



Arbeitslosigkeit in RLP unterschreitet Vorkrisenniveau

Im Februar ist die Arbeitslosigkeit im Land gesunken, wie die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit berichtet. Von diesem Rückgang hätten fast alle Personengruppen profitiert. Nach Angaben der Regionaldirektion waren im Februar 103.200 Frauen und Männer arbeitslos. Das waren 1.500 oder 1,4 Prozent weniger als vier Wochen zuvor. Gegenüber Februar 2021 wurden 22.700 arbeitslose Personen weniger gezählt (minus 18 Prozent). Auch mit Blick auf den Februar 2020, also dem letzten Monat vor der Corona-Pandemie, war die Arbeitslosigkeit mit 2,4 Prozent (minus 2.500) jetzt niedriger. Die Arbeitslosenquote lag im Februar 2022 bei 4,6 Prozent, vor einem Jahr bei 5,6 Prozent.

„Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz hat sich in den letzten Monaten positiv entwickelt. Die Personalnachfrage der Unternehmen war deutlich gestiegen, zuletzt um rund 40 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert. Für die weitere Entwicklung werden die Folgen des Angriffes auf die Ukraine und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auch auf den Arbeitsmarkt entscheidend sein“, erklärte die Chefin der Regionaldirektion, Heidrun Schulz.

„Ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik des Landes liegt auch in Zukunft weiterhin auf der Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Vor allem um die benachteiligten Jugendlichen, die teilweise mehrere Vermittlungshemmnisse haben, müssen wir uns gezielt kümmern“, betonte Ministerpräsidentin Malu Dreyer. Die Pandemie habe den Unterstützungsbedarf bei diesen Jugendlichen zusätzlich verstärkt, da unter anderem Berufsorientierungsangebote oder Praktika nicht in gewohnter Form stattfinden konnten.

BA/STK/AS

LANDESREDAKTION

Anja Obermann

Dagobertstraße 2
55116 Mainz

Andreas Schröder

Tel: 0179 / 90 450 25

E-Mail: schroeder@handwerksblatt.de

INTERVIEW

Ausbildungsgarantie zur Not auch überbetrieblich ermöglichen

DGB-Chefin Susanne Wingertzahn will mehr Ausbildungsplätze – Lehre im Betrieb soll mittels Umlage gefördert werden

Anfang November trat Susanne Wingertzahn die Nachfolge von Dietmar Muscheid als Bezirksvorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland an. Zuvor hatte sie acht Jahre lang als Geschäftsführerin für den Bezirksverband gearbeitet. Mit dem DHB sprach Wingertzahn über ihre ersten Monate im Amt, die Arbeitnehmervertretung im Handwerk und über einen langgehegten Wunsch der Gewerkschaft: die Ausbildungsplatzgarantie.

DHB: Wie haben Sie die ersten Monate in Ihrem neuen Job erlebt?

Wingertzahn: Ich habe jetzt natürlich viel mehr Verantwortung, aber das ist sehr spannend und sehr schön. Ich wusste ja, worauf ich mich einlasse. Der Einstieg war sicher nicht langweilig, aber er war nahtlos.

DHB: Wie soll sich Ihre Amtsführung von der Ihres Vorgängers unterscheiden?

Wingertzahn: Ich habe sicher meinen eigenen Stil, aber ich habe mir nicht vorgenommen, dieses oder jenes gezielt anders zu machen. Der Grund ist, dass ich den DGB Rheinland-Pfalz / Saarland in einem guten Zustand übernommen habe. Da müssten Sie irgendwann die Kolleginnen und Kollegen fragen, ob sich etwas verändert hat.

DHB: Wie ist Ihr Eindruck vom Zustand der Arbeitnehmervertretungen in den vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammern?

Wingertzahn: Mit dem Erste, was ich in den 100 Tagen gemacht habe, war ein Treffen mit den Vizepräsidenten der Arbeitnehmerseite der Handwerkskammern. Wir haben uns einen Abend Zeit genommen, um durchzugehen, was die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk bewegt und was für Erwartungen sie haben. Das war ein sehr guter Austausch.

DHB: Und wie lautet das Fazit?

Wingertzahn: Ich bin froh, dass wir gut in den Kammern vertreten sind und dass wir dort Kolleginnen und Kollegen haben, deren Herz für das Handwerk schlägt. Alle sind sehr aufmerksam, was aktuelle Herausforderungen wie die Digitalisierung und die Transformation der Arbeitswelt angeht.

DHB: Dass das Ehrenamt Nachwuchssorgen hat, ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Wie sind die Arbeitnehmervertretungen im Handwerk aufgestellt?

Wingertzahn: Sowohl den Arbeitnehmervertretern in den Kammern als auch uns als DGB ist das Problem bewusst und



Susanne Wingertzahn

wir sprechen darüber, wie wir mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ein Ehrenamt begeistern können, wie wir Jüngere ansprechen und auch weiblicher werden können. Wir haben zum Beispiel das Projekt PerSe Plus, bei dem es darum geht, die Alten mit den Neuen zu vernetzen und zu schauen, wie man neue Zielgruppen ansprechen kann.

DHB: Die Ausbildungsplatzgarantie, die es jetzt auch in den Koalitionsvertrag auf Bundesebene geschafft hat, ist eine langjährige Forderung des DGB. Gerade viele kleinere Arbeitgeber erfüllt das mit Sorge – nicht zuletzt, weil die Diskussion oft auf der abstrakten Ebene bleibt. Wie also sollte eine Ausbildungsplatzgarantie aus Sicht des DGB konkret ausgestaltet sein?

Wingertzahn: Das ist für mich ein großes Herzensthema! Was wir wollen ist, dass viel mehr junge Menschen eine duale Ausbildung machen und dass alle, die das wollen, es auch machen können. Dafür muss das Verhältnis zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern stimmen. Deshalb ist es für uns wichtig, dass das Angebot höher liegt als die Nachfrage. Dafür brauchen wir mehr Ausbildungsplätze.

DHB: Laut der Bundesagentur für Arbeit standen im Beratungsjahr 2020/2021 im Rheinland-Pfalz 24.700 Ausbildungsstellen 21.600 suchenden jungen Menschen gegenüber. Am 30. September kamen auf 3.300 unbesetzte Stellen 1.100 unversorgte Bewerber. Ist das nicht genug?

Wingertzahn: Über Statistiken streite ich mich seit 20 Jahren, oft mit der Landesregierung oder auch mit der Arbeitsagentur. Dabei geht es unterm Strich immer um den Begriff ‚versorgt sein‘. Für mich bedeutet das, dass jede und jeder einen Ausbildungsplatz nach Kompetenz und Interesse findet. Es ist aber auch so, dass ich die Leute nicht verschieben kann. Ich kann einem jungen Mann, der Friseur werden will, nicht sagen, dass er jetzt Mechatroniker werden muss.

DHB: Und die konkrete Ausgestaltung?

Wingertzahn: Jugendliche, die sich für eine Ausbildung entscheiden, sollen nicht in Warteschleifen geraten, sondern die Garantie bekommen, dass sie direkt ins erste Ausbildungsjahr kommen. Dazu gehört, dass wir sie spätestens nach dem ersten Ausbildungsjahr in eine betriebliche Ausbildung bringen. Und wenn auch das nicht klappen sollte, gibt es weitere, überbetriebliche Möglichkeiten – aber am Ende steht immer eine abgeschlossene Berufsausbildung.

DHB: Eine schulische Ausbildung, die man hier als Ultima Ratio heraushören kann, wird im Handwerk kritisch gesehen...

Wingertzahn: Wie wertvoll die Ausbildung im Betrieb ist, stellt niemand von uns infrage. Wenn das aber nicht möglich ist, muss es überbetriebliche Lösungen geben. Ausbildungsplatzgarantie klingt immer ein bisschen nach Zwang, aber wir können niemanden zwingen, auszubilden. Unsere Priorität liegt darauf, die Betriebe zu motivieren, mehr Ausbildungsstellen anzubieten und sie dabei auch wirtschaftlich zu unterstützen.

DHB: Dafür muss natürlich jemand in Vorlage gehen. Wer sollte das aus Ihrer Sicht sein?

Wingertzahn: Die notwendigen Unterstützungsleistungen könnten über ein Umlagesystem finanziert werden. Wir sprechen von einem Zukunftsfonds, in den die Betriebe einzahlen. Für uns ist dabei wichtig, das etablierte tarifvertragliche Regelungen zur Umlagefinanzierung wie bei der SOKA-Bau nicht in Konkurrenz zu diesem Ausbildungsfonds stehen, sondern weiter gefördert werden sollen.

DHB: Kurz: Wer nicht ausbildet zahlt ein, aber alles, was eingezahlt wird, soll der Ausbildung zugutekommen?

Wingertzahn: Genau.

DAS INTERVIEW FÜHRTE ANDREAS SCHRÖDER

KOLUMNE: Gesundheitsförderung muss im Fokus stehen

Prävention wichtiger denn je – speziell auch in Betrieben

Die Eindämmung der Pandemie hat in den vergangenen beiden Jahren im Gesundheitswesen vieles überlagert. Für die gesetzlichen Krankenkassen war und ist es in dieser Zeit ein zentrales Anliegen, einen Beitrag zur Bekämpfung der Corona-Krise zu leisten. Dazu gehört fortan umso mehr die Prävention und Gesundheitsförderung. Warum es für die künftige Gestaltung des Gesundheitswesens besonders wichtig ist, präventive Maßnahmen wieder stärker in den Fokus zu rücken und wie dies mit dem neuen IKK Aktivmobil gelingt, erklärt Rainer Lunk, Verwaltungsratsvorsitzender der Arbeitgeberseite der IKK Südwest in seiner Kolumne.



Rainer Lunk

Die Corona-Pandemie hat uns allen gezeigt: Krank werden ist keine Frage des Alters – auch jüngere Generationen müssen sich wirksam vor schweren Krankheitsverläufen und Risikofaktoren wie vermeidbaren Zivilisationskrankheiten schützen. Jeden Tag erhalten 1600 Menschen in Deutschland die Diagnose Diabetes mellitus Typ 2. Weitere Volkskrankheiten wie Fettleibigkeit, Bluthochdruck oder Fettstoffwechselstörungen

sind auf dem Vormarsch, obwohl sie oftmals vermieden werden könnten. Prävention ist und bleibt daher ein wichtiger Baustein der Gesundheitsversorgung, die sich stets an den Bedürfnissen der Menschen orientieren muss. Für die künftige Gestaltung des Gesundheitswesens ist es deshalb umso wichtiger, entschieden zu handeln und diesen Entwicklungen wirkungsvoll entgegenzutreten.

Der Gesetzgeber ist hier gefordert, Verantwortung zu übernehmen und die politischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Mittelpunkt muss eine Präventionsstrategie stehen, die alle Lebensbereiche wie Kommunen, Betriebe und Kitas miteinbezieht. Gesundheitsförderung sollte dabei immer so niedrigschwellig und individuell wie möglich gestaltet werden, um sie für die Menschen noch „greifbarer“ zu machen.

Deshalb ist es besonders wichtig, die Menschen dort zu erreichen, wo sie leben und arbeiten. Dies zeigt auch die Entwicklung der Krankheitsstände in den letzten Jahren: Immer häufiger melden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter anderem wegen psychischer Probleme, Muskel-Skelett-Erkrankungen oder Rückenbeschwerden krank. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, muss mit passgenauen Präventionsmaßnahmen die Gesundheit am Arbeitsplatz langfristig gefördert werden. Prävention – sowohl psychisch als auch physisch – ist der Schlüssel für gesunde und motivierte Mitarbeiter und entscheidend für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens.



Mit dem neuen IKK Aktivmobil unterstützt die IKK Südwest ab sofort Betriebe in der Region

Mit dem IKK Aktivmobil hat die IKK Südwest daher nun eine exzellente Möglichkeit geschaffen, Betriebe zukünftig noch besser und einfacher zu unterstützen, die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu stärken. Von Herz-Kreislauf-Messungen über Rückenchecks bis hin zu Beweglichkeits- oder Stressbelastungsanalysen – all das kann das Aktivmobil mit seiner Ausstattung leisten. Der größte Vorteil des Mobils: die Flexibilität. Unkompliziert können die IKK-Südwest-Gesundheitsexperten mit dem Aktivmobil genau dort sein, wo sie gebraucht werden – ohne großen logistischen Aufwand für

die Unternehmen und ohne den Betriebsablauf erheblich zu stören. Je nach Bedarf des jeweiligen Betriebs kann individuell entschieden werden, welche Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet und zielführend sind.

Als „umfassend“ betiteln die Regierungsparteien auf Bundesebene im Koalitionsvertrag ihren Auftrag, sich der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und dem Leitgedanken von Vorsorge und Prävention zu stellen. Die Verantwortung hierfür ist wichtiger denn je, gerade auch gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Unternehmen.

INTERVIEW

Ausbildungsgarantie zur Not auch überbetrieblich ermöglichen

DGB-Chefin Susanne Wingertzahn will mehr Ausbildungsplätze – Lehre im Betrieb soll mittels Umlage gefördert werden

Anfang November trat Susanne Wingertzahn die Nachfolge von Dietmar Muscheid als Bezirksvorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland an. Zuvor hatte sie acht Jahre lang als Geschäftsführerin für den Bezirksverband gearbeitet. Mit dem DHB sprach Wingertzahn über ihre ersten Monate im Amt, die Arbeitnehmervertretung im Handwerk und über einen langgehegten Wunsch der Gewerkschaft: die Ausbildungsplatzgarantie.

DHB: Wie haben Sie die ersten Monate in Ihrem neuen Job erlebt?

Wingertzahn: Ich habe jetzt natürlich viel mehr Verantwortung, aber das ist sehr spannend und sehr schön. Ich wusste ja, worauf ich mich einlasse. Der Einstieg war sicher nicht langweilig, aber er war nahtlos.

DHB: Wie soll sich Ihre Amtsführung von der Ihres Vorgängers unterscheiden?

Wingertzahn: Ich habe sicher meinen eigenen Stil, aber ich habe mir nicht vorgenommen, dieses oder jenes gezielt anders zu machen. Der Grund ist, dass ich den DGB Rheinland Pfalz / Saarland in einem guten Zustand übernommen habe. Da müssten Sie irgendwann die Kolleginnen und Kollegen fragen, ob sich etwas verändert hat.

DHB: Wie ist Ihr Eindruck vom Zustand der Arbeitnehmervertretungen in den vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammern?

Wingertzahn: Mit das Erste, was ich in den 100 Tagen gemacht habe, war ein Treffen mit den Vizepräsidenten der Arbeitnehmerseite der Handwerkskammern. Wir haben uns einen Abend Zeit genommen, um durchzugehen, was die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk bewegt und was für Erwartungen sie haben. Das war ein sehr guter Austausch.

DHB: Und wie lautet das Fazit?

Wingertzahn: Ich bin froh, dass wir gut in den Kammern vertreten sind und dass wir dort Kolleginnen und Kollegen haben, deren Herz für das Handwerk schlägt. Alle sind sehr aufmerksam, was aktuelle Herausforderungen wie die Digitalisierung und die Transformation der Arbeitswelt angeht.

DHB: Dass das Ehrenamt Nachwuchssorgen hat, ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Wie sind die Arbeitnehmervertretungen im Handwerk aufgestellt?

Wingertzahn: Sowohl den Arbeitnehmervertretern in den Kammern als auch uns als DGB ist das Problem bewusst und



Susanne Wingertzahn

wir sprechen darüber, wie wir mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ein Ehrenamt begeistern können, wie wir Jüngere ansprechen und auch weiblicher werden können. Wir haben zum Beispiel das Projekt PerSe Plus, bei dem es darum geht, die Alten mit den Neuen zu vernetzen und zu schauen, wie man neue Zielgruppen ansprechen kann.

DHB: Die Ausbildungsplatzgarantie, die es jetzt auch in den Koalitionsvertrag auf Bundesebene geschafft hat, ist eine langjährige Forderung des DGB. Gerade viele kleinere Arbeitgeber erfüllt das mit Sorge – nicht zuletzt, weil die Diskussion oft auf der abstrakten Ebene bleibt. Wie also sollte eine Ausbildungsplatzgarantie aus Sicht des DGB konkret ausgestaltet sein?

Wingertzahn: Das ist für mich ein großes Herzenthema! Was wir wollen ist, dass viel mehr junge Menschen eine duale Ausbildung machen und dass alle, die das wollen, es auch machen können. Dafür muss das Verhältnis zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern stimmen. Deshalb ist es für uns wichtig, dass das Angebot höher liegt als die Nachfrage. Dafür brauchen wir mehr Ausbildungsplätze.

DHB: Laut der Bundesagentur für Arbeit standen im Beratungsjahr 2020/2021 im Rheinland-Pfalz 24.700 Ausbildungsstellen 21.600 suchenden jungen Menschen gegenüber. Am 30. September kamen auf 3.300 unbesetzte Stellen 1.100 unversorgte Bewerber. Ist das nicht genaug?

Wingertzahn: Über Statistiken streite ich mich seit 20 Jahren, oft mit der Landesregierung oder auch mit der Arbeitsagentur. Dabei geht es unterm Strich immer um den Begriff ‚versorgt sein‘. Für mich bedeutet das, dass jede und jeder einen Ausbildungsplatz nach Kompetenz und Interesse findet. Es ist aber auch so, dass ich die Leute nicht verschieben kann. Ich kann einem jungen Mann, der Friseur werden will, nicht sagen, dass er jetzt Mechatroniker werden muss.

DHB: Und die konkrete Ausgestaltung?

Wingertzahn: Jugendliche, die sich für eine Ausbildung entscheiden, sollen nicht in Warteschleifen geraten, sondern die Garantie bekommen, dass sie direkt ins erste Ausbildungsjahr kommen. Dazu gehört, dass wir sie spätestens nach dem ersten Ausbildungsjahr in eine betriebliche Ausbildung bringen. Und wenn auch das nicht klappen sollte, gibt es weitere, überbetriebliche Möglichkeiten – aber am Ende steht immer eine abgeschlossene Berufsausbildung.

DHB: Eine schulische Ausbildung, die man hier als Ultima Ratio heraushören kann, wird im Handwerk kritisch gesehen...

Wingertzahn: Wie wertvoll die Ausbildung im Betrieb ist, stellt niemand von uns infrage. Wenn das aber nicht möglich ist, muss es überbetriebliche Lösungen geben. Ausbildungsplatzgarantie klingt immer ein bisschen nach Zwang, aber wir können niemanden zwingen, auszubilden. Unsere Priorität liegt darauf, die Betriebe zu motivieren, mehr Ausbildungsstellen anzubieten und sie dabei auch wirtschaftlich zu unterstützen.

DHB: Dafür muss natürlich jemand in Vorlage gehen. Wer sollte das aus Ihrer Sicht sein?

Wingertzahn: Die notwendigen Unterstützungsleistungen könnten über ein Umlagesystem finanziert werden. Wir sprechen von einem Zukunftsfonds, in den die Betriebe einzahlen. Für uns ist dabei wichtig, dass etablierte tarifvertragliche Regelungen zur Umlagefinanzierung wie bei der SOKA-Bau nicht in Konkurrenz zu diesem Ausbildungsfonds stehen, sondern weiter gefördert werden sollen.

DHB: Kurz: Wer nicht ausbildet zahlt ein, aber alles, was eingezahlt wird, soll der Ausbildung zugutekommen?

Wingertzahn: Genau.

DAS INTERVIEW FÜHRTE ANDREAS SCHRÖDER



Arbeitslosigkeit in RLP unterschreitet Vorkrisenniveau

Im Februar ist die Arbeitslosigkeit im Land gesunken, wie die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit berichtet. Von diesem Rückgang hätten fast alle Personengruppen profitiert. Nach Angaben der Regionaldirektion waren im Februar 103.200 Frauen und Männer arbeitslos. Das waren 1.500 oder 1,4 Prozent weniger als vier Wochen zuvor. Gegenüber Februar 2021 wurden 22.700 arbeitslose Personen weniger gezählt (minus 18 Prozent). Auch mit Blick auf den Februar 2020, also dem letzten Monat vor der Corona-Pandemie, war die Arbeitslosigkeit mit 2,4 Prozent (minus 2.500) jetzt niedriger. Die Arbeitslosenquote lag im Februar 2022 bei 4,6 Prozent, vor einem Jahr bei 5,6 Prozent.

„Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz hat sich in den letzten Monaten positiv entwickelt. Die Personalnachfrage der Unternehmen war deutlich gestiegen, zuletzt um rund 40 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert. Für die weitere Entwicklung werden die Folgen des Angriffes auf die Ukraine und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auch auf den Arbeitsmarkt entscheidend sein“, erklärte die Chefin der Regionaldirektion, Heidrun Schulz.

„Ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik des Landes liegt auch in Zukunft weiterhin auf der Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Vor allem um die benachteiligten Jugendlichen, die teilweise mehrere Vermittlungshemmnisse haben, müssen wir uns gezielt kümmern“, betonte Ministerpräsidentin Malu Dreyer. Die Pandemie habe den Unterstützungsbedarf bei diesen Jugendlichen zusätzlich verstärkt, da unter anderem Berufsorientierungsangebote oder Praktika nicht in gewohnter Form stattfinden konnten.

BA/STK/AS

LANDESREDAKTION

Anja Obermann

Dagobertstraße 2
55116 Mainz

Andreas Schröder

Tel: 0179 / 90 450 25

E-Mail: schroeder@handwerksblatt.de

KOLUMNE: Gesundheitsförderung muss im Fokus stehen

Prävention wichtiger denn je – speziell auch in Betrieben

Die Eindämmung der Pandemie hat in den vergangenen beiden Jahren im Gesundheitswesen vieles überlagert. Für die gesetzlichen Krankenkassen war und ist es in dieser Zeit ein zentrales Anliegen, einen Beitrag zur Bekämpfung der Corona-Krise zu leisten. Dazu gehört fortan umso mehr die Prävention und Gesundheitsförderung. Warum es für die künftige Gestaltung des Gesundheitswesens besonders wichtig ist, präventive Maßnahmen wieder stärker in den Fokus zu rücken und wie dies mit dem neuen IKK Aktivmobil gelingt, erklärt Rainer Lunk, Verwaltungsratsvorsitzender der Arbeitgeberseite der IKK Südwest in seiner Kolumne.



Rainer Lunk

Die Corona-Pandemie hat uns allen gezeigt: Krank werden ist keine Frage des Alters – auch jüngere Generationen müssen sich wirksam vor schweren Krankheitsverläufen und Risikofaktoren wie vermeidbaren Zivilisationskrankheiten schützen. Jeden Tag erhalten 1600 Menschen in Deutschland die Diagnose Diabetes mellitus Typ 2. Weitere Volkskrankheiten wie Fettleibigkeit, Bluthochdruck oder Fettstoffwechselstörungen

sind auf dem Vormarsch, obwohl sie oftmals vermieden werden könnten. Prävention ist und bleibt daher ein wichtiger Baustein der Gesundheitsversorgung, die sich stets an den Bedürfnissen der Menschen orientieren muss. Für die künftige Gestaltung des Gesundheitswesens ist es deshalb umso wichtiger, entschieden zu handeln und diesen Entwicklungen wirkungsvoll entgegenzutreten.

Der Gesetzgeber ist hier gefordert, Verantwortung zu übernehmen und die politischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Mittelpunkt muss eine Präventionsstrategie stehen, die alle Lebensbereiche wie Kommunen, Betriebe und Kitas miteinbezieht. Gesundheitsförderung sollte dabei immer so niedrigschwellig und individuell wie möglich gestaltet werden, um sie für die Menschen noch „greifbarer“ zu machen.

Deshalb ist es besonders wichtig, die Menschen dort zu erreichen, wo sie leben und arbeiten. Dies zeigt auch die Entwicklung der Krankenzustände in den letzten Jahren: Immer häufiger melden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter anderem wegen psychischer Probleme, Muskel-Skelett-Erkrankungen oder Rückenbeschwerden krank. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, muss mit passgenauen Präventionsmaßnahmen die Gesundheit am Arbeitsplatz langfristig gefördert werden. Prävention – sowohl psychisch als auch physisch – ist der Schlüssel für gesunde und motivierte Mitarbeiter und entscheidend für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens.



Mit dem neuen IKK Aktivmobil unterstützt die IKK Südwest ab sofort Betriebe in der Region

Mit dem IKK Aktivmobil hat die IKK Südwest daher nun eine exzellente Möglichkeit geschaffen, Betriebe zukünftig noch besser und einfacher zu unterstützen, die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu stärken. Von Herz-Kreislauf-Messungen über Rückenchecks bis hin zu Beweglichkeits- oder Stressbelastungsanalysen – all das kann das Aktivmobil mit seiner Ausstattung leisten. Der größte Vorteil des Mobils: die Flexibilität. Unkompliziert können die IKK-Südwest-Gesundheitsexperten mit dem Aktivmobil genau dort sein, wo sie gebraucht werden – ohne großen logistischen Aufwand für die

Unternehmen und ohne den Betriebsablauf erheblich zu stören. Je nach Bedarf des jeweiligen Betriebs kann individuell entschieden werden, welche Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet und zielführend sind.

Als „umfassend“ betiteln die Regierungsparteien auf Bundesebene im Koalitionsvertrag ihren Auftrag, sich der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und dem Leitgedanken von Vorsorge und Prävention zu stellen. Die Verantwortung hierfür ist wichtiger denn je, gerade auch gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Unternehmen.