

4 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Zeigen oder schweigen? Emotionen bei der Arbeit

→ [Hier klicken](#)

→ [Infos zur Chancenkarte](#)

→ [Job-Ghosting](#)

→ [Routinen für den Rücken](#)

**Klicken
statt blättern**

Komfort-PDF mit
interaktiven Buttons
und Links

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der AOK.
Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund
aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**
aok.de/fk/nw/kontakt

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner
Redaktionsleitung:
Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:
Fionn Birr, Heike Bohn,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener, Maria Zeitler
Regionalredaktion

AOK NordWest:
Georg Focke, Olaf Fuhrmann,
Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke, Stephan Sunnus,
Birgit Ursprung

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:
9. September 2024

Mit der kostenfreien Aussendung
des Magazins **gesundes unter-
nehmen** kommt die AOK NordWest
ihren sich aus § 104 SGB IV und
§ 13 SGB I ergebenden Beratungs-
und Informationspflichten nach.
Nachdruck, auch auszugsweise,
sowie elektronische Vervielfälti-
gung von Artikeln und Fotos nur
mit ausdrücklicher Genehmigung
des Verlags. Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte und Fotos
keine Gewähr.



Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



Die Arbeit – ein Ort für Emotionen?

Ob im Büro, im Außendienst oder in der Werkshalle: Jedes Unternehmen lebt von den Menschen, die dort arbeiten.

Gefühle, positive wie negative, kann niemand einfach vor der Tür lassen. Sie sind immer da. Das gilt für alle, aber besonders für Teammitglieder, die Angehörige pflegen, Kinder versorgen oder andere Aufgaben zusätzlich zu ihrer Arbeit bewältigen. Emotionen auch im Job angemessen ausdrücken zu können, steigert das Wohlbefinden.

In unserer Titelstory zeigen wir, wie Arbeitgeber mit ihren eigenen Gefühlen und denen ihrer Mitarbeitenden umgehen können. Ihnen Raum zu geben, kann dazu beitragen, dass sich alle im Team wertgeschätzt fühlen. Das tut gut, auch dem Unternehmen.

Gut ist ebenfalls ein entspannter, schmerzfreier Rücken. Was bei Beschwerden im Kreuz hilft und wie man ihnen vorbeugen kann, lesen Sie auf den Seiten 24 und 25.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, zusätzliche Exemplare des Magazins anfordern oder es abbestellen? Eine kurze Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt.

Auch Ihre Anregungen und Ihre Meinung zum Magazin können Sie uns auf diesem Weg gern mitteilen. Wir freuen uns drauf!

→ aok.de/fk/nw/kontakt

TITEL
EMOTIONEN BEI DER ARBEIT

MAGAZIN

AUF EINEN BLICK

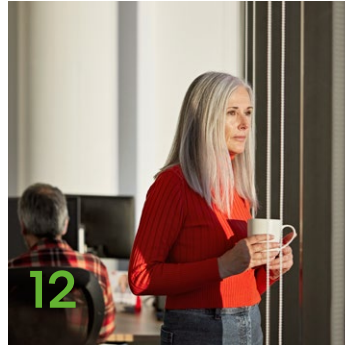


→ **Zeigen oder schweigen?**

Wie Betriebe von einem offenen und anerkennenden Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz profitieren

→ **Mit Sicherheit emotional**

So schafft Positive Psychologie eine offene Gefühlskultur



→ **Herausforderung Wechseljahre**

Was Arbeitgeber tun können, um Frauen im Klimakterium zu unterstützen

→ **Erleichterte Einwanderung**

Mit der Chancenkarte kommen ausländische ausgebildete Fachkräfte

→ **Job-Ghosting vermeiden**

Durch gutes Onboarding werden Beschäftigte an den Betrieb gebunden

→ **Schluss mit Rücken**

Mitarbeitende zu Bewegung motivieren – mit Übungen fürs Büro



→ **Auf einen Blick**
News und Fakten

→ **„Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig“**

Die Meeresbiologin Antje Boetius über den Gewinn durch Perspektivenwechsel



→ **Poster: Fehlhaltung? Fehlanzeige.**

So fördern Arbeitgeber den natürlichen Bewegungsdrang der Beschäftigten. Das dem gedruckten Magazin beiliegende Poster steht Ihnen online zum Download zur Verfügung.



So funktioniert das Komfort-PDF

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



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



Zeigen oder schweigen?

Wertschätzung

Eine anerkennende und akzeptierende Gefühlskultur trägt zu einem positiven Arbeitsumfeld im Unternehmen bei. Führungskräfte profitieren vom professionellen Umgang mit Emotionen – den eigenen und denen ihrer Mitarbeitenden.

„**Bis vor ungefähr 15 Jahren** galten Emotionen landläufig als unprofessionell. Seitdem hat sich viel getan“, sagt Dr. Laura von Gilsa, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Fresenius. „Das Thema ist heute deutlich stärker in der Arbeitswelt angekommen.“

Das heißt jedoch nicht, dass sich das Blatt komplett gewendet hätte. So sind in einer aktuellen LinkedIn-Studie immer noch 41 Prozent der Befragten der Meinung, das Zeigen von Gefühlen im beruflichen Umfeld könne der Karriere schaden.

Wer seine Gefühle jedoch versteckt, unterdrückt damit einen wichtigen Teil dessen, was einen Menschen ausmacht. Eine wertschätzende Unternehmenskultur möchte genau das nicht. Sie möchte Beschäftigte in ihrer emotionalen Komplexität anerkennen, inklusive ihrer Gefühle – seien sie positiv oder negativ. Das Ziel: Menschen dürfen bei der Arbeit mehr als bloß Ausführende sein.

Gefühle anerkennen

Für Arbeitgeber bedeutet ein gesunder Führungsstil, auch die eigenen Gefühle zu akzeptieren und bewusster wahrzunehmen. Magdalena Rogl ist Diversity & Inclusion Lead bei Microsoft Deutschland und Autorin. Sie sagt: „Emotionen sind Daten, die unser Körper uns schickt.“ Diese können über versteckte Bedürfnisse Aufschluss geben und uns helfen,

bessere Entscheidungen zu treffen. Die Voraussetzung dafür ist, die eigenen Gefühle überhaupt benennen zu können. Das fällt aber nicht allen leicht.

Genau das können Führungskräfte konkret üben. Sie können sich zum Beispiel vor einem Meeting ein paar Minuten im Kalender blocken, um einmal bewusst durchzuatmen und in sich hineinzuhören: Was fühle ich? Bin ich angespannt? Wieso? Dabei kann es helfen, den eigenen Gefühlen offen entgegenzutreten und sich Ängste und Sorgen nicht direkt abzusprechen. Diese Akzeptanz-Übungen können ein erster Grundstein für den Kontakt mit den eigenen Emotionen sein.

„Dann sehen wir auf einmal Muster in unseren emotionalen Reaktionen – auf die Situation, auf einzelne Mitarbeitende – und können uns besser darauf einstellen“, so Magdalena Rogl. Das Drehen an solch kleinen Stellschrauben kann dazu führen, dass Führungskräfte resilienter gegenüber Stress sind und das auch ins Team tragen. Bei immer wiederkehrenden belastenden Gefühlen kann professionelle Unterstützung helfen, wie zum Beispiel die Telefonseelsorge unter 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222.

Darüber sprechen

Dazu gehört auch, die eigenen Gefühle mitzuteilen. Eine gewisse Selbstregulation ist wichtig – besonders für Führungskräfte. →



Denn manchmal kann es ein Zuviel an Emotionen geben. Beschäftigte sollten nicht ständig mit großer Wut oder extremer Euphorie konfrontiert sein. Gleichzeitig legt laut Laura von Gilsa die Forschung nahe, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Zeigen von Gefühlen und der Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen bestehe. „Indem wir offen sind, stärken wir die Beziehung zum Gegenüber. Und so haben wir wiederum die Sicherheit, offen mit unseren Gefühlen zu sein.“

Raum lassen

Eine angemessene Umgebung kann mitteilnehmend machen. Laut Dr. Meike Siebert-Adzic, Personalentwicklerin und Autorin, geht es darum, „geschützte Räume zu schaffen, in denen wir unsere Gefühle leichter zeigen“.

Kleine Nebenräume und gemütliche Sessel sorgen für ein privateres Ambiente. Fotos von

Team-Events an den Wänden und Taschentücher auf dem Tisch vermitteln, dass es okay ist, Gefühle zu zeigen.

Positives zelebrieren

Auch der Umgang mit positiven Emotionen will gelernt sein. Begeisterung, Interesse, Dankbarkeit: Für Unternehmen kann es sich lohnen, diese Gefühle bei Mitarbeitenden nicht nur zuzulassen, sondern aktiv heranzurufen und gezielt zu kanalisieren. Wo gemeinsam gefeiert werden darf, breitet sich gute Laune auch einfacher aus. Wo die Führungskraft Anteil an privaten Erfolgen nimmt, kann auch das Interesse der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg steigen und das Wirgefühl innerhalb des Betriebs gestärkt werden. So können Arbeitgeber gemeinsam mit dem Team feiern, wenn Mitarbeitende beispielsweise heiraten oder



Dr. Laura von Gilsa
Professorin für
Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Fresenius



Wenn die Emotionen hochkochen: die emotionale Ebene von der sachlichen trennen



Nach einem Streit sollten sich beide Parteien austauschen, welche Emotionen sie dabei hatten

ein Kind bekommen – natürlich nur, wenn diese einverstanden sind.

Wenn es mal knirscht

Doch neben den erwünschten positiven Gefühlen gehören auch Emotionen zur gemeinsamen Arbeit, die allgemein negativ belegt sind. Das ist ganz normal. Wenn sie jedoch zu Konflikten führen, können sich diese verselbstständigen und sich sowohl auf die Arbeitsergebnisse als auch die Gesundheit der streitenden Mitarbeitenden niederschlagen.

Bei vielen Konflikten liegt vor allem eine emotionale über der Faktenebene. Ist ein sachlicher Kompromiss gefunden, sind möglicherweise trotzdem noch Gefühle wie Frustration und Enttäuschung vorhanden – eine gute Streitkultur berücksichtigt daher auch immer die emotionale Ebene.

Ein Beispiel: Ein Teammitglied liefert trotz häufiger Gespräche verspätet Arbeiten ab. Das Team leidet darunter und muss Überstunden machen. Das gibt Zoff, vielleicht wird es persönlich, vielleicht melden sich sogar Leute krank. Wie kommt das Team da raus?

Hier können Führungskräfte tätig werden: mit Workshops (konstruktiv streiten, Konfliktmanagement), Richtlinien zur internen Kommunikation, regelmäßigen moderierten Feedbackrunden und Ähnlichem. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, negativ konnotierte Gefühle nicht zu vermeiden, sondern in für alle Beteiligten angemessene Bahnen zu lenken und konstruktiv damit umzugehen.

Auf sachlicher Ebene ansprechen

Wenn es dann doch einmal zu einer Auseinandersetzung kommt, kann es helfen, wenn sich beide Seiten zuerst über den Streit an sich austauschen und die Emotionen, die sie dabei hatten: Wut, Enttäuschung, Frust, Beleidigtsein, Unverständnis, Sturheit. Ist diese Ebene geklärt und die dicke Luft verfliegen, können sie den eigentlichen Grund auf einer sachlichen Ebene besprechen. Magdalena Rogl gibt dabei zu bedenken, dass es keine allgemeingültige Formel für den Umgang mit Mitarbeitenden gibt, die gerade emotional sind. →



So unterstützt die AOK

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Es kann sich für Arbeitgeber lohnen, die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden im Blick zu haben. Einen ersten Überblick finden Führungskräfte im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/nw/psyche-am-arbeitsplatz

Positive Emotionen am Arbeitsplatz

Die Möglichkeit, positive Emotionen am Arbeitsplatz zu teilen, kann Mitarbeitenden und Arbeitgebern gleichermaßen zugutekommen. Wie Führungskräfte das Umfeld dafür schaffen können, zeigt das Online-Seminar „Positive Emotionen am Arbeitsplatz“. Einen Mitschnitt finden Sie hier:

→ aok.de/fk/positive-emotionen-am-arbeitsplatz



Zurück zum Inhalt

„Ob ich einen Menschen direkt auf seine Gefühlsäußerung anspreche oder mich langsam herantaste, kommt auf seine Persönlichkeit an und auf die Beziehung, die ich zu ihm habe.“

Fernbeziehungen pflegen

Bei Mitarbeitenden im Homeoffice kann die Kommunikation von Gefühlen zur echten Herausforderung werden. Meike Siebert-Adzic berichtet von Führungskräften, die mit dieser Aufgabe haderten: „Ich würde es gar nicht mitbekommen, wenn es jemandem in meinem Team schlecht ginge“, gestand ihr eine Personalverantwortliche zum Beispiel während der Coronapandemie.

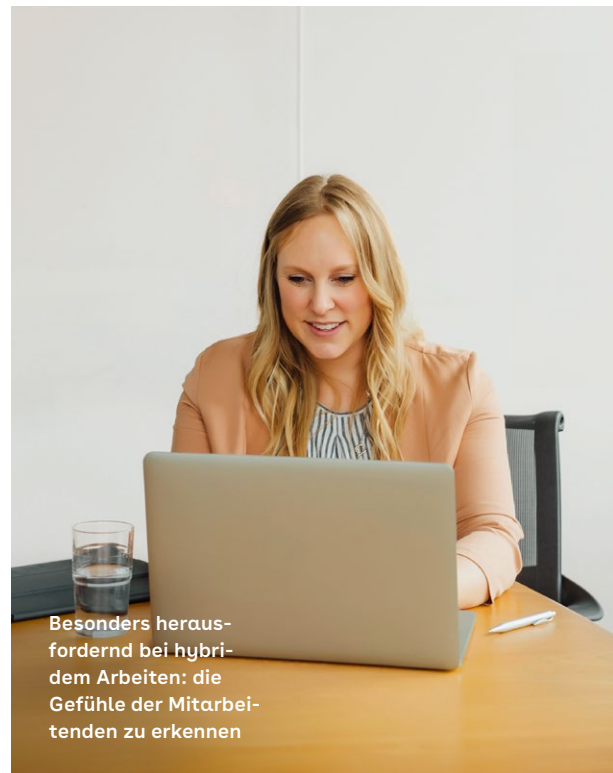
Damit war und ist sie nicht allein. Viele Vorgesetzte finden es schwierig, Teams zu managen, die von zu Hause arbeiten. Denn das Gespräch am Kaffeeautomaten oder am Kopierer entfällt und damit auch viel Persönliches. Führungskräfte können in anlasslosen und regelmäßigen Videocalls oder Telefonaten den Raum für diesen Kontakt schaffen.

Die Zusammenarbeit auf digitalen Plattformen bringt nicht nur neue Probleme mit sich, sondern bietet auch neue Lösungen. So schwärmt Rogl etwa von einer Funktion ihres Kommunikationsprogramms, die sie aktiv daran erinnert, Mitarbeitende zu kontaktieren, mit denen sie länger kein Meeting hatte. „Da unterstützt Technologie meine Empathiefähigkeit.“

Besonders in großen Unternehmen, bei denen in der Regel weniger enge persönliche Kontakte existieren und strenge hierarchische Strukturen herrschen, wird emotionale Erschöpfung unabsichtlich übersehen. Auch hier gilt: Regelmäßiger persönlicher und offener Austausch ist Wertschätzung.

Vorteile für Unternehmen

Die Vorteile einer offenen Gefühlskultur sind laut Rogl nicht von der Hand zu weisen: Sie nennt hier als Beispiele vor allem eine gesteigerte Innovationskraft und eine bessere Zusammenarbeit in divers aufgestellten Teams.



Besonders herausfordernd bei hybridem Arbeiten: die Gefühle der Mitarbeitenden zu erkennen

Von Gilsa stellt zudem die gesundheitlichen Vorteile heraus: „Das In-sich-Reinfressen von Ärger kann sich negativ auf das Herz-Kreislauf-System und die Psyche auswirken. Genauso hat jedoch das ungefilterte Ausdrücken von Ärger negative gesundheitliche Konsequenzen. Denn das endet in der Regel damit, dass sich Menschen schuldig – und damit gestresst – fühlen.“ Der sozial adäquate Umgang mit Emotionen sei also demnach gesundheitlich der beste.

Arbeitgeber tun also gut daran, ihre Beschäftigten ganzheitlich wahrzunehmen und zu behandeln. Die Wertschätzung, als Mensch mit positiv und negativ besetzten Emotionen gesehen zu werden, kann viel bewirken. ○



Magdalena Rogl
Diversity & Inclusion Lead bei Microsoft Deutschland



Dr. Meike Siebert-Adzic
Personalentwicklerin und Autorin



So unterstützt die AOK

Gesund führen

Das AOK-Programm „Gesund führen“ hilft Arbeitgebern, ihren Führungsstil zu prüfen und auch das eigene Stress- und Ressourcenmanagement im Blick zu behalten – als Basis für den gesunden Umgang mit Gefühlen.

→ aok-gesundfuehren.de



Fehlhaltung? Fehlanzeige.

Wenn eine Körperhaltung zu lange unverändert beibehalten wird, kann sie ungesund werden. Beschäftigte sollten daher am Arbeitsplatz möglichst oft zwischen Sitzen, Stehen und Bewegung wechseln. Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen und den natürlichen Bewegungsdrang fördern.

Infos und Tipps zum Thema Fehlhaltung erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/nw/bewegter-arbeitsplatz

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.





Mit Sicherheit emotional

Wohlbefinden



Die Positive Psychologie befasst sich mit den positiven Aspekten des Menschseins. Was sie uns über den Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz lehrt, fragen wir Bianca Wagner, Trainerin für Personalentwicklung bei der AOK.

Frau Wagner, welche Rolle spielen Emotionen in der Positiven Psychologie?

Ein zentraler Bestandteil der Positiven Psychologie ist das sogenannte PERMA-Modell. Dieses beschreibt fünf Faktoren, die unser individuelles Wohlbefinden steigern. Dazu gehören etwa das richtige Level an Herausforderung im Job, starke zwischenmenschliche Beziehungen, ein Gefühl der Sinnhaftigkeit und persönliche Erfolgswahrnehmung.

Gleich das P in PERMA steht dabei für „Positive Emotionen“. Dabei kommt es nicht darauf an, regelmäßig Euphorie zu empfinden. Gemeint sind kleine Momente des Glücks, von denen wir im Alltag möglichst viele sammeln sollten: ein schöner sozialer Moment hier, ein Augenblick der Dankbarkeit dort und so weiter.

Was dabei oft vergessen wird: Wir können diese Momente ganz bewusst herbeiführen – für uns selbst und für andere. Für Führungskräfte heißt das: Sie haben großen Einfluss auf das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden, etwa, indem sie Teamerfolge feiern oder einfach fragen: Wofür sind wir heute dankbar?

Wie gehe ich als Führungskraft mit meinen Emotionen um – und denen meiner Mitarbeitenden?

Zuerst einmal sollte sich die Führungskraft bewusst machen, dass Gefühle von Person zu Person unterschiedlich sind. Wenn ich zum Beispiel eine Entscheidung treffe, löst diese in einem Mitarbeitenden vielleicht Wut aus, im anderen aber beispielsweise Freude. Die Gründe



Bianca Wagner
Trainerin für
Personalentwicklung bei der
AOK

» Es lohnt sich also für Unternehmen, in eine gute Kultur zu investieren.«

Bianca Wagner

für diese Emotionen sind jeweils andere – und haben in den allermeisten Fällen nichts mit der Führungskraft selbst zu tun.

Wenn ich mit dieser Grundeinstellung auf meine Mitarbeitenden zugehe, kann ich auf einmal viel besser mit ihnen umgehen. Ich kann ganz neutral herausfinden, welche Bedürfnisse sich hinter ihren Emotionen verbergen. Und ich kann versuchen, die Rahmenbedingung dafür zu schaffen, dass diese Bedürfnisse befriedigt werden.

Dazu muss ich natürlich zunächst wissen, wie sich meine Mitarbeitenden fühlen.

Stimmt. Dass Mitarbeitende das zeigen, ist nicht selbstverständlich. Umso mehr muss die Führungskraft dafür sorgen, dass im Team psychologische Sicherheit entsteht, also ein Vertrauen darauf, dass offen gesprochen werden kann, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Eine solche offene und wertschätzende Umgebung ist nicht zuletzt förderlich für die Gesundheit – und senkt damit auch den Krankenstand im Betrieb. Es lohnt sich also für Unternehmen, in eine gute Kultur zu investieren.

Und wie mache ich das?

Das Wichtigste ist, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen: Freude zeigen, wenn sie Freude empfinden, aber auch mal negative Emotionen teilen.

Ein Beispiel aus der Praxis: In einem mir bekannten Betrieb musste die Führungskraft neulich ankündigen, dass es in der

Abteilung zu Umstrukturierungen kommen würde. Sie wusste natürlich, dass dies zu Anspannung führen könnte. Um darauf einzugehen, hat sie also ihre eigenen Gefühle gleich mitkommuniziert: „Ganz ehrlich, mich macht das nervös. Und ich kann verstehen, wenn ihr auch nervös werdet. Ihr könnt immer zu mir kommen, wenn ihr über etwas sprechen wollt. Und ich teile euch immer sofort mit, wenn ich etwas Neues erfahre.“ Sie hat ihre Mitarbeitenden also nicht mit ihren Emotionen allein gelassen, sondern gezeigt, dass eine negative Reaktion völlig normal ist – und wie sie positiv damit umgeht.

Genau so sollte es sein. Wichtig ist jedoch, immer darauf zu achten, authentisch zu bleiben. Denn wenn die Führungskraft der Belegschaft etwas vorspielt, wird das gleich durchschaut. Dafür sind Menschen zu schlau. ○



So unterstützt die AOK

Positive Psychologie

Mithilfe der Positiven Psychologie können Führungskräfte das eigene Team stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern. Mehr lesen Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/positive-psychologie

Weitere Ansätze zur Positiven Psychologie erfahren Sie im Video zum Online-Seminar: „Arbeiten mit Sinn: macht glücklich und hält gesund“.

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video/arbeiten-mit-sinn

Unterstützung gewünscht

Menopause



Hitzewallungen, Konzentrationsprobleme, Stimmungsschwankungen und mehr – die Wechseljahre können für Frauen bei der Arbeit zur Herausforderung werden. Manche reduzieren ihre Stunden oder gehen sogar früher in Rente. Wie Arbeitgeber unterstützen können – und alle profitieren.



Rund neun Millionen Frauen in Deutschland befinden sich derzeit in den Wechseljahren. 83,4 Prozent von ihnen sind berufstätig. Bei etwa der Hälfte aller Frauen tritt die Menopause im Alter von 52 Jahren ein. Erste hormonelle Umstellungen können aber schon ab 40 beginnen – wenn sich viele Frauen auf dem Höhepunkt ihres beruflichen Engagements befinden. Doch anstatt nun den nächsten Karriereschritt zu gehen, entscheiden sich laut einer Studie der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin viele dafür, beruflich kürzerzutreten. Ein Grund: hormonell bedingte Beschwerden.



Dr. Andrea Rumler
Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Wechseljahre sind keine Krankheit

Die Wechseljahre, auch Klimakterium genannt, sind ein natürlicher, individueller

Prozess. Wann genau sie eintreten, ist wahrscheinlich erblich bedingt. Während einige Frauen durch die Hormonumstellung kaum Veränderungen spüren, haben laut der Deutschen Menopause Gesellschaft e.V. acht von zehn Frauen mehr oder weniger stark ausgeprägte Beschwerden.

Das aktuelle Forschungsprojekt MenoSupport der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zeigt, wie sehr diese Phase Frauen im Job beeinträchtigen kann. Dazu wurden deutschlandweit 2.119 Frauen mit einem mittleren Alter von 51 Jahren zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz befragt.

Die Ergebnisse sind eindrücklich: Nur 5,7 Prozent der Frauen geben an, dass die Wechseljahre keinen Einfluss auf ihre Arbeitsfähigkeit haben oder hatten. Viele Frauen fühlen sich am Arbeitsplatz beeinträchtigt, zum Beispiel durch Erschöpfung oder Hitze wallungen. Die Mitarbeiterinnen können sich weniger gut konzentrieren und sind schwankenden Stimmungen ausgesetzt.

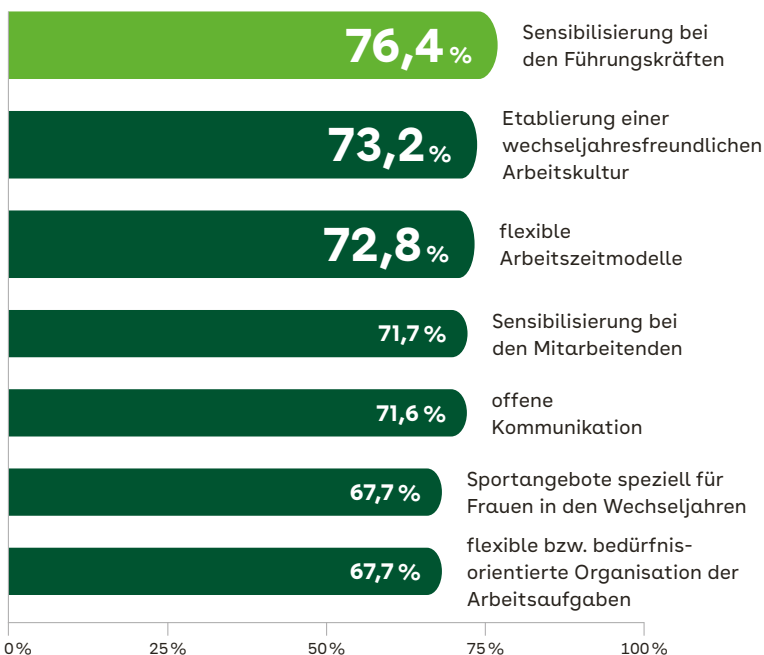
Dazu kommt, dass etwas mehr als die Hälfte der Befragten die Wechseljahre bei der Arbeit als Tabuthema empfinden. Sie haben nicht das Gefühl, offen über ihre Symptome reden zu können, und fühlen sich alleingelassen.

Unterstützung anbieten

Was können Arbeitgeber tun, um die Frauen auch in dieser Phase als wichtige Fachkräfte zu halten? „Die Wechseljahre sind zwar ein sehr individueller Prozess, die Bedürfnisse vieler Frauen in der Menopause in Bezug auf das Arbeitsumfeld ähneln sich jedoch“, weiß die Studienleiterin Dr. Andrea Rumler, Professorin für allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Die Expertin empfiehlt, in einem ersten Schritt ein Bewusstsein für das Thema im Unternehmen zu schaffen und Führungskräfte sowie Beschäftigte dafür zu sensibilisieren. Dazu gehört, dass sich Betroffene untereinander austauschen und offen über ihre Symptome und Emotionen sprechen können.

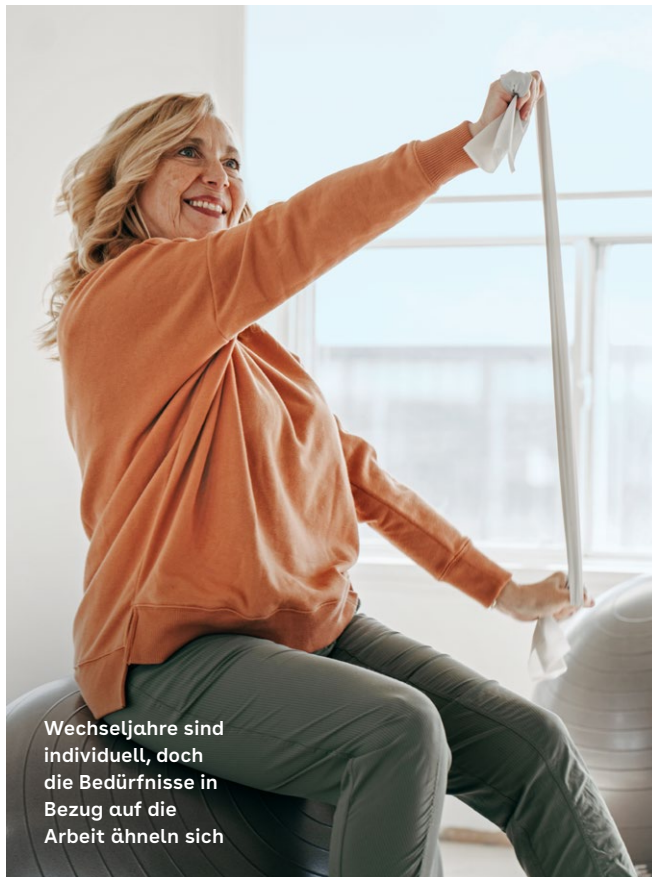
So können Arbeitgeber helfen

Diese Maßnahmen würden die in der Studie befragten Frauen zur Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz unter anderem als hilfreich empfinden:



Quelle: Forschungsprojekt MenoSupport der HWR Berlin und der HTW Berlin, 2023.

Fotos: xavierarnau via Getty Images, privat (Portrait)



Wechseljahre sind individuell, doch die Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeit ähneln sich

Empfehlungen der European Menopause and Andropause Society:

- Offene und inklusive Unternehmenskultur
- Flexible Arbeitszeiten, Arbeitsmodelle und Pausenregelungen
- Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten
- Ventilatoren oder Klimaanlage
- Atmungsaktive Arbeitskleidung
- Direkter Zugang zu sauberen Sanitäranlagen

Darauf aufbauend können weitere Unterstützungsangebote kreiert werden. Die European Menopause and Andropause Society gibt hierzu ausführliche Empfehlungen, die sich auch mit den Wünschen der in der Studie Befragten decken. Zusätzlich dazu würden die Frauen spezielle Sportangebote oder Entspannungskurse, Informationsangebote und betriebsärztliche Betreuung als hilfreich empfinden.

AUS DER STUDIE

Fast

57%

der befragten Frauen wünschen sich Unterstützung des Arbeitgebers zum Thema Wechseljahre.

Quelle: Forschungsprojekt MenoSupport der HWR Berlin und der HTW Berlin, 2023.

Folgen für die Karriere

Berufserfahrene Frauen sind wichtige Fachkräfte. Wechseljahresbeschwerden können nicht nur den Arbeitsalltag und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen belasten. Knapp die Hälfte der befragten Frauen zieht daraus Konsequenzen für die Karriere und damit für den Arbeitgeber: 24 Prozent reduzieren Stunden, 18,6 Prozent wechseln die Stelle, 15,9 Prozent nehmen eine Auszeit von der Arbeit und 10 Prozent gehen früher in den Ruhestand (bei Frauen ab 55 Jahren sind es sogar 19 Prozent).

„Diese Zahlen machen deutlich, wie relevant das Thema für Unternehmen ist“, sagt Andrea Rumler. Arbeitgeber profitieren davon, diese qualifizierten Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu halten, sie zu fördern und zu unterstützen. Bisher gebe es laut Rumler in Betrieben aber nur wenige Angebote. „Das Forschungsprojekt MenoSupport will das ändern und bis Ende 2024 innovative Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen in den Wechseljahren entwickeln. Denn der Bedarf ist da: 56,9 Prozent der Studienteilnehmerinnen wünschen sich Unterstützung von ihrem Arbeitgeber.“

In Großbritannien sei man hier schon weiter: Dort werden in größeren Unternehmen Menopauseberatende eingesetzt, an die sich Mitarbeiterinnen wenden können. Viele Betriebe haben zudem Richtlinien für den Umgang mit Arbeitnehmerinnen in den Wechseljahren. Rumler hofft, dass das Thema auch in deutschen Unternehmen an Bedeutung gewinnt. Denn in die Mitarbeiterinnen zu investieren, lohnt sich. ◊



So unterstützt die AOK

Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber erfahren Sie, wie Sie Arbeitsbedingungen für Ihre Beschäftigten gesund gestalten können:

→ aok.de/fk/nw/gesundheits

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

personal wissen

4 • 2024



Grenzgänger und Sozialversicherung

Hier wohnen, dort arbeiten

Über 200.000 Personen pendeln regelmäßig aus den Nachbarländern nach Deutschland, um hier zu arbeiten. Wie die Sozialversicherung diese Grenzgänger einstuft und was etwa bei Homeoffice zu tun ist, ist auf EU-Ebene geregelt.

Der Begriff „Grenzgänger“ meint Personen, die in einem EU-Staat (beziehungsweise EWR-Staat oder der Schweiz) arbeiten und in einem anderen EU-Staat wohnen. Sie kehren täglich oder mindestens einmal wöchentlich an ihren Wohnort zurück. Diese Definition gilt für die Sozialversicherung, das Steuerrecht kennt andere Bestimmungen.

Welches Recht wann gilt

Wer bei einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland arbeitet, fällt in der Regel unter das deutsche Sozialversicherungsrecht. Das gilt auch bei Grenzgängern.

↓
DATEN UND FAKTEN

Pendeln über die Grenze

46 %

der Grenzgänger kamen im Jahr 2022 aus Polen.

Dahinter liegen Frankreich (21%), Tschechien (20%), Österreich (5%) und die Niederlande (4%).

Die restlichen 4% entfallen auf Belgien, die Schweiz, Dänemark und Luxemburg.

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023.

Um in ihrem Wohnstaat Versicherungsleistungen zu nutzen, müssen sie bei der deutschen Krankenversicherung die Bescheinigung S1 beantragen.

Erfolgt die Arbeit nicht nur in Deutschland, sondern zum Großteil auch im Wohnstaat, ist dieser für die Sozialversicherung zuständig. Lässt sich nicht klar feststellen, in welchem Land der Schwerpunkt der Arbeit liegt, oder kommt eine Anstellung in einem weiteren Land dazu, regeln die entsprechenden Stellen des Wohnstaats die Zuständigkeit. Die dafür verantwortlichen Stellen listet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) auf ihrer Website auf. Sie klären, wo die betreffende Person sozialversichert werden muss.

Grenzgänger und Homeoffice

Ein seit 2023 gültiges EU-Abkommen erleichtert es Arbeitgebern, Grenzgängern flexible Arbeitsmodelle anzubieten. Arbeiten Grenzgänger im Homeoffice, haben sie je nach zeitlichem Ausmaß der Heimarbeit eine Wahlmöglichkeit, welches Land sie sozialversichert.

Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice	Für die Sozialversicherung zuständiger Staat
Weniger als 25 %	Sitz des Arbeitgebers
25 bis 49,99 %	Wahlmöglichkeit zwischen Wohnstaat und Staat des Arbeitgebersitzes
50 % oder mehr	Wohnstaat

Dieses Abkommen gilt in allen Nachbarländern Deutschlands außer Dänemark. Mehr Informationen sowie die Antragsformulare bietet die DVKA online an.

→ [dvka.de](https://www.dvka.de)



Elektronische Abwicklung ab 2025

Die optionale A1-Bescheinigung für Grenzgänger, die als Nachweis der Sozialversicherung dient, kann ab Januar 2025 digital über die Entgeltabrechnungssoftware oder das SV-Meldeportal beantragt werden.



Rückkehr von der PKV

Zurück in die Gesetzliche

Für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ist eine Rückkehr von der privaten Krankenversicherung (PKV) in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) in bestimmten Fällen und abhängig vom Alter möglich.

Wer in einer PKV Mitglied ist und eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, kann zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns wieder in die GKV wechseln. Die Möglichkeit zum Wechsel besteht auch, sobald das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (JAE) die aktuelle JAE-Grenze (2025: voraussichtlich 73.800 Euro) unterschreitet, was bei Arbeitszeitreduzierung vorkommen kann.

Ein Wechsel zur GKV ist auch zum 1. Januar eines jeden Jahres möglich, wenn das regelmäßige JAE die zu Beginn des neuen

Jahres erhöhte JAE-Grenze nicht mehr übersteigt oder wenn das Arbeitsentgelt nicht nur vorübergehend unterhalb der JAE-Grenze liegt. Kurzarbeit und stufenweise Wiedereingliederung nach Krankheit zählen dabei nicht. Vorübergehend ist eine Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten.

Daneben werden Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt aufgrund einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt, krankenversicherungspflichtig.

Ausschlusskriterien für die GKV

Nicht möglich ist ein Wechsel oder eine Rückkehr in die GKV bei Eintritt von Krankenversicherungspflicht, wenn

- der oder die Versicherte 55 Jahre oder älter ist und
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Krankenversicherungspflicht nicht gesetzlich versichert war (als Mitglied oder über eine Familienversicherung) und
- mindestens in der Hälfte dieser Zeit (2,5 Jahre) versicherungsfrei war, zum Beispiel wegen Überschreitens der JAE-Grenze, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig war.

Während der Mutterschaftsfrist und der Elternzeit ist die kostenlose Mitversicherung über den Ehepartner im Rahmen der Familienversicherung nicht möglich, wenn die Person in Mutterschaft oder Elternzeit nicht zuvor Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war.

So unterstützt die AOK

Mit dem JAE-Rechner der AOK erkennen Arbeitgeber auf einen Blick, ob Beschäftigte die JAE-Grenze überschreiten. Einfach die relevanten Entgeltbestandteile eingeben, anklicken, fertig.

→ aok.de/fk/jae-rechner



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Verbessertes eAU-Verfahren ab 2025

Die Weiterentwicklungen umfassen die Integration von Vorsorge- und Rehazeiten, mehr Details bei Art und Dauer der Abwesenheit, die Darstellung der teilstationären Behandlung sowie die Weiterleitung von Daten anderer Krankenkassen. Es gibt einen neuen Rückmeldegrund bei der Klärung von Unstimmigkeiten zwischen ärztlichen Praxen und Krankenkasse sowie Hinweise für Arbeitgeber, wenn der Krankenkasse Arbeitsunfähigkeitsnachweise vorliegen, die nicht per eAU-Verfahren übermittelbar sind.

→ aok.de/fk/eau

KURZMELDUNGEN

Unternehmen fordern Familienstartzeit

In einem offenen Brief haben mehrere Unternehmen und Verbände die Einführung der Familienstartzeit gefordert. Das Gesetzesvorhaben soll Vätern nach der Geburt eine zweiwöchige bezahlte Auszeit ermöglichen. Finanziert werden soll es über die Umlage U2. Derzeit stimmen sich Familien- und Finanzministerium dazu ab. Deutschland ist das letzte EU-Land, in dem ein derartiger Vaterschaftsurlaub nicht existiert.

Waisenrente bei Freiwilligendienst beitragsfrei

Für Beziehende von Waisenrente, die aufgrund eines Freiwilligendienstes versicherungspflichtig werden, ist die Waisenrente bislang beitragspflichtig. Zukünftig sind Waisenrenten oder entsprechende Hinterbliebenenversorgungsleistungen während der Ableistung eines Freiwilligendienstes in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei. So werden junge Menschen entlastet, die sich für die Gesellschaft engagieren.

Weiterbildung

Arbeitgeberzuschüsse zum Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld unterstützt Betriebe bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Es handelt sich um eine Leistung der Arbeitsagentur, die der Arbeitgeber auszahlt. Arbeitgeber zahlen Beschäftigten während der Dauer der Maßnahme kein Entgelt. Sie können aber wie beim Kurzarbeitergeld Zuschüsse leisten. Diese Arbeitgeberzuschüsse zählen zum Arbeitsentgelt und sind nicht beitragsfrei.

Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

SOZIALVERSICHERUNGSNUMMER FÜR AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE

Eine grenznah wohnende Bürgerin aus Österreich nimmt im November ihre Arbeit in unserem Betrieb auf. Sie hat noch keine Sozialversicherungsnummer, das hat der Datenabruf bei der Rentenversicherung bestätigt. Wenn sie bei der AOK Mitglied werden möchte und den Mitgliedsantrag online ausfüllt, bekommt sie dann von der Krankenkasse eine Sozialversicherungsnummer zugeteilt?

Liegt keine Sozialversicherungsnummer vor, weil Ihre Arbeitnehmerin bislang noch keine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt hat, ergänzen Sie als Arbeitgeber bei der Anmeldung an die AOK die folgenden Angaben:

Name; Geburtsname, wenn dieser vom Familiennamen abweicht; Geburtsort; Geburtsland; Geburtsdatum; Geschlecht; Staatsangehörigkeit (Österreich: 151).

Auf Grundlage der Angaben in der Anmeldung leitet die AOK das Vergabeverfahren für die Sozialversicherungsnummer ein. Sobald die Rentenversicherung die Nummer vergeben hat, teilt die AOK Ihnen diese mit.



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

→ aok.de/fk/expertenforum



Zurück zum Inhalt

Alle
4

Jahre prüft die Deutsche Rentenversicherung (DRV), ob Unternehmen ihre Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abführen.



Das Video des AOK-Online-Seminars „Alles Wichtige zur Betriebsprüfung“ hilft Arbeitgebern bei der Vorbereitung. AOK-Expertinnen und -Experten stellen die euBP vor und zeigen, wie Fehler vermieden werden.

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Die Betriebsprüfung im Überblick

Digitales Verfahren

Die Betriebsprüfung läuft durch das elektronische Verfahren weitgehend ohne Prüfer vor Ort ab.

Bei der seit 2023 grundsätzlich verpflichtenden elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) übermitteln Arbeitgeber Unternehmensdaten digital per Entgeltabrechnungsprogramm direkt an die DRV. Dort checkt eine Software die Plausibilität der Daten, sodass der Prüfungstermin im Betrieb vor Ort entfallen kann. Eine Betriebsprüfung erfolgt in maximal sieben Schritten:

1. Die DRV informiert den Arbeitgeber über die anstehende Betriebsprüfung.
2. Die DRV kündigt den Termin an.
3. Die DRV fordert vom Unternehmen Unterlagen an.
4. Der Arbeitgeber übermittelt die angeforderten Daten in der Regel elektronisch an die DRV.

5. Die DRV wertet die Unterlagen vorab aus.
6. Offene Fragen werden gegebenenfalls in einem Vor-Ort-Termin geklärt.
7. Die DRV informiert den Arbeitgeber über das Ergebnis der Betriebsprüfung.

Benötigt die DRV ergänzende Dokumente wie Stundenzettel oder Arbeitsvertrag, fordert sie diese beim Arbeitgeber an. Auch sie werden digital eingereicht, etwa über das von der DRV angebotene Cryptshare-Verfahren.

Ab 1. Januar 2025 sind zudem Daten aus der Finanzbuchhaltung verpflichtend bei der euBP zu übermitteln. Systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme enthalten das Modul zum Datentransfer.

Häufig führen bei der Betriebsprüfung Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich zu Beanstandungen. Oder es entstehen Beitragsnachforderungen durch Fehler bei der Umlagepflicht. Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner sowie dem Umlagepflichtrechner der AOK vermeiden Sie diese Stolperfallen:

→ aok.de/fk/tools

AKTUELL

Aktuelle E-Paper zu SV-Themen

Die E-Paper und Fachbroschüren der AOK zu den wichtigsten Regelungen rund um die Sozialversicherung unterstützen Unternehmen bei ihrer täglichen Arbeit. Im neuen E-Paper-Format lassen sich thematisch passende Rundschreiben, Gesetze und Tabellen direkt aufrufen. E-Paper und Broschüren zu elf sozialversicherungsrechtlichen Themen stehen aktualisiert zum Download bereit.

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Wie fördern Arbeitgeber die Gesundheit der Beschäftigten? Im Podcast spricht die AOK mit Expertinnen und Experten über aktuelle Themen und Trends rund um Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb. Abrufbar im Fachportal für Arbeitgeber, bei Apple Podcasts und Spotify.

→ aok.de/fk/podcast



Erleichterte Einwanderung

Chancenkarte


Arbeitgeber haben seit 1. Juni eine neue Möglichkeit, ausgebildete Fachkräfte für sich zu gewinnen. Die sogenannte Chancenkarte erleichtert es Menschen aus Drittstaaten, zur Arbeitssuche nach Deutschland zu kommen.

Foto: Klaus Vedfelt via Getty Images

Mit der Chancenkarte können Menschen aus Drittstaaten auch ohne bestehenden Arbeitsvertrag einen Aufenthaltstitel für bis zu zwölf Monate erhalten. Er kann unter bestimmten Umständen um

maximal zwei weitere Jahre verlängert werden. Da Arbeitskräfte mit einer Chancenkarte bereits eine Ausbildung absolviert haben müssen, sind sie eine interessante Zielgruppe für Unternehmen.

Probearbeit und Nebenbeschäftigung möglich

Bislang mussten Bewerbende aus Drittstaaten innerhalb von drei Monaten eine Arbeitsstelle mit festem Arbeitsvertrag in ihrem 



Zurück zum Inhalt

Berufsfeld vorweisen, um für längere Zeit in Deutschland leben und arbeiten zu können. Arbeitskräfte, die die Chancenkarte haben, dürfen nun zwei Wochen zur Probe in einem Betrieb in Deutschland tätig sein. Eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist nicht möglich, da Berufsmäßigkeit besteht. Um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, dürfen sie außerdem eine Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden in der Woche aufnehmen. Diese darf auch außerhalb ihrer beruflichen Qualifikation liegen.

Das verschafft Arbeitgebern genug Zeit, um zu prüfen, ob die erforderlichen fachlichen Kenntnisse vorhanden sind, und auch, ob die Chemie zwischen ihnen und der Fachkraft stimmt. Fachkräfte, die sich erfolgreich auf die Chancenkarte bewerben, haben die Möglichkeit, ohne komplizierte Regularien und ohne Arbeitsvertrag aus einem Drittstaat einzureisen, um sich in Deutschland einen Arbeitsplatz zu suchen.

Die Chancenkarte macht es für Unternehmen einfacher und schneller, qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen. Auch ein Genehmigungsverfahren durch die Bundesagentur für Arbeit, wie sie bei anderen Aufenthaltstiteln nötig ist, gibt es bei der Chancenkarte nicht. Das soll den bürokratischen Aufwand so niedrig wie möglich halten. Die Suche nach

geeigneten Fachkräften selbst beeinflusst die Chancenkarte nicht. Sie kann über ausländische Jobbörsen, Messen und die Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

So finden Arbeitgeber Fachkräfte

Um Kontakt zu Fachkräften in Drittstaaten zu knüpfen, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- (Englische) Stellenanzeigen in ausländischen Medien und Jobbörsen
- Teilnahme an Jobmessen im Ausland
- Vermittelnde zwischen interessierten Personen im Ausland und Arbeitgebern im Inland ansprechen (Außenhandelskammern, Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit ...)
- Social Media nutzen (z. B. LinkedIn)

Eine gewisse Unsicherheit bei der Chancenkarte bleibt: Da es noch kaum Erfahrungswerte gibt, ist zum Start der Karte bislang unklar, wie lange es von der Antragstellung bis zur Erteilung der Genehmigung dauert. Auch das Antragsaufkommen wird dabei eine Rolle spielen.

Diese Voraussetzungen gelten

Kann die ausländische Fachkraft eine in Deutschland gleichwertige fachliche Qualifikation nachweisen, erhält sie auf Antrag die Chancenkarte. Ist kein Nachweis möglich, gelten diese Voraussetzungen:

Punktesystem für die Chancenkarte

4 Punkte

Teil Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifizierung

3 Punkte

Gute deutsche Sprachkenntnisse auf B2-Niveau

2 Punkte

Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse auf B1-Niveau

1 Punkt

Hinreichende deutsche Sprachkenntnisse auf A2-Niveau

1 Punkt

Englische Sprachkenntnisse auf C1-Niveau

3 Punkte

Mindestens 5 Jahre Berufserfahrung in den letzten 7 Jahren

2 Punkte

Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in den letzten 5 Jahren

2 Punkte

Nicht älter als 35 Jahre

1 Punkt

Zwischen 35 und 40 Jahre alt

1 Punkt

Mindestens 6 Monate lang rechtmäßig und ununterbrochen Aufenthalt in Deutschland in den letzten 5 Jahren

1 Punkt

Berufsqualifikation in einem Mangelberuf

1 Punkt

Wenn verheiratet oder eingetragene Partnerschaft: Die andere Person erfüllt Voraussetzungen für die Erteilung der Chancenkarte



30.000 Anträge auf Chancenkarten erwartet das Bundesinnenministerium jährlich.

Eine Chance für alle: Ausländische Fachkräfte bereichern den Betrieb und machen Teams divers und innovativ



1. Ausländischer Hochschulabschluss oder ein im Ausbildungsstaat anerkannter, mindestens zweijähriger Berufsabschluss (von einer deutschen Außenhandelskammer erteilte Berufsabschlüsse sind auch akzeptiert).
2. Einfache Deutsch- (Niveau A1) oder Englischkenntnisse (Niveau B2).
3. Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts (zum Beispiel mit einer erlaubten Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden in der Woche. Die Nebenbeschäftigung darf aber nicht Hauptzweck des Aufenthalts sein, sondern die Arbeitsplatzsuche).
4. Wenn die Punkte 1 bis 3 erfüllt sind, müssen Personen, die sich auf die Chancenkarte bewerben, mindestens sechs Punkte in

einem Punktesystem (siehe Übersicht links) erreichen.

Unbürokratische Einreise

Arbeitgeber können die Chancenkarte außerdem nutzen, um bereits kontaktierten Fachkräften aus Drittstaaten eine unbürokratische Einreise zu ermöglichen. Auch im Inland ist eine Rekrutierung möglich, wenn Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten bereits durch frühere Regelungen zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland eingereist sind. Ein Wechsel von der Chancenkarte in eine reguläre Teil- oder Vollzeitbeschäftigung ist möglich und gewollt. Die Fachkraft muss dafür bei der Ausländerbehörde einen Antrag auf einen Wechsel in einen anderen Aufenthaltstitel stellen. Dabei gelten dann die Bestimmungen für Zugewanderte aus Drittstaaten. ◦



So unterstützt die AOK

Mehr Informationen zur Chancenkarte finden Sie im **E-Paper** „Fachkräfte aus dem Ausland“ im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/e-paper/fachkraefte-aus-dem-ausland

Zudem bietet die AOK ein kostenfreies **Online-Training** zu diesem Thema an:

→ aok.de/fk/online-training/feg

Im **Podcast** „AOK im Ohr“ können Sie außerdem alle wichtigen Infos zum neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch anhören:

→ aok.de/fk/podcast



Zurück zum Inhalt



Neuer Kollege? Nicht gekommen.

Recruiting

Unternehmen, die Fachkräfte gewinnen und erfolgreich halten können, stehen gut da. Trotz Arbeitsvertrag erscheinen aber manche Neue einfach nicht – oder kündigen schnell. Wie Arbeitgeber Mitarbeitende vor und kurz nach dem Jobantritt an sich binden.

Geeignete Fachkräfte zu finden, ist für viele Betriebe aufwendig und kostspielig. Umso ärgerlicher, wenn ausgewählte neue Beschäftigte die Stelle dann doch nicht antreten. Kommen sie am ersten Tag einfach nicht, brechen also

überraschend ohne erkennbaren Grund den Kontakt völlig ab, spricht man von Job-Ghosting. Ghosting ist ein Kommunikationsphänomen, bei dem ein Mensch zum „Geist“ wird, also verschwindet. Eine weitere, ebenso große

Herausforderung für Arbeitgeber sind Kündigungen vor dem ersten Arbeitstag – also mit Kontaktaufnahme – oder in den ersten 100 Tagen. Der Hauptgrund bei Fachkräften ist meist ein besseres Jobangebot.

„ACHTUNG BEI MELDUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT JOB-GHOSTING“



Matthias Watermann
Experte für Sozialversicherung bei der AOK NordWest

Arbeitgeber melden neue Mitarbeitende grundsätzlich innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung bei der Krankenkasse an. Was zu tun ist, wenn Angestellte nur kurz oder gar nicht erscheinen, weiß SV-Experte Matthias Watermann von der AOK.

Was bedeutet Job-Ghosting für die Meldung zur Sozialversicherung?

Arbeitgeber melden Mitarbeitende, die nur kurz zum Job erschienen sind, oft mit einer Null-Euro-Entgeltangabe wieder ab. Für die Sozialversicherungsbeiträge gilt jedoch das Anspruchsprinzip: Beschäftigte haben Anspruch auf Lohn für die Zeit, die sie gearbeitet

haben – auch wenn es nur wenige Stunden waren. Dieses Entgelt ist in der Abmeldung anzugeben. Kommt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht zustande, ist die Anmeldung zu stornieren. War die Person noch nicht angemeldet, können Arbeitgeber eine gleichzeitige An- und Abmeldung vornehmen.

Ab wann haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung?

Nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei Erkrankungen innerhalb der ersten vier Wochen besteht Anspruch auf Krankengeld. Bei Umwandlung eines bestehenden Minijobs in eine versicherungspflichtige Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber beginnt die Vier-Wochen-Frist mit Aufnahme des Minijobs.

Was ist, wenn Unsicherheiten über den sozialversicherungsrechtlichen Status bestehen?

Dann kann eine Prüfung durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund erfolgen. Seit 2022 sogar bereits, bevor das Arbeitsverhältnis eingegangen wird.

→ [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de)
> **Suchwort: Clearingstelle**

Auf gute Einarbeitung setzen

Doch die Studie sagt auch: Job-Ghosting kann durch ein gutes Onboarding verhindert werden. Das beginnt idealerweise direkt nach dem Bewerbungsgespräch. Wer Kontakt zu Bewerbenden hält, sie über Unternehmens-News informiert und sie zum Beispiel zu Firmenevents einlädt, zeigt ihnen, dass der Arbeitgeber sich auf sie freut und sie wertschätzt. Da Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, Incentives und eine gute Unternehmenskultur vielen Mitarbeitenden wichtig sind, hilft es, wenn Arbeitgeber entsprechende Angebote schon vor dem Jobantritt hervorheben. Eine Mappe mit wichtigen Infos oder ein Video, in dem sich die Teammitglieder vorstellen, schafft außerdem Bindung und kann das Ghosting-Risiko verringern. Dass Mitarbeitende nicht schnell wieder kündigen – dagegen helfen ein faires Gehalt und eine wertschätzende Führungskultur, die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, flexible Arbeitsmodelle, eigenverantwortliches Arbeiten sowie präventive Bewegungs-, Gesundheits- und Anti-Stress-Angebote. ◦



So unterstützt die AOK

Gutes Onboarding kann auch gelingen, wenn Beschäftigte viel im Homeoffice arbeiten. Wie das funktioniert, erfahren Sie hier:

→ aok.de/fk/onboarding-im-homeoffice

Alle Meldeschlüssel für die Sozialversicherung im Überblick:

→ aok.de/fk/meldeschluesel-fuer-die-sozialversicherung

Treten Beschäftigte ohne Kündigung nicht wie vereinbart ihre Stelle an, können sie zwar schadenersatzpflichtig sein, die Beweispflicht liegt aber beim Arbeitgeber. Der Nachweis eines Schadens durch das Job-Ghosting ist in der Regel schwierig. Laut einer Studie des Softwareanbieters softgarden sind 4 Prozent der Befragten schon einmal ohne Kündigung nicht zum

ersten Arbeitstag erschienen. 6 Prozent der Befragten haben einen Arbeitsvertrag schon einmal vor Antritt der Stelle gekündigt. 21 Prozent der neuen Beschäftigten kündigen innerhalb der ersten 100 Tage. Rechtlich ist das zulässig. Sowohl frühe Kündigungen als auch Job-Ghosting stellen jedoch Unternehmen vor Probleme, denn sie müssen die Stelle neu ausschreiben.

Schluss mit Rücken

Aktiv unterstützen

Muskel- und Skeletterkrankungen können zu langen Ausfallzeiten führen. Wie Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden zu mehr Bewegung motivieren – auch während der Arbeitszeit.

Aufstehen, gehen, sich bücken, ein bisschen dehnen – das tut dem Rücken gut, auch bei der Arbeit. Eine ungesunde Haltung und einseitige Bewegungen dagegen belasten die Wirbelsäule. Laut Fehlzeiten-Report 2023 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO) sind Muskel- und Skeletterkrankungen nach Atemwegserkrankungen die zweithäufigste Ursache für Fehltage von Beschäftigten. Dabei sind sie gut vermeidbar. Um Rückenbeschwerden vorzubeugen, ist es wichtig, die Körperhaltung abwechslungsreich zu gestalten und oft zwischen Sitzen, Stehen und Bewegung zu variieren. Arbeitgeber können das fördern, zum Beispiel durch höhenverstellbare Schreibtische oder mit Schulungen zum dynamischen Sitzen.

Stehen Arbeitsgeräte wie Drucker bewusst weiter weg vom Schreibtisch, animiert auch das zum regelmäßigen Aufstehen. Walk & Talk, also Besprechungen im Gehen an der frischen Luft, bringen Beschäftigte spielerisch in Bewegung. Ebenso aktive Kurzpausen mit Bewegungsübungen (siehe rechts).

BGF wirkt

Gezielte Angebote zur Kräftigung und Dehnung der Muskulatur und zur Bewegungsförderung aktivieren die Belegschaft.

Entscheidend ist, dass die Angebote niederschwellig sind und in der Kernarbeitszeit der meisten Beschäftigten stattfinden, um möglichst viele im Team zu erreichen. Damit signalisieren Arbeitgeber zudem, wie wichtig ihnen die Gesundheit der Belegschaft ist.

Apps und Browser-Erweiterungen erinnern daran, dass es mal wieder Zeit für eine Pause vom Sitzen ist – auch im Homeoffice. Video-Meetings können regelmäßig im Stehen stattfinden und Schritte-Challenges im Team motivieren dazu, auch zu Hause häufiger den Schreibtisch zu verlassen. ○



So unterstützt die AOK

Was können Führungskräfte für ihre eigene Rückengesundheit und die ihres Teams tun? Praxisnahe Tipps und aktuelle Angebote auf:

→ aok.de/fk/nordwest/ruecken

Das kostenlose, interaktive AOK-Online-Programm „Rückenaktiv im Job“ hilft Beschäftigten, ihre Belastungsfaktoren zu erkennen und sie mit gezielten Übungen auszugleichen:

→ rueckenaktivimjob.aok-bgf.de

DEN ARBEITSTAG BEWEGT EINTEILEN

60%
Sitzen

30%
Stehen

10%
Gehen

So lautet die optimale Formel für einen gesunden Arbeitsalltag und weniger Rückenschmerzen.



Rücken-Work-out am Arbeitsplatz

Kleiner Aufwand, große Wirkung: drei Übungen für einen starken Rücken. Führungskräfte können sie auch als gemeinsame Übung für einen lockeren Einstieg in ein (Video-)Meeting nutzen.

ARMDRÜCKEN

Aufrecht hinstellen, der Rücken ist gerade, die Beine stehen hüftbreit auseinander. Vor der Brust die Handinnenflächen zusammenführen, die Ellenbogen dabei anheben. Die Handflächen fest aneinanderdrücken. 15 Sekunden halten, dann die Spannung lösen.

3 Wiederholungen

ROTATION

Entspannt auf einen Stuhl setzen. Den Oberkörper zur rechten Seite drehen, dabei den ausgestreckten rechten Arm nach oben und hinten bewegen. Der Blick folgt der Hand. Die Position einige Sekunden halten, dann die Seite wechseln.

zweimal 10 Wiederholungen

ARMÖFFNER

Aufrecht auf den vorderen Teil der Sitzfläche eines Stuhls setzen. Die Füße stehen locker nebeneinander. Die Arme auf Schulterhöhe nach außen strecken, die Hände mit den Handflächen nach vorne drehen und die Arme dann langsam und gestreckt nach hinten ziehen, sodass sich der Brustkorb öffnet und die Schulterblätter sich zusammenziehen. 15 Sekunden halten, dann die Spannung lösen.

3 Wiederholungen

Fehlende Wertschätzung raubt Energie

Über alle Altersgruppen hinweg haben Mitarbeitende heute gefühlt weniger Kraft für ihre Arbeit als noch vor drei Jahren, sagt eine Studie des Hamburger Pinktum Institute, eines E-Learning-Anbieters für Personalentwicklung. Einer der Hauptgründe für die fehlende Energie sei mangelnde Anerkennung und Wertschätzung. Das sagen 34,7 Prozent der Befragten. Auch schlechte Information und Kommunikation im Unternehmen gehören mit 31,2 Prozent zu den Krafteräubern. Das Führungsverhalten hat ebenfalls Einfluss auf die Energie der Beschäftigten: 31 Prozent empfinden schlechte Führung als kräftezehrend.

Arbeitgeber, die Anerkennung und Wertschätzung als Teil der Führungskultur etablieren, profitieren von motivierten Beschäftigten und einem positiven Arbeitsklima, was nachweislich auch zu weniger Fehlzeiten führt. Ein wesentlicher Bestandteil guter Führung ist die Kommunikation. Tipps dazu unter:

→ aok.de/fk/kommunikation-fuehrungskraefte

BESCHÄFTIGTE FÜHLEN SICH
ERSCHÖPFT

49,4 % **32,3 %**

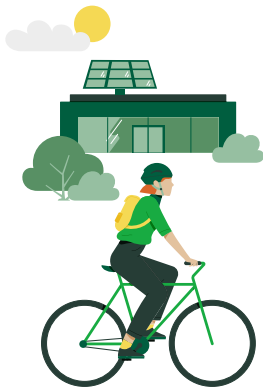
der Beschäftigten haben heute weniger Kraft als vor drei Jahren.

fehlt die Energie für die tägliche Arbeit.

Quelle: „Kraftvoll – die Zukunft gestalten“, Hamburger Pinktum Institute, Q4/2023.



Klimaschutz



Unternehmen und Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für Unternehmen ein immer relevanteres Thema. Für mehr als drei Viertel der Unternehmen ist es laut Sustainability Transformation Monitor 2024 im Vergleich zum Vorjahr wichtiger oder viel wichtiger geworden. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber integriert Nachhaltigkeit bereits als zentralen Bestandteil in die Unternehmensstrategie. Als Treiber dafür sehen sie vor allem junge Beschäftigte. Denn junge Menschen legen Wert auf Nachhaltigkeit: 47 Prozent achten laut der Azubi-Recruiting-Trends-Studie 2023 bei der Wahl eines Ausbildungsbetriebs auf Umwelt- und Klimaschutz. Wer auf Nachhaltigkeit setzt, kann daher besonders bei Nachwuchskräften punkten.

Klimaschutz wird für Arbeitgeber immer wichtiger

72,6%

der Unternehmen empfinden zukünftige Beschäftigte als Treiber für Nachhaltigkeit.

Quelle: Sustainability Transformation Monitor 2024.



Ältere Beschäftigte

Arbeit im Alter macht zufrieden

Auf diese Formel kommt das Institut der deutschen Wirtschaft bei der Auswertung einer Langzeitbefragung. Im Zeitraum von 1995 bis 2021 waren erwerbstätige 61- bis 70-Jährige zufriedener als Personen gleichen Alters ohne berufliche Tätigkeit. Bemerkenswert: 85 Prozent dieser Silver Worker empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend. Was Arbeitgeber bei der Beschäftigung Älterer im Hinblick auf die Sozialversicherung beachten müssen, lesen Sie auf:

→ aok.de/fk/beschaeftigung-aelterer-arbeitnehmer

Recruiting

Mitarbeitende werben Beschäftigte



Wann empfehlen Beschäftigte ihren Arbeitgeber weiter? Dieser Frage ging eine Studie der Universität Marburg nach. Hauptgrund ist demnach ein mitarbeitendenorientiertes Personalmanagement, also Maßnahmen des Arbeitgebers, die das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden fördern. Dazu zählen neben Angeboten

zur Gesundheitsförderung auch persönliche und berufliche Weiterentwicklung sowie die Förderung von Diversität, Fairness und einer Life-Balance. Auch das Wirgefühl im Team und eine ansprechende Arbeitsumgebung bringen Beschäftigte der Studie zufolge dazu, positiv über ihr Unternehmen zu sprechen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

43% mehr Betriebe setzen auf BGF

Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherungen für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sind 2022 im Vergleich zum Vorjahr um rund 4 Prozent gestiegen. Das zeigt der Präventionsbericht des GKV-Spitzenverbands und des Medizinischen Dienstes Bund.

Mehr als 26.000 Betriebe erreichten knapp zwei Millionen Beschäftigte mit BGF-Maßnahmen. Das ist ein Zuwachs von 43 Prozent bei den Betrieben und von 12 Prozent bei den Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr.



Gut führen

Beschäftigte im Unternehmen halten

Wer Fachkräfte im Unternehmen halten möchte, sollte wissen, was sie sich wünschen. Eine aktuelle forsa-Umfrage im Auftrag von Xing zeigt, wie wichtig dabei gute Führung ist: Gutes Führungsverhalten (69 Prozent) zählt neben langfristiger Job-Sicherheit (75 Prozent) und flexibler Arbeitszeiteinteilung (59 Prozent) zu den ausschlaggebenden Gründen für Beschäftigte, um beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben. Auch bei der Wahl eines potenziellen neuen Arbeitgebers ist gute Führung eines der wichtigsten Kriterien. Das AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte bei der Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen. Mehr Informationen unter:

→ aok-gesundfuehren.de



der Beschäftigten ist gute Führung ein wichtiger Faktor, um beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.

Quelle: XING Wechselbereitschaftsstudie 2024.

TERMINE



23.–24.10.2024
Personalmesse in München

Die Fachmesse richtet sich an Personalleiter, -entwickler und Führungskräfte mittelständischer Unternehmen. 2024 werden die aktuellsten Themen rund um Personalauswahl, Mitarbeitendenführung, E-Learning, Personalentwicklung und das Betriebliche Gesundheitsmanagement präsentiert.

→ personalmesse-muenchen.de



14.11.2024
Weltdiabetestag

Seit 1991 finden am 14. November in aller Welt Veranstaltungen statt, um auf die steigende Verbreitung des Diabetes mellitus aufmerksam zu machen. Arbeitgeber können auf die Wichtigkeit und Angebote zu gesunder Ernährung und Bewegung in der Region hinweisen.

→ weltdiabetestag.de



Jetzt downloaden

Der Urlaubsplaner 2025 ist da

Wer hat noch Resturlaub? Wer ist wann vor Ort? Behalten Sie mit dem AOK-Urlaubsplaner 2025 den Überblick: Sie können Abwesenheiten und Urlaube von bis zu 25 Beschäftigten transparent einsehen. Die Übersicht nach Monaten zeigt, wann Mitarbeitende in einem bestimmten Monat nicht im Haus sind; die Übersicht nach Mitarbeitenden,

wann ein Kollege oder eine Kollegin im laufenden Jahr Abwesenheiten geplant hat.

Erhältlich als PDF-Datei – herunterladen, abspeichern und sofort einsetzen. Weitere Informationen zum Urlaubsplaner und die Möglichkeit zum Download des Tools finden Sie hier:

→ aok.de/fk/nw/urlaubsplaner

Inflationsausgleich

Prämie bis Ende 2024 auszahlbar

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten noch bis 31. Dezember 2024 eine Prämie zum Inflationsausgleich auszahlen – steuer- und sozialabgabenfrei. Bis zu 3.000 Euro pro Person sind möglich, vorausgesetzt, der Betrag wird zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt. Ob überhaupt und in welcher Höhe Arbeitgeber die Prämie zahlen, ist ihnen überlassen.

Detaillierte Informationen unter:

→ bundesregierung.de > Suchwort: **Inflationsausgleichsprämie**



27.11.2024

Employee-Communications-Konferenz

Die Online-Konferenz gibt Impulse für mehr Vielfalt bei der Mitarbeitenden-Kommunikation. Diskutiert werden aktuelle Konzepte, die die Identifikation und Verbundenheit der Beschäftigten mit dem Betrieb stärken – gerade auch in Zeiten von Remote und Hybrid Work.

→ shift-work.de > Events > **Employee-Communications-Konferenz**



28.11.2024

Tag der Krebsvorsorge

Der Aktionstag ist eine Initiative der AOK in Kooperation mit der Deutschen Krebsgesellschaft. Damit soll über die Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Krebs und ihre Bedeutung für Heilungs- und Überlebenschancen aufgeklärt werden.

→ aok.de/pk/leistungen/krebsvorsorge-frueherkennung



Zurück zum Inhalt

Staffing

Wenn die Führungskraft gemobbt wird

Wenn Beschäftigte ihre Vorgesetzten mobben, spricht man von „Staffing“. Damit die Führungskraft in Bedrängnis gerät, werden zum Beispiel Gerüchte verbreitet oder gezielt wichtige Informationen zurückgehalten. Staffing kann das Betriebsklima schädigen und gesundheitliche Auswirkungen für die Person haben.

Betroffene sollten aktiv werden und das Gespräch mit dem Team suchen, um Mobbenden klare Konsequenzen aufzuzeigen. Am wirksamsten ist aber Prävention, damit Staffing gar nicht erst entsteht. Arbeitgeber können Führungskräfte unterstützen, durch gesunde Führung ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und ihre psychische Gesundheit zu stärken.

Wie Arbeitgeber psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden können, erfahren Sie unter:

→ aok.de/fk/psychische-belastung-im-job



Ab 1. Januar 2025

Neue Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung

Die Sachbezugswerte 2025 für Unterkunft und Verpflegung stehen fest. Sie bestimmen die Höhe des geldwerten Vorteils, den Beschäftigte dadurch erhalten. Die Werte werden jährlich angepasst und orientieren sich an der Entwicklung der Verbraucherpreise. Angesetzt werden die neuen Beträge ab 1.1.2025. Alle Werte unter:

→ aok.de/fk/sachbezugswerte



Angebote für Arbeitgeber

Seminare und Newsletter: So unterstützt die AOK

Seminare im November

Welche sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen sind 2025 zu erwarten? Mit dem Seminar „Trends & Tipps 2025“ starten Sie gut informiert und vorbereitet ins neue Jahr. Melden Sie sich außerdem gleich für das Seminar „Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig“ an.



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/nw/seminare

Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber

Aktuelles in der Sozialversicherung, Trends in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Seminare in Ihrer Region: Mit dem AOK-Newsletter erhalten Sie die Neuigkeiten direkt in Ihr E-Mail-Postfach – und verpassen nichts. Jetzt abonnieren unter:

→ aok.de/fk/nw/newsletter



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

→ aok.de/fk/nw/kontakt

»Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig«

Interview

Auf mehr als 50 Expeditionen hat sich die Meeresbiologin Antje Boetius unter anderem mit den Auswirkungen des Klimawandels auf die Ozeane beschäftigt. Ein Gespräch über die Bedeutung von Ergebnissen, die Liebe zum Entdecken und den Gewinn durch Perspektivenwechsel.



Perspektivenwechsel bringt Gesundheit und tiefe Freude.

Frau Boetius, Forschungsarbeit erfordert Sorgfalt und Geduld, nicht selten über Jahre hinweg. Wie bleiben Sie selbst motiviert?

Als Meeresforscherin liebe ich den Moment des Entdeckens: Ich bin oft an Orten, an denen noch nie ein Mensch zuvor war, und betrachte Lebensformen, die niemand kennt, vor allem in der Tiefsee. Gleichzeitig motiviert es mich auch, die Forschungsergebnisse nach außen zu kommunizieren, um die Schönheit und Vielfalt des Lebens auf unserem Planeten zu vermitteln. Die tolle Zusammenarbeit auf Expeditionen in internationalen Teams ist auch ein Antrieb für mich.

Als wissenschaftliche Direktorin leiten Sie ein Team aus unterschiedlichen Fachbereichen. Wie motivieren Sie Ihre Beschäftigten?

Alle sollen wissen, wie ihre Arbeit zum Gelingen der Wissenschaft beiträgt und wie wir gemeinsam einen guten Arbeitsplatz schaffen, der inspiriert, fordert und fördert. Daher ist für mich die interne Kommunikation für die Motivation sehr wichtig und dabei besonders das Sichtbarmachen von Leistungen, Ideen und erfolgreicher Zusammenarbeit.

Expeditionen in Meeresbiologie und Polarforschung: Ihre Arbeit ist mitunter eine extreme Herausforderung für Körper und Geist. Wie halten Sie sich gesund?

Gegen die Kälte und Nässe, die uns begegnen, sind wir gut ausgestattet. Auf den Schiffen und Stationen gibt es zudem eine Reihe von Möglichkeiten, auch mal zu entspannen und das Miteinander zu genießen. Durch die Verbindung mit den Polar-, Meeres- und Küstenregionen, das Draußensein und Reisen kommt man zu einem Perspektivenwechsel: Das bringt Gesundheit und bei mir auch tiefe Freude.

Antje Boetius

ist mehrfach ausgezeichnete Professorin an der Universität Bremen und die bekannteste Meeresbiologin Deutschlands. Als Leiterin des Alfred-Wegener-Instituts in Bremerhaven ist sie Führungskraft von mehr als 1.000 Mitarbeitenden. Sie hat bereits rund 50 Expeditionen begleitet.



Zurück zum Inhalt



Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

„Trends & Tipps 2025“: Die Anmeldung zu den Online-Seminaren zum Jahreswechsel ist ab Oktober möglich.

Ab November online: alle Änderungen der Sozialversicherung für 2025.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/jahreswechsel

AOK. Die Gesundheitskasse.