news+

KKH Nachrichten für Arbeitgeber

Ausgabe 3/2020

14 **Corona**
So haben es Firmen durch die Krise geschafft

18 **Homeoffice**
Neuer Megatrend?

Mentoring

Warum immer mehr Unternehmen darauf setzen

KKH Kaufmännische Krankenkasse

INHALT

SERVICE

3 Editorial
Fragen an Dr. Ulrich Vollert.

4 Aktuelles
Infos, Trends & Urteile.

5 Service-Coupon
Nützliche Infos gleich anfordern!

TOP

8 Mentoring
Warum immer mehr Unternehmen auf den Austausch zwischen Jung und Alt setzen.

12 Interview
Zwei Expertinnen über die Vorteile von Mentoring-Programmen.

13 Erfahrungsbericht
Was ein Mentor und seine Mentee erlebt haben.

ARBEITSWELT

14 Corona
Unternehmen erzählen, wie sie die Krise gemeistert haben.

16 Dienstreisen
Nach Corona nur noch ein Relikt aus alter Zeit?

TEAM

18 Homeoffice
Vorteile und Vorschriften – alles auf einen Blick.

20 Online-Coachings
Wie die KKH Firmen während Corona fit gehalten hat.

22 Weihnachtsstress
Auf die Planung kommt es an.

23 KKH-Lauf
2021 geht's wieder los!

Fotos: fotogestoeber@iStockphoto.com · Andreas-Saldays@iStockphoto.com · blyjak@iStockphoto.com · filadendron@iStockphoto.com · KKH

IMPRESSUM
news+ Herausgeber: Kaufmännische Krankenkasse – KKH, Karl-Wiechert-Allee 61, 30625 Hannover • Bei der Kaufmännischen Krankenkasse – KKH handelt es sich um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. • Vorstand: Dr. Wolfgang Matz (Vorsitzender des Vorstandes), Dr. Ulrich Vollert (Mitglied des Vorstandes) • Telefon: 0511 2802-0, E-Mail: service@kkh.de, Internet: kkh.de Datenweiterleitungs-Betriebsnummer: 29137937 • Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE811554035 • Aufsicht: Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn **Verantwortlich:** Chefredaktion/CvD: Tobias Meyer, Christine Ahl, KKH **Verlag:** va bene publishing GmbH, Linprunstraße 23 A, 80335 München, Telefon: 089 8099112-20 **Redaktion:** Antonio De Mitri (Geschäftsführer), Günter Maria Bregulla, Ute De Mitri, Melanie Thalheim, Artdirektion/Layout: Claudia Reidl, Nina Deubzer, Jörg Bauerkämper **Repro, Druck:** Frank Druck GmbH & Co. KG, Industriestraße 20, 24211 Preetz • **253. Ausgabe**, im Jahr 2020 erscheinen 3 Ausgaben (Frühjahr/Herbst/Winter). Bei Nachdruck Quellenangabe und Genehmigung der KKH erforderlich. **Auflage:** ca. 300.000 **Foto/Illustration:** Titel – DNY59@iStockphoto.com **Mediadaten:** Sie möchten Ihr Unternehmen und Ihre Leistungen den Lesern dieses Magazins präsentieren? Dann informieren Sie sich über unsere aktuellen Mediadaten: **kkh.de/newsplus** Wir freuen uns über Ihre Anzeigenschaltung. • Hinweis: Anzeigen von Fremdanbietern stehen für sich selbst. **Gleichstellungshinweis:** Zur besseren Lesbarkeit sind personenbezogene Bezeichnungen teilweise nur in der männlichen Form ausgeführt. Selbstverständlich sind damit jeweils alle Geschlechter gemeint.

... DR. ULRICH VOLLERT

„Mentoring – gerade in Corona-Zeiten wertvoll“

Dr. Ulrich Vollert, Mitglied des Vorstandes der KKH

Herr Dr. Vollert, nach Monaten des sogenannten Lockdowns atmet das Land allmählich wieder auf. Wie haben Sie persönlich die Corona-Krise erlebt?

Die Zeit während des Lockdowns war schon eine besondere. Privat wie beruflich war sonst Selbstverständliches auf ein einmal nicht mehr möglich. War es zu Beginn der Pandemie der Verzicht auf Gewohnheiten wie den Handschlag zur Begrüßung, konnten die zahlreichen persönlichen Kontakte, die sonst meinen Alltag prägen, bald nur noch telefonisch oder digital stattfinden. Natürlich habe ich auch den Besuch im Lieblingsrestaurant und das Zusammenkommen mit Freunden und Familie vermisst. Diese Einschränkungen waren einfach notwendig, um dem Corona-Virus den Nährboden zu entziehen.

Welche Vorsichtsmaßnahmen wurden bei der KKH durchgeführt?

Wie viele andere Unternehmen standen wir vor der Herausforderung, den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten und unsere Mitarbeitenden vor einer Covid-19-Infektion zu schützen. Als Krankenkasse kommt uns hier eine besondere Rolle zu, denn gerade während der Pandemie, wenn es auf ein funktionierendes Gesundheitssystem ankommt, wollen wir ein verlässlicher Partner sein. Neben der Einhaltung aller Sicherheits- und Hygieneregeln waren weitere organisatorische Maßnahmen erforderlich. Beispielsweise haben große Teile der Belegschaft in Telearbeit von zu Hause aus gearbeitet. In der Hochphase der Pandemie mussten wir die Entscheidung treffen, unsere Servicestellen vorübergehend für den Publikumsverkehr zu schließen. Mittlerweile konnten wir sie wieder öffnen. Seitdem prägen auch dort Plexiglaswände und Hygienestationen das Bild.

Welche Konsequenzen hatte das für die Kommunikation mit den Versicherten und den Firmenkunden?

Per Telefon, E-Mail und über das Online-Servicezentrum waren wir wie gewohnt durchgehend erreichbar. Auf die zeitweilige Schließung der Servicestellen haben unsere Versicherten verständnisvoll reagiert. Für Firmenkunden, die teilweise durch die Corona-Krise vor existenzielle Herausforderungen gestellt wurden, haben wir ein umfangreiches Beratungsangebot geschaffen und in vielen Fällen die Beiträge gestundet (Seite 15). Die Resonanz ist absolut positiv. Rückblickend darf ich sagen, dass wir als KKH gut durch die Krise gekommen sind.

In unserer Titelstory geht es nicht um Corona, sondern um Mentoring-Programme. Warum ist das Thema so wichtig?

Immer mehr Unternehmen erkennen, wie wertvoll es ist, wenn erfahrene Mitarbeiter ihr Wissen an den Nachwuchs im Haus weitergeben. Jüngere Beschäftigte werden nicht nur in ihrer Qualifizierung gefördert. Mentoring ist auch ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit. Außerdem bleibt das langjährig erworbene Wissen der Mentoren durch solche Programme dem Unternehmen erhalten – ein unschätzbarer Vorteil. Im Übrigen glaube ich, dass Corona dem Thema Mentoring einen ganz neuen Aspekt hinzugefügt hat: Gerade in der Krise konnten die Mentees davon profitieren, wenn sie sich per Videoschaltung mit erfahrenen Kollegen austauschen konnten und mit ihren Sorgen und Ängsten, die ja viele Menschen hatten, nicht alleingelassen wurden.

Aktivurlaub mit Zuschuss

Sie sind beruflich oder privat stark eingebunden und können neben Ihrem Alltag keinen Präventionskurs besuchen? Dann bietet sich eine Präventionsreise an, die einen oder zwei Kurse aus den Bereichen Bewegung, Entspannung oder Ernährung enthält. Wenn unsere Kriterien auf Sie zutreffen, bezuschussen wir Ihre Teilnahme an den qualitätsgeprüften Präventionskursen im Rahmen der Reisen mit bis zu 160 Euro. Für 2020 gibt es noch Restplätze, bei denen Sie zehn Prozent Rabatt auf den Reisepreis erhalten. Wenn Sie bereits jetzt Ihre Reise für 2021 buchen, erhalten Sie einen Frühbucherrabatt von zehn Prozent. Bitte geben Sie hierfür bei der Buchung den Rabattcode „KKH 102020“ an. Alle Reisen und Kurse finden Sie unter: **kkh.de/reisewelten** oder ab Herbst in unserem neuen Katalog.

Neu: Der Personal-Urlaubsplaner 2021

So werden die Urlaubswünsche der Mitarbeiter übersichtlich: Mit dem KKH Personal-Urlaubsplaner lassen sich unkompliziert die freien Tage von bis zu 25 Mitarbeitern organisieren. Der KKH Urlaubsplaner ist ganz leicht zu bedienen: Tragen Sie die Namen Ihrer Mitarbeiter, ihren Urlaubsanspruch und die Urlaubswünsche ein. Im Jahresüberblick sehen Sie dann, wie sich die Abwesenheiten Ihrer Beschäftigten über die Monate verteilen und welcher Restanspruch jeweils noch besteht.
Ab sofort zum Download verfügbar unter:

kkh.de/personalurlaubsplaner

Informationen für Firmenkunden

Mit unserem kostenlosen Newsletter erhalten Arbeitgeber monatlich Informatives und Wissenswertes aus der Arbeitswelt.

kkh.de/news

Podcast: Pflege und Corona

Pflegende Angehörige stehen durch das Corona-Virus vor neuen Herausforderungen. Für sie ist es auch jetzt nicht einfach, Arbeit und Pflege unter einen Hut zu bekommen. In unseren 30-minütigen Podcast-Folgen erfahren Sie mehr über spezielle Unterstützungsangebote und finanzielle Regelungen der Pflegeversicherung. Wir verraten außerdem, was man gegen die Einsamkeit in Zeiten des Social Distancings tun kann.

kkh.de/podcast

Mach mal langsam

Schneller, höher, weiter: Für zahlreiche Menschen gestaltete sich in den vergangenen Jahren der Alltag immer hektischer. Doch schon bevor Corona manch einen zu einer Pause zwang, reifte bei vielen die Erkenntnis, dass das Leben mit weniger Tempo häufig mehr Lebensqualität bietet. Das KKH Mitgliedermagazin aktiv+ spricht mit Experten und Menschen, die dazu ihre eigenen Erfahrungen gemacht haben.

Im Interview erzählt Eckart von Hirschhausen, wie er die letzten Monate erlebt hat und wie man am besten mit solchen Ausnahmesituationen umgeht. Außerdem im Heft: Stress bei Eltern – wie die häusliche Situation in der Corona-Zeit das Familienleben belastet hat.

kkh.de/aktivplus

Fotos: Andreas-Saldavs@iStockphoto.com · holgs@iStockphoto.com · RossHelen@iStockphoto.com · KKH

Service-Coupon

Schnell bestellt

Sie möchten aktuelle Informationsbroschüren der KKH für Ihre Mitarbeiter und sich bestellen? Oder wünschen einen persönlichen Beratungstermin? Einfach unseren Service-Coupon im Internet aufrufen, ausfüllen und absenden. Fertig!

kkh.de/servicecoupon

Aktuelle Bestellmöglichkeiten

Personal-Urlaubsplaner 2021

Alles auf einen Blick: Der KKH Urlaubsplaner hilft bei der Organisation der Urlaubsplanung. Verwalten Sie Urlaubs- und Abwesenheitszeiten für bis zu 25 Mitarbeiter. In einer Übersicht können Sie sich informieren. Einfach unter kkh.de/personal-urlaubsplaner herunterladen und bearbeiten.

Motiviert statt ausgebrannt

Ob Arbeit Spaß macht oder zu einer zermürbenden und ungesunden Belastung wird, hängt von vielen Faktoren ab. Lesen Sie in unserer Broschüre, welche Stellschrauben es gibt und wie Sie an ihnen drehen können, um sich im Job wie im Leben Ihren Elan, Ihre Gelassenheit und Ihre Gesundheit zu bewahren. Rechtzeitig gegensteuern heißt es daher, wenn die Anforderungen im Beruf Körper und Seele belasten.

Gegen die Sucht

Was bedeutet Sucht überhaupt und wie zeigt sie sich? Kann man sich vor ihr schützen und vor allem: Wie wird man sie wieder los? Antworten auf diese Fragen will Ihnen unsere Suchtbroschüre geben. Denn Wissen stärkt und hilft, der Gefahr von Süchten zu widerstehen und ohne Drogen das Beste aus seinem Leben zu machen.

Diese und weitere Broschüren für Arbeitgeber können Sie kostenlos unter kkh.de/firmenkunden herunterladen. Sie haben Fragen oder benötigen weitere Informationen? Schreiben Sie uns per E-Mail an: firmenkunden@kkh.de

Nicht vergessen – **Mitglieder werben lohnt sich!** Einfach diesen Merkzettel ausschneiden und gut sichtbar aufbewahren.

Bitte abtrennen

KKH Kaufmännische Krankenkasse

Erlaubt oder nicht?

Wir haben wieder interessante Gerichtsurteile aus der Arbeitswelt für Sie zusammengetragen.

Dürfen Arbeitnehmer ihre kranken Kinder mit zur Arbeit nehmen?
Nein, doch dieses Verhalten rechtfertigt keine fristlose Kündigung. Im vorliegenden Fall nahm eine Arbeitnehmerin zeitweise ihre Kinder mit zur Arbeit, als diese an Grippe erkrankten und der Arzt deren Betreuungsbedürftigkeit feststellte. Sie befand sich zu diesem Zeitpunkt noch in der Probezeit. Kurze Zeit darauf erkrankte die Mitarbeiterin dann selbst und informierte ihren Chef per SMS, dass sie einen Arzt aufsuchen müsse. Dieser schrieb sie krank. Der Arbeitgeber schickte ihr daraufhin die fristlose Kündigung mit der Begründung, dass es ihr unter anderem nicht erlaubt gewesen sei, die Kinder mitzubringen. Nach einer Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin entschied das Arbeitsgericht Siegburg, dass die fristlose Kündigung unangemessen sei. Grundsätzlich hätte hier eine Abmahnung gereicht. Im Fall einer Kündigung hätte aber zumindest die zweiwöchige Frist eingehalten werden müssen.
(Az.: 3 Ca 642/19)

Handelt es sich um Arbeitsverweigerung, wenn ein Mitarbeiter nicht im Homeoffice arbeiten möchte?
Nein, so entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Nach einer Betriebsschließung bot ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter an, seine Tätigkeit im Homeoffice weiterzuführen. Dieser entschied sich jedoch dagegen, woraufhin er, nach einer zuvor erfolgten Abmahnung, eine Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung erhielt. Laut Gericht ist die Kündigung unwirksam. Das Unternehmen darf dem Arbeitnehmer nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts einseitig einen Telearbeitsplatz zuweisen. Das Gericht begründete das Urteil damit, dass sich die Arbeitsumstände im Homeoffice stark von denen in einer Betriebsstätte unterscheiden. Zudem war im Arbeitsvertrag des Ingenieurs keine Regelung zur Änderung des Arbeitsortes enthalten.
(Az.: 17 Sa 562/18)

Fotos: alvarez@iStockphoto.com · PeopleImages@iStockphoto.com · KKH

Bitte abtrennen

Ihre KKH Kaufmännische Krankenkasse

... persönlich und unkompliziert in jeder Lebenslage!

Als KKH Versicherte/-r wissen Sie am besten über die vielen KKH Mehrwerte Bescheid. Sie sind zufrieden mit den Leistungen und unserem Service? Dann gehen Sie auf die Suche nach einem neuen Mitglied und sagen Sie es an Familie, Bekannte und Interessierte weiter.

Sie erhalten ...

... für Ihre Suche **25 Euro**, wenn aus Ihrer Empfehlung ein neues Mitglied wird.

So unkompliziert geht's: Online unter kkh.de/empfehlen oder den QR-Code scannen.

Wir bieten ...

... eine Krankenkasse, die persönlich und unkompliziert in jeder Lebenslage ist und viele Mehrwerte bietet. Da lohnt es sich, die KKH weiterzuempfehlen.

Familie:
Das KKH Gesundheitspaket für die ganze Familie mit dem „MEHR" an Leistungen.

Gesundheit:
Weiterhin fit und gesund mit unseren präventiven Gesundheitsangeboten.

Genesung:
Gute Besserung mit innovativen Versorgungsangeboten und Heilungsmethoden.

Sparen:
Ihr Gesundheitsbewusstsein zahlt sich aus – individuell und nachhaltig.

Service:
Persönlich, kompetent, jederzeit für Sie da: der ausgezeichnete Top-Service der KKH.

Clever Zeit und Kosten sparen bei der Geschäftspost.

Mit dem E-POST MAILER sparen Sie sich das Ausdrucken, Kuvertieren, Frankieren und den Weg zum Briefkasten!

Mit der kostenlosen Software E-POST MAILER versenden Sie Ihre tägliche Geschäftspost direkt von Ihrem Computer aus – zeit- und kostensparend. Die Briefzustellung erfolgt wie gewohnt in Papierform per Postboten. Darüber hinaus bietet Ihnen der E-POST MAILER viele neue Möglichkeiten der Interaktion mit Ihren Kunden.

Jetzt E-POST MAILER herunterladen:
deutschepost.de/epost-mailer

Deutsche Post

MENTORING

Wenn’s passt, dann passt es!

Das Mentoring in Unternehmen boomt. Kein Wunder: Es lockt Talente an, und das Wissen erfahrener Arbeitskräfte bleibt erhalten.

Foto: fotogestoeber@iStockphoto.com

„Ich kann wirklich sagen, dass die Chemie zwischen uns von Anfang an gestimmt hat. Wir kamen sofort ins Gespräch, und die Themen gingen uns nicht aus“, beschreibt Miriam Bock das erste Treffen mit Joachim Girnth. Das, was sich wie der Beginn einer wunderbaren Freundschaft anhört, war der Beginn eines sogenannten Mentoring-Programms bei der Ergo Versicherungsgruppe in Düsseldorf. Mentoring bedeutet kurz gesagt: die Weitergabe von fachlichem Wissen und Erkenntnissen einer erfahrenen Person, genannt Mentor, an eine unerfahrenere Person, genannt Mentee. Das Ziel: den betreuten Kollegen dabei zu unterstützen, seine berufliche und persönliche Identität zu entwickeln. Ein Mentor kann Türöffner sein, dem Nachwuchs wichtige Entscheider im Unternehmen vorstellen sowie in ungeschriebene Gesetze einer Organisation einführen. „Und er sollte für alle Fragen rund um die Tätigkeit seines Mentees zur Verfügung stehen, ihn beraten und besser vernetzen“, sagt Joachim Girnth, der schon seit vielen Jahren als Mentor bei der Ergo Group AG fungiert.

Damit ein Mentoring optimal laufen kann, braucht es den vertrauensvollen Austausch der beiden Teilnehmer. Hierzu muss nicht nur die Chemie wie in einem Tandem stimmen. Die Mentees sollten sich weder in einer hierarchischen Abhängigkeit zu ihren Mentoren befinden noch sollte zwischen ihnen eine direkte oder indirekte Verbindung bestehen. Denn: Das, was das Duo miteinander bespricht, bleibt unter den beiden und darf nicht nach außen dringen. Aus diesem Grund kommt dem Matching, also der Zusammenstellung der Paare, eine entscheidende Bedeutung zu. Und sollte ein zugeordnetes Team doch keinen Draht zueinander finden, kann das Mentoring von jeder Seite vorzeitig beendet werden. Nur wenn alles passt, kann das Programm erfolgreich sein. So wie bei Mentee Miriam Bock und ihrem Mentor Joachim Girnth: Schon nach den ersten Monaten hatte sich der regelmäßige Austausch positiv ausgewirkt. „Es hat einen Weiterentwicklungsprozess für meine Persönlichkeit in Gang gesetzt“, erzählt die 44-jährige Firmenanwältin. Zudem habe sie durch bereits eingeleitete Maßnahmen wie etwa einen Business-Englisch-Kurs für Juristen oder ein Seminar zum Führen in Veränderungsprozessen das Rüstzeug für eine zukünftige Führungsposition ausbauen können. Auch der 53-jährige Leiter des Bereichs Corporate Finance profitiert von seiner Rolle. „Es freut mich, wenn ich im einen oder anderen Fall helfen kann und meine Mentees Vorschläge und Ideen positiv aufnehmen oder auch oft direkt umsetzen“, erklärt der Mentor. Auch seien für ihn allein das bloße Kennenlernen völlig unterschiedlicher Persönlichkeiten sowie das Networking in gleicher Weise wertvoll und gewinnbringend.

BUCHTIPP

Gabriele Hoffmeister-Schönfelder und Tinka Beller: „Mentoring – Im Tandem zum Erfolg: Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler“, Gabal-Verlag (2016), 328 Seiten, ISBN: 978-3-86936-727-9, 39,90 Euro

Noch vor einigen Jahrzehnten nutzte der unternehmerische oder akademische Nachwuchs vor allem informelle Netzwerke und Verbindungen, um in den Beruf hineinzuwachsen und der Karriere den Weg zu ebnen. Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich dagegen zunehmend das Mentoring etabliert – zunächst an zahlreichen Hochschulen sowie Forschungseinrichtungen, danach auch immer häufiger in der Politik, in Behörden, Firmen, Schulen und Vereinen. In der Wirtschaft erlebt es seit ein paar Jahren einen regelrechten Boom. Siemens, Telekom, Bosch und zahlreiche andere Konzerne bieten ihre eigenen

Mentoring-Programme an. Und nicht nur die ganz großen, auch immer mehr kleine und mittelständische Unternehmen springen auf den Zug auf. Der Grund: In Zeiten demografischen Wandels, des Fachkräftemangels sowie digitaler Transformation dient Mentoring als geeignetes Instrument der Personalentwicklung, um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein. Zum einen erhöhen Mentoring-Programme die Attraktivität als Arbeitgeber für junge Talente, bei denen die persönliche Betreuung hoch im Kurs steht. Zwar wissen sie genau, was sie können, brauchen jedoch viel Aufmerksamkeit und Rückmeldung als Bestätigung. Zum anderen kann dadurch das langjährig erworbene Wissen älterer Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden – wer seit 20 oder 30 Jahren in der Firma ist, kennt sich einfach aus. Obendrein lässt sich durch den gegenseitigen Wissenstransfer leichter mit dem digitalen Wandel mithalten, denn die Jungen bringen dafür das Know-how und neue Ideen mit. Wer das Bewährte mit dem Neuen in der richtigen Mischung verknüpft, entfacht Energien, die für alle Beteiligten vorteilhaft sind. Und genau das lässt sich mit Mentoring erreichen, denn: Jedes Programm ist individuell auf das jeweilige Unternehmen und seine Absichten zugeschnitten.

Grob unterscheidet man zwischen internen Programmen, bei denen das Tandem für denselben Arbeitgeber tätig ist, und dem Cross-Mentoring, bei dem Mentee und Mentor von unterschiedlichen Unternehmen kommen, was den Blick über den Tellerrand der eigenen Firma fördert. Allerdings gibt es für diese beiden Formen noch weitere Spielarten, je nachdem auf welcher Ebene es eingesetzt wird und mit welchem Ziel. Bei Miriam Bock und Joachim Girnth geht es um die Förderung weiblicher Führungskräfte. Daneben gibt es Programme, die sich speziell an Berufseinsteiger oder an Hochqualifizierte richten. Manche zielen auch auf die Nachfolgeplanung der Unternehmensleitung. Und das Reverse-Mentoring dreht den Spieß um: Die Älteren lernen von den Jungen – meist bei digitalen Themen.

ABLAUF EINES MENTORING-PROGRAMMS

Illustrationen: liravega@stock.adobe.com · rashadashurov@stock.adobe.com

Welche Art von Mentoring sich für welches Unternehmen eignet, „hängt zum einen von der Frage ab, was die Firma damit erreichen möchte, aber auch von der Größe“, erläutert Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, geschäftsführende Inhaberin von kontor5 – Personalentwicklung mit Mentoring. Die Hamburgerin hat gemeinsam mit der Projektleiterin Tinka Beller bereits viele Mentoring-Prozesse als externe Spezialistin begleitet (siehe auch Experteninterview auf Seite 12). „Generell lässt sich sagen, dass für Firmen mit weniger als 250 Mitarbeitern ein internes Programm nicht sinnvoll ist“, führt ihre Kollegin aus. Der Grund liegt auf der Hand: je kleiner die Firma, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mentee und Mentor nicht in einer hierarchischen Abhängigkeit befinden. Zudem kommt den Expertinnen zufolge hinzu, dass es oft an den personellen Kapazitäten für die Durchführung fehlt. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, mit externen Dienstleistern zusammenzuarbeiten. Ein Blick lohnt sich ebenso auf das Angebot von Handelskammern und Berufsverbänden, die mitunter unternehmensübergreifende Programme anbieten.

Allerdings holen sich auch viele große Firmen und Konzerne Hilfe von außen. Bei einem Cross-Mentoring, erklärt Tinka Beller, brauche es ohnehin immer externe Experten mit einem weitgefächerten Pool an Mentoren und Kontakten. Aber auch bei internen Programmen kann die Zusammenarbeit mit einem Dienstleister sinnvoll sein. Denn: Nehme die Personalabteilung die Auswahl der Mentees und Mentoren vor, könne nicht von einer objektiven Beurteilung ausgegangen werden, führt Gabriele Hoffmeister-Schönfelder aus. Dies sei nahezu unmöglich, wenn einem die Personen bekannt seien. Man spreche hier von „Unconscious Bias“, also unbewussten Vorurteilen.

Übrigens: Um sich als Mentor zu engagieren, bedarf es keiner speziellen Ausbildung. Was zählt, sind vor allem Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Bereitschaft, diese zu teilen. Daneben sollte man Empathie mitbringen, kritikfähig sein sowie Zeit und Begeisterung für einen vertrauensvollen Austausch haben. Da Miriam Bock bereits mit viel Freude einige Kolleginnen und Kollegen in ihrem Bereich eingearbeitet hat, könne sie sich „gut vorstellen, auch als Mentorin zu fungieren“. Die Tätigkeit erfordere zwar einen gewissen zeitlichen Einsatz und sei unentgeltlich, merkt Joachim Girnth an, doch der ideelle Lohn sei unendlich wertvoller: echte Wertschätzung.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten Tipps von Experten zu gelingendem Mentoring und welche Erfahrungen ein Mentoring-Tandem gemacht hat.

QUALITÄTSSTANDARDS FÜR MENTORING-PROGRAMME

Die Deutsche Gesellschaft für Mentoring, ein Zusammenschluss von Mentoring-Expertinnen und -Experten aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft, zertifiziert nach eigenen Qualitätsstandards Mentoring-Programme. Die Kriterien zur Zertifizierung, anhand derer sich die Qualität eigener und externer Programme überprüfen lässt, stehen zum Download zur Verfügung unter:

dg-mentoring.de
(unter „Zertifizierung“)

Das Forum Mentoring (Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft) hat Qualitätsstandards für hochwertiges Mentoring in der Wissenschaft entwickelt und bietet diese samt Checkliste zum kostenlosen Download an:

forum-mentoring.de
(unter „Qualitätsstandards“)

„Erfahrung, Empathie und Fingerspitzengefühl“

Tinka Beller und Gabriele Hoffmeister-Schönfelder von kontor5, einem Dienstleister für Personalentwicklung mit Sitz in Hamburg, begleiten seit Langem Mentoring-Prozesse und gehören der Deutschen Gesellschaft für Mentoring an. Gemeinsam haben sie die Bücher „Mentoring – Im Tandem zum Erfolg“ und „30 Minuten Mentoring“ verfasst.

news+: Was ist das Besondere von Mentoring-Programmen?
Tinka Beller: Mentoring ist eine individuelle Personalentwicklungsmaßnahme, die je nach Zielgruppe beziehungsweise Zielsetzung eingesetzt werden kann. Unternehmen, die Mentoring-Programme für ihre Mitarbeitenden anbieten, erhöhen ihre Attraktivität als Arbeitgeber, ein wichtiger Aspekt in Anbetracht der Fachkräfteentwicklung.
news+: Worin liegt der Vorteil für die Mentees?
Gabriele Hoffmeister-Schönfelder: Mentoring-Programme dauern in der Regel ein Jahr, das heißt, die Mentees haben viel Zeit, um sich zu entwickeln, Fragen zu stellen, etwas auszuprobieren. Das ist ein großer Unterschied zum Beispiel zu Seminaren, die in den meisten Fällen nur ein bis zwei Tage dauern.

BUCHTIPP

Gabriele Hoffmeister-Schönfelder und Tinka Beller: „30 Minuten Mentoring“, Gabal-Verlag (2018), 96 Seiten, ISBN: 978-3-86936-844-3, 9,90 Euro

news+: Brauchen Unternehmen eine spezielle Software?
Tinka Beller: Nein, Mentoring lebt von der Kommunikation zwischen Mentee und Mentor. Im Idealfall finden alle vier bis sechs Wochen persönliche Treffen statt. Ergänzend dazu können Mails, Telefonate oder Videokonferenzen vereinbart werden.
news+: Wie gelingt ein optimales Matching?
Gabriele Hoffmeister-Schönfelder: Mit viel Erfahrung, Empathie und Fingerspitzengefühl. Im Fokus stehen die Ziele der Mentees und der „Perfect Match“, also das perfekte Zusammenpassen von Mentee und Mentor. Das gelingt meines Erachtens nicht über Algorithmen und Zahlen, sondern nur über das Gespräch. Sowohl mit den Mentees als auch mit den Mentoren finden persönliche Interviews statt. Erst dadurch bekommen die für die Durchführung Verantwortlichen ein Gefühl dafür, wonach sie suchen müssen und wer zusammenpassen könnte.
news+: Stichwort Mentoring für die Nachfolgeplanung: Hierbei lässt es sich ja oft nicht vermeiden, dass sich das Tandem schon kennt. Was raten Sie in diesem Fall?
Tinka Beller: Wie bei allen Mentoring-Programmen sind Transparenz und Offenheit hier wichtige Parameter. Ohne absolutes Vertrauen, dass das Gesagte im Tandem bleibt, ist kein offener Austausch möglich.
Gabriele Hoffmeister-Schönfelder: Im Idealfall sind beide gut auf ihre Rollen vorbereitet. Die Führungskraft, die in nicht allzu ferner Zukunft aus dem Unternehmen ausscheiden wird, muss bereit sein, ihr implizites und fachliches Wissen weiter- und nach und nach einen Teil der Verantwortung abzugeben. Die Nachfolge sollte dafür aufgeschlossen sein, beides vom Mentor anzunehmen und dies wertschätzen zu können.

GABRIELE HOFFMEISTER-SCHÖNFELDER,
58, geschäftsführende Inhaberin von kontor5 in Hamburg

TINKA BELLER,
50, Projektleiterin bei kontor5 in Hamburg

DR. JOACHIM GIRNTH,

53, Leiter des Bereichs Corporate Finance bei der Ergo Group AG in Düsseldorf

MIRIAM BOCK,

44, Syndikusrechtsanwältin bei der Ergo Group AG in Düsseldorf

Im Tandem nach oben

Miriam Bock und Joachim Girnth bilden momentan ein Tandem im Rahmen des einjährigen Frauen-Mentoring-Programms bei der Ergo Group AG in Düsseldorf, das die berufliche und persönliche Weiterentwicklung angehender weiblicher Führungskräfte sowie deren Vernetzung im Unternehmen zum Ziel hat. Beide sind Volljuristen, arbeiten aber für völlig unterschiedliche Bereiche.

MENTORING: SO FUNKTIONIERT'S

- Eine erfahrene Person (Mentor/-in) gibt fachliches Wissen und Erfahrungen an eine unerfahrene Person (Mentee) weiter.
- Der Austausch ist freiwillig und findet außerhalb der Hierarchie, ohne Weisungsbefugnis und vertraulich statt.
- Es ist eine geschützte Beziehung, die Ausprobieren, Experimentieren, Lernen und Fehlermachen erlaubt.
- Dauer: in der Regel ein Jahr
- Treffen finden regelmäßig alle vier bis sechs Wochen statt, weiterer Austausch via E-Mail, Telefon oder Videokonferenzen nach Vereinbarung.
- Kosten für Mentees bei Unternehmensprogrammen: keine
- Kosten für Unternehmen bei Programmen mit externen Anbietern: Je Mentee entspricht der Tagessatz etwa dem eines hochwertigen Seminars.

JOACHIM GIRNTH:

„Ich bin bereits seit vielen Jahren als Mentor tätig. Es bereitet mir viel Freude, die Entwicklung meiner Mentees zu verfolgen. Bei Miriam Bock und mir hat das Matching wieder sehr gut gepasst und die Chemie von Anfang an gestimmt. Ich hoffe, ich konnte und kann ihr in der Ergo Group AG einige spannende Tätigkeiten außerhalb der typischen juristischen Aufgabengebiete zeigen und dafür zugleich ihr Interesse wecken. Denn gerade als Jurist ist man in einem Unternehmen nicht zwingend nur für die Bearbeitung rein rechtlicher Sachverhalte verantwortlich. Für die persönliche Weiterentwicklung haben wir über mögliche Handlungs- und Entwicklungsfelder gesprochen, und Miriam Bock hat direkt eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet, um noch besser aufgestellt zu sein. Außerdem habe ich versucht, einige Anregungen zu geben, wann und wie man möglichst eigeninitiativ tätig sein kann. Bei Interesse werde ich meiner Mentee auch nach dem offiziellen Ende des Programms sehr gerne zur Verfügung stehen."

MIRIAM BOCK:

„Ich kann mir für mich persönlich keinen besseren Mentor vorstellen. Bei Joachim Girnth habe ich immer das Gefühl, dass wir auf gleicher Augenhöhe miteinander sprechen. Seine große berufliche Erfahrung und die als Mentor, seine Sichtweisen und Denkanstöße helfen mir ungemein, Dinge auch aus einer anderen Perspektive zu betrachten und die eigene zu überdenken. Auf diese Art und Weise haben wir gemeinsam Themen identifiziert, die es gilt weiterzuentwickeln. Obwohl das Programm noch bis Ende Februar 2021 läuft, habe ich durch den regelmäßigen Austausch bereits jetzt persönlich wie beruflich einen enormen Schub erhalten. Wir treffen uns ein- bis zweimal monatlich für etwa ein bis zwei Stunden zum Gespräch. Zudem hatte ich vor den Corona-Einschränkungen noch Gelegenheit, mehrere Tage in seinem Bereich zu hospitieren und so Einblicke in einen mir bis dahin unbekannten Teil des Unternehmens zu erhalten. Aber auch darüber hinaus war und ist Joachim Girnth immer zwischendurch für mich ansprechbar."

Illustrationen: Visual Generation@stock.adobe.com · robu_s@stock.adobe.com | Fotos: privat

CORONA-PANDEMIE

So haben wir die Krise gemeistert!

Die Corona-Pandemie hat die gesamte deutsche Wirtschaft vor große Herausforderungen gestellt. Einige Firmen entwickelten in dieser Zeit neue Geschäftskonzepte. Wir zeigen Beispiele.

Kaum eine Firma in Deutschland war nicht von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen. Doch nach dem ersten Schock fanden einige Unternehmer eine Möglichkeit, zumindest zeitweise die Umsatzeinbußen aufzufangen. Von der Umstellung auf die Produktion medizinischer Hilfsmittel bis hin zum Vertrieb über soziale Medien: Die Ideen waren vielfältig und eröffneten teilweise neue Geschäftsfelder. Hier ein paar Beispiele.

TRACHTENHANDEL: Masken statt Dirndl

Uta Rausch bietet in ihrem Münchner Geschäft das ganze Jahr über alles rund um Dirndl und Lederhosen an. Schon vor Schließung des Einzelhandels begann sie mit ihrem Team mit der Anfertigung eines Produktes, das so stark nachgefragt war wie nie zuvor: der Mund-Nasen-Schutz. „Durch die Corona-Krise konnten wir unser Ladengeschäft nicht mehr öffnen. Auch alle Festivitäten, auf denen traditionellerweise Tracht getragen wird, fielen aus. Im Februar und März verzeichneten wir einen Komplettausfall der Umsätze. Die Filialen einer Biomarktkette waren die ersten, die wir mit den Masken belieferten. Kurze Zeit später konnten wir die Zusammenarbeit mit größeren Kunden starten, wie beispielsweise den Stadtwerken München. Solange die Importwege aus dem Ausland versperrt waren, lief das Geschäft als Krisenmodell erfolgreich. Jedoch kann man eine längerfristige Produktion in Deutschland nur schwer von null an aufbauen, denn sobald

DOCTODO: Das digitale Wartezimmer

Lina Ries, 26, ist Gründungsmitglied des Flensburger Start-ups atodo. Aufgrund des ursprünglichen Geschäftsmodells war das Unternehmen von der Schließung aller gastronomischen Einrichtungen schwer getroffen. „Mit atodo bieten wir eine Softwarelösung für die Gastronomie an. Auf unserer digitalen Warteliste können sich Gäste eintragen und werden informiert, sobald ein Platz für sie frei ist. Durch die Schließung der Gastronomiebetriebe hatten unsere Kunden keine Verwendung für atodo. Eine Woche nachdem der Stillstand begonnen hatte, haben wir uns entschieden, unsere Lösung auf das Gesundheitswesen umzustellen. Aus atodo wurde doctodo. Das Prinzip ist das gleiche: Warteschlangen sollen vermieden und Wartezimmer frei gehalten werden. Der Patient kann sich in das digitale Wartezimmer setzen, ohne vor Ort zu sein. Er wird von seiner Praxis per Mail oder SMS benachrichtigt, sobald er sich auf den Weg machen kann. Mittlerweile läuft das System sehr gut an. doctodo wird auf jeden Fall ein Teil unseres Angebots bleiben."

doctodo.eu

SPARGELHOF: Drive-in für Feinschmecker

Der Spargel- und Erlebnishof Klaistow bei Potsdam bietet normalerweise neben feldfrischem Gemüse zum Selbsternten auch einen Hofladen und ein Restaurant an. Alles musste geschlossen werden, kurz bevor der berühmte Beelitzer Spargel erntereif war. Pressesprecherin Susanne Häberer erzählt: „Mit unserem Hofrestaurant haben wir einen Großteil des Umsatzes auf dem Hof erwirtschaftet, und das besonders in der Spargelzeit. Das naheliegendste Alternativkonzept war dann der Spargel-Drive-in. Hier konnten wir unsere beliebten Spargelgerichte verkaufen und zugleich den nötigen Hygieneabstand einhalten. Wir haben uns einen Foodtruck besorgt und schnell mit der Umsetzung begonnen. Das Konzept des Drive-in erwies sich als erfolgreich. Er ist sehr schnell angelaufen, die Autos standen Schlange. Wir waren sehr dankbar, dass die Kunden das neue Angebot so zahlreich annahmen. Wir können uns gut vorstellen, das Konzept beizubehalten, und überlegen uns bereits Gerichte, die wir nach der Spargelsaison weiter an unserem Drive-in verkaufen können."

spargelhof-klaistow.de

billigere Ware auf dem Markt verfügbar ist, greifen die Kunden darauf zu. Mit heimischem Personal und Löhnen kann man da preislich nicht mithalten. Momentan verwenden wir unser Schneideratelier als Änderungsschneiderei."

mund-und-nasen-masken.shop

Fotos: blyjak@iStockphoto.com · Lubushka@iStockphoto.com · Doctodo: privat · Spargelhof Susanne Häberer · Trachtenrausch

SO HILFT DIE KKH

Die KKH lässt die Firmenkunden in der Krise nicht allein und hilft mit einigen Angeboten über die schwerste Zeit hinweg.

- Selbstständige, die aktuell keine oder stark verringerte Einnahmen haben, können unter bestimmten Voraussetzungen eine Anpassung ihres Beitrags beantragen.
- Nach einer Entscheidung des Gesetzgebers können Firmen, die aufgrund von Umsatzeinbußen durch die Corona-Krise nicht in der Lage sind, Sozialversicherungsbeiträge für ihre Arbeitnehmer zu zahlen, die Beiträge unter bestimmten Voraussetzungen zinsfrei stunden lassen.
- Die KKH unterstützt Arbeitgeber durch umfassende Auskünfte auf ihrer Homepage, per Telefon sowie mit Informationsschreiben und Antragsformularen.

kkh.de/firmenkunden

DIENSTREISEN

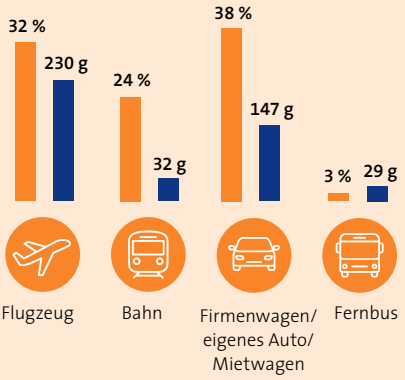
Auslaufmodell oder Dauerbrenner?

Kurze Flugreisen gelten als Klimasünde, ebenso wie lange Autofahrten. Der Sinn von Dienstreisen ist daher schon länger in der gesellschaftlichen Diskussion. Doch können die digitalen Medien wirklich jeden persönlichen Kontakt ersetzen?

Zum Meeting nach New York fliegen oder mit dem Dienstwagen zum Workshop nach Brüssel fahren? Dienstreisen waren lange Zeit eine Selbstverständlichkeit. Menschen, die häufig beruflich herumreisten, galten als erfolgreich und weltgewandt. Doch seitdem die Klimakrise immer mehr ins gesellschaftliche Bewusstsein rückt, werden solche Kurztrips zunehmend kritisch bewertet.

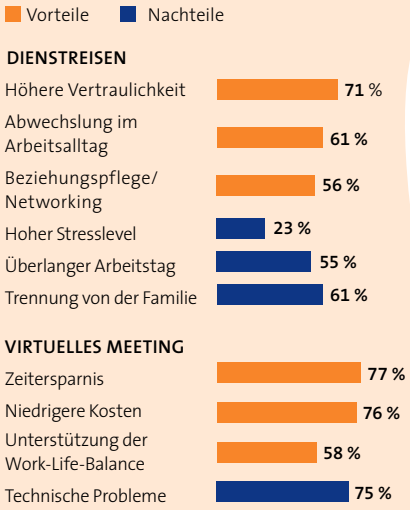
Laut einer Studie des Marktforschungsinstituts Innofact aus dem Jahr 2019 gaben 44 Prozent der Befragten an, bei der Buchung ihrer Dienstreisen auf den Umweltschutz zu achten. Schließlich zeigte zuletzt die Corona-Krise, dass sich Meetings auch per Telefon- oder Videokonferenz abhalten lassen. Schon zuvor ging der Trend zur Nutzung von Online-Alternativen. Der Deutsche Reiseverband

Vergleich Verkehrsmittel



* Quelle: Studie „Chefsache Business Travel 2019“, Deutscher Reiseverband
** Umweltbundesamt, Emissionsdaten 2018

Der Deutsche Reiseverband befragte 200 Geschäftsführer sowie geschäftsreisende Führungs- und Fachkräfte zu ihrem beruflichen Reiseverhalten und wie sie persönliche und virtuelle Meeting-Möglichkeiten bewerten.



Studie „Chefsache Business Travel 2019“, Deutscher Reiseverband

ermittelte in einer Studie, dass bereits 2018 jeder vierte Business-Trip durch ein virtuelles Meeting ersetzt wurde. Jedoch haben solche digitalen Zusammenkünfte auch ihre Tücken. So sind die Teilnehmer stark abhängig von einer stabilen Internetverbindung und gut funktionierenden Online-Tools. Häufig ist nicht ganz klar, wer nun wann sprechen soll, teilweise gibt es Zeitverzögerungen, die die Kommunikation zusätzlich erschweren.

Allerdings sind Telefonkonferenzen deutlich günstiger als die klassischen Geschäftsreisen. Vielleicht beeinflusst auch der zu erwartende Konjunktureinbruch nach der Corona-Pandemie das zukünftige Reiseverhalten im Geschäftsleben. Experten wie der Dozent und Autor Claus Eckermann dagegen sind skeptisch: Telefonkonferenzen, sagt er im Interview mit news+ (rechts), könnten persönliche Beziehungen auf Dauer nicht ersetzen.

„Persönliche Kontakte bleiben wichtig“

Claus Eckermann, 47, ist Dozent, Autor und Körperspracheexperte. 2021 erscheint sein „Handbuch der Körpersprache und Emotionen“. Er erklärt, warum man nicht alle persönlichen Geschäftskontakte durch digitale Kommunikation ersetzen kann.

news+: Herr Eckermann, machen die Erfahrungen in der Corona-Krise Dienstreisen bald überflüssig?
Eckermann: Ein persönliches Gespräch ist im Beziehungsmanagement kaum zu ersetzen, daher empfinde ich die Corona-Krise als ein vorübergehendes Ausweichen auf die Nebenstrecke der Videokonferenz. Eine grundsätzliche Verhaltensänderung bei der Pflege bedeutsamer Geschäftskontakte sehe ich langfristig kaum. Ich empfehle daher, wichtige Kontakte nach der Corona-Krise auch weiterhin persönlich wahrzunehmen, um eine maximale Menge an Informationen zu erhalten.

news+: Manchmal ist aber eine Videokonferenz die einzige Möglichkeit, mehrere Beteiligte zusammenzubringen. Gibt es dazu Verhaltensregeln?
Eckermann: Wer Anstand hat, ist klar im Vorteil. Zu den weltweit beliebtesten menschlichen Eigenschaften zählen Dankbarkeit, Hilfsbereitschaft, Respekt und Authentizität. Damit werden Sie auch in Videokonferenzen jederzeit punkten können. Garantiert.

news+: Warum fällt vielen Menschen die Kommunikation per Video oder Telefon so schwer?
Eckermann: Die menschliche Kommunikation ist eine hochkomplexe Angelegenheit. Zu ihren bewussten und unbewussten Ausprägungen gehören unzählige Umgangsformen und Signalsysteme wie Mimik, Gestik und Körperbewegungen, aber auch Faktoren wie Emotionen, Gruppenverhalten oder Rangordnungen. Die Kommunikation per Video und Telefon ist dagegen stark limitiert und widerspricht unserem ursprünglichen Miteinander als soziale Wesen, was unbewusst zu Verunsicherung führt.

Lesen Sie das vollständige Interview auf kkh.de/newsplus

Illustration: BRO Vector@iStockphoto.com · Peacefully7@iStockphoto.com | Fotos: izusek@iStockphoto.com · Matthias Duschner

HOMEOFFICE

Arbeitsmodell der Zukunft?

Während der Corona-Krise schickten viele Arbeitgeber ihre Mitarbeiter ins Homeoffice.

Wir klären Fragen rund um die Arbeit in den heimischen vier Wänden.

Was sich mancher Arbeitnehmer schon lange wünschte, ging im März 2020 plötzlich ganz schnell in Erfüllung: Zahlreiche Unternehmen schickten ihre Büromitarbeiter ins Homeoffice, um die Ausbreitung des Corona-Virus zu stoppen. Videokonferenzen und flexible Arbeitszeiten hatten auf einmal einen festen Platz im Berufsleben vieler Arbeitnehmer.

Doch dieses Arbeitsmodell stellt die Unternehmer vor neue Herausforderungen. Nicht nur die mangelnde Kontrolle, auch die rechtlichen Bestimmungen lassen viele Firmeninhaber noch zögern. Zudem ist dieses Modell nicht für alle Arbeitsgebiete und Mitarbeiter geeignet. Eine Personalmanagerin und zwei Arbeitnehmerinnen schildern ihre Erfahrungen.

BUCHTIPP

Barbara Frett: „Der Praxisguide Homeoffice – Was Arbeitgeber wissen sollten – Organisation, Arbeitszeiterfassung, Fallstricke und mehr“, Redline-Verlag (2020), 112 Seiten, ISBN: 978-3-868-81822-2, 11,99 Euro

BARBARA FRETT,

52, ist Geschäftsführerin und Personalmanagerin von Frettwork network, einer Personal- und Unternehmensberatung in Aachen. Sie ist eine Verfechterin des Homeoffice und zeigt Unternehmen, warum es künftig nicht mehr „ohne“ gehen wird.

„Die Mitarbeiter sind meist produktiver“

news+: Frau Frett, warum zweifeln immer noch so viele Arbeitgeber am Modell Homeoffice?
Frett: Einige scheuen den organisatorischen Aufwand. Der Hauptgrund ist aber wohl die Angst, dass Mitarbeiter unzureichende Ergebnisse liefern und weniger produktiv sind.

news+: Ist die Sorge berechtigt?
Frett: Meistens ist das Gegenteil der Fall. Die Mitarbeiter sind wesentlich produktiver. Natürlich gibt es vereinzelt Beschäftigte, die die mangelnde Kontrolle ausnutzen. Aber ich kann aus Erfahrung sagen, dass diese Leute auch vor Ort nicht korrekt arbeiten.

news+: Welche Vorteile hat ein Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern Homeoffice gewährt?
Frett: Die Mitarbeiter sind größtenteils konzentrierter, und Präsenzzeiten werden effektiver und ergebnisorientierter genutzt. Außerdem sparen die Unternehmen Büroflächen und Unterhaltskosten. Auf Bewerber wirken Arbeitgeber, die die Möglichkeit des Homeoffice anbieten, wesentlich attraktiver.

news+: Halten Sie Homeoffice für die Arbeitsmethode der Zukunft?
Frett: Absolut! Die Pandemie hat ja bewiesen, dass es funktioniert. Ich habe mich in den letzten Monaten mit sehr vielen Unternehmern und Personalleitern ausgetauscht. Die Rückmeldungen waren flächendeckend positiv.

Lesen Sie das ganze Interview unter:
kkh.de/newsplus

RECHTE UND PFLICHTEN

Auch für die Arbeit im Homeoffice gibt es eine Reihe von Vorschriften und gesetzlichen Vorgaben.

FREIWILLIGKEIT: Weder kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dazu verpflichten, im Homeoffice zu arbeiten, noch muss er selbst dem Mitarbeiter diese Möglichkeit gewähren.

ARBEITSZEIT: Auch am Arbeitsplatz zu Hause muss die vertragliche beziehungsweise gesetzliche Arbeitszeit mit regelmäßigen Pausen eingehalten werden.

DATENSCHUTZ: Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass auch an den Heimarbeitsplätzen seiner Mitarbeiter Firmen- und Kundendaten laut Datenschutz-Grundverordnung gesichert sind.

VERSICHERUNG: Auch im Homeoffice sind Arbeitnehmer gesetzlich unfallversichert. Allerdings nur für die Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben nötig sind. So ist beispielsweise der Gang zum Drucker versichert, der Weg in die Küche jedoch nicht.

LINKTIPPS:

- **kkh.de, Suchbegriff: Homeoffice**
- **bmas.de, Suchbegriff: Arbeitsstättenverordnung**
- **arbeitsrechte.de/home-office**

„Schätze die Flexibilität“

Melanie Thalheim, 40, Redakteurin: „Homeoffice gehört für mich schon seit einigen Jahren zum Berufsalltag. Üblicherweise arbeite ich zwei Tage im Büro und den Rest der Woche zu Hause. Das finde ich ideal, denn so habe ich regelmäßigen persönlichen Kontakt zu den Kollegen, bin aber an den anderen Tagen flexibel genug, das Familienleben und den Haushalt zu organisieren. Die Corona-Zeit war natürlich eine besondere Herausforderung, denn nebenher mussten unsere beiden schulpflichtigen Kinder betreut werden. Generell schätze ich aber die Arbeit im Homeoffice und möchte auch zukünftig dieses Arbeitsmodell beibehalten.“

„Der soziale Aspekt fehlt“

Daniela Bietsch, 39, Sachbearbeiterin: „Wir wurden gleich zu Beginn der Pandemie ins Homeoffice geschickt. Gerade als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern war das zu dieser Zeit natürlich erst mal ganz angenehm. Doch der soziale Aspekt fehlt mir zunehmend. Besonders wenn man über komplexe Arbeitsvorgänge sprechen muss, gelingt das per Telefon oder Video schlechter als persönlich. Auch der Flurfunk und das kurze Gespräch in der Teeküche fallen weg. So geht die Vertrautheit unter Kollegen und im Umgang mit den Vorgesetzten teilweise verloren. Außerdem ist es schwer, Privatleben und Arbeit zu trennen, wenn man in den eigenen vier Wänden arbeitet.“

Fotos: filadendron/iStockphoto.com; Frettwork Network; privat

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Gesund mit den Online-Programmen der KKH

Während der Corona-Krise konnten viele geplante Gesundheitsaktionen in den Unternehmen nicht stattfinden. Doch mit den Online-Angeboten der KKH für Firmenkunden haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, auch zu Hause etwas für ihre Gesundheit tun.

Gesundheitsdialog bei Vedes

Die Gesundheit der Mitarbeiter hat beim Spielwarenunternehmen Vedes schon lange oberste Priorität. Bereits 2017 startete es gemeinsam mit der KKH ein Pilotprojekt am Standort in Nürnberg. Seitdem gab es dort und in den anderen Niederlassungen in Lotte bei Osnabrück und in Bielefeld mehrere Gesundheitstage rund um die Themen Bewegung, Entspannung und Ernährung. Auch Kurse wie Qigong und Yoga konnten die Mitarbeiter belegen.

Barbara Waltenberger, Leiterin des Personal- und Ausbildungswesens und der Personalentwicklung, erzählt: „Im zweiten Quartal 2020 war eigentlich auch ein Gesundheitstag in Lotte geplant, der dann aber durch Corona nicht stattfinden konnte.“ Das KKH Programm „Digitale Gesundheitsimpulse im Dialog“ (siehe Kasten rechts) bietet eine gute Alternative zu den vor Ort stattfindenden Maßnahmen. „Unsere Mitarbeiter sind sehr dankbar, dass sie auch in dieser ungewöhnlichen Zeit derartige Angebote erhalten“, berichtet Barbara Waltenberger. „Wir hoffen, dass uns noch mehr Anmeldungen erreichen, wenn es wieder eine stabile Kinderbetreuung gibt. Viele unserer Angestellten sind gerade so mit der Betreuung und dem Homeschooling belastet, dass kaum Zeit für zusätzliche Aktivitäten bleibt.“ Das kann die Personalverantwortliche gut nachvollziehen, denn sie hat selbst ein Kleinkind zu Hause, hofft aber, trotzdem am Kurs teilnehmen zu können.

BARBARA WALTENBERGER,

39, ist Leiterin des Personal- und Ausbildungswesens und der Personalentwicklung bei Vedes.

Sobald Veranstaltungen an den Standorten möglich sind, möchte sie wieder zusammen mit der KKH Aktionen organisieren. In den vergangenen drei Jahren hätten sich die Mitarbeiter besonders für Gesundheitstests und -kurse sowie Arbeitsplatzchecks interessiert. „Auch die Themen Ernährung, Rückengesundheit, Entspannung und Bewegung sind von großer Bedeutung. Denn sie beschäftigen alle Mitarbeiter von Vedes, den einen mehr, den anderen weniger.“

Fotos: Prostock-Studio@iStockphoto.com · fizkes@iStockphoto.com · Vedes · privat

Willkommene Unterstützung

„Ziel des Fraport-Gesundheitsmanagements ist es, die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten“, erzählt Marc Uhmann, Teamleiter Gesundheitsmanagement. Neben vielfältigen betriebsinternen Sport- und Gesundheitsangeboten hat sich die Frankfurter Firma, die zu den führenden Unternehmen im Airport-Business gehört, zum KKH Programm „Digitale Gesundheitsimpulse im Dialog“ angemeldet. „In ungewöhnlichen Zeiten wie diesen werden die Beschäftigten mit Umständen konfrontiert, die es so noch nie gab. Da ist eine Unterstützung sehr hilfreich“, erklärt Marc Uhmann. Besonders Präventionsmaßnahmen zur Stärkung der Rückengesundheit seien für die Mitarbeiter aus dem operativen Bereich interessant. Sie sind aufgrund des Schichtbetriebs, der körperlichen Belastungen sowie der saisonalen Witterungseinflüsse besonders belastet. Aber auch Gesundheitskurse zu anderen Themen stoßen bei den Mitarbeitern auf reges Interesse. Marc Uhmann würde sich für eine Fortbildung im Bereich Entspannung entscheiden. „Die Gesamtsituation ist zum Teil sehr herausfordernd, deshalb ist eine Anregung, wie man gut in Balance bleibt, sehr willkommen.“

MARC UHMANN,
49, Teamleiter Gesundheitsmanagement, Fraport

SO HILFT DIE KKH

Um auch während der Corona-Krise Firmen weiterhin bei der betrieblichen Gesundheitsvorsorge zu unterstützen, startete die KKH das Programm „Digitale Gesundheitsimpulse im Dialog“. Der Vorteil: Die gesamte Kommunikation erfolgt per Telefon und Internet. Auf Basis einer Online-Bedarfsabfrage werden die Angebote individuell auf den einzelnen Teilnehmer abgestimmt. Beim telefonischen Erstgespräch kommen Themen wie Arbeitsplatzgestaltung (auch im Homeoffice), Hygiene, Corona, Stressreduktion und Sportgestaltung zur Sprache. Im Anschluss erhalten die Mitarbeiter kostenlose und unverbindliche Hilfestellung zur Umsetzung neuer gesundheitlicher Ziele.

kkh.de/gesundheitsmaßnahmen

Bestandteil des neuen Programms sind die bewährten Online-Coaches der KKH. Für die Bereiche Bewegung, Rückengesundheit, gesunde Ernährung sowie Stress und Schlaf bieten sie Informationen, Übungen und Motivation auf dem Weg zu einem gesünderen Lebensstil.

kkh.de/onlinecoaches

Gezielte Übungen stärken den Rücken und beugen so Bandscheibenschäden und Rückenschmerzen vor.

WEIHNACHTSSTRESS

Alle Jahre wieder

Jedes Jahr im Dezember bricht in vielen Unternehmen Torschlusspanik aus. So viele Aufgaben, die man unbedingt noch erledigen muss. Die beste Vorbeugung: gute Planung!

Immer kommt Weihnachten so plötzlich. Statt die besinnliche Zeit entspannt zu genießen, türmen sich Aufgaben, die noch vor dem Weihnachtsurlaub und dem Jahreswechsel zu erledigen sind. Mit einer guten Vorbereitung und einer strukturierten Organisation entkommt man dem Stress. Hier unsere Tipps:

1 Frühzeitig planen

Wenn jeden Dezember die gleichen Aufgaben anfallen, hilft eine frühe Planung. Wer bereits im Oktober eine Liste mit den voraussichtlichen Arbeiten zum Jahresende anlegt, kann auch Kollegen, Kunden oder Geschäftspartner daran erinnern, bestimmte Informationen möglichst frühzeitig zu liefern.

2 Termine blocken

Wer in den Dezembertagen von einem Termin zum anderen hetzt, bewältigt seine liegen gebliebene Arbeit nicht mehr. Dagegen hilft, sich dafür schon vorab einige Zeiträume im Kalender zu reservieren.

3 Nach hinten schieben

Auch soziale Veranstaltungen bringen viele Arbeitnehmer im letzten Monat des Jahres in Bedrängnis. Oft stehen mehrere Weihnachtsfeiern an, weil beispielsweise erst die Abteilung, dann das Projektteam und schließlich das gesamte Unternehmen feiert. Vielleicht lässt sich zumindest ein Teil der Feiern in den Januar oder Februar

verschieben. Eine Party zum Jahresanfang bringt genauso viel Spaß wie die traditionelle Feier im Advent.

4 Urlaub und Vertretungen absprechen

Nicht alle Betriebe können über den Jahreswechsel schließen. Damit der Urlaub gerecht unter den Mitarbeitern aufgeteilt wird, sollten sich das Team und die Vorgesetzten spätestens im Oktober absprechen. So können auch Vertretungen festgelegt und Übergabetermine geplant werden.

5 Karten und Präsente frühzeitig verschicken

Wer Weihnachtskarten oder Präsente verschicken möchte, sollte das schon einige Wochen vorher vorbereiten. So kann man in aller Ruhe Geschenke aussuchen, bestellen und verpacken und schriftliche Weihnachtsgrüße schreiben und kuvertieren. Im Dezember ist dann lediglich der Gang zur Versandstelle oder zum Briefkasten nötig.

SO HILFT DIE KKH

Wenn es in der Vorweihnachtszeit doch mal stressig wird, helfen die Angebote der KKH:

Gut schlafen und für Belastungen gewappnet sein: Der Online-Stress- & SchlafCoach hilft im ersten Schritt, Stressquellen zu entdecken. Anschließend zeigt er auf, wie man Stress verringert, die Schlafqualität verbessert und anstrengende Situationen entspannter meistert.

kkh.de/stresscoach

In unseren Broschüren „Entspannt bleiben im Beruf“, „Leben in Balance“ und „Motiviert statt ausgebrannt“ finden sich zahlreiche Tipps und Anregungen, wie man alltägliche und berufliche Anforderungen gelassener bewältigen kann.

kkh.de/firmenkunden/downloads

TIPP

Bis es wieder losgeht, lassen Sie sich doch von Dieter Baumann, dem sportlichen Schirmherrn des KKH-Laufs, fit halten.

kkh.de/lauftipps

KKH-LAUF

2021 geht’s wieder los!

Zusammen mit Kollegen trainieren und als Team an den Start gehen: Viele Läufer hatten sich auch in diesem Jahr wieder auf den KKH-Lauf gefreut. Seit Monaten arbeitete ein engagiertes Team daran, mit dem KKH-Lauf 2020 den Spaß an der gesundheitsfördernden Bewegung in elf deutsche Städte zu tragen. Doch dann kam Corona: Aufgrund des Infektionsgeschehens in Deutschland mussten wir die beliebte Großveranstaltung schweren Herzens absagen. Doch schon jetzt packen wir die Planung für 2021 an, damit wir im nächsten Jahr wieder gemeinsam mit Ihnen „laufend Gutes“ tun können. Die Partnerschaft mit Special Olympics Deutschland – der Sportorganisation für Menschen mit geistiger Behinderung – werden wir dabei fortführen.

Illustrationen: Mironov Konstantin@iStockphoto.com · Mykyta Dolmatov@iStockphoto.com | Foto: KKH

Das gönn ich mir!

Jetzt 10 % Frühbucherrabatt sichern!*

Verbinden Sie auf ideale Weise Urlaub und Gesundheit – mit den Präventionsreisen unseres Kooperationspartners Dr. Holiday. Ob in den Bergen oder am Meer, ob Entspannung oder Bewegung – auch für Sie ist das Richtige dabei!
Alle Reisen und Kurse finden Sie unter **kkh.de/reisewelten** oder ab Herbst in unserem neuen Katalog!

Wichtig:
Reisezeit und -angebot können sich durch die aktuellen Corona-Bestimmungen ändern. Die neuesten Infos erhalten Sie direkt bei Dr. Holiday unter 0941 30767170.

* Bitte Rabatt-Code „KKH 102020“ bei der Buchung angeben.

Es gibt bis zu 160 € Zuschuss. Fragen Sie nach den Konditionen!

Dr. Holiday

KKH Kaufmännische Krankenkasse

F 7981 – 03/2020