

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige ●

praxis + recht

Arbeitsmarkt: Bundesregierung stellt soziale Weichen

Ernährung: Gut essen zwischen Familie und Job

Familie: Was tun, wenn der Nachwuchs krank wird?

Kind und Karriere Flexibel zum Erfolg

Vielseitige Arbeitsmodelle machen zufrieden, motivieren und steigern die Attraktivität von Arbeitgebern

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 30.09.2014 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 einen Gutschein von mysportworld im Wert von 20,- €.

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 30.09.2014 an:
DAK-Gesundheit, Redaktion: Kunden werben,
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

Teilen Sie Ihr gutes Gefühl!

So gut wie Ihnen als Mitglied der DAK-Gesundheit soll es auch Ihren Freunden und Kollegen gehen. Empfehlen Sie ihnen deshalb einfach den Wechsel zu der Krankenkasse mit den erstklassigen Testergebnissen, und wir bedanken uns mit einer Prämie im Wert von 20 Euro.

Sichern Sie sich jetzt Ihre Prämie!

20€

Gutschein*



Wir bewegen Dich

Gutscheincode:







* Der Gutschein gilt ausschließlich für das Aktionsassortiment unter www.mysportworld.de/exklusiv. Gültig bis 30.04.2015. Alle weiteren Bedingungen zur Einlösung finden Sie unter o. g. Internetadresse.

Einlösbar unter
www.mysportworld.de/exklusiv

+ Unser Dankeschön:

20,- € Gutschein

Der Onlineshop mysportworld bietet Ihnen neben einem attraktiven Sortiment an hochwertigen Sportartikeln führender Marken einen umfangreichen Service wie z. B. kurze Lieferzeiten, kostenlosen Rückversand und eine kompetente Kundenberatung.

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

Zukunft gestalten

Lebensqualität verbessern

Die meisten Arbeitnehmer gehen morgens zur Arbeit und kommen abends nach Hause. Um ihre Kinder können sie sich in der Zeit nicht kümmern – das soll sich nach dem Wunsch des Familienministeriums ändern.

Was brauchen Familien, um glücklich zu sein – und wie können Paare oder Alleinerziehende gleichzeitig zufriedene Eltern und erfolgreich im Job sein, ohne dabei ihre Gesundheit aus dem Blick zu verlieren? Die Bundesregierung will dazu die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit Eltern Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren können.

Unsere Titelgeschichte „Kind, Karriere – und kein Krankenschein“ spiegelt wider, dass Unternehmen mit ihren Angeboten für Familien schon gut aufgestellt sind. Dennoch lohnt es sich, an dieser Stelle weiter zu investieren. Eine familienfreundliche Arbeitskultur unterstützt und motiviert die Beschäftigten nicht nur, auch Unternehmen profitieren von guten und kreativen Angeboten. Denn schon heute fehlen ihnen Fachkräfte, und das Problem verschärft sich. Sollen Arbeitnehmer zudem bis 67 leistungsfähig und produktiv sein, müssen alle ihren Beitrag für eine gesunde Arbeitswelt leisten.

ZU DIESER AUSGABE

Unser Magazin praxis+recht erscheint ab sofort im kleineren Format, in neuer Aufmachung und mit mehr Angeboten im Netz. 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



Eltern sind Betriebskindergärten oder -krippen besonders wichtig

08 Titelgeschichte

Kind, Karriere – und kein Krankenschein

Obwohl viele Männer und Frauen in der „Rushhour des Lebens“ wegen Mehrfachbelastung unter Druck stehen, wirkt sich das nicht bei den Krankenschreibungen aus. Laut aktuellem DAK-Gesundheitsreport sind 25- bis 39-jährige Berufstätige auf den ersten Blick sogar besonders gesund. Der DAK-Report fragte nach Belastungsfaktoren wie Überforderung, zu große Verantwortung oder mangelnde Anerkennung. Dabei zeigten sich nahezu keine Unterschiede zwischen Berufstätigen mit und ohne Kinder. Allerdings

achten berufstätige Eltern weniger auf ihre Gesundheit. Denn im Spagat zwischen Job und Kindern machen viele Eltern Abstriche bei sich selbst. Der DAK-Report gibt Hinweise, wie Arbeitgeber die Rushhour-Generation entlasten können. 62 Prozent der erwerbstätigen Eltern können bereits Teilzeit nutzen, 36 Prozent Gleitzeit. Die ganze Breite familienfreundlicher Angebote kommt aber nur wenigen Beschäftigten zugute. Auffällig ist zudem, dass die bestehenden Angebote nicht alle Beschäftigten nutzen können.

arbeit & gesundheit



12

Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz ist wichtig und gar nicht so schwer

06 News

Multitasking/DAK-Gesundheitsreport 2014/Zentrale Prüfstelle Prävention/Mach mal Pause/Neues Medikamentenportal

12 Gut essen zwischen Job und Familie

Gesundes Essen im Arbeitsalltag fällt oft schwer. Mit ein paar Tricks gelingt Ihnen der Spagat, sich und Ihre Familie ausgeglichen zu ernähren.

14 Leben gegen den Takt

Die Arbeitswelt dringt immer stärker ins Private – und wirkt sich dadurch auch negativ auf die Schlafqualität aus. Die meisten Arbeitnehmer leben in einer Art Dauer-Jetlag.

arbeit & recht



18

Kranke Kinder brauchen auch ihre Eltern, um wieder gesund zu werden

16 News

Elterngeld plus/Rentenversicherung: Beitragssatz/Beitragsnachweise/Abrechnungsbetrug/Impressum

18 Mein Kind ist krank – was tun?

Wenn der Nachwuchs krank ist, haben Eltern einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Aber wer zahlt das Gehalt, wenn Arbeitnehmer zu Hause bleiben?

20 Beiträge aus Versorgungsbezügen

Das Bundesverfassungsgericht hat die generelle Beitragspflicht aus der betrieblichen Altersvorsorge in bestimmten Fällen eingeschränkt.

22 Pläne der Bundesregierung

Neue Regeln auf dem Arbeitsmarkt: allen voran der Mindestlohn. Aussichten auf das, was kommen soll.

arbeit & personal



26

Flexible Arbeitszeitmodelle sind attraktiv für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

24 News

Homeoffice/Aktion Gesund zur Arbeit/Fachkräftemangel/Startklar für die Zukunft/DAK-Online-Fitnessprogramm

26 Was Mitarbeiter wollen

Politik und Vertreter aus Wirtschaft und Verbänden diskutierten über Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der aktuelle DAK-Gesundheitsreport zeigt auf, was Mitarbeiter sich wünschen.

28 Reden wir darüber

Mitarbeitergespräche sind entscheidend für den Führungserfolg und für ein stressfreies Arbeiten. Wie aber führen Sie Gespräche wirksam?

30 Meetings: Highlights statt Zeiträuber

Besprechungen nehmen einen zunehmend größeren Raum im Berufsalltag ein. Ein paar Tipps, wie Sie Meetings effektiv gestalten.

UNSER SERVICE

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAKArbeitgeberdirekt 040 325325810**. 24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif.

Multitasking – leistungssteigernd oder überfordernd?

Mindestens drei Sachen auf einmal erledigen, und das fehlerfrei und zügig? Multitasking und häufige Arbeitsunterbrechungen gehören an vielen Arbeitsplätzen schon längst zum Alltag. Im Rahmen eines Projekts hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) mit Probanden unterschiedlicher Altersgruppen erforscht, ob eine Verbindung zwischen Multitasking und dem modernen Bildschirmarbeitsplatz hergestellt werden kann. Die Probanden wurden aufgefordert, zeitgleich eine visuell-manuelle Computeraufgabe und eine auditiv-sprachliche Entscheidungsaufgabe zu lösen. Die Untersuchungen ergaben ernüchternde Ergebnisse: Je höher die Beanspruchung der gleichzeitig auszuführenden Tätigkeiten ist, umso mehr Zeit- und Ressourcenverluste, Qualitätseinbußen und physiologische wie psychische Fehlbeanspruchungen werden beobachtet.

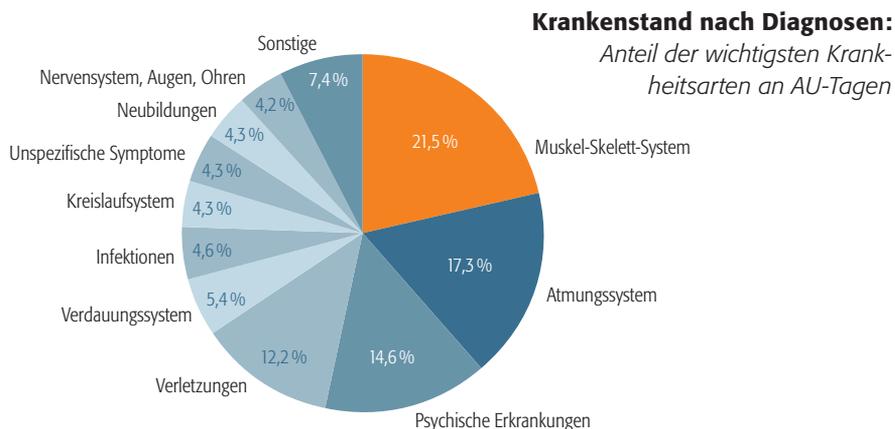
Ausführliche Untersuchungsergebnisse lesen Sie unter www.baua.de/publikationen

DAK-Gesundheitsreport 2014

Erkältungen treiben Krankenstand hoch

Nach einer aktuellen Auswertung der DAK-Gesundheit für insgesamt 2,7 Millionen erwerbstätige Versicherte sind die Arbeitsausfälle 2013 erneut von 3,8 auf 4,0 Prozent gestiegen. Demnach waren an jedem Tag des vergangenen Jahres im Durchschnitt vier von 100 Beschäftigten krank-

geschrieben. Besonders die Fehltagel aufgrund von Erkältungskrankheiten stiegen um ein Viertel. Ausfälle durch psychische Erkrankungen nahmen um fünf Prozent zu. Die ausführliche Analyse zu den Krankheitsdaten finden Sie im DAK-Gesundheitsreport 2014 unter www.dak.de



Prävention

Zentrale Prüfstelle eingerrichtet

Seit Januar dieses Jahres werden Leistungen aus dem Bereich der Gesundheitsförderung von einer zentralen Stelle in Essen auf ihre Qualität und Wirtschaftlichkeit hin geprüft. Verschiedene Krankenkassen, auch die DAK-Gesundheit, kooperieren künftig mit der Zentralen Prüfstelle Prävention. Zertifizierte Kursangebote aus den Handlungsfeldern Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung und Sucht sind nun in einer gemeinsamen Datenbank zu finden.

Alle zertifizierten Präventionskurse, die von der DAK-Gesundheit bezuschusst werden, finden Sie bei uns im Internet unter www.dak.de/praevention. Soweit Kursanbieter noch nicht in der Datenbank erfasst sind, ist die Zentrale Prüfstelle Prävention künftig Ansprechpartner, um Kurse zertifizieren zu lassen. Informationen finden Leistungsanbieter unter www.dak.de/praevention



Abschalten Mach mal Pause!

Wer hohe Leistungen bringen will, muss auch mal Pause machen. Das beachten immer weniger Beschäftigte. Mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland lässt seine Pause bei der Arbeit ausfallen. Das geht aus einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmern der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) hervor. Von denen, die durcharbeiten, sagt rund jeder Zweite (47 Prozent), dass die Pause nicht zum Arbeitsablauf passt.

Mehr als jeder Dritte (38 Prozent) lässt die Pause ausfallen, weil er zu viel zu tun hat. Nur jeder Siebte (15 Prozent) arbeitet durch, weil er selbst keine Pausen machen möchte.



DAK-Rabattverträge auf einen Blick Neues Medikamentenportal ist online

Ob Blutdrucksenker oder Allergiemittel – die DAK-Gesundheit schließt seit über zehn Jahren Rabattverträge mit großen Pharmaherstellern. Ziel ist es, den Versicherten hochwertige Medikamente zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig die Kosten für die Kasse zu senken. Unser neues Medikamentenportal www.dak.de/medikamentenportal informiert Sie über alle Rabatt-Arzneimittel und zeigt, welche Alternativen es gibt. Denn für viele Wirkstoffe haben wir mehrere Verträge geschlossen, so dass Sie die Wahl zwischen verschiedenen Anbietern haben. Außerdem sehen Sie auf einen Blick, für welche Medikamente in der Apotheke keine Zuzahlung anfällt.

Kind, Karriere – und kein Krankenschein

DAK-Gesundheitsreport: Trotz Mehrfachbelastung durch Job und Familie sind 25- bis 39-jährige Arbeitnehmer am gesündesten. Unternehmen müssen aber einiges bieten, um für sie auch künftig attraktiv zu bleiben



Arbeitnehmer zwischen 25 und 39 Jahren fühlen sich häufig wie auf der Autobahn des Lebens. Denn in dieser Altersspanne wollen viele in puncto Karriere richtig Gas geben und auf die Überholspur wechseln. „Nebenbei“ stehen dann Familiengründung und oft auch Eigenheimplanung an. Bleiben da überhaupt genügend Ressourcen für den Job, oder leiden etwa Produktivität und sogar die Gesundheit? Der aktuelle DAK-Gesundheitsreport zeigt nun: Im Gegensatz zu den jüngeren und älteren Erwerbstätigen sind die 25- bis 39-Jährigen – trotz des persönlichen und beruflichen Entscheidungsmarathons – besonders fit. Die Zahl der Fehltag im Job liegt bei Männern 28 Prozent und bei Frauen 24 Prozent unter dem Durchschnitt. Und: Arbeitnehmer ohne Kinder sind nicht weniger gestresst als Arbeitnehmer mit Kindern. Beste Voraussetzungen also? Die DAK-Analyse zeigt leider auch: Aus Sicht der Beschäftigten bieten Arbeitgeber in der sogenannten Rushhour des Lebens nur begrenzte Entlastungsmöglichkeiten an, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Doch wie können Betriebe ihre Mitarbeiter unterstützen?

Familienfreundlichkeit entscheidet

Um für Mitarbeiter attraktiv zu bleiben, müssen Unternehmen künftig noch familienfreundlicher werden. Für die große Mehrheit aller jungen Eltern sind gute Arbeitsbedingungen nämlich ebenso wichtig wie die Höhe des Gehalts. Zudem setzen auch die Diskussionen um den Fachkräftemangel, die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie veränderte Erwartungen der Beschäftigten viele Arbeitgeber vermehrt unter Zugzwang. Wie der DAK-Report zeigt, können heute zwar bereits 62 Prozent der erwerbstätigen Eltern Teilzeit nutzen, 36 Prozent haben die Möglichkeit, in Gleitzeit zu arbeiten. Die ganze Breite familienfreundlicher Angebote kommt aber bisher nur ...

wenigen Beschäftigten zugute. Obwohl den Eltern beispielsweise Betriebskindergärten oder -krippen besonders wichtig sind, profitieren davon bisher erst sechs beziehungsweise drei Prozent aller Eltern. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice oder Arbeitsplatzteilung sind in manchen Betrieben immer noch ein Fremdwort.

Vor allem für mittelständische Unternehmen ist es mitunter gar nicht so leicht, neue Modelle für ihre Belegschaft umzusetzen. Oftmals ist Kreativität gefragt. Es muss ja nicht gleich ein eigener Betriebskindergarten sein. Mittelständler können beispielsweise mit Einrichtungen vor Ort kooperieren und gemeinsame Angebote machen. Eltern-Kind-Arbeitsplätze oder Teilzeit sollten bei jeder Betriebsgröße realisierbar sein.

Kultureller Wandel

Familien sind heutzutage in einem Dilemma: Die starre Rollenverteilung passt weniger denn je zu den persönlichen Lebensentwürfen moderner Frauen und Männer. Leider funktioniert aber

auch das Modell von zwei gleichwertig beschäftigten Eltern mit kleinen Kindern bisher kaum und geht häufig mit einer Überforderung der Betroffenen einher. Als vermeintliche Lösung findet dann entweder eine Rückkehr in alte Rollenbilder statt, mit der Frau im Haushalt und dem Mann als Verdiener, oder gerade auch hochqualifizierte Frauen entscheiden sich notgedrungen gegen Kinder und für eine Karriere. „Beide Varianten sind auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung nicht mehr akzeptabel“, sagt DAK-Vorstandschef Herbert Rebscher. „Qualifiziert ausgebildete Frauen und Männer werden im Arbeitsprozess ebenso gebraucht wie in der Rolle als Mutter beziehungsweise Vater.“

Um dies aufzubrechen und familienfreundlicher zu werden, ist deshalb auch ein kultureller Wandel in den Unternehmen nötig. „Mindset“ ist das Stichwort. „Führungskräfte müssen als Vorbilder fungieren. Denn wer selbst die Erfahrung gemacht hat, wie wichtig eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und dass das eigene Unternehmen hier

unterstützt, der wird dies auch bei seinen Mitarbeitern fördern“, so Rebscher.

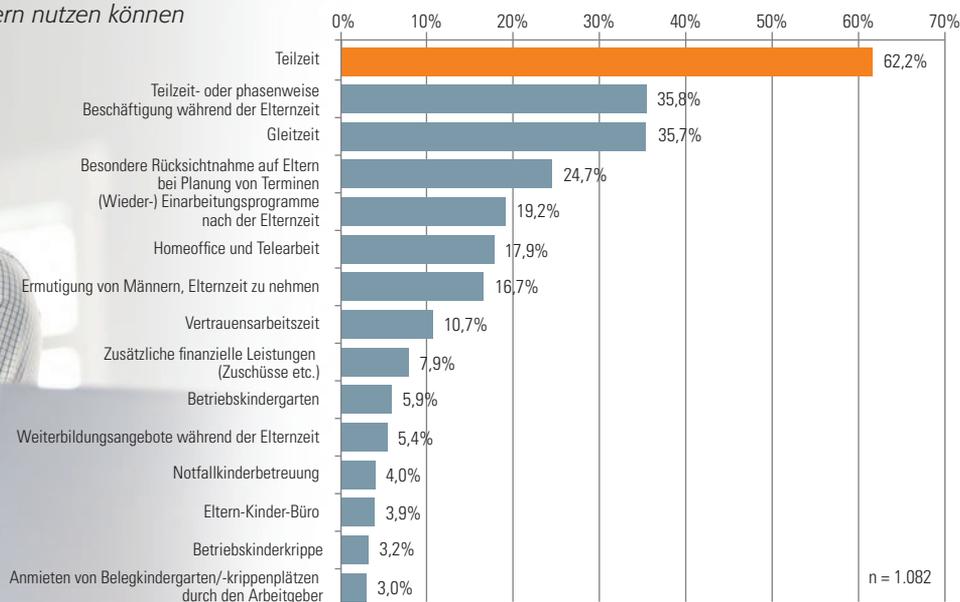
In Mitarbeiter-Gesundheit investieren

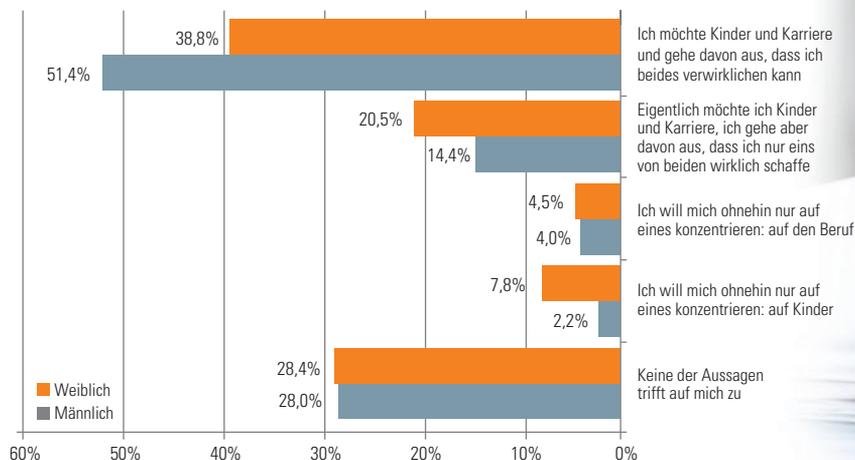
Wenn in puncto Familienfreundlichkeit in Betrieben nicht rechtzeitig gegengesteuert wird, leidet auf Dauer auch die Produktivität. Denn sollen diese besonders beanspruchten jüngeren Arbeitnehmer der Rushhour-Generation bis zum 67. Lebensjahr leistungsfähig bleiben, müssen Betriebe nachhaltiger in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren. „Der niedrige Krankenstand darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich vor allem zwischen 30 und 40 Jahren erste Ansätze für chronische Krankheiten bilden“, erläutert Rebscher. So sind in der Rushhour des Lebens bereits vier von zehn Beschäftigten mit Rückenproblemen in ärztlichen Praxen. Sieben Prozent der Männer sind schon in Behandlung wegen Bluthochdruck. Etwa jeder fünfte Mann und sogar jede dritte Frau muss wegen eines psychischen Leidens zum Arzt.

Nina Osmers



Hilfe vom Arbeitgeber: Welche Angebote berufstätige Eltern nutzen können





Mehrheit will Kind und Karriere:
Frauen skeptischer in Hinblick auf Vereinbarkeit



Heidi Stock, Leiterin der Zentralstelle Mitarbeiterentwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit bei der Robert Bosch GmbH, über familienfreundliche Anreize für Mitarbeiter, flexible Arbeitszeitmodelle und den Vorteil für Unternehmen.

Warum engagiert sich Bosch für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Wir wollen als Unternehmen mit unserer Technik einen Beitrag leisten, die Lebensqualität vieler Menschen zu verbessern. Für die erforderliche Innovationskraft setzen wir auf das Know-how unserer Mitarbeiter. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schafft dazu wichtige Impulse für Kreativität und Ideenreichtum. Das kommt einerseits aus mehr Zufriedenheit und Freiräumen, die etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle oder weniger Präsenz am Schreibtisch entstehen. Andererseits sind Mitarbeiter, die den Spagat zwischen Familie und Beruf schaffen, motivierter. Gleichzeitig empfehlen wir uns damit auch als attraktiver Arbeitgeber. Mit unseren Angeboten schaffen wir es, beides zu verbinden.

„Mindset“ ist bei Ihnen ein großes Stichwort. Was steckt dahinter?

Uns geht es darum, Familienfreundlichkeit in der Arbeitskultur zu verankern. Und das klappt nur, wenn die Führungskräfte Vorreiter bzw. Vordenker sind. Es geht uns um weniger Präsenz am Arbeitsplatz und eine stärkere Orientierung an den Arbeitsergebnissen. Ziel ist es deshalb, dass unsere Führungskräfte selbst erleben, wie positiv, manchmal auch fordernd es sein kann, flexibel zu arbeiten. Nur dann sind sie offen dafür, solche Angebote auch für ihre Mitarbeiter zu ermöglichen. Fordernd kann es sein, weil beispielsweise

Abspraken, Regelkommunikation und Abläufe ganz anders geplant werden müssen. Und das klappt besser, wenn Führungskräfte selbst die Erfahrung gemacht haben – mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeit oder beispielsweise Homeoffice.

Sie bieten Ihren Mitarbeitern einen Karrierebaustein Familienzeit. Wie funktioniert das genau?

Um sich bei Bosch als Führungskraft beruflich weiterzuentwickeln gibt es fünf Karrierebausteine, einer davon ist zum Beispiel ein Auslandseinsatz über mehrere Jahre. Weil dieser gerade bei Familien mit Kindern schwer zu realisieren ist, haben wir den Baustein Familienzeit eingeführt. Denn wir sind der Meinung, dass Mitarbeiter, die sich drei Jahre Elternzeit nehmen, eine wichtige Erfahrung machen. Wir glauben, dass sie sehr viel für sich persönlich lernen und sich auch weiterentwickeln. Hier geht es um ganz viel Wertschätzung für das, was sie in diesem Zusammenhang leisten. Auch bei der Pflege eines Angehörigen kann der Karrierebaustein Familienzeit bei uns eingesetzt werden. Wir wollen berufliches Engagement genauso wertschätzen wie privates.

Laut DAK-Gesundheitsreport profitieren vor allem Akademiker von familienfreundlichen Angeboten. Welche Angebote gibt es an Ihren Werkstandorten?

Unsere Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur gelten weltweit für unsere 280.000 Mitarbeiter. Dazu gehören auch mehr als 100 Arbeitszeitmodelle, ebenso die vielen Angebote zur Kinderbetreuung. Aufgabenbedingt ist flexibles Arbeiten aber nicht immer möglich, etwa in der Produktion. Aber auch hier gibt es schon familienfreundliche Schichtmodelle, bei denen sich zwei, drei Mitarbeiter eine Schicht teilen. Und es gibt Mitarbeiter, die dort in Teilzeit arbeiten. Die Herausforderung ist es, auch für diese Arbeitsplätze, bei denen eine Präsenz wichtig ist, als Unternehmen gute Angebote zu entwickeln.

Gut essen zwischen Job und Familie

Im Arbeitsalltag ist die Zeit zum Kochen meist knapp. Mit diesen Tipps können Sie sich und Ihre Familie trotzdem gesund ernähren

Jeder kennt das: Wenn es in der Mittagspause mal wieder schnell gehen soll, schlingen wir hastig ein Stück Pizza oder eine Portion Pommes frites hinunter – und später liegt uns das Fast-food dann bleischwer im Magen. Dabei wäre es gerade an stressigen Tagen wichtig, mit dem richtigen Essen Körper und Nerven zu stärken. Wer tagsüber gesund und ausgewogen isst, fühlt sich wohler und kann bei der Arbeit mehr leisten. Umgekehrt gilt: Schweres und ungesundes Essen macht müde und schlapp. Wer sich auf Dauer schlecht ernährt, fühlt sich bald nicht mehr wohl und erhöht sein Risiko für Diabetes, Bluthochdruck und Stoffwechselstörungen. Wie es Ihnen gelingt, sich im Alltag gut zu ernähren, lesen Sie jetzt.



Bewusste Ernährung
sorgt für Leistungsfähigkeit und
langanhaltende Gesundheit

Das richtige Frühstück gibt Kraft für den Vormittag

und sollte beim Start in den Tag nicht fehlen. Planen Sie dafür ausreichend Zeit ein. Ein Power-Frühstück kann ganz unterschiedlich aussehen. Sie können es süß oder herzhaft zubereiten, ganz so wie es Ihnen guttut. Wertvolle Ballaststoffe halten besonders lang satt und stecken zum Beispiel in dunklem Brot oder Müsli. Achtung: Frühstücksflocken, aber auch fertige Müsli-mischungen enthalten oft viel Zucker. Mischen Sie Ihr Müsli lieber selbst: Verfeinern Sie ungesüßte Haferflocken mit einigen Nüssen und kleingeschnittenen Äpfeln oder Bananen – das gibt einen tollen Geschmack und liefert nebenbei Vitamine. Die erste Mahlzeit des Tages sollten selbst Frühstücksmuffel nicht ausfallen lassen. Sie haben morgens noch keinen Appetit? Machen Sie Ihre Frühstückspause am Arbeitsplatz.

Sie vermissen auf Ihrer Arbeitsstelle eine Kantine mit leckerem und gesundem Angebot?

Dann sorgen Sie lieber selbst für Ihr Mittagessen. Kochen Sie zu Hause vor, am besten gleich doppelte Portionen. Ideal sind Gerichte mit viel Gemüse, Kartoffeln, Nudeln oder Reis und ab und zu etwas Fleisch. Daraus lassen sich später auch gut Suppen oder Salate kreieren. Wichtig: Die Mittagsmahlzeit sollte niemals zu reichhaltig sein, denn schweres Essen macht müde. Fertigprodukte sollten so selten wie möglich auf den Tisch kom-

men: Sie enthalten zu viele ungesunde Fette. Wenn die Zeit dennoch mal knapp ist, kombinieren Sie Fertigprodukte immer mit frischen Lebensmitteln, das gleicht fehlende Nährstoffe aus. Tiefkühlgemüse ist eine gute Alternative zu frischem Gemüse, die Vitamine bleiben beim Einfrieren nämlich erhalten.

Manchmal reicht die Zeit für eine warme Mahlzeit nicht aus,

oder uns überfällt zwischendurch plötzlich nagender Hunger. Dann ist die

Versuchung groß, zu Schokoriegeln und Keksen zu greifen. Sorgen Sie vor, nehmen Sie belegte Brote, Möhren, Kohlrabi oder Obst mit zur Arbeit und genießen Sie die süßen Dinge in

Ruhe in der Kaffeepause. Schieben Sie Essenspausen niemals zu lange hinaus: Mit leerem Bauch vor dem Schreibtisch zu sitzen verschlechtert die Konzentration, führt zu Kopfschmerzen und Leistungstiefs. Wichtig ist es, selbst kleine Mahlzeiten niemals vor dem Bildschirm hinunterzuschlingen. Planen Sie dafür kurze Auszeiten ein und genießen Sie Ihr Essen: Auch das gehört zur gesunden Ernährung dazu.

Imke Hansen

Planen Sie ausreichend Zeit für eine gesunde Mahlzeit ein



Mehr
Informationen



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



60 Sekunden Wissen

5 Portionen

Obst und Gemüse sollten wir täglich essen. Apfel- oder Gemüsespalten mit Joghurt-Dips oder zum Pausenbrot sind schnell zubereitet und am Arbeitsplatz in der Pause der ideale Snack für zwischendurch.



2 Liter

Flüssigkeit braucht unser Körper pro Tag, um leistungsfähig zu bleiben. Einen Teil davon nehmen wir mit dem Essen auf, den Rest müssen wir trinken: gut 1,5 Liter Wasser oder ungesüßte Tees pro Tag, an heißen Tagen besser 2 bis 3 Liter.



2-3 Stunden

Pause zwischen den Mahlzeiten sind gut für die Verdauung. Wenn Sie Appetit oder Hunger spüren, trinken Sie selbst gemischte Saftschorlen, das beruhigt den Magen.



25 Prozent

der Deutschen verzichten gelegentlich auf ihr Frühstück. Dabei ist es morgens besonders wichtig, Energie zu tanken. Sie kommen zu spät aus den Federn? Dann planen Sie eine Frühstückspause am Vormittag ein.



Leben gegen den Takt

Die meisten Arbeitnehmer leben gegen ihre innere Uhr. Der Social Jetlag aber, wie das Phänomen heißt, kann auf Dauer krank machen



Morgens um 5.30 Uhr, zur besten Schlafenszeit also, fährt Christine Müller mit dem Fahrstuhl in den 6. Stock hinauf. Dort liegt die Kantine des Unternehmens, für das sie arbeitet. Eineinhalb Stunden später ist da die Hölle los. Bis dahin muss Christine Müller Brötchen belegen, Obstsalat schneiden, Müslischalen aufstellen und schnell wieder in die Küche räumen, denn anschließend geht es gleich mit dem Mittagessen weiter. Wenn viele Arbeitnehmer zu ihren ersten Meetings starten, hat die Kantinenmitarbeiterin ihren Arbeitstag schon fast hinter sich.

Christine Müller lebt konsequent gegen ihren natürlichen Biorhythmus. Und damit ist sie nur ein Beispiel unter unzähligen. Morgens im Dunkeln mit dem Weckerklingeln aufzustehen, ist für Arbeitnehmer eine Selbstverständlichkeit. Ebenso, mit Kaffee oder Tee gegen die Müdigkeit anzukämpfen. Die ist der

natürliche Begleiter durch einen Tag, der so unnatürlich beginnt.

Eigentlich ist die innere Uhr des Menschen nämlich an den Hell-Dunkel-Rhythmus gekoppelt. Kaum jemand, der im Dunkeln von alleine erwacht, ist ein extremer Frühaufsteher. Die meisten

Tageslicht bestimmt die innere Uhr des Menschen

Menschen brauchen dafür das Tageslicht – oder eben den Wecker. Das aber ist ungesund, sagt Till Rönneberg, Professor im Zentrum für Chronobiologie in München. „Beim typischen Arbeitnehmer klaffen die innere und die äußere Uhr weit auseinander“, so Rönneberg. „Das kann zu Gesundheitsproblemen führen.“

Essen gegen die Müdigkeit

Rönneberg hat dafür einen Begriff erfunden: den Social Jetlag. Durch die unnatürliche Arbeitszeit ist der ein Dauerzustand – anders als der herkömmliche Jetlag nach einer Fernreise, den der Körper nach wenigen Tagen wieder ausgeglichen hat. Dadurch ist nicht nur die Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Auch Langzeitfolgen wie Herz-Kreislauf-Beschwerden, Diabetes oder Übergewicht können Folgen des permanenten Schlafmangels sein.

Wer zu wenig schläft, ernährt sich nämlich auch ungesünder: Er isst mehr, und das auch noch zu Zeiten, die nicht gut für die Gesundheit sind. Kurz vor dem Schlafengehen zum Beispiel. Oder morgens im Dunkeln, wenn der Körper noch auf Schlaf, nicht aber auf Essen eingestellt ist. Vor allem befördert der Schlafmangel Heißhunger auf Zwischenmahlzeiten. „Je stärker der Jetlag,



Social Jetlag

Wer ständig gegen seinen natürlichen Biorhythmus lebt, schadet seiner Gesundheit

desto mehr greifen Arbeitnehmer zu Stimulanzien“, sagt Rönneberg. Seine Forschungsgruppe hat ermittelt, dass jede Stunde Jetlag das Risiko, Übergewichtig oder gar fettleibig zu werden, um 33 Prozent erhöht.

Blaues Licht hält wach

Das Problem ist erst mit der Erfindung des elektrischen Lichts aufgetaucht. Und es umfasst nicht nur die Morgenstunden. Früher sind die Menschen bei Anbruch der Dunkelheit von alleine müde geworden. Heute wird der Abend mit Kunstlicht beliebig bis in die Nacht hinein verlängert. Problematisch ist vor allem das blaue Licht, das von LED-Computerbildschirmen und Fernsehern ausgestrahlt wird. Das steigert zwar die Konzentration. Es hält aber auch künstlich wach. Durch die blaue Strahlung wird nämlich das Hormon Melatonin unterdrückt, das den Körper auf den Schlaf vorbereitet.

Wer also seinen Rhythmus wieder mehr der inneren Uhr anpassen will, sollte nach Sonnenuntergang blaues Licht vermeiden – und zumindest nicht mehr unmittelbar vor dem Schlafengehen am Computer sitzen. Morgens ist es ratsam, möglichst viel Tageslicht einzufangen. Zum Beispiel zu Fuß zur Arbeit zu laufen, oder zumindest zur S-Bahn-Station. Das macht fitter, als es anschließend die Glühbirne im Büro schafft.

Flexible Arbeitszeiten helfen

Am besten wäre es natürlich, wenn die Arbeitgeber den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielraum bei ihrer Arbeitszeit lassen würden. Tatsächlich bieten immer mehr Unternehmen Gleitzeit und flexible Arbeitszeitmodelle an. Auf der anderen Seite ist die Arbeitswelt immer mehr rund um die Uhr organisiert. Das Arbeiten in Nachtschichten ist heute selbstverständlich. Laut

dem Statistischen Bundesamt sind in Deutschland sechs Millionen Menschen regelmäßig im Schichtdienst tätig. Für sie sollten die Arbeitgeber zumindest keinen starren Dienstplan vorgeben, rät Rönneberg, sondern den Mitarbeitern überlassen, ob sie eher früher oder später arbeiten.

In manchen Berufen allerdings gibt es schlichtweg keine Wahl. Die modernsten Arbeitszeitmodelle nutzen etwa Kantinenmitarbeitern wie Christine Müller nichts. Ab 7 Uhr ist Frühstück. Da müssen ihre Brötchen einfach fertig sein. *Elke Spanner*



Mehr
Informationen



Tipps für einen gesunden und besseren Schlaf finden Sie unter www.dak.de/schlaf

Familienpolitik

„Elterngeld plus“ soll kommen

Das Elterngeld soll ausgeweitet werden. Mit dem neuen „Elterngeld plus“ sollen Eltern gefördert werden, die frühzeitig nach der Geburt des Kindes in Teilzeit in den Job zurückkehren. Steigen Eltern beispielsweise bereits nach sechs Monaten wieder in den Beruf ein oder sind beide erwerbstätig, sollen sie länger als bisher Elterngeld bekommen. Nach bisherigen Plänen soll es die Möglichkeit geben, das Elterngeld künftig anstatt für 14 bis 28 Monate lang in halber Höhe ausbezahlt zu bekommen. Außerdem soll es einen Partnerschaftsbonus von zehn Prozent des Elterngeldes geben, wenn beide Elternteile parallel 25 bis 30 Stunden die Woche arbeiten. Ziel ist es, einen entsprechenden Gesetzentwurf im Sommer im Kabinett zu verabschieden. Im Juni 2015 könnte die Regelung dann in Kraft treten.



Rentenversicherung

Beitragssatz wird eingefroren

Der Beitragssatz der Rentenversicherung hätte nach bisheriger Gesetzeslage wegen der hohen Rücklagen 2014 auf 18,3 Prozent gesenkt werden müssen. Bereits zu Jahresbeginn wurde der Beitragssatz jedoch bei 18,9 Prozent beibehalten. Der Bundestag beschloss am 20.2.2014, auf eine Senkung zu verzichten und den Beitragssatz rückwirkend zum 1.1.2014 auf dem bisherigen Niveau einzufrieren. Mit den daraus resultierenden Mehreinnahmen sollen neue Leistungen wie beispielsweise die verbesserte Mütterrente finanziert werden.

Beitragsnachweise

Eine Bitte in eigener Sache: Damit wir die Beiträge zur Sozialversicherung korrekt verbuchen können, übermitteln Sie der DAK-Gesundheit Ihre Beitragsnachweise möglichst so rechtzeitig, dass sie uns spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages eines jeden Monats vorliegen.



Die aktuellen Fristen und Fälligkeitstermine finden Sie unter www.dak.de/faelligkeitstermine



1,6

Mio. Euro holten Fahnder
der DAK-Gesundheit aus
Betrugsfällen zurück



Abrechnungsbetrug bleibt hoch Millionenbetrag zurückgeholt

Tricksereien bei Rechnungen, Scheinbehandlungen oder gefälschte Rezepte: Aktuell verfolgt das Ermittlungsteam der DAK-Gesundheit knapp 1.900 Hinweise. Bei den im Jahr 2013 abgeschlossenen Fällen bilden die so genannten Heilmittel wie zum Beispiel Physiotherapie, Krankengymnastik oder Massagen mit 36 Prozent den Schwer-

punkt der Ermittlungen. Es folgen Pflege mit 16 Prozent sowie Ärzte und Arzneimittel mit jeweils acht Prozent. Bei Verdachtsfällen wenden Sie sich gerne an unsere Abteilung Abrechnungsmanipulation. Selbstverständlich behandeln wir Hinweise diskret. Mehr Informationen finden Sie unter www.dak.de/manipulation

praxis+recht 02/2014

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

Helge Dickau, Imke Hansen,
Annemarie Lüning, Nina Osmer,
Alexander Schröder, Elke Spanner,
Märthe Walden, Silke Willms

Produktion und Gestaltung

Martina von Corvin (Grafik)
Litho-Service-Lübeck

Litho

Litho-Service-Lübeck

Druck

Eversfrank Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Anzeigen

Gesamtanzeigenleiter (V.i.S.d.P.): Heiko Hager
(G+J Media Sales), Tel. 040-37035300,
Anzeigenleiter und Anzeigenverkauf:
Jan-Eric Korte, Tel. 040-37035310.
Anzeigendisposition: Anja Babendererde,
Tel. 040-37035311. Es gilt die Anzeigenpreis-
liste Nr. 1/2014. Alle Anzeigen G+J Media
Sales, außer Seiten U2, 21, 27, U4.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 25.03.2014. Diese Zeitschrift informiert zu Themen aus Sozialversicherung und Gesundheitsförderung. Sie erscheint drei Mal im Jahr und wird kostenlos verschickt. Keine Verantwortung für unverlangte Einsendungen. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion.

Mein Kind ist krank – was nun?

Eltern wollen für ihre Kinder da sein – vor allem, wenn der Nachwuchs krank ist. Aber wer zahlt das Gehalt, wenn Arbeitnehmer deshalb zu Hause bleiben?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer das Recht, zu Hause zu bleiben, wenn sein Kind krank ist. Allerdings müssen dafür ein paar Voraussetzungen erfüllt sein: Die erste ist eine Bestätigung vom Arzt. Wenn andere Menschen im Haushalt leben und die Pflege übernehmen können – etwa die Großeltern –, müssen die Eltern zur Arbeit. Das Kind muss gesetzlich versichert sein, was normalerweise durch die Familienversicherung der Fall ist. Und: Das Recht gilt nur, wenn das Kind noch keine zwölf Jahre alt ist, vorausgesetzt, es ist nicht behindert und deshalb dauerhaft auf Hilfe angewiesen.

Wer zahlt bei Krankheit?

Die Frage dabei ist allerdings, ob für diese Zeit auch Lohn vom Arbeitgeber gezahlt wird. Das ist nicht unbedingt der Fall. Gesetzlich festgelegt ist, dass Arbeitnehmer ein Recht darauf haben, sich unbezahlt freustellen zu lassen. An diesem Recht ist nicht zu rütteln, es kann also nicht per Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Unbezahlt heißt dabei nicht, dass Eltern für die Tage, die sie sich um ihr krankes Kind kümmern, gar nichts bekommen. Denn dafür gibt es

das Kinderpflegekrankengeld – zumindest, wenn die gesetzliche Versicherung der Eltern diesen Anspruch beinhaltet. Wer geringfügig beschäftigt und über den Ehepartner mitversichert ist, hat diesen Anspruch daher nicht. Auch wenn das Kind über einen der Elternteile privat versichert ist, gibt es kein Kinderpflegekrankengeld.

Wie viel Geld gibt es?

Wer sich als gesetzlich Versicherter um sein Kind kümmert und deshalb zu Hause bleibt, bekommt genauso viel Geld, als wenn er selbst krank wäre: Das Kinderpflegekrankengeld ist nämlich so hoch wie das Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit. Es beträgt also 70 Prozent des beitragspflichtigen Gehalts, das Maximum liegt bei 90 Prozent des Nettolohns. Wer unbezahlt freigestellt wird, bekommt dieses Geld vom ersten Tag an.

Andere Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegt werden. Dort kann geregelt sein, dass das Gehalt weitergezahlt wird – und auch, wie lange: Es kann also sein, dass der Arbeitgeber zum Beispiel die ersten drei Tage zahlt, für diese Zeit gibt es

kein Kinderpflegekrankengeld. Ab Tag vier springt dann die Krankenkasse ein. Die Zeit einer bezahlten Freistellung ist begrenzt auf eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“, die das Bundesarbeitsgericht einmal auf maximal fünf Arbeitstage in Folge festgesetzt hat.

Andere Bestimmungen gelten allerdings für Auszubildende: Die bekommen ihr Gehalt bis zu sechs Wochen am Stück weiter, solange sie aus Gründen nicht arbeiten können, auf die sie keinen Einfluss haben. Dazu gehört auch die Pflege und Betreuung ihres kranken Kindes. Das ist im Berufsbildungsgesetz geregelt, auch hier hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit, dieses Recht vertraglich aufzuheben.

Welcher Anspruch besteht?

Doch ob nun Azubi oder ausgelernt: Wichtig für Arbeitgeber ist es zu wissen, dass sich die Fortzahlung der Vergütung in solch einem Fall nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz richtet. Die Kosten, die dem Unternehmen dadurch entstehen, können deshalb nicht nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ausgeglichen werden.

Über das gesamte Jahr steht jedem Elternteil Kinderpflegekrankengeld für zehn Arbeitstage pro Kind zu. Bei zwei Kindern sind es 20. Ab dem dritten Kind ist der Anspruch auf 25 Tage gedeckelt – pro Elternteil und pro Kalenderjahr. Alleinerziehende haben 20 Tage pro Kind zur Verfügung. Für alles, was darüber hinausgeht, müssen Eltern eine andere Lösung finden. Sie können beispielsweise ihren Anspruch ganz oder teilweise auf den Partner übertragen – oder müssen im Ernstfall Urlaub nehmen. *Helge Dickau*

Kinderpflegekrankengeld:

Die DAK-Gesundheit zahlt den Verdienstaufschlag, wenn das Kind krank ist

**& Kurz und kompakt****Rechtsgrundlage**

- Anspruch auf unbezahlte Freistellung: § 45 Absatz 3 SGB V
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung: § 616 Satz 1 BGB
- Regelungen für Auszubildende: §§ 3, 19 und 25 BBiG
- Höhe des Kinderpflegekrankengelds: § 47 SGB V
- Höchstbezugsdauer je Kind: § 45 Absatz 2 Satz 1 SGB V

Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld besteht, wenn ...

... der Elternteil mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist.

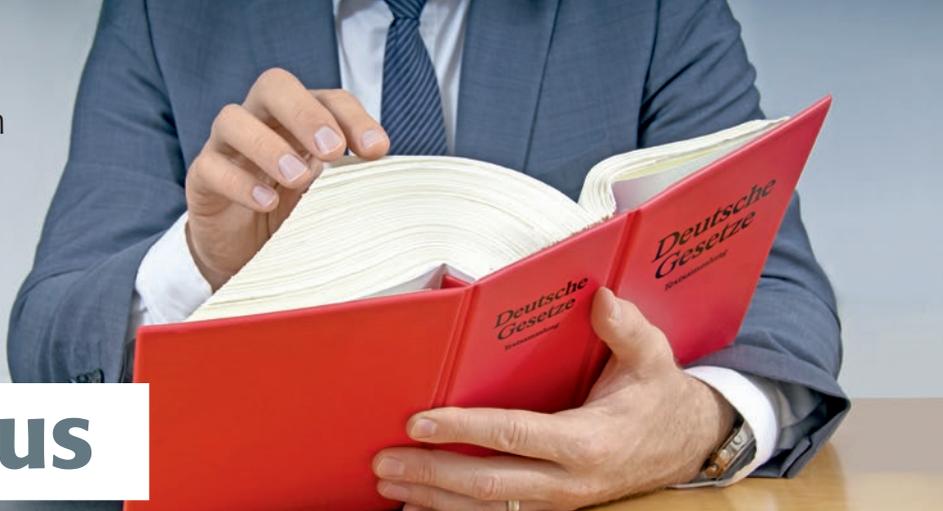
... das Kind ebenfalls gesetzlich versichert ist.

... das Kind noch keine zwölf Jahre alt ist (Ausnahme: Das Kind ist behindert und daher dauerhaft auf Hilfe angewiesen).

... der Arzt bestätigt hat, dass das Kind betreut werden muss.

... niemand sonst für die Betreuung einspringen kann.

Mit positiven Gerichtsurteilen ist es wie mit guten Nachrichten: Sie finden weit weniger Beachtung als alles, was einen Skandal mit sich bringt



Beiträge aus Versorgungsbezügen

Gericht urteilt über Leistungen aus einer Direktversicherung

So ist auch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 2010 immer noch nicht konsequent umgesetzt, obwohl es für viele Rentner finanziell erhebliche Vorteile bringt: Entgegen früheren Urteilen hat das oberste Verfassungsgericht die Pflicht, auf Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu zahlen, für bestimmte Fälle eingeschränkt.

In der Entscheidung ging es ausschließlich um Versorgungsbezüge aus Lebensversicherungen im Rahmen einer Direktversicherung. Das heißt um Leistungen aus Lebensversicherungen, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben eines Arbeitnehmers abschließt. Sie gilt also nicht für andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge wie zum Beispiel Pensionskassen, Pensionsfonds und Unterstützungskassen. Auf die Leistungen aus der Direktversicherung muss der (frühere) Arbeitnehmer Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge entrichten. Das bleibt im Grundsatz auch weiterhin so. Neu ist aber, dass die Beiträge nur noch auf Leistungen für die

Zeiträume abgeführt werden müssen, in denen der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer des Lebensversicherungsvertrages war. Ging der Vertrag also zum Beispiel am Ende der Beschäftigung in eine private Lebensversicherung des Arbeitnehmers über, weil er sich als Versicherungsnehmer hat eintragen lassen, besteht ab dem Zeitpunkt des Übergangs keine Beitragspflicht mehr.

Begründet hat das Bundesverfassungsgericht die Entscheidung damit: Eine Beitragspflicht besteht nur für Leistungen, die in Zusammenhang mit dem früheren Erwerbsleben stehen. Solange der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist, ist dieser Berufsbezug gewahrt. Hat der Arbeitnehmer aber nach Ende der Beschäftigung den Vertrag als Versicherungsnehmer übernommen, ist er vollständig aus dem betrieblichen Bezug rausgelöst. Deshalb ist er ab diesem Moment wie eine private Altersvorsorge anzusehen und damit bei versicherungspflichtigen Rentnern beitragsfrei.

Anders verhält es sich nur bei Versorgungsempfängern, die bei einer

gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert sind. Sie müssen auch auf den privaten Teil der Altersvorsorge Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen, da bei ihnen grundsätzlich alle Einnahmen zum Lebensunterhalt der Beitragspflicht unterliegen. Und dazu gehören auch die Einkünfte aus einer privaten Altersvorsorge.

Positiv kann sich das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes aber auch für diese Betroffenen auf die Beitragshöhe auswirken. Bei der Berechnung wird für den privaten Teil der Leistung aktuell nur noch der ermäßigte Beitragssatz von derzeit 14,9 Prozent zugrunde gelegt. Auf den betrieblichen Teil der Altersvorsorge fällt dagegen weiterhin der allgemeine Beitragssatz von 15,5 Prozent an.

Versicherte, bei denen die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes bisher nicht berücksichtigt wurde, können sich bei den jeweiligen Zahlstellen der Versorgungsbezüge die Höhe der tatsächlich beitragspflichtigen Leistung errechnen lassen und bekommen zu viel gezahlte Beiträge auf Antrag von ihrer Krankenkasse erstattet. *Nicole Klaproth*

„Wiegt nichts, hat aber trotzdem viel Gewicht.“

Das trägt man heute:
den Organspendeausweis

www.organspende-info.de



Matthias Steiner
Olympiasieger
im Gewichtheben



Bundesministerium
für Gesundheit

BZgA

Bundeszentrale
für
gesundheitliche
Aufklärung



In Bewegung:
*große Schritte in der
Arbeitsmarktpolitik*

Pläne der Bundesregierung

Mindestlohn, Tarifeinheit, Vollzeitjob für Mütter –
die Koalition will einen sozialeren Arbeitsmarkt

8,50 €

Vom neuen Mindestlohn sollen
4 Mio. Menschen profitieren

Mindestlohn

Die weitreichendste Maßnahme für Arbeitgeber ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. 8,50 Euro sollen Beschäftigte ab dem kommenden Jahr pro Stunde mindestens verdienen – flächendeckend, nicht wie bisher in einzelnen Branchen. An die 4 Millionen Menschen sollen davon profitieren. Ausnahmen will Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles nur bis 2017 zulassen, und auch nur für Branchen, in denen der Mindestlohn als schwierig gilt. Weniger zu zahlen darf dann aber nicht das einzelne Unternehmen entscheiden. Nur die Tarifpartner können für ihre Branche einen Tarifvertrag abschließen, durch den die Löhne bis 2017 schrittweise auf 8,50 Euro angehoben werden. Bereits laufende Tarifverträge mit einem solchen Stufenmodell sind weiter gültig.

Wenige Ausnahmen: Der Mindestlohn war schon umstritten, ehe sich die Große Koalition gebildet hat, und er ist es auch heute noch. Arbeitgeber wollen bestimmte Gruppen von Beschäftigten davon ausnehmen. Nahles Gesetzentwurf aber sieht nur einzelne Ausnahmen aus sozialpolitischen Gründen vor: Jugendliche unter 18 Jahren sind ausgenommen. Denn Nahles will vermeiden, dass sie sich lieber einen besser bezahlten Aushilfsjob mit Mindestlohn suchen, als eine Lehre zu machen – und dann ohne Ausbildung bleiben. Eine zweite

Ausnahme gibt es für Langzeitarbeitslose: Wer in einen Job zurückkehrt, der von der Bundesagentur für Arbeit bezuschusst wird, darf in den ersten sechs Monaten weniger verdienen.

Zu betonen ist, dass der Mindestlohn nur für abhängig Beschäftigte gilt. Ehrenamtliche und Praktikanten sind ausgenommen, es sei denn, das Praktikum erfolgt im Anschluss an die Ausbildung zum Berufseinstieg.

Werkverträge

Durch einen Werkvertrag bekommt jemand von einem Unternehmen einen Auftrag, den er dann selbstständig ausführt, ohne weisungsabhängig zu sein. Das ist die juristische Theorie. In der Praxis aber hat sich gezeigt, dass Werkverträge missbräuchlich abgeschlossen werden, um Löhne zu drücken: Tätigkeiten, die eigentlich zum Kerngeschäft eines Betriebes gehören, werden so ausgegliedert und der Tarifbindung entzogen. Die Koalition will Werkverträge zu ihrer ursprünglichen Bedeutung zurückführen. Das Mittel dazu: verstärkte Kontrolle. Die SPD war mit der Forderung eingestiegen, dass die Betriebsräte alle Werkverträge absegnen müssen. Im Koalitionsvertrag heißt es jetzt aber nur sinngemäß, dass die Betriebsräte besser informiert werden sollen. Die Überwachung wird bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit konzentriert.

Leiharbeit

Zeitarbeiter dürfen künftig maximal 18 Monate lang an ein Unternehmen ausgeliehen werden. Die Union wollte 24 Monate durchsetzen, die SPD zwölf. Die Koalitionäre haben allerdings eine entscheidende Ausnahme zugelassen: In einem Branchen-Tarifvertrag können längere Einsätze für Leiharbeiter vereinbart werden. Die sollen außerdem spätestens nach neun Monaten so viel verdienen wie die Stammbeslegschaft.

Tarifeinheit

In größeren Unternehmen kann das Problem bestehen, dass die Mitarbeiter unterschiedlichen Gewerkschaften angehören und dadurch unterschiedlichen Tarifverträgen unterliegen. Deshalb schreibt die Koalition die Tarifeinheit gesetzlich fest: In einem Betrieb gilt ein Tarifvertrag. Welcher das ist, richtet sich nach der Mehrheit.

Rückkehr in Vollzeit

Viele Mütter arbeiten nach der Elternzeit in Teilzeit. Bei ihrer Rückkehr vereinbaren sie mit dem Arbeitgeber die Stundenzahl. Wollen sie später wieder auf eine volle Stelle aufstocken, müssen sie auf ein Entgegenkommen des Arbeitgebers hoffen – oder darauf, dass zufällig eine volle Stelle vakant ist. Das soll sich gesetzlich ändern. Die Bundesregierung will einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit einführen. *Elke Spanner*

Homeoffice

Immer weniger arbeiten von zu Hause

Heimarbeit ist eine häufig genannte Maßnahme, um Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Doch entgegen der Wünsche vieler Beschäftigter geht der Anteil von deutschen Arbeitnehmern, die im Homeoffice arbeiten, zurück. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

Danach sind es vor allem hochqualifizierte Arbeitnehmer, die von zu Hause arbeiten. Alter und Geschlecht haben keinen Einfluss: Jung und Alt, Männer und Frauen arbeiten in etwa gleich oft am häuslichen Arbeitsplatz. Sehr viel stärker als in Deutschland verbreitet ist der Heimarbeitsplatz in den skandinavischen Ländern sowie in Frankreich, Großbritannien und in den mitteleuropäischen Ländern (Schweiz, Österreich, Belgien und Luxemburg). Überdies hat in Europa der Anteil der Heimarbeiter an allen Arbeitnehmern stetig zugenommen, während er in Deutschland abgenommen hat.

Aktion Gesund-zur-Arbeit

Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter



Seit 1. Mai ist es wieder so weit: Die Gemeinschaftsaktion der DAK-Gesundheit zusammen mit unseren Partnern Hanse-Merkur Versicherungsgruppe und planet ebikes geht in die nächste Runde.

Unter dem Motto „Bewegung zahlt sich aus“ können sich Unternehmen wieder als ganze Teams anmelden und so gemeinsam etwas für ihre Gesundheit und Nachhaltigkeit tun. Gleich mitmachen und anmelden unter

www.gesund-zur-arbeit.de



Fachkräftemangel

Chancen schaffen

Fachkräfte für den Arbeitsmarkt sichern: eine Aufgabe, die sich die Bundesregierung in ihrem Fachkräftekonzept 2011 auf die Fahnen geschrieben hat. Mitte März dieses Jahres hat das Kabinett den zweiten Fortschrittsbericht hierzu beschlossen. Danach lag die Erwerbstätigenquote in Deutschland im dritten Quartal 2013 bei 77,5 Prozent und damit leicht über dem nationalen EU-2020-Ziel von 77 Prozent. Bei den älteren Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren konnte das EU-2020-Ziel von 60 Prozent mit 64,1 Prozent erfüllt werden, und auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbesserte sich weiter: Die Quote stieg im Juni 2013 auf 43,1 Prozent. Nur bei der Erwerbstätigenquote der Frauen wurde das EU-2020-Ziel von 73 Prozent mit 72,7 Prozent nicht erreicht. Zentrale Aufgabe der Bundesregierung wird es daher auch sein, Frauen in Teilzeitarbeit die Rückkehr in eine Arbeit in Vollzeit zu erleichtern. Gleichzeitig muss der Ausbau der Kinderbetreuung weitergehen, damit insbesondere Mütter Beruf und Familie besser vereinbaren können.

Mehr Informationen zur Fachkräfteoffensive der Bundesregierung unter www.bma.de



Startklar für die Zukunft

Aller Anfang ist ... aufregend: Wer eine Ausbildung beginnt, muss sich auf viele neue Situationen einstellen. Wie gehe ich zum Beispiel mit meinen neuen Kollegen richtig um? Welche Rechte habe ich als Arbeitnehmer oder welche Altersvorsorge ist jetzt wichtig für mich?



www.dak.de/startklar

Das und vieles mehr erfahren Ihre Auszubildenden in unserem Jugendportal unter



DAK-Online-Fitnessprogramm

Bessere Ausdauer, weniger Gewicht, mehr Muskeln

Sie haben sich für mehr Bewegung entschieden? Dann starten Sie jetzt durch mit move-on! Das DAK-Fitnessprogramm erstellt für Sie individuelle Trainingspläne, die Lust machen auf regelmäßigen gesundheitsorientierten Sport. Mit move-on! können Sie sich über drei bis sechs Monate

zu Ihrem gewünschten Trainingsprogramm leiten lassen. Hintergrundinformationen über die richtige Herzfrequenz, Fettverbrennung und Ernährung ergänzen das Programm. Haben Sie Lust bekommen? Mehr Informationen bekommen Sie unter www.dak.de/coaching



Homeoffice:
Für Eltern mit kleinen
Kindern ein Gewinn

Rollenverteilung:

Väter, die länger als 2 Monate eine
Auszeit nehmen, sind noch selten



Ich nehme Elternzeit

Was Mitarbeiter wollen

Eine 32-Stunden-Woche für junge Eltern? Kitas in Kasernen? Familienfreundlichkeit ist nicht nur in der Politik ein großes Thema. Der DAK-Gesundheitsreport zeigt die Top Acht der besten Angebote im Job – aus Sicht der Arbeitnehmer

1 Teilzeit

Fast 70 Prozent der Beschäftigten halten Teilzeit für familienfreundlich. 62 Prozent der Unternehmen bieten dies auch an. Damit ist Teilzeit das in Deutschland am meisten genutzte Angebot. Sinnvoll ist aber auch eine flexible Rückkehr in die Vollzeit oder wenn sich zwei Mitarbeiter eine Stelle teilen, Stichwort Job-Sharing.

2 Gleitzeit

Bei Gleitzeit geht die Schere zwischen Wunsch und Wirklichkeit deutlich auseinander. Zwei Drittel der Arbeitnehmer befürworten Gleitzeit. Bei den Unternehmen ist es ein Drittel. Gleitzeit kann eine große Erleichterung für Eltern sein, wenn sie kurzfristig Betreuung für ein krankes Kind organisieren müssen.

3 Betriebskindergarten

Knapp sechs Prozent der Betriebe bieten laut DAK-Gesundheitsreport Betriebs-

kindergärten für die Kinder ihrer Mitarbeiter an – dabei ist der Bedarf groß. Denn: 60 Prozent der Arbeitnehmer glauben, dass Betriebskindergärten es ihnen erleichtern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

4 Rücksicht bei Terminplanung

Meeting um acht Uhr, aber die Kita macht erst um acht auf? Das stellt viele Beschäftigte vor ein Dilemma. 60 Prozent wünschen sich deshalb, dass ihr Chef bei der Terminplanung darauf Rücksicht nimmt. Bisher kommt ein Drittel der Arbeitgeber diesem Wunsch nach.

5 Teilzeit- und phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit

Elternzeit ja, aber nicht im Job abgeschrieben sein. Um den Anschluss nicht zu verlieren, kann es sinnvoll sein, während der Elternzeit in Teilzeit

Betriebskindergarten:

Ein echter Wettbewerbsvorteil für Arbeitgeber



weiterzuarbeiten oder phasenweise für den Arbeitgeber tätig zu werden. Das sieht die Hälfte der Arbeitnehmer so. 35 Prozent der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern diese Möglichkeit an.

6 Notfallkinderbetreuung

Wichtige Termine, eine Schulung oder eine Dienstreise, und die Kita streikt. In solchen und anderen Notfällen wünscht sich jeder zweite Beschäftigte eine Notfallkinderbetreuung durch den Arbeitgeber. Realität ist das bisher bei vier Prozent der Betriebe.

7 Männer zur Elternzeit ermutigen

Nach wie vor sind es meist Frauen, die den Großteil der Elternzeit nehmen. Männer bleiben oft nur zwei Monate mit dem Kind zu Hause. Jeder zweite Arbeitnehmer würde es deshalb gut finden, wenn sein Arbeitgeber Männer gezielt ermutigen würde, diese Elternzeit, even-

tuell auch länger, zu nehmen. 17 Prozent der Unternehmen machen das bereits.

8 Homeoffice und Telearbeit

Für den Arbeitgeber verringert Homeoffice den Raumbedarf – und damit auch die Kosten. Eltern mit kleinen Kindern können so zu Hause flexibler arbeiten und sparen sich darüber hinaus den Stress mit oft langen Anfahrten zur Arbeit. Deshalb findet fast jeder zweite Mitarbeiter einen Heimarbeitsplatz sinnvoll. Die meisten Arbeitgeber sind jedoch skeptisch: 18 Prozent bieten dies derzeit an.

Nina Osmers



Mehr
Informationen



Ausführliche Untersuchungsergebnisse finden Sie in unserem aktuellen Gesundheitsreport unter www.dak.de/gesundheitsreport



Spitzenleistung bei Demenzerkrankungen

NEU: 60,- EUR pro Jahr vom Staat.

DAKplus Förderpflege

Sorgen Sie durch eine private Pflegeversicherung für Ihre finanzielle Unabhängigkeit. Mit **DAKplus Förderpflege** erhalten Sie sich die Freiheit, im Pflegefall zu bestimmen, ob Sie sich zu Hause oder im Heim von qualifiziertem Pflegepersonal betreuen lassen möchten.

Der Staat zahlt mit

60,- EUR erhalten Sie jährlich vom Staat dazu. Die HanseMerkur bietet mit **DAKplus Förderpflege** den perfekten Einstieg in Ihre Unabhängigkeit.

Die Vorteile von DAKplus Förderpflege

- 60,- EUR staatlicher Zuschuss pro Jahr
- Keine Gesundheitsfragen
- Hohe Leistungen in niedrigen Pflegestufen

Nutzen Sie diese Vorteile und sorgen Sie damit rechtzeitig für die Zukunft vor.

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

Kooperationspartner DAKZusatzSchutz

HanseMerkur
Versicherungsgruppe



Fragen beantwortet Ihnen gerne die

HanseMerkur-Hotline
040 4119-2999

Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr.

Reden wir darüber

Mitarbeitergespräche sind ein wichtiges Führungsinstrument – sie können einen bedeutenden Beitrag leisten zu einem guten Betriebsklima und zum Erfolg des Unternehmens

Mitarbeitergespräche
*sollten in einer ruhigen
Atmosphäre geführt werden*

Beim Austausch zwischen Chef und Mitarbeiter geht es um Perspektiven, um Leistung, auch um Konflikte – und wenn das Gespräch gut verläuft, dann haben alle etwas davon. Führungskräfte bekommen eine Rückmeldung über ihr eigenes Verhalten, sie nehmen Stimmungen im Team auf und können rechtzeitig notwendige Veränderungen einleiten. Mitarbeiter wiederum bringen ihre Sicht der Dinge ein, melden Wünsche an, etwa was Fortbildungen oder Arbeitszeiten betrifft.

Mehr als eine Pflichtübung

Mitarbeiterjahresgespräche gehören in vielen Firmen zum Alltag. In ihnen wird Bilanz gezogen über die Zusammenarbeit im vergangenen Jahr, werden Ziele vereinbart für das kommende. Darüber hinaus gibt es viele weitere, anlassbezogene Gründe, zum Gespräch zu bitten: etwa bei der Rückkehr eines Mitarbeiters nach längerer Krankheit, bei besonders guten oder auch schlechten Leistungen eines Kollegen. Ein solches Kritikgespräch darf nicht zu lange hinausgezögert werden, es wird am besten nah am Zeitpunkt des Fehlverhaltens geführt.

Allen Gesprächen gemeinsam ist: Sie sollten nicht als Alibi-Veranstaltung, als lästiger Pflichttermin verstanden werden, der mal eben zwischendurch im Büro des Chefs zu erledigen ist. Mitarbeitergespräche bedürfen einer gründlichen Vorbereitung, Durchführung und auch Nachbereitung. Sie sind entscheidend für den Führungserfolg. Nimmt man sie nicht ernst, kann man es gleich lassen. Besonders bei der Bewertung von Leistung und Verhalten spielt der Zeitfaktor eine wichtige Rolle.

Gespräche sorgsam vorbereiten

Beurteilungsgespräche sollten möglichst gut vorbereitet werden. Dazu zählen die rechtzeitige Einladung, mindestens 14 Tage vor dem Termin, und die Bereitstellung eines Raumes, der ein störungsfreies Vier-Augen-Gespräch ermöglicht. Was weiß ich über die Arbeit des Mitarbeiters, was erwarte ich von ihm? Wurden die Ziele aus dem Vorjahr erreicht? Wie schätzt der Mitarbeiter sich und seine Leistung ein? Wo gibt es Entwicklungspotenzial? Welche Vereinbarung soll für das kommende Jahr getroffen werden? Das sind einige der Fragen, die man in der Vorbereitung klären sollte. Checklisten können helfen, sie sollten aber nicht mechanisch abgehakt werden.

Gespräche richtig führen

Das Gespräch selbst führt der Vorgesetzte, nicht ein entfernter Kollege aus der Personalabteilung. Denn nur wer um die Arbeit des anderen weiß, kann sie beurteilen und realistische Ziele vereinbaren. Wichtig ist ein respektvoller, wertschätzender Umgang. Dabei sollte nicht nur die Führungskraft ihre Sichtweise darstellen, sondern auch der Mitarbeiter sollte die Gelegenheit erhalten, seine Position und Wahrnehmung zu schildern, und aktiv an der Verbesserung der Zusammenarbeit mitwirken.

„Wie sehen Sie das?“ Offene Fragen zu stellen ist eine bewährte Technik der Gesprächsführung. Der Mitarbeiter sollte zunächst selbst Bilanz ziehen und sich einschätzen, bevor man als Führungskraft ein Feedback gibt. Kritik sollte nicht verletzend, sondern konkret und konstruktiv sein. So kann man dem Mitarbeiter etwa seine Unterstützung

anbieten. Und: Lob ist nicht verboten! Nur sollte es nicht allgemein und gönnerhaft von oben herab formuliert werden, sondern möglichst konkret anhand eines Beispiels.

Zielvereinbarungen treffen

Beim Festlegen neuer Ziele gilt: Weniger ist mehr. Statt gleich ein halbes Dutzend zu vereinbaren, ist es besser, sich auf zwei oder drei Zielsetzungen zu konzentrieren. Je konkreter und nachprüfbarer sie besprochen werden, desto weniger Streitpotenzial gibt es später bei ihrer Überprüfung. Vereinbart werden können nicht nur „harte“ Ziele wie zum Beispiel Umsatzsteigerungen. Es ist auch wichtig „weiche“ Ziele anzusprechen, etwa was die Sozialkompetenz oder den Bildungsbedarf des Mitarbeiters betrifft.

Solch ein Gespräch kostet Zeit – mit Vor- und Nachbereitung kommen zwei bis drei Stunden schnell zusammen. Nicht nur dieser Aufwand schreckt viele Führungskräfte ab – sie fühlen sich selbst oft nicht ausreichend qualifiziert, um einen Personaldialog erfolgreich zu führen. Professionelle Trainer bieten in Seminaren ihre Hilfe an, auch im Internet finden sich viele Leitfäden für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen.

Aufwand lohnt sich

Durch das Feedback und durch den Austausch sind die Gespräche eine ständige Lernquelle. Sie geben wertvolle Hinweise für eine gezielte Personalentwicklung. Und vor allem: In Zeiten des Fachkräftemangels können sie entscheidend zur Motivation und zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen beitragen.

Alexander Schröder

60 Sekunden Wissen

Mitarbeitergespräche wirksam führen

1. Eine gute Vorbereitung ist die halbe Miete. Sich vor dem Gespräch das Jahr in Erinnerung zu rufen, reicht häufig nicht – zwölf Monate sind eine lange Zeit. Es hilft, ein Notizbuch zu führen, in dem Gutes und Schlechtes, besondere und weniger gute Leistungen notiert sind.



2. Während des Gesprächs gilt: Handy aus, sich weder vom Telefon noch von Kunden oder Lieferanten stören lassen. Und genügend Zeit veranschlagen, damit kein Druck aufkommt. Eine bis eineinhalb Stunden sollte man schon einkalkulieren.



3. Monologe sind ebenso wenig gefragt wie frontale Kritik. Bei der Gesprächsführung ist Fingerspitzengefühl angesagt. Der Chef sollte sich bemühen, die Sicht des Mitarbeiters zu verstehen – er sollte zuhören, nicht bewerten und möglichst konkrete Vereinbarungen treffen.



4. Das Gesprächsergebnis sollte schriftlich festgehalten werden. So wird dokumentiert: Es ist verbindlich, beide Seiten halten sich daran. Die Aufzeichnung ist die Grundlage für das nächste Gespräch, in dem es auch darum geht, ob die Ziele und Verabredungen erreicht wurden.



Besprechungen kosten nur Zeit, sind ineffizient und strapazieren die Nerven – so die gängige Meinung. Diese Tipps helfen, Meetings stringent, effektiv und anregend zu gestalten und bessere Ergebnisse zu erzielen



Meetings: Highlights statt Zeiträuber

Rollen festlegen

Mindestens drei Personen helfen dabei, für eine gelungene Struktur und Effizienz zu sorgen. Der Moderator, der Protokollführer und der Zeitmanager.

Redezeiten einhalten

Schon der Themenplan mit den Topics sieht vor, wie lange zum einzelnen Punkt diskutiert werden kann. Und während der Sitzung achtet der Zeitmanager auf das Einhalten dieser Vorgaben.

Ergebnisse dokumentieren

Die Dokumentation von Ergebnissen stellt den weiteren Verlauf der Arbeit sicher und auch die Fortführung des Themas hinsichtlich noch ungeklärter Fragen. Positiver Nebeneffekt: die Zufriedenheit der Teilnehmer.



Standards formulieren

Ein „Knigge“, der festlegt, was geht und was nicht während des Termins, vereinfacht das Umgehen miteinander und sorgt für positive Stimmung.

FOTO: THINKSTOCK

Oh nein! Beim Blick in den Wochenkalender entfährt uns gedanklich ein Aufschrei: Donnerstag, ab 14 Uhr, Projektteam-Besprechung. Gerade gestern erst haben wir den Jour fixe unserer Abteilung absolviert. Jetzt steht diese Woche noch ein Meeting an. Ab frühem Nachmittag, Ende offen. Wieder ruht dann das Tagesgeschäft, wieder wird Langeweile unser Begleiter sein, wieder werden wir ständig auf die Uhr schauen und hoffen, dass die Besprechung endlich mal ein Ende hat und wir zumindest noch für ein bis zwei Stunden etwas von unserer eigentlichen Arbeit bewältigen können.

Redezeit begrenzen

Und Kollegin Schmidtbauer ist auch dabei. Das kann ja heiter werden. Die findet ja nie ein Ende, wenn sie sich zu Wort meldet. Und keiner stoppt sie. Dr. Hansen nutzt diesen Termin bestimmt wieder, um sein neues Projekt über den grünen Klee zu loben. Und dass sich die Kollegen Kleehaupt und Horner Wortgefechte um Nichtigkeiten liefern werden – um das zu prognostizieren, muss man kein Hellseher sein. Als wenn einer von uns Teilnehmern etwas dafür könnte, dass Horner den Abteilungsleiterposten bekommen hat und nicht Kleehaupt.

Alltag in deutschen Unternehmen. Wen wundert's also, dass Besprechungen meist ein rotes Tuch für die Beteiligten sind.

Regeln einführen

Rund 30 Prozent der Arbeitszeit entfällt im unteren und mittleren Management auf Meetings. Da ist es entscheidend, dass sie gut vorbereitet und stringent geführt werden, sonst kosten sie nicht nur Zeit und Geld, sondern auch Nerven. Und zwar die aller Beteiligten. Besprechungen können sogar krank machen. Das fand die Psychologin Eva-Maria

Schulte von der TU Braunschweig in einer Studie heraus (Fachzeitschrift *Personal quarterly*). Das muss aber nicht sein. Einige einfache Regeln helfen, Meetings zu Highlights statt zu Zeit- und Energieräubern werden zu lassen.

1. Themenplan (Agenda) erstellen inklusive des Zeitrahmens für das jeweilige Thema (Tagesordnungspunkte = TOPs)
2. Ziel und Vorgehen formulieren
3. Moderator, Protokollführer und Zeitmanager (achtet auf das Einhalten des Zeitbudgets für das jeweilige Thema) bestimmen
4. Impulsvortrag zum Thema (kurz und präzise, maximal 10 Minuten)
5. Pausen einlegen (spätestens nach 45 Minuten, da die Konzentration nachlässt)
6. Dokumentation der Ergebnisse
7. Überprüfung der Ergebnisse

Neben diesen Basics für eine erfolgreiche Organisation von Besprechungen sollten grundsätzliche, für alle Teilnehmer verbindliche Standards beachtet werden. Zu diesen „Goldenen Regeln“ gehört etwa: Jeder Beitrag ist wichtig. Zuhören und ausreden lassen. Störungen haben Vorrang (die Klärung von Missverständnissen und/oder Konflikten hat Priorität vor dem Sachthema). Ein respektvoller Umgang miteinander: Unpünktlichkeit, Smartphone-Benutzung und Nebengespräche werden unterlassen.

Märthe Walden



Mehr
Informationen



Wie Sie Besprechungen gut vorbereiten und erfolgreich führen, lesen Sie unter www.dak.de/besprechungen

DAKArbeitgeberdirekt
040 325325810*

*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

DAK
Gesundheit

Rückenstärkung für **ARBEITS-PLATZ- GEBER**

Das DAK-Gesundheitspaket® für Unternehmen schafft die richtigen Voraussetzungen für ein wirtschaftlich und personell gesundes Unternehmen. Zum Beispiel mit aktiver Gesundheitsförderung für Ihre Mitarbeiter oder durch wertvolle Entlastung bei administrativen Aufgaben. Damit Sie verantwortungsvoll für gesundes Leben und Arbeiten sorgen können, sind wir 24 h täglich an 365 Tagen für Sie da: **040 325325555***.

Jetzt informieren: www.dak.de

Das DAK-Gesundheitspaket®
für Unternehmen

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement**

- ✓ Präventionsangebote
- ✓ Unterstützung bei Langzeiterkrankungen
- ✓ Arbeitgeberberatung & Service

und viele weitere Leistungen



*Zum Ortstarif.