

2 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

gesundes unternehmen



Das läuft:
Beschäftigte
zu Bewegung
motivieren

→ S. 4

Mit Vereinbarkeit für Väter punkten → S. 12

Hilfe durch Pflegelotsen → S. 24

Serviceangebote Ihrer AOK PLUS → S. 27

Eine für alle: Die neue Servicenummer für Arbeitgeber

Ihr persönlicher Kontakt für Arbeitgeber zur AOK. Sie haben Fragen rund um die Themen Meldung und Beiträge? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme per Telefon oder E-Mail.



0800 10590 - 10333: Unter dieser Nummer können Sie uns einfach und kostenfrei aus allen deutschen Netzen erreichen. Ihre E-Mail schreiben Sie bitte an firmenkunden@plus.aok.de.

**TITEL
BETRIEB IN BEWEGUNG**



4 Und jetzt alle zusammen
Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren

10 Mit dem Rad zur Arbeit
Mit der AOK-Mitmachaktion kommt das Team schon auf dem Weg zur Arbeit richtig in Schwung

11 Fahrradfahren als Lebensmotto
Wie ein sächsischer Fahrradfachhandel zum Radfahren motiviert



MAGAZIN



12 Väter begeistern – Fachkräfte halten
Von mehr Vereinbarkeit für Väter profitieren die Mitarbeiter und der Betrieb

19 Wertguthaben
Was in der Freistellungsphase zu beachten ist

20 Pro und Kontra
Dresscode: Welche Kleidung ist im Sommer angemessen?

22 Ausbilden und die Zukunft sichern
Das neue Weiterbildungsgesetz hilft Unternehmen bei der Azubi-Suche

24 Pflegelotsen im Betrieb
Wie sie Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen können

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

27 Leistungs-PLUS
Serviceangebote aus Ihrer Region

31 „Fragen sind ein tolles Werkzeug“
Rapper und Coach Michael Kurth, bekannt als Curse, spricht übers Zuhören und Sinnhaftigkeit im Job



9 Poster: Allergien
Infos und Tipps zum richtigen Umgang am Arbeitsplatz

→ **15 personal wissen** Zum Heraustrennen: der Service zu Sozialversicherung und Recht

Jederzeit für Sie erreichbar

 **AOK-Arbeitgeberservice**
Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 10590-10333

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

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

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



Und jetzt alle zusammen

Gesunder Betrieb

◦
Bewegungssaison ist immer, aber sie macht mehr Spaß, wenn das Wetter mitspielt. Doch nicht nur Sport ist wichtig, sondern auch die Bewegung im Alltag. Arbeitgeber können einiges tun, um ihr Team in Schwung zu bringen. Wir stellen Unternehmen mit kreativen Ideen vor.

Briefe mit dem Fahrrad austragen, Fitnesskurse geben oder Stadtführungen leiten: Bei manchen Tätigkeiten ist Bewegung bereits integriert, jedoch wiederholt sie sich einseitig. Für die große Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland gilt Ersteres allerdings nicht. Wenn sich Menschen bei Bildschirmarbeit oder an Maschinen überhaupt bewegen, dann ebenfalls oft monoton. Das kann auf Dauer dazu führen, dass gesundheitliche Probleme entstehen. Der Schlüssel dagegen sind vielseitige körperliche Belastungen und mehr Abwechslung in den Bewegungsabläufen.

Hier können Arbeitgeber unterstützen: Durch passende Rahmenbedingungen können sie ihren Beschäftigten mehr Bewegung ermöglichen – und sie durch begleitende Angebote zum Mitmachen ermuntern. Das setzt sich nach der Arbeit fort, zum Beispiel beim Betriebssport.

Bewegung, Bewegung, Bewegung

Der Handlungsspielraum für Arbeitgeber sei dabei groß, erklärt Sportwissenschaftler Professor Ingo Froböse von der Deutschen

Sporthochschule Köln. So umfasst die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Angebote während der Arbeitszeit – eine bewegte Mittagspause etwa oder die Unterbrechung langer Meetings durch Bewegungspausen. Betriebe können auch schon vor der Arbeit für mehr Bewegung sorgen, indem sie beispielsweise Jobräder anbieten, die Mitarbeitende für den Arbeitsweg nutzen.

Ein gutes Beispiel für Alltagsbewegung ist das Treppensteigen. Auch diese Art der Bewegung können Arbeitgeber durch BGF aktiv fördern, sagt Froböse: „Das beginnt schon bei der attraktiven Gestaltung von Treppenhäusern. Ein Vorschlag: Schreiben Sie doch einfach auf jede Stufe, wie viel Energie Ihre Beschäftigten mit dem Treppensteigen verbrennen.“ Das bildet nicht nur weiter, sondern spornt auch an.

Darüber hinaus haben Unternehmen die Möglichkeit, das Treppensteigen durch Aktionen in den Fokus zu rücken. Das Chemnitzer Software-Unternehmen domeba veranstaltet zu diesem Zweck eine jährliche →



→ **Gundula Bettenhausen**, Geschäftsführerin Kommunalen Arbeitgeberverband Thüringen e.V. und Mitglied des VWR der AOK PLUS

» Immer mehr Arbeitgeber bieten zur Steigerung ihrer Attraktivität und Mitarbeiterbindung neben der Vergütung Extras an. Hierzu zählen vermehrt auch Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. «



Hoch hinaus: Die Software-Firma easySoft hat firmeneigene Kletterwände installiert

» Es ist wichtig, die Relevanz körperlicher Aktivität als Philosophie ins gesamte Unternehmen hineinwirken zu lassen.«

Ingo Froböse

Treppen-Challenge. Wer die im zehnten und elften Stock gelegenen Büroräume der Firma regelmäßig über das Treppenhaus erreicht, kann nicht nur einen begehrten Wanderpokal für sich beanspruchen, sondern auch kleine Preise gewinnen. Die Leistung wird per Strichliste gemessen, die im Büro aushängt. Die 47 Teilnehmenden füllen sie auf Vertrauensbasis selbst aus.

2023 haben sie insgesamt 809 Treppenläufe à 35 Höhenmeter zurückgelegt. Oder wie CEO Matthias Domes vorrechnet: „Letztes Jahr haben unsere Mitarbeitenden auf diese Weise dreimal den Mount Everest bestiegen und damit während der Arbeit Kreislauf und Muskulatur gestärkt.“

Dreimal V

„Es ist wichtig, die Relevanz körperlicher Aktivität als Philosophie ins gesamte Unternehmen hineinwirken zu lassen“, erklärt Sportwissenschaftler Froböse. Bei diesem ganzheitlichen Ansatz kommt dem Arbeitgeber eine dreifache Rolle zu, die sich in drei fassen lässt: Verhalten aktivieren, Verhältnisse anpassen und Verständnis entwickeln.

Verhalten aktivieren

Dieser Punkt umfasst alle Bemühungen, Beschäftigte zu mehr Bewegung zu motivieren. Führungskräfte haben hier eine wichtige Rolle: als Vorbilder für einen aktiven Lebensstil und als Ermöglicher, die Bewegung in der Belegschaft gutheißen und fördern.

Die richtige Kommunikation ist dabei besonders wichtig. Arbeitgeber könnten laut Froböse dauerhaft über die vielen Bewegungsangebote im Unternehmen berichten. Neben Infos zu aktuellen Angeboten sind auch Reportagen zu den Betriebsmeisterschaften und Anleitungen für Dehnübungen am Schreibtisch oder an der Werkbank passende Themen für das Intranet, die Betriebszeitung oder das Schwarze Brett.

Raum für Bewegung

Wenn Arbeitgeber bewegungsfreundliche Verhältnisse schaffen möchten – das zweite V Betrieblicher Gesundheitsförderung –, tun sie gut daran, auf die Bedürfnisse der Belegschaft einzugehen. Eine geeignete Möglichkeit ist, die Mitarbeitenden von Anfang an in die Entwicklung entsprechender Angebote einzubinden. Die gemeinsam erarbeiteten Regelungen können sie in eine offizielle betriebliche Vereinbarung aufnehmen. Ein Beispiel sind hier Zeitkontingente für Bewegung während der Arbeit.

Im nächsten Schritt könnten dann passende Kooperationspartner gefunden werden. Das gilt vor allem für Unternehmen, die weder über das Equipment noch über eigenes geschultes Personal zum Beispiel für Bewegungs-Workshops oder Yogakurse verfügen. Hier können die BGF-Ansprechpersonen der AOK helfen.



Prof. Dr. Ingo Froböse
Sportwissenschaftler an der Deutschen Sporthochschule Köln

GASTKOMMENTAR

Anfangen hat es mit einer Laufgruppe

Bei KWD legen wir hohen Anspruch an die Gesundheit unserer Belegschaft. Daher freuen wir uns sehr, dass wir nach einer kleinen „Corona-Pause“ mit unserer Teilnahme am Oberelbe-Marathon wieder standortübergreifend an größeren sportlichen Veranstaltungen teilnehmen.

Anfangen hat alles im Jahr 2012, als sich eine Handvoll Kollegen an unserem Standort Radeberg zu einer Laufgruppe zusammengefunden haben. Für uns als Unternehmensleitung war schnell klar: Diese Initiative wollen wir

fördern und ausbauen. In Kooperation mit unserem Betriebsrat haben wir die Kollegen unterstützt, sich unternehmensweit zu vernetzen und weitere Mitstreiter zu begeistern. Die erstmalige Teilnahme am REWE Team Challenge in Dresden wurde so ein großer Erfolg: Sowohl die sportlichen Leistungen als auch die Freude am Erreichen gemeinsamer Ziele haben gezeigt, welche enormen positiven Auswirkungen Sport auf Belegschaft und Unternehmen haben. Neben der gesundheitlichen Komponente spielen natürlich der Teamgeist und die Identifikation mit dem Unternehmen eine sehr große Rolle. Mit weiteren Veranstaltungen, wie die Teilnahme am „Tough-Mudder“ kam die Sportgruppe dann so richtig ins Rollen.

Die sportliche Betätigung unserer Mitarbeiter ist ein riesiger Gewinn: Die körperliche Fitness der Belegschaft ist

und bleibt ein enorm wichtiger Faktor für jedes Unternehmen, das nachhaltig erfolgreich wirtschaften möchte. Seitens der Unternehmensleitung setzen wir daher etwa mit betrieblichen Zuschüssen für Fitness- und Yoga-Studios oder Schwimmbädern den entsprechenden Rahmen.



Jens Leubner ist Vice President HR der KWD Group. Mit sechs Standorten in Europa und Asien hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 führender Anbieter nachhaltiger Karosserien zu sein.

» Unsere Mitarbeitenden haben in einem Jahr dreimal den Mount Everest bestiegen.«

Matthias Domes



Matthias Domes
CEO der Software-Firma domeba

Wirkungsvolle Maßnahmen

Wer auf Leasing-Angebote für Firmenräder setzt, kann das natürlich durch entsprechende Parkplätze ergänzen. Die Bereitstellung von Duschen und Umkleiden am Arbeitsplatz ermöglicht es Mitarbeitenden, auch dann frisch zu sein, wenn sie zuvor zur Arbeit geradelt sind. Manchmal jedoch reicht bereits ein freier, gut belüfteter Raum,

um gemeinsame und angeleitete Bewegung durchführen zu können.

Auch die Anschaffung sogenannter Deskbikes ist erwägenswert. Bei den Stadtwerken Solingen werden diese modernen Schreibtischstühle mit Pedalen bereits von mehreren Mitarbeitenden genutzt. „Gerade in langen Video-Meetings lassen sich Einheiten auf dem Bike gut integrieren“, versichert Pressesprecherin Lisa Nohl. „So kommt man auch direkt am Schreibtisch gelenkschonend in Bewegung.“

Alle machen mit

Ganz gleich, wofür sich ein Unternehmen entscheidet: Um so viele Menschen aus dem Team wie möglich zum Mitmachen zu bewegen, müssen Arbeitgeber sie erst einmal erreichen und motivieren. Hier können Vorträge oder Informationsangebote wie Intranet oder Flyer auf die vielen positiven Effekte und die leichte Umsetzbarkeit regelmäßiger Bewegung hinweisen. Auch helfen Workshops, in denen ausgebildete Fachleute einfache Übungen anleiten, die alle Mitarbeitenden danach selbst durchführen können. Die AOK kann Arbeitgeber durch eigene Beratungsangebote und die Vermittlung solcher Fachleute unterstützen. Ein weiterer guter Weg, das Team mitzunehmen, sind Laufgruppen. →

 So unterstützt die AOK

Vorbild sein und gesund führen

Mit dem AOK-Programm „Gesund führen“ können Arbeitgeber in sechs Modulen analysieren, wie gesundheitsfördernd ihr Führungsstil ist – und ihn auch verbessern:

→ aok-gesundfuehren.de



» Gerade im Kampf um herausragende Arbeitskräfte macht das ein Unternehmen attraktiver.«

Ingo Froböse

Gemeinsam zu laufen ist einfach und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Da es in den meisten Betrieben verschieden Schnelle gibt, sind mehrere Gruppen sinnvoll. Wenn jede von einer erfahrenen Läuferin oder einem erfahrenen Läufer angeführt wird, umso besser.

Wichtig ist ebenso, die Mitarbeitenden nicht zu vergessen, die an manchen Bewegungsangeboten nicht teilnehmen können. Niedrigschwellige Angebote, die auch Menschen mit eingeschränkter Mobilität einbeziehen, können hilfreich sein – genauso wie digitale Formate für Mitarbeitende, zum Beispiel im Homeoffice oder im Außendienst.

Bewusstsein schaffen

Darüber hinaus kommt es besonders auf das dritte V an: das Verständnis der Belegschaft, dass es sich lohnt, in die eigene Gesundheit zu investieren. Botschafterinnen und Botschafter können dieses Wissen nachhaltig im Unternehmen verankern. Beschäftigte des eigenen Betriebs vermitteln glaubwürdig, dass Bewegung gut ist und guttut. Auch Führungskräfte haben dabei eine Vorbildrolle.

Viele Vorteile für Arbeitgeber

Bewegungsförderung hat viele Vorteile für den Arbeitgeber. Ingo Froböse fasst sie so zusammen: „Ich habe gesunde, ausgeglichene Mitarbeitende, Krankheitstage werden reduziert und die Leistungsfähigkeit bleibt länger erhalten.“ Gemeinsame körperliche Aktivität sorgt außerdem für mehr Zusammenhalt im Team. „Gerade im Kampf um herausragende Arbeitskräfte macht das ein Unternehmen attraktiver“, erklärt Froböse.

Nach ganz oben kommen

Letzteres hat auch easySoft, ein Entwickler für Bildungsmanagement-Software, erkannt.

Darum gibt es inzwischen an beiden Standorten des Unternehmens hohe Kletterwände, die nicht nur von den Beschäftigten selbst, sondern auch von deren Freundinnen und Freunden sowie Familien genutzt werden dürfen. An Wochenenden finden hier sogar Kindergeburtstage statt.

Benjamin Kuttler ist Personalleiter bei easySoft. Er betont den Wert der Kletterwände für das Image des Unternehmens: „Die Menschen tragen das nach außen und sagen: easySoft ist ein cooles Unternehmen. So ist die Wand für uns zu einem tollen Argument beim Employer Branding geworden.“



Benjamin Kuttler
Personalleiter der
Software-Firma
easySoft

Mit Sicherheit fit

Letztlich ist auch die Minimierung von Verletzungsgefahren bei Bewegungsangeboten und Betriebssport jeder Art wichtig. Hier geht easySoft mit gutem Beispiel voran. So hat das Unternehmen einen eigenen Sicherheitsbeauftragten ernannt, der die Mitarbeitenden gewissenhaft in den Sport einführt. Darüber hinaus schreibt die Firma vor, dass beim Klettern immer eine zweite Person vor Ort sein muss, um im Notfall einzugreifen.

Das erfreuliche Ergebnis: Trotz intensiver Nutzung der Kletterwände hat easySoft keinen einzigen Unfall zu vermelden. Damit kann das Unternehmen als inspirierendes Beispiel für Ingo Froböses Maxime gelten, die er allen Führungskräften ans Herz legt: „Ein bewegtes Unternehmen ist ein gesundes Unternehmen.“ ◦



So unterstützt
die AOK

Incentives und Diensträder

Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden neben dem Gehalt mit Extras entlohnen. Was dabei sozialversicherungsrechtlich zu beachten ist, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ aok.de/sozialversicherung/fk
> **Beiträge zur Sozialversicherung > Entgeltarten im Beitragsrecht**

AOK bewegt

Das Programm „AOK bewegt“ unterstützt Unternehmen dabei,

ihre Mitarbeitenden zu Sport und Gesundheitsübungen zu motivieren. Mehr erfahren Sie auf
→ aokbewegt.de

Firmenläufe

Sich bewegen und Zusammengehörigkeit stärken: Firmenläufe können viele positive Effekte für Unternehmen haben. Mehr erfahren Sie auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk > **Betriebliche Gesundheit > Bewegung am Arbeitsplatz > Firmenläufe**



Da liegt was in der Luft Mit Allergien am Arbeitsplatz umgehen

Pollen, Nahrungsmittel, Chemikalien oder Baustoffe: Es gibt viele Auslöser für Allergien – und immer mehr Menschen sind davon betroffen. Arbeitgeber können ihre Beschäftigten davor schützen.

Infos und Tipps zum Thema Allergie erhalten Sie auf dem Poster.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/gesunde-arbeit

Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

Mit dem Rad zur Arbeit 2024

AOK-Aktion

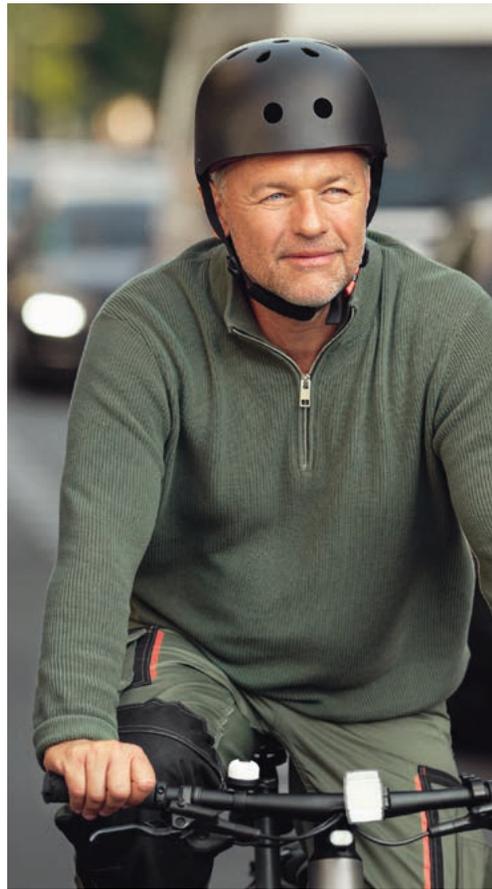
Auch in diesem Jahr veranstaltet die AOK wieder die beliebte Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Mitmachen ist ganz einfach – auch für Unternehmen.

In vielen Betrieben hat die Initiative bereits Tradition: Die AOK ruft jedes Jahr zur Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ auf, um Bewegung und (nicht nur sprichwörtlichen) frischen Wind in den Arbeitsalltag zu bringen. Arbeitgeber können die Aktion für Teambuilding und Gesundheitsförderung nutzen.

So einfach ist Mitmachen

Berufstätige können sich ganz einfach auf der Online-Plattform mdrza.de für die Aktion registrieren – allein oder im Team mit Kolleginnen und Kollegen.

Und dann wird geradelt – zur Arbeit und wieder nach Hause oder rund ums Homeoffice, zum Beispiel eine Runde durch den nahe gelegenen Park in der Mittagspause. Auch Fernpendelnde können mitmachen, indem sie Teilstrecken auf dem Rad zurücklegen. Während des Aktionszeitraums tragen Teilnehmende ihre Radstrecken in den Online-Aktionskalender ein.



SPONSOREN

**** AHORN
BERGHOTEL
FRIEDRICHRODA

SVS
Skiverband Sachsen e.V.

Little John Bikes

KANUPARK
an Rastplatz für Sie

ellodus resort

SACHSEN
THERME

WASSERWIRTSCHAFT

ALL-SEA

PENDIX



Radeln lohnt sich

Wer im Aktionszeitraum vom 1. Mai bis 31. August an mindestens 20 Tagen auf dem Fahrrad gesessen hat, nimmt automatisch an der Verlosung vieler Sachpreise teil. Sie werden von Sponsoren bereitgestellt und nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Davon abgesehen tun die Teilnehmenden durch das Radfahren auch viel für die eigene Gesundheit: So wird beispielsweise der Energieverbrauch angekurbelt, der Ruhepuls sinkt und das Herz-Kreislauf-System und die Ausdauer werden gestärkt. Nicht

zuletzt schütten Menschen, die sich regelmäßig bewegen, mehr Glückshormone aus – und alle Aspekte zusammen tragen zu einem gesteigerten Wohlbefinden bei.

Darüber hinaus sorgt das Pendeln mit dem Rad für eine saubere Umwelt. Denn wer das Auto stehen lässt, verursacht weniger CO₂ und Feinstaub.

Bei der Aktion im Frühjahr und Sommer 2023 konnten 9.369 Tonnen CO₂ eingespart werden. ○

Die Aktion startet am 1. Mai und endet am 31. August.



Mit dem
RAD
zur Arbeit

Eine Initiative
der AOK

Mit dem Rad zur Arbeit

Auf unserer Aktions-Website finden Sie alle Informationen zu Anmeldung, Ablauf und Teilnahme sowie verschiedene Aktionsmedien zum Download. Auf mdrza.de können Arbeitgeber außerdem in einem kostenlosen Schnell-Check

erfahren, wie fahrradfreundlich ihr Unternehmen wirklich ist. Auch wenn Sie erwägen, Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Fahrrad-Leasing anzubieten, finden Sie Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Thema:

→ mdrza.de

**INTERVIEW:
SEIT 25 JAHREN HINTER
DEM PRINZIP FAHRRAD**



Robert Peschke
Geschäftsführer Little John
Bikes, Fahrradfachhandel aus
Sachsen mit über 60 Filialen
bundesweit

Herr Peschke, was tut Little John Bikes für die Fahrradfreundlichkeit?

Little John Bikes ist in den vergangenen Jahren enorm gewachsen, wir rücken mit unserem Servicenetzwerk enger an die Kunden. Wir alle engagieren uns für das Ziel, das Fahrrad beziehungsweise E-Bike mehr und mehr auf die Straßen zu bringen und zu zeigen, wie viel Spaß dieses Produkt macht. Dazu beraten wir den Mittelstand kostenlos zum Thema Bike Leasing.

Das Fahrradfahren liegt den meisten unserer Mitarbeiter:innen im Blut. Natürlich wird diese Leidenschaft dann auch abseits der Büros miteinander geteilt. Regelmäßige Teamevents sind daher Pflicht. Wir fahren zum Beispiel für mehrere Tage gemeinsam nach Pod Smrkem in Tschechien und testen mal aus, wie gut wir so auf den Trails unterwegs sind.

Außerdem können unsere Kolleg:innen natürlich vom Bike Leasing profitieren und wer einfach mal testen möchte, mit welchem Bike so richtig Fahrt aufkommt, hat Zugang zu unserem Testradpool.

Außerdem unterstützen wir das Projekt „Pedalino“, bei dem Kinder der 4. Klassen so an das Fahrradfahren herangeführt werden, dass sie es als selbstverständlich wahrnehmen und es dann hoffentlich in ihrer Jugend- und Erwachsenenzeit weiterführen.

Wie wird das Thema in der Belegschaft aufgenommen?

Little John Bikes beschäftigt über 450 Mitarbeiter:innen. Würden diese nicht hinter dem Prinzip Fahrrad stehen, wären wir nicht seit über 25 Jahren erfolgreich auf dem Markt. Viele von ihnen gehen mit gutem Beispiel voran und halten sich bereits während des Arbeitsweges fit. Das E-Bike hat diese Möglichkeit für viele Beschäftigte geschaffen.

Sie haben „Mit dem Rad zur Arbeit“ bereits erwähnt. Welche Rolle spielt das bei Ihnen?

Wir freuen uns sehr, dass wir die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ im vergangenen Jahr mit begleiten durften. Das Konzept, den Arbeitsweg zur Trainingsstrecke zu machen, kommt an. Das sehen wir auch anhand unserer Bike-Leasing Anfragen. Die Menschen wollen aufs Bike und als Experte auf dem Gebiet beraten und begleiten wir gerne alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber dabei.

Väter begeistern – Fachkräfte halten

Vereinbarkeit



Familienfreundliche Unternehmen konzentrieren sich längst nicht mehr nur auf Mütter, wenn es um die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf geht. Immer mehr Väter übernehmen immer mehr Betreuungsarbeit. Arbeitgeber, die ihre Bedürfnisse kennen und darauf reagieren, können wichtige Fachkräfte binden.

Die Rolle von Vätern ist im Wandel: Immer mehr junge, aktive Väter wollen sich mit mehr Zeit in der Betreuungsarbeit engagieren – und trotzdem ihre beruflichen Ziele erreichen. Wer das als Unternehmen berücksichtigt, hat große Chancen, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. So sagen bereits 55,9 Prozent aller Unternehmen, die unter dem Fachkräftemangel leiden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter in den kommenden Jahren stark an Bedeutung gewinnen wird. Das fand der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023 heraus, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veröffentlicht hat.

„Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche“

Wie wichtig die Väterförderung ist, belegen auch noch weitere aktuelle Zahlen: So haben laut einer Studie der Prognos AG aus dem Jahr 2022 bereits 450.000 Väter in Deutschland schon einmal zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter erwägen es der Befragung zufolge häufig oder zumindest manchmal. Auch Iris Lehmann denkt oft über Vereinbarkeit von Vatersein

88%

der Unternehmen sagen: Familienfreundliche Maßnahmen sind wichtig, um qualifizierte Beschäftigte in ihrem Unternehmen zu halten.

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

und Arbeit nach. Sie ist Personalreferentin bei der Holzmanufaktur Rottweil in Baden-Württemberg. 73 der 95 Mitarbeitenden sind Männer, 36 von ihnen sind Väter. Iris Lehmann sagt: „Wir haben viele Arbeitszeitmodelle für Väter: Unsere Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche. Die Mitarbeitenden können auf Dauer, aber auch befristet, in Teilzeit oder in Teilzeit in Elternzeit arbeiten. Auch Führungskräfte.“

Damit liegt das Unternehmen im Trend: Laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit hat sich der Anteil der Unternehmen, in denen männlichen Führungskräften Teilzeitarbeit angeboten wird, im Jahr 2023 im Vergleich zu 2015 fast vervierfacht.

Wer Möglichkeiten eröffnet, bekommt Loyalität

Bei der Holzmanufaktur ist gerade ein Projektleiter in Teilzeit beschäftigt und arbeitet mal mehr, mal weniger – wie es gerade zum Arbeitsvolumen des Projekts passt. Natürlich muss der betriebliche Ablauf sichergestellt sein, denn der hat auch in der Holzmanufaktur Rottweil die höchste Priorität. Laut Iris Lehmann widerspricht sich das jedoch nicht – im Gegenteil: „Unsere Mitarbeitenden wissen,



GEPLANTES FAMILIENSTARTZEITGESETZ

Zwei Wochen Sonderurlaub nach der Geburt eines Kindes sollen Eltern zukünftig entlasten. Um EU-Recht umzusetzen, plant Deutschland ein Gesetz, das die „Familienstartzeit“ regeln soll: Nach der Geburt eines Kindes soll der Partner oder die Partnerin der Mutter zwei Wochen bei voller Lohnfortzahlung freigestellt werden können. Mehr Infos dazu und die Auswirkungen auf die Umlage U2 erfahren Sie auf:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Iris Lehmann
Personalreferentin
bei der Holzmanu-
faktur Rottweil

dass wir wirklich vieles möglich machen und kreative Lösungen finden. Dadurch fühlen sie sich verstanden, haben eine starke Loyalität zum Betrieb und setzen sich mit Herzblut für die Sache ein.“ So ist beispielsweise ein mehrfacher Vater für ein viermonatiges Projekt nach Griechenland gegangen – und der Betrieb hat einen einwöchigen Besuch der ganzen Familie vor Ort finanziert.

Verständnis im Team ist wichtig

Mindestens so wichtig wie sehr konkrete Regelungen ist die Verankerung der Vereinbarkeit von Vatersein und Arbeit in der Unternehmenskultur. Hier kann offene Kommunikation helfen, die zeigt, warum das Unternehmen Väter unterstützt und welche Möglichkeiten es gibt. Denn Verständnis →

im Team und aufseiten der Führungskräfte ist essenziell dafür, dass Vereinbarkeit auch wirklich gelebt wird. Väter bleiben bei der Holzmanufaktur Rottweil ganz selbstverständlich zu Hause, wenn ein krankes Kind betreut werden muss – bundesweit nehmen die Mütter immer noch 70 bis 80 Prozent der Kinderkrankentage.

Es ist zudem normal, dass ein Mitarbeiter zwei, drei Monate die Kinder zur Kita bringt und wieder abholt, wenn die Mutter gerade erst in den Job zurückgekehrt ist – und damit seine Arbeitszeit flexibel nutzt. Wie hier werden deutschlandweit laut dem

Kultur der Vereinbarkeit

Wo Führungskräfte ihre Rolle als Vorbilder wahrnehmen und es leicht ist, Beruf und Familie zu vereinbaren, gibt es zufriedene Mitarbeitende.

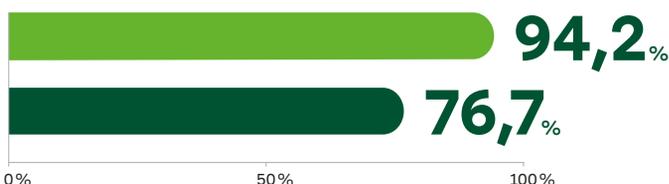
Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran



... der männlichen Führungskräfte arbeiteten 2023 in Teilzeit.

... der männlichen Führungskräfte nahmen 2023 Elternzeit.

Vereinbarkeit schafft Zufriedenheit



94,2 Prozent der Väter in Betrieben mit familienfreundlicher Unternehmenskultur sind zufrieden – fehlt diese, sind nur 76,7 Prozent zufrieden.

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

Unternehmensmonitor immer öfter kreative Lösungen für die Betreuungssituation gefunden – und das proaktiv: In 31 Prozent der Unternehmen spricht die Personalabteilung oder die direkte Führungskraft bei der Geburt eines Kindes Väter unmittelbar an, wie Arbeit und Betreuung nun organisiert werden können – 2015 waren das nicht einmal halb so viele.

Ein moderner Arbeitgeber sein

Iris Lehmann weiß, dass die Väterfreundlichkeit nicht der einzige Grund für diesen Trend ist: „Wenn die Männer Job und Familie besser vereinbaren können, kehren auch die Frauen als Arbeitskräfte zurück“, glaubt sie. Väterfreundlichkeit sei also zugleich auch Frauenförderung. Aus diesem Grund ist es bei der Holzmanufaktur Rottweil wichtig, die ganze Familie im Blick zu haben – deshalb gibt es einmal im Jahr ein großes Fest für alle. Für Iris Lehmann ist das ein wichtiges Instrument, das auch die Familien der Mitarbeitenden wertschätzt und so wieder positiv auf die Loyalität wirkt.

Arbeitgeber profitieren noch auf eine weitere Art: Wer die Väter in den Fokus betrieblicher Familienfreundlichkeit rückt, unterstützt auch den gesellschaftlichen Wandel im Rollenverständnis von Vätern und Müttern – und präsentiert sich damit bereits im Recruiting als moderner und attraktiver Arbeitgeber. „Väterfreundlich zu sein ist sicher nur eine Stellschraube im Arbeitsmarkt und ein höherer Planungsaufwand – aber es ist wirksam und lohnt sich“, sagt Iris Lehmann. ◦



So unterstützt die AOK

Beruf und Kinder können für Beschäftigte schnell zu einer Doppelbelastung führen. Resilienz und Zeitmanagement fördern oder Positive Psychologie einsetzen: Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, in dieser Situation zu unterstützen:

→ aok.de/fk > Betriebliche Gesundheit > Psychische Gesundheit

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

personal wissen

2.2024



Recruiting im Ausland

Mehr Fachkräfte durch Chancenkarte

Am 1. Juni 2024 wird die Chancenkarte eingeführt: Mit ihr dürfen Personen aus Drittstaaten nach Deutschland einreisen, die noch keinen Arbeitsvertrag haben. Das soll auch für Arbeitgeber das Recruiting von Fachkräften erleichtern.

Die Chancenkarte vergrößert den Bewerberpool, weil sie Menschen mit Potenzial die Einreise und damit die Jobsuche in Deutschland erleichtert. Arbeitgeber können die Chancenkarte auch als eine Art erstes Visum für bereits kontaktierte Fachkräfte aus Drittstaaten nutzen, um eine unbürokratische Einreise zu ermöglichen.

↓ DATEN UND FAKTEN

Punkte für die Chancenkarte

6 Punkte

sind für die Ausstellung der Chancenkarte notwendig.

4 Punkte

reichen bei einer teilweise anerkannten Berufsqualifikation.

Quelle:
Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Nebenbeschäftigung und Probearbeit

Zwölf Monate haben Inhabende einer Chancenkarte Zeit, um einen Job zu suchen beziehungsweise ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. Damit Arbeitgeber herausfinden, ob sich eine Person mit Chancenkarte eignet, können sie ein Probearbeitsverhältnis von maximal zwei Wochen vereinbaren. Auch Nebenbeschäftigungen bis zu 20 Wochenstunden sind erlaubt. Dies dient dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber ihren Lebensunterhalt sichern können – eine Grundvoraussetzung, um die Chancenkarte zu erhalten.

Sprache und Punkte

Die anderen beiden Voraussetzungen sind Sprachkenntnisse sowie das Erreichen von sechs Punkten in einem Punktesystem. Wer über eine voll anerkannte Qualifikation verfügt, erhält die Chancenkarte direkt.

Fachkraft gefunden. Und nun?

Sobald ein Unternehmen eine Person mit Chancenkarte beschäftigt, muss diese sich um einen regulären Aufenthaltstitel bewerben. Dabei gelten die Bestimmungen zur Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen.

So unterstützt die AOK

Bei Fragen zur SV-rechtlichen Beurteilung von Probearbeitsverhältnissen berät Sie Ihre AOK.
→ aok.de/fk/kontakt

Konkrete Infos zu den Zuwanderungsregelungen für Drittstaatsangehörige in unserem Online-Training zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:
→ aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/fachkraefteeinwanderungsgesetz

Der Arbeitgeberpodcast „AOK im Ohr“ informiert in einer dreiteiligen Serie über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.
→ aok.de/fk/podcast

1,7%

beträgt in allen Fällen
der Beitragsanteil des
Arbeitgebers.
(Beschäftigungsort
Sachsen: 1,2 Prozent)



Pflegeversicherung

Nachweis Kinderzahl: einfach digital

Der Beitragssatz in der Pflegeversicherung hängt von der Elterneigenschaft und Kinderzahl ab. Voraussichtlich ab Frühjahr 2025 können Arbeitgeber diese Angaben digital über die Datenstelle der Rentenversicherung abrufen.

Seit 1. Juli 2023 gelten für Eltern unterschiedliche Beitragssätze in der Pflegeversicherung, je nachdem, wie viele Kinder sie haben. Beschäftigte mit Kindern erhalten ab dem zweiten Kind unter 25 Jahren einen Beitragsabschlag von 0,25 Prozent (bis zum fünften Kind). Arbeitgeber sind derzeit dazu angehalten, die Angaben zu anrechnungsfähigen Kindern von ihren Beschäftigten einzuholen.

Digitales Nachweisverfahren

Spätestens ab 31. März 2025 wird ein digitales Verfahren zum Nachweis berücksichtigungsfähiger Kinder zur Verfügung stehen. Dann haben Arbeitgeber bis 30. Juni 2025 noch drei Monate Zeit, um die Abschläge samt Zinsen rückwirkend zum 1. Juli 2023 zu erstatten.



HÄUFIGE FRAGEN ZUM NACHWEISVERFAHREN

Wie lange gilt die Elterneigenschaft?

Wird die Elterneigenschaft einmal festgestellt, bleibt sie ein Leben lang und bewahrt vor dem Beitragszuschlag.

Wie lang gibt es die Abschläge?

Abschläge werden nur bis zum Ablauf des Monats gewährt, in dem das Kind 25 Jahre alt wird.

Werden im Ausland lebende Kinder berücksichtigt?

Ja. Es ist unerheblich, ob die Kinder im In- oder Ausland geboren wurden oder leben.

Was passiert, wenn die Angaben im späteren digitalen Verfahren von den derzeitigen abweichen?

Sofern die im vereinfachten Nachweisverfahren vom Mitglied mitgeteilten Angaben von den im digitalen Verfahren zur Verfügung gestellten Angaben oder von den im analogen Verfahren vorgelegten Nachweisen abweichen, erfolgt keine rückwirkende Korrektur zulasten des Arbeitgebers oder des Mitglieds.



So unterstützt die AOK

Weitere Hinweise finden Sie im Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023

Grenzgänger

Homeoffice bei Wohnsitz im EU-Ausland

Immer mehr Grenzgänger arbeiten aus dem Homeoffice im Ausland für ihren Arbeitgeber in Deutschland.

Seit dem 1. Juli 2023 ermöglicht ein multilaterales Abkommen, dass Grenzgänger bis zu 49,99 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit aus dem Homeoffice im Ausland arbeiten können und dennoch für sie das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland hat.

Bis dahin galt eine Grenze von 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit. Neben Deutschland sind sämtliche Nachbarländer außer Dänemark dem Abkommen beigetreten. Damit es Anwendung findet, müssen

Arbeitgeber bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) einen Antrag auf eine Ausnahmereinbarung von der 25-Prozent-Regelung stellen.

Erläuterungen zur elektronischen Antragstellung finden Sie auf der Webseite der DVKA:

dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge & Fragebögen finden, Stichwort „Telearbeit“



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/workation

KURZMELDUNGEN

Elternzeit melden

Für alle Elternzeiten, die 2024 neu beginnen, müssen Arbeitgeber jeweils den Beginn und das Ende der Elternzeit ihrer gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten der zuständigen Krankenkasse elektronisch melden. Dies gilt, wenn die krankenversicherungspflichtige Beschäftigung durch die Elternzeit mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird.

→ aok.de/fk/jahreswechsel > Neues im elektronischen Meldeverfahren

Unbedenklichkeitsbescheinigung auch in englischer Sprache

Seit dem 1. Januar 2024 beantragen Unternehmen Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch. Die Bescheinigung kann auch in englischsprachiger Version ausgestellt werden. Ist das gewünscht, übermitteln die Einzugsstellen den Vordruck im PDF-Format sowohl in Deutsch als auch in Englisch („clearance certificate“).

→ aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/ausschreibungen/unbedenklichkeitsbescheinigung

Sie fragen, Experten antworten

URLAUBSABGELTUNG UND MÄRZKLAUSEL

Ein Mitarbeiter ist zum 31. Januar 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Nach einem Vergleich musste Urlaubsabgeltung im Januar 2024 nachgezahlt werden. Welchem Zeitraum ist die Zahlung zuzuordnen? Da der Arbeitnehmer aufgrund von Erkrankung keine SV-Tage im Januar 2023 hatte, werden keine SV-Beiträge abgeführt. Ist das korrekt?

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist. Dabei sind Einmalzahlungen vom 1. Januar bis zum 31. März des aktuellen Jahres dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen. Voraussetzungen: Das Arbeitsentgelt wird vom selben Arbeitgeber gezahlt und übersteigt zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze. Sofern im Januar 2023 keine Sozialversicherungstage angefallen sind, werden von der Urlaubsabgeltung folgerichtig keine Beiträge berechnet.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden:

→ aok.de/fk/expertenforum



Beitragszuschuss 2024

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers bei privat Versicherten beträgt maximal 421,77 Euro – jedoch nie mehr als die Hälfte des tatsächlichen Krankenversicherungsbeitrags.

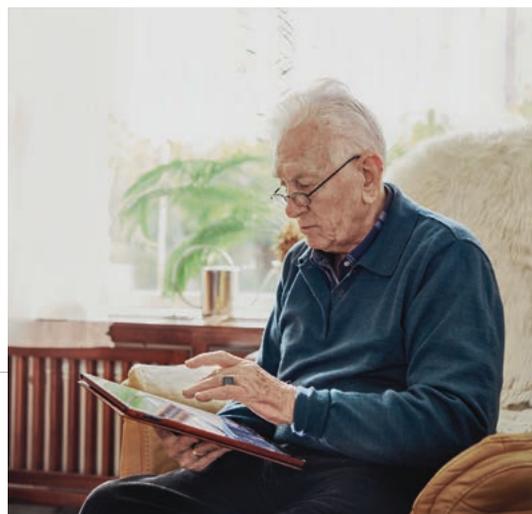
Privat versicherte Beschäftigte

Beitragszuschuss bei Rentenbezug

Der Beitragszuschuss, den Arbeitgeber für krankenversicherungsfreie Beschäftigte leisten, ist unabhängig vom gleichzeitigen Bezug einer Rente.

Wird zu einer Rente vom Rentenversicherungsträger ein Beitragszuschuss gewährt, wirkt sich das nicht auf die Berechnung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers aus. Der (beitragsfreie) Arbeitgeberzuschuss zu einer privaten Krankenversicherung der oder des Beschäftigten muss daher unabhängig von der beitragsrechtlichen Behandlung einer gleichzeitig bezogenen Rente gezahlt werden.

- Freiwillig gesetzlich Krankenversicherte, die neben dem Arbeitsentgelt eine Rente beziehen, geben den Beitragszuschuss des



Rentenversicherungsträgers an ihre Krankenkasse weiter.

- Privat krankenversicherte Beschäftigte mit Rentenbezug hingegen geben den Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers nicht weiter.

Diese Rechtslage haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger nicht beanstandet. Der Arbeitgeber hat seinen Beitragszuschuss unabhängig von der Rentenzahlung zu leisten.

So unterstützt die AOK

Das Besprechungsergebnis zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 23. November 2023 finden Sie in der Rechtsdatenbank:

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank >
Grundlagen > Besprechungsergebnisse > Niederschriften > 2023 (unter TOP 4)

AKTUELL

Neu: E-Paper zu SV-Themen

Die Fachbroschüren „Basis-Info Sozialversicherung“, „Erfolgreich ausbilden“ und „Fachkräfte aus dem Ausland“ sind jetzt als E-Paper verfügbar. Die Vorteile: intuitiv navigieren und thematisch passende Rundschreiben, Gesetze und Tabellen direkt aufrufen. Broschüren zu elf sozialversicherungsrechtlichen Themen stehen stets aktuell zum Download bereit.

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Wie können Arbeitgeber die Gesundheit der Beschäftigten fördern? 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

Wertguthaben zur richtigen Zeit verwenden

Freistellungsphase

Wertguthaben müssen bis zum Beginn einer Altersrente ausgezahlt werden.

Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten, die Beschäftigte für eine Freistellungsphase ansparen, werden als Wertguthaben bezeichnet. Dauert die Freistellung länger als einen Monat und erhält die freigestellte Person Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben, besteht im Sozialversicherungsrecht eine Beschäftigung und Sozialversicherungsbeiträge sind zu zahlen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben klargestellt, dass Wertguthaben nur bis zum Beginn einer Altersrente und bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Das heißt: Das Wertguthaben muss vor Beginn einer vorgezogenen Altersrente beziehungsweise vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgezahlt sein (TOP 2 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragsinzugs am 23. November 2023).

Das Wertguthaben dient dazu, die Lücke zwischen einem vorzeitigen Beschäftigungsende und dem Renteneintritt sozialversicherungsrechtlich geschützt zu überbrücken.



Störfall. Wird eine Wertguthabensvereinbarung dennoch für Zeiten des Altersrentenbezugs oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze angewendet, ist das Wertguthaben beitragsrechtlich aufzulösen (Störfall). In der Praxis tauchen diese Fälle auf, wenn eine Altersteilzeit beispielsweise durch Krankheit oder Tod der oder des Beschäftigten abgebrochen wird. Die Folge ist: Die Beiträge müssen dann rückabgewickelt werden. ◦



So unterstützt
die AOK

Nähere Informationen zum Störfall finden Sie in der Rechtsdatenbank unter dem Begriff „Störfall“.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



Kurz zur Arbeit?

Dresscode

o

An der Kleidungsfrage scheiden sich die Geister – insbesondere an heißen Sommertagen. Ist lange Kleidung angemessen oder geht auch eine kurze Hose oder ein kurzer Rock? Die Diskussion über das richtige Outfit kann hitzig werden.

PRO

»Ob Kleidung unseriös ist, liegt in den meisten Fällen nicht am Outfit selbst, sondern an der Bewertung derjenigen, die es betrachten.«

Strenge, konservative Kleiderregeln am Arbeitsplatz sind altmodisch: keine offenen Schuhe, bedeckte Schultern, Anzug, Hemd mit Krawatte und bloß nichts Kurzes. Warum? Die Konzentration leidet bei Hitze sowieso schon genug. Wieso sollen sich Menschen dann bei den warmen Temperaturen noch mit langer Kleidung quälen?

Corona und das Homeoffice haben formelle Dresscodes ad acta gelegt: 62 Prozent der Beschäftigten wollen zukünftig legerer zur Arbeit gehen. Arbeitgeber können hier bequem punkten und tolerant sein.

Viele Unternehmen zeigen schon, dass es auch lockerer, moderner und kürzer geht. Kleider, Röcke, Shorts, Sandalen: Vieles ist erlaubt. Schließlich ist kurze Kleidung nicht per se leger oder sogar erotisierend. Kurz geht auch elegant, bei Frauen und Männern gleichermaßen. Was spricht gegen ein Etuikleid oder eine kurze Chino hose? Gegen eine ärmellose Bluse oder ein Kurzarm-Leinenhemd? Auch kurze Büro-Outfits können durchaus angemessen und seriös aussehen.

Ansichten wandeln sich, genau wie Mode. Arbeitskleidung und Kleidung bei der Arbeit sind da keine Ausnahme. Solange niemand in Badesachen in der Werkstatt oder im Büro sitzt, kann sich niemand beschweren. ◦

KONTRA

»Beruf ist Beruf, und Freizeit ist Freizeit. Das ist klar zu trennen.«

Kleidung bei der Arbeit muss dem Unternehmen entsprechend gewählt werden. In einigen Branchen kann es sogar vorkommen, dass die Kundschaft ein gewisses Aussehen erwartet – etwa bei einer Bank oder Unternehmensberatung, wo Shorts, Minirock oder bauchfreie Kleidung möglicherweise nicht angebracht sind. Nicht alle wollen jedes Bein sehen, jeden Fuß, jedes Tattoo.

Im Büro sehen kurze Röcke und Shorts zu sehr nach Freizeit oder Sommerurlaub aus. Das hat im Businesskontext keinen Platz. Wir wollen Kompetenz nicht nur besitzen, sondern auch ausstrahlen. Das geht nicht in Flipflops und Tanktop, egal, wer es trägt.

Angemessene Kleidung wahrt professionelle Distanz zu Mitarbeitenden ebenso wie zu Kundinnen und Kunden. So viel Zugeständnis sollten Beschäftigte ihrem Arbeitgeber schon machen. Schließlich gibt das Unternehmen auch andere Richtlinien vor, warum soll die Kleidung da eine Ausnahme sein?

Außerdem arbeiten Menschen in formeller Kleidung abstrakter und denken ganzheitlicher als in legeren Outfits. Kurzum: Beruf ist Beruf, und Freizeit ist Freizeit. Das ist klar zu trennen. Wem im Sommer zu warm ist, der sollte statt zu kürzeren Sachen lieber zu leichteren Stoffen greifen. ◦

Ausbilden, Zukunft sichern

Weiterbildungsgesetz

Wer junge Talente ausbildet, hat die Fachkräfte von morgen bereits im eigenen Haus. Das neue Gesetz hilft Berufseinsteigenden durch mehr Beratungsangebote sowie Zuschüsse – davon profitieren auch Arbeitgeber.

Eine Berufsausbildung lohnt sich für Unternehmen in vielerlei Hinsicht. Auszubildende können mittelfristig helfen, den Fachkräftemangel zu verhindern und Lücken in der Personalplanung gar nicht erst entstehen zu lassen. Gleichzeitig können sie frischen Wind ins Haus bringen. So blicken sie mit dem unverstellten Blick von außen auf bestehende Prozesse. Diese werden dadurch womöglich neu bewertet und optimiert. Das im Juli 2023 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung soll Arbeitgebern und startenden sowie bereits eingestellten Azubis dabei helfen, das Beste aus dem Erfolgsmodell „duale Ausbildung“ zu machen.

Die Praxis zählt

Die Agentur für Arbeit kann junge Menschen seit 1. April 2024 bei einem von Betrieben angebotenen Berufsorientierungspraktikum unterstützen: Die Förderung umfasst im Regelfall die Übernahme der Kosten für Fahrten zwischen der Unterkunft und dem Praktikumsbetrieb sowie für die Unterkunft selbst, wenn der Betrieb vom Wohnort der auszubildenden Person nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann.

Mit den auf maximal sechs Wochen begrenzten Praktika haben Arbeitgeber den Vorteil, dass sie Jugendlichen ihre Berufsbilder live im Unternehmen



Das neue Gesetz soll Unternehmen bei der Azubi-Suche helfen

228.000

Ausbildungsstellen blieben 2023 unbesetzt.
(Stand 1.8.2023)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2023.



Hier gibt es Unterstützung

Erster Ansprechpartner für die Programme ist der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit:
arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Auch die Ausbildungsberatung der örtlichen IHKs hat Angebote zur Beratung:
ihk.de/themen/ausbildung/ausbildungsberatung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert über Schulkooperationen:
kofa.de > Suchwort: Schulkooperationen

vorstellen und unkompliziert erste Kontakte zu ihnen knüpfen. Ziel ist es, den Übergang zu einer Berufsausbildung in diesen Betrieben zu erleichtern.

Mobil sein

Neu seit April 2024 ist auch ein Mobilitätzuschuss, der jungen Menschen die Entscheidung erleichtern kann, ihr bisheriges Wohnumfeld für eine Ausbildung in einer anderen Region zu verlassen. Er wird von der Agentur für Arbeit im ersten Ausbildungsjahr gezahlt. Es können auch Fahrtkosten für zwei Familienheimfahrten pro Monat übernommen werden.

Durch eine Verkürzung der Mindestdauer auf vier Monate wurde auch die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung erleichtert – ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum, bei dem Beiträge und Vergütung bezuschusst werden.

Eine weitere wichtige Säule des Weiterbildungsgesetzes ist eine Ausbildungsgarantie für junge Menschen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen, zum Beispiel wenn Bewerbungen erfolglos bleiben, einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung bei einem Bildungsträger – ergänzt durch Praktika.

Auch Arbeitgeber profitieren

Die vom Staat bezuschussten berufsorientierenden Kurzpraktika und der Mobilitätzuschuss machen es Arbeitgebern leichter, junge Menschen auch aus weiter entfernten Regionen in ihre Betriebe zu holen. ◦

 So unterstützt die AOK

Informationen zum Thema Ausbildung finden Sie in der AOK-Broschüre „Erfolgreich ausbilden“:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden

So bleiben die jungen Fachkräfte langfristig gesund und leistungsfähig – BGF-Angebote für Azubis finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/gesunde-azubis





Pflegelotsen im Betrieb

Vereinbarkeit



Unterstützung bei der Doppelbelastung
von Beruf und Pflege

Plötzlich pflegebedürftig: Ein familiärer Pflegefall kann nahezu jeden treffen und stellt Angehörige vor große Herausforderungen. Neben der emotionalen Belastung müssen sie oft auch organisatorische und pflegerische Aufgaben übernehmen. Beruf und Pflege unter einen Hut zu bekommen, kann dann zu einer erheblichen Doppelbelastung führen.

Hier kommen Pflegelotsen im Betrieb ins Spiel. Als speziell geschulte Teammitglieder sind sie erste Anlaufstelle für Mitarbeitende

mit Pflegeverantwortung. Pflegelotsen kennen die Herausforderungen der Situation und bieten Unterstützung auf verschiedenen Ebenen: Sie informieren über rechtliche Rahmenbedingungen, Hilfsangebote und innerbetriebliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Daneben bieten sie ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der Betroffenen, unterstützen bei der Suche nach Lösungen und helfen bei der Kontaktaufnahme mit Pflegediensten, Beratungsstellen und anderen relevanten Akteuren.

Vorteile für Unternehmen und Mitarbeitende

Die Unterstützung pflegender Angehöriger fördert die Motivation und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen, erläutert Adelina Kaufhold, die in der AOK PLUS das Thema betreut. „Unternehmen, die sich pflegefreundlich zeigen, positionieren sich attraktiv im Wettbewerb um Fachkräfte.“ Andreas Knuhr, Teamleiter bei der Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF), ergänzt: „Arbeitsprozesse können besser gestaltet werden und die Mitarbeitenden so im Arbeitsmarkt gehalten werden. Mitarbeitende sollten auf Pflegelotsen zugreifen können, um die Belastungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen besser bewältigen zu können.“ Dies fördere die Mitarbeitergesundheit, erhöhe die Arbeitszufriedenheit und trage zur Mitarbeiterbindung bei. „Es ist auch ein Zeichen von sozialer Verantwortung des Unternehmens und kann dazu beitragen, den Krankenstand zu reduzieren“, so Knuhr.

Digitaler Kurs „Pflegelotsin und Pflegelotse im Betrieb“

Die AOK PLUS, als größte Pflegekasse in Sachsen und Thüringen, und die Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) haben sich daher zusammengefunden, um Unternehmen und Mitarbeitende bei der Herausforderung „Pflege und Beruf“ zu unterstützen. „Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurde der kostenfreie Online-Kurs „Pflegelotse/-lotsin im Betrieb“ entwickelt. In sieben Modulen von 20 bis 30 Minuten vermittelt der Kurs Basiswissen zum Thema Pflege im beruflichen Kontext und befähigt die

Teilnehmenden, als Pflegelotsin oder -lotse im Unternehmen zu agieren“, erläutert Ines Zupper von der AOK PLUS. Die Tatsache, dass die Ausbildung digital angeboten wird, macht sie für viele Menschen leichter zugänglich. Sie ermöglicht es den Teilnehmenden, die Module in ihrem eigenen Tempo und nach ihrem eigenen Zeitplan zu absolvieren. Die ersten Teilnehmenden waren begeistert: „Der Kurs ist online und stellt auch im Nachgang wertvolle Tools bereit“, erzählt eine Teilnehmerin. „Das erlaubt es mir, die Module noch mehrfach anzuschauen und so als kompetente Ansprechpartnerin für meine Kolleginnen und Kollegen da zu sein.“ Besonders wertvoll: Bis zu drei Mal im Jahr werden kostenfreie Auffrischkurse angeboten. Das ist wichtig, da sich die Pflegelandschaft und die Gesetzeslage im Laufe der Zeit ändern können.“ ◦

FRAGEN AN ANDREAS KNUHR, TEAMLEITER BEI DER THÜRINGER AGENTUR FÜR FACHKRÄFTEGEWINNUNG (THAFF)



Bei was kann Ihr Programm unterstützen?

Mitarbeitende sollten dazu befähigt werden, Pflegelotsen zu sein oder auf Pflegelotsen zugreifen zu können, um die Belastungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen besser zu bewältigen.

pflichtungen und können von Unterstützungsmaßnahmen wie Pflegelotsen profitieren. Außerdem zeigen Erfahrungen, dass oftmals auch kleine und sehr kleine Unternehmen an den Schulungen teilgenommen haben, denn hier ist der Ausfall eines Mitarbeitenden besonders schwer zu kompensieren.

Ist das nur für Unternehmen ab einer bestimmten Betriebsgröße sinnvoll?

Nein, die Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Bewältigung von Pflegeaufgaben ist für Unternehmen jeder Größe sinnvoll. Auch in kleineren Unternehmen haben Mitarbeitende oft familiäre Ver-

Was kann der Arbeitgeber konkret tun?

Arbeitgeber können Mitarbeitende bei der Pflege unterstützen, indem sie ihnen ermöglichen, an solchen digitalen Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

 So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/pflegelotse



Weniger Präsenz, mehr Produktivität

Arbeiten von zu Hause gehört in deutschen Unternehmen mittlerweile zum Standard: 61 Prozent der Arbeitgeber erlauben Homeoffice, und Beschäftigte verbringen laut einer Umfrage des ifo Instituts 17 Prozent der Arbeitszeit zu Hause – das sind im Schnitt rund 1,5 Tage pro Woche. Der Umfang variiert je nach Branche: Im IT-Bereich wird fast zwei Drittel der Zeit von zu Hause gearbeitet, im Dienstleistungssektor ein Viertel. Im Großhandel sind es mehr als 10 Prozent, im Einzelhandel rund 5 Prozent. In Gastronomie und Beherbergungsbranche ist Präsenz oft unvermeidlich, hier liegt der Anteil bei unter 1 Prozent.

Bei einem knappen Drittel der Unternehmen gibt es hingegen überhaupt keine Präsenzplicht mehr, fand eine Studie des Fraunhofer-Instituts heraus. Auf die Produktivität der Mitarbeitenden wirkt sich Homeoffice demnach nicht negativ aus: Rund 20 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie sich erhöht habe. Bei mehr als 35 Prozent blieb sie gleich.

SO GEHEN BETRIEBE IN DEUTSCHLAND MIT HOMEOFFICE UM

Rund

32 %

der deutschen Unternehmen ermöglichen Homeoffice an zwei Tagen pro Woche.

Rund

28 %

der deutschen Unternehmen verzichten gänzlich auf eine Präsenzregelung.

Quelle: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), „Arbeiten nach der Corona-Pandemie – Ein Jahr danach“, 2023.





Leistungs-PLUS

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

Krankschreibung

Telefon-AU dauerhaft eingeführt

Was sich in der Coronapandemie bewährt hat, ist nun Regelfall: Erkrankte können sich auf telefonischem Wege eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) für den Arbeitgeber ausstellen lassen. Voraussetzung ist, dass der Patient der Ärztin oder dem Arzt bereits bekannt ist und keine schweren Symptome vorliegen. Die Krankschreibung per Telefon soll für fünf Kalendertage möglich sein.

Wenn die Krankschreibung per Telefon ausgestellt wird, erfolgt die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung digital an die Krankenkasse. Der Arbeitgeber kann die Arbeitsunfähigkeitszeiten elektronisch abrufen.

Rainer Striebel, Vorstand der AOK PLUS, begrüßte die Entwicklung als „Möglichkeit, gerade in Infektionswellen den Andrang auf Arztpraxen zu minimieren, Kontakte mit erkrankten Personen zu reduzieren und Ansteckungsketten zu unterbrechen. Erkrankte können sich zu Hause aufs Gesundwerden konzentrieren. Zugleich werden Ärztinnen und Ärzte entlastet“. Mehr dazu finden Sie unter:

→ aok.de/pp/plus/pm/telefonische-krankschreibung-ist-zurueck

Stadtwerke Erfurt

Stadtwerke Erfurt und AOK PLUS vereinbaren BGM-Kooperation

Nach vielen Jahren der guten, aber thematisch punktuellen Zusammenarbeit gehen seit dem 11. Januar 2024 die Stadtwerke Erfurt das Thema Mitarbeitendengesundheit mittels einer Kooperationsvereinbarung gemeinsam mit der AOK PLUS offiziell an.

Damit begleitet die AOK PLUS fast 2.000 Mitarbeitende der Stadtwerke für vorerst zwölf Monate bei Themen wie gesunde Ernährung und Schlaf. Gerade für Menschen im Schichtdienst sind das wichtige Themen. Es gilt, mit wirksamen Maßnahmen die Gesundheit der Mitarbeitenden individuell zu fördern und zu unterstützen.

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

E-Rezept

Weniger Wege und mehr Komfort mit dem E-Rezept

Seit dem 1. Januar 2024 ist das E-Rezept für verschreibungspflichtige Medikamente verbindlich. Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen erhalten nun beim Arztbesuch ein elektronisches Rezept, das sie in der Apotheke einlösen können. Der bisherige Papierausdruck ist nicht mehr nötig. Dabei geben sie ihre elektronische Gesundheitskarte bei der Apotheke, in der sie das Rezept einlösen möchten, einfach in den Kartenterminal. Alternativ kann das Rezept auch in einer Online-Apotheke eingelöst werden.

Das Rezept wird dabei nicht auf der elektronischen Gesundheitskarte des Patienten gespeichert. Stattdessen fordert die Apotheke nach dem Stecken der Karte die Nachweise, die für das Einlösen des Rezepts benötigt werden, digital an.

Für Patienten bietet das E-Rezept mehr Komfort und weniger Wege in die Arztpraxis. Die händische Unterschrift des Arztes entfällt. Folgerezepte können ohne erneuten Arzttermin ausgestellt werden. Außerdem kann geprüft werden, ob alle Arzneimittel miteinander verträglich sind oder etwaige Wechselwirkungen auftreten können. Das kann das Risiko von Komplikationen verringern. Und das E-Rezept unterbindet Fälle von Betrug, denn die Rezepte werden digital signiert und können so nicht mehr gefälscht werden.

Die digitalen Gesundheitsanwendungen sollen weiter ausgebaut werden. So können künftig auch Leistungen für Heilmittel, Hilfsmittel und die häusliche Krankenpflege elektronisch verordnet werden. Mehr Infos unter:

→ aok.de/pk/versichertenservice/e-rezept

AOK PLUS im Dialog

Zukunftsfähig in einer veränderten Welt

Mit diesem innovativen Veranstaltungsformat treten wir mit Unternehmen und Experten aus Sachsen und Thüringen vor Ort in den Dialog. Auch in diesem Jahr diskutieren wir wieder die aktuellen Herausforderungen unserer Zeit, stellen uns gesellschaftsrelevanten Zukunftsthemen, bringen Impulse und schaffen gemeinsam Lösungen. Dabei nehmen wir insbesondere die Themen Gesundes Führen, Fachkräftemangel und den Umgang mit der Transformation in den Fokus. Die aktuellen Termine und Informationen zu den Referierenden finden Sie unter:

→ plus.aok.de/imdialog



Kinderkrankengeld

Bei Krankenhausaufenthalt von Kind und Elternteil

Seit 1. Januar 2024 erhalten Eltern das Kinderkrankengeld auch dann, wenn sie ihr Kind zu einer stationären Behandlung begleiten und gemeinsam in einem Krankenhaus oder einer Reha-Klinik aufgenommen werden. Voraussetzung ist, dass die Eltern berufstätig sind oder Arbeitslosengeld beziehen und wenn ihre Mitaufnahme ins Krankenhaus medizinisch notwendig ist. Das Kind muss außerdem unter zwölf Jahre alt sein oder eine Behinderung haben und auf Hilfe angewiesen sein.

Die stationäre Einrichtung stellt dem Elternteil eine Bescheinigung darüber aus, dass die Mitaufnahme aus medizinisch notwendigen Gründen erfolgt ist und wie lange sie dauert. Die Bescheinigung des Krankenhauses müsste dann nur die Dauer des stationären Aufenthalts enthalten. Das Kinderkrankengeld wird bei der Krankenkasse des Elternteils beantragt. Bis Ende vergangenen Jahres war die Krankenversicherung des Kindes zuständig. Mehr Infos unter:

→ plus.aok.de/fk/datenaustausch

TERMINE



23.–24.4.2024:
Zukunft Personal Nord

Im Mittelpunkt der Messe Zukunft Personal Nord stehen die Trends der Arbeitswelt von morgen. Vorträge und Workshops beleuchten den Einfluss des demografischen Wandels oder der digitalen Transformation auf die Personalarbeit. Veranstaltungsort ist die Messe Hamburg.

→ zukunft-personal.com > ZP Events > ZP Nord



28.4.2024: Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die International Labour Organisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und hat 2003 den Aktionstag eingeführt. So soll Aufmerksamkeit auf sichere, gesunde und menschenwürdige Arbeit gelenkt werden. Arbeitgeber können den Tag nutzen, um betriebliche Gesundheitsangebote zu bewerben.

→ ilo.org > topics > safety and health at work



Innovationen

Mentoring neuer Start-ups im SpinLab gestartet

Die **AOK PLUS** und das SpinLab haben die Zusammenarbeit im Bereich digitale Gesundheit verlängert. Bereits im Januar hat das SpinLab gemeinsam mit der AOK PLUS drei neue Start-ups mit Bezug zur Gesundheitsbranche begrüßt. Damit startet erneut ein 6-monatiges Mentoring. Die Start-ups werden von der AOK PLUS im Rahmen des Mentoring-Programms des Leipziger Accelerators begleitet.

Lipocheck ist eine KI-gestützte App zur Verbesserung der Diagnose und Pflege von Lipödemen. Lipödeme sind eine chronische Erkrankung des Fettgewebes, die vor allem Frauen betrifft. Die App von Lipocheck nutzt künstliche Intelligenz, um die Symptome von Lipödemen zu erkennen und zu klassifizieren. Breathment ist eine digitale Therapie für Patienten mit chronischen Atemwegserkrankungen. Die App bietet eine individualisierte Therapie, die auf den jeweiligen Patienten und seine Bedürfnisse abgestimmt ist. Die Therapie umfasst Übungen, die von einem KI-Trainer begleitet werden. Stream-Check24 ist ein Früherkennungssystem für zu Hause mit KI-gestützter Urin-Analyse. Das System kann verschiedene Erkrankungen, darunter Krebs, Diabetes und Nierenerkrankungen, frühzeitig

erkennen. Die AOK PLUS begleitet die Start-ups bei der Weiterentwicklung ihrer Geschäftsmodelle und bei der Markteinführung. Die Zusammenarbeit umfasst unter anderem ein Mentoring durch erfahrene Experten der Gesundheitskasse, die Unterstützung bei der Entwicklung von Geschäftsmodellen und der Marktanalyse bieten.

Neue Schwerpunkte der Zusammenarbeit

Neben der Betreuung von Start-ups liegt der Fokus der Zusammenarbeit in Zukunft auf der Netzwerkarbeit. Die AOK PLUS und das SpinLab wollen gemeinsam die Vernetzung mit Partnern aus der Gesundheits- und Politikbranche stärken. Dazu sollen unter anderem gemeinsame Workshops und Events durchgeführt werden.

Ein Ziel der Zusammenarbeit ist es, das Innovationsökosystem in Sachsen und Thüringen zu stärken. Die AOK PLUS und das SpinLab wollen dazu beitragen, dass die Region zu einem attraktiven Standort für Start-ups im Bereich digitale Gesundheit wird. Mehr Informationen finden Sie auf unserem Innovationsportal.

→ aok.de/mk/plus/innovationsportal

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS

Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gesund.es.unternehmen@plus.aok.de

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Stadtdeich 2-4
20097 Hamburg

Momentum Data Driven

Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann,
Maria Zeitler (stv.)

Redaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn,
Barbara Domschky, Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion:

AOK PLUS:
Rico Schubert

Alle Bildrechte:

AOK, sofern nicht anders angegeben

Alle Illustrationen:

AOK

Druck:

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

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

5. März 2024

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



Neue Regelungen

Elternzeit und Elterngeld

Wichtig für Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2024 Elternzeiten an die Krankenkassen melden: Für Eltern von ab dem 1. April 2024 geborenen Kindern gelten neue Regeln bei Elternzeit und Elterngeld. Sie betreffen den Zeitraum, in dem Eltern gleichzeitig Basiselterngeld beziehen können: Dieser wird auf einen Monat (innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes) beschränkt. Beim ElterngeldPlus, dem Partnerschaftsbonus sowie bei Mehrlings- oder Frühgeburten existieren Ausnahmen. Zudem wurden die Einkommensgrenzen für das Elterngeld gesenkt, bei Paaren liegt sie jetzt bei 200.000 Euro. Für Elternpaare von ab dem 1. April 2025 geborenen Kindern wird die Grenze dann nochmals gesenkt auf 175.000 Euro. Maßgeblich ist das zu versteuernde Jahreseinkommen.

Weiterbildung

Die Online-Seminare der AOK

Die **AOK PLUS** bietet zahlreiche Online-Seminare an: Hier erhalten Sie alle wichtigen Informationen zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung.



Diese Themen erwarten Sie in den Online-Seminaren:

April 2024
EFZ, AAG und Mutterschutz

Mai 2024
Praktika richtig abrechnen

Mai 2024
Alles zum Thema Minijobs

Juni 2024
Sozialversicherung bei
Entsendungen

Juli 2024
Ziele erreichen: ein starkes Team
aus Erfolgsorientierung

August 2024
Beschäftigung im Studium und im
Praktikum

September 2024
Digitale Arbeitswelt = New Work?
Chancen für die Gesundheit

September 2024
Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

Haben Sie Interesse an diesen und weiteren Online-Seminaren der AOK?
Im Arbeitgeberportal finden Sie eine Übersicht:
→ aok.de/fk/online-seminare

»Fragen sind ein tolles Werkzeug«

Interview

Ob als Rapper, Autor, Podcast-Moderator oder systemischer Coach: Michael Kurth, bekannt auch unter seinem Künstlernamen Curse, ist gefragt.



So verschieden Menschen sind, sind auch die Bedürfnisse von Beschäftigten.

Abgabetermine, Konzertreisen, Auftritte: Ihr Alltag und der Ihres Teams ist geprägt von Terminen. Da kann man schon in Stress geraten. Wie können Führungskräfte Überlastung erkennen?

Menschen mit Verantwortung können im Team zum Beispiel auf die individuellen Unterschiede ihrer Beschäftigten achten, auf Faktoren wie Stress oder die persönlichen Umstände. Dafür gibt es ein tolles Werkzeug: Fragen. „Was braucht ihr? Was wünscht ihr euch?“ – das bedeutet nicht, dass alles umgesetzt wird, es wird aber angesprochen.

Manchen Menschen fällt es ja schwer, sich mitzuteilen. Welche Tipps haben Sie da?

Es braucht viele Faktoren für eine gute Kommunikationskultur – zum Beispiel eine allgemeine Toleranz für die individuellen Voraussetzungen im Team oder auch Bereitschaft, aktiv zuzuhören. Am wichtigsten ist aber, sich bewusst zu machen, dass Kommunikation ein konstanter Prozess ist. Bei einem Projekt habe ich zum Beispiel mal alle 14 Tage einen festen Teamtermin gehabt, in dem wir über Bedürfnisse in der Arbeit gesprochen haben. Oft haben wir dort jedes Mal die gleichen Sachen gesagt, aber so sind wir im Dialog geblieben.

Sie beschäftigen sich in Ihren Veröffentlichungen viel mit Sinn und Selbsterfahrung. Wie wichtig ist Sinnhaftigkeit im Job?

Es kommt darauf an. Für manche Menschen ist es wichtig, dass ihr Job einen sinnstiftenden Inhalt hat. Da wird es auch mal stressig, aber unterm Strich erfüllt dieser Job etwas – das ist oft die übergeordnete Motivation. Es gibt aber auch Menschen, denen eintönige Jobs Freude machen. Die sagen: „Ich gehe zur Arbeit und dann ist es auch mal anstrengend, aber wenn ich nach Hause komme, habe ich damit nichts mehr zu tun.“ So verschieden Menschen sind, sind auch die Bedürfnisse von Beschäftigten.

Michael „Curse“ Kurth

zählte in den 2000ern zu den wichtigsten deutschen Rappern. Auch heute ist er noch als Rapper aktiv. Er arbeitet aber auch als systemischer Coach, betreibt einen Podcast und veröffentlicht Bücher über Achtsamkeit.



AOK PLUS 

Mehr Fitness ganz nebenbei

Die Gesundheit fördern und gewinnen: Motivieren Sie Ihre Beschäftigten zur AOK-Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Vom 1. Mai bis 31. August können Sie Radfahrstage sammeln, CO₂ einsparen, als Team punkten – und Preise gewinnen.



Mehr Infos gibt es
auf [mdrza.de](https://www.mdrza.de)

Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

