

DER HR-PROFI

DEZEMBER 2020/JANUAR 2021
NEWSLETTER 01

SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNGEN – UMSETZUNGSBEISPIELE – HR-KOMPETENZEN



Liebe Leserin, lieber Leser

Das von Turbulenzen geprägte Jahr 2020 werden wir wohl nicht so schnell vergessen. Vorherrschende Strukturen und gängige Konventionen mussten der Situation entsprechend angepasst und überdacht werden. Auch das Jahr 2021 bringt viele Änderungen mit sich – besonders im Bereich Sozialversicherungen und Quellensteuern. Welche Neuerungen relevant für Sie als HR-Verantwortliche sind, lesen Sie im ersten Beitrag von Thomas Wachter.

Vor allem in schwierigen Zeiten ist es wichtig, optimistisch zu bleiben. Silke Weinig zeigt Ihnen im Beitrag auf Seite 4 sechs Wege auf, wie Sie Ihren Optimismus stärken können.

Ich wünsche Ihnen eine besinnliche Zeit und einen guten «Rutsch» ins neue Jahr. Bleiben Sie gesund!

Roxy Gartmann, Product Management Bereich Personal

IN DIESER AUSGABE:

- HR & Mitarbeitende:
Änderungen für Personaler [Seite 1](#)
- HR & Kommunikation:
Optimismus [Seite 4](#)
- HR & Kompetenzen:
Emotionale Transformation [Seite 6](#)
- HR & Mitarbeitende:
Anstand und Stil
in Zeiten von Corona [Seite 8](#)
- HR & Rekrutierung:
Chancengleichheit [Seite 10](#)
- HR & Lohnpraxis:
Lohnfortzahlungspflicht [Seite 12](#)

Sozialversicherungen und Quellensteuern

Vaterschaftsurlaub und weitere Änderungen per 2021

Der Bundesrat hat eine Anpassung der AHV- und IV-Minimalrenten um CHF 10.– beschlossen. Damit ändern sich auch die Grenzbeträge der beruflichen Vorsorge. Zudem tritt eine Reihe von Neuerungen bei den Sozialversicherungen in Kraft.

■ Von Thomas Wachter

Vaterschaftsurlaub

Frischgebackene Väter haben ab 1. Januar 2021 Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub mit gut 60% Ja-Stimmen angenommen.

Der Anspruch besteht für Väter von Kindern, die am 1. Januar 2021 oder später geboren sind. Der Vater muss im rechtlichen Sinne Vater des Kindes sein (ohne Adoption). Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Nach dieser Frist gehen nicht in Anspruch genommene

Urlaubstage verloren. Der Urlaub kann in Absprache mit dem Arbeitgeber an 14 aufeinanderfolgenden Tagen (inkl. Wochenende) oder tageweise (zehn Tage) bezogen werden.

Lohnfortzahlung muss während des Vaterschaftsurlaubs nicht geleistet werden, hingegen besteht für die Berechtigten Anspruch auf 14 Taggelder der Erwerbsersatzordnung (EO). Bei tagweisem Bezug werden pro fünf Tage zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch CHF 196.– pro Tag. Für die zwei Wochen Urlaub beläuft sich der Gesamtbetrag somit auf maximal CHF 2744.–. Es wird sich mit der Zeit zeigen, wie die Betriebe den Vaterschaftsurlaub umsetzen (z.B. 100% Lohnfortzahlung leisten).



Negative Emotionen – wertvoller Tauchbuddy für Alltag und Geschäft

Leben geschieht und macht grosse Angst. Die Corona-Pandemie hat gut eingespielte private und geschäftliche Tagesabläufe drastisch infrage gestellt. Menschen, Teams und Führungskräfte agierten im Krisenmodus und fuhren «auf Sicht», manche versanken in Panik und Angst. Wie lässt sich auf Unsicherheit, Überforderung und Ängste reagieren? Wie soll man denn auftauchen, wenn man noch kaum atmen kann? Mittels Integration unangenehmster Emotionen. Dadurch gewinnen wir wieder Ruhe und klaren Verstand, weiten unseren Handlungsspielraum und werden wieder fit für eigenverantwortliche und gezielte Wertschöpfung: Wir werden Gewinner in schwierigsten Situationen.

■ Von Kristina Casali

Leben geschieht und taucht uns in ganz kalten Gewässern ein: Der Corona-Lockdown war ein absoluter Tauchgang in Überforderung, Unsicherheit und Angst sondergleichen. Polarisierende Inhalte aus Wirtschaft und Medien widerspiegeln die Überforderung aller Beteiligten: Medien schrieben über Depression, Wissenschaftler forderten weiterhin zur Vorsicht auf, andere hingegen leugneten, bagatellisierten und wünschten «eine gute Corönchen-Zeit», während Shoppingfreudige vor Boutiquen Schlange standen, um ihren Frust zu betäuben. Das Auftauchen – der Neustart – ist definitiv nicht einfach.

Schwere Lebenssituationen – Tauchgang ohne Ausrüstung

Unter schwierigen und potenziell lebensbedrohlichen Situationen folgen Menschen von Natur aus ihrem Überlebensinstinkt. Flucht, Kampf oder Schockstarre sind bekannte «archaische Muster». In Aufruhr kann die Amygdala – dieser winzige Kern von Neuronen im Herzen des Gehirns – alle Arten von Emotionen auslösen, darunter Trauer, Wut und Angst, die den Einzelnen lähmen oder zu kontraproduktiven Verhaltensweisen führen. Obwohl im ersten Augenblick unangenehm, handelt es sich bei diesen Emotionen um Signale, die uns etwas Wichtiges über eine gegebene Situation vermitteln und die wir gezielt nutzen können, um die Welt um uns herum genauer zu beobachten, zu analysieren und sogar zu gestalten.

Die Geschichte der zwei Frösche im Milchkrug schildert gut diesen Kontext: Ein Frosch hörte

auf zu strampeln und ertrank. Der andere widerstand Erschöpfung und Angst, strampelte weiter und wandelte die Milch in Butter um. So sprang er aus dem Krug heraus und lebte weiter. Die Kunst beim Menschen, der womöglich sogar gewinnen will, ist, unter allen widrigen Umständen gezielt weiter zu handeln und zu gestalten.

Die Falle «archaische Muster»!

Bei Überforderung reagiert der Mensch wie die Frösche: Instinktiv wendet er sich vom Verstand ab und der totalen Emotion zu, und regrediert. Solche Mechanismen laufen zwar instinktiv ab, sind jedoch heutzutage sogar kontraproduktiv: Sie entspringen einer einfacheren Umgebung, wo nur die Kräfte der Natur am Werk waren und nicht die dynamischen Rückkopplungen eines komplexeren Systems. Aus instinktivem Kampf, aus Flucht oder Starre entstehen Trägheit und Verlust, weil sie der Komplexität nicht gerecht sind. Konkrete Beispiele? Das Verharren in der Starre der Ablehnungsphase bei einem Jobverlust lässt wichtige Chancen entgehen; eine langsame Rekrutierungsentscheidung bei Fachkräftemangel aufgrund eigener Unsicherheit ermöglicht es anderen Mitbewerbern, gute Kandidaten zu gewinnen.

In solchen Situationen ist es wichtig, über eine gewisse innere Distanzierung einen Weg aus der «Überemotionalisierungsfalle» zu gewinnen und wieder zurück zu mentaler Klarheit zu finden. In einer «Introspektion» können die Geschehnisse hinterfragt werden, zum Bei-

spiel: «Was genau weckt meine Emotionen?» «Welche Emotionen entstehen?» «Welche Gedanken lösen solche Gefühle aus?» «Über welche dieser Elemente habe ich die Kontrolle, und was kann ich bewusst in meiner Situation verändern?»

In einer Krise wie der Corona-Pandemie hat niemand die volle Kontrolle über alles, was zu Hause und am Arbeitsplatz passiert; aber jeder kann zwischen Ereignissen unterscheiden, die vom eigenen Handeln abhängen, und solchen, die sich unserer Kontrolle entziehen: Genau dieser Ansatz hilft, wenn wir keine Gelegenheit haben, die Tauchausrüstung anzuziehen, und wir dennoch hin zur Wasseroberfläche finden müssen.

Emotionale Integration als «lebensrettender Druckausgleich»

Mittels bewusster «Emotionaler Integration» (siehe Box) kann Wertvolles entstehen – auf allen Ebenen. Die bewusste Konfrontation mit negativen Emotionen und ihre reflektierte Integration erschliessen neue Handlungsalternativen und verhelfen zu konstruktiven Lösungen. So entstehen aus Krisen Out-of-the-box-Lösungen, aus der Überforderung Wertschöpfung: Ein Telko-Experte wechselt in die Medienbranche und sorgt für einen erfolgreichen Turnaround; eine Journalistin wird Dozentin und verantwortet die Leadershipansätze für Medienschaffende, oder der Bewegungsdrang bei einer posttraumatischen Belastungsstörung führt eine Betriebswirtschaftlerin zu einer erfolgreichen Tanzkarriere. Wenn wir innehalten und schwierige Emotionen zulassen, mit ihnen in den Dialog treten und reflektieren, eröffnen sich ungeahnte Möglichkeiten und konkrete Ideen. Vor allem schöpfen wir neue Kraft und Energie daraus. Dazu braucht es eine extreme Überwindung und den Mut, den Sprung ins kalte Wasser zu wagen, sich dem Ersticken- oder Luftmangelgefühl auszusetzen und sich mit unerträglichen Emotionen als Tauchbuddy anzufreunden; mit ihnen richtig auf den Grund zu gehen. Das ist vollkommen kontraintuitiv und paradox: Solche Emotionen werden ja in der Regel verurteilt und unter den Teppich gekehrt. Genau diese bergen jedoch das grösste Potenzial, weil noch nicht exploriert und erobert. Diversifikation führt Unternehmen zu neuen Geschäftsbereichen;



dem Menschen gelingt Wachstum, indem er die eigene innere Schattenwelt ergründet und so auch in der Aussenwelt zu neuen Ufern gelangt.

Auftauchen in einer neuen Welt

Mit der Corona-Krise ist die Arbeitswelt abrupt in fast surreale VUCA-Gewässer eingetaucht. Unternehmen, ihre Angestellten und

Führungspersonen lernen jetzt, Apnoe zu tauchen und der Situation möglichst Positives abzugewinnen. Die erste Phase wurde erfolgreich bewältigt: Homeoffice und neue Technologien wurden eingeführt, auch dort, wo es undenkbar schien; Führungskräfte lernten, vertrauensvoll aus dem Homeoffice zu führen – und luden sogar zum virtuellen Apéro ein.

Nach jedem Lebens-Lockdown folgt eine Lockerung. In dieser neuen Phase ist es wichtig, die Orientierung erneut zu finden und bekannte sowie neue Fähigkeiten richtig einzusetzen. Wir werden aus der Krise erfolgreich emporsteigen, wenn wir – neben den bekannten Wegen – auch unsere persönlichen und kollektiven Emotionen bewusst und mutig angehen: weg von den archaischen Mustern, hin zu neuen Ansätzen und integrativen Lösungen. Eine Kollegin hat kürzlich geschrieben, Leben geschieht zwar, wichtiger sei jedoch, was wir daraus machen. Wenn wir im Emotionsmeer gezielt tauchen lernen, tauchen wir als Gewinner wieder auf: mit klarem Verstand, neuer Lebenskraft und zukunftssträchtigen Ideen.

IN DREI SCHRITTEN ZUR WERTSCHÖPFENDEN EMOTIONALEN INTEGRATION

1. Druckausgleich «Beobachtung»

Erlauben Sie sich mit anzusehen, wie Emotionen Sie überfluten, und seien Sie dabei Ihr eigener «externer Beobachter». Gefühle entfalten ihren Nutzen erst, wenn wir sie (an)erkennen und mit der Angst, Ohnmacht, Unsicherheit oder Ratlosigkeit dasitzen, ohne zu versuchen, die Erfahrung zu verändern, die Gefühle zu intellektualisieren, oder mit falscher Positivität davonfliehen. Wenn wir dem Unbehagen diesen Raum zugestehen und es annehmen, erleben wir eine Aufweichung.

2. Apnoe-Tauchen lernen – «Dialog zwischen Herz und Verstand»

Jetzt heisst es, mit den eigenen Gefühlen in Dialog zu treten und zuzuhören, was sie uns hineinflüstern wollen. Worauf machen sie uns aufmerksam? Wie helfen sie uns konkret, aus der misslichen Lage herauszutreten? Dadurch erkennen wir ihre unbewusste Absicht und können wichtige Erkenntnisse ableiten; ganz egal, ob wir später einen weiteren Schritt aus der Komfortzone herauswagen oder uns mit der Situation abfinden.

3. Auftauchen und neue Ufer anpeilen

Aus der reflektierten Beobachtung der eigenen Gefühle gelangen wir zu Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten, die einen wichtigen Wandel ermöglichen: In der Akzeptanz und Toleranz – anstatt der Ablehnung und Flucht – entstehen plötzlich grundlegende Aha-Erlebnisse und häufig auch Innovation. Gerade neue Wege sind in der heutigen Welt notwendig und für die Wertschöpfung nützlich.



AUTORIN

Kristina Casali, lic. oec. HSG, zertifizierte Einzel- und Team-Coach, HR-Expertin und Erwachsenenbildnerin hat sich aufs Management sozialer Prozesse aus betriebswirtschaftlicher Sicht spezialisiert. Mit lydiant.ch begleitet sie Führungskräfte und Teams in der Steigerung ihrer Produktivität auf eine gesunde und menschliche Art und Weise.