

NAHD RAN

DAS BARMER GEK MAGAZIN FÜR UNTERNEHMEN

1 | 2016

ARBEITSZEUGNIS

WAS MUSS REIN?

BERUF UND PFLEGE

UNTERNEHMEN KÖNNEN HELFEN

GESUND ESSEN

FIT AM ARBEITSPLATZ



BARMER GEK

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

mehr als zehn Millionen Beschäftigte essen täglich in einer Kantine zu Mittag. In vielen Fällen wird zu viel, zu fett und zu salzig gegessen. Fakt ist, dass der Körper auf Dauer fortwährende Ernährungssünden nicht entschuldigt. So erkranken beispielsweise Übergewichtige überdurchschnittlich häufig an Diabetes und haben ein höheres Risiko, einen Herzinfarkt oder Schlaganfall zu erleiden. Wahrlich keine erfreulichen Aussichten für Arbeitgeber. Und so ist es nicht verwunderlich, dass der Ruf der Firmen nach gezielten Präventionsmaßnahmen im Bereich Ernährung lauter wird.

Die BARMER GEK hat die Zeichen der Zeit erkannt und bietet ihren Partnerfirmen ein breit gefächertes und modular aufgebautes Angebot zur gesundheitsgerechten Ernährung am Arbeitsplatz an.

Dazu haben wir eine Kooperation mit dem Institut für Ernährung, Sport und Gesundheitsmanagement geschlossen, um Sie bestmöglich bei Präventionsangeboten zu unterstützen. Welche Angebote auf dem Speiseplan stehen, lesen Sie auf den Seiten 6 bis 11.

Ihr

Christoph Straub

Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK

→ INHALT

- 04 **Meldungen**
Auf einen Blick
- 06 **Neues BARMER GEK Firmenangebot**
Gesund essen – Fit am Arbeitsplatz
- 12 **Interview zum Thema Arbeitszeugnis**
Spagat zwischen wohlwollend und wahrhaftig
- 14 **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**
Herausforderung annehmen, Chancen nutzen
- 18 **IAB-Bericht zu Neueinstellungen 2015**
Bei der Personalsuche ist Vitamin B Trumpf
- 19 **Triales Studium**
3-in-1-Lösung mit viel Potenzial

LESERSERVICE

Expertenrat am BARMER GEK Servicetelefon:

→ 0800 333 10 10*

Kontakt zu Ihrem BARMER GEK Firmenberater:

→ www.barmer-gek.de/506281 (E-Mail-Service)

→ www.barmer-gek.de/506280 (Rückrufservice)

BARMER GEK Firmenportal:

→ firmenangebote.barmer-gek.de

Fragen zu Themen in der NAHDRAN, Anschriftenänderungen mitteilen oder NAHDRAN abbestellen:

→ nahdran@barmer-gek.de

NAHDRAN digital (aktuelle Ausgabe als E-Paper / PDF-Download / Archiv):

→ www.barmer-gek.de/500001

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

→ AUF EINEN BLICK

DIE KANTINEN-TOP-TEN

Das war 2015 in deutschen Kantinen am beliebtesten:

Platz 1: Schnitzel mit Beilagen

Platz 2: Currywurst mit Pommes

Platz 3: Nudelgerichte (Spaghetti Bolognese, Spaghetti Napoli...)

Platz 4: Frikadelle oder Burger

Platz 5: Thüringer oder Nürnberger Würstchen mit Kartoffelbrei

Platz 6: Salatgericht (z. B. Caesar Salad mit Hähnchenbrust)

Platz 7: Pizza

Platz 8: Risoni-Nudeln mit Hackfleisch, Gemüse und Schalotten

Platz 9: Eintopf (Linsen, Erbsen...)

Platz 10: Fisch (gegrillt o. gebraten)

Etwas ausgewogener wäre gesünder: Mehr zum Thema „Ernährung am Arbeitsplatz“ auf den Seiten 6 bis 11.



Quelle: Compass Group, Spielzeug-„Speisen“: HABA

KEINE KRANKENVERSICHERUNGSBEITRÄGE MEHR AUF ÜBERBRÜCKUNGSGELD

Neues BSG-Urteil hat Folgen für die Praxis.

Bei älteren Arbeitnehmern, denen betriebsbedingt gekündigt wurde, kann betrieblich vereinbart worden sein, dass sie von ihrem Ex-Arbeitgeber bis zur Regelaltersrente ein Überbrückungsgeld erhalten. Bisher gingen die Krankenkassen davon aus, dass es sich bei dieser Leistung um Versorgungsbezüge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung handelt. Demzufolge erhoben sie den bei Betriebsrenten in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) aktuell geltenden allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent (plus Zusatzbeitrag). In seinem Urteil vom 29. Juli 2015 (Az.: B 12 KR 4/14 R) hat das Bundessozialgericht (BSG) eine andere Rechtsauffassung vertreten. Die

Übergangsbezüge seien keine Renten der betrieblichen Altersversorgung, sondern Leistungen zur Überbrückung vermuteter (Alters-)Arbeitslosigkeit bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand beziehungsweise eine Abfindung für den frühzeitigen Verlust des Arbeitsplatzes.



Eine Absicherung fürs Alter im Sinne von Versorgungsbezügen liege hingegen nur dann vor, wenn die Leistung von Beginn des Ruhestands an gezahlt werde. Die BARMER GEK wendet die geänderte Rechtslage schon jetzt an: Bezieher von Überbrückungsgeld müssen bei einer bestehenden Versicherungspflicht (zum Beispiel aufgrund des Bezuges von Arbeitslosengeld) keine Krankenversicherungsbeiträge mehr entrichten und freiwillig Versicherte lediglich Beiträge nach dem ermäßigten Beitragssatz (zuzüglich Zusatzbeitrag). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf das BSG-Urteil berufen, erstattet die BARMER GEK die entsprechenden Beiträge (unter Berücksichtigung der Verjährungsfristen) zurück.

→ AUF EINEN BLICK



GESETZ STELLT ALTEN ZUSTAND WIEDER HER

Syndikusanwälte und Rentenversicherungspflicht. Bis zum 3. April 2014 konnten sich zugelassene Rechtsanwälte, die bei nicht-anwaltschaftlichen Arbeitgebern (etwa in der freien Wirtschaft) beschäftigt waren, von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Drei vom Bundessozialgericht (BSG) an diesem Tag gesprochene Urteile beendeten diese Praxis: Die als Syndikusanwälte bezeichnete Berufsgruppe musste sich in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern. Das zum 1. Januar 2016 in Kraft getretene „Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte“ stellt den alten Zustand wieder her. Jetzt kann sich dieser Personenkreis wieder von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und in der berufsständischen Versorgungseinrichtung bleiben. Nicht zugelassene Syndikusanwälte müssen bei der Rechtsanwaltskammer dafür allerdings einen Zulassungsantrag stellen. Adressaten für den Antrag auf Befreiung sind derweil die Rentenversicherungsträger.

→ www.deutsche-rentenversicherung.de
> Suchwort: Syndikusanwälte



FEEDBACK ERFOLGT JETZT ELEKTRONISCH

Neues AAG-Rückmeldeverfahren. Bislang haben die Krankenkassen eine schriftliche Rückmeldung gegeben, wenn es im Rahmen des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) für Aufwendungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (U1) Abweichungen gab zwischen dem von ihnen selbst festgestellten und dem vom Arbeitgeber beantragten Erstattungsbetrag. Zukünftig erfolgt dieses Feedback auf elektronischem Wege im Rahmen eines neuen Rückmeldeverfahrens mit dem „Datensatz Rückmeldung AAG“ (DSRA), dem „Datenbaustein Rückmeldung AAG“ (DBRA) sowie dem „Datenbaustein Ansprechpartner“ (DBAP). Letzterer dient dem Zweck, den Arbeitgeber darüber zu informieren, an wen er sich bei der BARMER GEK oder einer anderen Krankenkasse bei Rückfragen wenden kann. Übrigens: Eine maschinelle Rückmeldung erfolgt nur bei Abweichungen. Muss der Antrag in Gänze abgelehnt werden, stimmt sich die Krankenkasse auch weiterhin telefonisch – also außerhalb des elektronischen Verfahrens – mit dem Arbeitgeber ab.

WENN SICH DER ARBEITNEHMERSTATUS ÄNDERT

Beitragsberechnung bei Einmalzahlungen.

Urlaubsgeld oder eine Gratifikation sind in aller Regel Einmalzahlungen, die bei der Beitragsberechnung nicht dem laufenden Arbeitsentgelt zugerechnet werden dürfen. Vielmehr hat das Unternehmen sie jenem Abrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es diese Sonderzahlung gewährt



hat. Wenn der Beschäftigte im Jahresverlauf bei ein und demselben Arbeitgeber von einem versicherungspflichtigen in ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (oder umgekehrt) gewechselt sein sollte, muss das Unternehmen bei seiner Beitragsberechnung von zwei Beschäftigungszeiträumen ausgehen. Für eine korrekte Zuordnung ist in diesen Fällen somit regelmäßig zu prüfen, auf welche Beschäftigungszeiträume die Einmalzahlung zurückzuführen ist. Details und anschauliche Beispiele finden sich im Besprechungsergebnis.

→ www.barmer-gek.de/500903
(Stichwort: Gemeinsamer Beitragseinzug; darin: TOP 4)

ERNEUT TOP-ARBEITGEBER

BARMER GEK ausgezeichnet.

Bereits zum sechsten Mal wurde die BARMER GEK vom unabhängigen „Top



Employers Institute“ als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet. Die jährliche Untersuchung analysiert im Rahmen eines mehrstufigen Verfahrens weltweit führende Arbeitgeber in insgesamt acht Kategorien. Dazu gehören unter anderem „Training & Entwicklung“, „Karriere & Nachfolgeplanung“ oder „Unternehmenskultur“. Die erneute Zertifizierung belegt, dass die BARMER GEK hervorragende Arbeitsbedingungen bietet und somit ein Arbeitgeber erster Wahl ist.

→ www.top-employers.com



EINMALZAHLUNGEN SIND BEITRAGSPFLICHTIG

Neuregelung zu sonstigen pauschalbesteuerten Sachbezügen.

Sonstige Bezüge, die vom Arbeitgeber pauschal besteuert werden (gemäß § 40 Abs.1 Satz 1 Nr.1 Einkommensteuergesetz), sind grundsätzlich nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und bleiben somit beitragsfrei. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass diese Bezüge laufend gezahlt werden. Der für diese geänderte Regelung maßgebliche Passus im Sozialgesetzbuch (§ 23a Abs.1 Satz 2 Nr. 3 SGB V) wurde zum 22. April 2015 nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts (B 12 R 15/11 R) neu gefasst. Danach sind sonstige Sachbezüge, wenn es sich bei ihnen um Einmalzahlungen handelt, die nicht monatlich gewährt werden, unabhängig von einer Pauschalbesteuerung beitragspflichtig. Dies gilt zum Beispiel für Geschenke zu Firmenjubiläen oder Sachgeschenke im Rahmen von Kundenbindungsprogrammen, deren Wert den Steuerfreibetrag von 44,00 Euro überschreitet.

→ www.barmer-gek.de/500903
(Stichwort: Gemeinsamer Beitragseinzug; darin: TOP 5)

BESTNOTEN FÜR DIE BARMER GEK

Das Wirtschaftsmagazin „Focus-Money“ hat in einem großen Kassentest die gesetzlichen Krankenkassen unter die Lupe genommen. Das Ergebnis: Die BARMER GEK bietet – so die Tester – ausgezeichnete Leistungen und einen hervorragenden Service. Darüber hinaus erhielt sie in der Kategorie „Gesundheitsförderung“ die Bestnote. Die Juroren lobten die rund um die Uhr erreichbaren Hotlines, die Online-Filiale und die persönliche Betreuung vor Ort. Außerdem überzeugte die BARMER GEK mit ihrem Angebot einer ärztlichen Zweitmeinung sowie der Vermittlung von Arztterminen.

→ <http://krankenkassen.focus.de>



SCHMUCK VERSCHWINDET AUS BÜRO

Wann haftet der Arbeitgeber? Ein Mitarbeiter verstaut in seinem Schreibtisch-Rollcontainer Schmuck im Wert von 20.000 Euro. Einige Tage später bemerkt er, dass die verschlossene Bürotür offensteht, der Container aufgebrochen und der Schmuck verschwunden ist. Der Bestohlene verlangt von seiner Arbeitgeberin Schadensersatz. Als die sich weigert, zieht er vor Gericht: Das Büro sei nur mit einem Generalschlüssel zu öffnen gewesen, der wiederum aus dem Spint einer Kollegin entwendet worden sei, argumentiert der Kläger. Da die Arbeitgeberin keine Anweisungen für die sichere Aufbewahrung des Schlüssels gegeben habe, hätte sie den Diebstahl erst ermöglicht und müsse deshalb für den Schaden aufkommen. Das Gericht entschied anders: Ein Arbeitgeber hafte für in den Betrieb mitgebrachte Sachen nur dann, wenn der Mitarbeiter diese „zwingend, mindestens regelmäßig“ mit sich führe oder diese „unmittelbar oder mittelbar“ für die Arbeitsleistung benötige. Nur dann habe er „mögliche und zumutbare“ Vorkehrungen zu treffen, um den Mitarbeiter vor Verlust/Beschädigung dieser Dinge zu schützen. Nicht jedoch bei Sachen, die ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis und ohne Kenntnis und Einverständnis des Arbeitgebers mitgebracht würden (LAG Hamm 21. Januar 2016, 18 Sa 1409/15).





NEUES BARMER GEK FIRMENANGEBOT ZUR GESUNDHEITSGERECHTEN ERNÄHRUNG

GESUND ESSEN – FIT AM ARBEITSPLATZ

Zu fett, zu süß, zu salzig, zu unregelmäßig, zu viel, zu wenig: Bei den Essgewohnheiten liegt mitunter manches im Argen, gerade auch bei Berufstätigen. Zusammen mit ihrem neuen Kooperationspartner, der ESG – Institut für Ernährung, Sport und Gesundheitsmanagement GmbH, möchte die BARMER GEK Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Firmeninhaber für das Thema gesunde Ernährung sensibilisieren. Mit Kanti-nenchecks, Aktionstagen, Workshops und Co, die so richtig Appetit machen auf gesundes Essen.

Eine regelmäßige Frühstücks- oder Mittagspause kennt er nicht, der Stress-Esser. Das macht ihn anfällig für Heißhunger-Attacken, die er zu oft mit übersüßen Schokoriegeln und fetten Snacks zu bekämpfen versucht. Wahre Kalorienbomben, die

den Blutzuckerspiegel zwar rasch nach oben treiben, aber nicht nachhaltig sättigen. Schnell verlangt der Körper nach mehr – und am Ende des Tages übersteigt die Kalorienmenge mitunter erheblich den tatsächlichen Energieumsatz. Zumindest bei



Fastfood und Süßigkeiten enthalten oft zu viel Fett und/oder zu viel Zucker. Die Lebensmittelausstellung gibt Auskunft darüber, wie viel davon wo genau drinsteckt.

Lebensmittelausstellung (Beispiele):



67 Prozent

der Deutschen geben an, sich meist ausgewogen zu ernähren.¹

Aber: 67 Prozent der Männer und 53 Prozent der Frauen sind übergewichtig oder adipös.²

Quellen: ¹ Studie zur Gesundheit Erwachsener, Robert-Koch-Institut 2013, ² Ernährungsreport des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft 2016

vorwiegend im Sitzen arbeitenden Büroangestellten.

WER VIEL SÜNDIGT, WIRD KRANK

Was junge Berufstätige vielleicht noch einigermaßen wegstecken können, lässt bei der Gruppe „45+“ die Fettpölsterchen rasch anschwellen. Der Stoffwechsel entschuldigt fortwährende Ernährungssünden nicht: Menschen mit Übergewicht erkranken überdurchschnittlich oft an Diabetes Typ 2 und haben ein deutlich höheres Herzinfarkt- oder Schlaganfallrisiko. Auch werden Rücken und Gelenke um ein Vielfaches mehr belastet. Diese gesundheitlichen Folgen falscher Ernährungsgewohnheiten können natürlich auch zu einem Anstieg bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten führen.

OHNE ERHOBENEN ZEIGEFINGER

Wenn das keine gewichtigen Gründe für gezielte Präventionsmaßnahmen im Betrieb sind, was eine gesunde und

ausgewogene Ernährung angeht. Denn diese hilft, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund bleiben und fitter, belastbarer und leistungsfähiger werden. Zusammen mit ihrem neuen Kooperationspartner ESG, einem renommierten Ernährungs-Spezialisten (s. Kasten), bietet die BARMER GEK interessierten Unternehmen ein breitgefächertes und modular aufgebautes Angebot zur gesundheitsgerechten Verpflegung und Ernährung am Arbeitsplatz an. Es ist flexibel und zugleich praxis- und alltagsnah ein- und umsetzbar und sorgfältig abgestimmt auf die jeweilige Größe der Firma und die firmenspezifischen Bedürfnisse. Ziel der verschiedenen Maßnahmen ist es,

STECKBRIEF ESG

Seit über 25 Jahren ist die ESG – Institut für Ernährung, Sport und Gesundheitsmanagement GmbH – Dienstleister in der Gesundheits- und Ernährungskommunikation und bundesweit in der betrieblichen Gesundheitsförderung tätig. Die ESG verfügt über ein flächendeckendes Netz an qualifizierten Ernährungsfachkräften. Rund um die Themen Ernährung, Sport und Gesundheit unterstützt sie Unternehmen gezielt und wirkungsvoll dabei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken – und damit deren Wettbewerbsfähigkeit.

„Wir unterstützen Unternehmen dabei, das Thema Ernährung positiv und spannend zu besetzen und erzielen so nachhaltig ein insgesamt stärkeres Gesundheitsbewusstsein bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“



URSULA GIRRESSER,
Geschäftsführerin ESG

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Appetit auf gesündere und ausgewogenere Kost zu machen und ihre Ernährungsgewohnheiten nachhaltig in eine positive Richtung zu lenken. Direkt an ihrem Arbeitsplatz erhalten die Beschäftigten gezielte Gesundheitsangebote und Präventionsempfehlungen, die berufsspezifische Anforderungen, Belastungen und individuelle Risikofaktoren berücksichtigen. So lautet der Masterplan. Die Beschäftigten sind so in der Lage, ihr Essverhalten kritisch zu hinterfragen und bekommen Lust, gesunde Angebote im Rahmen der Betriebsverpflegung stärker zu nutzen und ihren Fokus mehr auf frische Kost und ausgewogene Mahlzeiten zu legen. Sie erhalten wertvolle Informationen, die auf lockere und unterhaltsame Art und Weise präsentiert werden – ohne erhobenen Zeigefinger. Hier ein kleiner Überblick: ▶

BURGER

274 g

- Fett: 36 g
- Zucker: 11 g



FRIKADELLE

150 g

- Fett: 32 g



SCHOKOLADE

100 g

- Fett: 29 g
- Zucker: 58 g



CHIPS

175 g

- Fett: 58 g
- Zucker: 4 g



GUMMIBÄRCHEN

200 g

- Zucker: 154 g





Freundliches Personal, gesunde, schmackhafte Gerichte. So geht Kantine!

DER KANTINENCHECK

Eins der neuen Module ist der sogenannte Kantinencheck. Dabei machen Oecotrophologen und Diätassistenten mit Betriebsküchen-Personal und -Leitung eine Kantinenbegehung. Geprüft wird beispielsweise, ob sich der Betreiber bei der Betriebsverpflegung an den Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Ernährung orientiert, wie es um Angebotsvielfalt, Qualität, Zubereitung oder die Präsentation der Gerichte bestellt ist. Aber auch, wie weit man um Kundenzufriedenheit bemüht ist und das Feedback der Kantinenbesucher berücksichtigt. Natürlich wird im Rahmen einer Verkostung auch gecheckt, ob und wie es schmeckt.

ES WINKT DAS KANTINEN-ZERTIFIKAT

Den Kantinenbesuch werten die Ernährungsexperten aus und legen einen Bericht vor. Darin werden Verbesserungspotenziale aufgezeigt und im Rahmen eines weiteren Beratungstermins



Empfehlungen für die praktische Umsetzung sowie aktuelle Rezepturen an die Hand gegeben. Schulungen des Kantinenpersonals können sich anschließen, etwa was Hygiene oder die korrekte Kennzeichnung der Lebensmittel betrifft. Am Ende kann die Verleihung eines BARMER GEK/ESG-Zertifikats stehen. Was sich nicht nur auf den Besucherzuspruch auswirken dürfte, sondern für das Unternehmen auch imagefördernd sein kann. Überdies können sich Unternehmen bei der Ausschreibung unterstützen lassen, wenn sie einen Caterer suchen oder die Betriebsverpflegung in andere Hände legen wollen.

Die verschiedenen Bausteine des Kantinenchecks sollen auch die Motivation des Kantinenpersonals positiv beeinflussen. Denn ein freundliches und kompetentes Kantinenpersonal, das es versteht, Mittagsgerichte gesund und schmackhaft zuzubereiten und so appetitlich zu präsentieren, dass das Auge am liebsten mitessen möchte, ist die beste Voraussetzung für einen „gesunden“ Kantinenbesuch. In Zeiten, in denen immer unregelmäßiger und hastiger gegessen wird oder über viele Stunden oft sogar überhaupt nichts, kommt also einem ambitionierten Kantinenangebot eine besondere Bedeutung zu. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Spaß daran bekommen, bewusster und in Ruhe zu genießen und ihren kulinarischen Horizont zu erweitern. Und sie sollen Lust bekommen, dem Betriebsrestaurant öfter mal oder gar regelmäßig einen Besuch abzustatten.

DER GESUNDHEITSTAG

Ein weiterer interessanter Baustein im neuen Angebot ist ein Gesundheitstag mit dem Schwerpunkt Ernährung. Viele Arbeitgeber, die in der

Viel Mineralwasser, Obst und Gemüse, wenig Süßes: Die Ernährungspyramide veranschaulicht, wie der Speiseplan aussehen sollte. Inklusive konkreter Empfehlungen zu Portionsgrößen und Mengenverhältnissen der verschiedenen Lebensmittelgruppen.



Getränkeausstellung: Was zeigt die Ampel an?



Vergangenheit Aktionen mit der BARMER GEK durchgeführt haben, kennen Gesundheitstage aus den Bereichen Bewegung und Stressbewältigung. Mit dem neuen Format wird der Beweis angetreten, wie lebendig und anschaulich sich das Thema gesundheitsgerechte Verpflegung und Ernährung am Arbeitsplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transportieren lässt.

Ein Element des Gesundheitstages ist die sogenannte Lebensmittelausstellung (s. S. 6 f). Sie liefert Anschauungsunterricht, zum Beispiel dahingehend, welche bislang womöglich sorglos konsumierten Speisen in Wahrheit Kalorienbomben sind, die viel Fett oder Zucker enthalten oder welche Lebensmittel dem Herzen besonders gut tun. Eine Getränkeausstellung (s. u.) informiert nach dem Ampelprinzip darüber, welche Durstlöscher besonders empfehlenswert sind.

GESCHMACKSPAPILLEN SENSIBILISIEREN

Neben den beiden Ausstellungen zu Lebensmitteln und Getränken zeigen eine Smoothie-Bar und eine Fingerfood-Station gesunde Alternativen zu Fastfood, Cola und Schokoriegeln auf. An einer „Brainfood-Station“ (s. S.10) gibt es Trockenobst, Nüsse und Co., Lebensmittel also, die erwiesenermaßen Konzentration und Leistungsfähigkeit steigern und Stress reduzieren. Auf einem „Parcours der Sinne“ kann man sich im Rahmen einer Blindverkostung kulinarisch neu erarbeiten, wie naturbelassene Produkte riechen und schmecken. Vielfach haben Geschmacksverstärker und Zuckerzusätze die Geschmackspapillen mit der Zeit manipuliert, sodass sie für natürliche Aromen nicht mehr ausreichend sensibel sind. Eine Ernährungspyramide (s. S. 8) veranschaulicht, wie der tägliche Speiseplan optimal ausbalanciert werden kann. Gleichzeitig kann man Empfehlungen zu Portionsgrößen und Mengenverhältnissen ablesen. Auch wird leidenschaftlichen



Körperfettmessung unter fachlicher Anleitung.

Nicht-Köchen mit professioneller Unterstützung Mut und Lust gemacht, mal wieder selbst den Kochlöffel zu schwingen.

GESUNDHEITSCHECKS ZUM MITMACHEN

Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich oft schlapp und müde fühlen und wegen zu vieler überschüssiger Kilos kein gutes Körpergefühl mehr haben, bekommen auf dem Gesundheitstag die Gelegenheit, sich unter fachlicher Anleitung durchchecken zu lassen. Mit einer Körperfettmessung zum Beispiel, die Auskunft darüber gibt, in welchem Verhältnis Muskulatur, Fett und Wasser im Körper zueinander stehen. Denn je mehr Muskelmasse vorhanden ist, desto mehr Fett wird verbrannt. Mit einem Ernährungs- und Trinkcheck – konzipiert als Selbstcheck – können Interessierte in eine Online-Maske eintragen, was sie in den letzten 24 Stunden gegessen und getrunken haben. Auf Basis dieser Daten und einiger persönlicher Angaben kann dann ein individuelles Nährstoff-Profil erstellt werden. Die Analyse folgt per Mail. Eine Ernährungskurzberatung mit Trinkempfehlungen kann sich anschließen. ▶

ORANGENSAFT

- enthält Fruchtzucker, der den Blutzuckerspiegel langsamer ansteigen lässt als Haushaltszucker
- eine Portion Obst am Tag kann durch 1 Glas Saft ersetzt werden
- dies gilt natürlich auch für alle anderen Säfte mit 100% Fruchtgehalt



GEMÜSESAFT

- besonders beliebt sind Karotten- und Tomatensaft
- Gemüse enthält grundsätzlich wenig Kalorien und kaum Zucker
- liefert viele Vitamine, Mineralstoffe, Ballaststoffe und sekundäre Pflanzenstoffe



MINERALWASSER

- liefert keine Kalorien
- löscht den Durst
- reguliert den Flüssigkeitshaushalt
- liefert wichtige Mineralstoffe:
 - Magnesium
 - Calcium
 - Natrium
 - Chlorid



TEE

- enthält kaum Kalorien
- trägt zum Flüssigkeitshaushalt bei
- grüner und schwarzer Tee enthalten Koffein, deshalb nur in Maßen trinken
- Vorsicht:** Mit Zucker gesüßt, schlägt die Ampel schnell auf gelb um!



BARMER GEK



BARMER GEK



BARMER GEK



BARMER GEK

Die Gesundheitstage sind also eine hervorragende Plattform, um sich einen ersten Überblick darüber zu verschaffen, was möglich ist. Und insbesondere kleinere Unternehmen, die von ihren Möglichkeiten her limitierter sind, was ihr betriebliches Gesundheitsmanagement anbetrifft, können sich umfangreich beraten lassen, welche Angebote am besten zu ihnen passen.

DIE ERNÄHRUNGS-WORKSHOPS

Bei einem Gesundheitstag allein muss es aber keineswegs bleiben. Zumal hier in erster Linie im Vordergrund steht, bei möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensänderungen auch durch Neugier zu erzeugen, was gesündere Essgewohnheiten anbetrifft. Die BARMER GEK bietet Firmen beziehungsweise ihren Beschäftigten darüber hinaus eine ganze Reihe interessanter Workshops an. Bei allen Angeboten wird zeitlich und räumlich selbstverständlich Rücksicht darauf genommen, wann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wo erreichbar sind. Denn abgesehen von unterschiedlichen Arbeitszeiten haben viele Unternehmen schließlich mehrere Standorte oder unterhalten bisweilen gar ganze Filialnetze. Doch für welche Workshops können sich interessierte Firmen entscheiden?

PIMP YOUR FOOD, AZUBI

Besonders die Azubis liegen der BARMER GEK am Herzen. Die Auszubildenden essen oft zu süß, zu fett, zu salzig, zu unregelmäßig und greifen beim Einkaufen am häufigsten zu den

„In Stresssituationen achten Beschäftigte häufig zu wenig auf eine regelmäßige vitamin- und mineralstoffreiche Ernährung.“



PATRIZIA DE GIOVANNI, Gesundheitsexpertin bei der BARMER GEK

„falschen“ Lebensmitteln. Auch kochen sie vergleichsweise wenig selbst. Und wenn, dann zu wenig mit frischen Zutaten. Im Azubi-Workshop „Pimp your food“ haben Fastfood-Junkies die Möglichkeit dazuzulernen. Auch hier können, analog zum Gesundheitstag, die Module Lebensmittel- und Getränkeausstellung eingebaut werden. Ergänzt um die ebenfalls bereits er-

wähnten Checks, die Auskunft über den körperlichen Ist-Zustand geben und die helfen, das individuelle Ernährungsverhalten kritisch zu hinterfragen. Auf Wunsch ergänzt um ein Einkaufs- und Kochtraining. Darüber hinaus gibt es auch ein wenig Frühstücksnachhilfe, denn besonders bei dieser Altersgruppe ist ein gesunder Start in den Tag etwas aus der Mode gekommen.

HERAUSFORDERUNG SCHICHTARBEIT

Insbesondere Beschäftigte, die im Schichtbetrieb arbeiten, sollten wissen, wie sie ihr Essverhalten optimal an den verschobenen Tagesrhythmus, der ihrer inneren Uhr zuwiderläuft, anpassen können. Früh- und Nachtschichtler bekommen in einem speziellen

BRAIN-FOOD VITAMINE		BRAIN-FOOD MINERALSTOFFE	
Vitamin	Mineralstoff	Wichtig für ...	Lieferanten
Vitamin A (Retinol)	Calcium	... Knochen und Zähne ... Nerven- und Muskelfunktionen	✓ Milchprodukte ✓ Grünes Gemüse (Brokkoli, Wirsing) ✓ Nüsse (Mandeln)
Vitamin B (B1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 12)	Eisen	... Sauerstofftransport im Blut ... Haar und Haut ... das Immunsystem	✓ Fleisch und Fisch ✓ Dunkles Blattgemüse (Spinat) ✓ Getrocknete Früchte (Rosinen) ✓ Pflanzensamen (Sonnenblumenkerne)
Vitamin C (Ascorbin)	Kalium	... Zellstoffwechselforgänge ... Nerven- und Muskelfunktionen	✓ Bananen ✓ Grünes Blattgemüse (Grünkohl) ✓ Trockenobst (Apfelchips)
Vitamin D (Calciferol)	Magnesium	... den Knochenaufbau ... Nerven- und Muskelfunktionen	✓ Nüsse (Cashewkerne) ✓ Milchprodukte
Vitamin E (Tocopherol)	Phosphor	... Knochen und Zähne ... speichern von Energie	✓ Milchprodukte ✓ Nüsse (Mandeln)
Vitamin K	Zink	... das Immunsystem ... Zellerneuerung	✓ Fleisch ✓ Nüsse (Walnüsse)

Snacks können auch gesund sein und viele wertvolle Vitamine und Mineralstoffe enthalten. Die Brainfood-Station lädt zum Probieren ein:



Nicht nur Walnüsse, Cashews, Kürbiskerne, Bananenchips, getrocknete Cranberries, Aprikosen und Apfelfringe enthalten wichtige Inhaltsstoffe, die der Körper braucht, sondern auch Milchprodukte, Fleisch und Fisch.



In Workshops und Vorträgen bekommen Mitarbeiter Impulse rund um die gesunde Ernährung...

...viel frisches Obst und Gemüse gehören auf jeden Fall dazu.



Im Kochkurs geben Profis Tipps für den heimischen Herd.

Workshop individuelle Empfehlungen. Zum Beispiel hinsichtlich der für sie optimalen Schlaf- und Essenszeiten, die oftmals aus dem Takt geraten und so zu Übergewicht, Verdauungsproblemen oder Schlafstörungen führen können. Auch in diesen Workshop können die bereits an anderer Stelle erwähnten Angebote, wie Sinnesparcours, Lebensmittelausstellung oder die diversen Checks, mit einfließen.

GESUNDE KOST MINDERT STRESS

Auch im Workshop „Stress lass nach – optimale Ernährung gegen Stress“ lautet die einfache, hier allerdings nicht auf bestimmte Zielgruppen gemünzte Botschaft, dass gesundes Essen dabei hilft, den steigenden Anforderungen im Berufsalltag besser gewachsen zu sein, sich besser konzentrieren zu können, effizienter zu arbeiten und alles in allem weniger stressanfällig zu sein. Denn gerade in Stresssituationen wird oft zu wenig auf eine vitamin- und mineralstoffreiche Kost geachtet, obwohl die weniger anfällig für Erkältungskrankheiten macht, das Immunsystem stärkt und die Leistungsfähigkeit verbessert.

DAS FIRMENINDIVIDUELLE KOCHBUCH

Sich in der Kantine bekochen lassen oder lieber selbst zum Kochlöffel greifen? Die BARMER GEK unterstützt interessierte Partnerunternehmen gerne bei der Gestaltung eines firmenindividuellen Kochbuchs. Dazu reichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rezepte ein, gerne auch ihr Lieblingsrezept. Die Ernährungsspezialisten führen bei einer Auswahl von Rezepten dann eine Nährwertberechnung nach dem Ernährungsampel-Prinzip durch und optimieren diese Gerichte aus ernährungsphysiologischer Sicht. Auf diese Weise bekommen die Beschäftigten nützliche Tipps, wie sich beispielsweise

traditionelle Hausmannskost etwas weniger schwer und kalorienreich zubereiten lässt. Auch kann das firmenindividuelle Kochbuch nach Belieben um Rezepte aus der ESG-Datenbank ergänzt werden.

SIE INTERESSIEREN SICH...

...für das Firmenangebot zur gesundheitsgerechten Verpflegung und Ernährung am Arbeitsplatz oder für einzelne Bausteine? Dann geben Sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern doch einfach Gelegenheit, an einem Gesundheitstag oder an einem Workshop teilzunehmen. Die BARMER GEK Beraterinnen und Berater für Gesundheitsmanagement freuen sich auf Ihre Mail oder Ihren Anruf. Kontakt unter:

→ www.barmer-gek.de/505043

ONLINE-RATGEBER ERNÄHRUNG

Hamburger, Döner oder Asia-Box: Ein Snackcheck hilft dabei herauszufinden, welche Fastfood-Produkte vergleichsweise wenig Fett enthalten, wenn es mal schnell gehen muss. Ernährungs-Infos für Schokoholics, Infos über Bio-Lebensmittel, besonders ballaststoffreiche Kost oder über das so genannte Convenience oder Functional Food: Der Ratgeber Ernährung auf der BARMER GEK Homepage ist um keine Antwort verlegen. Darüber hinaus finden sich dort praktische Tipps, wie sich Fertigprodukte aus Tüte, Dose oder Tiefkühltruhe mit Vitaminen aufpeppen lassen.

→ www.barmer-gek.de/s000014



EXPERTEN-INTERVIEW ZUM THEMA ARBEITSZEUGNIS

SPAGAT ZWISCHEN WOHLWOLLEND UND WAHRHAFTIG

Nicht immer endet ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Doch auch bei einer fristlosen Kündigung haben Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich an Fakten hält und dem ausscheidenden Beschäftigten nicht die Zukunft verbaut. Was sollten die Verfasser von Arbeitszeugnissen tunlichst beachten? Rechts-Expertin Renate Fischer geht auf einige Besonderheiten ein.

NAHDRAN: Frau Fischer, wenn es im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses ein singuläres unschönes Ereignis gab, über das sich der Arbeitgeber sehr geärgert hat, darf so etwas im Zeugnis stehen?

Renate Fischer: Man könnte es menschlich gut verstehen. Arbeitgeber oder Führungskraft könnten versucht sein nachzukarten. Doch das dürfen sie rechtlich gesehen nicht. Unschöne Vorfälle, die für das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers untypisch waren, haben im Zeugnis nichts zu suchen, ebenso wenig Verdächtigungen, Behauptungen oder bloße Annahmen. Anstelle dessen müssen Chefs und Vorgesetzte den Spagat zwischen wohlwollend und wahrhaftig hinbekommen. Einerseits müssen sie sich an die Fakten halten, damit sich der neue Arbeitgeber ein objektives Bild von dem Arbeitnehmer in spe machen kann. Andererseits hat der ausscheidende Beschäftigte einen Anspruch auf wohlwollende Formulierungen im Arbeitszeugnis, damit sein berufliches Fortkommen nicht unnötig erschwert oder ihm gar seine Zukunft verbaut wird.

Gesetzt den Fall, der Arbeitgeber hat dem Mitarbeiter seinerzeit ein hohes Maß an Loyalität bescheinigt und stellt später fest, dass er von ihm betrogen wurde – darf er das Zeugnis dann zurückfordern und nachbessern?

Er darf nicht nur, er muss sogar. Denn da ein Arbeitszeugnis auch für den nächsten potenziellen Arbeitgeber gedacht ist, darf er als sogenannter Ursprungsarbeitgeber im Zeugnis keine Unrichtigkeiten von erheblicher Tragweite zulassen. Hat er das

Zeugnis versehentlich falsch ausgestellt, muss er das Zeugnis widerrufen und zurückverlangen.

Darf der Arbeitnehmer den Ex-Arbeitgeber dazu auffordern, sein Arbeitszeugnis zu korrigieren, wenn er es inhaltlich oder formal für falsch hält?

Ja, natürlich! Einen Berichtigungsanspruch hat der Arbeitnehmer dann, wenn das Zeugnis nicht ordnungsgemäß ist und der Arbeitnehmer dadurch in seinem schon an anderer Stelle erwähnten beruflichen Fortkommen beeinträchtigt sein könnte. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn im Zeugnis wesentliche Ausführungen zu Aufgaben, die dem Arbeitnehmer übertragen wurden, fehlen. Allerdings muss sich das Unternehmen nicht übereilt auf die Änderungswünsche des Ex-Mitarbeiters einlassen und seinen Angaben sozusagen blind vertrauen. Vielmehr dürfen Arbeitgeber diesbezüglich erst einmal Informationen innerhalb des Unternehmens einholen, bevor sie etwaige Korrekturen vornehmen. Kommt es zu einer Korrektur, muss ein neues Zeugnis erstellt werden, wobei dieses das gleiche Datum zu tragen hat wie das Ursprungszeugnis. Und nicht zu vergessen ... natürlich sind auch Schreibfehler zu korrigieren.

Was ist, wenn man sich inhaltlich-formal nicht auf ein Arbeitszeugnis verständigen kann, das beide Seiten „unterschreiben“ können?

Sollte der Arbeitgeber der Aufforderung des Arbeitnehmers nicht nachkommen, nachzubessern, dann läuft er Gefahr, dass

der Arbeitnehmer die gerichtliche Auseinandersetzung sucht, weil er sich ungerecht bewertet fühlt, was seine Leistungen und sein Verhalten anbetrifft. Allerdings muss der Arbeitnehmer dem Gericht schlüssig darlegen können, warum er sich ungerecht beurteilt fühlt, wobei dem Arbeitgeber ein Beurteilungsspielraum zugestanden wird, den das Gericht nur beschränkt überprüfen darf. Hat der Arbeitgeber beispielsweise eine bestimmte Tätigkeit im Arbeitszeugnis nicht erwähnt, so muss der Arbeitnehmer den Nachweis antreten, dass er diese Tätigkeit tatsächlich ausgeführt hat und dass diese nicht nur von nebensächlicher Natur war. Andernfalls hat er keinen Anspruch auf eine Zeugniskorrektur. Was hingegen die Erfolgsaussichten des Arbeitnehmers anbetrifft, der sich selbst für einen Überflieger hält. Hier kann man sich merken: Der Arbeitnehmer muss darlegen und beweisen, dass er überdurchschnittlich war, der Arbeitgeber hingegen, dass der Arbeitnehmer unterdurchschnittlich zu beurteilen war. Am Rande sei erwähnt: Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine durchschnittliche Leistung nach wie vor mit Note 3 bewertet werden darf. Wenngleich die Note 2 heutzutage in der Praxis inflationär oft vergeben wird.

Zumeist werden Arbeitszeugnisse ausgestellt, wenn der Job endet. Wann haben Arbeitnehmer darüber hinaus Anspruch auf ein Zwischenzeugnis?

Zum Beispiel dann, wenn der Arbeitnehmer einen neuen Vorgesetzten bekommt oder er selbst die Abteilung wechselt. Auch organisatorische Veränderungen im Unternehmen, längere Arbeitsunterbrechungen wie zum Beispiel Elternzeit oder Freistellung des Arbeitnehmers, ein Betriebsübergang oder eine drohende Insolvenz des Arbeitgebers können Gründe sein, weshalb der Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis einfordern kann.

Das hat im Arbeitszeugnis nichts zu suchen:

- Nachkarten
- untypische Vorfälle erwähnen
- Verdächtigungen aussprechen
- unwahre Behauptungen aufstellen

Das muss rein:

- Fakten, Fakten, Fakten
- objektive Bewertungen von Leistung und Verhalten
- wohlwollende Formulierungen

Gibt es Fristen, bis zu denen Arbeitnehmer von ihrem Ex-Arbeitgeber noch ein Arbeitszeugnis einfordern können?

Der Arbeitnehmer muss nicht sofort nach Beendigung des Jobs das Zeugnis fordern. Er darf aber auch nicht bis ultimo warten. So kann der Anspruch „verwirken“. Das bedeutet: Der Ex-Mitarbeiter hat seinen Anspruch längere Zeit nicht ausgeübt, und der Arbeitgeber konnte davon ausgehen, dass der Ehemalige das Arbeitszeugnis nicht mehr fordert. Hier gibt es leider keine starren gesetzlichen Regelungen für die Fristen. Es können aber auch Umstände eintreten, die es dem Arbeitgeber irgendwann unmöglich

machen, nach bestem Wissen und Gewissen ein Zeugnis auszustellen. Zum Beispiel, wenn im Betrieb zwischenzeitlich keine Person mehr arbeitet, die die Leistung des Mitarbeiters noch beurteilen kann. Spätestens nach drei Jahren ist es für den Arbeitnehmer jedoch zu spät. Dann ist sein Anspruch verjährt. Vielleicht erlauben Sie mir noch einen Hinweis zum Schluss. Es gibt inzwischen diverse Softwareprogramme, die beim Verfassen von Zeugnissen unterstützen. Unter dem Google-Suchwort „Zeugnisingenerator“ finden sich zahlreiche Angebote namhafter Anbieter, die eine schnelle, unkomplizierte und dennoch rechtssichere Zeugniserstellung ermöglichen.

→ RENATE FISCHER



Renate Fischer ist Assessorin jur. und seit über 15 Jahren Fachjournalistin für Arbeitsrecht. Sie war zwölf Jahre als Chefredakteurin für Personalrecht bei einem der größten deutschen Medienunternehmen für Recht, Wirtschaft, Steuern (Haufe-Lexware) tätig.

Hinter welcher Arbeitszeugnis-Formulierung verbirgt sich welche „Schul“-Note? (Quelle: www.jobware.de)

„Der Arbeitnehmer hat ...	Note
<i>stets zu unserer vollsten Zufriedenheit gearbeitet.“</i>	1 (sehr gut)
<i>stets zu unserer vollen Zufriedenheit gearbeitet.“</i>	2 (gut)
<i>stets zu unserer Zufriedenheit gearbeitet.“</i>	3 (befriedigend)
<i>zu unserer Zufriedenheit gearbeitet.“</i>	4 (ausreichend)
<i>die ihm übertragenen Aufgaben insgesamt / im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.“</i>	5 (mangelhaft)
<i>sich bemüht / Verständnis für seine Aufgabe gezeigt.“</i>	6 (ungenügend)





VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

HERAUSFORDERUNG ANNEHMEN, CHANCEN NUTZEN

Immer mehr Berufstätige pflegen neben ihrem Job Angehörige. Eine Doppelbelastung, die sie an die Grenzen ihrer Belastbarkeit führt. Arbeitgeber können Betroffene schon mit kleinen einfachen Maßnahmen unterstützen. Wie, zeigt ein aktueller BARMER GEK Ratgeber für Arbeitgeber: Er informiert praxisnah und wirbt für mehr Gemeinsamkeit bei der Vereinbarkeit.

ca. 50 Prozent
der pflegenden Angehörigen
reduzieren ihre Arbeitszeit oder
geben ihren Beruf ganz auf.

Quelle: wir pflegen

Schon heute kümmern sich mehr als 10 Prozent der Berufstätigen neben ihrem Beruf um einen pflegebedürftigen Angehörigen. Eine weitere, ähnlich hohe Prozentzahl sieht ein solches Szenario in absehbarer Zeit auf sich zukommen. Dies bedeutet, dass die betroffenen Beschäftigten neben ihrem Vollzeitjob im Durchschnitt zusätzlich 25 Stunden pro Woche für diese Pflegetätigkeit aufwenden müssen. Ein strammes Pensum, das die immer noch überwiegend weiblichen Pflegepersonen an ihre Belastbarkeitsgrenzen führen kann. Da darf es nicht verwundern, wenn etwa die Hälfte von ihnen ihre Arbeitszeit verkürzt oder gar ganz aus dem Job aussteigt. Und auch an denen, die der Doppelbelastung tapfer trotzen, geht die im Durchschnitt acht Jahre dauernde Pflegephase physisch und psychisch nicht spurlos vorüber. Die Belastungssituation lässt sich in etwa mit Personen vergleichen, die

in Pflegeberufen arbeiten: So weisen Altenpflegerinnen oder Altenpfleger mit über sieben Prozent einen der höchsten Krankenstände auf, während der Krankenstand bei Erwerbspersonen im Bundesdurchschnitt bei unter fünf Prozent liegt (laut BARMER GEK Gesundheitsreport).

DOPPELBELASTUNG GEMEINSAM STEMMEN

Dieser tatsächliche oder drohende Personalausfall kann Arbeitgebern nicht gefallen. Schließlich gehören pflegende Beschäftigte, die in aller Regel zwischen 40 und 55 Jahre alt sind, nicht selten zu den Leistungsträgern. Und auf die kann das Unternehmen

Beruf und Pflege: Zahlen, Daten, Fakten

- Über zehn Prozent der Berufstätigen pflegen nebenher
- Ihr zusätzlicher Zeitaufwand zum Beruf beträgt etwa 25 Stunden in der Woche
- Die Betroffenen pflegen durchschnittlich acht Jahre
- Pflegende Berufstätige sind ähnlich oft „AU“ wie Pflege-Profis, die mit den höchsten Krankenstand haben



Pflegende Berufstätige brauchen viel Zeit und Geduld....



...und manchmal stoßen sie auch an die Grenzen ihrer Belastbarkeit.

gerade auch mit Blick auf den demografischen Wandel und den daraus resultierenden Fachkräftemangel eigentlich nicht verzichten. Kurzum: Es gibt für Arbeitgeber triftige Gründe, ihre pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Doppelbelastung nicht alleine stemmen zu lassen. Noch besser täten die Unternehmen daran, eine Strategie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu entwickeln, um die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung ihres Alltags aktiv zu unterstützen. So jedenfalls lautet der leidenschaftliche Appell der Autorinnen des aktuellen Ratgebers „Beruf und Pflege von Angehörigen. Herausforderung und Chance“, den die BARMER GEK gemeinsam mit dem Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) herausgegeben hat.

LEITFADEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Doch es bleibt im Ratgeber nicht bei Appellen. Es wird sehr schnell konkret, denn alle in diesem Leitfaden für Führungskräfte gegebenen Empfehlungen gründen auf den Erfahrungen von 16

kleinen, mittleren und großen Unternehmen, die branchenübergreifend an einem von der ZFBT initiierten und durchgeführten Projekt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege teilgenommen haben. Einem Projekt, das von der BARMER GEK maßgeblich mitgetragen wurde und in das sich Deutschlands große Krankenkasse sowohl als bedeutender Arbeitgeber wie auch als große Pflegekasse mit eingebracht hat.

ARBEITSZEITEN UND CO: BITTE FLEXIBLER

So hat es sich in der Unternehmenspraxis als vorteilhaft erwiesen, den Pflegepersonen mit Blick auf Arbeits- und Anwesenheitszeiten mehr Flexibilität zuzugestehen. Vielleicht auch um zu verhindern, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die plötzlich mit einer Pflegesituation konfrontiert werden, vorschnell und dann womöglich gleich für längere Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen. Was im Rahmen neuer (weiter gefasster) gesetzlicher Regelungen (Stichwort Pflegezeit oder Familienpflegezeit) ermöglicht wird und auch legitim ist. Doch auch wenn das Unternehmen in Kauf nehmen muss, dass die Pflegenden von ihrer neuen Pflege Tätigkeit über Jahre hinweg und zum Teil sehr intensiv in Beschlag genommen werden, sollten Lösungen gefunden werden, die ihnen in dieser Situation entgegenkommen, damit dem Unternehmen die Arbeitskraft der Betroffenen zumindest in Teilen erhalten bleibt.

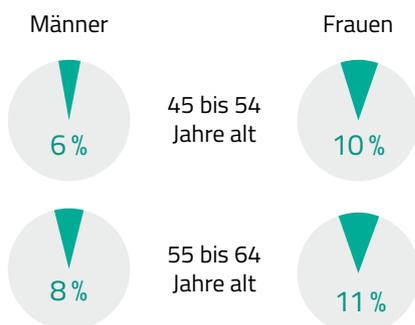
BEFREIUNG IN NOTFÄLLEN BESONDERS WICHTIG

So könnten die Personalverantwortlichen dem pflegenden Arbeitnehmer beispielsweise anbieten, seine tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit über einen begrenzten Zeitraum hinweg zu reduzieren. Oder sie könnten ihm über flexible Arbeitszeit- und Pausenregelungen die Möglichkeit geben, ihren pflegebedürftigen Angehörigen vor Arbeitsbeginn noch zu versorgen, mittags in einer längeren Pause kurz nach dem Rechten zu sehen oder auch auf Außerplanmäßiges wie einen dringenden Arztbesuch spontan reagieren zu können. Zumal die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen, dass den Betroffenen eine „Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen“ am wichtigsten ist (s. Grafik auf S.16).

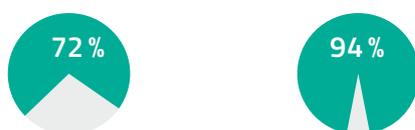
JOBSHARING ODER HEIMARBEIT?

Auch das Jobsharing – zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter teilen sich einen Arbeitsplatz – kann eine gute, praktikable Lösung ►

Wer pflegt neben dem Beruf?



Was sagen die Betroffenen?



„Beruf und Pflege lassen sich eher schlecht / sehr schlecht miteinander vereinbaren.“

„Es ist mir wichtig / sehr wichtig, trotzdem erwerbstätig zu bleiben.“



Arbeiten von zu Hause aus ist heute technisch problemlos möglich.

sein, die immerhin für halbe Tage unabhängig macht und Gelegenheit gibt, Pflegeangelegenheiten zu regeln. Optional könnte auch ein Heimarbeitsplatz infrage kommen. Er erspart dem Arbeitnehmer, der womöglich sogar im häuslichen familiären Umfeld pflegt, weite und zeitraubende Anfahrtswege zur Arbeitsstätte. Zumal es heute technisch problemlos möglich ist, diesen Mitarbeiter in die innerbetriebliche Kommunikation einzubinden. Allerdings findet die sogenannte alternierende Heim- beziehungsweise Telearbeit, bei der teilweise zu Hause und zum Teil im Unternehmen gearbeitet wird, in der Praxis deutlich mehr Zuspruch. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes Sinn macht, kann übrigens die „Checkliste Home Office“ helfen, die im Ratgeber auf Seite 17 zu finden ist.

WICHTIG: SAUBERE VERTRETUNGSREGELUNGEN

Unabhängig von Vereinbarungen, die Arbeitszeit oder Arbeitsort betreffen, zeigt die Praxis: Es bedarf einer guten Arbeitsorganisation, um Pflegepersonen bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu helfen – und als Arbeitgeber oder Führungskraft damit letztlich auch sich selbst. Deshalb können beispielsweise saubere Vertretungsregelungen (hier sollte sorgsam zwischen der Fürsorge für den Einzelnen und der Belastung des

Teams/Betriebes abgewogen werden!), ein gutes Teamwork oder eine ausreichend dicke Personaldecke ausgesprochen hilfreich sein. Auch hier lehren die Projekt-Erfahrungen, dass den Betroffenen solche die Arbeitsorganisation betreffenden Regelungen sogar besonders wichtig sind. Sie möchten jedenfalls nicht aus falsch verstandener Rücksichtnahme heraus geschont oder weniger gefordert werden. Vielmehr brauchen viele Pflegenden diesen – wenn man so will – beruflichen Ausgleich zu ihrer Pfllegetätigkeit.

ALLES EINE FRAGE DER UNTERNEHMENSKULTUR

Wenn pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Offenheit und Verständnis begegnet wird, zeugt das bereits von hoher Unternehmenskultur. Doch zu diesem „kultivierten“ Umgang miteinander gehört auch, den konkreten Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung zu tragen. Das kann idealerweise im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geschehen, bei dem – gerne auch mit aktiver Unterstützung der BARMER GEK – gezielt Angebote unterbreitet werden, die auf eine Verringerung außergewöhnlichen physischer und psychischer Belastungen abzielen. In einem ersten Schritt aber sollten die Arbeitgeber zunächst ganz einfache Hilfen anbieten.

INFORMATIONEN UND BERATUNG FREI HAUS

So ist der Informations- und Beratungsbedarf der nebenher pflegenden Beschäftigten am Anfang besonders groß. Und allein schon, um den Betroffenen unnötige Wege und Lauferei zu ersparen und nicht allzu viele Arbeitsunterbrechungen oder außerplanmäßig frühe Feierabende zu provozieren, macht es deshalb aus der Arbeitgeber-Perspektive unbedingt Sinn, die pflegenden Angehörigen dabei zu unterstützen, sich zu organisieren. Gerade in der frühen Orientierungsphase, wenn sich die Frage stellt, woher von professioneller, ehrenamtlicher oder familiärer Seite Unterstützung kommen kann. Diesbezügliche, in aller Regel kostenlose Infos kann sich das Unternehmen auch ins Haus holen, damit die Pflegepersonen sich direkt am Arbeitsplatz über Themen wie häusliche Pflege, Pflegeversicherung, gesetzliche Regelungen etc. kundig machen können. Oder darüber, welche ambulanten und stationären Pflegeanbieter oder Pflegeberatungsstellen (zuzüglich Adressen) es in der Nähe gibt. Auch Beratung kann durchaus im Unternehmen stattfinden. Etwa im Rahmen von Veranstaltungen mit Pflegediensten, Sozialstationen oder Wohlfahrtsverbänden – und natürlich auch mit der BARMER GEK oder anderen gesetzlichen Kranken- oder Pflegekassen. Das Unternehmen muss lediglich einen Raum stellen. Angenehmer Begleiteffekt bei Info-Veranstaltungen: Die pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen zugleich wichtige Ansprechpartner kennen, die sie fortan direkt kontaktieren können.

BARMER GEK RATGEBER FÜR PFLENDE

Noch komfortabler sind Informationsmappen, die alles enthalten: Pflege-Infos, Anlaufstellen, Broschüren etc. Im bereits mehrfach

Was sich Betroffene wünschen

Befragungen des ZFBT in Unternehmen



Der interne Ansprechpartner

Viele Betroffene wünschen sich in Pflegeangelegenheiten – gerade auch bei komplexeren Fragestellungen – eine Ansprechperson, die sie im Unternehmen vertrauensvoll um Rat fragen können. Das ZFBT in Kooperation mit dem Verbund für Unternehmen & Familie e.V. und mit Unterstützung der BARMER GEK qualifiziert Personen, die sich für diese Aufgabe zur Verfügung stellen wollen zu „Betrieblichen Ansprechpartnern/-partnerinnen für Berufstätige Pflegende“ (BABP). Kontakt: Regina Held, Geschäftsstellenleitung des Verbund für Unternehmen & Familie e.V., E-Mail: held@zfbt.de, Tel.: 02305/ 92150-14

erwähnten ZFBT-Projekt ist eine Vorlage für einen „Ratgeber für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ erarbeitet worden, die Unternehmen individuell an ihre betrieblichen Rahmenbedingungen anpassen können. Der Ratgeber steht interessierten Unternehmen im BARMER GEK Arbeitgeberportal als Download zur Verfügung (s. Link unten).

BETROFFENE ENGAGIEREN SICH GERNE

Unabhängig von diesen konkreten Informations- und Beratungsangeboten ist es für die Unternehmen natürlich wichtig zu wissen, wie viele ihrer Beschäftigten überhaupt nebenher Angehörige pflegen. In kleineren Unternehmen weiß man das in der Regel. Hier reichen Gespräche aus, um die konkrete Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfragen. In größeren Firmen hat man davon aber oft keine Kenntnis, weil die Betroffenen meist wenig Aufhebens um ihre Pflegetätigkeit machen. Etwa, weil sie kein falsches Signal an ihren Arbeitgeber aussenden wollen oder weil sie die Pflege als reine Privatangelegenheit ansehen. Eine Befragung der



Beschäftigten (natürlich anonym) bringt Klarheit, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind und welche Unterstützung sie sich wünschen. Zugleich können Beschäftigte danach gefragt werden, ob sie sich beim Thema Vereinbarkeit selbst aktiv mit einbringen möchten. Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen: Die Bereitschaft, sich zu engagieren, ist groß.

ERFAHRUNGSAUSTAUSCH GERNE REGELMÄSSIG

Es liegt nahe, dieses Engagement auf konstruktive Weise zu nutzen. So können die Betroffenen in Workshops oder Arbeitsgruppen selbst zusammentragen, ob die bereits bestehenden Angebote (kein Unternehmen fängt bei null an!) ausreichend sind oder ob es diesbezüglich noch Luft nach oben gibt. Um dann in einem zweiten Schritt Ideen beizusteuern und umzusetzen. Auch zeigen die Erfahrungen aus der Praxis: Die pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen diese Gesprächszirkel gerne für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch.

KLARES BEKENNTNIS DER FIRMANLEITUNG

Was in Sachen bessere Vereinbarkeit in jedem Fall hilft, ist eine offene Kommunikation zum Thema und eine klare Positionierung. Das ist deshalb wichtig, um bei Beschäftigten, die noch nicht betroffen sind, um Verständnis für die Situation der Kolleginnen und Kollegen zu werben und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass eine solche Pflegesituation auf jeden jederzeit zukommen kann. Auch bekommen die Betroffenen dadurch einfach mehr Mut, die vom Arbeitgeber im Unternehmen unterbreiteten Hilfs- und Entlastungsangebote auch tatsächlich zu nutzen.



- www.barmer-gek.de/501402
(Broschüre, Pflege-Ratgeber)
- www.zfbt.de
- www.pflegen-und-leben.de

IMPRESSUM

Herausgeber BARMER GEK, Postfach 110704, 10837 Berlin **Verantwortlich** Athanasios Drougias, Abteilung Unternehmenskommunikation

Redaktion Rainer Janzen (Ltg.), Andreas Hipp **Layout/DTP** Andreas Große-Stoltenberg

Anschrift der Redaktion BARMER GEK, Abteilung Unternehmenskommunikation, Lichtscheider Str. 89, 42285 Wuppertal

Telefon 0800 33 20 60 99 18 36*, **Fax** 0800 33 20 60 99 14 59*, **E-Mail** nahdran@barmer-gek.de, **Internet** www.barmer-gek.de

Druck pva, Druck und Medien-Dienstleistungen GmbH, Papier chlorfrei gebleicht

Bildnachweis BARMER GEK, KRG/StockFood (S.1), Dirk Bleicker (S. 2), ESG (S. 6-11), U. GirreBer (S. 7), apetito AG (S. 8), R. Fischer (S.13), FHM GmbH (S.19), .../fotolia.com: ufotopix110 (S. 3), zinkevych (S. 4), vege (S. 4), M. Schuppich (S. 4), radulep (S. 5), Guiseppe Porzani (S. 5), onoki (S. 6), contrastwerkstatt (S.11), Photographee.eu (S.14-17)

NAHRAN erscheint viermal jährlich. *aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

IAB-BERICHT ZU NEUEINSTELLUNGEN 2015

BEI DER PERSONALSUCHE IST VITAMIN B TRUMPF

Über welche Wege finden Betriebe neue Mitarbeiter und wie lange dauert die Suche? Eine aktuelle Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt Antworten.

Meist werden bei der Personalsuche mehrere Wege eingeschlagen. 2015 war die eigene Homepage der am häufigsten genutzte (siehe Grafik), dicht gefolgt von persönlichen Kontakten, Empfehlungen der Mitarbeiter sowie den Vermittlungsdiensten der Bundesagentur für Arbeit (BA).

WELCHER WEG IST AM ERFOLGREICHSTEN?

Während über die BA oder über Zeitungsinserate lediglich jede siebte, über die eigene Homepage oder Internet-Jobbörsen sogar nur jede zehnte Personalsuche Erfolg hat, sind Netzwerke, „Vitamin B“ sozusagen, effektiver: Fast jede dritte Stelle wird über persönliche Kontakte oder die Empfehlung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt. Hinsichtlich Qualifikation gilt: Akademiker werden häufig über Internet-Jobbörsen eingestellt, mittel Qualifizierte und Ungelernte eher über „Kontakte“ und die BA.

WIE VIEL ZEIT BEANSPRUCHT DIE SUCHE?

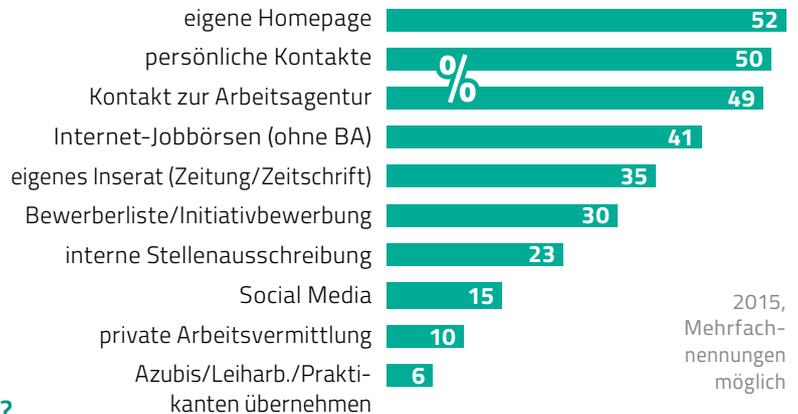
In der Regel liegt die tatsächliche Besetzungsdauer über der geplanten, da sich die Unternehmen meist einen früheren Arbeitsbeginn wünschen, als letztlich realisierbar ist; 2015 waren 58 Tage geplant, tatsächlich wurden es im Schnitt aber 85. Außerdem gilt: Je höher die geforderte Qualifikation, desto länger dauert die Suche: bei Stellen für Ungelernte durchschnittlich 53 Tage, bei solchen für Akademiker 107. Bei Letzteren liegen ganze 38 Tage zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitsbeginn!

GENUG ZEIT EINPLANEN

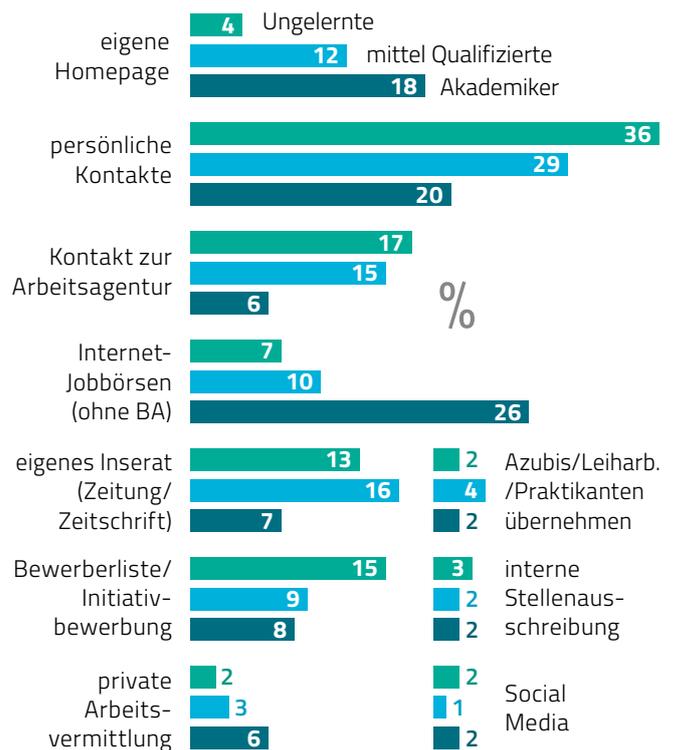
In persönliche Netzwerke zu investieren lohnt sich, resümiert das IAB. Sie seien der erfolgreichste Weg zur Stellenbesetzung. Außer bei der Suche nach höher qualifizierten Bewerbern – hier wären Internet-Jobbörsen aussichtsreicher. Ebenfalls mit Blick auf die Personalsuche empfiehlt das IAB, einen größeren Zeitkorridor einzuplanen. Dieser sei insbesondere bei Ungelernten zu knapp bemessen. Die Folge: Stellen könnten nicht rechtzeitig besetzt werden, und es entstünden unnötige Kosten.

→ www.IAB.de > Publikationen > IAB-Kurzbericht

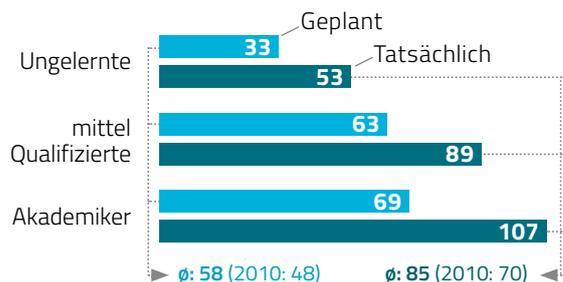
Über diese Wege wurde gesucht



Über diese Wege wurde eingestellt



Besetzungsdauer in Tagen



Quelle: IAB-Stellenerhebung

TRIALES STUDIUM

3-IN-1-LÖSUNG MIT VIEL POTENZIAL

Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte sind „Mangelware“. Besonders im Handwerk. Das triale Studium soll für Abhilfe sorgen. Was verbirgt sich dahinter – und was ist beitragsrechtlich zu beachten?

Schon sehr bald werden sie ihr Studium beendet haben, die Absolventen der privaten, staatlich anerkannten Fachhochschule des Mittelstands in Köln, die sich als erste in den neuen Studiengang „Handwerksmanagement“ eingeschrieben haben. Was diese Hochschulausbildung besonders macht: Es handelt sich um ein triales Studium, bei dem nicht nur eine Hochschul- und eine Berufsausbildung miteinander verknüpft werden, sondern neben Berufsabschluss (mit Gesellenprüfung vor der Handwerkskammer) und Bachelor-Diplom auch noch ein Meisterbrief im Ausbildungsberuf erworben werden kann.

SOLIDES WISSEN IN THEORIE UND PRAXIS

Die Experten sehen in dieser 3-in-1-Lösung viel Potenzial, denn die „trialen“ Hochschüler werden gezielt auf Führungsaufgaben im Handwerk vorbereitet. Insbesondere kleine und mittelständische Handwerksbetriebe suchen schließlich händeringend Führungskräfte, die über ein solides betriebswirtschaftliches Wissen verfügen und zugleich reichlich Praxisluft geschnuppert haben. Auch tragen die Absolventen des trialen Studiums mit dazu bei, dass manche Unternehmensnachfolge generationsübergreifend geregelt werden kann. So wollen auch die Kölner Absolventen zum überwiegenden Teil in den elterlichen Betrieb einsteigen.

WAS GILT BEITRAGSRECHTLICH?

Da die „trial“ Studierenden in erster Linie Auszubildende sind, unterliegen sie wie „normale“ Azubis der Beitragspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung: über die gesamte Dauer ihres Studiums hinweg und sowohl in den praktischen als auch in den theoretischen Ausbildungsphasen. Ansonsten werden – wie beim dualen Studium – die anteilig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragenen Versicherungsbeiträge vom jeweiligen Arbeitsentgelt berechnet. Dazu zählen alle Vergütungen, die im Rahmen des trialen Studiums an den Absolventen ausgezahlt werden.

FIKTIVE BEITRAGSBEMESSUNGSGRUNDLAGE

Liegt das monatlich gezahlte Entgelt allerdings unter der Geringverdienergrenze von 325 Euro, so sind die Beiträge allein vom Arbeitgeber zu tragen. Sollte der Ausbildungsvertrag vorsehen, dass in einzelnen Ausbildungsabschnitten kein Arbeitsentgelt



Das triale Studium qualifiziert zur
Leitung eines Handwerksbetriebs –

über **180.000**

Inhaber von Unternehmen suchen bis zum
Jahr 2020 einen Nachfolger (laut ZDH).

gezahlt wird, so ist bei der Beitragsberechnung in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung von einer fiktiven Beitragsbemessungsgrundlage auszugehen, die ein Prozent der monatlichen Bezugs-

größe beträgt. Für das Jahr 2016 beläuft sich diese fiktive Einnahme in den alten Bundesländern auf 29,05 Euro im Monat und in den neuen Bundesländern auf 25,20 Euro (ein Prozent der jeweiligen monatlichen Bezugsgröße West bzw. Ost). Die entsprechenden Anteile muss der Arbeitgeber alleine tragen.

Die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung werden in der Höhe gezahlt, die für versicherungspflichtige Studenten gelten. Hier bleibt der Arbeitgeber allerdings außen vor, diesen Beitrag muss der Studierende selbst tragen.

Hinsichtlich Meldeverfahren gilt: Der Arbeitgeber muss auch für diese Studierenden DEÜV-Meldungen abgeben, da die Absolventen den normalen Azubis gleichgestellt sind.

→ www.barmer-gek.de/500029 (ausbildungsintegriertes Studium)

→ wegweiser-duales-studium.de (mit Exkurs triales Studium)



**SIE DENKT, DIE BARMER GEK
IST EINE EMPFEHLUNG WERT.
WIR DENKEN, DANKESCHÖN!**

Ob Bonusprogramm oder Angebote zur Entspannung – es gibt viele Gründe, die BARMER GEK weiterzuempfehlen. Werben Sie jetzt ein neues Mitglied und sichern Sie sich Ihre Wunschprämie. Noch mehr Auswahl finden Sie unter www.barmar-gek.de/empfehlungspraemien

Einkaufsgutschein von
INTERSPORT in Höhe
von 20,- €



CinemaxX Gutschein
Geschenkbox
(2 Kinogutscheine 2D,
1 Popcorn-Gutschein)



Unsere Bargeld-Prämie
für Sie in Höhe von 20,- €



Blutdruckmessgerät fürs
Handgelenk (Zuzahlung von
nur 29,95 €)



BARMER GEK