden Arbeitstag hinter sich, und nutzen Sie den Herbst für mehr Bewegung im Alltag. Trainieren Sie Ihre Ausdauer beim Laufen, Radfahren, Skaten oder Walking. Denn: Bewegung baut nicht nur Stress ab, regelmäßige sportliche Aktivitäten helfen gesund und leistungsfähig zu bleiben. Die DAK FitCheck-App lässt sich einfach auf Ihrem Smartphone oder iPhone installieren. Motivieren Sie sich mit einem persönlichen Fitness- und Gesundheitscoach. Als DAK-Kunde sammeln Sie gleichzeitig Bonus-Punkte für den *gesundAktivBonus* und belohnen sich mit attraktiven Prämien. Mehr zu unserer FitCheck-App unter www.dak.de/fitcheckapp

Junge Berufseinsteiger

Startklar für die Karriere

Für alle jungen Berufseinsteiger hat eine aufregende Zeit begonnen. Viele neue Eindrücke kommen jetzt auf Ihre neuen Auszubildenden zu: Wie gehe ich zum Beispiel mit meinen Kollegen um? Welche Rechte habe ich als Arbeitnehmer? Wie bleibe ich gesund oder wie halte ich am besten mein Gehalt zusammen?



Das und vieles mehr erfahren Ihre Auszubildenden in unserem Jugendportal www.dak.de/startklar

Dauer der Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer sinkt

Nach einer Studie „Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich“ kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu dem Ergebnis, dass die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen jüngerer Arbeitnehmer im Alter bis 30 Jahre zurückgegangen ist. Eine plausible Erklärung, worauf dieser Trend zurückzuführen ist, findet das Forschungsteam nicht. Ausgeschlossen wird allerdings, dass es auf geschlechtsspezifische Besonderheiten zur Unterbrechung des Erwerbslebens wegen Kindererziehung oder auf einen generellen Trend zum späten Berufseinstieg zurückzuführen ist. Möglichkeiten, den Trend zu erklären, sehen die Forscher aber darin, dass in den letzten Jahrzehnten in vielen Teilbereichen des Dienstleistungssektors verstärkt mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet wird. Mehr Informationen finden Sie auf der Seite des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung unter www.iab.de



Verbesserung für Eltern in Teilzeit „ElterngeldPlus“ kommt

Das Bundeskabinett hat einen Gesetzentwurf für das sogenannte ElterngeldPlus beschlossen. Damit will das Familienministerium die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Generell ist das Elterngeld auf 14 Monate befristet. Steigen Mütter oder Väter währenddessen in Teilzeit wieder in den Job ein, verlieren sie einen Teil ihres Anspruchs. Diesen Nachteil beseitigt die Neuregelung. Wenn Väter und Mütter nach der Geburt ihres Kindes beide in Teilzeit arbeiten, können sie künftig bis zu 28 Monate lang Elterngeld beziehen. Dann bekommen sie einen Anteil des regulären Elterngeldes – maximal die Hälfte –



ausgezahlt. Das ElterngeldPlus soll zum 1. Juli 2015 in Kraft treten. Mehr Informationen finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de

praxis+recht 03/2014

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
Frank Meiners, Leiter Redaktion

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

Marie Alut, Brigitte Barbera, Rainer Busch,
Jürgen Geisler, Reinhold Haacker, Renate
Schäfer, Dagmar Schramm, Christoph Unger,
Märthe Walden, Silke Willms

Produktion und Gestaltung

Martina von Corvin (Grafik)
Litho-Service-Lübeck

Litho

Litho-Service-Lübeck

Druck

Evers Druck, Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Anzeigen

Gesamtanzeigenleiter (V.i.S.d.P.): Heiko Hager
(G+J Media Sales), Tel. 040-3703-5300,
Anzeigenleiter und Anzeigenverkauf:
Jan-Eric Korte, Tel. 040-3703-5310.
Anzeigendisposition: Anja Babendererde,
Tel. 040-3703-5311. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 1/2014. Alle Anzeigen G+J Media Sales, außer Seiten U2, 21, 27, U4.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 11.08.2014. Diese Zeitschrift informiert zu Themen aus Sozialversicherung und Gesundheitsförderung. Sie erscheint mehrmals 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.

Nimm zwei! Ein Modell, das Schule macht: Jobsharing eröffnet – noch vor allem für Frauen – eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und trägt den veränderten gesellschaftlichen und individuellen Bedürfnissen an Arbeit und Leben Rechnung

Sybille Roth hat es gut getroffen. Nach der Geburt ihrer Tochter und der sich anschließenden Elternzeit hat die 32-Jährige wieder in ihrer alten Firma, einem Architektur- und Designbüro, angefangen. Nicht in Vollzeit, wie vor ihrem Baby, nein – die Architektin betreibt Jobsharing und teilt sich mit einer anderen jungen Frau den Arbeitsplatz. Ruth Springer möchte promovieren und wollte aus diesem Grund auf gar keinen Fall einen Fulltime-Job. Die zwei kennen sich aus dem Studium, hatten sich ein wenig aus den Augen verloren. Aber als Sybille nach einer zuverlässigen Partnerin suchte, die bereit war, sich mit ihr die Arbeit zu teilen, kreuzten sich die Wege der beiden Frauen über ein Portal, das Jobsharing-Suchende zusammenführt.

Jetzt teilen die beiden die Woche unter sich auf, meist im Verhältnis 3:2, also drei Tage Ruth, zwei Sybille, betreuen gemeinsam Projekte – überhaupt organisieren sie ihre Arbeit selbstbestimmt. Was dabei herauskommt? Zwei Köpfe, die sich Gedanken machen, und so zu oft außergewöhnlichen Lösungen kommen: ökonomisch, effizient und kreativ. Für das Unternehmen ein echter Zugewinn. Und dass mal die Kollegin Roth, mal die Kollegin Springer für die



Kompetenz im Doppelpack

Kollegen und den Chef Ansprechpartnerin ist, hat schon wenige Wochen nach der Implementierung dieses Arbeitszeitmodells niemanden mehr gestört. Denn die beiden Jobsharer sorgen selbst stets für eine reibungslose Übergabe und einen zeitnahen Austausch.

Und die beiden Kolleginnen? Sind froh, Familie respektive die eigene Weiterbildung mit dem Job unter einen Hut

zu bringen. Einem Job, der sie begeistert und den sie trotz ihrer anderen Interessen ungern aufgeben würden – denn Vollzeit zu arbeiten wäre für beide Frauen eine Option. Die Folge: Die Architektinnen sind extrem engagiert und bei ihrer Arbeit hoch motiviert, was nicht zuletzt auch der Tatsache geschuldet ist, dass sie ihre Lebensträume verwirklichen können und dafür Zeit finden.



*Motivierte, gut
ausgebildete
Experten braucht
jedes Unternehmen*

Das große Ganze im Blick
*und eine gute Kommunikation
sind das A und O der Job-Sharer*

Nicht nur Sybille und Ruth suchen nach Lösungen, um Familie, Weiterbildung, soziales Engagement und Ähnliches mit dem Beruf zu verbinden und dabei ihre Work-Life-Balance ausgewogen zu halten. Die „Generation Y“, die nach 1980 Geborenen, definiert sich darüber, nach dem Sinn in Leben und Arbeit zu suchen und sich deutlich von vorherigen Generationen zu unter-

scheiden, indem finanzielle Anreize, Status und Prestige keine Priorität bei der Wahl ihrer Arbeit haben. Sinnhaftigkeit, ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit, flachen Hierarchien, Flexibilität im Job – generell ein Mehr an Freiheit sind ihre Kriterien für ein zufriedenstellendes Arbeitsleben. Jobsharing-Angebote kommen also den heute 25- bis 40-Jährigen entgegen.

Aber nicht nur ihnen. Auch den Unternehmen, die im Zuge des fortschreitenden Fachkräftemangels und eben den veränderten Erwartungen der Arbeitnehmer Strategien benötigen, um motivierte, gut ausgebildete Experten an sich zu binden.

Dieses Modell der Arbeitsteilung, indem zwei oder mehr Beschäftigte sich eine Vollzeitstelle teilen, begünstigt es, die sogenannte „Rushhour“ des Lebens (die Lebensspanne zwischen 25 und 40, in der relevante existenzielle Entscheidungen getroffen werden müssen) zu einem „Cruisen“ mit moderater Geschwindigkeit werden zu lassen.

In unterschiedlichen Modellen, aber immer in Teilzeit, arbeiten rund 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland. Dabei steigt – wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft ermittelte – die Zahl der Jobsharing-Arbeitsverhältnisse: 2003 waren es nur 9 Prozent, 2009 hatte sich die Zahl bereits mehr als verdoppelt (20 Prozent).

Bedarf nach Teilzeit

Und das ist gut so. Denn wie die DAK-Gesundheit für ihren Gesundheitsreport 2014 „Die Rushhour des Lebens. Gesundheit im Spannungsfeld von Job, Karriere und Familie“ in einer repräsentativen Umfrage bei mehr als 3.000 Erwerbstätigen ermittelte, besteht vor allem ein Bedarf nach Teilzeit, Gleitzeit und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

In der Rushhour, einer „kurzen Altersphase von etwa 5 bis 7 Jahren, müssen Entscheidungen getroffen und realisiert werden, die mehr oder minder das ganze Leben betreffen“, so der 7. Familienbericht der Bundesregierung. Ein Zeitraum, in dem die Ausbildung abgeschlossen wird, der Eintritt in den ...

... Beruf erfolgt und die Entscheidung für einen Lebenspartner sowie Heirat und Kinder getroffen wird. Während in den 60er-/70er-Jahren die „Mehrheit der Bevölkerung spätestens mit dem 21. bis 23. Lebensjahr ihre ökonomische Selbstständigkeit erreicht hatte“, sind derzeit rund 40 Prozent der Bevölkerung erst nach dem 26./28. Lebensjahr in dieser Phase. Weil die Ausbildung später abgeschlossen wird, der Berufseinstieg später erfolgt, der Wunsch nach Karriere da ist, aber auch der nach Gründung einer Familie mit Kindern, müssen in einer verkürzten Zeitspanne von wenigen Jahren wegweisende Entscheidungen getroffen werden, die das weitere Leben maßgeblich beeinflussen.

Wunsch nach Kind und Karriere

Denn während man im Beruf mit Anfang/Mitte 30 eigentlich mit seiner Karriere beschäftigt ist, stellt sich aufgrund des späteren Einstiegs in den Job jetzt gleichzeitig bei vielen Beschäftigten die Frage nach Kindern. Kinder und Karriere – geht das überhaupt? Der Druck auf den einzelnen Beschäftigten wächst, denn viele Lebenskonzepte sehen genau das vor: Laut DAK-Gesundheitsreport wünscht sich die Mehrzahl der Männer, 65,8 Prozent, und Frauen, 59,3 Prozent, Kinder und Karriere.

Wer der Rushhour entgehen will, hat zumindest drei Möglichkeiten – den Verzicht auf Kinder für die Karriere. Den Verzicht auf die Karriere für den Wunsch nach einer Familie, denn Frauen arbeiten nach der Geburt ihrer Kinder meist nur in Teilzeit und empfinden dies „als Karriere-Killer“. Oder aber er lässt die Rushhour zu und muss sich dafür auf eine Doppel- und Mehrfachbelastung einlassen.

Wie das Statistische Bundesamt 2012 feststellte, ist „eine immer spätere Familiengründung der wesentliche Trend im



Vorteile für Arbeitgeber

- *Expertenwissen bleibt erhalten*
- *Positives Kriterium im „War for Talents“ (individuelle Entwicklungsmöglichkeit)*
- *Auch Vollzeitprojekte können von Jobsharern übernommen werden*
- *Niedrige Fehlzeiten*
- *Höhere Produktivität*
- *Arbeitszeitanpassung an betriebliche Belange*

Geburtenverhalten der letzten vier Jahrzehnte“: Die meisten Frauen bekommen ihr erstes Kind mit 30 Jahren.

Dass viele nicht daran glauben, Kind und Karriere verbinden zu können, zeigen die Erhebungen der DAK-Gesundheit. 35 Prozent der Frauen denken, ihr Wunsch ließe sich nicht erfüllen. Inter-

essant ist auch, dass als Voraussetzungen für die Elternschaft bei den (noch) Kinderlosen neben der stabilen Partnerschaft und materieller Sicherheit der Wunsch steht, „den beruflichen Einstieg schon geschafft“ zu haben. Wen wundert es da, dass 67,5 Prozent der Frauen als Grund für ihre Kinderlosigkeit angeben,

Vorteile für Arbeitnehmer

- Zeitsouveränität
- Hohes Maß an Eigenverantwortung
- Selbstständige Arbeitseinteilung, Arbeitsplanung
- Vereinbarkeit von Beruf/Familie, Beruf/Weiterqualifizierung u. Ä.
- Belastungs- und Stressabbau
- Zuwachs an Wissen im Arbeitsprozess



sich „zuerst um mein berufliches Fortkommen“ kümmern zu wollen. Haben die Frauen dann aber Kinder, sind immer noch sie es, die (nicht nur) im Job zurückstecken: Während 44 Prozent in Vollzeit oder im vollzeitnahen Bereich tätig sind, warten die Männer hier mit stolzen 97 Prozent auf. Nachdenklich stimmt

denn auch, dass „erwerbstätige Elternschaft für Frauen mit einem gebremsten beruflichen Fortkommen einhergeht“. Hätten sie keine Kinder, so die Frauen, wären sie sicher beruflich schon weiter.

Was also kann der Arbeitgeber tun, um qualifiziertes Personal zu halten und für alle Beschäftigten, gleich, ob Frauen

oder Männer, den Spagat von Beruf und Familie beziehungsweise Beruf und individuellen Bedürfnissen nach Weiterbildung, sozialem Engagement, eben persönlicher Weiterentwicklung zu erleichtern?

Win-win dank Jobsharing

Zuversichtlich stimmt, dass 84,1 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bieten, wie der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 konstatiert. Arbeitszeitflexibilisierung, Betriebskindergärten, Gleitzeit und Arbeit im Home-Office sind weitere Möglichkeiten, den Weg für Kind und Karriere freizumachen. Wobei Nichtakademiker „deutlich seltener Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch nehmen als Akademiker“. Nachvollziehbar, denn etwa im Schichtdienst oder bei einer Tätigkeit mit viel Kundenkontakt sind diese Maßnahmen deutlich schwieriger umzusetzen. Positives fanden die Analysen des DAK-Gesundheitsreports 2014 allerdings zur Überforderung durch Doppel- oder Mehrfachbelastung von erwerbstätigen Eltern heraus: Diese „zeigen keine erhöhte Belastung durch chronischen Stress“. Ebenso ist die Altersgruppe der Rushhour-Betroffenen relativ gesund und „vergleichsweise selten arbeitsunfähig“. Und damit das auch in Zukunft so bleibt, sind Jobsharing-Modelle probate Mittel, qualifizierte Mitarbeiter im Betrieb zu halten und gleichzeitig individuelle Lebenskonzepte zu fördern – ganz klar eine Win-win-Situation. *Märthe Walden*



Mehr
Informationen



Ausführliche Untersuchungsergebnisse im DAK-Gesundheitsreport finden Sie unter www.dak.de/gesundheitsreport

Taten sind gefragt

Viele Unternehmen nutzen Mitarbeiterbefragungen, um die Stimmung und Motivation der Beschäftigten zu ergründen. Doch fragen alleine reicht nicht

Wie beurteilen Sie die Führungskompetenz Ihres Vorgesetzten? Ist unser Weiterbildungsangebot ausreichend? Wie zufrieden sind Sie mit dem Essen in der Kantine? 90 Prozent der deutschen Großunternehmen befragen ihre Mitarbeiter regelmäßig. Aber auch kleinere Firmen können dieses Instrument für sich nutzen. Denn schon ab einer Betriebsgröße von etwa zehn Mitarbeitern ist eine direkte Kommunikation mit der Unternehmensleitung nicht mehr gesichert.

Informationen etwa über Motivation oder Zufriedenheit am Arbeitsplatz bekommen die Chefs am besten von ihren Beschäftigten selbst. Diese wissen Bescheid über die möglichen Probleme im Betrieb und verfügen zugleich über ein häufig unterschätztes Wissen, das mit einer Befragung gehoben werden kann. An den Ergebnissen lässt sich frühzeitig ablesen, ob etwas im Argen liegt, um dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Mitarbeiter möglichst früh einbinden

Erfolgreich ist eine Befragung vor allem, wenn sich möglichst viele Mitarbeiter beteiligen. Je überzeugter die Mitarbeiter von Sinn und Zweck sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer breiten Beteiligung. Um diese zu erreichen, sollten sie nicht nur möglichst früh über Nutzen und Ziel der Befra-

gung informiert werden, sondern, etwa über eine Projektgruppe, auch mitgestalten dürfen. Das gilt, sofern vorhanden, auch für den Betriebsrat, der im Idealfall aktiv mitwirken sollte.

Die Befragung selbst erfolgt in der Regel schriftlich mithilfe eines Fragebogens. Seine Beantwortung sollte freiwillig sein. Weder aus der Teilnahme noch aus der Nichtteilnahme dürfen den Mitarbeitern Vor- oder Nachteile entstehen. Die Anonymität ist zwingend einzuhalten. Schließlich geht es hier um sensible Themen wie die offene Meinung zur Firma, zu Kollegen oder Chefs.

Wer fragt, muss auch antworten

Die Mitarbeiter müssen darauf vertrauen können, dass ihr Name nicht identifizierbar ist. Ist dieses Vertrauen, nicht vorhanden, wird die Beteiligung sehr gering sein. Liegt sie unter 50 Prozent, gilt dies als Warnsignal. Deshalb ist auch die Verwendung von E-Mail und Intranet eher problematisch, bei konventionellen Papier-Fragebögen ist die Anonymität besser zu gewährleisten. Sie birgt einen weiteren Vorteil: Es kommen Antworten zustande, die im direkten Gespräch meist nicht geäußert werden.

Einer der zentralen Vorteile einer Mitarbeiterbefragung ist: Mit ihr kann die Unternehmensführung die Aufmerksamkeit der gesamten Belegschaft auf ein Thema lenken, bei dem sie Handlungsbedarf sieht. Der Fragebogen liefert

Gesprächsstoff, er wird unter den Kollegen diskutiert. Den Chefs muss deshalb auch klar sein: Eine Befragung weckt Erwartungen, nämlich die, dass sie Folgen hat.

Ernst nehmen und handeln

Reagieren Arbeitgeber auf die Befragung, versickert sie nicht folgenlos, sondern führt zu erlebbaren Konsequenzen, fühlen sich die Mitarbeiter ernst genommen und wertgeschätzt. Zudem erhöht sich die Akzeptanz der Maßnahme, denn die Mitarbeiter stehen hinter ihr. Sie identifizieren sich stärker mit ihrem Unternehmen. Ist sie folgenlos, ist das Gegenteil der Fall: Es entsteht eine große Enttäuschung, das Management verliert Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

In der Schublade sollten die Ergebnisse deshalb keinesfalls verschwinden, auch wenn sie nicht den Vorstellungen der Führung entsprechen. Für diesen Fall ist es wichtig, klar und deutlich Stellung zu beziehen und die eigene Position transparent zu begründen. Im besten Fall entsteht eine vielfältige Diskussion, an deren Ende ein breiter Konsens über gesetzte Ziele und Prioritäten die weitere Vorgehensweise bestimmt. Um wirklich beurteilen zu können, wie wirksam die Maßnahmen sind, sollte eine Befragung kein einmaliger Vorgang sein. Alle ein bis zwei Jahre sollte sie wiederholt werden. *Rainer Busch*



Mitarbeiterbefragungen
bringen Unternehmen
wichtige Informationen

60 Sekunden Wissen

Mitarbeiterbefragungen richtig durchführen

1. Was soll erreicht, worüber befragt werden? Die Festlegung von Zielen und Inhalten ist der erste Schritt. Die Qualität der Fragen entscheidet mit über den Erfolg. Deshalb: Zeit nehmen für die Formulierung, nicht zu viele Fragen stellen, in zehn bis 30 Minuten sollten sie zu beantworten sein.



2. Warum soll sie durchgeführt, wie die Informationen verwertet werden? Ohne die Unterstützung der Mitarbeiter scheitert das Vorhaben.



Sie sollten frühzeitig über Grund, Form und Inhalt der Befragung informiert und an ihr beteiligt werden.

3. Fragebögen müssen verteilt und eingesammelt, den Mitarbeitern zwei bis drei Wochen Zeit zur Bearbeitung eingeräumt, die Ergebnisse ausgewertet und aufgearbeitet werden – etwa in Form von schnell zu erfassenden Grafiken.



4. Jetzt geht es darum, die Mitarbeiter über die Ergebnisse zu informieren und mit ihnen die Folgen zu diskutieren. Ergibt sich aus der Befragung, dass etwas verändert werden muss, sollten das



weitere Vorgehen geplant und die Änderungen in Angriff genommen werden.

Hilfe, Mobbing!

Streit im Job? Ja – das gibt es und das darf sein. Doch wenn Arbeitsplatz und Macht bedroht scheinen, wird Mobbing schnell zur Waffe im Verteilungskampf und der Kollege zum Gegner. Aber Mobbing ist kein Kavaliersdelikt und kann sogar die Gesundheit der Opfer stark gefährden

1 Was ist Mobbing, wie grenzt es sich von anderen Konflikten ab? Anfang der 90er-Jahre begann der Begriff Mobbing (engl. to mob = schikanieren, fertigmachen, anpöbeln) in Deutschland Einzug zu halten und wurde schon 1996 in den Duden aufgenommen. Mobbing meint „jede Form wiederholter verbaler, psychischer oder physischer Belästigung durch eine oder mehrere Personen“. Wie das Bündnis Cybermobbing in Kooperation mit der ARAG in seiner umfassenden Mobbing-Studie gerade herausfand (März 2014), prägt das Phänomen bei Erwachsenen zunehmend die Arbeitswelt: 72 Prozent der Mobbing-Vorfälle werden dort registriert, Missgunst und starre Hierarchien werden als Auslöser für ein derartiges Verhalten angegeben. Frauen sind besonders betroffen: Über 30 Prozent der befragten Frauen gaben an, schon Opfer gewesen zu sein (Befragung an 6.200 Menschen über 18 Jahren im November 2013). Ungelöste Konflikte sind in der Regel die Auslöser für derartige Attacken. Statt einer Sachauseinandersetzung geht der Mobber zum persönlichen Angriff über, etwa weil er seine eigene Position bedroht sieht, verunsichert ist. Laut Mobbing-Report wurden „2010 drei von 100 Beschäftigten am Arbeitsplatz diskreditiert“. Bei einer Gesamtbeschäftigungszahl von 42 Millionen (April 2014) sind das weit über eine Million Menschen.

2 Wen trifft Mobbing und warum? Klar ist: Niemand kann sich vor Mobbing schützen oder ist davor gefeit. Ob in der Schule, im Verein, im World Wide Web oder im Arbeitsleben – Diskriminierungen und Beleidigungen können jeden treffen. Vor allem Angestellte und Beamte sind von diesem Phänomen betroffen. Neid, ungelöste Konflikte, ein schlechtes Betriebsklima und steigende Anforderungen am Arbeitsplatz, verbunden mit der Angst, den Job zu verlieren, können Auslöser von Mobbing sein. Mit zunehmendem Konkurrenzdruck steigt auch die Tendenz, die Ellenbogen auszufahren, die Krallen zu schärfen und sich als Alleinkämpfer seinen Weg durch den Betriebsalltag zu bahnen. Ohne Rücksicht auf Verluste. Gerüchte werden gestreut, Intrigen geschmiedet und der oder die Betroffene bleibt in der Regel ahnungslos. Ein Machtpoker hat begonnen, in dem einer der persönliche Verlierer sein wird und doch alle verloren haben – Würde und Respekt.

3 Wie können Unternehmen Mobbing präventiv begegnen? Mobbing wird immer mehr auch zu einem wirtschaftlichen Faktor. Geschätzt beläuft sich der Produktionsausfall durch Mobbing

auf rund 12,5 Milliarden Euro. Ein gutes Betriebsklima, in dem Mobbing nicht geduldet wird und in dem nicht nur der Vorgesetzte, sondern jeder darauf achtet, diese Prozesse gar nicht erst entstehen zu lassen beziehungsweise diese mutig zu benennen und den Opfern zu helfen, entzieht den Beleidigungen und Belästigungen den Nährboden. Mit offenen Sinnen auch auf Zwischentöne zu achten und sich schützend vor die Opfer zu stellen, ist wahre Zivilcourage. Machen Sie sich nicht zum Mitläufer, wenn es darum geht, einen Kollegen zu diskriminieren. Klären Sie Ihre Belange sachlich, vermeiden Sie persönliche Angriffe und holen Sie sich Hilfe, wenn die Situation eskaliert – etwa in Form eines Mediators.

4 Wer sind die Täter, wie lassen sie sich klassifizieren? Von Mobbing spricht man, wenn Kollegen untereinander sich das Leben mit fortwährenden, regelmäßigen Angriffen zur Hölle machen. Sticheleien gehören dann zur Tagesordnung, der Betroffene wird isoliert, seine Arbeit wird schlechtgeredet, Informationen werden ihm vorenthalten oder ihm wird Arbeit vorsätzlich entzogen und Unwahrheiten werden über ihn verbreitet. Greifen Vorgesetzte zu diesen Methoden und kritisieren die geleistete Arbeit etwa stets negativ,

spricht man von Bossing. Ein Vorgehen, das bisweilen auch als „strategischer Personalabbau“ eingesetzt wird.

Gerade unsichere Menschen, Personen mit einem geringen Selbstwertgefühl neigen in Drucksituationen (wie etwa bei einem zu erwartenden Stellenabbau, einer Leistungsverdichtung) dazu, zu Tätern zu werden. Schnell fühlen sie sich in ihrer Position bedroht und meinen, „Angriff wäre die beste Verteidigung“. Die Irrationalität ihres Verhaltens ist ihnen dabei meist nicht bewusst.

5 Woran erkennt der Betroffene, dass er ein Mobbing-Opfer ist?

Auseinandersetzungen zwischen Kollegen finden immer mal wieder statt, sie gehören zum Arbeitsalltag, sind jedoch nicht immer identisch mit Mobbing. Aufmerksam sollten Sie werden, wenn folgende Situationen über einen längeren Zeitraum auftreten: Ihre Aussagen werden verfälscht wiedergegeben. Ihr Gruß wird nicht erwidert, Gespräche verstummen, wenn Sie den Raum betreten. Gerüchte über Sie, Ihre Arbeit werden gestreut. Ihnen werden Informationen vorenthalten, die Sie für Ihre Arbeit benötigen. Sie werden isoliert.

6 Wie wirkt sich Mobbing auf die Gesundheit aus?

Wer lange unter psychischem Druck steht – und 39 Prozent der Mobbing-Übergriffe dauern länger als ein Jahr, wie die Studie „Mobbing und Cybermobbing“ ergab – dessen Gesundheit ist schwer angeschlagen. Die seelischen Belastungen führen häufig zu Rückenproblemen, Magen-Darm-Erkrankungen, Migräne und/oder depressiven Verstimmungen. Nicht selten führt der berufliche Psychoterror sogar zu chronischen

Erkrankungen. Auch Suchterkrankungen sind nicht selten, wie auch die wachsende Anfälligkeit zum Suizid. Oft katapultiert eine längere Mobbing-Phase das Opfer auch ganz aus dem Arbeitsprozess. Liegen die Nerven erst einmal komplett blank, ist an eine längerfristige Tätigkeit in gleicher Position oft nicht zu denken.

7 Wie wehren sich Mobbing-Opfer und wo finden sie Hilfe?

In vielen Bundesländern gibt es Mobbing-Beratungsstellen, die den Opfern Hilfestellung leisten. Im Netz kann man sich zum Beispiel unter www.mobbing-net.de, dem „Verein für Arbeitsschutz und Gesundheit durch systemische Mobbingberatung und Mediation“ informieren und Beratungsleistungen in Anspruch nehmen. Lobby und Netzwerk gegen Mobbing am Arbeitsplatz ist www.mobbing-web.de, eine überregionale private Online-Bürgerinitiative seit 1999, die 2013 mit dem Deutschen Engagementpreis ausgezeichnet wurde.

8 Was ist eigentlich Cyber-Mobbing?

Es wird auch Cyber-Bullying genannt und subsumiert alle Attacken, die mithilfe elektronischer Kommunikationsmittel wie beispielsweise Handy, E-Mail, Webseiten die Persönlichkeitsrechte von Menschen beschädigen und diese bloßstellen, verunglimpfen, beleidigen und Ähnliches. Gerade in sozialen Netzwerken zeigt sich die Tendenz, einzelne Personen zu diffamieren, indem extra Accounts eingerichtet werden, die allein den Angriffen, der Lästerei gegen bestimmte Menschen gewidmet sind. Mittels Text oder durch Fotos oder Videos werden Personen schikaniert und blamiert, indem die Inhalte einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht

werden. Das bedeutet aber auch, dass Betroffene sich heute kaum mehr gegen diese Angriffe wehren können, sie können diesen Attacken nicht entfliehen. Außerdem „vergisst“ das Netz nichts: Eingespeiste Daten sind in der Regel jederzeit wieder abrufbar, sodass selbst nach Löschung von Beleidigungen aus dem Netz (sowieso ein schwieriges Unterfangen) Angriffe weiterhin über die Kontaktdaten des Betroffenen wie Handynummer, E-Mail erfolgen können, da vielleicht jemand diese Daten vor der Löschung gespeichert hat. Rund ein Drittel der Jugendlichen zwischen 12 und 19 Jahren sieht übrigens im Cyber-Mobbing eine der größten Gefahren des Internets.

9 Lassen sich Ursachen für derartiges Verhalten innerhalb des Unternehmens finden und wie lässt sich gegensteuern?

Liegen Mängel in der Organisation der Arbeit vor, sind Mobbing-Attacken keine Seltenheit. Zu diesen Defiziten gehören zum Beispiel ein hoher Termindruck, unklare Zuständigkeiten, eine immer stärkere Leistungsverdichtung, weil offene Stellen unbesetzt bleiben, die Arbeit mit übernommen werden muss, aber auch starre Hierarchien, Intransparenz im Informationsfluss und die Übertragung von zu viel Verantwortung ohne den entsprechenden Handlungsspielraum. Eine Führungskultur, die sich etwa in ihren Leitlinien dem generellen Fairplay verpflichtet, wird dafür Sorge tragen, dass derartige Vorfälle bereits im Keim erstickt werden beziehungsweise gar nicht erst entstehen. Das Bekennen zu einer Fehlerkultur und eine wertschätzende Kommunikation sind weitere Garantien für ein gutes Betriebsklima. Darüber hinaus ist jeder Vorgesetzte gemäß seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, Mobbing unter Kollegen zu stoppen.

Märthe Walden

Erleichterung im Meldedialog

Anfang Juni hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung verabschiedet.

Mit diesem Gesetz, das am 1. Januar 2015 in Kraft tritt, ergeben sich auch Änderungen im Meldeverfahren. Da der einkommensunabhängige Zusatzbeitrag und damit der Sozialausgleich entfallen, sind künftig auch keine Meldungen mehr erforderlich. Das gilt auch für die generelle Verpflichtung der Unternehmen, in allen Fällen der Mehrfachbeschäftigung eine monatliche Meldung abzugeben. Allerdings soll das Dialogverfahren zwischen Krankenkassen und Arbeitgebern für die Übermittlung von Beitragserstattungen weiterhin genutzt werden, sofern Mehrfachbeschäftigte die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten.

Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie auf dem Laufenden.



Beitragssatz zur Künstlersozialkasse bleibt stabil

Der Beitragssatz zur Künstlersozialversicherung soll im kommenden Jahr stabil bei 5,2 Prozent bleiben. Über die Sozialkasse sind rund 180.000 selbstständige Künstler in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versichert. Wie Arbeitnehmer zahlen sie 50 Prozent der Beiträge, die Differenz steuern Bund (20 Prozent) und Unternehmen (30 Prozent) bei. Bisher hatten sich viele Firmen ihrer Zahlungspflicht entzogen. Weil dadurch ein weiterer Anstieg der Umlage drohte, hatte der Bundestag im Juli schärfere Kontrollen bei der Wirtschaft beschlossen.

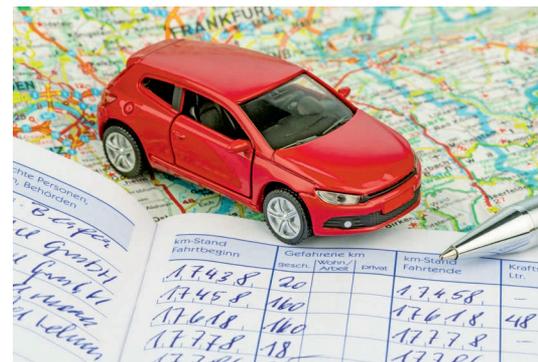
Mehr Informationen unter www.kuenstlersozialkasse.de

Fahrtenbuch bei Dienstwagen

Ein Fahrtenbuch für einen Dienstwagen muss ganzjährig geführt werden. Ein Wechsel innerhalb eines Jahres zur Fahrtenbuchmethode bei demselben Fahrzeug ist unzulässig. Das hat der Bundesfinanzhof bestätigt (Az.: VI R 35/12). Mitarbeiter und Unternehmer sollten dieses Urteil berücksichtigen, empfiehlt der Bund der Steuerzahler.

Wird einem Mitarbeiter ein Dienstfahrzeug überlassen, das er auch privat nutzen darf, muss dieser Vorteil versteuert werden. Es besteht ein Wahlrecht, ob der Vorteil nach der 1-Prozent-Regelung oder nach der Fahrtenbuchmethode ermittelt wird. Dabei muss die Entscheidung für das Fahrtenbuch gleich zu Beginn des Kalenderjahres fallen, so der Bund der Steuerzahler. Wird mit dem Führen des Fahrtenbuches erst später im Jahr begonnen oder sind die Aufzeichnungen lückenhaft, akzeptiert die Finanzverwaltung das Fahrtenbuch nicht und wendet die 1-Prozent-Regelung an.

Diese Regelung ist auf den konkret überlassenen Dienstwagen bezogen. Wird also während des Jahres beispielsweise ein neues Fahrzeug angeschafft und dem Mitarbeiter überlassen, so ist



die 1-Prozent-Regelung oder die Fahrtenbuchmethode zum Zeitpunkt der Anschaffung des Fahrzeugs zu bestimmen. Das heißt, das Fahrtenbuch muss dann ab Anschaffung des Fahrzeugs geführt werden.



Erprobung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs

Verbesserungen in der Pflege sind ein Schwerpunkt dieser Bundesregierung. Deshalb werden die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen zum 1. Januar 2015 verbessert (Seite 20). Im zweiten Schritt sollen an die Stelle der drei Pflegestufen fünf Pflegegrade treten. Dadurch kann der individuelle Unterstützungsbedarf aller Pflegebedürftigen besser berücksichtigt werden. Neben körperlichen Einschränkungen werden auch Beeinträchtigungen Demenzkranker einbezogen. Das neue Begutachtungsverfahren soll nun in zwei Modellprojekten auf seine Alltagstauglichkeit und Wirkung getestet werden. Dazu werden zunächst Gutachter des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung geschult und ab diesem Sommer in allen Bundesländern insgesamt rund 4.000 Begutachtungen durchführen. Mehr Informationen finden Sie unter www.bmg.bund.de

DAK-Onlineauftritt

Website in weiteren fünf Sprachen

Die Internetseite der DAK-Gesundheit präsentiert sich seit August nicht nur in Deutsch und Englisch, sondern auch in spanischer, französischer, türkischer und russischer Sprache. Ausländische Mitbürger sollen umfangreich über die Sozialversicherung in unserem Land und die DAK-Angebote zum Beispiel für Familien, Studenten, aber auch als Arbeitnehmer informiert werden. Weitere Sprachen sollen folgen.

Sie finden unsere fremdsprachigen Seiten unter

www.dak.de/english

www.dak.de/español

www.dak.de/français

www.dak.de/türk

www.dak.de/russkij



Mindestlohn trifft auf Minijob

Der Mindestlohn von 8,50 Euro kommt zum 1. Januar 2015 und soll mit wenigen Ausnahmen auch für Minijobs gelten. Die Anhebung des Stundenlohns kann in einigen Fällen allerdings dazu führen, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht mehr nur geringfügig entlohnt ist

Ob Kellner, Putzfrau, Wachmann oder Kassiererin: rund 6,8 Millionen geringfügig Beschäftigte meldet die deutsche Minijob-Zentrale zum Stichtag 30. September 2013. Die Mehrheit davon mit rund zwei Dritteln sind Frauen. Ein Blick auf die Branchen zeigt, dass die meisten geringfügig Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im Gastgewerbe zu finden sind. Mitte Juli hat der Bundesrat nun das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie beschlossen. Wichtigster Bestandteil darin: Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro, der vom 1. Januar 2015 deutschlandweit mit wenigen Ausnahmen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für alle Branchen gelten wird. Darüber hinaus wird vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 die

Grenze für kurzfristig Beschäftigte auf 3 Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres angehoben.

Mindestlohn löst Versicherungspflicht aus

Über die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes auf den Minijob-Arbeitsplatz wird in Fachkreisen vielfach debattiert. Fakt ist, dass der Minijobber durch einen höheren Stundenlohn bei gleicher Stundenzahl versicherungspflichtig in der Krankenversicherung werden kann.

Arbeitgeber von Minijobbern müssen in diesen Fällen also reagieren und zusammen mit dem Arbeitnehmer eine Lösung finden, die möglichst beiden Seiten entgegenkommt.

Wenn vom Mindestlohn die Rede ist, ist immer der Brutto-Stundenlohn gemeint. Das Bruttoentgelt ist maßgebend

für die Bemessung von Sozialleistungen, wie beispielsweise der späteren Rentenhöhe. Der Nettolohn wiederum ist der Zahlbetrag an den Arbeitnehmer abzüglich der Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern. Arbeitnehmer in einer geringfügigen Beschäftigung zahlen auf ihr Gehalt aber keine Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge, sind allerdings rentenversicherungspflichtig. Minijobber müssen auf ihr Arbeitsentgelt einen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 3,9 Prozent zahlen, sofern sie bei ihrem Arbeitgeber keinen Antrag auf Befreiung gestellt haben. Im Gegensatz dazu muss der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung von 13 Prozent, Rentenversicherung von 15 Prozent und für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit 0,70 und Mutterschaft 0,14 Prozent sowie eine Pauschalsteuer

von zwei Prozent entrichten. Die Lohnsteuer kann pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte erhoben werden.

Anpassung des Minijobs an Mindestlohn

Soll der Minijob weiterhin bestehen bleiben, kann dies durch die Reduzierung der Arbeitsstunden erreicht werden. Aber auch der schriftliche Verzicht auf regelmäßig gezahlte Einmalzahlungen wie beispielsweise Weihnachtsgeld könnte die Lösung zur Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro (450 Euro x 12 Monate) sein. Wird die Arbeitszeit nicht reduziert, wird der Minijob bei einem Jahresentgelt von mehr als 5.400 Euro sozialversicherungspflichtig. In diesen Fällen zahlen Arbeitgeber sogar weniger Sozialabgaben, als für einen Minijob. Denn Arbeitnehmer müssen jetzt zu allen Zweigen der Sozialversicherung Beitragsanteile zahlen. Allerdings liegt das Arbeitsentgelt der sogenannten Midijobs dann innerhalb der Gleitzone von 450,01 Euro bis 850,00 Euro und der Arbeitnehmeranteil für die Sozialversicherungsbeiträge berechnet sich nicht vom tatsächlichen, sondern von einem geringeren Arbeitsentgelt, um die Beschäftigten nicht übermäßig zu belasten. Der Beitragsanteil der Arbeitgeber errechnet sich jedoch weiterhin vom tatsächlichen Entgelt.

Sabine Langner



Mehr
Informationen



Wenn Sie wissen möchten, ob Ihr Arbeitnehmer versicherungspflichtig ist und wie sich die Beiträge innerhalb der Gleitzone errechnen lassen, dann nutzen Sie unsere Online-Hilfen unter www.dak.de/firmenservice

Mindestlohn:
*Viele kleine Jobs in
Deutschland sind betroffen*



Pflegeversicherung: Das ändert sich 2015

Bessere Leistungen für Angehörige, mehr Flexibilität, zukunftsfeste Beiträge: Mit dem neuen Pflegestärkungsgesetz will die Bundesregierung die Pflegesituation in Deutschland verbessern



Pflegereform:
In zwei Schritten
die Versorgung
verbessern

Deutschlands größter „Pflegedienst“ wird gestärkt: die Angehörigen. Wer einen pflegebedürftigen Menschen betreut, erhält ab 2015 mehr Unterstützung – so sieht es das erste Pflegestärkungsgesetz vor, das jetzt auf den Weg gebracht wurde. Ab dem kommenden Jahr sollen jährlich zusätzlich 2,4 Milliarden Euro ausgegeben werden, von denen allein 1,4 Milliarden Euro in die häusliche Pflege gehen. Außerdem sollen Pflegeheime bis zu 20.000 zusätzliche Betreuungskräfte einstellen können.

Beitragsanstieg und Lohnersatz

Wichtiger Punkt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Der Beitrag zur Pflegeversicherung steigt den Plänen zufolge ab dem 1. Januar 2015 moderat um 0,3 Prozentpunkte auf 2,35 Prozent (2,6 Prozent für Kinderlose). Die Einnahmen dienen nicht nur zur Finanzierung der besseren Leistungen, sondern auch der Zukunftssicherung: So sollen 0,1 Prozentpunkte

in einen Fonds für jene Jahre fließen, in denen die meisten Pflegebedürftigen erwartet werden. Dies ist nach den Berechnungen des Gesundheitsministeriums in etwa 20 Jahren der Fall.

Insgesamt hat sich die Regierung zum Ziel gesetzt, die Bedingungen für pflegende Angehörige flexibler zu gestalten – immerhin werden zwei Drittel aller Pflegebedürftigen zuhause versorgt. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf: Wer als Arbeitnehmer beispielsweise nach einem Schlaganfall die Pflege eines Angehörigen organisieren muss, soll künftig für bis zu zehn Tage Lohnersatz erhalten – ähnlich wie beim Kinderpflegekrankengeld.

Leistungen kombinieren

Pflegebedürftige und Angehörige können nach den Plänen der Regierung künftig flexibler auf Leistungen der Kurzzeit- und Verhinderungspflege zugreifen. So sind acht statt vier Wochen Kurzzeitpflege möglich, wenn etwa nach einem Krankenhausaufenthalt die Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung notwendig wird. Der noch nicht verbrauchte Anspruch auf Verhinderungspflege kann angerechnet werden. Neu sind auch bis zu sechs statt bisher vier Wochen Verhinderungspflege für den Fall, dass der pflegende Angehörige krank wird oder eine Auszeit braucht. Hier kann der Anspruch auf Kurzzeitpflege angerechnet

werden. Insgesamt steigen nach Angaben der Bundesregierung die meisten Leistungsbeträge um vier Prozent. Mit am deutlichsten fällt der Anstieg bei den Zuschüssen für heimische Umbaumaßnahmen wie Rollstuhlrampen, begehbare Duschen oder breitere Türen aus: Hier gibt es künftig bis zu 4.000 Euro statt bisher 2.557 Euro.

Ende der drei Pflegestufen?

Noch ist das aktuelle Gesetz nicht in Kraft, wirft das nächste bereits seine Schatten voraus: In der laufenden Wahlperiode will die Bundesregierung ein zweites Pflegestärkungsgesetz auf den Weg bringen. Wichtigste geplante Änderung: Der Abschied von den bisherigen drei Pflegestufen, an deren Stelle dann fünf Pflegegrade treten sollen. Der Beitrag zur Pflegeversicherung soll dann voraussichtlich 2017 nochmals um 0,2 Prozentpunkte steigen.

Übrigens: Die DAK-Gesundheit stärkt pflegende Angehörige schon jetzt: Kostenlos und auf Wunsch anonym werden Menschen aus dem Umfeld Pflegebedürftiger online von psychologischen Fachkräften beraten. *Reinhild Haacker*



Für schwierige Situationen finden Pflegende eine Online-Beratung unter www.pflegen-und-leben.de

„Wiegt nichts, hat aber trotzdem viel Gewicht.“

Das trägt man heute:
den Organspendeausweis

www.organspende-info.de



Matthias Steiner
Olympiasieger
im Gewichtheben

Kassenfinanzierung reformiert

Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen wird ab 2015 neu geregelt: Die Kassen bekommen ihre Beitragsautonomie weitgehend zurück, dazu wird der pauschale Zusatzbeitrag abgeschafft und der Arbeitgeberbeitragsatz festgeschrieben

Das Gesetz mit dem sperrigen Namen GKV-Finanzstruktur- und Qualitätsweiterentwicklungsgesetz (GKV-FQWG) wurde am 5. Juni im Bundestag verabschiedet. Im Kern der Reform steht die Festsetzung des allgemeinen Beitragssatzes bei 14,6 Prozentpunkten. Der alleine von den Kassenmitgliedern getragene Sonderbeitrag von 0,9 Beitragssatzpunkten wird abgeschafft. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen – wie bisher – ab 2015 paritätisch einen Anteil von 7,3 Prozent. Der 2009 eingeführte pauschale Zusatzbeitrag entfällt und wird durch einen neuen prozentualen einkommensbezogenen zusätzlichen Beitragssatz ersetzt. Ein steuerfinanzierter Sozialausgleich bei finanzieller Überforderung der Mitglieder ist nicht mehr erforderlich.

Kassen erhalten Beitragsautonomie zurück

Weil das Gesetz zum 1. Januar 2015 den allgemeinen Beitragssatz bei 14,6 Prozent belässt und den bisherigen Sonderbeitragssatz der Mitglieder in den neuen kassenindividuellen zusätzlichen Beitragssatz „umwandelt“, fehlen im Gesundheitsfonds zunächst einmal rund

elf Milliarden Euro aus dem Sonderbeitragssatz. Auch wenn es von Seiten der gesetzlichen Krankenkassen positiv bewertet wird, dass der einkommensunabhängige Zusatzbeitrag mit der neuen Gesetzgebung entfällt und die Kassen die Beitragsautonomie zurückbekommen, so täuscht die Politik jedoch darüber hinweg, dass voraussichtlich keine Kasse Anfang 2015 mit einem Beitragssatz von 14,6 Prozent auskommen wird, denn steigende Gesundheitskosten sind bereits vorprogrammiert.

Arbeitnehmer zahlen steigende Ausgaben

Höhere Ausgaben im Gesundheitswesen werden im neuen Finanzsystem alleine vom Arbeitnehmer getragen und über einen prozentual vom Einkommen erhobenen zusätzlichen Beitragssatz finanziert. Dieser zusätzliche Beitragssatz wird künftig vom Verwaltungsrat jeder Krankenkasse bestimmt und zusammen mit dem allgemeinen gesetzlich festgelegten Beitragssatz im Quellenabzugsverfahren über die Arbeitgeber eingezogen.

Damit die unterschiedliche Einkommensstruktur der Mitglieder einzelner Krankenkassen nicht zu Wettbewerbs-

verzerrungen führt, ist ein vollständiger Einkommensausgleich untereinander vorgesehen. Dadurch werden alle Krankenkassen in Bezug auf die Höhe der beitragspflichtigen Einkommen ihrer Mitglieder rechnerisch gleichgestellt. So wird dem Anreiz entgegengewirkt, im Wettbewerb um Mitglieder Besserverdienende bei der Risikoauswahl zu bevorzugen. Die Ausgleichszahlungen erfolgen parallel zu den Zuweisungen





über den weiter bestehenden Gesundheitsfonds. Gleichzeitig wird der morbiditätsorientierte Risikostrukturausgleich (Morbi-RSA) weiterentwickelt, um nicht beeinflussbare Unterschiede in der Risikostruktur wie Alter, Geschlecht und Gesundheitszustand der Versicherten besser auszugleichen.

Mehr Transparenz beim zusätzlichen Beitragssatz

Wenn gesetzliche Krankenkassen im neuen System einen prozentualen einkommensbezogenen zusätzlichen Beitragssatz erheben oder erhöhen, müssen sie künftig ihre Mitglieder in einem gesonderten Schreiben über ihr Sonderkündigungsrecht und den Zusatzbeitragssatz informieren. Für Transparenz soll der Spitzenverband der Kassen künftig im Internet ein Vergleichsportal betreiben, aus dem hervorgeht, welche Krankenkasse einen zusätzlichen Beitragssatz in welcher Höhe erhebt.

Sabine Langner

Neue Finanzstrukturen

Gesetzgeber greift erneut in das System der gesetzlichen Krankenkassen ein

Sitzen ist das neue Rauchen!

Eine amerikanische Studie zeigt, dass langes Sitzen das Leben verkürzt. So kostet einem Vielsitzer jede Stunde, die er sich nicht bewegt, 22 Minuten Lebenszeit. Im Vergleich: Eine Zigarette senkt die Lebenserwartung um elf Minuten. Warum das so ist? Der Mangel an Bewegung schwächt beispielsweise Herz und Kreislauf, weil die untrainierten Blutgefäße verkalken. Außerdem steigt der Cholesterinspiegel und Herz, Leber und Darm verfetten. Das Risiko für Diabetes und Herzinfarkt steigt. Zum Glück gibt es dagegen aber eine einfache Lösung: Wer sich alle drei Stunden etwa 15 Minuten bewegt, steuert dem negativen Trend schon entgegen

Neuer DAK-Europaservice Hilfe für kranke Urlauber

Krank im Urlaub: Da kann das Ferienvergnügen schnell beendet sein. Der neue Europaservice der DAK-Gesundheit hilft jetzt dabei, den Ärger möglichst gering zu halten. Versicherte bekommen auch im Ausland die bestmögliche Versorgung und eine deutschsprachige Betreuung ohne Wartezeit.

Auch Probleme bei der Abrechnung gehören der Vergangenheit an. In zwei Urlaubsländern greift der Service schon.

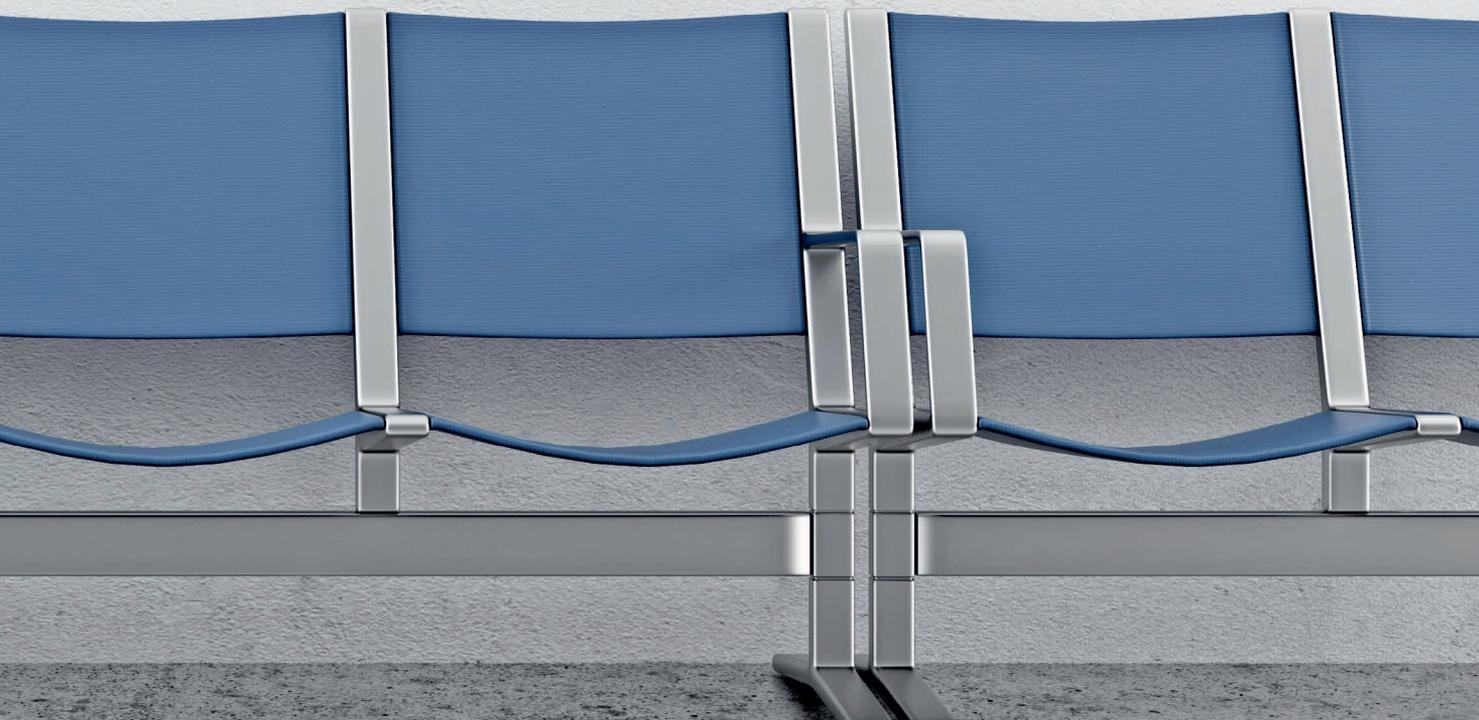
Die beliebtesten Ferienzele Mallorca und Portugal stehen im Fokus der Startphase: Auf der Balearen-Insel garantieren Verträge mit 43 Arztpraxen und zwei Kliniken beste Versorgung. In Portugal deckt ein Netz mit zehn Kliniken und acht Arztpraxen die gesamte Küstenregion ab. An der Küste des spanischen Festlands und in Polen können Urlauber ebenfalls bald vom DAK-Europaservice profitieren. Mehr Informationen finden Sie unter www.dak.de/europaservice



Arzttermine per Klick



Ein neuer Onlineservice der DAK-Gesundheit macht es jetzt leicht, einen Termin beim Arzt zu vereinbaren. Mithilfe einer komfortablen Eingabemaske kann man sich alle Ärzte einer gewünschten Fachrichtung anzeigen lassen und sofort per Mausklick einen Termin wählen. Das kostenlose Angebot unter www.dak.de/arzttermine, das Versicherten aller Kassen offensteht, deckt alle Fachrichtungen von Allgemein- bis Zahnmedizin ab. Zudem kommen laufend Ärzte hinzu. Wer trotzdem noch Probleme hat, einen schnellen Facharzttermin zu bekommen, kann unseren telefonischen Service unter **040 325 325 800** nutzen (zum Ortstarif).



DAK-Gesundheit: Telemedizin senkt Schlaganfall-Risiko



Als bundesweite erste Krankenkasse bietet die DAK-Gesundheit Patienten mit Herzproblemen ein Frühwarnsystem gegen Schlaganfälle an. Durch die ambulante Implantation eines BioMonitors und das anschließende Home Monitoring wird die Herzrhythmusaktivität dauerhaft aufgezeichnet. Bei Unregelmäßigkeiten erhält der behandelnde Kardiologe sofort eine Alarmmeldung. Durch rechtzeitige Therapien lässt sich die Wahrscheinlichkeit weiterer Schlaganfälle um über 50 Prozent senken.

Mehr Informationen finden Sie unter www.dak.de/herzmonitor

Kindervorsorge verbessert



Gute Nachrichten für Familien: Die DAK-Gesundheit übernimmt die Kosten für die drei zusätzlichen Vorsorgeuntersuchungen U10, U11 und J2 bei Kinder- und Jugendärzten. Während der Schulzeit werden die Weichen für ein gesundes Erwachsenenleben gestellt. Hier setzen die drei zusätzlichen Vorsorgeuntersuchungen für 7- bis 17-Jährige an, die die DAK-Gesundheit ihren Versicherten bezahlt. Bisher entscheidet jede Krankenkasse individuell, ob die drei Untersuchungen übernommen werden. Jetzt fordert die DAK-Gesundheit, dass die Früherkennungsmaßnahmen eine gesetzliche Regelleistung werden sollen. Dann können alle Kinder von den Untersuchungen profitieren – egal, wo sie versichert sind. Kinder- und Jugendärzte können die drei Leistungen direkt über die elektronische Gesundheitskarte mit der DAK-Gesundheit abrechnen.

Mehr Informationen finden Sie unter www.dak.de/kindervorsorge



Alter im Wandel:
Unternehmen können
von erfahrenen Mitarbeitern
profitieren

Fit bis zur Rente

Nach EU-Prognosen ist im Jahr 2020 jeder dritte Arbeitnehmer 50 oder älter. Eine Herausforderung für Unternehmer. Wer auf die Kompetenz erfahrener Mitarbeiter setzt, stärkt seine Position im Wettbewerb. Acht Tipps für Führungskräfte

1 Fähigkeiten fördern

„Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere“, schreibt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Das trifft den Nagel auf den Kopf: Während zum Beispiel die Lernfähigkeit nachlässt, sind ältere Kollegen in Sachen Urteilsvermögen oder Eigenständigkeit schwer zu übertreffen. Deshalb profitieren Mitarbeiter und Unternehmen davon, wenn Chefs bewusst auf altersabhängige Fähigkeiten setzen. Mitarbeiter, die entsprechend ihrer Kompetenz eingesetzt werden, sind produktiv und motiviert. Im Gegenzug führen ständige Über- oder Unterforderung zu Frustration.

2 Lebenslang lernen

Fortbildung ist nicht nur für junge Arbeitnehmer wichtig. Auch ältere Kollegen brauchen gelegentlich Unterstützung, um ihren Job lange und gut ausfüllen zu können. Wer einmal pro Jahr Zukunftsgespräche mit seinen Mitarbeitern führt, kann konkrete Weiterbildungsmaßnahmen planen und berufliche Perspektiven diskutieren. Denn auch mit 55 haben viele Menschen noch Pläne für ihre Karriere.

3 Aktiv einbinden

Besonders junge Chefs haben oft Probleme mit altgedienten Mitarbeitern. Sie

werden von den alten Hasen nicht gleich akzeptiert – Konflikte sind vorprogrammiert. Statt Veränderungen in Rekordzeit umzusetzen, ist Fingerspitzengefühl gefragt. Werden ältere Mitarbeiter aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen, kooperieren sie bereitwilliger. Gegenseitiger Respekt und Wertschätzung sind besonders bei Generationskonflikten auf der Führungsebene wichtig für das Betriebsklima und den unternehmerischen Erfolg.

4 Gesundheit stärken

Gezielte Prävention beugt Fehlzeiten vor – und ist angesichts der demografischen Entwicklung besonders wichtig. Gesund-

heit ist deshalb Chefsache: Firmen, die ein maßgeschneidertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umsetzen, profitieren von gesunden, zufriedenen Mitarbeitern und einer hohen Arbeitsqualität. Ein weiterer Vorteil: Viele Maßnahmen sind steuerlich absetzbar! Die DAK-Gesundheit fördert das BGM und ist in rund 500 Firmen pro Jahr aktiv.

5 **Aufmerksam sein**

Ob Augenringe oder aggressives Auftreten – die Zeichen von Stress und Überlastung sind vielfältig. Aufmerksamere Führungskräfte sind gefragt, damit ältere Arbeitnehmer nicht untergehen. Denn durch die Veränderung der altersabhängigen Fähigkeiten kann das jahrelang gelebte Jobprofil zunehmend zur Überforderung für den Mitarbeiter werden. Offene Gespräche und neue Perspektiven im Betrieb sind für beide Seiten förderlich.

6 **Umfeld anpassen**

Ob Rückenleiden oder schlechte Augen – mit dem Alter kommen die Gebrechen. Ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz ist deshalb wichtig, um die körperliche Fitness bis zur Rente zu stärken. Dazu gehören eine gute Beleuchtung mit hellen Tageslichtlampen, eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, zum Beispiel mit einem höhenverstellbaren Tisch. Wichtig ist auch, alle, die körperlich schwer arbeiten, angemessen zu entlasten. Das kann im ersten Schritt eine technische Unterstützung sein oder, wenn das nicht ausreicht, die Veränderung des Tätigkeitsprofils.

7 **Tandems bilden**

Ältere Kollegen sind unflexibel und rechtshaberisch, jüngere schlecht organisiert und leichtsinnig. Vorurteile in Bezug auf

das Alter gibt es in jeder Branche. Eine gute Möglichkeit, sie abzubauen und erfolgreich zu arbeiten, sind gemischte Teams. Besonders bei der Projektarbeit können ältere Mitarbeiter als Wissens-träger des Unternehmens entscheidend zum Erfolg beitragen. Die Jüngeren nehmen wichtige Informationen mit, und lernen „on the job“. Das Know-how geht also nicht mit den älteren Kollegen in Rente. Ein weiteres Plus: Falls ein älterer Kollege länger ausfällt, kann sein Sparringspartner ihn gut vertreten.

8 **Pflegezeit anbieten**

Dass Mitarbeiter Elternzeit nehmen, ist keine Seltenheit. Auszeiten für die Pflege Angehöriger hingegen werden selten beantragt. Dabei stehen besonders ältere Kollegen vielfach vor der Herausforderung, neben dem Job ein krankes Familienmitglied betreuen zu müssen. Ein Gewinn für sie, aber auch für den Arbeitgeber sind Teilzeitmodelle, die die Flexibilität erhöhen. Das Familienpflegezeitgesetz bietet die arbeitsrechtliche Grundlage: Für bis zu zwei Jahre können Arbeitnehmer ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 15 Stunden reduzieren. Sie bekommen währenddessen 75 Prozent ihres Bruttogehalts. Nach der Pflegezeit arbeiten sie so lange mit reduziertem Lohn weiter, bis der Vorschuss ausgeglichen ist. Vorteil: Die Mitarbeiter steigen nicht ganz aus dem Beruf aus und haben trotzdem genug Zeit und Kraft für ihre private Situation. *Dagmar Schramm*



Mehr
Informationen



Welche Unterstützung die DAK-Gesundheit Ihnen beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement bietet, lesen Sie auf www.dak.de/bgm

Privatpatient
beim Zahnarzt

Anzeige

Zahnarztkosten bis auf 0,- EUR senken.

Das Beste für Ihre Zähne

Mit der DAK-Gesundheit profitieren Sie auch beim Zahnarzt von umfangreichen Leistungen. Trotzdem können Eigenanteile anfallen. Diese können Sie mit dem **DAK ZusatzSchutz** der HanseMerkur deutlich reduzieren.

Das Beste für Sie

- Exklusiv günstige Beiträge für Kunden der DAK-Gesundheit
- Bis zu 100% Leistungen für Zahnersatz und Zahnbehandlung
- Höhe der Absicherung individuell wählbar
- Ausgezeichnet von der Stiftung Warentest

Rufen Sie noch heute an und sichern Sie sich Ihre Vorteile!



12PP35

+++ www.dak-zusatzschutz.de +++

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.



Im Konfliktfall:
*Sachlich und mit Ruhe seinen
Standpunkt vertreten*

Streit im Job?

Muss nicht sein!

Konflikte im Job lassen sich nicht immer vermeiden. Aber es liegt am Einzelnen, sie nicht eskalieren zu lassen. Ein Plädoyer für ein loyales Miteinander

Einmal noch, ein letztes Mal eintauchen in die Wogen des Mittelmeers vor Ibiza. Schon morgen früh startet der Flieger Richtung Heimat, dann ist Schluss mit Sonne, Sand und Stressfreiheit. Heute schon belastet der Gedanke an den Joballtag die letzten Urlaubsstunden. Die Unbeschwertheit der vergangenen zwei Wochen ist wie weggeblasen, die Laune sinkt und mit ihr die Leichtigkeit. Unmut macht sich breit. Sicher wird Kollegin Heidorn gleich am ersten Arbeitstag wieder die Messer wetzen. Kennt man ja schon. Irgendeine Kleinigkeit in der Übergabe vor dem eigenen Urlaub ist bestimmt wieder „nicht erwähnt worden“, und sie hatte den „Mörderstress“ deswegen.

Konflikte gehören zum Leben. Sie sind Teil unseres Miteinanders im privaten wie beruflichen Kontext. Nicht selten aber führt Ärger im Job zu sozialem Stress. Ein Phänomen, das seit einigen Jahren kontinuierlich zunimmt und für negative Schlagzeilen sorgt. Warum? Experten sind sicher: Die Globalisierung und damit einhergehend die Forderung nach noch größerer Effizienz wie auch Leistungsverdichtung sowie ständiger Termindruck führen zu einer Verschärfung der Konkurrenzsituation innerhalb der Unternehmen – und die begünstigt Konflikte. Längst ist die Situation am Stellenmarkt so angespannt, dass ein problemloser Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber für viele Beschäftigte keine Option darstellt. Denn adäquate Jobs sind rar. Vielmehr steht die Angst und Sorge um den eigenen Arbeitsplatz im Fokus vieler Arbeitnehmer: „Arbeite ich genug? Gut genug? Werden wieder Abteilungen zusammengelegt? Wird die Arbeit noch weiter verdichtet? Wann ist mit dem nächsten Stellenabbau zu rechnen? Kann ich meine Position halten? Oder gibt es schon einen Aspiranten auf

meinen Tätigkeitsbereich? Ist es vielleicht Kollege Schröter? Der versucht sich in letzter Zeit beim Chef ja ordentlich beliebt zu machen.“

Alle diese Unsicherheiten begünstigen ein konkurrenzorientiertes Klima im Betrieb. Es wird immer weniger miteinander gearbeitet, jeder versucht, seine Stellung abzusichern, für sich zu sorgen, und das große Ganze gerät aus dem Blick. Eine Kultur von Neid und Missgunst entsteht – auch aus Angst vor dem eigenen Abstieg, dem Verlust des Arbeitsplatzes. Eine angespannte Situation, die unter den Kollegen vermehrt Missverständnisse provoziert. Gerade jetzt wäre eine offene, wertschätzende

*Eine gestörte
Kommunikation
stresst ebenso wie
eine abweisende
Körpersprache*

Kommunikation unabdingbar, in der jeder ganz besonders darauf achtet, sein Gegenüber richtig zu verstehen und ihm mit Toleranz zu begegnen. In der Regel aber passiert genau das Gegenteil. Das Karriereportal stepstone ermittelte schon Ende 2009, dass sich über 50 Prozent der Deutschen einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt fühlten. Klar, dass es da häufig zu Hahnenkämpfen und Stutenbissigkeit kommt.

Soziale Stressoren im Berufsalltag beschränken sich jedoch nicht nur auf Kommunikationsprobleme mit den Kollegen oder der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust: Ist das Betriebsklima schlecht, fehlt es an Anerkennung durch

den Vorgesetzten, mangelt es an Information und/oder an eigenen Entwicklungsmöglichkeiten oder entsteht gar das Gefühl von Benachteiligung und unzureichender Unterstützung durch Kollegen – dann macht der daraus resultierende soziale Stress oft sogar krank. Magen-Darm-Beschwerden, Rückenprobleme oder Einschlafstörungen sind nur einige der Folgen. Und anders als im privaten Rahmen, in dem man einfach die Beziehung abbricht oder auf Distanz geht, kann kein Arbeitnehmer sich aus belasteten Situationen herausziehen. Es sei denn, er ließe sich versetzen oder würde kündigen. Soweit sollte es aber gar nicht kommen.

Denn im Prinzip wissen wir doch alle, was ein gelungenes Miteinander im Job begünstigt: Anerkennung für geleistete Arbeit, aber auch für uns als Person mit all ihren Stärken und Schwächen. Wertschätzung eben – für das, was und wie wir individuell sind und agieren. Offenheit, Gradlinigkeit und Fairplay statt Ellenbogenmentalität. Sicher, die Auseinandersetzung mit Konflikten will gelernt sein und könnte bei Bedarf mit einem betrieblichen Angebot unterstützt werden, aber der Erfolg macht diese Anstrengung allemal wett: Denn auf Sticheleien, Machtkämpfe und Intrigen kann doch jeder eigentlich gut verzichten.

Marie Alut



Anhaltender Stress kann krank machen: Unser neues Anti-Stress-Training vermittelt DAK-Kunden in acht bis zwölf Wochen erprobte Abwehrstrategien unter www.dak.de/relax@fit

Viele moderne Lebensmittel versprechen ein Plus für die Gesundheit. Expertinnen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung und der DAK-Gesundheit erklären, ob sie sinnvoll sind

Hunger stillen, Durst löschen: Das ist vielen zu wenig, wenn's ums Essen geht. Moderne Ernährung soll auch dem Wohlbefinden dienen und die Gesundheit fördern. Und wenig Zeit kosten. Kein Wunder, dass „Functional Food“ im Trend ist und auch die Arbeitswelt erobert.

Da versucht mancher, mit „Wellnesswasser“ Stress wegzuspülen oder lässt fürs „Detox-Menü“ die Kantinen-Currywurst links liegen: Hilft (angeblich) beim Entschlacken und wird einfach per Mikrowelle erhitzt. Abnehmen kann man so auch, verspricht die Werbung.

Doch ersetzen solche Produkte tatsächlich ausgewogene Mahlzeiten? Steigern kalorienreduzierte Snacks oder trendige Energy-Drinks sogar die Produktivität? Es soll Arbeitgeber geben, die ihrer Belegschaft „Isotonische Getränke“ in die Küche stellen. Silke Restemeyer von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) und Silke Willms, Ernährungsexpertin der DAK-Gesundheit, machten für praxis+recht den Check, welche Trends etwas taugen (Seite 31).

„Functional Food ist eine clevere Erfindung der Ernährungsindustrie – Vorteile für die Verbraucher bringt sie kaum, dafür umso mehr für die Werbetreibenden und Hersteller“, sagt Silke Willms. Noch vor einigen Jahren durften

Was ist da wohl drin?

Nicht nur bei Wellnesswasser sollte man genau auf die Inhaltsstoffe achten



Ernährungstrends unter der Lupe

1. Detox-Menüs

Willms (DAK): „Das Wort „detox“ heißt entgiften. Wer detoxt, strebt Entschlackung an – etwa mit Fertigmenüs. Doch der Körper lagert gar keine Schlacken an!“



2. Edelsalze

Willms: „Die exotischen Salze etwa aus dem Himalaya (tatsächlich aus Pakistan!) sind viel teurer als heimisches Tafelsalz, Inhaltsstoffe sind zu 97 % identisch. Nur Jod und Fluorid fehlen meist.“



3. Eiweißbrot

Restemeyer (DGE): „Weniger Kohlenhydrate, mehr Eiweiß – das sei gut für die Figur, glauben Anhänger der Low-Carb-Diät. Doch leider ist Eiweißbrot oft zu fett.“



4. Isotonische Getränke

Restemeyer: „Dank optimaler Kombination aus Mineralstoffen und Glucose treiben sie Spitzensportler zu Top-Leistungen. Für normale Arbeitnehmer und selbst Hobbysportler sind die Getränke zu energiereich.“



5. Kokoswasser

Restemeyer: „Nicht mit Kokosmilch verwechseln! Ohne Zuckerzusatz ist die leicht süßlich schmeckende Flüssigkeit eine Alternative zur Apfelschorle mit viel Kalium und Magnesium.“



6. Laktosefreie Lebensmittel

Restemeyer: „Nur bei nachgewiesener Milchzucker-Unverträglichkeit sinnvoll. Für Menschen, die nicht darunter leiden, sind die oft teureren Produkte überflüssig: Ihre Gesundheit profitiert davon nicht.“



7. Light-Produkte

Willms: „Nicht immer kalorienarm! Oft ist nur Fett oder nur Zucker reduziert. Und Süßstoffe fördern womöglich die Präferenz für Süßes. Besser sind von Natur aus leichte Lebensmittel wie Gemüse oder Magerquark!“



8. Smoothies

Willms: „Ihnen fehlen gesundheitsfördernde Inhaltsstoffe, etwa Ballaststoffe aus der Schale. Außerdem sind sie teurer, sättigen weniger und enthalten viel Zucker, auch wenn er aus den Früchten kommt.“



9. Vegane Fertiggerichte

Restemeyer: „Ob Tofu-Würstchen oder Soja-Fleisch: Fertiggerichte mit Fleischersatzprodukten sind meist stark verarbeitet und sollten daher nicht zu oft auf dem Speiseplan stehen. Bevorzugen Sie Gerichte mit viel Gemüse pur und/oder Getreide!“



10. Wellnesswasser

Willms: „Oft überteuertes Wasser etwa mit Früchten, Kräutern, Ingwer – meist in minimalen Anteilen, dafür oft Zucker + Aromastoffe. Etwas Zitrone oder Ingwerscheiben im Wasser erzielen ähnliche Effekte.“



11. Zusatzfreies

Restemeyer: „Viele Lebensmittel werben damit, keine Geschmacksverstärker oder Konservierungsstoffe zu enthalten. Doch zugelassene Zusatzstoffe wurden vorab aufwendig geprüft, stellen kein Gesundheitsrisiko dar! Es sei denn, man reagiert darauf mit Intoleranzen/Pseudoallergien: dann den Zusatzstoff meiden!“



Lebensmittel sogar wie Medikamente beworben werden. So galt für manche Joghurts der Slogan: „Eine Extraportion Gesundheit!“ Und eine Milkschokolade förderte angeblich das Wachstum der Kinder. Solche allzu reißerischen Gesundheitsversprechen sind heute immerhin verboten.

Will ein Hersteller noch mit Gesundheitswirkung werben, muss er die Wirkung wissenschaftlich beweisen. Werden etwa Vitamine oder Mineralstoffe zugesetzt, kann man behaupten, dass Immunsystem oder die Knochen profitieren. Auch der Effekt von Ballaststoffen für die Verdauung darf angepriesen werden.

Dabei sind speziell angereicherte Lebensmittel meist überflüssig. „Nahezu alle Nährstoffe erhält man auch über eine ausgewogene Ernährung“, sagt Silke Restemeyer von der DGE. Optimal sei eine Kombination aus Vollkorn-Getreideprodukten, Gemüse und Obst. Fettarme Milchprodukte und ab und zu fettarmes Fleisch und regelmäßig Fisch plus energiearme Getränke helfen zu einer ausgewogenen Ernährung. Je besser Arbeitnehmer etwa in Kantinen damit versorgt werden, desto besser ist ihre Leistungsfähigkeit.

Doch auch auf die Energiezufuhr sollten Mitarbeiter achten: So braucht eine sitzende Büroangestellte mit 1.900 kcal rund 500 Kalorien weniger als eine Verkäuferin, die ständig auf den Beinen ist. Wichtig ist vor allem immer ausreichend zu trinken, um leistungsfähig zu bleiben. Der Richtwert liegt bei rund 1,5 Liter pro Tag, bevorzugt Wasser oder ungesüßte Frucht- und Kräutertees.

Christoph Unger



Mehr
Informationen



Wie Sie Ihre Mitarbeiter aktiv bei einer gesunden Ernährung unterstützen, lesen Sie unter www.dak.de/jobessen

DAKArbeitgeber*direkt*
040 325 325 810*

*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Der CO₂-neutrale Versand mit der Deutschen Post

Vorausschauen. Für Ihr Leben.

Besser mit Stress umgehen, z. B. mit unserem Online-Coaching Relax@Fit.

Damit Sie besser mit Stress umgehen können, gibt es bei der DAK-Gesundheit ein von Wissenschaftlern entwickeltes Online-Coaching. **Relax@Fit** unterstützt Sie, gesünder durchs Leben zu gehen: **mit wertvollen Maßnahmen zur Steigerung Ihrer Lebensqualität.** Eines von zahlreichen Beispielen dafür, dass wir jederzeit vorausschauend für Sie da sind.



Willkommen beim Testsieger: www.dak.de

DAK Gesundheit