

3 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

gesundes unternehmen

Ob Wasser
oder Matte

Geschlechts-
spezifische BGF

→ S. 4

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Pflegelotsen im Betrieb → S. 11

Positive Leadership → S. 12

5 Bewegunngsmythen im Check → S. 24

Kennen Sie schon die Online- Geschäftsstelle für Arbeitgeber?

Mehr Informationen im Heft auf Seite 28.

Oder abonnieren Sie den E-Mail-Newsletter und erhalten
Sie einmal im Monat kostenfrei Informationen zu
Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb.



Jetzt bestellen unter
aok.de/fk/plus/newsletter

Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

TITEL GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE BGF



4 Die kleinen Unterschiede

Gesundheitliche Bedürfnisse von Frauen und Männern unterscheiden sich – passende Maßnahmen helfen

10 Equal Care Day

Gute Care-Arbeit kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken

MAGAZIN



11 Pflege von Angehörigen

Unternehmen können betroffene Mitarbeitende mit Pflegeeltern unterstützen

12 Positive Leadership

So setzen Arbeitgeber positive Führung im Betrieb um

19 Bye-bye, Zucker!

Wie Arbeitgeber Beschäftigte beim Zuckerverzicht unterstützen können

22 Das Telefon klingelt – der Puls steigt

Führungskräfte können jungen Beschäftigten die Angst vor dem direkten Gespräch nehmen

24 5 Bewegungsmythen im Check

Wahr oder falsch? Welche Mythen rund um Bewegung stimmen – und welche nicht

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick

News und Fakten

28 Leistungs-PLUS

Serviceangebote aus Ihrer Region

31 „Es ist einfach kein Tabuthema“

Comedian Torsten Sträter über Depressionen und Strategien für den Alltag



9 Poster: Cool bleiben trotz Hitze

Infos und Tipps für eine gesunde Pausenkultur im Sommer



→ **15 personal wissen** – der Service zu Sozialversicherung und Recht

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 10590-10333

 **Arbeitgeberinformationsportal**
Praktische Hilfe für die tägliche Arbeit
→ aok.de/arbeitgeber

 **Bei Fragen und Anregungen zu Themen**
in **gesundes unternehmen** schreiben Sie uns unter gesundes.unternehmen@plus.aok.de

 **Alle Fragen zu Fachinhalten**
beantwortet Ihnen Markus Renner unter markus.renner@plus.aok.de



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.

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 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





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

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?

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



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



Dr. Sarah Siefen
stellvertretende
Vorstandsvorsitzende des BBGM

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.

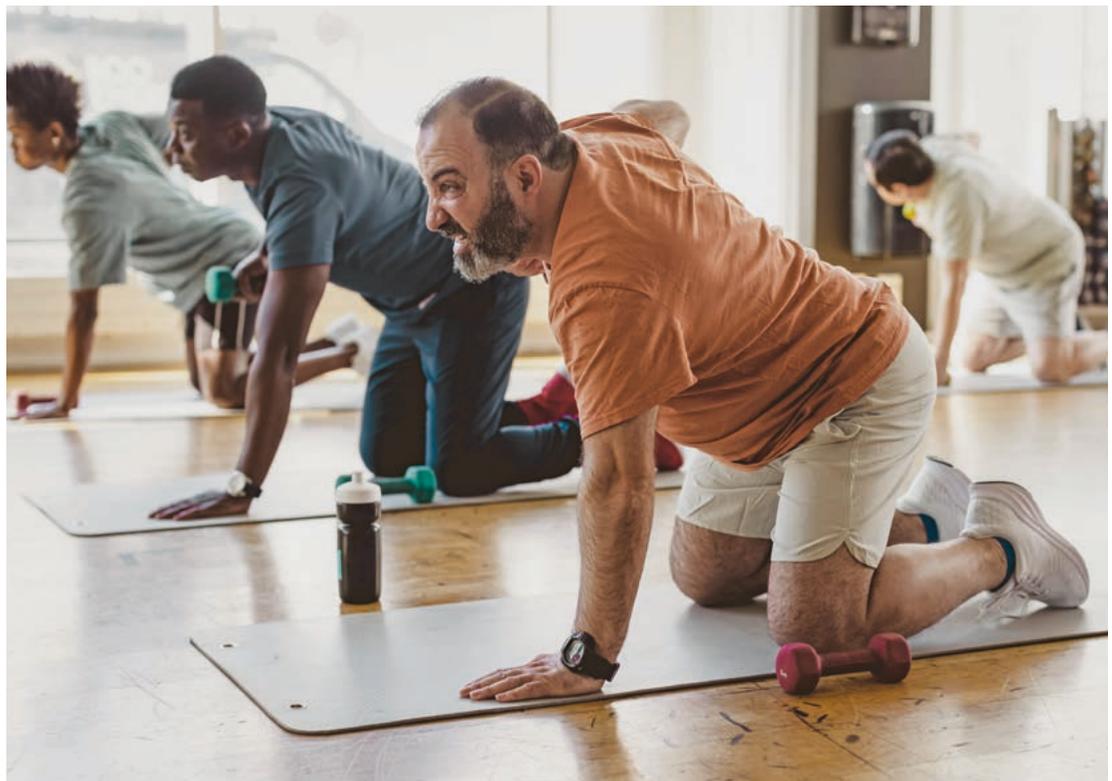
Das Immunsystem profitiert

So sind insbesondere berufstätige Mütter häufig an praktischen Ernährungstipps interessiert, die sich flexibel umsetzen lassen. „Bei der Frage, was in die Brotdose kommt, muss es oft schnell gehen“, weiß Siefen. Das Immunsystem profitiert von gesundem Essen und Trinken. „Davon fühlen sich viele Frauen angesprochen. Überhaupt nehmen sie eher feine, sensible Angebote an“, fährt sie fort. Dazu gehörten Entspannungs- und Yoga-kurse bis hin zu Informationen zum Umgang mit emotionalen Belastungen. Grundsätzlich

sind Frauen offener für Gesundheitsvorsorge. Um auch Männer abzuholen, die gemeinhin als „Vorsorgemuffel“ gelten, können Unternehmen beispielsweise niedrigschwellige Möglichkeiten zur Erfassung 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, regelmäßig 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 vorangehen: →

Auch Vorsorgemuffel auf die Matte bringen: Testergebnisse motivieren die Männer





→ **Juliane Bräunlich**, Geschäftsführung Fachverband Beton- u. Fertigteilwerke Sachsen/Thüringen e. V. und Mitglied des Verwaltungsrates der AOK PLUS

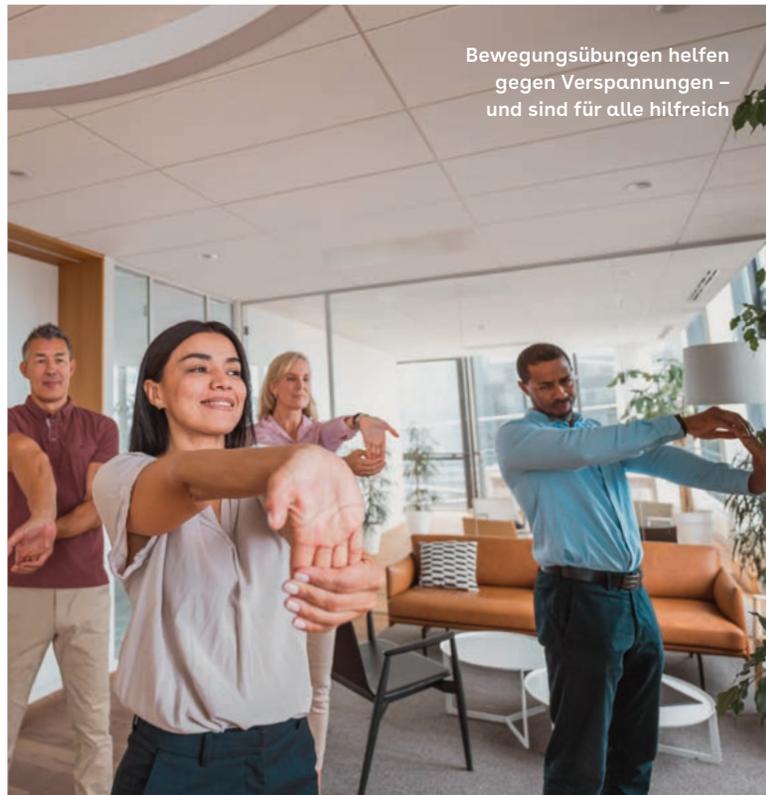
» **Frauen und Männer erleben unterschiedliche gesundheitliche Herausforderungen im Arbeitsalltag. Betriebliche Gesundheitsförderung sollte daher die unterschiedlichen gesundheitlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigen, um effektiver zu sein und Potenziale besser zu nutzen.** «

So fördern sie die Früherkennung möglicher Erkrankungen und bringen ihren Beschäftigten gleichzeitig Wertschätzung entgegen. Gesten, die bereits beim Recruiting gut ankommen.

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 Rückentrainings- oder Yogakurse, um Verspannungen zu lösen, sind für Männer möglicherweise Ausdauersportarten oder eine bezuschusste Mitgliedschaft im Fitnessstudio 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



Bewegungsübungen helfen gegen Verspannungen – und sind für alle hilfreich

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

Individuelle BGF-Beratung

Die AOK PLUS berät und unterstützt Sie bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Unsere regionalen Ansprechpersonen stehen für Sie bereit:

→ aok.de/fk/kontakt

Online-Seminar

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

→ aok.de/fk/seminare

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-WiD, 2024.



Sommer, Sonne, Sonnenschein. Ab in die Pause.

Cool bleiben trotz Hitze

Die Sonne brennt, die Konzentration sinkt. An heißen Sommertagen sind Pausen besonders wichtig. Ein Sprung in den See ist nicht immer drin. Aber Arbeitgeber können einiges dazu beitragen, dass das Team cool bleibt. Infos und Tipps für eine aktive Pausenkultur im Sommer erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/gesunde-pausen

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse.

AOK PLUS 

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



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

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: Geschlechterklüft 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 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.“





Im Zwiespalt zwischen Arbeit und Pflege

Ein häufiger Grund für den Verlust von Mitarbeitenden ist die Pflege von Angehörigen. Betriebliche Pflegelotsen stehen Betroffenen zur Seite.

Immer mehr Menschen müssen ihren Beruf und die Pflege eines Angehörigen miteinander verbinden. Das ist nicht so einfach neben der Arbeit möglich. Für die Betroffenen ist es ein doppelter Schock: Wie gehe ich mit den hilfsbedürftigen Eltern um? Wie kann ich meiner Arbeit weiter nachgehen? Es gibt allerdings gute Nachrichten: Unternehmen können ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, die Herausforderung zu bewältigen und somit langfristig an ihr Unternehmen binden.

Kostenfreier Online-Kurs für Pflegelotsen

Dafür bietet die AOK PLUS gemeinsam mit der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) ein kostenfreies Schulungsangebot für betriebliche Pflegelotsen an. Das sind speziell geschulte Beschäftigte, die ihren Kolleginnen und Kollegen in Fragen rund um die Pflege von Angehörigen zur Seite stehen. Sie bieten erste Orientierung, Beratung und Unterstützung im Dschungel der Pflegeleistungen.

Bisher haben sich 835 interessierte Beschäftigte für den Kurs angemeldet, mit positiver Resonanz. Zwei von ihnen sind Kirsten Grundmann, Betriebsratsvorsitzende, und Cindy Holtzege, Personalsachbearbeiterin bei der Firma Federal-Mogul Ignition GmbH in Neuhaus-Schierschnitz (Gemeinde Föriztal). Das Unternehmen produziert mit derzeit ca. 250 Mitarbeitenden

Zündkerzen für Industriemotoren sowie Zündeletroden für die Heizungsindustrie. Doch wie kamen die beiden dazu, betriebliche Pflegelotsen zu werden? „Das Interesse war da, die soziale Komponente ist stark, dazu die Altersstruktur im Unternehmen, kurz gesagt, wir haben gemerkt, dass Bedarf da ist“, so Holtzege. Dazu komme, dass man vielleicht irgendwann auch selbst betroffen sein kann: „Manchmal geht es um Hilfe für Nachbarn oder Freunde oder um Angehörige, die weiter weg wohnen“, so Grundmann.

In ihrer Sprechstunde als Betriebsrätin und über Aushänge im Unternehmen werden die Mitarbeitenden auf das Angebot aufmerksam. Bis zu zehn Prozent von ihnen sind tatsächlich schon betroffen, schätzt Holtzege. Und deren Ansprüche sind verschieden. Manche brauchen einfach eine längere Beratung oder Unterstützung bei der Frage, welche Anträge wo zu stellen sind. Manchmal geht es darum, ein geeignetes Schichtmodell zu finden oder verkürzt zu arbeiten. Kurze Wege durch die enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sehen die beiden Frauen als Vorteil. Auch die Führungskräfte seien froh, dass sie auf kurzem Weg Hilfe und Lösungen angeboten bekommen, die angepasst und realistisch für ihre Mitarbeitenden sind und sie als Vorgesetzte entlasten, so Grundmann.

Auch die Unternehmen profitieren davon

Pflegelotsen im Betrieb haben einen großen Vorteil für Arbeitgeber. Die Unternehmen steigern ihre Arbeitgeberattraktivität und beeinflussen positiv ihre Personal- und Fachkräftesituation. Das findet auch Kerstin Haupt, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Jena und Pflegelotsin im Betrieb: „Ich würde es jedem Unternehmen empfehlen.“ Sie ist selbst Betroffene und kritisiert, die Gesellschaft sei nicht sensibel genug für das Thema. Etwa 70 Prozent des Gesprächs mit pflegenden Angehörigen finden auf der emotionalen Ebene statt, sagt Haupt. Klar wird, durch die Unterstützung von Pflegelotsen können sich Mitarbeitende besser auf ihre Arbeit konzentrieren. Gleichzeitig profitieren die Unternehmen davon, die Situation zu verstehen und zu unterstützen. Am wichtigsten sei es, Betroffenen zu erklären: „Du bist kein Bittsteller, viele Leistungen stehen dir zu“, so Grundmann. ◦



So unterstützt
die AOK

Weitere Informationen zum Kurs „Pflegelotse/-lotsin im Betrieb“ finden Sie auf der Website der AOK PLUS:

→ aok.de/fk/pflegelotse

Den Fokus auf das Gelingende legen

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



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. „Studien 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 rechts).

PERMA in der Führung

Bezogen auf positive Führung bedeutet das: Arbeitgeber fördern ein Arbeitsumfeld, das

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

Patricia Lück



DAS PERMA-MODELL UMFASST FOLGENDE FAKTOREN



Positive Emotions
(positive Gefühle)



Engagement
(Einsatz)



Relationships
(soziale Beziehungen)



Meaning
(Sinn erleben)



Accomplishment
(Erfolgs erleben)

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 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 →



An einer „Dankstelle“ können Mitarbeitende positive Erlebnisse teilen

befolgt, hat gute Chancen, ein „Positive Energizer“ zu werden. Diesen Begriff hat Kim Cameron, amerikanischer Professor und Mitfinder 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 „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



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

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:

→ aok.de/fk/positive-psychologie

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.



DATEN UND FAKTEN

146

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

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 Bundestariftreugesetz soll mehr Unternehmen dazu bringen, einer Tarifbindung zu folgen.

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

→ aok.de/fk/newsletter



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.

99
Tage

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

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 Beitragsatz in der Krankenversicherung. In der Freistellungsphase besteht kein Krankengeldanspruch, dann gilt der ermäßigte Beitragsatz.

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



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen im Arbeitgeberportal der AOK:

→ aok.de/fk/deuv-meldungen



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.

→ aok.de/fk/werkstudenten

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 19.661,25 Euro bei voller Erwerbsminderung und mindestens 39.322,50 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.

Sie fragen, 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 Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



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

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 Beschäf-



tigten – bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Diese Regelung kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

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.



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden

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.

→ aok.de/fk/fristenrechner

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.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



Dein PLUS
fürs gesündere Ich.



Bye-bye, Zucker!

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

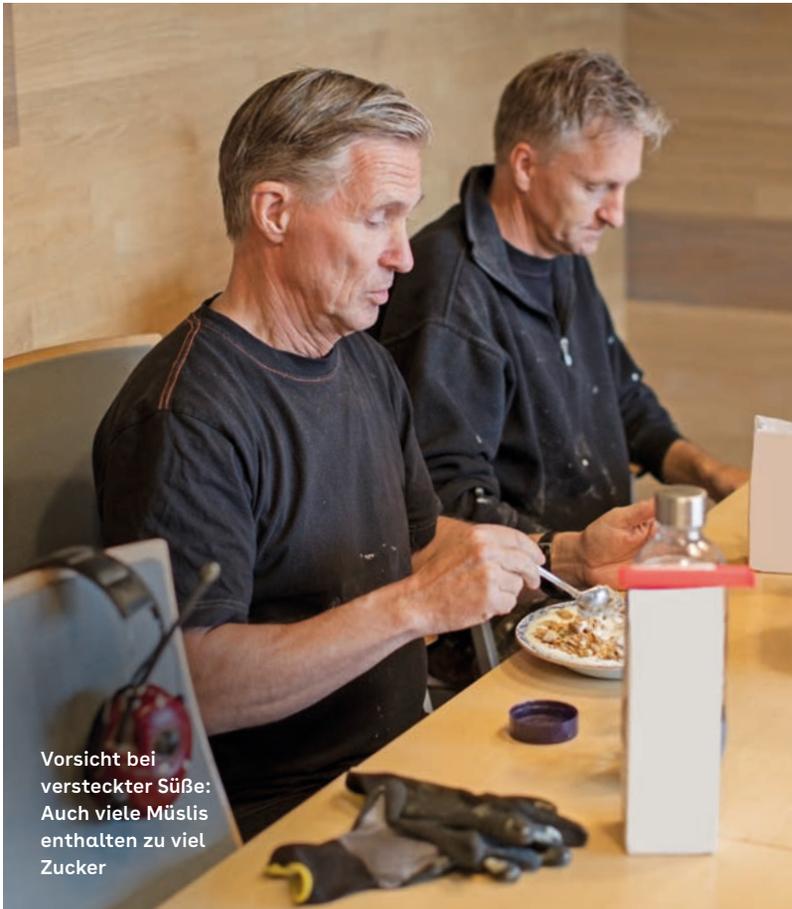
Das Gummibärchen zwischen- durch, die eiskalte Cola oder die Kekse aus der Kaffeeküche: Zucker ist lecker, süß, billig und immer und überall zu haben. Doch zu viel Zucker fördert in Kombination mit anderen Faktoren unter anderem Übergewicht, Diabetes Typ 2

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 



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

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 reinen 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.



Susanne Leitzen
Diplom-Ökotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung

„Vollkornalternativen mit komplexen Kohlenhydraten halten den Blutzuckerspiegel stabil und verhindern ein Leistungstief. Toll ist auch eine 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

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 Steviaglycoside, 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.



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 Fruchtojoghurts, Müslis und Smoothies. Ebenso in Fertiggerichten, Ketchup, anderen Würzsaucen und Dressings. 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

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 hochkonzentriert 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.

im Job oft zu Süßem“, erklärt Leitzen. Diese Verknüpfung kann wieder aufgelöst werden. „Wir können uns schrittweise vom süßen Geschmack entwöhnen. Etwa, indem der Fruchtojoghurt nach und 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 Zucker Risiken und versteckte Zucker aufzuklären, es zu sensibilisieren und aktiv einzubinden. „Aber ohne erho-benen 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 Gemüsequiche 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. ◦



Nüsse sind eine leckere und gesunde Nervennahrung am Nachmittag



So unterstützt die AOK

Gesunde Gewohnheiten, gesunde Teams

Die AOK unterstützt Unternehmen dabei, gesunde Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten bei Mitarbeitenden zu etablieren. Einen Überblick finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/gesunde-gewohnheiten

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.

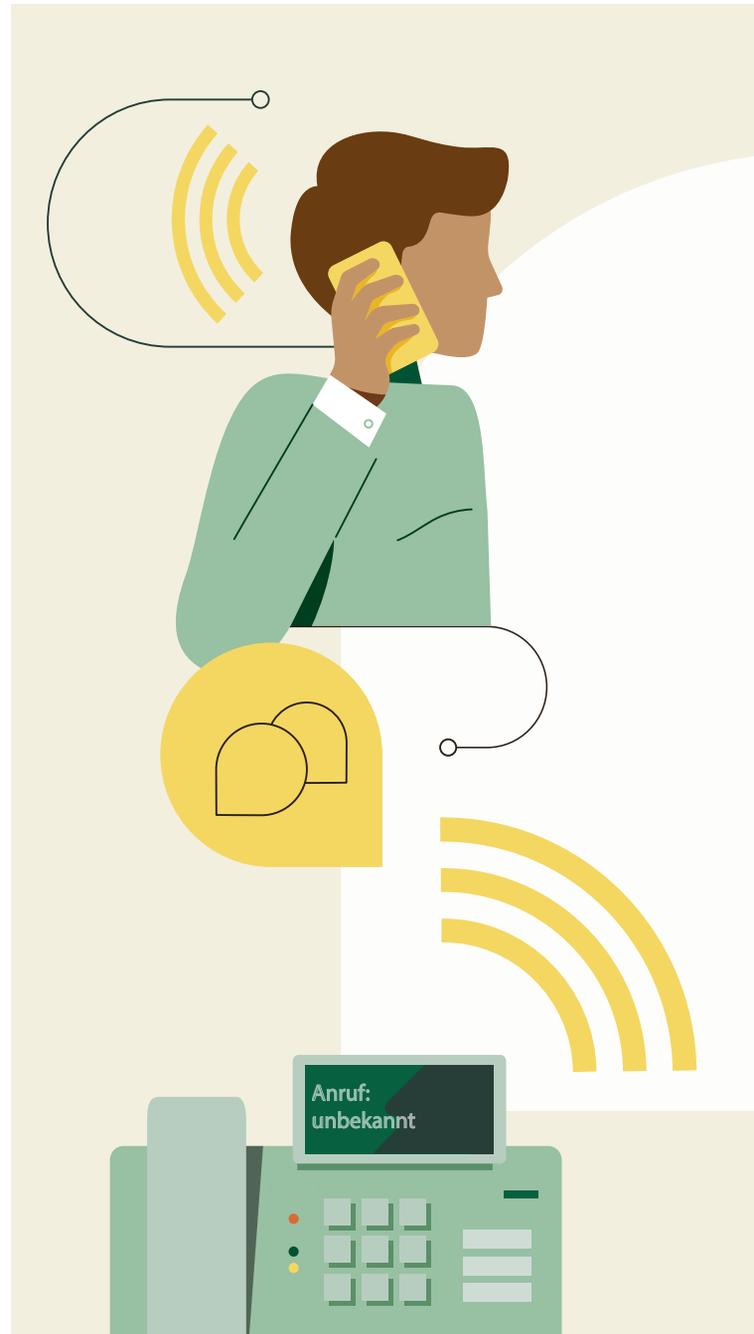
Ob Telefonate mit der Kundschaft, Diskussionen im Team oder Small Talk im Pausenraum: Mit anderen Menschen zu reden, gehört für die meisten selbstverständlich zum beruflichen Alltag.

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 das extremes Unbehagen auslösen: „Nomophobie“



Kommunikation im Arbeitsalltag

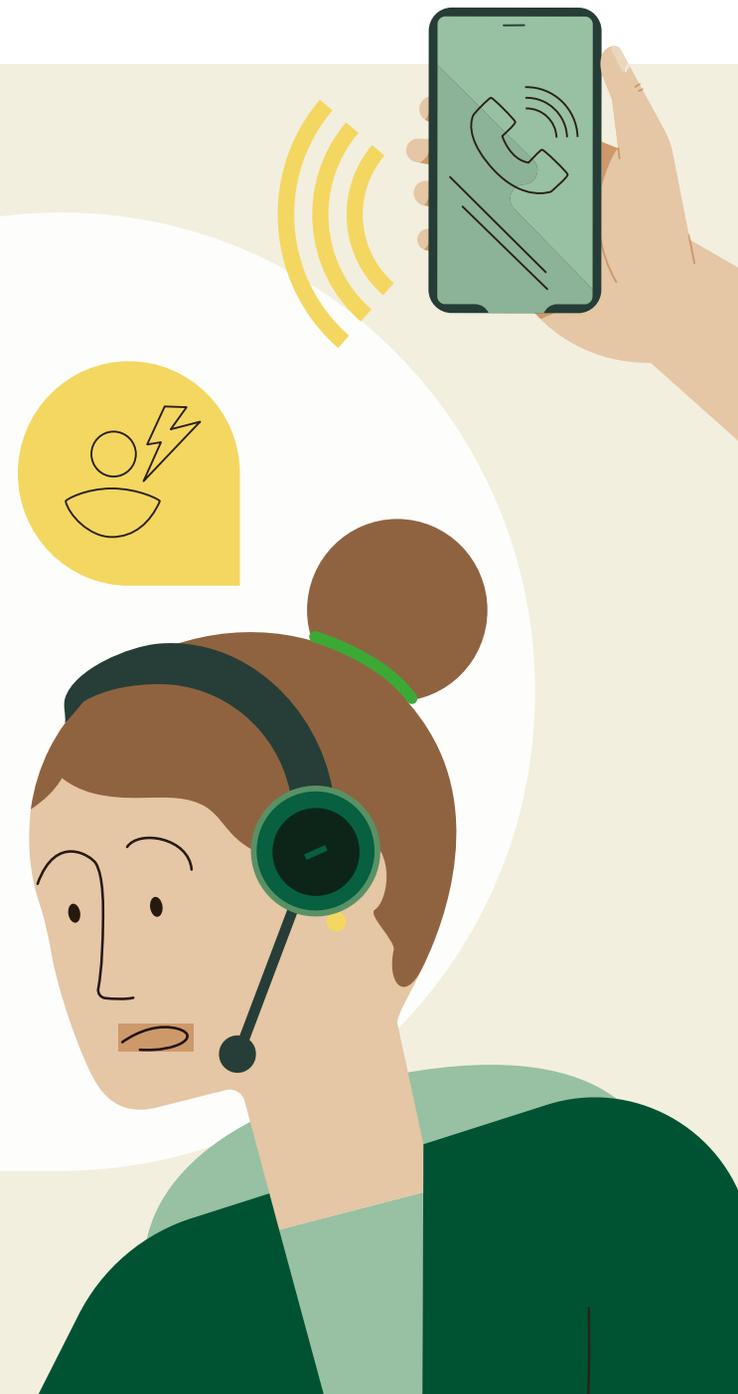
50%

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.



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



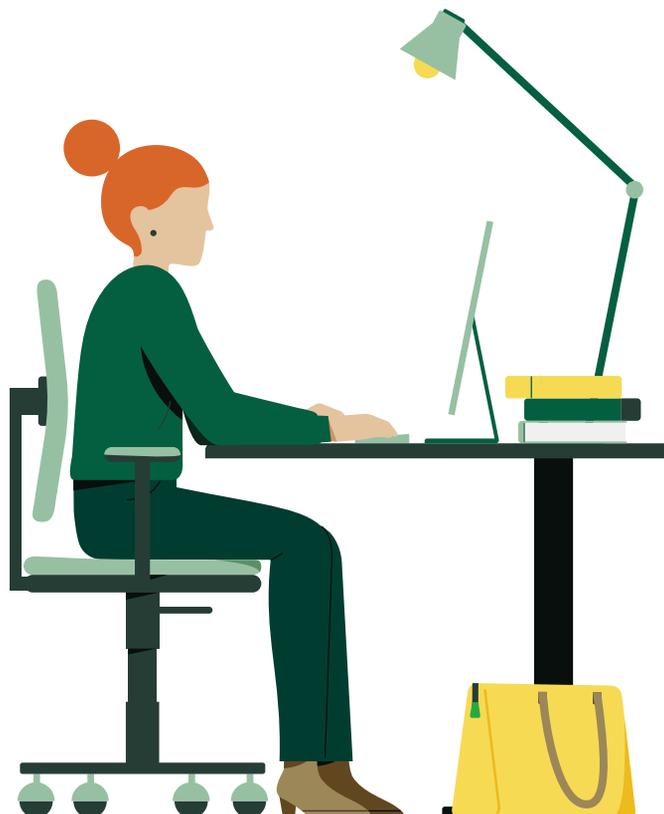
Gesundheit von Azubis fördern

Direkte Kommunikation ist nur ein Aspekt unter vielen, die junge Auszubildende in der Arbeitswelt herausfordern können. Wie Arbeitgeber ihre Nachwuchskräfte gesund halten, erfahren sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/gesundheits-von-azubis-foerdern

5 Bewegungs- mythen im Check

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



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 Schreibtisch Tätigkeiten ist es deshalb wichtig, immer mal wieder die Position zu wechseln: Beim Telefonieren aufzustehen, den Drucker im 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.



So unterstützt die AOK

Hier finden Sie auch den AOK-Rückentrainer, mit dem Ihre Beschäftigten in nur sechs Wochen einen kräftigeren und beweglicheren Rücken aufbauen:

→ aok.de/fk/ruecken



Wie fit sind Sie wirklich? Jetzt testen

Bewegung ist wichtig – aber bekommen Sie genug davon? Mit unserem Self-Check finden Sie in wenigen Minuten heraus, wo noch Luft nach oben ist.

→ plus.aok.de/deinplus/self-check/fk

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

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. ○

Studie

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 PLUS unterstützt Sie gern mit BGF-Maßnahmen. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter:

→ aok.de/fk/kontakt

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.





Geschäftsführer
Fabian Marx (links),
AOK PLUS-Vorstand
Stefan Knupfer,
COO Sebastian Wiegand
(rechts)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Neue Kooperation mit DAVASO

Die **DAVASO GmbH** mit Sitz in Leipzig und die AOK PLUS haben eine Kooperationsvereinbarung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung geschlossen.

Erklärtes Ziel der Partner ist es, einen wirksamen Beitrag zum Erhalt und zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten zu leisten. Davon werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der DAVASO GmbH profitieren. In allen Unternehmensbereichen soll analysiert werden, wie die Arbeit gesundheitsförderlich unterstützt und verbessert werden kann. Ein crossfunktional besetztes Steuerungsteam hält die Fäden in der Hand. Die Kooperation ist zunächst auf drei Jahre angelegt.



Recruiting

Mit Humor anwerben

Eine Studie der Arbeitsvermittlungsplattform jobtensor.com aus dem Jahr 2024 zeigt, dass 54 % aller Bewerbenden humorvolle Stellenanzeigen begrüßen. 60 % fehlte 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 %.

Wie teuer sind Rückenschmerzen?

14 %

aller volkswirtschaftlichen Kosten bei Arbeitsunfähigkeit werden durch Rückenbeschwerden verursacht.

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



QualiPEP

Mehr Gesundheitskompetenz in der Pflege

QualiPEP steht für „Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege“. Das AOK-Programm wurde weiterentwickelt und bietet Pflegeeinrichtungen nun Unterstützung in fünf Handlungsfeldern: Ernährung, körperliche Aktivität, mentale Ressourcen, psychosoziale Gesundheit sowie Gewalt- und Konfliktprävention. Für jedes Feld stehen kostenlose Checklisten und Poster zur Verfügung. Die Materialien erleichtern die Planung und Durchführung von Angeboten zur Gesundheitsförderung.

→ aok.de/fk/qualipep



Leistungs-PLUS

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.



Prävention

Neue Gesundheitsinitiative

Vielleicht haben Sie das gelbe Herz auf Seite 19 schon bemerkt? Unter dem Motto „**Dein PLUS fürs gesündere Ich**“ startete bereits im Frühjahr die große Gesundheitsinitiative der AOK PLUS. Mit bekannten und neuen Angeboten verbindet die Initiative Prävention, Motivation und persönliche Begleitung. Ob es um Bewegung, Ernährung, Entspannung oder die Vorsorge geht – Gesundheit soll erlebbar, einfach machbar und alltagstauglich sein. Mit dem gelben Herz erkennen Sie die Themen im Heft. Während bisher Bewegung die Hauptrolle spielte, soll es nun um das Thema gesunde Ernährung gehen. In einem Zucker-Special zeigen wir: Zucker liefert schnelle Energie. Doch im Übermaß kann er krank machen. Wie es gelingt, weniger Zucker zu konsumieren und wie Arbeitgeber Beschäftigte dabei unterstützen können, mehr dazu ab Seite 19.

→ aok.de/mk/plus/gesundheitsinitiative



Dein PLUS fürs gesündere Ich. Die Gesundheitsinitiative der AOK PLUS



„Mein AOK Arbeitgeberservice“

Die AOK Online-Geschäftsstelle für Arbeitgeber jetzt mit neuen Funktionen

In einer schnelllebigen Arbeitswelt genau das Richtige: direkt, schnell und sicher mit der AOK PLUS kommunizieren. Mit „Mein AOK Arbeitgeberservice“ ist das überall und rund um die Uhr möglich, denn mit neuen Funktionen ist die Online-Geschäftsstelle jetzt noch komfortabler.

Dazu zählen das **Elektronische Postfach**, das den einfachen, sicheren Austausch von Nachrichten und Dokumenten datenschutzkonform ermöglicht. Auf Wunsch ist auch der Empfang von Briefen in der Online-Geschäftsstelle möglich. Der **aktuelle Kontostand** kann jederzeit eingesehen werden. Filter ermöglichen eine schnelle Buchungssuche. Natürlich kann auf die **vollständige Meldeübersicht** inklusive Details, Filter und Sortierfunktionen zurückgegriffen werden. Neu ist eine umfassende Übersicht gemeldeter Beschäftigter inklusive Details und Filtermöglichkeiten. Auch **Abrechnungsstellen** wie Lohnbüros oder Steuerberater können nach Freischaltung durch den Arbeitgeber eingeschränkten Zugriff erhalten.

Die Freischaltung erfolgt in mehreren Schritten und ist denkbar einfach. Im Account können weitere Betriebsnummern verwaltet und zusätzliche Administratoren oder Nutzer mit individuellen Zugriffsrechten eingerichtet werden. Das Benutzerprofil erlaubt die Verwaltung persönlicher Daten und Signaturen. Die kostenfreie Registrierung ist unter fk.meine.aok.de möglich.

Berufliche Fehlzeiten 2024 weiterhin auf Höchststand

Haupttreiber für Fehlzeiten waren Atemwegserkrankungen.

Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 AOK-Mitglieder

- Alle Diagnosen
- Atemwegserkrankungen



Datenbasis: berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten

AOK PLUS im Dialog 2025

Gesundheit als Wirtschaftsfaktor!?

Rekordhohe Fehlzeiten, mentale Erschöpfung und steigende Ausfallkosten stellen mittelständische Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Besonders alarmierend: Die Zahl psychisch bedingter Ausfalltage ist laut aktuellem AOK-Fehlzeiten-Report in den letzten zehn Jahren um rund 50 Prozent gestiegen – mit spürbaren Folgen für Produktivität, Teamkultur und Kostenstruktur.

Doch was sind die Ursachen für diese Entwicklung? Warum greifen viele Präventionsmaßnahmen zu kurz? Und wie können Unternehmen wirksam gegensteuern?

Antworten und praxisnahe Strategien liefert die Netzwerk-Veranstaltungsreihe „AOK PLUS im Dialog“. Unter dem Titel „Gesundheit als entscheidender Wirtschaftsfaktor!?“ rückt sie Gesundheitskompetenz als strategische Schlüsselressource in den Fokus.

Das Programm spannt den Bogen von der systematischen Analyse der Arbeitsunfähigkeit bis hin zu konkreten Maßnahmen, die den Krankenstand wirklich senken und eine kontinuierliche Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag ermöglichen. Ein zentrales Thema ist die Förderung der betrieblichen Gesundheitskompetenz, insbesondere

wie Unternehmen digitale Tools und KI-gestützte Anwendungen effektiv einsetzen können, um schnelle Hilfe zu bieten, präventive Maßnahmen zu individualisieren und die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden zu stärken. Eine interaktive Podiumsdiskussion, bei der bewährte Lösungen regionaler Unternehmen vorgestellt und diskutiert werden, rundet das Programm ab. Diese Veranstaltung bietet Unternehmenden fundiertes Expertenwissen, neue Perspektiven, um Gesundheit strategisch zu denken, sowie praxisrelevante Lösungen: Für weniger Fehlzeiten, eine ganzheitliche gesunde Belegschaft und eine zukunftssichere Unternehmensentwicklung.

Fehlzeiten-Report:

→ aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit/grundlagen/fehlzeiten



So unterstützt die AOK

Mehr Informationen und Anmeldung zu den AOK PLUS-Im-Dialog-Veranstaltungen:
→ plus.aok.de/imdialog

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS
Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:
gesundes.unternehmen@plus.aok.de

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
22047 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner
Redaktionsleitung:
Maria Zeitler,
Per Horstmann (stv.)
Fachredaktion:
Fionn Birr, Heike Bohn,
Susanne Dietrich, Barbara
Domschky, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Heike Wegener
Regionalredaktion AOK PLUS:
Rico Schubert
Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben
Alle Illustrationen: AOK

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

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:
10. Juni 2025

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



www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich
hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier

LF8



Elektronische Übermittlung

Entgeltmeldung für Ihre Mitarbeiter in Zukunft digital

Die AOK PLUS optimiert ihre Prozesse und stellt die Anforderung von Entgeltmeldungen für Krankengeld auf ein rein digitales Verfahren um.

Was ändert sich für Sie?

Keine schriftlichen Anfragen mehr: Ab sofort versenden wir keine Briefe mehr zur Anforderung von Entgeltmeldungen. Als Arbeitgeber bitten wir Sie, Entgeltmeldungen bei Arbeitsunfähigkeit Ihrer Mitarbeiter eigenständig und digital zu übermitteln. Digitalisierung und Nachhaltigkeit: Dieser Schritt dient der Beschleunigung von Prozessen und der Reduzierung des Papierverbrauchs (ca. 500.000 Briefe/Jahr).

Ihre Aufgaben:

Stellen Sie bitte sicher, dass Sie über die erforderlichen digitalen Zugangsmöglichkeiten und Systeme verfügen, um die Entgeltmeldungen korrekt und fristgerecht elektronisch zu übermitteln. Prüfung und ggf. Anpassung Ihrer Systeme für eine reibungslose elektronische Datenübertragung.

Unser Angebot:

Wir unterstützen Sie bei der Umstellung und stehen für Fragen zur Verfügung.

Kontakt:

Jens Gatzemeier

AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen.
Bereich Privat- und Firmenkundenservice
FB Expertenberatung Leistungen

Telefon: 0800 10590-75052

Telefax: 0800 1059002-102

E-Mail: jens.gatzemeier@plus.aok.de



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

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.



Ab August kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

»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.



**Fahrt uns.
Esst mit uns.
Telefoniert
für uns.**

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 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 lieb gemeint, aber selten hilfreich. Bitte hilft bei dem üblichen Kram: Fahrt uns. Esst mit uns. Telefoniert für uns.

Was hätte Ihnen noch zusätzlich geholfen?

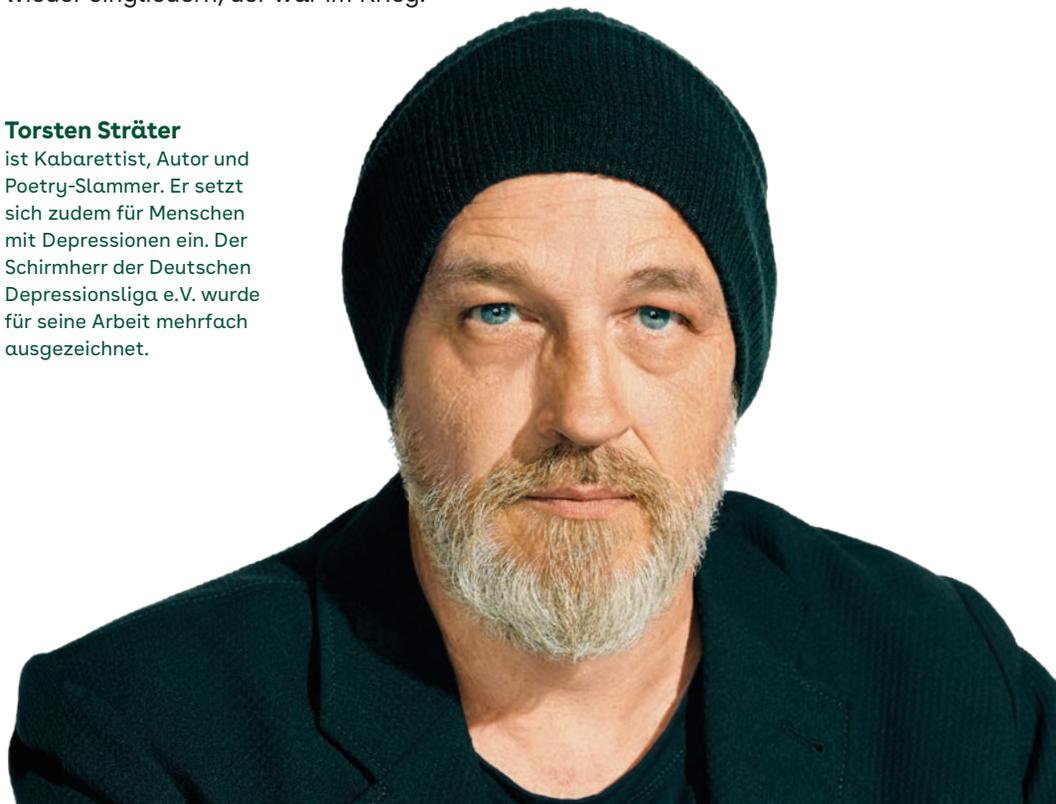
Na, wenn ich könnte, hätte jeder einmal im Leben für eine Stunde Depressionen. Dann wüssten alle Bescheid und die Welt wäre ein besserer Ort. Steile These. Wir brauchen mehr Ärzte, mehr Therapieplätze, mehr Akzeptanz, mehr Sonne, wo fange ich nur an?

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 dahin gehend 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.





AOK PLUS 

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 Personalverant-
wortliche die Abwesenheitszeiten von
bis zu 25 Beschäftigten einfach und
übersichtlich verwalten.



Jetzt herunterladen und
gleich losplanen:
aok.de/fk/urlaubsplaner

AOK. Die Gesundheitskasse.