

3 · 2023

Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen

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

→ [hier klicken](#)

→ [Antidiskriminierendes Arbeiten](#)

→ [BGF in der Praxis: Butting in Knesebeck](#)

→ [Interview: Stefanie Stahl](#)



Dr. Jürgen Peter  
Vorstandsvorsitzender  
der AOK Niedersachsen



# Mit kleinen Schritten in die Zukunft

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

es vorteilhaft, alle Mitarbeitenden einzubinden. Wir haben mit Ferda Ataman, unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes, über Diskriminierung am Arbeitsplatz gesprochen – und wie man sie verhindern kann. Denn auch Gleichbehandlung sichert einem Unternehmen Nachhaltigkeit: in der Personaladministration und der Arbeitsleistung.

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

Herzlichst  
Ihr Dr. Jürgen Peter  
Vorstandsvorsitzender der  
AOK Niedersachsen

## Jederzeit für Sie erreichbar



### AOK-Arbeitgeberservice

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 0265673



### E-Mail-Sofortservice

Jederzeit für Sie auf Empfang  
[aok.service@nds.aok.de](mailto:aok.service@nds.aok.de)



### Arbeitgeberinformationsportal

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



### AOK-Gesundheitsportal

Alles, was Sie und unsere Versicherten wissen wollen, auf  
→ [aok.de](https://aok.de)

**TITEL  
NACHHALTIGKEIT**



→ **Wie nachhaltige Unternehmen punkten**

Eine Umstellung kostet Kraft, lohnt sich aber für Arbeitgeber und Mitarbeitende

→ **Green Recruiting**

Wie Arbeitgeber mit nachhaltigen Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt punkten

→ **Nachhaltig, erfolgreich, schwäbisch**

Ein Outdoor-Hersteller erzählt von seiner ökologischen Transformation

**MAGAZIN**



→ **Viele Stimmen – ein Ziel**

Die Ergebnisse der Sozialwahl 2023 bei der AOK Niedersachsen

→ **„Wir raten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren“**

Die Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes erzählt, wie sich Unternehmen für alle öffnen

→ **Quereinstieg als Chance**

Wie eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur neue Talente anzieht



→ **BGF in der Praxis**

AOK-Projekt „Gesund in den Beruf starten“ bei BUTTING in Knesebeck

→ **So bleiben die Augen gesund**

Besonders Bildschirmarbeit ist anstrengend für die Augen. Was Unternehmen für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden tun können

→ **Gesund unterwegs**

Tipps für Arbeitgeber, um ihre Mitarbeitenden im Außendienst für Ernährung zu sensibilisieren

→ **Wie die Krebse**

Exoskelette können beim rückenschonenden Heben unterstützen

**AUF EINEN BLICK**



→ **Auf einen Blick**

News und Fakten

→ **Interview mit Stefanie Stahl**

Warum Unternehmen profitieren, die sich mit der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden beschäftigen







# Wie nachhaltige Unternehmen punkten

## Alles auf Grün



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







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

**75,5%**  
der Deutschen halten Klimaneutralität für die wichtigste Herausforderung der Menschheit in den kommenden Jahren.\*

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

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

Die Antwort: eine große. Denn in Büros und Fabriken können Unternehmen eine Menge CO<sub>2</sub> einsparen, ohne damit den Arbeitsplatz unattraktiver zu machen. Im

Gegenteil: Viele Maßnahmen sind nicht nur gut für die Umwelt, sondern fördern auch die Gesundheit der Mitarbeitenden – und stärken damit die Attraktivität des Arbeitgebers auf nachhaltige Weise.

### Lieferkette neu gedacht

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

Der Begriff „Lieferkette“ kann auch unmittelbarer gedacht werden: Beispielsweise können gesunde Lebensmittel, die in der Kantine und der Kaffeeküche



verzehrt werden, aus regionaler Herstellung kommen und so eine deutlich bessere CO<sub>2</sub>-Bilanz aufweisen als Überseeerzeugnisse. Die Mitarbeitenden werden es Ihnen danken. Knapp 39 Millionen Deutsche gaben 2022 in einer Umfrage des Instituts für Demoskopie (IfD) Allensbach an, regionale Produkte beim Einkauf zu bevorzugen. Diese Menschen sind meist wieder Beschäftigte oder potenzielle Bewerbende, die regionale

Produkte auch im Arbeitsalltag als Pluspunkt sehen können.

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

Wer sein eigenes Unternehmen nachhaltig aufstellen möchte, findet daneben auch Ansatzpunkte, an denen sich das unmittelbar umsetzen lässt. Schon vermeintlich kleine Umstellungen im Arbeitsalltag machen einen nennenswerten Unterschied. Büros können sich



## So unterstützt die AOK

### **Ernährungsprojekt Ackerpause**

Das kostenfreie Gesundheitsangebot der AOK Niedersachsen für Betriebe verbindet eine gesunde, nachhaltige Ernährung mit Teamerlebnis. Innerhalb von sechs Wochen bauen die Teams begleitet von einer Agrar- und Ernährungsfachkraft in praktischen Pflanzkästen gemeinsam gesundes Gemüse an. Alle für das Officegardening erforderlichen Materialien werden von der AOK gestellt. Mehr auf:

→ [aok.de/fk/nds/gesunde-ernaehrung](https://aok.de/fk/nds/gesunde-ernaehrung)

### **Gesund im Homeoffice**

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

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

### **Nudging**

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

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



zum Beispiel dafür entscheiden, nur noch recyceltes Papier zu verwenden, um die Umwelt zu schonen – oder gleich komplett auf digitale Prozesse umsteigen, was auch eine langfristige Kostensparnis für das Unternehmen bedeutet.

Bei nachhaltig handelnden Unternehmen gibt es außerdem möglichst nur noch zertifizierten Bio-Tee und -Kaffee und in den Kantinen sind CO<sub>2</sub>-intensive Fleischgerichte eher die Ausnahme als die Regel. Davon profitieren sowohl Mensch als auch Planet, denn ein geringerer Fleischkonsum ist nicht nur gesünder, sondern auch klimafreundlicher. Das bedeutet nicht, dass Unternehmen ihren Mitarbeitenden die Ernährung

vorschreiben sollten – Angebote und Informationen schaffen bereits Bewusstsein für Alternativen.

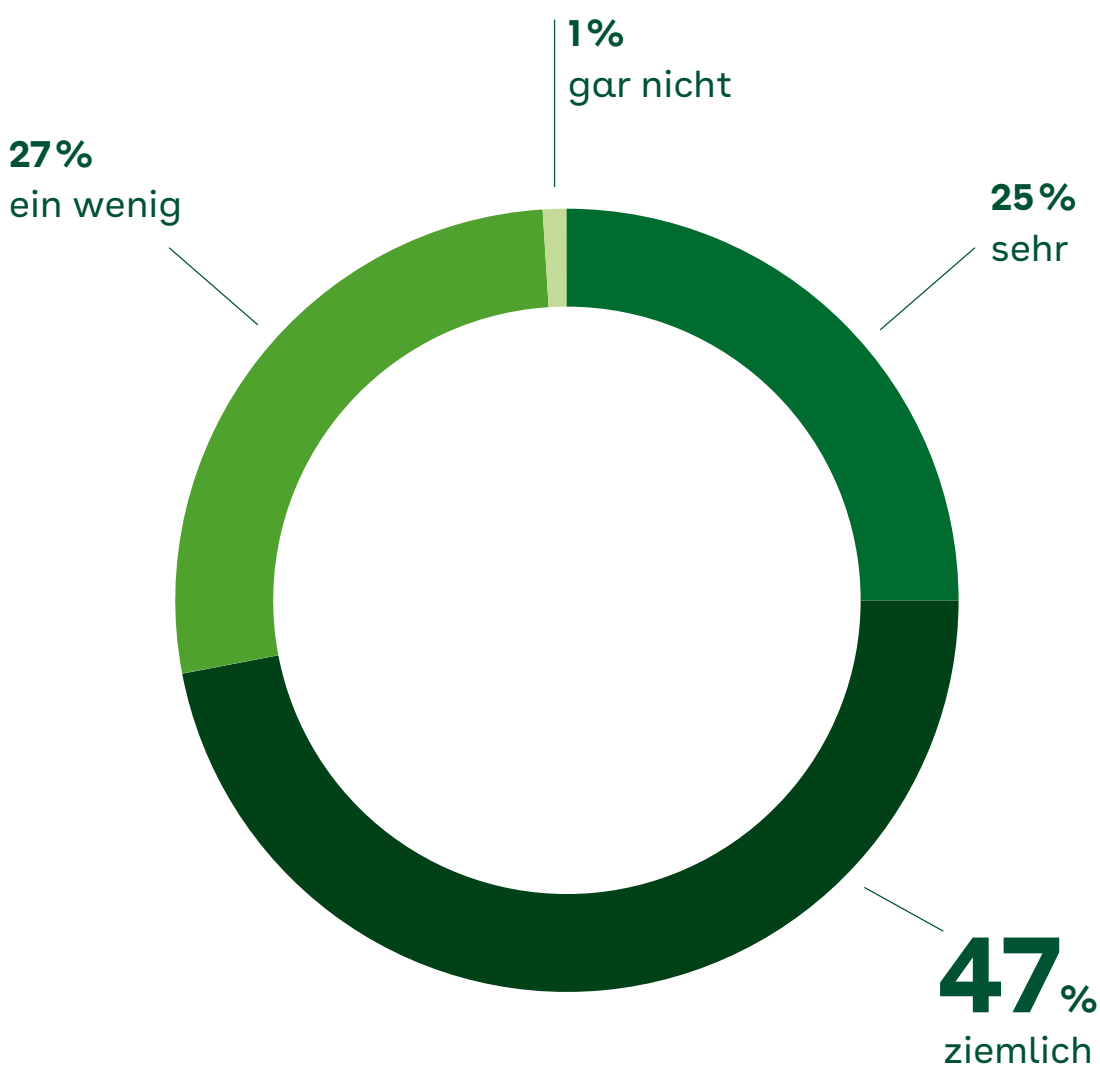
### Eine saubere Sache

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



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

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





22%

der Beschäftigten in  
Deutschland nutzten  
2021 regelmäßig  
zum Pendeln ein  
Fahrrad.\*

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


### Grüne Energie aus eigenem Hause

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

### Gesunde Pausen gibt es obendrauf

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

### Alles hängt zusammen

Ausgewogene Ernährung bei der Arbeit und Arbeitsplätze mit der Möglichkeit zu abwechslungsreicher Bewegung, auch an der frischen Luft, tragen dazu bei, die 



 So unterstützt  
die AOK

#### Dienstfahrräder

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

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

#### Mit dem Rad zur Arbeit

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

→ [mdrza.de](https://mdrza.de)



Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. Die Folgen: Zufriedenheit, geringere Ausfallzeiten und weniger Zusatzkosten für den Arbeitgeber durch Gehaltsfortzahlung. Dass grüne Maßnahmen auch unerwartete wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen können, zeigt übrigens das Beispiel der Firma VAUDE. →

### **Energiesparen ist Teamwork**

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

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

### **Homeoffice als Gesundheitsmaßnahme**

Wie die Meinungsforschungsinstitute Statista und Appinio in einer gemeinsamen Umfrage herausfanden, sehen 52 Prozent der Befragten die Arbeit im Homeoffice als sehr positiv oder positiv für ihre Gesundheit an – nur 17 Prozent bewerteten die Auswirkungen als negativ oder sehr negativ. Empfinden Mitarbeitende Homeoffice als belastend, kann es nach einer Analyse helfen, sie mit ergonomischen und gesundheitsfördernden

Büromöbeln zu versorgen und für eine Sensibilität für das eigene Arbeitsverhalten zu werben. Insgesamt aber zeigt sich: Für die Mehrheit der Mitarbeitenden trägt das Homeoffice zum Wohlbefinden bei – es ist aber nicht automatisch ein Gewinn für die Gesundheit. Hier können Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden im Dialog bleiben, um herauszufinden, wo gesundheitsfördernde Maßnahmen im Homeoffice hilfreich sind.

### **Das Auto stehen lassen**

Dasselbe gilt für Jobtickets für Bus und Bahn sowie smarte Fahrradangebote, mit denen Mitarbeitende günstig an E-Bikes und Lastenräder kommen. Genau wie das fleischarme Kantinenessen fördert auch diese Maßnahme die Gesundheit der Mitarbeitenden: Radfahren hilft, Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems vorzubeugen, schont die Knie und stärkt sogar die geistige Gesundheit, weil durch die körperliche Anstrengung Endorphine und Serotonin ausgeschüttet werden.

### **Gesundes Leben, gesunde Zukunft**

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





# Green Recruiting: Talente nachhaltig begeistern

## Personalgewinnung



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

Drei Grundregeln dafür.



Zurück zum Inhalt



## 1 Nachhaltigkeit fängt schon beim Bewerbungsprozess an

Beim sogenannten „Green Recruiting“ wird zum Beispiel in der Regel auf ausgedruckte Lebensläufe verzichtet. Die ersten Vorstellungsgespräche finden zudem digital statt, sodass die CO<sub>2</sub>-intensive Anreise wegfallen kann. Und nicht zuletzt sollten Unternehmen mit grünen Mitarbeitendenangeboten wie Betriebsrädern und kostenlosen ÖPNV-Tickets locken. Das kann auch für den Arbeitgeber attraktiv sein, denn wenn er Mitarbeitenden zusätzlich zum Arbeitsentgelt beispielsweise ein E-Bike überlässt, ist das ein steuerfreies Arbeitsentgelt und führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

## 2 Das ganze Arbeitsumfeld kann Nachhaltigkeit vermitteln

Und zwar so, dass Bewerbende es schon beim ersten Ortsbesuch merken. Darum lohnt es sich, die Reise der Kandidaten oder Kandidatinnen durch die Firma zu planen und zu überlegen, wie die nachhaltige Grundeinstellung des Unternehmens an den verschiedenen Stationen deutlich gemacht werden kann. Ladestationen vor der Tür, Mülltrennung in der Lobby, regionale Produkte in der Kantine: All diese Dinge haben Einfluss auf das Bild, das sich Bewerbende von einem potenziellen Arbeitgeber machen – und damit auf den Erfolg des Recruiting-Prozesses insgesamt.

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

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



 So unterstützt die AOK

Dass nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt Ihr Thema ist, zeigen Sie, indem Sie Ansätze aus „New Work“ kennen und umsetzen. Alle Infos dazu und praktische Umsetzungstipps finden Sie hier:

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





# Nachhaltig, erfolgreich, schwäbisch

## Transformation



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







**Miriam Schilling,**  
Personalleiterin  
bei VAUDE



**Birgit Weber,**  
Unternehmenskommunikation  
bei VAUDE

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

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

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

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

welche Möglichkeiten zum Upcycling unsere Produktpalette bietet.

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

### Hat sich der Aufwand gelohnt?

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



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

Birgit Weber



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

Miriam Schilling

gemacht. Während der Pandemie haben wir zudem festgestellt, dass unsere Lieferketten vergleichsweise resilient sind. Wir konnten also trotz der Probleme auf dem Weltmarkt gut weiterproduzieren. **Schilling:** Insgesamt merken wir, dass es zwar anfangs mühsam ist, nachhaltige Prozesse einzuführen. Es lohnt sich aber, aus eigenem Antrieb aktiv zu werden, bevor der Crash kommt und man von den Umständen dazu gezwungen wird.

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

**Schilling:** Weil wir wertebasiert wirtschaften, kommt es bei uns regelmäßig zu Zielkonflikten. Wichtige Grundlage für ihre Lösung ist unsere Vertrauenskultur, in der wir auf Augenhöhe miteinander umgehen, einander zuhören und aufeinander achtgeben.

Obendrein zeigt sich unser Mindset natürlich auch ganz greifbar im Arbeitsumfeld. In unserer Bio-Kantine gibt es zum Beispiel überwiegend vegane und vegetarische Gerichte. Zudem veranstalten wir Vorträge, die einen Einblick in gesunde, ganzheitliche

Ernährungsweisen geben – gerade auch in hektischen Zeiten oder im Homeoffice. Ein Großteil unserer Parkplätze ist vor einigen Jahren einer Bergwiese gewichen, die dem europäischen Biodiversitätskonzept entspricht und nebenbei zu einer entspannten Arbeitsatmosphäre beiträgt.

Außerdem haben wir direkt auf unserem Campus eine Kletterwand und unweit des Firmengebäudes einen Mountainbike-Parcours eingerichtet. Beides wird von vielen unserer Mitarbeitenden in der Mittagspause oder nach Feierabend begeistert genutzt. Damit unterstützen wir sie dabei, ihre Life-Balance ausgewogen zu gestalten und ihre Gesundheit zu stärken. Das entspricht natürlich auch unserem gelebten Miteinander.

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

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





# Viele Stimmen – ein Ziel

## Sozialwahl



Bei der AOK Niedersachsen steht das Ergebnis der Sozialwahl 2023 fest. Je 15 Vertreter der Versicherten und 15 Vertreter der Arbeitgeber bilden den neuen Verwaltungsrat.




Am Start: Mitglied des Vorstandes Sandra Kuwatsch (1. Reihe, von links), Vorstandsvorsitzender Dr. Jürgen Peter, die Vorsitzenden des Verwaltungsrates Lars Niggemeyer und Christoph Meinecke sowie Stellvertretender Vorstandsvorsitzender Jan Seeger mit den Mitgliedern des neu gewählten Verwaltungsrates der AOK Niedersachsen



**Alle sechs Jahre finden** die Sozialversicherungswahlen statt. 2023 war es wieder so weit: Seit Ende Mai sind die ehrenamtlichen Mitglieder des Verwaltungsrates der AOK Niedersachsen gewählt. Der Verwaltungsrat ist das wichtigste Organ der Selbstverwaltung. Er trifft grundlegende unternehmenspolitische Entscheidungen und überprüft ihre Umsetzung. Das paritätisch besetzte Gremium besteht je zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Versichertenvertretern.

Bei der Sozialversicherungswahl sieht das Gesetz zwei mögliche Formen der Wahl vor: die Urwahl und die Friedenswahl. In beiden Verfahren erstellen Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmervereinigungen wie Gewerkschaften Vorschlagslisten mit Kandidaten für das Ehrenamt. Bei der AOK Niedersachsen hat es in 2023 eine Friedenswahl gegeben. Das bedeutet, dass es genauso viele Bewerber wie Mitgliederplätze im Verwaltungsrat gab. Die Kandidaten gelten mit Ablauf des Wahltermins als gewählt.

Die konstituierende Sitzung des neuen Verwaltungsrates hat am 5. Juli stattgefunden. In dieser Sitzung wurden auch die Vorsitzenden des Verwaltungsrates gewählt: auf Arbeitgeberseite Christoph Meinecke, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbände Niedersachsen e. V., und auf Versicherten-seite Lars Niggemeyer, Abteilungsleiter für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Der Vorsitz zwischen den Vorsitzenden wechselt jährlich am 1. Januar 2023 führt Herr Christoph Meinecke den Vorsitz. 



## DATEN UND FAKTEN

**38,7%**  
Marktanteil

Mit über drei Millionen Versicherten ist die AOK die größte Krankenkasse in Niedersachsen.



→ Christoph Meinecke,  
Verwaltungsratsvorsitzender,  
Vertreter der Arbeitgeberseite

**» Der Verwaltungsrat ist die Stimme der Beitragszahler und somit ein Stück gelebte Demokratie. Durch die gewählten Vertreter bestimmen Arbeitgeber und Versicherte unmittelbar mit, wofür ihre Krankenversicherungsbeiträge eingesetzt werden. «**



→ Lars Niggemeyer,  
Verwaltungsratsvorsitzender  
der AOK Niedersachsen,  
Vertreter der Versichertenseite

**» Als Selbstverwaltung sind wir das Bindeglied zwischen den Beitragszahlern und der Krankenkasse. Wir kennen die Bedürfnisse der Versicherten und Arbeitgeber und machen uns für zukunftsfähige Strukturen und Leistungen stark. «**



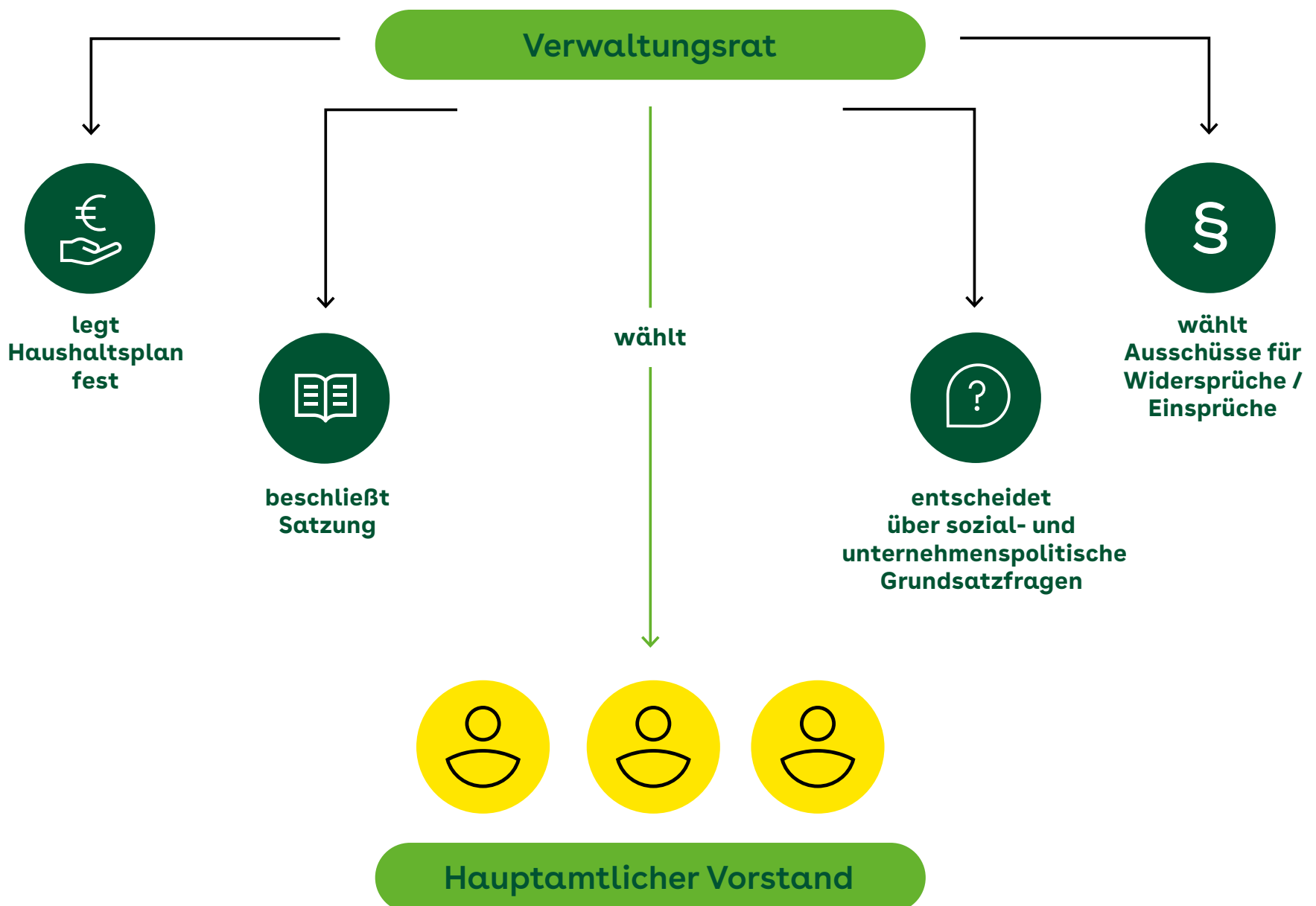


ZAHLEN & FAKTEN

Vertreter der Beitragszahler wirken in der Selbstverwaltung bei allen wichtigen Entscheidungen mit und bestimmen so den Kurs der AOK mit. Eine bedeutende Aufgabe, die Vertreter von Arbeitgebern und Versicherten im Verwaltungsrat der AOK wahrnehmen.

Der Verwaltungsrat der AOK Niedersachsen besteht aus 30 Personen, je zur Hälfte Vertreter der Versicherten und der Arbeitgeber. Die Mitglieder sind Männer und Frauen mit langjähriger Berufserfahrung, die ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben.

Über 3 Millionen Versicherte und 150.000 Arbeitgeber betreut die AOK als Marktführer in Niedersachsen. Damit ist die AOK ein starker Partner in Sachen Gesundheit, auf den sich Versicherte und Arbeitgeber verlassen können.



## DIE ARBEITGEBER WERDEN VERTRETEN DURCH

Nr.	Name	Geburts- jahr	Ort
<b>1</b>	<b>Hemken, Norbert, Dr.</b>	<b>1972</b>	<b>Augustfehn</b>
1a	Meyer, Elke	1963	Barnstorf
1b	Krieghoff, Sören	1979	Varel
<b>2</b>	<b>Stöhr, Sabine</b>	<b>1966</b>	<b>Osnabrück</b>
2a	Wurst, Thomas	1971	Bersenbrück
2b	Ficker, Jens	1973	Holte-Lastrup
<b>3</b>	<b>Meyer-Burkhardt, Bettina</b>	<b>1966</b>	<b>Wennigsen</b>
3a	Ankert, Stephan	1978	Mühlen
3b	Aschenbrenner, Achim	1958	Lüneburg
<b>4</b>	<b>Albrecht, Verena</b>	<b>1983</b>	<b>Loxstedt</b>
4a	Warnking, Matthias	1965	Steinfeld
4b	von Unruh, Stephanie	1975	Rastede
<b>5</b>	<b>Doden, Johann</b>	<b>1959</b>	<b>Emden</b>
5a	Haarmann, Eva Maria, Dr.	1971	Wilhelmshaven
5b	Bruns, Thomas	1963	Schortens
<b>6</b>	<b>Fischer, Anna Maria</b>	<b>1984</b>	<b>Hamburg</b>
6a	Scheer, Thorsten	1973	Cuxhaven
6b	Böckmann, Detlef	1968	Ahlerstedt
<b>7</b>	<b>Wolff, Michael</b>	<b>1959</b>	<b>Wolfenbüttel</b>
7a	Schwiegershausen, Ute	1960	Isernhagen
7b	Jäger, Susan	1977	Hannover
<b>8</b>	<b>Meinecke, Christoph*</b>	<b>1976</b>	<b>Hannover</b>
8a	Wiechel, Bernd	1963	Seevetal
8b	Bobring, Kim-Jana	1985	Barum
<b>9</b>	<b>Ludemann, Dirk</b>	<b>1957</b>	<b>Bad Bevensen</b>
9a	Krohn, Wiebke	1977	Bardowick
9b	Puhlmann, Katja	1970	Hamburg
<b>10</b>	<b>Wilkening, Bernd</b>	<b>1955</b>	<b>Stadthagen</b>
10a	Krack, Mark Alexander	1971	Holle
10b	Treptow, Susanne	1969	Hameln
<b>11</b>	<b>Bernschneider, Florian</b>	<b>1986</b>	<b>Vechelde</b>
11a	Schmidtman, Sven	1978	Braunschweig
11b	Miosga, Cordula	1963	Wolfenbüttel
<b>12</b>	<b>Seliger, Kim-Fleur</b>	<b>1979</b>	<b>Hannover</b>
12a	Lüneburg, Annette	1972	Bahrenborstel
12b	Wegel, Anke	1961	Hannover
<b>13</b>	<b>Fontheim, Hans-Christian</b>	<b>1978</b>	<b>Liebenburg</b>
13a	Mertelsmann, Anja	1965	Goslar
13b	Knoke, Dirk	1967	Goslar
<b>14</b>	<b>Bathke, Torben</b>	<b>1987</b>	<b>Hamburg</b>
14a	Freese, Dorte	1980	Bakum
14b	Labs-Schmidt, Katrin	1965	Bevern
<b>15</b>	<b>Keilholz, Marie-Luise</b>	<b>1994</b>	<b>Hardegsen</b>
15a	Lange, Achim	1996	Hemmingen
15b	Feldmann, Marko	1972	Dransfeld

## DIE VERSICHERTEN WERDEN VERTRETEN DURCH

Nr.	Name	Geburts- jahr	Ort
<b>1</b>	<b>Niggemeyer, Lars*</b>	<b>1975</b>	<b>Hannover</b>
1a	Pfohl, Friedrich	1958	Hagen
1b	Minke, Jürgen	1962	Lindwedel
<b>2</b>	<b>Schwabe, Kai</b>	<b>1964</b>	<b>Hannover</b>
2a	Zschesche, Ulrike	1962	Hannover
2b	Hecker, Erich	1947	Rehden
<b>3</b>	<b>Behrens, Rolf</b>	<b>1961</b>	<b>Hannover</b>
3a	Grzesinski, Christian	1971	Herzberg am Harz
3b	Stegmann, Heidemarie	1957	Verden
<b>4</b>	<b>Bertram, Lutz</b>	<b>1965</b>	<b>Schladen</b>
4a	Hulm, Markus	1986	Burgdorf
4b	Wirth, Sabrina	1979	Nienburg
<b>5</b>	<b>Eickhoff, Michaela</b>	<b>1972</b>	<b>Hodenhagen</b>
5a	Beckmann, Monika	1967	Ankum
5b	Götting, Mark	1991	Hannover
<b>6</b>	<b>Westphal, Vanessa</b>	<b>1983</b>	<b>Nordstemmen</b>
6a	Wille, Margarete Lydia	1982	Hannover
6b	Langer, Diethelm	1956	Bad Salzdetfurth
<b>7</b>	<b>Wemheuer, Andrea</b>	<b>1983</b>	<b>Hannover</b>
7a	Best, Jeffrey Jürgen	1972	Braunschweig
7b	Aldag, Lennard	1973	Lüneburg
<b>8</b>	<b>Clasen, Eva</b>	<b>1984</b>	<b>Hannover</b>
8a	Felgentreu, Torsten	1961	Wolfsburg
8b	Hoppenstedt-Hot, Rebekka	1985	Hannover
<b>9</b>	<b>Otte, Johannes</b>	<b>1963</b>	<b>Wallenhorst</b>
9a	Kater, Paul	1953	Bawinkel
9b	Rickermann, Sandra	1970	Lingen
<b>10</b>	<b>de Vries, Vera</b>	<b>1965</b>	<b>Emden</b>
10a	Lohmann, Nils	1975	Seesen
10b	Montag, Jessica	1981	Duderstadt
<b>11</b>	<b>Braunholz, Susanne</b>	<b>1961</b>	<b>Neetze</b>
11a	Domm, Christina-Natalie	1975	Söhlde
11b	Frost, Andreas	1964	Hameln
<b>12</b>	<b>von Saß-Ihnken, Marlis</b>	<b>1959</b>	<b>Wiefelstede</b>
12a	Fichtner, Ina	1968	Braunschweig
12b	Neumüller, Silke	1971	Gifhorn
<b>13</b>	<b>Meerhaut, Sonja</b>	<b>1956</b>	<b>Hameln</b>
13a	Kunst, Bernhard	1957	Twistringen
13b	Grabbe, Johannes	1983	Hannover
<b>14</b>	<b>Schnur, Danny</b>	<b>1977</b>	<b>Wunstorf</b>
14a	Hornbostel, Rüdiger	1957	Hannover
14b	Schnieders, Willy	1957	Emstek
<b>15</b>	<b>Klinkert, Ute</b>	<b>1965</b>	<b>Celle</b>
15a	Kleiber, Ute	1966	Hannover
15b	Iwwerks, Ulrich	1969	Krummhörn

(fett = ordentliches Mitglied, a = 1. persönlicher Stellvertreter, b = 2. persönlicher Stellvertreter, \* = alternierender Verwaltungsratsvorsitzender)





# »Wir raten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren«

## Unternehmenskultur



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





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

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

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

### **Welche negativen Auswirkungen haben solche Vorfälle?**

Diskriminierung kann bei denen, die sie erleben, schweren Schaden anrichten. Zum einen sinkt die Arbeitsmotivation der Betroffenen natürlich auf null. Außerdem wissen wir heute, dass andauernde

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

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

Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten gegenüber eine konkrete Schutzpflicht. Das bedeutet, dass sie in ihrem Betrieb über den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen informieren sowie vorbeugende Maßnahmen treffen müssen, die das Arbeitsumfeld sicher gestalten. Was →





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

viele nicht wissen: Beschäftigte haben ein Beschwerderecht. Es muss im Betrieb also eine Stelle geben, bei der Beschwerden eingereicht werden können, wenn eine Diskriminierung stattgefunden hat. Der Arbeitgeber muss jede Beschwerde prüfen und im Fall einer Belästigung entsprechende Schutzmaßnahmen ergreifen.

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

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, dass Unternehmen für diskriminierende Recruiting-Prozesse sensibilisiert sind. Wir raten zum Beispiel zu anonymisierten Bewerbungsverfahren, bei denen im ersten Bewerbungsschritt auf persönliche Informationen verzichtet wird. Daneben finde ich es besonders wichtig, die Auszubildenden für Diskriminierung zu sensibilisieren. Nicht zuletzt kann der Einsatz gegen Diskriminierung schon in der Betriebsvereinbarung festgelegt und

mit konkreten Präventionsmaßnahmen untermauert werden.

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

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



 **So unterstützt die AOK**

### Demografischer Wandel und Diversität

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

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

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

# personal wissen

3-2023



## Fachkräfte aus dem Ausland Dringend gesucht

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

### 1. Qualifikation

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

### 2. Berufserfahrung

Arbeitskräfte können einwandern, wenn sie über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland anerkannten Berufsabschluss verfügen. Der im Ausland erworbene







## DATEN UND FAKTEN

### Fachkräfte gesucht

# 41.000

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

# 44.000

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

Berufsabschluss kann nachträglich in Deutschland anerkannt werden, wenn sich Arbeitgeber und Fachkraft zu einer Anerkennungspartnerschaft verpflichten: Der Arbeitgeber sichert eine zügige Durchführung des Anerkennungsverfahrens zu. Im Gegenzug kann die Fachkraft bereits vom ersten Tag an eine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen.

### 3. Potenzial

Als dritter Weg wird eine Chancenkarte für die Arbeitssuche eingeführt. Sie basiert auf einem Punktesystem. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und das Potenzial des mitziehenden Ehe- oder Lebenspartners. Die Chancenkarte erleichtert die Suche nach einem Arbeitsplatz

erheblich. Während der Arbeitssuche ist eine Beschäftigung von bis zu zwanzig Wochenstunden oder auch eine Probebeschäftigung bei einem zukünftigen Arbeitgeber von bis zu zwei Wochen zulässig.

### Kurzzeitige Beschäftigung

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



### So unterstützt die AOK

Nähere Informationen finden Sie auf dem Portal der Bundesregierung zu Fachkräften aus dem Ausland:

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

und auf dem Fachportal für Arbeitgeber unter:

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



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

## Pflegeversicherung

# Geänderte Beitragsverteilung

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung beträgt seit dem 1. Juli 2023 3,4 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen.

Kinderlose zahlen einen um 0,6 Beitragssatzpunkte höheren Beitrag von 4,0 Prozent.

Mitglieder mit mehreren Kindern werden vom zweiten bis zum fünften Kind durch einen Beitragsabschlag von 0,25 Beitragssatzpunkten pro Kind bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes entlastet.



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

### Berücksichtigung des Alters der Kinder

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

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





1,7%

beträgt der Arbeitgeberanteil – unabhängig von der Kinderanzahl des Arbeitnehmers.

### Nachweisverfahren

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

bekannt sind, erübrigt sich ein Nachweis. Ab 1. April 2025 soll ein digitales Verfahren zum Nachweis der Kinderanzahl zum Einsatz kommen. Einen allgemeinen Vordruck zum Nachweis der Kinderanzahl finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber auf:

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

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

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

## AKTUELL

### Online-Training

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

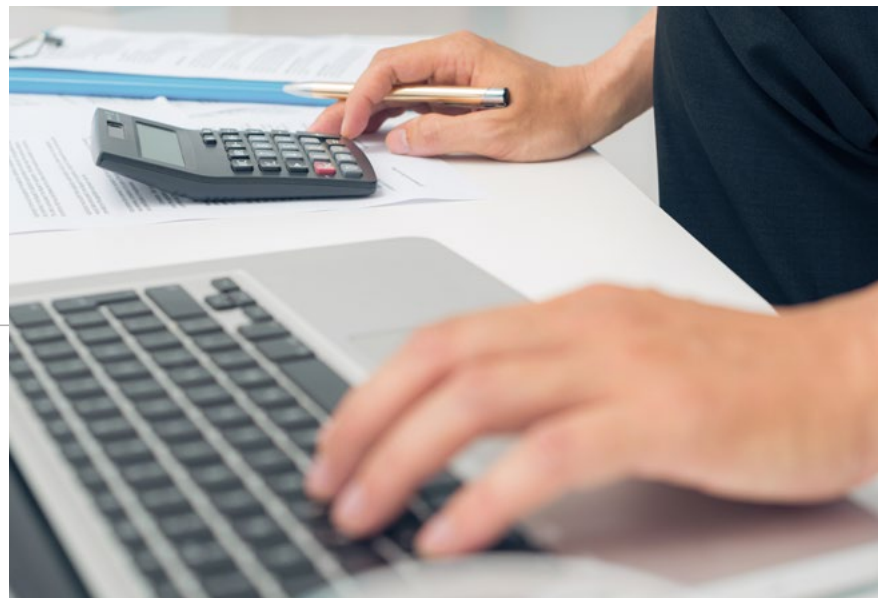
→ [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings) > **Beschäftigung von Studenten**

### Newsletter für Arbeitgeber

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

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





## Meldeverfahren

# Elternzeit digital melden

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

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

befragt. Dieser Aufwand entfällt in Zukunft.

Die zusätzliche Meldepflicht tritt nur ein, wenn die Beschäftigung durch Wegfall des Entgeltanspruchs mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird.

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

**AOK-Tipp:** Die Broschüre „Mutterschutz und Ausgleichsverfahren“ können Sie herunterladen unter:

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

## KURZMELDUNG

# sv.net wird abgelöst

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

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



**Generalunternehmerhaftung:**

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

**Meldeverfahren****Unbedenklichkeitsbescheinigung**

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

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

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



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

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

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

**So unterstützt die AOK**

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

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

> **Unbedenklichkeitsbescheinigung**



## Sie fragen, Experten antworten

### MINIJOBS

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

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

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



Sie fragen, unsere Experten antworten  
innerhalb von 24 Stunden.

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



# Quereinstieg als Chance

Recruiting

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



**Viele Beschäftigte überlegen**, den Job zu wechseln. Laut einer repräsentativen Langzeitstudie, die seit 2012 vom Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag von XING durchgeführt wird, waren im Januar 2023 knapp vier von zehn Erwerbstätigen offen für einen Jobwechsel (37 Prozent). Bei den 30- bis 39-Jährigen ist sogar fast die Hälfte der Mitarbeitenden bereit, zu einem neuen Arbeitgeber abzuwandern. Gewechselt wird nicht nur innerhalb der eigenen Branche oder des erlernten Berufs.

**Quereinstieg – auch bei Fachkräften**

Laut einer Befragung des Marktforschungsinstituts respondi für das Portal meinestadt.de haben 41,5 Prozent der Fachkräfte schon einmal in einen neuen Beruf gewechselt, ohne dafür oder auch nur in der Branche eine Berufsausbildung

absolviert zu haben. Von den Befragten ohne Quereinsteigs-Erfahrungen kann sich mehr als die Hälfte vorstellen, das bislang gewohnte berufliche Terrain zu verlassen.

**Vorteil Personalgewinnung**

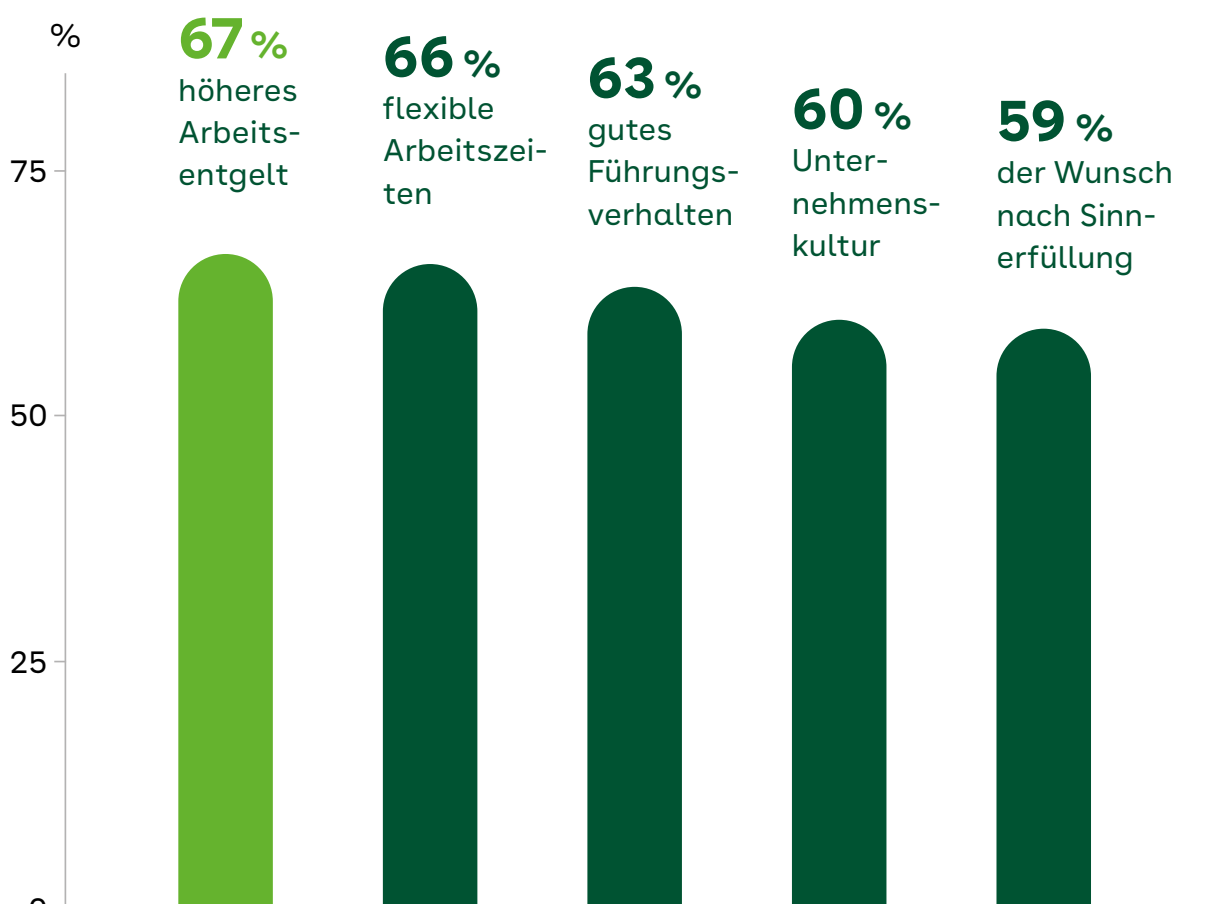
Für Unternehmen bedeutet das eine Chance. Quereinsteigende können ein Teil der Lösung im Kampf gegen den Fachkräftemangel sein. „Sie bringen neue Sichtweisen und Erfahrungen aus anderen Branchen oder Aufgabenfeldern mit ins Unternehmen, sind offen und hinterfragen Dinge – das kann sehr wertvoll sein“, sagt Katja Teichert von der Personalberatung talents for it GmbH.

Die Personalexpertin appelliert an Unternehmen, in Sachen Recruiting auch neue Wege zu gehen. „Personalverantwortliche müssen flexibler werden. Der



**Gründe für die Wechselbereitschaft**

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



Quelle: forsa, 2023.



Trend zum Quereinstieg wird sich voraussichtlich nicht mehr umkehren“, sagt sie. Bewerbende sollten nicht direkt aussortiert werden, nur weil sie auf den ersten Blick nicht die gewünschten Standards erfüllen. „Im Gegenteil: Statt nach einer bestimmten Ausbildung oder Berufserfahrung müssen Personalverantwortliche in Zukunft eher auf Potenziale und Soft Skills achten, die für eine Stelle relevant sind. Fachliche Wissenslücken lassen sich oft durch berufsbegleitende Qualifizierung und Praxis schließen. Soft Skills nicht“, betont Teichert.


### Wertschätzung leben

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

Laut der forsa-Studie fühlen sich 33 Prozent der Männer und 42 Prozent der Frauen in ihren aktuellen Jobs überlastet. Eine gute und vor allem gesunde Führung, die Rücksicht auf das Wohl der Mitarbeitenden nimmt, wird also immer wichtiger. „Unternehmen, die auf diese Themen einzahlen, die eine Haltung haben, Transparenz und Wertschätzung leben und sich glaubwürdig um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern, können sich positiv von der Konkurrenz abheben“, sagt Teichert. „Bewerbende suchen Unternehmen heute auch gezielt danach aus, ob sie zu

ihrem Wertesystem passen.“ Übrigens unterscheiden sich die Bedürfnisse auch nach Alter der Bewerbenden, wie die eingangs zitierte forsa-Studie herausfand: Die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich ist bei allen Altersgruppen der meistgewünschte Benefit mit 74 Prozent – bei den 18- bis 29-Jährigen nannten ihn allerdings sogar 82 Prozent.

### Gesund führen, gesund arbeiten

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



So unterstützt die AOK

#### BGF im Unternehmen implementieren

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

→ [aok.de/fk/nds/bgf-massgeschneiderte-konzepte](https://aok.de/fk/nds/bgf-massgeschneiderte-konzepte)

#### Gesund führen

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

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



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

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

### **Ganzheitlich denken**

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

„Das fordern Bewerbende heute klar ein“, weiß Teichert. ◦



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





# »Die Azubis sind unsere Fachkräfte von morgen!«

## Gesund in den Beruf starten



Eine echte Investition in die Zukunft: Betriebliche Gesundheitsförderung, die sich gezielt an Auszubildende richtet. Die BUTTING Gruppe in Knesebeck setzt dabei auf das kostenfreie AOK-Angebot „Gesund in den Beruf starten“.







Die Gesundheitsbelastungen der Azubis bei BUTTING sind unterschiedlich – vom AOK-Workshop zum Thema „Bewegung und Ergonomie“ im Freien profitierten sie jedoch alle

**Wenn Azubis erfahrene** Führungskräfte darauf hinweisen, dass sie bei der Arbeit nicht ergonomisch sitzen, hat das bei BUTTING in Knesebeck nichts mit Respektlosigkeit zu tun. Es zeigt vielmehr, dass Betriebliche Gesundheitsförderung Früchte trägt. Und die umfasst seit vergangenem Jahr unter anderem das kostenfreie AOK-Projekt „Gesund in den Beruf starten“. Ins Leben gerufen hat die Kooperation Jan Holz, Betrieblicher Gesundheitsmanager am

niedersächsischen Standort des traditionsreichen Familienunternehmens. Hier werden seit 1945 Rohre – erst aus Kupfer und heute aus nicht rostenden Werkstoffen – geschweißt. Die circa 1.680 Beschäftigten verarbeiten jährlich mehr als 100.000 Tonnen Edelstähle und plattierte Werkstoffe. Unter ihnen sind immer circa 100 Azubis verschiedener Jahrgänge, deren Wohlbefinden das globale Unternehmen seit jeher in den Fokus stellt. „Die Auszubildenden von heute sind unsere Fach- und Führungskräfte von morgen“, sagt Jan Holz. Es mache also Sinn, sie früh an gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz heranzuführen. Das stärke und erhalte ihre Leistungskraft auch für die Zukunft, wovon schließlich beide Seiten profitierten.





**Jan Holz,**  
Betrieblicher  
Gesundheitsmanager  
bei BUTTING  
in Knesebeck

### Vier Schwerpunktthemen, ein Ziel

Zwölf verschiedene Ausbildungsberufe bietet die BUTTING Gruppe an. Dazu gehören kaufmännisch-technische, in denen Computerarbeit die größte Belastung darstellt, sowie Tätigkeiten in Produktion und Werkstatt mit körperlichem Einsatz wie Heben oder Tragen, aber auch sogenannten Zwangshaltungen beim Schweißen. „Wir sind sehr darauf bedacht, alle Arbeitsplätze mit entsprechenden Hilfsmitteln vom Kran bis zum Hubwagen auszustatten“, erläutert Holz. Auch ein gesundes Kantinenangebot, Bio-Obst und Wasserspender, Rückenurse, Laufevents, die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ und Bike-Leasing sowie Termine zur Früherkennung und vieles mehr gehören dazu, wenn es bei BUTTING um die Gesundheit der Mitarbeitenden geht. Im Projekt „Gesund in den Beruf starten“ sieht Holz die perfekte Ergänzung. Es umfasst vier jeweils zweistündige Module zu den Schwerpunktthemen Bewegung und Ergonomie, Stressbewältigung/ Ressourcenstärkung, Ernährung im Arbeitsalltag sowie Sucht – abgerundet von einer Kick-off- und einer Abschluss-/ Transferveranstaltung. Geleitet werden die Workshops von Präventionsexperten.

### Angebot für alle Unternehmensgrößen

Die Geschäftsführung von BUTTING in Knesebeck hat sich für das vollständige Programm entschieden, das die Lehrlinge jeweils über ein Ausbildungsjahr hinweg begleitet. Das ist jedoch nicht zwingend, wie Manuela Germolus, betreuende BGM-Beraterin von der AOK Niedersachsen, erklärt: „Wir beraten die Betriebe bedarfsorientiert und gehen auf individuelle Ansprüche ein.“ Es ist möglich, nur einzelne Module zu buchen und zu vertiefen oder sie in einem kompakteren Zeitraum anzubieten. Nicht jedes Unternehmen hat so viele Azubis, dass sie wie bei BUTTING in Gruppen aufgeteilt werden. Perfekt ist eine Teilnehmerzahl von sechs bis 15, „aber auch für kleinere Betriebe machen wir vieles möglich“, sagt Germolus. So kann es die AOK beispielsweise organisieren, dass sich mehrere KMU in der Region zusammenschließen.



#### AOK-TIPP:

Mehr Informationen zu „Gesund in den Beruf starten“ finden Sie auf

→ [aok.de/fk/nds/gesunder-berufsstart](https://aok.de/fk/nds/gesunder-berufsstart)



### Viel Spaß bei der aktiven Pause

Gemeinsam erfahren sie dann unter anderem Wissenswertes über ausgewogene Ernährung und den Umgang mit Stress, zum Beispiel: Welche Inhaltsstoffe liefern langfristig Energie oder wie kommt man gesund durch den Schichtbetrieb? Das Modul „Sucht“ wiederum behandelt nicht nur den Konsum von Alkohol, Tabak und harten Drogen, sondern auch Internet- und Social-Media-Abhängigkeit mit Tipps zur sinnvollen Handynutzung. Großen Spaß hatten die Teilnehmenden in Knesebeck schließlich beim Schwerpunktthema „Bewegung und Ergonomie“: An einem nahe gelegenen Badensee zeigte eine Trainerin Lockerungs- und Stärkungsübungen für eine aktive Pause.


Jan Holz ist sehr zufrieden mit dem ersten Durchlauf des Azubi-Projekts und will es unbedingt fortsetzen. Die Azubis im Alter zwischen 16 und Anfang 20, zu denen auch duale Studierende gehören, hätten sich sehr interessiert gezeigt und Impulse mitgenommen, wie das Feedback der Abschlussrunden ergab. Gesundheit ist bei BUTTING übrigens ein alters- und abteilungsübergreifendes Thema. So nehmen die vier sportbegeisterten Geschäftsführer und auch Jan Holz regelmäßig an Laufevents teil, wie der Betriebliche Gesundheitsmanager berichtet: „Wir wollen schließlich mit gutem Beispiel vorangehen!“ ◦



### Betriebliche Gesundheitsförderung mit der AOK Niedersachsen

Dies ist nur eines von vielen kostenfreien Präventionsangeboten der AOK Niedersachsen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Angepasst an den Bedarf in Ihrem Betrieb unterstützen wir professionell und praxisnah in den Bereichen Ernährung, Ergonomie und Bewegung, Stressbewältigung, Sucht sowie gesunde Führung. Aber ganz egal, womit Ihr Betrieb starten möchte, vom Gesundheitstag, über erste Workshops oder Online-Angebote bis hin zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements – wir beraten und begleiten Sie als erfahrener Präventionspartner gern persönlich!

#### Kontakt:

 0511 1676-16188 oder  
0441 93641-16187

 [angebot.bgm@nds.aok.de](mailto:angebot.bgm@nds.aok.de)

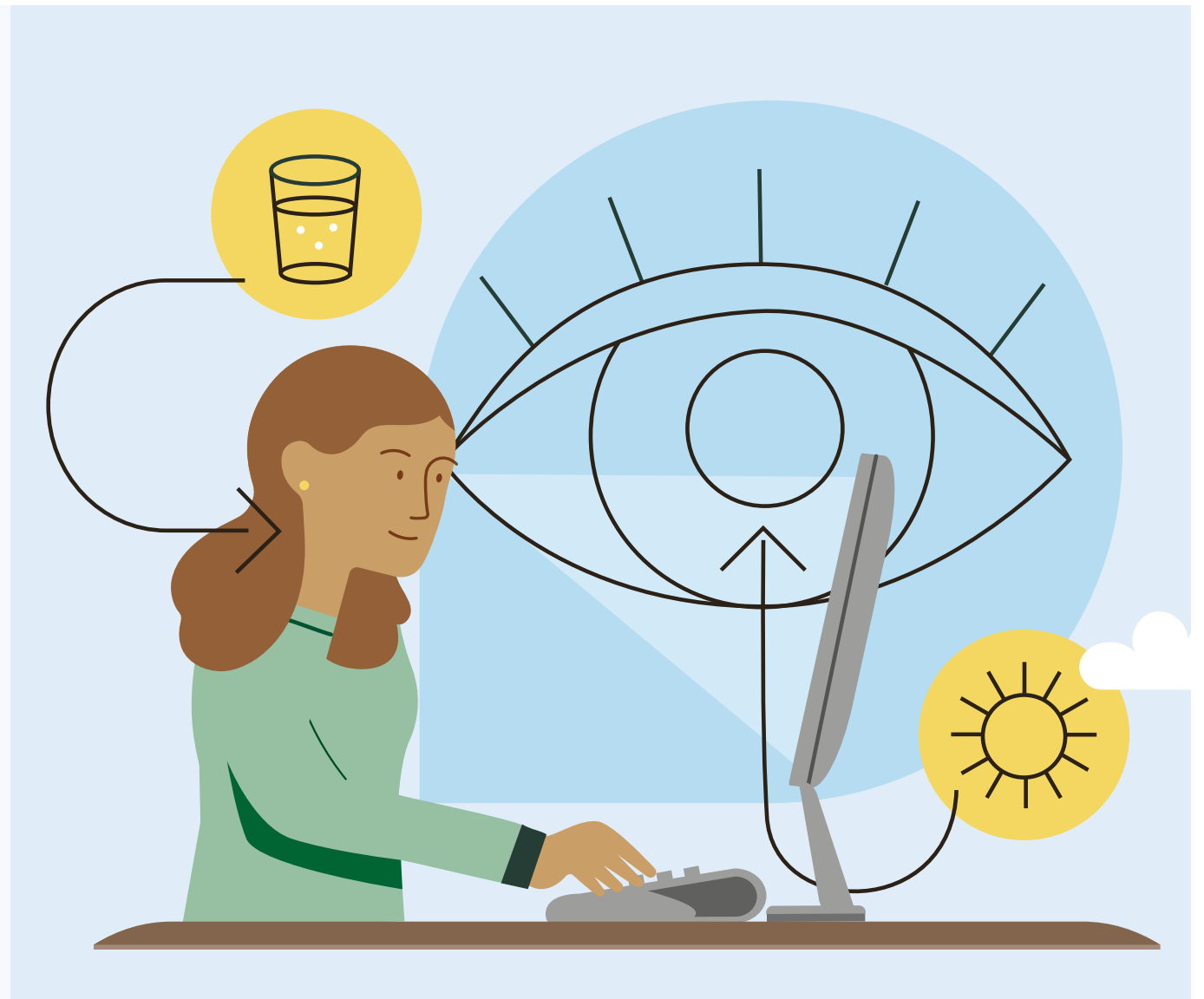
Weitere Informationen auf

→ [aok.de/fk/nds/  
gesunde-arbeitswelt](https://aok.de/fk/nds/gesunde-arbeitswelt)



## Vorsorge ist besser

Laut §5 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge sind Unternehmen verpflichtet, Menschen, die am Bildschirm arbeiten, regelmäßige Augenuntersuchungen anzubieten. Sorgen Sie als Arbeitgeber vor. Richten Sie Arbeitsplätze augenfreundlich ein, informieren Sie Ihre Beschäftigten über Augengesundheit und stellen Sie kostenfreie Check-ups bereit.



# So bleiben die Augen gesund

## Bildschirmarbeit



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

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

einfach zu vermeiden – solange sowohl Arbeitgeber als auch Belegschaft ihren Teil zu einem augenschonenden Arbeitsalltag beitragen.

### Das richtige Umfeld fürs Auge

Die Lichtsituation am Arbeitsplatz spielt – wenig überraschend – eine entscheidende Rolle. Zunächst muss es jederzeit hell genug sein, um ohne Anstrengung



arbeiten zu können. 500 Lux sind hier das absolute Minimum, so steht es auch in der Arbeitsstättenverordnung. Das um ein Vielfaches hellere Tageslicht gilt allgemein als augenfreundlichste Lichtquelle. Für Schreibtische weitab eines Fensters lohnt sich die Anschaffung individuell einstellbarer Tischleuchten – einerseits, damit die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, andererseits, da die Beschäftigten so die für sie angenehmste Beleuchtung wählen können.

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

### **Entspannung, Luft, Wasser, Bewegung**

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

Wer dann sowieso schon aufgestanden ist, kann die Gelegenheit für eine kleine Augenpause nutzen. Ein Glas Tee oder Wasser versorgt den Körper – und damit auch die Schleimhäute – mit neuer

Feuchtigkeit. Ein Blick aus dem Fenster entspannt die Augenmuskeln, da sie zur Abwechslung etwas Entferntes fokussieren.

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



 **So unterstützt die AOK**

### **Gesunder Arbeitsplatz im Büro**

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

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





# Gesund unterwegs

## BGF im Außendienst



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

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

### Keine einfache Zielgruppe

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



**Anabell Große,**  
Beraterin für Betriebliches  
Gesundheitsmanagement  
beim Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung (BGF)

## DATEN UND FAKTEN

**Weniger Außendienst  
in der Versicherungsbranche:**

Um  
**2,2** %

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

### Bestandsaufnahme

Um die Akzeptanz für BGF-Maßnahmen zu erhöhen und die richtigen Formate zu wählen, ist eine vorherige Analyse der Umstände entscheidend. Auftakt kann eine Mitarbeitendenbefragung sein. Dazu entwickeln AOK-Fachkräfte gemeinsam mit der Geschäftsführung einen gezielten Fragenkatalog, zum Beispiel: Welche Probleme gibt es bei den Mitarbeitenden? Welche Wünsche haben sie?

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



## Bewegungsfreundlich

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

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

## Alle sind gefordert

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

Auf der anderen Seite sind auch die Mitarbeitenden gefordert, passende Angebote wahrzunehmen: Das kann der

Rücken- oder Stressbewältigungskurs nach Feierabend sein oder ein zeit- und ortsunabhängiges Online-Angebot, das sich auch zwischendurch umsetzen lässt.

## Fazit

Egal ob Rückengesundheit, ausgewogene Ernährung oder Stressbewältigung – gerade im Außendienst sind die Herausforderungen vielseitig und mögliche Belastungen schwerer zu erkennen als bei Mitarbeitenden vor Ort. Die Wertschätzung vonseiten der Arbeitgeber tut dann nicht nur der Gesundheit gut. Früh genug eingeführt, können präventive Angebote langfristig Ausfalltage verhindern und Mitarbeitende binden, die nicht zuletzt das Unternehmen nach außen hin vertreten und das Image nachhaltig mitprägen. ◦



 **So unterstützt die AOK**

Die AOK Niedersachsen hilft bei der Bedarfsanalyse, berät Unternehmen zu den individuell richtigen BGF-Maßnahmen und begleitet die Umsetzung. Gern beraten wir Ihren Betrieb persönlich. Die BGM-Berater in Ihrer Region finden Sie hier:

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





# Wie die Krebsse

## Exoskelette

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



**180.000 Kilo** – das Gewicht einer kompletten Boeing 747: Es ist eine ganz schöne Last, die Beschäftigte pro Woche in einem Paketverteilzentrum heben müssen. Das ist aber nicht nur in der Logistikbranche so. Rund ein Viertel der erwerbstätigen Menschen in Deutschland trägt und hebt im Job sehr schwere Gegenstände. Die Folge: belasteter Rücken, Schäden an Muskulatur und Wirbelsäule, überdurchschnittlich viele Krankheitstage. Für Arbeitgeber bedeutet das: Personalausfall und Zusatzkosten. Deshalb suchen Unternehmen nach kurzfristigen Lösungen. Hier kommen Exoskelette ins Spiel, denn sie können dabei helfen, Menschen die Arbeit zu erleichtern, indem sie Gelenke schonen sowie Ermüdungserscheinungen, Verletzungen und Langzeitschäden vermeiden.

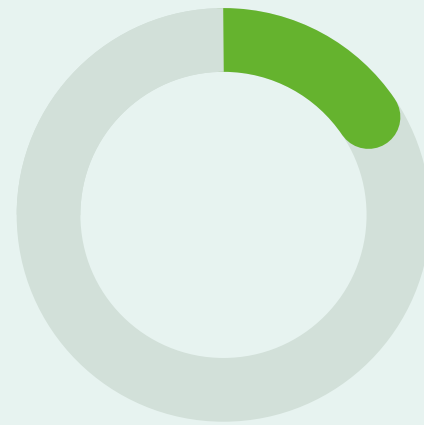
### Ein äußeres Skelett

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

Exoskelette können täglich in Lagern, Fabriken, bei Maler- und Elektrikarbeiten oder in Pflegeheimen eingesetzt werden und auch medizinisches Personal bei längeren chirurgischen Operationen entlasten. Sie können Verletzungen, Unfälle und Ermüdungserscheinungen vermeiden und so Arbeitsprozesse verbessern.

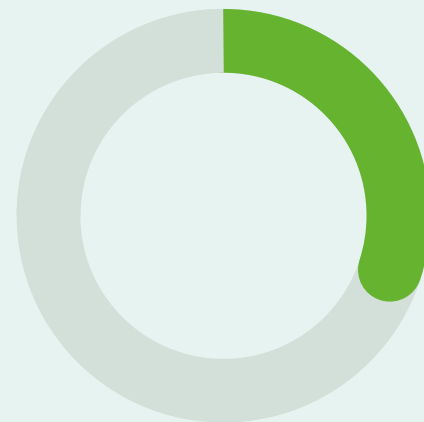
### DATEN UND FAKTEN

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



**15,8** %

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



**30** %

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

### Zwei Typen

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

Das Familienunternehmen Otto Bock HealthCare Deutschland GmbH aus Duderstadt weiß das. Es beliefert unter anderem einen großen Möbelhersteller und ein bekanntes Logistikunternehmen. An einigen Standorten ist zum Beispiel das Modell eines Exosketts im Einsatz, das die Belastung des unteren Rückens beim Heben um durchschnittlich 60 Prozent reduziert. Ähnliche Modelle gibt es für die Schultern oder die Handgelenke.

„Wir verstehen unsere Exoskelette als natürliche Erweiterung des Körpers. Sie funktionieren nach einem biomechanischen Prinzip, indem sie Kräfte im Körper umleiten und zwischenspeichern. Diese Technologie bezeichnet man als Energy Harvesting“, erklärt David Duwe, Vice President Ottobock Bionic Exoskeletons Europe. Beim Absenken des Oberkörpers oder der Arme wird Energie „geerntet“, die zielgerichtet freigesetzt wird, wenn Belastungsspitzen in der Schulter oder an der Wirbelsäule auftreten.

Die Firma German Bionic aus Augsburg dagegen setzt auf motorbetriebene Modelle, die auf eine externe Stromversorgung angewiesen sind. Ihre Modelle sollen nicht nur besonders leicht sein, sondern auch beim Heben und Laufen unterstützen. Bionic hat gerade angekündigt, dass es seine Produkte auf den Massenmarkt bringen will.

Auch wenn sich ein Exoskelett zunächst exotisch anhört und auch so aussieht: Es kann einer von vielen Bausteinen sein, die Gesundheit der Mitarbeitenden im Betrieb langfristig zu erhalten. Für dieses Ziel reicht es nicht aus, nur in eine Richtung

zu schauen. Neue Entwicklungen werden sichtbar, wenn man über den Tellerrand hinausschaut und den Horizont erweitert.

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

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



 So unterstützt die AOK

### Workshop: Ergonomie am Arbeitsplatz

In diesem dreistündigen Workshop erweitern die Beschäftigten ihre Kompetenzen zur Rückengesundheit und schulen das bewusste Verhalten am Arbeitsplatz und in ihrer Arbeitsumgebung.

→ [aok.de/fk/nds/bewegung-und-ergonomie](https://aok.de/fk/nds/bewegung-und-ergonomie)





## Was, wenn's brennt?

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

Die Länder erstatten den entstandenen Arbeitsausfall. Dabei gelten in jedem Bundesland eigene Regeln.

Übrigens ist jedes Unternehmen in Deutschland verpflichtet, fünf Prozent der Belegschaft als Brandschutzshelfende zu benennen. Diese müssen eine spezielle Zusatzausbildung durchlaufen, die ehrenamtliche Brandschützer beispielsweise bei der freiwilligen Feuerwehr bereits haben. Es lohnt sich also für Gesellschaft und Unternehmen, das Ehrenamt zu unterstützen.

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



### KOOPERATION FÜR MEHR KATASTROPHENSCHUTZ

# 3

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



## Belastungen im Job

# Unbefristet Beschäftigte sind zufriedener



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

Beschäftigte mit Befristung berichten häufiger von hoher Belastung, besonders in der Arbeitsorganisation. Die Ursache: mangelnde Alltagsroutine.

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

## Wie viele Sicherheitsbeauftragte braucht ein Unternehmen?

Ab

# 21

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

# 5

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



# Wir sind für Sie da

## Kostenloses AOK-Service-Telefon

Welche Fragen Sie auch zu Service und Leistungen haben:

Rufen Sie uns einfach an!

0800 0265637

## Unser Portal für Arbeitgeber

Personalrechtsdatenbank, Gehaltsrechner, Formulare, Foren, Chats und mehr im Internet

 [aok.de/arbeitgeber/nds](https://aok.de/arbeitgeber/nds)

## Bankverbindungen

### NORD/LB Hannover

Konto 101 477 214 BLZ 250 500 00

IBAN DE33 2505 0000 0101 4772 14

BIC NOLADE2HXXX

### DZ Bank Hannover

Konto 48 500 BLZ 250 600 00

IBAN DE40 2506 0000 0000 0485 00

BIC GENODEFF250

### Commerzbank Hannover

Konto 300 033 800 BLZ 250 400 66

IBAN DE82 2504 0066 0300 0338 00

BIC COBADEFFXXX

### Oldenburgische Landesbank

Konto 1 420 187 500 BLZ 280 200 50

IBAN DE98 2802 0050 1420 1875 00

BIC OLBODEH2XXX

### NORD/LB Girozentrale

Konto 815 100 BLZ 250 500 00

IBAN DE64 2505 0000 0000 8151 00

BIC NOLADE2HXXX

Betriebsnummer 29720865

## Sie haben Fragen zu Beiträgen, Meldungen, Versicherungsrecht?

Wir rufen zurück!

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

## Event-Adresse

Das Bildungs- und Tagungszentrum der AOK Niedersachsen in Sarstedt steht Ihnen offen und bietet mit variablen Räumen und moderner Medientechnik den passenden Rahmen für Veranstaltungen mit größtmöglichem Tagungs- und Trainingserfolg. Verkehrsgünstig in unmittelbarer Nähe zur Hannover-Messe gelegen bieten wir Ihnen einen Rundum-Service mit Gastronomie und Übernachtungsmöglichkeiten.

 **05066 801-0**

 [empfang.bitz@nds.aok.de](mailto:empfang.bitz@nds.aok.de)

## Mensch und Maschine

# Kompetenz für Chatbots gefragt

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

146

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



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

## New Work

# Weniger arbeiten macht Schule

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

Die Arbeitszeit war von durchschnittlich 40,8 Stunden auf 34,8 Stunden pro Woche reduziert worden. Unternehmen bewerteten die Erfahrung auf einer Skala von eins bis zehn durchschnittlich mit einer Neun – genau wie ihre Angestellten. Den Einfluss auf Gesamtleistung und Produktivität bewerteten die Unternehmen als positiv, die Einnahmen stiegen im Versuchszeitraum um durchschnittlich rund 8 Prozent. 18 Firmen führten die Viertagewoche auch nach Studienende fort, sieben planen es, jeweils eine tendiert zu einer Fortführung oder ist sich noch nicht sicher. Kein teilnehmendes Unternehmen sprach sich explizit gegen eine Fortführung aus.

Weitere Informationen stehen bereit unter:

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





## Betriebsvereinbarungen

# Mit Trauer umgehen?



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

Obwohl keine Regeln den Umgang mit Trauer festschreiben, gibt es Tipps, an die sich Führungskräfte halten können. So kann es helfen, nach Rücksprache mit der trauernden Person mit dem gesamten Team zu sprechen, um Transparenz herzustellen.

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

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

## So unterstützt die AOK

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

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

## Generation 50plus

# Erfahrung für Unternehmen



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



## Psyche

# Gespräche mit Leitfaden

**Bewegungsübungen oder ergonomische Möbel** können körperlichen Erkrankungen vorbeugen – aber wie ist es eigentlich mit der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz?



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

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

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



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

## TERMINE

 **15.–17.10.2023:**  
 **World Health Summit (WHS)**

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

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

 **25.–26.10.2023:**  
 **Personalmesse in München**

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

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



## Unterstützung

# Die Arbeitgeber-Podcasts der AOK



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

## Homeoffice und Schlaf

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

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

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

## Fit4Work zur Positiven Psychologie

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

## TERMINE



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

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

→ [aplusa.de](https://aplusa.de)



**29.11.2023:**  
**Employee Communications**  
Konferenz 2023

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

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



Zurück zum Inhalt

# »Das Sinnerleben spielt eine zentrale Rolle«

## Motivation



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



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

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

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

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

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

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

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

### Stefanie Stahl

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





## IMPRESSUM

### Herausgeber:

AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31  
10178 Berlin  
AOK Niedersachsen  
Hildesheimer Straße 273  
30519 Hannover  
aok.de/niedersachsen

### Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

aok.service@nds.aok.de

### Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH  
Stadtdeich 2-4  
20097 Hamburg

Momentum Data Driven  
Stories GmbH  
Am Sandtorkai 27  
20457 Hamburg

### Editorial Director:

Jochen Brenner

### Redaktionsleitung:

Per Horstmann,  
Maria Zeitler (stv.)

### Redaktion:

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

### Regionalredaktion:

AOK Niedersachsen:  
Jörg Nowak

### Alle Illustrationen: AOK

### Druck:

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

### Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

### Redaktionsschluss:

17. Juli 2023

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesundes unternehmen** kommt die AOK Niedersachsen 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.



## Trends & Tipps 2024

Neues in der Sozialversicherung  
zum Jahreswechsel

„Trends & Tipps 2024“: Die Anmeldung zu  
den Online-Seminaren zum Jahreswechsel  
ist ab Oktober möglich.

Ab November online: alle Änderungen  
der Sozialversicherung für 2024.



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

AOK. Die Gesundheitskasse.

