

gesundes unternehmen

3 | 2020



Poster Homeoffice

Die besten Tipps
für Ihre Mitarbeiter

→ Seite 9 zum
Entnehmen

personal wissen

Aktuelle Fach-
informationen
für das Personal-
& Lohnbüro

→ Heftmitte

regionah

Infos aus dem Land
und der Region

→ Ab Seite 33

Gesünder essen

Was Betriebe zur richtigen Ernährung
ihrer Mitarbeiter beitragen können

→ Ab Seite 4



titel **ernährung**

4 **Gesünder essen**

Beschäftigte, die auf ihre Ernährung achten, sind leistungsfähiger und langfristig gesünder. Auch deshalb lohnt es sich für Betriebe, sich mit dem Thema zu beschäftigen. In der Titelgeschichte lesen Sie, welche Ideen und konkreten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können und welche Rahmenbedingungen dafür zu schaffen sind.

- In der Kantine besser essen** **6**
- Kleine Betriebe mit Ideen** **8**
- Aktiv werden für Auszubildende** **10**
- Gesundheitstage für alle** **11**
- Gesunde Trinkkultur am Arbeitsplatz** **13**
- Verpflegung im Betrieb** **15**



magazin

- 16 Gesund netzwerken**
Welche Vorteile die Zusammenarbeit mit anderen beim Thema Gesundheit bietet und wie Kooperationen organisiert werden.
- 18+23 news & facts**
Aktuelle Meldungen zu den Themen Fehlzeiten durch Rückenprobleme, Alkohol in Corona-Zeiten und AOK-Angebote.
- 24 Gesund führen auf Distanz**
Zunehmend wird Arbeit im Homeoffice erledigt. Worauf Führungskräfte achten sollten.
- 26 HILFE**
An welchen Warnsignalen Führungskräfte suizidgefährdete Mitarbeiter erkennen und wie sie Unterstützung signalisieren.
- 28 Digitale Gesundheitsangebote**
So können Beschäftigte im Homeoffice oder trotz geltender Abstandsregeln etwas für ihre Gesundheit tun.
- 30 tipps_trends_termine**
Veranstaltungstipps für Arbeitgeber, Nachrichten aus dem Berufsalltag und aktuelle Zahlen.
- 32 11 + 1 Fragen an ...**
Ralf Schmitz



personal **wissen**

In der Heftmitte zum Herauslösen



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

- Neues zum Jahreswechsel
- Sachbezüge
- Aufstiegs-BAföG
- Statusfeststellungsverfahren

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

Herausgeber:
AOK Baden-Württemberg,
Presselstraße 19, 70191 Stuttgart
aok.de/bw

Verlag und Redaktion:
CW Haarfeld GmbH, ein Unternehmen
der Wolters Kluwer Deutschland GmbH,
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
Internet: cwh.de
Tel.: 0800 888-5440, Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cw-haarfeld.de

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

Chefredaktion: Simone Königs

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

Regionalredaktion AOK Baden-Württemberg:
Kerstin Mandler, Michael Hugle

Verantwortlich für den Inhalt:
AOK Baden-Württemberg (Seiten 1 bis 32);
für **regionah** die zuständige AOK-Bezirksdirektion
(Seiten 33 bis 40)

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: 7. August 2020

ISSN 2191-7973

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

Das bei der Herstellung des Magazins **gesundes unternehmen** verwendete Papier ist ein 100%-Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Blauen Engel. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.



Johannes Bauernfeind
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Baden-Württemberg

Die Krise meistern

Besondere Zeiten erfordern besondere Maßnahmen. Deshalb hat die AOK Baden-Württemberg für alle von der Corona-Krise betroffenen Betriebe eine Service-Kampagne gestartet: „ZusammenArbeiten – mit Abstand am besten“. Mit konkreten Angeboten unterstützen wir die Unternehmen dabei, die Krise zu meistern und sich auf eine mögliche zweite Corona-Welle vorzubereiten.

Betriebliche Gesundheit im Fokus. Neben den ökonomischen Auswirkungen stellt die Corona-Pandemie Unternehmen auch in Belangen der betrieblichen Gesundheit vor große Herausforderungen: Hygienestandards einführen und Risikogruppen besonders schützen, nach Möglichkeit angemessene Homeoffice-Bedingungen schaffen, mit Ängsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut umgehen. Ein breites Angebot zu diesen Themen finden Sie unter aok.de/fk/zusammenarbeiten: spezielle Themenseiten, Best-Practice-Beispiele, Aspekte zur Sozialversicherung, Online-Seminare und natürlich auch einen Podcast. Mehr zu unserer Service-Kampagne lesen Sie auf Seite 30.

Gesünder ernähren. Eine gute Ernährung ist ein wichtiger Baustein für Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Wie die betriebliche Gesundheitsförderung hier einen Beitrag leisten kann, zeigt unsere Titelgeschichte zum Thema „Gesünder essen“ (ab Seite 4). Anhand konkreter Beispiele erfahren Sie, wie Beschäftigte zu einer ausgewogenen Ernährung motiviert werden können und sich damit ihr Wohlbefinden verbessert. Wenn auch Ihr Unternehmen zu diesem Thema Beratungs- oder Handlungsbedarf hat, sind wir von der AOK Baden-Württemberg genau der richtige Ansprechpartner.

In diesen Zeiten der Unwägbarkeiten hat es die AOK Baden-Württemberg geschafft, einen Zuwachs an Versicherten und ein Plus in der Jahresrechnung zu verzeichnen. Unser seit Jahren an Stabilität und Qualität ausgerichteter Kurs hat sich wieder einmal positiv bestätigt. Ihre AOK Baden-Württemberg steht auch künftig verlässlich für hohe Versorgungsqualität, kompetente Beratung und wird sich auch weiterhin jederzeit für die Belange der Arbeitgeber und Versicherten einsetzen – ganz im Sinne von **GESUNDNAH**.

Ihr

Titelbild: Getty Images/Paul Linse; Porträt/Editorial: PR/Thomas Rathay;
Fotos Inhalt: Getty Images/Paul Linse; HPR Künstler- & Medienagentur/Robert Becker

Gesünder essen

Betriebliche Gesundheitsförderung Schokoriegel vor dem Computer, Pommes mit Currywurst in der Kantine, Mettbrötchen auf dem Bau: Um die Ernährung im Job ist es nicht unbedingt zum Besten bestellt. Betriebe, die leistungsfähige, fitte Mitarbeiter wollen, können ihre Beschäftigten dabei unterstützen, sich gesund zu ernähren.



→ OBST & GEMÜSE

Mindestens 3 Portionen Gemüse und 2 Portionen Obst sollten es am Tag sein. Denn Gemüse und Obst versorgen den Körper mit Nähr-, Ballast- und sekundären Pflanzenstoffen. Damit lässt sich das Risiko für Herz-Kreislauf- und andere Erkrankungen senken.

Eine aktuelle Studie des AOK-Bundesverbandes zeigt: Bei der sogenannten Ernährungskompetenz haben die Deutschen Nachholbedarf. Mehr als die Hälfte der Bundesbürger (53,7 Prozent) besitzt eine problematische oder gar inadäquate Ernährungskompetenz. Im Alltag bedeutet das: Viele wissen nicht, wie man Nährwertkennzeichnungen richtig nutzt, Lebensmittel selbst zubereitet, gesunde Vorräte lagert, Mahlzeiten bewusst einplant, sich trotz knapper Mittel gesund ernährt, gemeinsam isst, Süßem widerstehen kann oder die richtigen Snacks wählt.

Unerwünschte Konsequenzen. Fehlende Ernährungskompetenz führt zu schlechten Ernährungsgewohnheiten. Und die haben gravierende Folgen: 62 Prozent der in Deutschland lebenden Männer sind laut Statistischem Bundesamt übergewichtig. Bei den Frauen sind es 43 Prozent. Bluthochdruck, Herzleiden und Diabetes gehören häufig zu den Begleiterscheinungen. Jedes Kilo zu viel belastet außerdem die Gelenke. Langfristig schädigt starkes Übergewicht die Blutgefäße, da Ablagerungen begünstigt werden. Das führt zur Gefäßverkalkung (Arteriosklerose). Zu viele Pfunde erhöhen zudem das Sterberisiko.

Ansatzpunkte am Arbeitsplatz. Die gute Nachricht: Das Wissen über gesunde Ernährung lässt sich erlernen. Auch im betrieblichen Kontext – wie die Fallbeispiele auf den folgenden Seiten zeigen. Unternehmen haben gute Gründe, sich mit dem Thema zu beschäftigen, denn egal ob im Werk, auf der Baustelle, im Büro oder im Homeoffice: Eine ausgewogene Ernährung stärkt das Immunsystem, die Fitness und das Wohlbefinden der Beschäftigten, während sich Fehlzeiten dadurch vermeiden lassen.

„Ernähren sich Mitarbeiter dauerhaft einseitig mit viel Fast Food oder energiereichen To-go-Alternativen, riskieren sie, zum Beispiel zu viele Kalorien auf einmal und zu wenig Vitamine, Mineralstoffe und Spurenelemente zu

sich zu nehmen. Das schadet der Gesundheit“, sagt Susanne Leitzen, Diplom-Oecotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE). Auch die Arbeitsleistung kann darunter leiden, wie internationale Forschungsergebnisse der Global-Burden-of-Disease-Studie belegen.

Schnell, aber ungesund. Gerade während der Arbeit bleibt jedoch häufig kaum Zeit für eine gesunde Ernährung. Deshalb greifen Beschäftigte nebenbei oder in der Mittagspause zu Fertigprodukten und Snacks, die einen hohen Zucker-, Salz- oder Fettanteil haben. Kurz darauf ist ein Absinken der Leistungsfähigkeit zu beobachten. Denn: Je „schwerer“ die Mahlzeit, desto mehr Energie benötigt die Verdauung. Laut Ernährungsreport 2020 des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) ist der Anteil derer, die beim Essen vor allem auf die schnelle und einfache Zubereitung setzen, mit 52 Prozent nicht unerheblich. Ein damit einhergehender und ungesunder Trend ist das Zubereiten von Fertiggerichten.

Gesundheitsfördernde Konzepte. Umso wichtiger sei es, gesundheitsförderliche Konzepte zu entwickeln, die sowohl den ernährungsphysiologischen als auch den kulinarischen Anspruch der Mitarbeiter berücksichtigen, betont Susanne Leitzen vom DGE-Projekt „IN FORM in der Gemeinschaftsverpflegung“. Für Unternehmen mit Betriebsverpflegung liefert das Projekt im Rahmen von „JOB&FIT – Mit Genuss zum Erfolg“ bundesweit einheitliche Qualitätsstandards, die zu einer ausgewogenen Ernährung am Arbeitsplatz beitragen.

Aber auch kleine und mittlere Unternehmen ohne Kantine können wichtige Maßnahmen ergreifen, damit sich ihre Mitarbeiter gesünder ernähren. Auf den folgenden Seiten lesen Sie Praxisbeispiele von Unternehmen, die sich im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu Kooperationen mit der AOK entschieden haben, um das Essverhalten im Betrieb und bei den Mitarbeitern zu ändern. →

Inhalt

- Seite 6-7** In der Kantine besser essen
- Seite 8** Kleine Betriebe mit Ideen
- Seite 10-11** Aktiv werden für Auszubildende
- Seite 11-13** Gesundheitstage für alle
- Seite 13-14** Gesunde Trinkkultur am Arbeitsplatz
- Seite 15** Verpflegung im Betrieb



Veränderungen anstoßen

In der Kantine besser essen

Rund 1.200 Mitarbeiter zählt die Dunkermotoren GmbH im baden-württembergischen Bonndorf. Im Rahmen einer Modernisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sollte das Thema Ernährung stärker in den Fokus rücken.

Best Practice. „Wir fragten verschiedene Krankenkassen nach ihren Angeboten. Mit der AOK schlossen wir eine Kooperation“, so Anja Parsiegla, Personalreferentin bei der Dunkermotoren GmbH. Gemeinsam mit den AOK-Mitarbeitern Jens Kalchthaler, Koordinator

Salz lässt sich bei den Snacks zwischendurch am besten einsparen. Das ist wichtig, weil zu viel Salz im Essen den Blutdruck erhöhen kann. Mehr als 6 Gramm am Tag sollten es nicht sein.

BGM, sowie Ernährungsberaterin Sandra-Kristin Bickers wurde ein Steuerkreis gebildet. Nach durchdachter Planung des Folgejahres startete das Projekt im Juli 2019 mit verschiedenen Firmenaktionen:

AOK-Kantinenwoche „Sommerküche“. Die Voraussetzung für gesunde und leistungsfähige Menschen aller Altersgruppen ist eine ausgewogene Ernährung. So sollte bei Unternehmen, die eine Gemeinschaftspflege beziehungsweise Kantine haben, ein abwechslungsreiches und erschwingliches Angebot zur Verfügung stehen. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) rät unter jobundfit.de zu wenig und fettarmem Fleisch, mindestens einmal pro Woche Seefisch, reichlich Gemüse, frischen Salaten und Obst sowie Milchprodukten und Mineralwasser, ungesüßten Fruchtsäften und Schorlen. „Während der AOK-Kantinenwoche gab es ausschließlich frisches, gesundes Essen in unserer Kantine“, berichtet Anja Parsiegla. „Deftiges und sehr Fetthaltiges wurden vom Speiseplan gestrichen.“

Stattdessen ließen sich die Beschäftigten eine leichte Sommerküche schmecken. Mit „Quinoa-Bratlingen“, „Puten-Curry mit Mango“ oder „Gazpacho mit Garnelen“. Täglich standen drei AOK-Rezepte zur Auswahl, die im Vorfeld mit dem Küchenchef besprochen wurden. Die Mitarbeiter konnten sich die Rezepte zum Nachkochen mitnehmen und sich zusätzlich an einem Stand bei der AOK-Ernährungsberaterin zum Thema „Gesund essen im Job“ informieren. Außerdem hatten sie die Möglichkeit, Screenings durchführen zu lassen: zum Beispiel das Messen von Körperfett, Knochendichte oder Antioxidantien (Antioxidantien machen freie Radikale, die sich im Körper zum Beispiel durch UV-Strahlung oder Schadstoffe in der Luft bilden, unschädlich. Die bekanntesten Antioxidantien sind Vitamine).

Gesunde Mitarbeiter, gesunde Betriebe

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) geht systematisch vor: Es bezieht Personal- und Gesundheitsverantwortliche im Unternehmen sowie (externe) Experten für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), zum Beispiel der AOK, mit ein. Idealerweise wird es durch einen Steuerkreis gelenkt, der für die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen sorgt. Typischerweise wird dabei folgendermaßen vorgegangen:

- 1) **Analyse:** Im ersten Schritt wird eine Analyse, zum Beispiel eine Befragung mit dem Schwerpunkt „Ernährung der Mitarbeiter“, durchgeführt.
- 2) **Ableitung von Maßnahmen:** Aus der Analyse werden maßgeschneiderte Aktionen für die Unterstützung gesundheitsförderlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz (Verhältnisprävention) sowie zum gesundheitsgerechten Verhalten (Verhaltensprävention) entwickelt und umgesetzt.
- 3) **Auswertung:** Die erfolgten Maßnahmen werden mit Blick auf die festgelegten Ziele evaluiert.

Fotos: Getty Images/Paul Linse; Icon: (Collage) iStock/Iushik, Enis Aksoy (S. 6-14); PR/Ulrich Treckmann



Ernährung und Schichtarbeit. Zu speziellen Themen wie „Superfood“, „Zucker“ oder „Ernährung und Schichtarbeit“ wurden Impulsvorträge realisiert. „Für Früh- und Nachtarbeiter ist es ideal, mit einem leichten Frühstück zu starten und sich gesunde Mahlzeiten von zu Hause mitzubringen oder in der Kantine darauf zurückzugreifen, um die drei Hauptmahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendbrot einzuhalten“, sagt AOK-Ernährungsberaterin Sandra-Kristin Bekers. „Hunger sollte nicht zu lange hinausgezögert werden, sonst kommt es zu Heißhunger und dem Griff zu süßen oder salzigen Snacks.“ Während der Schicht sei es unter anderem wichtig, ausreichend gesund zu trinken und vor dem Schlafengehen auf koffeinhaltige Getränke zu verzichten.

Smoothie-Bike und Kochevents. Über das Jahr verteilt gab es weitere Aktionen wie das Smoothie-Bike, auf dem Mitarbeiter so lange in die Pedale traten, bis ihr Obst-Smoothie die richtige Konsistenz hatte. Zudem wurde ein Kochevent für die Azubis organisiert, in denen sie alles über gesunde Ernährung erfuhren und zum Beispiel lernten, Dips für Gemüse-Sticks zuzubereiten. Neben der gesunden Nahrung sei nämlich eine weitere Intention der Personalabteilung gewesen, die sozialen Kontakte unter den Mitarbeitern zu forcieren



„In vielen Unternehmen wird auf eine gesunde Verpflegung geachtet. Aus gutem Grund: Beschäftigte, die sich vielseitig und ausgewogen ernähren, sind konzentrierter und leistungsfähiger. Mit ihrem Betrieblichen Gesundheitsmanagement bietet die AOK Baden-Württemberg passgenaue Angebote und unterstützt damit sowohl das Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen als auch die Eigenverantwortung und -vorsorge der Beschäftigten.“

*Peer-Michael Dick,
Alternierender Vorsitzender des
Verwaltungsrates der AOK Baden-Württemberg,
Arbeitgeberseite*

und zu stärken, erklärt Personalreferentin Anja Parsiegla. Das Thema Ernährung interessiere alle. Gemeinsam zu kochen und zu speisen habe eine sehr gesellige Komponente. „Die Angebote wurden durchgehend gut angenommen.“ →



Individuelle Angebote machen

Kleine Betriebe mit Ideen

Die HPM Innenausbau GmbH aus Chemnitz zählt neun Mitarbeiter, die viel auf Montage unterwegs sind. Das Unternehmen erkundigte sich bei der AOK PLUS über praktikable Unterstützungsmöglichkeiten zum Thema Gesundheitsförderung.

Best Practice. „Wir initiierten eine Firmenaktion an einem Tag, an dem alle anwesend waren“, erklärt Katrin Nitschke, Beraterin Gesundheitsförderung bei der AOK PLUS. Dabei wurde neben Bewegungs- und Entspannungseinheiten der Ernährungsworkshop „Gesund und lecker auf Montage“ inklusive einer Verkostung durchgeführt.

Spezielle Berufsgruppen fördern. Um das Angebot an die spezielle Berufsgruppe anzupassen und den Workshop mit den Mitarbeitern durchzuführen, engagierte die AOK PLUS die externe Diplom-Oecotrophologin

» Wenn ich das Thema gesunde Ernährung am Arbeitsplatz in der Praxis erlebbar mache, bleibt es viel eher hängen, als es nur in der Theorie zu hören.«

Katrin Nitschke, Beraterin Gesundheitsförderung bei der AOK PLUS

In der AOK-Küchenwerkstatt mit Simon Tress

In den neuen Videofolgen der AOK-Küchenwerkstatt zaubert der Bio-Spitzenkoch „aus Überzeugung und mit Leidenschaft“ unkomplizierte, schmackhafte Gerichte aus regionalen Zutaten. Das erwartet Sie:

- 1) **Der Koch:** Simon Tress aus Riedlingen an der Donau ist nach einigen „Wanderjahren“, die ihn von Berlin über Brasilien bis nach Indien geführt haben, wieder heimgekehrt. Der 37-Jährige hat in Ehestetten in der Schwäbischen Alb das Bio-Restaurant „Rose“ eröffnet und mehrere Kochbücher veröffentlicht.
- 2) **Die Rezepte:** Bowl mit Alblinsen, Buchweizen-Risotto und Kürbis-Pizza. Im Video zeigt Tress Schritt für Schritt die Zubereitung, sodass die Gerichte garantiert einfach nachzukochen sind.
- 3) **Die Zutaten:** Getreu seinem Motto „Vom Feld auf den Teller“ nimmt Tress die Zuschauer mit zum Landwirt, um ihnen den Ursprung der Lebensmittel vorzustellen. Denn der Schwabe legt Wert auf Produkte aus der Region. Frisch, gehaltvoll und nachhaltig sind sie eine Bereicherung für jede Küche. Lassen Sie sich inspirieren.

 aok.de/bw/kochen

Susan Türpe. Unterwegs wird viel Fleisch und Fast Food gegessen. Die Ernährungsberaterin gab deshalb Tipps für fett-, salz- und zuckerreduzierte sowie eiweißreiche Mahlzeiten zum Mitnehmen. „Auch auf Montage ist es wichtig, drei Mahlzeiten am Tag einzuhalten“, sagt Susan Türpe. „Und das möglichst nicht im nächsten Imbiss.“ Gerade auf der Baustelle würden sich Wraps, vorbereitete Salate oder Vollkornbrote mit fettarmen Belägen ideal eignen, um sich gesund zu ernähren. Abends sei hingegen eine leichte, warme Mahlzeit bekömmlicher und appetitstiller als das klassische Abendbrot.

Informativ und inspirierend. Wer gar nicht aufs Naschen verzichten wolle, könne in Maßen auch hin und wieder zu Salzstangen, Kokoschips oder Nüssen sowie Trockenfrüchten oder Frischobst greifen. Ab und zu ein wenig Schokolade mit hohem Kakaoanteil (35–70 Prozent) sei bei körperlicher Tätigkeit auch in Ordnung, sollte aber nicht zur Gewohnheit werden. „Die Mitarbeiter der HPM Innenausbau zeigten sich sehr interessiert an der Zubereitung der gesunden Speisen und fanden den Workshop informativ und inspirierend“, resümiert AOK-Beraterin Katrin Nitschke.

Foto: Getty Images/Paul Linser; Anzeige: Westend6/Robijn Page





GESUNDNAH

Zu Hause gesund arbeiten

Damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Infektionszeiten gesund bleiben, informiert und sensibilisiert die Gesundheitskasse im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch zum Thema Ernährung.

aok.de/fk/bw/poster



Zielgruppen bewusst ansprechen

Aktiv werden für Auszubildende

Die BorgWarner Turbo Systems GmbH im rheinland-pfälzischen Kirchheimbolanden engagiert sich auf vielfältige Weise für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. In Zusammenarbeit mit der AOK startete das Unternehmen eine Ernährungsaktion mit Auszubildenden im dritten Lehrjahr.

Best Practice. „Der Ausbildungsleiter kam auf mich zu mit der Bitte, ein Programm mit den Auszubildenden durchzuführen, um sie für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren“, so Eva Weidner-Kamhawi, Projektleiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland. Nachdem die Azubis und die Geschäftsführung ihre Zusage gegeben hatten, ging es in die Planungsphase. Ideen wurden gesammelt und in einem Zeitplan zur Umsetzung präsentiert.

Analyse des Körpers. Im Mai 2019 startete die 16-wöchige AOK-Firmenaktion „Top in Form at Work“. Dabei wurden die Azubis für das Thema Ernährung in Kombination mit Bewegung und Entspannung sensibilisiert und motiviert. Ein wichtiger Bestandteil war die FUTREX®-Messung. Das Ergebnis analysierte die Körperzusammensetzung wie Körperfett, Muskelmasse, Knochen- und Wasseranteil. Während der Projektphase kam das Gerät wiederholt zum Einsatz, um die aktuellen Werte zu messen.

→ VIELFALT

Pflanzliche Lebensmittel wie Gemüse, Obst, Getreide und Kartoffeln liefern viele Nährstoffe, Ballaststoffe sowie sekundäre Pflanzenstoffe und gleichzeitig wenige Kalorien. Weil kein Lebensmittel allein alle Nährstoffe enthält, senkt eine möglichst abwechslungsreiche Ernährung das Risiko einer einseitigen Ernährung.

»Jungen Mitarbeitern ist oft nicht bewusst, dass ungesunde Ernährung langfristig zum Leistungsabbau und zu Krankheit führen kann. Mit der anschaulichen Aktion sorgten wir für einige Aha-Erlebnisse.«

Marion Weber, Diplom-Oecotrophologin
und AOK-Ernährungsfachkraft

Aufmerksamkeit schaffen

Gesundheitstage für alle

Mitmach-Workshops. Für den Ernährungspart kam die Diplom-Oecotrophologin und Expertin im AOK-Expertenforum Ernährung Marion Weber an vier Terminen in den Betrieb, um mit den 15 Azubis Mitmach-Workshops zu Themen wie „Zucker“, „Fett“, „Vitamine und Mineralien“ sowie „Superfood mit dem Screening-Tool Biozoom“ zu veranstalten. Die Teilnehmer erhielten Aufgaben und stellten Fragen, etwa zu Fructose-Intoleranz oder veganer Ernährung. Als ergänzende Methoden wurden während der 16 Wochen Entspannungskurse sowie ein Bewegungsparcours durchgeführt, um Kraft, Ausdauer und die Beweglichkeit zu steigern.

Finales Controlling. Zur Abschlussveranstaltung gab es eine finale Körpermessung: „Das Ergebnis war vor allem bei denjenigen, die auch die Bewegungseinheiten regelmäßig umsetzten, sehr vielversprechend“, so Marion Weber. Einige hatten sogar abgenommen. „Die Azubis sind ganz wild auf die Ernährungsveranstaltungen“, bestätigt Ausbildungsleiter Wolfgang Beerheide. Ein wichtiger Motivationsschub bei dem Programm sei, dass die Jugendlichen selbst tätig werden und sich nicht nur berieseln lassen. Sie fänden Spaß daran, die praktischen Tipps für sich umzusetzen.

Im Deutschen Museum in München wollte das Team für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) seine rund 600 Mitarbeiter über die Wichtigkeit einer gesunden Ernährung am Arbeitsplatz informieren: „Mit diesem Ziel wandten wir uns an die AOK-Direktion München – BGF-Koordination“, erklärt Sabine Brandel, BGM-Leiterin im Deutschen Museum.

Best Practice. In Kooperation mit der AOK wurde ein Steuerkreis gebildet, in dem neben den Themen Bewegung und Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit) die Maßnahmen zur Förderung gesunder Ernährung geplant wurden: „Wir kommunizierten die einzelnen Firmenaktionen über unsere interne Mitarbeiter-Zeitschrift Eule, um möglichst viele zu erreichen“, berichtet Sabine Brandel. Schließlich startete das Projekt im April 2019 mit einem Gesundheitstag für alle Mitarbeiter. Anhand von praxisorientierten Workshops sollten die Angestellten Möglichkeiten aufgezeigt bekommen, wie einfach und schnell sich gesunde Pausensnackvarianten zubereiten lassen. →

»Die Azubis sind ganz wild auf die Ernährungsveranstaltungen.«

Wolfgang Beerheide, Ausbildungsleiter
bei der BorgWarner Turbo Systems GmbH



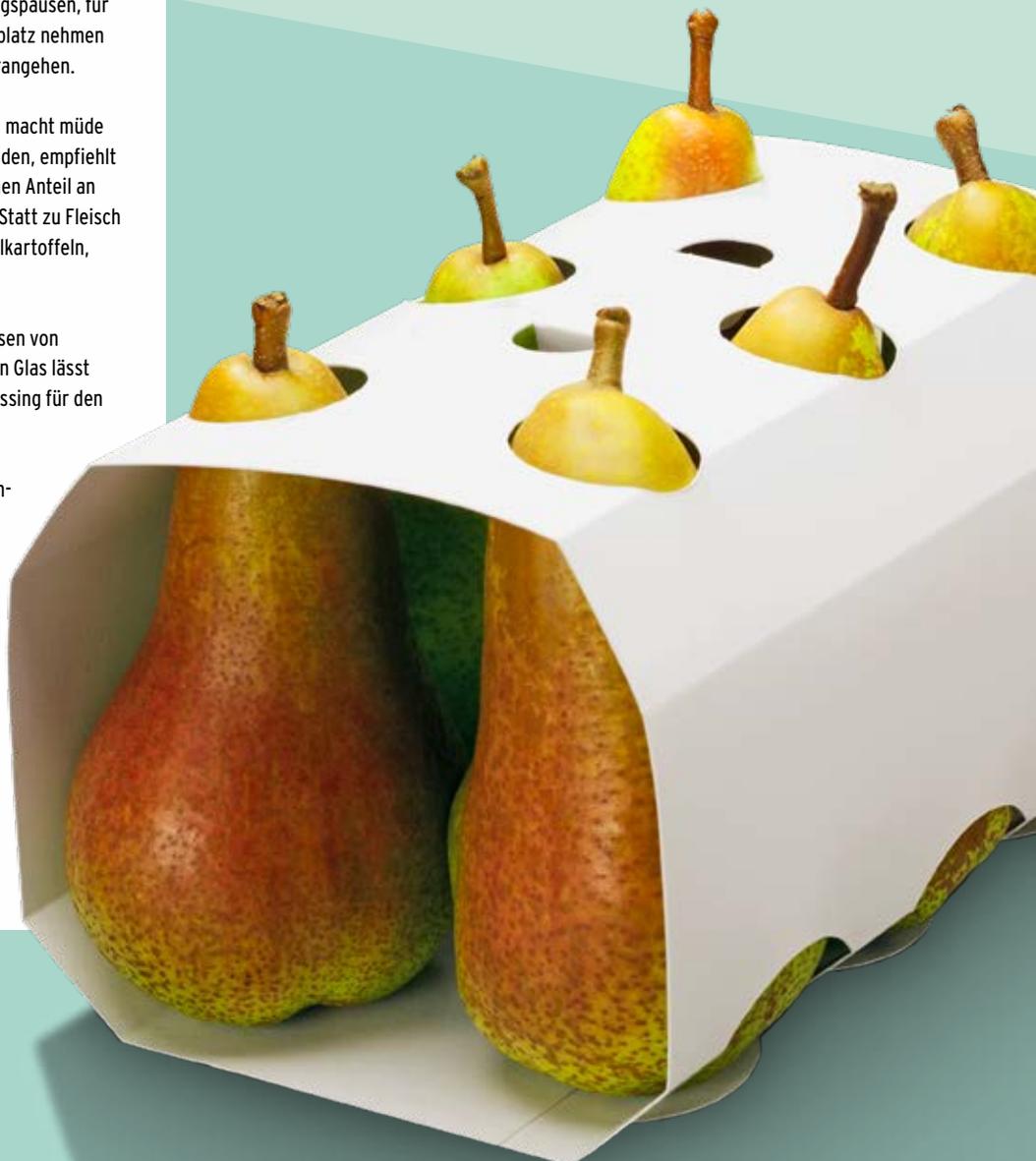


Tipps für mehr Energie im Job

- 1) **Entspannt genießen:** Mittagspausen sind Erholungspausen, für die sich Beschäftigte eine bewusste Auszeit vom Arbeitsplatz nehmen sollten. Führungskräfte können hier als gutes Vorbild vorangehen.
- 2) **Ausgewogenes Mittagessen:** Fettreiches Essen macht müde und liegt schwer im Magen. Um das Mittagstief zu vermeiden, empfiehlt die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) einen hohen Anteil an pflanzlichen Nahrungsmitteln wie Getreide und Gemüse. Statt zu Fleisch sollte man öfter zu Fisch greifen, statt zu Pommes zu Pellkartoffeln, statt zum Schokopudding zu frischem Obst.
- 3) **Einfach Mitgebrachtes:** Für das mitgebrachte Essen von zu Hause eignet sich etwa Salat. In einem verschließbaren Glas lässt er sich ideal transportieren und sorgt mit fettarmem Dressing für den richtigen Frishekick.
- 4) **Gesunde Zwischenmahlzeiten:** Knurrt zwischen- durch dennoch der Magen, sorgen Snack-Tomaten, Möhren, Paprika sowie ungesalzene Nüsse und (Trocken-) Früchte für einen zusätzlichen Vitaminschub. Arbeitgeber können die gesunden Snacks von Zeit zu Zeit zur Verfügung stellen.
- 5) **Ausreichend trinken:** Wer im Job konzentriert bleiben will, sollte mindestens 2 Liter pro Tag trinken. Das Nachlassen der geistigen Frische und Kopfschmerzen lassen sonst nicht lange auf sich warten. Arbeitgeber können Wasser kostenfrei für ihre Mitarbeiter anbieten.

→ **Gesundes genießen.** Zu den vielfältigen Angeboten gehörten eine Wasserbar mit schmackhaften Getränke-Alternativen sowie Infotafeln zum Thema „Richtig trinken“, berichtet Elke Fiderer-Pielmeier, Koordinatorin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK Bayern. Darüber hinaus wurden je zwei Vorträge zu den Themen „Fit durch Trinken“ sowie „Gesund genießen nach Feierabend“ und ein Vortrag zum Thema „Gesunde Ernährung bei Stress“ gehalten.

Zusätzlich hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, Körpergewicht, Blutdruck, Blutzucker und Blutfettwerte testen zu lassen. „Im Durchschnitt lag die Teilnehmerzahl zwischen



»Bereits bei 2 Prozent Verlust der Flüssigkeit sinkt die körperliche und geistige Fitness.«

Sandra-Kristin Bekers,
AOK-Ernährungsberaterin



180 und 200 Mitarbeitern, die alle sehr interessiert waren“, erklärt Sabine Brandel. „Unser erster Gesundheitstag war ein voller Erfolg. Es war schön zu erleben, wie viele Mitarbeiter mitmachten.“

Nachhaltigkeit gewährleisten. Die weiteren Angebote sollten nachhaltig für eine gesunde Ernährung sensibilisieren und fanden daher in einem gewissen Abstand zum Gesundheitstag statt. So wurden im Juli 2019 je einstündige Ernährungsvorträge zu den Themen „Brainfood – clever essen, bewusst genießen“ sowie „Fit im Job – Essen und Genießen für Berufstätige“ angeboten.

Darüber hinaus konnten die Mitarbeiter in je zwei praxisorientierten Smoothie- sowie „Ernährbar“-Workshops lernen, wie einfach leichte Rezepte für die Zubereitung zu Hause und zum Mitnehmen zur Arbeit gelingen. „Für die Teilnehmer war es eine sinnvolle Abwechslung in ihrem Arbeitsalltag. Auch wenn sie einiges schon wussten, höhlt steter Tropfen schließlich den Stein, indem man immer wieder auf Maßnahmen für die eigene Gesundheit aufmerksam macht“, sagt Sabine Brandel.

Leistungsfähigkeit steigern

Gesunde Trinkkultur am Arbeitsplatz

„Schon wieder auf Toilette?“ – Bemerkungen oder Befürchtungen wie diese halten Menschen oft davon ab, am Arbeitsplatz ausreichend zu trinken. „Ein grober Fehler“, sagt Sandra-Kristin Bekers, AOK-Ernährungsberaterin. Denn der Wasserhaushalt im Körper hat einen besonders großen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit.

Treibstoff Trinken. „Bereits bei 2 Prozent Verlust der Flüssigkeit sinkt die körperliche und geistige Fitness“, erklärt Sandra-Kristin Bekers. Hinzu kommen Konzentrationsschwäche, Kopfschmerzen und Müdigkeit. „Wer als Arbeitgeber das Leistungsvermögen der Mitarbeiter fördern will, sollte ein Auge darauf haben, dass die Angestellten ausreichend und gesund trinken.“ Das natürlich umso mehr, wenn sie sich körperlich betätigen. Erwachsene sollten durchschnittlich 2 Liter Wasser pro Tag trinken. Bei besonders körperlichen Anstrengungen und großer Hitze sind 3 bis 4 Liter ratsam. „Zu wenig Flüssigkeitsaufnahme über einen längeren Zeitraum dickt das Blut ein. Die Folge: Der Körper scheidet überschüssige Substanzen nur eingeschränkt über Nieren und Urin aus.“

Fotos: Getty Images/Paul Linse; PR/AOK

→ Zucker

Zuckergesüßte Getränke sind meist nährstoffarm und enthalten unnötige Kalorien. Zudem erhöht Zucker das Kariesrisiko. Am besten Wasser oder andere kalorienfreie Getränke wie ungesüßten Tee trinken.





→ ACHTSAMKEIT



Langsames, bewusstes Essen

fördert den Genuss und das

Sättigungsempfinden.

Gönnen Sie sich eine Pause

für Ihre Mahlzeiten und lassen

Sie sich Zeit beim Essen.

Gesund trinken: was Arbeitgeber tun können

- 1) **Stellen Sie einen für alle Mitarbeiter gut zugänglichen Wasserspender** auf und sorgen Sie dafür, dass er regelmäßig neu befüllt wird.
- 2) **Sind Ihre Mitarbeiter mobil im Einsatz** oder auf der Baustelle, stellen Sie hier Wasser kostenlos und griffbereit zur Verfügung.
- 3) **Sie haben einen Getränkeautomaten im Unternehmen**, der überwiegend Süßes wie Limonade und Cola bietet? Diese Getränke fördern Krankheiten wie Adipositas (Fettleibigkeit) und Diabetes. Stellen Sie das Angebot auf Fruchtsaft- und Gemüseschorlen um - ohne oder mit sehr geringem Zuckeranteil.
- 4) **Stellen Sie Kräuter- und Früchtetee** neben den Wasserkocher und sorgen Sie bei jedem Meeting für ausreichend ungesüßte Getränke auf dem Tisch.
- 5) **Gehen Sie selbst mit gutem Beispiel voran** und achten Sie darauf, immer ein volles Glas oder eine Wasserflasche in Reichweite zu haben. Warten Sie dabei nicht erst darauf, bis der Durst kommt. Eine App oder ein Wecker mit Timer-Funktion kann Sie daran erinnern, alle 2 Stunden 0,3 Liter Wasser oder ein anderes kalorienarmes Getränk zu sich zu nehmen.
- 6) **Drucken Sie das AOK Poster „Richtig trinken am Arbeitsplatz“** aus und hängen Sie es etwa in der Küche für alle gut sichtbar auf. Download unter:

 aok.de/fk/bw > **Medien und Seminare** >
Poster zur Betrieblichen Gesundheit

→ Gleichzeitig werden Muskeln und Gehirnzellen nicht mehr ausreichend mit Sauerstoff und Nährstoffen versorgt. Kopfschmerzen, Kreislauf- und Nierenprobleme können das Ergebnis sein. Das wiederum führt zu vermeidbaren Fehlzeiten. „Auch wenn 3 bis 4 Tassen Kaffee oder schwarzer Tee für gesunde Menschen laut der Deutschen Gesellschaft für Ernährung in Ordnung sind, gelten sie nicht als Wasserersatz“, sagt Sandra-Kristin Bekers.

Die „Light“-Falle. Vielmehr sollten Beschäftigte darauf achten, das gesunde Trinken fest in den Arbeitsalltag einzuplanen und über den Tag verteilt regelmäßig Flüssigkeit wie Wasser und Kräutertee zu sich zu nehmen. Auch auf Light-Produkte sollte man verzichten: „Unser Hirn trickst uns da ziemlich aus: Wir denken, das Light-Produkt habe ja keinen Zucker. Doch der enthaltene Süßstoff kann Heißhunger auslösen. Statt bewusst in Maßen und nicht in Massen zu genießen, trinken oder essen wir dann noch mehr von dem vermeintlich leichten Ersatzprodukt.“

So unterstützt die AOK

Die Ernährungswissenschaftler der AOK helfen Unternehmen, die Ernährungs- und Trinkgewohnheiten ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Dazu analysieren sie die Angebote der betrieblichen Verpflegung, befragen die Mitarbeiter, veranstalten Workshops, halten Vorträge und unterstützen bei gesundheitlichen Events.

Nutzen Sie das vielfältige Angebot und kontaktieren Sie Ihren regionalen Ansprechpartner bei der AOK:

 aok.de/fk/bw/gesundheit > **Ansprechpartner**

Verpflegung im Betrieb

Gemeinsame Sache Imagebildung, Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Wettbewerb um Fachkräfte: Was Betriebe mit einer gesunden Verpflegung erreichen können, berichtet Susanne Leitzen, Diplom-Oecotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung, im Interview.

Warum ist es so wichtig, dass Führungskräfte die gesunde Ernährung der Mitarbeiter im Blick haben? Arbeitgeber sind im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) aufgerufen, für das Wohl ihrer Mitarbeiter zu sorgen. Deshalb sind sie gut beraten, eine bedarfsgerechte Verpflegung auch im Betrieb zu realisieren. Das kann die Leistungsfähigkeit deutlich erhöhen, das persönliche Wohlbefinden steigern und vor allem insgesamt dazu beitragen, ernährungsbedingten Krankheiten vorzubeugen. Entscheider, die eine gesundheitsfördernde und geschmackvolle Verpflegung während der Arbeit ermöglichen, werten damit den Arbeitsplatz auf und können im Wettbewerb um Fachkräfte mit einem guten Verpflegungsangebot bei Mitarbeitern punkten.

Wie lässt sich eine gesunde Verpflegung im Betrieb realisieren? Ich rate Führungskräften zunächst, gemeinsam mit allen Verantwortlichen ein Konzept zu erstellen. Eine Hilfe zur Orientierung stellt der DGE-Qualitätsstandard für Betriebsverpflegung dar. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist es oft hilfreich, neben Partnerschaften in Belangen des BGM auch Partnerschaften in puncto Ernährung zu bilden. Zum Beispiel können sich Betriebe im Verbund Obst- und Gemüsekörbe liefern lassen oder mit Speiseanbietern vor Ort ein gesundheitsförderndes Angebot gestalten. Auch eine Veranstaltung zum Thema gesunde Ernährung mit einem zertifizierten Ernährungsberater lässt sich so leichter realisieren.

Wie lassen sich die Mitarbeiter von einer Ernährungsumstellung, etwa in der Kantine, überzeugen? Die Verantwortlichen sollten bei ihrem Konzept mit einplanen, die Tischgäste entsprechend zu informieren: Dazu gehört, sie zum Beispiel mit Flyern und Newslettern oder Zusatzinformationen darauf einzustimmen, weshalb ihnen heute beim Mittagstisch ein Gericht mit Hülsenfrüchten angeboten wird – nämlich, weil diese reich an Eiweiß und Ballaststoffen sind und lange satt machen. Außerdem sollten die Verantwortlichen darauf achten, das Speisenangebot zielgruppenspezifisch (ausgewogene und leicht



»Arbeitgeber sind gut beraten, im Betrieb auch eine bedarfsgerechte Verpflegung zu realisieren.«

Susanne Leitzen, Diplom-Oecotrophologin im DGE-Projekt „IN FORM in der Gemeinschaftsverpflegung“, zuständig für den Fachbereich „JOB&FIT“.

verdauliche Speisen zum Beispiel bei Nacht- oder Schichtarbeit) auszurichten und das gesundheitsfördernde Angebot prominent zu platzieren. Dazu können sie mit Ernährungsberatern und regionalen Lieferanten zusammenarbeiten. Denn schließlich mag der Münchner meist ganz andere Gerichte als der Hamburger.

Und was können Betriebe ohne Kantine machen? Arbeitgeber ohne Kantine können die nötigen Rahmenbedingungen schaffen, damit Arbeitnehmer ihre mitgebrachten Speisen genießen können. Dazu gehören neben einem Pausenraum eine Lagermöglichkeit, ein Kühlschrank und eventuell eine Mikrowelle. In verschiedenen Betrieben wird in kleinen Gemeinschaften im Betrieb oder am Abend davor füreinander gekocht. Auch hier kann der DGE-Qualitätsstandard mit den Kriterien für eine gesundheitsfördernde Ernährung eine Hilfestellung bieten. Kreative Ideen liefern die Rezeptdatenbank (jobundfit.de) oder die geprüften INFORM-Rezepte (inform-rezepte.de). Generell gilt es die Arbeitnehmer über eine gesundheitsfördernde Ernährung zu informieren. Arbeitgebern rate ich: Holen Sie die Mitarbeiter mit ins Boot, fragen Sie nach Rezepten, die sich gut zu Hause vorbereiten und leicht transportieren lassen, und stellen Sie diese zum Beispiel in einem Newsletter zusammen.

Weitere Tipps zur Verpflegung am Arbeitsplatz oder im Homeoffice finden Sie auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter:

 aok.de/fk/bw/gesundheit Und unter:  jobundfit.de

Gesund **netzwerken**

Betriebliche Kooperationen Erfahrungsaustausch, leichter Zugang zu Fachwissen und Hilfe bei konkreten Fragen - die Zusammenarbeit in einem Netzwerk bietet Unternehmen viele Vorteile.

Zusammen ist man stärker. Das ist der Grundgedanke eines Netzwerks. Auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kann sich ein Zusammenschluss mehrerer Betriebe auszahlen. Denn so lassen sich Kräfte bündeln – personell, zeitlich und auch finanziell. Ein Unternehmen kann beispielsweise die Räumlichkeiten für die Netzwerktreffen zur Verfügung stellen, ein anderes dafür einen Informationsflyer erstellen und ein dritter Teilnehmer kümmert sich um die Homepage. So kann jedes Mitglied seine Stärken in die Zusammenarbeit einbringen.

Was Netzwerke können. Betriebe, die sich in einem Gesundheitsnetzwerk engagieren, nennen häufig den Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmern als den zentralen Mehrwert des Netzwerks. Mit welchen BGF-Maßnahmen hat ein Betrieb gute Erfahrungen gemacht? Wie hat er die Beschäftigten zur Teilnahme motiviert? Aber auch: Welche Schwierigkeiten gab es und welche Lösungen wurden gefunden? Solche und ähnliche Fragen lassen sich bei Netzwerktreffen diskutieren. Wenn zudem BGF-Maßnahmen, wie beispielsweise Bewegungsangebote, von mehreren Unternehmen gemeinsam angeboten werden, lassen sich Teilnehmerzahlen erhöhen und so die Kosten auf mehrere Betriebe verteilen. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen sind solche Projekte zur Gesundheitsförderung häufig überhaupt erst durch die Zusammenarbeit in einem Netzwerk möglich. Außerdem positiv: Durch die regelmäßige Netzwerkkaktivität erhalten die gesundheitsrelevanten Themen einen festen Platz im betrieblichen Alltag. Das erhöht die Nachhaltigkeit und die Effizienz der Prozesse und Aktivitäten.

Tue Gutes und rede darüber. Ein weiterer Vorteil ist die erhöhte Sichtbarkeit des eigenen Betriebs. Gemeinsame Ver-

anstaltungen, über die die lokale Presse berichtet, erhöhen den Bekanntheitsgrad der Unternehmen in ihrer Region. Zudem zeigt das Engagement im BGF-Netzwerk, dass den Betrieben die Gesundheit ihrer Beschäftigten wichtig ist. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist ein sogenanntes Employer Branding in dieser Form sehr wertvoll für die Gewinnung von Beschäftigten.

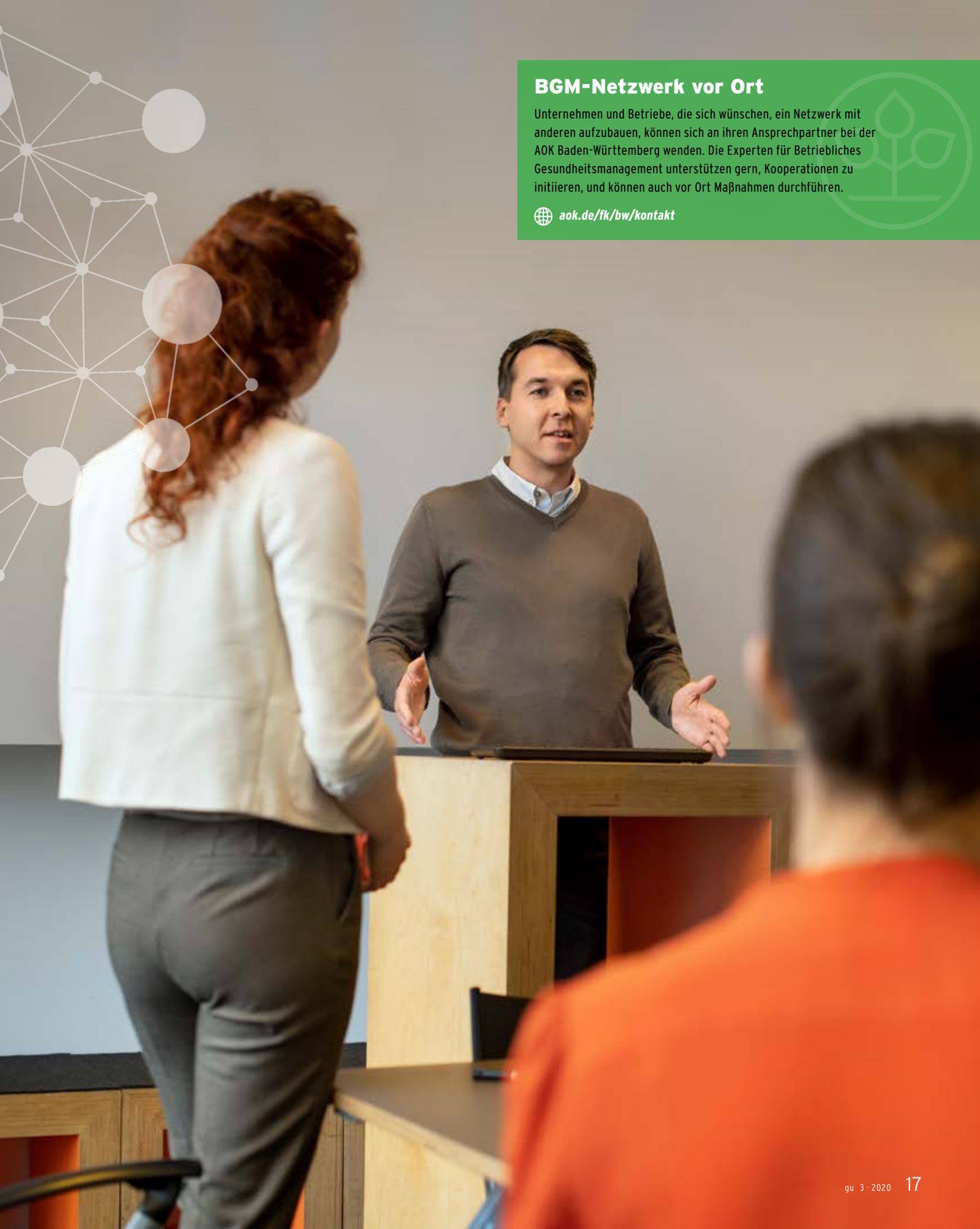
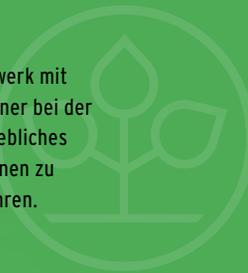
Erfolgsfaktoren für die Praxis. Damit ein BGF-Netzwerk erfolgreich ist, muss es den beteiligten Betrieben einen dauerhaften Mehrwert bieten. Dafür sind Transparenz in der Zusammenarbeit und Verbindlichkeit der Teilnehmer sowie der regelmäßige Austausch untereinander zentrale Voraussetzungen. Damit diese Bedingungen gegeben sind, empfiehlt es sich, einen verantwortlichen Netzwerkkoordinator zu benennen, der über die nötige fachliche Qualifikation verfügt. So wird die Qualität der Netzwerkarbeit sichergestellt. Diese Leistung kann beispielsweise die Gesundheitskasse übernehmen. Alternativ kann sich auch einer der Teilnehmer entsprechend weiterqualifizieren oder die Netzwerkmitglieder suchen sich wissenschaftliche Unterstützung, beispielsweise bei Hochschulen. Die Zusammenarbeit mit BGF-Experten bietet den Vorteil, dass die Netzwerkmitglieder geprüftes Fachwissen und konkrete Unterstützung bei der Durchführung von BGF-Maßnahmen erhalten können.

Damit der große Mehrwert der Netzwerke, der Erfahrungsaustausch, zustande kommt, sollten die Treffen der Mitglieder – ob vor Ort oder in digitaler Form – regelmäßig und verbindlich stattfinden. Die Abstimmung von Terminen und die Organisation von Veranstaltungen kann der Netzwerkkoordinator oder eine von ihm geleitete kleine Arbeitsgruppe übernehmen. Über Bedarfsabfragen lassen sich zudem Vortrags- und Arbeitsthemen ermitteln, die für die Mitgliedsunternehmen relevant sind. ■

BGM-Netzwerk vor Ort

Unternehmen und Betriebe, die sich wünschen, ein Netzwerk mit anderen aufzubauen, können sich an ihren Ansprechpartner bei der AOK Baden-Württemberg wenden. Die Experten für Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen gern, Kooperationen zu initiieren, und können auch vor Ort Maßnahmen durchführen.

 aok.de/fk/bw/kontakt





5,4%

betrug 2019 der Krankenstand aller AOK-versicherten Arbeitnehmer. Das entsprach einer Zahl von durchschnittlich 19,8 Fehltagen je AOK-Mitglied.

Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Mehr Fehlzeiten durch Rückenprobleme

Prävention Rückenbeschwerden waren laut einer aktuellen Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) im vergangenen Jahr der häufigste Grund für Fehlzeiten von AOK-versicherten Arbeitnehmern. Von den durchschnittlich 19,8 Tagen, die jedes AOK-Mitglied 2019 krankheitsbedingt im Job ausgefallen war, entfielen demnach 2,0 Tage auf Rückenschmerzen. Damit lag diese Erkrankung noch deutlich vor der klassischen Erkältung (1,4 Tage). Der Anteil der im Lauf des Jahres zumindest einmal aufgrund von Rückenleiden krankgeschriebenen Beschäftigten belief sich auf 9,4 Prozent. Besonders stark betroffen waren dabei Arbeitnehmer mit körperlich belastenden Tätigkeiten. So kamen etwa Mitarbeiter in der Ver- und Entsorgung auf durchschnittlich vier Fehltag aufgrund von Rückenschmerzen. Neben der Art der Tätigkeit spielen auch Geschlecht und Alter eine Rolle: Männer haben – über alle Altersgruppen hinweg – häufiger rückenbedingte Fehlzeiten als weibliche Beschäftigte. Männer über 60 Jahre trifft es besonders stark. Hier liegen die Fehltag um 22 Prozent höher als bei Frauen (4,4 zu 3,6 Fehltag pro AOK-Mitglied).

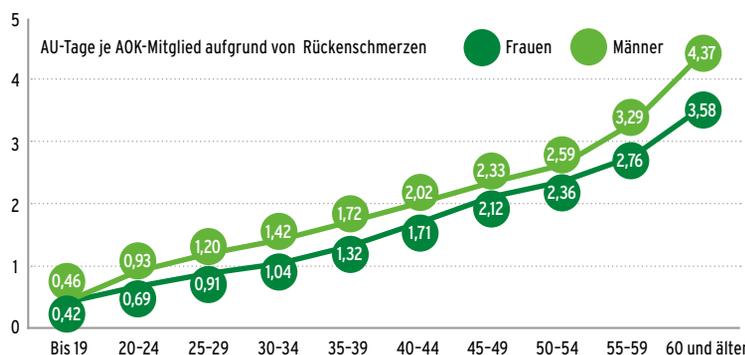
Allerdings gibt es gerade im Hinblick auf Rückenbeschwerden gute zielgruppengenaue und wirksame betriebliche Präventionsprogramme. Ob Bewegungspausen oder Angebote zum Erlernen rückenchonender Hebetekniken: Solche und viele weitere geeignete Maßnahmen können die Fehlzeiten in Unternehmen deutlich reduzieren.

AOK-Tipp: Die AOK Baden-Württemberg unterstützt Sie gern dabei, entsprechende Angebote im Unternehmen zu etablieren. Wenden Sie sich am besten direkt an Ihren BGF-Experten vor Ort.

aok.de/fk/bw/gesundheit > Ansprechpartner

Foto: PR/AOK

Männer stärker von Rückenschmerzen betroffen



Grafik zeigt Entwicklung der Fehlzeiten wegen Rückenschmerzen mit zunehmendem Alter, Männer und Frauen im Vergleich.

Quelle: WIdO 2020

2021: Was gibt's Neues in der Sozialversicherung?

Seminarangebot Die kostenfreien Online-Seminare „Trends & Tipps“ der AOK Baden-Württemberg informieren Arbeitgeber zum Jahreswechsel wieder über alle relevanten Änderungen in der Sozialversicherung.

Neues Krankenkassenwahlrecht, elektronische AU-Bescheinigung, geänderte Regeln bei der Kurzarbeit und die anstehenden Änderungen in den Meldeverfahren zur Sozialversicherung: Auch 2021 müssen sich Arbeitgeber und Mitarbeiter im Lohn- und Personalbüro wieder auf Neuerungen einstellen. Mit den kostenlosen Online-Seminaren „Trends & Tipps“ der AOK Baden-Württemberg starten Sie gut informiert ins neue Jahr. Wir haben für Sie das Angebot an Online-Seminaren deutlich ausgebaut.

Online-Seminare: Daran nehmen Sie bequem am eigenen PC oder Tablet teil. Die folgenden Termine können Sie sich schon vormerken:

11.11.2020	10.30 Uhr	23.11.2020	10.30 Uhr
16.11.2020	10.30 Uhr	24.11.2020	10.30 Uhr
17.11.2020	13.30 Uhr	26.11.2020	10.30 Uhr
18.11.2020	10.30 Uhr	14.1.2021	10.30 Uhr
19.11.2020	10.30 Uhr	19.1.2021	10.30 Uhr

Die Anmeldung für die Online-Seminare ist ab Oktober 2020 möglich:

 aok.de/fk/bw/seminare

Über alle Themen können Sie sich auch im AOK-Fachportal für Arbeitgeber informieren:  aok.de/fk/jahreswechsel

Wichtige Fragen für 2021:

- Was gibt es Neues beim Krankenkassenwahlrecht ab 2021? Wie funktioniert das neue Zahlstellenmeldeverfahren?
- Wie wirken sich bei Kurzarbeit Krankheit oder Mutterschutz auf die Beiträge aus?
- Was bringt das neue Entsenderecht?
- Was gilt 2021 bei Entsendungen nach Großbritannien?
- Müssen Arbeitgeber jetzt Zuschüsse zu allen bAV-Verträgen zahlen?
- Was sollten Arbeitgeber über die elektronische AU-Bescheinigung wissen?
- Welche Möglichkeiten gibt es noch zur Nettolohnoptimierung?
- Was ändert sich im Meldeverfahren zur Sozialversicherung?

Foto: sShutterstock/catwalker

So unterstützt die AOK

Jetzt den Newsletter abonnieren und keinen Termin verpassen: Mit dem Arbeitgeber-Newsletter **gesundes Unternehmen** der AOK Baden-Württemberg bleiben Sie stets über die wichtigsten Themen rund um die Sozialversicherung informiert. Sie erfahren frühzeitig alle „Trends & Tipps“-Termine und können sich per Klick direkt anmelden:

 aok.de/fk/bw/newsletter

2021

Sachbezug oder Geldleistung?

Änderung Der Gesetzgeber wird den Begriff der Geldleistung neu definieren – und verschärfen. Ergänzt wurde die geplante Definition nun durch den Entwurf eines Schreibens des Bundesministeriums der Finanzen. Was jetzt zu beachten ist.



Zu den Geldleistungen gehören rückwirkend zum 1. Januar 2020 auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate (das sind Geldersatzmittel wie beispielsweise Geld-, Tank- oder Kreditkarten) und andere Vorteile.

Gutscheine. Bestimmte zweckgebundene Gutscheine oder entsprechende Geldkarten zählen laut Entwurf des BMF-Schreibens weiterhin zu den Sachbezügen, wenn sie unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder bei einem Dritten zu erwerben, und folgende Kriterien erfüllen (§ 2 Absatz 1 Nummer 10 Zahlungsdienststeuergesetz):

- Waren oder Dienstleistungen dürfen ausschließlich vom Aussteller des Gutscheins bezogen werden (beispielsweise Karten eines Online-Händlers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen seiner eigenen Pro-

duktpalette). Gleiches gilt, wenn bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland ausschließlich Waren oder Dienstleistungen bezogen werden können. Hierunter fallen Kundenkarten von Einkaufszentren oder auch sogenannte „City-Cards“.

- Waren oder Dienstleistungen dürfen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette bezogen werden. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es dabei nicht an. Begünstigt sind beispielsweise Gutscheine und Geldkarten, die auf „Alles, was das Auto bewegt“ begrenzt sind.
- Waren oder Dienstleistungen, die aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland bezogen werden dürfen. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. Begünstigt sind insbesondere Verzehrkarten in Form von Essensgutscheinen, Restaurantschecks sowie sogenannte digitale Essensmarken. ■

Frage an den Experten

Wir stellen einen ordentlich Studierenden mit maximal 20 Stunden/Woche als Werkstudent ein. Das monatliche Entgelt wird nie mehr als 850 Euro brutto betragen. Gelten hier die Regelungen des neuen Übergangsbereichs?

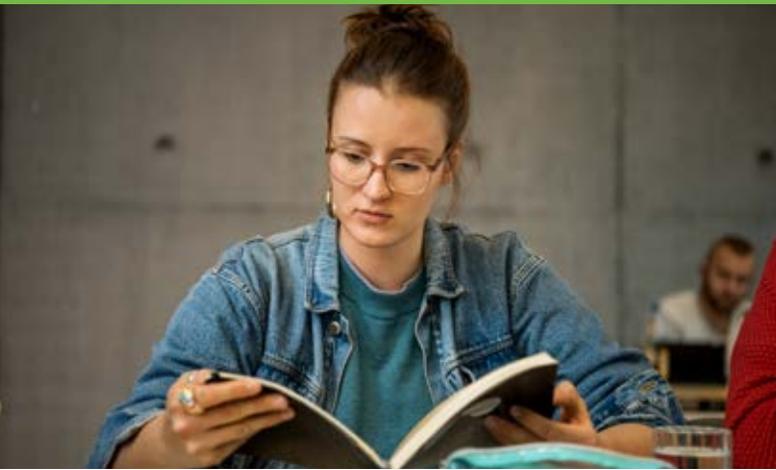
Die Antwort: Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs gelten nicht für Personen, die zu ihrer Berufs-

ausbildung (also zum Beispiel Auszubildende, Praktikanten, Teilnehmer an dualen Studiengängen) beschäftigt sind.

Für eine Werkstudententätigkeit sind die Regelungen des Übergangsbereichs jedoch anzuwenden.



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



Fotos: shutterstock.com/Macrovector; Getty Images/BJJ Jean Images; PR/AOK



kurz & knapp

Neu: Aufstiegs-BAföG

Förderung Seit dem 1. August 2020 ermöglicht das neue Aufstiegs-BAföG eine Förderung auch für Hochschulabsolventen mit Bachelorabschluss. Zudem werden Studienabbrechern bessere Chancen eingeräumt. Zu den Details der Förderung:

- stufenweise Förderung bis auf „Masterniveau“
 - Ausbau der Unterhaltsförderung für Vollzeitgeförderte zu einem Vollzuschuss
 - Erhöhung des einkommensunabhängigen Kinderbetreuungszuschlags für Allein-erziehende von 130 Euro auf 150 Euro
 - Erhöhung des Zuschussanteils zum Maßnahmenbeitrag für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren von 40 auf 50 Prozent
 - Anhebung des Belohnungserlasses bei Bestehen der Prüfung von 40 auf 50 Prozent
 - Erweiterung der sozialen Stundungs- und Sozialerlassmöglichkeit für Geringverdiener
 - vollständiger Erlass der Darlehensschuld bei Existenzgründern
- Nähere Informationen finden Sie auf den Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

 aufstiegs-bafög.de

Prüfung bei Wechsel entfällt

Obligatorische Statusfeststellungsverfahren Wenn sich aus der Meldung eines Arbeitgebers ergibt, dass der Beschäftigte

- Ehegatte oder Lebenspartner (im Sinne des Partnerschaftsgesetzes),
- Abkömmling des Arbeitgebers oder
- geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist, leitet die Einzugsstelle (Krankenkasse) einen Antrag auf Statusfeststellung durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (vollelektronisches Verfahren) ein. Hierbei handelt es sich um das sogenannte obligatorische Statusfeststellungsverfahren. Die Clearingstelle entscheidet dann darüber, ob der Beschäftigte sozialversicherungspflichtig ist oder nicht.

Wählt ein Beschäftigter eine neue Krankenkasse, löst das kein neues Statusfeststellungsverfahren aus, wenn sich am Versicherungsverhältnis keine Änderungen ergeben. Das haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung klargestellt. Das führt zu Rechtssicherheit.

Die gemeinsame Verlautbarung finden Sie unter:

 aok.de/fk/bw > [Sozialversicherung](#) > [Besprechungsergebnisse 2020](#) > 18.3.2020

Anpassung der Umlagesätze

Inkrafttreten zum 1. September 2020 Die Corona-Krise hat zu einer äußerst angespannten Finanzsituation der Umlagesätze U1 (Ausgleich bei Krankheit) und U2 (Ausgleich bei Mutterschaft) geführt. Einnahmen und Ausgaben haben sich deutlich schlechter entwickelt, als in der Haushaltsplanung 2020 angenommen. Grund sind unter anderem Stundungen bei den Einnahmen, aber auch gesamtwirtschaftliche Entwicklungen wie Kurzarbeit. Darüber hinaus haben zweistellige Steigerungen bei den Erstattungen das Vermögen verringert. Daher gelten zum 1. September 2020 folgende neue Sätze für die U1 und U2:

Erstattungssatz	Umlagesatz 1
80 Prozent	4,05 Prozent
70 Prozent	2,80 Prozent
60 Prozent	2,50 Prozent
50 Prozent	1,90 Prozent

Erstattungssatz	Umlagesatz 2
100 Prozent	0,54 Prozent

 aok.de/fk/bw > [Beiträge und Rechengrößen der Sozialversicherung](#)

Neues Zahlstellen-Meldeverfahren startet am 1. Oktober

Betriebliche Altersversorgung Der Freibetrag für Versorgungsbezüge wurde zum 1. Januar 2020 eingeführt, die Umsetzung im Meldeverfahren erfolgt nun zeitversetzt. Das erfordert eine rückwirkende Mitteilung der Zahlstellen an die Krankenkassen, bei welchen Versorgungsbezügen es sich um Bezüge der betrieblichen Altersversorgung handelt. Auf Basis dieser Meldung erhalten die Zahlstellen von den Krankenkassen im Fall eines Mehrfachbezugs die Rückmeldung, ob und in welcher Höhe der Freibetrag anzuwenden ist. Nach der Beitragskorrektur erstatten die Zahlstellen beziehungsweise Krankenkassen den Versicherten die zu viel gezahlten Beiträge.

Volles Gehalt oder Krankengeld?

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



Der Fall: Die angestellte Altenpflegerin eines diakonischen Heims war vom Hausarzt wegen eines psychischen Leidens für gut drei Monate arbeitsunfähig (AU) geschrieben worden. In den ersten sechs Wochen erhielt sie – wie üblich – die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers, dann das niedrigere Krankengeld ihrer gesetzlichen Krankenkasse. Am letzten Tag dieser Krankschreibung stellte ihr ihre Frauenärztin wegen eines für den Folgetag geplanten operativen gynäkologischen Eingriffs eine neue AU-Bescheinigung als Erstbescheinigung aus. Die Frau war damit weitere sechs Wochen arbeitsunfähig. Für diese Zeit verlangte sie vom Arbeitgeber die volle Entgeltfortzahlung, knapp 3.400 Euro plus Zinsen. Schließlich beruhe die neuerliche Arbeitsunfähigkeit auf einem ganz anderen Leiden als die frühere, psychisch bedingte Krankschreibung. Doch der Arbeitgeber weigerte sich. Es sei unklar, ob die psychischen Probleme schon auskuriert seien. Daraufhin klagte die Frau.

Das Urteil: In letzter Instanz entschied das Bundesarbeitsgericht (Az.: 5 AZR 505/18) zugunsten des Arbeitgebers. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig geschrieben und schließt sich dann im engen zeitlichen Zusammenhang eine weitere Erstbescheinigungskrankschreibung an, so hat der Arbeitnehmer zu beweisen, dass die erste Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt dieser neuerlichen Arbeitsverhinderung geendet hatte, so die Bundesrichter. Dieser Beweis sei der Altenpflegerin aber nicht gelungen.

Der Kommentar: Bei Arbeitsunfähigkeit zahlt in aller Regel der Arbeitgeber bis zu sechs Wochen das volle Entgelt weiter, danach zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Pro Krankheit ist der Arbeitgeber nur einmal bis zu sechs Wochen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.* Ar-

beitnehmer können nur dann wieder Entgeltfortzahlungen fordern, wenn die neuerliche Arbeitsunfähigkeit auf einem anderen Grundleiden, also einer neuen Erkrankung, beruht. Tritt diese neue Erkrankung allerdings auf, wenn die Arbeitsunfähigkeit wegen der ursprünglichen Krankheit noch besteht, dann gibt es keinen neuerlichen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Dass in diesen Fällen (sogenannte Einheit des Verhinderungsfalls) die Grenzen schwer zu ziehen und Streitfälle programmiert sind, liegt auf der Hand.

Fazit: Heikel sind insbesondere die Fälle, bei denen auf eine auslaufende Arbeitsunfähigkeit unmittelbar eine neue Erstbescheinigung wegen einer anderen Erkrankung folgt. Gibt es Zweifel, ob die Arbeitsunfähigkeit wegen der Ersterkrankung zu diesem Zeitpunkt schon beendet ist, so gehen diese Zweifel zulasten der Arbeitnehmer. Und so war es nach der Beweisaufnahme im konkreten Fall. Konsequenz: keine weitere Entgeltfortzahlung für die Altenpflegerin. ■



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

* Wenn zwischen den AUs wegen derselben Krankheit mehr als sechs Monate liegen oder seit Beginn einer ersten AU wegen dieser Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist, besteht auch für dieselbe Krankheit ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen.

Aktuell

Jetzt herunterladen!

aok.de/fk/bw/urlaubsplaner

Urlaubsplaner 2021 Fortbildung, Dienstreise oder Urlaub – mit dem AOK-Urlaubsplaner können Führungskräfte und Personalverantwortliche die geplanten Abwesenheiten ihrer Mitarbeiter komfortabel überblicken. Erfasst werden können bis zu 25 Beschäftigte.

Jetzt ansehen!

aok.de/fk/bw/online-seminare-als-video

Online-Seminare als Videos Die bei Arbeitgebern beliebten Online-Seminare zu verschiedenen sozialversicherungsrechtlichen Themen gibt es auch als Videos. Interessierte können sich die fachgerecht aufbereiteten Inhalte so auch im Nachhinein ansehen.

Pandemie erhöht Alkoholkonsum

Online-Umfrage Kontaktbeschränkungen, Kurzarbeit, geschlossene Kitas und Schulen: Als das Coronavirus im März das öffentliche Leben in Deutschland weitgehend stilllegte, griffen Menschen vermehrt zu alkoholischen Getränken. So lautet das Ergebnis einer Online-Befragung des Zentralinstituts für Seelische Gesundheit (ZI) in Mannheim in Zusammenarbeit mit der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie am Klinikum Nürnberg. 37,4 Prozent der anonym Befragten zwischen 18 und 80 Jahren gaben an, mehr als vorher zu trinken. Die Studie lieferte darüber hinaus wichtige Erkenntnisse zu Einkaufsverhalten und Mediennutzung während des Shutdowns, aber auch zum Tabakkonsum. 40 Prozent der Teilnehmer gaben an, mehr zu rauchen.

Zwar ist die Erhebung aufgrund der Teilnehmerzahl von 3.200 nicht repräsentativ, bestätigt aber ein Verhalten, das aus früheren Epidemien bekannt ist. Besonders betroffen vom vermehrten Alkoholkonsum waren Personen mit geringer Schulbildung und erhöhtem Stressempfinden. „Das lässt befürchten, dass gerade in dieser Gruppe die Gefahr sehr groß ist, eine Alkoholabhängigkeit zu entwickeln“, betont Prof. Dr. Falk Kiefer, Ärztlicher Direktor des ZI, und

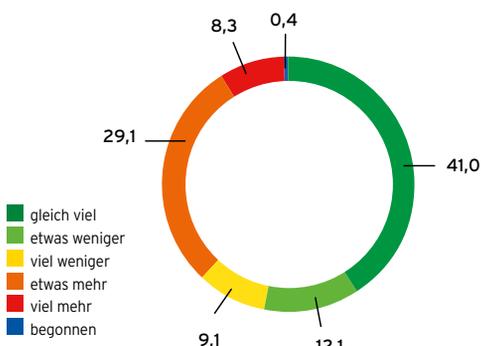
empfiehlt, die Aufklärung über gesundheitliche Langzeitfolgen sowie Hilfsangebote auszubauen. Denn wer alkoholisiert ist, schadet nicht nur seiner Gesundheit, sondern neigt auch vermehrt zu Aggressionen, wovon das gesamte Umfeld betroffen ist.

Im Internetangebot der AOK Baden-Württemberg finden Nutzer unter anderem Hinweise zur Suchtprävention im Betrieb sowie einen kostenlosen Selbsttest.

aok.de/fk/bw/betriebliche-gesundheit >
Suchtprävention am Arbeitsplatz

skoll.de (ein Selbstkontrolltraining zum Umgang mit Alkohol)

Änderungen des Alkoholkonsumverhaltens



Land unterstützt Mittelstand

Transferplattform Um kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg fit für Zukunftstechnologien zu machen, setzt das Wirtschaftsministerium die Förderung der „Transferplattform BW Industrie 4.0“ fort. Bis Ende 2021 sollen insgesamt 2 Millionen Euro fließen. Schwerpunkt der aktuellen Förderungsphase ist die Erweiterung des Bereichs Künstliche Intelligenz (KI). Denn diese Schlüsselindustrie wird die Produktion und Arbeitswelt der Zukunft in allen Branchen nachhaltig verändern, wie Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut betont.



Die wissenschaftlichen und technischen Grundlagen für den Know-how-Transfer aus Forschung und Entwicklung liefern die Hochschulen Aalen, Esslingen und Reutlingen. Gemeinsam mit der Steinbeis-Stiftung und gefördert vom baden-württembergischen Wirtschaftsministerium, entstand die Transferorganisation 2016. Sie soll KMU landesweit helfen, den Anschluss an die digitale Vernetzung nicht zu verpassen sowie ihre wirtschaftliche Position zu sichern und auszubauen. Auf der Homepage der Plattform können sich interessierte Betriebe über Leistungen und Ansprechpartner informieren sowie einen themenspezifischen Newsletter abonnieren.

tpbw-i40.de

In besten Händen

Beschäftigte, die bei der AOK Baden-Württemberg versichert sind, profitieren von zahlreichen Vorteilen.

AOK-Online-Seminare

Internetanschluss, Computer, Headset: Mehr braucht es nicht, um an den zahlreichen AOK-Online-Seminaren und -Vorträgen rund um die Themen Gesundheit, Ausbildung und Studium teilzunehmen. Ganz entspannt von zu Hause aus können sich AOK-Versicherte informieren, wie sie ihr Essverhalten ändern, ihren inneren Schweinehund überwinden oder sich entspannen können, aber auch wie sie souverän in die Prüfung gehen, Lernstress und Zeitmanagement meistern. Die Online-Vorträge und -Coachings finden live und in der Regel abends statt. Sie dauern 60 bis 90 Minuten. Oft sind Experten-Chats im Anschluss möglich.

aok.de/bw/liveonline

Lebe Balance

Mit Gelassenheit den Herausforderungen des Alltags begegnen: Dabei hilft das AOK-Programm „Lebe Balance“. In Kursen und Online-Seminaren lernen die Teilnehmer anhand von Achtsamkeitsübungen und Checks, ihr inneres Gleichgewicht zu finden. Ergänzt wird das Programm durch eine CD und ein Buch. Und neu gibt es jetzt den Podcast für unterwegs, zum Beispiel auf Spotify und der Podcast-App (iOs, Android): 33 Folgen mit fünf- bis zehnminütigen Audio-Achtsamkeitsübungen von der Gehmeditation bis zum bewussten Essen sollen die Sinne beruhigen. Das Programm ist für AOK-Versicherte kostenfrei, die Anmeldung erfolgt online oder in einem KundenCenter.

aok.de/bw/lebe-balance



Gesund führen auf **Distanz**

Gesunde Arbeitsorganisation Durch die Corona-Krise wurde das Führen auf Distanz für viele Chefs plötzlich zur Realität. Und die neue Arbeitsweise könnte zum Standard werden, wenn das geplante Gesetz zum Recht auf Homeoffice kommt. Welche Herausforderungen das birgt und worauf Führungskräfte achten können, erklärt Professorin Sabine Remdisch.

Welche Herausforderungen zeigen sich beim Führen auf Distanz? Aus unserer Forschung wissen wir: Führungskräfte bewegen sich zwischen dem Eindruck von Macht- und Kontrollverlust auf der einen und den Potenzialen ganz neuer, vielfältigerer Kommunikationsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Herausforderungen bestehen beispielsweise darin, dass digitale Kom-

munikation leichter zu Fehlinterpretationen führt, weil die nonverbale Ebene weniger ausgeprägt ist. Auch die Entwicklung gemeinsamer Ziele und der Aufbau eines Wir-Gefühls gestalten sich schwieriger.

Wie können Führungskräfte den Herausforderungen begegnen? Unsere Analysen zeigen, dass Führung auf Distanz im Wesentlichen auf zwei Ebenen funktioniert: auf der Beziehungs- und der Informationsebene. Eine stabile Beziehungsebene entsteht durch Vertrauen, ergebnisorientierte Führung statt kleinschrittiger Kontrollen, ein feines Ohr für Zwischentöne oder einen eigenen reflektierten Kommunikationsstil. Die Informationsebene lebt vom strukturierenden Informationsaustausch, der erfolgreichen Informationsübermittlung und dem Einsatz situativ passender Medien. Führungskräfte können punkten, wenn sie für die Mitarbeiter erreichbar sind, sich offen für deren Fragen zeigen und feste Kommunikationszeiten anbieten.



Fotos: Flonline/Uwe Umstätter, Westend61; PR

Eine Befragung des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation zeigt: Die Zufriedenheit im Homeoffice während der Corona Krise war hoch - rund 68 Prozent der Befragten wünschten sich nach der Krise mehr Homeoffice als zuvor. Wovon hängt die Mitarbeiterzufriedenheit speziell im Homeoffice ab?

Das untersuchten wir unter anderem in unserer Studie „Digital Logbook“ und befragten Probanden zu ihrer Arbeitssituation vor Corona und zu ihrer Situation im Homeoffice. Die Auswertungen zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice wesentlich mit drei Faktoren in Zusammenhang steht:

1. der Möglichkeit, eigene Kompetenzen einzubringen und weiterzuentwickeln
2. dem eigenen Handlungsspielraum
3. der Transparenz im Arbeitsprozess

Unsere Studie zeigt, dass der Handlungsspielraum der Mitarbeiter im Homeoffice zunimmt. Beim Thema Transparenz meldeten uns die Befragten allerdings zurück, dass sie diese im Homeoffice weniger erleben. Transparenz bedeutet: Die Wichtigkeit von Aufgaben ist bekannt, es gibt klare Verantwortlichkeiten, Bewertungskriterien für Arbeitsleistungen, Feedback von Kollegen und Vorgesetzten. Und gerade daran, so haben wir festgestellt, krankt es im Homeoffice.

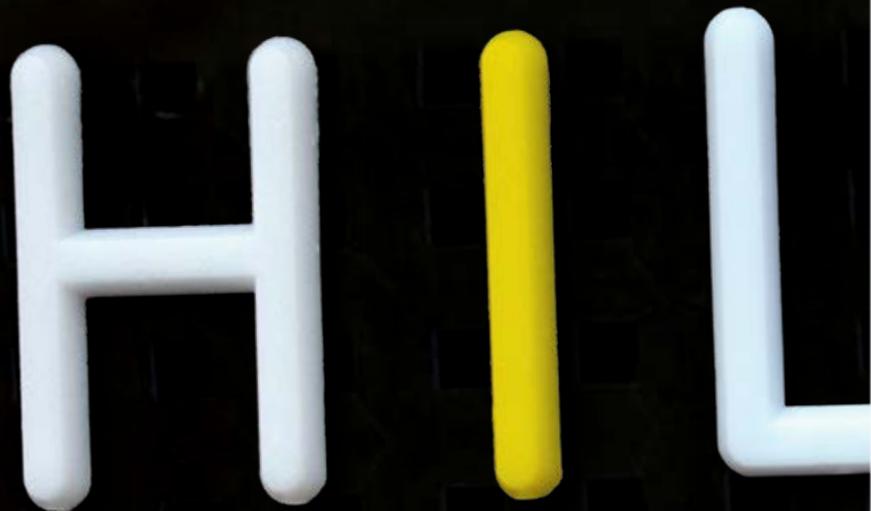
Was heißt das für Führungskräfte? Führung auf Distanz braucht, um Distanz zu überwinden, von allem ein bisschen mehr. Die Hauptfähigkeiten liegen im Beziehungsmanagement und in der Fähigkeit, auch auf Distanz nah zu sein. Dabei ist das Vertrauen eine zentrale Variable. Vertrauensbereitschaft zeigen, Mitarbeiter bei Entscheidungen beteiligen, sensibel sein für die Bedürfnisse der Mitarbeiter – auch ohne Face-to-Face-Kontakt –, das sind wichtige Aufgaben für die Führungskraft.



Sabine Remdisch ist Professorin für Personal- und Organisationspsychologie sowie Leiterin des Instituts für Performance Management an der Leuphana Universität in Lüneburg. Zu ihrem Arbeitsschwerpunkt „Führen und Arbeiten in der digitalen Welt“ forscht sie als Gastwissenschaftlerin an der Universität Stanford im Silicon Valley. Sie ist Mitautorin des Buchs „Wirksam führen auf Distanz“.

6 Tipps für die Praxis

- 1) **Klare Regeln aufstellen:** Eindeutig definierte Erwartungen für das Arbeiten im Homeoffice helfen, Missverständnisse zu vermeiden. Dazu zählen beispielsweise auch feste Zeiten für die Erreichbarkeit.
- 2) **Technische Voraussetzungen schaffen:** Mitarbeiter im Homeoffice müssen auf digitale Lösungen, die ihren Aufgaben entsprechen, und einen verlässlichen Support bei Fragen und Problemen zurückgreifen können.
- 3) **Vertrauenskultur entwickeln:** Ergebnisorientierte Führung statt kleinteiliger Kontrollen ist ein wichtiger Meilenstein des Vertrauensaufbaus.
- 4) **Transparenz herstellen:** Klare Aufgabenprioritäten, Verantwortlichkeiten, Bewertungskriterien und regelmäßige Feedbacks sorgen für Transparenz.
- 5) **Gutes Beziehungsmanagement:** Regelmäßiger Austausch, auch einmal über nicht fachliche Themen zu sprechen, stärkt die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das Wir-Gefühl.
- 6) **Arbeit strukturieren:** Ein gutes Zeitmanagement, Gesprächsdokumentationen oder auch eine regelmäßig aktualisierte Agenda sind wichtige Instrumente der funktionierenden Informationsebene.



Betriebliche Suizidprävention

Depressionen können mit Suizidgedanken einhergehen und Menschen in den Suizid treiben. Woran Führungskräfte gefährdete Mitarbeiter erkennen und wie ein Gespräch mit ihnen gelingen kann.

laut den aktuellsten Zahlen des Statistischen Bundesamts starben im Jahr 2018 in Deutschland insgesamt 9.396 Personen durch Suizid. Das waren mehr als 25 Personen pro Tag. Rund 76 Prozent der Selbsttötungen wurden von Männern begangen. Dem Suizidpräventionsbericht der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zufolge gehen den meisten Suiziden (etwa 80 Prozent) Warnsignale voraus, entweder in Form von verbalen Ankündigungen oder durch

ein entsprechendes Verhalten. Aus diesem Grund ist es – auch im betrieblichen Kontext – wichtig, die Warnsignale (siehe Kasten) zu verstehen und ernst zu nehmen.

Unterstützung signalisieren. „Wenn eine Führungskraft das Gefühl hat, dass jemand möglicherweise psychisch erkrankt ist, sollte sie diese Person ansprechen“, sagt Ulrich Hegerl, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie sowie Präsident der Stiftung Deutsche Depressionshilfe. Der Einstieg kann laut Hegerl zum Beispiel so aussehen: „Ich mache mir Sorgen um Sie und würde mich gern einmal mit Ihnen in Ruhe unterhalten. Vielleicht brauchen Sie momentan Hilfe und Unterstützung.“

Die Führungskraft kann nun ansprechen, warum sie sich Sorgen macht. Etwa weil der Mitarbeiter nicht mehr mit in die Kantine geht, weniger leistungsfähig ist oder schon seit mindestens zwei Wochen in gedrückter Stimmung ist. Wenn die Vermutung sich verfestigt, dass Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit vorliegen, sollten Nachfragen folgen: „Sie wirken wirklich sehr verzweifelt. Haben Sie denn finstere Gedanken? Muss ich mir Sorgen machen, dass Sie sich etwas antun?“

Situation einschätzen. Ziel des Gesprächs ist nicht, gleich aufzumuntern, sondern zunächst nur, ein Gefühl dafür zu bekommen, ob der Mitarbeiter vielleicht in größerer Gefahr ist. So ist es möglich, den akuten Handlungsbedarf einzuschätzen. Ent-

Mögliche Warnsignale

- 1) Beschäftigte erwähnen beim Gespräch oder schriftlich, dass sie hoffnungslos sind, sich als Last für andere empfinden oder sterben wollen.
- 2) Sie beobachten Veränderungen der Leistungsfähigkeit: Die Arbeit wird beispielsweise schlechter erledigt, der Mitarbeiter zeigt eine plötzliche Gleichgültigkeit, kann sich nicht mehr konzentrieren oder fehlt ohne Erklärung.
- 3) Sie beobachten Veränderungen im Miteinander: Der Beschäftigte zieht sich zurück oder hat extreme Stimmungsschwankungen.

FFEE



»Suizide erfolgen meist nicht als Reaktion auf berufliche, familiäre oder sonstige Krisen, sondern sind Folge psychischer Erkrankungen. Bestehende Probleme werden in der Depression vergrößert wahrgenommen und ins Zentrum gerückt.«

Prof. Ulrich Hegerl, Senckenberg-Professur am Department für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Präsident der Stiftung Deutsche Depressionshilfe

steht der Eindruck, dass der Mitarbeiter professionelle Hilfe benötigt, dann kann die Führungskraft ihn bitten und eventuell dabei unterstützen, sich bei einem Facharzt (Psychiater), bei einem psychologischen Psychotherapeuten oder seinem Hausarzt Hilfe zu holen. Besteht akute Suizidgefährdung, sollte der Notarzt verständigt werden.

Vorbereitungen treffen. Experten empfehlen, dass Unternehmen Handlungsleitfäden für den Umgang mit einer Depression und in diesem Rahmen auch mit akuter oder latenter Suizidalität am Arbeitsplatz entwickeln. In diesen Leitlinien sollten auch die lokalen Hilfsangebote (siehe Kasten) mit detaillierten Informationen zu finden sein.

Prävention im Arbeitsalltag. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements können Angebote zur Bewältigung beruflicher oder familiärer Krisen gemacht werden. So ist auch eine Sensibilisierung der Führungskräfte und der Beschäftigten für das Thema Suizidprävention möglich.

Wenn Sie sich in einer akuten Krise befinden, wenden Sie sich bitte an Ihren behandelnden Arzt oder Psychotherapeuten, die nächste psychiatrische Klinik oder den Notarzt unter 112. Sie erreichen die Telefonseelsorge rund um die Uhr und kostenfrei unter 0800-111 0 111 oder 0800-111 0 222.

So unterstützt die AOK

AOK-Versicherte mit psychischen Störungen, die im AOK-Hausarztprogramm eingeschrieben sind, können vom Facharztprogramm Psychiatrie, Neurologie, Psychotherapie profitieren. Es sichert eine eng vernetzte Versorgung aller an der Behandlung Beteiligten und einen schnellen Therapiebeginn. Die Teilnahmeerklärung ist beim Hausarzt erhältlich.

 aok.de/bw/facharztprogramm

Negative Lebensumstände spielen als Ursache für eine Depression eine viel geringere Rolle, als viele meinen. Oft ist es genau umgekehrt: Depressionen führen zu Trennung und Verlust des Arbeitsplatzes sowie zu körperlichen Erkrankungen oder einem schlechteren Verlauf bereits bestehender Erkrankungen. Für Angehörige und Freunde von depressiv erkrankten Menschen ist kaum nachvollziehbar, wie sich ein Erkrankter fühlt. Im Online-Programm „Familiencoach Depression“ erfahren Angehörige, wie sie Alltagsprobleme lösen können und sich selbst vor einer Erkrankung schützen.

 familiencoach-depression.de

Das von der AOK ermöglichte deutschsprachige Online-Selbstmanagementprogramm „moodgym“ kann zur Prävention und Linderung depressiver Symptome eingesetzt werden und nutzt dazu Methoden aus der kognitiven Verhaltenstherapie. Mit interaktiven Übungen hilft es, negative Gedankenmuster, die sich ungünstig auf das Fühlen und Handeln auswirken, zu erkennen und durch konstruktivere Muster zu ersetzen. Bei klinisch manifesten Depressionen sollte das Programm aber nur ergänzend zu einer ärztlichen oder psychotherapeutischen Behandlung eingesetzt werden. Es ersetzt keinen Arzt- oder Psychotherapeutenbesuch.

 moodgym.de

Digitale Gesundheitsangebote

Viele Unternehmen setzen auf Betriebliche Gesundheitsförderung und regen ihre Mitarbeiter zu sportlicher Aktivität und gesunder Ernährung an. In Pandemie-Zeiten ist das nur schwer möglich, betriebliche Angebote können in den Unternehmen vor Ort in der Regel nicht stattfinden. Aber auch wenn im Homeoffice gearbeitet wird oder die geltenden Mindestabstände gemeinsame Aktivitäten erschweren: Beschäftigte können mit den Online-Gesundheitsangeboten der AOK individuell etwas für ihre Gesundheit tun. Arbeitgeber können ihre Beschäftigten per E-Mail oder im Intranet auf die vielfältigen Angebote der AOK Baden-Württemberg aufmerksam machen. Online gibt es eine gute Übersicht über die Angebote, zusammengefasst unter:

 aok.de/bw/digital



Stress, Entspannung und gesundes Führen

Beschäftigte, die zu Hause arbeiten, informieren ihren Arbeitgeber möglicherweise nicht rechtzeitig darüber, dass sie zu viel zu tun haben, und geraten in Stress, fühlen sich vielleicht einsam oder vernachlässigen sich. Diese digitalen AOK-Angebote können helfen, auch in Zeiten von Coronavirus und Homeoffice die Arbeit zu schaffen und die eigene Gesundheit zu schützen:

STRESS IM GRIFF Das Programm unterstützt die Nutzer, ihre innere Widerstandsfähigkeit zu stärken, damit Stress gar nicht erst entsteht. In vier Wochen lernen die Teilnehmer, welche persönlichen Stressoren sie haben und wie sie ohne Veränderung der Rahmenbedingungen gelassener werden können.

 stress-im-griff.de

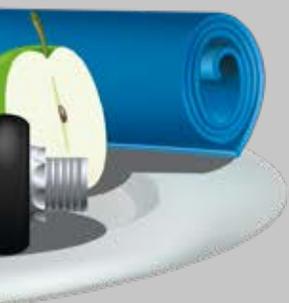
MOODGYM „Moodgym“ bedeutet Fitness für die Stimmung und ist ein Online-Selbsthilfeprogramm zur Vorbeugung oder Verringerung von depressiven Symptomen. In fünf Bausteinen erfahren die Teilnehmer, wie sie negative Gedankenmuster erkennen und ersetzen können.

 moodgym.de

GESUND FÜHREN Mit den sechs Modulen des Online-Programms hilft die AOK Führungskräften dabei, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und zu verbessern, die eigene Gesundheit zu stärken und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten.

 aok-gesundfuehren.de

Corona-Krise Die Online-Angebote der AOK Baden-Württemberg sind in der aktuellen Situation besonders praktisch. Denn Beschäftigte können sie von überall auf verschiedenen Endgeräten nutzen.



Bewegung - zu Hause fit bleiben

Sport regt den Kreislauf an und kann für anstehende Aufgaben motivieren. Gerade Büroarbeit mit stundenlangem Sitzen kann dem Rücken schaden und Verspannungen verursachen. Mit diesen AOK-Angeboten bleiben die Beschäftigten trotzdem fit:

RÜCKEN AKTIV IM JOB Das interaktive AOK-Onlineprogramm hilft, Rückenbeschwerden vorzubeugen. Mit einem Fragebogen finden die Teilnehmer zunächst heraus, welcher Bewegungstyp sie sind. Darauf abgestimmt erhalten sie dann Tipps für passende Ausgleichsübungen. Das Programm dauert vier Wochen.

 aok-rueckenaktiv.de

LAUFEND IN FORM Das sechsmonatige Online-Trainingsprogramm hilft bei der Verbesserung der Fitness. Zentrales Element ist der individuelle Trainingsplaner. Nach jedem Training werden Laufdistanz und Puls online eingetragen. Zudem kann der Nutzer festhalten, wie er sich während des Lauftrainings gefühlt hat. Ein Expertenteam der AOK wertet die Ergebnisse aus und gibt Feedback sowie Tipps für die nächsten Trainingseinheiten.

 laufend-in-form.de

Ernährung - gesundes Essen selbst gemacht

Daheim sind süße und salzige Verlockungen allgegenwärtig. Online finden Beschäftigte Anregungen und Unterstützung, täglich eine frische und gesunde Mahlzeit auf den Tisch zu bringen.

GESUND EINKAUFEN Die App „AOK Gesund Einkaufen“ hilft den Nutzern, bereits im Supermarkt sehr zuckerhaltige Produkte zu erkennen und so gar nicht erst zu kaufen. Mit dem sogenannten Zuckerscanner können Lebensmittel direkt auf „versteckten“ Zucker durchleuchtet werden.

 aok.de/bw/apps

Illustration: (Collage): iStock/TarikVision, LeoPride, jattumongkhon, iH85; shutterstock.com/BlueRingMedia, Popova_Irina



ZusammenArbeiten - am besten mit Abstand

Neues AOK-Angebot Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Für Arbeitgeber und Beschäftigte stellen sich im Joballtag in Corona-Zeiten, im Homeoffice oder bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz viele neue Herausforderungen. Arbeitsabläufe, Kommunikation, Führungsaufgaben und Teamarbeit müssen neu gedacht werden. Mit der Kampagne „ZusammenArbeiten – mit Abstand am besten“ unterstützt die AOK Arbeitgeber auf diesem Weg. Online finden sie unter anderem den „AOK im Ohr – Arbeitgeberpodcast“. In der Podcast-Reihe geben Experten Empfehlungen, wie Kommunikation, Führungsaufgaben und Betriebliche Gesundheitsförderung neu organisiert werden können. Außerdem bietet ein Blick auf Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen Branchen Anregungen, wie Arbeitgeber innovativ mit der neuen Situation umgehen können, um ein gesundes Arbeitsklima für ihre Mitarbeiter zu schaffen.

 aok.de/fk/zusammenarbeiten

Dual zur Fachkraft

Ausbildung Laut einer aktuellen Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der Unternehmen, die Kooperationspartner im Rahmen von dualen Studiengängen sind, in den vergangenen 15 Jahren von 20.000 auf inzwischen rund 50.000 Betriebe erhöht. Im selben Zeitraum ist die Zahl dual Studierender von 40.000 auf mehr als 100.000 gestiegen. Die IAB-Studie ergab zudem: Duale Studiengänge erleichtern offenbar

den anschließenden Berufseinstieg. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit liegt in den ersten Jahren nach Ausbildungsabschluss vier Prozentpunkte höher als nach einem Universitätsstudium. Absolventen dualer Studiengänge sind häufig in den Bereichen Geschäftsadministration, Geschäftsleitung und Ingenieurwesen tätig. Sie verdienen im Durchschnitt ähnlich viel wie Fachhochschulabsolventen, jedoch weniger als Absolventen eines universitären Studiums. ■



15. und 16. September

Im Online-Seminar der AOK zum Thema „**Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Vorteile und Erfolgsfaktoren**“ erhalten Führungskräfte wertvolle Tipps für gesundheitsförderliche Strukturen und Maßnahmen im eigenen Betrieb. Der Referent beleuchtet Finanzierungsmöglichkeiten von BGF-Maßnahmen aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Die Teilnehmer

erfahren außerdem, wie die AOK als kompetenter Ansprechpartner in allen Bereichen der Betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützt. Für die Termine können Sie sich online anmelden.

**15.9.2020 - 10.30 Uhr und
13.30 Uhr**

16.9.2020 - 13.30 Uhr

 aok.de/fk/bw/seminare

29. und 30. September

Im AOK-Online-Seminar „**Starke Mitarbeiter durch gesunde Führung**“ erfahren Führungskräfte, wie sie die Rahmenbedingungen möglichst gesundheitsgerecht gestalten können und wie sie ihr Team auch aus der Distanz mit guter Kommunikation unterstützen können. Außerdem werden hilfreiche Tipps und Tools vorgestellt.

Für die Termine können Sie sich online anmelden.

**29.9.2020 - 10.30 Uhr und
13.30 Uhr
30.9.2020 - 10.30 Uhr**

 aok.de/fk/bw/seminare



Teams zukunftsfit machen

Demografischer Wandel Personalverantwortliche im Mittelstand stehen vor vielfältigen Herausforderungen: Angesichts älter werdender Belegschaften kommt es zum einen darauf an, die Arbeitsprozesse in ihren Unternehmen altersgerecht zu gestalten. Das bedeutet, dass sie die körperliche und psychische Leistungs- und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten über den gesamten Zeitraum des Erwerbslebens fördern und erhalten. Die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung hat nicht ausschließlich die Älteren im Blick, sondern richtet sich präventiv auch an jüngere und Beschäftigte mittleren Alters. Zum anderen wird es in Betrieben immer wichtiger, den gestiegenen Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden, etwa mit einer gezielten Weiterbildungsplanung für die Beschäftigten. Und zu guter Letzt geht es im Mittelstand immer auch um die Nachfolgeplanung.

In der Praxis haben sich für die altersgerechte Arbeitsgestaltung, die Qualifizierung und die Nachfolgeplanung drei Analyseinstrumente bewährt:

1. Eine alterskritische Gefährdungs- und Belastungsanalyse zeigt, wie sich Arbeitsplätze und Tätigkeiten altersgerecht gestalten lassen.
2. Mit der Qualifikationsbedarfsanalyse lassen sich die Weiterbildungserfordernisse im Unternehmen grob skizzieren.
3. Die Altersstrukturanalyse hilft, den Personalbedarf genau zu planen.



Wie aus den Ergebnissen dieser drei Analysen im betrieblichen Zusammenhang die richtigen Schlussfolgerungen gezogen werden können, zeigt die Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Die Publikation richtet sich an Unternehmensleitungen, Fach- und Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte, Gesundheitsbeauftragte sowie Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Sie kann kostenfrei bei der INQA bestellt werden:

 [inqa.de](https://www.inqa.de) > Suche: **Teams und Belegschaften systematisch entwickeln**

November 2020

Du bist wichtig (4/2020)

Medizin- und Pflegeberufe, Verkäufer oder Polizisten: Während der Corona-Krise haben viele Beschäftigte die Anerkennung erhalten, die ihnen zusteht. Aktuelle Studien belegen, welch hohen Stellenwert Wertschätzung generell hinsichtlich Mitarbeitermotivation und gesundheitlichem Wohlbefinden hat. **gesundes unternehmen** zeigt, worauf es bei der Wertschätzung ankommt.

 [aok.de/fk/bw/magazin](https://www.aok.de/fk/bw/magazin)



Fotos: PR/AOK (3); Getty Images/mixetto

Ralf Schmitz

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)?**
Ich würde gern einmal alles durchlaufen und am Ende beim Big Boss landen. Ich finde es wichtig, alle Details, Bedürfnisse und Sichtweisen zu kennen, um richtige Entscheidungen treffen zu können. Big Boss am Schluss, weil es Spaß macht, zu gestalten.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**
Schauspieler. Immer schon.
- 3) **Was sollte ein guter Chef unbedingt beherrschen?**
Eine wichtige Eigenschaft sollte sicherlich das Erkennen und Fördern von Talent und Potenzial sein.
- 4) **Sie stranden mit Kollegen/Mitarbeitern auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme ...?**
Alle Lebensmittel zusammenschmeißen, die Talente ordnen und sofort anfangen, gemeinsam eine Hütte zu bauen. Und eine Bar. :-)
- 5) **Mit wem würden Sie gern einmal eine Firma gründen (und warum)?**
Eine Firma würde ich sehr gern mit Elon Musk gründen. Der Weitblick, der Mut, das Morgen schon heute anzupacken, und das Akzeptieren von möglichem Scheitern bei allem, was man wagt, gefallen mir.
- 6) **Deutschland ist ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...**
... hier eine Menge Menschen mit Visionen, Mut, Wissen und Fleiß ihr Bestes geben.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**
Essen und Wohnen.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gern erfunden?**
Ich hätte unglaublich gern das erste in jeder Hinsicht taugliche Flugauto (Flugtaxi) erfunden. Die Entwicklung dahin erscheint mir am logischsten.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**
Einen Nassrasierer mit Batterie.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**
Die wesentlichen Punkte erfassen und noch rechtzeitig fertig werden.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**
Sonderlich kreativ zu sein, fällt unter Druck schon recht schwer.
- +1) **Und noch ganz persönlich: Gibt es etwas, über das Sie nicht lachen können?**
Wahnsinnig auf die Palme bringen mich Arroganz und Ignoranz in jeglicher Form. Wenn jemand zum Beispiel, trotz offensichtlicher Situation, auf seinen möglicherweise dummen Argumenten beharrt, nur um recht zu haben, kann mich das schon bis an die Grenzen fordern und mein Humorkonto gegen null laufen lassen.

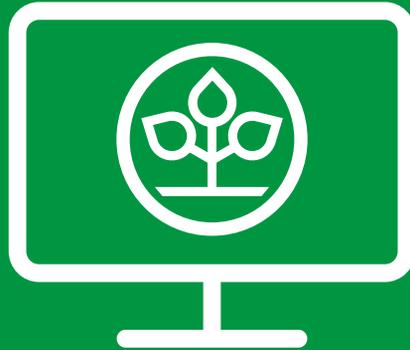


Foto: HPR Künstler & Medienagentur/Robert Becker

Zur Person

Ob als Zwerg Sunny in den „7 Zwerge“-Kinofilmen, beim „Speeddancing“ in der „Helene Fischer Show“ oder in früheren Jahren an der Seite von Cordula Stratmann in der Impro-TV-Serie „Schillerstraße“ - der gebürtige Leverkusener Ralf (Maria) Schmitz (45) gehört zu den bekanntesten Gesichtern im Fernsehen. Auch als Komiker hat er sich einen Namen gemacht, sowohl mit seinen Tournée (aktuelles Programm: „Schmitzeljagd“) als auch in diversen TV-Shows („Take Me Out“) und, besonders beliebt im Rheinland, als Butler Ralph in „Dinner op Kölsch“. Schmitz arbeitet außerdem als Musiker, Moderator und Synchronsprecher.

 ralfschmitz.tv



Wenn Sie es
ganz genau
wissen wollen ...

Informieren Sie sich jetzt im **neuen Arbeitgeberportal** der AOK
zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung -
schnell, umfassend und kostenfrei.

 **aok.de/arbeitgeber**