

3 · 2025

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Ob Wasser oder Matte

Geschlechts- spezifische BGF

 [Hier klicken](#)

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

BGF in der Praxis:
Lotta Karotta

 [Hier klicken](#)

Prävention
in der Pflege

 [Hier klicken](#)

Torsten Sträter
im Interview

 [Hier klicken](#)

Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender
der AOK Niedersachsen



Gesundheitsförderung für alle

Viele Angebote, mit denen Arbeitgeber ihre Beschäftigten gesund halten können, sind für alle sinnvoll. Um aber jede Person gezielt anzusprechen, lohnt es sich, auf verschiedene Bedürfnisse und Voraussetzungen einzugehen.

Ein wichtiger Faktor ist dabei das Geschlecht. Warum kommen manche Erkrankungen bei Frauen häufiger vor, warum andere bei Männern? Wo spielen körperliche Voraussetzungen eine Rolle, wo soziale Erwartungen? Und welche Schlüsse können Arbeitgeber daraus ziehen?

Diesem **Thema** nähern wir uns in diesem Heft. Wir geben Anregungen, wie Arbeitgeber Angebote planen und umsetzen können, die alle Beschäftigten erreichen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Herzlichst

Ihr Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender
der AOK Niedersachsen

So funktioniert's

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch das Magazin.



Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.

TITEL

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BGF

- **Die kleinen Unterschiede**
Gesundheitliche Bedürfnisse von Frauen und Männern unterscheiden sich – passende Maßnahmen helfen
- **Die Lücke schließen**
Equal Care Day: eine Initiative zur gerechteren Verteilung der Sorgearbeit
- **„Das Format sollte zur Zielgruppe passen“**
AOK-Expertin Dr. Angela Smith über Gendermedizin

MAGAZIN

- **Health Nudging**
Impulse für ein gesundes Arbeitsleben
- **BGF in der Praxis**
Beim Bio-Lieferservice „Lotta Karotta“ zählt Nachhaltigkeit – auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- **Positive Leadership**
So setzen Arbeitgeber positive Führung im Betrieb um
- **Bye-bye, Zucker!**
Wie Arbeitgeber Beschäftigte beim Zuckerverzicht unterstützen können
- **Gesunde Pflege**
Spezielle BGF-Angebote halten Pflegefachkräfte gesund

- **Das Telefon klingelt – der Puls steigt**
Führungskräfte können jungen Beschäftigten die Angst vor dem direkten Gespräch nehmen
- **Irgendwann merkt’s jemand**
Was tun bei Impostor-Syndrom?
- **5 Bewegungsmythen im Check**
Wahr oder falsch? Welche Mythen rund um Bewegung stimmen – und welche nicht

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **„Es ist einfach kein Tabuthema“**
Comedian Torsten Sträter über Depressionen und Strategien für den Alltag
- **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK

- **personal Wissen**
Der Service zu Sozialversicherung und Recht



Die kleinen Unterschiede



Gesundheitliche Bedürfnisse unterscheiden sich je nach Geschlecht. Passende Betriebliche Gesundheitsförderung kann dabei helfen, allen die richtigen Anregungen zu geben.



Das Robert Koch-Institut hat festgestellt: Bisher nutzen Frauen häufiger als Männer Angebote, Beratungen und Informationen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), beispielsweise zu Rückengesundheit, Ernährung und Stressbewältigung. Um alle Beschäftigten mit Maßnahmen zu erreichen, kann es helfen, diese an den Bedürfnissen der Geschlechter auszurichten.

Was sich hinter geschlechtsspezifischer BGF konkret verbirgt, beschreibt Prof. Dr. Katrin Winkler, pädagogische Psychologin an der Hochschule Kempten: „Geschlechtsspezifische BGF umfasst maßgeschneiderte Maßnahmen und Programme, die den Einfluss von Geschlecht auf die Gesundheit berücksichtigen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern.“ Dazu gehört, individuelle Gesundheitsbedürfnisse, beispielsweise durch hormonelle Veränderungen, zu erkennen und die Arbeitsumgebung und -prozesse laufend zu überprüfen.

Auch die Life-Balance spielt eine Rolle

Eine wichtige Voraussetzung für geschlechtsspezifische BGF-Maßnahmen ist, die Lebenssituation oder Lebensphase einer Person zu erfassen: von der familiären und beruflichen bis zur finanziellen Lage. Geschlechter werden nicht nur biologisch, sondern auch kulturell und sozial geprägt. Denn je nach Geschlechtsidentität unterscheidet sich häufig, wie individuelle Gefühle, Gedanken und Verhaltensweisen durch soziale Umstände beeinflusst werden und umgekehrt (mehr dazu [hier](#)).

Unterschiedliche Körpererfahrungen

Frauen sind laut Winkler vermehrt von gesundheitlichen Problemen betroffen, die nicht immer in Statistiken erfasst werden, zum Beispiel Venenleiden oder Thrombosen durch sitzende Tätigkeiten oder langes Stehen.

Aufgrund ihrer körperlichen Konstitution klagen Frauen oftmals über →



Prof. Dr. Katrin Winkler
pädagogische Psychologin an
der Hochschule Kempten



Dr. Sarah Siefen
stellvertretende
Vorstandsvorsitzende des BBGM



Im Gespräch werden die Ursachen identifiziert – um dann Lösungen zu finden

Verspannungen und Erkrankungen im Bereich der oberen Wirbelsäule, des Nackens und der Schultern. Außerdem seien sie häufiger sexueller Belästigung und Mobbing ausgesetzt. Auch Wechseljahresbeschwerden können ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisiert zudem Lohnunterschiede aufgrund einer systematischen Unterbewertung der physischen und psychischen Herausforderungen „typischer Frauenberufe“. Dazu gehören unter anderem Bürotätigkeiten, Erziehung, Hauswirtschaft und Reinigung sowie Gesundheitsberufe.

Männer wiederum erleiden in der Regel häufiger Verletzungen durch Arbeitsunfälle und neigen vermehrt zu allgemeinen Rückenbeschwerden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Das kann mit ihrer Berufswahl ebenso zusammenhängen wie mit ihrem Verhalten. „Psychische Erkrankungen hingegen werden bei Frauen öfter diagnostiziert“, sagt Katrin Winkler. Bei Männern sind die Symptome häufig andere, etwa Alkoholmissbrauch oder erhöhte Aggressivität. →

Psychische Fehlbelastungen ernst nehmen

Das Thema mentale Gesundheit greift auch der WIdO-Fehlzeiten-Report 2024 auf. Die Auswertung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt besonders lange Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Besonders betroffen sind kontaktintensive Berufe in Erziehung, Unterricht oder Pflege, die vermehrt von Frauen ausgeführt werden. Wie können sich Arbeitgeber dem Thema nähern?

Auch Vorsorgemuffel auf die Matte bringen: Testergebnisse motivieren die Männer

Zu Beginn: Ursachenanalyse

Dr. Sarah Siefen, stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Betriebliches Gesundheitsmanagement e.V. (BBGM), empfiehlt zunächst eine Ursachenanalyse. In der Analysephase werden Faktoren identifiziert, die Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Sie erläutert: „Die richtige Weichenstellung beginnt mit offener Kommunikation und Einbindung, zum Beispiel im Mitarbeitendengespräch, bei Befragungen oder in kleinen Workshops. Aus den Ergebnissen können Arbeitgeber Themenschwerpunkte ableiten.“ Damit signalisieren Führungskräfte: „Ich habe ein offenes Ohr für deine Bedürfnisse. Du bist mehr als eine austauschbare 



Arbeitskraft, du bist ein wertvoller Mensch in unserem Team, auf den wir nicht verzichten möchten.“ Hätten Arbeitgeber die erste Hürde genommen, Beschäftigte für BGF zu öffnen oder gar zu begeistern, könnten sie im Kleinen mit der Planung beginnen.

Die Fachleute der AOK unterstützen Firmen dabei auch mit gezielten Angeboten, die sich aus einer Eingangsanalyse ableiten lassen. Als wichtigen Baustein bezeichnet Katrin Winkler dabei die Berücksichtigung gendersensibler Sprache in der Kommunikation, um alle Geschlechter gezielt anzusprechen. Konkrete Anreize oder Ideen können beispielsweise Gesundheitstage geben, die entweder einen Überblick über die verschiedenen BGF-Möglichkeiten verschaffen oder aber bereits themenspezifisch ausgerichtet sind, wenn sich beispielsweise in Vorgesprächen besondere Bedürfnisse herauskristallisiert haben. Auf dieser Basis lassen sich eigene BGF-Strukturen im Unternehmen etablieren.

Das Immunsystem profitiert

So sind insbesondere berufstätige Mütter häufig an praktischen Ernährungstipps interessiert, die sich flexibel umsetzen lassen. Das Immunsystem profitiere von gesundem Essen und Trinken. „Davon fühlen sich viele Frauen angesprochen. Überhaupt nehmen sie eher feine, sensible Angebote an“, weiß Siefen. Dazu gehörten Entspannungskurse bis hin zu Informationen zum Umgang mit emotionalen Belastungen. Grundsätzlich sind Frauen offener für Gesundheitsvorsorge. Um auch



GRÜNDE FÜR FEHLTAGE NACH GESCHLECHT

11 %

der Fehltage von Männern gehen auf Muskel- und Skelett-Erkrankungen sowie Verletzungen zurück. Bei Frauen sind es 7,1%.

14,7 %

aller Fehltage bei Frauen gehen auf psychische Erkrankungen zurück. Bei Männern sind es 9,4%.

Quelle: Fehlzeiten-Report, AOK-WIdO, 2024.

Männer abzuholen, die gemeinhin als „Vorsorgemuffel“ gelten, können Unternehmen beispielsweise niedrigschwellige Möglichkeiten zur vertraulichen Messung von Vitalwerten bereitstellen: vom Blutdruck über Körperfett bis zum Puls beim Strampeln auf dem Ergometer. „Daran kann man grob ablesen, wo erste Probleme liegen“, sagt Sarah Siefen, „und 



in der anschließenden Beratung geschlechtsspezifische Maßnahmen vorschlagen und gemeinsam entwickeln.“

Die Testergebnisse könnten Männer außerdem anregen, ebenso wie ihre Kolleginnen regelmäßig Check-up- oder Screening-Angebote der Krankenkasse wahrzunehmen. So gaben 64,3 Prozent der Frauen und 46,5 Prozent der Männer 2023 in einer AOK-Umfrage an, regel-

mäßig zu Krebsvorsorgeuntersuchungen zu gehen. Machen Arbeitgeber darauf aufmerksam oder bieten arbeitsfreie Zeit für diese Termine an, können sie schon viel für die Gesundheitsförderung im Betrieb erreichen. Und für ihre eigene, sofern sie selbst mit gutem Beispiel vorgehen: So fördern sie die Früherkennung möglicher Erkrankungen und bringen ihren Beschäftigten gleichzeitig Wertschätzung entgegen. Gesten, die bereits beim Recruiting gut ankommen. [→](#)

Bewegungsübungen helfen gegen Verspannungen – und sind für alle hilfreich



Effizienter und wirtschaftlicher

Die Umsetzung konkreter BGF-Maßnahmen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten kann viele Facetten haben: Vielleicht benötigen Frauen, die neben dem Beruf Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, zeitlich flexible Online-Stressbewältigungsprogramme, während Männer mentale Überlastung bevorzugt durch Bewegungsangebote abbauen. Besuchen Frauen eher Rücken- trainings- oder Yogakurse, um Verspannungen zu lösen, sind für Männer möglicherweise Ausdauersportarten oder eine bezuschusste Mitgliedschaft im Fitness-



studio besser geeignet, um ihren Herz-Kreislauf-Problemen entgegenzuwirken.

Wichtig ist außerdem: Auch wenn es Verhaltensweisen und Bedingungen gibt, die häufiger bei dem einen oder anderen Geschlecht vorkommen, sind individuelle Bedürfnisse dennoch sehr unterschiedlich. Die eine gemeinsame BGF-Maßnahme für alle ist in der Regel weniger effektiv. Insofern hat eine geschlechtsspezifisch ausgerichtete Gesundheitsförderung Vorteile für alle. Katrin Winkler beobachtet, dass viele Unternehmen bei diesem Thema noch sehr am Anfang stehen, äußert sich aber optimistisch: „Aus meiner Sicht ist es wichtig, die Gesundheitsförderung überhaupt erst einmal geschlechtsspezifisch zu thematisieren. Aber es gewinnt auf jeden Fall an Fahrt.“ ◦



 So unterstützt die AOK

Workshop Starke Frauen – Wechseljahre im Job

Der dreistündige Workshop bietet Informationen, interaktive Übungen und die Möglichkeit zum vertrauensvollen Austausch:

 [Hier klicken](#)

AOK-Online-Seminar

Das AOK-Online-Seminar „Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre“ steht ab dem 21.7. als Video zur Verfügung:

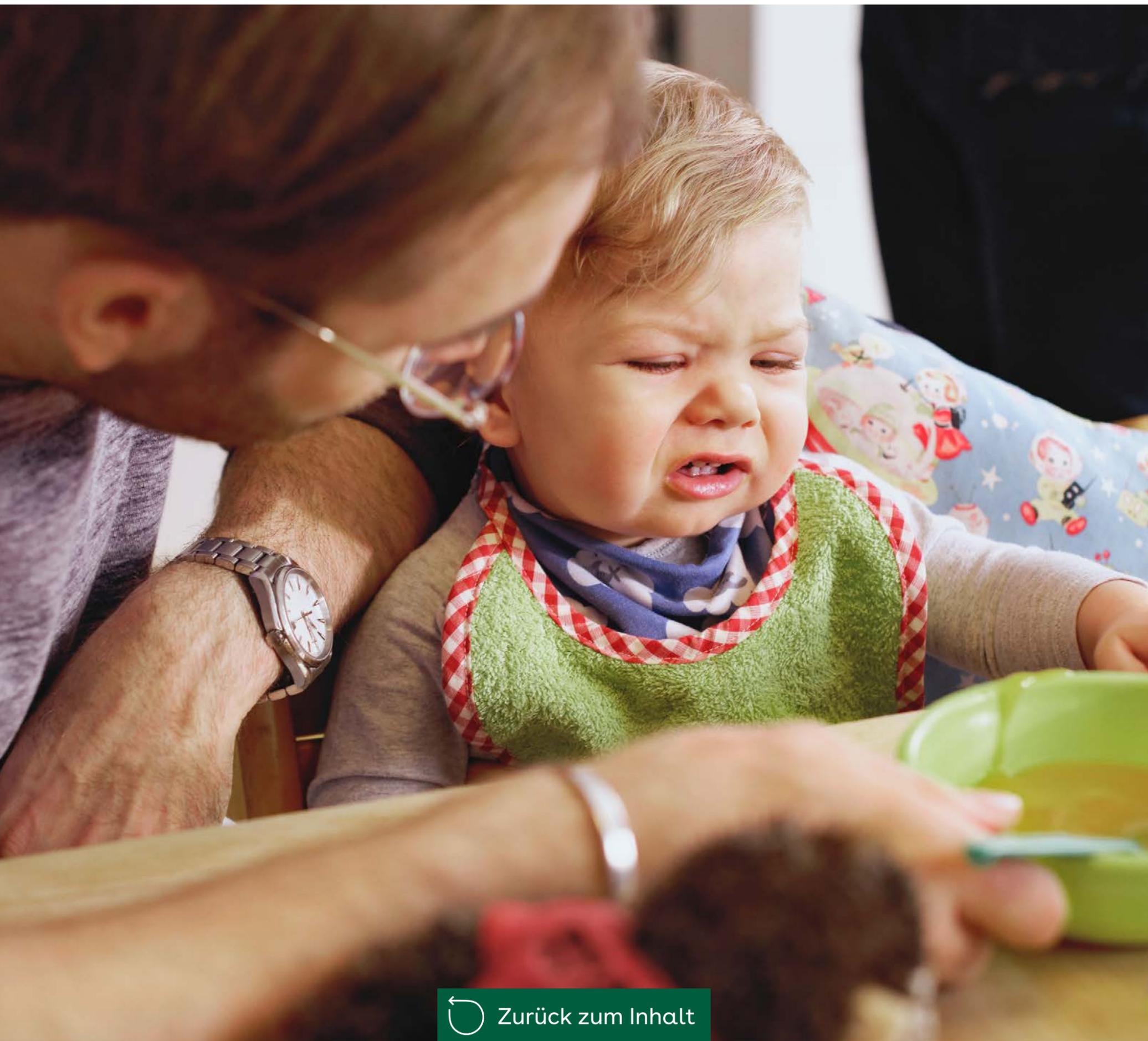
 [Hier klicken](#)

Die Lücke schließen



Männer und Frauen wenden unterschiedlich viel Zeit für die alltäglichen unsichtbaren Arbeiten auf.

Die Initiative „Equal Care Day“ erkennt darin auch langfristige Auswirkungen auf den Fachkräftemangel.



„Ohne gute Care-Arbeit gibt es keine funktionierende Wirtschaft.“ Davon ist Almut Schnerring, Autorin und Trainerin, überzeugt. „Kinder sind zukünftige Fachkräfte und dafür müssen sie umsorgt, ausgebildet und gefördert werden“, erläutert Schnerring. Es liege also im Interesse von Betrieben, den Care-Bereich besser auszustatten, statt nur auf Kita und Schule zu bauen.

Denn solange Frauen im Schnitt 44,3 Prozent mehr Zeit für unbezahlte „Sorgearbeit“ als Männer übernehmen, müssen sie nicht nur eine stressige Doppelbelastung jonglieren, die oft geringe Wertschätzung erfährt. Sie haben auch weniger Zeit für ihre eigene Aus- und Weiterbildung, den Aufbau beruflicher Netzwerke und ihre Karriere. Das hat Folgen für Gehalt und Altersvorsorge; Faktoren, die sich auf Gesundheit und Produktivität auswirken.

Aktionstag für mehr Wertschätzung

Um auf den sogenannten Gender Care Gap (deutsch: Geschlechterkluft in der Sorgearbeit) medienwirksam hinzuweisen, rief Almut Schnerring gemeinsam mit Autor Sascha Verlan 2016 die Initiative „Equal Care Day“ ins Leben, einen „Aktionstag für mehr Wertschätzung, Sichtbarkeit und eine faire Verteilung der Sorgearbeit“. Das jährliche Equal Care



Sascha Verlan und Almut Schnerring haben den Equal Care Day ins Leben gerufen. Sie schreiben Bücher und bieten Trainings an

Day-Festival mit über 200 Veranstaltungen ist ein vielfältiges Fortbildungsprogramm für Menschen und Betriebe, die Anregungen, Vernetzung und Austausch suchen. Darüber hinaus unterstützt die Initiative das ganze Jahr über mit Vorträgen, Workshops und Infomaterial.

Mithilfe des sogenannten Mental-Load-Tests können Arbeitsteams beispielsweise ermitteln, wie sie die anfallende Care-Arbeit aufteilen. „Das ist wichtig für den Zusammenhalt und Erfolg, wird aber oft übersehen“, erläutert Verlan und fügt hinzu: „Denn wer Care-Arbeit übernimmt, ist in besonderem Maße verantwortungsbewusst, empathisch und geeignet, andere Menschen zu unterstützen, zu begleiten und in einem Team zusammenzuführen.“ ◉

» Das Format sollte zur Zielgruppe passen «



Erste Erkenntnisse der Gendermedizin fließen auch in die Betriebliche Gesundheitsförderung ein. AOK-Expertin Dr. Angela Smith setzt sich seit vielen Jahren mit dem Thema auseinander, das nun an Bedeutung gewinnt.



Frau Dr. Smith, können Sie kurz die Hauptanliegen der Gendermedizin beschreiben?

Bei der geschlechtssensiblen Medizin geht es einerseits um die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der daraus abgeleiteten Erkrankungsmuster, andererseits um das Gesundheitsverhalten aufgrund der gesellschaftlichen Zuschreibungen. Die geschlechtssensible Medizin untersucht, inwiefern sich beispielsweise Krankheiten bei Männern und Frauen unterschiedlich äußern oder wie Medikamente jeweils wirken. Unterschiede beim Gesundheitsverhalten zeigen sich zum Beispiel darin, welche Erkrankungen Männer mit ihrem Rollenverständnis in Einklang bringen können und welche weniger gut. Diese Zuschreibungen haben auch Auswirkungen darauf, wie Versorgungs- und Präventionsangebote von Männern oder Frauen angenommen werden.

In welchen Bereichen unterscheiden sich Männer und Frauen medizinisch?

Aufgrund der anatomischen Unterschiede, der Wirkung von Hormonen und zahlreicher anderer Aspekte ist die Häufigkeit bei sehr vielen Erkrankungen unterschiedlich. Bekanntestes Beispiel ist der Herzinfarkt. Frauen vor der Menopause haben durch Östrogen eine Art Gefäßschutz, aber postmenopausal steigt das Risiko

» Ich denke, für Männer ist der Coolness-Faktor wichtig.«



Dr. Angela Smith
Stabsstellenleiterin Medizinisches
Kompetenzcenter bei der AOK

für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Herzinfarkt stark an. Auch die Ursache von Durchblutungsstörungen am Herzen sind teilweise andere. Das sind nur zwei von sehr vielen Unterschieden bei der koronaren Herzkrankheit, die jedoch gravierende Auswirkungen auf die Diagnostik und die Therapie haben. Auch wenn sich diese Tendenz inzwischen abgeschwächt hat: Frauen erhalten aufgrund der an Männern erprobten Versorgung nach wie vor seltener eine optimale Therapie. Aber in den letzten Jahren ist vieles in Bewegung gekommen. →

Was sollte vor diesem Hintergrund bei genderspezifischen Präventionsangeboten berücksichtigt werden?

Das derzeitige Angebot wird überwiegend von Frauen angenommen, also einer Zielgruppe, die ohnehin bereits eine höhere Bereitschaft hat, etwas für die Gesundheit zu tun. Ich könnte mir vorstellen, dass es für manche Männer auch eine eher abschreckende Vorstellung ist, mit Frauen in einem gemeinsamen Kurs Rückengymnastik zu machen. Vielleicht ist es sinnvoll zu überlegen, wie ein ideales Format für Männer aussieht. Auch die Bewerbung sollte möglicherweise am Rollenverständnis der Männer orientiert sein. Am besten immer in Verbindung mit Zahlen, Daten, Fakten zum jeweiligen Gesundheitsrisiko und wie sich gemäß Studienlage dieses Risiko in harten Prozentzahlen senken lässt. Darauf sprechen Männer nach meiner Erfahrung gut an und lassen sich eher überzeugen als mit allgemeinen Gesundheitsversprechen oder Verboten.

Was bedeutet dies für mögliche geschlechtsspezifische Maßnahmen im Unternehmen?

Inhaltlich muss meines Erachtens nicht unbedingt viel angepasst werden, aber das Format, also wie die Maßnahmen vermarktet werden, sollte zur Zielgruppe passen. Ich denke, für Männer

ist der „Coolness-Faktor“ wichtig. Und wenn es um schambehaftete Themen geht, könnte ein vom Arbeitgeber vermitteltes anonymes Beratungsangebot eine Möglichkeit sein, damit sich Männer überhaupt trauen, über ihre gesundheitlichen Probleme zu sprechen. Denn auch bei Depression oder Migräne spielt das Rollenverständnis mit. Symptome werden oft heruntergespielt, eine Depression kann sich bei Männern in aggressivem Verhalten oder einer Suchterkrankung zeigen. Wenn der Bedarf da ist, könnten zu bestimmten Themen Angebote speziell für Männer oder Frauen konzipiert werden. Das hängt natürlich auch stark von der Größe des Betriebs ab. ○



 So unterstützt die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Gesundheit zu fördern, ist für alle Mitarbeitenden wichtig. Einen Überblick über das Thema, Ansprechpersonen und Ansatzpunkte finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

 [Hier klicken](#)





Health Nudging: Impulse für ein gesundes Arbeitsleben



Durch subtile, aber gezielte „Anschubser“ können Unternehmen ihre Beschäftigten dazu anregen, gesündere Entscheidungen zu treffen und eine gesundheitsbewusste Haltung zu entwickeln.





WAS IST HEALTH NUDGING?

Der Begriff des Health Nudgings kommt aus dem Bereich der Verhaltensökonomie. Er beschreibt die Anwendung von Erkenntnissen darüber, wie Menschen Entscheidungen treffen. So können diese dann in eine gesündere Richtung gelenkt werden. Zum Beispiel mithilfe von „Nudges“: Ein „Nudge“ (deutsch: „Stupser“ oder „Schubs“) ist eine subtile Veränderung der Umgebung oder der Art und Weise, wie Angebote präsentiert werden. Sie lassen Menschen die Wahl, erleichtern es aber, gesunde Entscheidungen zu treffen.

Ob der ungesüßte Eistee in der Kantine oder Arbeitsgespräche mit Bewegung an der frischen Luft: Kleine Anregungen in der Arbeitsumgebung können Großes bewirken. Eine Umfrage des Kompetenzzentrums für Ernährung (KErn) an der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft zeigt, dass die Befragten gerade im Bereich der Gesundheitsförderung offen für sanfte „Anstupser“ (engl. „nudges“) sind, die ihre Alltagsgewohnheiten durchbrechen und sie, bewusst oder unbewusst, zu gesünderen Entscheidungen anregen. Nudging basiert auf der Erkenntnis, dass Menschen nur 20 Prozent ihrer Entscheidungen rational treffen und sich in 80 Prozent intuitiv oder aus einem emotionalen und spontanen Impuls heraus leiten lassen.

Durch gezieltes Health Nudging lässt sich ein gesünderes und sicherheitsbewussteres Verhalten unterstützen oder sogar erst auslösen. Das kann mittelfristig nicht nur die Krankheitsstatistik im Unternehmen beeinflussen, sondern steigert auch die Zufriedenheit der Teams und trägt zur langfristigen Produktivität bei.

Gesundheitsbewusstsein fördern

Unternehmen können den Beschäftigten aktivere Arbeitszeiten und Dienstwege ermöglichen, indem sie Büroräume ergo-

nomisch ausrichten und gesundheitsfördernde Aktivitäten unterstützen, beispielsweise durch Betriebssport oder ein Dienstrad. Aufsteller auf den Schreibtischen oder Erinnerungen per Mail, kleine Pausen einzulegen, fördern die mentale Gesundheit und sorgen für einen achtsameren Arbeitsalltag. Gesunde Mahlzeiten in der Kantine oder das gezielte Platzieren von Obst in Gemeinschaftsräumen können das 



Ernährungsverhalten positiv beeinflussen. Zu hoher Fleischkonsum etwa ist gesundheitsschädlich und belastet Umwelt und Klima. Eine Studie des Instituts für Lebensmittel- und Ressourcenökonomie der Universität Bonn zeigt, dass einfache Methoden Verhalten stark beeinflussen können. So wurden in einem Test kleinere Fleischportionen als Standard angeboten und die Mitarbeitenden mussten per Nachfrage mehr Aufwand betreiben, um größere Portionen zu erhalten. Die einfachere Wahl – nämlich weniger Fleisch zu nehmen – wurde gut angenommen.

Herausforderungen und Grenzen

Die Wirksamkeit von Nudging hängt dabei von der sensiblen und professionellen Umsetzung ab: Wenn Nudges von den Mitarbeitenden als zu aufdringlich wahrgenommen werden, können sie als Bevormundung empfunden und abgelehnt werden. Daher ist es wichtig, Nudging-Strategien mit Bedacht einzusetzen und an die Bedürfnisse sowie die Unternehmenskultur anzupassen.

Auch kann Nudging allein keine nachhaltige Veränderung im Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden garantieren. Aber es kann Teil eines umfassenden Konzepts für Gesundheitsförderung und Prävention sein, das Aufklärung, Motivation und langfristige Verhaltensänderungen umfasst. ○

Gesunde Mahlzeiten in der Kantine oder das gezielte Platzieren von Obst in Gemeinschaftsräumen können das Ernährungsverhalten positiv beeinflussen.



 **So unterstützt die AOK**

Wenn Sie sich dazu entschließen, die Gesundheit Ihrer Beschäftigten mit Nudging oder anderen Maßnahmen zu fördern, steht Ihnen mit der AOK eine erfahrene Partnerin zur Seite.

 **Mehr Infos**

Andreas Backfisch ist Inhaber und Mitgründer von „Lotta Karotta“. Er leitet auch die benachbarte Gärtnerei, deren Mitarbeitende ebenfalls an BGF-Maßnahmen teilnehmen


ökokiste

» Wir leben Nachhaltigkeit«

Bei „Lotta Karotta“ steht das Wohlbefinden des Teams hoch im Kurs. Die AOK Niedersachsen unterstützt den Bio-Lieferservice beim Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Dass eine Begleitung durch die AOK Niedersachsen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) für Unternehmen als Präventionsleistung kostenfrei ist, hörte Katrin Schlick erstmals bei einer Veranstaltung der Wirtschaftsförderung Region Göttingen (WRG) zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Sofort nahm sie Kontakt zur AOK auf. Denn das körperliche und mentale Wohlbefinden der circa 40 Mitarbeitenden spielte beim Bio-Lieferservice „Lotta Karotta“ schon immer eine wichtige Rolle. Doch nun wollten sie in dem Familienunternehmen ein nachhaltiges, strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement implementieren – qualitativ hochwertig und professionell unterstützt durch die Beratungskompetenz der AOK Niedersachsen.



Katrin Schlick
Inhaberin und Geschäftsführung



lotta karotta

BIO-LIEFERSERVICE SEIT 1999

Führungskräfte als Vorbilder

Gemeinsam mit ihrem Mann Andreas Backfisch gründete Katrin Schlick 1999 „Lotta Karotta“ in Gleichen bei Göttingen, Lieferant für Obst, Gemüse, Naturkost und mehr in 100 Prozent Bioqualität, wie die Geschäftsführerin stolz betont. Ihre Philosophie: „Wir sprechen nicht nur von Ökologie und Nachhaltigkeit, wir leben sie.“ Eine Grundhaltung, die auch die AOK Niedersachsen vertritt, steht Nachhaltigkeit doch nicht nur für Klimaschutz und Biowaren, sondern auch für ein dauerhaft gesundes Arbeitsumfeld. So fiel es BGM-Berater Markus Susmann leicht, gemeinsam mit der Betriebsleitung ein Konzept von der Analyse bis hin zu passenden BGF-Maßnahmen zu erarbeiten. „Wir waren uns schnell einig, dass die Führungskräfte wegen ihrer 



Maria Gaertner
Assistentin der Geschäftsführung
und BGM-Koordinatorin

besonderen Rolle im BGF-Prozess die wichtigste Zielgruppe sind und wir deshalb dort zuerst unterstützend ansetzen sollten“, so Susmann. Mit einer Workshopreihe zum gesunden Führen für die sechs Teamleitenden ging es also los. Denn sie sind nicht nur Experten für die konkreten Aufgaben in ihren Teams, sondern auch Multiplikatoren und Vorbilder, wenn es um nachhaltige BGF und Prävention geht. Gleichzeitig freute sich Maria Gaertner, Assistentin der Geschäftsleitung, über ihre neue Rolle als BGM-Koordinatorin.

Genauere Arbeitsplatzanalyse

Zwar gab erst die Expertise der AOK dem BGM bei „Lotta Karotta“ eine nachhaltige Struktur, aber einige Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten hatte die Geschäftsführung bereits umgesetzt. Inspiration erhielt sie unter anderem von befreundeten Lieferbetrieben im Verband Ökokiste. „Dort haben wir zum Beispiel Tipps zum richtigen Heben und Tragen



GESUND ESSEN IM BETRIEB

Mit praxisnahen AOK-Workshops und Impulsvorträgen können Betriebe ihre Mitarbeitenden gezielt für eine gesunde Ernährung im Arbeitsalltag sensibilisieren:

 **Hier klicken**

bekommen und rollbare Kisten angeschafft“, so Schlick. Eine Initiative, die von den Fachkräften der AOK für Bewegung und Ergonomie nach genauen Arbeitssituationsanalysen vertieft wurde. Denn die Auslieferung von Obst- und Gemüseboxen ist nun mal eine der Kernaufgaben im Betrieb. Um das Stapeln im wahrsten Sinne des Wortes zu erleichtern, bleiben nun die untersten Boxen leer, die oberste Reihe ist weggefallen, erläutert Gaertner. Weitere Maßnahmen: Sackkarren fürs Be- und Entladen der Lieferwagen, an den Packplätzen ergonomisch positionierte Laptops sowie Wärmematten für Mitarbeitende, die Waren aus dem vier Grad kalten Kühlhaus verpacken. 



Auch BGF-Klassiker wie Workshops zur Rückengesundheit stehen nach wie vor auf dem Programm, und zwar angepasst an die verschiedenen Gesundheitsbelastungen, zu denen neben Heben, Tragen und Bücken auch Büro-tätigkeit gehört.

Veränderungen kommunizieren

Es kam früher durchaus vor, dass sich manche im Team von Neuerungen in den Arbeitsabläufen überrumpelt fühlten, sagt Schlick. „Vor allem, wenn wir Vorschläge quasi über Nacht umsetzen wollten, ohne sie vorher zu besprechen. Insofern ist BGF auch ein Lehrstück in Kommunikation.“ Es sei wichtig, alle mitzunehmen und zu sensibilisieren. Zum Beispiel finden regelmäßig gemeinsam Verkostungen aus dem Bio-Sortiment statt – ganz nebenbei ein Beitrag zu Teambuilding, gesunder Ernährung und zum bewussten Pausieren sowie Teil der hohen Mitarbeiterorientierung, auf die Schlick und Backfisch Wert legen. „Bereits beim Onboarding neuer Beschäftigter werden die vielen BGF-Maßnahmen sehr positiv wahrgenommen“, so Gaertner, die Identifikation mit dem Betrieb sei insgesamt hoch. Das liege auch an ihren gemeinsamen Werten wie Ökologie und Nachhaltigkeit, zu denen ebenso grüner Strom und E-Transporter zählen, ist Schlick überzeugt. Die Betriebliche Gesundheitsförderung soll nun langfristig dazugehören. ○



Betriebliche Gesundheitsförderung mit der AOK Niedersachsen

Das Beispiel aus der Praxis zeigt, wie einfach nachhaltige Gesundheitsförderung mit der AOK sein kann. 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 und führen unsere Angebote für Ihren Betrieb und alle Mitarbeitenden kostenfrei durch.

Kontakt:



0511 1676-16188 oder
0441 93641-16187



angebot.bgm@nds.aok.de

Weitere Informationen auf:



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Den Fokus auf das Gelingende legen



Mit Positive Leadership können Arbeitgeber Beschäftigte motivieren. Dahinter stecken Erkenntnisse der Positiven Psychologie.



Zurück zum Inhalt

Zufriedene Beschäftigte sind produktiver, motivierter und fallen seltener aus als Unzufriedene. Unternehmen tun daher gut daran, das Wohl ihrer Belegschaft ernst zu nehmen und zu fördern. Eine Führungskultur, in deren Mittelpunkt Beschäftigte als Menschen stehen, wird deshalb immer wichtiger.

Viele Beschäftigte sind mit den sozialen Kompetenzen ihrer Führungskräfte unzufrieden. Eine Studie der Hochschule Niederrhein aus dem Jahr 2024 zeigt: Bei nur weniger als der Hälfte der Beschäftigten erfüllt die Führung die Erwartungen. Vielmehr redet sich ein Fünftel seine Führungskraft schön oder hat die Ansprüche bereits gesenkt. Ein Zehntel ist sogar sehr unzufrieden.

Potenziale fördern

Wie können Arbeitgeber ihre Teams langfristig binden? Unter anderem mit einer Führungsebene, die auf die Bedürfnisse der Belegschaft eingeht. Positive Leadership – oder positives Führen – kann genau hier ansetzen. Der Kern besteht darin, die Potenziale von Beschäftigten zu erkennen und gezielt zu fördern sowie soziale und ökonomische Interessen zu vereinbaren. Ein Beispiel ist hier, Team- und Einzelinteressen miteinander in Einklang zu bringen und so eine wertschätzende und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen.

„Als Menschen schauen wir immer zuerst auf das, was falsch läuft“, erklärt Patricia Lück, Diplompsychologin und Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei der AOK. Die Beraterin für Positive Psychologie und Positive Leadership kennt die Probleme klassischer Führungskultur aus ihrer Arbeit mit unterschiedlichsten Unternehmen. „Stu-

dien zeigen, dass es sinnvoll ist, sich auf die Stärken der Mitarbeitenden zu konzentrieren. Das ist, was Positive Leadership tut: den Fokus auf das Gelingende legen, auf die positiven Aspekte der Arbeit.“

Das PERMA-Modell der Positiven Psychologie beschreibt die Faktoren, die auch bei Positive Leadership eine zentrale Rolle spielen (siehe Grafik).

DAS PERMA-MODELL UMFASST FOLGENDE FAKTOREN



Positive Emotions
(positive Gefühle)



Engagement
(Einsatz)



Relationships
(soziale Beziehungen)



Meaning
(Sinn erleben)



Accomplishment
(Erfolgserleben)

PERMA in der Führung

Bezogen auf positive Führung bedeutet das: Arbeitgeber fördern ein Arbeitsumfeld, das Emotionen wie Freude, Dankbarkeit und Optimismus stärkt. Führungskräfte, die mit ihrem Team über die



größeren Ziele des Unternehmens sprechen, können das Sinnerleben steigern. Gleichzeitig fördert es den individuellen Erfolg, wenn sie auch die Leistungen der einzelnen Beschäftigten wertschätzen.

Führungskräfte können bei sich selbst damit anfangen, diese Aspekte zu erkennen und zu stärken. Selbstfürsorge spielt beim positiven Führen nämlich eine ebenso große Rolle wie die Fürsorge für das Team.

So geht's im Betrieb

In der Praxis gibt es einige Methoden, um Positive Leadership umzusetzen. Beispielsweise können Stärken-Workshops

» Statt uns direkt auf Fehlersuche zu begeben, fragen wir: Was lief gut? Warum lief es gut? Und was lernen wir daraus? «



Patricia Lück
Diplom-Psychologin und Referentin
für Betriebliche Gesundheitsförderung
(BGF) bei der AOK

helfen, die individuellen Talente der Mitarbeitenden zu identifizieren und zu fördern.

Auch beliebt: Retrospektiven, bei denen gezielt auf die erfolgreichen Aspekte eines Projekts eingegangen wird. Dabei ist es laut Lück nicht zielführend, Mitarbeitende andauernd übermäßig zu loben. „Es geht vielmehr um differenzierte Wertschätzung. Statt uns direkt auf Fehlersuche zu begeben, fragen wir: Was lief gut? Warum lief es gut? Und was lernen wir daraus?“ Auf diese Weise wird der üblichen To-do-Liste eine stolze „Tadaaa-Liste“ gegenübergestellt, die gelungene Projekte positiv abschließt.

Gesucht: Positive Energizers

Welche Maßnahmen auch gewählt werden: Wichtig ist, dass Vorgesetzte grundsätzlich Empathie mit den Teams zeigen und sich authentisch darum bemühen, auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Wer diese Grundregeln befolgt, hat gute Chancen, ein „Positive Energizer“ zu werden. Diesen Begriff hat Kim Cameron, amerikanischer Professor und Miterfinder von Positive Leadership, geprägt: Er meint damit Menschen, die durch ihre positive Ausstrahlung und als Vorbilder in der Lage sind, ihre Mitmenschen mitzureißen. „Außerdem verbreiten Positive Energizer eine Atmosphäre des Vertrauens im Team, in der Menschen gerne arbeiten und motiviert sind“, ergänzt Lück.

Kleine Intervention, große Wirkung?

Wer positive Führung im Arbeitsalltag umsetzen will, sollte mit sogenannten kleinen Interventionen anfangen. Lück regt zum Beispiel die Einführung einer ➔



An einer „Dankstelle“ können Mitarbeitende positive Erlebnisse teilen

„Dankstelle“ an. Diese kann die Form einer Pinnwand haben, an der Teams ihren Dank für positive Erlebnisse bei der Arbeit öffentlich ausdrücken können. „Wenn so etwas gut funktioniert, lässt sich darauf aufbauen. Dabei sollen die Methoden nicht zur reinen Technik verkommen. Denn auch wenn sich die sogenannten Mikrointerventionen der Positiven Psychologie einfach anhören mögen: Führungskräfte müssen aufmerksam sein, dass sie alle mitnehmen und regelmäßig reflektieren, wie es den Einzelnen mit den neuen Ideen geht.“

Der österreichische Psychologe Markus Ebner, der Positive Leadership im deutschsprachigen Raum bekannt gemacht hat, nennt hier eine beeindruckende Reihe an möglichen Vorteilen: von einer reduzierten Stressbelastung über niedrigere Krankenstände bis hin zu höheren Umsätzen. Positive Leadership ist damit weit mehr als nur ein Führungsstil:

Es kann Unternehmen zukunftsfähig machen sowie die Zufriedenheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten nachhaltig fördern. ○



 So unterstützt die AOK

Positive Psychologie

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Motivation von Beschäftigten. Mithilfe der Positiven Psychologie stärken Arbeitgeber das Team und fördern ein gutes Miteinander. Mehr erfahren im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

 [Hier klicken](#)

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

personal wissen

3·2025

Koalitionsvertrag

Was die neue Koalition plant



„Verantwortung für Deutschland“ lautet der Titel des Koalitionsvertrags von Union und SPD. Ein Überblick über die Vorhaben im Bereich Sozialversicherung, die für Arbeitgeber relevant werden könnten.

SV-freie Überstunden und Vollzeitprämien:

Arbeiten Beschäftigte über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus, sollen die Zuschläge dafür künftig steuer- und damit beitragsfrei sein. Das soll auch für eine Prämie gelten, die Arbeitgeber an Teilzeitbeschäftigte zahlen, wenn sie ihre Arbeitszeit ausweiten.

Wochenarbeitszeit: Die Einführung einer maximalen Wochenarbeitszeit soll eine flexiblere Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen. Den Rahmen bildet die europäische Arbeitszeitrichtlinie.

Anreize für die „Aktivrente“: Wer das Renteneintrittsalter erreicht hat und weiterarbeiten möchte, soll bis 2.000 Euro steuer- und beitragsfrei verdienen. Die

Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Hinterbliebenenrenten sollen verbessert werden.

Pflege: Die Koalition möchte Freistellungen zur Pflege flexibler machen und den Kreis der Angehörigen erweitern, die sie beanspruchen können.

Betriebliche Altersversorgung (bAV):

Mehr kleine und mittlere Unternehmen sowie Geringverdienende sollen stärker in die bAV eingebunden werden. Außerdem soll die bAV bei Arbeitgeberwechsel besser übertragbar sein.

Entsendungen: Das geplante EU-weite Formular für Entsendungen „eDeclaration“ soll mit dem A1-Verfahren für den SV-Nachweis gebündelt werden.

Mindestlohn: Die Mindestlohnkommission soll sich für die Anpassung an der Tarifentwicklung sowie an 60 Prozent des Bruttomedianlohns Vollzeitbeschäftigter orientieren. Dadurch könnte der Mindestlohn 2026 bei 15 Euro liegen.

Tarifverträge: Ein bereits von der vergangenen Regierung geplantes Bundestariftreuegesetz soll mehr Unternehmen dazu bringen, einer Tarifbindung zu folgen.

Selbstständige: Neue Selbstständige sollen „gründerfreundlich“ in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Außerdem ist ein umlagefi- 





nanzierter Mutterschutz für Selbstständige angedacht. Schnellere und rechtssichere Statusfeststellungsverfahren sollen Scheinselbstständigkeit reduzieren.

Künstlersozialkasse: Die Regierung will den KSK-Abgabesatz stabil halten und durch Pauschalisierung das Abgabeverfahren vereinfachen. ○



So unterstützt die AOK

Unser AOK-Newsletter für Arbeitgeber informiert Sie stets aktuell, wenn diese und weitere Maßnahmen ausgestaltet und umgesetzt werden. Gleich anmelden!



Hier klicken



DATEN UND FAKTEN

146

Seiten ist der Koalitionsvertrag stark. Ob und wie die genannten Punkte umgesetzt werden, wird noch festgelegt.

Rentenerhöhung

Auswirkung auf Erwerbsminderungsrente beachten

Von der Erhöhung der Renten zum 1. Juli 2025 um 3,74 Prozent profitieren auch Beziehende einer Erwerbsminderungsrente. Gehen diese einer Beschäftigung nach, wird ihr Arbeitsentgelt unter Umständen auf ihre Rente angerechnet. Tipp für Arbeitgeber: Sprechen Sie Ihre Beschäftigten auf deren erlaubten Hinzuverdienst an, damit keine unbeabsichtigte Rentenkürzung droht.

Die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrente werden jährlich festgelegt und gelten bundesweit. 2025 liegen diese bei 19.661 Euro bei voller Erwerbsminderung und mindestens 39.322 Euro bei teilweiser Erwerbsminderung. Bei einer teilweisen Erwerbsminderung wird die Hinzuverdienstgrenze von der Rentenversicherung individuell berechnet (Prognose). Der Wert ist daher eine Mindestgrenze.

Bei Überschreiten der Grenze wird der übersteigende Betrag durch zwölf geteilt. 40 Prozent davon werden auf die Rente angerechnet. ○



Zurück zum Inhalt



Ruhendes Arbeitsverhältnis

Beschäftigung im Stand-by

Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis werden die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten – Arbeitspflicht auf der einen und Vergütungspflicht auf der anderen Seite – vorübergehend ausgesetzt. Die Gründe können unterschiedlich sein, ebenso die Auswirkungen auf die Sozialversicherung.

Entgeltersatzleistungen

Bei Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder ähnlichen Leistungen enden die Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Stattdessen werden Beiträge aus der Entgeltersatzleistung durch den jeweiligen Leistungsträger abgeführt, also beispielsweise durch die Krankenkasse bei Krankengeld.

DEÜV-Meldung: Arbeitgeber übermitteln eine Unterbrechungsmeldung (Meldegrund „51“), wenn das Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Kalendermonat ohne Entgeltzahlung ruht.

Unbezahlter Urlaub

Hier endet die Mitgliedschaft aufgrund der Beschäftigung in der Krankenversicherung nach einem Monat ohne Entgeltzahlung. Für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer greift eine sogenannte Anschlussversicherung, sodass der Versicherungsschutz erhalten bleibt. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung entfällt hingegen die Versicherungspflicht.

DEÜV-Meldung: Arbeitgeber übermitteln eine Abmeldung (Abgabegrund „34“).

Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt eine Anmeldung (Abgabegrund „13“).

Flexible Arbeitszeitmodelle

Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie einer Ansparphase mit späterer Freistellung (zum Beispiel für ein Sabbatical), ruht zwar die Arbeitspflicht der Beschäftigten, die Entgeltzahlung bleibt aber bestehen. Hier bleibt die Sozialversicherungspflicht unverändert.

DEÜV-Meldung: keine.

Altersteilzeit

Im am häufigsten genutzten Blockmodell gilt in der Arbeitsphase der allgemeine Beitragssatz in der Krankenversiche- →





dauert ein Sabbatical in Deutschland im Schnitt, so eine Umfrage des ifo Instituts.*

*Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung – 30.3.2023.

rung. In der Freistellungsphase besteht kein Krankengeldanspruch, dann gilt der ermäßigte Beitragssatz.

DEÜV-Meldung: Der Beginn der Altersteilzeit wird durch eine Abmeldung (Abgabegrund „33“) und eine Anmeldung (Grund „13“) gemeldet. Aus Personengruppe „101“ wird „103“. Das Ende der Arbeitsphase beim Blockmodell wird wegen des Wechsels der Beitragsgruppe in der Kranken-

versicherung mit dem Abgabegrund „32“ und der Beginn der Freistellungsphase mit dem Abgabegrund „12“ gemeldet. ○



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen im Arbeitgeberportal der AOK:



Hier klicken

Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

REGELMÄSSIGER FAHRTKOSTENZUSCHUSS ALS LAUFENDES ENTGELT

Unsere Beschäftigten erhalten für jeden Arbeitstag einen steuer- und beitragspflichtigen Fahrtkostenzuschuss. Die Auszahlung soll jetzt von monatlich auf rückwirkend quartalsweise umgestellt werden. Gilt der Fahrtkostenzuschuss damit als Einmalzahlung?

Laufendes Arbeitsentgelt wird für einen bestimmten Abrechnungszeitraum gezahlt, so wie es bei Lohn, Gehalt oder Schichtzulagen der Fall ist. Die Zahlung kann auch in größeren Abständen als monatlich erfolgen. Nachzahlungen bleiben laufendes Arbeitsentgelt und werden nicht zu Einmalzahlungen. Umgekehrt verlieren Einmalzahlungen

ihren Charakter, wenn sie monatlich anteilig ausgezahlt werden.

Da der Fahrtkostenzuschuss einem bestimmten Monat zugeordnet wird, zählt er als laufendes Arbeitsentgelt. Die Sozialversicherungsbeiträge werden daher entsprechend in diesem Monat abgerechnet, auch wenn der Zuschuss quartalsweise ausgezahlt wird.



Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Werkstudenten

Beschäftigung zwischen Bachelor- und Masterstudium

Das Bachelorstudium endet mit Ablauf des Monats, in dem Studierende schriftlich das offizielle Prüfungsergebnis erhalten. Der Masterstudiengang beginnt frühestens mit dem nächsten Semester. In dieser Lücke von mitunter mehreren Monaten gilt das Werkstudentenprivileg dann nicht. Wird die bisherige Werkstudentin beziehungsweise der bisherige Werkstudent nach dem Ende des Bachelorstudiengangs unverändert weiterbeschäftigt, ist sie oder er kranken-,

pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Erst mit Beginn des Masterstudiengangs gilt das Werkstudentenprivileg wieder.

Eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung ist in dieser Zeit, gegebenenfalls unter Berücksichtigung anrechenbarer Vorbeschäftigungszeiten, nur bei einem anderen Arbeitgeber möglich – denn bei demselben Arbeitgeber wird ein durchgehendes Arbeitsverhältnis unterstellt.

Ein versicherungsfreier 556-Euro-Minijob (Rentenversicherungsfreiheit auf Antrag) ist dagegen grundsätzlich möglich.

[→ Hier klicken](#)





Entgeltfortzahlung

Krank in der Ausbildung

Demnächst beginnt ein neues Ausbildungsjahr. Werden Auszubildende arbeitsunfähig krank, gibt es ein paar Besonderheiten zu beachten.

AU-Tage während der Berufsschulzeit

fließen in den Entgeltfortzahlungszeitraum ein. Auszubildende informieren im Krankheitsfall den Arbeitgeber und die Berufsschule. Da Berufsschulen nicht am eAU-Verfahren teilnehmen, ist die Arbeitsunfähigkeit (AU) gegebenenfalls auf anderem Weg nachzuweisen. Prüfungen dürfen Auszubildende trotz AU ablegen, sofern es krankheitsbedingt vertretbar ist.

Erkranken Kinder von Auszubildenden, leisten Arbeitgeber – anders als bei Beschäftigten – bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Diese Regelung kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden. →



Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht ab der fünften Ausbildungswoche, AUPflicht ab dem vierten Krankheitstag – außer es wurde vertraglich anders geregelt.

Erkrankt ein Kind von Auszubildenden während eines Urlaubs, gelten die Urlaubstage als genommen. Eine Gutschrift erfolgt nur bei Erkrankung der Auszubildenden.

Vom Anspruch auf Entgeltfortzahlung über die Attestpflicht bei AU bis hin zur sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht entsprechen die Regelungen zur AU sonst denen für Beschäftigte. [o](#)



So unterstützt die AOK

Von Ausbildungsplan bis Sozialversicherung: der Themenschwerpunkt zur Ausbildung im Arbeitgeberportal der AOK.



[Hier klicken](#)

AKTUELL

AOK-Fristenrechner erweitert

Wie lang dauert die neue Mutterschutzfrist nach einer Fehlgeburt? Wann muss eine Beschäftigung angemeldet werden? Der Fristenrechner der AOK kennt die für die Personalarbeit wichtigen Fristen, von Mutterschutz und Elternzeit über Entgeltfortzahlung bis zum DEÜV-Meldeverfahren.



[Hier klicken](#)

AOK-Rechtsdatenbank jetzt übersichtlicher

Die Rechtsdatenbank der AOK enthält die wichtigsten Inhalte und Quellen des Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrechts. Eine grundlegende Überarbeitung und eine neue Benutzeroberfläche machen die Nutzung jetzt noch komfortabler. Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachbegriffe, alles ist übersichtlich an einem Ort vereint.



[Hier klicken](#)



[Zurück zum Inhalt](#)

Bye-bye, Zucker!

○
Zucker liefert schnelle Energie.
Doch im Übermaß kann er krank machen.
Wie Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen
können, weniger Zucker zu konsumieren.



Das Gummibärchen zwischendurch, die eiskalte Cola oder die Kekse aus der Kaffeeküche: Zucker ist lecker, süß, billig und immer und überall zu haben. Doch zu viel Zucker fördert in Kombination mit anderen Faktoren unter anderem Übergewicht, Diabetes Typ 2 und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) empfehlen, maximal 50 Gramm freien Zucker pro Tag zu sich zu nehmen. In Deutschland lag der Konsum von Weißzucker, also zugesetztem und industriell hergestelltem Zucker, zuletzt im Schnitt bei etwa 91 Gramm pro Kopf und Tag.

Alternativen bieten

Arbeitgeber können Beschäftigte dabei unterstützen, weniger Zucker zu essen. Dafür muss Zuckerhaltiges nicht komplett verbannt werden. „Es gilt, Alternativen anzubieten und die gesunde Wahl zur einfachen Wahl zu machen“, sagt Diplom-Ökotrophologin Susanne Leitzen, die bei der DGE das Projekt „Job&Fit – mit Genuss zum Erfolg“ leitet.

Also überall Wasser in Reichweite bereitstellen, zum puren Trinken und Verdünnen von Säften. Den Automaten mit Softdrinks und Schokoriegeln am Ende des Ganges platzieren. Nicht nur Schokolade und Kekse, sondern frisches Obst, Gemüsesticks und Nüsse als Snack anbieten –

auch in Meetings. „Was im Blickfeld steht, macht Lust aufs Probieren“, weiß Leitzen. In der Kantine können Arbeitgeber den Griff zu Gesundem über die Auswahl der Gerichte fördern. „Vollkornalternativen mit komplexen Kohlenhydraten halten den Blutzuckerspiegel stabil und verhindern ein Leistungstief. Toll ist auch eine [→](#)

» Es gilt, Alternativen anzubieten und die gesunde Wahl zur einfachen Wahl zu machen.«



Susanne Leitzen
Diplom-Ökotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung

Snackbar, an der man sich einen Joghurt mit Früchten und Nüssen als Nervennahrung für den Nachmittag mixen kann“, rät Leitzen.

In der Falle

Auch die Arbeitsbelastung hat Einfluss auf die Ernährung. Denn chronischer Stress kann Heißhunger auf zuckerreiche

Lebensmittel fördern. Dann schnappt die Zuckerfalle am Arbeitsplatz zu – in Form von Süßwaren, Gebäck, Softdrinks und Säften. „Auch einige vermeintlich gesunde Produkte enthalten zugesetzten Zucker“, sagt Leitzen. So steckt der Dickmacher etwa in Fruchtjoghurts, Müslis und Smoothies. Ebenso in Fertiggerichten, Ketchup, anderen Würzsaucen und Dressings. →



ZUCKERCHECK: VERSTECKTE FALLEN & ALTERNATIVEN

Was ist freier Zucker?

Freier Zucker ist der, der Speisen und Getränken zugesetzt wird, sowie Zucker, der von Natur aus in Honig, Sirup, Fruchtsäften und Fruchtsaftkonzentraten vorkommt. Der Fruchtzucker aus einem Stück Obst wird nicht zu den freien Zuckern gezählt.

Wie lässt sich versteckter Zucker erkennen?

Zucker kann unter verschiedenen Namen auf der Zutatenliste eines Lebensmittels auftauchen. Als Faustregel gilt: Auch hinter allen Begriffen mit der Endung „-ose“, wie Glukose-Fruktose-Sirup oder Dextrose, steckt in der Regel eine Zuckerform und auch als Gerstenmalz taucht Zucker häufig in der Zutatenliste auf.

Wie gesund sind Zuckeralternativen?

Honig, Agavendicksaft, Dattelsirup, Stevia: Es gibt viele Zuckeralternativen. Wirklich gesünder als Haushaltszucker sind sie nicht. Manche enthalten ein paar Mineralstoffe, aber nicht weniger Kalorien. Sie alle müssen zum täglichen Zuckerkonsum hinzugerechnet werden.

Auch Süßstoffe wie Stevia-glycoside, Xylit und Erythrit sind kein adäquater Ersatz für Zucker und keine natürliche Zuckeralternative. Insgesamt sollte der Zuckerkonsum nach und nach reduziert werden, um so die Süßschwelle schrittweise zu senken.



COOLES REZEPT FÜR HEISSE TAGE



Erfrischender Eistee

Fertig-Eistee enthält oft viel Zucker. Diese selbst gemachte Variante kommt ohne aus:

Zubereitung

1. Roiboos- oder Früchtetee hoch konzentriert aufbrühen (4–5 Teebeutel pro Liter Wasser).
2. Abkühlen lassen.
3. Etwas frisch gepressten Zitronensaft und nach Belieben Mineralwasser, Zitronen- oder Pfirsichspalten dazugeben und eisgekühlt genießen.

Zuckerhaltiges gibt uns einen schnellen Energiekick. Ebenso schnell fällt der Blutzuckerspiegel jedoch wieder ab. Die Folgen: Heißhunger und ein Leistungstief.

Gelernt ist gelernt

Eine Vorliebe für Süßes wird uns schon in die Wiege gelegt. „Ein süßer Geschmack signalisiert: keine Gefahr. Er setzt Glückshormone frei, wir verbinden etwas Positives damit. Viele wurden schon als Kind mit Süßem getröstet oder belohnt. Deshalb greifen wir auch bei Stress im Job oft zu Süßem“, erklärt Leitzen. Diese Verknüpfung kann wieder aufgelöst werden. „Wir können uns schrittweise vom süßen Geschmack entwöhnen. Etwa, indem der Fruchtjoghurt nach und [→](#)

Vorsicht bei versteckter Süße: Auch viele Müllis enthalten zu viel Zucker



Nüsse sind eine
leckere und gesunde
Nervennahrung
am Nachmittag



nach mit Naturjoghurt gestreckt wird. Bis irgendwann ein Naturjoghurt mit frischen oder tiefgefrorenen Früchten ebenso gut schmeckt wie früher der zuckrige Fertigjoghurt.“

Das ist ja auch süß

Wichtig ist, das Team über Zuckerrisiken und versteckte Zucker aufzuklären, es zu sensibilisieren und aktiv einzubinden. „Aber ohne erhobenen Zeigefinger“, betont Leitzen. „Lieber fragen: Wie ersetzt ihr Zucker? Habt ihr Rezepte, die ihr teilen mögt? Das inspiriert andere. Man kann den Geburtstagskuchen für das Team ja auch mal mit reifen Bananen oder Datteln süßen. Oder statt Kuchen eine Gemüse- quiche mitbringen.“ Auch eine Zuckerfrei-Challenge mit einem Gewinn für das leckerste Rezept animiert, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. „Alles, was von den Mitarbeitenden selbst kommt, ist gut, weil es nicht so aufgezwungen wirkt“, sagt Leitzen. ○

Foto: vm via Getty Images



 So unterstützt
die AOK

Kostenfreie Workshops für Betriebe

Die AOK Niedersachsen unterstützt Unternehmen mit kostenfreien Workshops und Impulsvorträgen dabei, Mitarbeitende für eine gesunde Ernährung im Arbeitsalltag zu sensibilisieren.

 [Hier klicken](#)



Gesunde Pflege



Spezielle Präventionsangebote der AOK Niedersachsen fördern das Wohlbefinden von Beschäftigten in Pflegebetrieben.



Zurück zum Inhalt

Viele Pflegekräfte sehen ihren Beruf auch als eine Berufung an. Doch gleichzeitig steigt die Zahl derer, die mehrmals monatlich oder öfter über einen Arbeitsplatzwechsel nachdenken: 52 Prozent sind es laut Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der Orts-

krankenkassen (WIdO), 39 Prozent erwägen sogar einen Ausstieg aus der Pflegebranche.

Dafür gibt es viele Gründe. Zu den am häufigsten genannten gehören gesundheitliche Belastungen, ausgelöst durch die besonderen Anforderungen in der 



Lars Niggemeyer, Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Niedersachsen, Vertreter der Versichertenseite

»Berufstätigen fehlt oft die Zeit, sich genügend um ihre Gesundheit zu kümmern. Hinzu kommen Belastungen durch die Arbeit. Hier hilft die Betriebliche Gesundheitsförderung: Sie verbessert die Lebensqualität der Beschäftigten und trägt so gleichzeitig zum Unternehmenserfolg bei. Die Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK unterstützt Arbeitgeber darin, sich optimal um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu kümmern und diese vor Erkrankungen zu bewahren.«



Christoph Meinecke, Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Niedersachsen, Vertreter der Arbeitgeberseite

»Prävention und Vorsorge gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die AOK Niedersachsen setzt bereits jetzt mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung dort an, wo viele Menschen den Großteil des Tages verbringen: am Arbeitsplatz. Unsere Experten gehen in den Unternehmen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ein und unterstützen Arbeitgeber bei der Durchführung von individuellen Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.«

Pflege. Dazu zählen nicht nur schwere oder einseitige körperliche Belastungen, sondern auch Zeitdruck, fehlende Wertschätzung, hohe Verantwortung und Schichtarbeit. All dies kann zu psychischen Erkrankungen führen. Sie nahmen laut Fehlzeiten-Report seit 2014 um knapp 47 Prozent zu. Für 2024 zählt die Studie 184 Ausfalltage aufgrund von Burn-out gegenüber 100 AU-Tagen zehn Jahre zuvor.

Die Zahlen sollten hellhörig machen, denn die demografische Entwicklung wird die Pflege in Zukunft gleich doppelt betreffen: Einerseits gehen in den nächsten Jahren die sogenannten Babyboomer in Rente, also die circa 13 Millionen Menschen der Jahrgänge 1955 bis 1965. Sie fehlen dann nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, der laut Pflegereport 2024 des WIdO schon jetzt circa 270.000 nicht besetzte Stellen in Pflege- und Gesundheitsberufen verzeichnet. Gleichzeitig steigt mit ihnen die Zahl der künftigen Pflegebedürftigen.

Bedarfsgerechte Angebote

Doch wie können Pflegeeinrichtungen gegensteuern? Zum Beispiel mit passgenauer betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF). Sie kann dabei unterstützen, junge Pflegekräfte zu gewinnen und gleichzeitig erfahrene zu binden.

Dazu bietet die AOK Niedersachsen ambulanten und stationären Pflegebetrieben sowie Krankenhäusern kostenfrei spezielle Präventionsangebote, die bedarfsgerecht auf die besonderen Voraussetzungen in der Pflege zugeschnitten sind. Sie können das Wohlbefinden för-

Die Zahlen sollten hellhörig machen, denn die demografische Entwicklung wird die Pflege in Zukunft gleich doppelt betreffen.

dern und die Leistungsfähigkeit stärken. Zur Auswahl stehen vielfältige Maßnahmen zu pflegetypischen Themen wie Ergonomie, Stressbewältigung, Gewaltprävention, Arbeiten im Schichtbetrieb und vieles mehr (siehe [hier](#)). Auch die Umsetzung kann meist individuell festgelegt werden: vom Fachvortrag über praxisnahe Workshops bis zu Coachings und Schulungen, in Präsenz, digital oder hybrid. So können selbst kleine Betriebe von den Angeboten profitieren.

BGF beugt Fachkräftemangel vor

Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, stehen BGM-Beratende der AOK Niedersachsen den Pflegebetrieben beim



Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zur Seite. Persönlich begleiten sie diese während der gesamten Projektphase – von der Analyse über die Planung bis zur Umsetzung und Evaluation.



Fest steht: Unterstützt von einem erfahrenen Präventionspartner wie der AOK Niedersachsen, ist BGF gut investierte Zeit, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Eine Herausforderung, die gesunde und motivierte Pflegeteams umso leichter meistern. ○



So unterstützt die AOK

Wir bieten Pflegebetrieben Prävention aus einer Hand – praxisnah und kostenfrei: vom ersten Gesundheitstag über Workshops und digitale Formate bis zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements. Dabei unterstützen wir gezielt mit nebenstehenden besonderen Angeboten zu pflegetypischen Themen.

Gern beraten wir Sie persönlich:

Pflegekoordination Prävention



0511 1676-16188 oder
0441 93641-16187



pflegekoordination@nds.aok.de



**Mehr Informationen
zu den nebenstehenden
Angeboten**

Angebote zur Prävention in der Pflege

- AkkuLaden –
Auftanken für den Pflegealltag
Fachvortrag zur Stressbewältigung,
Workshop mit Entspannungstechniken
- TakeCare –
Gewaltprävention in der Pflege
- Dienstplangestaltung in der Pflege
- Seminar Fit für die Pflegeschicht
- Ergonomisch arbeiten mit der
AOK Ergo-Box
- Workshopreihe: Haus der wertschätzenden Pflege
- AOK Pflege-Mediathek –
Das Schulungs- und Präventionsportal
- Schulung Gesundheitscoach Pflege
- Gesunde Pflege –
Zukunftsfähig durch BGM



Zurück zum Inhalt

Das Telefon klingelt – der Puls steigt



Immer mehr junge Beschäftigte haben Angst, mit anderen Menschen zu sprechen oder zu telefonieren. Für Unternehmen ist das ein Problem und eine Chance.



Ob Telefonate mit der Kundschaft, Diskussionen im Team oder Small Talk im Pausenraum: Mit anderen Menschen zu reden, gehört für die meisten selbstverständlich zum beruflichen Alltag.

Für viele junge Beschäftigte und Azubis werden solche sozialen Situationen jedoch im Gegenteil immer mehr zum Stressfaktor. Grund dafür ist, dass sich vor allem Angehörige der jüngeren Generation bei persönlicher Kommunikation unwohl fühlen. Dort haben sie, anders als beispielsweise per Textnachricht, keine Möglichkeit, länger über ihre Beiträge nachzudenken. Die Schriftform dient dabei als eine schützende Barriere zur

Außenwelt. In extremen Fällen können Menschen eine regelrechte Angst entwickeln, bei der jeder Anruf und jede Unterhaltung für zitternde Hände, Herzrasen oder Atemprobleme sorgt.

Im persönlichen Gespräch besteht immer die Möglichkeit, im entscheidenden Moment etwas Falsches zu sagen. Betroffene befürchten, in direkten sozialen Situationen negativ aufzufallen oder als inkompetent wahrgenommen zu werden.

Üben, im Gespräch zu sein

Ist das persönliche Gespräch problematisch, wird das Smartphone noch wichtiger. Ist es mal nicht verfügbar, kann [→](#)



DATEN UND FAKTEN

Kommunikation im Arbeitsalltag

50 %

der jüngeren Berufstätigen geben an, sich bei geschäftlichen Anrufen unwohl zu fühlen.

Nur **22** %

der über 60-Jährigen schätzen ihre Kompetenzen bezüglich des Smartphones als hoch ein.

Quelle: SIM-Studie, 2024.



Zurück zum Inhalt



das extremes Unbehagen auslösen: „Nomophobie“ oder „No-Mobile-Phobie“ – ein Teufelskreis. Arbeitgeber können hier vorbeugen, denn auch das Smartphone kann süchtig machen. Gibt es Beschäftigte, die sich in Pausen und sogar der Arbeitszeit überdurchschnittlich viel mit ihrem Smartphone beschäftigen? Sprechen Sie mit ihnen darüber.

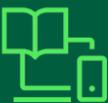
Konkrete Angebote wie das Üben von persönlichen Gesprächen in einem sicheren Umfeld, Schulungen und gezielte Trainings für das direkte Gespräch sowie Anlaufstellen für Suchtverhalten sind eine wertvolle Hilfe.

Auch ältere Beschäftigte kennen Herausforderungen im sozialen Umgang, allerdings aus anderen Gründen. Studien zeigen, dass sie häufig Ängste im Hinblick auf neue Technologien und digitale Kommunikationsmittel haben. Diese Unsicherheiten können zu einem Gefühl der Isolation führen, da sie befürchten, nicht mit den technologischen Anforderungen Schritt halten zu können oder von den Jüngeren abgehängt zu werden. Es ist daher wichtig, auch für ältere Beschäftigte Fortbildungen und Schulungen anzubieten. So fördern Arbeitgeber den sicheren Umgang mit modernen Kommunikationstechnologien und den Zusammenhalt im Team.

Sozialkompetenz für alle

Es lohnt sich für Unternehmen, die sozialen Kompetenzen all ihrer Mitarbeitenden aktiv zu schulen und zu fördern. So kann zum Beispiel die Abteilung für Personalentwicklung Seminare anbieten, um kommunikative Soft Skills zu stärken und eine Kultur des offenen, wertschätzenden Austauschs zu fördern. Denn auch Menschen, die keine Probleme mit direkter Kommunikation haben, können davon profitieren, ihre Interaktionskompetenz zu stärken. ○



 So unterstützt die AOK

Gesundheit von Azubis fördern

Mit dem besonderen Angebot „Gesund in den Beruf starten“ der AOK Niedersachsen können Betriebe das Gesundheitsbewusstsein ihrer jungen Mitarbeitenden von Anfang an gezielt stärken. Möglich sind flexible Workshopmodule zu Bewegung, Stress, Ernährung und Suchtprävention.

 [Hier klicken](#)



Irgendwann merkt's jemand

o

Wer am Impostor-Syndrom leidet, zweifelt an seinen Fähigkeiten und fühlt sich trotz beruflichen Erfolgs unzulänglich. Hinzu kommt die ständige Angst, als Hochstapler entlarvt zu werden. Das führt zu Stress und kann die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten belasten.



Die Kollegin ist top. Immer gut vorbereitet, souverän, eloquent, freundlich. Sie kann einfach alles. Glaubt zumindest das Team. Denn was sie wirklich beschäftigt, ist schwierig zu erkennen. Auch Beschäftigten mit dem sogenannten Impostor-Syndrom (dt. Hochstapler-Syndrom) ist nicht auf den ersten Blick anzusehen, was mit ihnen los ist, erklärt Dr. Mona Leonhardt vom Institut für Psychologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Betroffene Mitarbeitende sind häufig hoch qualifiziert und anerkannt.

Gleichzeitig leiden sie unter massiven Selbstzweifeln und führen ihre Erfolge auf äußere Umstände oder Glück zurück. Sie halten sich für Hochstapler und leben in ständiger Angst, irgendwann aufzufliegen.

Der ständige Druck, eine vermeintliche Täuschung aufrechtzuerhalten, kann sich auf die Arbeitsleistung und die Gesundheit der Beschäftigten auswirken, im Extremfall bis zu Burn-out und depressiven Symptomen.

Das Impostor-Phänomen wurde erstmals 1978 von den Psychologinnen Dr. Pauline Clance und Dr. Suzanne Imes im Zusammenhang mit leistungsstarken Akademikerinnen beschrieben. Eine neuere Studie der Universität Halle-Wittenberg belegt, dass es unabhängig von Geschlecht, Alter oder Intelligenz auftreten kann. „Es ist in allen Berufsfeldern und Positionen vertreten“, sagt Dr. Leonhardt. Wie häufig es vorkommt, sei jedoch schwer festzustellen. Tests haben gezeigt, dass offenbar 70 Prozent der Bevölkerung zumindest vorübergehende Hochstaplergefühle kennen.

Anders als die Bezeichnung „Syndrom“ vermuten lässt, handelt es sich nicht um eine Krankheit. Die Wissenschaft spricht daher auch vom Impostor-Phänomen oder -Selbstkonzept. „Es wird als Persönlichkeitsmerkmal verstanden, das unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann“, erklärt Dr. Leonhardt. Dass Menschen ihre Kompetenzen ab und zu infrage stellen, sei normal. Bei einer sehr starken Ausprägung seien Betroffene aber dauerhaft tief verunsichert und fühlten sich gestresst.

Zeichen erkennen, Unterstützung anbieten

„Es gibt Anzeichen, bei denen Führungskräfte hellhörig werden sollten“, sagt Dr. Leonhardt. Macht eine Person zum Beispiel häufig Überstunden, neigt zu Perfektionismus, spielt ihre Kompetenzen herunter und weist Anerkennung zurück, können das Hinweise sein. Da sich Betroffene selbst nicht viel zutrauen, tendieren sie außerdem dazu, Beförderungen abzulehnen, und bleiben somit oft unter ihren Möglichkeiten. →



Dr. Mona Leonhardt
Institut für Psychologie an der
Goethe-Universität in Frankfurt

Sicheres Auftreten
vor dem Team –
dennoch können
Selbstzweifel im
Spiel sein



Arbeitgeber können unterstützen

Eine wertschätzende Unternehmenskultur bildet den Rahmen für einen vertrauensvollen Austausch. Führungskräfte können zunächst das Gespräch mit der betroffenen Person suchen und gemeinsam Möglichkeiten zum Umgang mit dem Thema und zur Unterstützung finden, sagt die Psychologin. Ein Ansatz kann ein Mentoring-Programm sein. Als Führungskraft die eigene Kommunikation anzupassen, sei ebenfalls sinnvoll, denn in der Regel können Betroffene faktenbasiertes Feedback besser annehmen als pauschales Lob. Anstatt „gut gemacht“ zu sagen, gehen Vorgesetzte also besser konkret auf die erbrachten Leistungen ein.

Zusätzlich können Arbeitgeber darüber informieren, was die Beschäftigten selbst

tun können. Betroffene können zum Beispiel zur Stärkung des Selbstwertgefühls berufliche Erfolge in einem Tagebuch festhalten. ○



 So unterstützt
die AOK

Positive Psychologie

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Motivation von Beschäftigten. Mit Positiver Psychologie stärken sie ihr Team und fördern ein gutes Miteinander.

 **Mehr Informationen**

5 Bewegungsmythen im Check



Wahr oder falsch? Rund um das Thema Bewegung kursieren viele Mythen. Wir machen den Faktencheck für Arbeitgeber und Beschäftigte.



DIE FACHLEUTE

**Sie haben die Mythen
überprüft und die
Bewegungstipps gegeben:**



Dr. Sophie Rabe
Sportwissenschaftlerin bei der AOK



Dr. Thomas Lennefer
selbstständiger Psychologe und
Referent Betriebliche
Gesundheitsförderung bei der AOK

1

**„Weniger als 1 Stunde
Sport bringt nichts.“**



Stimmt nicht. Bewegung bringt immer etwas. Jede Minute zählt. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt pro Woche mindestens 150 Minuten moderate Bewegung wie Radfahren oder schnelles Gehen. Das sind 21 Minuten pro Tag. Die können auch in die Alltagsroutine eingebaut werden: Wer jeden Tag 15 Minuten mit dem Rad zur Arbeit und wieder zurück fährt, hat das Mindestmaß für ein Ausdauertraining schon erreicht. Arbeitgeber können das zum Beispiel mit einem Angebot wie dem Jobrad fördern.



2

„Bei Rückenschmerzen sollte man sich schonen.“

Stimmt nicht, außer bei extremen Schmerzen. Moderate Bewegung fördert die Durchblutung, verbessert die Regeneration und hilft somit dabei, dass die Schmerzen schneller vergehen. Etwa durch ergonomische Stühle oder Tragehilfen. Sinnvoll ist auch, die Tätigkeiten zu variieren, um einseitige Belastungen zu vermeiden.



3

„Sitzen ist so gefährlich wie Rauchen.“

Stimmt nicht ganz. Rauchen ist immer gesundheitsschädlich, Sitzen nur dann, wenn es mehrere Stunden ununterbrochen andauert. Der Kreislauf fährt runter und das mehrstündige Sitzen hat einen negativen Einfluss auf die Gesundheit der Gefäß- und Stoffwechselsysteme: Beispielsweise wird die Durchblutung vor allem der Beine schlechter und der Cholesterinspiegel kann durch die mangelnde Bewegung steigen.

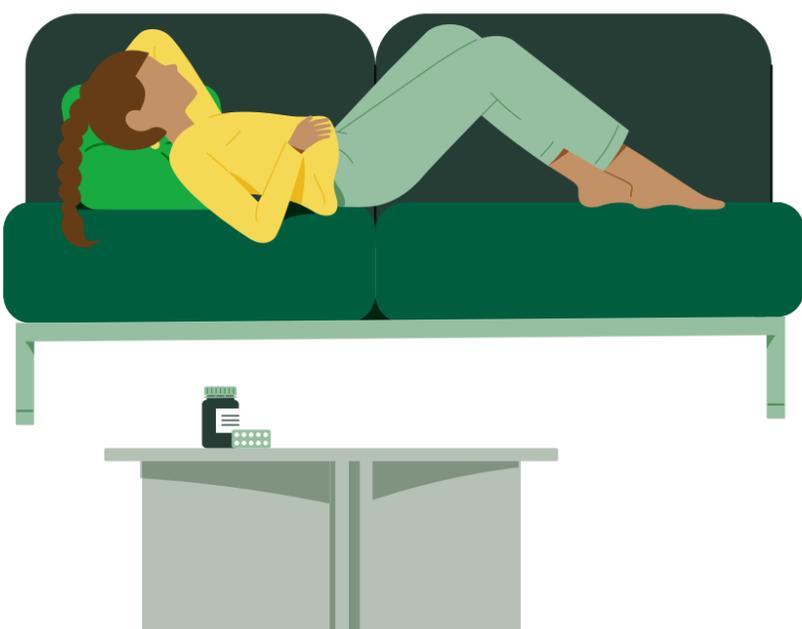
Zudem belastet die einseitige Haltung den gesamten Bewegungsapparat. Bei Schreibtischtätigkeiten ist es deshalb wichtig, immer mal wieder die Position zu wechseln: Beim Telefonieren aufzustehen, den Drucker in einen anderen Raum oder die Toilette in einem anderen Stockwerk zu benutzen, sind gute Möglichkeiten. Arbeitgeber können die Bewegung durch höhenverstellbare Schreibtische fördern oder Meetings auch mal draußen im Gehen abhalten. Beschäftigten, die in ihrem Beruf nicht zwischendurch aufstehen können, wie Busfahrenden, helfen Übungen zur Lockerung der Nackenmuskulatur. 



4

„Mit Erkältung darf man nicht körperlich arbeiten.“

Stimmt manchmal. Bei milden Symptomen wie leichtem Schnupfen ohne Fieber ist es möglich, leichte körperliche Arbeit zu verrichten. Wichtig ist, auf die Signale des Körpers zu achten. Bei Schwäche oder Schwindel muss man sich ausruhen. Gar nicht arbeiten sollte man mit Fieber oder Grippe-symptomen, da das Immunsystem sonst zusätzlich belastet und der Körper weiter geschwächt werden würde.



5

„Wer körperlich arbeitet, muss keinen Sport machen.“

Stimmt nicht. Die Belastungen bei körperlicher Arbeit sind häufig sehr einseitig. Um das auszugleichen, ist Bewegung sogar besonders wichtig. Da nach einem körperlich anstrengenden Arbeitstag am Feierabend eventuell die Motivation für Sport fehlt, sind hier im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Bewegungsangebote während der Arbeitszeit besonders sinnvoll. ○



 **So unterstützt die AOK**

Im Themenspezial der AOK zum Thema Rücken erfahren Sie alles über Rückengesundheit am Arbeitsplatz. Hier finden Sie auch den AOK-Rückentrainer:

 **Hier klicken**

AOK-Fachkräfte für Bewegung und Ergonomie führen auch direkt in Betrieben praxisnahe Maßnahmen durch, zum Beispiel Ergonomie-coachings am Arbeitsplatz:

 **Hier klicken**

Betriebe fördern Arbeitszufriedenheit

58% der Befragten einer DEKRA-Studie gaben an, dass ihr Arbeitgeber sich sehr stark oder stark um die Zufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz kümmere. Das ergab die von forsa durchgeführte Studie von 2023. Am häufigsten setzen Betriebe in Deutschland dabei auf eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung (40%). Zudem bieten sie Vorsorgeuntersuchungen an (37%) und unterstützen ihre Beschäftigten in Krisensituationen durch Beratung (32%).

Nachholbedarf gibt es vor allem bei kleineren Unternehmen. Nur in 37% der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten werden Angebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt, während es bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten der Studie zufolge 87% sind.

Ob über 500, unter 50 oder dazwischen: Die AOK Niedersachsen unterstützt Sie gern mit BGF-Maßnahmen. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf:

[→ Hier klicken](#)

WIE STARK INVESTIEREN ARBEITGEBER IN DIE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

63%

der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden bieten keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

58%

der Befragten gaben an, dass sich ihr Arbeitgeber stark oder sehr stark um die Arbeitszufriedenheit kümmere.

Quelle: DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2023.

[↶ Zurück zum Inhalt](#)



Prävention

Volkskrankheit „Rücken“

Eine forsa-Umfrage im Auftrag der AOK ergab: 81% der Befragten litten im Jahr 2023 mindestens einmal unter Rückenschmerzen. Ursachen waren Bewegungsmangel, arbeitsplatzbezogene Belastungen und Stress. 74% der Befragten arbeiteten in teilweise oder überwiegend sitzenden Tätigkeiten, davon 70% mehr als sechs Stunden am Tag.

Auffallend dabei ist: 98% der in der Studie Befragten wissen, dass regelmäßige Bewegung Rückenbeschwerden vorbeugt. Aber nur 38% setzen das in die Praxis um – aus Mangel an Motivation oder Zeit. Tipps für Arbeitgeber zur Prävention von Rückenbeschwerden auf:

➔ [Hier klicken](#)

Wie teuer sind Rückenschmerzen?

14%

aller volkswirtschaftlichen Kosten bei Arbeitsunfähigkeit werden durch Rückenbeschwerden verursacht.

Quelle: forsa im Auftrag des AOK-Bundesverbandes, 2024.



Recruiting

Mit Humor anwerben

Eine Studie der Arbeitsvermittlungsplattform **jobtensor.com** aus dem Jahr 2024 zeigt, dass 54% aller Bewerbenden humorvolle Stellenanzeigen begrüßen. 60% fehle Humor sogar, wenn eine Anzeige zu trocken formuliert ist. Aber gut portioniert, bitte. 82% der Bewerbenden fühlten sich eher abgeschreckt, wenn ein Witz nicht ankam.

Humor schließt übrigens Formelles nicht aus: Die meisten wollen in Stellenanzeigen gesiezt werden. Wer duzt, verprellt 16% der Bewerbenden, wer siezt, nur 5%. ○



Workshop

Radfahren – ergonomisch und gesund

Radfahren steigert die Ausdauer, kräftigt die Gesäß- und Beinmuskulatur und kann helfen, Stress abzubauen. Um alle gesundheitsförderlichen Vorteile des Radfahrens geht es in einem Workshop der AOK Niedersachsen für Betriebe. Dazu gehören unter anderem Tipps zur Minimierung der körperlichen Belastungen und Anregungen für individuelles Training. Auch ergonomische Aspekte wie die optimale Einstellung von Sattel, Lenker und Pedalen spielen eine Rolle. Geleitet werden die etwa dreistündigen Workshops für 6 bis 15 Teilnehmende von Fachberatern der AOK Niedersachsen im eigenen Unternehmen vor Ort.

[➔ Weitere Infos](#)

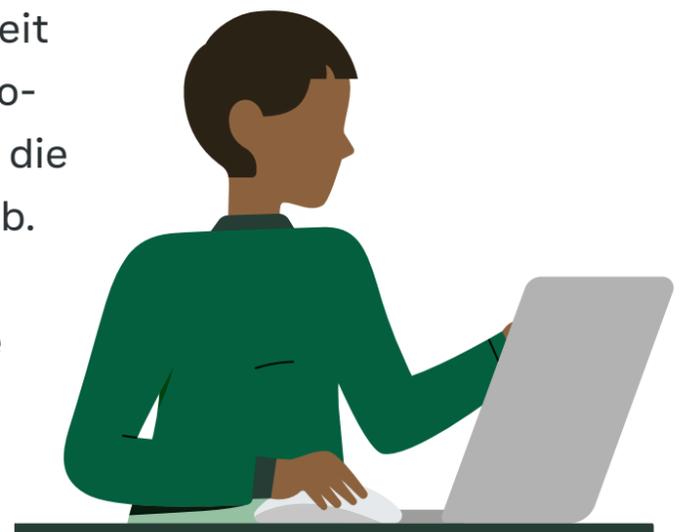
3_h

dauert der Workshop
für ergonomisches
Radfahren der
AOK Niedersachsen.

Neues Gesetz

Digitaler Azubi-Vertrag

Demnächst beginnt das neue Ausbildungsjahr. Durch das Berufsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz ist es seit 1. August 2024 möglich, den Ausbildungsvertrag elektronisch zu übermitteln, etwa per E-Mail. Das vereinfacht die Kommunikation zwischen Azubi und Ausbildungsbetrieb. Der Vertrag muss in einem Format verschickt werden, das sich speichern und ausdrucken lässt. Die Lehrlinge sind verpflichtet, den Erhalt zu bestätigen. Betriebe können auch das Ausbildungszeugnis digital übermitteln, vorausgesetzt, der oder die Azubi stimmt zu. [o](#)



TERMINE



**9.-11.9.2025:
Zukunft Personal
Europe**

Die Messe „Zukunft Personal“ beschäftigt sich mit der Arbeitswelt von morgen. Themen der in der Kölner Messe stattfindenden Veranstaltung sind Lösungen für den Fachkräftemangel, der Umgang mit Mitarbeitenden und Trends für die (Zusammen-)Arbeit und das Recruiting.

[→ Hier klicken](#)



**17.-20.9.2025 REHACARE –
Fachmesse für Rehabilitation
und Pflege, Düsseldorf**

Bei der internationalen Messe für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege werden Entwicklungen in Bereichen wie Barrierefreiheit oder technische Hilfsmittel präsentiert. Die Veranstaltung dient dem Austausch zwischen Betroffenen, Fachpersonal sowie Entscheidungstragenden der Branche.

[→ Hier klicken](#)



**13.9.2025
Internationaler Tag
der Ersten Hilfe**

Der weltweite Aktionstag soll daran erinnern, wie wichtig die richtige Nothilfe bei Unfällen oder Katastrophen ist. Arbeitgeber können das als Gelegenheit nutzen, ihre Beschäftigten auf das Thema und auf das Ehrenamt in der Region hinzuweisen.

[→ Hier klicken](#)



**9.-10.10.2025
TOP-Arbeitgeberkongress,
Hamburg**

Über 1.000 Teilnehmende – Arbeitgeber, Prominente und Branchenfachleute – laden zum Austausch über Strategien ein, um Beschäftigte zu gewinnen und zu binden sowie die Produktivität zu steigern. Der Kongress richtet sich vorwiegend an mittelständische Unternehmen.

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



AOK-Tool

Neue Rechtsdatenbank

Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachbegriffe: Die Rechtsdatenbank der AOK ist das passende Tool für alle, die schnell und zuverlässig auf sozialversicherungsrechtliche Informationen zugreifen möchten. Nun wurde der Service weiter verbessert. In der Neuauflage der Datenbank ist sie jetzt unter der Rubrik „Tools“ zu finden. Dank der optimierten Navigation sind alle Infos schnell erreichbar. Sie lassen sich alphabetisch oder chronologisch sortieren und filtern. Lesezeichen können gespeichert werden, um erneut darauf zuzugreifen.

[→ Hier klicken](#)

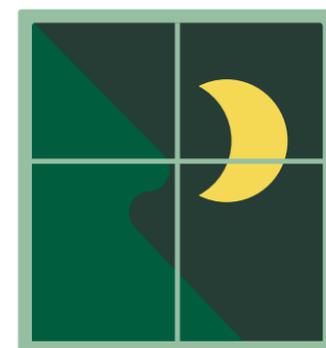
Arbeitszeit

Beschäftigte machen weniger Überstunden

Die Anzahl an Überstunden ist im Jahr 2024 erneut gesunken. Im Schnitt kamen Beschäftigte laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf 13,1 bezahlte und 15,1 unbezahlte Überstunden. Das sind 2,2 unbezahlte beziehungsweise 0,1 bezahlte Überstunden weniger als 2023. Einer Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbunds zufolge machen allerdings 44 % regelmäßig Überstunden. 52 % der Beschäftigten, die auch von zu Hause arbeiten, leisten mehr als eine Überstunde pro Woche. Ohne Homeoffice sind es 31 %.

Für Arbeitgeber lohnt es sich, im Blick zu behalten, wie viel ihre Beschäftigten tatsächlich arbeiten. Denn zu viele Überstunden können Stress auslösen, der die Gesundheit belasten kann. Tipps für gesundes Führen finden Arbeitgeber unter:

[→ Hier klicken](#)



Künstliche Intelligenz

Sorge vor Veränderungen

Viele Beschäftigte in Deutschland sind wegen der Einführung von künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz beunruhigt, zeigt eine Umfrage der ManpowerGroup in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut YouGov von 2024. Die größte Sorge der Befragten ist, dass sich der Arbeitsalltag schlagartig verändert. Die Skepsis ist bei jungen Menschen offenbar besonders groß: 73% der 18- bis 24-Jährigen geben an, wegen der Einführung von KI besorgt zu sein, und auch bei den 25- bis 34-Jährigen sind 69% skeptisch.

Die größte Sorge der jüngeren Beschäftigten ist, nicht genug geschult und gefördert zu werden. Von den 25- bis 34-Jährigen fürchten die meisten, den Anschluss zu verlieren. Ältere Beschäftigte haben weniger Bedenken. Die Hälfte der befragten über 55-Jährigen macht sich keine Sorgen hinsichtlich der Einführung von KI. Diese Altersgruppe hat auch weniger Angst vor Jobverlust (4%), bei den 18- bis 44-Jährigen ist es hingegen jede zehnte Person.

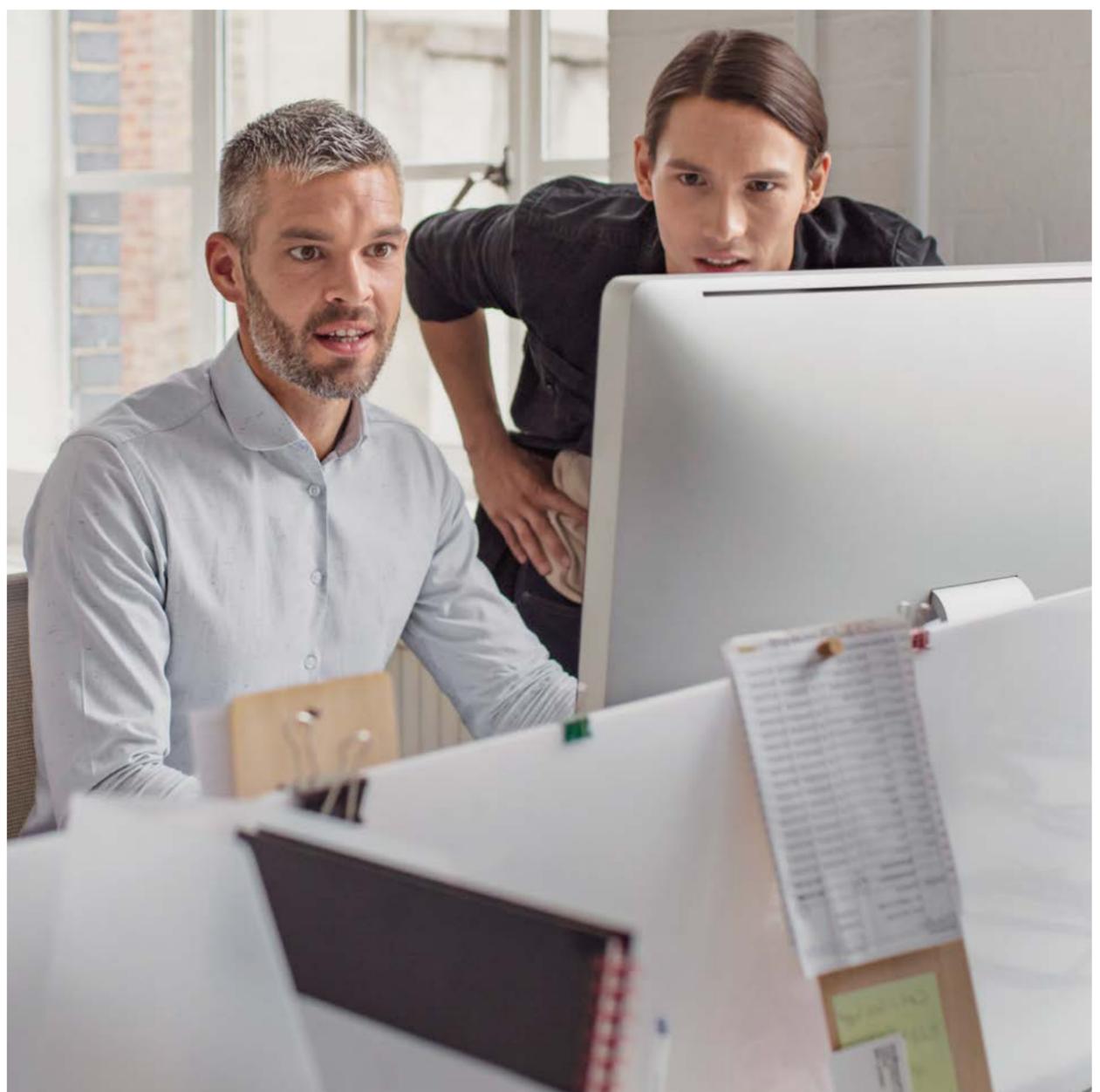
Arbeitgeber können Strategien erfahren, um Beschäftigten Sicherheit bei Veränderungen zu vermitteln.

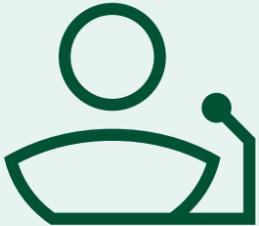
[➔ Mehr Infos](#)

73%

der 18- bis 24-jährigen Beschäftigten machen sich wegen der Einführung von KI Sorgen.

Quelle: ManpowerGroup, 2024.





Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

[→ Hier klicken](#)

Seminar-on-Demand zu Minijobs

Im zeitlich flexibel abrufbaren Seminar-on-Demand zum Thema Minijobs erfahren Arbeitgeber im September, auf welche Faktoren bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu achten ist. Ein Live-Chat mit AOK-Fachleuten ergänzt das Seminar.

Beschäftigung älterer Fachkräfte

Wenn Unternehmen Menschen im rentennahen Alter oder im Ruhestand beschäftigen, gelten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten. Alle Infos erhalten Sie im Online-Seminar im September.

KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst

In diesem Online-Seminar im September sprechen BGF-Fachleute über den möglichen Einsatz künstlicher Intelligenz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.



Haben Sie weitere Fragen an den Arbeitgeberservice oder zu Themen der betrieblichen Gesundheit? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme:

[→ Ansprechperson finden](#)

» Es ist einfach kein Tabuthema«



Torsten Sträter ist eines der bekanntesten Gesichter der deutschen Comedy-Landschaft. Obwohl oder gerade weil er seit rund 30 Jahren an Depressionen erkrankt ist und sich auf und neben der Bühne für die Belange der Betroffenen einsetzt.

Herr Sträter, warum war es Ihnen wichtig, offen über das Thema Depressionen zu sprechen?

Es ist einfach kein Tabuthema. Es ist allerdings etwas anderes, wenn man nicht wie ich selbstständig ist und dann deine Depression in die Risikobewertung einer privaten Versicherung einfließt oder in deiner Personalakte landet. Der Krankheit haftet keinerlei Stigma an. Der Umgang damit ist das Problem.

Welche Strategien oder Routinen haben Ihnen persönlich geholfen, mit den Herausforderungen des



» Fahrt uns. Esst mit uns. Telefoniert für uns.«

Alltags während schwieriger Phasen umzugehen?

Zuallererst: ab zum Arzt. Oder zur Ärztin. Da ist eine Fachkraft gefragt, die entscheidet, was zu tun ist. Mir hilft unterstützend Bewegung, Licht, Therapie, wenn's gar nicht mehr geht, ein entsprechendes Medikament und tatsächlich: meine Arbeit.

Gab es Menschen oder Strukturen in Ihrem Umfeld, die Ihnen besonders geholfen haben, und was genau war dabei unterstützend?

Selbstverständlich. Für die Leute um einen herum ist es schwer, und die Tipps, die man bekommt, sind eigentlich immer liebe gemeint, aber selten hilfreich. Bitte hilft bei dem üblichen Kram: Fahrt uns. Esst mit uns. Telefoniert für uns.

Was hätte Ihnen noch zusätzlich geholfen?

Na, wenn ich könnte, hätte jeder einmal im Leben für eine Stunde Depressionen. Dann wüssten alle Bescheid und die Welt wäre ein besserer Ort. Steile These. Wir brauchen mehr Ärzte, mehr Therapieplätze, mehr Akzeptanz, mehr Sonne, wo fange ich nur an?

Wie ist es Ihnen gelungen, immer wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen, und welche Unterstützung war dabei besonders wichtig?

Da fragen Sie den Falschen. Ich fahre einfach zur Arbeit. Aber es wäre wirklich schön, wenn Führungskräfte dahingehend geschult werden, dass Mitarbeiter, die vielleicht einen mehrwöchigen Klinikaufenthalt hinter sich haben, nicht behandelt werden, als wären sie plemplem. Dieser Mensch, den Sie da grad wieder eingliedern, der war im Krieg. ◯

Torsten Sträter

ist Kabarettist, Autor und Poetry-Slammer. Er setzt sich zudem für Menschen mit Depressionen ein. Der Schirmherr der Deutschen Depressionsliga e.V. wurde für seine Arbeit mehrfach ausgezeichnet.





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

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

E-Mail-Sofortservice

Jederzeit für Sie auf Empfang

aok.service@nds.aok.de

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



Zurück zum Inhalt

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der
AOK. Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Niedersachsen
Hildesheimer Straße 273
30519 Hannover

aok.de/niedersachsen

aok.service@nds.aok.de

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Maria Zeitler

Per Horstmann (stv.)

Fachredaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn,

Susanne Dietrich,

Ina Hieronimus, Silke Siems,

Heike Wegener

Regionalredaktion

AOK Niedersachsen:

Jörg Nowak

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

17. Juni 2025

Mit der kostenfreien Aussen-
dung 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.





Den Überblick behalten: mit dem AOK-Urlaubsplaner

Wer hat noch wie viel Resturlaub? Wer steht wann nicht zur Verfügung?
Mit dem AOK-Urlaubsplaner können Führungskräfte und Personal-
verantwortliche die Abwesenheitszeiten von bis zu 25 Beschäftigten
einfach und übersichtlich verwalten.

[➔ Jetzt herunterladen und gleich losplanen](#)

AOK Niedersachsen. Die Gesundheitskasse.



[↶ Zurück zum Inhalt](#)