



gesundes unternehmen



Bunter Betrieb

So gelingt die Integration
von Menschen aus
unterschiedlichsten
Gesellschaftsgruppen

→ **Ab Seite 4**

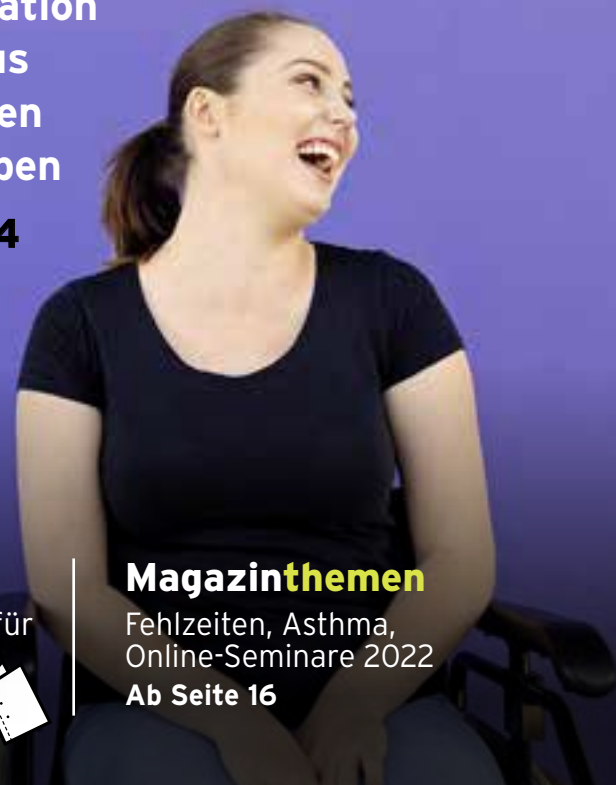


Betriebliche Gesundheit

Re-Zertifizierung
bei der Nabaltec AG
Seite 34

personal wissen

Aktuelle Fachinformationen für
das Personal- & Lohnbüro
Heftmitte



Magazinthemen

Fehlzeiten, Asthma,
Online-Seminare 2022
Ab Seite 16



editorial

gesundes **unternehmen** –
das Arbeitgebermagazin der AOK –
Die Gesundheitskasse

Herausgeber:
AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
AOK Bayern
Ressort Markt
Stromerstraße 5, 90443 Nürnberg

Verlag und Redaktion:
CW Haarfeld GmbH,
Robert-Bosch-Str. 6, 50354 Hürth
Internet: cwh.de
Tel.: 0800 888-5440, Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

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

Redaktionsleitung: Kai Stiehl (v. i. S. d. P.),
Geschäftsadresse siehe Verlag und Redaktion

Chefredaktion: Simone Königs

Redaktion: Manuela Müller, Silke Siems,
Bettina Tanneberger, Julia Templin,
Stephanie von Zelisch

Regionalredaktion AOK Bayern: Silke Recksiek

Arbeitsrechtliche Beratung:
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden

Gestaltung: claim GmbH, CW Haarfeld

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

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Redaktionsschluss: 14. Oktober 2021

ISSN 2366-892X

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

Das bei der Herstellung des Magazins **gesundes unternehmen** verwendete Papier verfügt über das EU-Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des Europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Hinweis der Redaktion: Im Sinne eines einfachen Leseflusses wird in Magazinbeiträgen grundsätzlich die männliche Form verwendet. Die Beiträge beziehen sich jedoch immer auf alle Geschlechter, wenn nicht explizit anders hervorgehoben.

Titelbild: Fronline/Paul Bradbury, Caia Image (o.l.); Getty Images/Maskot (o.r.); brusinski (u.l.); Thurtell (u.r.); Porträt/Editorial: PR/wdv GmbH & Co. OHG/Jan Lauer; Fotos Inhalt: (Mosaik); Getty Images/Flashpop (o.l.); Delmaine Donson (o.r.); Ian Ross Pettigrew (u.l.); Thurtell (u.r.); PR/Leon Sinowenko



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

Für mehr Vielfalt

In der AOK Bayern wird nicht nur Gesundheit großgeschrieben. Wir leben auch das Thema Diversität im Unternehmen aktiv und fördern die Vielfalt der Nationalitäten, Kulturen und Generationen in der Belegschaft, wobei Menschen mit Behinderung eingeschlossen sind. Seit 2019 ist die bayerische Gesundheitskasse Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und hat sich damit bereit erklärt, im Unternehmen eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung zu pflegen.

Gelebte Realität mit Potenzial. Auch in vielen Betrieben ist Vielfalt längst angekommen. In der Titelgeschichte (ab Seite 4) erhalten Sie Tipps, wie die Zusammenarbeit im Betrieb so organisiert werden kann, dass sie für noch mehr Kreativität, Innovationen und Zufriedenheit sorgt. Und Sie erfahren, welchen Beitrag die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) dabei leisten kann.

Digitale Weiterbildung frei Haus. Eine praktische Unterstützung für Ihren Arbeitsalltag bieten wir Ihnen auch in diesem Jahr wieder rund um den Jahreswechsel. Unter aok.de/fk/bayern/jahreswechsel finden Sie ein digitales Themenspezial. Hier gibt es Beiträge mit allen wichtigen sozialversicherungsrechtlichen Informationen. Die einzelnen Themen werden mit einem kurzen Video vorgestellt. Im Expertenforum können Sie Ihre individuellen Fragen stellen und Fachbeiträge herunterladen. Darüber hinaus finden Sie im Themenspezial die aktuellen Termine der Online-Seminare „Trends und Tipps 2022“. Meine Kolleginnen und Kollegen informieren und beraten Sie sehr gerne auch persönlich.

Ihre

magazin

titel **vielfalt im betrieb****4 Diversity-Management**

Diversität im Unternehmen hat viele Gesichter. Die Mitarbeiter unterscheiden sich in Alter, Geschlecht oder sozialer Herkunft. In der Titelgeschichte lesen Sie, wie genau das zu einer Stärke Ihres Betriebs werden kann.

- 6 **Wie Integration und Zusammenarbeit gelingen**
- 9 **Checkliste: Wie vielfältig ist mein Betrieb?**
- 10 **Welche Strategien zum Erfolg führen**
- 13 **Wie Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen kann**



- 15 **Neues in der Sozialversicherung**
Welche Themen bei den „Trends & Tipps 2022“-Seminaren im Fokus stehen.
- 16 **Die Krise überwinden**
Der aktuelle Fehlzeiten-Report zieht Lehren aus der Coronapandemie und liefert Ansätze, um die betriebliche Prävention zu stärken.
- 18 **Vorteile für Firmenkunden**
Beratung zur betrieblichen Altersversorgung und zum neuen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss.
- 23 **Beruf und Pflege**
In acht Schritten: So können Betriebe ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit unterstützen. Teil 8 der Reihe.
- 24 **Asthma im Job**
Wie Arbeitgeber ihre Mitarbeiter vor der chronischen Bronchienentzündung schützen und ihnen die Arbeit erleichtern können.
- 26 **news & facts**
Aktuelle Meldungen zu den Themen Fremdsprachen, Coronaschutzmasken und Überstunden.
- 28 **Bilanz der Amtszeit**
Der scheidende alternierende Vorsitzende des Aufsichtsrats im AOK-Bundesverband Dr. Volker Hansen im Interview.
- 30 **Aktiv für die Männergesundheit**
Wie es Unternehmen gelingt, ihre männlichen Beschäftigten in Schwung zu bringen.
- 32 **Die neuen Online-Seminare**
Überblick über die Themen der Online-Seminare im Jahr 2022.
- 34 **Nabaltec AG re-zertifiziert**
Das Unternehmen hat sich erneut dem Auditprozess gestellt.
- 36 **tips_trends_termine**
Nachrichten aus dem Berufsalltag, Tipps für Arbeitgeber und aktuelle Zahlen.
- 39 **11 + 1 Fragen an ...**
Jonas Reckermann

personal **wissen**

In der Heftmitte zum Herauslösen



Ein Infoservice für das Personal- und Lohnbüro, unter anderem mit den Themen:

- Kurzfristige Beschäftigungen
- Neuerungen zum Jahreswechsel
- Urteil zur Coronaschutzimpfung





Vielfalt im Betrieb

Diversity-Management Die Gesellschaft wird bunter und damit werden es auch die Unternehmen. Der Vorteil: Vielfalt kann Kreativität und Innovation erzeugen, wie Studien beispielsweise der Bertelsmannstiftung belegen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, das Potenzial zu erkennen und zu fördern.

Mitarbeiter unterscheiden sich nach Herkunft und Kultur, nach Alter und Geschlecht, nach sexueller Orientierung, Glaubensrichtung und Weltanschauung und nicht zuletzt nach physischen und psychischen Charakteristika und Fähigkeiten. Längst spiegeln sie in den Unternehmen die Vielfalt der Gesellschaft wider. In einem betrieblichen Kontext wird Vielfalt oft als Diversity oder Diversität bezeichnet. Sie umfasst sämtliche Unterschiede: sichtbare wie unsichtbare, äußere wie innere, familiäre wie organisatorische. Es geht um „den Menschen als Ganzes“, seine gleichberechtigte Rolle im Unternehmen und in der Konsequenz um seine körperliche und mentale Gesundheit.

EIN THEMA FÜR ALLE

Die erfolgreiche Umsetzung von Diversity-Management gelingt durch verbindliche Unternehmensführung und die Einbindung der Belegschaft. Voraussetzung für eine gelungene Implementierung und Umsetzung sind eine ganzheitliche Strategie und ein klarer Fokus auf die Ziele der Firma. Gelingt das, dann sichert Diversität auch und gerade die Zukunftsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen.

Schon rund 3.800 Geschäftsführer, darunter auch die Verantwortlichen der AOK Bayern, haben die „Charta der Vielfalt“ (charta-der-vielfalt.de) unterzeichnet. Sie gehen damit eine Selbstverpflichtung ein, Vielfalt und Diversität im Betrieb zu leben. Dafür haben sie gute Gründe:

- **Innovation:** Eine bunte Belegschaft erschließt leichter neue Marktsegmente und entwickelt kreative Angebote.
- **Kundenorientierung:** Unterschiedliche Mitarbeiter haben Zugang zu Interessen und Bedürfnissen neuer Kundengruppen.

- **Zukunftsfähigkeit:** Gemischte Teams bewältigen den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel leichter.
- **Mitarbeiterbindung:** Eine wertschätzende Unternehmenskultur führt nachweislich zu Zufriedenheit, Gesundheit und Stabilität in der Belegschaft.
- **Personalgewinnung:** Divers aufgestellte Unternehmen positionieren sich im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber.

Mit der Entscheidung für mehr Diversität im Betrieb hat ein Arbeitgeber den ersten Schritt getan. Nun gilt es, die Belegschaft von den Vorteilen zu überzeugen und mitzunehmen – durch Information, Kommunikation, Unterstützung. Führungskräfte sollten zudem Vorbild sein, denn sie üben durch ihr Verhalten und Handeln einen Einfluss auf ihre Mitarbeiter aus. Verhalten sie sich selbst tolerant und offen, stärkt das ihre Glaubwürdigkeit gegenüber der Belegschaft. →

So unterstützt die AOK

Eine Übersicht speziell für Firmenkunden:

Angebote sowie Beratung und Linktipps rund um Bewegung, Ernährung und seelische Gesundheit am Arbeitsplatz und darüber hinaus:

 aok.de/fk/bayern/gesundheit

Die AOK Bayern hat Tipps, Fakten, Zahlen

und zahlreiche weiterführende Links zur Vielfalt im Betrieb zusammengestellt:

 aok.de/fk/bayern/gesundheit > **Demografischer Wandel und Diversität in der Arbeitswelt**

Fotos (Mosaik): Getty Images/Jan Ross Pettigrew (o.L.), Maskot (o.r.), Flashpop (M.L.), Delmaine Donson (M.), Westend61 (M.r.), brusinski (u.L.), Thurtell (u.M.), Delmaine Donson (u.r.); Floriline/Sam Edwards, Gaia Image (o.M.)

Wie Integration und **Zusammenarbeit** gelingen

Jeder Betrieb, sei er noch so klein, ist vielfältig. Denn Diversität hat viele Gesichter. Sie umfasst folgende Dimensionen:

- **Das Alter.** Während ältere Mitarbeiter aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Erfahrung eine wertvolle Ressource darstellen, punkten die jüngeren mit Schnelligkeit und Affinität zur digitalen Welt. Der Königsweg heißt: altersgemischte Teams.
- **Das Geschlecht.** Aufgaben, Verantwortung, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitszeitmodelle und Bezahlung unterscheiden sich noch immer häufig nach Geschlecht. Das lässt Potenziale ungenutzt. Engagierte Beschäftigte fühlen sich in den vom jeweils anderen Geschlecht dominierten Branchen nicht selten benachteiligt, nicht anerkannt oder ausgebremst. Die Folge: nachlassender Einsatz, schlimmstenfalls die innere (oder reale) Kündigung.

»Probleme bei Diversität sind häufig starre Hierarchien, fehlende Gerechtigkeit und Fairness im Team.«

*Professor Stefan Diestel,
Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Bergischen Universität Wuppertal*



- **Körperliche und geistige Fähigkeiten.** Egal welche körperlichen oder geistigen Fähigkeiten ein Mensch hat, er kann eine Bereicherung für das Team sein. Entscheidend ist es, Talente zu erkennen, zu fördern und am richtigen Platz einzusetzen. Berufsbildungswerke, örtliche Bildungsträger, Arbeitsagentur und Integrationsämter informieren über Fördermöglichkeiten, die dabei unterstützen, auch Menschen mit Einschränkungen ins Unternehmen zu integrieren.
- **Kultur und Herkunft.** Nationaler oder sozialer Hintergrund, Ausbildungshorizont, Migrationshintergrund, Hautfarbe oder Familienstand: Werden unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Bedürfnisse von der Aufgabenverteilung bis zur Arbeitszeitgestaltung in den Alltag integriert, gewinnen alle.
- **Religion und Weltanschauung.** Führungskräfte können einen respektvollen Umgang mit verschiedenen Glaubensrichtungen und Weltanschauungen vorleben. Damit schaffen sie ein tolerantes und offenes Betriebsklima. Abläufe und Teamwork funktionieren entspannter.
- **Sexuelle Orientierung.** Nur wer seine sexuelle Orientierung authentisch leben kann, entfaltet seine Produktivität. Diskriminierung kann krank machen. In ihrer Vorbildfunktion können Vorgesetzte Toleranz zeigen und eine Unternehmenskultur fördern, in der sich niemand rechtfertigen muss.

Fotos: Fionline/Sam Edwards, Caia Image (l.); Getty Images/Delmaine Donson (r.); Icon (S. 6-14); Shutterstock/Martial Redi, PR/Friederike von Heyden/Bergische Universität Wuppertal



In einer vielfältigen Arbeitswelt ist die Toleranz gegenüber verschiedenen Glaubensrichtungen wichtig.

STEREOTYPE ÜBERWINDEN

Wichtig zu wissen: Die genannten Dimensionen können Stereotype hervorrufen. Das ist zunächst ein natürlicher Vorgang, den das Gehirn steuert. Es presst Informationen in Schablonen, um das Denken zu vereinfachen und Dinge einordnen zu können. Haben wir mit einem Menschen oder einer Sache schlechte Erfahrungen gemacht, wird das abgespeichert und in einer ähnlichen Situation wieder abgerufen. Doch ist es wirklich so einfach?

Professor Stefan Diestel sieht das etwas differenzierter. „Stereotype entwickeln sich vielmehr in dem sozialen Kontext, in dem wir aufwachsen, und in der Kultur, die uns prägt“, sagt der Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Bergischen Universität Wuppertal. „Wir identifizieren uns eher mit Menschen, die uns ähnlicher sind, als mit denen, die anders sind, und bilden Subgruppen.“ Das geschieht automatisiert – vom „Silodenken“ zwischen Abteilungen bis zur Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe. Niemand ist ganz frei davon. Die schlechte Nachricht: Aus Stereotypen können Vorurteile* entstehen, die nicht nur Vielfalt ausbremsen, sondern ein ausgrenzendes Verhalten begünstigen – und bezogen aufs Arbeitsleben die Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Mitarbeitern erheblich negativ beeinflussen. Die gute Nachricht: Stereotype sind nicht in Stein gemeißelt.

* Bei einem **Stereotyp** werden Eigenschaften oder Verhaltensweisen bestimmten Personengruppen zugeordnet und verallgemeinert. Es beruht meist auf Erfahrung und Wahrnehmung. Ein **Vorurteil** beschreibt eine verallgemeinerte Meinung über eine Personengruppe, die meist negativ behaftet und schwer aufzuheben ist.

VIELFALT ERKENNEN

Wie kommt man aus der Negativspirale heraus? Den ersten Ansatz sieht der 38-jährige Arbeitspsychologe darin, Stereotype abzubauen, wo sie sich schon in der Gesellschaft verfestigen, also in Erziehung, Bildung, Kultur, Medien. Heruntergebrochen auf das betriebliche Umfeld heißt das: Werteorientierung, Wertschätzung, Fairness und Toleranz pflegen. Hier sind Unternehmenspolitik und Führungskräfte gefragt.

STRATEGIEN FÜR EINEN SENSIBLEN UMGANG MIT UNBEWUSSTEN VORURTEILEN

1. Die Angst, nicht dazuzugehören

Amerikanische Wissenschaftler fanden in einer Befragung heraus, dass Studienanfänger mit Migrationshintergrund zu Semesterbeginn im Vergleich zu Studienanfängern ohne Migrationshintergrund viel stärker von Selbstzweifeln geplagt waren. Bei ihnen kam das Gefühl „Leute wie mich will man hier nicht“ offenbar hinzu. Während in einer zweiten Befragung ältere Semester bewerteten, dass die erste Zeit grundsätzlich schwer sei, ohne auf Ethnien einzugehen, glichen sich die Aussagen der Testgruppen einander an. Bei Studenten mit Migrationshintergrund reduzierte sich ihre kognitive Verknüpfung von Ethnie und Unsicherheit und sie wurden nicht nur selbstbewusster, sondern verbesserten auch ihre Leistungen. Für Arbeitgeber lässt sich daraus ableiten:

- Sich bewusst machen, dass Mitarbeiter, die einer Minderheit angehören, Ausgrenzungserfahrungen gemacht haben und alltägliche Situationen anders bewerten
- Mit kleinen Gesten oder einfachen Worten Zugehörigkeit zeigen, denn wer sich integriert fühlt, arbeitet erfolgreicher
- Interesse am persönlichen Befinden der Betroffenen und an ihren Familien zeigen

2. Unbewusste Anpassung an Klischees

Gesellschaftliche Beurteilungen und Klischees können sich so in den Köpfen festsetzen, dass sich Menschen irgendwann daran anpassen. Dieses Verhalten hat Max Frisch in seinem Theaterstück „Andorra“ beschrieben, in dem die Hauptfigur klischeebehafteten Anfeindungen ausgesetzt ist. Der Protagonist des Bühnenwerks verändert sich daraufhin allmählich in Richtung der attackierenden Abwertungen. Beziehen sich Anfeindungen im Arbeitsleben zum Beispiel auf die vermeintliche Unproduktivität bestimmter Kulturen, kann das bei Betroffenen tatsächlich zu einem Abfall der Leistungsfähigkeit führen. Arbeitgeber können mit folgendem Verhalten gegensteuern: →

- die Fähigkeiten eines neuen Mitarbeiters als überzeugend (jedoch nicht übertrieben) darstellen
- individuelle Fähigkeiten des Einzelnen als Stärke hervorheben, ohne kulturelle Hintergründe damit zu verbinden

3. Hemmung durch Stereotype

In einem wissenschaftlichen Test* zeigte sich, dass Studentinnen, die zuvor mit einem negativen Stereotyp konfrontiert worden waren, in einer Prüfung tatsächlich schlechtere Leistungen abliefern. Die Forscher hatten ihnen zuvor gesagt, dass in früheren Tests männliche Teilnehmer stets bedeutend besser abgeschnitten hatten. Das bedeutet: Die Angst, ein Vorurteil zu bestätigen, hemmt die Betroffenen, sobald sie unter Druck arbeiten – eine Art selbsterfüllende Prophezeiung. Dem können Führungskräfte Folgendes entgegensetzen:

* Der einen Hälfte der Testpersonen wurde gesagt, dass in früheren Tests männliche Teilnehmer stets bedeutend besser abgeschnitten hatten. Hier wurde also ein klassisches Klischee bedient, wonach Männer grundsätzlich besser in Mathematik seien als Frauen. Die andere Hälfte der Probanden, denen die gleichen Aufgaben vorgelegt wurden, erhielt diese Information nicht.

Quelle: Steele, C. M. (1997): A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 1997, 613-629.

- Den individuellen Fähigkeiten von Beschäftigten vertrauen, Stereotype möglichst vermeiden
- Mitarbeiter darauf hinweisen, dass auch ironisch gemeinte negative Bemerkungen Druck auslösen können

Diversität im Betrieb beginnt jedoch schon viel früher, nämlich bei der Personalauswahl. Um eine vorurteilsfreie Wahl zu treffen, ist es hilfreich, wenn Arbeitgeber ihren ersten Eindruck vom Bewerber erst einmal zwei, drei Tage lang sacken lassen, die Gesprächsergebnisse eventuell auch einem Kollegen vorlegen und dessen Einschätzung einholen. Denn: „Ist man im Bewerbungsgespräch von Vorurteilen beeinflusst, ergibt sich eine Verzerrung“, erläutert Diestel. „Dann finden Qualifikationen und Kompetenzen weniger Beachtung als äußere Merkmale.“ In der Folge wird möglicherweise nicht die beste, sondern die einfachste Besetzung gewählt, wertvolles Potenzial wird verschenkt, neue Impulse bleiben aus. →

*Wo und wie jemand
aufgewachsen ist,
hat nach wie vor Einfluss
auf Bildungs- und
Arbeitsmarktchancen.
Mentoring- und
Förderprogramme
können Talente wecken.*



Wie vielfältig ist mein Betrieb?

Checkliste Wer seinen Betrieb vielfältiger ausrichten will, muss nicht gleich große Summen investieren. Zunächst ist es hilfreich, zu überlegen, wo das Unternehmen in Sachen Diversität grundsätzlich steht. Daraus lassen sich Handlungsfelder ableiten.

Diversität macht Unternehmen fit für die Zukunft. Eine Befragung der PageGroup Deutschland unter 139 Unternehmen unterschiedlicher Größe hat ergeben, dass über 90 Prozent Diversity-Management als Voraussetzung für ihren globalen Erfolg ansehen. Auch kleine und regional aufgestellte Betriebe profitieren von Vielfalt in ihrer Belegschaft – zum Beispiel, um Fachkräfte zu binden oder neue Kundensegmente zu erschließen. Nicht jeder Unternehmer kann einen Diversity-Manager einstellen. Das ist auch gar nicht nötig. Im Internet gibt es Checklisten und Handlungsempfehlungen (siehe Kasten). Anhand folgender fünf Punkte lässt sich überprüfen, wie vielfältig ein Betrieb schon ist oder in welchem Bereich Arbeitgeber etwas bewirken können:

- Analyse der Ist-Situation:** *Wie viel personelle Vielfalt steckt laut Personalstatistik bereits im Unternehmen? Wie ist die Situation in einzelnen Abteilungen oder Teams? Ergeben sich daraus Kunden, Prozesse, Mitarbeiter oder Finanzplanung betreffende Leitfragen, aus denen sich Ziele formulieren lassen?*
- Einführung von Diversity-Management:** *Hat sich die Geschäftsführung zur Förderung von Vielfalt bekannt? Sind Führungskräfte sich ihrer Rollen als Vorbilder und Multiplikatoren bewusst? Ist die Belegschaft bereits informiert und eingebunden? Entsprechen die Weiterbildungsangebote den Bedürfnissen in den Teams?*
- Personalrekrutierung:** *Sprechen die Stellenanzeigen Bewerber mit unterschiedlichsten Charakteristika an und wird darin das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berücksichtigt? Thematisieren Ausschreibungen und Vorstellungsgespräche auch soziale und persönliche Kompetenzen?*
- Personalentwicklung:** *Sind Diversity-relevante Themen und Fragestellungen in die Mitarbeitergespräche integriert? Finden regelmäßig Fortbildungen zum Thema statt? Gibt es Unterstützung durch Mentoren, Partner oder Netzwerke?*
- Unternehmenskommunikation:** *Wird die Belegschaft über Neuerungen informiert und kann sie Ideen einbringen? Ist das Thema ein Agendapunkt bei Abteilungs- oder Teammeetings? Werden Diversity-Aktivitäten über die regionale Presse und die Website nach außen getragen oder im Werbematerial/Schriftverkehr erwähnt?*



Fotos: Getty Images/Westend61 (l.), brusinski (r), KTSDESIGN/SCIENCE PHOTO LIBRARY

Checklisten und Infos

„Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen“ (KOFA) hat eine Checkliste zusammengestellt: [kofa.de](https://www.kofa.de) > **Strategische Personalarbeit** > **Vielfalt**

„Das RKW-Kompetenzzentrum – Der gemeinnützige und neutrale Impuls- und Ratgeber für den deutschen Mittelstand“ bietet Formulare, Checklisten und Leitfäden wie „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“ oder „Vielfaltsbewusste Führung“: [rkw-kompetenzzentrum.de](https://www.rkw-kompetenzzentrum.de) > **Schwerpunkte** > **Fachkräftesicherung**

Der Wegweiser der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hilft unter anderem bei der Formulierung von Stellenausschreibungen: [antidiskriminierungsstelle.de](https://www.antidiskriminierungsstelle.de) > **Über Diskriminierung** > **Was ist Diskriminierung?** > **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Welche Strategien zum **Erfolg führen**

Egal ob 5 oder 500 Mitarbeiter, vom Erfolgsfaktor Vielfalt muss die gesamte Belegschaft überzeugt sein. Es reicht nicht, ein homogenes Team durch Neueinstellungen einfach vielfältiger zusammenzusetzen. Denn grundsätzlich sollten Unternehmensentscheidungen möglichst von allen Mitarbeitern akzeptiert werden. Vorgesetzte können in ihrer Vorbildfunktion im Betrieb einiges für ein gelungenes Diversity-Management tun. Zum Beispiel:

DIVERSITÄT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE IMMER MITDENKEN

Am Anfang steht die Frage: Wohin soll sich das Unternehmen entwickeln und welche Zielgruppen möchte es mit welchen Produkten erreichen? Ein vielfältiges Team versteht die Bedürfnisse unterschiedlicher Kundensegmente. Das eröffnet die Chance, das Produktportfolio divers auszurichten und neue Marktchancen zu nutzen.

Was Führungskräfte tun können:

- In Schulungen lernen, Denk- und Verhaltensweisen der Mitarbeiter zu verstehen
- Ihr eigenes Denkmuster und Verhalten reflektieren
- Anreizsysteme zur Unterstützung von Zielvereinbarungen schaffen: zum Beispiel zusätzliche Zeit für Workshops, Trainings und Gesundheitskurse einräumen, eventuell Bonuszahlungen
- Auf Bedenken und Ängste der Belegschaft gegenüber personellen Veränderungen eingehen
- Entsprechende Leitlinien entwickeln und aushängen
- Erforderliche Rahmenbedingungen schaffen, möglicherweise bestehende Strukturen lösen (Arbeitsumfeld/-zeit, Aufgabenverteilung)

WERTSCHÄTZENDE UND SENSIBLE MITARBEITERFÜHRUNG LEBEN

Eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre kann Motivation, Leistungsbereitschaft und Gesundheit der Mitarbeiter steigern, wie das Wissenschaftliche Institut der AOK (WiDO) bereits im Fehlzeiten-Report 2018 feststellte. Es geht darum, die individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Leistungen der Mitarbeiter wahrzunehmen

Fotos: Getty Images/Flashpop (o.l.), Delmaine Donson (o.r.); PR/BGF-Institut



und zu fördern. Mit einer wertschätzenden Unternehmenskultur im Hinblick auf die Diversität der Belegschaft eng verbunden ist die von den Beschäftigten erlebte Gerechtigkeit am Arbeitsplatz. Fühlen sie sich von ihrer Führungskraft gerecht behandelt, fehlen Beschäftigte seltener im Job, sind ihrem Unternehmen gegenüber loyaler eingestellt und würden ihren Arbeitgeber auch häufiger weiterempfehlen. Betrieben mit fairer Unternehmenskultur gelingt es somit eher, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und sie langfristig ans Unternehmen zu binden. Als wertschätzend und fair kann eine Unternehmenskultur aber nur empfunden werden, wenn sich kein Mitarbeiter aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, Religion oder Weltanschauung diskriminiert fühlt. Hier sind die Führungskräfte gefragt: Sie sollten eine sensible Mitarbeiterführung so ernsthaft verfolgen wie beispielsweise Vertriebs- oder Produktionsstrategien.

Was Führungskräfte tun können:

- Fairen Umgang pflegen
- Transparent kommunizieren
- Belegschaft an Entscheidungen beteiligen, Feedback einholen
- Individuelles Leistungsvermögen der Mitarbeiter erkennen und optimal nutzen, auf Stärken und Schwächen eingehen
- Mentoring-/Patenprogramme entwickeln
- Leitfäden für Mitarbeitergespräche entwerfen



Mann, Frau, divers, Weitere - für die geschlechtliche Identität gelten keine Normen.

Für gleiche Möglichkeiten, Chancen und Bezahlung im Arbeitsleben schon.

AKZEPTANZ UND TOLERANZ FÖRDERN

„Wenn Sie nur die Leute einstellen, die Sie verstehen, wird das Unternehmen nie besser werden als Sie. Denken Sie immer daran, dass Sie oft hervorragende Leute unter denen finden, die Sie nicht besonders mögen.“ Der japanische Unternehmer Soichiro Honda, Gründer des Auto- und Maschinenherstellers, war fest davon überzeugt, dass die Akzeptanz des Anderen, des Fremden ein Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg ist. Doch Unterschiede können eine Herausforderung sein. Denn innerhalb einer heterogenen Gruppe von Menschen ist es deutlich schwieriger, einen Konsens zu erreichen. Aber genau das bedeutet Vielfalt: Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen, Meinungen und vielleicht auch Arbeitsstilen gleichberechtigt einzubeziehen. Voraussetzung dafür ist Toleranz – der Führungskräfte gegenüber den Mitarbeitern und umgekehrt sowie auch der Kollegen untereinander.

Was Führungskräfte tun können:

- Interkulturellen Kalender aushängen
- Sensibilisierungskurse oder -trainings für die gesamte Belegschaft buchen (gegebenenfalls zugeschnitten auf ein individuelles Vielfaltsthema wie Gender, Religion, psychische und physische Fähigkeiten oder andere)
- Eine Vertrauensperson einsetzen
- Lunch & Learn anbieten, zum Beispiel zufallsbasierte Runden zum Mittagessen zusammenstellen, lockere Vorträge oder Workshops bei einem gemeinsamen Lunch organisieren →

- Kompetenzentwicklung, Weiterbildung, Sprachförderung, aber auch Karrieremöglichkeiten gemeinsam, gezielt und strategisch planen
- Einarbeitungspläne erstellen

ZUSAMMENHALT UND WIR-BEWUSSTSEIN IM UNTERNEHMEN SCHAFFEN

Gemeinsam geht's besser. Klingt phrasenhaft, hat aber einen wahren Kern. Ziehen alle Mitarbeiter, egal aus welchem Bereich, an einem Strang und identifizieren sich mit den Zielen des Unternehmens, können sie diese gemeinsam leichter erreichen.

Was Führungskräfte tun können:

- Mitarbeiterbefragungen durchführen
- Workshops oder Trainings, eventuell mit externer Unterstützung, anbieten. Mögliche Themen: Probleme durch Unterschiede und Stereotype erkennen; Lösungsideen entwickeln; Gemeinsamkeiten herausarbeiten; Konflikten vorbeugen.
- Gemeinsame Freizeitunternehmungen organisieren
- Teambesetzung prüfen und in sogenannten Cross-Tandems voneinander lernen (Mitarbeiter mit verschiedenen Funktionen oder unterschiedlichen Fachbereichen arbeiten zusammen)
- Interne Kommunikation ausbauen und pflegen
- Mitarbeiter-Netzwerke anregen

»Egal was ich produziere, verkaufe oder anbiete, ich brauche in einer diversen Gesellschaft auch eine diverse Belegschaft, um niemanden zu vergessen.«

*Merit Kirch, Psychologin und Teamleiterin
Betriebliches Gesundheitsmanagement
beim BGF-Institut*



PERSONALBEDARF LANGFRISTIG PLANEN, REKRUTIERUNG GEZIELT AUSRICHTEN

Engagiertes und geeignetes Personal zu finden, braucht Zeit und gewissenhafte Vorbereitung. Das schließt Vielfalt jedoch nicht aus, im Gegenteil. Bei der Suche nach Talenten ist eine offene Unternehmenskultur ein Plus.

Was Führungskräfte tun können:

- Generationenwechsel vorausdenken
- Stellenprofile und -ausschreibungen schärfen und fokussieren: zunächst den präzisen Bedarf feststellen. In der Ausschreibung gezielt Kernaufgaben, wünschenswerte Kompetenzen, Spezialkenntnisse und Berufserfahrung beschreiben, aber auch Entwicklungsmöglichkeiten anbieten.
- In neutral formulierten Stellenanzeigen eine offene Unternehmenskultur erwähnen, Sprachhürden abbauen (Fokus auf die Fähigkeiten des Bewerbers legen)
- Stellenanzeigen dort veröffentlichen, wo möglichst vielfältige Gruppen potenzieller Bewerber erreicht werden
- Bewerbungsprozess und Auswahlverfahren sachorientiert gestalten: zum Beispiel mit einheitlichen Checklisten, Fragenkatalogen und Formularen zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Bewerbungsgesprächen. Das führt zu objektiver Vergleichbarkeit. Unbedingt auch sogenannte Soft Skills (soziale und persönliche Kompetenzen) berücksichtigen. Auswahlgremium möglichst divers besetzen.
- Anonymisiertes Bewerbungsverfahren testen. Weitere Infos: antidiskriminierungsstelle.de

NETZWERKE UND EXTERNE UNTERSTÜTZUNGS-ANGEBOTE NUTZEN

Um sein Unternehmen vielfältiger aufzustellen, hilft es, sich in entsprechenden Netzwerken zu engagieren. Hier profitiert man von den Erfahrungen anderer Betriebe und kann sich bei Fragen an die Ansprechpartner in den Netzwerken wenden. Solche Kooperationen zeigen dem eigenen Team auch, dass man das Thema Diversität ernst nimmt.

Was Führungskräfte tun können:

- Austausch zum Thema Diversität mit anderen Unternehmen
- Förderprogramme wie „Integration durch Qualifizierung – IQ-Netzwerk“ wahrnehmen: netzwerk-iq.de
- Mitarbeitern Möglichkeiten für kulturelles und soziales Engagement bieten
- Sozial und divers aufgestellte Unternehmen einbinden
- „Charta der Vielfalt“ beitreten: charta-der-vielfalt.de
- Tools zur Erfolgsmessung anwenden: charta-der-vielfalt.de > [Für Arbeitgebende](#) > [Erfolg messen](#)

Gelingt es der Geschäftsführung, Diversität und Toleranz, Offenheit und Wertschätzung vorzuleben, die „Neuen“ und die Stammebelegschaft mitzunehmen, füreinander zu sensibilisieren und geeignete Bedingungen zu schaffen, kann Vielfalt den Betrieb bereichern.

So unterstützt die AOK

BGM für Vorgesetzte: Führungskräften verhilft ein interaktives Programm in sieben Modulen zu innerer Balance und Handlungskompetenz im Alltag:

 aok-gesundfuehren.de

Nützliche Tipps speziell auch für ältere Mitarbeiter mit Übungen zu Kräftigung und Balance, Training und Wellness bieten die AOK-Poster „Die Motorik erhalten“, „Gesunder Rücken beim Bewegen von Lasten“ und „Augen entlasten am Arbeitsplatz“. Einfach ausdrucken und aufhängen:

 aok.de/fk/bayern/poster

Jede Generation hat ihre Stärken und Schwächen. In Unternehmen arbeiten altersgemischte Teams am erfolgreichsten.



Wie Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen kann

Diversität kann die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens stärken. Doch welche Rolle spielt Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in diesem Prozess? Eine bedeutende. Indem ein ausgewogenes und gezieltes BGM Mitarbeiter mental und körperlich stärkt, schafft es auch die Grundlage für ein vielfältiges, offenes Miteinander und bringt die Bedürfnisse unterschiedlicher Personengruppen und Teams zusammen. Das formt eine gesunde, belastbare Belegschaft, denn: „Diskriminierung im Arbeitsleben macht auf Dauer krank“, sagt Merit Kirch. Die Teamleiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement beim BGF-Institut in Köln kann das mit zahlreichen Beispielen belegen. Ihr geht es dabei nicht nur um sichtbare Makro-Aggression bis hin zur Gewalt, sondern auch um sogenannte Mikro-Aggressionen, die eher beiläufig im Alltag stattfinden.

Zum Beispiel, wenn Schwarze* Kollegen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, wiederholt nach ihrer Herkunft gefragt werden. Wenn Diskussionsbeiträge von Frauen in männerdominierten Meetings ignoriert werden. Wenn Behinderungen aus Scham tabuisiert werden. Wenn jahrelange körperliche Fehlbelastungen bei älteren Mitarbeitern zu Krankheiten und Fehlzeiten führen. Die Liste lässt sich fortsetzen. Bei den diskriminierten Kollegen führen diese alltäglichen, oft unbewussten Verletzungen zu klassischen Stressreaktionen, wie die Psychologin Kirch erklärt: „Der Puls erhöht sich, Adrenalinproduktion und Körperanspannung steigen. Die Betroffenen müssen sich ständig runterregulieren, das macht müde, Gedächtnisinhalte werden langsamer abgerufen, die Leistungsfähigkeit insgesamt fällt ab.“ Auf Dauer drohen Depressionen und Angststörungen, schlimmstenfalls Vorruhestand und somit der unnötige Verlust von Fachkenntnissen.

Für Führungskräfte ist es also wichtig, immer genau hinzusehen und zuzuhören. Denn physisches und psychisches Wohlbefinden sind gleichberechtigte Grundvoraussetzungen für gesundes Arbeiten. Sie erhöhen bei jedem Einzelnen Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit und somit in direkter Folge die Produktivität des Unternehmens.

BGM ALS UNTERSTÜTZUNG FÜR DAS DIVERSITY-MANAGEMENT

BGM kann zum Erfolg des Diversity-Managements beitragen. Zum Beispiel fördert die Teilnahme an Gesundheitskursen auch immer den informellen Austausch. Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind auch eine Möglichkeit, dass sich die Kollegen besser und außerhalb des Arbeitskontexts kennenlernen. Das erhöht das Verständnis füreinander, baut mögliche Vorurteile ab und trägt so zu einem besseren Teamzusammenhalt bei. →

* Schwarze Menschen ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. „Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle ‚Eigenschaft‘, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen ‚ethnischen Gruppe‘ zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.“

Quelle: Glossar für diskriminierungssensible Sprache, Amnesty International

Fotos: Getty Images/Maskot (l.), Ian Ross Pettigrew (r.)





Fotos: Getty Images/Thurteil (l.), brusinski (r.), Luis Alvarez

Menschen mit und ohne Handicaps verfügen über individuelle Fähigkeiten. Werden diese erkannt und am richtigen Platz eingesetzt, kann dies dem Fachkräftemangel entgegensteuern.

Zu den einfachsten und gleichzeitig nachhaltigsten BGM-Maßnahmen gehören gemeinsame Unternehmungen mit Gesundheitsbezug. Zum Beispiel Mittagspausen, in denen man zusammen oder abwechselnd gesunde und kulturell oder weltanschaulich geprägte vielfältige Speisen zubereitet. Auch zum gemeinsamen Spaziergehen ist die Mittagspause geeignet. Sie ermöglicht private Gespräche und besseres Kennenlernen, weckt Verständnis für Unterschiede und erleichtert den Einstieg ins Unternehmen.

Überhaupt können Bewegungsangebote das Miteinander der Kollegen stärken: Hier reicht das BGM-Spektrum von Sportaktivitäten wie Firmenläufen über Sportturniere bis zum gemeinsamen Gesundheitskurs. Auch AOK-Gesundheitstage im Betrieb zu Themenschwerpunkten wie Ernährung, Bewegung oder dem Umgang mit Stress bringen die unterschiedlichsten Mitarbeiter aus allen Abteilungen und Gruppen zusammen und animieren zu gesundheitsbewusstem Verhalten.

Dabei müssen die Maßnahmen gar nicht immer viel Geld kosten. In den meisten Firmen lassen sich ungeahnte Ressourcen der Belegschaft nutzen. Man muss nur nachfragen: Gibt es einen erfahrenen Fitnessprofi, Fußballtrainer oder Yogalehrer im Team, der Feierabendkurse oder eine bewegte Mittagspause anbieten kann? Gemeinsam mit dem qualifizierten Mitarbeiter können Vorgesetzte oder BGM-Beauftragte ein entsprechendes Konzept erstellen und – ganz wichtig – bewusst Zeit zur Umsetzung einräumen.

BESONDERHEITEN BERÜCKSICHTIGEN

Unnötiger negativer Stress und dadurch bedingte Ausfalltage lassen sich auch reduzieren, wenn Arbeitsplätze und -zeiten möglichst individuell gestaltet sind. Wenn sie zum Beispiel die

Bedürfnisse von Familien (Kinderbetreuung, Pflege), älterer Mitarbeiter oder Menschen mit Einschränkungen berücksichtigen. Ein interkultureller Feiertagskalender verhindert Konflikte bei der Dienstplanerstellung – und öffnet die Augen für bisher unbekannte Gepflogenheiten der Kollegen.

Auch die Jahresurlaubsplanung sollte frühzeitig thematisiert werden. Das erleichtert die Vertretungsregelung und ermöglicht die rechtzeitige Einarbeitung. Mitarbeiter – und Führungskräfte – können sich auf erholsame Ferien freuen, in denen sie neue Kraft tanken, und müssen nicht in letzter Minute hastig planen oder Kollegen briefen. Davon profitieren auch die Kunden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement funktioniert auch unternehmensübergreifend. Es lohnt sich, mit anderen Firmen in der Nähe Gesundheitskurse, Kinderbetreuung oder Weiterbildungen zu organisieren sowie Sportangebote oder Kantine beziehungsweise Caterer zu nutzen. Das bringt noch mehr Vielfalt und spart obendrein Kosten.

Die Beispiele zeigen: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Diversity-Management sind zwei unterschiedliche Systeme. Sie verfolgen aber überwiegend den gleichen Zweck: durch gezielte (Gesundheits-)Förderung Mitarbeitermotivation zu erhöhen, Potenziale und Ressourcen besser zu nutzen und zu fördern. So kann der Zusammenhalt im Team gestärkt werden. Den Anfang macht die Führungskraft, die als Vorbild nicht nur auf ihre eigene Gesundheit achten sollte, sondern auch unterschiedliche Zielgruppen für BGM begeistern kann, wie Merit Kirchs Erfahrung zeigt. Man muss nur loslegen. Dann kommt der Prozess ganz schnell ins Rollen. ■



Neues in der Sozialversicherung

Seminarangebot In den kostenfreien Online-Seminaren „Trends & Tipps 2022“ der AOK Bayern informiert die AOK Arbeitgeber und Mitarbeiter im Personalbüro zum Jahreswechsel wieder über die wichtigsten Neuerungen auf dem Gebiet der Sozialversicherung.

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und der neue Datenaustausch zwischen Krankenkassen und Unternehmen zu Krankheitstagen ist nur ein Beispiel für Neuerungen, die auf Arbeitgeber im Jahr 2022 zukommen. Auch im Meldewesen, bei der Betriebsprüfung und bei Entsendungen schreitet die Digitalisierung weiter voran. Dazu gibt es Änderungen bei den Beiträgen – etwa beim Zuschlag für Kinderlose bei der Pflegeversicherung. Damit Sie gut informiert sind, veranstaltet die AOK Bayern für Arbeitgeber und Mitarbeiter in Lohn- und Personalbüros wieder online die kostenfreien Arbeitgeberseminare „Trends & Tipps 2022“.

Noch mehr Online-Seminare. Wie schon im vergangenen Jahr haben wir für Sie das Angebot an Online-Seminaren deutlich ausgebaut: In den Monaten November, Dezember und Januar bietet die AOK so viele Termine wie noch nie an und hat auch die Möglichkeit, bei großer Nachfrage kurzfristig weitere Termine bekannt zu geben.

Die „Trends & Tipps“-Themen 2022:

- Elektronische AU-Bescheinigung und Datenaustausch
- Minijobs – neue Meldepflichten für Arbeitgeber
- Arbeitsentgelt und Beiträge – Neues zu SV-Beiträgen 2022, Geld- und Sachbezügen, Coronabonus, Mindestlohn und vielem mehr
- Beschäftigung von Altersrentnern
- Elektronische Betriebsprüfung
- Versicherungspflicht – Neues beim Statusfeststellungsverfahren
- Neues im elektronischen Meldeverfahren
- Beschäftigung mit Auslandsbezug
- Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

Hier können Sie sich für die Online-Seminare anmelden:

 aok.de/fk/bayern/online-seminare

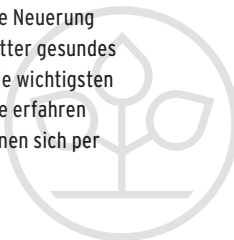
Über alle Themen informiert Sie auch immer auf dem neuesten Stand das AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

 aok.de/fk/bayern/jahreswechsel

So unterstützt die AOK

Jetzt den Arbeitgebernewsletter abonnieren und keine Neuerung und keinen Seminartermin verpassen: Mit dem Newsletter gesundes unternehmen der AOK Bayern bleiben Sie stets über die wichtigsten Themen rund um die Sozialversicherung informiert. Sie erfahren frühzeitig alle „Trends & Tipps 2022“-Termine und können sich per Klick direkt anmelden:

 aok.de/fk/bayern/newsletter



Die Krise überwinden

Fehlzeiten-Report 2021 Unternehmen, die gut durch die pandemiebedingte Krise kamen, haben gesündere Mitarbeiter, so eine aktuelle Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).



10%

höher ist der Anstieg bei den Konzentrationsproblemen im Vergleich zu der Zeit vor Corona.

Quelle: Fehlzeiten-Report 2021. Weitere Informationen zum Fehlzeiten-Report und die Bestellmöglichkeit finden Sie unter: wido.de > Publikationen & Produkte > Buchreihen > Fehlzeiten-Report



Je eher Beschäftigte sich selbst sowie ihr Unternehmen in der Pandemie als anpassungsfähig erlebten, ihre Führungskraft unterstützend und den internen Zusammenhalt als gut, desto besser bewerteten sie ihren Gesundheitszustand und ihr Wohlbefinden. Das ist eines der zentralen Ergebnisse aus dem Fehlzeiten-Report 2021 „Lehren aus der Pandemie“.

Dafür wurden 2.500 Erwerbstätige zwischen 20 und 65 Jahren im Frühjahr 2021 befragt, die mindestens ein Jahr durchgehend in ihrem Betrieb beschäftigt waren. Sie attestierten ihren Unternehmen Resilienz, also die Fähigkeit, Belastungssituationen zu trotzen und sie gestärkt zu überwinden. Oder eben nicht. Diejenigen, die der Resilienz ihres Arbeitgebers besonders gute Noten gaben, hatten im Schnitt 4,2 weniger krankheitsbedingte Fehltag in den vergangenen zwölf Monaten als die Erwerbstätigen, die die Unternehmensresilienz besonders schlecht bewerteten. Auch die Ergebnisse zur eigenen persönlichen Resilienz fielen bei Ersteren positiv aus: „Offenbar hat die Erfahrung, dass das eigene Unternehmen die Krise bewältigt hat, das arbeitsbezogene Selbstvertrauen der Erwerbstätigen gestärkt“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports.

Psychische Belastung. Trotz dieser positiven Noten gab es im Zuge der Pandemie einen Anstieg emotionaler Belastungen: Während Anfang 2020 etwa 69 Prozent der Befragten über Probleme wie Lustlosigkeit, Nervosität oder Niedergeschlagenheit berichteten, waren es im Frühjahr 2021 bereits 88 Prozent. Zudem stieg der Anteil der Beschäftigten mit mindestens einer psychosomatischen Beeinträchtigung von 80 auf 84 Prozent. Besonders deutlich zeigte sich das bei Konzentrationsproblemen (plus 10 Prozent) und Schlafstörungen (plus 7 Prozent). Beschäftigte mit niedriger individueller Resilienz berichten in der Krisenzeit mehr als doppelt so häufig über Zweifel an den eigenen Fähigkeiten oder Angstgefühle als Arbeitnehmer mit hoher Resilienz (82 zu 34 Prozent). Auch über körperliche Probleme klagten sie häufiger, etwa über Magen-Darm- oder Herz-Kreislauf-Beschwerden.

Betroffene Pflegebranche. Überdurchschnittlich viele psychosomatische Beschwerden treten bei den Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich auf. Die Arbeitsunfähigkeitstage sind hier deutlich höher als in anderen Branchen. „Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es einen hohen Bedarf an betrieblicher Gesundheitsförderung gibt“, sagt Dr. Kira Isabel Hower, Mitautorin des Fehlzeiten-Reports.

Verantwortliche Führung. „Insgesamt wird deutlich, dass ein offener Umgang mit Fehlern, ein guter Informationsfluss und schnelle Entscheidungen ein Unternehmen in Krisen widerstandsfähiger machen“, so Schröder. Resilienz ließe sich deshalb nur über das praktische Agieren der Führungskraft transportieren. Eine aufmerksame Führung, die die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Mitarbeitern im Blick behält, sowie eine angstfreie Unternehmenskultur nutzten dem Aufbau von Resilienz.

In der Praxis. Durch eine Befragung der Mitarbeiter lässt sich aufzeigen, wie die Arbeitnehmer und das Unternehmen die Herausforderungen der Pandemie bewältigen konnten. Führungskräfte und Mitarbeiter können auf dieser Basis einen Dialog beginnen und verbessernde Maßnahmen ergreifen. So können Vorgesetzte zum Beispiel bei zunehmender Arbeit im Homeoffice für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch im Team sorgen. Softwaretools oder Online-Seminare der AOK bieten zudem die zeit- und ortsunabhängige Bearbeitung relevanter persönlicher Themen, die zu arbeitsbedingten Belastungen führen. Aus einer gut reflektierten Pandemie, die eine Art „Stresstest“ darstellt, können Unternehmen und Mitarbeiter schließlich gestärkt hervorgehen, um Krisen in Zukunft mit erhöhter Resilienz zu meistern.

So unterstützt die AOK

Speziell für Führungskräfte und Mitarbeiter in der stationären und ambulanten Pflege bietet die AOK interessante Programme und Schulungen zur Stärkung ihrer Gesundheit und ihres emotionalen Wohlbefindens. Weitere Informationen:

aok.de/fk/bgf-in-der-pflege aok-gesundfuehren.de



Vorteile für
Firmenkunden

VERPFLICHTENDER ARBEITGEBERZUSCHUSS

Betriebliche Altersversorgung (bAV) Arbeitgeber, die für ihre Arbeitnehmer Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds durchführen, müssen vom Jahreswechsel an eine wichtige Änderung berücksichtigen.

Mit der Entgeltumwandlung sparen Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Diese müssen ab **1. Januar 2022** in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weitergegeben werden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz schließt in diese Regelung alle Altverträge ein, die **vor dem 1. Januar 2019** geschlossen wurden.

Ausführliche Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Aufzeichnung und einem Frage-Antwort-Katalog unseres Online-Seminars „Neue Zuschusspflicht zur betrieblichen Altersversorgung“, abrufbar unter:

 aok.de/fk/bayern/edialog > [Webithek](#)

Haben Sie weiteren Beratungsbedarf in Sachen bAV? Profitieren Sie von unserem Angebot einer kostenfreien telefonischen Erstberatung mit unserem Experten für betriebliche Altersversorgung, Stefan Gieringer, Betriebswirt bAV (FH). Den Fragebogen dazu unter aok.de/fk/bayern/sozialversicherung > [Betriebliche Altersversorgung](#) > [Betriebsrentenstärkungsgesetz: Änderungen in der bAV](#) einfach ausfüllen und per Mail an die AOK schicken:

 mehrwert@by.aok.de

»Der erstklassige Service der AOK Bayern vermittelte uns den Kontakt zu ihrem Kooperationspartner Herrn Gieringer, dem Experten für betriebliche Altersversorgung. Davon profitieren wir heute mit unserer neuen GBS-Rente.«

Andrea Rosenberger, Leitung Personal/Werkscontrolling/IT der Grundig Business Systems GmbH (GBS), Bayreuth



personal wissen

Neue Meldepflicht und alte Zeitgrenzen

Kurzfristige Beschäftigungen Seit dem 1. November gelten wieder die vor der Coronapandemie gültigen Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs. Und ab 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber Angaben zum Krankenversicherungsschutz ihrer Beschäftigten machen.

Die Übergangsregelung für die verlängerten Zeitgrenzen endete am 31. Oktober 2021. Seit dem 1. November 2021 gelten wieder die ursprünglichen Zeitgrenzen. Das bedeutet, dass bereits bestehende kurzfristige Beschäftigungen seit diesem Zeitpunkt neu beurteilt werden müssen. Hierbei gilt: Für Beschäftigten, die über den 31. Oktober 2021 hinausgehen, besteht seit dem 1. November 2021 nur dann noch eine kurzfristige Beschäftigung, wenn diese seit ihrem Beginn im Jahr 2021 unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und bei einem monatlichen Arbeitsentgelt über 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Angaben zum Krankenversicherungsschutz. Arbeitgeber müssen ab 1. Januar 2022 in allen Anmeldungen zur Minijob-Zentrale für kurzfristig Beschäftigte zusätzlich angeben, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist.

Die Angabe zum Krankenversicherungsschutz ist sowohl bei jeder Anmeldung einer Beschäftigungsaufnahme (Meldegrund 10) als auch bei jeder gleichzeitigen An- und Abmeldung aufgrund eines Beschäftigungsendes (Meldegrund 40) vorzunehmen.

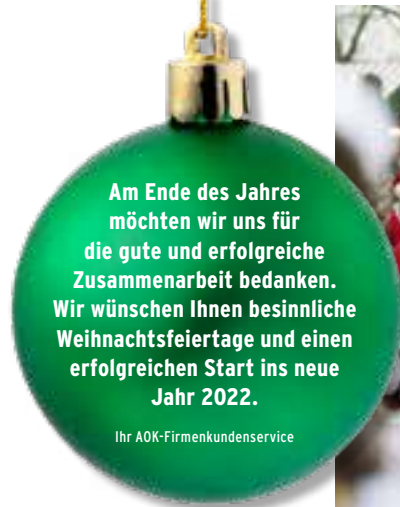
Für die Angabe über die Art des Krankenversicherungsschutzes ist im Datensatz Meldungen ein entsprechendes Kennzeichen mit folgenden Attributen aufgenommen worden:

- 1 = in Deutschland gesetzlich versichert beziehungsweise
- 2 = in Deutschland privat versichert oder anderweitig abgesichert

Den Nachweis über den Krankenversicherungsschutz nimmt der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen auf. ■



Icon: Shutterstock/VoodooDot
Fotos: picture_alliance/Paul Zinken/dpa; Shutterstock/koosen



Neuerungen zum Jahreswechsel

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen Das Jahr 2022 bringt im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung wieder zahlreiche gesetzliche Neuerungen mit sich.

2 2022

Beitragsbemessungsgrenze (BBG).

Mit der BBG wird die Höhe des Einkommens festgelegt, bis zu der Arbeitnehmer Beiträge in die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Für Einkommen oberhalb der BBG sind keine Sozialversicherungsbeiträge fällig. Im Jahr 2022 gelten folgende Werte:

- **Kranken- und Pflegeversicherung:** 4.837,50 Euro (alle Bundesländer)
- **Renten- und Arbeitslosenversicherung:** 7.050 Euro (alte Bundesländer)
- **Renten- und Arbeitslosenversicherung:** 6.750 Euro (neue Bundesländer)

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Ab dem 1. Juli 2022 können Arbeitgeber die AU-Daten bei den Krankenkassen digital abrufen. Ursprünglich war die eAU schon ab 1. Januar 2022 vorgesehen. Arbeitgeber werden dann digital über den Beginn und die

Dauer einer Arbeitsunfähigkeit eines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers informiert. Außerdem wird übermittelt, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft.

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze).

Sie bestimmt, bis zu welcher Höhe des regelmäßigen Entgelts ein Arbeitnehmer versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung ist. Für 2022 bleibt der Wert für die JAE-Grenze stabil bei 64.350 Euro brutto jährlich. Das Gleiche gilt auch für die besondere JAE-Grenze. Sie bleibt bei 58.050 Euro brutto.

Arbeitslosenversicherung für Rentner.

Im Jahr 2022 müssen Arbeitgeber wieder ihren Beitragsanteil für die Arbeitslosenversicherung bei beschäftigten Altersrentnern zahlen. Die befristete Befreiung von der Beitragspflicht läuft aus. Die beschäftigten Rentner selbst zahlen keinen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung.

Sie fragen, Experten antworten

Wir möchten einer Mitarbeiterin den Arbeitgeberbeitrag zu einer Direktversicherung und die vermögenswirksamen Leistungen während der Elternzeit weiterzahlen. Wie ist das sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen?

Die Antwort: Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen (zum Beispiel Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder während der Zahlung von Elterngeld) gezahlt werden, gelten

nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Allerdings dürfen sie zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 Euro übersteigen. Wird das Nettoarbeitsentgelt inklusive des Puffers von

50 Euro überschritten, ist der übersteigende Teil beitragspflichtig. Wird kein Elterngeld bezogen, ist die Regelung nicht anwendbar und alle freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers unterliegen der Beitragspflicht.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! aok.de/fk/bayern/expertenforum

kurz & knapp

Mindestlohn.

Im Jahr 2022 wird der gesetzliche Mindestlohn erneut um zwei Stufen erhöht. Zum 1. Januar steigt der Mindestlohn von aktuell 9,60 Euro auf 9,82 Euro. Die vierte Stufe sieht zum 1. Juli 2022 eine Anhebung auf 10,45 Euro vor.

Kurzfristige Beschäftigungen.

Arbeitnehmer können unabhängig von den wöchentlichen Arbeitstagen drei Monate oder 70 Arbeitstage versicherungs- und beitragsfrei beschäftigt werden, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro vorliegt. Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Bewertung einer kurzfristigen Beschäftigung. Eine Differenzierung nach Wochenarbeitstagen darf nicht erfolgen.

Meldeverfahren.

Ab 1. Januar 2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, in allen Entgeltmeldungen an die Minijob-Zentrale die Steuer-ID des Arbeitnehmers, die Steuernummer des Arbeitgebers, die Art der Besteuerung (pauschal mit 2 Prozent oder individuell versteuert) und die Art der Versicherung (GKV oder PKV) anzugeben. Bei Beschäftigungsverhältnissen, die über den Jahreswechsel 2021 hinaus andauern, sind in der Jahresmeldung des Kalenderjahrs 2021 alle Meldedaten anzugeben. Daher ist es zwingend notwendig, dass bis zum Jahresende die Steuernummern beziehungsweise die Steuer-IDs der Minijobber vorliegen.

Sachbezugsgrenze.

Die steuerfreie Sachbezugsgrenze wird ab 2022 von 44 auf 50 Euro erhöht. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zahlen dafür Steuern und Sozialabgaben.

Rechengrößen.

Mehrere Verordnungen und Gesetze beeinflussen die im Kalenderjahr 2022 maßgebenden Rechengrößen und Beitragssätze. Die Werte finden Sie unter:

 aok.de/fk/bayern/rechengroessen

Online mehr erfahren

Dieser Beitrag bildet den Stand vom 14. Oktober 2021 ab. Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie bereits jetzt eine Reihe weiterer Informationen zum Jahreswechsel. Die Inhalte werden laufend ergänzt und sind tagesaktuell.

Unter anderem finden Sie alle Angebote unter:

 aok.de/fk/bayern/jahreswechsel

Unfallversichert auf dem Weg zur Arbeit

Neue Rechtsprechung *Ein Beschäftigter ist auf dem Weg zur Arbeit auch dann unfallversichert, wenn er den Weg nicht von der eigenen Wohnung aus, sondern von einem weiter entfernten dritten Ort, etwa der Wohnung eines Freundes, beginnt. Keine Rolle spielt dabei zum einen der Zweck des Aufenthalts am dritten Ort, der auch private Gründe haben kann. Und zum anderen kommt es auch nicht auf einen rechnerischen oder wertenden Vergleich mit der üblichen Länge und Fahrtzeit des Arbeitswegs vom Wohnort aus an. Entgegen der bisherigen Auffassung hat das Bundessozialgericht das in zwei Urteilen nun klargestellt.*

Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend

Betriebliche Altersversorgung (bAV) *Ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber nun auch für Altverträge, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten. Der Zuschuss ist immer dann fällig, wenn Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Für alle Neuverträge ist der Zuschuss schon seit dem 1. Januar 2019 zu zahlen. Die AOK Bayern bietet hierzu ein Online-Training an:*

 aok.de/fk/bayern/online-trainings

Arbeitgeber ohne Betriebssitz im Inland

Prüfung *Arbeitgeber ohne Betriebssitz im Inland sind verpflichtet, einen Bevollmächtigten zu benennen, der die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten, Beitragsabrechnungen sowie Beitragszahlungen übernimmt. Die zum 1. Januar 2021 eingeführte Klarstellung im Sozialgesetzbuch (§ 28f Absatz 1b SGB IV) schreibt vor, dass der Bevollmächtigte den Betriebssitz oder zumindest einen Wohnsitz im Inland haben muss. Damit finden die Betriebsprüfungen am Sitz des Bevollmächtigten statt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat nun begonnen, die Bevollmächtigten über anstehende Prüfungen zu informieren.*

Immun in Betrieb und Büro

Der Rechtsexperte Dr. Ulrich Haagen präsentiert und kommentiert wichtige Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

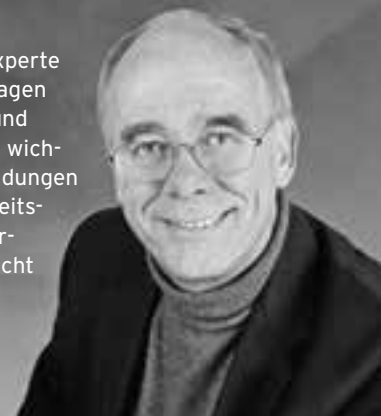


Foto: PR: ZDF/Rico Rossivali; Illustration: Jörg Block

Eine gesetzliche Impfpflicht gegen das Coronavirus gibt es nicht – die Impfung ist freiwillig. Das Infektionsschutzgesetz sieht zwar die Option rechtsverbindlicher Schutzimpfungen vor, so geschehen im März 2020 mit dem Masernschutzgesetz. Aber solche Impfgesetze sind heikel, muss sich doch das Bundesverfassungsgericht aktuell noch mit Klagen gegen ebendieses Masernschutzgesetz befassen.

Bei Corona jedenfalls wurde eine Impfpflicht nicht ins Auge gefasst, auch nicht für Arbeitnehmer spezieller Berufsgruppen. Folglich kann der Arbeitgeber weder eine solche Impfung verlangen noch Maßnahmen ergreifen, wenn Mitarbeiter sich nicht haben impfen lassen und das auch nicht beabsichtigen. Ungeimpfte dürfen gegenüber ihren geimpften Kollegen nicht benachteiligt werden. Der Arbeitgeber bleibt ihnen gegenüber arbeitsvertraglich zur Beschäftigung verpflichtet. Unternehmen dürfen ihre Mitarbeiter auch nicht zur Offenlegung ihres Impfstatus zwingen – grundsätzlich.

Ausnahmen bestätigen die Regel, etwa bei Pflegediensten, in Seniorenheimen und medizinischen Einrichtungen (weitere solcher Ausnahmen siehe § 36 Infektionsschutzgesetz). Hier darf der Impfstatus abgefragt werden. Wer sich da nicht impfen lassen will, muss unter Umständen eine Versetzung in eine Abteilung hinnehmen, in der es keine kritischen Patientenkontakte gibt.

Fazit: Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gegenüber impfunwilligen Arbeitnehmern sind äußerst beschränkt. Ähnlich sieht es übrigens bei der Grippebekämpfung aus. Die betrieblichen Gripeschutzimpfungen jedes Jahr sind rein freiwillig. Das Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers greift hier nicht. Denn die Persönlichkeitsrechte der impfunwilligen Arbeitnehmer werden bislang noch höher angesetzt als die möglichen medizinischen Gefahren für deren Kollegen, höher auch als die betriebswirtschaftlichen Nachteile.

Doch die Schrecken der Coronapandemie mit all ihren Virusmutanten könnten hier zu einem Umdenken führen. Durchaus denkbar, dass ein Arbeitgeber nach Abwägung sämtlicher Interessen in einer medizinisch und dadurch auch wirtschaftlich dramatischen Lage per Weisung konsequentes innerbetriebliches Impfen anordnet. Könnte dadurch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer wirksam eingeschränkt werden? Bisher hat dazu noch kein Obergericht abschließend entschieden. Rechtlich unbekanntes Terrain also. Nicht ohne Risiken. ■



Aktuell

Rechengrößen Eine Übersicht über die Beitragssätze in allen Sozialversicherungszweigen für 2022 finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal. Außerdem gibt es hier die aktuellen Grenzwerte und Sachbezugswerte. Damit Sie keinen Termin für die Meldungen und Beitragszahlungen verpassen, steht dort auch ein Überblickskalender mit allen Terminen bereit.

Den Überblick behalten!

aok.de/fk/bayern/tools

Rundschreiben Die Spitzenverbände der Sozialversicherung (GKV) veröffentlichen regelmäßig gemeinsame Rundschreiben zu zentralen Themen der Sozialversicherung. Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie eine nach Jahrgängen sortierte Übersicht über ausgewählte Rundschreiben.

Jetzt informieren!

aok.de/fk/bayern/sozialversicherung > Rundschreiben



Beruf und Pflege

Verbessern und bekannt machen Wenn Arbeitgeber pflegende Angehörige unterstützen, fehlen sie seltener im Job, arbeiten motivierter und produktiver, sagt das Zentrum für Qualität in der Pflege. Mit acht Bausteinen verbessern Betriebe systematisch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Lesen Sie im letzten Teil der Serie, wie das entwickelte Konzept langfristig trägt.

BAUSTEIN 8: Weiterentwicklung und externe Kommunikation

Oft verschwinden begeistert gestartete Initiativen einfach so. Damit das mit dem solide entwickelten Vereinbarkeitskonzept in Ihrem Unternehmen nicht passiert, sollte ein Jahr nach seinem Start eine anonyme Befragung durchgeführt werden. Mögliche Themen:


- Wie viele Beschäftigte pflegen einen Angehörigen?
- Welche der angebotenen Maßnahmen werden genutzt, welche nicht und warum?
- Welche Auswirkungen hat das Vereinbarkeitskonzept im Unternehmen?
- Erhalten Beschäftigte spürbare Entlastung?
- Welche Haltung hat sich bei den Führungskräften entwickelt?
- Wie haben sich individuelle Fälle entwickelt? Ist etwas gescheitert oder läuft es irgendwo besonders gut?

In größeren Unternehmen bietet sich eine wissenschaftliche Evaluation an, die Zielerreichungsgrade ermittelt und freie Kommentare einbezieht. In jedem Fall ist es hilfreich, die Ergebnisse auf Führungsebene zu diskutieren, die Beschäftigten zu informieren und das Maßnahmenpaket entsprechend den Erkenntnissen weiterzuentwickeln – bis zum nächsten Check, ob noch alles passt.

Für die Außerdarstellung nutzen. Mit guten Vereinbarkeitskonzepten können Unternehmen auch auf dem Arbeitsmarkt punkten. Denn eine attraktive Personalpolitik ist für potenzielle Arbeitskräfte ein wichtiges Entscheidungskriterium. Was das Unternehmen diesbezüglich bietet, kann auf der Homepage ebenso kommuniziert werden wie über andere relevante Kanäle oder auch in den Stellenanzeigen. Möglich sind auch Statements in E-Mail-Signaturen oder der Fußzeile des offiziellen Briefpapiers. Bislang existiert kein einheitliches Gütesiegel. Bereits weitverbreitet und anerkannt ist jedoch das kostenpflichtige audit berufundfamilie.

Weiterführende Informationen:  berufundfamilie.de

So unterstützt die AOK

Die Gesundheitskasse bietet Ihren pflegenden Beschäftigten eine Vielzahl von Angeboten: von der Pflegeberatung über den Pflegenavigator zur Suche eines geeigneten Pflegediensts bis hin zu Kursen, in denen die wichtigsten Handgriffe gezeigt werden. Alle Angebote finden Sie unter:  aok.de/bayern/pflege

Besuchen Sie auch den AOK-Online-Coach für pflegende Angehörige unter:  pflege.aok.de

Asthma im Job

Prävention Bei Asthma ist die konsequente Vermeidung von Auslösern die beste Vorbeugung. Arbeitgeber können Mitarbeiter dabei effektiv unterstützen.

Mehl, Holzstaub, Tierhaare, Pollen, Klebstoffe, viele chemische Stoffe, körperliche Anstrengung, große Temperaturunterschiede – die Liste der potenziellen Auslöser (Trigger) von asthmatischen Beschwerden ist lang. Dabei werden die Trigger in allergische und nicht allergische Auslöser unterschieden (siehe Infokasten). Doch wie können Asthmatiker am Arbeitsplatz bestmöglich geschützt werden? Zunächst sollte geklärt werden, welche Trigger bei einem Mitarbeiter die Beschwerden auslösen. Der Kontakt mit diesen Auslösern sollte dann für den betroffenen Mitarbeiter so weit wie möglich verhindert werden.

Auslöser am Arbeitsplatz. Einen großen Einfluss haben die Umgebungsfaktoren am Arbeitsplatz. Stimmen diese nicht, können sich die Beschwerden der Asthmatiker verschlimmern. „Bei etwa 10 bis 15 Prozent aller erwachsenen Asthmatiker besteht ein Bezug der Atembeschwerden zum Arbeitsplatz, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass eine arbeitsplatzbezogene Allergie eine Rolle spielt“, erklärt Pneumologe Dr. Michael Barczok. „So kann es bei vielen Tätigkeiten zur Verschlimmerung von Asthmabeschwerden durch die äußeren Umstände kommen.“ Dazu zählen etwa eine besonders trockene oder feuchte Innenluft, große Temperaturunterschiede zwischen den Arbeitsräumen oder eine ganze Reihe von Luftschadstoffen.


„Der Einsatz von Klimaanlage stellt zum Beispiel für viele Asthmatiker ein Problem dar, insbesondere, wenn die Luft zusätzlich befeuchtet und die Anlage nicht sehr gut gewartet wird. Es besteht dann die Gefahr von allergischen Reaktionen auf Schimmelpilze“, sagt Barczok, der auch Mitglied des Vorstands des Berufsverbandes der Pneumologen in Deutschland ist. „Alte Teppichböden, schlechte Raumbelüftung oder der Kontakt mit Tieren am Arbeitsplatz können zusätzlich Probleme bereiten.“ In Büroräumen können

Bei 10-15%

aller erwachsenen Asthmatiker besteht ein Bezug der Atembeschwerden zum Arbeitsplatz. «

Pneumologe Dr. Michael Barczok

So unterstützt die AOK

Das Behandlungsprogramm AOK-Curaplan Asthma bronchiale richtet sich an Ihre AOK-versicherten Mitarbeiter und hilft ihnen dabei, die Lebensqualität zu verbessern und Notfälle zu verhindern. Teilnehmer des Behandlungsprogramms werden regelmäßig von ihrem Arzt untersucht, erhalten eine Therapie, die ihrer persönlichen Krankheitssituation entspricht, und profitieren von speziellen Patientenschulungen und konkreten Tipps für den Umgang mit der Erkrankung. Weitere Informationen:  aok.de/bayern/curaplan

Asthma (bronchiale)

Asthma ist eine anfallartig auftretende Atemnot, verursacht durch eine chronische Entzündung der Bronchien. Man unterscheidet zwischen allergischem (extrinsischem) Asthma (Auslöser sind Allergene wie Pollen, Hausstaub oder Tierhaare) und nicht allergischem (intrinsischem) Asthma (Auslöser sind zum Beispiel Infektionen oder körperliche Anstrengung).

Der regelmäßige Kontakt mit einem potenziellen Allergen am Arbeitsplatz kann bereits vorhandenes Asthma verschlimmern oder eine asthmatische Erkrankung auslösen. In diesen Fällen sprechen Arbeitsmediziner von berufsbedingtem Asthma. Häufig treten die Symptome erst nach jahrelangem Kontakt mit dem Auslöser auf, zum Beispiel bei Friseuren (Nickel- und Pflegemittelallergie), Bäckern (Mehlstauballergie) oder Malern (Farb- und Lösungsmittelallergie).

Ein berufsbedingtes Asthma ist aber nicht immer Folge einer Allergie. Bestimmte chemische Stoffe können das Bronchialsystem so stark reizen, dass Asthma entsteht, ohne dass eine allergische Reaktion zugrunde liegt. Zum Beispiel kann das Einatmen von sogenannten Isocyanaten, die unter anderem in der Herstellung von Kunststoffen, Lacken und Klebstoffen eingesetzt werden, zu entzündlichen Reaktionen führen.

Neben Vermeidung von Auslösern und zusätzlich zu Patientenschulungen kann Asthma mit zweierlei Medikamentengruppen behandelt werden: Notfallmedikamenten zur Erleichterung der Beschwerden und Dauermedikamenten zur Langzeitkontrolle.

auch Pflanzen und bestimmte Bürogeräte wie Drucker und Kopierer die Raumluft belasten.

Asthmafreundlicher Arbeitsplatz. Arbeitgeber können asthmapatienten auf vielerlei Art das Leben am Arbeitsplatz erleichtern, zum Beispiel durch den Verzicht auf oder die regelmäßige Wartung von Klimaanlage oder das regelmäßige Abwischen verstaubter Oberflächen. „Es ist sicher günstig, wenn Atemwegspatienten in Einzelbüros tätig sind und ihre Umgebungsbedingungen möglichst gut selbst steuern können“, empfiehlt Barczok. Wo es der Job erlaubt, ist das Homeoffice für viele Asthmatiker eine gute Möglichkeit, Umgebungsverhältnisse dem Krankheitsbild entsprechend auszugestalten. „Es wäre daher aus meiner Sicht wünschenswert, dass die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, auch nach der Überwindung der Coronapandemie weiter zur Verfügung steht.“

Aber nicht nur in Büros, auch an vielen industriellen Arbeitsplätzen können Probleme für Asthmatiker auftreten. Beispielsweise wenn eine starke Luftverschmutzung vorliegt. Hier kann der Arbeitgeber prüfen, ob entsprechende Luftfilteranlagen die Situation verbessern. Belastungen wie Schicht- oder Nachtdienst können ebenfalls eine große Rolle spielen. „Es gibt einen Biorhythmus der Atemwege, der am frühen Morgen dazu führt, dass die Bronchien besonders eng sind. Das führt unter Umständen dazu, dass Asthmatiker in dieser Phase schneller Atemnot entwickeln“, erklärt Barczok.

Körperliche Anstrengung und Stress. Asthmaanfälle werden aber nicht nur durch äußere Auslöser verursacht, sondern auch durch psychische Belastungen und körperliche Anstrengungen. „Stress hat häufig eine Hyperventilation zur Folge, die wiederum zu einem Auskühlen und Austrocknen der Schleimhäute führt und so Asthma begünstigt“, erklärt der Ulmer Lungenfacharzt. Die Schleimhäute leiden auch beim sogenannten Belastungsasthma.

Körperliche Anstrengung bewirkt dabei Probleme wie Reizhusten oder Atemnot. Kalte Luft kann die Probleme verstärken. Betroffene sollten das – soweit möglich – bereits bei ihrer Berufswahl berücksichtigen. Moderater Sport nach ärztlicher Rücksprache hilft zudem, die Bronchien wieder belastbarer zu machen. Hier können Arbeitgeber mit passenden Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) unterstützen. Beispielsweise bieten sich bewegte Mittagspausen oder Workshops, in denen Entspannungs- und Atemtechniken, Stressprävention oder Rauchentwöhnung thematisiert werden, an.

Notfallhilfe. Im Rahmen von Patientenschulungen lernen Asthmatiker, welche Auslöser bei ihnen Asthmaanfälle verursachen und wie sie die Beschwerden durch spezielle Atemtechniken eingrenzen können. In vielen Fällen führt für Asthmatiker aber kein Weg an Arzneimitteln vorbei, die die Atemwege rasch erweitern und akute Beschwerden lindern. „Bei erkennbaren Vorzeichen sollten Arbeitnehmer umgehend nach Hause oder zum Arzt gebracht werden, im Notfall sollten darüber hinaus Notfallnummern für alle schnell auffindbar sein.“



Foto: PR/AOK; Illustration: Shutterstock/Arcady



Fremdsprachen gefragt

Schlüsselqualifikation Die Zeiten, in denen am Arbeitsplatz höchstens Führungskräfte, Wissenschaftler und Mitarbeiter mit direktem Kontakt zu ausländischen Kunden oder Geschäftspartnern über Fremdsprachenkenntnisse verfügen mussten, sind längst vorbei. Vielmehr ist es inzwischen in vielen Berufen zu einer Schlüsselqualifikation geworden, nicht nur in Deutsch kommunizieren zu können. Das zeigt eine aktuelle Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung

(BIBB) auf Basis einer alle sechs Jahre vorgenommenen repräsentativen Befragung von rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland.

Danach benötigen inzwischen 68 Prozent der Erwerbstätigen Kenntnisse in Fremdsprachen (besonders häufig in Englisch), wobei für rund 46 Prozent Grundkenntnisse und für 22 Prozent Fachkenntnisse erforderlich sind. Differenziert nach Anforderungsniveau ist die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen bei Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist, von rund 44 Prozent (2006) auf zuletzt 65 Prozent kontinuierlich gestiegen. Bei Tätigkeiten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, stieg der Wert von rund 78 auf nunmehr fast 89 Prozent. Am häufigsten sind Fremdsprachenkenntnisse der Studie zufolge in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen gefordert. Doch auch in kaufmännischen, unternehmensbezogenen, fertigungstechnischen und personenbezogenen Dienstleistungsberufen benötigen mittlerweile zwischen 70 und 75 Prozent der Erwerbstätigen Kenntnisse in zumindest einer Fremdsprache.

Wo werden Fremdsprachenkenntnisse benötigt?

Ausgeübter Beruf	Grundkenntnisse	Fachkenntnisse	Insgesamt
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	33,0%	58,1%	91,1%
Kaufmännische/unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	48,5%	26,6%	75,1%
Fertigungstechnische Berufe	44,5%	27,7%	72,2%
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	49,0%	21,8%	70,8%
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungsberufe	44,1%	10,7%	54,8%
Sonstige gewerblich-technische Berufe	40,4%	8,9%	49,3%

Quelle: BIBB/Erwerbstätigenbefragung 2018 (gewichtete Angaben)

Diese Fremdsprachen werden am häufigsten in Stellenanzeigen gefordert:

1. Englisch
2. Französisch
3. Spanisch
4. Italienisch
5. Russisch

Fotos: Getty Images/Nitat Termmee, Westend61/Werner Dieterich; Shutterstock/rawf8



„Deutschland, wir müssen über Gesundheit reden“ – auch bei der Arbeit

AOK-Kampagne Krebsvorsorge kann Leben retten. Denn frühzeitiges Erkennen von Krebserkrankungen erhöht oft die Chance auf Heilung. Deshalb empfiehlt die AOK jetzt unter dem Motto „Deutschland, wir müssen über Gesundheit reden“ Beschäftigten und Arbeitgebern, Vorsorgeuntersuchungen wieder stärker in Anspruch zu nehmen. Das ist umso wichtiger, als es einen deutlichen Rückgang bei Früherkennungsuntersuchungen gab – auch aufgrund der Angst, sich in Praxen mit COVID-19 anzustecken.

Über die eigene Gesundheit zu sprechen ist ein gutes Mittel für Arbeitgeber, Beschäftigte dazu zu animieren, dasselbe zu tun. Auch wenn es manchmal unangenehme Themen wie Darmkrebsvorsorge sind: Offenheit ist der erste Schritt.

Weitere Informationen unter:
 aok.de/ueber-gesundheit-reden

Auslaufmodell Überstunden?

Mehrarbeit Die Beschäftigten in Deutschland haben in dem durch die Coronapandemie geprägten Jahr 2020 knapp 1,7 Mrd. Überstunden geleistet. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Bundestags-Anfrage hervor. Das waren im Durchschnitt rund 41 Stunden Mehrarbeit pro Kopf und Jahr. Laut einer darauf aufbauenden Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft e.V. (IW) Köln vermittelt diese auf den ersten Blick sehr hohe Zahl jedoch ein trügerisches Bild. Demnach machen die Überstunden tatsächlich nur etwa 3,2 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens aus. Deren Bedeutung sei

auch deutlich geringer als etwa die von Krankentagen, durch die 68 Stunden pro Kopf und Jahr verloren gehen würden.

Aus Sicht der Arbeitsmarktforscher des IW sind Überstunden zudem als Auslaufmodell zu klassifizieren. Denn seit Jahren sei ihre Zahl kontinuierlich rückläufig. Im Jahr 1991 etwa habe jeder Beschäftigte in Deutschland im Schnitt fast doppelt so viel Mehrarbeit geleistet wie im vergangenen Jahr. Abgesehen von dem 2020 durchschlagenden Sondereffekt der Coronapandemie gebe es einen weiteren Grund für die rückläufige Bedeutung von Überstunden: Da Arbeitszeitkonten inzwischen weitaus verbreiteter sind als früher und für Überstunden in vielen Tarifverträgen teure Zuschläge fällig werden, greifen Arbeitgeber nach IW-Erkenntnissen verstärkt auf Alternativen zurück – und die Arbeitnehmer bauen die Mehrarbeit dann einfach ab, wenn im Betrieb weniger zu tun ist. ■



Mitarbeiter in besten Händen

Beschäftigte, die bei der AOK Bayern versichert sind, profitieren von zahlreichen Vorteilen.

Pflege-Selbsthilfe

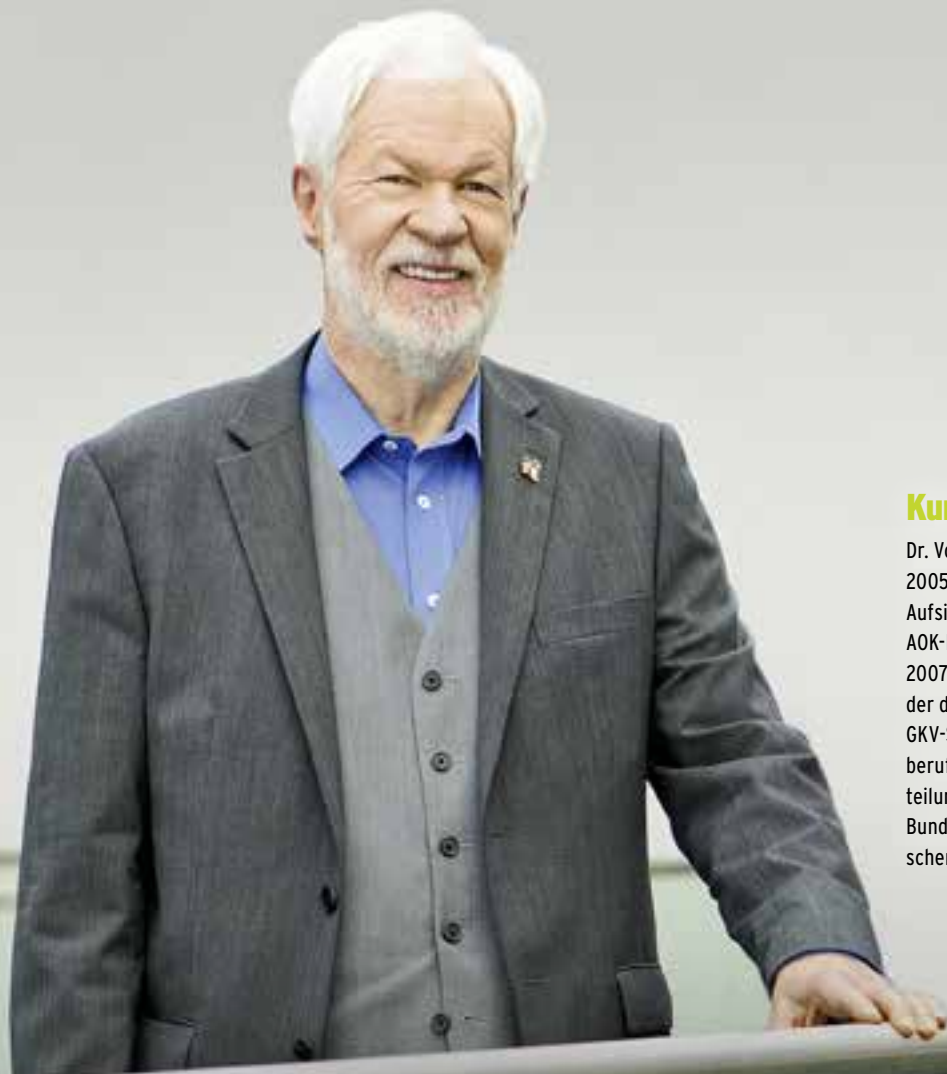
Die Pflege eines Familienmitglieds kann körperlich und seelisch herausfordernd sein. Das Online-Programm „Familiencoach Pflege“ der AOK soll helfen, die psychische Gesundheit der Pflegepersonen zu stärken und sie vor Überlastung zu schützen. Mit vielen Infos, interaktiven Übungen, individuellem Feedback sowie Videos und Audiodateien lernen die Nutzer, besser mit der Situation umzugehen. Ein Fokus liegt dabei auf schwierigen Pflegesituationen in der Betreuung von Menschen mit Demenz oder in der Sterbe-Begleitung. Das Programm zeigt Pflegenden Wege auf, gut für sich zu sorgen und Zeit für sich zu finden. Der Familiencoach Pflege ist kostenfrei und anonym.

 familiencoach-pflege.de

Psyche stärken

Bei depressiven Symptomen bietet moodgym Unterstützung – ein kostenfreies Online-Selbsthilfeprogramm. Das Training hilft, ungesunde Gedankenmuster durch neue zu ersetzen und so das Handeln positiv zu verändern. Ziel ist es, depressive Symptome zu verringern und Depressionen zu verhindern. moodgym kann die Wartezeit bis zum Beginn einer Therapie überbrücken oder sie sinnvoll ergänzen. Mehr über moodgym:

 moodgym.de



Kurzvita

Dr. Volker Hansen wurde Ende 2005 Verwaltungsrats- und 2009 Aufsichtsratsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes. Im Mai 2007 wurde er zudem Vorsitzender des Verwaltungsrates des GKV-Spitzenverbandes. Im Hauptberuf leitete der Volkswirt die Abteilung „Soziale Sicherung“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Bilanz der Amtszeit

Interview

Dr. Volker Hansen legt das Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden des AOK-Bundesverbandes Ende 2021 nieder. Dort vertrat er 16 Jahre die Arbeitgeber.

Herr Hansen, welche Reformen hätten Sie gern im Interesse der Arbeitgeber verhindert?

Vor allem hätte ich gern die knapp zwei Dutzend Gesetze des Gesundheitsministers Jens Spahn verhindert. Teure Gesetze, die aus einem florierenden ein malades Gesundheitswesen gemacht haben. Oft gab es nur mehr Geld für die Leistungsanbieter, ohne dass sich die Versorgung der Versicherten verbessert hätte. Jetzt sind die Rücklagen der Krankenkassen aufgebraucht und die gesetzliche Krankenversicherung läuft 2022 auch ohne Corona auf ein Defizit von etwa 17 Milliarden Euro zu. Da wartet viel strukturelle Arbeit auf die nächste Bundesregierung. Auf Dauer lässt sich das jedenfalls nicht durch kurzfristige Steuerzuschüsse lösen.

Der für die Arbeitgeber mit etwa 8 Milliarden Euro sicherlich schärfste Einschnitt war, dass auch der Zusatzbeitrag seit 2019 wieder paritätisch erhoben wird, die historisch höchste Mehrbelastung in der Gesundheitspolitik auf einen Schlag.

Auf welche Entwicklungen konnten Sie denn erfolgreich Einfluss nehmen?

Alles in allem waren die Möglichkeiten unter Spahn gering, bedingt durch die Vielzahl an Gesetzen und in der Regel extrem kurzen Fristen zur Stellungnahme von ein, zwei Tagen. Das Anhörungsverfahren im Bundestagsausschuss war nahezu außer Kraft gesetzt.

Allerdings haben wir gemeinsam mit der Versichertenseite Spahns Angriff auf die Selbstverwaltung erfolgreich abwehren können. Der Minister wollte ja den Einfluss des Ehrenamts, und damit der Arbeitgeber- und Versichertenvertreter, in den Verwaltungsräten des GKV-Spitzenverbandes und seines Medizinischen Dienstes massiv zurückdrängen. Das hätte das Wesen der Selbstverwaltung nachhaltig verändert.

Und über die letzte Legislaturperiode hinaus?

Ich glaube, ohne jetzt auf Details einzugehen, wir haben als Aufsichtsrat des AOK-Bundesverbandes über eine längere Strecke dafür gesorgt, dass die Rahmenbedingungen für die AOKs in Summe sogar besser geworden sind. Das zeigt sich auch daran, dass die AOK-Gemeinschaft in den vergangenen Jahren stärker gewachsen ist als die Mitbewerber. Das kann man nur erreichen, wenn die Selbstverwaltung das Signal setzt: Wir wollen das System stabilisieren und die AOK nach vorn bringen.

PR/AOK-Medien dienst

Wie hat sich die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeitgebern und -nehmern in Ihrer Amtszeit entwickelt?

Über die gesamten 16 Jahre war das Verhältnis nie schlecht und wurde immer besser, weil beide Seiten wussten, dass sie überhaupt nur dann eine Chance auf Erfolg haben, wenn sie gemeinsam agieren. Das gilt sowohl für die Zusammenarbeit mit dem alten DGB-„Haudegen“ Fritz Schösser (Anm. der Redaktion: Schösser war langjähriger Versichertenvertreter in der AOK-Selbstverwaltung und ist im Mai 2019 verstorben) als auch mit seinem Nachfolger Knut Lambertin. Beide lebten und leben Sozialpartnerschaft mit dem Ziel, etwas zu erreichen.

Welche Rolle wird die Sozialpartnerschaft in Zukunft spielen?

Das ist gar nicht so einfach zu beantworten. Richtig ist, dass die soziale Selbstverwaltung sichtbar werden muss. Viele, die es eigentlich angeht, wissen gar nicht so recht, was wir da treiben. Richtig ist aber auch, dass die Rolle der Sozialpartnerschaft innerhalb der sozialen Sicherungssysteme wachsen wird, weil die Herausforderungen groß sind. Die Finanzen habe ich schon erwähnt. Die demografische Entwicklung ist ein zweiter Aspekt, Stichwort „Pflege“. Wenn wir nicht noch sachorientierter, noch zielgerichteter zusammenarbeiten, haben wir einen schweren Stand.

Die Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitssystem

Die Selbstverwaltung ist ein wichtiges Prinzip der Sozialversicherung. Rund 10.000 ehrenamtliche Vertreter in der Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenkassen, der Rentenversicherung und der gesetzlichen Unfallversicherung werden alle sechs Jahre bestimmt. Das nächste Mal wird das wieder im Jahr 2023 der Fall sein. Die Sozialwahlen dienen auch dazu, die Perspektive der Versicherten und der Arbeitgeber in die Verwaltung der Sozialversicherungen einzubeziehen und diejenigen, die über die Beitragszahlung unmittelbar die Finanzierung der Leistungen sicherstellen, an den Entscheidungen, etwa der Krankenkassen, zu beteiligen.



Aktiv für die **Männergesundheit**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Um Männer für Maßnahmen des BGM zu begeistern, ist unter anderem eine zielgruppenspezifische Ansprache nötig. Wie es Unternehmen gelingt, ihre männlichen Beschäftigten in Schwung zu bringen.

Männer tun sich mit dem Thema Gesundheit schwerer als Frauen“, sagt Dr. Thomas Lennefer, Psychologe und Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK-Bundesverband. Und weil Männer seltener zum Arzt gehen, sich ungesünder ernähren und Krankheitssymptome ignorieren, haben sie eine niedrigere Lebenserwartung als Frauen. Dem Statistischen Bundesamt zufolge haben im Jahr 2019 geborene Frauen eine Lebenserwartung von über 83 Jahren, bei Männern hingegen sind es 78 Jahre. Eine hauptsächlich genetisch bedingte niedrigere Lebenserwartung ist eher unwahrscheinlich. Denn die häufigsten Todesursachen bei Männern sind die krankhafte Veränderung der Herzkranzgefäße (8,7 Prozent), Lungen- und Bronchialkrebs (6,6 Prozent) sowie Herzinfarkt (6,3 Prozent). Krankheiten also, bei denen sich das Risiko, zu erkranken, durch einen gesunden und aktiven Lebensstil minimieren lässt.

Alkohol verkürzt das Männerleben. Viele Männer leben aber nicht unbedingt gesund. Sie essen mehr Fleisch, konsumieren mehr Alkohol und haben öfter Übergewicht. Allein der höhere Alkoholkonsum ist für eine Verkürzung der Lebenserwartung von etwa drei Jahren verantwortlich, wie aktuelle Zahlen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung belegen. Demnach sind 140 Gramm reiner Alkohol pro Woche für Männer gesundheitsgefährdend. Das entspricht etwa 3,5 Liter Bier oder zwei Liter Wein pro Woche. Mehr als 75.000 Todesfälle sind jährlich in Deutschland auf Alkohol zurückzuführen. Im Rahmen von betrieblichen Gesundheitstagen kann beispielsweise das Thema Alkoholkonsum aufgegriffen und können die Risiken verdeutlicht werden.

Unterschiede im Rollenverständnis. Ein weiterer Aspekt für die geringere Lebenserwartung ist ein im Vergleich zu Frauen insgesamt schlechteres Gesundheitsverhalten und -bewusstsein bei Männern. Das könnte auch durch die gesellschaftliche Rolle begründet sein. Selbst wenn sich das Rollenbild ändert: Männer wollen immer noch das starke Geschlecht sein. „Sprüche wie ‚Indianer kennen keinen Schmerz‘ unterstreichen dieses Rollenbild“, sagt Lennefer. Deshalb sind Männer beim Thema Gesundheit zurückhaltender und verdrängen Probleme eher, als sie aktiv und vorsorgend anzugehen.



Fotos: PR/AOK

BGM ist eine gute Stellschraube. Vor allem im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, kurz BGM, sieht der Psychologe eine gute Möglichkeit, um das Gesundheitsverhalten und damit die Männergesundheit zu verbessern. Der Grund: Insbesondere durch verhältnispräventive Maßnahmen kann auch die Gesundheit von männlichen Gesundheitsmuffeln gestärkt werden. Im Rahmen des BGM wird zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention unterschieden. Bei der Verhaltensprävention steht das individuelle Verhalten im Mittelpunkt – ein Mitarbeiter nimmt an einem Programm zum Stressmanagement teil, um langfristig seinen Stresspegel zu senken. Bei der Verhältnisprävention stehen die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen im Fokus. Diese werden so verändert, dass sie einen positiven Effekt auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Der Vorteil: Dadurch wird auch die Gesundheit von Männern gestärkt, da sie sich dann in einem Arbeitsumfeld bewegen, das gesundheitsförderlich ist.

Psychologe Lennefer gibt ein Beispiel: Ergonomische höhenverstellbare Tische werden von vielen Beschäftigten intuitiv genutzt und können beispielsweise Rückenleiden vorbeugen. „Das wäre eine Verhältnisprävention, bei der die Nutzer kaum bemerken, dass sie etwas für ihre Gesundheit tun“, sagt er. Doch auch Aspekte wie die Organisationskultur oder das Führungsverhalten sind Verhältnisse, die sich gesundheitsförderlich gestalten lassen.



Mit der AOK ein Zeichen setzen: Im „Movember“ hilft jeder Schnurrbart: Der Name Movember ist eine Kombination aus November und „Moustache“, dem französischen Wort für Schnurrbart. Seit 2003 ruft die Movember Foundation e.V. Jahr für Jahr die Männerwelt auf, sich im November einen Schnurrbart wachsen zu lassen, um auf Männergesundheit und die Wichtigkeit von Früherkennungsuntersuchungen aufmerksam zu machen.

Weitere Informationen unter:

 aok.de/movember

Technologie als Motivator. Ein weiterer Aspekt, der Männer motivieren kann, Angebote des BGM wahrzunehmen, ist der Einsatz von Technologien. In seiner Doktorarbeit untersuchte Lennefer die Wirkung eines digitalen Gesundheitsprogramms im betrieblichen Umfeld. In der Stichprobe nahmen mehr Männer als Frauen teil. „Das ist normalerweise immer genau umgekehrt“, sagt der AOK-Experte. Seine Schlussfolgerung: Einige Studien zeigen, dass Technologie Männer mehr anspricht. Digitale Schrittzähler oder Messgeräte, die Herzfrequenz oder Kalorienverbrauch erfassen, könnten das Thema Gesundheit für Männer attraktiver machen.

Ansprache und Beteiligung. Und wie so oft macht auch der Ton die Musik: „Männer wollen anders als Frauen angesprochen werden“, sagt Lennefer. Wenn der Kurs „Bewegung für Männer“ heißt, ist die Nachfrage sehr wahrscheinlich geringer, als wenn der Titel „Outdoorfitness“ oder „Crossfit-Training zur Muskelstärkung“ lautet. Nicht selten ist es auch ein Problem, dass Männer bei der Konzeption, Planung und Umsetzung der BGM-Angebote nicht eingebunden sind. Betriebe sollten sich deshalb dafür einsetzen, beim Thema Gesundheit explizit auch Männer frühzeitig einzubeziehen und ihre Vorstellungen und Belastungen im Arbeitsalltag in Erfahrung zu bringen.

Dabei sind Führungskräfte wichtige Multiplikatoren für das BGM. In der Praxis können Führungskräfte bewusst männliche Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen ansprechen, um ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu unterstützen, meint BGF-Experte Lennefer. Das gilt vor allem für männliche Führungskräfte, die hier ihrer Vorbildfunktion besonders beim eigenen Geschlecht noch mehr Gewicht verleihen können.

So unterstützt die AOK

Mit den digitalen Gesundheitsangeboten der AOK können Führungskräfte und Beschäftigte ohne großen Aufwand ihre Gesundheit sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause stärken.



aok.de/fk/bayern/gesundheit > Aus der Praxis >
Digitale Angebote für die Gesundheit der Beschäftigten



Online-Seminare **2022**

Überblick Egal, ob von zu Hause oder aus dem Büro: Die Online-Seminare und Online-Trainings der AOK Bayern bieten praxisrelevante Informationen zu aktuellen Themen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF).

In der Coronapandemie hat die AOK ihr Angebot an Online-Seminaren für Fach- und Führungskräfte gegenüber 2019 mehr als verdoppelt. Mehr als 50.000 Teilnehmer informierten sich im Jahr 2021 in über 200 Veranstaltungen zu den unterschiedlichsten Themen aus den Bereichen Sozialversicherung und BGF. Die Zufriedenheit

der Teilnehmer ist konstant auf einem sehr hohen Niveau geblieben. 97 Prozent empfehlen die kostenfreien Online-Seminare der AOK weiter – die Quote ist seit Jahren stabil. Auch im Jahr 2022 bietet die Gesundheitskasse wieder eine Reihe von Themen und Terminen an. Folgende Online-Seminare können Sie sich bereits vormerken:

Feb

GESUND IM HOMEOFFICE

Bewegte Pausen, feste Arbeitszeiten und ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes: Im Online-Seminar erfahren die Teilnehmer, wie sich die Arbeit von zu Hause gesund gestalten lässt.

März

MINIJOBS - NEUE PFLICHTEN FÜR ARBEITGEBER

Lohnsteuermerkmale, Krankenversicherungsstatus, Vorbeschäftigungszeiten – jedes Jahr gibt es neue Entwicklungen bei den geringfügig entlohnten und kurzfristigen Beschäftigten.

Mai

Jun

Apr

FAMILIE UND BERUF VEREINBAREN - AUSZEITEN IM JOB

Arbeitgeber wissen, dass es Zeiten gibt, in denen die Familie bei Mitarbeitern im Vordergrund steht. Mutterschutz, Elternzeit, Auszeiten für die Pflege – die unterschiedlichen Arten von Arbeitsunterbrechungen haben vielfältige Auswirkungen auf das Beitrags- und Meldewesen der Sozialversicherung. Arbeitsrechtliche Aspekte runden das Thema ab.

Jederzeit weiterbilden

Die kostenfreien Lernprogramme der AOK Bayern lassen sich bequem in den Arbeitsalltag integrieren, denn Teilnehmer können sie online absolvieren, wann und wo es ihnen am besten passt. Ein weiterer Vorteil: Jeder bildet sich in seinem individuellen Tempo weiter. Folgende Fachthemen können in interaktiven und abwechslungsreichen Lerneinheiten durchlaufen werden:

- Basiswissen Sozialversicherung
- Beschäftigung von Studenten
- Betriebliche Altersversorgung (bAV)
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- Krankenkassenwahlrecht
- Übergangsbereich

 aok.de/fk/bayern/online-trainings

eAU - DATENAUSTAUSCH UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Im Online-Seminar „Elektronische AU-Bescheinigung (eAU) - Datenaustausch und Entgeltfortzahlung“ informieren Experten über die wesentlichen Etappen der Digitalisierung bei der Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Für Arbeitgeber ist eine rechtzeitige Vorbereitung wichtig, um die Einführung der eAU in ihre Systeme, Abläufe und Prozesse zu integrieren.

BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTEN

Studierende können als Werkstudenten angestellt werden. Der Verdienst ist dabei grundsätzlich unerheblich und es fallen keine Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung an. Doch es gibt Grenzen für die Beschäftigung, die genau zu beachten sind.

POSITIVE PSYCHOLOGIE

Führungskräfte, denen es gelingt, den Blick stärker auf Ressourcen wie engagierte Mitarbeiter oder Erfolge zu richten und diese wertzuschätzen, empfinden bei der Mitarbeiterführung mehr Freude, erhöhen ihre Produktivität und psychische Widerstandsfähigkeit. Sie lernen, die Grundsätze der positiven Psychologie im Arbeitsalltag anzuwenden.

Sept

SV FÜR PRAKTIKER - KNIFFLIGE FÄLLE IM SV-RECHT

Sozialversicherungsrecht kann in der täglichen Anwendung kompliziert sein. Mit dem Online-Seminar bleiben die Teilnehmer auch in kniffligen Fällen auf dem Laufenden, zum Beispiel bei besonderen Fehlzeiten und den DEÜV-Meldungen, Einmalzahlungen nach Beschäftigungsende oder den Beiträgen bei Zuschüssen zum Krankengeld.

Nov

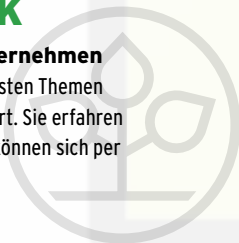
TRENDS & TIPPS 2023

Auch 2023 müssen sich Betriebe wieder auf Neuerungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Sozialversicherungsrecht einstellen. Die wichtigsten Änderungen für das Personal- und Lohnbüro sowie Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung werden in diesem Online-Seminar thematisiert.

So unterstützt die AOK

Mit dem Arbeitgebernewsletter gesundes **unternehmen** der AOK Bayern bleiben Sie stets über die wichtigsten Themen rund um die Sozialversicherung und BGF informiert. Sie erfahren frühzeitig alle Termine der Online-Seminare und können sich per Klick direkt anmelden:

 aok.de/fk/bayern/newsletter



Gesundheitsmanagement mit **System**

Zertifikat „Gesundes Unternehmen“ 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.

Re-Zertifizierung bei der Nabaltec AG. Dranbleiben lohnt sich und wird belohnt! Die Nabaltec AG absolvierte erfolgreich die Re-Zertifizierung ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

„Es freut mich sehr, dass die Nabaltec AG durch ihre steten Aktivitäten in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement erneut mit dem Silber-Zertifikat der AOK Bayern ausgezeichnet werden kann“, so AOK-Direktor Volker Schödel im Rahmen der Übergabe an das Schwandorfer Chemieunternehmen.

Bereits seit April 2014 hat das Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt und zum Nutzen der Beschäftigten und des Unternehmens weiterentwickelt. Dafür erhielt die Nabaltec AG 2018 bereits das Silber-Zertifikat für BGM mit System. Nun fand die Re-Zertifizierung statt, für die sich der Betrieb erneut dem Auditprozess gestellt hat.

„Die Nabaltec AG investiert, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und um das Gesundheitsverhalten der Belegschaft positiv zu beeinflussen. Und ganz nebenbei wird man als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen“, sagt der Betriebliche Gesundheitsmanager Achim Müller.

„Dies wird beim vielzitierten ‚War of Talents‘, aber auch für die Bindung der Mitarbeiter an ein Unternehmen, das sich um seine Beschäftigten kümmert, immer wichtiger“, ergänzt Personalleiterin Regina Glaser. „Die Mitarbeiter sehen sich zunehmend mit den Herausforderungen der Pflege Angehöriger bzw. der eventuellen eigenen Pflegebedürftigkeit in Zukunft konfrontiert. Hier bietet Nabaltec seit Neuestem eine exklusive arbeitgeberfinanzierte Pflegezusatzversicherung zur Ergänzung der gesetzlichen Pflegeversicherung an.“

Mitarbeitergesundheit ist kein Selbstläufer. In das Audit fließen alle Maßnahmen mit ein, die das Unternehmen umsetzt, um die gesamte Organisation gesund zu gestalten. Seit Jahren bietet die Nabaltec AG ihrer Belegschaft vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Eine Vielzahl ist bereits fest etabliert. Dies beeinflusst das Gesundheitsverhalten in der Belegschaft nachhaltig positiv. Dabei setzt Nabaltec auf einen Mix aus verhaltens- und verhältnispräventiven Angeboten:

- Verbesserungsvorschlagswesen, Personalentwicklungsinstrumente (u. a. Mitarbeitergespräche, interne/externe Qualifikationsmaßnahmen, Nachwuchsförderung)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement



Von links: Markus Schmidt (Nabaltec AG), Volker Schödel (AOK Bayern), Achim Müller (Nabaltec AG), Peter Fruth (AOK Bayern), Regina Glaser und Paul Altmann (beide Nabaltec AG)



- Arbeitsplatzbegehungen und (psychische) Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des Arbeitsschutzes
- Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem für ein sicherheitsbewusstes Verhalten
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Betriebliche Sozialleistungen (Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, Lebensarbeitszeitkonto, betriebliche Altersvorsorge, Pflegezusatzversicherung)
- Gesundheitstage, kostenloses Sportprogramm für Auszubildende, Mediationsangebote, Lauf-ABC, Teilnahme an Sportveranstaltungen u. v. m.



In der Projektgruppe Gesundheit, die sich einmal im Quartal trifft und nicht mehr wegzudenken ist, wird stetig an der Weiterentwicklung der gesundheitsförderlichen Produktpalette gefeilt. Die Projektgruppe verfolgt das Ziel, gemeinsam mit dem Vorstand das bereits erfolgreich eingeführte BGM zu einer nachhaltigen Organisationsentwicklung im besten Sinne reifen zu lassen. So wird BGM zu einem im Unternehmen fest verankerten Managementsystem und kommt Belegschaft und Betrieb zugute.

„Das feste Etablieren der gesundheitsfördernden Aktivitäten im Betrieb ist ein wesentlicher Baustein für eine Zertifizierung und auch erforderlich, um eine solche Auszeichnung weiterhin zu erhalten. Die Bedeutung und die Nachfrage nach Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nehmen kontinuierlich zu“, so AOK-Direktor Volker Schödel.

Die Nabaltec AG mit Sitz in Schwandorf ist seit mehr als 25 Jahren einer der weltweit führenden Anbieter von umweltfreundlichen, funktionalen Füllstoffen und Spezialoxiden. Der Konzern zählt mittlerweile 480 Beschäftigte.

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 Ihren Ansprechpartner vor Ort finden Sie unter:

 aok.de/fk/bayern/gesundheit > **Angebote für Ihre Betriebliche Gesundheit**



Coronainfektionen bei Erwerbstätigen

Arbeitsunfähigkeit Eine Zwölf-Monats-Bilanz des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zu den Arbeitsunfähigkeitsdaten von AOK-Mitgliedern zwischen März 2020 und Februar 2021 zeigt, dass in dieser Zeit 2,6 Prozent der Erwerbstätigen im Zusammenhang mit COVID-19 am Arbeitsplatz gefehlt haben. 8 Prozent dieser Betroffenen mit Nachweis des SARS-CoV-2-Virus mussten im Krankenhaus behandelt werden, 2,6 Prozent dieser stationär Behandelten sind im Krankenhaus verstorben. Der bisherige monatliche Höchststand an erkrankten Beschäftigten wurde im Dezember 2020 erreicht. Die Daten zeigen auch, dass eher die älteren Erwerbstätigen von einem schweren COVID-19-Verlauf betroffen sind: Während der Altersdurchschnitt der AOK-versicherten Erwerbstätigen mit einer

COVID-19-bedingten Arbeitsunfähigkeit bei 42 Jahren lag, waren diejenigen, die im Krankenhaus behandelt werden mussten, im Schnitt sechs Jahre älter (Durchschnittsalter: 48 Jahre).

Eine Auswertung nach Berufsgruppen für die ersten zwölf Monate der Pandemie belegt außerdem, dass Menschen in Pflegeberufen und Berufen in der Betreuung und Erziehung von Kindern am stärksten betroffen waren: So gab es bei Berufen in der Altenpflege 5.409 COVID-19-bedingte Krankschreibungen je 100.000 Beschäftigte. Ähnlich sieht es in der Gesundheits- und Krankenpflege (5.338 je 100.000 Beschäftigte) sowie in der Kinderbetreuung und -erziehung (5.237 je 100.000 Beschäftigte) aus. Die niedrigsten Fehlzeiten wiesen Berufe in der Landwirtschaft (682 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) sowie in der Hochschullehre und

Forschung (898 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) auf.

„Die Ergebnisse verdeutlichen, dass vor allem Berufsgruppen von COVID-19 betroffen sind, deren Beschäftigte auch in den Hochphasen der Pandemie mit vielen Menschen in Kontakt kommen. Die Entscheidung der Politik, diesen Berufsgruppen auch prioritär ein Impfangebot zu unterbreiten, erscheint somit nachvollziehbar“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO.

AOK-Tipp: In einem Themenspezial hat die Gesundheitskasse die wichtigsten sozialversicherungsrechtlichen Informationen für Arbeitgeber in Zeiten der Coronapandemie zusammengestellt.

 aok.de/fk/corona-arbeitgeber

Kurz notiert



Handlungshilfe

Digitale Kompetenz aus dem Netzwerk

„Künstliche Intelligenz für den Mittelstand – ein Praxisleitfaden“ lautet der Titel einer neuen, kostenfrei erhältlichen Broschüre, die sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen richtet. Darin werden Chancen und Risiken von künstlicher Intelligenz (KI) beschrieben sowie Erfolgsgeschichten aus der (auch handwerklichen) Praxis vorgestellt. Den Nutzern soll es ermöglicht werden, konkrete Anwendungsmöglichkeiten im eigenen Betrieb zu identifizieren und mit entsprechenden Tools die Digitalisierungsbereitschaft im Unternehmen realistisch einzuschätzen:

 mittelstand-digital.de > Praxis > KI-Trainer

Hand in Hand für mehr psychische Gesundheit

Kooperation Die AOK Bayern engagiert sich gemeinsam mit Sven Hannawald in der Stress- und Burn-out-Prävention. Sven Hannawald gehört zu einem der erfolgreichsten deutschen Sportler und gewann als erster überhaupt alle vier Springen der Vier-schanzentournee. Der Olympiasieger von Salt Lake City litt selbst unter psychischen Belastungen und beendete nach einem Burn-out seine Karriere als Spitzensportler. Seitdem wirbt der vierfache Weltmeister für einen offenen Umgang mit psychischen Erkrankungen und begleitet mit Vorträgen und Seminaren Unternehmen in Sachen betrieblicher Gesundheit, insbesondere Stress- und Burn-out-Prävention, gesundem Büro und Homeoffice.

Die AOK Bayern verstärkt ihr Engagement im Bereich psychische Gesundheit. Gemeinsam mit der Skispringer-Legende

Sven Hannawald möchte die bayerische Gesundheitskasse auf das sensible Thema aufmerksam machen und gezielt auf Präventionsangebote hinweisen. „Für dieses Projekt konnten wir Sven Hannawald als Botschafter für uns gewinnen. Psychische Gesundheit ist für uns ein wichtiges Präventionsthema: Umso mehr freuen wir uns, mit Sven Hannawald eine bekannte Persönlichkeit an unserer Seite zu wissen, dem das Thema auch am Herzen liegt“, sagt Stephan Abele, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AOK Bayern.

Auch Sven Hannawald begrüßt die neue Kooperation: „Ich bin unheimlich stolz, mit der AOK Bayern nun den tatkräftigen Partner gefunden zu haben, der für Gesundheit steht und diese auch angeht. Gemeinsam haben wir mehr Energie und Möglichkeiten, speziell beim Thema psychische Gesundheit vielen Menschen leidige Wege zu ersparen und solchen, die aktuell in einem Tief stecken, Wege und Hilfe aufzuzeigen, wie sie es wieder meistern. Ich spreche da ja aus eigener Erfahrung.“ Hannawald engagiert sich seit 2020 auch für die bundesweite „Offensive Psychische Gesundheit“.

Um Betroffene in ihrer schwierigen Situation zu unterstützen und die psychische Gesundheit zu stärken, setzt die AOK Bayern seit Jahren auf verschiedene Online-Angebote. So verhilft das individuelle Trainingsprogramm „Stress im Griff“ zu mehr Gelassenheit. Es läuft über mehrere Wochen und zeigt in vier Phasen, wie Stress im Privat- und Berufsleben reduziert werden kann. Das Online-Programm „Familiencoach Depression“ bietet Angehörigen Hilfe beim Umgang mit einem erkrankten Partner oder Familienmitglied. Dabei lernen Betroffene, belastende Situationen gemeinsam zu meistern, ohne dass darunter die Beziehung leidet. ■




Sven Hannawald (links) und Stephan Abele, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AOK Bayern, bei der Vertragsunterzeichnung im Münchner Olympiapark.

Online-Tool

IT-Sicherheit stärken

Mit dem neu entwickelten Angebot der Transferstelle IT-Sicherheit im Mittelstand (TISiM) können auch Unternehmen ohne eigene IT-Abteilung ihre Digitalisierungsschritte vorantreiben und sicher gestalten. Der „Sec-O-Mat“ bündelt Handlungsempfehlungen aus Initiativen und Angeboten für kleine und mittlere Unternehmen, Selbstständige, Freiberufler und das Handwerk. Auf Grundlage einer Unternehmensbefragung liefert das Tool Aktionspläne mit konkreten Umsetzungsvorschlägen zu bedarfsgerechten Maßnahmen für die Verbesserung der IT-Sicherheit. Darüber hinaus erinnert eine weitere Aktionsliste an zusätzliche Optimierungspotenziale:

 sec-o-mat.de



März 2022

Auf zu neuen Ufern

Um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, müssen die Mitarbeiter angemessen eingebunden werden. Wie das funktioniert und welche Rolle das Betriebliche Gesundheitsmanagement spielt, lesen Sie in der kommenden Ausgabe von **gesundes unternehmen**.

 aok.de/fk/bayern/magazin



Arbeitsschutz leicht gemacht

Handbuch Die Gefährdungsbeurteilung gehört zu den zentralen Elementen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Jedes Unternehmen ist – unabhängig von Größe und Branchenzugehörigkeit – dazu verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Um Arbeitgeber bei dieser komplexen Aufgabe zu unterstützen, bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und

Arbeitsmedizin (BAuA) jetzt online ein rundum erneuertes Handbuch zum Thema an. Es dient als Nachschlagewerk und ersetzt den bisher von der BAuA publizierten „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“.

Das neue Handbuch umfasst drei Teile: Der erste Teil beinhaltet allgemeine Informationen und Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung. Teil zwei beleuchtet ausführlich die verschiedenen Gefährdungsfaktoren, informiert über die Relevanz der jeweiligen Gefährdung und deren Wirkungen, über geeignete Ermittlungs- und Beurteilungsgrundlagen, Schutzmaßnahmen sowie vorliegende Vorschriften, Regelwerke und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. So wurde beispielsweise der Faktor „Psychische Gefährdungen“ auf Grundlage der Erkenntnisse aus dem mehrjährigen und umfangreichen Forschungsprojekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ erneuert und erweitert. Der dritte Teil des Handbuchs stellt eine Datenbank mit weiteren Handlungshilfen für Gefährdungsbeurteilungen bereit:

 [baua.de > Themen > Arbeitsgestaltung im Betrieb > Gefährdungsbeurteilung](https://www.baua.de/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrungsbeurteilung)

AOK-Tipp: Weitere Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit finden Sie auch auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

 [aok.de/fk/bayern/gesundheit > Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit](https://www.aok.de/fk/bayern/gesundheit/Sicherheit-und-Gesundheit-bei-der-Arbeit)

Fotos: Westend61/Zeljko Dangubic; PR/Leon Sinowenko; Illustration: Kai Felmy

Auch das noch ...

Kai Felmy ist mit seinen Cartoons regelmäßig in namhaften Publikationen wie FAZ vertreten. Er zeichnet für zahlreiche Zeitschriften und Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Hier wirft er für gesundes **unternehmen** seinen ganz persönlichen Blick auf Themen rund um die betriebliche Gesundheit ...



„Nie wieder Rückenschmerzen vom vielen Bücken ...“

Jonas Reckermann

In unserem ganz speziellen Fragebogen beantworten Prominente für
gesundes **unternehmen elf wiederkehrende Fragen und eine ganz persönliche ...**

- 1) **Big Boss, Teamleiter oder Azubi - welche Position würden Sie in einem Betrieb gern einnehmen (und warum)?**
Teamleiter ist für mich das Richtige. Ich stehe nicht gern an allervorderster Front, aber ich möchte durch mein Tun doch etwas bewirken.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**
Ich wollte immer – ganz langweilig – Lehrer werden. Meine Eltern waren das auch und ich habe die beiden offensichtlich als sehr glücklich in ihrem Beruf wahrgenommen.
- 3) **Was sollte ein guter Chef unbedingt beherrschen?**
Er oder sie muss die Leute „mitnehmen“ können. Das bedeutet für mich, dass Mitarbeiter das Gefühl haben, selbstverantwortlich agieren zu können, um ihr Potenzial einzubringen.
- 4) **Sie stranden mit Kollegen/Mitarbeitern auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme ...?**
Wenn sich alle schon kennen, braucht es eher etwas, um die Leute aufzulockern – ein bisschen Sport wäre also gar nicht schlecht. Danach können alle klarer denken. Wenn ich in der Situation ein Teambuilding brauche, habe ich vorher etwas falsch gemacht.
- 5) **Mit wem würden Sie gern einmal eine Firma gründen (und warum)?**
Eigentlich habe ich keinen Drang, eine eigene Firma zu gründen. Aber wenn, dann müsste derjenige am besten den kreativen, künstlerischen Part übernehmen, denn ich bin eher der rationale, analytische Typ.
- 6) **Deutschland ist ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...?**
... hier sehr viel zusammenpasst. Auf der einen Seite ein gutes Sozialsystem und vergleichsweise faires Lohnniveau, andererseits eine gute (Verkehrs-)Infrastruktur.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**
An Zeit, die ich mit meiner Familie und den Kindern verbringe.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gern erfunden?**
Ökologisch vertretbare Outdoor-Heizstrahler.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**
Outdoor-Heizstrahler.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**
Einen klaren Kopf behalten.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**
Kreativ sein.
- +1) **Und noch ganz persönlich: Ihre Erfolgsformel heißt „Team Diversity - Vorteil durch Unterschiedlichkeit“. Warum spielt Vielfalt eine zunehmend wichtige Rolle für den Erfolg eines Unternehmens?**
Um Verständnis für andere zu haben, hilft es, selbst möglichst breit aufgestellt zu sein. Und heterogene Teams sind erwiesenermaßen deutlich kreativer und innovativer.

Zur Person

Seinen größten sportlichen Erfolg feierte Jonas Reckermann (42) bei den Olympischen Spielen 2012 in London. In einem dramatischen Finale holten er und sein Partner Julius Brink als erste Europäer Gold im Beachvolleyball. Darüber hinaus sammelte der Westfale, gebürtig aus Rheine, diverse Europameistertitel, wurde 2009 Weltmeister und mehrmals deutscher Meister. Heute wohnt er mit seiner Familie in Solingen und arbeitet als Gymnasiallehrer (Sport/Erdekunde), Athletiktrainer und Sportmoderator, unter anderem für das ZDF. Darüber hinaus hält er Vorträge bei Firmenevents, etwa zum Thema Diversity.



Anmeldungen sind online
ab sofort möglich.

Schnellstens informiert!

Welche neuen Gesetze und Regelungen treten mit dem Jahreswechsel in Kraft? Mit den Online-Seminaren zum Jahreswechsel der AOK Bayern, „Trends und Tipps 2022“, erfahren Sie alles Wissenswerte:

- Wunschtermin ausgebucht? Dann nutzen Sie die Aufzeichnung des Online-Seminars.
- Fragen zu den Themen stellen Sie jederzeit im Expertenforum.
- Neu: Zum Seminar erhält jeder eine Online-Teilnehmerunterlage.

aok.de/fk/bayern/jahreswechsel

Gesundheit nehmen wir persönlich.