



Stärken stärken

Sich auf Stärken und das Gelingende besinnen: Die „positive Psychologie“ verspricht mehr Zufriedenheit und Glück im Leben. Der Ansatz birgt viel Potenzial für die Arbeitswelt.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

Das Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ der AOK unterstützt Beschäftigte dabei, die Arbeit von Zuhause gesund zu gestalten. Denn das Arbeiten aus den eigenen vier Wänden bietet zwar mehr Flexibilität etwa bei der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Dingen. Es ergeben sich aber auch neue Herausforderungen: Nicht jeder hat ein einigermaßen ergonomisch eingerichtetes Zimmer als Büro. Auch Arbeitspensum und Arbeitsstruktur müssen gut organisiert sein, so dass die Arbeitszeiten klar definiert sind und auch gefühlt ein Ende haben. Das Programm umfasst fünf Module, in denen die Teilnehmer praktische Informationen und konkretes Handwerkszeug für das Arbeiten im Homeoffice erhalten.

➤ [Zum Programm.](#)

INHALT

➤ [Seite 3](#)

Teure Tarifflicht.

Sozialversicherungen mit Milliardenverlusten.

➤ [Seite 4](#)

Corona-Winter.

Für die Arbeitswelt gelten strenge Regeln.

Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit

Positive Psychologie heißt ein Schwerpunkt, mit dem die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ressourcenorientierte Ansätze in Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und Prävention in den Blick nimmt. Im Fokus dabei: das gelingende Leben und die Förderung individueller Stärken. Für Personalvertretungen und Chefs ergeben sich viele Ansatzpunkte.

Was macht ein gutes Leben aus und was können wir tun, um es erfüllter zu gestalten? Anhand dieser Fragen entwickelte der Psychologe Martin Seligman ein Modell, das fünf Säulen des Wohlbefindens definiert. Die englischen Anfangsbuchstaben bilden das Wort „PERMA“: Positive Emotionen, Engagement, Beziehungen (englisch: relationship), Sinn (meaning) und Zielerreichung (achievement). „In allen Bereichen gibt es für Betriebsräte und Führungskräfte Methoden, um das Miteinander positiv zu gestalten, individuelle Weiterentwicklung und ein Aufblühen der Potenziale zu ermöglichen“, so Patricia Lück, BGF-Expertin beim AOK-Bundesverband.

Positive Emotionen wie Freude oder Neugier erweitern Wahrnehmung, Lern- und Handlungsfähigkeit. Wir trauen uns mehr zu und bleiben motiviert. Lück: „Studien belegen, dass es einfache Methoden gibt, um das Gehirn zu trainieren, mehr positive Erlebnisse wahrzunehmen. Eine solche Übung, die sich einfach in den Berufsalltag übertragen lässt, ist der positive Tagesrückblick.“

Engagement bedeutet Einsatzfreude und Einsatzwillen. Es entsteht, wenn Menschen ihre Stärken in der Bearbeitung ihrer Aufgaben einsetzen und diese Aufgaben dann ohne große Anstrengung erledigen können.

Beziehungen sind Gegenstand der dritten Säule. Positive Beziehungen beruhen auf gegenseitigem Interesse und Wertschätzung. Ein wertschätzendes Miteinander im Team ist wichtig für eine positive Arbeitsatmosphäre. Das gleiche gilt für eine Führung, die unterstützt und die Beschäftigten in der Weiterentwicklung ihrer Stärken fördert. „Kommunikation ist hier der Schlüssel. Man kann sich merken: Es muss mindestens drei positive Botschaften geben, um eine Kritik auszugleichen“, so die BGF-Expertin. Ein Betriebsrat kann hier sein Initiativrecht nutzen, um gemeinsam mit der Unternehmensleitung diese positive Art der Kommunikation zu verankern.

Sinnerleben ist die vierte Säule. Wer in seiner Tätigkeit einen Sinn sieht, erledigt sie engagierter als andere, die keinen Sinn sehen und nur für den Lebensunterhalt arbeiten. Dieser Sinn lässt sich gemeinsam mit Führungskräften und dem Betriebsrat herausarbeiten, denn manchmal sind die Zusammenhänge der Arbeit mit dem Unternehmensziel nicht transparent und müssen erklärt werden.

Leistung beschreibt die fünfte Säule. Menschen haben das Bedürfnis, Leistung zu zeigen und sich kompetent zu fühlen. Damit ist auch gemeint, Erfolge im Team zu feiern und zur Grundlage der Weiterentwicklung zu machen. Statt einer defizitorientierten To-do-Liste wird eine „TaDaaa-Liste“ vorge schlagen, die Erreichtes zum Gegenstand hat.

Patricia Lück: „Ein solches Denken mag anfangs ungewohnt wirken, doch es verändert Schritt für Schritt das Wertesystem im Unternehmen. Der Fokus auf das Gelingende und die Stärken wird so zur Gewohnheit.“

WEBTIPP

Der US-Psychologe Martin Seligman spricht bei TED über Psychologie – als Forschungsbereich und wie sie bei jedem einzelnen Patienten und Praktiker funktioniert (englisch, mit deutschen Untertiteln).



➔ [Zum Video.](#)

➔ Mehr Infos.





Mangel an Azubis

Für das Ausbildungsjahr 2021/22 haben 17 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe weniger Lehrstellenverträge abgeschlossen als vor der Corona-Krise 2019/20. Das zeigt eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Knapp die Hälfte der betroffenen Firmen gibt an, dass fehlende Bewerbungen der Hauptgrund dafür seien, dass Lehrstellen unbesetzt blieben.

Kleinere Betriebe leiden besonders stark unter einem Mangel an Bewerbungen. Am Angebot liegt es nicht: Nur noch wenige Firmen berichten, dass sie pandemiebedingt weniger Ausbildungsplätze bereitstellen. Insgesamt haben 36 Prozent der ausbildungsberechtigten Unternehmen Lehrstellen angeboten, doch konnten nur 61 Prozent dieser Firmen tatsächlich auch Ausbildungsplätze besetzen.

➤ **Infos.**

Teure Tarifflicht

Durch Tarifflicht und Lohndumping entgehen den Sozialversicherungen pro Jahr rund 30 Milliarden Euro an Beiträgen, wie eine Auswertung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zeigt. Bund, Länder und Kommunen nehmen aus demselben Grund rund 18 Milliarden Euro weniger Einkommensteuer ein. Auswirkungen gibt es den Berechnungen zufolge auch unmittelbar auf die Kaufkraft der Beschäftigten: Rund 42 Milliarden Euro mehr hätten die Beschäftigten pro Jahr im Portemonnaie, wenn es eine flächendeckende Tarifbindung geben würde.

Im Vergleich zur vorherigen Auswertung für das Jahr 2014 sind die allgemeinen Kosten der Tarifflicht um 15 Milliarden Euro gestiegen. Der Sonderauswertung liegt die letzte Verdienstrukturhebung (VSE) nach Beschäftigten mit und ohne Tarifbindung des Statistischen Bundesamts zugrunde.

➤ **Infos.**



§ UNTERSCHRIFT

Ein von beiden Seiten nur in elektronischer Form unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag genügt nicht den Formvorschriften für eine wirksame Vereinbarung einer Befristung. Der Vertrag gilt deshalb als auf unbestimmte Zeit geschlossen, hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin entschieden. Um wirksam zu sein, bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags der Schriftform, so sieht es das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag als Mechatroniker abgeschlossen – jedoch nicht durch eigenhändige Namensunterschrift, sondern unter Verwendung einer elektronischen Signatur. Die in diesem Fall verwendete Form der Signatur genüge nicht dem Schriftformanfordernis, so das ArbG. Für eine qualifizierte elektronische Unterschrift sei eine Zertifizierung des genutzten Systems durch die Bundesnetzagentur erforderlich. Laut ArbG haben die Parteien aber ein nicht zertifiziertes System verwendet. Die Vereinbarung der Befristung sei deshalb unwirksam.



Die Job-Regeln für den Corona-Winter

Die Corona-Pandemie hat Deutschland fest im Griff. Der Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien sieht daher einen Krisenstab und ein Expertengremium im Kanzleramt vor. Über eine Impfpflicht, etwa in bestimmten Einrichtungen, wird noch diskutiert. Für die Arbeitswelt haben Bundestag und Bundesrat im Rahmen von Änderungen am Infektionsschutzgesetz bereits konkrete Regelungen beschlossen. Ein Überblick:

3G am Arbeitsplatz: Vor Betreten des Betriebs muss ein Nachweis über den Impf- beziehungsweise Genesenenstatus oder ein höchstens 24 Stunden alter negativer Test (PCR-Test: maximal 48 Stunden) vorgelegt werden. Der Arbeitgeber muss das kontrollieren. Ausnahmen gelten nur, wenn unmittelbar vor Ort ein Test gemacht oder ein Impfangebot wahrgenommen wird. Verstöße werden mit saftigen Bußgeldern geahndet und können für Beschäftigte arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Die Daten über den Geimpft-, Genesenen- oder Getestet-Status dürfen von den Arbeitgebern zur Erfüllung der Kontroll- und Dokumentationspflichten verarbeitet, aber nicht langfristig gespeichert werden, wie das Bundesarbeitsministerium erläutert.

Homeoffice-Pflicht: Arbeitgeber sind wieder verpflichtet, den Beschäftigten „im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen“, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Beschäftigte müssen ein solches Angebot annehmen, wenn ihrerseits keine Gründe entgegenstehen, etwa mangelnde räumliche oder technische Gegebenheiten.

Pflegeheime: Zum Schutz der in Pflegeeinrichtungen betreuten Menschen gilt dort auch für Arbeitgeber und Beschäftigte,

die geimpft oder genesen sind, dass sie zusätzlich einen negativen Schnell- oder Selbsttest beziehungsweise PCR-Test vorlegen können müssen. Gleiches gilt auch für Besucher sowie für Personen, die die Einrichtungen aus beruflichen Gründen betreten, etwa Handwerker, Paketzusteller oder Therapeuten.

Weitere Maßnahmen: Arbeitgeber bleiben verpflichtet, die Beschäftigtenzahl in geschlossenen Arbeits- und Pausenräumen zu begrenzen, feste betriebliche Arbeitsgruppen zu bilden, Hygienekonzepte auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung umzusetzen und zur Erhöhung der Impfbereitschaft der Beschäftigten beizutragen.

➤ **Infos.**



! APPS & LINKS

- **AOK-Fachportal für Arbeitgeber.**
- **Große Bandbreite bei Weihnachtsgeld-Höhe.**

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR
Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1, S.2: AOK-Markenportal, S.3: iStock.com/industryview, erhu1979, Alexandr Makarov, S.4: iStock.com/Santje09.

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

