

DAS MAGAZIN FÜR  
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

praxis  
+ recht

# ARBEIT GESUND GESTALTEN

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Mitarbeitende sind davon ebenso gefordert wie Führungskräfte. Mit gezielten Angeboten die Weichen stellen für gesundes Arbeiten.

## **ACHTSAM ARBEITEN**

Fokussierter und kreativer im Job

## **PAUSENKULTUR**

Warum Auszeiten so wichtig sind

## **EINARBEITUNG**

So kann sie virtuell gelingen

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

Jetzt mit  
25 Euro!

# GUTER TIPP:

~~~~~  
EINFACH ENTSPANNT  
DAHINTREIBEN.

**In der Ruhe liegt die Kraft – und mit Ihrem Wissen, dass Ihnen die DAK-Gesundheit obendrein noch die Sicherheit für Ihre Gesundheit gibt, lässt sich's doppelt entspannt dahintreiben. Geben Sie diesen Tipp doch einfach einmal weiter. Im Erfolgsfall fließen Ihnen dafür sogar 25 Euro zu.**

~~~~~  
Jetzt unter:  
[WWW.DAK-KUNDENWERBEN.DE](http://WWW.DAK-KUNDENWERBEN.DE)  
~~~~~

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

# LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Krisen beschleunigen den Wandel, das erleben wir in allen Bereichen und auch in der Arbeitswelt. So scheint der Trend zum mobilen Arbeiten mittlerweile unumkehrbar zu sein. Vor der Pandemie nahm nur etwa ein Drittel der Beschäftigten die zunehmende Digitalisierung als Entlastung wahr. Während der Pandemie ist es fast die Hälfte – eine Steigerung von 39 Prozent. Drei Viertel der Befragten möchten auch zukünftig – zumindest teilweise – von zu Hause aus arbeiten. Das zeigt die DAK-Sonderanalyse 2020 zum Gesundheitsreport. Ein weiteres Update aus dem Frühjahr dieses Jahres bestätigt den Trend. Gleichzeitig gibt es Hinweise auf gesundheitliche Beschwerden wie Rückenschmerzen, Übergewicht und psychische Erkrankungen. Wir gewinnen gerade wichtige Erkenntnisse, um gesundes Arbeiten für die digitale Zukunft neu zu definieren. In unserer Titelgeschichte lesen Sie, mit welchen digitalen Lösungen und neuen Konzepten Sie Brücken für eine gesunde Arbeitswelt der Zukunft bauen können.

Lassen Sie sich inspirieren: Wir unterstützen Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement mit innovativen Angeboten, beispielsweise der digitalen Mitarbeiterbefragung in verschiedenen Sprachen, die wir auf Seite 26 vorstellen, sowie mit digitalen Gesundheitstagen inklusive Screening im Einzelgespräch (Seite 12). Fürs kreative und fokussierte Arbeiten finden Sie darüber hinaus Informationen zur Achtsamkeit und Tipps für eine gesunde Pausengestaltung auf den Seiten 14 und 18.

Seit dem letzten Jahr ist es besonders herausfordernd, offene Stellen im Team zu besetzen. Anschließend wartet die nächste Hürde: das Sicherstellen einer infektionsfreien Einarbeitung unter den Bedingungen der Pandemie. Wie Sie Ihre neuen Beschäftigten willkommen heißen und sie dabei unterstützen, sich ins Team einzufinden, erfahren Sie auf Seite 20 dieser Ausgabe.

Mein Anspruch ist, dass wir stets für Sie da sind und Sie mit passenden Angeboten unterstützen. Ich wünsche Ihnen viel Freude und Inspiration beim Lesen. Bleiben Sie gesund!



**ANDREAS STORM**  
**VORSITZENDER DES VORSTANDS**  
**DER DAK-GESUNDHEIT**

## Zu dieser Ausgabe

Vieles ist in Corona-Zeiten nicht vorhersehbar und die Nachrichtenlage kann sich sehr schnell ändern. Ein gedrucktes Magazin kann diese Dynamik nicht abbilden. Aus diesem Grund hat sich die DAK-Gesundheit gleich zu Beginn der Pandemie entschieden, die Entwicklung auf ihrer Online-Seite [www.dak.de/coronavirus](http://www.dak.de/coronavirus) zu begleiten. Dort finden Sie alle wichtigen Informationen stets auf dem aktuellen Stand.

## GEDRUCKT ODER IM NETZ – SIE HABEN DIE WAHL

Möchten Sie „praxis+recht“ lieber auf dem Tablet lesen oder weiterhin per Post erhalten? Wenn Sie sich für die Online-Ausgabe entscheiden, informieren wir Sie per Newsletter, sobald die neue Ausgabe erscheint. Das blätterfähige PDF auf unserer Website enthält zusätzlich viele weitere interaktive Angebote. Die Online-Ausgabe und den Link zum Abo finden Sie unter: [www.dak.de/praxisundrecht](http://www.dak.de/praxisundrecht)

**GESUNDHEIT**

**6 Wissen**

Psychische Erkrankungen: Höchststand und Branchenvergleich/ Krankenstands-Analyse/Telefonische Krankschreibung/DAK-Homeoffice-Studie/ Neue Bestimmungen zum Infektionsschutz im Job

**8 Die Arbeit der Zukunft gestalten**

Wie hat sich unsere Arbeitswelt seit dem letzten Jahr verändert? Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf die Gesundheit der Beschäftigten? Und wie können Unternehmen ihre Mitarbeitenden unterstützen?

**12 Der kurze Weg zur Gesundheit**

Ein Gesundheitstag als Video-Call – mit individuellem Screening und persönlichem Feedback. Funktioniert das? Unsere Autorin Sabine Henning hat es ausprobiert

**14 Muntermacher Pause**

Auf die kleine Auszeit verzichten? Keine gute Idee: Lesen Sie, warum Pausen so gesund sind



**8 TITELGESCHICHTE**  
**Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten**

Digitalisierungsschub, mobiles Arbeiten, Videokonferenzen – das Arbeitsleben hat sich in den letzten Monaten rasant verändert. Viele Beschäftigte schätzen vor allem die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Gleichzeitig gibt es Hinweise

darauf, dass es zu mehr Krankmeldungen aufgrund von psychischen Erkrankungen kommt. Auch Rückenbeschwerden haben deutlich zugenommen. Das zeigt die Sonderanalyse zum Gesundheitsreport der DAK-Gesundheit.

Wie können Unternehmen dieser Ambivalenz begegnen, an welchen Stellschrauben drehen? Welche Faktoren beeinflussen, ob sich Ihre

Beschäftigten während der Arbeit wohlfühlen – egal ob im Betrieb oder im Homeoffice? Und wie wirkt sich die Pandemie auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement aus? In unserer Titelgeschichte (Seite 8 bis 11) beantworten wir diese und weitere Fragen mit der Unterstützung von zwei Experten. Des Weiteren erfahren Sie, welche hilfreichen Angebote die DAK-Gesundheit zur Verfügung stellt.



**EGAL, WO - GESUNDES ARBEITEN IST AN JEDEM ORT WICHTIG.**



## SERVICE

**16 Wissen**

Info-Service/Gesundheitspolitischer Kompass/Fremdsprachenhotlines/Deutscher BGM-Förderpreis/Mindestlohn: Erneuter Anstieg/Ausstrahlung: Änderungen/Kurzarbeitergeld: Sonderregelungen/COVID-19-Erkrankung im Job

**18 Achtsam arbeiten**

Fokussierter, kreativer, gelassener und resilienter sein im Job. Mit Achtsamkeits-Angeboten können Unternehmen ihre Beschäftigten stärken

**20 Einarbeitung aus der Ferne**

Wie kommen Beschäftigte mental an in der neuen Firma? Plus: Tipps für das Online-Bewerbungsgespräch



## PERSONAL

**22 Wissen**

DAK-Studie zur Pflegereform/Waya-App: Spielerisch zum Wunschgewicht /DAK-Gesundheit gewinnt Corporate Health Award/Digitale Rentenübersicht/Wettbewerb „Gesichter für ein gesundes Miteinander“

**24 Blick nach vorn**

Der aktuelle Digitalisierungsschub hat neue Möglichkeiten für lebenslanges Lernen geschaffen. Erfahren Sie, was kommt, was bleibt, was gut funktioniert

**26 Multitalent Mitarbeiterbefragung**

Die Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Tool im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Ein Erfahrungsbericht

**28 Rolle rückwärts**

Die Coronakrise trifft Frauen doppelt: Häufig übernehmen sie die Betreuung der Kinder und geraten beruflich ins Hintertreffen. Was wir für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lernen können

**30 Achtung, Stolperfalle!**

Arbeitsschutz in Krisenzeiten: Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn jemand im Homeoffice stolpert? Kann COVID-19 als Berufserkrankung gelten?

**praxis+recht 02/2021**

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.), Bereichsleiter Unternehmenskommunikation  
Rüdiger Scharf, Leiter Public Relations

**Verantwortliche Redakteurin**

Marlies Fürste  
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg  
Telefon 040 2364 855 2168,  
E-Mail: DAK-Magazine@dak.de

**Herstellung & Versand**

Franziska Lau  
E-Mail: franziska.lau@dak.de

**Redaktionelle Mitarbeit, Autorinnen & Autoren**

Nina Alpers, Thomas Corrinth, Helge Dickau, Tanja Dikfidan, Janina Fortmann, Geraldine Friedrich, Andrea Guthaus, Sabine Henning, Ulrich Hoffmann, Annemarie Lüning, Dr. Stefanie Maeck, Sigrid Rahlfes, Dorothea Wiehe

**Produktion & Gestaltung**

Luisa Kirmse (Grafik)  
Litho Service Lübeck

**Litho**

Litho Service Lübeck, Uwe Pries

**Druck**

Evers Druck, Meldorf  
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

**Verantwortlich für Anzeigen**

Ad Alliance GmbH, Brieffach 12, 20444 Hamburg

**Head of Brand Print & Direct Sales**

Jan-Eric Korte (V. i. S. d. P.),  
Telefon 040 2866 864 057  
Es gilt die gültige Anzeigenpreisliste.  
Infos unter: www.ad-alliance.de  
Alle Anzeigen Ad Alliance GmbH,  
außer Seite 2 und 32.

Dieses Magazin informiert zu Themen der Sozialversicherung, zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zu allen Bereichen rund um die Arbeitswelt. Es erscheint drei Mal im Jahr und wird kostenfrei verschickt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge sind nicht identisch mit der Meinung der Redaktion. Für unverlangte Einsendungen übernimmt die DAK-Gesundheit keine Verantwortung. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung sind nur mit Zustimmung der Redaktion gestattet.

**Redaktionsschluss: 26. April 2021**

Zur Refinanzierung unseres Magazins dienen gewerbliche Anzeigen und Beilagen. Alle Anzeigen und Beilagen sind als solche gekennzeichnet und stellen keine Empfehlung der DAK-Gesundheit dar.

**UNSER SERVICE**

Wir informieren und beraten Firmen kompetent bei allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter der **DAK Arbeitgeber-Hotline 040 325 325 810**. 24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif.

**PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN**

**HÖCHSTSTAND IM CORONA-JAHR**

Noch nie gab es wegen psychischer Erkrankungen so viele Ausfalltage im Job wie im Corona-Jahr 2020. Mit rund 265 Fehltagen je 100 Versicherte erreichten sie einen neuen Höchststand. Der Anstieg im vergangenen Jahr bei den Erwerbstätigen betraf vor allem die Frauen, bei den Männern verharren die Fehlzeiten fast auf Vor-

jahresniveau. Ein psychischer Krankheitsfall dauerte 2020 durchschnittlich 39 Tage – so lange wie noch nie. Das geht aus dem aktuellen Psychereport der DAK-Gesundheit hervor.

„Besorgniserregend ist, dass die Betroffenen während der Krise über immer längere Zeiträume krankgeschrieben sind, vor allem die Frauen. Ziel muss sein, den Trend zu stoppen und den Betroffenen mit passenden

Angeboten und Versorgungskonzepten zu helfen. Das ist gerade in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie sehr wichtig“, sagt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit. Die DAK-Gesundheit bietet im Rahmen des Spezialisten-Netzwerks Hilfe bei psychischen Erkrankungen.

Weiterführende Informationen unter: [www.dak.de/psyche](http://www.dak.de/psyche) sowie unter: [www.dak.de/presse](http://www.dak.de/presse)

**Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen nach Wirtschaftsgruppen 2020**



**AU-Tage psychische Erkrankungen je 100 Versicherte**

Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2020



## KRANKENSTANDS-ANALYSE

### PANDEMIE VERÄNDERT KRANKHEITSGESCHEHEN

Im Corona-Jahr 2020 waren Rückenschmerzen die häufigste Ursache für Fehltag, ihr Anteil stieg im Vergleich zum Vorjahr um sieben Prozent. Auch die Ausfallzeiten aufgrund von Anpassungsstörungen und anderen psychischen Erkrankungen erreichten einen neuen Höchststand. Das geht aus der aktuellen Krankenstands-Analyse der DAK-Gesundheit für das gesamte Jahr 2020 hervor. „Durch Lockdown und Homeoffice hat sich die Arbeitswelt drastisch gewandelt. Die Menschen verharren noch länger bewegungslos vor dem Bildschirm und in vielen Branchen

steigt die Arbeitsdichte“, sagt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit.

Laut Analyse hat die Pandemie das Krankheitsgeschehen in der Arbeitswelt massiv verändert: Krankschreibungen dauerten im Vergleich zum Vorjahr länger. Dagegen nahm die Anzahl der Fälle ab. Insgesamt lag der Krankenstand mit 4,1 Prozent geringfügig unter dem Vorjahresniveau. Branchen mit Möglichkeiten für Homeoffice und digitales Arbeiten hatten weniger Fehlzeiten als andere. Mit durchschnittlich 17 Ausfalltagen hatten Beschäftigte in Gesundheitsberufen den höchsten Krankenstand.

Für die aktuelle Krankenstands-Analyse hat das Berliner IGES Institut die Daten von mehr als 2,4 Millionen erwerbstätigen Versicherten der DAK-Gesundheit ausgewertet.

## ARBEITSUNFÄHIGKEIT

### TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNG

Versicherte, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, können wie bisher telefonisch für bis zu sieben Kalendertage krankgeschrieben werden. Niedergelassene Ärztinnen

und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Erkrankten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere sieben Kalendertage ausgestellt werden. Diese Regelung ist **befristet bis zum 30. Juni 2021**.

## NEUE BESTIMMUNGEN

### INFEKTIONSSCHUTZ IM JOB

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Arbeitsschutzregelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung um neue Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt. Die Geltungsdauer der Verordnung wurde bis einschließlich 30. Juni 2021 verlängert.

So müssen Unternehmen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal wöchentlich einen Coronatest

anbieten. Beschäftigte, die bei ihren Tätigkeiten einem besonderen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, haben Anspruch auf mindestens zweimal wöchentliche Testung.

Unternehmen sind zudem verpflichtet, Homeoffice anzubieten (wo es geht). Mit Beschluss der Bundes-Notbremse sind darüber hinaus die Beschäftigten verpflichtet, das Homeoffice-Angebot anzunehmen, sofern ihrerseits nichts dagegen spricht.

Stets aktuelle Informationen sowie weitere Bestimmungen für Unternehmen erhalten Sie unter: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## DAK-STUDIE

### HOMEOFFICE-POTENZIAL IST FAST AUSGESCHÖPFT

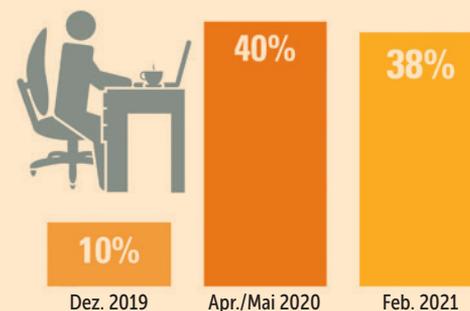
Homeoffice hat sich in der deutschen Arbeitswelt etabliert. Doch ein gewisses Homeoffice-Potenzial bleibt ungenutzt: Fast die Hälfte aller Beschäftigten könnte – von der Tätigkeit her – ganz oder zu einem großen Teil von zu Hause aus arbeiten. Tatsächlich ist aber nur jeder und jede Dritte regelmäßig im Homeoffice aktiv. Einer kleinen Minderheit fehlt die Erlaubnis ihrer Firma und neun Prozent entscheiden sich selbst bewusst dagegen.

Gleichzeitig sind Arbeitszufriedenheit und Produktivität im Homeoffice hoch und in den vergangenen Monaten noch gestiegen.

Das zeigt die Homeoffice-Studie der DAK-Gesundheit. Anlässlich des Updates zur Sonderanalyse „Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise“ wurden ergänzend auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach ihrer Einschätzung befragt.

Weitere Informationen zum Homeoffice und zur aktuellen Studie erhalten Sie unter: [www.dak.de/homeoffice](http://www.dak.de/homeoffice)

### Anteil der Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten im Pandemieverlauf



DAK-Sonderanalyse: „Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise“ – Update 2021

# DIE ARBEIT DER ZUKUNFT GESTALTEN

Wie hat sich die Arbeitswelt seit dem letzten Jahr verändert? Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf die Gesundheit der Beschäftigten? Und wie können Unternehmen ihre Mitarbeitenden unterstützen?

**D**igitalisierungsschub, mobiles Arbeiten, Videokonferenzen – das Arbeitsleben hat sich rasant verändert. Viele Beschäftigte schätzen vor allem die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Gleichzeitig liegen Hinweise darauf vor, dass es mehr Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen gibt. Auch der Anteil der Rückenbeschwerden ist deutlich gestiegen. Das zeigt die Sonderanalyse zum Gesundheitsreport der DAK-Gesundheit\*. So antworteten beispielsweise 25 Prozent der Befragten, dass sie „etwas mehr“, und sieben Prozent, dass sie „deutlich mehr“ Rückenbeschwerden hätten als vor der Zeit im Homeoffice. Auch im Hinblick auf das Körpergewicht macht sich die Pandemie bemerkbar: 26 Prozent der Befragten gaben an, dass sie „etwas zugenommen“ haben (mehr als drei Kilo), während sieben Prozent antworteten, dass sie „deutlich zugenommen“, also mehr als fünf Kilo Gewicht zugelegt haben. Mit dafür verantwortlich dürfte mangelnde Bewegung sein. Auf die Frage, ob sich das Bewegungsverhalten durch das Homeoffice verändert habe, antworteten 44 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit „Ich bewege mich deutlich weniger“ und 26 Prozent mit „Ich bewege

FOTOS: ISTOCKPHOTO.DE | ALVAREZ; JUWI AG; PRIVAT



*„Durch digitale Team-events und den virtuellen Kaffeeklatsch haben wir versucht, die Zusammenarbeit und den persönlichen Austausch in den Teams auch im Homeoffice aufrechtzuerhalten. Die letzten Monate haben gezeigt, dass die virtuelle Form der Zusammenarbeit mit Blick auf Effektivität, Zuverlässigkeit und Leistungsvermögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr gut funktioniert.“*

Michael Class, Vorstandsvorsitzender der juwi AG, Spezialist für erneuerbare Energien

mich etwas weniger“. Das Defizit an Bewegung könnte einen Einfluss auf die Rückenschmerzen und das Körpergewicht haben. (Kostenfreie Angebote für mehr Rückengesundheit im Homeoffice finden Sie im Kasten auf Seite 11.)

Die Ambivalenz bezüglich des Homeoffice bestätigt Professor Martin Lange, Leiter des Lehrstuhls Management im Gesundheitswesen an der IST-Hochschule Düsseldorf und Vorstandsmitglied im Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement: „In einer aktuellen Studie mit 11.000 Befragten haben wir genau diese Ambivalenz erfasst. Etwa die Hälfte der Befragten genießt die Vorteile des mobilen Arbeitens. Der Rest empfindet die Situation jedoch als belastend.“



Prof. Martin Lange,  
Leiter des Lehrstuhls  
Management im  
Gesundheitswesen,  
IST-Hochschule Düsseldorf

### **INDIVIDUELLE BELASTUNGEN**

Zu welcher Gruppe man gehört, ist laut Martin Lange von persönlichen Ressourcen wie der Fähigkeit, sich

abzugrenzen, sowie von individuellen Umständen abhängig. Ein Paar mit zwei Jobs und einer Zwei-Zimmer-Wohnung oder eine alleinerziehende Person, die ihre Kinder zu Hause betreut, wird es schwer haben, konzentriert zu arbeiten. Auch die Ausstattung, die zur Verfügung gestellt wird, spielt eine wichtige Rolle. „Wenn ständig die Internetverbindung zusammenbricht oder ich auf einem 11-Zoll-Bildschirm Tabellen bearbeiten muss, wird sich das negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken“, weiß Martin Lange.

### **INDIVIDUELL UNTERSTÜTZEN**

Führungskräfte können mit kleinen Veränderungen viel bewirken, ist sich Martin Lange sicher. „Doch in diesem Bereich wird bisher leider viel zu wenig gemacht“, stellt der Gesundheitswissenschaftler fest. Und wie sehen diese kleinen Veränderungen aus? „Zuerst einmal empfehle ich, mit den Beschäftigten zu sprechen. Das klingt vielleicht banal, findet in der Realität jedoch viel zu selten statt. Was brauchen meine Mitarbeitenden, wie kann ich unterstützen?→

\*Befragung durch forsa Politik- und Sozialforschung GmbH im Auftrag der DAK-Gesundheit / Im Zeitraum 29. Januar bis 19. Februar 2021 wurden 7.040 Arbeitnehmende zwischen 18 und 65 Jahren online befragt. Neben Themen zum Homeoffice standen auch Fragen zu den gesundheitlichen Auswirkungen des Homeoffice im Mittelpunkt. Für diese Befragung wurden 35 Prozent der Beschäftigten (gewichtete Fallzahl: 2.509 Personen) berücksichtigt, die vorher angegeben hatten, ständig oder mehrmals pro Woche im Homeoffice zu arbeiten.

## ZWEI FRAGEN AN ...

... **Uwe Dresel**

Diplom-Sportlehrer und Experte für Prävention bei der DAK-Gesundheit



### 1 Welche Auswirkungen hat das Arbeiten im Homeoffice auf unseren Körper?

Neben vielen positiven Aspekten beobachten wir einen ausgeprägten Bewegungsmangel. Der Weg zur Arbeit, der Gang zur Kantine und zum Meeting in einem anderen Gebäude: All das fällt weg. Rücken- und Nackenschmerzen sowie eine Zunahme des Gewichts sind meist die ersten spürbaren Konsequenzen. Doch was wir nicht gleich merken: Wenn wir uns nicht bewegen, bauen Muskeln ab, Prozesse im Stoffwechsel und Herz-Kreislauf-System verändern sich und das Risiko, an Diabetes mellitus zu erkranken, steigt. Unser Körper ist einfach darauf ausgelegt, beansprucht zu werden.

### 2 Was können Sie empfehlen?

Ich empfehle Menschen, die am Bildschirm arbeiten, gezielte Bewegungspausen einzuplanen. Am besten jede Stunde kurz aufstehen, sich dehnen oder etwas gehen. Anfangs kann man sich einen Timer stellen, bis sich die neue Routine etabliert hat. Und es gibt natürlich auch Übungen, die man sitzend ausführen kann. Zusätzlich empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation (WHO), sich pro Woche mindestens 150 Minuten zu bewegen und dies auf die Woche zu verteilen. Es muss nicht das High Intensity Training sein – auch Spazierengehen, Yoga und Gartenarbeit zählen dazu. Das tut nicht nur dem Körper, sondern auch der Seele gut. Regelmäßig angewendet können auch Meditation oder Progressive Muskelentspannung helfen, abzuschalten.

Individuelles Vorgehen ist gefragt: Ein Kollege betreut vielleicht sein Kind zu Hause und kann nachmittags nur schwer konzentriert arbeiten. Dann ist es möglich, Meetings für den Vormittag oder Abend anzusetzen. Die andere Mitarbeiterin fühlt sich hinsichtlich Cloudwork, VPN und Co. überfordert? Hier eignen sich Schulungen, um Kompetenzen aufzubauen und Stress zu verringern.“ Kostenfreie Angebote zur Work-Life-Balance sowie zum Führen auf Distanz finden Sie unter:

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

### FÜHRUNG NEU DENKEN

Führungskräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle. Das klassische Mikromanagement funktioniert nicht mehr, stattdessen ist im Homeoffice Eigenverantwortung gefragt. „Führungskräfte sollten daher ergebnisorientierter denken und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kompetenzen an die Hand geben, um im Homeoffice eigenverantwortlich arbeiten zu können“, befürwortet Martin Lange.

Im Homeoffice findet eine viel deutlichere Verquickung von Privat- und Berufsleben statt. Das einfach zu ignorieren wäre der falsche Weg. Er empfiehlt, im Team einen Rahmen festzulegen, innerhalb dessen alle

Mitglieder arbeiten. Hierbei kann man zum Beispiel festlegen, wer wann erreichbar ist oder andere Belastungen und Verpflichtungen hat. „Ein Klima, das es ermöglicht, zu sagen, wenn etwas nicht ideal läuft oder zurzeit nicht möglich ist, trägt viel zur Entlastung aller bei“, führt Martin Lange aus.

### MITARBEITERGESUNDHEIT FÖRDERN

Die Auswirkungen der Corona-Krise können für Ihre Beschäftigten belastend sein. Deshalb ist gerade in der Krise Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtiger denn je.

Professor Horst Christoph Broding vom Lehrstuhl für Arbeitsmedizin und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der Universität Witten-Herdecke weist in diesem Zusammenhang auf die Gefahr für die psychosoziale Gesundheit der Beschäftigten hin. Die immanente Angst vor Ansteckung und Jobverlust sowie die soziale Isolation der letzten Monate sind ernst zu nehmende psychische Belastungen. „Ich wünsche mir, dass die gesundheitliche Betreuung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Prävention im Homeoffice weiter verbessert und ausgebaut werden“, so der Arbeitsmediziner.



*„Mobiles Arbeiten ist bei G+J bereits seit Langem gelebte Realität – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dank moderner Technologien vernetzt und von überall arbeiten. Auch zukünftig behandeln wir mobiles Arbeiten gleichwertig neben der Arbeit im Büro. Um bei dieser Veränderung angemessen zu unterstützen, haben wir für die Belegschaft viele neue Gesundheits- und Fortbildungsangebote geschaffen und bestehende Angebote digitalisiert.“*

Stefan Waschatz, Personalleiter bei Gruner + Jahr

## DIGITALE LÖSUNGEN

Auch Martin Lange ist der Ansicht, dass der Bumerang-Effekt unterschätzt wird. „Denn um am Markt zu bestehen, braucht es gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher hoffe ich sehr, dass viele Unternehmen auf digitale Produkte umstellen. Denn fast alles, was man bisher face-to-face angeboten hat, kann auch digital umgesetzt werden. Natürlich ist das nicht das Gleiche, aber mit qualitativ hochwertigen Angeboten kann die Phase, bis Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind, sehr gut überbrückt werden.“

Wichtig zu wissen: Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen mit einer BGM-Prozessberatung unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.

## NEUE KONZEPTE

Die Corona-Pandemie hat in vielen Jobs die Digitalisierung beschleunigt und gezeigt, dass auch neue Lösungen funktionieren können. Jetzt geht es daran, die Arbeitswelt der Zukunft zu gestalten. „Einfach mal anders machen“ ist das Motto von Martin Lange. Er ist sich sicher: Eine entscheidende Rolle,

wie Menschen mit Veränderungsprozessen zurecht kommen, spielt die Einstellung zur Situation. Wer positiv ist und lösungsorientiert an Dinge herangeht, Fehler zulässt und akzeptiert, dass nicht alles vorhersehbar ist, wird gelassener mit Veränderungen umgehen. Und das hilft allen – den Betrieben und deren Beschäftigten. *Janina Fortmann*

Nur  
**23 %**  
beurteilen die Unterstützung ihres Arbeitgebers für gutes Arbeiten im Homeoffice als sehr gut.

Bei  
**42 %**  
der Teilnehmerinnen und Teilnehmer traten technische Probleme auf.

Lediglich  
**12 %** der Befragten haben eine Schulung zur Arbeit im Homeoffice erhalten.

Quelle: Sonderanalyse zum Gesundheitsreport der DAK-Gesundheit

## ZUSATZWISSEN

Mit unseren **kostenfreien digitalen Angeboten** möchten wir dazu beitragen, Ihr Unternehmen erfolgreich und gesund durch diese komplexe Zeit zu manövrieren. Wir haben dazu hilfreiche Online-Vorträge, -Seminare und -Workshops aus verschiedenen Bereichen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Sie zusammengestellt. Damit es abwechslungsreich bleibt: Die Themen der Online-Angebote werden laufend ergänzt und regelmäßig durch Module mit aktuellen Inhalten ausgetauscht.

### Hier finden Sie einige Beispiele:

- Mehr Bewegung:  
**Online-Workshop „Fit und leistungsfähig im Homeoffice“**
- Gesunder Rücken:  
**Online-Workshop „Rückengesundheit“**
- Gesunde Ernährung:  
**Online-Seminar „Leicht und fit im Homeoffice“**
- Entspannung:  
**Online-Vortrag „Life-Balance im Homeoffice“**

Anmeldung und Informationen unter [www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM) sowie unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.

Stets aktuelle Informationen und Tipps rund ums Thema Homeoffice finden Sie unter:

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



# DER KURZE WEG ZUR GESUNDHEIT

Ein Gesundheitstag als Video-Call – mit individuellem Screening und persönlichem Feedback. Funktioniert das? Unsere Autorin Sabine Henning hat es ausprobiert.

**S**o kurz war der Weg zur Gesundheit noch nie. Ich klappe einfach den Rechner auf. Ich darf als Testerin am Probelauf des ersten digitalen Gesundheitstags der DAK-Gesundheit mit persönlichem Screening teilnehmen. Auf einer Plattform habe ich vor einigen Wochen aus verschiedenen Angeboten gewählt. Will ich live kochen, etwas über Ergonomie am Arbeitsplatz erfahren, über mein Diabetes-Risiko oder meine Stressbelastung? Mein Pro-

gramm für heute steht, ein Vortrag zur Herzgesundheit und eine Einführung in Autogenes Training erwarten mich. Besonders gespannt bin ich auf das 20-minütige Stress-Risiko-Screening.

## **PASST ÜBERALL**

Um 9.58 Uhr trudeln die letzten Teilnehmenden zur Videokonferenz ein. Auch ohne Kontaktbeschränkungen kann ein digitaler Gesundheitstag ein gutes Modell sein, denke ich. Etwa

für Betriebe mit Schichtdienst, Raumknappheit oder mit vielen Filialen wie im Einzelhandel. Pünktlich um zehn Uhr startet Trainerin Annika Nühse ihren Vortrag. Fragen sollen wir per Chat stellen, lautet die Ansage.



Annika Nühse,  
Ökotrophologin  
bei aktiVital

## INFORMATIONEN AUF DEN PUNKT

Kurzweilig präsentiert sie die wichtigsten Fakten zur Leistungskraft des Herzens. Etwa, dass dieses kleine Organ täglich bis zu 7.000 Liter Blut durch unseren Körper pumpt. Aber auch, dass 40 Prozent der Deutschen an Herz-Kreislauf-Erkrankungen sterben. „Herzfitness liegt in unserer Hand“, bringt es Annika Nühse auf den Punkt. Sich ausgewogen zu ernähren, ist dabei ein wichtiger Faktor. Doch was guttut, ist ziemlich individuell. „Hin und wieder eine kleine Sünde ist okay“, sagt Annika Nühse. Die Folgen einseitiger Ernährung machten sich langfristig bemerkbar, in Krankheiten wie Bluthochdruck, Arteriosklerose oder Diabetes Typ 2. Wichtig sei, darauf zu hören, was der Körper signalisiere. „Doch was ist mit den Menschen, die das Maß für sich verloren haben?“, schreibe ich als Frage in den Chat. Daran etwas zu ändern, brauche erfahrungsgemäß einen längeren Atem, antwortet Annika Nühse: „Anfangen kann man damit, dass man das Essen als solches wahrnimmt und nichts anderes nebenbei tut.“

## EINFACHE ÜBUNGEN

Ein moderates Sportprogramm ist eine gute Basis für ein schlagkräftiges Herz. 150 Minuten leichtes Ausdauertraining pro Woche lautet die Empfehlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Das beruhigt das Nervensystem und sorgt für eine bessere Durchblutung von Muskeln und Gefäßen. Annika Nühse zeigt kleine Übungen, die man am Schreibtisch machen kann. Etwa den „Apfelpflücker“, bei dem man den Rumpf im Sitzen dehnt, indem man abwechselnd nach oben greift, als wolle man eine Frucht vom Ast ziehen.

## WERTVOLLE TIPPS

Konkrete Tipps gibt es ebenfalls auch zum Thema Stress – der ja kurzfristig leistungsfähiger macht, auf Dauer aber Körper und Seele belastet. „Was sind Ihre Energiequellen?“, fragt die Ökoto-

phologin und rät, sich diese an den Bildschirm zu pinnen, als Memos. Dann falle einem auch in Stressmomenten ein, was ein Lichtblick für die Psyche sein könnte. Es komme darauf an, die eigenen Leistungsgrenzen zu erkennen und zu akzeptieren: „Es ist nicht die belastende Situation allein, sondern auch, wie wir damit umgehen.“

## ENTSPANNUNG PUR

Eine Möglichkeit, Spannung abzubauen, ist das Autogene Training. Um 11 Uhr logge ich mich für diesen halbstündigen Workshop ein. Trainerin Sophia Lührmann führt die Gruppe durch diese Art der „Selbsthypnose“, die das vegetative Nervensystem entspannt. Ich mache meine Kamera aus und lausche der ruhigen Stimme. Nach und nach gehen wir durch die Körperteile mit Formeln wie „Mein rechtes Bein wird warm“. Ich bin überrascht, wie frisch ich mich nach der Einheit fühle. Das Autogene Training ist ein Werkzeug, das man auch kurzfristig in Stresssituationen einsetzen kann. Und das sich im Homeoffice als Erholungspause wunderbar praktizieren lässt.

## INDIVIDUELLES STRESS-SCREENING

Nach dem Mittag erwartet mich mein persönliches Stress-Risiko-Screening. Ich bin ein bisschen nervös, doch Trainerin Christina Fischer nimmt mir mit ihrer zuvorkommenden Art die Anspannung. Gemeinsam gehen wir beide am Bildschirm einen Beratungsbogen durch. Wie ich schlafe? Ob ich Sport treibe? Die Trainerin lobt und fragt nach. Mein Knackpunkt ist mein Job, mit vielen parallel zu erledigenden Aufgaben und offenen Projekten. Ob ich schlecht Nein sagen könne? Wie ich mich im Umgang mit anderen fühle? Fragen, die mich zum Nachdenken bringen.

## ALLES ZUM NACHLESEN

Am Ende bekomme ich den Bogen zum Download mit Erklärungen und Tipps,

wie ich mein Verhalten ändern kann. Das Screening erreicht mich direkt und zielgenau. Und was passiert mit meinen Daten? Die werden gelöscht, erfahre ich. Unternehmen können aber ab 15 Teilnehmenden prozentuale Auswertungen anfordern und darauf aufbauend weitere Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement planen.

## LICHTBLICKE FÜR HERZ UND KOPF

Als der Tag zu Ende ist, habe ich das Gefühl, etwas für mich getan zu haben. Und das kommt auf Dauer meiner Leistungsfähigkeit zugute. Das individuelle Screening hat weniger Überwindung gekostet, als wenn ich einer fremden Person direkt gegenübergesessen hätte. Vielleicht ist der Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmenden etwas zu kurz gekommen. Dafür war ich weniger abgelenkt. Das war ein kurzer Weg zur Gesundheit. Doch ich werde sicher noch länger etwas davon haben.



## ZUSATZWISSEN

### Digitale Gesundheitstage

Mit Gesundheitstagen können Sie Ihre Mitarbeitenden für deren Gesundheit sensibilisieren. Ihre Beschäftigten werden dabei aktiv in den Prozess eingebunden.

Doch wie können Angebote zum gesunden Arbeiten in Pandemiezeiten Ihre Beschäftigten erreichen? Virtuelle Formate wie digitale Gesundheitstage können Abhilfe schaffen: Infektionsfrei, Teilnahme des gesamten Personals, ortsunabhängig und einfach durchführbar – das sind einige der Vorteile, die virtuelle Gesundheitstage bieten. Mit dem neuen Format der DAK-Gesundheit sind darüber hinaus individuelle Screenings möglich.

Mehr Informationen und Anmeldung unter der **BGM-Hotline 040 325 425 720** zum Ortstarif.

# MUNTER- MACHER PAUSE

Auf die kleine Auszeit verzichten? Keine gute Idee! Weder für Ihre Gesundheit noch für Ihre Effektivität. Lesen Sie, warum Pausen wichtig sind.



**E**in Uhr mittags in Deutschland. Ein Geräusch ist unüberhörbar: knurrende Mägen. Das Energielevel ist im Sinkflug. Körper und Geist verlangen nach einer Pause – die Konzentration nimmt ab, die Motivation ist schon lange über alle Berge, Hunger macht sich breit. Nicht nur der nach einer leichten Mahlzeit, auch der nach Entspannung. Wer seit Stunden am Schreibtisch, in der Werkstatt oder auf den Fluren und Hallen des Betriebes unterwegs ist, sollte spätestens jetzt seine Arbeit unterbrechen. Einfach mal durchatmen, kein Telefon, keine Videokonferenz, kein Checken von Mails oder der Orga-Abläufe in der Firma. Eben einfach mal: nichts tun. Das können Sie nicht? Zu viel zu tun? Ihre Arbeitsabläufe lassen das nicht zu? Dann geht es Ihnen so wie 26 Prozent der Bevölkerung, die vor-

geschriebene Pausen aus genau diesen Gründen ausfallen lassen (Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mit 17.000 Befragten, 2016).

## PAUSENRITUALE

Redakteur und Texter Kay Dohnke aus Hitzacker kennt das Thema nur zu gut: „Seit der Pandemie arbeite ich verstärkt aus dem Homeoffice. Das hat meinem Arbeitsalltag deutlich mehr Flexibilität verschafft. Das Pendeln nach Hamburg zur Agentur fällt weg, ich kann meine Zeit besser einteilen, aber Arbeit und Freizeit verschwimmen auch deutlich mehr. Zu Pausen muss ich mich regelrecht zwingen. Es kommt eben keine Kollegin, kein Kollege mal eben vorbei, um mich auf einen Kaffee abzuholen oder gemeinsam zum Essen zu gehen.“

## LEISTUNGSSTIEGERND

Da heißt es, Selbstdisziplin aufzubringen und sich trotzdem eine Auszeit zu gönnen. Denn langfristig kann man nicht ohne Erholungspausen gesund und leistungsfähig bleiben. Darüber hinaus können auch die Effektivität und die Kreativität leiden. Wissenschaftlich erwiesen und belegt ist das schon lange. Die Pausenforschung blickt auf eine über hundertjährige Geschichte zurück. Schon in den 1920er Jahren entwickelte der Arbeitsmediziner und Psychologe Otto Graf die „Theorie der lohnendsten Arbeitspause“, ein bis heute zentrales Werk der Arbeitspsychologie. Kurz gefasst haben Pausen demnach den Effekt, dass durch sie nicht etwa Zeit verloren geht, sondern die Auszeit sogar eine Leistungssteigerung mit sich bringt.

## GESUNDHEITSFÖRDERND

Arbeitspausen fördern nachweislich die Gesundheit. Sie beugen Beschwerden vor, steigern das Wohlbefinden und heben die Stimmung. Und wer könnte das gerade bei zunehmender Verdichtung der Arbeit, vermehrtem Leistungsdruck und steigenden eigenen Ansprüchen nicht gebrauchen?! Kurze Auszeiten verbessern Qualität, Effektivität und Effizienz der Tätigkeit und helfen, Fehler zu vermeiden. Und ja, auch die Gefahr von Arbeitsunfällen wird reduziert.

## PAUSENFORSCHUNG

Nicht allein das Arbeitsschutzgesetz sollte uns also ermutigen, regelmäßig auf eine Unterbrechung der eigenen Tätigkeit zu achten. Reiner Selbstschutz, eigene Achtsamkeit und der Wunsch, fit und gesund unserem Job nachzugehen, sollten Motivation genug sein. Eine 30-minütige Pause ab sechs Stunden Arbeit sieht das Arbeitsschutzgesetz vor, bei neun Stunden sind es 45 Minuten. Dr. Johannes Wendsche, Arbeitspsychologe bei der BAuA, plädiert allerdings dafür, neben dieser 30-minütigen gesetzlichen Auszeit diverse Kurzpausen in den Arbeitstag zu integrieren: pro Stunde fünf Minuten bei einfachen Arbeiten, zehn Minuten bei komplexeren. Er hat mit seinen Kolleginnen und Kollegen 130 Studien aus 25 Jahren Pausenforschung ausgewertet und folgert

in einem Interview mit Spektrum\*: „Es gibt kaum Untersuchungen, in denen Pausen eine negative Wirkung haben.“ Vielmehr arbeiten Beschäftigte nach einer Pause deutlich motivierter.

## AUSGLEICH SCHAFFEN

Gesagt, getan. Ab sofort gilt also das Credo: Pause(n) machen! Egal, ob im Homeoffice oder an der betrieblichen „Werkbank“. Nur wie? Generell empfiehlt sich: „Machen Sie das Gegenteil von dem, was Sie bei der Arbeit getan haben“, so Johannes Wendsche. Wer viel sitzt, sollte sich bewegen, wer viel allein war, sollte sich mit anderen treffen. Ja, das geht auch im Homeoffice. Skype oder Zoom und auch das gute alte Telefon machen's möglich. Verabreden Sie sich doch einfach zu ein bisschen Tratsch und Plausch. Vielleicht gefällt Ihnen auch die Idee, dass jeder von Ihnen einmal pro Woche ein Rezept für einen leichten Snack für das virtuelle Meeting heraussucht und es vorab mit den anderen teilt. Oder auch eine kleine Bewegungsübung, die dann alle miteinander ausführen. Das sorgt für Spaß und jede Menge gute Laune.

Und für all diejenigen, deren Pausenkultur mehr auf Ruhe und Entspannung programmiert ist, gilt: Raus in die Natur! Smartphone ausschalten und langsam und bewusst atmen. Und bitte keinen Gedanken an die nächsten Projekte verlieren! Nicht

jetzt, nicht in diesen Minuten. Denn die gehören nur Ihnen (siehe auch Seite 18). Mit ein bisschen Übung werden Sie so ganz sicher rasch zum echten Pausenfan. *Strid Rahlfes*

## ! ONLINE-ANGEBOTE

### So gelingt eine gesunde Pausengestaltung

#### • ONLINE-VORTRAG

#### „Mini-/Mikropausen – Bewegt und entspannt arbeiten“

Sie erfahren, wie Sie kurze und wirksame Pausenübungen in Ihren Arbeitsalltag integrieren und für sich nutzen können.

Anmeldung und Informationen unter: [www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM) sowie unter der BGM-Hotline 040 325 325 720 zum Ortstarif.

#### • PAUSENÜBUNGEN UND TIPPS

##### Für Ihren Rücken

So bleiben Sie und Ihre Beschäftigten fit für den nächsten Arbeitstag im Büro – ohne Rückenschmerzen oder Verspannungen. Die Übungen sowie Tipps zum Durchhalten finden Sie unter: [www.dak.de/fitnesspause](http://www.dak.de/fitnesspause)

Wollen Sie entspannen, dann schauen Sie unter:

[www.magazin.dak.de/entspannungstechniken](http://www.magazin.dak.de/entspannungstechniken)

\* Quelle: spektrum.de, Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH

## Tipps

### PAUSENTIPPS FÜR ZWISCHENDURCH:

Diese kleinen Übungen können Sie und Ihre Beschäftigten während der Arbeit machen. Sie wirken Verspannungen und Rückenschmerzen entgegen.

#### „GOLFEN“

Die Arme auf Schulterhöhe vor dem Körper verschränken. Im Stehen den Oberkörper langsam nach rechts und links drehen. Bauch anspannen, die Hüfte nicht mitdrehen.



#### „PALME“

In einer fließenden Bewegung den Oberkörper nach rechts und links neigen. Die Hüfte nicht dabei verdrehen.



#### „ÄPFEL PFLÜCKEN“

Abwechselnd den rechten und den linken Arm nach oben strecken. Dabei auch auf die Zehenspitzen gehen.





## POSITIONEN ZUR BUNDESTAGSWAHL

### GESUNDHEITSPOLITISCHER KOMPASS

Die DAK-Gesundheit fordert ein umfassendes und nachhaltiges Reformkonzept für die nächste Legislaturperiode. „Die Corona-Pandemie fördert bestehende strukturelle und qualitative Mängel der Gesundheitsversorgung zutage“, betonen der Verwaltungsratsvorsitzende Dieter Schröder und sein Stellvertreter Horst Zöller. „Wir müssen die von der Krise und ihrer Bewältigung ausgehenden Impulse jetzt für die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens und der Pflege nutzen.“ Der Verwaltungsrat plädiert unter anderem für eine Stärkung der Selbstverwaltung, eine finanzielle Neuausrichtung der Pflegeversicherung sowie eine systematische Verbesserung der Qualität der Gesundheitsversorgung. Außerdem setzt sich das Parlament der DAK-Gesundheit für stärkere Patientenrechte ein und fordert, die Patientenbeauftragte beziehungsweise den Patientenbeauftragten künftig vom Bundestag wählen zu lassen.

Den „Gesundheitspolitischen Kompass“ mit den Forderungen der DAK-Gesundheit für die anstehende Bundestagswahl finden Sie zum Download hier: [www.dak.de/verwaltungsrat](http://www.dak.de/verwaltungsrat)

## DAK-FREMSPRACHENHOTLINES

### GEMEINSAM SPRACHBARRIEREN ÜBERWINDEN

Fremdsprachige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in Deutschland vor vielen Herausforderungen. Mit unseren Fremdsprachenhotlines bieten wir ihnen die Möglichkeit, sich ohne Sprachbarriere bei der DAK-Gesundheit zu versichern. In einer Telefonkonferenz mit den Anrufern, Dolmetschern und DAK-Mitarbeitenden wird

das Anliegen direkt geklärt. Unsere Hotlines gibt es für die Sprachen Bulgarisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Tschechisch, Türkisch und Ungarisch. Darüber hinaus bieten wir für fremdsprachige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Serviceleistungen in insgesamt 23 Sprachen an.

Für weitere Informationen schreiben Sie uns gerne eine E-Mail an: [vertrieb@dak.de](mailto:vertrieb@dak.de)



## IMMER GUT INFORMIERT!

### WIR HALTEN SIE AUF DEM LAUFENDEN

Sie möchten regelmäßig über Aktuelles zu den Themen Sozialversicherung, gesundes Arbeiten, Arbeits- und Steuerrecht informiert werden? Dann abonnieren Sie unseren **Arbeitgeber-Newsletter** unter:

[dak.de/arbeitgeber-newsletter](http://dak.de/arbeitgeber-newsletter)

Für noch mehr aktuelle Informationen und den Austausch über Gesundheitsthemen folgen Sie uns auch auf [Xing](#) und [LinkedIn](#).

## AUSSTRAHLUNG

### ÄNDERUNGEN IM JAHR 2021

Zum 1. Januar 2021 sind Änderungen bei der Beurteilung einer Ausstrahlung nach § 4 SGB IV (Sozialgesetzbuch Viertes Buch) in Kraft getreten. Sie gelten für alle Einsätze ab diesem Datum; alle bisherigen Entscheidungen haben Bestandsschutz.

Die Neuregelung sieht vor, dass eine Person, die

- zum Zwecke der Entsendung eingestellt wurde beziehungsweise
- mit Beginn der Beschäftigung direkt ins Ausland entsandt wird und
- bei der keine Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Entsendung geplant ist, nicht den deutschen Rechtsvorschriften unterliegt und dass demnach keine Versicherungspflicht in Deutschland besteht

beziehungsweise diese gegebenenfalls endet.

Dies gilt ebenso für Personen, die zwar bei dem Unternehmen bereits vor der Entsendung beschäftigt waren, aber bei denen nach Ende der Entsendung keine Weiterbeschäftigung vorgesehen ist.

Sofern während des Auslandseinsatzes ein längerer Aufenthalt in Deutschland stattfindet, führt dieser nicht zur Versicherungspflicht in Deutschland. Er ist demzufolge als Einstrahlung nach § 5 SGB IV zu werten.

Weitere Informationen zum Thema Beschäftigung im Ausland erhalten Sie auf: [www.dak.de/entsendung](http://www.dak.de/entsendung) sowie unter der Telefonnummer: **0361 789 228 9480**.

## MINDESTLOHN

### ERNEUTER ANSTIEG AB JULI 2021

Zum 1. Januar 2021 ist der gesetzliche Mindestlohn von 9,35 auf 9,50 Euro pro Stunde gestiegen.

Am 1. Juli 2021 wird der Mindestlohn erneut steigen, und zwar auf 9,60 Euro pro Stunde.

**Wichtig:** Im Minijob beträgt der Höchstverdienst maximal 450 Euro im Monat. Bei gleichbleibender Stundenzahl kann diese Grenze überschritten werden. Bitte überprüfen Sie den Versichertenstatus Ihrer Beschäftigten.

## COVID-19-ERKRANKUNG IM JOB

### SONDERERHEBUNG

Im Januar und Februar dieses Jahres sind im Zusammenhang mit COVID-19 vermehrt Verdachtsfälle einer Berufskrankheit sowie eine steigende Zahl von Arbeitsunfallmeldungen registriert worden. Das geht aus einer Sondererhebung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hervor.

Danach erhielten die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen im Januar und Februar 47.578 Verdachtsanzeigen auf eine beruflich bedingte Erkrankung an COVID-19. Im vergangenen Jahr waren es 30.329 Verdachtsanzeigen.

Unter bestimmten Voraussetzungen können die Unfallversicherungsträger eine COVID-19-Erkrankung auch als Arbeitsunfall anerkennen (siehe ebenfalls Seite 30). Im Januar und Februar 2021 erhielten die Unfallversicherungsträger demnach 2.710 Arbeitsunfallmeldungen, 799 wurden als Versicherungsfall anerkannt.

Weitere Informationen zu den Voraussetzungen für die Anerkennung einer Erkrankung an COVID-19 als Versicherungsfall erhalten Sie unter: [www.dguv.de](http://www.dguv.de) Quelle: DGUV

## KURZARBEITERGELD

### SONDERREGELUNGEN GELTEN BIS ENDE 2021

Die Sonderregelungen zur höchstmöglichen Bezugsdauer und Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (KUG) sowie die Hinzuverdienstmöglichkeiten aus einem Minijob gelten bis zum 31. Dezember 2021.

Weitere Regelungen auf einen Blick:

- Die maximale Bezugsdauer für KUG beträgt 24 Monate.
- Ein erhöhtes KUG ist bis zu 80 beziehungsweise 87 Prozent der Nettoentgeltdifferenz unter bestimmten Voraussetzungen möglich.
- Das Arbeitsentgelt aus einem zusätzlichen Minijob bleibt anrechnungsfrei.

Stets aktuelle Informationen sowie Regelungen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge finden Sie auf: [www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit](http://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit)



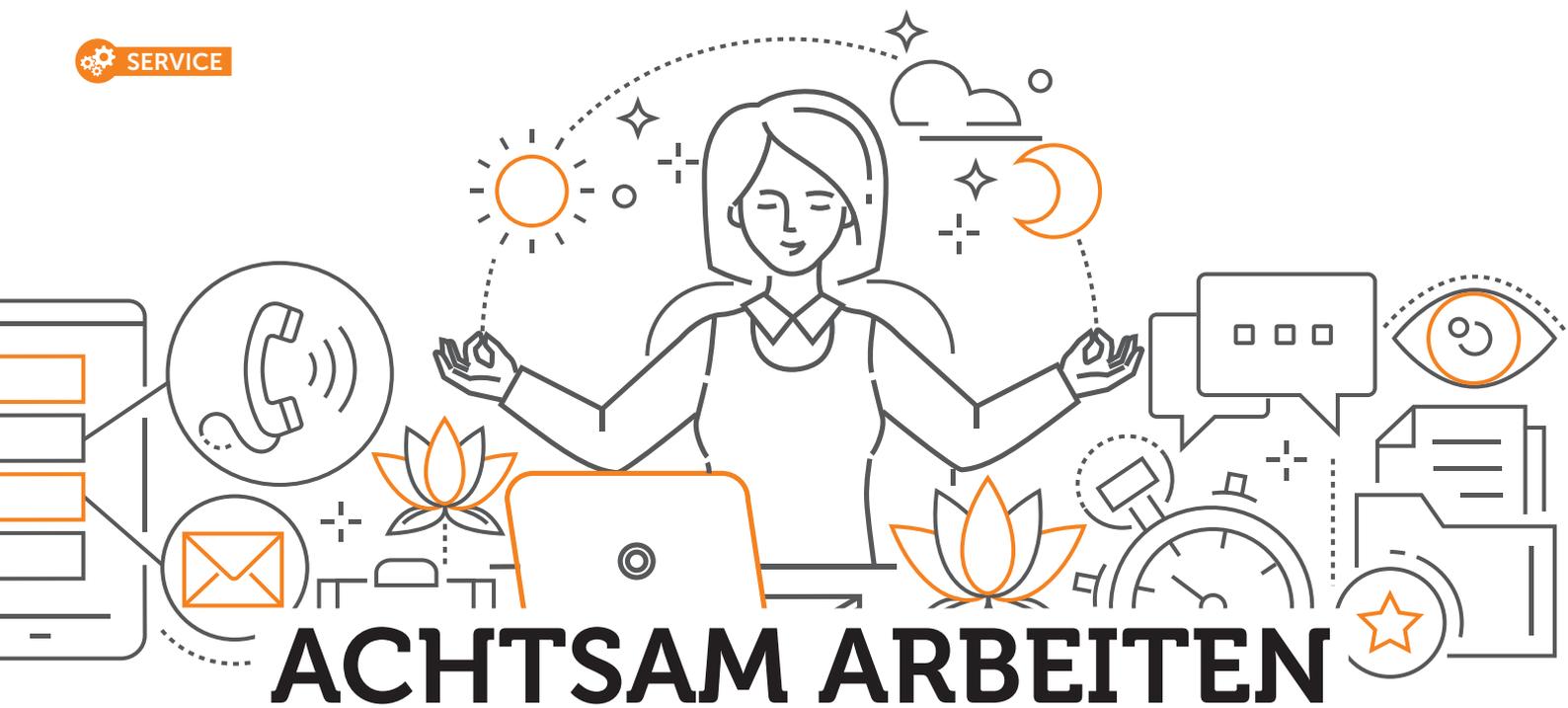
## DEUTSCHER | BGM | FÖRDERPREIS

### AUFRUF ZUR TEILNAHME

Mit dem Preis zeichnen die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC Institutionen, Unternehmen und Dienstleistende aus, die innovative und nachhaltige Projekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) planen. Der Preis, der im Oktober 2021 zum sechsten Mal verliehen wird, ist mit Sachleistungen in Höhe von insgesamt 60.000 Euro dotiert.

Weitere Informationen – zur Bewerbung, zum Schwerpunktthema sowie zum letzten Siegerprojekt – finden Sie unter:

[www.dak.de/bgm-foerderpreis](http://www.dak.de/bgm-foerderpreis)



# ACHTSAM ARBEITEN

Fokussierter, kreativer, gelassener und resilienter sein im Job und auch privat – erst recht in herausfordernden Zeiten: Mit Achtsamkeitsangeboten können Unternehmen ihre Beschäftigten stärken.

Zum Einstieg in dieses Thema laden wir Sie zum Experiment ein: Mit geschlossenen Augen atmen Sie zunächst tief ein, dann atmen Sie aus. Halten kurz inne. Und nehmen wahr, was gerade ist: Gedanken, Gefühle, Geräusche – ohne diese zu bewerten. Solche Atemübungen sind, neben weiteren Trainings, Teil des Achtsamkeitsprogramms „Mindfulness-Based Stress Reduction“ (MBSR), das der amerikanische Medizinprofessor und Molekularbiologe Jon Kabat-Zinn bereits 1979 entwickelte. Stetig wird das Programm bedarfsgerecht angepasst – wie beispielsweise an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena: „Weil Studierende, Lehrende und Mitarbeitende teils sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen in ihrem Arbeitsumfeld erleben, haben wir auf Basis von MBSR zielgruppenspezifische Formate entwickelt, die mit spezifischen Übungen genau auf diese institutionellen Realitäten eingehen“, erklärt Mike Sandbothe,

Professor für Kultur und Medien. Er ist Mitgründer der überregionalen Kooperationsplattform Achtsame Hochschulen, in der sich mittlerweile über 100 Hochschulen im deutschsprachigen Raum vernetzen.

## FOKUSSIERTER ARBEITEN

Dass regelmäßige Achtsamkeitspraxis die Plastizität unserer Gehirne – und damit Eigenschaften wie Konzentration, Empathie und Kreativität – fördert, ist wissenschaftlich mittlerweile gut erforscht. Diese Erkenntnisse nutzen immer mehr Unternehmen auch für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Wie zum Beispiel BASF: „Wir integrieren Achtsamkeitsmethoden in ganz unterschiedlichen Formaten und erreichen so die Führungskräfte und Beschäftigten in der Breite. Sowohl in unserer jährlichen weltweiten Gesundheitsaktion, die 2021 Regeneration zum Schwerpunkt hat, als auch im aktuellen BGM-Programm, etwa

bei Angeboten zur Rückengesundheit, Ernährung oder zum Thema Homeoffice und dem Umgang mit Corona. Darüber hinaus haben wir eine psychiatrische Sprechstunde, wo individuelle Angebote gemacht werden“, erklärt Betriebsärztin Dr. Kerstin Becker, Abteilung für Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz am Standort Ludwigshafen, wo fast 30.000 Menschen arbeiten. Gut transportieren könne man das Thema auch über den Aspekt Sicherheit, der bei BASF eine besonders große Rolle spielt: „Wer sich regelmäßig kleine Regenerationspausen gönnt, ist einfach aufmerksamer – sei es im Arbeitsbetrieb oder auch unterwegs auf dem Werksgelände“, so Kerstin Becker.

Lesen Sie hierzu auch den Beitrag zur gesunden Pause auf Seite 14.



Dr. Kerstin Becker,  
BASF, Arbeitsmedizin und  
Gesundheitsschutz



Jens Hüntten, Leiter  
Betriebliche Sozial-  
beratung bei RWE



Prof. Dr. Mike Sandbothe,  
Professor für Kultur und  
Medien an der Ernst-  
Abbe-Hochschule Jena

## ACHTSAMKEIT DIGITAL ERLERNEN

Dass derzeit Unternehmen ihre Achtsamkeitsangebote coronabedingt komplett ins Digitale verlagern müssen, hat auch Vorteile: Sie lassen sich einfacher in den Arbeitsalltag integrieren, sind nicht an einen Veranstaltungsort gebunden und können durchaus auch Hemmungen, die gegenüber Präsenzveranstaltungen bestehen, abbauen. „Ich mache die Erfahrung: Die Bereitschaft, sich auf dieses virtuelle Angebot einzulassen, hat zugenommen. Weil man mittlerweile mehr mit dem Thema Achtsamkeit anfangen kann und weil man es auch braucht, besonders in dieser herausfordernden Zeit“, sagt Jens Hüntten, Leiter Betriebliche Sozialberatung

beim Essener Energieunternehmen RWE. Denn das verstärkt digitale Arbeiten mithilfe von Skype, Webex und Co. sei auch mental belastender für die Beschäftigten. Diese Erfahrung macht auch Mike Sandbothe in seinen Online-Achtsamkeitsformaten: „Achtsamkeitspraxis kann, wenn auch digital vermittelt, ein analoger Anker in einer noch digitaleren Welt sein.“ Im Interview-Kasten finden Sie einen kostenfreien Online-Vortrag der DAK-Gesundheit.

## FÜHRUNGSKRÄFTE EINBINDEN

Damit Achtsamkeitspraxis nachhaltig wirken kann in einem Unternehmen, müssen die Führungskräfte sie auch selbst beherzigen und vorleben. Bei RWE ist das Thema daher schon seit vielen Jahren fester Bestandteil des Führungskräfte-Trainings. Jens Hüntten ergänzt zudem: „Achtsamkeit ist keine singuläre Methode oder ein Werkzeug. Sie ist auch eine Art der persönlichen Haltung. Nur so kann ihre Implementierung langfristig funktionieren.“ *Thomas Corrinth*

## EINE FRAGE AN ...



**Sandra Schmidt,  
BGM-Expertin der  
DAK-Gesundheit**

**Welche digitalen  
Achtsamkeitsformate  
gibt es und wie ist das  
Feedback darauf?**

Da wäre beispielsweise ein **digitaler Vortrag** zu nennen, zu dem sich alle Interessierten unabhängig von der Kassenzugehörigkeit unter [www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM) anmelden können. Sie erfahren, wie Sie Ihre Aufmerksamkeit im gegenwärtigen Moment erhöhen und so mehr Konzentration und mehr Gelassen-

heit im beruflichen Alltag erreichen. „Die bisherigen Teilnehmenden heben in ihren Rückmeldungen besonders den überzeugenden Mix aus Theorie und Erleben, aus Vortrag und kleinen Übungen hervor“, sagt die Trainerin Jasmin Bücker. Darüber hinaus gibt es auch ein **geschlossenes Format speziell für Abteilungen und Kleingruppen in Unternehmen**. Hierbei steht vor allem die Interaktivität im Vordergrund. Sie können dieses Angebot für sich und Ihre Beschäftigten über unsere **BGM-Hotline** buchen: **040 325 325 720** zum Ortstarif.

## Tipps

### So kann achtsames Arbeiten gelingen

**Jasmin Bücker**, Psychologin (Master of Science) und Trainerin beim BGM-Spezialisten Motio GmbH, hat einige Tipps für Sie zusammengestellt.

**Zeiträume schaffen für Achtsamkeit:** Fixieren Sie zum Beispiel kleine feste Achtsamkeitstermine in Ihrem Arbeitskalender. Ein paar Minuten hat man an jedem Tag übrig.

**Achtsame Pausen zwischendurch einbauen:** Gönnen Sie sich mehrmals täglich kleine Zeitfenster der Regeneration (manchmal reichen vielleicht schon fünf Minuten, siehe auch Seite 14). In dieser Zeit halten Sie kurz inne und lenken Ihre Aufmerksamkeit bewusst aufs Ein- und Ausatmen.

**Achtsame Check-Ins zum (virtuellen) Meeting-Beginn:** Beginnen Sie als Gesprächsleitung doch mal mit einer Minute der Stille oder fragen Sie die Beteiligten nach Impressionen vom Tag. So kommen alle im Meeting an und erhöhen den Fokus.

**Schluss mit Multitasking:** Setzen Sie bewusst Prioritäten und konzentrieren Sie sich auf ausschließlich eine Sache. Zum Beispiel: erst telefonieren, dann E-Mails lesen.

**Informelle Achtsamkeit schulen:** Machen Sie eine alltägliche Handlung (etwa beim Händewaschen oder Spaziergehen) zu Ihrem Achtsamkeitsanker. Das bedeutet: Sie gewöhnen sich daran, dabei jedes Mal Ihre Aufmerksamkeit auf die Gegenwart zu lenken und alle Sinne einzusetzen: Was sehe ich? Was höre ich? Was rieche ich und schmecke ich? Was spüre ich?



## DREI FRAGEN AN ...

... Annette Lindstädt

Lindmanns  
Lebendige Online-  
Veranstaltungen

**Frau Lindstädt,  
wie schafft man  
in Online-Meetings  
menschliche Nähe?**

Das Informelle, was sonst am Rande von beruflichen Meetings automatisch stattfindet, muss im virtuellen Raum explizit geplant werden. Netzwerken ist online ein eigenständiger Programmpunkt. Mit interaktiven Methoden lässt sich der Austausch gezielt fördern. Inzwischen gibt es einige Tools, die informelle Kommunikation in Kleingruppen unterstützen.

**Wie lange dürfen Online-Veranstaltungen maximal dauern, damit Augen und Rücken nicht irgendwann streiken?**

Wenn eine Online-Veranstaltung gut strukturiert ist und genügend Abwechslung bietet, kann sie auch mehrere Tage dauern. Wichtig sind regelmäßige „echte“ Bildschirm-pausen. Bei langen Veranstaltungen kann man Programmpunkte mit Bewegungseinheiten direkt einplanen. (Anmerkung der Redaktion: Siehe auch den Beitrag zur gesunden Pause auf Seite 14.)

**Welche Tipps können Sie Unternehmen gerade für neu eingestellte Beschäftigte geben?**

Um neue Teammitglieder schnell einzubinden, ist es wichtig, Online-Begegnungen gezielt zu planen. Etwa mit Teammeetings, die echten Austausch fördern, festen Videosprechstunden zur Einarbeitung, virtuellen Tandems aus „alten Hasen“ und neuen Mitgliedern – aber auch mit einer gemeinsamen Mittagspause jeden Dienstag.

# EINARBEITUNG AUS DER FERNE

**Nicht nur die Einstellung neuen Personals geschieht derzeit per Zoom & Co, sondern auch dessen Einarbeitung. Wie kommen Beschäftigte mental in der neuen Firma an, wenn sie im Homeoffice arbeiten müssen?**

Im Fachjargon spricht man von „remote onboarding“, also der Einstellung und Einarbeitung von neuen Beschäftigten, die ihren Job wegen der Corona-Pandemie am heimischen Schreibtisch antreten müssen. Fachlich ist das Ankommen meist kein Problem, sozial dagegen schon eher.

## VIRTUELLE TEAMEVENTS

Helen Baskaya arbeitet seit Dezember 2020 als Personalverantwortliche bei KIWI.KI in Berlin. KIWI.KI ist ein Start-up mit 50 Angestellten, das digitale Schlüssellösungen für die Wohnungswirtschaft anbietet. Helen Baskaya hat damit ihr eigenes „Onboarding“, also ihre Einarbeitungsphase, unter Corona-Bedingungen durchlaufen. Die 26-Jährige findet es wichtig, dass Unternehmen bewusst Arbeitszeit für virtuelle informelle Zusammenkünfte einplanen: „Die fachliche Einarbeitung ist das eine, aber das wirkliche Ankommen in einem neuen Kollegenkreis ist mindestens genauso wichtig“, erklärt die Personalerin. Den Mangel an persönlichen Treffen versucht das Unternehmen mit virtuellen

Teamevents aufzufangen. „Zum Beispiel hat ein ehemaliger Koch aus unserem Team vor laufender Kamera einfach ein Gericht zubereitet“, erzählt Helen Baskaya. So lernen sich die Mitarbeitenden nicht nur von der beruflichen Seite, sondern auch mit privaten Vorlieben kennen.

## WOHLFÜHLATMOSPHERE SCHAFFEN

Das Willkommenspaket aus Pulli und weiteren Kleinigkeiten schickt das Unternehmen nach Hause – anstatt es persönlich am ersten Arbeitstag zu überreichen. Zur Firmenkultur gehöre auch, dass neue „KIWIs“ in jeder Abteilung einige Stunden verbringen, um Produkt und Team aus verschiedenen Perspektiven besser kennenzulernen. Helen Baskaya: „Das war allerdings vor Corona auch schon so, nur läuft es jetzt eben online.“ Und dann hat die Personalerin einen simplen, aber wertvollen Tipp: Die Beschäftigten werden regelmäßig in informellen Gesprächen gefragt, wie es ihnen geht. Helen Baskaya: „Es ist ja einfach so: Da wir uns alle nicht mehr so häufig sehen, bekommen wir auch nicht mit, wenn es einem mal nicht so gut geht.“

*Geraldine Friedrich*

# Tipps

## FÜR DAS ONLINE-BEWERBUNGSGESPRÄCH

Während Unternehmen Vorstellungsgespräche meist im Büro in einer professionellen Ambiente führen können, sind Bewerbende auf ihr Homeoffice angewiesen. **Lutz-Martin Busch**, Managing Director bei der auf Medizintechnik und IT spezialisierten Personalberatung HiTec Consult GmbH, nennt fünf Tipps für das Online-Vorstellungsgespräch:

- 1 Schaffen Sie sich rechtzeitig ein ruhiges Umfeld und bitten Sie Familienmitglieder, Rücksicht zu nehmen.
- 2 Setzen Sie sich vorab mit der Technik (Mikrofon, Lautsprecher, Kamera) auseinander und testen Sie diese.

- 3 Loggen Sie sich rechtzeitig ein und bitten auch hier Ihre Familienmitglieder gegebenenfalls, die Internetleitung zu schonen.
- 4 Achten Sie während des Gesprächs nicht nur auf angemessene Kleidung, sondern auch auf die richtige Sitzposition. Was gar nicht geht: liegend auf der Couch (und dieses Beispiel ist keine Fiktion).
- 5 Achten Sie auf den richtigen Abstand zur Kamera. Ideal ist ein Halbprofil. Zu dicht an der Kamera kann eine sehr ungünstige Perspektive schaffen, bei der Ihnen das Gegenüber wortwörtlich in die Nasenlöcher schaut.



MIT VIDEOKONFERENZEN DAS NEUE TEAM KENNENLERNEN.

## ZUSATZWISSEN

### BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG AUF DISTANZ

#### • ONLINE-VORTRAG Kommunikation im virtuellen Raum

Arbeiten in digitalen Räumen – damit entstehen veränderte kommunikative Anforderungen im Arbeitsalltag sowie im Austausch mit Ihren Beschäftigten. Sie erfahren unter anderem, wie virtuelle Kommunikation gelingen kann. Ferner erfahren Sie, wie sich eine vertrauensvolle und gesunde Zusammenarbeit im digitalen Umfeld etablieren lässt.

#### • DIGITALER GESUNDHEITSTAG

Auf den Seiten 12 und 13 präsentieren wir Ihnen den Ablauf eines digitalen Gesundheitstages. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten beim gesunden Arbeiten.

Informationen zu beiden Angeboten erhalten Sie unter unserer **BGM-Hotline 040 325 325 720**. Lassen Sie sich inspirieren, wie gesundes Arbeiten via Distanz möglich ist, unter: [www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM)

## PFLEGEREFORM

### DAK-STUDIE ZEIGT MÖGLICHE ENTLASTUNGEN

Die von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) geplante Reform der Pflegeversicherung kann zahlreiche Menschen in Pflegeheimen und deren Angehörige deutlich entlasten. Durch neue Finanzierungswege und einen Steuerzuschuss könnte die Zahl der Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger in Heimen um ein Drittel reduziert werden. Dies wäre die niedrigste Quote seit über 20 Jahren. Das zeigt eine aktuelle Studie der DAK-Gesundheit. Im Auftrag der Krankenkasse hat der Bremer Pflegeökonom Professor Dr. Heinz Rothgang die Wirkung der verschiedenen Reformelemente berechnet.

Laut Studie könnten sich für 90 Prozent der Menschen in Pflegeheimen die Eigenanteile verringern. Ohne Reform würde die Fürsorgequote dagegen auf einen Rekordwert von knapp 37 Prozent ansteigen. Zudem würde die Reform auch Länder und Kommunen entlasten.



*„Das Reformmodell für eine solidarische Neuausrichtung der Pflegeversicherung ist eine einmalige Chance, Pflegebedürftige und deren Angehörige zu entlasten.“*

Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit

interaktiven Kursmodulen werden gesunde Ernährungs-, Bewegungs- und Alltagsgewohnheiten etabliert. Das führt nicht nur zur Gewichtsreduktion, sondern vermindert auch das Risiko, an Diabetes oder Herzproblemen zu erkranken. Das neue digitale Angebot richtet sich an übergewichtige Personen ab dem 18. Lebensjahr mit einem Body-Mass-Index (BMI) von 25 bis 29,9 ohne Begleiterkrankungen. Adipöse Personen mit einem

BMI von 30 bis 34,9 ohne Begleiterkrankungen und ohne psychische (Ess-)Störungen können ebenfalls nach Rücksprache mit ihrem Arzt oder ihrer Ärztin teilnehmen. Die DAK-Gesundheit erstattet bei erfolgreicher Teilnahme 74,99 Euro. Darüber hinaus gibt es Punkte im Bonusprogramm.

Informieren Sie sich jetzt unter:  
[www.dak.de/waya](http://www.dak.de/waya)





### AUSGEZEICHNET

#### DAK-GESUNDHEIT GEWINNT BGM-PREIS

Das Gesundheitsmanagement der DAK-Gesundheit ist nach dem Gewinn des Corporate Health Awards im vergangenen Jahr erneut ausgezeichnet worden und hat den **Sonderpreis „Beste Gesundheitskommunikation“** erhalten. „Bei der DAK-Gesundheit besteht in diesem Zusammenhang die Breite und Kreativität der Kommunikationsformen, die sie für ihre Gesundheitsthemen nutzt“, lautet die Begründung der Jury. Als Beispiele nennt sie die bundesweite Initiative „Für ein gesundes Miteinander“, die wechselnden Jahresthemen und die Gesundheitspost. „Wir freuen uns sehr, mit der DAK-Gesundheit einen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) so profilierten und verdienten Preisträger auszeichnen zu können“, sagt Jurymitglied Stefan Wolters, Head of Corporate Health Communication bei „Men’s Health“ und „Women’s Health“. Der **Corporate Health Award** ist eine gemeinsame Initiative von EUPD Research Sustainable Management und dem Handelsblatt.

**Wichtig für Firmen:** Die DAK-Gesundheit bietet schon seit vielen Jahren ein ganzheitliches BGM an. Externe und interne Maßnahmen werden dabei vernetzt, um miteinander und voneinander zu lernen. Sprechen Sie uns gerne an und vereinbaren Sie eine weitergehende Beratung zu unseren Angeboten unter der **DAK-Hotline 040 325 325 750** zum Ortstarif.

### DIGITALE RENTENÜBERSICHT

#### NEUES ONLINE-PORTAL SOLL GESAMTÜBERBLICK GEBEN

Auf einen Blick Klarheit über die eigenen Rentenansprüche bekommen – das soll ab Herbst 2023 möglich sein. Mit dem im November 2020 verabschiedeten Gesetzesentwurf „zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen“ wurde eine digitale Rentenübersicht beschlossen, die einen Gesamtüberblick über die erreichten sowie erreichbaren Ansprüche aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Vorsorge bietet.

Das neue Online-Portal soll einfach und auch für Laien nachvollziehbar gestaltet werden. „Wir wollen den Kenntnisstand der Bürgerinnen und Bürger über ihre eigene Altersvorsorge verbessern“, erklärt Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Dafür wird eine „Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht“ bei der Deutschen Rentenversicherung Bund eingerichtet. Hier wird das Portal entwickelt, über das mittels Steuer-Identifikationsnummer eine individuelle digitale Rentenübersicht abgerufen werden kann.

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de) unter dem Stichwort „digitale-Rentenübersicht“.

### WETTBEWERB

#### GESICHT ZEIGEN FÜR EIN GESUNDES MITEINANDER

Unter dem Motto „Gesichter für ein gesundes Miteinander“ haben bundesweit rund 400 Projekte und Einzelpersonen an einem Wettbewerb der DAK-Gesundheit für besonderes Engagement in Corona-Zeiten teilgenommen. Ausgezeichnet werden Initiativen in den drei Kategorien Gesellschaft, Digitalisierung und Gesundheitsvorsorge. Zahlreiche Politikerinnen und Politiker unterstützen die Aktion, darunter die Ministerpräsidenten Volker Bouffier (Hessen), Winfried Kretschmann (Baden-Württemberg), Bodo Ramelow (Thüringen) und Dietmar Woidke (Brandenburg) sowie mehrere Expertinnen und Experten. Eine unabhängige Jury unter Vor-

sitz von DAK-Chef Andreas Storm entscheidet über die Gewinnerprojekte, die am 8. Juni verkündet werden. Diese reichen vom virtuellen Spendenlauf über Nachbarschaftshilfe bis hin zur digitalen Workshopreihe gegen Einsamkeit.

Weitere Informationen finden Sie auf: [www.dak.de/gesichter](http://www.dak.de/gesichter)



# BLICK NACH VORN

Der Digitalisierungsschub im letzten Jahr hat neue Möglichkeiten für lebenslanges Lernen geschaffen. „praxis + recht“ wollte wissen, was kommt, was bleibt, was gut funktioniert.

Die Zukunft ist jetzt. „Das bewegte Bild wird unser Bildungssystem revolutionieren. Auf diese Weise sollte es in wenigen Jahren möglich sein, hundertprozentig effektiv zu lehren und zu lernen“ – das sagte Thomas Edison 1922. Also vor fast hundert Jahren. Tatsächlich können wir heute via Internet überall, jederzeit und im eigenen Tempo lernen. Aber sind diese virtuellen Lernformen wirklich effektiver als klassisches Lernen? Oder wenigstens gleich gut? Und wenn ja, gilt das für alle Aus- und Weiterbildungsformate?

## VIRTUELL AUSBILDEN

Luftwaffe und private Flugschulen setzen zur Pilotenausbildung bereits ergänzend Virtual-Reality-Brillen ein (auch VR-Brillen genannt, die eine 360-Grad-Sicht ermöglichen), um die Zeit im teuren Flugsimulator zu verkürzen. Auch Chirurgeninnen und Chirurgen üben mittlerweile an 50.000 Euro teuren „Anatomagetischen“, auf denen dreidimensional eingescannte Leichen lebensgroß dargestellt werden. Mit speziellen

Videospielen können sie zudem ihre Auge-Hand-Koordination trainieren.

Corona hat der Entwicklung Dampf gemacht. Die Leonardo-Hotels beispielsweise stellten im vergangenen Jahr hundert neue Auszubildende und duale Studierende ein, die mit einer eigenen App vernetzt wurden. Das Elektrotechnikunternehmen Weidmüller führte im Oktober 2020 ein per Internet selbstorganisiertes Weiterbildungsprogramm für die Auszubildenden durch. Die Volksbanken fördern mit digitalen Spielen die virtuelle Zusammenarbeit. Der Chemieriese BASF nahm gar zum Start des neuen Ausbildungsjahres ein virtuelles Ausbildungszentrum in Betrieb, in dem eine komplette Fertigungsanlage als 3-D-Modell zur Verfügung steht: Angehende Chemikantinnen und Chemikanten müssen nun zahlreiche dort hinterlegte Lern- und Arbeitsaufträge erledigen. Katrin Haupt, Geschäftsführerin der DEKRA Akademie, wagt gar die Prognose: „Lernen wird noch viel näher an den Arbeitsplatz heranrücken und ganz informell Bestandteil des Tagesablaufs werden.“

## DIGITALISIERUNGSSCHUB

Joachim Giese, Vorstand der WBS Gruppe, und Dr. Sabine Cofalla, Leiterin des Geschäftsbereiches WBS Training, haben bemerkt, dass der berufliche Digitalisierungsschub im vergangenen Jahr den Umstieg auf virtuelle Lernformate erleichtert hat: „Alle Beschäftigten im Homeoffice haben gelernt, wie einfach und wie wertvoll es ist, wenn man sich beim Arbeiten sehen kann – in einer Videokonferenz/ – und zeitgleich an Aufgaben arbeitet. Nun ist es für viele selbstverständlich geworden, dass man auch auf diese Art lernt, in einer virtuellen Schulungsumgebung gemeinsam mit anderen.“ Constanze Schick vom Institut für wissenschaftliche Weiterbildung, einer Tochterfirma der FernUniversität in Hagen, ergänzt: „Lexikalisches Wissen lässt sich natürlich sehr gut online abbilden. Inzwischen gibt es aber auch ausgezeichnete virtuelle Labore, etwa für Mechatronikerinnen und Mechatroniker. Wichtig zur Festigung ist, dass das Gelernte im Anschluss angewendet wird und man in den



Joachim Giese,  
Vorstand der WBS Gruppe



Dr. Sabine Cofalla,  
Leiterin des Geschäftsbereiches WBS Training



Constanze Schick, Geschäftsführerin  
vom Institut für wissenschaftliche  
Weiterbildung, Tochtergesellschaft  
der FernUniversität in Hagen



Katrin Haupt,  
Geschäftsführerin der  
DEKRA Akademie



Dr. Jörg Schmidt,  
Geschäftsführer (Kompetenzen  
für Fach- und Führungskräfte)  
bei der Haufe Akademie

Austausch geht.“ Daher empfiehlt sie eine gute Erreichbarkeit der Lehrenden.

### KEINE ALTERSGRENZE

Für WBS ist beim Online-Lernen wichtig, dass alle Zielgruppen und alle Altersklassen mitgedacht werden und dass der Kontakt zu den Lernenden gehalten wird.

Zudem werden im virtuellen Raum auch Momente möglich, die es zuvor so nicht gab: „Spannend ist, dass nun Menschen, die bislang kaum oder keine Berührungspunkte hatten, im virtuellen Klassenraum zusammen lernen. Da kann es passieren, dass die Katze vor die Kamera springt oder der kleine Sohn plötzlich das Wort ergreift“, so Katrin Haupt von der DEKRA Akademie. Derartige Zwischenfälle lockern auf und erleichtern den Kontakt. Constanze Schick bestätigt das anhand ihrer Erfahrungen aus „Schule digital“. Viele der teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer standen diesem von ihrem Institut durchgeführten Projekt anfangs skeptisch gegenüber. Und doch: „Nach nur neun Veranstaltungen hatten wir eine echte Bindung erreicht und waren traurig, einander nicht mehr regelmäßig zu sehen. Obwohl viele das nicht erwartet haben, hat es wirklich gut funktioniert.“

### FÜR ALLE LERNTYPEN

Woran lässt sich nun eine gute virtuelle Aus-, Fort- und Weiterbildung erkennen? Es sollte auf jeden Fall gemeinsame Veranstaltungen und auch Zeiten des eigenständigen Lernens geben. Inhalte sollten für alle Lerntypen

und -stile aufbereitet sein, also theoretisch wie praktisch erklärt, und auf unterschiedliche Art dargeboten werden, beispielsweise schriftlich, mündlich und in einem Experiment. „Die neuen Tools wie MS Teams, Zoom und vitero ermöglichen die qualitativ hochwertige Umsetzung aller Themen. Grundsätzlich bewirkt natürlich eine langfristige Beschäftigung mit einem Themenkomplex, ob in Präsenz, digital oder virtuell, eine tiefere Verankerung des Wissens. Handlungsleitend sollte daher immer das Ziel der maximalen Transferwirksamkeit sein“, erläutert Dr. Jörg Schmidt, Geschäftsführer im Bereich „Kompetenzen für Fach- und Führungskräfte“ bei der Haufe Akademie.

Einig sind sich alle Fachleute darin, dass virtuelles Lernen eher zunehmen wird. Denn es ist geeignet für nahezu alle Anforderungen, von der schnellen Auffrischung bis zur vollwertigen Ausbildung. Etliche Weiterbildungen sind sogar, auch bei Kurzarbeit, über das Qualifizierungschancengesetz förderfähig. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit unter: [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung)

Die Corona-Pandemie hat Defizite in vielen gesellschaftlichen Bereichen offengelegt. Sie hat aber auch gezeigt, welche Möglichkeiten des Lernens das digitale Zeitalter bieten kann. Nun gilt es, die neuen Lern- und Lehrwege zu gehen – auch um die Arbeit von morgen zu meistern. *Ulrich Hoffmann*

## ! WEITERBILDUNG FÜR IHR PERSONAL IM RAHMEN DES BLENDED LEARNINGS (Kombination aus E-Learning und Präsenzeinheiten)

### • QUALIFIZIERUNG ZUM/ZUR BETRIEBLICHEN GESUND- HEITSMANAGER/IN

Mit diesem Fachwissen können Sie dauerhaft einen Gesundheitsförderungsprozess in Ihrem Betrieb aufbauen.

Informationen zur Qualifizierung und zum Ablauf erhalten Sie unter: [www.dak.de/bgm-manager](http://www.dak.de/bgm-manager)

### • BETRIEBLICHE SUCHTBEAUFTRAGTE

Betriebliche Suchtbeauftragte fungieren als Anlaufstelle für Betroffene, Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen. Sie kennen sich im deutschen Suchthilfesystem und im Arbeitsrecht aus und sind auch im Bereich Prävention tätig. Die von der DAK-Gesundheit angebotene Ausbildung umfasst sechs Blöcke.

Haben Sie Interesse an dieser Weiterbildung, wenden Sie sich bitte an Mirko Ladberg, BGM-Experte der DAK-Gesundheit, unter: [mirko.ladberg@dak.de](mailto:mirko.ladberg@dak.de)

Mehr zum Thema unter: [www.dak.de/suchtbeauftragter](http://www.dak.de/suchtbeauftragter) und [www.dak.de/sucht](http://www.dak.de/sucht)

# MULTITALENT MITARBEITER- BEFRAGUNG



Die Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges, aber oft noch unterschätztes Tool im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) – gerade in Pandemiezeiten. Drei Unternehmen berichten von ihren Erfahrungen damit.

**K**rankenstände und Fehlzeitenstatistiken sind wertvolle Informationsquellen, um den Status quo zur Mitarbeitergesundheit in einem Unternehmen zu ermitteln. Sie geben aber kaum Aufschluss darüber, welche Ursachen hinter diesen Zahlen liegen und mit welchen gezielten Maßnahmen man diesen Entwicklungen begegnen kann. Dafür bedarf es strukturierter, anonymisierter und standardisierter Tools, die auch qualitative Daten der Beschäftigten erheben. Als Instrument des BGMs kann die Mitarbeiterbefragung nicht nur dabei helfen, spezifische gesundheitliche Belastungen bei den Beschäftigten zu identifizieren, sondern es auch ermöglichen, Ressourcen zu erkennen, die Partizipation und das Commitment zu fördern.

## NEUE UNTERNEHMENSKULTUR

Bei der friesischen Hotelkette Upstalsboom war eine solche Befragung sogar Ausgangspunkt eines kompletten Kulturwandels. Als Upstalsboom-Chef Bodo Janssen im Jahr 2010 die Ergeb-

**FEEDBACK DES PERSONALS  
IST WERTVOLL.**

nisse der ersten anonymen Befragung unter den rund 650 Beschäftigten sah, war die Ernüchterung groß: „Wir brauchen einen anderen Chef als Bodo Janssen“ war nur eine von vielen kritischen Stimmen. Insgesamt stellte sich eine hohe Unzufriedenheit im Unternehmen heraus, insbesondere beklagten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen schlechten Führungsstil. Bodo Janssen suchte daraufhin innerhalb Jahre lang in regelmäßigen Abständen ein Benediktinerkloster auf, um während des Aufenthalts seine Werte und sein Führungsverständnis zu überdenken. Daraus entstand eine neue Unternehmenskultur, in der Freiheit, persönliche Weiterentwicklung und Mitgestaltung eine zentrale Rolle spielen – der „Upstalsboom Weg“. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist mittlerweile auf 80 Prozent gestiegen, die durchschnittliche Krankheitsquote von acht auf drei Prozent gesunken. „Dass wir die offene Kritik der Beschäftigten vor allem als Chance gesehen haben, hat diesen positiven Wandel überhaupt erst ermöglicht“, sagt Robert Jabin, „Upstalsboomer“ für Kultur & Entwicklung.



Robert Jabin,  
„Upstalsboomer“ für  
Kultur & Entwicklung

### AKTUELLES STIMMUNGSBILD

Ein fester Bestandteil des BGMs ist die Mitarbeiterbefragung auch bei Axel Springer SE in Berlin, genauer gesagt in der Fernseh-Unit der WELT: Seit 2013 werden die rund 350 Beschäftigten dort in einem dreijährigen Rhythmus befragt, zuletzt im Jahr 2019. „Dadurch haben wir auch eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf“, sagt Personalleiterin Katrin Neubert. Neben dem standardisierten gleichbleibenden Part ermöglicht es die Umfrage auch, Trends wie zum Beispiel zuletzt das mobile

Arbeiten aufzugreifen. „Hoher Stress, etwa bei einer Live-Berichterstattung, gehört beim Fernsehen zum Berufsbild. Das können wir nicht ändern. Aber wir können auch auf Basis der Befragung bedarfsgerechte Angebote unterbreiten, um besser damit umzugehen. Und wir können uns stärker bewusst werden, was uns ausmacht und worauf wir stolz sein können“, erklärt Katrin Neubert. Neben der nun anstehenden nächsten großen Befragung kommen in Pandemiezeiten auch sogenannte virtuelle „Puls-Checks“ zum Einsatz: „So bekommen wir regelmäßig ein Stimmungsbild, wie es unseren Mitarbeitenden geht, welche Herausforderungen sie bewältigen müssen und wo sie Unterstützung brauchen.“



Katrin Neubert,  
Personalleiterin bei  
Axel Springer SE

### BEDARFGERECHTE ANGEBOTE

Mitten in der Corona-Pandemie, im September 2020, ließ die plus Personalmanagement GmbH ihre rund 400 internen Beschäftigten in puncto Gesundheit befragen, wie auch schon in den Jahren 2016 und 2018. Bei der erneuten Online-Befragung nahm man erstmals eine zielgruppenspezifische Splittung vor – in Beschäftigte der Hamburger Zentrale und Beschäftigte der deutschlandweit über vierzig Niederlassungen. Das brachte wertvolle neue Erkenntnisse: „Die coronabedingte Einführung der Telearbeit für die Mitarbeitenden aus der Zentrale brachte andere gesundheitliche Herausforderungen mit sich als

bei den Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen, die vermehrt für ihre Zeitarbeitnehmenden vor Ort präsent sein müssen“, erklärt Melitta Keller, Leiterin des plus Kompetenz-Zentrums und BGM-Koordinatorin. Auch die Beurteilungen von organisationalen Rahmenbedingungen, Work-Life-Balance und agiler Führung wichen etwas voneinander ab. Durch die Splittung konnten also unterschiedliche Bedarfe ermittelt und auf dieser Basis spezifischere Angebote gemacht werden. Mit Blick in die Zukunft sagt Melitta Keller: „Die Wichtigkeit der Thematik und ihre praxisnahe Umsetzung sind noch deutlicher geworden. Wir werden auch weiterhin alle zwei Jahre spezifische Mitarbeiterbefragungen von externen Partnern durchführen lassen, um situativ und gezielt auf Gesundheitsbedarfe eingehen zu können.“

Thomas Corrinth

## ZUSATZWISSEN

### MITARBEITERBEFRAGUNG

Mithilfe einer Mitarbeiterbefragung können unter anderem gesundheitliche Belastungsschwerpunkte innerhalb der Belegschaft identifiziert und Ressourcen erkannt werden.

Die DAK-Gesundheit stellt Unternehmen dieses Angebot auch **in digitaler Form** sowie **in verschiedenen Sprachen** zur Verfügung.

Die Fragebogenmodule beziehen sich dabei auf alle Aspekte rund ums gesunde Arbeiten. Zudem sind **Freitext-Antworten** zu unternehmensindividuell formulierten Fragestellungen möglich.

Weitere Informationen zum Angebot sowie zur Buchung erfahren Sie zum Ortstarif unter unserer **BGM-Hotline 040 325 325 720**.



Melitta Keller,  
Leiterin des plus  
Kompetenz-Zentrums

# ROLLE RÜCKWÄRTS

Die Coronakrise trifft Frauen doppelt: Häufig übernehmen sie die Betreuung der Kinder und geraten beruflich ins Hintertreffen. Was wir für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lernen können.

**E**ine Situation im Februar 2021: Carolin H., 45 Jahre, schmerzt der Rücken. Die Beschäftigte einer PR-Abteilung arbeitet seit Wochen überwiegend im Homeoffice. Zoomkonferenz reiht sich an Zoommeeting. Ihre Zwillinge, Anna und Klara, 13 Jahre, fragen, wie die Matheaufgaben zu lösen seien. Der Konferenzbeginn rückt indes näher, sie versucht sich zu konzentrieren. Seit Wochen jongliert sie wieder zeitgleich Job und Familie allein, denn ihr Partner muss am Arbeitsplatz präsent sein.

## PARALLEL: JOB UND KINDER

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt. Viele Beschäftigte erlebten in den vergangenen Monaten einen Wechsel von

Präsenz- und Lockdownphasen, in denen überwiegend von zu Hause aus gearbeitet wurde. Für Familien eine Herausforderung und für Frauen wie Carolin H. ganz besonders, denn Schul- und Kitaschließungen bescherten ihnen vermehrt traditionelle Aufgaben – parallel zum Job.

Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung, bei der im Mai vergangenen Jahres 7.677 Erwerbstätige in einer Online-Befragung interviewt wurden\*, leisten hauptsächlich Frauen die Mehrarbeit an Kinderbetreuung und reduzieren ihre Erwerbsarbeit.

## JAHREZEHNTE ZURÜCKGEWORFEN

Früh warnte die Soziologin Jutta Allmendinger: „Die Corona-Pandemie wirft uns drei Jahrzehnte in der

Geschlechterordnung zurück.“ Sie prophezeite, dass Frauen nach Teilzeit- und Lockdownphasen schlechter in den Arbeitsmarkt zurückfänden als Männer und durch die Doppelbelastung auch größerem Stress ausgesetzt seien. So verlören sie Lebens- und Karriereoptionen auf sogenannten „Mummy tracks“: Mutterpfaden.

Carolin H. resümiert: „Bei mir in der Firma gibt es in der Coronakrise jene ohne Kinder, die jetzt nach vorne preschen, und andere mit Kindern, von denen es heißt, auf die kannst du jetzt nicht zählen.“



Prof. Dr. h. c.  
Jutta Allmendinger, Ph. D.

**VOR ALLEM BERUFSTÄTIGE MÜTTER  
SIND MEHRFACH BELASTET.**



## BELASTETE PSYCHE

Ersatzlehrerin, Köchin und dabei im Job performen: Das kann Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben. Laut Psychreport der DAK-Gesundheit gab es noch nie so viele Ausfalltage im Job wegen psychischer Erkrankungen wie im Corona-Jahr 2020. Mit rund 265 Fehltagen je 100 Versicherte erreichten sie einen neuen Höchststand. Im Vergleich zu 2010 bedeutet dies eine Zunahme um 56 Prozent. Auffällig ist, dass der Anstieg im vergangenen Jahr bei den Erwerbstätigen vor allem Frauen betraf.

## FAMILIENFREUNDLICH ARBEITEN

Viele Unternehmen begriffen, wie entscheidend es ist, familienfreundlicher zu agieren und auf veränderte Bedürfnisse einzugehen. Was können wir für die Zukunft von ihnen lernen? Vor allem die Flexibilisierung von Arbeitszeiten hilft. So wurde in vielen deutschen Betrieben in der Pandemie auf feste Kernarbeitszeiten verzichtet und Eltern erlaubt, früh oder auch spät zu arbeiten, um das Homeschooling neben dem Job zu stemmen.

## FLEXIBLE LÖSUNGEN

So geschah es etwa bei der Münchner ConSol Consulting & Solutions Software GmbH. Hier verwaltete das Personalbüro zusätzlich einen Stundenpool, über den Mitarbeitende Stunden spenden und familiär eingespannte Beschäftigte unterstützen konnten. Zusätzlich hilft dort ein externes Lebenslagen-Coaching, Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden. „Bei Engpässen sind Kids bei uns im Büro willkommen“, heißt es aus dem Unternehmen. Dafür wurde ein Arbeitsplatz mit Spielecke gestaltet. Auch bei DELO Industrie Klebstoffe wurden Kernarbeitszeiten in der Pandemie aufgelöst, der Arbeitszeitrahmen ausgedehnt und die erlaubten Minusstunden erhöht. Mit der Aktion „Eltern Zeit schenken“ wurde auch hier

die Möglichkeit geschaffen, Kolleginnen und Kollegen mit Stunden von einem Gleitzeitkonto unter die Arme zu greifen. „Wir denken darüber nach, das Konto nach Corona fortzuführen, weil es eine einfache und passende Lösung ist, Eltern bei der Vereinbarkeit zu unterstützen“, heißt es.

Dass angstfreie Kommunikation mit Führungskräften hilft, Lösungen zu finden, hat die Geschäftsführung von Wildling Shoes aus Engelskirchen in Nordrhein-Westfalen erkannt. Hier kämpft man dafür, dass Elternschaft kein Nachteil wird. Im internen Firmenchat wurde sogar ein Icon eingeführt, das anzeigt, wenn ein Mitarbeitender versucht, Familie und Arbeit zu balancieren. Nachsicht ist geboten, wenn er oder sie nicht umgehend antwortet.

Corona hat eine überfällige Diskussion über Vereinbarkeit angestoßen.

## MÜTTER UND KARRIERE

Aber wo bleibt die weibliche Karriere? Könnte es im Rückblick auf die Corona-Jahre heißen, unsere weiblichen Führungskräfte haben wir durch die Pandemie verloren, sie sind aus der Karriere ausgestiegen? Per Zoom-Technologie versuchen Großunternehmen wie SAP gegenzusteuern. So wurde etwa eine Weinkiste an weibliche Talente verschickt und über den Dienst Zoom ein Weintasting veranstaltet. Virtuelle Zusammenkünfte könnten Frauen auch andernorts beim Netzwerken dienen.

Für das Gros der Mütter bleibt es schlichtweg ein Balanceakt, nicht auszubrennen und den Aufstieg im Blick zu behalten. Carolin H. sitzen die letzten Monate noch im Nacken – sie hat deshalb nun eine Rückenschule und einen Englischkurs gebucht, ihr Mann kümmert sich in der Zeit um Töchter und Haushalt. Die Familie hofft, dass keine weitere Pandemiewelle mit Lockdown ihren Alltag auf den Kopf stellen wird.

*Dr. Stefanie Maeck*

## ZUSATZWISSEN

Die DAK-Gesundheit unterstützt Familien mit **kostenfreien Online-Seminaren** dabei, Familie und Beruf zu vereinen. Unabhängig von der Kassenzugehörigkeit können Sie jederzeit die Videos anschauen sowie die Handouts downloaden unter: [www.dak.de/online-seminare-familie](http://www.dak.de/online-seminare-familie)

### Folgende Videos stehen für Sie und Ihre Beschäftigten bereit:

- **Corona: Eine Zerreißprobe für die Familien.** Was Eltern jetzt mental stark macht.
- **Medienerziehung und Stärkung der digitalen Balance.** Wie ein gesunder Medienumgang für Kinder und Jugendliche möglich ist.
- **Erste Hilfe am Kind** – praktische Tipps für Eltern.

### Digitales BGM-Angebot:

Der **Online-Vortrag Lifebalance im Homeoffice** bietet Impulse, wie die neue Arbeitsumgebung zur Chance für eine ausgewogene Work-Life-Balance werden kann. Die Anmeldung läuft online unter: [www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM)

Exklusive Workshops speziell für Ihre Teams können Sie ebenfalls buchen. Melden Sie sich dafür an bei unserer **BGM-Hotline 040 325 325 720**.

\* Der Online-Befragung zufolge haben in Haushalten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren 27 Prozent der Frauen und lediglich 16 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit zur Betreuung der Kinder reduziert. Die Wissenschaftlerinnen der Studie halten auf lange Sicht drastische Negativfolgen für das Erwerbseinkommen der Frauen für möglich. In Haushalten mit geringem monatlichem Haushaltseinkommen (unter 2.000 Euro) reduzierten die Frauen sogar um 31 Prozent ihre Arbeitszeit.

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm>

Psychreport der DAK-Gesundheit unter [www.dak.de/presse](http://www.dak.de/presse)



# ACHTUNG, STOLPERFALLE!

Für Unternehmen stellen sich mit der Coronakrise auch jede Menge arbeitsrechtliche Fragen. Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn jemand im Homeoffice stolpert? Kann COVID-19 als Berufserkrankung gelten? Ganz klar: Das Thema Arbeitsschutz hält einige Tücken bereit.

**D**as Arbeiten in den eigenen vier Wänden war lange Zeit eher die Ausnahme, mit dem Coronavirus ist es für viele Normalität geworden. Kein nerviges Pendeln, mehr Freizeit und weniger Ansteckungsgefahr sprechen dafür. Oft rückt der Arbeitsschutz erst in den Fokus, wenn ein Unfall passiert. Grundsätzlich gilt: Die gesetzliche Unfallversicherung endet nicht an der Haustür. Auch Beschäftigte im Homeoffice sind versichert – aber nur dann, wenn der Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit passiert.

Informationen rund um das Thema Arbeitsunfall und Homeoffice finden Sie

unter: [www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona\\_arbeitsunfall](http://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall)

Dabei verschwimmen die Grenzen zwischen privat und beruflich schnell. Beispiel: Stolpert jemand im Büro über einen Papierkorb, zahlt die gesetzliche Unfallversicherung. Wer zu Hause über ein Spielzeug stürzt, geht aber leer aus. Ähnlich ist es bei den Pausen: Auf dem Weg zur Bürokantine sind Ihre Beschäftigten versichert. Wenn sie zu Hause zwischen Arbeitszimmer und Küche ausrutschen, tritt die Unfallkasse nicht ein.

Das Thema Arbeitsschutz in der Pandemie sollten Betriebe auch dann auf dem Zettel haben, wenn das Team

vor Ort arbeitet. Denn die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung übernehmen die Kosten in Verbindung mit einer COVID-19-Erkrankung, sofern diese als Berufskrankheit anerkannt ist. Diese Möglichkeit besteht, wenn die erkrankte Person im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig ist. In anderen Branchen ist eine Anerkennung nur dann möglich, wenn ein vergleichbar erhöhtes Infektionsrisiko besteht.

Tipps zu COVID-19-Erkrankung als Arbeitsunfall oder Berufserkrankung finden Sie ebenfalls unter: [www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona\\_arbeitsunfall](http://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall)

## Homeoffice: So schonen Ihre Beschäf- tigten Rücken und Seele



### Arbeitsplatz

Die wenigsten Menschen haben zu Hause einen ergonomischen Bürostuhl und zwei große Monitore. Wenn beides fehlt, ist das nicht optimal, eine externe Tastatur und ein Laptop-Ständer bringen aber schon viel in puncto Ergonomie. Sorgen Sie im Team für Bewegung – mit Videokonferenzen im Stehen, Schritte-Challenges oder Betriebssport via Zoom.

### Grenzen setzen

Helfen Sie Ihren Beschäftigten, ein gesundes Maß für die Arbeit zu finden. Von klaren Regeln zu Pensum und Erreichbarkeit profitieren alle. Ermutigen Sie Ihr Team vor allem, sich nach Feierabend auszuklinken. Wer halbstündlich seine Mails checkt, kann nicht abschalten.

### Wertschätzung

Kommunikation ist das A und O, planen Sie feste Termine für fachliche Absprachen ein. Sorgen Sie auch dafür, dass der Smalltalk und das Geburtstagsständchen nicht auf der Strecke bleiben. Für eine Video-Mittagspause versorgen Sie Ihr Team mit einem gesunden Essen via Lieferservice.

## ! GESUND ARBEITEN

### Online-Seminare der DAK-Gesundheit

Damit das Arbeiten am Küchentisch nicht zur Gesundheitsfalle wird, unterstützen wir Sie und Ihr Team. Auf unserer Internetseite finden Sie **Online-Vorträge, Seminare** und **Workshops** – angefangen von **Rückengesundheit** über **Führen auf Distanz** bis zu **gesunden Rezepten** zum Mittag.

Die Anmeldung läuft online unter:  
[www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM)

Exklusive Workshops speziell für Ihre Teams können Sie ebenfalls buchen. Melden Sie sich dafür bei unserer **BGM-Hotline 040 325 325 720**.



Bettina Lederer,  
Rechtsanwältin

Bei einem Busfahrer oder einer Kassiererin geht man derzeit nicht davon aus, dass diese einem höheren Risiko ausgesetzt sind. Liegt bei ihnen eine Corona-

Infektion vor, kann die Erkrankung allerdings einen Arbeitsunfall darstellen – vorausgesetzt, sie können beweisen, dass sie sich am Arbeitsplatz angesteckt haben: „Mitarbeitende sollten deshalb Corona-Ausbrüche im Betrieb und Begegnungen mit Infizierten oder Erkrankten genau aufzeichnen“, rät Anwältin Bettina Lederer. Die Hürden für eine Anerkennung als Arbeitsunfall liegen hoch, der Zusammenhang zwischen Erkrankung und Arbeit muss eindeutig sein. Dafür sind die Leistungen bei einem Arbeitsunfall umfangreicher als bei der gesetzlichen Krankenversicherung, es lohnt sich also für Ihre Beschäftigten.

Andrea Guthaus

**2020**  
ist die Zahl der  
meldepflichtigen  
Arbeitsunfälle um  
**12,8 Prozent**  
gesunken

**18,2**  
Prozent  
weniger  
**Wegeunfälle**  
als im Vorjahr

**397**  
**tödliche**  
**Arbeitsunfälle**  
ereigneten sich 2020,  
das sind **100**  
**weniger** als  
im Vorjahr

**234**  
**Beschäftigte**  
verunglückten bei einem  
**Wegeunfall**, das sind  
**75 weniger**  
als 2019

Quelle: vorläufige Arbeitsunfallzahlen der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung



Die DAK-Gesundheit unterstützt die nachhaltige Kompensation von Treibhausgasen



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Klimaneutraler Versand mit der Deutschen Post

**DAK Arbeitgeber-Hotline**  
**040 325 325 810\***

\*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



**SIE LEBEN  
GERNE GESUND.**

**Gesund  
geht nur  
zusammen.**

**WIR  
BEGLEITEN  
SIE EIN  
LEBEN LANG.**

**Wir möchten, dass es Ihnen gut geht. Deshalb kümmern wir uns um Ihre Gesundheit – mit vielfältigen Services und Leistungen.**

**WWW.DAK.DE**

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben Lang.*