

DAS MAGAZIN FÜR
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

praxis + recht

Unser
Beitragssatz
bleibt auch
2022 stabil

HYBRIDES ARBEITEN

Chancen erkennen und Veränderungen annehmen

WEITERBILDUNG

So gelingt sie
digital

RESILIENZ

Die Psyche
immunisieren

ZEITMANAGEMENT

Gesund bleiben
mit Struktur

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.

DAS PRÄMIEN- EINMALEINS:

RECHNEN LEICHT GEMACHT!

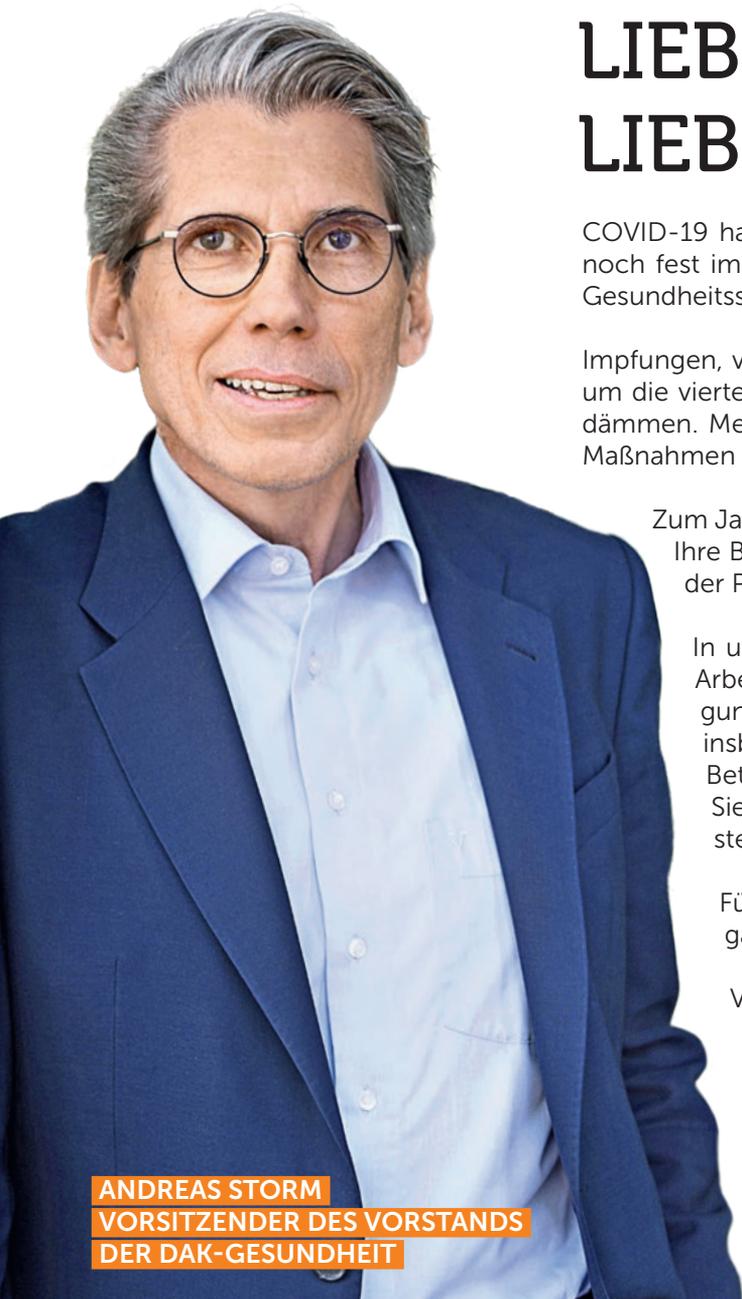
25 Euro
für jedes
geworbene
Mitglied!

Die Algebra der schnellen Geldvermehrung: Eigene beste Erfahrungen mit der DAK-Gesundheit **plus** Rundum-Schutz und Online-Beratung **mal** X gute Tipps im Freundes- und Bekanntenkreis **gleich** Prämien-Jubel im Quadrat. Das rechnet sich für alle.

Jetzt unter:
WWW.DAK-EMPFEHLEN.DE



DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.



ANDREAS STORM
VORSITZENDER DES VORSTANDS
DER DAK-GESUNDHEIT

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

COVID-19 hat unser Leben und die Arbeitswelt auch nach fast zwei Jahren noch fest im Griff und wurde zu einer schweren Belastungsprobe für unser Gesundheitssystem.

Impfungen, verbunden mit Abstands- und Hygieneregeln, sind der Schlüssel, um die vierte Corona-Welle zu brechen und die Pandemie langfristig einzudämmen. Meine Bitte: Klären Sie auch Ihre Beschäftigten über den Sinn der Maßnahmen auf und erleichtern Sie es ihnen, Impfangebote wahrzunehmen.

Zum Jahreswechsel haben wir aber auch eine gute Nachricht für Sie und Ihre Beschäftigten: Der Beitragssatz Ihrer DAK-Gesundheit bleibt trotz der Pandemie auch 2022 stabil – das sechste Jahr in Folge.

In unserer Titelgeschichte beleuchten wir den Trend zum hybriden Arbeiten. Noch nie war so viel Flexibilität möglich. Gesunde Bedingungen in einem hybriden Arbeitsumfeld zu gewährleisten, fordert insbesondere Führungskräfte heraus. Hierzu haben wir Fachleute für Betriebliches Gesundheitsmanagement befragt. Erfahren Sie, wie Sie Ihre Mitarbeitenden unterstützen können. Die DAK-Gesundheit steht Ihnen mit einer Fülle an Angeboten zur Seite.

Für das neue Jahr wünsche ich Ihnen und Ihren Beschäftigten von ganzem Herzen, dass Sie gesund bleiben oder werden.

Viel Freude beim Lesen und ein gutes neues Jahr!

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 interaktive Angebote. Die Online-Ausgabe und den Link zum Abo finden Sie unter: dak.de/praxisundrecht

praxis+recht 01/2022

Das Magazin der DAK-Gesundheit für Unternehmen und Selbstständige

Herausgeber

DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung, Nagelsweg 27 – 31, 20097 Hamburg, 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
E-Mail: DAK-Magazine@dak.de

Herstellung & Versand

Franziska Lau
Tel.: 040 2364 855 9411

Redaktionelle Mitarbeit, Autorinnen & Autoren

Nina Alpers, Rainer Busch, Thomas Corrinth, Sibel Dorange-Pattoret, Sabine Henning, Justine Holzwarth, Ulrich Hoffmann, Katrin Lahn, Annemarie Lüning, Frank Themer, Dorothea Wiehe

Gestaltung & Bildredaktion:

Luisa Kirmse (Grafik)
LSL – Litho Service Lübeck

Litho

Uwe Pries
LSL – Litho Service Lübeck

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.

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: 16. Dezember 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.



8 TITELGESCHICHTE

HYBRIDES ARBEITEN GESUND GESTALTEN

Die Corona-Pandemie verändert nach wie vor die Arbeitswelt. Noch nie war so viel Flexibilität gefragt und möglich. Mal muss die vollständige oder teilweise Rückkehr an den Arbeitsplatz organisiert werden, mal der nochmalige Wechsel ins Homeoffice. Wie kann Arbeit unter hybriden Bedingungen gesund gestaltet werden? In unserer Titelgeschichte (Seite 8 bis 11) zeigen eine Expertin für gesunde Führung und ein Experte für Gesundheitssport und Sporttherapie auf, wie auch in einer hybriden Arbeitswelt gesundes Arbeiten möglich ist. Auch die DAK-Gesundheit hat Unterstützungsangebote entwickelt.



GESUNDHEIT

6 Wissen

Neues Mitglied im Vorstand der DAK-Gesundheit/Infektionsschutzgesetz/Telefonische Krankenschreibung/Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

8 Hybrides Arbeiten gesund gestalten

Hybrides Arbeiten ist der Trend der Zukunft. Was genau heißt das für das kollegiale Miteinander? praxis + recht hat Fachleute befragt

28 So bleibt die Seele gesund

In heißen Phasen von Projekten und in Krisenzeiten ist gesunder Ausgleich besonders wichtig. Mit Resilienz und Achtsamkeit immunisieren Sie Ihre Psyche

SERVICE

12 Wissen

Rente und Job/Online-A1-Verfahren für Selbstständige/Urlaubsplaner/Arbeitgeber-Newsletter/Mini-Jobs

14 Elterngeld

Die wichtigsten Änderungen durch die Reform

15 Informationen auf einen Blick

Beitragsätze und Rechengrößen für das Jahr 2022

18 Preisgekrönt: Gesund kommunizieren

Die Siegerprojekte des Deutschen Förderpreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement

20 Mit guten Vorsätzen die Zukunft gestalten

So können Sie Ihre Ziele im neuen Jahr erreichen

PERSONAL

22 Wissen

Junge Menschen und Pflege/Unkalkulierbare Kosten in der Pflege/Mediensucht bei Kindern und Jugendlichen/Urlaub 2021: Wenig Erholung/Wettbewerb „Gesichter für ein gesundes Miteinander“

24 Digitale Lernkultur

Digitales Lernen hat viele Vorteile. Doch wie sieht eine gesunde Lernkultur aus? Unsere Autorin hat zu diesem Thema einen Vortrag besucht

26 Wo ist die Zeit geblieben?

Ein gutes Zeitmanagement hilft, die eigenen Ziele zu erreichen. So bleiben Sie gesund mit Struktur

30 Willkommen, Azubis!

Zeigen Sie eine gute Willkommenskultur, indem Sie Ihren Azubis gleich zu Beginn etwas Besonderes bieten

UNSER SERVICE

Wir informieren und beraten Firmen kompetent bei allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAK Arbeitgeber-Hotline 040 325 325 810**. 24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif. Stets aktuelle Informationen zum Coronavirus finden Sie unter: dak.de/coronavirus

DAK-GESUNDHEIT

DR. UTE HAASE WIRD NEUES MITGLIED IM VORSTAND

Der Verwaltungsrat der DAK-Gesundheit hat Dr. Ute Haase als neues Mitglied des Vorstandes der DAK-Gesundheit zum 1. März 2022 gewählt.

Sie wird im Vorstand für den Geschäftsbereich Personal- und Ressourcenmanagement sowie für den Geschäftsbereich Marktverantwortlich sein. Die 50-jährige Medizinerin war zuletzt Mitglied der Geschäftsführung der MEDICLIN Gruppe, die in elf Bundes-

ländern Kliniken und Pflegeeinrichtungen betreibt. Zuvor hat Dr. Ute Haase unter anderem bei verschiedenen Kliniken im Management gearbeitet.

Ab März 2022 wird sich der Vorstand der DAK-Gesundheit wie folgt zusammensetzen: Andreas Storm (Vorsitzender des Vorstandes), Thomas Bodmer (stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes), Dr. Ute Haase (Mitglied des Vorstandes).



CORONA-PANDEMIE

INFEKTIONSSCHUTZGESETZ

Am 24. November 2021 traten Neuregelungen in Kraft. Sie beinhalteten auch arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen.

Eine der Neuerungen ist die 3G-Regelung (Nachweis „geimpft“, „genesen“ oder „getestet“) für den Zugang zum Betrieb.

Die Unternehmen sind angehalten, die 3G-Pflicht zu kontrollieren. Bei Verstößen drohen Sanktionen sowohl für die Firmen als auch für die Beschäftigten. Die Daten über den Geimpft-, Genesen- oder Getestet-Status dürfen von den Firmen dokumentiert werden.

Darüber hinaus gilt die Pflicht zum Homeoffice dort, wo es möglich ist.

Viele Maßnahmen werden fortgeführt, wie beispielsweise:

- Begrenzung der Beschäftigtenzahl in geschlossenen Arbeits- und Pausenräumen
- Bildung von festen betrieblichen Arbeitsgruppen
- Erstellung und Umsetzung von betrieblichen Hygienekonzepten auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung
- Information über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung sowie über bestehende Möglichkeiten einer Impfung
- Unterstützung der Betriebsärztinnen und -ärzte bei betrieblichen Impfangeboten
- Freistellung der Beschäftigten zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote

Die Maskenpflicht bleibt überall dort bestehen, wo keine ausreichenden Abstände möglich sind.

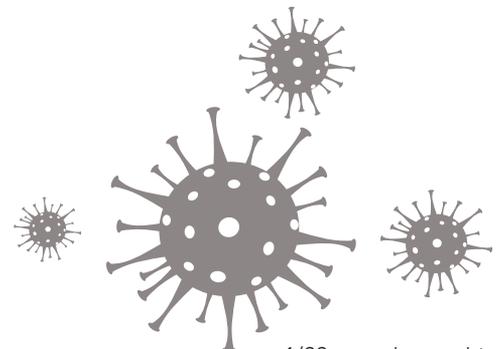
Die Regelungen sollen bundesweit bis zum 19. März 2022 gelten. Eine Verlängerung um drei Monate ist möglich.

Kurz vor Redaktionsschluss wurde eine Impfpflicht für Personal in Kliniken und Pflegeheimen eingeführt.

Weitere Informationen zum neuen Infektionsschutzgesetz: www.bmas.de

Stets aktuelle Informationen rund um die Auswirkungen der Corona-Pandemie finden Sie online unter dak.de/corona sowie speziell für Firmenkunden unter: dak.de/arbeitgeber

Außerdem müssen Unternehmen ihren Beschäftigten, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, mindestens zweimal in der Woche ein Testangebot unterbreiten.



TIPP

So können Sie in den eigenen vier Wänden effektiv und gesund arbeiten. Informationen rund ums Homeoffice finden Sie auf:

dak.de/homeoffice

Online-Seminare werden regelmäßig durch neue Module ausgetauscht und ergänzt:

dak.de/digitalesBGM

eAU

DIE ELEKTRONISCHE KRANKSCHREIBUNG

Das Terminservice- und Versorgungsgesetz legt fest, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sukzessive elektronisch ausgestellt und übermittelt werden sollen (eAU).

Aus diesem Grund wurde erstmalig zum 1. Oktober 2021 die Möglichkeit geschaffen, die ärztliche Krankschreibung digital auszustellen und auf elektronischem Wege an die Kranken-

kasse weiterzuleiten. Versicherte erhalten nach wie vor Ausdrucke der eAU (Stylesheet) für den Arbeitgeber und für sich selbst.

Mit Beginn des neuen Jahres können Unternehmen per Abrufverfahren elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (ohne Angabe der Diagnosen) direkt bei den Krankenkassen anfordern. Ab 1. Juli 2022 wird dieses

Verfahren verpflichtend eingeführt. Versicherte müssen sich in jedem Fall auch weiterhin entsprechend den mit dem Unternehmen vereinbarten Regelungen krankmelden.

Stets aktuelle Informationen finden Sie unter: dak.de

Die DAK-Gesundheit begrüßt die bis zum 31. März 2022 verlängerte Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung, die vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) beschlossen wurde.

GESUNDHEITSREPORT 2021

KRANKSCHREIBUNG PER TELEFON

Eine Beschäftigtenbefragung zum DAK-Gesundheitsreport 2021 zeigt, dass es während der Corona-Krise keinen nennenswerten Missbrauch der Krankschreibung per Telefon gab.

Zur Eindämmung der Corona-Pandemie konnten sich Beschäftigte mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege per Telefon für die Dauer von bis zu sieben Kalendertagen krankschreiben lassen. Eine einmalige Verlängerung um bis zu weitere sieben Tage war möglich.

Diese Sonderregelung wurde im März 2020 eingeführt. So sollten das Infektionsrisiko in den Wartezimmern verringert und die Arztpraxen entlastet werden. Für die Erwerbstätigen war es eine stark erleichterte Form der Krankschreibung. Die große Mehrheit sieht einen Vorteil durch Zeitersparnis. Lesen Sie hier weitere Ergebnisse der Befragung:

Der DAK-Gesundheitsreport 2021 analysiert neue Wege für Beschäftigte zur medizinischen Versorgung in einem digitaleren Gesundheitswesen. Mehr Infos unter: dak.de/presse

8,1 %

der Beschäftigten haben von der Krankschreibung per Telefon Gebrauch gemacht.

54 %

derjenigen, die eine Krankschreibung nach persönlichem Kontakt mit ihrem Arzt oder ihrer Ärztin bekamen, sind sich sicher: Das wäre genauso gut auch per Telefon gegangen.

41,3 %

Für geht es bei einem Arztkontakt mit Krankschreibung ausschließlich um die AU-Bescheinigung.

16,5 %

der Beschäftigten über 60 Jahre sind generell bereit, sich telefonisch krankschreiben zu lassen.

32,8 %

der Beschäftigten unter 30 Jahren zeigt eine generelle Bereitschaft zur Krankschreibung per Telefon.

85,4 %

sehen den Vorteil der Zeitersparnis, der dadurch entsteht, dass man nicht in einer Arztpraxis vorstellig werden muss.



TIPP

Mithilfe einer anonymen Mitarbeiterbefragung können gesundheitliche Belastungen rechtzeitig erkannt werden. Darüber hinaus wird das Klima im Team offengelegt. So erfahren Führungskräfte, was ihre Mitarbeitenden bewegt, welche Ressourcen vorhanden sind, und können so zielgerichtete Maßnahmen einleiten. Die DAK-Gesundheit stellt Unternehmen dieses Angebot auch in digitaler Form sowie in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Informationen und Buchung unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.



HYBRIDES ARBEITEN GESUND GESTALTEN

Noch nie war so viel Flexibilität gefragt und möglich. Mal muss die vollständige oder teilweise Rückkehr an den Arbeitsplatz organisiert werden, mal der nochmalige Wechsel ins Homeoffice. Wie kann Arbeit unter hybriden Bedingungen gesund gestaltet werden?

Ein hybrides Arbeitsumfeld bringt Herausforderungen für alle mit sich. Führungskräfte und Corona-Taskforces müssen sich mit Hygieneplänen auseinandersetzen, Büros werden neu vermessen, Mitarbeitende in Gruppen eingeteilt. Gleichzeitig gilt es, Arbeitsplatzgestaltung und mehr für die Beschäftigten im Homeoffice zu klären. Noch nie war so viel Flexibilität gefragt und möglich. „New Normal“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass hybrides Arbeiten in Zukunft vermutlich der gängige Standard bleiben wird. Das fordert auch die Unternehmenskultur heraus. Laut Zukunftsforscher Matthias Horx zeigt sich jetzt, wo „eine konstruktive Vertrauenskultur“ und wo „eine Misstrauenskultur“ vorherrscht.

FLEXIBILITÄT IST GEFRAGT

Erfolgreich sein kann demnach nur, wer flexible Angebote schafft. Diese können sehr unterschiedlich ausfallen. Microsoft Deutschland zum Beispiel hat schon lange vor Corona auf das Prinzip „Vertrauensarbeitsort“ gesetzt – ob im Büro, Homeoffice oder anderswo. Porsche erlaubt bald zwölf Tage mobiles Arbeiten pro Monat.

Während viele Unternehmen bereits selbst aktiv werden, hält sich der Gesetzgeber noch bedeckt: „Der Begriff ‚Homeoffice‘ ist seit Beginn der Pandemie in aller Munde, eine gesetzliche Definition oder konkret hierauf

bezogene verbindliche gesetzliche Regeln, insbesondere ein gesetzlich verankertes Recht auf Homeoffice, gibt es aber bislang nicht“, sagt Prof. Dr. Volker Nürnberg, Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement und einer der wichtigsten Human-Resources-Köpfe Deutschlands. „Zwar war der ‚Telearbeitsplatz‘ bereits lange vor Beginn der Pandemie in der Arbeitsstättenverordnung beschrieben“, so Prof. Volker Nürnberg weiter. Allerdings habe das Homeoffice im Zusammenhang mit der Pandemiebekämpfung „weithin zu einem von der Telearbeit zu unterscheidenden Begriffsverständnis geführt.“

HERAUSFORDERNDE FÜHRUNG

„Auch im ‚New Normal‘ sind die psychischen Grundbedürfnisse des Menschen die altbekannten: Ruhe und Anregung, Wohlbefinden, Klarheit und Vertrauen, Anerkennung und Zugehörigkeit. Das im hybriden Arbeitsumfeld zu gewährleisten, fordert insbesondere die Führungskräfte heraus“, sagt Katharina Galeazzi, Trainerin und Beraterin mit dem Schwerpunkt Gesunde Führung bei der Motio Verbundgesellschaft mbH aus Leverkusen. Führungskräfte brauchen dafür ganz bestimmte Kompetenzen: Flexibilität gegenüber neuen Situationen, Offenheit für neue Methoden und Techniken, Fachwissen zu Medien und digitalen Techniken,

aber auch Begeisterungsfähigkeit und Sinn für Diversity und Individualismus.

GESUNDHEIT IM BLICK BEHALTEN

Schaut man sich die Homeoffice-Situation in Deutschland an, scheint die Mehrheit der Beschäftigten gut klarzukommen – und auch dazu zu lernen: Beim Update der DAK-Sonderanalyse „Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise“ im Februar 2021 gaben 63 Prozent der Antwortenden an, in den eigenen vier Wänden produktiver zu sein als im Büro – im April 2020 waren es nur 57 Prozent. Für die repräsentative Studie wurden über 7.000 Beschäftigte befragt. Nach Monaten im Homeoffice war auch die Arbeitszufriedenheit gestiegen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde ebenfalls besser bewertet als im Jahr zuvor. Allerdings zeigt die Neuauflage der Studie auch, dass sich 44 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren häufig abgelenkt fühlen – was aber als Auswirkung der Corona-Krise nicht dem Homeoffice selbst angelastet werden kann. Viele Menschen mit potenziell Homeoffice-geeigneten Jobs gehen außerdem ins Büro, weil sie zu Hause zu wenig Platz haben. Und: Eine große Mehrheit der Beschäftigten gab an, nur einen Laptop von ihrer Firma zu erhalten, nicht aber eine ausreichende ergonomische Ausstattung für daheim.

„Es gibt Dinge, die sind dringend und wichtig. Gesundheit ist für viele Menschen wichtig, aber nicht dringend. Und diese Dinge, die nur wichtig sind, die fallen dann gerne hinten runter, wenn bekannte Gewohnheiten durchbrochen werden und bewährte Routinen nicht mehr da sind. Das ist für die Beschäftigten aus unserer Sicht die große Herausforderung“, sagt der Sportwissenschaftler Dr. Stefan Peters

vom Deutschen Verband für Gesundheitssport und Sporttherapie (DVGS).

GESUNDE ROUTINEN SCHAFFEN

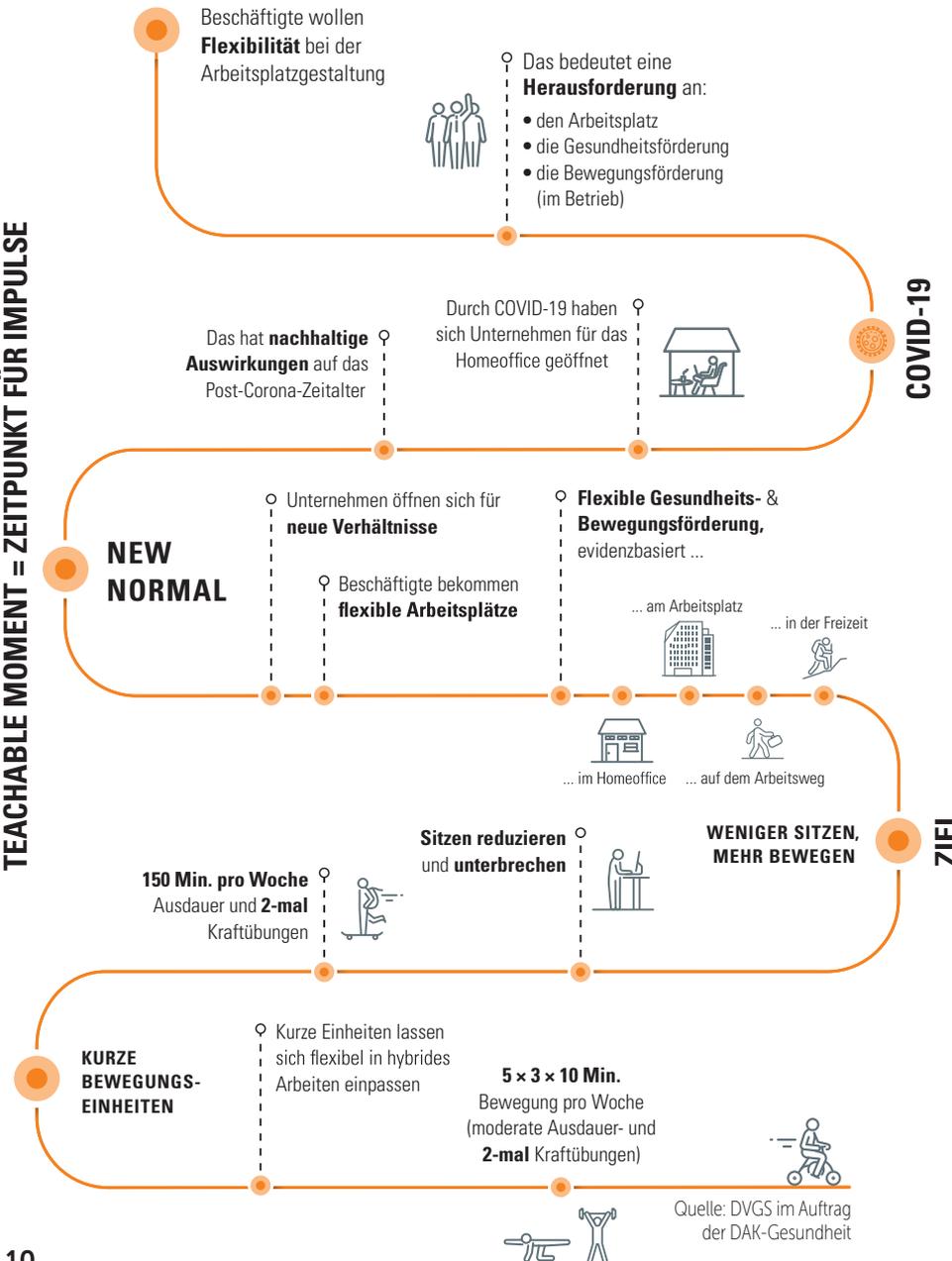
Wenn das Arbeiten in vielen Unternehmen jetzt und in Zukunft nicht nur an einem Ort stattfindet, wie lassen sich gesunde Routinen etablieren? Regeln in einer hybriden Arbeitswelt müssen Antworten geben auf wichtige Fragen: „Wie arbeiten wir wann mit welchem

Medium zusammen? Wer muss dabei sein? Wer muss informiert sein? Wer kriegt Rückmeldung? Damit einfach diese Klarheit entsteht, die man sonst im Büro hat, weil alle an einem Ort sind und Informationen leichter weitergegeben werden können. Bestenfalls werden diese neuen Regeln gemeinsam aufgestellt, also mit Partizipation der Mitarbeitenden oder Vertretungspersonen von Mitarbeitergruppen“, sagt Katharina Galeazzi.

Um Arbeitsaufgaben und -ziele auch virtuell transparent zu machen, bieten sich zum Beispiel Projektmanagement-Tools oder tägliche Stand-up-Meetings an. Gerade in einer Zeit, in der Videokonferenzen zur neuen Selbstverständlichkeit werden, bekommen zudem regelmäßige Pausen eine besondere Bedeutung. Vereinbarte Meeting-freie Zeitfenster erleichtern das konzentrierte Arbeiten. Denn: Auch wenn die Versuchung groß ist, Videokonferenz auf Videokonferenz zu planen, weil es so unkompliziert und vermeintlich effizient ist – nicht jeder Call ist notwendig. Ein Übermaß an virtuellen Treffen hat außerdem bekanntlich negative Auswirkungen wie die „Zoom-Fatigue“: Studien zufolge strengen uns Video-Meetings mehr an als Live-Meetings. Wenn es die aktuelle Lage zulässt, können auch regelmäßige physische Team-Tage, zum Beispiel einmal im Monat, den Zusammenhalt und das Wohlbefinden stärken.

„Am besten sollten für gesunde Routinen auch kurze Einheiten genutzt werden, weil diese sich flexibel ins hybride Arbeiten einpassen lassen“, sagt Dr. Stefan Peters. Um ständiges Sitzen zu reduzieren und zu unterbrechen, rät der Experte, möglichst alle 30 Minuten aufzustehen und eine ein- bis dreiminütige Bewegungspause einzulegen. Insgesamt, so empfiehlt es die Weltgesundheitsorganisation, sollten sich Erwachsene mindestens 150 Minuten pro Woche

TEACHABLE MOMENT = ZEITPUNKT FÜR IMPULSE



Katharina Galeazzi, Prof. Dr. Volker Nürnberg und Dr. phil. Stefan Peters beantworteten Fragen beim ersten digitalen BGM-Talk der DAK-Gesundheit. Das Motto der Veranstaltung lautete „New Normal – Hybrides Arbeiten gesund gestalten“. Die Präsentation und weitere Informationen finden Sie unter:

dak.de/bgm-talk



Katharina Galeazzi,
Trainerin und Beraterin
bei der Motio Verbund-
gesellschaft mbH



Prof. Dr. Volker Nürnberg,
Professor für
Gesundheitsmanagement



Dr. phil. Stefan Peters,
Diplom-Sportwissenschaftler
und Sport-/Bewegungs-
therapeut vom DVGS

ausdauernd bewegen und zwei Mal wöchentlich Kraftübungen für den ganzen Körper einbauen. Er ergänzt: „Eventuell machen in der Zukunft auch Beurteilungstools Sinn, um sagen zu können: Diese Routine passt gut zu Mitarbeiter X, diese Routine zu Mitarbeiterin Y – und so individuell gestalten wir auch die Arbeitsplätze. Das ist bisher nicht vorhanden.“

NEUE SITUATION – NEUE CHANCE

Passend zur jetzigen Zeit der guten Vorsätze sieht Dr. Stefan Peters in der aktuellen Arbeitssituation eine große Chance – einen „Teachable Moment“. „Das ist ein Zeitpunkt, an dem es gelingt, Menschen leichter für Verhaltensänderungen zu begeistern, oder an dem sie von sich aus eher ihr Verhalten ändern. In Bezug auf Bewegung heißt das aktuell: Weil viele Beschäftigte ihr Arbeitsleben umgestalten, sind sie auch offener dafür, wie sie Bewegung und Sport inte-

grieren können“, so der Experte. Wer im Homeoffice arbeitet, hat schließlich andere Möglichkeiten: Das fängt an beim Stehen oder Gehen in der Wohnung während eines Telefonats und reicht bis zum Studieren einer Präsentation auf dem Ergometer. Auch könnte die für Arbeitswege eingesparte Zeit für Bewegungsübungen eingeplant werden. „Der aktuelle Teachable Moment bringt Motivation. Diese Steilvorlage sollten Unternehmen nutzen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neue Bewegungsgewohnheiten etablieren. Dafür müssen Firmen entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, zum Beispiel definierte Pausen, in denen Bewegung überhaupt möglich ist“, so Dr. Stefan Peters. Auch das Schaffen und die Nutzung entsprechender Angebote seitens der Unternehmen beziehungsweise der DAK-Gesundheit (siehe Kasten) gehören dazu.

Thomas Corrinth



ZUSAMMENHALT UND GESUNDHEIT FÖRDERN

Mit (hybriden) **Teamentwicklungsprogrammen** können Sie Ihre Mitarbeitenden für deren Gesundheit sensibilisieren und gleichzeitig den Zusammenhalt fördern. Ihre Beschäftigten werden dabei aktiv in den Entwicklungsprozess einer gesunden Arbeits- und Teamkultur eingebunden. Das Angebot der DAK-Gesundheit richtet sich speziell an hybrid arbeitende Teams.

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

Weitere Informationen zu den Themen **kurze Bewegungspausen** sowie zur **DAK-Homeoffice-Studie** finden Sie unter:

dak.de/digitalesBGM
und dak.de/homeoffice

RENTE UND JOB JETZT GELD ZURÜCK

Rentnerinnen und Rentner mit einem versicherungspflichtigen Job können sich ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Rente für das Jahr 2021 teilweise erstatten lassen.

Voraussetzung: Die gesamten Jahreseinkünfte – zum Beispiel durch Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur oder Renten – übersteigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung.

Eine Erstattung erfolgt ausschließlich auf Antrag des Beschäftigten, der formlos oder online unter dak.de/beitragserstattung gestellt werden kann.

Erstattungsfähig sind nur die von der Rentnerin oder vom Rentner selbst bezahlten Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Das Arbeitsentgelt wird dagegen von der Beitragserstattung nicht berührt. Für das Jahr 2021 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung 58.050,00 Euro beziehungsweise monatlich 4.837,50 Euro.

Weitere Informationen mit ausführlichen Rechenbeispielen finden Sie unter: dak.de/rentnerjob

Bei Fragen zum Thema erreichen Sie unsere Fachleute telefonisch unter der **DAK Arbeitgeber-Hotline 040 325 325 810** zum Ortstarif.

MINIJOBS KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGEN

Alte Zeitgrenzen: Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob vom 1. Juni 2021 bis zum 31. Oktober 2021 von drei auf vier Monate beziehungsweise von 70 auf 102 Arbeitstage angehoben. Seit dem 1. November gelten für kurzfristige Minijobs wieder die alten Zeitgrenzen von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen.

Meldungen: Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Seefischereigesetzes sind Änderungen im Meldeverfahren beschlossen worden. Unter anderem muss zukünftig gekennzeichnet werden, wie kurzfristig Beschäftigte krankenversichert sind.

Bitte geben Sie deshalb für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2022 in den Anmeldungen (Meldegrund 10) oder einer gleichzeitigen An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung (Meldegrund 40) für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppe 110) an, wie Ihre Mitarbeitenden für die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung krankenversichert sind.

Dies erfolgt in dem neuen Feld „KENNZEICHEN KRANKENVERSICHERUNG (KENNZKV)“

- Kennzeichen „1“:
Gesetzlich krankenversichert
- Kennzeichen „2“:
Privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert

Bitte fügen Sie die Nachweise den Entgeltunterlagen Ihrer kurzfristig Beschäftigten bei.

Die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien sowie Antworten auf Fragen in Zusammenhang mit Minijobs finden Sie auf:

www.minijob-zentrale.de

Oder wenden Sie sich an die Minijob-Zentrale unter der Telefonnummer **0355 2902-70799**.

BPERSVG

NEUERUNGEN BEIM BUNDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

Das BPersVG stammt aus dem Jahr 1974. Innerhalb von 47 Jahren gab es zahlreiche gesellschaftliche und rechtliche Veränderungen, Entwicklungen und Reformen, die eine Novellierung in Form eines Ablösungsgesetzes erforderlich machten. Dieses trat am 15. Juni 2021 in Kraft.

Die wichtigsten Änderungen sind:

- Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände
- Rechtssichere elektronische Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle
- Verortung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit bei der Personalvertretung
- Erleichterung von Teilfreistellungen
- Nutzung von Video-/Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen
- Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften
- Vermeidung von personalvertretungslosen Zeiten

AUSLANDSENTSENDUNG

ONLINE-A1-VERFAHREN: JETZT AUCH FÜR SELBSTSTÄNDIGE

Ab dem 1. Januar 2022 können auch Selbstständige eine A1-Bescheinigung bei der DAK-Gesundheit im maschinellen Datenaustausch beantragen. Die Rückmeldung – sei es nun die Bewilligung oder die Ablehnung der A1-Bescheinigung – erfolgt ebenfalls im Datenaustausch. Sie können sich unter unserer **Entsendungs-Hotline 0361 789228 9480** zum Ortstarif persönlich beraten lassen.

Die DAK-Gesundheit unterstützt Sie und Ihre Mitarbeitenden mit vielen Tipps und praktischen Hinweisen: dak.de/mitarbeiterentsendung



IMMER GUT INFORMIERT ARBEITGEBER-NEWSLETTER

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

URLAUBSPLANER 2022

FÜR DEN ÜBERBLICK

Schnell und einfach können Sie Abwesenheitszeiten eintragen und übersichtlich darstellen.

Jetzt die Datei herunterladen unter: dak.de/urlaubsplaner





TIPP

Die DAK-Gesundheit unterstützt Familien mit kostenfreien Online-Seminaren dabei, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Unabhängig von Ihrer Kassenzugehörigkeit können Sie jederzeit die Videos anschauen sowie die Handouts downloaden unter:

dak.de/online-seminare-familie



ELTERNGELD

Die wichtigsten Neuerungen durch die Reform im Überblick

Seit dem 1. September 2021 gelten zahlreiche Neuerungen beim Elterngeld für Eltern von Kindern, die ab diesem Zeitpunkt geboren sind. Ziel war es, Familien mehr zeitliche Freiräume zu verschaffen und die partner-

schaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienzeiten zwischen den Elternteilen weiter zu unterstützen. Auch Eltern besonders früh geborener Kinder erhalten mehr Unterstützung.

Teilzeitarbeit während Elternzeit

Die zulässige Stundenzahl für das Arbeiten in Teilzeit während der Elternzeit steigt auf 32 Stunden pro Woche (bisher 30).

Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus für Elternteile, die beide gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, ist mit 24 bis 32 Wochenstunden möglich (bisher 25 bis 30). Ebenfalls neu ist die Flexibilität: Während Eltern den Partnerschaftsbonus bisher vier Monate am Stück beziehen mussten, kann er jetzt zwischen zwei und vier Monaten genommen werden, mit flexiblem Ausstieg und kurzfristiger Verlängerung.

Elterngeld bei Frühgeburt

Bei Frühgeburten haben Eltern Anspruch auf einen weiteren Monat Elterngeld bis maximal 16 Monate, wenn das Kind mindestens sechs, acht, zwölf oder 16 Wochen zu früh geboren wurde.

Weniger Bürokratie

Eltern und Verwaltung profitieren künftig von Vereinfachungen und rechtlichen Klarstellungen. So werden zum Beispiel die Einnahmen von Eltern mit geringen selbstständigen Nebeneinkünften auf Antrag besser im Elterngeld berücksichtigt.

Achtung: Einkommensgrenze für den Anspruch auf Elterngeld sinkt

Die Einkommensgrenze, ab der Paare keinen gemeinsamen Anspruch auf Elterngeld haben, sinkt auf 300.000 Euro (bisher 500.000 Euro). Für Alleinerziehende gilt weiterhin der Grenzwert von 250.000 Euro.

Welche Elterngeldstelle zuständig und welches Antragsformular richtig ist, erfahren Sie unter: www.familienportal.de

Dort finden Sie auch viele wertvolle Tipps und Informationen rund ums Elterngeld.

INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK

ENTGELTFORTZAHLUNGSVERSICHERUNG

U1		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit
Erstattungssatz	Umlagesatz	
70 %	2,2 %	Allgemeiner Satz (Regelsatz)
50 %	1,5 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
60 %	1,7 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
80 %	3,9 %	Erhöhter Satz (wählbar)
U2		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft
Erstattungssatz	Umlagesatz	
100 %	0,65 %	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)
120 %*		Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)

* Erstattung von 100 Prozent auf das fortgezahlte Brutto-Arbeitsentgelt. Zusätzlich werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 20 Prozent vom fortgezählten Brutto-Arbeitsentgelt erstattet, höchstens jedoch die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

Berechnung der Umlagebeträge

Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Weitere Informationen finden Sie unter: dak.de/aag

ONLINE-SEMINARE

Alle Änderungen zum Jahreswechsel auch als Online-Seminar: Hier können Sie sich anmelden und im Nachgang Video-Aufzeichnungen ansehen sowie

Seminarunterlagen herunterladen: dak.de/onlineseminare-ag

- **Jahreswechselfseminar:** 20.1.2022, 11 Uhr

SACHBEZÜGE

Mahlzeiten sowie das Bereitstellen einer Unterkunft sind als geldwerter Vorteil bei der Berechnung von Steuer- und Sozialabgaben als Arbeitsentgelt mit den amtlichen Sachbezugswerten zu berücksichtigen. Für die alten und neuen Bundesländer gilt ein einheitlicher Gesamtsachbezugswert.

Ab 1. Januar 2022 gelten folgende Werte:

Freie Verpflegung	270,00 Euro
davon	
Frühstück	56,00 Euro
Mittagessen	107,00 Euro
Abendessen	107,00 Euro
Freie Unterkunft	241,00/204,85 Euro*
Insgesamt	511,00/474,85 Euro*

* Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende (alle Beträge unter Vorbehalt)

FÄLLIGKEITSTERMINE 2022

Monat	Beitragsnachweise übermitteln bis	Fälligkeit GSV-Beiträge*
1/22	25.01.2022	27.01.2022
2/22	22.02.2022	24.02.2022
3/22	25.03.2022	29.03.2022
4/22	25.04.2022	27.04.2022
5/22	24.05.2022	27.05.2022
6/22	24.06.2022	28.06.2022
7/22	25.07.2022	27.07.2022
8/22	25.08.2022	29.08.2022
9/22	26.09.2022	28.09.2022
10/22	24.10.2022	26.10.2022
11/22	24.11.2022	28.11.2022
12/22	23.12.2022	28.12.2022

Mehr Informationen unter: dak.de/faelligkeitstermine

* Gesamtsozialversicherungs-Beiträge

BEITRAGSSÄTZE UND RECHENGRÖSSEN 2022

BEITRAGSSÄTZE

**Unser
Beitragssatz
bleibt auch
2022 stabil**

Kassenindividueller allgemeiner Gesamtbeitragssatz für Mitglieder mit Krankengeldanspruch, für Beiträge aus Renten sowie Versorgungsbezügen/Betriebsrenten	16,1 %
Kassenindividueller ermäßigter Gesamtbeitragssatz für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch (bitte beachten Sie die Hinweise zum Krankengeldanspruch auf Seite 17!)	15,5 %
Kassenindividueller Gesamtbeitragssatz für ausländische gesetzliche Renten	8,05 %
Pflegeversicherung	3,05 %
Pflegeversicherung mit Beitragszuschlag für kinderlose Mitglieder	3,4 %
Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %
Insolvenzgeldumlage (Bis zum Redaktionsschluss vorläufig)	0,09 %

RECHENGRÖSSEN

Rechengrößen in der Sozialversicherung	monatlich		jährlich	
Beitragsbemessungsgrenzen				
Kranken- und Pflegeversicherung	4.837,50 €		58.050,00 €	
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	7.050,00 €	West	84.600,00 €
	Ost	6.750,00 €	Ost	81.000,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze / Versicherungspflichtgrenze				
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung	5.362,50 €		64.350,00 €	
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung für Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren	4.837,50 €		58.050,00 €	
Bezugsgrößen				
Kranken- und Pflegeversicherung	3.290,00 €		39.480,00 €	
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	3.290,00 €	West	39.480,00 €
	Ost	3.150,00 €	Ost	37.800,00 €
Einkommengrenze Familienversicherung	470,00 €			
Geringverdienergrenze bis zu der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag für Auszubildende alleine tragen	325,00 €			
Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte	450,00 € (vorläufig)			
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	175,00 €			

Angaben laut Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2022. Alle Angaben ohne Gewähr.

BEITRÄGE FÜR FREIWILLIG VERSICHERTE MITGLIEDER

Personenkreis / beitragspflichtige Einnahmen	Krankenversicherung		Pflegeversicherung ²⁾	
	Kassenindividueller Gesamtbeitragssatz ¹⁾	Monatlicher Beitrag	Allgemeiner monatlicher Beitrag	Monatlicher Beitrag inkl. Zuschlag
Beschäftigte nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze				
• mit Krankengeldanspruch	16,1 %	778,84 €	147,54 €	164,48 €
• ohne Krankengeldanspruch	15,5 %	749,81 €	147,54 €	164,48 €
Selbstständige³⁾ mit Krankengeldanspruch Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich				
• mindestens 1.096,67 €	16,1 %	176,56 €	33,45 €	37,29 €
• höchstens 4.837,50 €	16,1 %	778,84 €	147,54 €	164,48 €
Selbstständige³⁾ und sonstige Mitglieder ohne Krankengeldanspruch (z. B. Beamte, Nichterwerbstätige) Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich				
• mindestens 1.096,67 €	15,5 %	169,98 €	33,45 €	37,29 €
• höchstens 4.837,50 €	15,5 %	749,81 €	147,54 €	164,48 €

Alle Rechengrößen und Beitragssätze sowie weitere Informationen unter:
dak.de/arbeitgeber und auf: dak.de/beitrag

Dort informieren wir Sie auch, wenn sich nach Redaktionsschluss
Änderungen ergeben sollten.



1) Bei Rentnerinnen und Rentnern gilt für Einnahmen aus Renten, Versorgungsbezügen und nebenberuflichem Arbeitseinkommen der allgemeine kassenindividuelle Gesamtbeitragssatz. Für Beiträge aus ausländischen Renten gilt ein besonderer Beitragssatz (8,05 %). Bei Bezug dieser Einnahmarten kann sich deshalb ein abweichender Mindest-/Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben.

2) Für Beihilferechtigte gilt der halbe Beitragssatz (1,525 %) und ggf. zusätzlich der Beitragszuschlag für Kinderlose (0,35%).

3) Freiwillig versicherte Selbstständige und Beschäftigte ohne Anspruch auf mindestens sechs Wochen Entgeltfortzahlung (unständig/kurzzeitig Beschäftigte) haben die Möglichkeit, einen gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld zu wählen. Sie zahlen dafür den allgemeinen Beitragssatz in der Krankenversicherung. Zusätzlich bieten wir mit unserem Wahltarif DAKpro Krankengeld einen ergänzenden Tarif an, der eine individuelle Absicherung ermöglicht. Hierfür gelten besondere Prämien. Auch für Künstlerinnen und Künstler und Publizierende bieten wir einen Wahltarif DAKpro Krankengeld an.

MIT GUTEN VORSÄTZEN DIE ZUKUNFT GESTALTEN



Mehr wissen, gesünder leben, Karriere machen: Der Jahresbeginn ist die Zeit der guten Vorsätze. Viele Menschen ziehen an diesen Tagen Bilanz und schauen voraus: Was war gut, was nicht, was fehlt? Was passt zu mir – und wie kann ich es erreichen?

Oliver aus dem Vertrieb hat sich Anfang 2021 vorgenommen, jede Woche ein Mal joggen zu gehen und im zweiten Halbjahr eine Fortbildung zu absolvieren, um sich für eine Teamleiterposition zu qualifizieren. Elena aus dem Marketing hat sich weniger Stress gewünscht und wollte fitter werden. Oliver hat seine Ziele im vergangenen Jahr erreicht, Elena nicht. Warum?

Alle Jahre wieder wünschen wir uns mehr oder weniger dasselbe: Jeweils etwa zwei von drei Befragten wollen Stress vermeiden oder abbauen und sich mehr Zeit für die Familie nehmen. 60 Prozent möchten sich klimafreundlicher verhalten, 59 Prozent mehr Sport treiben. Gut jede und jeder Zweite nimmt sich vor, sich gesünder zu ernähren, 16 Prozent wollen weniger Alkohol

trinken und zehn Prozent nicht mehr rauchen. Das ergab eine aktuelle Forsa-Umfrage* der DAK-Gesundheit.

WAS IST IHRE STORY?

Leider ist es leicht, tolle Pläne zu schmieden, aber schwer, schlechte Angewohnheiten abzulegen. Dabei zählt die sogenannte Potenzialität, also was in Zukunft möglich sein könnte, für die meisten von uns mehr als der Status quo. Märkte honorieren die „Fantasie“ – was aus einer Firma beziehungsweise einer oder einem Angestellten werden kann. Die „Story“ ist oft wichtiger als das Produkt. Aus gutem Grund: Tatsächlich liegt unveränderlich hinter uns, was war – aber die Zukunft lässt sich noch gestalten! Wichtig ist daher, die individuell richtigen Entscheidungen zu treffen. Mehr Geld, mehr Freizeit, mehr Verantwortung, mehr Sport, das sind alles lobenswerte Ziele. Nach dem Motto „Viel hilft viel“ nehmen wir sie uns gern alle vor. Doch erstens schafft das niemand und zweitens stehen sie möglicherweise im Widerspruch zueinander. Um nicht in diese Falle zu tappen, müssen wir herausfinden, was für uns ganz persönlich ein gelingendes und gesundes Leben ausmacht. Was ist mir wichtig, was möchte ich warum erreichen?

DIE PHILOSOPHISCHE PERSPEKTIVE

Zu einem guten Leben, sagen Philosophinnen und Philosophen, gehören drei Bereiche: der Umgang mit der Welt und dem Schicksal, der Umgang mit anderen und der Umgang mit uns selbst. Nur wenn diese drei ausgeglichen sind, kommen wir in Balance. Das lindert Stress und stärkt die Gesundheit. Allerdings hielt die Philosophie der Antike Menschen für Vernunftwesen. Modernere Denker wie Hume, Schopenhauer und Nietzsche betonten die Wichtigkeit der Gefühls-ebene. Ergebnis: „Objektiv richtige“ Entscheidungen gibt es nicht, nur

„individuell richtige“. Doch wie wissen wir, was wir tun sollten? Die meisten für eine solche Einschätzung nötigen Details sind unbekannt. Man nennt so etwas „Entscheidungen unter Ungewissheit“ – auch im Management häufig anzutreffen.

TAKE-THE-BEST-STRATEGIE



Prof. Gerd Gigerenzer,
Direktor des Harding-Zentrums
für Risikokompetenz,
Universität Potsdam

Der Risikoforscher Gerd Gigerenzer, Direktor des Harding-Zentrums für Risikokompetenz an der Universität Potsdam, rät in derartigen Situationen zur Take-the-best-Strategie: Machen Sie es nicht kompliziert, sondern entscheiden Sie anhand des wichtigsten Kriteriums. Konkret also: Was honoriert die Chefin eher, Überstunden oder eine Weiterbildung? Welcher Sport macht Ihnen mehr Spaß, Gruppentraining oder allein joggen? Es reicht, wenn Ihre Entscheidung „gut genug“ ausfällt – einem Optimum hinterherzujagen kostet unnötig Kraft. Berücksichtigen sollten Sie allerdings nicht nur, welche Wünsche Sie haben, sondern auch, welche Möglichkeiten zur Verfügung stehen. In bestimmten Branchen werden beispielsweise Fachkräfte gesucht, in anderen nicht. Das einzupreisen schützt vor Enttäuschung. Anders gesagt: Es nützt nichts, etwas nur zu wollen – es muss auch möglich sein.

Und warum hat Oliver nun seine Ziele erreicht und Elena nicht? Oliver wusste genau, was er wollte. Seine Vorsätze waren konkret, messbar und machbar und sie passten inhaltlich wie umfänglich zu ihm und seiner Lebenssituation. Elena hingegen fand sich und ihr Verhalten nur diffus enttäuschend. Ihre Handlungsoptionen blieben unklar. Besser: erkennen,

TIPPS SO KÖNNEN SIE IHRE ZIELE ERREICHEN

Nur wer durchhält, kommt ans Ziel. Um durchzuhalten, brauchen Sie:

- 1 Eine klare Vorstellung vom Ergebnis. Zu wissen, was warum getan werden soll, motiviert.
- 2 Erreichbare (Zwischen-)Ziele. Zu hohe Ansprüche sind Selbstsabotage! Lieber später neue Ziele setzen.
- 3 Perspektivwechsel. Was Sie bis hier gebracht hat, bringt Sie nicht (oder nur selten) weiter. Deshalb: Probeweise etwas anders machen und beobachten, was geschieht.



FIT IM JOB

Mit umfangreichen Angeboten für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bietet die DAK-Gesundheit viele Unterstützungsmöglichkeiten. Ihre Beschäftigten können unabhängig von ihrer Kassenzugehörigkeit teilnehmen.

Informationen zum **BGM mit systemischem Ansatz** erhalten Sie unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.

Des Weiteren finden Sie **digitale BGM-Angebote** unter: dak.de/digitalesBGM

was uns wirklich weiterbringt, und es möglichst realistisch visualisieren. Das motiviert ein ganzes Jahr lang.

Ulrich Hoffmann

*Die DAK-Studie zu den guten Vorsätzen finden Sie auf: dak.de/presse unter „Umfragen & Studien“.

Preisgekrönt: GESUND KOMMUNIZIEREN



DEUTSCHER | **BGM** | FÖRDERPREIS

Mit dem Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zeichnen die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC Institutionen, Unternehmen und Dienstleister aus, die innovative und nachhaltige Projekte im BGM planen. Die Preisträger erhalten Sachleistungen fürs BGM im Gesamtwert von 60.000 Euro, die sie bei ihren Vorhaben unterstützen sollen (Staffelung: erster Preis 30.000 Euro, zweiter Preis 20.000 Euro, dritter Preis 10.000 Euro).

Ab Frühjahr 2022 können Sie sich zu einem neuen Schwerpunktthema mit Ihren Projekten bewerben.

Weitere Informationen zu der Preisverleihung, den Schwerpunktthemen und dem Siegerprojekt unter:

dak.de/bgm-foerderpreis

Hybride Arbeitsmodelle, Teams, die online zusammenarbeiten, digitaler Kontakt zur Kundschaft: All das funktioniert nur mit gesunder Kommunikation. Die Projekte, die beim diesjährigen Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ausgezeichnet wurden, sind dafür die besten Beispiele.

Das Miteinander in der Arbeitswelt ist vor allem durch die Corona-Pandemie digitaler geworden. Nach wie vor bleibt der wertschätzende Austausch zentral für das Arbeitsklima und damit für Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeitenden. Wie gelingt ein solcher Austausch unter digitalen Bedingungen? Was stärkt den Teamgeist? Wie können Mitarbeitende erreicht werden, die nicht am PC arbeiten?

Dazu passend hat die DAK-Gesundheit den Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gemeinsam mit der Kommunikationsberatung MCC nach einer coronabedingten Pause zum sechsten Mal ausgeschrieben. Die feierliche Preisverleihung unter dem Motto „Gesunde Kommunikation im Zeitalter der Digitalisierung“ fand am 26. Oktober in Köln im Rahmen des Kongresses „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ statt. Insgesamt wurden unterstützende Sachpreise fürs BGM im Wert von 60.000 Euro vergeben (siehe Kasten).



„Unser BGM-Hybridmodell ist die Zukunft. Der Preis ist eine Bestätigung für unser Projekt.“

Anca Milos, Leiterin Personalentwicklung des Verbundes Katholischer Kliniken Düsseldorf

„Wir sind stolz auf unsere Mitarbeitenden. Ihre Gesundheit ist unser Potenzial. Wir freuen uns über den Preis.“

Oliver Güttge und Ann-Kathrin Lüttmann, Bäckerei Güttge



BARRIEREFREIE ANGEBOTE

Eine Mitarbeiter-App zur innerbetrieblichen Gesundheitsförderung überzeugte die Jury am meisten: Mit dieser Projektidee schaffte es der Verbund Katholischer Kliniken Düsseldorf auf den ersten Platz. Mit 1.400 Betten in 31 Fachkliniken und rund 3.100 Beschäftigten ist der Verbund einer der größten Gesundheitsversorger in der Region Düsseldorf. Die BGM-App soll

ergänzendes und zugleich zentrales Element der internen Kommunikation werden. Im Rahmen des niederschweligen Angebots können sich alle Beschäftigten über Neuigkeiten im Unternehmen informieren, miteinander in Interaktion treten und für die eigene Gesundheit aktiv werden. Bestandteile sind Angebote wie die „bewegte Pause“, virtuelle Kurse und auch Präsenz-Workshops. Gerade im Klinikumfeld verspricht man sich von der Anwendung großen Nutzen, weil dort nicht alle Beschäftigten eine eigene E-Mail-Adresse oder einen eigenen dienstlichen PC haben.

PREISVERDÄCHTIGER MITTELSTAND

Ein Unternehmen muss nicht groß sein, um vorne mitzuspielen. Das beweisen die weiteren Preisträger: Mit 75 Beschäftigten freute sich die Firma Türenmann aus Stuttgart über die „Silbermedaille“, ein Spezialunternehmen für Türen, Fenster und Baumöbel. Das ausgezeichnete Projekt sieht vor, professionelle Stimmtrainings anzubieten, um die Stimmgesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, deren Jobs in besonderem Maße mit direkter Kommunikation einhergehen.

„Bronze“ ging an die Bäckerei Güttge in Lemgo, ein Familienunternehmen mit 34 Mitarbeitenden. Die Bäckerei wurde für ihre „Backhelden-App“ ausgezeichnet, die die Mitarbeiterkommunikation intern erleichtert.

„Die ausgezeichneten Projekte zeigen, wie innovative Ideen die moderne Arbeitswelt bereichern und die Gesundheit der Beschäftigten verbessern können“, sagte Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit, anlässlich der Preisverleihung. „Mit unserem Förderpreis möchten wir diejenigen unterstützen, die sich für gesundheitsförderliche und motivierende Arbeitsbedingungen einsetzen und dabei die Möglichkeiten der Digitalisierung aktiv nutzen.“ *Thomas Corrinth*



Erster Platz (von links): Rena Erwes, Mitarbeiterin Personalentwicklung, Gregor Maier, Physiotherapeut, Anca Milos, Leiterin Personalentwicklung (alle Verbund Katholischer Kliniken Düsseldorf gGmbH), und Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit



Zweiter Platz (von links): Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit, Hartmut Löw, Kommunikationsberatung MCC, und auf dem Bildschirm Frederik Beyer, Erfolgsfaktor Stimme, Dr. Oliver Weise, HNO-Arzt & Phoniater, und Ralph Werner, Geschäftsführer der Türenmann Stuttgart GmbH & Co. KG



ZUSATZWISSEN

Der Deutsche Förderpreis für BGM ist in ein breites Programm zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement eingebunden. Damit engagiert sich die DAK-Gesundheit bundesweit in vielen hundert Unternehmen, um dort frühzeitig die Weichen fürs Gesundbleiben zu stellen.

Weitere Informationen zum BGM der DAK-Gesundheit gibt es unter:

dak.de/bgm sowie unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.



Dritter Platz (von links): Oliver Güttge, Ann-Kathrin Lüttmann (Bäckerei Güttge) und Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit



PFLEGEREPORT

JUNGE MENSCHEN UND PFLEGE

Zwei von drei jungen Menschen (68 Prozent) können sich vorstellen, Angehörige zu pflegen. Das ist das Ergebnis des aktuellen Pflegereports der DAK-Gesundheit. Für den Report untersuchten Wissenschaftler von der Evangelischen Hochschule Freiburg die Situation junger Pflegenden in Deutschland. Demnach können sich junge Frauen mit 71 Prozent eher vorstellen, Angehörige zu pflegen, als junge Männer (66 Prozent). „Die hohe Bereitschaft junger Menschen, sich bei der Pflege zu engagieren, ist bemerkenswert“, sagt DAK-Vorstandschef Andreas Storm. „Der Pflegereport zeigt, dass die junge Generation bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und sich für ihre Familienangehörigen einzusetzen. Das Thema

Pflege ist unter jungen Menschen kein Tabu, sondern bei vielen im Alltag verankert.“ Laut DAK-Pflegereport ist Pflege für knapp ein Drittel der jungen Menschen ein Alltagsthema. 29 Prozent der 16- bis 39-Jährigen haben Angehörige, die auf Pflege oder Hilfe im Alltag angewiesen sind. Bei den über 40-Jährigen sind dies nur zwölf Prozent.

Mehr Informationen zu den Ergebnissen des DAK-Pflegereports 2021 sowie ein ausführliches Interview mit einem jungen pflegenden Angehörigen gibt es im Online-Magazin auf:

magazin.dak.de/pflegereport

Unsere Hilfsangebote für pflegende Angehörige finden Sie unter: dak.de/pflege

83 %
derjenigen, die selbst pflegen, haben positive Erfahrungen gemacht

84 %
würden erneut Pflegetätigkeiten aufnehmen

68 %
aller Befragten sind bereit, Pflegeaufgaben zu übernehmen

29 %
aller Befragten haben Angehörige, die Pflege brauchen

Quelle: DAK-Pflegereport 2021

DAK-STUDIE

MEDIENSUCHT BEI KINDERN UND JUGENDLICHEN STARK GESTIEGEN

In der Corona-Pandemie betrifft das Thema Mediensucht immer mehr Kinder und Jugendliche. Aktuell nutzen 4,1 Prozent aller 10- bis 17-Jährigen in Deutschland Computerspiele in krankhaftem Ausmaß. Hochgerechnet wären so rund 220.000 Jungen und Mädchen betroffen, was im Vergleich zu 2019 einen Anstieg um 52 Prozent bedeutet. Das zeigen Ergebnisse einer gemeinsamen Längsschnittuntersuchung der DAK-Gesundheit und des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE). Diese weltweit einzigartige Studie fragte in bundesweit

1.200 Familien mehrfach die digitale Mediennutzung von Kindern, Jugendlichen und Eltern ab. DAK-Chef Andreas Storm fordert Konsequenzen in der Gesundheitspolitik und plädiert für eine Präventionsoffensive zur Medienkompetenz.

Die DAK-Gesundheit bietet gemeinsam mit der Computersuchthilfe Hamburg eine Online-Anlaufstelle Mediensucht an. Diese richtet sich an Kinder und Jugendliche, die ein problematisches Online-Nutzungsverhalten haben, sowie an deren Eltern.

Auf www.computersuchthilfe.info erhalten Betroffene und deren Angehörige Informationen und Hilfestellungen rund um die Themen Online-, Gaming- und Social-Media-Sucht. Das kostenlose DAK-Angebot ist offen für Versicherte aller Krankenkassen.

Die Studie finden Sie unter:

dak.de/presse



DAK-URLAUBSREPORT 2021

JEDER FÜNFTHE HAT SICH NICHT GUT ERHOLT

Urlaub in Pandemie-Zeiten: Jeder fünfte Deutsche hat sich im letzten Sommer weniger gut oder überhaupt nicht erholt. Das ist das Ergebnis des Urlaubsreports 2021 der DAK-Gesundheit. Damit bleibt der Anteil der Urlauberinnen und Urlauber, die sich in den Ferien nicht entspannen konnten, im Vergleich zum Vorjahr konstant hoch. Bereits 2020 fehlte gut einem Fünftel der Deutschen nach ihrem Urlaub der erhoffte Erholungseffekt. Vor der Corona-Pandemie war dieser Wert deutlich niedriger. Besonders gestresst sind

die 30- bis 44-Jährigen: In dieser Altersgruppe konnte sich mehr als jede und jeder Vierte nicht gut erholen (28 Prozent). Vor allem Frauen gelang es nicht, sich im Urlaub zu entspannen: Acht Prozent der weiblichen Befragten gaben an, sich überhaupt nicht im Urlaub erholt zu haben. Bei den Männern waren es drei Prozent.

Alle Informationen zur Forsa-Studie finden Sie unter: dak.de/presse



DAK-STUDIE

UNKALKULIERBARE KOSTEN FÜR PFLEGEBEDÜRFTIGE

Auch nach der letzten Pflegereform entstehen unkalkulierbare Kosten für Pflegebedürftige in stationären Einrichtungen. Das ist ein Ergebnis der Studie des Bremer Pflegeökonomen Prof. Dr. Heinz Rothgang im Auftrag der DAK-Gesundheit. Mehr als ein Drittel der Pflegebedürftigen ist aktuell von Sozialhilfe abhängig. Ihr Anteil wird in diesem Jahr das Rekordniveau von rund 35 Prozent erreichen. Das ist der höchste Wert seit Einführung der Pflegeversicherung Mitte der 1990er Jahre. An dieser Entwicklung wird sich auch durch die Pflegereform mittelfristig nichts ändern. Die mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) verabschiedete Pflegereform führt nur zu einer kurzfristigen Entlastung der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen. Auch in Zukunft wird daher ein erheblicher Teil der Pflegebedürftigen in Pflegeheimen auf Sozialhilfe angewiesen sein. Nach einem Rückgang 2022 ist bereits 2023 mit einem erneuten Anstieg zu rechnen. Zudem droht in der Pflegeversicherung eine Deckungslücke

von 1,1 Milliarden Euro, die 2025 auf 3,5 Milliarden Euro steigt.

Hintergrund: 4,1 Millionen Menschen in Deutschland sind pflegebedürftig, von ihnen werden rund 819.000 in Heimen vollstationär versorgt (Quelle Statistisches Bundesamt). Die Ausgaben der Pflegeversicherung sind zwischen 2015 und 2020 von 29 auf 49 Milliarden Euro gestiegen (Quelle BMG).

Das Statistische Bundesamt hat am 19. August die Daten zur Entwicklung der Sozialhilfeausgaben im Jahr 2020 publiziert: Insgesamt sind sie gegenüber dem Vorjahr um 6,5 Prozent gestiegen. Der stärkste prozentuale Anstieg mit 14 Prozent auf 4,3 Milliarden Euro war im Bereich „Hilfe zur Pflege“ zu verzeichnen.

Die Studienergebnisse finden Sie unter: dak.de/presse



WETTBEWERB

GESICHTER FÜR EIN GESUNDES MITEINANDER

Die DAK-Gesundheit veranstaltet einen Wettbewerb für Prävention, Gesundheitsförderung und Engagement und sucht dabei nach „Gesichtern für ein gesundes Miteinander“. Der bundesweite Ideen-Wettbewerb wird von zahlreichen Spitzen aus der Landespolitik unterstützt, darunter die Landtagspräsidentin Barbara Stamm aus Bayern und die Ministerpräsidenten Volker Bouffier (Hessen), Reiner Haseloff (Sachsen-Anhalt), Winfried Kretschmann (Baden-Württemberg), Bodo Ramelow (Thüringen) und Dietmar Woidke (Brandenburg). Gesucht werden Einzelpersonen oder Projekte, die Gesundheit langfristig denken und die andere dazu einladen, sich proaktiv um ihre Gesundheitsvorsorge zu kümmern.

Interessierte finden alle Informationen unter: dak.de/gesichter

DIGITALE LERNKULTUR: NEUES GUT VERPACKT

Digitales Lernen hat viele Vorteile. Doch wie gelingt die Wissensvermittlung per Online-Workshop oder Podcast? Und wie sieht eine gesunde Lernkultur aus? Unsere Autorin Sabine Henning hat zu diesem Thema einen Vortrag besucht – natürlich digital.

Mark Schneider lässt die Augen rollen: nach oben zur Decke, nach unten auf die Tastatur. Nach links aufs D, nach rechts aufs L. Die Buchstaben hat der Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht zufällig gewählt. Sie stehen für digitales Lernen. Die Übung, die er in seinen Vortrag einstreut, heißt „Bürofliege“. Sie ist ein praktisches Beispiel dafür, wie man auch während eines Online-Vortrags etwas für die Gesundheit tun kann. In diesem Fall: die Augenmuskulatur entlasten.

„Gesunde digitale Lernkultur“: Mit diesem Thema beschäftigt sich der rund 50-minütige Video-Vortrag (siehe Tipp). Was sollten Unternehmen methodisch beachten, damit Inhalte auch ankommen? Wie gelingt es, die Skepsis zu überwinden, die möglicherweise gegenüber den neuen Formaten und der Technik bei den Beschäftigten vorhanden ist? Wie kann Lernen außerhalb der analogen Formen gesund sein – also weder den Rücken, die Augen, noch die Psyche belasten?

TIPP

Das Video samt Seminarunterlagen zum Online-Seminar „Gesunde Lernkultur in Ihrem Unternehmen“

finden Sie unter:

dak.de/online-seminare-ag

Eine Studie des unabhängigen IGES Instituts in Berlin mit rund 7.000 Befragten zeigt nämlich, dass fast jede und jeder Zweite ein zwiespältiges Verhältnis zum Umgang mit neuen Techniken hat. Unsicherheit und eine schlechte Internetverbindung stehen gegen die Entlastung, dass man sich Fahrwege spart. Wer neue Methoden einführen möchte, sollte daher Berührungängste ernst nehmen. „Das ist eine Herausforderung für Verantwortliche“, sagt Mark Schneider.

FÜR ALLE LERTYPEN

Wichtig sei, zu Beginn zu klären, was und wen man erreichen und wo man die neuen digitalen Formate einsetzen möchte – im Arbeitsumfeld oder eher im Homeoffice? Und was soll explizit nicht gemacht werden? Am Ende sollen zufriedene Nutzerinnen und Nutzer stehen, die mit Spaß etwas Neues gelernt haben. Digitales Lernen ermöglicht einen guten Methodenmix für alle Lerntypen, so Mark Schneider. Wer über das Hören lernt, wird mit Podcast-Elementen am besten erreicht. Für visuelle Typen können Erklärvideos passend sein, kommunikative Lernende behalten Inhalte am besten durch das Gespräch in Kleingruppen, sogenannte Break-out-Sessions. Auch die Disziplin kann man fördern, etwa durch Push-Nachrichten oder Gruppenchats, die dazu motivieren, Aufgaben zu erledigen.

Natürlich sollte auch die Kamera optimal eingerichtet, für eine gute Internetverbindung gesorgt und die Software gut eingeführt sein. Mark Schneider rät als BGM-Berater immer wieder, ein neues Programm gemeinsam mit der Person einzurichten, die es nutzen soll, und das nicht allein der IT-Abteilung zu überlassen. Dieser Schritt werde in vielen Unternehmen übersprungen: „Da heißt es: ‚Hier ist die Software, lies dir mal das Skript durch.‘“ Auch ein Glossar, das alle gängigen Ausdrücke enthält, kann Unsicherheiten abbauen helfen.

PRAKTIKABLES WISSEN

Der Wissenserwerb ist nicht nur Kopfsache. Nach neurowissenschaftlichen Erkenntnissen nimmt das Gehirn am besten neue Inhalte auf, wenn auch die Lernatmosphäre stimmt. „Die Emotionalität ist wichtig“, sagt Mark Schneider. Gute Materialien gehören dazu, die Möglichkeit, mit dem Trainer oder der Trainerin regelmäßig Kontakt aufnehmen zu können. Motivierend wirke auch, zu wissen, wofür das digitale Lernen sinnvoll ist und warum es zum Berufserfolg beiträgt. Für die Vertrieblerin kann neu erworbenes Wissen etwa dazu führen, mehr zu verkaufen. Der Sachbearbeiter erreicht durch den



Mark Schneider, Motio
Verbundgesellschaft mbH

internen Chat langfristig, dass der Austausch im Kollegenkreis besser wird und sich die Arbeit vereinfacht. Die Expertin kann sich etwa durch Online-Workshops in ihrem Fachgebiet mit Kolleginnen und Kollegen in ganz Deutschland vernetzen.

KLEINE SCHRITTE

Zu verstehen, was das digitale Lernen „bringt“, dass es machbar ist und welchen Sinn es hat, kann helfen, das „toxische Anti-digital-Klima“ aufzulösen, das in manchen Unternehmen herrsche, weiß Mark Schneider. Er rät bei der Einführung zu Transparenz und dazu, das Positive hervorzuheben: „Legen Sie den Fokus auf das, was Sie sich erhoffen.“ Und er warnt davor, gleich zu viel auf einmal zu verlangen oder sich selbst aufzubürden: „Sie müssen nicht alles sofort schaffen. Das System wächst langsam. Es sind die kleinen Schritte, die erfolgreich sind.“

Vielleicht sehen die Beschäftigten einem Online-Workshop widerstrebend entgegen, nutzen aber schon längst eine Fitness-App. Und wer weniger im Stau steht, weil er zu Hause am Rechner gelernt hat, hat mehr Zeit für einen Spaziergang an der frischen Luft. Mark Schneider schiebt zur Auflockerung in seinem Vortrag gerne eine weitere Übung ein: die „Medaille“. Dafür steht man für einen Moment auf, verbeugt sich – wie um eine Auszeichnung entgegenzunehmen – und streckt danach die Brust siegesgewiss nach vorne. Eine gute Entlastung für die obere Wirbelsäule. Aber nicht nur. Denn so sehen Gewinnerinnen und Gewinner aus!

Sabine Henning



WEITERBILDUNG FÜR IHR PERSONAL MIT DER DAK-GESUNDHEIT

BLENDED LEARNING:

Qualifizierung zum/zur Betrieblichen Gesundheitsmanager/-in

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

Informationen zur Qualifizierung und zum Ablauf erhalten Sie unter: 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.

Anmeldung und Informationen unter: dak.de/suchtbeauftragter





WO IST DIE ZEIT GEBLIEBEN?

Ein gutes Zeitmanagement hilft, wichtige Aufgaben konzentriert abzuarbeiten und die eigenen Ziele zu erreichen. Ein strukturierter Tagesablauf ist dabei das A und O.

Der Kalender ist voll, eine Aufgabe jagt die nächste. Doch am Ende des Tages bleibt trotzdem das Gefühl, das wirklich Wichtige nicht geschafft zu haben. Der Grund hierfür kann fehlendes oder falsches Zeitmanagement sein – sowohl im Privaten als auch im Job. Tatsächlich wünschen sich die meisten Menschen mehr Zeit beziehungsweise ein besseres Zeitmanagement, um sich mehr auf die für sie wirklich wichtigen Dinge konzentrieren zu können.

Doch wie soll es mit der richtigen Einteilung und Planung von Zeit klappen, insbesondere in Zeiten des hybriden Arbeitens? Gerade bei diesem Arbeitsmodell verschwimmen die Grenzen zwischen Job und Privatleben. Es ist daher wichtiger denn je, sich im Alltag effizient zu organisieren und

bei den zu erledigenden Aufgaben die Spreu vom Weizen zu trennen. Fakt ist: Wer sich auf die wichtigen Dinge fokussiert, arbeitet deutlich effektiver, ist weniger gestresst und dadurch mit der Arbeit und seinem Leben insgesamt zufriedener.

TO-DO-LISTE

Um dieses Ziel zu erreichen, sollte zunächst einmal geklärt werden, welche Aufgaben oberste Priorität haben und welche ohne negative Folgen für das Unternehmen aufgeschoben werden können. Hierfür ist eine To-do-Liste unverzichtbar, in der alle Aufgaben versammelt und nach Dringlichkeit und Wichtigkeit sortiert werden, um sich einen klaren Überblick zu verschaffen. Susanne Schwerdtfeger ist Coach und Mentorin für Führungskräfte. Sie rät, eine solche Liste jeden Abend aufs Neue zu erstellen und so den nächsten Tag zu planen. „Es dauert nur fünf Minuten und macht den Kopf für den Feierabend frei“, sagt Susanne Schwerdtfeger. Das gute Gefühl, den

nächsten Tag strukturiert angehen zu können, stelle sich schnell ein. „Das Gehirn weiß, was am nächsten Tag ansteht, und kann besser abschalten.“ Bevor die wichtigsten Aufgaben notiert werden, gilt es auch zu klären, ob einige Arbeiten eventuell an Kolleginnen oder Kollegen abgegeben werden können – zum Beispiel vorbereitende Aufgaben für eine Präsentation oder das Gespräch mit einem Kunden oder einer Kundin über Details einer Lieferung. Das sorgt für zusätzliche zeitliche Puffer, die möglicherweise für unvorhergesehene Aufgaben oder Notfälle gebraucht werden.

DAS WICHTIGSTE ZUERST

Manchmal ist es jedoch schwierig, die Aufgaben zu gewichten und zu priorisieren. Dabei helfen vor allem zwei Fragen: Was ist der größte Nutzen, wenn die Aufgabe als Erstes erledigt wird, beziehungsweise was würde passieren, wenn sie nicht rechtzeitig fertig wird? „Oberste Priorität haben Aufgaben, die wichtig für einen selbst oder das Unternehmen sind und es weiterbringen“, sagt Susanne Schwerdtfeger. Das können Aufgaben sein, die an eine Abgabefrist gebunden sind. Oder auch solche, die besonders komplex und schwierig, unangenehm oder einfach nur lästig sind – und gerne immer wieder aufgeschoben werden. Auch diese Dinge gehören ganz nach oben auf die To-do-Liste. Denn wer morgens das Unangenehme direkt hinter sich bringt, geht anschließend voller Energie und mit einem ihn sehr bestärkenden guten Gefühl in den Tag. Die restlichen Aufgaben gehen dann deutlich leichter von der Hand. Wichtig dabei: unbedingt an die Einteilung halten und die erste Aufgabe konzentriert erledigen.

KONZENTRATION

Die beste Planung bringt jedoch nichts, wenn man sich ständig von anderen Dingen ablenken lässt.

Umfragen haben gezeigt, dass sich Beschäftigte am häufigsten von E-Mails und Smartphones von ihrer Arbeit abbringen lassen. Allein das Lesen, Schreiben und Beantworten von Mails kostet viel Zeit und hält von wichtigen Aufgaben ab. Fachleute raten deshalb, für Telefonate und das Abarbeiten von E-Mails zwei Mal am Tag feste Zeiten einzuplanen und diese zu begrenzen. Und das Smartphone? „Unbedingt abschalten!“, rät Susanne Schwerdtfeger. Sonst werde man immer wieder gestört und erreiche seine Ziele nicht.

PAUSE MACHEN

Zu einem guten und gesunden Zeitmanagement gehören natürlich auch Pausen. Sie machen den Kopf frei und bauen Stress ab. Susanne Schwerdtfeger schwört auf die sogenannte Pomodoro-Technik – erfunden vom Italiener Francesco Cirillo –, bei der die Arbeitszeit in Intervalle und Pausen eingeteilt wird: Auf 25 Minuten konzentrierte und produktive Arbeit folgt eine Fünf-Minuten-Pause. Die Zeit wird dabei auf einem Wecker eingestellt – auf den Timer des Smartphones sollte unbedingt verzichtet werden, da dieses wieder nur unnötig ablenken würde. Dieser Vorgang wird drei Mal wiederholt, nach dem vierten Durchgang verlängert sich die Pause auf 20 bis 30 Minuten. Anschließend beginnt das Prinzip von vorne. Dauert eine Aufgabe mal einige Minuten länger, ist das auch kein Problem. Danach sollte die Pause aber eingehalten werden. Tatsächlich bleibt bei dieser Methode der Fokus auf die Arbeit bestehen und die Konzentration erhalten. „Es lohnt sich, dieses Prinzip auszuprobieren und in seinen Tag einzubauen“, sagt Susanne Schwerdtfeger. *Justine Holzwarth*



„Eine Aufgabe braucht immer so lange, wie wir ihr Zeit geben.“

„Fragen Sie sich: Wie viel Zeit nehme ich mir für die Aufgabe? Und nicht: Wie viel Zeit habe ich?“

„Neben dem Priorisieren und Abarbeiten muss man auch die Ziele im Auge behalten.“

Susanne Schwerdtfeger,
Coach und Mentorin für
Führungskräfte



ZUSATZWISSEN

Die DAK-Gesundheit hat verschiedene Angebote zu den Themen Entspannung und Life Balance. Zum Beispiel lernen die Teilnehmenden in dem Online-Vortrag **„Life Balance im Homeoffice“**, wie sie auch zu Hause produktiv sein und die Vorzüge des Homeoffice nutzen können.

Tipps für die Selbststeuerung und kleine Entspannungs- und Ausgleichsübungen runden das Ganze ab. Ein anderer Online-Vortrag beschäftigt sich mit Stressbelastungen und wie man diesen mit Pausen entgegenwirken kann.

Mehr Infos und das Anmeldeformular gibt es unter dak.de/digitalesBGM sowie eine ausführliche Beratung unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.

Jeder
zweiten

Person, die Verantwortung für Familienmitglieder trägt, hat die Krise geholfen, herauszufinden, „was ich im Leben will“

Die allgemeine Lebenszufriedenheit sank im zweiten Lockdown

von 7,4 auf **7,2**
(Skala von 0 bis 10)

75 %
der Menschen mit hoher Resilienz üben in ihrer Freizeit kreative Tätigkeiten aus

Ausfälle im Job aufgrund psychischer Erkrankungen dauerten 2020 im Schnitt

39 Tage
– länger als jemals zuvor

Quellen: „Project Discovery“, AXA Studie, SOEP-CoV-Studie, Psychreport und Krankenstands-Analyse der DAK-Gesundheit

Ein Fünftel

des Arbeitsausfalls des ersten Halbjahrs 2021 wurde von psychischen Erkrankungen verursacht. Das Vor-Corona-Niveau vom ersten Halbjahr 2019 wurde um

11,5 % übertroffen



STÄRKUNG IHRER RESILIENZ

ONLINE-VORTRAG RESILIENZ

Hier dreht sich alles um die seelische Widerstandskraft. Mitarbeitende und Führungskräfte identifizieren dabei eigene Kraftquellen und trainieren neue Denk- und Handlungsmuster.

Anmeldung und Informationen unter dak.de/digitalesBGM sowie zum Ortstarif unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720**

RESILIENZ-BERATUNG

Die Resilienz-Coaches der DAK-Gesundheit unterstützen Unternehmen dabei, die Resilienz der Beschäftigten zu fördern – für eine aktive Stressbewältigung.

Informationen zur Resilienz-Beratung erhalten Sie unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif. Tipps zum Thema Resilienz unter: dak.de/bgm

ONLINE-VORTRAG ACHTSAMKEIT

Sie erfahren, wie Sie Ihre Aufmerksamkeit im gegenwärtigen Moment erhöhen und so mehr Konzentration und Gelassenheit im beruflichen Alltag erreichen.

Anmeldung und Informationen unter: dak.de/digitalesBGM

kümmern. Wohl jeder Mensch durchlebt ab und zu Phasen, in denen er es mit hohen Anforderungen und vielen Belastungen zu tun hat. Zum Jahreswechsel 2021/2022 kommt hinzu, dass die Pandemie nun schon den zweiten Winter auf die Stimmung drückt und uns alle in vielerlei Hinsicht einschränkt. Resilienz – als Immunsystem unserer Psyche – ist jetzt wichtiger denn je. praxis + recht hat Sandra Schmidt, Präventionsexpertin der DAK-Gesundheit, gefragt, wie man sich für die Herausforderungen am besten wappnet.

SCHUTZSCHILD FÜR DIE SEELE

„Vom langen Ausnahmezustand durch Corona sind wir mittlerweile alle reichlich gebeutelt“, weiß die Expertin. „Da kann der kollegiale Zusammenhalt leicht mal bröckeln.“ Das Gute ist aber: Unsere psychische Widerstandsfähigkeit lässt sich trainieren. „Horchen Sie in sich hinein, was Sie gerade brauchen, und tun Sie sich immer wieder etwas Gutes. Das kann eine Fünf-Minuten-Pause sein, in der

Sie sich dehnen, an etwas Schönes denken, den Blick aus dem Fenster schweifen lassen oder mit jemandem plaudern“, rät Sandra Schmidt. „Damit übernehmen Sie Verantwortung für Ihr Wohlbefinden und fördern sogar Ihre Produktivität.“

Im Umgang mit anderen empfiehlt die Expertin Gelassenheit, etwa wenn jemand mal schroff reagiert oder etwas vergessen hat. „Vielleicht hat er oder sie gerade etwas Unangenehmes erlebt, das gar nichts mit Ihnen zu tun hat?“ Generell gelte es, allzu schnelle Bewertungen zu vermeiden. „Achtsamkeit, bei der wir alles, was in uns selbst und um uns herum vor sich geht, mit Offenheit wahrnehmen, vermeidet automatisierte Stressreaktionen.“ Die Krisensituation beinhalte sogar die Chance, resilienter aus ihr herauszugehen, so Sandra Schmidt: „Durch Perspektivenwechsel erkennen wir neue Handlungsspielräume und Lösungsmöglichkeiten. Das senkt den Stresspegel und trägt zu einem gesunden Miteinander bei.“

Marlies Fürste/Annemarie Lüning

WILLKOMMEN, AZUBIS!

An den Einstieg ins Arbeitsleben erinnert sich wohl jeder Mensch ein Leben lang. Die Corona-Pandemie prägt diese Phase in besonderer Weise. Mit Welcome Days machen Sie den Berufsstart zum Wohlfühl-Erlebnis.

Zeigen Sie eine gute Willkommenskultur, indem Sie Ihren Azubis gleich zu Beginn etwas Besonderes bieten: etwas, das in Erinnerung bleibt, Spaß macht, den Teamgeist stärkt und zudem der Gesundheit förderlich ist.

Die DAK-Gesundheit unterstützt Sie dabei mit ausbildungsbegleitenden Seminaren und spannenden Eventmodulen (siehe Kasten). Alles, damit Ihr Welcome Day unvergessen bleibt!

HIGHLIGHTS FÜR AZUBIS

Die DAK-Gesundheit bietet Ihnen vielfältige Angebote, mit denen Sie Ihre Azubis motivieren, unterstützen und an sich binden.

- Das **Azubiprogramm** unterstützt Auszubildende darin, eigene Ressourcen zielgerichtet zu nutzen, um mit arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und privaten Risikofaktoren sinnvoll umzugehen.
- Von Tipps zur **Prüfungsvorbereitung** bis hin zur **Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz** – wir unterstützen Ihre Azubis mit **Seminaren, Gesundheitstagen** und den **Welcome Days**.

Mehr dazu unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720** zum Ortstarif.

EIN BEISPIEL: GOKART 2.0

Es sieht leichter aus als es ist. Ein pedalgetriebenes Gokart, ein Parcours mit Pylonen – was soll da schon schiefgehen? Doch lenken die Fahrenden das Gefährt nach rechts, bewegt es sich überraschend nach links. Schnell purzeln die Pylonen. Wer kommt dennoch zuerst ins Ziel?

Der Gokart-Parcours ist nicht nur ein großer Spaß, der beim Kennenlernen und Teambuilding hilft. Die Übung schärft so ganz nebenbei Reaktion und Sinne. Sie fördert spielerisch die Vernetzungsfähigkeit des Gehirns, trainiert Entscheidungen und Steuerung, unterstützt die Gesundheit.



WIR-GEFÜHL AUFBAUEN

Vor allem aber: Ein solch innovatives Event bleibt haften. Angebote wie GOKART 2.0 können Neulingen im Berufsleben ein Wir-Gefühl vermitteln. So zeigen Unternehmen: Wir kümmern uns, ihr seid uns wichtig.

Frühzeitig eine Bindung aufzubauen ist nötiger denn je. Guten Nachwuchs zu finden wird immer schwerer. Im Jahr 2020 haben so wenige junge Menschen eine Ausbildung begonnen wie noch nie seit der Wiedervereinigung: 527.433 angebotenen Ausbildungsplätzen standen 496.834 Bewerberinnen und Bewerber gegenüber (www.statista.com).

AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERMEIDEN

Unternehmen, die Azubis eingestellt haben, konnten keineswegs sicher sein, dass diese ihre Ausbildung auch beenden. Laut dem Ausbildungsbericht 2021 brach gut jede und jeder Vierte die Ausbildung vorzeitig ab. Das ist nicht nur ärgerlich, sondern auch teuer: 6.826 Euro netto kostet eine Vertragsauflösung das Unternehmen im Durchschnitt, so der Bericht.

TIPP

Einen Online-Vortrag zum Thema „Coachen statt ausbilden“ und ein Handout mit den wichtigsten Informationen zum Thema gibt's hier:

dak.de/onlineseminare-ag

Welcome Days

WERTSCHÄTZUNG ZEIGEN

Die Gründe für die vorzeitige Auflösung sind vielfältig. Meistens liegen sie im betrieblichen Bereich. Fehlende konstruktive Rückmeldungen, mangelnde Wertschätzung, Über- oder Unterforderung und fehlende Integration ins Team zählt der Bericht als zentrale Ursachen auf.

KREATIV SEIN

Zum Glück können Unternehmen dagegen etwas tun: So sollte schon vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn die Zeit genutzt werden, um die Azubis an das Unternehmen heranzuführen, sie mit ihren Aufgaben und dem Betrieb vertraut zu machen. Das kann durch ein firmeneigenes Azubi-Portal erfolgen, durch Einladungen zu Unternehmensveranstaltungen oder durch ein Treffen aller Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger.

Beispielsweise veranstaltete Pro- vadis, ein Unternehmen der Infra- serv Höchst-Gruppe, zum Ausbildungsbeginn 2021 einen Welcome Day mit einem abwechslungsreichen Programm. „Das war ein sehr schöner Tag“, erinnert sich Marie Saame (16). Die angehende Medizinische Fachangestellte lernte ihre Fachgruppe sowie ihre Ausbilderinnen und Ausbilder kennen und erfuhr, was es bei der Arbeit im Industriepark Höchst zu beachten gilt.

EISBRECHER

Wichtig ist, dass sich Ihre Neuen gleich am Anfang wohlfühlen. Die lockere Atmosphäre am Welcome Day dient als Eisbrecher.

Auf spielerische Weise werden Beziehungen aufgebaut und der Teamgedanke wird gestärkt. Vor allem aber werden Sie zusammen Spaß haben. Und was kann man vom Start ins Berufsleben mehr erwarten?

Rainer Busch

Den Teamgeist spielerisch stärken, die Gesundheit fördern und sich als attraktives Unternehmen positionieren: all das ermöglichen Welcome Days. Einige Modul-Beispiele, die darüber hinaus auch für Ihre Gesundheitstage geeignet sind:

ICAROS

Mithilfe einer Virtual-Reality-Brille heben die Teilnehmenden ab in luftige Höhen und lenken ihre Flugbahn durch die eigene Körperbewegung. Über den Wolken gilt es Aufgaben zu erfüllen. ICAROS stärkt dabei die Verbindung von Gehirn und Körper und führt zu einem verbesserten Körpergefühl. Nützlich besonders am Boden!



SO FÜHLT SICH ALTER AN

Seh- und Hörfähigkeit lassen nach, ebenso Beweglichkeit, Gleichgewichtssinn und Muskelkraft: Am eigenen Leib zu spüren, was es bedeutet, alt zu sein, ermöglicht der Alterssimulationsanzug. Er öffnet die Augen für die Situation anderer Menschen und nimmt zugleich dem Altern den Schrecken. Super Erfahrung!



FITNESS CHECK

Wie fit sind die Azubis? Zu den Hauptverursachern lebensstilbedingter Erkrankungen zählt Bewegungsmangel. Mit dem wissenschaftlich fundierten Nationalen Fitness Check (NFC) wird die Ausdauer getestet – einfach, schnell, effizient. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für eine Beratung durch Fachleute und für individuelle Aktivitätsprogramme. Hoher Nutzen!



TROCKEN-RUDERN

Spielerisch Beweglichkeit, Ausdauer und körperliche Fitness testen und verbessern – das ermöglicht das Ruder-Ergometer. Werden zwei Geräte miteinander verbunden, erhöht sich der Spaßfaktor, denn dann sind auch Wettkämpfe möglich. Im Vordergrund steht aber immer die Gesundheit, Fachleute geben Feedback zur Fitness. Macht Lust auf mehr!



Alle Beschäftigten können unabhängig von der Kassenzugehörigkeit teilnehmen.



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

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.



SICH STÄRKEN. SITUATION MEISTERN. RUHEPOL SEIN.

Wir unterstützen dich.
Mit vielen Leistungen, wie zum Beispiel
Kursen zur Stressbewältigung bis hin zu Yoga.

Ein gesundes Miteinander beginnt mit dir.



www.dak.de