

Magazin für Führungs- und Fachkräfte

Die **Gesundheitskasse**  
für Sachsen und Thüringen.

**AOK**  
**PLUS**

# gesundes unternehmen

3 | 2021



## Poster **Achtsam arbeiten**

Die besten Tipps für  
Ihre Mitarbeiter

**Seite 9 zum Entnehmen**



## personal **wissen**

Aktuelle Fachinfor-  
mationen für das Personal-  
& Lohnbüro

**Heftmitte**

## Magazin**themen**

Praxisbericht BGM  
Männergesundheit  
Chronisch erschöpft

**Ab Seite 19**

# **Abhängen** war gestern

Die besten Tipps für  
mehr Bewegung im Betrieb

→ **Ab Seite 4**

# Kennen Sie die Online-Seminare der **AOK PLUS?**

## Termine 2022

### Februar

Gesund im Homeoffice

### Februar/März

Minijobs – neue Pflichten für Arbeitgeber

### März

Basiswissen Sozialversicherung

### April

Beruf und Familie vereinbaren –  
Auszeiten im Job

### Mai

eAU – Datenaustausch und Entgeltfortzahlung  
Minijobs und Mindestlohn

### Juni

Beschäftigung von Studenten  
Positive Psychologie

### September

SV für Praktiker – knifflige Fälle  
im SV-Recht

### November

Trends & Tipps 2023



**Keine Termine** mehr verpassen mit dem  
**Arbeitgeber-Newsletter** der AOK PLUS. Alle Seminar-  
angebote erhalten Sie monatlich bequem per E-Mail.

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

**Jetzt  
kostenlos  
bestellen!**



## titel fit im job

### 4 Mehr Bewegung im Betrieb

Zu wenig Bewegung macht krank, fördert psychische Leiden und Stress. Deshalb sollten Arbeitgeber aktiv werden. Die besten Tipps für einen aktiveren Joballtag durch Bewegung vor der Arbeit, zwischen- durch, in Kurzpausen, nach Feierabend und im Homeoffice lesen Sie in der Titelgeschichte.

## magazin

### 19 Mehr Gesundheitskompetenz

Das Kooperationsprojekt EwiKo will alle Akteure in Gesundheitseinrichtungen unterstützen, Gesundheitskompetenz zu entwickeln.

### 20 news & facts

Aktuelle Meldungen zu den Themen Schlüsselqualifikationen, BGF-Trainings und Leistungsplus.

### 22 BGM macht attraktiv

Mit einem ausgeklügelten Betrieblichen Gesundheitsmanagement punktet das Elektromotorenwerk Grünhain als Arbeitgeber.

### 24 Aktiv für die Männergesundheit

Wie es Unternehmen gelingt, ihre männlichen Beschäftigten in Schwung zu bringen.

### 26 Chronisch erschöpft

Fatigue kann nach schweren Erkrankungen, wie etwa Covid-19, auftreten. Was Führungskräfte darüber wissen sollten.

### 28 tips\_trends\_termine

Nachrichten aus dem Berufsalltag, Tipps für Arbeitgeber und aktuelle Zahlen.

### 31 11 + 1 Fragen an ...

Sara Nuru

## personal wissen

In der Heftmitte zum Herauslösen



### Ein Infoservice für das

Personal- und Lohnbüro, unter anderem mit den Themen:

- Kurzfristige Beschäftigungen
- Neuerungen zum Jahreswechsel
- Urteil zur Coronaschutzimpfung



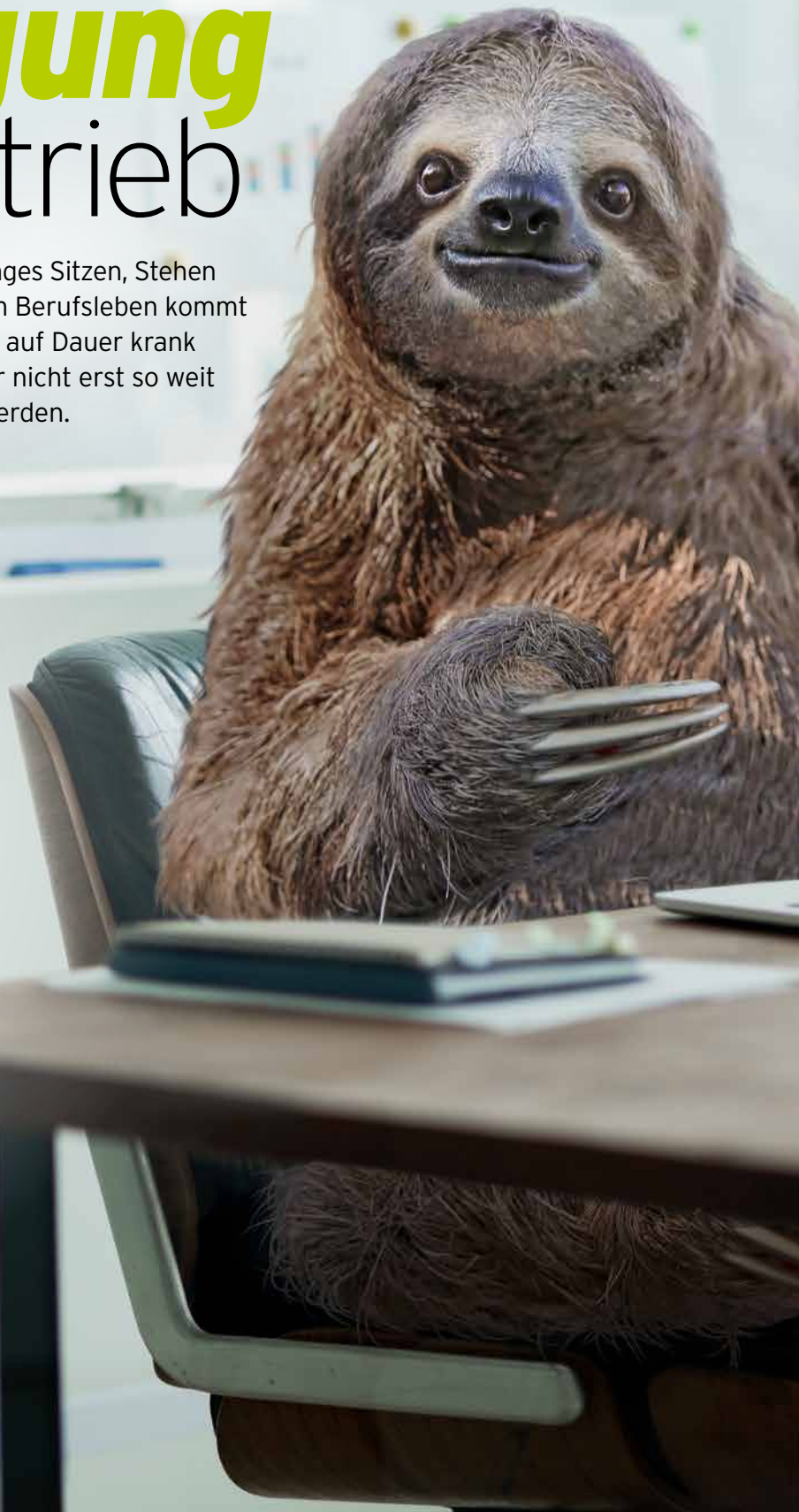
# Mehr Bewegung im Betrieb


**Gesundheitsförderung** Stundenlanges Sitzen, Stehen oder statische Körperhaltungen – im Berufsleben kommt Bewegung meist zu kurz. Das macht auf Dauer krank und führt zu Fehltagen. Damit es gar nicht erst so weit kommt, können Arbeitgeber aktiv werden.



*»Bewegung im Betrieb fördert nicht nur Gesundheit, Fitness und das physische und psychische Wohlbefinden, sondern auch den Zusammenhalt im Team und verbessert die Mitarbeiterbindung.«*

*Bernhard Götz, Mitglied des Verwaltungsrates der AOK PLUS*





**A**m 20. Oktober ist der internationale Tag des Faultiers. Der Tag sollte allerdings kein Anlass sein, einfach mal die Füße hochzulegen. Denn das Faultier ist trotz seines Namens nicht einfach antriebslos, sondern hat sich seiner Umgebung angepasst. In seiner Heimat, den tropischen Regenwäldern Mittel- und Südamerikas, nimmt es hauptsächlich energiearme Kost wie Blätter, Blüten und Früchte zu sich. Um seine Energiezufuhr bestmöglich zu verarbeiten, hat es den langsamsten Stoffwechsel aller Säugetiere entwickelt, bewegt sich nahezu im Zeitlupentempo und schläft 15 bis 18 Stunden am Tag. Im Lauf der Jahrtausende haben sich seine gebogenen Krallen so herausgebildet, dass das Faultier sich auf Nahrungssuche durch Baumkronen hangeln kann. Um ansonsten – abzuhängen.

### FEHLZEITEN ENTGEGENWIRKEN.

Von einer körperlichen Anpassung an ihre Arbeitsplatzbedingungen sind die Beschäftigten des 21. Jahrhunderts meist weit entfernt. Stundenlanges Sitzen oder Stehen

oder auch statische Zwangshaltungen tun der Gesundheit nicht gut. Die Folge sind Rückenschmerzen, Übergewicht und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Darüber hinaus erschwert Bewegungsmangel den Stressabbau und erhöht das Risiko für psychische Erkrankungen.

Die Coronakrise hat den Mangel an Bewegung bei vielen noch verstärkt, durch weniger Mobilität im Alltag und weniger Ausgleichssport infolge der Schließung von Sportstätten und -kursen. All das kann in Unternehmen vermehrt zu Fehlzeiten führen und Kosten verursachen. Deshalb lohnt es sich für Arbeitgeber, aktiv zu werden, auch in kleinen und mittleren Betrieben. Die AOK unterstützt Arbeitgeber, Führungskräfte und Beschäftigte mit konkreten Angeboten, die zu mehr Bewegung im Alltag motivieren: vor, während, nach der Arbeit – und auch im Homeoffice.

Die finanzielle und zeitliche Investition ist gering, verglichen mit dem langfristigen Gewinn. Denn Bewegung

- senkt das Risiko für Diabetes mellitus Typ 2 und Schlaganfall,
- beugt Bluthochdruck vor,
- wirkt Übergewicht entgegen,
- schützt vor Arteriosklerose,
- mindert das Risiko für Brust- und Darmkrebs,
- erhält die Knochendichte und senkt das Osteoporose-Risiko,
- erhöht Muskelkraft und Energiereserven,
- steigert das Selbstwertgefühl,
- fördert das Immunsystem,
- stärkt die Herzfunktion und
- verbessert die geistige Leistungsfähigkeit.

### VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN.

So weit die Gesundheitsaspekte für jeden Einzelnen – von der Führungskraft bis zum Mitarbeiter. Wissenschaftler der Universität Jena haben darüber hinaus die konkreten Vorteile für Unternehmen analysiert. Sie fanden heraus, dass Betriebssport

- die Mitarbeiterfluktuation senkt,
- Leistungsfähigkeit und Produktivität erhöht,
- die Verletzungsrate verringert,
- das Betriebsklima verbessert,
- den Imagegewinn durch freundlichere Mitarbeiter erhöht und
- Fehlzeiten senkt.

Um in Schwung zu kommen, reichen manchmal schon ein paar einfache Tipps. Auf den folgenden Seiten finden Sie konkrete Ideen.





## Fahrrad statt Firmenauto



Knapp die Hälfte der 35 Mitarbeiter der Firma Nico Fahrzeugteile aus dem Großweitzschener Gewerbegebiet fahren fast täglich mit dem Fahrrad zur Arbeit. Hintergrund ist eine Aktion der Geschäftsführung, die den Angestellten die Möglichkeit zum Kauf eines Fahrrads auf Kosten des Unternehmens gegeben hat. Jeder Interessierte konnte sich ein Fahrrad im Wert bis zu 3.000 Euro aussuchen.

Die beiden Geschäftsführer Markus Rütz und Andreas Vogel haben dafür etwa 32.000 Euro ausgegeben. Sie wollen damit vor allem die Gesundheit in den Vordergrund stellen, die auch im alltäglichen Arbeitsleben sehr wichtig sei. „Die Kollegen sind morgens frisch undmunterer“, sagt Markus Rütz. „Sie kommen ganz anders an, deutlich entspannter und wacher. Und wenn sie freiwillig lieber Fahrrad statt Auto fahren, dann wollen wir das natürlich auch unterstützen. Indirekt spielt auch der Umweltaspekt eine Rolle.“



# ≡ Bewegung **vor der Arbeit**

Sie tun es allein, zu zweit oder im Team: die Teilnehmer der AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Jeden Sommer bewegt die Gesundheitskasse Tausende von Berufspendlern zum Umsteigen. Sie radeln jedes Jahr zwischen Mai und September an mindestens 20 Tagen zur Arbeit. 2021 registrierten sich in Sachsen und Thüringen mehr als 25.900 Teilnehmer, davon 690 Mitarbeiter der AOK PLUS. Es wurden 3,4 Millionen Kilometer geradelt. CO<sub>2</sub>-Ersparnis: 670 Tonnen. Im Rahmen der Aktion wurden 2.266 Bäume in Klingenberg/Sachsen und in Gera/Thüringen gepflanzt. Alle Teilnehmer haben auch die Chance auf attraktive Gewinne, die von Sponsoren kommen und nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert werden.

### **TEAMBUILDING INKLUSIVE.**

Ausreden gibt es kaum: So können Fernpendler den Weg mit öffentlichen Verkehrsmitteln kombinieren, denn auch Teilstrecken, zum Beispiel zum Bahnhof und zurück, werden gezählt, ebenso wie Fahrten rund ums Homeoffice. Wer sich mit Kollegen zusammentut, kann als virtuelles Team teilnehmen. Arbeitgeber können die Aktion zum Beispiel mit überdachten Abstellplätzen, Duschen oder Umkleidemöglichkeiten unterstützen – denn sie profitieren von fitten Mitarbeitern, weniger Krankheitstagen und einem Gratisbeitrag zum Teambuilding. Wer diesen Sommer nicht dabei war, hat 2022 eine neue Chance, weniger gestresst am Arbeitsplatz anzukommen und sich auf dem Heimweg in einen entspannten Feierabend den Kopf freizu trampeln.



## Aktivitäten bei körperlicher Arbeit



- **Gezieltes Muskeltraining beugt Folgeschäden vor.** So werden Stärke und Beweglichkeit gefördert. Tipp: Kooperation mit einem Fitnessstudio oder Sportverein, zum Beispiel für individuelles Training oder vergünstigte Mitgliedschaft.
- **Moderate Herz-Kreislauf-Aktivierung leitet Ermüdungsstoffe aus dem Körper und macht den Kopf frei.** Aktivität wirkt ausgleichend und harmonisierend und hilft schneller bei der Regeneration als ein Nickerchen. Tipp: zum Mittagsspaziergang einladen, Lauftraining oder Laufgruppe nach Feierabend organisieren. Dabei hilft auch die AOK unter: [laufend-in-form.de](https://www.laufend-in-form.de)
- **Jobrotation innerhalb von Schichten wirkt einseitiger Belastung entgegen** und schützt außerdem vor Monotonie, die zu Fehlern im Arbeitsablauf führen kann. Tipp: gemeinsam mit dem Team Möglichkeiten durchsprechen und dann im Schichtplan berücksichtigen.
- **Ausgleichsbewegungen, Dehnübungen und auch Yoga lockern die Muskeln.** Tipp: Anleitung gibt es in AOK-Gesundheitskursen oder online bei Kooperationspartnern unter: [plus.aok.de/kurse](https://www.plus.aok.de/kurse)
- **Falsches Heben, Drücken, Tragen und zu langes Stehen oder Gehen** können den Rücken schädigen. Tipp: Die BGF-Poster „Gesunder Rücken beim Bewegen von Lasten“ und „Stehen im Job“ enthalten praktische Tipps, die leicht umzusetzen sind. Einfach ausdrucken und aufhängen: [aok.de/fk/plus/poster](https://www.aok.de/fk/plus/poster)

# Bewegung ≡ **zwischen**durch

Foto (Collage): Getty Images/GeorgePeters, OSTILL; Flonline/Barrett Mackay, All Canada Photos ACT; PR/AOK; Dietmar Thomas/Döbelner Anzeiger; Icons: Getty Images/appluzr (S. 6-14)

„Diese Treppe liebt Ihre Schuhe“; „Treppen schenken dir: mehr Ausdauer, einen Knackpopo, höhere Denkleistung ...“ – mit diesen und ähnlichen Sprüchen auf den Treppenstufen verwandeln Unternehmen, auch die AOK PLUS, ihre Treppenhäuser in Fitnesszonen. Alternativ hängen sie Plakate auf, die Mitarbeiter dazu motivieren, den Aufzug links liegen zu lassen.

„Nudging“ (englisch für „Schubsen“) nennen unter anderem Verhaltensökonominnen diese Methode, das Verhalten von Menschen ohne erhobenen Zeigefinger positiv zu beeinflussen. In diese Kategorie gehören auch freundliche Aufforderungen per E-Mail, SMS oder Chat, die Mitarbeiter regelmäßig zu einer kurzen Pause ermuntern sollen – und sei es nur, einmal aufzustehen, sich ausgiebig zu reckeln, ihre Körperhaltung zu verändern oder ein paar Schritte zu gehen, um einen Kollegen persönlich zu treffen – mit Corona-Abstand, versteht sich.

### MEETING IM STEHEN.

Apropos Treffen: Muss das morgendliche Meeting eigentlich am Konferenztisch stattfinden? Tauscht man sich im Stehen aus, tut das nicht nur dem Rücken gut, sondern spart auch Zeit. Denn in der Regel fassen sich die Teilnehmer kürzer, wenn sie sich nicht bequem zurücklehnen können, die Kaffeetasse vor sich auf dem Tisch platziert. Das gilt übrigens auch bei der Videorunde. Im kleinen Kreis kann man sich sogar mal bei einem Spaziergang beraten. Neben dem körperlichen Gesundheitseffekt macht die frische Luft den Kopf frei.

Eine weitere unkomplizierte Maßnahme, die nichts kostet: Drucker, Büromaterial, Kaffeemaschine und überhaupt alle Geräte, die im Arbeitsalltag benötigt werden, nicht in Griffweite bereitstellen. Im besten Fall sind sie nur durch Aufstehen oder sogar einen kurzen Weg zu erreichen. →



Fotos (Collage): Shutterstock/jdross75; Getty Images/Adam Hester; Anzeiger: Getty Images Alvarez

Zu den größeren Investitionen, die sich dennoch rechnen können, gehören eine ergonomische Ausstattung oder Fitnessgeräte. Das beginnt mit höhenverstellbaren Schreibtischen, beweglichen Sitzhockern oder Gymnastikbällen, die statischem Sitzen entgegenwirken. Unter dem Schreibtisch können Bein- oder Venentrainer mit Pedalen Muskeln und Kreislauf beleben – alles ist auch im Homeoffice einsetzbar.

Eine größere Anschaffung stellen Laufbänder oder sogenannte Deskbikes dar, die Beschäftigte während der Arbeit am Stehpult nutzen können. Unkomplizierte Geräte wie Wackelbretter oder Balance-Boards, die Gleichgewicht und Körperspannung trainieren, oder eine fest verankerte Stange für Klimmzüge bieten einen Anreiz zum Training „im Vorbeigehen“. Hier ist jedoch Vorsicht angesagt: Verletzungsgefahr.

## 2x pro Woche

*sollten Kräftigungsübungen wie Gymnastik oder Krafttraining auf dem Programm stehen.*

*Quelle: Robert Koch-Institut*

### **TREPPENTRAINING.**

Einen einfachen Vorschlag macht der Sportwissenschaftler Professor Ingo Froböse mit dem sogenannten Treppen-Workout, das Ausdauer und Muskeln trainiert. Man benötigt: eine Treppe mit 20 Stufen und dreimal die Woche ein paar Minuten Zeit. Einsteiger gehen die Treppe dreimal zügig hoch und wieder runter. Wiederholung und Intensität steigern sich dann von Woche zu Woche. Dazu passt noch ein Spruchaufkleber, der es auf den Punkt bringt: „Nimm die Treppe. Zu mehr Gesundheit gibt es keinen Lift.“ →

### **So unterstützt die AOK PLUS**

Dynamisch sitzen, den Arbeitsbereich richtig einstellen und ausrichten: Das Poster „Gesund im Büro“ hält viele Tipps bereit, die sich schnell anwenden lassen. Einfach ausdrucken und aufhängen:

 [aok.de/fk/plus/poster](https://aok.de/fk/plus/poster)





Betriebliche Gesundheitsförderung

# Achtsam arbeiten

Achtsamkeit in den Arbeitsalltag zu integrieren, reduziert Stress. Deshalb unterstützt die AOK Unternehmen mit zahlreichen Angeboten zum Stressmanagement.

Gesundheit in besten Händen

[aok.de/fk/plus/gesundheit](https://aok.de/fk/plus/gesundheit)



# Bewegte ≡ **Kurzpausen**

In der Schule und an der Uni sind kurze Unterbrechungen ganz selbstverständlich eingeplant, am Arbeitsplatz eher nicht. Dabei benötigt der Körper etwa alle 120 Minuten eine Regenerationspause – und die wird mit zunehmendem Alter immer wichtiger, wie der Sportwissenschaftler Froböse betont: „Phasen der Anspannung und Entspannung müssen sich abwechseln. Die meisten Menschen profitieren schon von einer fünf- bis zehnminütigen aktiven Pause, die effektiver sein kann als eine lange.“ Also: sich recken, strecken, beugen, ein paar Muskelübungen machen – zum Beispiel angeregt durch eine App oder ein Video – und dann erfrischt zurück an die Arbeit.

## **AOK HILFT BEI DER UMSETZUNG.**

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können Arbeitgeber kurze oder auch längere Bewegungspausen fördern. Unternehmen, für die das allein zu viel Organisation oder Zeitaufwand bedeutet, finden Unterstützung und fachliche Begleitung bei der AOK PLUS. Dafür analysieren AOK-Experten zunächst die Ist-Situation im Betrieb und entwickeln gemeinsam mit der Unternehmensleitung ein individuelles Konzept. Das können maßgeschneidert zusammengestellte Ausgleichsübungen oder komplette Mobilitätsprogramme zum Beispiel für Pflegekräfte und Fabrikarbeiter sein. Oder eine Stehschule für Frisöre. Der Fantasie sind – nahezu – keine Grenzen gesetzt. Damit die konkrete Umsetzung nachhaltig erfolgreich ist, begleitet und op-

»Um bis zu  
**40%**  
wird die Durchblutung  
im Gehirn durch einen  
normalen Mittagsspazier-  
gang erhöht.«

*Professor Dr. Ingo Froböse, Sportwissenschaftler  
an der Deutschen Sporthochschule Köln*

timiert die AOK PLUS die Projekte. Darüber hinaus vermittelt die Gesundheitskasse Kontakte zu bundesweiten Netzwerken, in denen Unternehmen miteinander kooperieren, Erfahrungen austauschen und Ressourcen gemeinsam nutzen können. Bei der Organisation hilft neben der AOK vor Ort auch die überregionale BGF-Koordinierungsstelle, ein Gemeinschaftsangebot der gesetzlichen Krankenkassen.

## **So unterstützt die AOK PLUS**

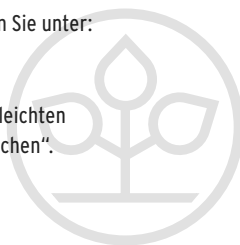
Mehr Infos und die Kontaktdaten der AOK-Experten finden Sie unter:

 [aok.de/fk/gesundheitspartner](https://aok.de/fk/gesundheitspartner) > **Ansprechpartner**

Nützliche Tipps von der aktiven Pausengestaltung bis zu leichten Lockerungsübungen bietet das Poster „Gesund Pause machen“.

Einfach ausdrucken und aufhängen:

 [aok.de/fk/plus/poster](https://aok.de/fk/plus/poster)



# Bewegte Mittagspause

Im Arbeitsalltag kommt sie schnell zu kurz. Dabei ist ihr positiver Einfluss auf die Arbeitsleistung immens: Die Rede ist von der Mittagspause. Denn wer sich um die Mittagszeit 30 Minuten oder länger vom Arbeitsplatz entfernt und bewusst abschaltet, profitiert von frischer Energie für die zweite Tageshälfte. „Ein Mittagsspaziergang erhöht die Durchblutung im Gehirn um bis zu 40 Prozent“, sagt Professor Froböse von der Sporthochschule Köln. „Er ist der beste Motor, um die geistige Fitness zu reaktivieren. Das schafft kein Kännchen und kein Gummibärchen.“ Also: nichts wie raus, und zwar am besten bei jedem Wetter. Nur: wohin?

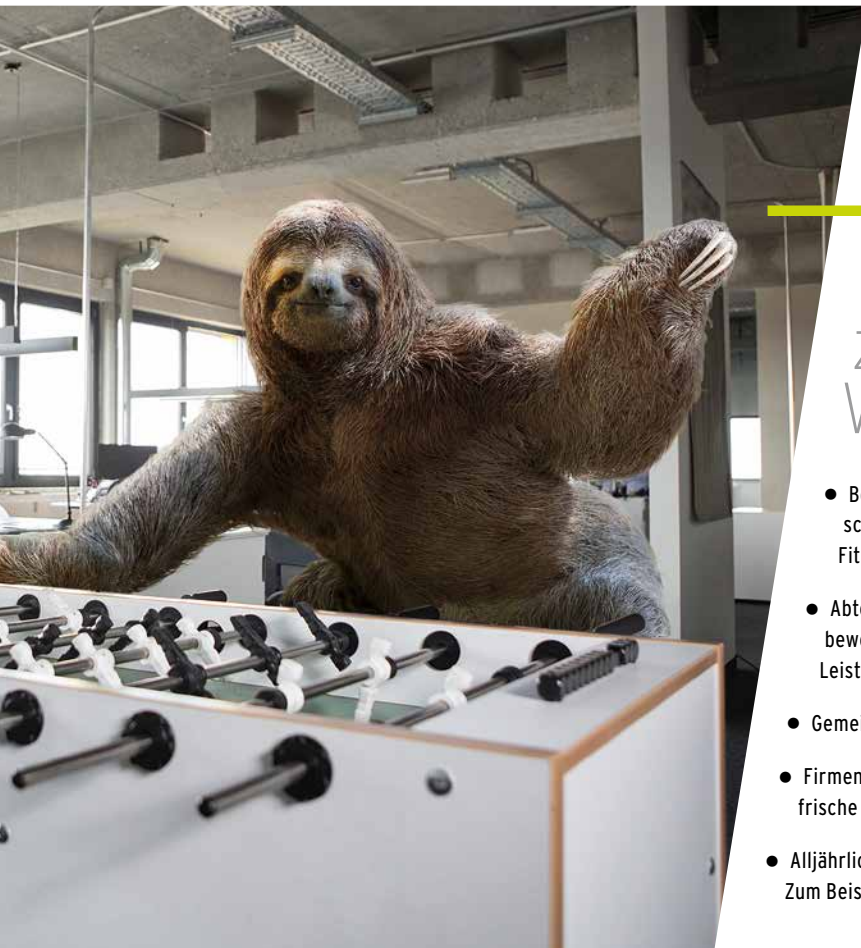
Ist das Firmengelände groß genug, sind geteerte oder zumindest schlammfreie Spazierwege eine gute Investition in die Mitarbeitergesundheit. Vielleicht können sich in einem

Gewerbegebiet auch mehrere Firmen zusammenschließen und bei der Stadtverwaltung beantragen, ein kleines Wegenetz oder einen schlichten Park anzulegen – am besten mit Sitzplätzen, auf denen man sich kurz mit seinem Lunchpaket niederlassen kann. Wenn das alles nicht möglich ist: einfach raus- und losgehen. Es gibt immer Neues zu entdecken.

## FESTER TREFFPUNKT ZUR MITTAGSRUNDE.

Manchen Unentschlossenen hilft ein gewisser positiver Gruppendruck: zum Beispiel ein täglicher Treffpunkt zur selben Uhrzeit, an dem sich Kollegen zu einer Mittagsrunde sammeln. Das bringt die Belegschaft nicht nur in Bewegung, sondern dient auch zum informellen Austausch. Die Erfahrung zeigt: Zahlreiche innovative Ideen oder Verbesserungsvorschläge entstehen oft nicht im angesetzten Brainstorming, sondern im ungezwungenen Gespräch.

Wenn wirklich wenig Zeit ist und die Umgebung nicht zum Spazierengehen einlädt, kann es zumindest eine Alternative sein, gemeinsam Essen zu holen oder im Café um die Ecke einen Espresso im Stehen zu trinken.



## Aktivitäten zur Stärkung des Wirgefühls



- Betriebssport wie Lauffreize, Firmenläufe oder Feierabend-Fußballmannschaften, aber auch gemeinsame Sportunternehmungen wie Kurse im Fitnessstudio oder Verein
- Abteilungs- oder firmenübergreifende Challenges wie Schrittzählerwettbewerbe, Treppen-Work-out, Punktekarten für bestimmte sportliche Leistungen, ein Ideen-Board zum Sammeln von Bewegungstipps
- Gemeinsamer Mittagsspaziergang
- Firmeneigener Gemüsegarten - neben bewegter Gartenarbeit gibt es so frische Produkte für das gemeinsame Mittagessen
- Alljährlicher Betriebsausflug, ab jetzt mit Schwerpunkt Bewegung. Zum Beispiel: Radtour, Wanderung, Bowling, Schnitzeljagd, Klettern





# Bewegung nach = **Feierabend**

So wichtig und sinnvoll bewegte Kurz- und Mittagspausen auch sind: Intensive Sportaktivitäten in der Freizeit können sie nicht ersetzen. Beschäftigte, die sich abends nicht ausreichend regenerieren, sind am nächsten Tag nicht voll leistungsfähig. Zwar bleibt es jedem Mitarbeiter selbst überlassen, welcher Sportart er in seiner Freizeit nachgeht – oder ob er sich aufs Sofa legt. Doch Unternehmen können in diesem Bereich Ansporn und Unterstützung bieten. Das stärkt die Belegschaft – jeden Einzelnen körperlich und mental und in seiner Produktivität, aber auch Zusammengehörigkeit und Betriebsklima. Darüber hinaus gewinnen Unternehmen an Attraktivität bei potenziellen Bewerbern.

Der Klassiker fürs gemeinsame Training ist der Laufsport: gut für Herz und Kreislauf, stärkt das Immunsystem, und weil es im Freien stattfindet, hilft Joggen im Hellen beim Bilden von Vitamin D. Es baut Stresshormone ab und Glückshormone auf und tut somit auch der Psyche gut. Läufer schlafen besser und nicht zuletzt stärkt gemeinsames Joggen das Wirgefüh. Das gilt insbesondere für die Teilnahme an Firmenläufen.



Trainiert wird dafür in festen Lauftreffs. Damit sich niemand scheut, empfiehlt es sich, (mindestens) zwei Gruppen zu bilden: eine für Einsteiger, die zweite für Fortgeschrittene. Je nach Voraussetzungen eventuell auch noch eine Walking-Gruppe. Und schon kann's losgehen.

## Gesundheit und Team stärken

Wer kennt sie nicht, die Endorphine, die uns nach dem Sport mit einem guten Gefühl zurücklassen. Diesen Effekt kann ein gemeinsames Work-out im Team noch verstärken. Wenn wir gemeinsam Sport treiben, stärkt das nicht nur uns und unseren Körper, sondern auch das Zusammengehörigkeitsgefühl.

Bei der TD Deutsche Klimakompressoren GmbH bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Produktion und des Verwaltungsbetriebs einen gemeinsamen wöchentlichen Crossfit Kurs an. Ein Trainer kommt zu uns aufs Gelände und trainiert nachmittags mit einer Gruppe aus allen Bereichen des Unternehmens. Dabei steht zunächst im Vorder-

grund, einseitige Belastungen, sei es durch die Arbeit in der Produktion oder am Schreibtisch, auszugleichen. Neben dem internen Sportkurs veranstalten wir gemeinsam mit dem Sportverein Straßgräbchen aus der Region jährlich ein Lauf-Event. Beschäftigte, deren Familien und Laufinteressierte aus den umliegenden Gemeinden laufen gemeinsam in verschiedenen Wettkämpfen auf einer Strecke vom angrenzenden Ort zum Unternehmensgelände.

Dabei wollen wir unsere Bindung an die Region in den Fokus rücken, Zusammenhalt und Gemeinschaft stärken. Gleichzeitig fördert die gemeinsame Bewe-



gung auch den Teamspirit nach innen: Wir merken, dass sich der abteilungsübergreifende Zusammenhalt verbessert hat. Kommunikative Barrieren werden abgebaut und Konflikte werden vorgebeugt.

Janette Bergmann  
Teamleiterin General Affairs,  
Gesundheitsmanagement  
TD Deutsche Klimakompressor GmbH



## AOK-Angebote



- **Expertenforum:** Im AOK-Forum „Fitness & Bewegung“ geben Sportwissenschaftler und -pädagogen Tipps und beantworten individuelle Fragen rund ums Training: [aok.de/foren](https://aok.de/foren) > **Fitness & Bewegung**
- **Rückentraining:** Richtig bücken und sitzen, gezielt trainieren: Das AOK-Programm für mehr Bewegung und Rückengesundheit zeigt in einem 15-wöchigen Online-Kurs, wie es geht: [aok-rueckenaktiv.de](https://aok-rueckenaktiv.de)
- **Gesundheitstage:** Auf Wunsch entwickeln AOK-Experten Workshops oder Gesundheitstage für die Bedürfnisse Ihres Unternehmens, zum Beispiel mit dem Schwerpunktthema Bewegung. Die Kontaktdaten Ihres Ansprechpartners finden Sie hier: [aok.de/fk/gesundheit](https://aok.de/fk/gesundheit) > **Ansprechpartner**
- **Wegweiser zum Herunterladen:** Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat unter anderem in Zusammenarbeit mit der AOK den Wegweiser „Bewegte Arbeitswelt“ mit zahlreichen Anregungen für Betriebe herausgegeben. Sie können ihn als PDF kostenfrei herunterladen: [iga-info.de](https://iga-info.de) > **Suchbegriff: Bewegte Arbeitswelt**

### GEMEINSAM FIT BLEIBEN.

Auch betriebseigene Fußball-, Volleyball- oder Hockeymannschaften können Mitarbeiter zu Bewegung anspornen. Außerdem kann die Firma einen Zuschuss zum Mitgliedsbeitrag im Fitnessstudio zahlen. Oder gleich bei dem Studio exklusiv für die Mitarbeiter einen Pilates- oder Work-out-Kurs buchen. Und im Schwimmbad vor Ort kann nach Feierabend Aqua-Jogging angeboten werden. Die AOK-versicherten Mitarbeiter besuchen vielleicht einen AOK-Gesundheitskurs gemeinsam – oder buchen ihn sogar für ihr Unternehmen.

Bevor man Fitness-Equipment anschafft oder Kurse plant, ist es gerade für kleine Unternehmen eine Überlegung wert, sich mit anderen Firmen zusammenzutun. Hier helfen BGF-Netzwerke sowie Gewerbe- und Unternehmerverbände weiter. Die größten Erfolgsaussichten haben sportliche Aktivitäten übrigens, wenn sie von einem „Beauftragten“ koordiniert und organisiert werden. Zur rechtlichen Anerkennung von Betriebssport hat das Bundessozialgericht fünf Kriterien festgelegt. Mehr dazu sowie eine Verlinkung zum Deutschen Betriebssportverband, der über rechtliche, steuerliche, versicherungstechnische und andere administrative Fragen informiert, gibt es unter:

 [aok.de/fk/gesundheit](https://aok.de/fk/gesundheit) > **Bewegung am Arbeitsplatz**

 [aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit](https://aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit) > **BGM-Netzwerke**

## Bewegung im ≡ **Homeoffice**

Als im Frühling 2020 das Coronavirus auftauchte, ging es plötzlich ganz schnell: Innerhalb kürzester Zeit schickten Arbeitgeber landesweit Büroangestellte nach Hause. Laut Bitkom (Bundesverband Informationsgesellschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.) arbeitete im Dezember vergangenen Jahres jeder vierte Deutsche ausschließlich im Homeoffice, das entspricht etwa 10,5 Millionen Arbeitnehmern. Auf weitere circa 8,3 Millionen traf das zumindest an mehreren Tagen die Woche zu.

Das schützt in erster Linie natürlich vor Ansteckung. Auch mag die Arbeit im Homeoffice unterm Strich zeitsparend und somit effektiv sein. Doch mit am Schreib- oder Küchentisch sitzt in vielen Fällen ein alter Bekannter: Bewegungsmangel. Dabei können Unternehmen ihre Mitarbeiter auch auf die Ferne mit Rat und Tat in Bewegung bringen – zu beider Nutzen.





Foto (Collage): Getty Images/GeorgePeters, DjordjeDurdjevic

Wichtig sind zunächst kurze Unterbrechungen, um sich für ein paar Minuten mit Lockerungs- oder Dehnübungen aus der Rechnerstarre zu lösen – zum Beispiel über eine Erinnerungsfunktion per App, E-Mail oder einfach mit einem Wecker. Denn während man im Betrieb zum Meeting geht, einen Kollegen aufsucht oder unterwegs für einen Schwatz auf dem Flur oder in der Teeküche stehen bleibt, sitzt man zu Hause schnell stundenlang auf dem Schreibtischstuhl.

**CHALLENGE IN DER MITTAGSPAUSE.**

Auch im Homeoffice sollte eine echte Mittagspause zum Arbeitstag gehören, am besten verbunden mit einem Spaziergang im Freien. Arbeitgeber können eine Challenge zur Motivation organisieren: Wie wäre es, wenn jeder einen Schnappschuss von seiner Mittagsrunde im Intranet postet?

Darüber hinaus bringen professionelle Online-Sportkurse auf Trab. Nicht jeder YouTube-Film ist jedoch empfehlenswert. Um auf der sicheren Seite zu sein, hilft die AOK mit Infor-

*» Auch im Homeoffice sollte eine echte Mittagspause zum Arbeitstag gehören, am besten verbunden mit einem Spaziergang im Freien.«*

*Professor Dr. Ingo Froböse, Sportwissenschaftler an der Deutschen Sporthochschule Köln*

mationen weiter. Zum Teil hat sie selbst Gesundheitskurse ins Netz gestellt oder arbeitet mit zertifizierten Partnern in der Region zusammen. Das ist für AOK-versicherte Arbeitnehmer selbstverständlich kostenlos. Eine große Auswahl an (kostenpflichtigen) Sportvideos bietet die Homepage [cyberfitness.de](http://cyberfitness.de), darunter auch einen achtwöchigen Yogakurs, für den die AOK PLUS die Kosten übernimmt:

-  [Cyberfitness.de](http://Cyberfitness.de) > [Gesundheit/Prävention](#)
-  [cyberpraevention.de](http://cyberpraevention.de)

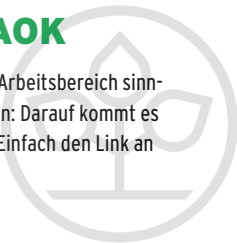
**FAZIT:**

**Es kann, muss aber nicht immer gleich der ganz große Wurf sein, um das Team in Bewegung zu bringen. Vor allem sollten Vorgesetzte mit gutem Beispiel vorangehen. Sei es in der Laufgruppe oder beim Mittagsspaziergang.** ■

**So unterstützt die AOK**

Pausen machen, auf Bewegung achten, den Arbeitsbereich sinnvoll gestalten. Das Poster „Zu Hause arbeiten: Darauf kommt es an“ hält viele Tipps fürs Homeoffice bereit. Einfach den Link an die Mitarbeiter weiterleiten:

 [aok.de/fk/plus/poster](http://aok.de/fk/plus/poster)





→ Für das  
Personal- und  
Lohnbüro

## Neue Meldepflicht und alte Zeitgrenzen

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

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

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

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

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

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

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



# Neuerungen zum Jahreswechsel

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



## Beitragsbemessungsgrenze (BBG).

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

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

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Ab dem 1. Juli 2022 können Arbeitgeber die AU-Daten bei den Krankenkassen digital abrufen. Arbeitgeber werden dann digital über den Beginn

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

## Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze).

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

## Arbeitslosenversicherung für Rentner.

Im Jahr 2022 müssen Arbeitgeber wieder ihren Beitragsanteil für die Arbeitslosenversicherung bei beschäftigten Altersrentnern zahlen. Die

## Sie fragen, Experten antworten

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

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

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

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



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



befristete Befreiung von der Beitragspflicht läuft aus. Die beschäftigten Rentner selbst zahlen keinen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung.

## Mindestlohn.

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

## Kurzfristige Beschäftigungen.

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

## Meldeverfahren.

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

## Sachbezugsgrenze.

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

## Rechengrößen.

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

 [aok.de/fk/rechengroessen](https://aok.de/fk/rechengroessen)

## Online mehr erfahren

Dieser Beitrag bildet den Stand vom 11. Oktober 2021 ab. Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie bereits jetzt eine Reihe weiterer Informationen zum Jahreswechsel. Die Inhalte werden laufend ergänzt und sind tagesaktuell.

**Unter anderem finden Sie alle Angebote unter:**

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

## Unfallversichert auf dem Weg zur Arbeit

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

## Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend

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

## Arbeitgeber ohne Betriebsitz im Inland

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

# Immun in Betrieb und Büro

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



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

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

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

Ausnahmen bestätigen die Regel, etwa bei Pflegekräften in Seniorenheimen und medizinischen Einrichtungen. Wer sich hier nicht impfen lässt, muss unter Umständen eine Versetzung in eine andere Abteilung hinnehmen, in der es weniger Patientenkontakte gibt.

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

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



## Aktuell

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

**Den Überblick behalten!**

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

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

**Jetzt informieren!**

[aok.de/fk/sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung) > Rundschreiben

# Mehr Gesundheitskompetenz

**Projekt** Gesundheit geht uns alle an! Darum sollten Gesundheitsinformationen so verständlich sein, dass sie die individuelle Gesundheitskompetenz stärken und auf die eigenen gesundheitlichen Belange angewendet werden können. Das Projekt EwiKo „Entwicklung der Gesundheitskompetenz in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung“ – ein Kooperationsprojekt der AOK PLUS und der Hochschule Fulda – unterstützt Gesundheitseinrichtungen dabei. Fragen zum Projekt beantwortet Professorin Katharina Rathmann von der Hochschule Fulda.



Foto: privat; AOK PLUS

**A**n wen richtet sich das Projekt „EwiKo“? Unser Projekt richtet sich an Beschäftigte, Bewohner und Patienten in Pflege-, Behindertenhilfeeinrichtungen und Krankenhäusern. Es bewegt sich an der Schnittstelle zwischen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Gerade die Coronapandemie hat uns in diesem und im letzten Jahr vor Augen geführt, wie wichtig es ist, Gesundheitsinformationen adressatengerecht und leicht zugänglich anzubieten, damit Beteiligte kompetent mit Gesundheitsinformationen umgehen und sich im Gesundheitswesen zurechtfinden können.

**Welchen Mehrwert bietet das Projekt?** Wir möchten gemeinsam mit der AOK PLUS die Gesundheitskompetenz aller Akteure in den Einrichtungen ganzheitlich fördern. Die Gesundheitskompetenz einer Einrichtung kann in acht Handlungsfeldern gestärkt werden: zum Beispiel im Bereich Einrichtungskultur und Leitungsebene, Schulung von Mitarbeitenden oder Kommunikation zwischen Fachpersonal und Klientinnen und Klienten. Das Projekt setzt in einer Pilotphase die Maßnahmen

zur Stärkung der Gesundheitskompetenz in ausgewählten sächsischen und thüringischen Einrichtungen um. Die Ergebnisse sollen dann möglichst vielen Unternehmen der Gesundheitsversorgung zugutekommen.

**Welche Angebote stehen den Einrichtungen der Gesundheitsversorgung zukünftig zur Verfügung?** Gemeinsam mit den ausgewählten Pileteinrichtungen entwickelt und erprobt das Team der Hochschule Fulda einen anwenderfreundlichen digitalen „Werkzeugkoffer“ (Toolbox). In der Toolbox stellen wir den Einrichtungen Handreichungen und unterstützende Checklisten, Praxisleitfäden und ausgewählte Tools mit detaillierten Anleitungen zur Verfügung. So kann etwa das Tool „Red Flags“ („Erkennen von Warnsignalen“) verwendet werden, um Schwierigkeiten im Umgang mit Gesundheitsinformationen bei Patientinnen und Patienten zu erkennen. Geschulte Mitarbeitende sind dann in der Lage, die Kommunikation individuell an die Patientinnen und Patienten auszurichten.

**Weitere Informationen zum EwiKo-Projekt unter:**

 [ewiko-gesundheitskompetenz.de](http://ewiko-gesundheitskompetenz.de)



*»Gesundheitskompetente Entscheidungen treffen zu können, ist in der heutigen Zeit essenziell, ganz besonders in der Gesundheitsbranche. Das EwiKo-Projekt bietet den Einrichtungen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und sich für zukünftige Herausforderungen gut aufzustellen.«*

Heiko Kotte, Bereichsleiter Gesundheitsförderung bei der AOK PLUS



Fotos: Getty Images/Wital, theearmuss; Termmee; Christina Schulz

# Fremdsprachen gefragt

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

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

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

## Wo werden Fremdsprachenkenntnisse benötigt?

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

Quelle: BIBB/Erwerbstätigenbefragung 2018 (gewichtete Angaben)

### Diese Fremdsprachen werden am häufigsten in Stellenanzeigen gefordert:

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

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.

## Neue Plattform für Betriebe

**BGF-Trainings** In Kooperation mit der AOK PLUS, Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, hat das Projektteam PENELOPE der Technischen Universität Dresden innovative und wissenschaftlich fundierte Trainings zur Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt. Interessierte Pflegekräfte können sich ab sofort anmelden.

„Unser Angebot richtet sich an Mitarbeitende und Leitungskräfte aus dem Bereich der Pflege“, erklärt Christina Schulz, Koordinatorin des Projektverbunds. „Hierzu zählt die stationäre und ambulante Alten-, Kranken- und Behindertenpflege.“ Interessierte können aus drei Schwerpunkten wählen:

Im Training zu „Pausen und Erholung“ lernen die Teilnehmenden, Fehlbeanspruchungen durch optimale Pausen- und Erholungsstrategien zu reduzieren und neue Ressourcen aufzubauen.

Das Online-Training „Emotionale Kompetenzen“ unterstützt Leitungskräfte und Mitarbeitende dabei, Emotionen besser zu verstehen, um gelassener mit emotional belastenden Situationen umzugehen.

In Sekundenschnelle zu entspannen und diese Fähigkeit in stressreichen Situationen im Arbeitsalltag einzusetzen, wird im Online-Training „Entspannung im Arbeitsalltag“ vermittelt. „Zudem bieten wir für den Bereich der Entspannung Gruppentrainings sowie eine Trainer-Weiterbildung an“, ergänzt Dr. Lars Pieper, Projektleiter des Online-Trainings „Entspannung im Arbeitsalltag“.

Die Online-Trainings können zeit- und ortsunabhängig am Computer oder Smartphone absolviert werden. Die Teilnahme an den Trainings ist kostenlos. Am Ende erhält der Teilnehmende ein Teilnahmezertifikat und es können Fortbildungspunkte gesammelt werden. Das PENELOPE-Team freut sich auf die Kooperation mit interessierten Pflegeeinrichtungen.

**Informationen und Anmeldung unter:**

 [tu-dresden.de/mn/psychologie/penelope](https://tu-dresden.de/mn/psychologie/penelope)



**„Ich empfehle die AOK PLUS ...**

**... weil ich Erreichbarkeit, kurze Wartezeiten und Entscheidungen mag. Das finde ich im Filialnetz vor Ort genauso wie im Online-Portal. Außerdem ist die AOK PLUS ein guter Partner in vielen betrieblichen Angelegenheiten.**

*Knut Trauboth, BSV AOK Leipzig e. V. - Zentrum für Gesundheitssport - aus Leipzig*



## Kinderkrankengeld

**Funktionserweiterung** Viele Eltern kennen das Problem, ihr Kind ist krank, sie möchten Kinderkrankengeld beantragen, aber wie? Diese Fragen beantwortet jetzt eine neue Seite in der Online-Filiale. Sekundenschnell werden hier Tage abgebildet, die gerade eben online eingereicht wurden. Zusätzlich können Eltern unkompliziert einen Antrag auf Nutzung der Anspruchstage des zweiten Elternteils einreichen. Komplettiert wird das Angebot der Online-Filiale um Informationen rund um das Kinderkrankengeld und bietet dadurch bei der immer weiter steigenden Antragszahl einen Mehrwert. Allein im ersten Halbjahr 2021 wurden etwa 27.700 Anträge auf Kinderkrankengeld über die Online-Filiale eingereicht.

 [plus.meine.aok.de](https://plus.meine.aok.de)

## Videosprechstunde

**Medizinische Hotline** Die Videosprechstunde von AOK-Clarimedis bietet nun allen AOK-Versicherten die Möglichkeit, bequem von zu Hause ein persönliches Gespräch mit Fachärzten für die Bereiche der Orthopädie und Schwangerschaft/Geburt zu führen. Es handelt sich dabei nicht um eine ärztliche Zweitmeinung, sondern um eine kompetente Beratung zu den aufgeführten Themen. Auch werden in der Videosprechstunde weder Diagnosen gestellt noch Erkrankungen behandelt oder Rezepte oder Verordnungen ausgestellt. Hier sind weiterhin die Haus- und Fachärzte die ersten Ansprechpartner.

 [plus.aok.de/clarimedis](https://plus.aok.de/clarimedis)

# Der Erfolg gibt uns recht

**Betriebliches Gesundheitsmanagement** Seit 70 Jahren fertigt das Elektromotorenwerk Grünhain (EMGR) mitten in der Montanregion des Weltkulturerbes Erzgebirge. Kerngeschäft sind Einphasen- und Drehstrommotoren sowie Pedelec- und Elektro-Antriebsysteme. Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement konnte die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden.



## Daten und Fakten | Elektromotorenwerk Grünhain

**GRÜNDUNG:** 1951

**MITARBEITER:** 250

**SORTIMENT:** kundenspezifische Antriebe und Antriebskomponenten für Industrieanwendungen wie Pumpen, Transportbänder, Kompressoren, Torantriebe

**FIRMENSITZ UND PRODUKTION:** Grünhain im Erzgebirge

 [emgr.de](http://emgr.de)

Vom Elektrolech bis zum fertigen Produkt – stolz sind die 256 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die komplette Wertschöpfungskette im Haus. Denn EMGR entwickelt und fertigt in einer außerordentlichen Technologietiefe, vom Aluminium-Druckguss über CNC-Bearbeitung, Wickeln, Kabelfertigung bis zur finalen Montage.

Die Mitarbeiter sind also von der operativ-manuellen Produktion bis zur Bürotätigkeit in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern im Unternehmen beschäftigt.

Bereits 2013 stellte die Unternehmensleitung ein konkretes Problem fest: ein hoher Krankenstand im gesamten Unternehmen. Das führte zu der Entscheidung, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzuführen. Ganz klassisch wurde zunächst ein Konzept zum BGM erstellt und Ziele erarbeitet.

„Der erste Schritt war, die Ausgangssituation zu untersuchen. Probleme erkennen, arbeitsbedingte Belastungen aufzuzeigen und das Betriebsklima zu analysieren“, erzählt Grit Sebald, Personalleiterin bei EMGR. Sie arbeitet auch heute noch im Steuerungskreis mit, gemeinsam mit dem Geschäftsführer Peter C. Weilguni, dem Betriebsratsvorsitzenden Jens Thiele und Vertretern aus den Abteilungen.

**Kooperation.** Die Wahl zur Begleitung und Beratung bei der Einführung des BGM fiel auf die AOK PLUS, sind doch über 80 Prozent der Mitarbeiter dort versichert. Dazu kam ein guter und intensiver persönlicher Kontakt mit den Mitarbeitern der Gesundheitskasse. Stefan Fricke, Geschäftskundenberater für alle Belange rund um die Krankenversicherung, und Frank Epperlein, Berater der Betrieblichen Gesundheitsförderung, betreuen das Unternehmen seit 2013 und stellten bereits über viele Jahre Krankenstandauswertungen zur Verfügung. „Gute Kundenbeziehung und Vertrauen sind entscheidend“, sagt Sebald über den Auswahlprozess.

*Das Unternehmen fördert das Verkehrsmittel Fahrrad. Dazu gehört auch ein neuer überdachter Unterstand für die Räder.*



**Belegschaft mitnehmen.** „Die Belegschaft war von Anfang an sehr offen und wirklich engagiert“, beschreibt Sebald den Start. „Relativ schnell standen Freiwillige für den Arbeitskreis bereit.“ An der ersten Mitarbeiterbefragung haben 70 Prozent teilgenommen. Das Interesse war groß. „Die Themen waren querebeet, von Betriebsklima über Führungsstile in der Kommunikation, die eigene Belastung – alles wurde abgefragt.“

Am Anfang wurden relativ viele, gleich sichtbare Maßnahmen in kurzem Zeitraum umgesetzt. Es wurde baulich viel verändert, neue Pausenräume entstanden und wurden modernisiert. „Wir haben viel Geld in die Hand genommen“, meint Sebald. Dazu kamen etwa Hebevorrichtungen in den Fertigungsbereichen, Absaugeinrichtungen, eine Veränderung der Beleuchtung am Arbeitsplatz, aber auch strukturelle Änderungen in der Ablauforganisation sowie Angebote zur individuellen Gesundheitsförderung und Teamevents.

Als Ziele des BGM beschreibt AOK-Berater Epperlein aus Sicht der Gesundheitskasse die Verbesserung des Betriebsklimas, Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, erhöhte Personalverfügbarkeit, Verringerungen arbeitsbedingter Belastungen, Verbesserung des Führungs- und des Gruppenklimas – und somit die Erhöhung der Lebensqualität.

Ein wichtiges Thema ist auch die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. „Seit letztem Jahr haben wir Bike-Leasing initiiert, das rege genutzt wird“, erzählt Sebald. Ganz aktuell wurde ein überdachter Fahrradständer durch firmeneigene Handwerker gebaut, weil viele Mitarbeiter das Angebot nutzen.

**Kursangebot.** „Von Anfang an gab es auch Kursangebote, etwa Rückenschulen bei einer hiesigen Physiotherapie“, sagt Sebald. Ein weiterer großer Schwerpunkt ist das Thema Führung. Auch hier wurde von Anfang an Wert darauf gelegt, Führungskräfte zu schulen. „Mit Workshops und Einzelcoachings sind über die Zeit Verbesserungsprozesse entstanden, die ich nicht erwartet hätte“, meint Sebald. Unmittelbares Resultat war etwa, dass regelmäßige Teammeetings – auch interdisziplinär – eingeführt wurden.

„Wichtig ist, nichts Vorgefertigtes anzubieten, manches kommt nicht an. Es kommt darauf an, die Mitarbeiter immer mitzunehmen. Eine Erkenntnis ist, dass manche Vorhaben nicht sofort umsetzbar sind, seien es Abläufe im Unternehmen, sei es finanzieller Natur. Klare Ziele, kleine Schritte und immer die Mitarbeiter mitnehmen“, so klar umreißt Sebald ihre Erfahrungen. „Doch der Erfolg gibt uns recht, ich würde es immer wieder angehen, das ist meine persönliche Erkenntnis durch die Beschäftigung mit dem BGM. Und dass die Kolleginnen und Kollegen immer wieder neue Ideen mitbringen, zeigt, dass wir die Mitarbeiter in den Abteilungen mit dem BGM auch erreicht haben.“



# Aktiv für die **Männergesundheit**

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

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

**M**änner tun sich mit dem Thema Gesundheit schwerer als Frauen“, sagt Dr. Thomas Lennefer, Psychologe und Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK-Bundesverband. Und weil Männer seltener zum Arzt gehen, sich ungesünder ernähren und Krankheitssymptome ignorieren, haben sie eine niedrigere Lebenserwartung als Frauen. Dem Statistischen Bundesamt zufolge haben im Jahr 2019 geborene Frauen eine Lebenserwartung von über 83 Jahren, bei Männern hingegen sind es 78 Jahre. Eine hauptsächlich genetisch bedingte niedrigere Lebenserwartung ist eher unwahrscheinlich.

Denn die häufigsten Todesursachen bei Männern sind die krankhafte Veränderung der Herzkranzgefäße (8,7 Prozent), Lungen- und Bronchialkrebs (6,6 Prozent) sowie Herzinfarkt (6,3 Prozent). Krankheiten also, bei denen sich das Risiko, zu erkranken, durch einen gesunden und aktiven Lebensstil minimieren lässt.

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

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





**Mit der AOK ein Zeichen setzen:** Schnurrbärte in allen Formen und Farben? Kein Wunder, es ist »Movember«, der Achtsamkeits-Monat zur Männergesundheit. Und der steht im Zeichen des Oberlippenbartes. Aber egal ob mit oder ohne - die AOK PLUS unterstützt mit Früherkennung und zahlreichen Vorsorgeleistungen speziell für Männer.

**Weitere Informationen unter:**

 [aok.de/movember](https://aok.de/movember)



Fotos: PR/AOK

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

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

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

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

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

### So unterstützt die AOK

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

 [aok.de/fk/gesundheitsangeboten](https://aok.de/fk/gesundheitsangeboten) > Aus der Praxis >  
**Digitale Angebote für die Gesundheit**



# Chronisch erschöpft

**Fatigue** Eine anhaltende körperliche und geistige Erschöpfung wird als Fatigue bezeichnet. Sie kann in Verbindung mit Krebs oder anderen schweren Erkrankungen auftreten oder sich nach Virusinfektionen entwickeln. Auch nach überstandenen Infektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus können sich Fatigue-Beschwerden einstellen.





»Die Forschergruppe hofft, einen Beitrag zur besseren künftigen Versorgung leisten zu können.«

Dr. Christian Förster, Facharzt für Innere Medizin, Institut für Allgemeinmedizin und Interprofessionelle Versorgung, Universitätsklinikum Tübingen

Der Begriff „Fatigue“ stammt aus dem Französischen und steht für Müdigkeit oder Erschöpfung. Bei Beschwerden, die länger als sechs Monate bestehen, spricht man auch von chronischer Fatigue. Bei Menschen, die an einem Chronic-Fatigue-Syndrom leiden, verschlechtert sich der Gesundheitszustand nach körperlicher oder geistiger Aktivität. Die Betroffenen erleben eine im Vergleich zu den vorausgegangenen Aktivitäten unverhältnismäßig starke körperliche und geistige Erschöpfung, die durch Schlaf nicht zu beseitigen ist. Aufgrund ihrer reduzierten Belastbarkeit fällt es ihnen schwer, ihren Alltag und Beruf wie gewohnt zu bewältigen. Die Ursachen der Erkrankung sind noch nicht eindeutig geklärt. Zudem besteht hinsichtlich der diagnostischen Kriterien und Behandlungsmöglichkeiten noch Forschungsbedarf.

Auch mit dem SARS-CoV-2-Virus infizierte Menschen berichten nach überstandener akuter Erkrankung oft über länger anhaltende Symptome, die auch als Long-COVID- oder Post-COVID-Syndrom bezeichnet werden. Besonders häufig wurden über Monate anhaltende Beeinträchtigungen des Geruchs- und Geschmackssinns sowie Atemnot beobachtet. Erste Studienergebnisse deuten zudem darauf hin, dass nach einer Coronainfektion auch ein erhöhtes Fatigue-Risiko besteht. Bisher stammen diese Daten aus Einzelberichten oder relativ kleinen, oft unkontrollierten Studien und sind daher nur begrenzt aussagekräftig. Deshalb sollen in einer größer angelegten Studie des Universitätsklinikums Tübingen nun umfangreichere Daten zur Art und Häufigkeit länger anhaltender Symptome nach einer COVID-19-Erkrankung erhoben werden.

**Tübinger Studie bündelt Symptome.** Im Herbst 2020 verschickten die Allgemeinmediziner der Uniklinik Tübingen dazu Fragebogen an ausgewählte Gesundheitsämter zur Weiterleitung an Patienten, die positiv auf eine SARS-CoV-2-Infektion getestet worden waren. „Wir hoffen, 2.000 ausgefüllte Bogen zurückzu-erhalten“, sagt Dr. Christian Förster, Facharzt für Innere Medizin,

der an der Studie mitarbeitet. „Dabei ist es ganz gleich, ob sie stationär, ambulant oder gar nicht behandelt worden sind.“ Was zähle, sei ein möglichst breiter Personenkreis. Die Fragen umfassen alle Symptome, auch deren Ausprägung und Dauer und wie sehr sie die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen: Wie lange dauert die Krankschreibung, wird man überhaupt wieder voll einsatzfähig? „Fatigue ist nur eine Facette des Post-COVID-Syndroms“, erläutert Förster. Die Symptome sind schwer voneinander zu trennen, aber die Tübinger Forschergruppe erhofft sich, einen Beitrag zur besseren künftigen Versorgung leisten zu können.

**Offener Umgang mit Betroffenen.** Auch für Arbeitgeber kann die Unterstützung und Wiedereingliederung von am Fatigue-Syndrom erkrankten Mitarbeitern eine besondere Herausforderung sein. Meist können Betroffene ihren Aufgaben nicht mehr im gewohnten Umfang nachgehen, da sie deutlich weniger belastbar sind. Wichtig ist dann ein verständnisvoller Umgang mit den erkrankten Kollegen. Als Arbeitgeber kann man die Betroffenen darin unterstützen,

- ihren Tagesablauf bewusst und kräfteschonend zu gestalten und Ruhephasen einzuplanen,
- erreichbare Ziele festzulegen,
- Prioritäten zu setzen und Aufgaben anders zu verteilen oder zu delegieren,
- Termine auch mal abzusagen.

Auch das Führen eines Energie- oder Fitnessstagebuchs mit Tagesaktivitäten und dem dabei beobachteten Befinden kann helfen, eine ständige Balance zwischen Über- und Unterforderung zu schaffen.

## So unterstützt die AOK PLUS

Gegen die Symptome der Fatigue kann dosierte körperliche Aktivität mit Vermeidung von Überlastungen helfen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, mit Yoga, Meditation oder Entspannungsübungen einen achtsamen Umgang mit sich selbst zu lernen. Zum Beispiel in den kostenfreien Kursen für Versicherte der AOK PLUS:

 [plus.aok.de/kurse](https://plus.aok.de/kurse)



## Coronainfektionen bei Erwerbstätigen

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

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

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

Forschung (898 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) auf.

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

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


 [aok.de/fk/corona-arbeitgeber](https://aok.de/fk/corona-arbeitgeber)

## Kurz notiert

### Online-Tool

#### IT-Sicherheit stärken

Mit dem neu entwickelten Angebot der Transferstelle IT-Sicherheit im Mittelstand (TISiM) können auch Unternehmen ohne eigene IT-Abteilung ihre Digitalisierungsschritte vorantreiben und sicher gestalten. Der „Sec-0-Mat“ bündelt Handlungsempfehlungen aus Initiativen und Angeboten für kleine und mittlere Unternehmen, Selbstständige, Freiberufler und das Handwerk. Auf Grundlage einer Unternehmensbefragung liefert das Tool Aktionspläne mit konkreten Umsetzungsvorschlägen zu bedarfsgerechten Maßnahmen für die Verbesserung der IT-Sicherheit. Darüber hinaus erinnert eine weitere Aktionsliste an zusätzliche Optimierungspotenziale:

 [sec-0-mat.de](https://sec-0-mat.de)

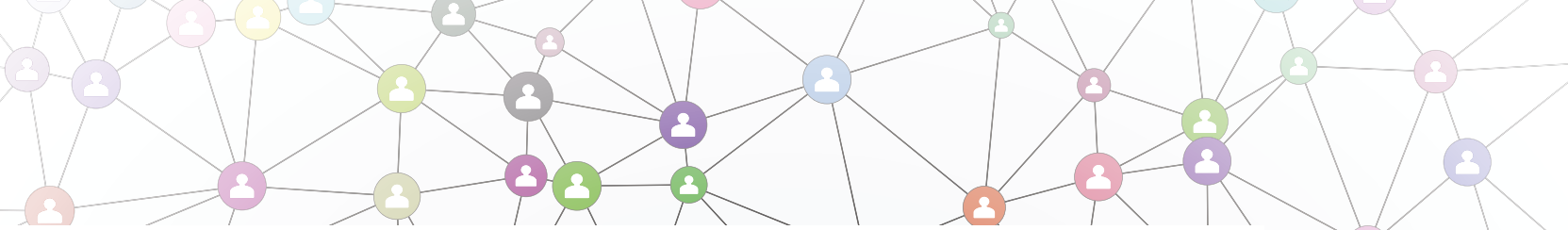
### März 2022

#### Auf zu neuen Ufern

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

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





# Netzwerktreffen Pflege im Vogtland

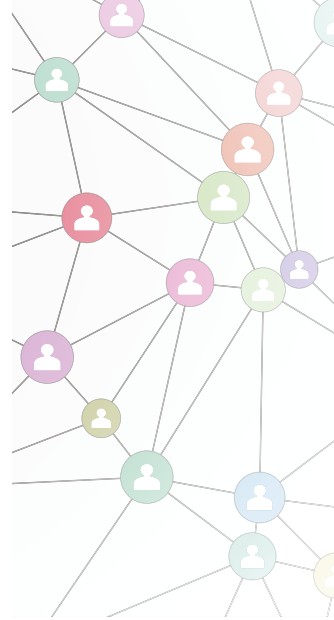
**Betriebliche Gesundheitsförderung** Als „sehr gelungenen ersten Schritt mit vielen Informationen und einem regen Austausch“ sieht Ralf-Michael Engelhardt, Leiter des Gesundheitscenters Plauen, die erste Veranstaltung des Netzwerks #waskommtnachdemapplaus. Unter dem Titel „Pflegen mit Leib & Seele – Wie Prävention und Gesundheitsförderung gelingen können“ fand die Veranstaltung am 14. September hybrid, also online und live, in der Vogtlandhalle Greiz statt. Während die Referenten live vor Ort ihr Wissen und ihre Erfahrungen teilten, waren die Teilnehmer aus allen Bereichen der Pflege online dabei.

„Das Ziel, ein gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld in pflegerischen Berufen zu schaffen, ist von großer Bedeutung“, so Engelhardt, der den Aufschlag als Erfolg sieht.

In drei virtuellen Räumen stellten Ina Wasilkowski (Best-Practice-Beispiel), Sylvie Hoffmann und Nicola Kuhnert von der AOK PLUS (Prävention für Bewohner) sowie Dr. Norbert Hebestreit („Gesund führen“) verschiedene Themen zum Gesundheitsmanagement und zur Implementierung der Bewohnerprävention vor.

Die Teilnehmer konnten sich nicht nur mit Informationen versorgen und gemeinsam Lösungsansätze und Strategien erarbeiten, es war vor allem eine gute Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen. „So konnten wir Türen für den Austausch öffnen und boten eine gute Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen“, sagt Engelhardt. Eine Fortsetzung ist geplant.

 [aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit](http://aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit) > BGM-Netzwerke



# Frische Ideen für das Gesundheitswesen



**Start-ups** Der Umgang mit Stress, die 3-D-Animation geplanter Operationen und barrierefreie Kommunikation zwischen Patienten sowie Pflegenden sind die zentralen Themen, an denen drei junge Unternehmen namens Pocketcoach, MeinDoc und CallPima in den kommenden sechs Monaten mit der AOK PLUS arbeiten werden. Die Start-ups wurden von der Gesundheitskasse und dem SpinLab Leipzig für ihr gemeinsames, seit 2018 laufendes Mentoring-Programm ausgewählt. Ein halbes Jahr werden die Teams ihre Produkte weiterentwickeln und dabei von Mentoren aus der AOK PLUS begleitet.


„Alle drei Produkte der Start-ups sind sehr greifbar und weit entwickelt. Das macht das Arbeiten für uns

etwas leichter als in zurückliegenden Jahrgängen“, sagt Stephanie Urban, verantwortlich für die Betreuung von Start-ups bei der Gesundheitskasse.

Wie das Mentoring konkret für die Start-ups aussieht, ist ganz unterschiedlich. Zum einen können wichtige Hintergrundinformationen zum Gesundheitsmarkt vermittelt werden, beispielsweise zu Abrechnungsprozessen, zu aktuellen Gesetzen oder Finanzierungsmöglichkeiten für die Anwendungen. Auch können Kontakte zu Leistungserbringern vermittelt werden, damit diese die Produkte testen. Und es wird geprüft, ob sich die innovativen Produkte der Start-ups mit bestehenden Angeboten der AOK PLUS verknüpfen lassen. ■

## impressum

gesundes **unternehmen** – das Arbeitgebermagazin der AOK – Die Gesundheitskasse // Herausgeber: AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin // AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Sternplatz 7, 01067 Dresden // [plus.aok.de](http://plus.aok.de) // Verlag und Redaktion: CW Haarfeld GmbH, Robert-Bosch-Str. 6, 50354 Hürth // Internet: [cwh.de](http://cwh.de) // Tel.: 0800 888-5440, Fax: 0800 888-5445 // E-Mail: [service@cwh.de](mailto:service@cwh.de) // Kontakt Redaktion: [gesund.es.unternehmen@cwh.de](mailto:gesund.es.unternehmen@cwh.de) // Redaktionsleitung: Kai Stiehl (v. i. S. d. P.), Geschäftsadresse siehe Verlag und Redaktion // Chefredakteurin: Simone Königs // Redaktion: Manuela Müller, Silke Siems, Bettina Tanneberger, Julia Templin, Stephanie von Zelisch // Regionalredaktion AOK PLUS: Rico Schubert // Ständige Mitarbeit: Peter Büttner, Liane Rapp // Arbeitsrechtliche Beratung: Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden // Gestaltung: claim GmbH, CW Haarfeld // Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern // Erscheinungsweise: dreimal jährlich // Redaktionsschluss: 1.10.2021 // ISSN 2194-2250 // Mit der kostenfreien Aussendung 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 auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr. // Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

 Dieses Magazin ist auf 100% Altpapier gedruckt. Die eingesetzten Farben haben Bioqualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des Europäischen Druckfarbenverbands (EuPIA) verzichtet.

## Veranstaltungen im November

Fotos: PR AOK; PR/Leon Sinowenko; Illustration: Kai Felmy

**Digital. Gesund. Arbeiten.** Am 30. November 2021 rundet die AOK PLUS ihre Veranstaltungs-Trilogie zum Motto „Digital. Gesund. Arbeiten.“ ab. Die dritte Veranstaltung „Digitale Gesundheitskompetenz – eine Schlüsselqualifikation der Zukunft?“ führt die Erkenntnisse aus den vorausgegangenen Diskussionen zusammen und arbeitet die Bedeutung der digitalen Gesundheitskompetenz für mittelständische Unternehmen heraus.

Langfristige Veränderungen durch Wertewandel, demografische Entwicklung und Digitalisierung transformieren unsere Arbeit. Damit Unternehmen in diesem sich stets weiter verändernden Umfeld erfolgreich bleiben, müssen sich auch die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter anpassen. Beschleunigt durch die Pandemie wird immer deutlicher, dass die Entwicklungen in der neuen Arbeitswelt und digitale Gesundheitskompetenzen sich wechselseitig bedingen.

Wenn es um Digital Health geht, führt an Professor David Matusiewicz kein Weg vorbei. Als Professor für Medizinma-

nagement an der FOM Hochschule, als Gründer und Investor von technologiegetriebenen Start-ups im Gesundheitswesen, Mitgründer der „Digital Health Academy“ sowie des Medienformats „Digi Health Talk“ bringt er eine so vielfältige wie fundierte Perspektive in die Diskussionsrunde ein.

Professor Volker Nürnberg, Allensbach Hochschule, befasst sich mit vielfältigen Aspekten auf dem Gebiet der Gesundheitsökonomie. Eine uneingeschränkt positive Sicht auf digitales Gesundheitsmanagement teilt er jedoch nicht. Er warnt davor, dass der digitale Hype die nach wie vor hohe Bedeutung analoger BGM-Maßnahmen ausblende.

Die Veranstaltung findet als „Hybrid“ sowohl physisch als auch virtuell statt. Von den beiden Veranstaltungsorten Dresden und Weimar aus diskutieren die Referierenden miteinander ihre jeweiligen Standpunkte – geleitet und geführt durch die bewährte Moderation von TV-Profi Franziska Schenk.

 [aok.de/kp/plus/imdialog](https://aok.de/kp/plus/imdialog)

## Auch das noch ...

Cartoonist Kai Felmy wirft für gesundes **unternehmen** seinen ganz persönlichen Blick auf Themen rund um die betriebliche Gesundheit ...

„Nie wieder Rückenschmerzen vom vielen Bücken ...“



## Sara Nuru

### Zur Person

Sara Nuru (32), geboren im bayrischen Erding, ist als Unternehmerin und Model erfolgreich. Seit fünf Jahren betreibt die Siegerin der vierten Staffel der Castingshow „Germany's Next Topmodel“ zusammen mit ihrer Schwester die Firma „nuruCoffee“. Aus Äthiopien, dem Heimatland ihrer Eltern, importieren die beiden fair gehandelten Kaffee und unterstützen mit ihrem Verein „nuruWomen“ äthiopische Frauen mit Mikrokrediten. Sara Nuru ist „Botschafterin für nachhaltige Entwicklung“ für das „Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“. In ihrem Buch „Roots“ berichtet die Wahl-Berlinerin unter anderem von den Herausforderungen, die ein „Social Business“ mit sich bringt.

 [saranuru.com](http://saranuru.com)



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

- 1) **Big Boss, Teamleiter oder Azubi – welche Position würden Sie in einem Betrieb gern einnehmen (und warum)?**  
Teamleiter. Verantwortung für ein Team zu haben, so wie aktuell zusammen mit meiner Schwester Sali, ist zwar eine große Herausforderung, aber es macht auch unglaublich viel Spaß.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**  
Hatte ich so konkret nicht. Noch während meiner Schulzeit bin ich ins Modelgeschäft reingerutscht.
- 3) **Was sollte ein guter Chef unbedingt beherrschen?**  
Empathie und Entscheidungsfreude.
- 4) **Sie stranden mit Kollegen/Mitarbeitern auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme ...?**  
Feuer machen, sich zusammensetzen und gemeinsam überlegen: Wo stehen wir, wie geht es jedem Einzelnen damit und was machen wir als Team als Nächstes?
- 5) **Mit wem würden Sie gern noch einmal eine Firma gründen (und warum)?**  
Immer wieder gern mit meiner Schwester Sali, weil das großartig funktioniert. Wir sind sehr unterschiedlich, ergänzen uns gut. Als kleines Familienunternehmen wollen wir organisch wachsen, hoffen darauf, dass künftige Generationen eines Tages miteinsteigen.
- 6) **Deutschland ist ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...?**  
... es hier einen funktionierenden Sozialstaat gibt. Ich weiß nicht, ob wir woanders den Mut gehabt hätten, uns selbstständig zu machen. Es gibt zwar viel Bürokratie, du musst etwa einen überzeugenden Businessplan vorlegen. Aber das ist auch gut, so muss man sich über vieles Gedanken machen. Und falls es dann trotzdem nicht hinhaut, fällt man nicht ins Bodenlose.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**  
Ich habe mit dem Töpfern angefangen und mir eine richtig gute Töpferscheibe und gutes Material gekauft.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gern erfunden?**  
Das Smartphone.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**  
Fast alle Produkte bei Homeshopping-TV-Sendern.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**  
Entscheidungen treffen.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**  
Ruhig dasitzen, ein Buch lesen oder kreativ sein.

Und noch ganz persönlich: Welche besonderen Herausforderungen birgt die Führung eines „Social Business“?

- +1) Dass andere Menschen verstehen, dass die wirtschaftliche unserer sozialen Motivation untergeordnet ist.

WISSEN, WAS GILT

---

# Neues zum Jahreswechsel



2022

## Trends & Tipps

Immer und überall – **bestens informiert**  
[aok.de/fk/jahreswechsel](https://aok.de/fk/jahreswechsel)