

ARBEIT. GESUNDHEIT. DIVERSITY.

Mobil
BETRIEBSKRANKENKASSE

AUSGABE 01/2020

DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT



**DIE VORTEILE DER VIELFALT.
WARUM DIVERSITÄT IHREM
UNTERNEHMEN GUT TUT.**

UNTERNEHMEN MULTIKULTI!
MIT VIELSEITIGEN MITARBEI-
TER*INNEN WEITERKOMMEN

MANN? FRAU? DIVERS?
DIE SACHE MIT DEM
GENDER

DIE INKLUSION & ICH:
EIN BEISPIEL AUS DEM
ALLTAG DER BKK MOBIL OIL

INHALTSVERZEICHNIS

EDITORIAL	3
KURZ & KNAPP	4
UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT	
Unternehmen Multikulti! Mit vielseitigen Mitarbeiter*innen weiterkommen	5
Nachgefragt bei Frau Dr. Nicola Byok: Wie sieht Integration bei der Hamburger Hochbahn aus?	8
Mann? Frau? Divers? Die Sache mit dem Gender	10
Die Inklusion & ich: ein Beispiel aus dem Alltag der BKK Mobil Oil	12
Gott, Allah, Krishna: wie Religionsfreiheit in der Pflegebranche gelingt	14
TREND & LEBEN	
Gesundheit ist alles – wie Männer und Frauen damit umgehen	16
Tipps & Trends für jedermann	18
Apps, Apps, Apps!	20
MOBIL & MEHR	22

HABEN SIE FRAGEN?

Dann melden Sie sich bei uns! Wir beantworten Ihnen gerne alle Fragen zu den Themen in dieser Ausgabe und unterstützen Sie im Bereich BGM. Rufen Sie uns einfach an unter der Nummer **040 3002-837** oder schreiben Sie uns eine E-Mail an: **bgm@bkk-mobil-oil.de**

Lesenswert!

IMPRESSUM

Redaktion Betriebskrankenkasse Mobil Oil,
Team Prävention und Gesundheitsförderung

Druck Merkur Druck, Norderstedt

Gestaltung und Umsetzung

ENGEIMANN & KRYSCHAK

Werbeagentur

Alle Rechte vorbehalten.

Alle Informationen werden regelmäßig auf unseren Internetseiten aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben und Informationen von der BKK Mobil Oil und Dritten mit größter Sorgfalt recherchiert und geprüft wurden. Es wird für die vermittelten Informationen keine Gewähr übernommen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Hinsichtlich des Leistungsumfanges sind ausschließlich das SGB V und die Satzung der BKK Mobil Oil maßgeblich. Durch die in dieser Broschüre dargestellten Informationen und Angaben werden keine zusätzlichen oder abweichenden Leistungsverpflichtungen begründet.

Mai 2020



Liebe Leser*innen,

mit diesem Heft präsentieren wir Ihnen bereits die fünfte Ausgabe von ARBEIT.GESUNDHEIT. Dieses Mal dreht sich in unserem Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement alles um das Thema Diversity. Wir zeigen Ihnen, welche Vorteile Mitarbeiter*innen verschiedener Religionen, Kulturen und Geschlechter für Ihr Unternehmen bringen. Denn Diversity hat viele Facetten – wir konzentrieren uns besonders auf die drei Schwerpunkte Gender, Inklusion sowie Kultur und klären Sie über wichtige Aspekte rund um diese Themen auf.

Was ist z. B. unter Gender Shift zu verstehen und was bedeutet New Feminism? Außerdem erfahren Sie, wie eine erfolgreiche Inklusion gelingt und worauf Sie bei dem Thema Religionsfreiheit in Ihrem Unternehmen achten sollten.

Entdecken Sie auch interessante Trends für ganz unterschiedliche Zielgruppen und lesen Sie, welche Apps Sie und Ihre Mitarbeiter*innen in Sachen Gesundheit unterstützen.

Wir stehen Ihnen bei Fragen rund um das Thema BGM natürlich gerne zur Verfügung. Melden Sie sich einfach bei uns.

Beste Grüße und bleiben Sie gesund!

Ansgar Krümpelbeck

Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung



UNSER BUCHTIPP

Wenn Sie sich auch über diese Ausgabe hinaus für das Thema Diversität interessieren, empfehlen wir Ihnen dieses Buch von Jörg Weber. In „Diversity Management. Chancen und Risiken kultureller Heterogenität in Unternehmen“ geht der Autor auf das Konzept des Diversity Managements ein. Er erklärt, wie Heterogenität in Unternehmen zum Erfolgsfaktor werden kann und warum Führungskräfte dieses Potenzial nutzen sollten.

Jörg Weber beantwortet in seinem Buch die Frage, wie eine vielfältige Belegschaft einem Unternehmen langfristige wirtschaftliche Vorteile verschafft. Er thematisiert neben den Chancen auch die Risiken, die ein Diversity Management mit sich bringt.

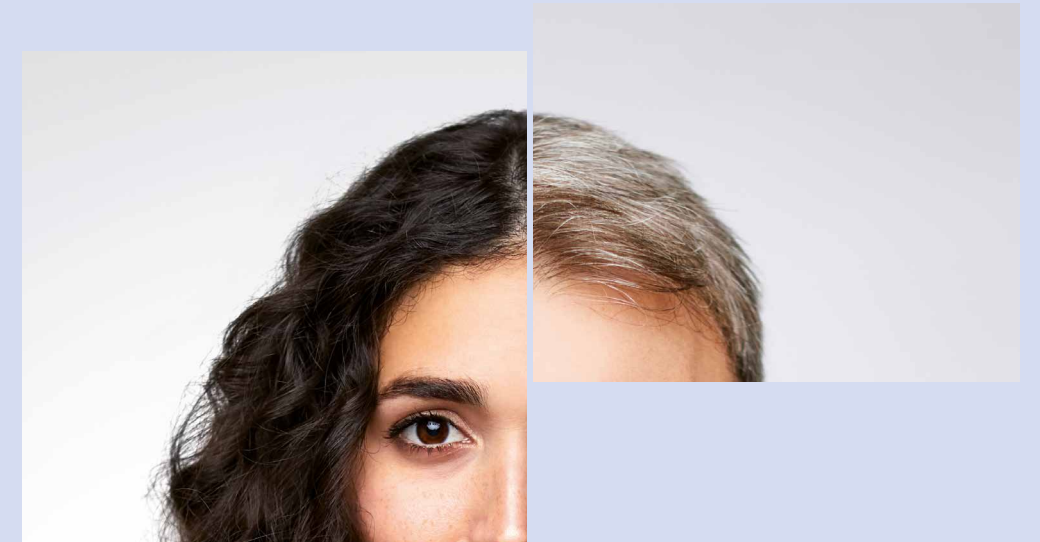


MIGRATION: NEUES GESETZ IN KRAFT GETRETEN
 Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues Gesetz des umfassenden Migrationspakets der Bundesregierung. Dabei handelt es sich um das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung. Dieses gestattet es Ausländer*innen, für einen bestimmten Zeitraum einen Aufenthaltsstatus durch eine langfristige Duldung zu erhalten. Dies betrifft diejenigen, deren Abschiebung vorübergehend ausgesetzt ist. Dazu müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden: Die Betroffenen müssen eine Berufsausbildung absolvieren oder einer Beschäftigung nachgehen. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

<https://www.egonzeihnder.com/de/unsere-profession/diversity-inclusion/misights/leadership-diversity-survey-2019-brd-19-wichtigstem-ergebnisse-denglobalen-studie>
<https://www.zeit.de/gesellschaft/2020-03/gleichstellung-erwerbsstaetige-frauen-deutschland-20>
https://www.t-online.de/finanzen/altersvorsorge/id_75179388/remieneintrittsalter-mit-63-6-fragen-und-antworten.html
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167622/umfrage/auslaenderanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/>
<https://www.insuedhueringen.de/deutschlandweit/wirtschaft/Auch-Schwerbehinderte-profilieren-vom-guten-Arbeitsmarkt;rar2799,7021921>
<https://www.egonzeihnder.com/de/unsere-profession/diversity-inclusion/misights/leadership-diversity-survey-2019-brd-19-wichtigstem-ergebnisse-denglobalen-studie>

DIVERSITÄT WELTWEIT: AUSSAGEKRÄFTIGE ZAHLEN!

Im LEADERSHIP DIVERSITY SURVEY 2019 wurden Arbeitnehmer*innen international zum Thema Diversität befragt. Dabei hat sich gezeigt, dass Meinungsunterschiede besonders zwischen den Generationen anstatt zwischen den Geschlechtern auftreten. Die jüngeren Generationen sehen Diversität am Arbeitsplatz als einen sehr wichtigen Aspekt an. Dieser Meinung sind insgesamt **65%** der Millennials und **61%** der Generation X. **62%** der Millennials sehen ein diverses Arbeitsumfeld zudem als einen entscheidenden Faktor für den Unternehmenserfolg. Auch **51%** der Babyboomer teilen diese Meinung. Insgesamt gaben mehr als **50%** der Befragten an, dass in ihrem Unternehmen Chancengleichheit bestehe. In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen außerdem um **8%** gestiegen. Somit sind **DREI VON VIER FRAUEN** in Deutschland erwerbstätig, weltweit stellen sie außerdem **3,7% DER GEOS** sowie **12,2% DER CFOS**. Damit weist die Bundesrepublik die **DRITTHÖCHSTE QUOTE** in der EU auf. Dass die Unternehmen immer mehr auf Diversität setzen, zeigt auch eine Statistik hinsichtlich des Anteils von Deutschen und Ausländer*innen in verschiedenen Berufsgruppen 2019. So betrug am 30. Juni 2019 der Ausländeranteil aller Beschäftigten in Verkaufsberufen in Deutschland **10,1%**. Auch hinsichtlich des Anteils der Schwerbehinderten lassen sich positive Ergebnisse verzeichnen: Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten im Jahr 2018 sank von **11,7%** auf **11,2%**. Außerdem gehen die Deutschen laut der Deutschen Rentenversicherung mit durchschnittlich **62,6 JAHREN** in Rente. Europaweit ist das Renteneintrittsalter sehr unterschiedlich, so begeben sich Arbeitnehmer*innen in Frankreich schon mit **59,3 JAHREN** in den Ruhestand.



UNTERNEHMEN MULTIKULTI!

MIT VIELFÄLTIGEN MITARBEITER*INNEN WEITERKOMMEN

Egal ob Kultur, Religion, Alter, Sprache, Gesundheit oder Geschlecht – die Belegschaften in Unternehmen werden immer vielfältiger. Die Zeiten der Homogenität sind längst vorbei, das werden auch Führungskräfte schon festgestellt haben. Diese Entwicklung fällt unter das Stichwort **Diversität (Vielfältigkeit)**. Diversität beschreibt allgemein **Unterschiede zwischen Menschen**. In unserer Gesellschaft hat dieser Aspekt mittlerweile einen sehr hohen Stellenwert. Er ist ebenso ein wichtiger **Bestandteil einer guten Führungsstrategie**. Doch welche konkreten Aspekte machen Diversität zu einem so bedeutenden **Erfolgsfaktor** für Unternehmen?



Wenn Diversität gezielt eingesetzt wird, kann sie zu einem umso stärkeren Instrument für den Unternehmenserfolg werden. Dabei geht es darum, **Vielfalt zu managen** und auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen einzugehen. Diesen Vorgang bezeichnet man als **Diversity Management**: Es werden bewusste Bedingungen geschaffen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, **ihre Leistungsfähigkeit frei entwickeln zu können**. Mit ihren verschiedenen Denkweisen und Ideen können die Mitarbeiter*innen die **Innovationsfähigkeit** eines Unternehmens enorm steigern. Ein weiterer Vorteil: Dank der kulturellen Vielfalt, z. B. in Form von **verschiedenen Sprachen**, werden **neue Märkte** eröffnet und Sie erhalten die Möglichkeit, international noch besser zu kommunizieren. Mit einem weltoffenen Firmenimage steigern Sie zudem nicht nur Ihre Attraktivität gegenüber internationalen Kund*innen, sondern auch als **Arbeitgeber*in für potenzielle neue Mitarbeiter*innen**. Intern profitieren Sie darüber hinaus von einer **erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit** und einer hohen Wertschätzung Ihrer Belegschaft.



GENDER SHIFT – DAS ENDE DER TRADITIONELLEN GESCHLECHTERROLLEN

Die Frage, ob jemand als Mann oder Frau geboren wurde, hat noch nie eine so geringe Rolle gespielt wie heutzutage. **Alte Rollenmuster** sind weitestgehend **aufgebrochen** und **es wird nicht mehr nur zwischen Mann und Frau**, sondern auch dem **dritten Geschlecht** bzw. intersexuellen Menschen unterschieden. Bei dem dritten Geschlecht handelt es sich um Menschen, die sich **nicht konkret als Mann oder Frau einordnen** lassen bzw. lassen wollen. Menschen des dritten Geschlechts stehen entweder physisch oder seelisch zwischen den Geschlechtern: Sie haben Geschlechtsmerkmale, die **nicht eindeutig männlich oder weiblich ausgeprägt** sind oder fühlen sich trotz biologisch eindeutiger Bestimmung als Mann oder Frau innerlich zwischen den Geschlechtern. Auch in der Arbeitswelt wird das Ausbrechen aus den traditionellen Geschlechterrollen sehr deutlich: So gibt es mittlerweile viele **Frauen in Führungspositionen** oder auch **Männer in den vermeintlich frauentypischen Pflegeberufen**. Das Geschlecht verliert insgesamt an **Verbindlichkeit** – dieser Trend wird auch **Gender Shift** genannt. Das Ich steht hier immer mehr im Vordergrund und wird nicht mehr nach Geschlechterstereotypen bewertet. Mit dem Gender Shift öffnet sich für Männer und Frauen gleichermaßen eine **neue Dimension von Freiheit**. Frauen haben einen größeren Freiraum, um sich individuell weiterzuentwickeln. Und Männer werden in für sie untypischen Branchen höher angesehen.

INKLUSION: WENN HANDICAPS ZU CHANCEN WERDEN

Die **Potenziale und Fähigkeiten** von Menschen mit Handicap werden häufig unterschätzt – und das völlig zu Unrecht! Denn oft sind es genau diese Mitarbeiter*innen, die Unternehmen einen **entscheidenden Mehrwert** bringen. Deshalb ist die **Inklusion** von Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung umso wichtiger. Die Erfahrung zeigt, dass sich diese Personengruppe **überdurchschnittlich gut und aktiv in Teams** einbringt. Damit rufen sie auch bei ihren Kolleg*innen Motivation hervor. Sie bereichern das Unternehmen außerdem mit **neuen Sichtweisen** und achten auf Aspekte, die Mitarbeiter*innen ohne Handicap nicht im Blick haben. Durch die Zusammenarbeit mit körperlich oder geistig eingeschränkten Menschen werden gesunde Mitarbeiter*innen für diese Personen sensibilisiert. **52% der Deutschen** sind laut einer Studie des Meinungsforschungsinstituts Forsa zudem der Meinung, dass Mitarbeiter*innen mit Behinderung die **Kreativität steigern**.² Denn Menschen, die im Alltag mit Einschränkungen zu kämpfen haben, bringen neue **Denkansätze** mit in den Beruf. Wussten Sie, dass diese Personengruppe häufig eine **besonders hohe Qualifikation** besitzt? Sie sehen, Inklusion lohnt sich – nicht nur für die Betroffenen, sondern gleichermaßen für den Erfolg Ihres Unternehmens.



OLD BUT GOLD: WARUM MITARBEITER*INNEN IN HÖHEREM ALTER SO WERTVOLL SIND

In Ihrer Belegschaft gibt es sicherlich auch in Bezug auf das Alter Ihrer Mitarbeiter*innen große Unterschiede. Warum sind Ihre **älteren Beschäftigten** nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die **jüngeren Kolleg*innen** besonders wertvoll? Zum einen können die älteren Beschäftigten ihre **langjährige Erfahrung** an die junge Generation weitergeben. Zum anderen besitzen sie meist eine ausgeprägte **logische Argumentationsfähigkeit** und können sehr gut strategisch denken. Mitarbeiter*innen ab 50 sind bereit, **Verantwortung zu übernehmen**, und verfügen über langjährig gepflegte Netzwerke. Darüber hinaus ist diese Personengruppe besonders diszipliniert und



flexibel, da sie ihre Familienplanung bereits abgeschlossen hat. Um den verschiedenen Generationen in Ihrem Unternehmen optimale Arbeitsvoraussetzungen zu ermöglichen, ist ein **Generationenmanagement** sehr empfehlenswert. Dabei steht die Berücksichtigung der **individuellen persönlichen Belange** aller Beschäftigten im Fokus. Für die Förderung des Generationenmanagements ist besonders die Einführung von **Generationenworkshops** sinnvoll. Das Ziel von solchen Workshops ist es, Projekte in Teams aus älteren und jüngeren Mitarbeiter*innen gemeinsam in einem bestimmten Zeitraum zu bearbeiten. Weiterhin haben sich auch **Know-how-Tandems** aus erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeiter*innen, die über einen längeren Zeitraum zusammenarbeiten, als besonders effizient herausgestellt.

KOMPETENZEN AUS ALLER WELT: MULTIKULTURALITÄT BEREICHERT IHR UNTERNEHMEN

Vielfältigkeit äußert sich nicht nur in den Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter*innen mit Handicap. Auch die **verschiedenen Kulturen Ihrer Belegschaft** sind von großer Bedeutung. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln setzt **ein Viertel der befragten Unternehmen** auf Arbeitsteams mit **gemischten Kulturen**.³ Für jedes fünfte Unternehmen ist kulturelle Vielfalt sogar ein **fester Bestandteil der Unternehmenskultur**. Doch was ist der Grund für die zunehmende Multikulturalität in Unternehmen?



Das stärkste Argument für die **multikulturelle Zusammenarbeit** ist die **Vielfalt an Kompetenzen**, die dadurch in einem Unternehmen entsteht. Denn Menschen aus verschiedenen Kontexten gehen auch unterschiedlich an Aufgaben und Herausforderungen heran. Mit ihren **unterschiedlichen Religionen, Sitten und Gewohnheiten** bringen die Mitarbeiter*innen aus aller Welt nicht nur neue Ansichten, sondern auch **innovative Ideen** in Ihr Unternehmen und in Arbeitsprozesse. Kombiniert mit den Ideen und Denkweisen der Mitarbeiter*innen ohne Migrationshintergrund entsteht daraus ein umfassendes Kompetenzrepertoire.

Genauso verhält es sich auch in Hinsicht auf die **sexuelle Orientierung** Ihrer Beschäftigten. Wenn mit diesem Thema am Arbeitsplatz offen umgegangen wird, zeigt sich eine **erhöhte Produktivität** der betroffenen Beschäftigten. Zugehörige der LGBTQ-Community, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, anstatt sich dahinter zu verstecken, können z. B. mehr Energie in ihre Aufgaben stecken. Sie können somit Diversität gezielt nutzen und das **Potenzial Ihres Unternehmens entscheidend erweitern**.

VIelfältige Vorteile: DER MULTIKULTI-VORTEILSCHECK

Eine Belegschaft, in der verschiedene Kulturen vertreten sind, bringt für **alle Unternehmensebenen** große Vorteile. Welche das sind, erfahren Sie in unserem Multikulti-Vorteilscheck!

- ✓ Kultureller Austausch
- ✓ Gestärkte Toleranz
- ✓ Gegenseitiges Lernen
- ✓ Mehr Offenheit für andere Kulturen
- ✓ Neue Ideen durch neue Einflüsse
- ✓ Erweiterung der Sprachkompetenz im Unternehmen





NACHGEFRAGT BEI FRAU DR. NICOLA BYOK: WIE SIEHT INTEGRATION BEI DER HAMBURGER HOCHBAHN AUS?

Diversität wird in Unternehmen ganz unterschiedlich gehandhabt. Wie das Diversity Management bei der Hamburger Hochbahn aussieht, hat uns Dr. Nicola Byok verraten. Sie ist Diversity Managerin bei der HOCHBAHN und hat für das Unternehmen eine Diversity-Strategie aufgesetzt und implementiert.

*Bei der HOCHBAHN arbeiten nicht nur rund 6.000 Menschen aus 58 Nationen im Alter von 16 bis 67 Jahren. Ebenso sind hier Menschen mit Behinderung und queere Mitarbeiter*innen, also solche, die nicht der heterosexuellen Geschlechternorm entsprechen, angestellt – ein echtes Paradebeispiel für ein diverses Unternehmen.*

FRAU DR. BYOK, WAS SIND IHRER MEINUNG NACH DIE WICHTIGSTEN ASPEKTE EINES DIVERSITY MANagements?

Bei einem Diversity Management ist es zuallererst einmal wichtig, dieses an der richtigen Stelle im Unternehmen zu verankern. Zweitens spielt eine gute Vernetzung innerhalb des Unternehmens eine wichtige Rolle. Damit die Mitarbeiter*innen verstehen, was sie von einem Diversity Management haben, müssen außerdem die Vorteile sehr klar kommuniziert werden. Und zuletzt braucht man vor allem eines: einen langen Atem. Denn mit dem Thema Diversity stößt man im Unternehmen immer wieder auf Widerstand. Das macht es oftmals zu einer Herkulesaufgabe.



WIE WIRD DIVERSITY MANAGEMENT IN IHREM UNTERNEHMEN UMGESETZT?

Wir gehen dabei in verschiedenen Schritten vor. Erst einmal hat der Vorstand das Thema als strategische Initiative eingeordnet – neben technischen Themen wie E-Mobilität und autonomem Fahren. Im zweiten Schritt wurde eine Stelle für die inhaltliche Umsetzung des

Diversity Managements geschaffen, die bei der HOCHBAHN von mir ausgefüllt wird. Zu Anfang meiner Tätigkeit habe ich mir zunächst den Ist-Zustand angeschaut und mir z. B. einen Überblick über unsere Zahlen hinsichtlich Geschlecht und Alter unserer Mitarbeiter*innen verschafft. Auf der Grundlage dieser Zahlen habe ich meine Diversity-Strategie erstellt. Eine Maßnahme im Rahmen dieser Strategie ist u. a. die gezielte Fortbildung der Mitarbeiter*innen zu diesem Thema, um das Potenzial von Diversity zu vermitteln und die Kompetenz für die Umsetzung von Diversity im Tagesgeschäft zu steigern. Ein weiterer Punkt ist der Gebrauch von Sprache mit dem Ziel, wirklich alle anzusprechen. Bei Stellenausschreibungen achten wir konsequent darauf, alle Stellen für alle Geschlechter auszusprechen. Und natürlich haben wir Diversity auch auf unserer Homepage eingefügt.

GIBT ES EINE GANZ BESTIMMTE ERFAH- RUNG, DIE SIE IN BEZUG AUF DIVERSITÄT GEMACHT HABEN?

Ja, im Hockey-Sport! Ich habe als Kind, Jugendliche und auch noch als Erwachsene begeistert und intensiv Hockey gespielt. Dabei habe ich deutlich gesehen, dass man in so einer Mannschaft ganz unterschiedliche Menschen braucht, um als Team erfolgreich zu sein. Man braucht Stürmer*innen und Verteidiger*innen genauso wie die Torfrau/den Tormann. Dabei sind die verschiedenen Stärken der Spieler*innen entscheidend, also dass ganz unterschiedliche Spielertypen zusammenspielen, eben je nach Position. Wenn jede*r die Stärken des/der anderen anerkennt und alle an einem Strang ziehen, kommt man als Team weiter. Ich kann das bestätigen, denn ich bin mit meiner Mannschaft zweimal deutsche und einmal niederländische Hockeymeisterin geworden. Dabei haben wir uns mit unseren unterschiedlichen Stärken perfekt ergänzt. Und im Berufsleben ist das ja nicht anders, auch hier kommt es auf die verschiedenen Stärken an.

WAS IST IHRER MEINUNG NACH DER ERSTE SCHRITT, DEN EIN UNTERNEHMEN MACHEN SOLLTE, UM DIVERSITÄT UMZUSETZEN?

Der erste und wichtigste Schritt ist es, Diversity als Chance und Potenzial zu begreifen, und nicht als Pflicht oder Vorschrift. Diversity ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für ein Unternehmen und als solchen kann man sich das Thema zunutze machen.

WAS WÜRDEN SIE SAGEN: WELCHE VORTEILE BRINGT EIN GEWISSES MAß AN DIVERSITÄT FÜR UNTERNEHMEN?

Diversity bringt Vorteile auf ganz verschiedenen Ebenen mit sich, so z. B. in ökonomischer Hinsicht: Gemischte Teams bringen Unternehmen weiter, denn sie sind erfolgreicher als homogene Teams. Außerdem ist dank Diversity ein Zugriff auf 100% des Talentpools gewährleistet, denn es werden Menschen mit verschiedensten sozialen und kulturellen Kontexten angesprochen. Darüber hinaus ist Diversity ein starker Faktor für eine moderne und innovative Unternehmenskultur. Man darf außerdem den demografischen Aspekt nicht vergessen: Wir können es uns nicht mehr leisten, nur einen bestimmten Teil der Gesellschaft als Mitarbeiter*innen in Betracht zu ziehen, denn es gibt z. B. immer mehr ältere Menschen und weniger junge potenzielle Mitarbeiter*innen. Letztlich steigern wir mit der festen Verankerung von Diversity in unserer Unternehmenskultur auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber und sprechen so eine breite Zielgruppe an. Genauso verhält es sich mit unseren Kund*innen: Wir stellen uns bei der HOCHBAHN als Unternehmen so auf, dass wir auch hier alle gesellschaftlichen Schichten ansprechen.

WELCHE VERSCHIEDENEN GESELLSCHAFTLICHEN TYPEN SIND IN IHREM UNTERNEHMEN VERTRETEN UND WIE WÜRDEN SIE DAS VERHÄLTNISS ZU IHNEN BESCHREIBEN?

Für mich persönlich ist die berufliche Vielfalt das Spannendste bei der HOCHBAHN. Bei uns arbeiten Handwerker*innen, Ingenieur*innen, Jurist*innen, Personalentwickler*innen und viele weitere Berufsgruppen. Insbesondere die Bus- und Bahnfahrer*innen halten unser Unternehmen sprichwörtlich am Laufen, das sieht man ja vor allem in der aktuellen Corona-Pandemie sehr gut. Aber sie sind natürlich darauf angewiesen, ein technisch und organisatorisch gut bestelltes Feld um sich herum vorzufinden. Ohne die Gleisbauer*innen und ohne die Mitarbeiter*innen in den Werkstätten könnten sie ihre Arbeit nicht verrichten – und ohne die Mitarbeitenden in der Verwaltung ebenso wenig, z. B. die Abrechnungskolleg*innen. Man sieht hier, dass viele Rädchen ineinandergreifen. Und nur durch eine Zusammenarbeit kommt ein wunderbares Produkt heraus, das die HOCHBAHN in Hamburg anbietet. Aber nicht nur beruflich, auch in kultureller Hinsicht sind wir mit Mitarbeiter*innen aus 58 Nationen vielfältig aufgestellt.



MANN? FRAU? DIVERS? DIE SACHE MIT DEM GENDER

Die Grenzen zwischen den Geschlechtern verschwimmen. Denn egal ob im Job oder privat, die typischen Rollenverteilungen werden langsam, aber sicher immer weiter aufgebrochen. Gesellschaftliche Restriktionen verlieren dabei an Bedeutung, wichtiger werden Individualität und Persönlichkeit. Das heißt auch, dass sich Verantwortlichkeiten verschieben: Es gibt mehr Frauen in Führungspositionen – siehe Bundeskanzlerin Angela Merkel – und mehr Männer, die in „typischen“ Frauenberufen arbeiten. Diese Entwicklung, der **Gender Shift**, wirkt sich auf alle Lebensbereiche aus und ist durch zwei wichtige Aspekte gekennzeichnet: den **Ungendered Lifestyle** und den **New Feminism**.



WAS IST DER UNGENDERED LIFESTYLE?

Beim Ungendered Lifestyle wird der Lebensstil einer Person nicht nach deren Geschlecht festgelegt. Bestimmte Verhaltensweisen, Interessen und Berufe werden dem Individuum nicht mehr aufgezwungen, im Gegenteil: Es gestaltet verschiedene Lebensbereiche wie Ausbildung, Berufswahl, Freizeit und Kindererziehung nach den eigenen Vorstellungen und unabhängig von seinem Gender. Vielmehr wird sich an individuellen Talenten und Präferenzen orientiert. Mit dem Ungendered Lifestyle eröffnen sich für alle Geschlechter neue Möglichkeiten. Sie können ihre Persönlichkeit z. B. durch Kleidung individuell definieren und dabei bewusst aus Rollenklischees ausbrechen. Mit einer geschlechtsneutralen Erziehung der Kinder können Eltern den Ungendered Lifestyle an ihren Nachwuchs weitergeben.

GLEICHSTELLUNG AUF ALLEN EBENEN: DER NEW FEMINISM

Ein weiterer wichtiger Begriff in der Gender-Diskussion ist der New Feminism. Hierbei geht es nicht nur um gesellschaftliche, sondern auch um wirtschaftliche Gleichstellung. Diese Feminismusbewegung verfolgt das Ziel der Selbstbestimmung und stellt sich gegen Zwänge von Rollenerwartungen und gesellschaftliche Restriktionen. Ein wichtiger Bestandteil ist hier auch die faire Organisation der Haus- und Familienarbeit. Insgesamt lässt sich die Zielgruppe, die dem New Feminism anhängt, längst nicht mehr nur auf Frauen beschränken. Dieser Bewegung folgen ebenso Männer und auch Personen, die sich vom Mann-Frau-Schema bewusst distanzieren.



WEIBLICHE MÄNNERBERUFE, MÄNNLICHE FRAUENBERUFE

In vielen Köpfen sind noch immer die typischen Männer- und Frauenberufe verankert. Dabei hat sich das Blatt in dieser Hinsicht schon längst gewendet. Frauen sind immer häufiger in handwerklichen Berufen tätig, die zu den traditionell männlichen Berufsbildern zählen. Da gibt es die Kfz-Mechatronikerinnen oder die Anlagenmechanikerinnen und die Metallwerkerinnen. Allein im Jahr 2017 waren 25% der neuen Auszubildenden im Handwerk weiblich. Eine ähnliche Entwicklung ist auch bei den Männern festzustellen, die sich in den frauentypischen sozialen Berufen immer häufiger finden, z. B. als Erzieher. Hier übernehmen sie eine wichtige Funktion, denn Männer sind genau wie Frauen wichtige Bezugspersonen in der Kindererziehung.

YAY



UMDENKEN IST ANGESAGT!

Der Gender Shift ist allgegenwärtig. Das Klischee, dass Männer die Aufgabe des Familienernährers übernehmen, ist nicht mehr aktuell. So werden Doppelverdienerhaushalte immer häufiger, in denen beide Partner*innen einer Vollzeittätigkeit nachgehen. Junge Familien stellt dies vor die Frage, wie sie Beruf und Familie unter einen Hut bekommen können. Deshalb ist es wichtig, die Strukturen in Unternehmen neu zu denken und auf die individuellen Lebensumstände der Mitarbeiter*innen einzugehen. Wie Sie das umsetzen können? Mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit geben, die Balance zwischen Job und Familie zu halten. Wir stellen Ihnen drei Varianten vor, die Sie Ihren Beschäftigten anbieten sollten.



1. KOMPRIMIERTE ARBEITSWOCHE – WENIGER ARBEITSTAGE, GLEICHE STUNDENANZAHL

Für Mitarbeiter*innen, die mehr Zeit für ihre Familie bei gleichbleibender Arbeitszeit haben wollen, ist diese Variante optimal. Bei der komprimierten Arbeitswoche werden die Arbeitsstunden einer Woche auf weniger als fünf Werktagen verteilt. Sie können Ihren Beschäftigten z. B. Zehnstudentage bei vier Arbeitstagen anbieten. Eine alternative Möglichkeit ist es, den Arbeitstag z. B. um 45 Minuten zu verlängern und dafür alle zwei Wochen einen Tag frei zu nehmen.

2. JOBSHARING – EINE STELLE, DOPPELTE KOMPETENZ

Beim Jobsharing teilen sich zwei Kolleg*innen eine Stelle. Dieses Arbeitszeitmodell bietet Ihrem Unternehmen einen besonderen Vorteil, denn alle profitieren von zweifacher Kompetenz in einem einzigen Aufgabenbereich. Dabei kommt es vor allem auf eine enge Abstimmung zwischen den Beschäftigten und auf Teamwork ein. Auch in Führungspositionen, die in der Regel mit einem großen Arbeitspensum verbunden sind, bietet sich Jobsharing an.

3. HOMEOFFICE – ZUHAUSE FLEIßIG SEIN

Arbeiten in den eigenen vier Wänden? Im Homeoffice ist das möglich. Hier können Ihre Mitarbeiter*innen von zu Hause aus arbeiten und sparen Zeit, die z. B. für das Pendeln benötigt wird. Sie absolvieren die normale Arbeitszeit, sind aber trotzdem in der Nähe ihres Kindes oder können sich trotzdem um ihr Haustier kümmern. Mit dem Homeoffice bieten Sie Ihren Beschäftigten mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

yes!

DIE INKLUSION & ich

EIN BEISPIEL AUS DEM ALLTAG DER BKK MOBIL OIL



Alles, was Garri Golubev für seine Arbeit benötigt, erhält er vom Berufsförderungswerk und von der Agentur für Arbeit. Bei der BKK Mobil Oil beweist er sich trotz körperlicher Beeinträchtigungen.

Das Berufsförderungswerk ebnete den Weg zur neuen Karriere

Wer Garri Golubev bei seiner neuen Tätigkeit bei der BKK Mobil Oil begegnet, der mag kaum glauben, dass er einen Schwerbehindertenausweis in der Tasche hat. Er wirkt smart, ist eloquent, charmant und wissbegierig. Nur sein zitterndes rechtes Auge fällt auf.

Golubev, der im Team Prävention und Gesundheitsförderung arbeitet, muss sich seit seiner Geburt mit einer Sehbehinderung arrangieren. Der zuvor bestehende graue Star wurde entfernt und er erhielt eine künstliche Linse. 2003 lösten sich dann die Netzhäute in beiden Augen. „Allerdings hat es mich nie wirklich gestört, dass ich nicht zu 100% sehen konnte. Ich hatte mich zuerst für den Beruf des Fitnesstrainers entschieden. Am Bildschirm musste ich nur selten arbeiten“, erklärt der 37-jährige.



Mit der Hüftarthrose gewinnt die Sehbehinderung an Bedeutung

Doch alles änderte sich 2011, als sein Arzt die Diagnose stellte, er leide an Arthrose in den Hüften. Golubev: „Seit diesem Moment war klar, dass ich als Fitnesstrainer nicht mehr arbeiten kann.“ Nun rückte auch seine Sehbehinderung wieder in sein Bewusstsein. Welchen Berufsweg sollte er nun einschlagen?

Hilfe bei der Neuorientierung erhielt er durch das Berufsförderungswerk Düren. Dort hat man sich auf Sehbehinderungen spezialisiert. Bei Golubev wurde dort geprüft, welche Tätigkeiten er mit seiner Sehbehinderung ausführen kann und welche Hilfsmittel er dafür benötigt. „Vor allem nahm man mir die Angst, dass ich nicht acht Stunden am Computer arbeiten könnte. Die Berater beruhigten mich schnell, dass sie Menschen mit noch schwereren Behinderungen für einen Job am Bildschirm fit gemacht hatten“, betont Golubev.

Die Angst vor dem Bürojob genommen

Von da an war der Weg geebnet: Im Berufsförderungswerk Hamburg nahm Golubev eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten auf und erhielt danach durch ein Praktikum bei der BKK Mobil Oil die Chance, sich zu beweisen. „Für den Arbeitgeber war dieses dreimonatige Praktikum vollkommen risikolos. Das Beförderungswerk stellte alle Hilfsmittel und die Arbeitskosten wurden von der Agentur für Arbeit übernommen. „Ich hatte aber auch das Gefühl, dass das Meistern dieser neuen Herausforderung der BKK Mobil Oil wichtig war, um die eigene Flexibilität auf eine Belastungsprobe stellen zu können“, sagt er.

Danach begann Golubev bei der BKK Mobil Oil im Kundenservice – ein Job mit viel Telefonkontakt. Selbst zu diesem Zeitpunkt musste die Betriebskrankenkasse nichts in die Ausstattung des Sehbehinderten investieren. Diese bezahlte die Agentur für Arbeit als verantwortlicher Träger. Seit einigen Jahren überzeugt Golubev seine Kolleg*innen des Teams Prävention und Gesundheitsförderung. Hier arbeitet er an Konzepten, damit in Unternehmen die Gesundheit ins Zentrum des Bewusstseins gerückt wird. „Hier kann ich meine Erfahrungen aus den verschiedenen Bereichen meines Berufslebens einbringen – als Fitnesstrainer und als Sozialversicherungsfachangestellter“, freut sich Golubev. Auf dem Geleisteten will er sich nicht ausruhen: „Ich will noch viel erreichen.“



Keine Nachteile mit Schwerbehindertenausweis

Seit Kurzem ist Golubev als Schwerbehindertenbeauftragter aktiv: „Es geht mir darum, dass Kolleg*innen, die körperlich oder geistig behindert sind, die Angst verlieren, sich dazu zu bekennen. Es gibt hier keine Nachteile. Schwerbehinderte bekommen Chancen für neue und spannende Aufgaben. Und auch der Arbeitgeber hat Vorteile von jedem und jeder bekennenden Schwerbehinderten – er zahlt weniger bzw. keine Strafgebühren, sobald er die 5%-Quote bei der Beschäftigung Schwerbehinderter erfüllt.“ Außerdem gewinnt er wertvolle Kompetenzen und eine vielfältige Belegschaft dazu.

OPTIMIEREN SIE IHR BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Wir von der BKK Mobil Oil stehen Ihnen bei der Implementierung oder Neuausrichtung des BEM beratend zur Seite. Neben der begleitenden Funktion bei den einzelnen Einführungsschritten unterstützen wir Sie auch bei der Erarbeitung von Informationsmaterialien, Leitfäden und Vorlagen. Außerdem beraten wir bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Integration von Mitarbeiter*innen mit gesundheitlichen Problemen oder einer Behinderung. Ziel ist dabei, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder ihr vorzubeugen und somit den Arbeitsplatz zu erhalten.

Mehr dazu erfahren Sie hier:



INTEGRATION DURCH INKLUSION: SO GEHT'S!

Inklusion ist Chefsache – denn nur durch Sie wird diese erst umgesetzt. Wir geben Ihnen Tipps an die Hand, wie Sie in Ihrem Unternehmen Inklusion erfolgreich realisieren können.

- 1 Garantieren Sie in jedem Teil Ihres Einstellungsprozesses Barrierefreiheit.
- 2 Nehmen Sie Anpassungen an den Arbeitsplätzen von gehandicapten Mitarbeiter*innen vor.
- 3 Bieten Sie allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an Schulungen zum Thema unbewusste Voreingenommenheit teilzunehmen.
- 4 Erkundigen Sie sich nach der Mobilität Ihrer Beschäftigten. Können Sie hier z. B. mit der Organisation eines Fahrdienstes unterstützen?
- 5 Engagieren Sie eine*n Diversitätsbeauftragte*n, der/die Ihre Belegschaft professionell rund um das Thema Inklusion informiert.

GOTT, ALLAH, KRISHNA: WIE RELIGIONSFREIHEIT IN DER PFLEGEBRANCHE GELINGT

WENN GLAUBENSFREIHEIT ZUM ERFOLGSINSTRUMENT WIRD

Ein offener Umgang mit verschiedenen Religionen am Arbeitsplatz bringt viele Vorteile mit sich. Vor allem setzen Sie ein Zeichen für Toleranz und Vielfalt, wenn Sie Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Religionen beschäftigen, und sorgen so für ein weltoffenes Betriebsklima, das sich nicht nur intern, sondern auch extern positiv auswirkt. Darüber hinaus sichern Sie sich den Ruf eines aufgeschlossenen und modernen Arbeitgebers. Doch Religionsfreiheit im Job bedeutet auch eine enge Abstimmung zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeiter*innen, wenn es u. a. um Gebetszeiten oder religiöse Feiertage geht. Große Unternehmen wie Audi und die Deutsche Bahn haben es vorgemacht: Sie bieten ihren muslimischen Mitarbeiter*innen z. B. die Möglichkeit, während des islamischen Fastenmonats alternative Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen. Auch die Öffnungszeiten der Kantine werden dann entsprechend erweitert.

DÜRFEN SIE DAS? DIE GESETZESLAGE

In Sachen Glaubensfreiheit am Arbeitsplatz sind trotz aller Toleranz auch die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Dies gilt gleichermaßen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. So entschied im Januar 2020 das Landesarbeitsgericht Hamm, dass Führungskräfte nicht dazu verpflichtet sind, Gebetspausen während der Arbeitszeit zu akzeptieren, wenn es dadurch zu erheblichen betrieblichen Störungen kommt (A. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG). Bei kleineren Störungen sind Mitarbeiter*innen aber durchaus dazu berechtigt, ihre Gebetspausen zu machen. Ein Beispiel ist z. B. ein verpasster Telefonanruf, bei dem auch ein*e Kolleg*in einspringen kann. Welche Rechte haben Sie, wenn Mitarbeiter*innen sich weigern, das Gebet zu verschieben? Wenn dadurch beträchtliche Störungen im Betrieb verursacht werden, dann dürfen Sie ihn/sie abmahnen.

UND AUF PATIENTENSEITE? KULTURSENSIBLE PFLEGE!

Insgesamt haben mehr als 8% der pflegebedürftigen Personen in Deutschland ausländische Wurzeln⁴. Besonders häufig sind türkische, polnische und griechische Patient*innen vertreten. Somit ist Religion nicht nur für die Pfleger*innen, sondern auch für die Pflegebedürftigen ein wichtiges Thema. Deshalb sollten Sie und Ihre Mitarbeiter*innen auf kultursensible Pflege setzen. Es ist eine wichtige Maßnahme, mit der die speziellen Bedürfnisse der Patient*innen einbezogen werden. Der Fokus bei dieser Art der Pflege liegt darauf, die kulturellen Unterschiede wertzuschätzen – und Ihre Mitarbeiter*innen für das Thema Migration zu sensibilisieren. An dieser Stelle werden Beschäftigte aus anderen Kulturen für Ihr Unternehmen umso wertvoller. Denn sie kennen ggf. die Sitten, Gewohnheiten und Traditionen der Pflegebedürftigen und können entsprechend reagieren. Ebenso fühlen sich diese gleich viel wohler, wenn ihr Gegenüber aus demselben kulturellen Kontext kommt. Prinzipiell gilt also: Offenheit bringt Ihr Unternehmen weiter und gibt nicht nur Ihren Mitarbeiter*innen, sondern auch den Patient*innen ein gutes Gefühl.

Da ist der Pfleger, der fünf Mal am Tag seinen Arbeitsplatz verlässt, um zu beten. Da gibt es die Pflegerin, die freitags eher Feierabend macht und samstags nicht arbeitet, weil dann der jüdische Festtag Schabbat gefeiert wird. Und da ist der neue Auszubildende, der jeden Freitag eine besonders lange Mittagspause macht, weil er für das Freitagsgebet in die Moschee geht. Religionsfreiheit am Arbeitsplatz hat ganz unterschiedliche Formen. Sie als Führungskraft stehen vor der Herausforderung, auf die verschiedenen Religionen Ihrer Mitarbeiter*innen einzugehen – und dabei eine effiziente Arbeitsweise dennoch aufrechtzuerhalten. Wie das in der Pflegebranche geht, wie Konflikte vermieden werden können und welche Spielräume Sie Ihren Beschäftigten einräumen sollten, zeigen wir Ihnen auf den folgenden Seiten.

TOLERANZ ZAHLT SICH AUS – AUF MENSCHLICHER UND BERUFLICHER EBENE

Was bringt Ihnen eine hohe Toleranz, wenn es um die Religion Ihrer Mitarbeiter*innen geht? Vor allem eines: Loyalität! Ihre Beschäftigten werden sich mit großem Engagement bei Ihnen revanchieren. Außerdem tragen Sie zu einer erhöhten Mitarbeiterbindung und einer intensiveren Identifizierung mit Ihrem Unternehmen bei, wenn Sie Ihren Mitarbeiter*innen ermöglichen, ihre Religion auch am Arbeitsplatz praktizieren zu dürfen. Doch auch in der Belegschaft ergeben sich untereinander Vorteile, wenn religiöse Gewohnheiten und Rituale respektiert werden. Das zeigt sich z. B. in Form von Dienstplänen, in denen unterschiedliche religiöse Feiertage berücksichtigt werden. Solche Mitarbeiter*innen, die beispielsweise kein Weihnachten feiern, können ihren christlichen Kolleg*innen am 25. und 26. Dezember den Vortritt in Sachen Urlaub lassen. Im Gegenzug können die Christ*innen den Dienst für die Kolleg*innen aus Islam oder Judentum übernehmen, wenn diese z. B. das Zuckerfest oder Pessach feiern.

WAS SIE TUN KÖNNEN

Auf die verschiedenen Religionszugehörigkeiten Ihrer Beschäftigten können Sie mit unterschiedlichen Maßnahmen eingehen. Welche das sind, zeigen wir Ihnen hier.

Gebetsräume einrichten

Verschiedene Weltreligionen bedeuten auch verschiedene Gebetszeiten. Geben Sie Ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich für ihre Gebete in einen Gebetsraum zurückzuziehen. Dieser kann dann von Gläubigen aller Religionen genutzt werden.

Religionskonforme Speisen anbieten

Auch in Sachen Ernährung gilt es, die Gewohnheiten von verschiedenen Kulturen und Religionen zu berücksichtigen. Das können Sie z. B. tun, indem Sie das Angebot in der Kantine erweitern. Achten Sie darauf, dass neben Schweinefleisch auch weitere Sorten wie Pute und Hähnchen oder vegetarische Alternativen angeboten werden.

Flexible Arbeitszeiten während des Ramadans

Für erwachsene Muslim*innen ist es ein jährlich wiederkehrendes Ritual: der Ramadan. Dann müssen sie zwischen Sonnenaufgang und Sonnenuntergang auf Essen und Trinken verzichten. Es kann vorkommen, dass diese Mitarbeiter*innen schneller gereizt oder unkonzentrierter sind. Sie können sie unterstützen, indem Sie zunächst in Erfahrung bringen, wer am Ramadan teilnimmt, und sich regelmäßig nach der körperlichen Verfassung erkundigen. Insbesondere bei körperlich anstrengender Arbeit ist es wichtig, dass z. B. sicherheitsrelevante Aufgaben dann von leistungsfähigen Mitarbeiter*innen übernommen werden.

ENTDECKEN SIE UNSERE WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Das richtige Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen verschiedener Religionen ist ein wichtiger Teil einer gesunden Führung. Wir bieten Ihnen verschiedene Möglichkeiten, um sich im Bereich gesundes Führen weiterzuentwickeln und wertvolles Wissen zu erwerben. Informieren Sie sich über unsere Vorträge, Seminare und Workshops rund um die Schwerpunkte Mitarbeitergespräche, Führungskräfteverhalten und gesundheitsorientierte Mitarbeiterführung. Und erfahren Sie, wie Sie den verschiedenen Ansprüchen Ihrer Mitarbeiter*innen gerecht werden können.

Wollen Sie mehr zu diesem Thema wissen? Dann schreiben Sie uns: bgm@bkk-mobil-oil.de

GESUNDHEIT IST ALLES – WIE MÄNNER UND FRAUEN DAMIT UMGEHEN

Ernährung und Gesundheit sind Themen, bei denen sich Männer und Frauen sehr unterscheiden. Während sich der allgemeine Trend hin zu einem gesunden Lebensstil bewegt – viele Menschen gehen regelmäßig zum Sport und begeistern sich für Superfoods wie Hanfsamen oder vitaminreiche Smoothies mit viel Obst –, sind zwischen den Geschlechtern noch immer Unterschiede festzustellen. Das gilt für Ernährung und Gesundheit genauso wie für das Thema Vorsorge.

ERNÄHRUNG UND GENDER: WIE UNTERSCHIEDLICH SICH MÄNNER UND FRAUEN ERNÄHREN

Die Ernährung hat großen Einfluss auf die Gesundheit. Doch worauf achten Männer und Frauen besonders, wenn es um dieses Thema geht? In Bezug auf das Essverhalten unterscheiden sich die Geschlechter noch immer enorm. So sehen die Speisepläne hier sehr verschieden aus: Während 72% der Frauen auf eine ausgewogene und vielseitige Ernährung setzen, beträgt dieser Anteil bei den Männern nur 58%. Obst und Gemüse sind z. B. für Frauen ein fester Bestandteil ihrer Ernährung. 57% der Männer ernähren sich hingegen viermal wöchentlich von Mahlzeiten mit Fleisch. Insgesamt sind Frauen konsequenter, wenn es um einen gesunden Lebensstil geht. Sie achten strenger darauf, Zucker und Kalorien in ihrer Nahrung zu reduzieren, und ernähren sich oftmals vegetarisch. Allerdings hat sich laut einer Ernährungsstudie von 2019⁵ auch herausgestellt, dass Männer mittlerweile öfter kochen und demnach inzwischen mehr Wert darauf legen, ihre Mahlzeiten selbst zuzubereiten.

WER SORGT SICH UM VORSORGE?⁶

Laut einer GfK-Umfrage gehen in Deutschland viele Menschen nicht zu regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungen. Dabei lassen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen: Jeder zweite befragte Mann (47,1%) und jede dritte befragte Frau (33,6%) lässt sich demnach nicht regelmäßig untersuchen. Gesundheitsbewusst leben, das bedeutet jedoch nicht nur gesunde Ernährung und Sport treiben. Um gezielt etwas für Ihre Gesundheit zu tun, sollten Sie auch regelmäßig zur Vorsorge gehen.

Was ist der Grund für die Nachlässigkeit, wenn es um vorbeugende Arztbesuche geht? 67,5% der Befragten sagen, sie gehen nur bei gesundheitlichen Beschwerden zum Arzt. Nach eigener Aussage wissen außerdem viele gar nicht, welche Vorsorgeuntersuchungen es gibt. Jede*r Achte gab an, aus Angst vor schockierenden Diagnosen nicht zum Arzt zu gehen. Die Studie „Männer-/Frauengesundheit 2018“ von April 2018 zeigt außerdem, dass Frauen sich bei gesundheitlichen Beschwerden oftmals selbst gut zu helfen wissen: Sie greifen besonders häufig auf homöopathische Mittel zurück und kennen sich in diesem Bereich gut aus.

Dies trifft auf die Hälfte der befragten Frauen zu. Hingegen lassen sich Männer häufiger Medikamente von einem Arzt verschreiben. Die Studie hat auch gezeigt, dass jede zweite Frau unterwegs oder im Büro stets Schmerzmittel zur Hand hat. Überraschend ist außerdem das Ergebnis, dass Gesundheits-Check-ups bei Männern bereits unter der empfohlenen Altersgrenze gefragt sind.

NICHTS GEHT ÜBER GESUNDHEIT: ENTDECKEN SIE DIE ANGEBOTE DER BKK MOBIL OIL

Ihre Gesundheit ist uns wichtig – deshalb unterstützen wir Sie mit unseren Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheits-Check-ups. Den bei der BKK Mobil Oil Versicherten bieten wir die Möglichkeit, innovative Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen. Entdecken Sie hier unsere Angebote für Männer und Frauen.

KREBS VORBEUGEN – MIT DER RICHTIGEN VORSORGEUNTERSUCHUNG



Jede*r 20. Deutsche bekommt einmal in seinem Leben die Diagnose Krebs. Und die Anzahl der Neuerkrankungen nimmt weiter zu. Bestimmt sind Sie auch schon in Berührung mit diesem Thema gekommen – vielleicht auch als Angehörige*r, Kolleg*in oder Freund*in eines oder einer Betroffenen. Sorgen Sie vor und lassen Sie sich untersuchen – und das lieber heute als morgen. Denn je früher Krebs erkannt wird, desto besser kann er oftmals geheilt werden. Bei der BKK Mobil Oil können Frauen und Männer ab 18 Jahren eine erweiterte Hautkrebsvorsorge in Anspruch nehmen. Ab einem Alter von 35 Jahren wird diese Untersuchung dann abwechselnd im Rhythmus mit der gesetzlichen Vorsorgeuntersuchung durchgeführt.

Unser Angebot für Männer:

Männer können bei uns ab 50 Jahren eine Darmkrebs-Vorsorgeuntersuchung in Anspruch nehmen. Ziel dieser Untersuchung ist es nicht nur, Darmkrebs rechtzeitig zu entdecken, sondern auch Darmpolypen zu finden und zu entfernen, bevor sich daraus Krebs entwickeln kann. Früherkennung ist eine enorm wichtige Maßnahme gegen Darmkrebs, denn die Chance auf Heilung ist bei einer rechtzeitigen Erkennung sehr groß.

Unser Angebot für Frauen:

Im Laufe ihres Lebens erkrankt jede achte Frau in Deutschland an Brustkrebs. Deshalb gilt für Frauen in Sachen Krebsvorsorge: je früher, desto besser! Ab dem 18. Lebensjahr können Sie unser spezielles Angebot **discovering hands®** nutzen. Dabei werden Sie zu echten Expertinnen in Sachen Brustgesundheit. Bei **discovering hands®** zeigen Ihnen speziell ausgebildete blinde Tastuntersucherinnen, die über einen hochsensiblen Tastsinn verfügen, wie Sie Ihre Brust selbst untersuchen können.

GESUNDHEITS-CHECK-UP

Auf der sicheren Seite mit unseren Gesundheits-Check-ups: Wir bieten allen Männern und Frauen ab einem Alter von 35 Jahren die Möglichkeit, sich alle drei Jahre kostenlos von kassen zugelassenen Ärzt*innen untersuchen zu lassen. Bei dem Gesundheits-Check-up steht die Überprüfung von Herz und Kreislauf, Nieren und Blutzucker im Fokus. Der Check beinhaltet außerdem u. a. ein ausführliches Anamnese-Gespräch, die Kontrolle von Gewicht, Blutdruck und Puls sowie einen Urin-test auf Anzeichen von Nierenkrankheiten oder Diabetes.

MEHR ZUM THEMA
VORSORGE UND
IMPFUNGEN:



TIPPS & TRENDS FÜR JEDERMANN

Je vielseitiger Ihre Mitarbeiter*innen sind, desto unterschiedlicher sind auch deren Interessen. Wir haben einige Tipps und Trends rund um Sport und Freizeit zusammengestellt, die für verschiedenste Zielgruppen empfehlenswert sind.

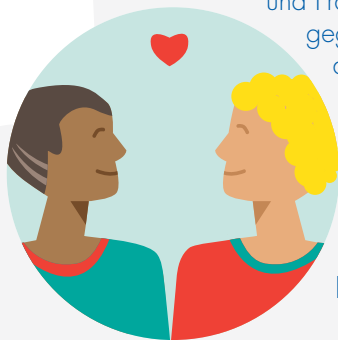
VISIONOUTDOOR: DER ETWAS ANDERE NATURSPORTVEREIN

Egal ob blinde, sehbehinderte oder sehende Menschen – wer gerne reist und sich in der Natur wohlfühlt, für den ist der VisionOutdoor e.V. genau das Richtige. Hier werden Reisen in kleinen Gruppen organisiert. Den Teilnehmer*innen werden von Wasserwandern über Trekking bis hin zu Skilanglauf ganz unterschiedliche Aktivitäten angeboten. VisionOutdoor steht dafür, gemeinsame Interessen von blinden und sehbehinderten Menschen im Natursport gegenüber staatlichen und privaten Instanzen zu vertreten. Schon seit 2004 gibt es den Verein, der seitdem für seine besondere Leidenschaft für Outdoor-Aktivitäten und Reisen bekannt ist.



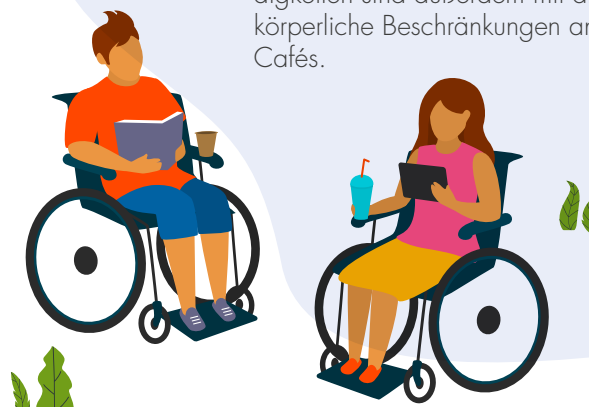
TOLERANTES DÄNEMARK: DAS TOP-REISEZIEL FÜR HOMOSEXUELLE MÄNNER UND FRAUEN

In der heutigen Zeit herrscht in Deutschland eine große Toleranz für homosexuelle Männer und Frauen. Doch es gibt noch andere Länder, die explizit für ihre Offenheit gegenüber dieser Zielgruppe bekannt sind – und daher als Urlaubsziel an erster Stelle stehen. Ganz oben auf der Liste steht Dänemark: 1998 wurde es zum ersten Land, das gleichgeschlechtliche Partnerschaften offiziell anerkannt hat. Hier befindet sich auch Europas älteste Schwulenbar, die Centralhjørnet. In Dänemarks Hauptstadt Kopenhagen herrscht eine besonders hohe Toleranz. Einige gayfreundliche Boutique-Hotels und der Regenbogenplatz, der ein Symbol der Anerkennung des Kampfes um Gleichberechtigung ist, kennzeichnen das Stadtbild. Außerdem gibt es einen Kalender mit schwullesbischen Events.



WUNDERBARES WIEN: EUROPaweIT EINE DER BESTEN BARRIEREFREIEN STÄDTE

Das Nr.-1-Ziel für einen barrierefreien Städtetrip: In Wien ist Reisen im Rollstuhl besonders unkompliziert. Hier fahren moderne Busse mit abgesenkten Etagen, sodass Rollstuhlfahrer*innen einen einfachen Zugang haben. Zahlreiche Sehenswürdigkeiten sind außerdem mit alternativen Eingängen ausgestattet, die an bestimmte körperliche Beschränkungen angepasst sind. Gleiches gilt für viele Restaurants und Cafés.



Unser Tipp

Hier finden Sie eine Liste mit allen barrierefreien Hotels, Sehenswürdigkeiten, Restaurants und mehr:



KARNEVAL DER KULTUREN: WENN BERLIN VIELFALT FEIERT

Jedes Jahr zieht es unzählige Besucher*innen zu einer der größten und buntesten Veranstaltungen Berlins: dem Karneval der Kulturen. Dann verwandelt sich der Stadtteil Kreuzberg in eine regelrechte Karnevalshochburg. Die Besucher*innen erwarten nicht nur unterschiedlichste kulinarische Highlights, sondern auch verschiedenste kulturelle Performances. Höhepunkt dieser Veranstaltung ist der eindrucksvolle Straßenumzug, an dem über 4.000 Menschen aus aller Welt teilnehmen. Diese Veranstaltung ist ein Muss für Freund*innen von verschiedenen Kulturen.

Unser Tipp

Der Karneval der Kulturen findet jedes Jahr an Pfingsten statt.



PARALYMPICS: DIE OLYMPISCHEN SPIELE FÜR SPORTLER*INNEN MIT BEHINDERUNG

Sie sind der Höhepunkt vieler Athlet*innen mit körperlicher Einschränkung: die Paralympics. Sie finden immer unmittelbar nach den Olympischen Spielen statt und geben Sportler*innen mit Behinderung international eine Bühne. Interessierte können sich diese Sportveranstaltung international im Fernsehen anschauen.

Schon gewusst?

Die Paralympics gingen aus den Stoke Mandeville Games hervor, die 1948 zum ersten Mal in London stattfanden.



APPS, APPS, APPS!

WELCHE ANWENDUNGEN WIRKLICH SINNVOLL SIND

Es gibt ganz verschiedene Möglichkeiten, den Alltag einfacher zu gestalten oder nebenbei etwas für die Gesundheit zu tun – und zwar digital! Wir zeigen Ihnen, mit welchen Apps für verschiedenste Bedürfnisse das besonders einfach geht: Entdecken Sie hier einige Anwendungen, die Sie im täglichen Leben unterstützen. Egal ob es dabei z. B. um die schnelle Vereinbarung von Arztterminen oder effiziente Hilfe bei der Suche nach barrierefreien Orten geht.

VERBAVOICE – DER DOLMETSCHER FÜR UNTERWEGS

Haben Sie Mitarbeiter*innen oder Freund*innen, deren Gehör beeinträchtigt ist? Dann empfehlen Sie ihnen VerbaVoice! Dieser mobile Text-Dolmetschdienst unterstützt Betroffene bei der Kommunikation mit dem Gegenüber. Die App übersetzt das Gesagte in Text – und das in Echtzeit. In Meetings oder bei längeren Vorträgen erstellt der Schriftdolmetscher außerdem eine Zusammenfassung mit den wichtigsten Aussagen. Nutzer*innen haben zudem die Möglichkeit, eine Mitschrift des Gesagten zu bestellen und die Inhalte noch einmal in Ruhe durchzulesen.



WHEELMAP – BARRIEREFREI DURCH DEN ALLTAG

Die App WheelMap unterstützt Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen oder mit einem Kinderwagen unterwegs sind. Mit dieser Anwendung lassen sich barrierefreie Orte ganz einfach finden. Auf der digitalen Karte tragen viele Freiwillige die Orte ein, wo es z. B. gut zu erreichende Cafés, Restaurants oder auch barrierefreie Toiletten gibt. Das macht die Planung von Reisen oder Ausflügen für Eltern kleiner Kinder und Menschen mit motorischer Behinderung deutlich einfacher.



CODECHECK – INHALTSSTOFFE IMMER IM BLICK

Wenn das Smartphone zum Strichcode-Scanner wird: Mit der App CodeCheck erhalten Sie schnell und einfach Auskunft über die Inhaltsstoffe in verschiedensten Produkten. Bei Nahrungsmittelunverträglichkeiten ist das besonders praktisch! So können Sie mit der App z. B. feststellen, ob Produkte gluten- oder laktosefrei oder auch vegetarisch oder vegan sind.



DOCTOLIB – ARZTERMINE RUCK- ZUCK VEREINBAREN.

Arzttermine per Telefon vereinbaren? Das war gestern! Mit Doctolib können Sie das ganz einfach online erledigen. Die App zeigt Ihnen sofort an, welche Termine noch frei sind. Mit nur einem Klick können Sie Termine buchen, umlegen und stornieren.



UNSERE TOP-EMPFEHLUNG! TESTEN
UND INHALTSSTOFFE EXAKT
CHECKEN!



DIE teleclinic – RUND UM DIE UHR ONLINE-UNTERSTÜTZUNG FÜR IHRE GESUNDHEIT.

Sie kennen das: stundenlange Wartezeiten und eine schlechte Erreichbarkeit. Ein Arztbesuch nimmt oftmals viel Zeit und Nerven in Anspruch. Wir von der BKK Mobil Oil bieten unseren Versicherten eine Alternative: die TeleClinic, eine Online-Sprechstunde, die Sie rund um die Uhr und überall in Anspruch nehmen können. Die medizinische Beratung der TeleClinic ist jederzeit für Sie da und beantwortet Ihnen alle Fragen zu Gesundheitsthemen. Sie sparen sich so nicht nur den Gang zum Arzt, sondern auch lange Aufenthalte im Wartezimmer.

ÄRZT*INNEN AUS GANZ DEUTSCHLAND SIND 24/7 FÜR SIE DA. BERATUNGSTHEMEN SIND Z. B.:

INSEKTENSTICHE

MAGEN-DARM-BESCHWERDEN

RÜCKENSCHMERZEN

GRIPPALER INFEKT / ERKÄLTUNG

BLASENENTZÜNDUNG

SCHWANGERSCHAFT

REISEMEDIZINISCHE BERATUNG

KINDERGESUNDHEIT

ZWEITMEINUNG OPERATION / MEDIKAMENTE / THERAPIEMÖGLICHKEITEN

AUGENENTZÜNDUNG

KOPFSCHMERZEN

HAUTVERÄNDERUNGEN /-AUSSCHLÄGE

MELDEN SIE SICH JETZT AN!



MITARBEITER, NEWS, HIGHLIGHTS

WHAT'S YOUR FAVORITE ... HOBBY?

WER BIN ICH?

Mein Name ist Christoph Kossak-Glowczewski, ich bin 35 Jahre alt und habe Gesundheitswissenschaften studiert. Seit 2014 bin ich als BGM-Referent bei der BKK Mobil Oil tätig und habe seit Ende 2017 die Position der stellvertretenden Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung inne. Neben meiner Führungsaufgabe liegt mein fachlicher Schwerpunkt im betrieblichen Setting. Hierbei berate und unterstütze ich Unternehmen bei der systematischen Einführung, Weiterentwicklung und Umsetzung ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements.



WELCHE HOBBYS MACHEN DIR SPAS?

Wenn neben meiner Lieblingssportart Triathlon noch etwas Zeit übrig bleibt, fotografiere ich sehr gerne. Gerade bei der Fotografie lassen sich besondere Anlässe, schöne Urlaubsorte oder einfach nur tolle Momente und Menschen wunderbar einfangen und gleichzeitig mit unterschiedlichen Interessen verbinden. Die Entschleunigung und der Bezug zur Natur ermöglichen mir zudem auch eine bewusste Erholung vom Alltag.

WIE BIN ICH ZUM FOTOGRAFIEREN GEKOMMEN?

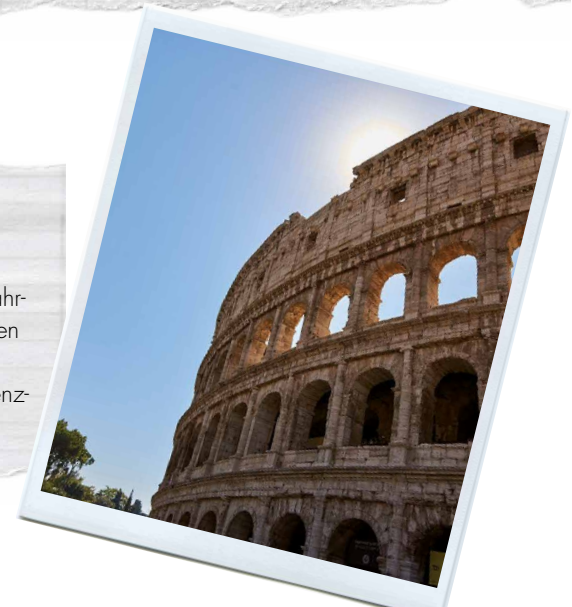
Da bedanke ich mich sehr bei meinem Vater, der selbst gerne mit der Kamera unterwegs war und das nötigste Equipment zu Hause hatte. Irgendwann habe ich seine alte analoge Kamera entdeckt und bei nächster Gelegenheit hat er mir alles dazu erklärt. Dann ging es für mich darum, meine eigenen Erfahrungen mit der Materie zu machen. Aus der nostalgischen Kamera wurde dann irgendwann eine analoge Spiegelreflexkamera, die mir mein Vater geschenkt hat, nachdem er selbst den Schritt ins digitale Zeitalter gewagt hatte. Auch wenn die Ressource Zeit begrenzt ist, gehen wir diesem Hobby sehr gerne gemeinsam nach.

WAS SIND DEINE LIEBLINGSMOTIVE?

Am liebsten fotografiere ich meine Familie. Insbesondere wenn sich alle zu besonderen Anlässen treffen, ist es lohnenswert, ein paar schöne Momente festzuhalten. Hier verstecken sich häufig zahlreiche emotionale Augenblicke, welche für mich letztlich die Fotografie ausmachen. Darüber hinaus fotografiere ich gerade im Urlaub oder auf Reisen die Landschaft und außergewöhnliche Architektur sehr gerne.

WAS MACHT DIE FOTOGRAFIE FÜR DICH AUS?

Das spannende an der Fotografie ist für mich die „Konservierung“ meiner subjektiven Wahrnehmung und der damit verbundenen Emotionen und Augenblicke. Neben der technischen Komponente spielt hier häufig das richtige Timing die zentrale Rolle, denn es gibt für bestimmte Motive, gerade beim Spiel mit Licht und Schatten, häufig nur einen zeitlich begrenzten Spielraum, um das Motiv im entscheidenden Moment festzuhalten.



WAS WAR DEINE ERSTE KAMERA?

Eine analoge Fotokamera der Marke Zenit. Hier musste die Belichtung per Lichtwaage, die Blende sowie der Fokus gänzlich manuell eingestellt werden. Die Handhabung war ein Abenteuer für sich, ermöglichte mir aber einen praktischen Zugang zu den Grundlagen der Fotografie.

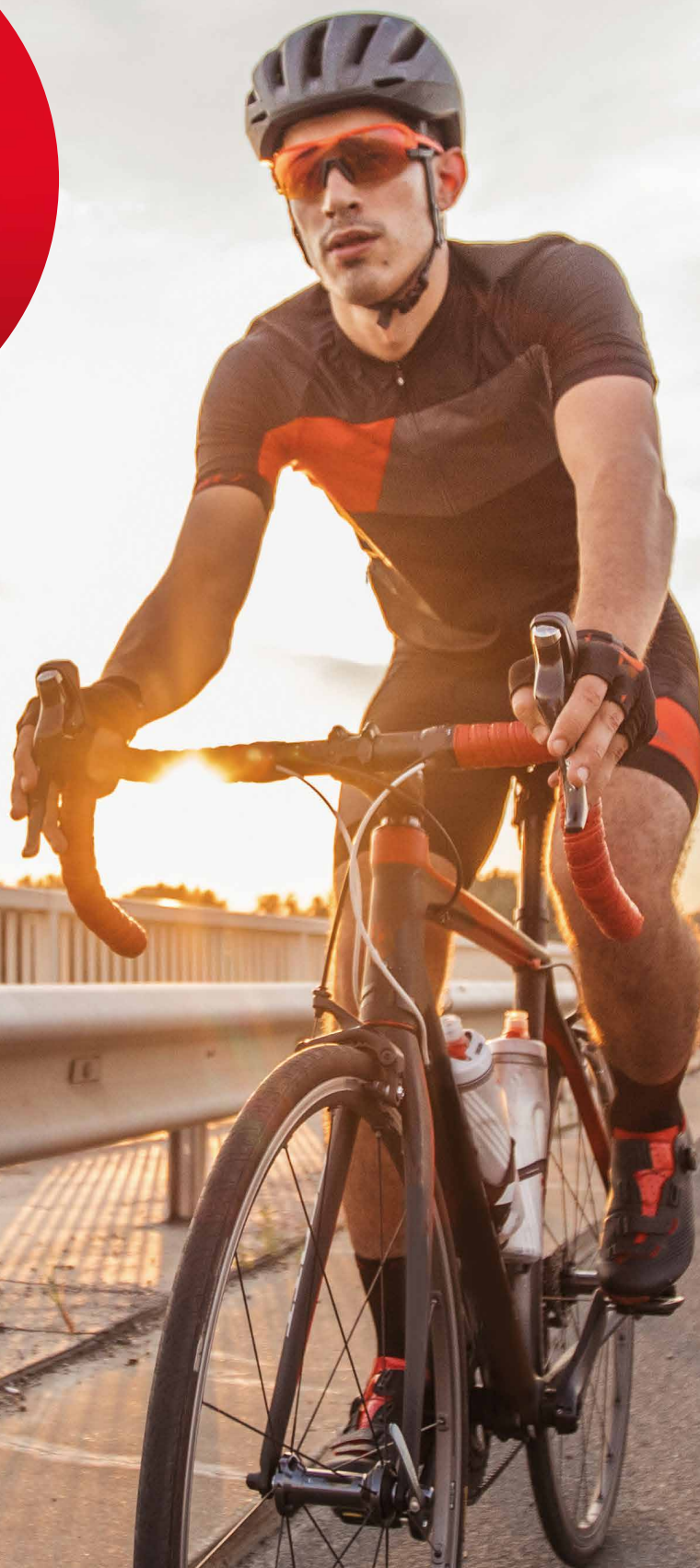
KANNST DU EIN BUCH ZUR FOTOGRAFIE EMPFEHLEN?

Ja: Abenteuer Fotografie – Aus dem Logbuch eines Fotografen von Steffen Böttcher. Ich habe es selbst geschenkt bekommen und hier auch noch zahlreiche „Aha-Momente“ gehabt. Neben den technischen Komponenten wie Blende, Verschlusszeit und Lichtempfindlichkeit geht es inhaltlich auch um die Emotion und Leidenschaft für die Fotografie. Das Ganze ist in einer persönlichen Story eines Fotografen eingebettet und gut nachzuvollziehen.

Melden Sie sich bei uns ...

... wenn Sie sich Unterstützung im Bereich BGM wünschen. Telefonisch erreichen Sie uns unter der Nummer **040 3002-837** oder schreiben Sie eine E-Mail an: bgm@bkk-mobil-oil.de

»
EINEN GANG
HOCHSCHALTEN –
FÜR MEINE
KRANKENKASSE
KEIN PROBLEM!
«



Als **Krankenkasse der neuen Generation** fördern wir unsere Versicherten, wo wir können. Vor allem in sportlicher Hinsicht schaffen wir mit Online-Gesundheitskursen, unserem Bonusprogramm fitforcash und dem kostenlosen Sportler-Check-up jede Menge Anreize. Mehr erfahren Sie hier: [bkk-mobil-oil.de](https://www.bkk-mobil-oil.de)

Mobil
BETRIEBSKRANKENKASSE