

3 · 2023  
Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen

## Voraus- schauen: der Weg zu mehr Nach- haltigkeit

→ S.4

Antidiskriminierendes Arbeiten → S.12

---

Vorteil für Firmenkunden → S.18

---

Quereinstieg als Chance → S.23

---

**Herausgeber:**

AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31  
10178 Berlin

AOK Bayern  
Geschäftsbereich  
Marke und Kundenerlebnis  
Frauentorgraben 49  
90443 Nürnberg  
aok.de/bayern

**Verlag und Redaktion:**

Ministry Group GmbH  
Stadtdeich 2-4  
20097 Hamburg

Momentum Data Driven  
Stories GmbH  
Am Sandtorkai 27  
20457 Hamburg

Sie möchten uns Ihre neue  
Adresse mitteilen, das  
Magazin abbestellen oder  
zusätzliche Exemplare  
anfordern? Dann mailen  
Sie uns unter  
gesundunternehmen@  
by.aok.de.

**Editorial Director:**

Jochen Brenner

**Redaktionsleitung:**

Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

**Redaktion:**

Fionn Birr, Heike Bohn, Silke Siems,  
Heike Wegener, Maria Zeitler

**Regionalredaktion:**

AOK Bayern: Silke Recksiek

**Alle Illustrationen:** AOK

**Druck:**

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien  
Marktweg 42-50  
47608 Geldern

**Erscheinungsweise:**

viermal jährlich/KMGU

**Redaktionsschluss:**

7. Juli 2023

Mit der kostenfreien Aussendung  
des Magazins **gesundes unter-**  
**nehmen** kommt die AOK Bayern  
ihren sich aus § 104 SGB IV und  
§ 13 SGB I ergebenden Beratungs-  
und Informationspflichten nach.  
Nachdruck, auch auszugsweise,  
sowie elektronische Vervielfälti-  
gung von Artikeln und Fotos nur  
mit ausdrücklicher Genehmigung  
des Verlags. Für unverlangt einge-  
sandte Manuskripte und Fotos  
keine Gewähr.

Dr. Irmgard Stippler  
Vorsitzende des Vorstandes  
der AOK Bayern –  
Die Gesundheitskasse



# Mit kleinen Schritten in die Zukunft

**Das Wort „Nachhaltigkeit“** begegnet uns überall – aber wie können Unternehmen dieses Thema mit Inhalt füllen? Sich wirklich nachhaltig aufzustellen ist eine große Herausforderung. Neben grüner Energie und CO<sub>2</sub>-neutraler Produktion sind es auch die kleinen Dinge, mit denen einiges bewirkt werden kann. Und von vielen einfach umsetzbaren Maßnahmen profitieren auch Ihre Mitarbeitenden, denn bereits kleine Impulse können zu mehr Zufriedenheit und Gesundheit führen.

Nicht nur bei Klimaschutzmaßnahmen gilt es, alle Mitarbeitenden einzubinden. Wir haben mit Ferda Ataman, unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, über Diskriminierung am Arbeitsplatz gesprochen – und wie man sie verhindern kann. Denn auch Gleichbehandlung sichert einem Unternehmen Nachhaltigkeit: in der Personalverwaltung und in der Motivation der Mitarbeitenden.

Gesundheit der Belegschaft, zufriedene Mitarbeitende und nachhaltiges Handeln können durchaus Hand in Hand gehen. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

*Irmgard Stippler*

## Jederzeit für Sie erreichbar

**AOK-Arbeitgeberservice**

Rund um die Uhr an 365 Tagen  
im Jahr: **089 21586878**

**Arbeitgeberinformationsportal**

Die Lösung für Ihre Fragen unter  
→ [aok.de/arbeitgeber/bayern](https://aok.de/arbeitgeber/bayern)

**E-Mail-Sofortservice**

Finden Sie Ihre Ansprechperson  
→ [aok.de/fk/bayern/kontakt](https://aok.de/fk/bayern/kontakt)

**TITEL  
NACHHALTIGKEIT**



**4 Wie nachhaltige Unternehmen punkten**  
Eine Umstellung kostet Kraft, lohnt sich aber für Arbeitgeber und Mitarbeitende

**10 Nachhaltig, erfolgreich, schwäbisch**  
Ein Outdoor-Hersteller erzählt von seiner ökologischen Transformation

**MAGAZIN**



**12 „Wir raten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren“**  
Die Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes erzählt, wie sich Unternehmen für alle öffnen

**15 Exoskelette für den Rücken**  
Volkskrankheit Muskel-Skelett-Erkrankung: Exoskelette könnten das in Zukunft ändern

**17 Online-Selbstcheck**  
Die AOK Bayern hat ein Tool für Pflegeeinrichtungen entwickelt, wie Pausen analysiert werden können

**18 Vorteil für Firmenkunden**  
Die neuen Regeln für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung

**23 Quereinstieg als Chance**  
Wie eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur neue Talente anzieht



**26 Zertifizierung**  
Die Haas-Fertigbau GmbH wurde für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ausgezeichnet

**28 So bleiben die Augen gesund**  
Besonders Bildschirmarbeit ist anstrengend für die Augen. Was Unternehmen für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden tun können

**30 Post-Holiday-Syndrom**  
Nach dem Urlaub erholt zurück an den Arbeitsplatz: mit gezielten Maßnahmen den Wiedereinstieg erleichtern

**32 Gesund unterwegs**  
Tipps für Arbeitgeber, um ihre Mitarbeitenden im Außendienst für Ernährung zu sensibilisieren

**AUF EINEN BLICK**



**34 Auf einen Blick**  
News und Fakten

**39 Interview mit Stefanie Stahl**  
Warum Unternehmen profitieren, die sich mit der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden beschäftigen







# Wie nachhaltige Unternehmen punkten

## Alles auf Grün



Einen Betrieb nachhaltiger und damit zukunftsfähig zu machen, ist eine echte Herausforderung. Vom Mittagessen über Arbeitsabläufe bis hin zum Arbeitsweg steht alles auf dem Prüfstand. Langfristig wird sich der Aufwand für Unternehmen jedoch lohnen und auch der Gesundheit der Beschäftigten zugutekommen.

**Das Thema Nachhaltigkeit** wird gesellschaftlich immer relevanter und ist somit auch für Arbeitgeber von großer Bedeutung. Nicht nur gibt es gesetzliche Vorgaben wie das neue Lieferkettengesetz. Auch schauen Bewerbende genauer hin, wie Unternehmen arbeiten und wirtschaften. Und dann ist da noch die politische Großwetterlage.

Denn als in Deutschland zuletzt die Angst vor einer Gasknappheit umging, führten viele Unternehmen Energiesparmaßnahmen ein, die bis dahin kaum denkbar gewesen waren. Überall erloschen unnötige Lichter, in Gebäuden wurden Thermostate auf 19 Grad Celsius heruntergeregt. Nun ist die Frage: Sind wir als Gesellschaft auch unabhängig von akuter Energieknappheit bereit, im Kontext der Klimakrise entsprechende Maßnahmen zu ergreifen – und welche Rolle können Betriebe dabei spielen?

Die Antwort: eine große. Denn in Büros und Fabriken können Unternehmen eine Menge CO<sub>2</sub> einsparen, ohne damit den Arbeitsplatz unattraktiver zu machen. Im Gegenteil: Viele Maßnahmen sind nicht nur gut für die Umwelt, sondern können auch die

Gesundheit der Mitarbeitenden fördern – und stärken damit die Attraktivität des Arbeitgebers auf nachhaltige Weise.

### Lieferkette neu gedacht

Die Betrachtung der eigenen Lieferkette ist ein guter Ansatzpunkt – und für viele Unternehmen übrigens auch durch das Lieferkettengesetz geboten. Doch auch Firmen, die aufgrund ihrer Größe von der Regelung ausgenommen sind, können durch entsprechende Nachforschungen zur Nachhaltigkeit ihrer Prozesse beitragen – und damit auch die Produkte selbst nachhaltiger gestalten. Denn je „grüner“ die Kooperierenden eines Unternehmens arbeiten, desto besser ist auch die eigene Bilanz. Dazu gilt es erst einmal, Transparenz über die Lieferkette zu bekommen.

Der Begriff „Lieferkette“ kann auch unmittelbarer gedacht werden: Beispielsweise können gesunde Lebensmittel, die in der Kantine und der Kaffeeküche verzehrt werden, aus regionaler Herstellung kommen und so eine deutlich bessere CO<sub>2</sub>-Bilanz aufweisen als Überseeprodukte. Die Mitarbeitenden werden es Ihnen danken. →



Wer leere Dachflächen hat, kann mit Solaranlagen selbst Energie erzeugen – und schafft so Eindruck bei Bewerbenden

Knapp 39 Millionen Deutsche gaben 2022 in einer Umfrage des Instituts für Demoskopie (IfD) Allensbach an, regionale Produkte beim Einkauf zu bevorzugen. Diese Menschen sind meist wieder Beschäftigte oder potenzielle Bewerbende, die regionale Produkte auch im Arbeitsalltag als Pluspunkt sehen können.

### **Kleine Maßnahmen, große Wirkung**

Wer sein eigenes Unternehmen nachhaltig aufstellen möchte, findet daneben auch Ansatzpunkte, an denen sich das unmittelbarer umsetzen lässt. Schon vermeintlich kleine Umstellungen im Arbeitsalltag machen einen nennenswerten Unterschied. Büros können sich zum Beispiel dafür entscheiden, nur noch recyceltes Papier zu verwenden, um die Umwelt zu schonen – oder gleich komplett auf digitale Prozesse umsteigen, was auch eine langfristige Kostenersparnis für das Unternehmen bedeutet.

Bei nachhaltig handelnden Unternehmen gibt es außerdem möglichst nur noch

**75,5%**

der Deutschen halten Klimaneutralität für die wichtigste Herausforderung der Menschheit in den kommenden Jahren.\*

zertifizierten Bio-Tee und -Kaffee und in den Kantinen sind CO<sub>2</sub>-intensive Fleischgerichte eher die Ausnahme als die Regel. Davon profitieren sowohl Mensch als auch Planet, denn ein geringerer Fleischkonsum ist nicht nur gesünder, sondern auch klimafreundlicher. Das bedeutet nicht, dass Unternehmen ihren Mitarbeitenden die Ernährung vorschreiben sollten – Angebote und Informationen schaffen bereits Bewusstsein für Alternativen.

### **Eine saubere Sache**

Ein Punkt, an dem jedes Unternehmen ansetzen kann, ist die Reinigung. Denn sauber gemacht werden muss schließlich überall. Ökologische Reinigungsmittel schonen dabei in der Regel die Umwelt. Sie sind gleichzeitig deutlich gesundheitsverträglicher als konventionelle Alternativen. Denn in vielen Putzmitteln befinden sich chemische Inhaltsstoffe, die schlecht für die Haut, die Lunge und andere Organe sein können. Mittlerweile gibt es viele



Gebäudedienstleistungsunternehmen, die auf ökologische Produkte setzen. Und auch das zahlt auf die ganzheitliche Lieferkette ein, denn eine grünere Reinigung führt zu einer grüneren Bilanz des gesamten Unternehmens.

### Grüne Energie aus eigenem Hause

Die vielleicht direkteste Art und Weise für Unternehmen, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck deutlich zu reduzieren, liegt darin, selbst erneuerbare Energie herzustellen und gleich vor Ort zu nutzen. Auf dem Solarmarkt sind inzwischen einige Anbieter darauf spezialisiert, ungenutzte Dachflächen auf Lagerhallen, Fabrik- und Bürogebäuden mit leistungsstarken Photovoltaikanlagen auszustatten.

### Gesunde Pausen gibt es obendrauf

Nicht zuletzt können ausgebauten Firmendächern auch für Mitarbeitende ein echtes Plus sein, vor allem, wenn sie mit Dachbegrünung und Aufenthaltsflächen kombiniert werden. Dann wird aus einem ungenutzten Dach plötzlich ein beliebter Pausentreffpunkt, an dem man frische Luft schnappen, gemeinsam Sport machen und die Augen beim Blick in die Ferne entspannen kann.

### Alles hängt zusammen

Ausgewogene Ernährung bei der Arbeit und Arbeitsplätze mit der Möglichkeit zu abwechslungsreicher Bewegung, auch an der frischen Luft, tragen dazu bei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. Die Folgen: Zufriedenheit, geringere Ausfallzeiten und weniger Zusatzkosten für den Arbeitgeber durch →



So unterstützt die AOK

#### Gesundes Essen bei der Arbeit

Arbeitgeber, die durch gesünderes Essen gleichzeitig etwas für das Wohl ihrer Mitarbeitenden und die Umwelt tun möchten, erfahren auf unserem Fachportal, wie sie Maßnahmen einfach umsetzen können:

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesund-esen-bei-der-arbeit](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesund-esen-bei-der-arbeit)

#### Gesund im Homeoffice

Mobiles Arbeiten und Homeoffice zu etablieren ist eine Möglichkeit, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch weniger Arbeitswege der Mitarbeitenden zu verringern. Wie Sie und Ihre Beschäftigten Homeoffice gut und gesund gestalten können, erfahren Sie hier:

→ [aok-homeoffice.de](https://aok-homeoffice.de)

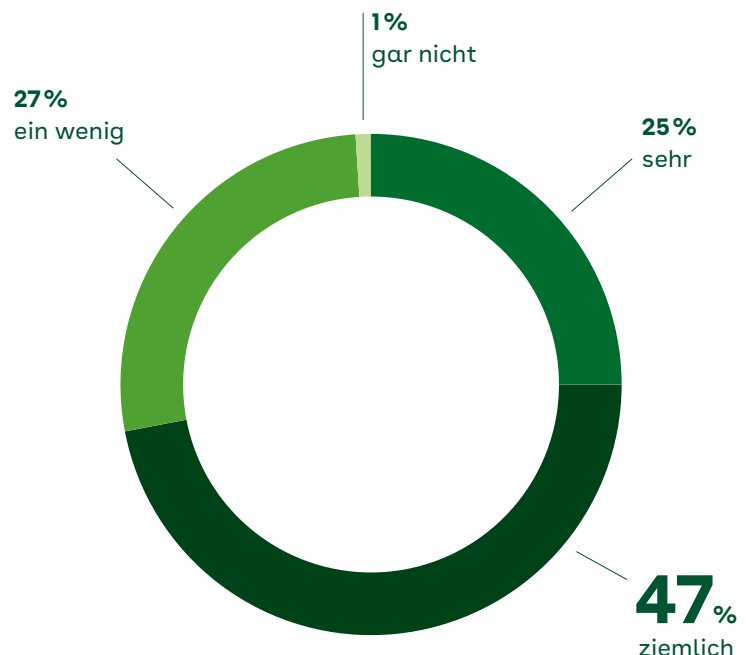
#### Nudging

Wollen Sie Ihre Mitarbeitenden zu klimafreundlichem Verhalten motivieren? Kleine Stupser, sogenannte Nudges, sind ein Instrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Wie Sie diese planen, gestalten und die Mitarbeitenden einbinden, erfahren Sie hier:

→ [aok.de/fk](https://aok.de/fk) > Betriebliche Gesundheit > Nudging im Unternehmen

### Wie stark interessieren sich die Deutschen für die Themen Klimawandel und Klimaschutz?

72 Prozent der Deutschen gaben in einer Befragung an, sich sehr oder ziemlich für Klimathemen zu interessieren – darunter auch viele Kundinnen und Kunden sowie potenzielle Bewerbende.



Quelle: Umweltbundesamt, 2022.

Gehaltsfortzahlung. Dass grüne Maßnahmen auch unerwartete wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen können, zeigt übrigens unser Beispiel auf Seite 10.

### Energiesparen ist Teamwork

Viele dieser Maßnahmen werden Mitarbeitende möglicherweise freuen. Denn die Nachhaltigkeit eines Unternehmens zählt heute zu den wichtigsten Faktoren, wenn es um seine Attraktivität als Arbeitgeber geht. Lesen Sie hierzu auch unseren Artikel zum Thema „Green Recruiting“ auf Seite 9. In diesem Sinne können Maßnahmen zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Produktion, dem zentralen Thema der Klimakrise, auch als Werkzeug zur Personalbeschaffung verstanden werden.

Nachhaltiges Denken ist auch jetzt schon im Arbeitsalltag spürbar. So ist zum Beispiel die Arbeit im Homeoffice nicht nur bequemer – sie spart auch Energie dadurch, dass Pendeln entfällt und schont auf diese Weise die Umwelt.

### Homeoffice als Gesundheitsmaßnahme

Wie die Meinungsforschungsinstitute Statista und Appinio in einer gemeinsamen Umfrage herausfanden, sehen 52 Prozent der Befragten die Arbeit im Homeoffice als sehr positiv oder positiv für ihre Gesundheit an – nur 17 Prozent bewerteten die Auswirkungen als negativ oder sehr negativ. Empfinden Mitarbeitende Homeoffice als belastend, kann es nach einer Analyse helfen, sie mit ergonomischen und gesundheitsfördernden Büromöbeln zu versorgen und für eine Sensibilität für das eigene Arbeitsverhalten zu werben. Insgesamt aber zeigt sich: Für die Mehrheit der Mitarbeitenden trägt das Homeoffice zum Wohlbefinden bei – es ist aber nicht automatisch ein Gewinn für die Gesundheit. Hier können Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden im Dialog bleiben, um herauszufinden, wo gesundheitsfördernde Maßnahmen im Homeoffice hilfreich sind.

### Das Auto stehen lassen

Dasselbe gilt für Jobtickets für Bus und Bahn sowie smarte Fahrradangebote, mit denen Mitarbeitende günstig an E-Bikes und Lastenräder kommen. Genau wie das fleischarme Kantinenessen fördert auch diese Maßnahme



So unterstützt die AOK

#### Dienstoffahräder

Alles Wichtige zur sozialversicherungsrechtlichen Bewertung von Dienstoffahrädern erfahren Arbeitgeber auf dem Fachportal der AOK.

→ [aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht](https://aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht)

#### Mit dem Rad zur Arbeit

Bei der AOK-Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ können sich Teams aus Unternehmen anmelden. Jeder mit dem Rad zurückgelegte Arbeitsweg wird auf ein Kilometerkonto übertragen, am Ende winken attraktive Preise.

→ [www.mdrza.de](https://www.mdrza.de)

**34%**

der Beschäftigten in Deutschland nutzten 2021 ein Dienstoffahrrad.\*

die Gesundheit der Mitarbeitenden: Radfahren hilft, Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems vorzubeugen, schont die Knie und stärkt sogar die geistige Gesundheit, weil durch die körperliche Anstrengung Endorphine und Serotonin ausgeschüttet werden.

### Gesundes Leben, gesunde Zukunft

Mitarbeitende zu gesünderem Verhalten anzuleiten und gleichzeitig gesündere Verhältnisse zu schaffen, sind integrale Bestandteile der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mitarbeitende profitieren davon, denn ihr psychisches Wohlbefinden wird gestärkt. Arbeitgeber profitieren, da die Beschäftigten durch den gemeinschaftlichen Einsatz für nachhaltiges Leben ein Gefühl der Sinnhaftigkeit erleben. Und nicht zuletzt zahlen nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten auf das gesellschaftliche Ziel ein, das Leben insgesamt klimafreundlicher zu gestalten. ○



# Green Recruiting: Talente nachhaltig begeistern

## Personalsuche

Für immer mehr Menschen spielt es bei der Jobsuche eine Rolle, wie nachhaltig der potenzielle Arbeitgeber agiert. Das Image kann beim Recruiting also das Zünglein an der Waage sein – wenn es sich anhand konkreter Maßnahmen belegen lässt. Drei Ansatzpunkte.



### 1 Nachhaltigkeit fängt schon beim Bewerbungsprozess an

Beim sogenannten „Green Recruiting“ wird zum Beispiel in der Regel auf Austausch von Bewerbungsunterlagen auf Papier verzichtet. Die ersten Vorstellungsgespräche finden zudem digital statt, sodass die CO<sub>2</sub>-intensive Anreise wegfallen kann. Und nicht zuletzt können Unternehmen mit „grünen“ Mitarbeitendenangeboten wie Betriebsrädern und kostenlosen ÖPNV-Tickets locken. Wird dem Arbeitnehmer ein Fahrrad oder Elektrofahrrad ohne Kfz-Zulassung zusätzlich zum Lohn oder Gehalt

als Dienstrad überlassen, fallen keine Abzüge für Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge an.

### 2 Das ganze Arbeitsumfeld kann Nachhaltigkeit vermitteln

Und zwar so, dass Bewerbende es schon beim ersten Ortsbesuch merken. Darum lohnt es sich, die Führung der Kandidaten oder Kandidatinnen durch die Firma zu planen und zu überlegen, wie die nachhaltige Grundeinstellung des Unternehmens an den verschiedenen Stationen deutlich gemacht werden kann. Ladestationen vor

der Tür, Mülltrennung in der Lobby, regionale Produkte in der Kantine: All diese Dinge haben Einfluss auf den Eindruck, den Bewerbende von einem potenziellen Arbeitgeber haben – und damit auf den Erfolg des Recruiting-Prozesses insgesamt.

### 3 „Tue Gutes und rede darüber“ gilt auch beim Recruiting

Eine Mehrheit der Jobsuchenden wünscht sich, schon während des Recruitings über die Nachhaltigkeit ihres potenziellen Arbeitgebers informiert zu werden. Das fand eine Studie des Jobportals Stepstone heraus. Unternehmen tun deshalb gut daran, schon in der Ausschreibung auf die gesunde Bio-Kantine oder die artenreichen Freiflächen auf dem Firmendach einzugehen. ◦



So unterstützt die AOK

Außer einer nachhaltigen Firmenphilosophie sind für Bewerbende auch das Betriebsklima und eine Kultur der Zusammenarbeit wichtig. Infos dazu und praktische Umsetzungstipps finden Sie hier:

→ [aok.de/fk/newwork](https://aok.de/fk/newwork)

# Nachhaltig, erfolgreich, schwäbisch

## Transformation



Seit fast 50 Jahren stellt die Firma VAUDE Outdoor-Produkte her. Nachhaltigkeit spielt bei dem Familienunternehmen aus dem baden-württembergischen Tett nang dabei schon immer eine wichtige Rolle. In den vergangenen Jahren ist das Thema jedoch zum zentralen Wert geworden, der sowohl das Handeln als auch die Kommunikation des Unternehmens bestimmt. Darüber sprechen wir mit Miriam Schilling und Birgit Weber von VAUDE.

### Wo haben Sie angefangen, Ihr Unternehmen nachhaltig aufzustellen?

Weber: Wir mussten zuerst herausfinden, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit überhaupt stehen. Danach konnten wir dann das Unternehmen systematisch neu ausrichten. So haben wir zum Beispiel unsere Lieferketten überarbeitet, die Produktion nachhaltiger gemacht und einen eigenen Standard eingeführt, der auf den strengsten unabhängigen Zertifizierungen am Markt basiert. Der Prozess ist selbstverständlich nie abgeschlossen.



**Miriam Schilling,**  
Personalleiterin  
bei VAUDE



**Birgit Weber,**  
Unternehmens-  
kommunikation  
bei VAUDE

Wir arbeiten weiter daran, unsere Prozesse umweltschonender und unsere Produkte kreislauffähiger zu machen.

### Der Wunsch nach mehr Nachhaltigkeit führte also erst mal zu mehr Arbeit.

Schilling: Genau. In der Belegschaft gab es auch Zweifel, ob diese Strategie wirtschaftlich tragbar ist. Darum haben wir darauf geachtet, die Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen. So können diese zum Beispiel jederzeit Ideen beisteuern, wie wir noch mehr Energie einsparen oder welche Möglichkeiten zum Upcycling unsere Produktpalette bietet.

Außerdem haben wir schon früh darauf geachtet, Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag spürbar zu machen – zum Beispiel mit Fair-trade-Kaffee, einem Ausleihpool für E-Bikes und Duschen für Mitarbeitende, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren. Wir verlosen außerdem jede Woche tolle Sachpreise unter Mitarbeitenden, die an dem Tag nachhaltig zur Arbeit gekommen sind. Die Leute sollen merken: Es tut sich wirklich was.

**» Wir werden als glaubwürdiges Unternehmen wahrgenommen und bekommen dafür viel positive Resonanz. «**

Birgit Weber

### Hat sich der Aufwand gelohnt?

Weber: Das kann ich klar bejahen. Denn inzwischen strahlt unser Engagement auf die Marke VAUDE ab. Wir werden als glaubwürdiges Unternehmen wahrgenommen und bekommen dafür viel positive Resonanz. Immer mehr Menschen konsumieren außerdem bewusster. Daher ist die Nachhaltigkeit unserer Produkte ein wichtiges Kaufargument. Dass wir frühzeitig auf regenerative Energien umgestiegen sind und energieeffiziente Prozesse implementiert haben, hat sich gerade in der Energiekrise bezahlt gemacht. Während der Pandemie haben wir zudem festgestellt, dass unsere Lieferketten vergleichsweise



resilient sind. Wir konnten also trotz der Probleme auf dem Weltmarkt gut weiterproduzieren.

**Schilling:** Insgesamt merken wir, dass es zwar anfangs mühsam ist, nachhaltige Prozesse einzuführen. Es lohnt sich aber, aus eigenem Antrieb aktiv zu werden, bevor der Crash kommt und man von den Umständen dazu gezwungen wird.

### **Wie hat sich die nachhaltige Ausrichtung auf die Belegschaft ausgewirkt?**

**Schilling:** Weil wir wertebasiert wirtschaften, kommt es bei uns

**» Unsere Mitarbeitenden spüren, dass sie an einer nachhaltigen Sache mitwirken. «**

Miriam Schilling

regelmäßig zu Zielkonflikten. Wichtige Grundlage für ihre Lösung ist unsere Vertrauenskultur, in der wir auf Augenhöhe miteinander umgehen, einander zuhören und aufeinander achten.

Obendrein zeigt sich unser Mindset natürlich auch ganz greifbar im Arbeitsumfeld. In unserer Bio-Kantine gibt es zum Beispiel überwiegend vegane und vegetarische Gerichte. Zudem veranstalten wir Vorträge, die einen Einblick in gesunde, ganzheitliche Ernährungsweisen geben – gerade auch in hektischen Zeiten oder im Homeoffice. Ein Großteil unserer Parkplätze ist vor einigen Jahren einer Bergwiese gewichen, die dem europäischen Biodiversitätskonzept entspricht und nebenbei zu einer entspannten Arbeitsatmosphäre beiträgt.

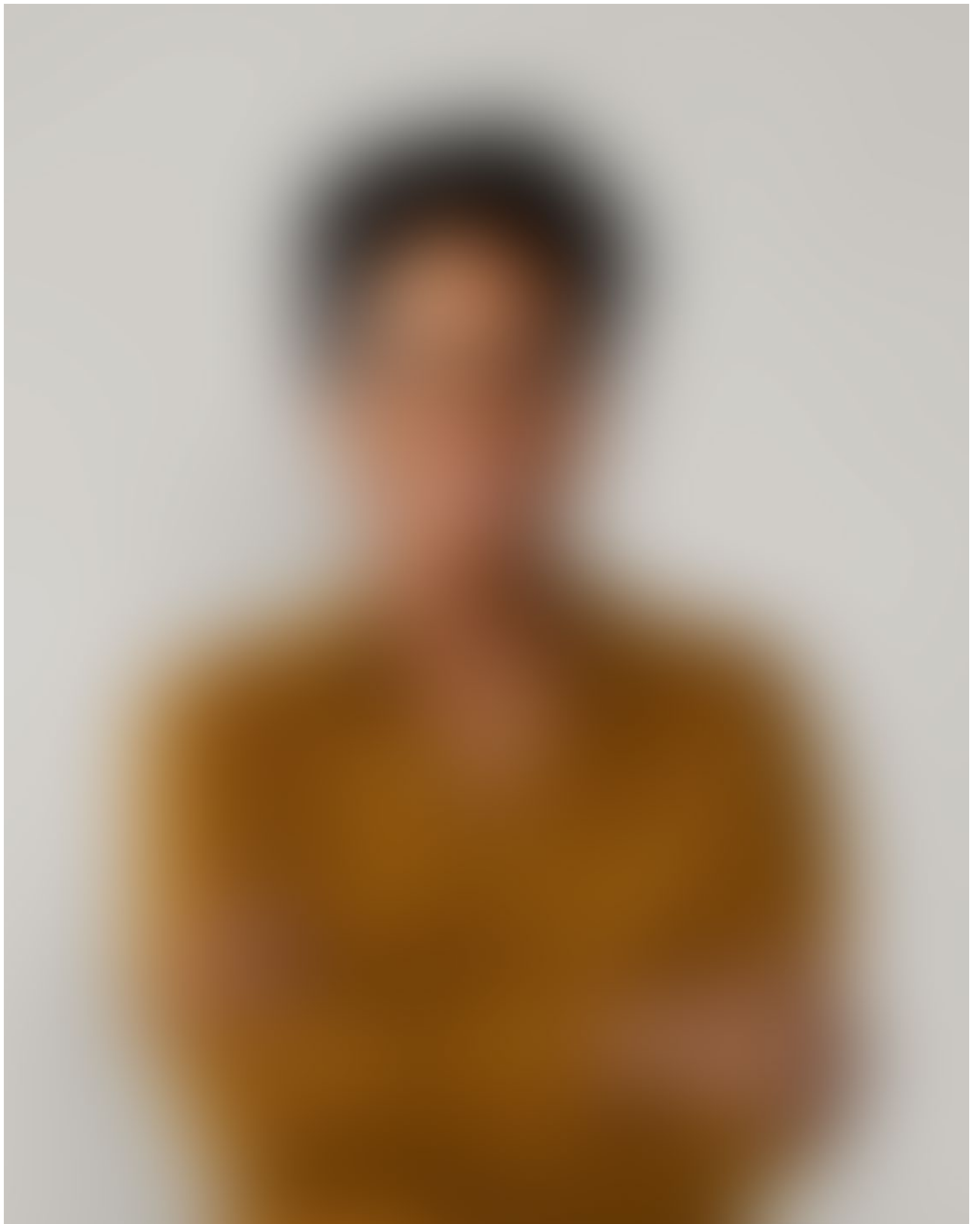
Außerdem haben wir direkt auf unserem Campus eine Kletterwand und unweit des Firmengebäudes einen Mountainbike-Parcours ein-

gerichtet. Beides wird von vielen unserer Mitarbeitenden in der Mittagspause oder nach Feierabend begeistert genutzt. Damit unterstützen wir sie dabei, ihre Life-Balance ausgewogen zu gestalten und ihre Gesundheit zu stärken. Das entspricht natürlich auch unserem gelebten Miteinander.

Der wichtigste Effekt ist jedoch, dass unsere Mitarbeitenden spüren, dass sie an einer nachhaltigen Sache mitwirken. Besonders deutlich merken wir das beim Recruiting. Bei uns bewerben sich viele Menschen, die bewusst in einer wertorientierten, verantwortungsvollen Firma arbeiten möchten. Sie kommen zu uns, weil wir Haltung zeigen und auch unangepasste Meinungen vertreten – zum Beispiel, wenn wir als eines von wenigen Textilunternehmen aktiv für das Lieferkettengesetz eintreten.

**Frau Weber, Frau Schilling, vielen Dank für das Gespräch. ◦**





# » Wir raten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren«

## Unternehmenskultur

Diskriminierung am Arbeitsplatz ist reines Gift – für die Betroffenen wie für den Erfolg des Unternehmens. Was man als Arbeitgeber dagegen tun kann, erklärt Ferda Ataman, die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung.

### Frau Ataman, woran zeigt sich Diskriminierung im Arbeitsalltag?

Das fängt oft schon beim Bewerbungsverfahren an. Beispielsweise müssen Frauen mit Kopftuch sehr viel mehr Bewerbungen schreiben, bevor sie bei gleicher Qualifikation zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Im Arbeitsalltag kann Diskriminierung dann viele Formen annehmen. Wir hatten zum Beispiel einen Fall, bei dem Mitarbeitenden verboten wurde, sich in den Pausen in ihrer Muttersprache zu unterhalten. Andere werden mit Verweis auf ihre Herkunft gemobbt oder als Einzige nicht befördert.

### Welche negativen Auswirkungen haben solche Vorfälle?

Diskriminierung kann bei denen, die sie erleben, schweren Schaden anrichten. Zum



einen sinkt die Arbeitsmotivation der Betroffenen natürlich auf null. Außerdem wissen wir heute, dass andauernde Diskriminierung krank machen kann. Mir ist aber auch ganz wichtig zu sagen: Diskriminierung kann niemals im Interesse eines Unternehmens sein. Sie schadet dem Betriebsklima insbesondere dann, wenn die Belegschaft mitbekommt, dass von der Firmenleitung nichts dagegen getan wird. Wenn ein Unternehmen mit so etwas nicht sensibel umgeht, hat das auch Auswirkungen darauf, wer sich dort überhaupt noch bewirbt. Solche vermeintlich „weichen“ Kriterien werden bei Arbeitssuchenden immer wichtiger. →

Alle an einen Tisch bringen: Nur gemeinsam mit dem Team kann antidiskriminierendes Arbeiten funktionieren

### Welche gesetzlichen Pflichten haben Arbeitgeber im Bereich Antidiskriminierung?

Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten gegenüber eine konkrete Schutzpflicht. Das bedeutet, dass sie in ihrem Betrieb über den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen informieren sowie vorbeugende Maßnahmen treffen müssen, die das Arbeitsumfeld sicher gestalten. Was viele nicht wissen: Beschäftigte haben ein Beschwerderecht. Es muss im Betrieb also eine Stelle geben, bei der Beschwerden eingereicht werden können, wenn eine Diskriminierung stattgefunden hat. Der Arbeitgeber muss jede Beschwerde prüfen und im Fall einer Belästigung entsprechende Schutzmaßnahmen ergreifen.

### Wo fange ich am besten an, wenn ich mich als Firma antidiskriminierend aufstellen möchte?

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, dass Unternehmen für diskriminierende Recruiting-Prozesse sensibilisiert sind. Wir raten zum Beispiel zu anonymisierten Bewerbungsverfahren, bei denen im ersten Bewerbungsschritt auf persönliche

„Frauen mit Kopftuch müssen sehr viel mehr Bewerbungen schreiben“, sagt die Antidiskriminierungsbeauftragte




**Ferda Ataman,**  
Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, die Stelle ist an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angeschlossen.

Informationen verzichtet wird. Daneben finde ich es besonders wichtig, die Auszubildenden für Diskriminierung zu sensibilisieren. Nicht zuletzt kann der Einsatz gegen Diskriminierung schon in der Betriebsvereinbarung festgelegt und mit konkreten Präventionsmaßnahmen untermauert werden.

Generell gilt: Sie sollten alles für ein sicheres Arbeitsumfeld tun. Wenn mit den Beschäftigten wertschätzend umgegangen wird, individuelle Bedürfnisse wie Barrierefreiheit, flexible Arbeitszeiten und religiöse Feiertage berücksichtigt werden und Arbeitgeber die Kenntnisse einer vielfältigen Belegschaft nutzen, hat das positive Auswirkungen auf das Betriebsklima. In einem Betrieb, in dem alle gern und vertrauensvoll zusammenarbeiten, wird es automatisch weniger Diskriminierung geben.

**Frau Ataman, wir danken Ihnen für das Gespräch.** ◦



 So unterstützt die AOK

#### Demografischer Wandel und Diversität

Die Belegschaft vieler Unternehmen wird diverser, beispielsweise, was Alter, biografische Hintergründe oder Weltanschauungen angeht. Worauf Arbeitgeber achten können:

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen) > Demografischer Wandel und Diversität in der Arbeitswelt







# Wie die Krebse

## Exoskelette

Schwere Gegenstände anzuheben ist kein Problem, der Rücken und die Muskeln schmerzen auch nach einem langen Arbeitstag nicht: Für viele Beschäftigte sieht der Alltag leider anders aus – Muskel-Skelett-Erkrankungen waren 2022 der zweithäufigste Grund für Krankmeldungen in Deutschland. Exoskelette könnten Arbeitgebern und ihren Beschäftigten helfen, das in Zukunft zu ändern.

**180.000 Kilo** – das Gewicht einer kompletten Boeing 747: Es ist eine ganz schöne Last, die Beschäftigte pro Woche in einem Paketverteilzentrum heben müssen. Das ist aber nicht nur in der Logistikbranche so. Rund ein Viertel der erwerbstätigen Menschen in Deutschland trägt und hebt während der Arbeit sehr

schwere Gegenstände. Die Folgen sind ein belasteter Rücken, Schäden an Muskulatur und Wirbelsäule und überdurchschnittlich viele Krankheitstage. Für Arbeitgeber bedeutet das in der Konsequenz dann oft Personalausfälle und Zusatzkosten. Deshalb suchen Unternehmen nach Lösungen. →

Hier kommen Exoskelette ins Spiel, denn sie können dabei helfen, Menschen die Arbeit zu erleichtern, indem sie Gelenke schonen sowie Ermüdungserscheinungen, Verletzungen und Langzeitschäden vermeiden.

### Ein äußeres Skelett

Aber was genau ist ein Exoskelett? „Exo“ stammt aus dem Griechischen und bedeutet „außen“. Krebse zum Beispiel tragen ihr Skelett zur Stabilisierung nicht wie Menschen im Inneren, sondern auf ihrer Außenseite. Genauso funktionieren Exoskelette: Es sind Stützkorsette für den Rücken, die Schulter, Arme, Beine, Handgelenke oder Finger.

Exoskelette können den Arbeitsalltag in der Logistik, in der Produktion, im Handwerk oder auch in der Pflege erheblich erleichtern und auch medizinisches Personal bei längeren chirurgischen Operationen entlasten. Sie können Verletzungen, Unfälle und Ermüdungserscheinungen vermeiden und so Arbeitsprozesse verbessern.

### Zwei Typen

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen zwei Typen Exoskeletten: dem mechanischen und dem motorbetriebenen. Was ein bisschen nach Science-Fiction klingt und auch so aussieht, ist in manchen Bereichen schon Realität – in der Auto- und Logistikbranche gehören Exoskelette zum Arbeitsalltag.

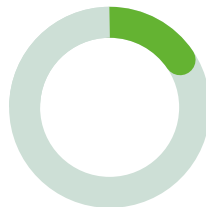
Das Familienunternehmen Otto Bock HealthCare Deutschland GmbH (auch Ottobock) aus Duderstadt weiß das. Es beliefert unter anderem einen großen Möbelhersteller und ein bekanntes Logistikunternehmen. An einigen Standorten ist zum Beispiel das Modell eines Exosketts im Einsatz, das die Belastung des unteren Rückens beim Heben deutlich reduziert. Ähnliche Modelle gibt es für die Schultern oder die Handgelenke.

„Wir verstehen unsere Exoskelette als natürliche Erweiterung des Körpers. Sie funktionieren nach einem biomechanischen Prinzip, indem sie Kräfte im Körper umleiten und zwischenspeichern. Diese Technologie bezeichnet man als Energy Harvesting“, erklärt David Duwe, der bei Ottobock europaweit für den Bereich „Bionic Exoskeletons“ verantwortlich ist. Beim Absenken des



### DATEN UND FAKTEN

**Belastungen bei der Arbeit und wie Exoskelette entlasten können:**



**15,8%**

aller Krankheitstage waren 2022 auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurückzuführen.<sup>1</sup>



**30%**

beträgt die maximale Entlastung bei Exoskeletten.<sup>2</sup>

Quellen:

<sup>1</sup> Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WidO), 2022.

<sup>2</sup> Forschungsprojekt „Exo@Work“ von Universität Innsbruck und Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV, 2022.

Oberkörpers oder der Arme wird Energie „geerntet“, die zielgerichtet freigesetzt wird, wenn Belastungsspitzen in der Schulter oder an der Wirbelsäule auftreten.

Die Firma German Bionic aus Augsburg dagegen setzt auf motorbetriebene Modelle, die auf eine externe Stromversorgung angewiesen sind. Ihre Modelle sollen nicht nur besonders leicht sein, sondern auch beim Heben und Laufen unterstützen.

Auch wenn sich ein Exoskelett zunächst exotisch anhört und auch so aussieht: Es kann einer von vielen Bausteinen sein, die Gesundheit der Mitarbeitenden im Betrieb langfristig zu erhalten. Für dieses Ziel reicht es nicht aus, nur in eine Richtung zu schauen. Neue Entwicklungen werden sichtbar, wenn man über den Tellerrand hinausschaut und den Horizont erweitert.

Für Arbeitgeber, deren Beschäftigte oft mit schweren Lasten oder in ungesunden Körperhaltungen zu tun haben, können Exoskelette oder andere Unterstützungsprodukte sinnvoll sein, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Zufriedene, wertgeschätzte Mitarbeitende und verringerte Fehltag sind die Folge.

Aber auch beim Recruiting der dringend benötigten Fachkräfte kann es eine wichtige Rolle spielen, den Bewerbenden innovative Lösungen zum Schonen ihrer Gesundheit anbieten zu können. Gemeinsam mit einem durchdachten, etablierten Konzept für die Betriebliche Gesundheitsförderung wird daraus eine runde Sache und ein echter Pull-Faktor für Talente. ◦



So unterstützt die AOK

### Gesunder Rücken

Exoskelette sind nicht für jedes Unternehmen sinnvoll – gesunde Mitarbeitende aber schon. Auf dem Fachportal für Arbeitgeber finden Sie Tipps für einen gesunden Rücken:

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesunder-ruecken](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesunder-ruecken)

# „Wie machen wir Pause?“

## Online-Selbstcheck für stationäre Pflegeeinrichtungen

Professionell Pflegenden meistern einen anspruchsvollen Arbeitsalltag mit vielfältigen Herausforderungen und Belastungen. Arbeitspausen tragen zu ihrem Ausgleich bei.



Seit 2012 ist der Krankenstand in der Pflege um 44,2 Prozent gestiegen

### Heute schon Pause gemacht?

Erholsame Arbeitspausen fördern die Gesundheit, das Wohlbefinden und das Leistungsvermögen. Sie unterstützen Pflegekräfte beim Aufladen ihrer physischen und psychischen Ressourcen, um berufliche Belastungen gut bewältigen zu können. Häufig sind die Anforderungen im Pflegealltag jedoch so hoch, dass Pausen in den Hintergrund rücken.

Hier setzt die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) an. Ihr Ziel ist es, Gesundheitspotenziale von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu identifizieren und zu stärken und der Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen vorzubeugen. Eine aktuelle Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten des AOK-Bundesverbandes unterstreicht die Relevanz der BGF. Beschäftigte in der Pflege waren im vergangenen Jahr häufiger als je zuvor krankgeschrieben. Sie fielen an 8,8 Prozent der Arbeitstage aus. 2021 lag dieser Anteil noch bei 7,2 Prozent, 2012 bei 6,1 Prozent. In den vergangenen elf Jahren ist der Krankenstand somit um 44,2 Prozent gestiegen.

### Online-Selbstcheck „Wie machen wir Pause?“

Das Instrument der AOK Bayern zur Selbsteinschätzung ermöglicht Fachkräften mit Führungsverantwortung wie Einrichtungs- oder Pflegedienstleitung sowie BGM-Managerinnen und -Managern eine fundierte Analyse bestimmter Pause-Kategorien wie Pausenkonzept, Pausenort(e)

und Chancengerechtigkeit bezüglich Pausenwahrnehmung. Die Auswertung ermöglicht ein Ableiten gesundheitsförderlicher Potenziale. Im Ergebnisteil des Online-Selbstchecks finden die Userinnen und User zudem Anregungen für eine gute und gesunde Pausengestaltung in der Pflege. Die Vorschläge basieren auf Praxisbeispielen. ◦



### So unterstützt die AOK

Der Online-Selbstcheck wurde von einem interdisziplinären Team des Forschungsinstituts IDC der SRH Wilhelm Löhe Hochschule auf Grundlage wissenschaftlich erarbeiteter Kriterien für eine gesunde Pause in der Pflege entwickelt und evaluiert.

Den Online-Selbstcheck finden Sie hier:

→ [aok.de/fk/bayern](https://aok.de/fk/bayern)  
 > Betriebliche Gesundheit  
 > BGF in der Pflege  
 > „Wie machen wir Pause?“



# Fachwissen für den Personalbereich



## Pflegeversicherung

Was die neuen Regeln in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit Kindern bedeuten.

**Seit Juli 2023** gelten neue Regeln für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung: Der Beitragssatz wurde von bisher 3,05 auf 3,4 Prozent angehoben. Für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, ist der Beitragssatz von 3,4 auf 4,0 Prozent des Bruttoentgelts gestiegen. Damit hat der Gesetzgeber auch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von Eltern mit mehreren Kindern im Beitragsrecht der Pflege umgesetzt.

Beschäftigte mit mehreren Kindern werden ab dem zweiten Kind, gestaffelt nach Kinderzahl, mit einem befristeten Abschlag nach Kinderzahl, mit einem befristeten Abschlag vom Beitragssatz entlastet. Berücksichtigt werden hierbei Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.

Eltern mit mehr als einem Kind unterhalb der Altersgrenze werden, gestaffelt nach ihrer Kinderzahl, mit einem Abschlag vom Beitragssatz entlastet:

- 0,25 Prozent bei zwei Kindern (Beitragssatz: 3,15 Prozent)
- 0,50 Prozent bei drei Kindern (Beitragssatz: 2,9 Prozent)
- 0,75 Prozent bei vier Kindern (Beitragssatz: 2,65 Prozent)
- 1,00 Prozent bei fünf und mehr Kindern (Beitragssatz: 2,4 Prozent)

Die Abschläge für Kinder gelten ab Beginn des Monats der Geburt, frühestens ab dem 1. Juli 2023. Voraussetzung hierfür ist die Vorlage des Nachweises oder die Mitteilung der Daten zu den berücksichtigungsfähigen Kindern beim Arbeitgeber. Freiwillig versicherte Selbstzahler weisen die Kinderanzahl direkt gegenüber der Pflegekasse nach.



Ihre AOK Bayern unterstützt Sie bei der Umsetzung der neuen Regeln

Erklärvideo zur neuen Beitragsgestaltung

→ [aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023](https://aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023)

Vordruck Selbstauskunft für Mitarbeitende

→ [aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023](https://aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023)

Podcast zu den Änderungen

→ [aok.de/fk/podcast](https://aok.de/fk/podcast)

Gehaltsrechner für den schnellen Brutto-Netto-Überblick

→ [aok.de/fk/gehaltsrechner](https://aok.de/fk/gehaltsrechner)

Fachbroschüre Beiträge zum Download

→ [aok.de/fk/broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)

Bei individuellen Fragen steht Ihnen Ihre AOK vor Ort gerne mit Rat und Tat zur Seite.

→ [aok.de/fk/kontakt](https://aok.de/fk/kontakt)

Oder Sie nutzen unser kostenfreies Expertenforum mit Antwortgarantie innerhalb 24 Stunden

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)

Der Infoservice zu Sozialversicherung und Recht  
Für das Personal- und Lohnbüro

# personal wissen

3 · 2023



## Fachkräfte aus dem Ausland Dringend gesucht

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft ab dem 1. Dezember 2023 drei neue Möglichkeiten, in Deutschland zu arbeiten oder eine Ausbildung zu absolvieren.

### 1. Qualifikation

Ein in Deutschland erworbener oder anerkannter Abschluss berechtigt bereits heute dazu, als Fachkraft nach Deutschland zu kommen (Blaue Karte EU für Hochschulabsolventen aus Drittstaaten oder nationaler Aufenthaltstitel). Wer über einen solchen Abschluss verfügt, kann künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben.

### 2. Berufserfahrung

Arbeitskräfte können einwandern, wenn sie über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland anerkannten Berufsabschluss verfügen. Der im Ausland erworbene Berufsabschluss kann nachträglich in Deutschland anerkannt werden, wenn sich Arbeitgeber und Fachkraft zu einer

Anerkennungspartnerschaft verpflichten: Der Arbeitgeber sichert eine zügige Durchführung des Anerkennungsverfahrens zu. Im Gegenzug kann die Fachkraft bereits vom ersten Tag an eine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen.

### 3. Potenzial

Als dritter Weg wird eine Chancenkarte für die Arbeitssuche eingeführt. Sie basiert auf einem Punktesystem. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und das Potenzial des mitziehenden Ehe- oder Lebenspartners. Die Chancenkarte erleichtert die Suche nach einem Arbeitsplatz erheblich. Während der Arbeitssuche ist eine Beschäftigung von bis zu zwanzig Wochenstunden oder auch eine Probebeschäftigung bei einem zukünftigen Arbeitgeber von bis zu zwei Wochen zulässig.

### Kurzzeitige Beschäftigung

Für Branchen mit besonders hohem Bedarf wird die Möglichkeit einer kurzzeitigen Beschäftigung geschaffen, die an ein Kontingent gekoppelt ist. Wer über diesen Weg kommt, darf unabhängig von einer Qualifikation acht Monate bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber in Deutschland arbeiten. Die Beschäftigung ist vom ersten Tag an sozialversicherungspflichtig. Die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit befristeter Beschäftigungen gelten hier nicht.

#### ↓ DATEN UND FAKTEN

#### Fachkräfte gesucht


**41.000**

ausländische Fachkräfte mit Berufsausbildung arbeiteten 2022 in Deutschland, 44% mehr als im Vorjahr.<sup>1</sup>

**44.000**

Fachkräfte fehlen allein in der KI-Branche auf dem deutschen Arbeitsmarkt.<sup>2</sup>

Quelle:  
<sup>1</sup> Ausländerstatistik, destatis, 2022.  
<sup>2</sup> Stellenanzeigen-Analyse Index Research, 2023.

 **So unterstützt die AOK**  
Nähere Informationen finden Sie auf dem Portal der Bundesregierung zu Fachkräften aus dem Ausland:

→ [make-it-in-germany.com/de/unternehmen](https://make-it-in-germany.com/de/unternehmen)

und auf dem Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ [aok.de/fk/sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung)  
> **Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer**

Geschwister  
beeinflussen  
Beiträge –  
aber nur bis  
zum Alter von  
25 Jahren



## Pflegeversicherung

# Neue Beitragsverteilung

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung beträgt seit dem 1. Juli 2023 3,4 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen. Kinderlose zahlen einen um 0,6 Beitragssatzpunkte höheren Beitrag von 4,0 Prozent. Mitglieder mit mehreren Kindern werden vom zweiten bis zum fünften Kind durch einen Beitragabschlag von 0,25 Beitragssatzpunkten pro Kind zeitlich befristet entlastet.

**Arbeitgeber und Beschäftigte** tragen die Beiträge grundsätzlich jeweils zur Hälfte. Dafür wird der Beitragssatz von 3,4 Prozent für Eltern mit einem Kind zugrunde gelegt. Während der Beitragssatz für Beschäftigte mit mehreren Kindern abnimmt und für Kinderlose steigt, beträgt der Beitragsanteil des Arbeitgebers gleichbleibend 1,7 Prozent.

1,7%

beträgt der Arbeitgeberanteil – unabhängig von der Kinderanzahl des Arbeitnehmers.

## Berücksichtigung des Alters der Kinder

Die Entlastung endet mit Ablauf des Monats, in dem die Kinder das 25. Lebensjahr vollenden. Bis zu diesem Zeitpunkt spricht der Gesetzgeber von einer „Erziehungsphase“, in der typischerweise der Erziehungsaufwand anfällt. Danach ist eine weitere Differenzierung zwischen Mitgliedern mit unterschiedlicher Kinderzahl nicht mehr vorgesehen.

Arbeitgeber müssen daher das Alter jedes Kindes ihrer Arbeitnehmer bis zum 25. Lebensjahr dokumentieren, um den zutreffenden Beitragssatz in der Pflegeversicherung zu ermitteln.

## Nachweisverfahren

Für die Berücksichtigung der Beitragsabschlüsse weisen die Beschäftigten die Anzahl der Kinder gegenüber der beitragsabführenden Stelle, also dem Arbeitgeber, nach. Freiwillig versicherte Selbstzahler erbringen den Nachweis gegenüber ihrer Pflegekasse. In einer Übergangszeit vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 ist ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen. In dieser Zeit reicht es aus, wenn die Beschäftigten ihre unter 25-jährigen Kinder formlos mitteilen, nachdem sie der Arbeitgeber aufgefordert hat. Wenn dem Arbeitgeber beziehungsweise der Pflegekasse die berücksichtigungsfähigen Kinder bereits bekannt sind, erübrigt sich ein Nachweis.

Ab 2025 soll ein digitales Verfahren zum Nachweis der Kinderanzahl zum Einsatz kommen.

Einen allgemeinen Vordruck zum Nachweis der Kinderanzahl finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ [aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023](https://aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023)

**AOK-Tipp:** Die grundsätzlichen Hinweise des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen zum Nachweisverfahren finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ [aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben](https://aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben)



## Meldeverfahren

### Elternzeit digital melden

Ab dem 1. Januar 2024 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beginn und das Ende der Elternzeit von Beschäftigten den Krankenkassen zu melden. Dies geschieht im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens sechs Wochen nach ihrem Beginn beziehungsweise Ende.

Aktuell besteht bei den Krankenkassen im Rahmen der Prüfung und Feststellung der weiteren Mitgliedschaft für Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ein Informationsdefizit. Bisher wurden die Arbeitgeber von den Krankenkassen schriftlich zum Zeitraum der Elternzeit befragt. Dieser Aufwand entfällt in Zukunft.

Die zusätzliche Meldepflicht tritt nur ein, wenn die Beschäftigung



durch Wegfall des Entgeltanspruchs mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird.

Nicht abzugeben sind Elternzeit-Meldungen für geringfügig Beschäftigte und privat krankenversicherte Arbeitnehmer.

**AOK-Tipp:** Die Broschüre „Mutterschutz und Ausgleichsverfahren“ können Sie herunterladen unter: [→ aok.de/fk/broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)

## KURZMELDUNG

### sv.net wird abgelöst

Mit dem neuen SV-Meldeportal wird ab Oktober vor allem für Kleinstarbeitgeber (bis maximal zehn Beschäftigte) ein Angebot geschaffen: In einem zentralen, sicheren Datenspeicher können sie so die Daten zur Sozialversicherung vorhalten, die auch für die elektronische Betriebsprüfung genutzt werden können. Das SV-Meldeportal ersetzt sv.net als Ausfüllhilfe und wird am 1. Oktober 2023 für den produktiven Betrieb freigegeben.

sv.net steht weiterhin allen Benutzenden im uneingeschränkten Leistungsumfang bis zum 29. Februar 2024 zur Verfügung. Mit der Umstellung der Ausfüllhilfe sind dann die Registrierung und das Login für Arbeitgeber und Selbstständige nur noch mit einem ELSTER-Zertifikat möglich. Mehr Informationen und die Möglichkeit zur Registrierung finden sie unter: [sv-meldeportal.de](https://sv-meldeportal.de)

## Sie fragen, Experten antworten

### MINIJOBS

**Darf eine Minijobberin mit schwankendem Entgelt zweimal „unvorhersehbar“ mehr verdienen, wenn sie dabei den Jahresverdienst von 7.280 Euro nicht überschreitet?**

Grundsätzlich sind bei der Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten Schwankungen im Verdienst unproblematisch – solange die jährliche Verdienstgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird. Ausnahme: extreme Schwankungen. Wenn eine Arbeitnehmerin in einem Minijob zum Beispiel drei Monate im Jahr Vollzeit arbeitet und die restlichen Monate so wenig, dass die Grenze von 6.240 Euro eingehalten wird, liegt dennoch kein durchgehender Minijob vor.

Überschreitet der durchschnittliche Verdienst die Grenze von 520 Euro monatlich (6.240 Euro jährlich), liegt kein Minijob mehr vor. Bei unvorhersehbaren Überschreitungen darf ein Minijob bis zu zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres die Verdienstgrenze überschreiten. Die Bedingung: Der Verdienst in diesen Monaten darf maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze betragen – also 1.040 Euro. Wird die Grenze zweimal überschritten, ist also statt 6.240 Euro ein jährlicher Verdienst von höchstens 7.280 Euro möglich.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



#### Generalunternehmerhaftung:

In bestimmten Branchen haftet ein Unternehmer auch für nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge von ihm beauftragter Subunternehmer – zum Beispiel in der Baubranche oder in der Fleischwirtschaft.

#### Elektronisches Verfahren

## Unbedenklichkeitsbescheinigung

**Bei der Vergabe** öffentlicher Aufträge müssen bietende Unternehmen oft eine Unbedenklichkeitsbescheinigung einer Krankenkasse vorweisen. Sie enthält die Zahl der bei der jeweiligen Krankenkasse versicherten Beschäftigten und gibt Auskunft darüber, ob der Bietende regelmäßig seiner Pflicht zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge bei der Kasse nachgekommen ist.

Das bisher zumeist papiergestützte Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen in der gesetzlichen Krankenversicherung wird ab dem 1. Januar 2024 durch ein automatisiertes Verfahren ersetzt. Damit werden Arbeitgeber entlastet. Dies gilt insbesondere in den Bereichen der Generalunternehmerhaftung und Arbeitnehmerüberlassung oder beim Nachweis der Eignung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen.

Ab dem 1. Januar 2024 beantragen Arbeitgeber die Unbedenklichkeitsbescheinigung elektronisch bei der jeweiligen Krankenkasse (Einzugsstelle) mit einem einheitlichen Datensatz aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer



Ausfüllhilfe. Die Krankenkasse meldet daraufhin die Unbedenklichkeitsbescheinigung unverzüglich elektronisch an den antragstellenden Arbeitgeber zurück.

Der Antrag kann auch durch vom Arbeitgeber Bevollmächtigte, zum Beispiel Steuerberater, gestellt werden. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann einmalig oder im Abonnentenmodell angefordert werden.

Ein Arbeitgeber beantragt ein bereits bestehendes Abonnement mit Beginn des elektronischen Verfahrens neu. Nur so wird das Abonnement auch im neuen Verfahren berücksichtigt.



#### So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur Unbedenklichkeitsbescheinigung auf dem AOK Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ [aok.de/fk/tools](https://aok.de/fk/tools) > **weitere Inhalte**  
> **Unbedenklichkeitsbescheinigung**

#### AKTUELL

## Online-Training

Studierende können als Werkstudenten angestellt werden. Im interaktiven Online-Training der AOK erfahren Arbeitgeber, wie sie Beschäftigten von Studierenden sozialversicherungsrechtlich richtig beurteilen.

→ [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings) > **Beschäftigung von Studenten**

## Newsletter für Arbeitgeber

Über aktuelle Änderungen des Sozialversicherungsrechts regelmäßig informiert werden, relevante und gleichzeitig praktische Informationen zur Gesundheit im Betrieb bekommen und jedes neue Seminarangebot der AOK frühzeitig erhalten? Der Newsletter für Arbeitgeber hält Sie auf dem Laufenden. Anmelden auf:

→ [aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)



# Quereinstieg als Chance


Recruiting

Fachfremde Personen werden für den Arbeitsmarkt immer wichtiger. Wie Unternehmen die besten Talente für sich begeistern und was das mit Betrieblicher Gesundheitsförderung zu tun hat.

Foto: mihailomilovanovic via Getty Images

**Viele Beschäftigte überlegen,** den Job zu wechseln. Laut einer repräsentativen Langzeitstudie, die seit 2012 vom Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag von XING

durchgeführt wird, waren im Januar 2023 knapp vier von zehn Erwerbstätigen offen für einen Jobwechsel (37 Prozent). Bei den 30- bis 39-Jährigen ist sogar fast die Hälfte der

Mitarbeitenden bereit, zu einem neuen Arbeitgeber abzuwandern. Gewechselt wird nicht nur innerhalb der eigenen Branche oder des erlernten Berufs. 





### Quereinstieg – auch bei Fachkräften

Laut einer Befragung des Marktforschungsinstituts respondi für das Portal [meinestadt.de](https://www.meinestadt.de) haben 41,5 Prozent der Fachkräfte schon einmal in einen neuen Beruf gewechselt, ohne dafür oder auch nur in der Branche eine Berufsausbildung absolviert zu haben. Von den Befragten ohne Quereinstiegserfahrungen kann sich mehr als die Hälfte vorstellen, das bislang gewohnte berufliche Terrain zu verlassen.

### Vorteil Personalgewinnung

Für Unternehmen bedeutet das eine Chance. Quereinsteigende können ein Teil der Lösung im Kampf gegen den Fachkräftemangel sein. „Sie

bringen neue Sichtweisen und Erfahrungen aus anderen Branchen oder Aufgabenfeldern mit ins Unternehmen, sind offen und hinterfragen Dinge – das kann sehr wertvoll sein“, sagt Katja Teichert von der Personalberatung talents for it GmbH.

Die Personalexpertin appelliert an Unternehmen, in Sachen Recruiting auch neue Wege zu gehen. „Personalverantwortliche müssen flexibler werden. Der Trend zum Quereinstieg wird sich voraussichtlich nicht mehr umkehren“, sagt sie. Bewerbende sollten nicht direkt aussortiert werden, nur weil sie auf den ersten Blick nicht die gewünschten Standards erfüllen. „Im Gegenteil: Statt nach einer bestimmten Ausbildung oder



So unterstützt die AOK

### BGF im Unternehmen implementieren

Die AOK unterstützt Sie bedarfsgerecht und mit einem speziell auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

→ [aok.de/fk/bgf](https://aok.de/fk/bgf)

### Gesund führen

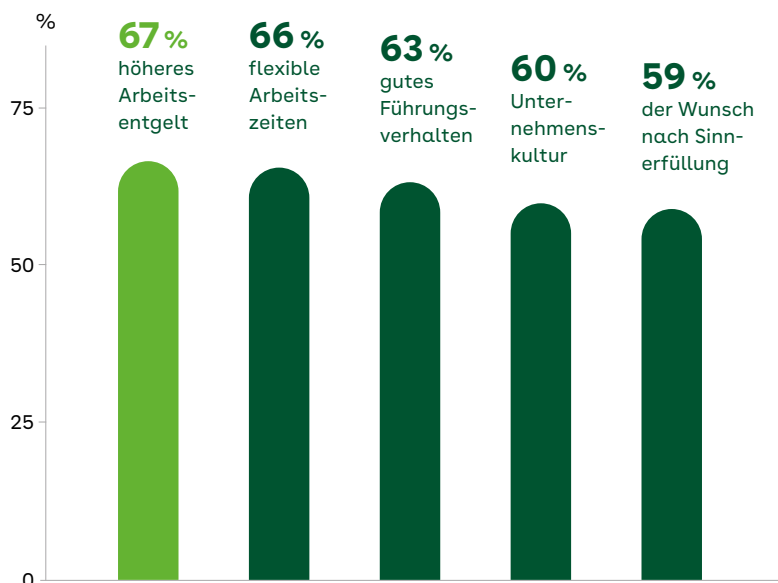
Mit dem Programm „Gesund führen“ der AOK lernen Führungskräfte, ein gesundheitsorientiertes Führungsverhalten zu entwickeln.

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)

Berufserfahrung müssen Personalverantwortliche in Zukunft eher auf Potenziale und Soft Skills achten, die für eine Stelle relevant sind. Fachliche Wissenslücken lassen sich oft durch berufsbegleitende Qualifizierung und Praxis schließen. Soft Skills nicht“, betont Teichert.

### Gründe für die Wechselbereitschaft

Das Gehalt bleibt zwar knapp die wichtigste Motivation für einen Jobwechsel. Doch direkt dahinter folgen Gründe, die mit der Unternehmenskultur zu tun haben.



Quelle: forsa, 2023.

### Wertschätzung leben

Doch wie begeistert man als Arbeitgeber die besten Quereinsteigenden für sich? Neben einem attraktiven Gehalt, Arbeitszeit und -platzgestaltung wird gezielte Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Beschäftigten immer wichtiger.

Laut der forsa-Studie fühlen sich 33 Prozent der Männer und 42 Prozent der Frauen in ihren aktuellen Jobs überlastet. Eine gute und vor allem gesunde Führung, die Rücksicht auf das Wohl der Mitarbeitenden nimmt, wird also immer wichtiger. „Unternehmen, die auf diese Themen einzahlen, die eine Haltung haben, Transparenz und Wertschätzung leben und sich glaubwürdig um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern,

**Weiterbildung in der Praxis:** Durch berufsbegleitende Fortbildungen werden aus Quereinsteigenden Fachkräfte



können sich positiv von der Konkurrenz abheben“, sagt Teichert. „Bewerbende suchen Unternehmen heute auch gezielt danach aus, ob sie zu ihrem Wertesystem passen.“ Übrigens unterscheiden sich die Bedürfnisse auch nach Alter der Bewerbenden, wie die eingangs zitierte forsa-Studie herausfand: Die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich ist bei allen Altersgruppen der meistgewünschte Benefit mit 74 Prozent – bei den 18- bis 29-Jährigen nannten ihn allerdings sogar 82 Prozent.

**Gesund führen, gesund arbeiten**  
BGF umfasst ein weiteres Spektrum: Dazu zählen zum Beispiel flexible und mobile Arbeitszeiten, eine interessante Tätigkeit und ein gesunder Arbeitsplatz. Auch gute Führung ist Teil einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Arbeitgeber,



**Katja Teichert,**  
Geschäftsführerin  
der Personalberatung  
talents for it GmbH  
in Leipzig

die konstruktives Feedback geben, stärker einbinden und transparenter informieren sowie kommunizieren, verbessern die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Qualität und Produktivität steigen, die Mitarbeitendenbindung wird gestärkt.

**Ganzheitlich denken**

Wer BGF als Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen umsetzen und damit Quereinsteigende gewinnen möchte, verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei geht es darum, die Situation im Unternehmen zu analysieren, Stärken zu entdecken und mit geeigneten Maßnahmen auszubauen sowie bestehende Belastungen zu reduzieren. Je nach Bedarf können verschiedene Themen schwerpunktmäßig bearbeitet werden. Auch aktuell relevante Themen wie Homeoffice oder hybride Arbeits(zeit)modelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern und ein Argument für potenzielle Bewerbende sind, können gesundheitsgerecht realisiert werden. „Das fordern Bewerbende heute klar ein“, weiß Teichert. ◦

# Gesundheitsmanagement mit System

## Gesunde Prozesse

Seit 2016 zertifiziert die AOK Bayern Firmen für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Die umgesetzten Qualitätsstandards im Unternehmen können mit dem Siegel in Bronze, Silber oder Gold bestätigt werden. Ein aktuelles Beispiel aus der Praxis.



Über die gesundheitsorientierte Ausrichtung des Unternehmens freuen sich Reinhard Berger (v.l. Betriebsratsvorsitzender), Manuel Beck (AOK-Geschäftspartnerberater), Markus Carrasco (AOK-Koordinator Gesundheitsförderung), Lena Weidenhiller (Personalreferentin), Richard Kirmaier (AOK-Direktor), Xaver A. Haas (Geschäftsführer) und Susan Gruber (Personalreferentin)





## VORAUSSETZUNGEN FÜR EIN ZERTIFIKAT

Grundlage der Zertifizierung ist ein bundesweit einheitlicher AOK-Qualitätsstandard, der sich an gängigen BGM-Kriterien orientiert. Ziel ist es, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im BGM in Gang zu setzen. Je nach Stufe werden die Zertifizierungen von Auditoren der AOK Bayern oder von der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS GmbH) durchgeführt. Bewerben können sich Unternehmen, die folgende Grundvoraussetzungen erfüllen:

- **Im Betrieb bestehen für das BGM entsprechende Strukturen wie ein Arbeitskreis Gesundheit.**
  - **Es ist eine für das BGM verantwortliche Person benannt.**
  - **Gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.**
- Weitere Informationen und Ihre Ansprechperson finden Sie unter
- [aok.de/fk/bayern/gesundheit](https://aok.de/fk/bayern/gesundheit)  
 > **Angebote für Ihre Betriebliche Gesundheit**

### Die Haas-Fertigbau GmbH wurde erneut mit dem Zertifikat in Silber ausgezeichnet

Ein gesundheitsgerechter Arbeitsplatz unterstützt das Wohlbefinden der Beschäftigten und die Produktivität des Unternehmens. Diese Philosophie wird im Unternehmen Haas in Falkenberg (Rottal-Inn) mit einem systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) im Rahmen des Arbeitsschutzes mit Beteiligung des Betriebsrates und der AOK als Partner gepflegt. Jüngst hat der Fertigbaubetrieb die Rezertifizierung „Gesundes Unternehmen in Silber“ erhalten. In die Bewertung flossen die Implementierung des BGM in die Unternehmenspolitik sowie die Einbindung der Mitarbeitenden ein. Gesundheitsangebote wie Stressmanagement und arbeitsplatzbezogene Trainings wurden ebenso begutachtet. Die Gesundheitskasse unterstützt den niederbayerischen Betrieb dabei, Arbeitsprozesse gesünder zu gestalten und Beschäftigte zu gesunder Lebens- und Arbeitsweise zu motivieren.

Die Firma Haas analysiert die anonymisierten Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer regelmäßig, um Ansätze zu finden, den Krankenstand zu senken und nachhaltig gering zu halten. Dazu tragen Gesundheitstage bei, die zu den Themen Stressbewältigung, Bewegung, Entspannung oder Ernährung die Mitarbeitenden aufklären und motivieren.

### Prävention von Anfang an

Bereits bei den Auszubildenden wird mit BGF-Maßnahmen, beispielsweise zur Suchtprävention, angesetzt. Der AOK-Vortrag „Always on – Suchtfaktor digitale Medien“ ist speziell für die junge Zielgruppe konzipiert. Eine große Serie mit Ergonomie-Workshops sensibilisiert zum rückschonenden Arbeiten in allen Abteilungen. Seit 2008 steht den Beschäftigten ein firmeneigenes Fitnessstudio und eine Kooperation mit dem Therapie- und Trainingszentrum Eggenfelden zur Verfügung. Die dortigen Trainer übernehmen die Erst- und Geräteeinweisung fürs Kardio- und Krafttraining. Davon profitieren alle Mitarbeitenden, Auszubildenden, Studenten und Praktikanten. Das Studio – quasi direkt am Arbeitsplatz – ist rund um die Uhr mit einem Firmen-Chip zugänglich, sogar am Wochenende.

### Fokus: Life-Balance

„Angesichts einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt wird der Unternehmenserfolg in Zukunft noch stärker als bisher davon abhängen, ob die Mitarbeitenden sich in ihrem Unternehmen wohlfühlen und wertgeschätzt werden“, betont Richard Kirmaier, AOK-Direktor in Passau-Rottal-Inn. Nicht nur das Gehalt sei entscheidend, auch die Arbeitsbedingungen sollten so sein, dass Beruf und Privatleben in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Für Arbeitgeber bedeutet das, die Arbeit in ihrem Unternehmen so attraktiv zu gestalten, dass sie die Gesundheit der Beschäftigten bestmöglich unterstützt. Die Firma Haas setzt Maßstäbe in der Förderung der Mitarbeitendengesundheit und -zufriedenheit und kann dies mit der Zertifizierung in Silber auch nach außen deutlich machen. ○

# So bleiben die Augen gesund

## Bildschirmarbeit

Viele Menschen verbringen während der Arbeit die meiste Zeit vor dem Bildschirm. Für die Augen ist das anstrengend. Doch die gute Nachricht ist: Arbeitgeber und Mitarbeitende können gemeinsam dafür sorgen, dass das nicht ins Auge geht.

**Stundenlanges Fokussieren** auf kurze Entfernung ist nicht gut für die Augen. In der Folge können oft ein Brennen oder Flimmern auftreten, der Blick wird unscharf und auch Kopfschmerzen drohen. Weil wir bei der Bildschirmarbeit außerdem weniger blinzeln, trocknen die Augen schneller aus. Wird dieser Zustand chronisch, nennt man das „Büro-Augen-Syndrom“.

Zum Glück sind diese negativen Effekte recht einfach zu vermeiden – solange sowohl Arbeitgeber als auch Belegschaft ihren Teil zu einem augenschonenden Arbeitsalltag beitragen.

## Das richtige Umfeld fürs Auge

Die Lichtsituation am Arbeitsplatz spielt – wenig überraschend – eine entscheidende Rolle. Zunächst muss es jederzeit hell genug sein, um ohne Anstrengung arbeiten zu können. 500 Lux sind hier das absolute Minimum, so steht es auch in der Arbeitsstättenverordnung. Das um ein Vielfaches hellere Tageslicht gilt allgemein als augenfreundlichste Lichtquelle. Für Schreibtische weitab eines Fensters lohnt sich die Anschaffung individuell einstellbarer Tischleuchten – einerseits, damit die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, andererseits, da die Beschäftigten so die für sie angenehmste Beleuchtung wählen können.

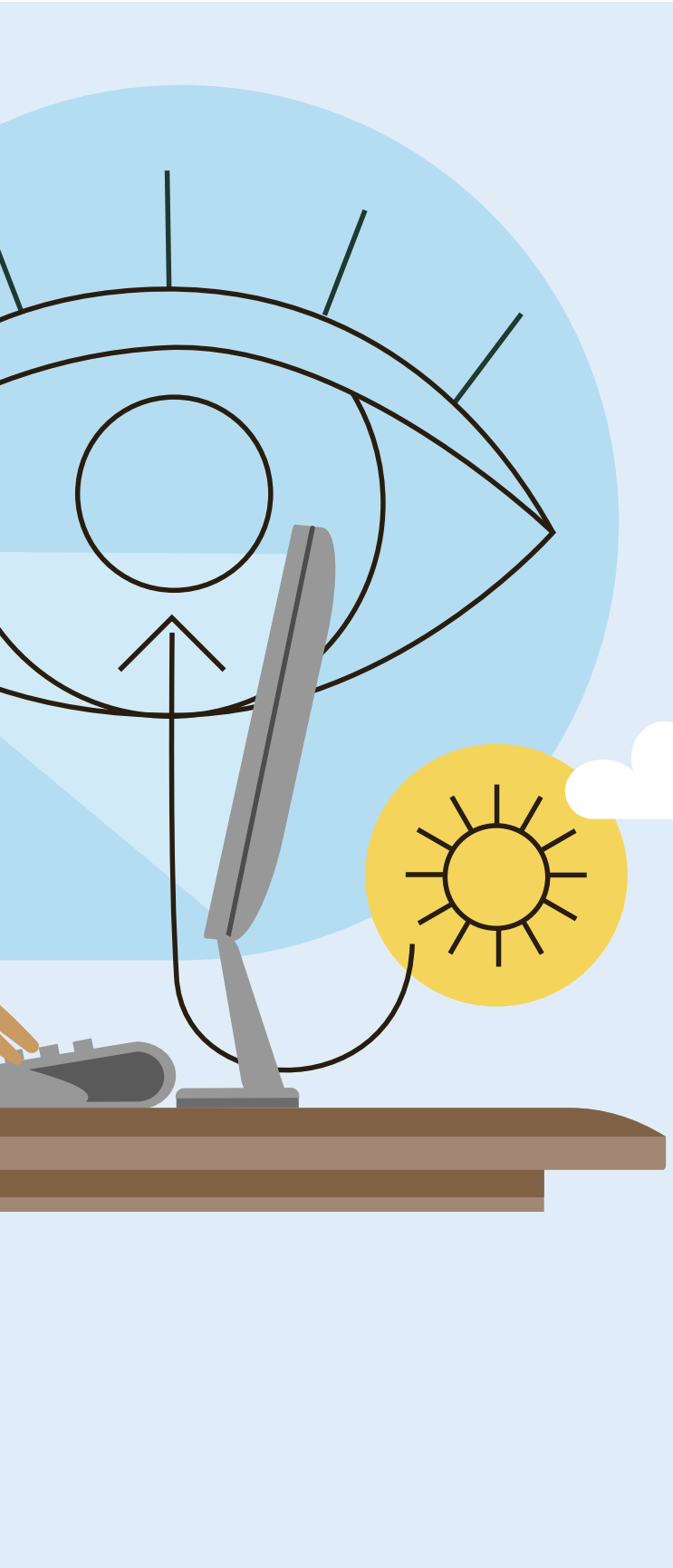
Darüber hinaus sind störende Reflexionen zu vermeiden. Das betrifft vor allem den Bildschirm selbst,



## Vorsorge ist besser

Laut §5 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge sind Unternehmen verpflichtet, Menschen, die am Bildschirm arbeiten, regelmäßige Augenuntersuchungen anzubieten. Sorgen Sie

als Arbeitgeber vor. Richten Sie Arbeitsplätze augenfreundlich ein, informieren Sie Ihre Beschäftigten über Augengesundheit und stellen Sie kostenfreie Check-ups bereit.



der immer so platziert sein sollte, dass sich darin keine Fensterfronten oder andere Lichtquellen spiegeln. Dazu hilft es, den Bildschirm auf eine angenehme Helligkeit und starke Kontraste einzustellen, denn Letztere entlasten die Augen. All diese Vorkehrungen haben jedoch nur Sinn, wenn die Mitarbeitenden dann auch im richtigen Abstand vor dem Bildschirm sitzen. Eine Entfernung von 50 bis 80 Zentimetern ist empfehlenswert, wobei bei aufrechtem Sitzen die oberste Zeile nicht über der Höhe der Augen liegen sollte.


### Entspannung, Luft, Wasser, Bewegung

Wer überwiegend am Bildschirm arbeitet, kann seine Augen auf viele Arten entlasten. Wichtig ist zum Beispiel die Raumluft. Ist sie verbraucht und trocken, schadet das den Augen. Regelmäßiges Lüften empfiehlt sich darum sehr.

Wer dann sowieso schon aufgestanden ist, kann die Gelegenheit für eine kleine Augenpause nutzen. Ein Glas Tee oder Wasser versorgt den Körper – und damit auch die Schleimhäute mit neuer Feuchtigkeit. Ein Blick aus dem Fenster entspannt die Augenmuskeln, da sie dann zur Abwechslung etwas Entferntes fokussieren.

Was auch hilft, um müde Augen frischer zu machen, ist das „Palmieren“. Dabei legt man für mindestens eine Minute die vorher warm geriebenen Hände über die Augen, sodass sich das Augenlid noch frei bewegen kann. Die Dunkelphase dient der Entspannung und lässt sich sehr gut mit bewussten Atemübungen kombinieren. Anwendungen wie diese, die man gemeinhin auch als Augenyoga bezeichnet, gibt es viele: Gerade wer im Alltag viel Zeit vor Bildschirmen von Computern, Tablets oder anderen Geräten zu tun hat, sollte regelmäßig zu diesen Übungen greifen – und als Arbeitgeber auch die Mitarbeitenden aufklären und motivieren. ◦



 So unterstützt die AOK

#### Gesunder Arbeitsplatz im Büro

Lichtverhältnisse und der richtige Abstand zum Bildschirm sind wichtige Voraussetzungen für einen gesunden Arbeitsplatz. Worauf Arbeitgeber sonst noch achten können, finden Sie auf dem Fachportal der AOK:

→ [aok.de/fk/bgf](https://aok.de/fk/bgf) > Gesunde Arbeit > Gesunder Arbeitsplatz im Büro und in der Dienstleistung



# Mit Schwung zurück

## Urlaubsrückkehr



Nach dem Urlaub erholt und belastbar zurück an den Arbeitsplatz: So wünschen sich Mitarbeitende und Führungskräfte die Rückkehr. Damit das gelingt, lohnt es sich, durch gezielte Maßnahmen den Wiedereinstieg zu erleichtern.

### Gerade noch im Sonnenuntergang

entspannt dem Meeresrauschen gelauscht – und schon zurück im Meeting, das kein Ende nehmen will. Statt in den Tag hineinzuleben,

gibt es wieder feste Strukturen und Deadlines. Viele Beschäftigte können sich nach dem Urlaub nur schwer für die Arbeit motivieren, auch wenn sie diese im Grunde gern

machen. Das könnte am Post-Holiday-Syndrom, auch Post-Holiday-Blues oder Post-Vacation-Syndrom genannt, liegen: Antriebslosigkeit, Konzentrationsprobleme,





**Dr. Oliver Weigelt,**  
Arbeits- und Organisations-  
psychologe, Postdoktorand im  
Momentum-Programm der  
Volkswagen-Stiftung zur Rolle  
der Arbeit bei der Entstehung  
von Zivilisationskrankheiten

verstärktes Stressempfinden und  
Müdigkeit sind einige typische  
Symptome dafür.

Neben psychischen Folgen  
können aber auch körperliche auf-  
treten: zum Beispiel Erkältungs-  
erkrankungen nach der Rückkehr ins  
heimische Klima oder Kopfschmer-  
zen durch Belastung.

### Selbstbestimmtes Arbeiten

Arbeitspsychologe Dr. Oliver Wei-  
gelt vom Wilhelm-Wundt-Institut  
für Psychologie der Universität  
Leipzig empfiehlt Unternehmen und  
Führungskräften, Beschäftigten  
einen langsamen Wiedereinstieg in  
den Arbeitsalltag zu ermöglichen.  
Im Rahmen einer Studie hat er zu  
den Ursachen des „Montagsblues“



So unterstützt  
die AOK

### Seelisch gesund im Arbeitsleben

In der Broschüre „Seelisch gesund  
im Arbeitsleben“ erfahren Füh-  
rungskräfte, wie sie ihr Führungs-  
verhalten reflektieren und die  
eigene körperliche und mentale  
Gesundheit sowie die der  
Mitarbeitenden stärken und  
erhalten:

→ [aok.de/fk/bgf-broschueren](https://aok.de/fk/bgf-broschueren)

### AOK-TIPPS

## Post-Holiday- Syndrom vorbeugen

Vier Tipps, mit denen Arbeitgeber  
für einen gesunden Wiederein-  
stieg und eine länger anhaltende  
Erholung der Mitarbeitenden  
sorgen können:



### 1 Wiedereingewöhnung ermöglichen

Je mehr Stress die Mitarbeiten-  
den am Arbeitsplatz erwartet,  
desto schwerer ist der Einstieg.  
Arbeitgeber können versuchen,  
die ersten Tage der Rückkehren-  
den nach dem Urlaub nicht mit  
Meetings, Seminaren oder dem  
Start eines neuen Projekts zu  
füllen, sondern ihnen ein wenig  
Autonomie zu ermöglichen.

### 2 Interesse zeigen

Das aufrichtige Interesse  
am Mitarbeitenden und dessen  
Erlebnissen ist Teil einer geleb-  
ten Willkommenskultur – ob nun  
nach längerem Urlaub, Krank-  
heitsphasen oder Elternzeit. Das  
zeigt den Mitarbeitenden: Ich  
interessiere mich wirklich für  
dich – nicht nur als Arbeitskraft,  
sondern als Mensch.

### 3 Übergaben planen

Stellen Sie sicher, dass  
Aufgaben des Urlaubenden  
durch ausführliche Übergaben –  
zumindest zum Teil – fortlaufend  
während des Urlaubs erledigt  
werden.

### 4 Interessierte Selbstgefähr- dung vermeiden

Ganz wichtig: Im Urlaub bleibt  
das Diensthandy aus. So kann  
die Erholung eintreten, die  
Arbeitgebern und Beschäftigten  
zugutekommt. Mitarbeitende,  
die während des Urlaubs dienst-  
liche Mails lesen, schalten nicht  
richtig ab und erholen sich somit  
auch weniger. Arbeitgeber  
können sie (auch durch die  
angesprochenen Übergaben)  
beruhigen und Sie anweisen, das  
Handy gleich ganz zu Hause zu  
lassen oder dienstliche Apps für  
die Dauer des Urlaubs zu  
deinstallieren.

geforscht, die seinen Ausführungen  
zufolge denen des Post-Holiday-  
Blues ähnlich sind. „Der Wieder-  
beginn der Arbeit nach einer Phase  
der Erholung erfordert verschiedene  
Anpassungsprozesse bei berufstätigen  
Personen und wirkt deswegen  
wie ein zusätzlicher Stressor.“

So müssten viele Beschäftigte  
morgens früher aufstehen als in der  
freien Zeit.

Hier könne es helfen, den Rück-  
kehrenden die Autonomie einzu-  
räumen, Arbeitszeiten, Tagesplan  
und Schwerpunkte der Tätigkeit in  
den ersten Tagen stärker selbst zu  
bestimmen. „Diese Anpassung der  
Arbeit an die eigenen Bedürfnisse,  
auch Job Crafting genannt, trägt  
generell zur mentalen Gesundheit  
und besseren Leistungsfähigkeit  
bei“, sagt Weigelt. ◦

# Gesund unterwegs

## BGF im Außendienst



Gesunde und abwechslungsreiche Angebote in der Kantine, ein Spaziergang in der Mittagspause oder der regelmäßige Lauftreff mit den Kolleginnen und Kollegen: Für Mitarbeitende im Außendienst ist das im Arbeitsalltag oft nicht zu realisieren. Mit gezielten BGF-Maßnahmen können Unternehmen gegensteuern und die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern.

**Viele klassische Maßnahmen** der Betrieblichen Gesundheitsförderung greifen im Außendienst nicht, weil die Mitarbeitenden nicht vor Ort sind – das trifft für klassische Vertriebsmitarbeitende zu, aber auch für Beschäftigte, zum Beispiel im Lieferdienst, ambulante Pflegekräfte oder Handwerker auf Montage.

### Keine einfache Zielgruppe

„Bewegungsmangel ist im fahrenden Außendienst an der Tagesordnung, gegessen wird oft auf die Schnelle. Der Erfolgsdruck ist groß, genauso der Frust, wenn es mal nicht so gut läuft“, sagt Anabell Große, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement beim Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH. „Und: Außendienstler sind Einzelkämpfer. Die Einsamkeit kann mental zum Problem werden.“ Die Expertin weiß auch, dass Außendienstmitarbeitende für Maßnahmen keine einfache Zielgruppe sind. „Sie sind schlecht erreichbar. Und gerade bei Männern ist das Verständnis für präventive Gesundheitsmaßnahmen oft nicht stark ausgeprägt.“

### Bestandsaufnahme

Um die Akzeptanz für BGF-Maßnahmen zu erhöhen und die richtigen Formate zu wählen, ist eine vorherige Analyse der Umstände entscheidend. Auftakt kann eine Mitarbeitendenbefragung sein. Dazu entwickeln



### DATEN UND FAKTEN

**Weniger Außendienst in der Versicherungsbranche:**

Um  
**2,2** %

ist die Anzahl der angestellten Außendienstmitarbeitenden gesunken. Gründe sind die Folgen der Corona-Pandemie, die Nutzung externer Dienstleister und digitale Tools.

Quelle: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), 2021.

AOK-Fachkräfte gemeinsam mit der Geschäftsführung einen gezielten Fragenkatalog, zum Beispiel: Welche Probleme gibt es bei den Mitarbeitenden? Welche Wünsche haben sie?

Führungskräfte sollten von Beginn an mit ins Boot geholt werden. „Sie sind wichtige Multiplikatoren und Vorbilder“, sagt Große. Nach der Auswertung der Analyse schlugen AOK-Fachleute maßgeschneiderte präventive Maßnahmen vor, die idealerweise sowohl die Verhältnis- als auch die Verhaltensebene abdecken. Es ist empfehlenswert, einen BGF-Steuerkreis im Unternehmen zu gründen, der die Umsetzung im Blick behält.

### Bewegungsfreundlich

Aufgrund ihrer meist stundenlangen statischen Körperhaltung im Alltag sind Außendienstmitarbeitende, die viel sitzen und fahren, für Rückenprobleme prädestiniert. Dennoch sind die Belastungen unterschiedlich.

Für zielgerichtete, nachhaltige BGF-Maßnahmen ist es wichtig, vorab die individuellen Arbeitsplatzbedingungen zu beschreiben, zum Beispiel: Sind Busfahrer tageweise im Schichtdienst unterwegs oder begleiten sie eine Reisegruppe über eine ganze Woche? Fahren Außendienstmitarbeitende im Firmenwagen zu Kundenterminen? Führen sie dort körperlich anstrengende Montagearbeiten aus oder sitzen sie statisch im Beratungsgespräch?





Daraus entsteht die Grundlage für geeignete Maßnahmen. So können Führungskräfte den Außendienstmitarbeitenden einerseits im Firmenwagen ergonomische Verbesserungen zur Verfügung stellen sowie genügend Zeit für aktive Pausen einplanen oder Bewegungsangebote finanzieren. Ein Gesundheitstag im Unternehmen zum Schwerpunktthema „Rückengesundheit“ mit nützlichen Infos und Tipps kann den Auftakt bilden.

Auf der anderen Seite sind auch die Mitarbeitenden gefordert, passende Angebote wahrzunehmen: Das kann der Rücken- oder Stressbewältigungskurs nach Feierabend sein oder ein zeit- und ortsunabhängiges Online-Angebot, das sich auch zwischendurch umsetzen lässt.

### Fazit

Egal ob Rückengesundheit, ausgewogene Ernährung oder Stressbewältigung – gerade im Außendienst sind die Herausforderungen



**Anabell Große,**  
Beraterin für  
Betriebliches  
Gesundheitsma-  
nagement beim  
Institut für Betrieb-  
liche Gesundheits-  
förderung (BGF)

vielseitig und mögliche Belastungen schwerer zu erkennen als bei Mitarbeitenden vor Ort. Die Wertschätzung vonseiten der Arbeitgeber tut dann nicht nur der Gesundheit gut. Früh genug eingeführt, können präventive Angebote langfristig Ausfalltage verhindern und Mitarbeitende binden, die nicht zuletzt das Unternehmen nach außen hin vertreten und das Image nachhaltig mitprägen. ◦



So unterstützt  
die AOK

Die AOK hilft bei der Bedarfsanalyse, berät Unternehmen zu den individuell richtigen BGF-Maßnahmen und begleitet die Umsetzung:

→ [aok.de/fk/bgf](https://aok.de/fk/bgf) > Betriebliche  
Gesundheitsförderung

## Was, wenn's brennt?

**Der Brand- und** Katastrophenschutz lebt von den vielen Ehrenamtlichen, die sich beispielsweise bei der freiwilligen Feuerwehr engagieren. Das tun sie häufig neben ihrem regulären Beruf. Kommt dann ein Notruf, müssen die Helfenden den Arbeitsplatz umgehend verlassen. Was heißt das für die Arbeitgeber?.

Die Länder erstatten den entstandenen Arbeitsausfall. Dabei gelten in jedem Bundesland eigene Regeln. Auskunft erteilen die jeweiligen Einrichtungen, die den betreffenden Einsatz organisieren. Übrigens ist jedes Unternehmen in Deutschland verpflichtet, fünf Prozent der Belegschaft als Brandschutzelfende zu benennen. Diese müssen eine spezielle Zusatzausbildung durchlaufen, die ehrenamtliche Brandschützendende beispielsweise bei der freiwilligen Feuerwehr bereits haben. Es lohnt sich also für Gesellschaft und Unternehmen, das Ehrenamt zu unterstützen.

[mit-dir-fuer-uns-alle.de/ehrenamt](https://mit-dir-fuer-uns-alle.de/ehrenamt)

### KOOPERATION FÜR MEHR KATASTROPHENSCHUTZ

# 3

Partner vereinbarten im November 2022 eine Kooperation für mehr Selbstschutz und -hilfe bei Naturkatastrophen und Pandemien, auch in Unternehmen: das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) und die Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes (vfdb).







### Belastungen im Job

## Unbefristet Beschäftigte sind zufriedener

**Laut einer Studie** der Northern Business School Hamburg aus dem Jahr 2022 sind Mitarbeitende mit einer unbefristeten Beschäftigung zufriedener als solche mit einer befristeten Anstellung. 2021 waren etwa 7,5 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland befristet beschäftigt.

Beschäftigte mit Befristung berichten häufiger von hoher Belastung, besonders in der Arbeitsorganisation. Die Ursache: mangelnde Alltagsroutine. Befristungen kämen oft in Zeiten hoher Auslastung auf, also mit erhöhter Arbeitszeit und -intensität. Dass unbefristet Beschäftigte zufriedener sind, liegt aber auch an einem im Durchschnitt höheren Gehalt und der zusätzlichen Sicherheit. Besonders Akademikerinnen und Akademiker legen großen Wert auf unbefristete Stellen. Angesichts des Fachkräftemangels können Arbeitgeber dieses Wissen beim Recruiting nutzen, um hochqualifizierte Bewerbende zu überzeugen.

## Wie viele Sicherheitsbeauftragte braucht ein Unternehmen?

Ab

# 21

Mitarbeitenden müssen Unternehmen in jedem Fall mindestens eine Sicherheitsbeauftragte Person bestellen.

# 5

Kriterien für die Berechnung der Anzahl an Sicherheitsbeauftragten: Mitarbeitendenanzahl, Unfall- und Gesundheitsrisiken sowie räumliche, zeitliche und fachliche Nähe.



### Charta der Vielfalt

## Diversität im Unternehmen verankern

**Soziale Herkunft** kann sich negativ auf die Chancengleichheit im Beruf auswirken. Das zeigte die Studie „Diversity Trends 2020“ der Charta der Vielfalt, der größten Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen Deutschlands. Die Initiative nahm deshalb die soziale Herkunft als siebte Dimension der Vielfalt in die Charta auf.

Für die Einführung des neuen Aspekts hatten sich zuvor rund 75 Prozent der Unternehmen ausgesprochen, die die Charta bereits berücksichtigen. Mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bestätigen Unternehmen und Organisationen, dass sie versuchen, die Ausgrenzung von Mitarbeitenden in allen bisher definierten Diversity-Dimensionen zu vermeiden. Auch die AOK Bayern gehört zu den Unterzeichnern der Charta. Mehr Informationen unter:

[charta-der-vielfalt.de](https://charta-der-vielfalt.de)



## Mensch und Maschine

## Kompetenz für Chatbots gefragt

**Künstliche Intelligenz** wird für Unternehmen wichtiger. Das zeigt sich auch daran, dass im ersten Quartal 2023 in 146 Stellenanzeigen nach Menschen gesucht wurde, die den Chatbot ChatGPT ziel führend bedienen können. Das ergab eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft. Die Benutzerfreundlichkeit und die geringen Kosten machen die Nutzung von Chatbots bislang vor allem für Unternehmen mit kleinen oder mittleren Mitarbeitendenzahlen interessant. Hier Kompetenz im Unternehmen aufzubauen, lohnt sich.



146

Stellenanzeigen im ersten Quartal 2023 forderten Kenntnisse im Umgang mit Chatbots.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2023.



Zufriedenere Mitarbeitende durch bessere Life-Balance: Die Viertageweche als Konzept der Zukunft

## New Work

## Weniger arbeiten macht Schule

**Nur vier Tage** in der Woche arbeiten: Das ist die Idee der Initiative „4 Day Week Global“, die gemeinsam mit dem Boston College, dem University College Dublin und der Cambridge University eine groß angelegte Studie durchführte. Von Februar bis August 2022 reduzierten 33 Unternehmen mit Beschäftigten in sechs verschiedenen Ländern die Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche bei gleichbleibendem Gehalt. 27 der teilnehmenden Unternehmen hatten anschließend an einer Befragung teilgenommen.

Die Arbeitszeit war von durchschnittlich 40,8 Stunden auf 34,8 Stunden pro Woche reduziert worden. Unternehmen bewerteten die

Erfahrung auf einer Skala von eins bis zehn durchschnittlich mit einer Neun – genau wie ihre Angestellten. Den Einfluss auf Gesamtleistung und Produktivität bewerteten die Unternehmen als positiv, die Einnahmen stiegen im Versuchszeitraum um durchschnittlich rund 8 Prozent. 18 Firmen führten die Viertageweche auch nach Studienende fort, sieben planen es, jeweils eine tendiert zu einer Fortführung oder ist sich noch nicht sicher. Kein teilnehmendes Unternehmen sprach sich explizit gegen eine Fortführung aus. Weitere Informationen stehen bereit unter:

[4dayweek.com/us-ireland-results](https://4dayweek.com/us-ireland-results)

Fotos: contrastwerkstatt / pressmaster – stock.adobe.com

## TERMINE



15.–17.10.2023:  
World Health Summit (WHS)

Jährliches strategisches Forum für globale Gesundheit, das Personen aus Politik, Wissenschaft, Privatwirtschaft und Zivilgesellschaft aus der ganzen Welt zusammenbringt. Thema ist unter anderem nachhaltige Gesundheit. Der Summit findet in Berlin und online statt, Veranstalter ist das Global Health Hub.

→ [worldhealthsummit.org](https://worldhealthsummit.org)



25.–26.10.2023:  
Personalmesse in München

Fachmesse für Recruiting, Personalmanagement und -entwicklung sowie die Bedeutung dieser Felder für den Gesamterfolg eines Unternehmens. Diesjährige Schwerpunkte: Personalauswahl, Mitarbeitendenführung, E-Learning, Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

→ [personalmesse-muenchen.de](https://personalmesse-muenchen.de)

## Betriebsvereinbarungen

## Mit Trauer umgehen?



**Niemand beschäftigt sich** gern mit Trauer. Auch in Unternehmen kann sie zum Thema werden. Zum Beispiel dann, wenn jemand aus dem persönlichen Umfeld der Mitarbeitenden stirbt. Das kann nicht nur Arbeitsabläufe beeinträchtigen – es ist auch eine große zwischenmenschliche Herausforderung für die Kolleginnen und Kollegen.

Obwohl keine Regeln den Umgang mit Trauer festschreiben, gibt es Tipps, an die sich Führungskräfte halten können. So kann es helfen, nach Rücksprache

mit der trauernden Person mit dem gesamten Team zu sprechen, um Transparenz herzustellen.

Arbeitgeber können auch unbezahlten Sonderurlaub oder eine Trauerkarenzzeit anbieten, um Trauernden den notwendigen Raum zu geben. Diese kann auch unabhängig von einem akuten Fall mit der Belegschaft besprochen und in einer Betriebsvereinbarung verankert werden.

Wichtig ist in jedem Fall: Jede Person trauert anders. Es kommt besonders auf die Führungskraft an, hier eine offene und wertschätzende Kommunikation herzustellen – sofern die Beschäftigten dies möchten. Denn es kann auch zum individuellen Umgang mit Trauer gehören, sich nicht offenbaren zu wollen.

#### So unterstützt die AOK

Ein vertrauensvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld erleichtert es Mitarbeitenden, sich zu öffnen. Im AOK-Programm „Gesund führen“ lernen Arbeitgeber, wie dies gelingt.

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)

## Generation 50plus

## Erfahrung für Unternehmen



**Mehr als 95 Prozent** der deutschen Unternehmen sind bereit, Menschen über 50 Jahre einzustellen. Das geht aus einer im Mai 2023 veröffentlichten Umfrage des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft (BVMW) hervor. 77 Prozent der Unternehmen würden Menschen aus der Generation 50plus in Vollzeit anstellen, 49 Prozent in Teilzeit. 41 Prozent gaben an, sie für projektbezogene Arbeit hinzuziehen zu wollen. Hier können sie aufgrund ihrer Berufserfahrung gut unterstützen, da sie sich schnell in Projekte und Strukturen einfinden. Das Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung (kofa) zeigt mit fünf Tipps, wie Sie die Generation 50plus überzeugen. Mehr Informationen finden Sie unter:

[kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/aeltere](https://kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/aeltere)



**24.–27.10.2023:**  
A+A Messe und Kongress 2023 in Düsseldorf

Weltweite Leitmesse in Sachen Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheit, parallel zum dazugehörigen Kongress. Dieser wird von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) organisiert. Themen sind Gesundheit bei der Arbeit, Arbeitssicherheit sowie Präventionsstrategien.

→ [aplusa.de](https://aplusa.de)



**29.11.2023:**  
Employee Communications Konferenz 2023

Online-Konferenz mit Praxisvorträgen und Diskussionsrunden für mehr Vielfalt bei der Mitarbeitenden- und Engagement-Kommunikation. Diskutiert werden aktuelle Konzepte für die Kommunikation mit Mitarbeitenden in Zeiten von Homeoffice und Hybrid Work.

→ [shift-work.de](https://shift-work.de) > Events



## Psyche

# Gespräche mit Leitfaden

### Bewegungsübungen oder ergonomische Möbel

können körperlichen Erkrankungen vorbeugen – aber wie ist es eigentlich mit der seelischen Gesundheit am Arbeitsplatz?

Ratsam ist, mit den Mitarbeitenden im Austausch zu sein. Denn psychische Erkrankungen sind laut Fehlzeitenreport 2021 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) nicht nur der zweithäufigste Grund für Arbeitsausfälle, sondern ziehen auch besonders lange Fehlzeiten nach sich.

Erste Anzeichen, auf die Führungskräfte achten können, sind Konflikte innerhalb eines Teams, beispielsweise durch Mobbing, Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes beziehungsweise Arbeitslosigkeit oder private Ereignisse (zum Beispiel Scheidung, Erkrankung, Todesfall).

Wie Führungskräfte psychischen Erkrankungen präventiv und akut begegnen können, erfahren Sie auf dem Arbeitgeberportal der AOK:

→ [aok.de/fk/bgf-gespraechsleitfaden](https://aok.de/fk/bgf-gespraechsleitfaden)



## Unterstützung

# Die Arbeitgeber-Podcasts der AOK

Für ihre Podcast-Reihe befragt die AOK Bayern Expertinnen und Experten zu aktuellen Themen und Trends, auch rund um Gesundheit im Betrieb.

## Homeoffice und Schlaf

Feierabend machen und wirklich abschalten ist für viele Mitarbeitende im Homeoffice eine besondere Herausforderung. Schlafzimmer und Arbeitsplatz sind zu nah nebeneinander. Da kann es schwerfallen, sich von der Arbeit zu distanzieren. Viele nehmen Stress und unbearbeitete Aufgaben mit in die Nacht. Dr. Hans-Günter Weeß von t&t Organisationsentwicklung, Training und Beratung gibt im AOK-Podcast Tipps, wie tiefer, erholsamer Schlaf nach dem Tag im Homeoffice gelingt.

## Fit4Work zur Positiven Psychologie

Positive Psychologie befasst sich mit zentralen Faktoren für ein gelingendes Leben. Wie können sich Beschäftigte am Arbeitsplatz entfalten? Welchen Beitrag können Führungskräfte leisten, um die Stärken des Teams zu fördern? Patricia Lück, Diplom-Psychologin und AOK-Expertin für Positive Psychologie sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement, erläutert Ressourcenstärkung praxisnah.

Interesse an diesen und weiteren Podcasts der AOK? Sie finden eine Übersicht in unserem Fachportal:

→ [aok.de/fk/podcast](https://aok.de/fk/podcast)



# »Das Sinnerleben spielt eine zentrale Rolle«

## Motivation



Bindung, Selbstwertgefühl und Beziehungsfähigkeit sind die zentralen Themen der Psychologin und Autorin Stefanie Stahl. Auch im Arbeitsleben spielen diese Aspekte eine große Rolle – in der Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen. Sie erklärt, warum Betriebe profitieren, die psychologische Fragen ernst nehmen.



**Je genauer man die Persönlichkeitstypen kennt, desto passgenauer kann man die Aufgaben verteilen.**

## Warum sollten sich Arbeitgeber genauer mit der Persönlichkeit aller Mitarbeitenden beschäftigen?

Weil es unterschiedliche Persönlichkeitstypen gibt, die unterschiedliche Herangehensweisen haben. Etwa die Konkreten und die Abstrakten. Die Konkreten sind Tatsachenmenschen, die sich gern praktischen Aufgaben zuwenden und auch nicht vor Detailarbeiten zurückschrecken. Die Abstrakten interessieren sich mehr für den roten Faden, das Visionäre, den Gesamtzusammenhang. Sie sind besonders gut in der Entwicklung aufgehoben. Ein Unternehmen benötigt beide Typen: die abstrakten Entwickler und die Konkreten, die das Projekt auf die Straße bringen. Wichtig ist, dass die Arbeit des Menschen in seinem Interessen- und Leistungsprofil liegt. Das Sinnerleben, neudeutsch: Purpose, spielt eine zentrale Rolle.

## Mitarbeitende, die passgenau eingesetzt werden, erleben Sinn in ihrer Arbeit und sind motiviert. Wie können Führungskräfte darauf einwirken?

Hier hilft es, die eigenen Stärken und Schwächen und die der Beschäftigten gut zu kennen. Einige Fragen können dabei helfen: Arbeite ich lieber im Team oder lieber allein? Fällt es mir leicht, Konflikte anzusprechen, oder bin ich stark auf Harmonie und Ausgleich bedacht? Liegen mir Routine-Arbeiten- und Detailarbeiten oder interessiert mich eher der Neuentwurf? Je genauer man also seinen Persönlichkeitstyp und jenen der Mitarbeitenden kennt, desto passgenauer kann man die Aufgaben verteilen.

## Welchen Stellenwert hat die Wertschätzung der Beschäftigten für den wirtschaftlichen Erfolg?

Wertschätzung und Anerkennung sind ungeheuer wichtig für das Wohlbefinden eines jeden Menschen. Ohne Anerkennung stellt sich schnell ein Erleben von Sinnlosigkeit ein. Das Erleben von Sinnlosigkeit ist hingegen der Wegbereiter für Burn-out und Depression und verursacht Fehlzeiten. Eine wohlwollende, unterstützende Arbeitsatmosphäre motiviert die Mitarbeitenden zu Eigenverantwortlichkeit und Engagement. ◦

### Stefanie Stahl

ist Psychologin, Psychotherapeutin und Autorin. Die Hamburgerin arbeitet heute in ihrer Praxis in Trier und gibt Seminare zu den Themen Bindungsangst und Selbstwertgefühl.





## Mein AOK- Arbeitgeberservice

### **Rund um die Uhr erreichbar:**

Empfangen Sie Post in Ihrem digitalen Briefkasten. Mit dem elektronischen Postfach können Sie jederzeit und von überall mit Ihrer AOK-Ansprechperson kommunizieren. Dokumente können schnell und einfach datenschutzkonform ausgetauscht werden. Das spart Ihnen Zeit und Geld.

**Mehr erfahren auf**  
[fk.meine.aok.de](https://fk.meine.aok.de)

**AOK. Die Gesundheitskasse.**

