

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige ●

# praxis + recht

## Die Infragesteller

Sie sind jung und optimistisch:  
Die Generation der 15- bis 30-Jährigen  
verändert die Arbeitswelt

**Babyboomer:** Wie Unternehmen erfahrene Fachkräfte halten

**Bewerbungsgespräche:** So punkten Sie bei Vorstellungsrunden

**Pflege:** Mehr Zeit und Rechtsanspruch für die Betreuung

# DAK

Gesundheit

## Ihre Rechnung geht auf



Bei einer der größten gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland gehören große Zahlen zum täglichen Geschäft. Und sie bestimmen am Ende die Leistungsfähigkeit einer Kasse. Bei der DAK-Gesundheit zeigen diese Zahlen ein klares Bild: 6,2 Mio. Versicherte können sich nicht irren. Ebenso wenig die verschiedenen unabhängigen Testinstitutionen, die die DAK-Gesundheit mit Bestnoten beurteilen.

Das sind gute Gründe, um im Kollegenkreis ein wenig Werbung für die DAK-Gesundheit zu machen. Und für jedes von Ihnen geworbene neue DAK-Mitglied können Sie mit einer bildschönen Prämie im Wert von 20 Euro für den Fotobuch-Service fotokasten rechnen.

Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert



### Sichern Sie sich jetzt Ihre Prämie!

#### fotokasten – Erlebe deine Bilder

Ihre schönsten Bilder als Fotobuch, Poster oder Kalender, auf Postkarten, Kissen oder Kleidung, auf Vasen, Gläsern oder Handy-Hüllen – fotokasten macht aus Ihren Bildern die tollsten Geschenke für alle Gelegenheiten. Übrigens: Wenn Sie Ihren Gutschein einlösen, erhalten Sie automatisch einen weiteren Gutschein für ein Fotobuch von fotokasten geschenkt!

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon. Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt bis zum 31.12.2015 an die DAK (siehe Anschrift unten).

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

Vorname/Name  Krankenvers.-Nr

Strasse/Hausnummer  PLZ/Ort

Ort/Datum   Unterschrift

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.12.2015 an:  
 DAK-Gesundheit, Redaktion: Kunden werben  
 Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

**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.



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

## Generationswandel

# Die Arbeitswelt im Umbruch

Wenn man jung ist, glaubt man alles sei möglich, und dieser Optimismus ist auch gut so. Denn die Arbeitswelt verändert sich und mit ihr ändern sich auch die Ansichten einer jungen Generation, die Auswirkungen auf das Führungsverhalten von Unternehmen haben können. Jede Generation hat ihre Zeit und bringt Vorstellungen, Erfahrungen und Wissen ins Arbeitsleben ein, die oft prägend sind.

In unserer leistungsorientierten Gesellschaft nimmt Stress täglich zu. Jeder ist auf der Suche nach geeigneten Strategien, einen gesunden und effektiven Umgang mit den steigenden Herausforderungen zu finden. Engagierte Mitarbeiter machen es bei ihrer Arbeitsplatzwahl immer stärker zur Voraussetzung, dass ihre Bedürfnisse im Unternehmen ernst genommen werden. In unserer Titelgeschichte „Die Infragesteller“ machen wir deutlich, was die neue Generation heute von einem Job erwartet und warum es wichtig ist, ihren Befindlichkeiten Beachtung zu schenken.

Der Arbeitsmarkt ist im Umbruch, die Babyboomer übergeben ihr Fachwissen nach und nach an die nächste Generation und da lohnt es sich für Unternehmen, aufmerksam die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu beobachten, um sie besser kennenzulernen. Denn mit der jüngeren Generation rücken immer weniger Fachkräfte in den Arbeitsmarkt nach.

Ihr

ZU DIESER AUSGABE

Wie Sie Bewerbungsgespräche optimal führen, um geeignete Mitarbeiter zu finden und auf was es bei den Vorstellungsrunden ankommt, lesen Sie ab Seite 14.



Hier geht's zum  
Online-Magazin:



Weiterlesen im  
Netz – nutzen Sie  
unser Magazin  
auch unterwegs

[www.dak.de/magazine](http://www.dak.de/magazine)



**Jung und selbstbewusst:**

*Eine neue Generation will die Arbeitswelt verändern*

**08 Titelgeschichte**

***Die Infragesteller***

Babyboomer, Generation X – und jetzt die Generation Y: Rund alle 15 Jahre drängt eine neue Generation auf den Arbeitsmarkt, geprägt durch andere Werte und Erfahrungen als ihre Vorgänger. Die „Ypsiloner“ sind die Ersten, die mit Internet, Smartphones und sozialen Netzwerken aufgewachsen sind, aber auch mit Krisen im Wirtschaftsleben, mit Praktika und befristeten Arbeitsverträgen. Ihr Verhältnis zur Arbeit ist anders als das ihrer Eltern: Sie sind weniger karriereorientiert, Statussymbole wie ein

Dienstwagen vor der Tür oder ein Einzelzimmer mit guter Aussicht sind ihnen nicht wichtig, starre Hierarchien lehnen sie ab. Stattdessen fühlen sie sich wohl im Team, Arbeit ist für sie mehr als nur Geld verdienen: Sie suchen nach Sinn, nach einer stabilen Balance zwischen Beruf und Familie, zwischen Arbeit und Freizeit. Arbeitgeber sollten sich auf die Wünsche der Generation Y einstellen: Sie haben die Demografie auf ihrer Seite und sie werden die Karrierewege in den Unternehmen ändern.

## arbeit & personal



**Babyboomer:** *Wie Sie rentennahe Fachkräfte halten*

### 06 News

Meetings erfolgreich vorbereiten/  
Aufgabenteilung für die Familie und Beruf/Azubis: Kosten und Nutzen/  
Multijobber

### 06 Impressum

### 12 So halten Sie Experten

Die Babyboomer um die 60 sind oft nicht bereit, bis zur Rente mit 67 zu arbeiten. Wie aber hält man erfahrene Arbeitnehmer länger im Job?

### 14 So laufen Bewerbungsgespräche optimal

Wie läuft ein gutes Vorstellungsgespräch und mit welcher Fragestellung bekomme ich nützliche Antworten? Acht hilfreiche Tipps für Arbeitgeber.

## arbeit & recht



**Familienpflegezeit:** *Neue Ansprüche und Unterstützung für Beschäftigte*

### 16 News

Gelber Schein mit neuer Funktion/Mindestlohn gilt auch bei Krankheit/IdNr-Kontrollverfahren/Abrechnungsbetrug

### 18 Mehr Sicherheit für pflegende Angehörige

Mit dem neuen Pflegereformgesetz müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten mehr Zeit für die Pflege naher Angehöriger einräumen. Gleichzeitig hilft der Staat mit einem zinslosen Darlehen.

### 20 Das kleine 1x1 der Ausbildung

Wenn die neuen Auszubildenden kommen: fünf wichtige Fragen und Antworten zur Ausbildung.

### 22 Abseits der Uni – richtig versichert im Nebenjob

Viele Studenten verdienen sich neben ihrem Studium etwas Geld dazu. Besondere Regeln bei der Versicherungspflicht von Studenten.

## arbeit & gesundheit



**B2RUN-Lauf:** *Fördert Motivation, Ehrgeiz und Teamgeist*

### 24 News

Elternberatung/BGM-Förderpreis/  
Auf Reisen gut geschützt/Zweitmeinung/Bewegtes Büro

### 26 Für die Firma am Start

Sport stärkt den Teamgeist und die Gesundheit der Mitarbeiter. praxis+recht war beim Firmenlauf in Hamburg dabei.

### 28 Super gelaufen

Die Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement der DAK-Gesundheit mobilisierte ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung im Alltag mit einem Schrittzählerwettbewerb.

### 30 Fitness-Check im Büro

Gesunde und fitte Angestellte: Ein betriebliches Gesundheitsmanagement sorgt für zufriedene, leistungsstarke Mitarbeiter. Ein Beispiel, wie es funktionieren kann.

## 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.

## **Zeiträuber**

# **Meetings erfolgreich vorbereiten**

Besprechungen kosten nur Zeit, sind ineffizient und strapazieren die Nerven – so die gängige Meinung. Meetings nehmen einen zunehmend größeren Raum im Berufsalltag ein. Meist zum Leidwesen aller Beteiligten. Die Ergebnisse lassen oft zu wünschen übrig. Und, so haben Studien ergeben: Sie können krank machen. Denn Frust entsteht, wenn Meetings schlecht gestaltet sind, wenn in ihnen schlecht kommuniziert wird und man zu viel Zeit in ihnen verbringt.

Allein das mittlere und untere Management investiert mehr als 30 Prozent der gesamten Arbeitszeit in Besprechungen. Währenddessen ruht das eigentliche Tagesgeschäft. Der Stress potenziert sich, weil die verlorene Zeit wieder wettgemacht werden muss.

Wie Sie Ihre Besprechung erfolgreich organisieren, lesen Sie unter [www.dak.de/besprechungen](http://www.dak.de/besprechungen)



## **Studie**

# **Aufgabenteilung für die Familie und Beruf**

Fast die Hälfte der Eltern in Deutschland wünschen sich, dass sie Familien- und Berufsarbeit gleichmäßiger untereinander aufteilen können. Das ist das Ergebnis einer Studie des Allensbacher Instituts im Auftrag des Familienministeriums. Danach arbeiteten vor der Geburt des ersten Kindes 71 Prozent der befragten Paare Vollzeit. Nach der Geburt waren es nur 15 Prozent. In den meisten Fällen waren es die Frauen, die beruflich zurücksteckten. Als Gründe wurden Betreuungssituation und unterschiedlich hohe Einkommen angegeben. Große Differenzen gibt es weiterhin noch zwischen Ost und West. Nach der Elternzeit arbeiten im Osten 34 Prozent der Frauen Vollzeit, im Westen 11 Prozent.

## **Azubis**

# **Kosten und Nutzen für die Betriebe**

Ausbildung lohnt sich für Betriebe – vielleicht nicht auf den ersten, aber auf den zweiten Blick: So werden die durchschnittlichen jährlichen Kosten je Auszubildenden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf 17.933 Euro beziffert. Da der Lehrling aber auch etwas für den Betrieb leistet, bleiben als jährliche Nettokosten 5.398 Euro übrig. Dafür kann der Betrieb gegebenenfalls an anderer Stelle sparen: Fachkräfte, die im eigenen Betrieb ausgebildet wurden, passen häufig besser ins Unternehmen als Bewerber von außen. Außerdem entfällt der zeitliche und finanzielle Aufwand, externe Mitarbeiter zu finden und einzuarbeiten.



## Multijobber in Deutschland

Fünf Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland haben mindestens zwei Jobs. Das sind rund zwei Millionen Menschen in Deutschland. Im Vergleich zu 2011 erhöhte sich ihre Zahl um knapp 13 Prozent. Das geht aus der Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2014 hervor. Die Gründe, warum immer mehr Menschen einen zweiten Job annehmen, sind vielfältig. Für viele Menschen sei es eine Geldfrage, meinen Forscher der Hans-Böckler-Stiftung. Wenn das Einkommen aus der ersten Tätigkeit nicht ausreicht, stocken die Leute mit einem Nebenjob auf. Die Experten am Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) sehen auch die fehlende Auslastung von Teilzeitbeschäftigten als Motiv. Besonders im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen seien Teilzeitjobs stark verbreitet, sodass in diesen Branchen immer mehr Menschen einen Zweitjob annehmen. Daher könnte die Zahl der Mehrfachbeschäftigten in den kommenden Jahren noch steigen – vor allem bei Frauen.



### praxis+recht 03/2015

Das Magazin der DAK-Gesundheit für Unternehmen und Selbstständige

#### Herausgeber

DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung, Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg, [www.dak.de](http://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](mailto:sabine.langner@dak.de)

#### Chef vom Dienst

Gerd Brammer  
E-Mail: [gerd.brammer@dak.de](mailto:gerd.brammer@dak.de)

#### Redaktionelle Mitarbeit

Marie Alut, Rainer Busch, Helge Dickau,  
Imke Hansen, Annemarie Lüning,  
Nina Osmers, Regina Pietsch, Renate Schäfer,  
Sascha Schmidt, Sigrid Töteberg,  
Jutta Westphal, Dorothea Wiehe

#### Produktion und Gestaltung

Martina von Corvin (Grafik)  
Litho Service Lübeck

#### Litho

Litho Service Lübeck

#### Druck

Evers Druck, Meldorf  
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

#### Anzeigen

Verantwortlich für Anzeigen: G+J Media Sales,  
Direct Sales, Brieffach 11, 20444 Hamburg,  
Director Brand Sales: Jan-Eric Korte,  
Tel.: 040-3703 5310. Es gilt die gültige  
Preisliste, Infos hierzu unter [www.guj.media.de](http://www.guj.media.de)

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 10.08.2015. 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.

# Die Infragesteller

Sie sind die Mitarbeiter von morgen und entscheiden schon bald über den Erfolg von Unternehmen. Die Generation Y drängt auf den Arbeitsmarkt. Was bewegt die heute 15- bis 30-Jährigen? Und was bedeutet das für die Unternehmen?

**Generation Y:** Die zwischen 1985 bis 2000 Geborenen verändern die Arbeitswelt



Die Pointe kommt an, bei jedem seiner Vorträge. Typisch für die Generation, sagt Professor Klaus Hurrelmann, einer der bekanntesten Jugendforscher der Republik, sei ihr Bedürfnis nach Rückmeldung. Die Wissenschaft vermutet, das liege an den Computerspielen, so Hurrelmann laut „Süddeutscher Zeitung“. „Da gibt es schließlich auch nach jedem Level ein Feedback.“ Zustimmendes Gelächter im Publikum.

Soziologen wie der Mitherausgeber der renommierten Shell-Jugendstudie haben sich ein genaues Bild der Generation Y gemacht, die derzeit auf den Arbeitsmarkt drängt. Auch die Unternehmen sollten dies tun: Denn die zwischen 1985 und 2000 Geborenen sind die Zukunft.

Aus ihrer Mitte rekrutiert sich der Nachwuchs, in nicht allzu ferner Zeit werden sie die Mehrheit der Mitarbeiter in den Betrieben stellen. Und sie sind anders als ihre Vorgänger. „Sie erwarten einen Managementstil und eine Unternehmenskultur, die sich in vielen Dingen von tradierten Strukturen unterscheidet“, heißt es in einer Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC.

### Wer nicht fragt, bleibt dumm

Die Generation Y, auch „Millennials“, also „Jahrtausender“ genannt, stellen Althergebrachtes infrage. Warum muss ich bis 18 Uhr im Büro bleiben, wenn nichts mehr zu tun ist? Warum darf ich im Job kein Facebook nutzen, soll aber abends zu Hause berufliche Mails beantworten? Warum kann ich nicht im Homeoffice arbeiten, wenn die familiäre Situation das gerade erfordert?

Mit Etiketten wie „Weicheier“, „Selbstverwirklicher“ oder auch „Weltverbesserer“ wurde die Generation versehen, deren Zusatz „Y“ für das hinterfragende englische „Why“ („Warum“) steht. Ob eine ganze Generation über einen Kamm geschoren werden kann, ist in der Wissenschaft durchaus umstritten. Unstrittig aber ist, dass eine Altersgruppe ähnliche Erfahrungen und Einflüsse teilt und von diesen geprägt wird. Alle 15 Jahre löst eine Gruppe die nächste ab (siehe rechte Randspalte „60 Sekunden Wissen“, Seite 11).

Aufgewachsen ist die Generation Y mit bahnbrechenden technischen Neuerungen, mit Computern, mit dem Internet, mit sozialen Netzwerken wie Facebook oder Twitter, mit Mobiltelefonen und Smartphones. Die digitalen Medien sind Teil ihres Alltages, sie werden ganz selbstverständlich auch im Berufsleben genutzt. Auch teilt die Altersgruppe das Gefühl, in einer bedrohten, gefährdeten Welt zu leben. Ereignisse wie der Anschlag des 11. September 2001, wie der weltweite Terror, wie globale Umweltkatastrophen und auch die Wirtschaftskrise prägen ihr Leben.

### Sicherheit ist ihnen fremd

Der Job auf Lebenszeit, den viele ihrer Eltern noch ausüben, gehört bei den Millennials ebenso der Vergangenheit an wie eine sichere Rente. Befristete Verträge und Praktika kennzeichnen ihren Arbeitsmarkt. Nicht zuletzt deshalb ist ihre Loyalität gegenüber den Arbeitgebern weniger ausgeprägt als bei vorherigen Generationen und ihre Wechselbereitschaft höher, weil sie gelernt haben, sich schnell anzupassen.

Womöglich liegt es an ihren Erfahrungen mit Krisen, dass die Suche nach Sinn und auch Spaß in der Arbeit ihnen wichtiger ist als das Erklimmen einer hierarchischen Karriereleiter, auf der Leistung mit Aufstieg und Erfolg mit der Anzahl der Mitarbeiter gleichgesetzt wird. Statussymbole wie ein Dienstwagen vor der Tür oder ein üppiges Gehalt auf dem Konto sind für sie weniger wichtig. Stattdessen setzen sie auf Selbstverwirklichung, auf Erfüllung im Beruf.

### Arbeit ja. Nur anders

Was das bedeutet? Ganz einfach: Die Ypsiloner verstehen Arbeit nicht als etwas, wo man hingehet und tut, was einem andere in einer vorgegebenen Zeit vorschreiben. Sie wollen selbst denken, eigenverantwortlich handeln, kommunizieren und Projekte verwirklichen. Teamarbeit ist ihnen wichtig. Sie teilen ihr Wissen lieber, statt es im Wettbewerb mit Kollegen für sich zu behalten. Sie wollen sich wohl fühlen bei dem, was sie tun. Und wenn möglich: dabei die Welt ein bisschen besser machen.

Anzubieten haben sie einiges: Keine Generation ist so gut ausgebildet wie ihre. Nie hat eine Altersgruppe häufiger Abitur gemacht, studiert oder im Ausland gelebt. Sie sind leistungsbereit, wobei sie Leistung nicht daran messen, wie viel Zeit man am Arbeitsplatz verbringt, sondern ob die Aufgabe erledigt wird. Fühlen sie sich wohl, gucken sie nicht auf die Uhr und arbeiten freiwillig schon mal viel. Sie wollen etwas erreichen – nur nicht um jeden Preis.

Ein Preis, den sie nicht bereit sind zu zahlen, ist eine stumpfe Präsenzpflicht und eine dauerhaft ausufernde ...

... Arbeitszeit. Eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Familie und Beruf hat für diese Altersgruppe eine enorme Bedeutung. Die Familie und Freunde sind ihnen mit Abstand das Wichtigste im Leben, erst dann folgt der Wunsch nach Erfolg im Beruf, so das Ergebnis einer Studie des Beratungsunternehmens Kienbaum unter Hochschulabsolventen des Jahrgangs 2015.

Starre Arbeitszeiten sind den Ypsilonern deshalb ein Gräuel. Sie wünschen sich flexible Zeiten je nach Lebensumständen, gefragt sind Sabbaticals, Elternzeit, Homeoffice, Teilzeit, Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeit. Der Wandel in den Einstellungen wird vor allem an den jungen Vätern deutlich: Noch nie haben mehr von ihnen die Elternzeit genutzt.

### Demografie als Verbündeter

Unternehmen werden sich auf die Bedürfnisse und Ansprüche dieser Generation einstellen müssen, sie haben gar keine Wahl. Denn die Demografie ist auf Seiten der Ypsiloner. Noch nie war eine Generation kleiner. 1965 wurden noch 1,3 Millionen Kinder geboren, 1995 waren es nur halb so viele. Die geburten-schwachen Jahrgänge leben ausgerechnet in einer Zeit mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften. Fachkräfte werden dringend gesucht, nicht nur Hochschulabsolventen, sondern auch Altenpfleger, Mechatroniker, Klempner.

Konservative Branchen mit streng hierarchischen Strukturen werden es schwer haben mit dieser Generation. Das gilt auch für Betriebe, die nicht in ihre technische Ausstattung investieren: Wer im Privatleben mit Smartphone und Tablet hantiert, erwartet auch im Büro modernste Technologien. Mit

denen wird auch lieber kommuniziert, statt zum Telefon zu greifen oder ein Vier-Augen-Gespräch zu führen.

Aufmerksamkeit, Fürsorge, Wertschätzung, Vertrauen und Perspektive erwarten die Millennials – und ein kooperatives Führungsverhalten von Chefs. Sie tun sich schwer mit Vorgesetzten, die nur Anweisungen erteilen, statt sie einzubinden. Wer nach dem Motto: „Nicht geschimpft ist schon gelobt“ führt, wird bei dieser Generation nicht weit kommen. Sie wollen ein gut funktionierendes Team sein, das sich auf Augenhöhe begegnet. Wird ihnen das nicht geboten, sind sie ganz schnell weg.

*Erste Generation, in  
der Kinder mit digitalen  
Technologien wie  
Internet, Mobiltelefonen  
und später Smartphones  
aufwuchsen*

### Und was sind ihre Ziele?

Dass sie Etabliertes infrage stellen, macht sich oft schon in Bewerbungsgesprächen bemerkbar. Erkundigten sich früher die Unternehmen bei den Bewerbern nach ihren Zielen, ist es heute meist andersherum. Sie wollen wissen, welche Leitbilder und Visionen die Unternehmen haben und wie es mit der Corporate Social Responsibility steht.

Attraktiv sind für die Ypsiloner flexible Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Freiheiten einräumen, ihnen Raum zur Selbstorganisation lassen. Dieses mehr an Autonomie setzt Vertrauen voraus, das sich in der Regel auszahlt. Eine Vielzahl von Studien belegen, dass Beschäftigte, die selbst bestimmen können,

wo und wann sie arbeiten, produktiver und kreativer sind. Wenngleich die Vertrauensarbeit nicht für jede Branche geeignet ist.

### Neue Karrierewege sind gefragt

Die Generation Y wird auch die Karrierewege in den Unternehmen ändern. Denn die persönliche Entwicklung ist ihnen viel wichtiger als der Chefstatus. Verantwortung übernehmen für ein Projekt? Na klar! Junge Leute wollen durchaus etwas erreichen, aber nicht mehr um jeden Preis. Darauf sollten sich die Unternehmen einstellen und statt der klassischen Führungskarriere auch eine gleichwertige Projekt- und Expertenlaufbahn ermöglichen sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.

Die 15- bis 30-Jährigen wissen, wie sie arbeiten wollen – und wie nicht. Sie haben die Macht, Bedingungen zu stellen. Konflikte zwischen den Generationen bleiben da nicht aus. Welcher gestandene Chef lässt sich schon gern von einem Jungspund sagen, wo es langgeht?

Dabei können die Altersgruppen voneinander profitieren. Jede hat ihre spezifische Qualität. Risiken entstehen vor allem, wenn die Generationen sich nicht ernst nehmen. Ältere Mitarbeiter können von den Jungen etwa die schnelle, neue Art der Kommunikation und Informationsbeschaffung lernen. Nur so können sich Unternehmen in der digitalen, hochkomplexen Arbeitswelt weiterentwickeln.

Jüngere Mitarbeiter unterschätzen die Erfahrung der Älteren und die Komplexität von Führung. Sie sind zu oft auf ihren eigenen Kosmos konzentriert. Auf den respektvollen Austausch, auf die Rückkopplung auf Augenhöhe kommt es an. Die Generation Y hat dafür ein Wort: Feedback. *Rainer Busch*

### Teamarbeit ist ihnen wichtig:

*Wissen teilen, statt es im Wettbewerb mit Kollegen für sich zu behalten*



### Keine starren Arbeitszeiten:

*Flexible Arbeitsmodelle sind gefragt, um Freizeit und Familie mit dem Beruf in Einklang zu bringen*



## 60 Sekunden Wissen

Jede Generation wird geprägt von ihrer Umwelt, von Werten und Haltungen, die sich im Laufe der Jahre verändern. Ein Überblick.

1925-1940:

### Die Kriegskinder.

Geprägt durch den Zweiten Weltkrieg und die Not der Nachkriegszeit. Skeptisch, verunsichert, an Sicherheit und Wohlstand orientiert.

1941-1955:

**Die 68er.** Angriffslustig, rebellisch, experimentierfreudig. Den Lebensstil und die Lebensgewohnheiten ihrer Eltern hinterfragend.

1956-1970:

**Die Babyboomer.** Fleißig, erstmals materiell abgesichert, auch an neuen Themen interessiert wie Umwelt und Friedenssicherung. Motto: Leben und leben lassen.

1971-1985:

**Generation X.** Sie gilt als ehrgeizig, verwöhnt, gebildet, mit einem ausgeprägten Konsumverhalten und wenig Interesse an Politik.

1986-2000:

**Generation Y.** Will dem Beruf nicht mehr alles unterordnen, sondern strebt nach Selbstverwirklichung.

2001 bis heute:

**Generation Z.** Diese Generation wächst bereits im Kleinkindalter mit den neuen Technologien auf und ist damit die zweite Generation mit einer wiederum anderen Entwicklung.

Absprung in die Rente: Babyboomer um die 60 liebäugeln vielfach mit einem vorgezogenen Ruhestand. Wie können Unternehmen ältere Mitarbeiter länger an sich binden?

**B**ald sind sie verschwunden. Wenn die Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge 1957 bis 1965 in den Ruhestand gehen, hat das weitreichende Folgen: Weg sind Fachkräfte und erfahrene Mitarbeiter, die oftmals kaum zu ersetzen sind. Und die Chance auf Rente mit 63 hat, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, schon jetzt über 280.000 Menschen ihren vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben beantragen lassen.

Aufträge abzulehnen, weil das nötige Fachpersonal fehlt: für viele Firmen schon heute bittere Realität. Klug ist es also, seine älteren Arbeitnehmer möglichst lange im Job zu halten. Und dafür gibt es verschiedene Potenziale – für jedes Unternehmen.

### **Arbeitsbelastung optimieren**

In vielen Firmen sind regelmäßige Mitarbeitergespräche schon lange gute Tradition. Und eine perfekte Gelegenheit, um mehr über die persönliche Belastung der Älteren zu erfahren und das Aufgabenpensum künftig besser auf das individuelle Leistungsvermögen und die Leistungsmotivation abzustimmen. In solchen Gesprächen wird oft deutlich, dass viele der erfahreneren Kolleginnen und Kollegen nicht über Burn-out-Gefühle oder Stress klagen, sondern hoch motiviert sind und sich noch immer gern neuen Herausforderungen stellen möchten – am besten in ihrem Unternehmen.



## **So halten Sie Experten**

### **Weiterbildung für alle**

Die Köpfe und Hände der Mitarbeiter sind das Kapital eines jeden Unternehmens – hier lohnt sich jegliche Investition. Wird Weiterbildung in einer Firma großgeschrieben, gewinnen Unternehmen und Mitarbeiter. Wer seine älteren Teammitglieder hier nicht ausschließt, sondern Ihnen besondere Angebote macht, setzt ein klares Signal der Wertschätzung. Und demonstriert, dass er von der individuellen Leistungsfähigkeit überzeugt ist und auch weiterhin auf eine enge Bindung an die Firma baut. Genau dies setzt oft einen Impuls, der erfahrene Mitarbeiter noch mal mehr motiviert.

### **Flexible Arbeitszeiten**

20 oder 30 Jahre Tätigkeit im festen Rhythmus, Montag bis Freitag „from 9 to 5“? Klar, dass bei einem derart strukturierten Arbeitsalltag die große Freiheit nach Abschluss des Arbeitslebens besonders attraktiv erscheint. Dabei möchte gar nicht jeder Babyboomer schnellstmöglich aufhören – vielen geht es vor allem um größere Flexibilität. Da könnte etwa ein angepasstes Arbeitszeitkonzept sinnvoll sein, das auf die steigenden Erwartungen an Frei- und Auszeit eingeht und zum fließenden Übergang in den Ruhestand werden kann.



**Gemischte Teams:**  
*Jüngere profitieren von den  
Erfahrungen der Älteren –  
und die von neuen Ideen  
und Vorgehensweisen*

### Gemischte Teams bilden

In vielen Firmen selbstverständlich: Jüngere und erfahrenere Menschen arbeiten im Team, neue Impulse und profunde Erfahrung führen zu Synergien. Natürlich möchte jeder Arbeitgeber Wissen und Fähigkeiten in der Firma halten. Und gerade routinierte Mitarbeiter sind exzellente Mentoren für jüngere Kolleginnen und Kollegen, denn sie geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen gern weiter. Zusätzliches Plus: Die neue Aufgabe und Herausforderung motiviert die Experten und zollt ihnen gleichzeitig Respekt.

### Gesundheitsvorsorge

Das A und O eines Unternehmens: sein betriebliches Gesundheitsmanagement. Gerade für Menschen, die auf die Rente zusteuern, ist dieser Aspekt besonders wichtig. In dieser Phase des Lebens geht es ja vor allem darum, fit und gesund zu bleiben und die eigene Leistungsfähigkeit zu erhalten. An diese Lebensspanne angepasste Angebote helfen, dies zu erreichen, und sind zudem ein Signal der Wertschätzung für Menschen, mit denen man gern noch lange zusammenarbeiten möchte.

Marie Alut

### 60 Sekunden Wissen

## 45 Rentenjahre

nachweisen muss, wer mit 63 bei vollem Rentenanspruch in den Ruhestand gehen will. Der abschlagsfreie Renteneintritt erhöht sich jährlich schrittweise um zwei Monate.

**500.000 Menschen** dürften nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis 2018 von der Rente mit 63 Gebrauch machen.

## 11,4 Prozent

aller deutschen Unternehmen und fast ein Drittel aller Behörden im öffentlichen Dienst mussten bereits mindestens einen Mitarbeiter früher in den Ruhestand gehen lassen.

**25 Prozent** der Firmen versuchen, ältere Mitarbeiter mit attraktiven Angeboten länger im Betrieb zu halten. Dazu gehören höhere Löhne, Prämien oder Beförderungen.

Bis 2029 wird das allgemeine Renteneintrittsalter in Deutschland schrittweise auf

**67 Jahre** angehoben.

### **Vorstellungsgespräch:**

*Welche Fehler Arbeitgeber  
tunlichst vermeiden sollten*



# So laufen Bewerbungsgespräche optimal

Gute Mitarbeiter zu finden erfordert Know-how. Schon die Stellenausschreibung sollte gut formuliert sein. Ebenso wichtig sind die Auswahl und vor allem die Vorstellungsrunden. Personalexperte Sascha Schmidt von der DAK-Gesundheit erklärt praxis+recht, auf was es hier ankommt \*

\* Zur leichteren Lesbarkeit wurden Positionen wie Chef oder Bewerber in männlicher Form geschrieben.

## 1 Gut vorbereiten

Wer nimmt von Unternehmensseite am Auswahlverfahren teil? Wer stellt welche Fragen, wer macht sich Notizen? Grundsätzliches zu Organisation und Ablauf sollte man vorab klären und auf Einheitlichkeit achten. In kleineren Unternehmen ist der Chef meist auch für die Personalauswahl zuständig, in größeren gibt es Experten dafür. Wichtig jeweils: Bei den Gesprächen sollten immer alle Verantwortlichen anwesend sein, der (Personal-) Chef könnte moderieren, Fachfragen stellen eher Abteilungsleiter. In Firmen mit Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragten oder Schwerbehindertenvertretung werden auch diese Stellen gehört beziehungsweise ins Gespräch eingebunden.

## 2 Unterlagen genau lesen

In der Stellenausschreibung haben Sie Ihr Unternehmen und die offene Position optimal beschrieben. Jetzt zeugt es von Wertschätzung den Kandidaten gegenüber, wenn Sie deren Anschreiben ebenso ernst nehmen und genau studieren. Sind die Bewerber im Bewerbungsschreiben auf die Aspekte der Ausschreibung überzeugend eingegangen? Passen Zeugnisse und Arbeitsproben? Was ragt heraus? Was ist unstimmig? Werden Lücken im Lebenslauf nicht erklärt? Haken Sie im Gespräch gezielt nach!

## 3 Fehler vermeiden

80 Prozent der Redezeit sollten dem Bewerber gehören, so bekommt man einen guten Eindruck. Wichtig auch, dass die Gespräche vergleichbar sind. Deshalb jeweils auch gleiche Fragen stellen und die Antworten protokollieren, gerne auch in einer Punkte-Skala bewerten, das hilft beim Vergleich. Manche Bewerber versuchen, sich per Gericht

eine Stelle einzuklagen. Auch für solche Fälle ist eine Dokumentation wichtig. Abgesehen davon bewahrt es Sie davor, zu viel auf Sympathie oder Abneigung zu geben. Vielleicht sieht ein Kandidat nur aus wie der streitsüchtige Nachbar! Und bitte nicht übertrieben bewerten oder psychologisieren, wenn es um Körperhaltung und Handschrift geht.

## 4 Eignung checken

Eine Frage wie „Nennen Sie Gründe, weshalb wir gerade Sie einstellen sollten?“ gibt Auskunft, wie sehr sich jemand mit der Position und dem Unternehmen beschäftigt hat. Ebenfalls Auskunft darüber geben Fragen wie „Was spricht Sie an der Tätigkeit an?“ oder „Was haben Sie schon über unsere Firma gehört?“. Bitten Sie auch darzulegen, wie fachliche Schwächen beziehungsweise Defizite ausgeglichen werden könnten. Wirkt die Antwort ehrlich und authentisch? Um einen Eindruck zu bekommen, hilft es oft, nach Hobbys und privaten Interessen zu fragen.

## 5 Wissen abfragen

Konkrete Fachfragen aus dem Arbeitsalltag sollten in keinem Gespräch fehlen. Dabei sollte man aber nicht stehen bleiben, sondern Ziele formulieren lassen, etwa: „Wenn Sie Ihren perfekten Job selbst gestalten könnten – wie sähe er aus?“ Besonders bei Führungspositionen kann es auch sinnvoll sein, Kandidaten um Proben ihres Könnens zu bitten, und sie testhalber in Arbeitsbesprechungen zu integrieren, sie ein Projekt aus dem Stegreif entwickeln zu lassen oder erste Ideen einer Umsetzung zu fordern.

## 6 Ausprägung prüfen

Suchen Sie einen Teamplayer, eine Führungspersönlichkeit, oder den Technikbegeisterten, der verbal nicht brillieren

muss? Für die optimale Zusammenstellung einer Belegschaft lohnt es sich, auf Temperamente und soziale Kompetenzen zu achten. Einen potenziellen Abteilungsleiter fragen Sie zum Beispiel, wie er seine Mitarbeiter koordiniert und motiviert. Wie behält man ihren Arbeitsstand und ihre Belastungsgrenze im Auge? Wie lassen sich Konfliktsituationen lösen?

## 7 Clever fragen

Fragen, die man nur mit ja oder nein beantworten kann, sind wenig hilfreich, um hinter die Fassade zu blicken. Auch sollten sie nicht schon die Richtung vorgeben, nach dem Motto „Sie sind doch auch der Überzeugung, dass ...“. Vorsicht bei zu viel „Warum-Fragen“: Sie könnten den Bewerber animieren, sich vor allem zu rechtfertigen. Gut ist es dagegen, zum Erzählen anzuregen und notfalls auch mehrfach nachzuhaken, wenn Bewerber sich um konkrete Antworten herummoehlen möchten.

## 8 Freundlich abschließen

Die wichtigsten Punkte des Gesprächs (angemessene Dauer je nach Position bis zu eine Stunde) werden noch einmal zusammengefasst und jeder Bewerber sollte Gelegenheit zu einem Schlusswort bekommen, in dem möglichst die Motivation betont und auch Eindrücke geschildert werden. Haben Sie noch nicht nach der Gehaltsvorstellung gefragt, ist jetzt Gelegenheit dafür. Zuletzt sagen Sie dem Bewerber, wann er mit einer Entscheidung rechnen kann. Tipp zuletzt: Positiv wirkt sich aus, wenn Absagen nicht in anonymen Standardschreiben ausgedrückt werden, sondern individuell auf die Entscheidungsgründe eingehen. Gerade bei guten Kandidaten kann sich diese Mühe auszahlen, wenn erneut eine Stelle zu besetzen ist. *Christoph Unger*

## **Arbeitsunfähig „Gelber Schein“ mit neuer Funktion**

Ab 01.01.2016 wird der bisherige „Auszahlungsschein“ für das Krankengeld in die gelbe Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit (AU) integriert und entfällt damit als eigenes Formular. Hierauf haben sich im Zuge des Bürokratieabbaus die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) verständigt. Bisher stellen Ärzte im Krankheitsfall während der Entgeltfortzahlung die AU-Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber und der Krankenkasse aus. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungsanspruchs wurde dann nur noch ein Krankengeldauszahlungsschein für die Krankenkasse erstellt. Durch die Zusammenführung entfällt diese gekoppelte Dokumentation. Zudem wird die modifizierte AU-Bescheinigung künftig vier statt drei Blätter enthalten. Neben dem Arzt, der Krankenkasse und dem Arbeitgeber erhält erstmals der Patient eine Ausfertigung seiner AU-Bescheinigung.



## **Mindestlohn gilt auch bei Krankheit**

Der Mindestlohn muss nicht nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gezahlt werden. Wer krank ist, hat nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) Anspruch auf den Mindestlohn – auch wenn anzuwendende tarifliche Mindestlohnregelungen keine Vorgaben dazu enthalten. Dem Urteil zugrunde liegt der Fall einer Frau, die als Ausbilderin für pädagogisches Personal arbeitet. Sie wollte nicht akzeptieren, dass der dort geltende Mindestlohn von 12,60 Euro pro Stunde ausschließlich für geleistete Arbeitsstunden und Urlaub, nicht aber bei Krankheit, an Feiertagen oder als Urlaubsabgeltung vorgesehen ist. So ist es in dem bundesweit geltenden Tarifvertrag für Beschäftigte in Aus- und Weiterbildungsfirmen geregelt.

Die Mitarbeiterin verlangte eine Nachzahlung von gut 1.000 Euro, die ihr das Gericht zusprach (BAG, Urteil vom 13. Mai 2015, Az. 10 AZR 191/14). Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz habe der Arbeitgeber an Feiertagen und bei Krankheit das Arbeitsentgelt zu zahlen, das ohne den Arbeitsausfall fällig gewesen wäre. Beim Urlaubsgeld sei die durchschnittliche Vergütung der letzten 13 Monate maßgeblich, so das Gericht. Nach Ansicht von Experten könnte das Urteil auch Auswirkungen auf den seit Januar geltenden flächendeckenden Mindestlohn haben.

## **IdNr-Kontrollverfahren Veränderungen für Familienkassen**

Mit Beginn des Jahres 2016 kann Kindergeld nur noch gezahlt werden, wenn die vergebene steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) des Kindes bekannt ist. Zur Vorbereitung auf die Umsetzung der Gesetzesänderung sollen Familienkassen jede Gelegenheit nutzen, fehlende IdNr bei den Berechtigten anzufordern.

Mehr Informationen bekommen Sie unter [www.bzst.de](http://www.bzst.de)





# 1,3

Millionen Euro holten  
Fahnder der DAK-Gesundheit  
aus Betrugsfällen zurück

## Abrechnungsbetrug bleibt hoch Millionenbetrag zurückgeholt

Gefälschte Rezepte, erfundene Behandlungen, manipulierte Rechnungen: Die DAK-Gesundheit setzt den Kampf gegen den Abrechnungsbetrug fort. Aktuell verfolgt das Ermittlerteam der Krankenkasse knapp 1.700 Hinweise. Nach Auswertungen der DAK-Gesundheit gibt es Auffälligkeiten in allen Leistungsbereichen des Gesundheitswesens. Bei rund 1.000 abgeschlossenen Fällen im vergangenen Jahr bilden die sogenannten Heilmittel wie zum Beispiel Physiotherapie, Krankengymnastik oder Massagen mit 41 Prozent den Schwerpunkt der Ermittlungen. Es folgen die Bereiche Pflege mit 17 Prozent sowie Ärzte mit 12 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](http://www.dak.de/manipulation)

**DAK ZusatzSchutz**

**Bis 30.11.2015  
ohne Gesundheitsfragen!**

**ANZEIGE**

## Zahnarztkosten bis auf 0 Euro senken.

### Das Beste für ein strahlendes Lächeln

Als Kunde der DAK-Gesundheit profitieren Sie auch beim Zahnarzt von umfangreichen Leistungen. Da trotzdem Eigenanteile anfallen können, empfehlen wir Ihnen den **DAK ZusatzSchutz** der HanseMerkur.

### Die wichtigsten Vorteile

- **Exklusiv für Sie: bis 30.11.2015**  
**Zahntarife ohne Gesundheitsfragen**
- Reduzierung Ihrer Eigenanteile
- Höhe der Absicherung individuell wählbar
- Ausgezeichnet von der Stiftung Warentest

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



12PP35

**+++ [www.dak.de/pluszahn](http://www.dak.de/pluszahn) +++**

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.

Wer sich um enge Angehörige in der Familie kümmert, bekommt jetzt mehr Unterstützung vom Gesetzgeber. Pflege und Beruf lassen sich besser vereinbaren – und Arbeitgeber werden entlastet

**W**er einen Angehörigen pflegen will, steht vor enormen Herausforderungen. Auch das Berufsleben muss neu organisiert werden – und das betrifft sowohl Beschäftigte als auch Arbeitnehmer. Seit Beginn des Jahres 2015 sind neue gesetzliche Regelungen in Kraft, die Arbeitnehmern die Pflege erleichtern sollen und die bisherigen Angebote ergänzen. Vor allem werden Menschen, die sich Zeit für die Pflege eines Angehörigen nehmen, finanziell besser unterstützt, wenn sie für eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen. Völlig auffangen kann dies die Einbußen jedoch nicht, eine finanzielle Belastung bleibt. Und: Die gesetzliche Hilfe steht nicht jedem Arbeitnehmer offen.

### Bezahlte Auszeit

Ein Sturz, ein Herzinfarkt: Ein Pflegefall kann plötzlich eintreten. Schon vor dem neuen Gesetz konnten Arbeitnehmer eine kurzfristige, zehntätige Auszeit vom Job nehmen, um ihre Angelegenheiten zu organisieren. Bisher war diese Zeit allerdings unbezahlt. Jetzt gibt es das Pflegeunterstützungsgeld, eine Lohnersatzleistung, die bei der Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person beantragt werden muss. Die Summe wird wie das Kinderkrankengeld berechnet und beträgt bis zu 90 Prozent des Nettogehalts. Diese kurzfristige



# Mehr Sicherheit für pflegende Angehörige

### Familienpflege:

*Beschäftigte haben neue Ansprüche bei der Pflege naher Angehöriger*

Auszeit steht allen offen und kann ohne Vorlaufzeit, also auch von heute auf morgen, in Anspruch genommen werden.

### Pflegezeit mit Darlehen

Bis zu sechs Monate Zeit für die Pflege naher Angehöriger, entweder ganz oder teilweise freigestellt – das ist die Pflegezeit. Den vollen Zeitraum dürfen Arbeitnehmer für die häusliche Pflege Erwachsener ausschöpfen. Ist die pflegebedürftige Person minderjährig, gilt dies sowohl für Pflege in häuslicher Umgebung als auch in außerhäuslichen Einrichtungen. Für die Pflege Erwachsener in ihrer letzten Lebensphase sind es nur drei Monate.

Neu ist, dass der Gesetzgeber ein zinsloses Darlehen gewährt. Es entspricht der Hälfte des Nettogehalts, das dem Arbeitnehmer durch die Freistellung fehlt. Auf Antrag ist auch ein geringerer Betrag möglich – das Minimum beträgt 50 Euro. Damit will der Gesetzgeber nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber entlasten, denn diesen entstehen keine Kosten. Das Darlehen wird direkt vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ausgezahlt. Allerdings können nur Arbeitnehmer die Pflegezeit nutzen, die in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten. Beim Arbeitgeber anmelden muss man die Pflegezeit mindestens zehn Tage vor deren Beginn.

### Familienpflegezeit

Es besteht die Möglichkeit, sich bis zu zwei Jahre Zeit für die Pflege von Angehörigen zu nehmen. Die Familienpflegezeit geht also noch über die Pflegezeit hinaus. Völlig aussteigen kann man aus dem Job in diesem Fall aber nicht: Beschäftigte dürfen ihre Arbeitszeit lediglich auf mindestens 15 Wochenstunden reduzieren. Um den finanziellen Verlust aufzufangen,

können sie auch für die Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen vom Staat bekommen. Die Möglichkeit der Familienpflegezeit steht nur denen offen, die in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten arbeiten, Azubis nicht mitgerechnet. Anmelden muss man die Familienpflegezeit mindestens zwölf Wochen vorher.

### Kündigungsschutz

Zusätzlich zur finanziellen Hilfe hat der Gesetzgeber Arbeitnehmer stärker abgesichert: Wer sich für eine kurze Auszeit oder längere Freistellung entscheidet, genießt Kündigungsschutz. Dieser tritt maximal zwölf Wochen vor Beginn ein und gilt bis Ende der pflegebedingten Auszeit.

Es ist möglich, die Pflegezeit mit der Familienpflegezeit zu kombinieren. Allerdings müssen die Phasen direkt aneinander anschließen. Und: Länger als das Maximum von 24 Monaten kann die Freistellung auch dann insgesamt nicht werden.

Pflegende Angehörige haben aber natürlich die Möglichkeit, die Pflege auf mehrere Schultern zu verteilen, indem verschiedene Personen eines der beschriebenen Modelle in Anspruch nehmen. Der Anspruch gilt für die Pflege naher Angehöriger – dieser Begriff wurde zum Jahresbeginn 2015 erweitert. Vorher galten Eltern, Groß- und Schwiegereltern, Eheleute und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft als nahe Angehörige. Jetzt sind auch Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager und Partner in lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften eingeschlossen. Neben Geschwistern und Kindern gelten auch Schwieger- und Enkelkinder sowie Adoptiv- und Pflegekinder des Ehe- oder Lebenspartners als nahe Angehörige.

*Helge Dickau*

## 60 Sekunden Wissen

**10 Tage** Auszeit kann jeder Arbeitnehmer sofort nehmen, wenn ein akuter Pflegefall eintritt.

Bis zu **90 Prozent** des Nettogehalts gibt es während der kurzen Auszeit als Lohnersatzleistung von der Pflegekasse.

Bis zu **6 Monate** Freistellung ist möglich, aber nur in Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern.

**2 Jahre** Familienpflegezeit stehen nur Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 25 Mitarbeitern zu.

Mindestens **15 Stunden** in der Woche müssen Beschäftigte während der Familienpflegezeit weiterhin arbeiten.

**50 Prozent** der Gehaltsdifferenz gibt es als zinsloses Darlehen vom Staat, um die Verluste der Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung aufzufangen.



Mehr  
Informationen



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

# Das kleine 1x1 der Ausbildung

Wie fördert man die Teamfähigkeit von Azubis? Muss eine Probezeit vereinbart werden? Fünf wichtige Fragen und Antworten zur Ausbildung



## 1 Wie lange darf ein Auszubildender arbeiten?

Jugendliche Auszubildende dürfen nicht länger als 8 Stunden am Tag und nicht mehr als 40 Stunden in einer 5-Tage-Woche arbeiten. Azubis, die älter als 18 Jahre sind, können an 6 Tagen wöchentlich bis zu 8 Stunden täglich beschäftigt werden. Bis zu 10 Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsstunden sind zulässig, sofern die Überstunden durch Freizeit oder durch eine besondere Vergütung ausgeglichen werden. Die genannten Zeiten sind allerdings Höchstarbeitszeiten; Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

## 2 Müssen Auszubildende nach der Berufsschule wieder in ihren Betrieb?

Minderjährige Azubis dürfen nach der Berufsschule nach Hause gehen, wenn sie mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten haben. Volljährige Azubis müssen dagegen grundsätzlich zur Firma. Zwar werden auch ihnen die Berufsschulzeiten angerechnet. Allerdings nur dann, wenn die Berufsschulzeit in die reguläre Arbeitszeit fällt.

## 3 Wie verhindere ich eine Über- oder Unterforderung in der Ausbildung?

Die Leistungsfähigkeit von Auszubildenden ist sehr unterschiedlich. Im Alltag geht es darum, so weit wie möglich auf ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen. Leistungsstarke Azubis können stärker gefördert werden, indem sie etwa in Sonderprojekte eingebunden werden, an wichtigen Besprechungen teilnehmen oder ihre Ausbildungszeit verkürzt wird. Weniger leistungsstarken Azubis

kann eine Vertrauensperson, ein „Ausbildungspate“, zur Seite gestellt werden.

## 4 Wie kann ich die Teamfähigkeit meiner Auszubildenden fördern?

Je früher die Azubis Teamfähigkeit entwickeln, desto schneller, effektiver und reibungsloser fügen sie sich in bestehenden Gruppen und Abläufe ein. Wichtig für die Teambildung sind klare und offene Kommunikation, ein gemeinsames Ziel und ein Verständnis davon, wie die Aufgaben zu erledigen sind. Denn ein Team lebt von einer klaren Aufgaben- und Rollenverteilung und einer guten Kooperation. Gestärkt werden kann es durch gemeinsame Erlebnisse. So bieten einige Firmen Azubi-Training an, etwa in Hochseilgärten.

## 5 Gibt es auch bei Auszubildenden eine vertraglich geregelte Probezeit?

Ja, die gibt es – ab dem ersten Tag der Ausbildung bis maximal Ende des vierten Monats. Ihre Dauer kann im Ausbildungsvertrag frei vereinbart werden. Ziel der Probezeit ist das gegenseitige Kennenlernen von Ausbilder und Auszubildenden und eine gemeinsame Entscheidung darüber, ob das Ausbildungsverhältnis weitergeführt werden soll. Die Ausbildung kann in der Probezeit von beiden Seiten ohne Begründung jederzeit und fristlos schriftlich gekündigt werden.



Viele nützliche Tipps finden Ihre Auszubildenden außerdem bei uns im Internet unter [www.dak.de/startklar](http://www.dak.de/startklar)


 Noch mehr Service und  
 Informationen im Netz:  
[www.faktor-a.arbeitsagentur.de](http://www.faktor-a.arbeitsagentur.de)

# Faktor A

Das Arbeitgebermagazin


 Bundesagentur für Arbeit

Kinder stören nur bei  
 der Arbeit? Nicht beim  
 Böblinger Beratungs-  
 unternehmen Dexina

**Experten-Interview**  
 „Mehr Freiheit für  
 Mitarbeiter wagen“

**Können Prämien  
 motivieren?**  
 Zwei Meinungen

**Selbstmotivati...**  
 Wie treibe...  
 Führung...

**Jetzt  
 kostenlos  
 abonnieren!**

Faktor A  
 Das Arbeitgebermagazin


[fa-abo.de](http://fa-abo.de)

SCHWERPUNKT GESUNDHEITSMANAGEMENT

## Mamas Job macht Spaß!

Was Unternehmen heute brauchen, um Mitarbeiter gesund und begeistert zu halten



**Studium:**  
Studenten verdienen  
sich oft Geld dazu

# Abseits der Uni – richtig versichert im Nebenjob

290 Euro Miete, 165 Euro für Lebensmittel, 76 Euro für öffentliche Verkehrsmittel, ... Studentenleben gibt es nicht zum Schnäppchenpreis. Zwei Drittel aller verdienen sich deshalb neben dem Studium etwas dazu

**L**aut einer Studie des Deutschen Studentenwerks und des Bundesbildungsministeriums geben Studierende jeden Monat zwischen 570 und 1.100 Euro allein für die Lebenshaltung aus. Hinzu kommen oft noch Studiengebühren und teure Fachbücher. Im Schnitt arbeiten sie 13,5 Stunden pro

Woche in einem Nebenjob. 61 Prozent brauchen ihn für ihren Lebensunterhalt, 60 Prozent wollen durch das eigene Einkommen unabhängiger von ihren Eltern werden. Für Arbeitgeber ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen von verschiedenen Faktoren abhängig: Wird die Beschäftigung zum Beispiel in der vorlesungsfreien Zeit oder aber während der Vorlesungszeit durchgeführt? Bestehen innerhalb eines Jahres mehrere Beschäftigungsverhältnisse? Was ist bei der Beitragsberechnung zu beachten?

Zunächst gilt: Studenten, die an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben sind, sind grundsätzlich bis zum Ende des 14. Fachsemesters, längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres in der Kranken-

und Pflegeversicherung pflichtversichert, sofern über die gesetzlich krankenversicherten Eltern kein Anspruch auf beitragsfreie Familienversicherung besteht. Die beitragsfreie Familienversicherung ist bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres möglich, wenn das monatliche Gesamteinkommen 405,00 Euro – bei Ausübung einer abhängigen Beschäftigung 450,00 Euro – nicht übersteigt.

## Die 20-Stunden-Regel

Arbeiten, was das Zeug hält, und studieren, wann es gerade passt – so einfach ist es aber nicht, denn das Studium muss die Hauptsache bleiben. Das heißt konkret: Studenten, die während der Vorlesungszeit jobben, können versicherungsfrei sein und müssen dann keine Beiträge zur Kranken-,

Pflege- und Arbeitslosenversicherung entrichten, wenn die wöchentliche Arbeitszeit maximal 20 Stunden beträgt; die Höhe des Gehalts spielt keine Rolle. „Bei mehreren Beschäftigungen, die gegebenenfalls parallel ausgeübt werden, gilt diese Grenze für die Summe aller Jobs“, erläutert Renate Schäfer, Expertin für Sozialversicherungsrecht bei der DAK-Gesundheit. „In Einzelfällen, meist bei Wochenend-Jobs, kann die Versicherungsfreiheit auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen.“ Die Voraussetzung dabei ist in jedem Fall, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. In der vorlesungsfreien Zeit können Studenten die wöchentliche Arbeitszeit erhöhen, ohne dass Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung anfallen. Wer allerdings über das ganze Jahr mehr arbeiten will, muss wie ein „ganz normaler“ Arbeitnehmer die Beiträge in alle Sozialversicherungszweige in Kauf nehmen (siehe rechte Randspalte „Zusatzwissen“).

In der Rentenversicherung tritt immer Versicherungspflicht als Arbeitnehmer ein, auch wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) handelt.

### Magische 450-Euro-Grenze

Ein dauerhafter Job mit maximal 450 Euro monatlichem Lohn gilt als Minijob. Arbeitgeber zahlen dann für die Krankenversicherung einen Pauschalbeitrag von 13 Prozent. „Lediglich bei privat versicherten Studenten entfällt dieser“, so die DAK-Expertin. Bei den Minijobs gilt seit Januar 2013 die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, aktuell mit einem Beitragssatz von 18,7 Prozent (ab 01.01.2015). Die Beiträge werden aus dem Bruttolohn berechnet, der Arbeit-

geber übernimmt 15 Prozent, der Student die Differenz zum jeweils gültigen Beitragssatz (derzeit 3,7 Prozent).

Seit dem 01.01.2015 gilt – mit wenigen Ausnahmen – außerdem der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde. Er gilt auch für Minijobber, die bis 450 Euro pro Monat verdienen. „Hier sollte jetzt darauf geachtet werden, dass die 450-Euro-Grenze nicht überschritten wird. Denn sie ist mit einem höheren Stundenlohn auch schneller erreicht“, erläutert Renate Schäfer. Die Folge: Es müssen ganz regulär Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden. Für die Prüfung, ob zusätzlich auch Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eintritt, gelten die Ausführungen unter „Die 20-Stunden-Regel“ analog. Es ist möglich, dass dem Beschäftigten am Ende dann weniger Geld übrig bleibt.

### Eintrittspforte Praktikum

Bereits im Studium lohnt es sich, Fäden in die Arbeitswelt zu spinnen. Ist ein Praktikum in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben, besteht für dieses Praktikum keine Sozialversicherungspflicht – egal, wie viel man dabei arbeitet und verdient. Für Vorbeziehungsweise Nachpraktika gilt: Hier tritt bei Bezug von Arbeitsentgelt immer Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ein.

Alle freiwilligen Praktika während des Studiums sind allerdings „Privatvergnügen“ und wie eine Beschäftigung einzustufen. *Nina Osmers*



Mehr  
Informationen



Weitere Hinweise zum Thema „Studentenjobs und Sozialversicherung“ finden Sie bei uns im Internet unter [www.dak.de/studentenjob](http://www.dak.de/studentenjob)

## + Zusatzwissen

### Einzelfallprüfung:

#### 1. Jahresfrist festsetzen

Bei befristeten Beschäftigungen gilt für die Jahresfristberechnung: Rechnen Sie vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurück. Steht zu Beginn der befristeten Beschäftigung bereits fest, dass zukünftig weitere Beschäftigungen ausgeübt werden, sind auch diese zur Beurteilung des Versicherungsverhältnisses mit heranzuziehen. In diesem Fall wird für die Festsetzung der Jahresfrist vom Ende der letzten Beschäftigung ausgegangen.

#### 2. Anzurechnende Beschäftigungen

Anzurechnen sind alle in der Beurteilungszeit liegenden Beschäftigungen, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt – und zwar unabhängig von der jeweiligen versicherungsrechtlichen Einzelbeurteilung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern oder demselben Arbeitgeber ausgeübt werden oder wurden. In die Prüfung werden auch Beschäftigungsverhältnisse einbezogen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt werden oder wurden.

#### 3. Ergebnis

Ergibt die Zusammenrechnung, dass innerhalb der Jahresfrist Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen (182 Tage) vorliegen, besteht seit Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung – beziehungsweise seit erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum überschritten wird – neben der Rentenversicherungspflicht auch die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

## Schwangerschaft

# Elternberatung mit der DAK-Gesundheit

Die DAK-Gesundheit ist die beste Krankenkasse für Familien. In der Bewertung des Magazins Focus-Money (Heft 21/2015) belegt die DAK-Gesundheit in der Kategorie „Top-Kassen für Familien“ den ersten Platz. Bei dem Vergleich mit über 100 Wettbewerbern überzeugt die Kasse mit Leistungen, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen. Zu den Extraleistungen der DAK-Gesundheit gehört unter anderem das besondere Vorsorge- und Betreuungsprogramm „Willkommen Baby“ für Schwangere. Dabei ist die kompetente Elternberatung ein wichtiger Baustein der Familienbetreuung. Die ausgebildeten Elternberater begleiten die werdenden Eltern mit Rat und Tat: Sie helfen bei der Auswahl der Geburtsklinik, finden eine passende Hebamme und erleichtern Organisatorisches, wie zum Beispiel den Antrag auf Mutterschaftsgeld oder die Anmeldung des Babys bei der Krankenkasse.

Mehr Informationen finden Sie unter [www.dak.de/elternberatung](http://www.dak.de/elternberatung)

## BGM-Förderpreis

### Letzter Aufruf zum Wettbewerb



#### DEUTSCHER | BGM | FÖRDERPREIS

Die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC schreiben erstmalig den DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS aus. Die Krankenkasse und der Kongressveranstalter wollen Firmen würdigen, die sich mit kreativen Maßnahmen nachhaltig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen. Es geht um das Gesundbleiben in Zeiten demografischen Wandels. Der

Förderpreis ist auf insgesamt 60.000 Euro in Form von Sachleistungen dotiert und wird die Gewinner bei der Umsetzung ihrer innovativen Ideen unterstützen. Bewerben können sich alle Institutionen und Unternehmen oder Dienstleister, die eine neue Idee im Gesundheitsmanagement entwickelt haben und diese realisieren wollen. Einsendeschluss ist der 21. September 2015.

Weitere Informationen, Teilnahmebedingungen und das Anmeldeformular zum DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS finden Sie unter [www.dak.de/bgm-foerderpreis](http://www.dak.de/bgm-foerderpreis)

## Auf Reisen gut geschützt

Im vergangenen Jahr war fast jeder zwölfte Urlauber krank oder verletzt. Im europäischen Ausland gibt es deshalb die europäische Krankenversicherungskarte auf der Rückseite der Gesundheitskarte. Die Krise in Griechenland zeigt aber, dass dieser Schutz an seine Grenzen kommen kann: Es gibt keine Garantie, dass die ärztlichen Leistungen in Griechenland über die europäische Krankenversicherungskarte abgerechnet werden können. Die DAK-Gesundheit rät generell zu einer privaten Auslandsreise-Krankenversicherung. Sie trägt weitreichendere Kosten, inklusive Rücktransport ins Heimatland – und das weltweit.

Mehr Informationen finden Sie unter [www.dak.de/plusreise](http://www.dak.de/plusreise)

**ZUKUNFTSGIPFEL  
GESUNDHEIT**

## *Bewegtes Büro* **Initiative fördert Bewegung am Arbeitsplatz**

### **Zweitmeinung vom Arzt**

Jeder Patient hat das Recht auf die Meinung eines zweiten Arztes – wussten Sie das? Die DAK-Gesundheit unterstützt ihre Kunden dabei, sich eine zweite Meinung vor beispielsweise einem schweren operativen Eingriff oder schwierigen Therapieformen einzuholen. Unser Zweitmeinungslotse führt DAK-Kunden gezielt zu den Antworten auf Ihre Fragen. Außerdem finden Sie eine OP-Checkliste mit Punkten, die Sie vor einer Operation klären sollten, weitere Web-Links und vieles mehr. Bei medizinischen Fragen helfen zudem unsere Medizin-Experten am Telefon unter 040-325 325 800 (rund um die Uhr zum Ortstarif).

Mehr Informationen und praktische Tipps finden Sie unter [www.dak.de/zweitmeinung](http://www.dak.de/zweitmeinung)

80 Prozent der Arbeitszeit wird sitzend verbracht. Dieser gravierende Bewegungsmangel führt in Kombination mit Ernährungsfehlern unter anderem zu Übergewicht. Vor diesem Hintergrund setzt der Zukunftsgipfel Gesundheit e. V. mit seiner Initiative „Bewegtes Büro“ Impulse für mehr Bewegung im Büroalltag. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter und bestellen Sie drei verschiedene Aufkleber, die Ihre Mitarbeiter dazu bringen, häufiger Treppen zu steigen, sich am Kopierer zu recken und zu strecken sowie beim Telefonieren aufzustehen.

Im Zukunftsgipfel Gesundheit, zu dessen Gründungsmitgliedern die DAK-Gesundheit zählt, haben sich Player aus dem Gesundheitswesen zusammengeschlossen. Ziel ist es, gesundheits- und versorgungspolitisch relevante Probleme zu identifizieren und praktische Lösungsansätze zu entwickeln. Weitere Mitglieder sind willkommen.

Mehr Informationen zu der Initiative sowie die kostenfreien Aufkleber bekommen Sie unter [www.zukunftsgipfel-gesundheit.de](http://www.zukunftsgipfel-gesundheit.de)



A woman with brown hair in a braid, wearing a green t-shirt with the ASKLEPION logo, is smiling. The background is a blurred stadium with blue seats and a large green balloon. The text is overlaid on the image in white boxes.

# Für die Firma am Start

Laufen, schwitzen, Spaß haben: Firmenläufe fördern Teamgeist und Gesundheit der Mitarbeiter wie kaum ein anderes Event.

Eindrücke vom B2RUN-Lauf in Hamburg

**Organisationstalent:**

Asklepios-Mitarbeiterin  
Dajana Marzahl bringt rund  
475 Kollegen an den Start

 ASKLEPION

**S**trahlender Sonnenschein und 31 Grad. Tausende Läufer versammeln sich im Hamburger Volksparkstadion zu einem wahren Sommerfest. Sie sitzen im Kreis ihrer Kollegen an langen Tischen auf Bänken oder entspannt in einem der vielen bereitgestellten Liegestühle: Geschäftsführerin neben Assistent, Stationsarzt neben Krankenpflegerin – bei B2RUN sind alle dabei. Sie tauschen Tipps aus und schnüren die Sportschuhe. B2RUN wird mittlerweile in zwölf deutschen Großstädten ausgetragen und ist mit der DAK-Gesundheit als Presenter und Top-Partner ein voller Erfolg. In Hamburg gehen in diesem Jahr rund 6.500 angemeldete Hobbyläufer auf die Strecke quer durch den Altonaer Volkspark. Ein neuer Teilnehmerrekord! Die sechs Kilometer kann im Grunde fast jeder bewältigen, deshalb ist B2RUN ein großes Gemeinschaftserlebnis, Mitarbeiter von rund 270 verschiedenen Unternehmen sind dabei.

### Sich selbst aktiv fit halten

Dajana Marzahl von den Asklepios-Kliniken ist zufrieden. Alle Teilnehmer ihres

großen Teams sind mit Startnummern versorgt und warten in grünen Laufshirts auf den Startschuss um 19:30 Uhr. „Unser Unternehmen steht für Gesundheit, da ist es nur konsequent, dass auch die Mitarbeiter die Möglichkeit bekommen, sich selbst aktiv fit zu halten.“ Die 32-Jährige arbeitet als Assistentin der Geschäftsführung bei den Asklepios-Kliniken und betreut 475 Teilnehmer aus zehn Kliniken, die für den Lauf angemeldet sind. „Viele haben sich bei Kursen im Rahmen von Asklepios Aktiv auf B2RUN vorbereitet. Das Programm zur Gesundheitsförderung wird von jeder Klinik individuell gestaltet und bietet Yoga, Fußball, Zumba und vieles mehr.“ Krankenpflegerin Heidrun aus der Asklepios Klinik Barmbek hat seit Mai eine Laufschule im Aktiv-Programm besucht: „Mit einem Profitrainer haben wir gesundes Laufen geübt, das war total hilfreich.“

Die Aussicht, bei B2RUN an den Start zu gehen, motiviert viele Beschäftigte bereits im Vorfeld dazu, mehr Sport zu machen. Zudem wachsen durch das Gemeinschaftserlebnis oft die Bindungen im Mitarbeiterkreis. In der Nähe des



**Stadionflair:**  
Die Hamburger Strecke führt ins berühmte Volksparkstadion

Massage-Pavillons der DAK-Gesundheit steht Personalerin Martina Lalla mit Kollegen und lässt Fotos machen. Sie arbeitet für den Bekleidungshersteller teamdress. „Wir treffen uns alle schon vorher und stärken uns gegenseitig. Und nach dem Lauf wird kräftig gefeiert!“

### Erfolg im Kollegenkreis feiern

Zehn Minuten vor 20:00 Uhr erreichen die schnellsten Teilnehmer von Osten her das Stadion. Viele geben beim Zieleinlauf unter dem Beifall der Zuschauer noch einmal richtig Gas. Darunter ist auch eine Kollegin der Asklepios-Kliniken: Katrin Grieger läuft mit 24:57 Minuten die schnellste Zeit unter den Frauen. Sie hat die Chance, sich beim großen Finale der Deutschen Firmenlaufmeisterschaft im September in Berlin mit Läufern aus der ganzen Republik zu messen. Aber heute wird erst einmal gefeiert. Die Kollegen jubeln, die Live-Band Recover rockt los und die After-Run-Party beginnt. *Dorothea Wiehe*



**Helfende Hände:**  
Am Stand der DAK-Gesundheit gibt es eine Gratis-Massage



Mehr  
Informationen



Die DAK-Gesundheit ist bundesweit Top-Partner der Firmenlaufserie. Mehr zu B2RUN lesen Sie unter [www.dak.de/laufen](http://www.dak.de/laufen)

# Super gelaufen

Mehr Bewegung im Alltag – das war das Ziel eines Schrittzählerwettbewerbs für die DAK-Belegschaft.

Statt der erwarteten 1.000 machten über 2.400 Beschäftigte begeistert mit

**M**an müsste ... wenn das Wetter nicht wäre ... und das gemütliche Sofa ...: Auch bei Beschäftigten einer Krankenkasse bleiben gesunde Verhaltensweisen allzu oft eine bloße Vorstellung im Konjunktiv. Die Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement nahm eine Kampagne des Zukunftsgipfels Gesundheit e. V., zu dessen Gründungsmitgliedern die DAK-Gesundheit gehört, zum Anlass, ein flächendeckendes Gesundheitsangebot für die DAK-Beschäftigten zu erarbeiten. Unter dem Motto „Das bewegte Büro“ rief sie die Kolleginnen und Kollegen der Krankenkasse zum Schrittzählerwettbewerb auf, denn im Team und mit einem definierten Ziel geht alles besser.

## Von Dresden nach Frankfurt

64 Tage sollte die „Reise“ dauern und die über 2.400 teilnehmenden Beschäftigten auf eine virtuelle Strecke von Dresden nach Frankfurt führen. Das waren 512 Kilometer, die in Teams von vier bis zehn Personen zurückgelegt werden mussten. Als Maßstab diente eine Empfehlung

der Weltgesundheitsorganisation, die 10.000 Schritte pro Tag propagiert. Mit dieser durchschnittlichen Teamschrittzahl waren die 512 Kilometer machbar. Am 16. Februar fiel der Startschuss, die insgesamt 311 Teams begaben sich bestens ausgestattet mit Schrittzählern auf die Strecke. 10.000 Schritte am Tag – für einen Schreibtischtäter ist das eine gewisse Herausforderung. Oft konnten die Kolleginnen und Kollegen ihr Tagesziel nur durch bewusste Zusatzaktivitäten oder kleinere Sporteinheiten erreichen, die man in Schritte umrechnen durfte. Viele Teams organisierten aber auch gemeinschaftliche Aktionen wie Bowlingabende, gemeinsame Wanderungen oder Spaziergänge in der Mittagspause, Kletter- oder Radtouren, um auf diese Weise mehr Schritte zu erreichen. Sogar Seminarräume wurden in der Pause zur Turnhalle umfunktioniert und für sportliche Aktivitäten genutzt.

## Mit Spaß und Kreativität

Der Kreativität waren keine Grenzen gesetzt, gute Laune und der Spaß an der

Bewegung standen immer im Vordergrund. Ging es doch bei der Aktion auch um den Teamgeist und ein verbessertes Betriebsklima. Gekürt wurde am Ende auch das „Kreativste Büroteam“, das es auf besonders originelle Art und Weise geschafft hatte, das Ziel in Frankfurt zu erreichen. Nicht die Spitzensportler oder Marathonläufer unter den DAK-Beschäftigten standen im Fokus, sondern all die Kolleginnen und Kollegen, die mit viel Sensibilität auf die „kleinen“ Schritte im Alltag geachtet haben. Die die Treppe statt den Aufzug genommen haben, ihre Runde mit dem Hund vergrößert haben oder mit dem Rad statt per Bus zur Arbeit gekommen sind. Nach 64 Tagen waren alle teilnehmenden Beschäftigten der DAK-Gesundheit Sieger, die es geschafft hatten, mehr Bewegung in ihren Alltag zu bringen, um dies auch in Zukunft beizubehalten.

### Jeder Schritt zählt

„Die Aktion hat mich angeregt, darüber nachzudenken, wo sich in meinem zeitlich eng getakteten Alltag noch ein paar

Schritte rausholen lassen“, resümiert Online-Redakteur Oliver Laskowsky, der jetzt häufiger ein Stück zur Arbeit läuft, statt die S-Bahn bis vor die Firmentür zu nutzen. Teilnehmerin Dagmar Schramm aus der Unternehmenskommunikation hat dank Schrittzähler weniger Gewissensbisse, „weil ich nun weiß, dass ich mich auch ohne viel Sport genügend bewege. Mein kleiner Sohn ist der beste Personal Trainer, den es gibt.“ Für Petra Carli, die den Wettbewerb mit ihrem Team begleitet hat, hat sich der Einsatz in jedem Fall gelohnt. Sie hofft, dass andere Firmen die Idee der DAK-Gesundheit aufgreifen und selbst aktiv werden.

*Annemarie Lünig*



Mehr  
Informationen



Wie Sie mit der DAK-Gesundheit mehr Bewegung in Ihren Alltag bringen, lesen Sie unter [www.dak.de/arbeitundbewegung](http://www.dak.de/arbeitundbewegung)

### 60 Sekunden Wissen

## 5.000 Schritte

gehen Büroangestellte pro Tag im Schnitt, viele sogar nur **1.500.**

Mindestens

## 10.000 Schritte

empfeht die Weltgesundheitsorganisation.

## 3.000 Schritte

mehr pro Tag können den Cholesterinwert bedeutsam senken und das Risiko für Arteriosklerose verringern.

## 2,5 Stunden

zügiges Gehen pro Woche verlängern die Lebenserwartung um bis zu **4,5 Jahre.**

## 53 Prozent der 67 Prozent

Frauen und der Männer in Deutschland sind übergewichtig.

## 25,7 Milliarden

Euro betragen die geschätzten Kosten für die Behandlung von Fettleibigkeit, Folgeerkrankungen und Arbeitsunfähigkeit für das Jahr 2020 in Deutschland.

Bis zu **30 Prozent** der Bevölkerung in den Industrienationen sind vom Metabolischen Syndrom betroffen, also Übergewicht, Bluthochdruck sowie erhöhten Blutfett- und Blutzuckerwerten, und haben so ein gesteigertes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

# Fitness- Check im Büro

Gesundheitstage können der erste Schritt auf dem Weg zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen sein. Die DAK-Gesundheit unterstützt Sie dabei

**A**ls die Angestellten des Waagen-Herstellers Bizerba an einem Mittwoch Ende April zur Arbeit erschienen, erwartete sie ein anderer Tagesablauf als üblich: Anstatt die Arbeitsstunden wie sonst am Schreibtisch oder in der Produktion zu verbringen, konnten sie ihre Fitness im Ruderergometer testen, ein E-Bike ausprobieren, ihren Cholesterinwert messen, oder ihr Körperfett analysieren lassen. Am jährlichen Gesundheitstag des Unternehmens gab es außerdem Infos über herzgesunde Ernährung, oder dazu, wie man am besten rückenschonend vor dem Bildschirm sitzt.

**Gesunde und fitte Angestellte** wünscht sich jedes Unternehmen. Sie sind in der Regel zufriedener, können mehr leisten, und fallen im Job seltener wegen Krankheit aus. Weil die Gesellschaft altert und Beschäftigte

immer länger arbeiten gehen, zahlt es sich sogar direkt aus, die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten. Gleichzeitig ist es Teil der Verantwortung eines Arbeitgebers, arbeitsbedingten Gesundheitsschäden seiner Beschäftigten vorzubeugen. Viele große Unternehmen wollen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter daher nicht dem Zufall überlassen und haben ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt – so wie Bizerba.

**Neben dem regelmäßigen Gesundheitstag**, den die Firma in Kooperation mit der DAK-Gesundheit ausrichtet, gibt es Angebote, die Arbeitnehmer das ganze Jahr über kostenlos wahrnehmen können. Dazu gehören Seminare für Führungskräfte zur Suchtprävention, oder eine Alkohol- und Drogenberatung für Auszubildende. Das Firmenpersonal schult sich gegenseitig im autogenen Training und bereitet sich in Lauftreffs gemeinsam auf Firmenläufe vor; wer möchte, kann an Fitnesstrainings oder Kletterkursen zum Stressabbau teilnehmen. Um Mitarbeiter zu motivieren, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen, wurden eine E-Bike-Ladestation und Dusch- und Umkleidemöglichkeiten geschaffen. Und psychisch belastete Mitarbeiter können Hilfe in Anspruch nehmen, um Burn-out-Symptomen vorzubeugen.

Ein BGM bietet Betrieben gleich mehrere Vorteile: Es sorgt nicht nur dafür, dass die Beschäftigten gesünder sind, es macht den Arbeitgeber auch für externe Bewerber attraktiv. Firmen, die im ländlichen Raum angesiedelt sind, kann ein tolles Sport- und Gesundheitsangebot dabei helfen, ihren Standortnachteil auszugleichen – und Fachkräfte anzulocken.

**In vielen großen Unternehmen** ist das BGM bereits fest etabliert, während kleine und mittelgroße Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern bisher nur selten Programme zur Gesundheitsprävention anbieten. Bei vielen steht das Tagesgeschäft so stark im Vordergrund, dass Ressourcen für solche Programme scheinbar fehlen – obwohl sie sich langfristig auszahlen würden. Viele wissen gar nicht, dass der Gesetzgeber Anreize für ein BGM bietet: Bis zu 500 Euro, die pro Jahr und Mitarbeiter für die Gesundheitsfürsorge aufgewendet werden, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Kleineren Unternehmen, die den Aufwand für ein BGM scheuen, empfiehlt die DAK-Gesundheit, mit anderen Betrieben zu kooperieren, um ein gemeinsames Programm für die Mitarbeiter anzubieten.

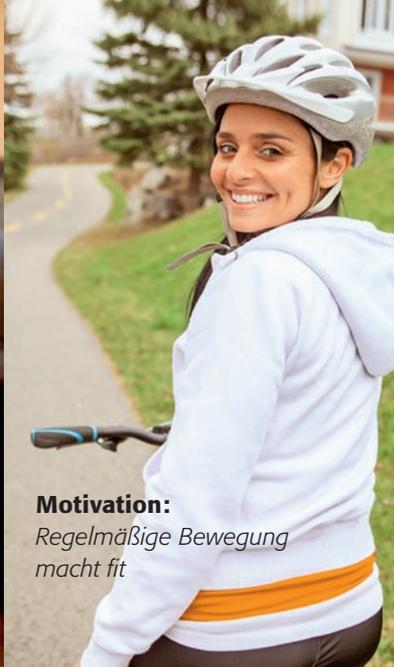
**Ein erster Schritt** zu einem eigenen BGM kann die Gründung eines Arbeitskreises Gesundheit sein, der die Projektziele festlegt. Darin vertreten sind idealerweise die Unternehmensleitung, die Personalabteilung, der Personal- oder Betriebsrat, und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. DAK-Experten unterstützen und beraten Firmen dabei, ein BGM zu planen und aufzubauen.

Die DAK-Gesundheit hilft auch bei der Planung und Ausrichtung von Gesundheitstagen, die den idealen Auftakt für ein betriebliches Gesundheitsmanagement bilden können. Unsere Experten bieten auf Wunsch Vorträge an, oder beraten Mitarbeiter an diesem Tag zu Themen wie Stressbewältigung, Suchtprävention, gesunde Ernährung und Bewegung am Arbeitsplatz.

*Imke Hansen*



**Gesundheit messen:**  
Blutdruckwerte  
regelmäßig testen  
und kontrollieren



**Motivation:**  
Regelmäßige Bewegung  
macht fit



**Lauftreffs:**  
Bewegung im Team  
fördert das Betriebsklima

## & Kurz und kompakt

### Gesundheitskurse: DAK-Angebote im Netz

#### Smarter leben: [www.dak.de/smarterleben](http://www.dak.de/smarterleben)

Das kostenlose Online-Coaching-Programm „Smarter leben“ hilft innerhalb von sechs Wochen dabei, die Balance im Spannungsfeld Familie – Beruf – Freizeit wiederherzustellen und zu erhalten.

#### FitnessPause: [www.dak.de/fitnesspause](http://www.dak.de/fitnesspause)

Unser Video zeigt 33 Übungen für Büroarbeitsplätze zum Mitmachen, um bei der Arbeit am Schreibtisch zwischendurch Verspannungen zu lösen, die Muskulatur zu kräftigen und einseitigen Belastungen vorzubeugen.

#### Entspannungskurse: [www.dak.de/entspannen](http://www.dak.de/entspannen)

Vom autogenen Training über Hatha-Yoga bis zur Muskelentspannung nach Jacobson: Die DAK-Gesundheit bezuschusst Kurse zu zahlreichen Entspannungsmethoden.

#### Gesund essen: [www.dak.de/eatmail](http://www.dak.de/eatmail)

Das Online-Programm „EAT-Mail“ der DAK-Gesundheit hilft über 14 Wochen lang dabei, das eigene Essverhalten besser wahrzunehmen, um es gezielt verbessern zu können.

#### Stress-Coach: [www.dak.de/relax@fit](http://www.dak.de/relax@fit)

Das Online-Stress-Coaching Relax@Fit ist als Seminar zur Stressbewältigung und Burn-out-Prävention für Kunden der DAK-Gesundheit entwickelt worden und hilft gesünder mit Belastungen umzugehen.

**DAKArbeitgeber*direkt***  
**040 325 325 810\***

\*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



Der CO<sub>2</sub>-neutrale Versand  
mit der Deutschen Post

Die DAK-Gesundheit  
liefert klimafreundlich  
und umweltbewusst

# 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](http://www.dak.de)

# DAK Gesundheit