

2 · 2024  
Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen



## Das läuft: Beschäftigte zu Bewegung motivieren

→ S. 4

Mit Vereinbarkeit für Väter punkten → S. 12

---

Gemeinsam Vielfalt leben → S. 23

---

Gelassen in die Betriebsprüfung → S. 24

---

**Herausgeber:**

AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31  
10178 Berlin

AOK Bayern  
Geschäftsbereich  
Marke und Kundenerlebnis  
Frauentorgraben 49  
90443 Nürnberg  
aok.de/bayern

**Verlag und Redaktion:**

Ministry Group GmbH  
Stadtdeich 2-4  
20097 Hamburg

Momentum Data Driven  
Stories GmbH  
Am Sandtorkai 27  
20457 Hamburg

Sie möchten uns Ihre neue  
Adresse mitteilen, das  
Magazin abbestellen oder  
zusätzliche Exemplare  
anfordern? Dann mailen  
Sie uns unter  
gesundunternehmen@  
by.aok.de.

**Editorial Director:**

Jochen Brenner

**Redaktionsleitung:**

Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

**Redaktion:**

Fionn Birr, Heike Bohn, Silke Siems,  
Heike Wegener, Maria Zeitler

**Regionalredaktion:**

AOK Bayern: Silke Recksiek

**Alle Illustrationen:** AOK

**Druck:**

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

**Erscheinungsweise:**

viermal jährlich/KMGU

**Redaktionsschluss:**

1. März 2024

Mit der kostenfreien Aussendung  
des Magazins **gesundes unter-  
nehmen** kommt die AOK Bayern  
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 einge-  
sandte Manuskripte und Fotos  
keine Gewähr.



Dr. Irmgard Stippler  
Vorsitzende des Vorstandes  
der AOK Bayern –  
Die Gesundheitskasse

# Gemeinsam in Bewegung bleiben

**Draußen wird es** langsam wärmer, der Winter ist vorbei. Viele Menschen beginnen nun wieder damit, mehr Sport zu treiben. Diesen Schwung können Arbeitgeber mitnehmen, auch über den Frühling hinaus – denn Bewegung hat immer Hochsaison.

Wie sorgen Unternehmen dafür, dass ihre Mitarbeitenden auch während der Arbeit buchstäblich in Bewegung bleiben? Bei der Suche nach Antworten auf die Kernfrage unserer aktuellen Ausgabe sprechen wir mit einem Sportwissenschaftler, stellen Unternehmen mit spannenden Ansätzen vor und geben Hinweise, wie Arbeitgeber ihre Teams in Schwung bringen können. Auf Seite 10 stellen wir Ihnen die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ vor. Hier können Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam Kilometer sammeln, etwas für die Umwelt tun und mit etwas Glück Preise gewinnen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

*Irmgard Stippler*

## Jederzeit für Sie erreichbar



**AOK-Arbeitgeberservice**

Rund um die Uhr an 365 Tagen  
im Jahr: **089 21586878**



**Mein Arbeitgeberservice**

Der Weg zu Ihrer  
Onlinegeschäftsstelle:  
→ [fk.meine.aok.de](https://fk.meine.aok.de)



**E-Mail-Sofortservice**

Finden Sie Ihre Ansprechperson  
→ [aok.de/fk/bayern/kontakt](https://aok.de/fk/bayern/kontakt)



**Arbeitgeberinformationsportal**

Die Lösung für Ihre Fragen unter  
→ [aok.de/arbeitgeber/bayern](https://aok.de/arbeitgeber/bayern)



**TITEL  
BETRIEB IN BEWEGUNG**



**4 Und jetzt alle zusammen**

Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren

**9 Guter Sport für Ihr Team**

Welche Sportart zu Ihrem Unternehmen passt

**10 Mit dem Rad zur Arbeit**

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

**MAGAZIN**



**12 Väter begeistern – Fachkräfte halten**

Von mehr Vereinbarkeit für Väter profitieren die Mitarbeiter und der Betrieb

**15 Gesundes Management, gesunde Beschäftigte**

Die AOK Bayern und die Deutsche Rentenversicherung gehen gemeinsame Wege

**16 Gesundheitsmanagement mit System**

Ein Best-Practice-Beispiel mit Gold-Zertifikat

**18 Vorteile für Firmenkunden**

Die Onlinetrainings der AOK Bayern

**23 Gemeinsam Vielfalt leben**

Die BGF-Preisträger und -Preisträgerinnen  
Gesunde Pflege 2023



**24 Gelassen in die Betriebsprüfung**

Wenn die Rentenversicherung prüft, stellen sich viele Fragen – hier sind die Antworten

**26 Gemeinsam gärtnern**

Tipps für ein erfolgreiches Office Gardening

**28 Netzwerktreffen**

Wissen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

**30 Gesundheit motiviert**

Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung Auszubildende begeistern

**32 Weiterbildungsgesetz**

Wer junge Talente ausbildet, hat die Fachkräfte von morgen bereits im eigenen Haus

**AUF EINEN BLICK**



**34 Auf einen Blick**

News und Fakten

**39 „Fragen sind ein tolles Werkzeug“**

Rapper und Coach Michael Kurth, bekannt als Curse, spricht übers Zuhören und Sinnhaftigkeit im Job





# 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. Die 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 



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 V 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



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

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

Matthias Domes



**Matthias Domes**  
CEO der Software-Firma domeba

Lebensstil und als Ermöglicher, die Bewegung in der Belegschaft gutheißen und fördern.

Die richtige Kommunikation ist dabei besonders wichtig. Arbeitgeber könnten laut Frobose 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.

### Wirkungsvolle Maßnahmen

Wer auf Leasing-Angebote für Firmenräder setzt, kann das natürlich durch entsprechende Abstellplätze 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. 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.



 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](https://aok-gesundfuehren.de)

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

Ingo Froböse

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.“

### 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 vermeiden. 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.“ ◦



**Benjamin Kuttler**  
Personalleiter der  
Software-Firma  
easySoft



 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/fk/sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung)  
> 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](https://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](https://aok.de/fk) > Betriebliche Gesundheit > Bewegung am Arbeitsplatz > Firmenläufe

#### BGF-Poster

An regelmäßige Bewegung erinnern. Die BGF-Poster zum Ausdrucken und Aufhängen:

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

# Guter Sport für Ihr Team

## Aktiv werden



Die Entscheidung, Betriebssport anzubieten, fällt Unternehmen eventuell leicht. Viel kniffliger ist die Frage, welche Sportarten es sein sollen. Drei Ideen, die Sie mit Ihrem Team vorab diskutieren können, damit so viele wie möglich mitmachen.



### Fußball

Das Kicken ist der Klassiker unter den Betriebssportarten. Alle glauben, es am besten zu können, und das Runde muss nur ins Eckige. Auf kleinem oder großem Feld, im Tor oder im 16er – alles macht Spaß. Das können Arbeitgeber für sich und das Team nutzen. Praktisch überall zu spielen, gemischte Teams sind möglich, keine großartige Ausrüstung nötig. Und der Schiri kann dem Chef mal einen Anpfiff geben.

Nachteil: Die Verletzungsgefahr gerade bei Untrainierten ist nicht zu unterschätzen. Gutes Aufwärmen ist Pflicht.



### Tischtennis

Zwei Schläger, ein Ball und eine Platte mit Netz, zur Not reicht auch eine Holzlatte als Netzersatz: Mehr brauchen Sie nicht für Tischtennis. Da es in vielen Parks und auf Spielplätzen Platten gibt, kann Tischtennis bei warmen Temperaturen auch draußen gespielt werden. Eine Betriebsmeisterschaft, Rundlauf oder einfach so hin und her – Tischtennis ist für alle da.

Nachteil: In Räumen in Hörweite zum Arbeitsplatz kann das Aufprallen des Balls auf die Platte schnell nerven. Also lieber einen geeigneten Raum suchen.



### Yoga

Yoga ist wohl die flexibelste Betriebssportart überhaupt: Alle Fitness-Level, Altersklassen und Geschlechter können mitmachen. Zu dritt im Pausenraum, draußen im Garten, in Hallen mit 100 anderen oder am Monitor: Der herabschauende Hund, die Kobra oder der Baum sind überall gern gesehen. Yogis und Yoginis gibt es in ganz Deutschland. Sie können ein individuell zugeschnittenes Programm entwickeln.

Nachteil: Yoga kann für Neulinge frustrierend sein, denn die Erfolge kommen erst mit der Zeit – mit der richtigen Anleitung kommen sie aber bestimmt früher oder später.

# Mit dem Rad zur Arbeit 2024

## AOK-Aktion

Auch in diesem Jahr veranstaltet die AOK 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, indem sie zur Teilnahme motivieren.

### So einfach ist Mitmachen

Berufstätige können sich einfach auf der Online-Plattform [mdrza.de](https://mdrza.de) für die Aktion registrieren – allein oder im Team mit Kolleginnen und Kollegen.

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.

### 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 gestellt und nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Außerdem tun die Teilnehmenden durch das Radfahren auch viel für ihre 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 – alle Aspekte zusammen tragen zu einem gesteigerten Wohlbefinden bei.

Und für eine saubere Umwelt. Denn wer das Auto stehen lässt, verursacht weniger CO<sub>2</sub> und Feinstaub. Bei der Aktion im Frühjahr und Sommer 2023 wurden 9.369 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.

**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](https://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](https://mdrza.de)

↓  
**BITTE RECHT  
 FAHRRAD-  
 FREUNDLICH**

» Inzwischen wurde das Angebot bereits von über 400 Mitarbeitenden genutzt.«



**Jennifer Schröder**  
 Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Mainova AG

#### **Frau Schröder, was tut die Mainova AG für die Fahrradfreundlichkeit?**

Wir haben das Thema vor allem in den letzten Jahren sehr aktiv vorangetrieben – mit Angeboten zum Fahrrad-Leasing, Events und natürlich im Rahmen der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“.

Um das Pendeln mit dem Rad zu unterstützen, haben wir unsere Fahrradabstellplätze erneuert und Lademöglichkeiten für E-Bikes eingerichtet. Wer mit dem Fahrrad kommt, kann zudem die Duschen und Umkleiden nutzen, die in unseren Liegenschaften bereitstehen.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutz veranstalten wir außerdem regelmäßig Fahrrad-Aktionstage. Dort gibt es dann Verlosungen attraktiver Preise, aber auch Infoveranstaltungen, zum Beispiel über verschiedene Fahrrad-Sicherheitssysteme.

#### **Wie wird das Thema in der Belegschaft aufgenommen?**

Sehr gut. 2021 haben wir die Leasing-Räder zum ersten Mal ausgeschrieben. Inzwischen wurde das Angebot bereits von über 400 der rund 2.800 Beschäftigten genutzt.

Wie positiv das Thema ankommt, sehen wir aber auch daran, wie viele Mitarbeitende beispielsweise in unserer „Mit dem Rad zur Arbeit“-Intranetgruppe aktiv sind. Die Beteiligung an den Aktionen steigt ebenfalls von Jahr zu Jahr. Und nicht zuletzt bekommen wir für unsere Angebote auch beim Recruiting regelmäßig positives Feedback.

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

Die AOK-Aktion liefert uns den Rahmen für das gesamte Thema. Vor dem Beginn am 1. Mai bringen die Mitarbeitenden ihre Fahrräder bei unseren Aktionstagen in Schuss. Während des Aktionszeitraums ergänzen wir das AOK-Angebot dann durch interne Challenges. Dabei verlosen wir auch eigene Preise und küren die fleißigsten Radler in der Belegschaft.

Und im September beginnt dann wieder die Vorfreude aufs nächste Jahr.

# 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](https://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 →

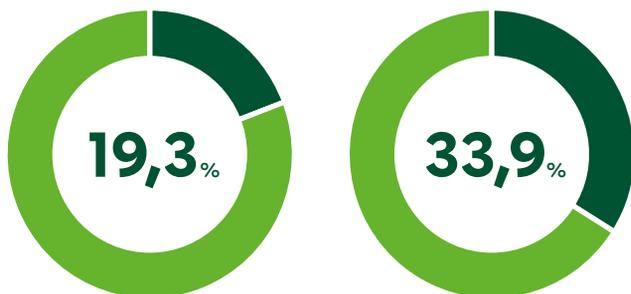
im Team und aufseiten der Führungskräfte ist essenziell dafür, dass Vereinbarkeit auch wirklich gelebt wird. Väter bleiben bei der Holzmanufaktur Rottweil ganz selbstverständlich zu Hause, wenn ein krankes Kind betreut werden muss – bundesweit nehmen die Mütter immer noch 70 bis 80 Prozent der Kinderkrankentage.

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.

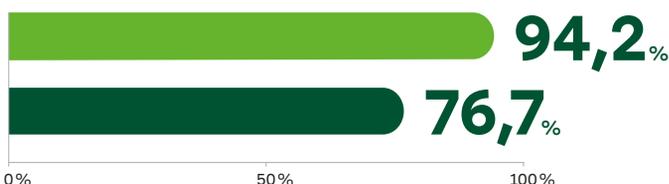
### Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran



... 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](https://aok.de/fk) > Betriebliche Gesundheit > Psychische Gesundheit

# Gesundes Management, gesunde Beschäftigte

## Prävention

### Engere Zusammenarbeit von AOK Bayern und Deutscher Rentenversicherung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

**Unternehmen können viel** dazu beitragen, dass ihre Beschäftigten gesund bleiben. Das BGM umfasst den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sowie medizinische Leistungen zur Prävention seitens der Rentenversicherung. Worum geht es dabei genau?

Neben dem gesetzlich für Arbeitgeber verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und dem BEM, stellen die Maßnahmen der BGF – unterstützt von den Krankenkassen – ein freiwilliges Angebot seitens der Unternehmen an ihre Beschäftigten dar. Die AOK Bayern bietet Unternehmen ein umfangreiches Portfolio in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Suchtprävention – von Beratungen über Analysen und Maßnahmenumsetzung bis zur Evaluation. Eine weitere Säule des BGM sind die medizinischen Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Rentenversicherung.

Mit RV Fit hat die Deutschen Rentenversicherung ein Programm entwickelt, das speziell auf die Bedürfnisse Berufstätiger und Arbeitgeber zugeschnitten ist. RV Fit soll dabei helfen, gesundheitliche Probleme frühzeitig und aktiv anzugehen, damit Gesundheitsschäden erst gar nicht entstehen. Teilnehmen können aktuell beschäftigte Personen, die innerhalb der letzten zwei Jahre sechs Monate Rentenversicherungsbeiträge gezahlt und erste gesundheitliche Beeinträchtigungen haben.

Die Teilnehmenden absolvieren den Großteil des Programms berufsbegleitend, jedoch außerhalb der Arbeitszeit. Für die Startphase sowie für eine Auffrischung haben die Beschäftigten Anspruch auf Freistellung und Entgeltfortzahlung.



Der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung steht Arbeitgebern als Ansprechpartner telefonisch (**0800 1000 453**) und per E-Mail (**firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de**) zur Verfügung.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ist dann am erfolgreichsten, wenn alle Säulen eng miteinander verzahnt sind und alle Stakeholder an einem Strang ziehen. Unternehmen, die in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren, kommen ihrer sozialen Verantwortung nach. Durch eine verstärkte Zusammenarbeit wollen AOK Bayern und die Deutsche Rentenversicherung Nordbayern, Schwaben und Bayern Süd mit ihren Angeboten für Firmenkunden gemeinsam das Ziel gesunder Belegschaften im Freistaat in den Fokus nehmen. Dazu haben die Akteure eine gemeinsame Absichtserklärung (Letter of Intent) unterzeichnet. ◦

# Gesundheitsmanagement mit System

## Best Practice

Seit 2016 zertifiziert die AOK Bayern Firmen für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Die umgesetzten Qualitätsstandards im Unternehmen können mit dem Siegel, „Gesundes Unternehmen“ in Bronze, Silber oder Gold bestätigt werden. Ein aktuelles Beispiel aus der Praxis.

**AOK zertifiziert die Zollner Elektronik AG als gesundes Unternehmen.** Der Zandter EMS-Dienstleister hat den Gold-Status für sein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erhalten und darf sich von nun an als gesundes Unternehmen bezeichnen. Die AOK Bayern und die DQS GmbH haben die Zertifizierung zuletzt verliehen, nachdem sich Zollner einem intensiven Audit erfolgreich unterzogen hat.

Bewertet wurden dazu vor allem die Systematik im BGM, die Einbindung der Führungskräfte und aller Beschäftigten, die Kommunikation und Umsetzung der einzelnen Maßnahmen sowie Arbeitssicherheit bzw. Arbeitsschutz.

Was vor ein paar Jahren mit einer Bachelorarbeit, mit vorsichtigen Einzelmaßnahmen und mit Pilotprojekten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung begann, hat sich zu



Die AOK-Delegation überreichte das Zertifikat im Showroom der Zollner Elektronik AG: (v. l. n. r.): Rupert Glaser, Markus Edinger, Heiko Bibrack (alle AOK Bayern), Frau Dr. Alexandra Pirzer, Erich Vogl, Head of Social & Health Management bei Zollner, und Florian Hacker aus dem Gesundheitsmanagement Zollners

einem nachhaltigen und systematischen Managementprinzip entwickelt. Insbesondere seit der Gründung eines eigenen Fachbereiches, ist das Unternehmen Zollner im BGM angekommen.

Die Zollner Elektronik AG bietet ihrer Belegschaft eine Reihe von zielgruppenspezifischen Maßnahmen. So stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits in der Ausbildung fachlich fundierte Angebote zur Verfügung. Das Azubi-Gesundheitsprogramm „Bumperlgsund“ der Zollner Elektronik AG wurde dafür mit dem 2. Platz beim Innovationspreis ausgezeichnet.

„Bumperlgsund“ wurde gemeinsam mit der AOK Bayern ausgearbeitet und auf die Bedürfnisse der Auszubildenden und dualen Studierenden angepasst. Das Programm begleitet die jungen Erwachsenen von Ausbildungsstart bis -ende und beinhaltet neben den klassischen Gesundheitsthemen auch wichtige Sozialthemen. Damit werden die Berufsstarter nicht nur in ihrer beruflichen, sondern auch in der persönlichen Entwicklung unterstützt.

Durch die Vielfältigkeit und Attraktivität der Themen für die gesamte Belegschaft sowie der Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen konnte eine hohe Beteiligung und Resonanz bei den BGM-Maßnahmen erreicht werden.

Ein gelungenes Beispiel dafür ist das Multiplikatoren-System, welches darauf abzielt, die positive Verhaltensänderung aufrecht zu erhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf freiwilliger Basis von qualifizierten Gesundheits-Experten in den einzelnen Bereichen zu Multiplikatoren (Bewegungs- oder Ergonomie-Scouts) geschult. Mittlerweile setzen über 80 Scouts in ihren Bereichen eigenständig Gesundheitsaktionen um, helfen das BGM langfristig erlebbar zu machen und fungieren als „Sprachrohr“ für neue Gesundheitsthemen innerhalb der Bereiche.

Die Gold-Zertifizierung ist nun der Lohn für die zielstrebige Arbeit, bei der die Zollner Elektronik AG erfolgreich bewiesen hat, dass es nicht nur die grundlegenden Anforderungen an das BGM erfüllt, sondern auch überdurchschnittliche Standards für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter setzt, wie auch Frau Dr. Alexandra Pirzer, Vice President Human Resources bei Zollner, betont:

„Unsere Kolleginnen und Kollegen sind unser wichtigstes Gut, und diese Auszeichnung der AOK spiegelt genau das wider. Durch den hervorragenden Einsatz unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements können wir unseren Mitarbeitenden und Auszubildenden eine große Bandbreite an Präventions- und Gesundheitsprogrammen anbieten. Daher freut es uns umso mehr, dass unser Engagement mit dem Gold-Status anerkannt wurde.“

Markus Edinger, Direktor der AOK in Cham hebt hervor: „Mit der Zollner Elektronik AG verbindet uns eine jahrelange Zusammenarbeit und heute sogar die gemeinsame Premium-Gesundheitspartnerschaft. Die Auszeichnung „Gesundes Unternehmen“ erfordert teils sehr hohe Anforderungen. Dass wir Zollner auf diesem Weg begleiten dürfen, macht uns stolz und zeugt von einer gewinnbringenden Kooperation für beide Seiten!“ ◊

#### VORAUSSETZUNGEN FÜR EIN ZERTIFIKAT

Grundlage der Zertifizierung ist ein bundesweit einheitlicher AOK-Qualitätsstandard, der sich an gängigen BGM-Kriterien orientiert. Der Kreisverband ist dabei, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im BGM in Gang zu setzen. Je nach Stufe werden die Zertifizierungen von Auditoren der AOK Bayern oder von der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS GmbH) durchgeführt. Bewerben können sich Unternehmen, die folgende Grundvoraussetzungen erfüllen:

- **Im Betrieb bestehen für das BGM entsprechende Strukturen wie ein Arbeitskreis Gesundheit.**
- **Es ist eine für das BGM verantwortliche Person benannt.**
- **Gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.**

Weitere Informationen und Ihre Ansprechperson finden Sie unter:

→ [aok.de/fk/bayern/gesundheitsmanagement/angebote für Ihre Betriebliche Gesundheit](https://aok.de/fk/bayern/gesundheitsmanagement/angebote-fuer-betriebliche-gesundheit)

# Flexibel fortbilden mit den Online-Trainings

## Vorteile für Firmenkunden



Die kostenfreien Lernprogramme der AOK unterstützen Sie im beruflichen Alltag. Integrieren Sie die Online-Fortbildung einfach in Ihren Arbeitsalltag. So verbessern Sie Ihr fachspezifisches Wissen durch abwechslungsreiche, zeitsouveräne und interaktive Lerneinheiten. Zur Belohnung gibt es ein Teilnahme-Zertifikat.

**So integrieren Sie** die Online-Fortbildung einfach in Ihren Arbeitsalltag:

- Praxisnah und interaktiv.
- Wo, wann und so schnell Sie wollen.
- Wiederholen Sie die Lerneinheit, so oft Sie möchten.

Die Online-Trainings sind Bestandteil des exklusiven Mehrwertangebotes

**AOK-eDialog** Ihrer **AOK Bayern**.

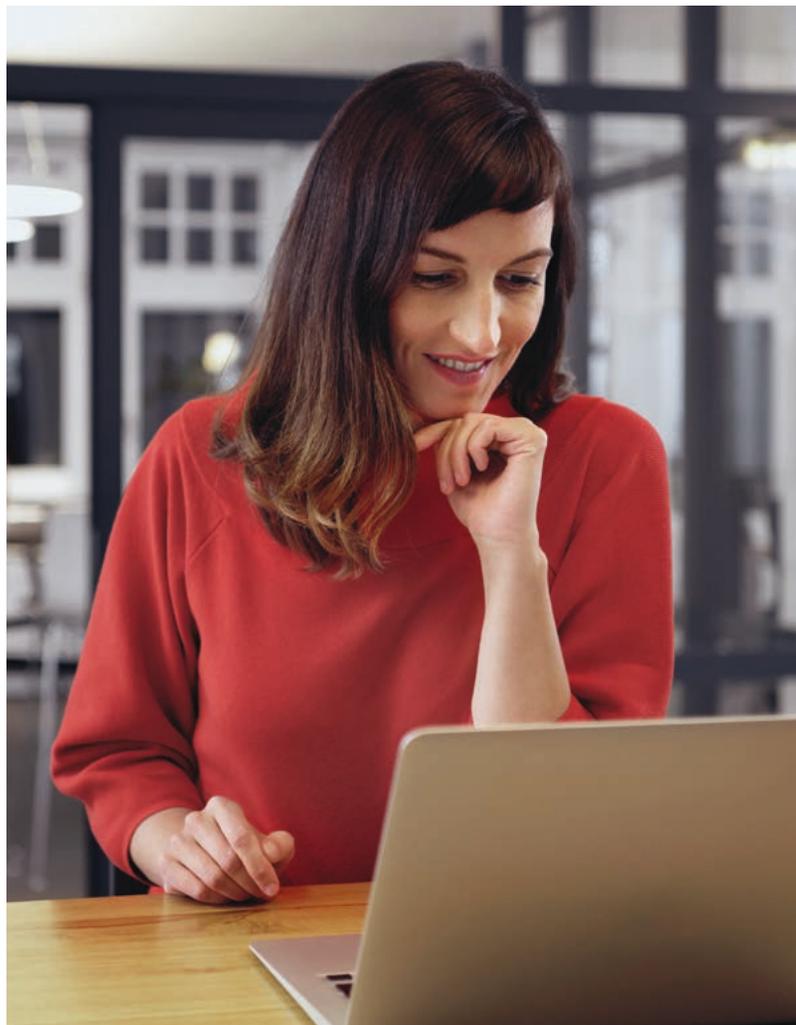
**Registrieren Sie sich gleich kostenfrei**

und greifen Sie auf elf Themen zu:

- Beiträge
- Versicherungspflicht und -freiheit
- Meldungen
- Entgeltfortzahlung
- Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit
- Let's benimm (Knigge für Azubis)
- Betriebliche Altersversorgung (bAV)
- Übergangsbereich
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0
- Beschäftigung von Studierenden
- Krankenkassenwahlrecht



→ [www.aok.de/fk/bayern/edialog](http://www.aok.de/fk/bayern/edialog)



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.

#### NOCH FRAGEN?

Die AOK unterstützt Sie gerne bei der sv-rechtlichen Beurteilung  
→ [aok.de/fk/kontakt](https://aok.de/fk/kontakt)

#### 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

Konkrete Infos zu den Zuwanderungsregelungen für Drittstaatsangehörige in unserem Online-Training zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:

→ [aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/fachkraefteeinwanderungsgesetz](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://aok.de/fk/expertenforum)

**Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

## Anmeldung von Saisonkräften

Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland sind bei Anmeldung gesondert zu kennzeichnen.

**Personen, die temporär** für eine versicherungspflichtige auf bis zu 8 Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland kommen, gelten als Saisonarbeitskräfte, wenn sie einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abdecken. Diese Beschäftigten sind bei Anmeldung gesondert zu kennzeichnen, wenn sie ihren ständigen Wohnsitz im Ausland haben, vorübergehend eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland ausüben und danach voraussichtlich in das Heimatland zurückkehren.



Hintergrund der Kennzeichnung ist der Krankenversicherungsschutz nach Beschäftigungsende. Erkennt die Krankenkasse anhand des Kennzeichens, dass es sich um eine Saisonkraft handelt, weist sie diese nach Eingang der Anmeldung auf ihr Beitrittsrecht und ihre Nachweispflicht hin. So kann die Weiterversicherung nach Beschäftigungsende zu einem Zeitpunkt geklärt werden, wenn sich die Saisonkraft in Deutschland aufhält.

### So unterstützt die AOK

Viele weitere Details zum Thema finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber:  
 → [aok.de/fk/bayern](https://aok.de/fk/bayern) > **Sozialversicherung > Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer**

**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](https://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](https://aok.de/fk/podcast)

# Diversität in der Pflege: AOK Bayern prämiert innovative Konzepte

## Diversität

„Gemeinsam Vielfalt leben!“. Unter diesem Motto zeichnete die AOK Bayern im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) drei Projekte aus der Pflegebranche aus, die sich vorbildlich für ein gesundes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzen.

**Der Vielfaltsgedanke** erstreckt sich über Aspekte wie Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, aber auch Bildung oder Gesundheit. Entsprechend bunt waren auch die Konzepte der Preisträgerinnen und Preisträger. Dr. Irmgard Stippler, Vorstandsvorsitzende der AOK Bayern, freute sich sehr über die verschiedenen Ansätze: „Ob queersensible Altenpflege, Inklusion von Pflegekräften mit Beeinträchtigungen oder ein flexibler Mitarbeitendenpool für lebensphasenorientiertes Arbeiten: Alle Projekte tragen hervorragend zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden bei und helfen, Pflegekräfte im Alltag zu stärken.“

Unter den Projekten war das AWO-Seniorenheim Königsbrunn. Die Jury überzeugte das Konzept „Queer im Alter - Queersensible Altenpflege und Senior\*innentreff für LSBTIQ\*“, das sich als Vorreiter einem in der Pflege bisher nahezu unbesetzten Thema widmet. Das Projekt vermittelt einerseits das Wissen um die Bedürfnisse von

LSBTIQ\*-Seniorinnen und -Senioren, sensibilisiert andererseits die Pflegeeinrichtung als Ganzes zum Thema. Ziel ist, allen Menschen, vor allem aus der LSBTIQ\*-Community, das Gefühl und die Sicherheit zu geben, im AWO Seniorenheim willkommen zu sein.

Daneben wurde das Universitätsklinikum Würzburg prämiert. Die Jury bewertete die Idee zu lebensphasenorientiertem Arbeiten im Rahmen des Projekts „FLEX4UKW – Arbeite wann und wo du willst“ als besonders innovativ. Dahinter verbirgt sich ein Flexpool aus Pflegefachpersonal, der den Schwerpunkt auf Diversität, fachlicher Qualifikation, Erfahrung und zeitlicher Verfügbarkeit legt. So kann das Klinikum Personalausfälle kompensieren. Das Konzept sieht vor, jede Pflegeperson nur da einzusetzen, wo sie Expertise besitzt.

Auch der Caritasverband des Landkreises Kelheim e.V. wurde für sein Inklusionsprojekt in der ambulanten Pflege honoriert – bei haushaltsnahen Dienstleistungen

werden pflegebedürftige Interessenten und arbeitssuchende Menschen mit Beeinträchtigungen zusammengeführt, um beiden Personengruppen neue Perspektiven zu bieten.

Der BGF-Preis „Gesunde Pflege“ richtete sich im dritten Jahr an Krankenhäuser, Pflegeheime und Einrichtungen der Pflegeambulanz in Bayern. Eine Jury aus Wissenschaft, Politik und Praxis ermittelte die Gewinnerinnen und Gewinner, die jeweils Preisgelder in Höhe von 5.000 Euro erhalten. Alle Preisträgerinnen und Preisträger haben nun die Chance, am Bundeswettbewerb im Jahr 2024 teilzunehmen. „Mit dem Wettbewerb wollen wir vorbildliche Beispiele bekannt machen, damit auch andere Einrichtungen von den Ideen profitieren“, so Stippler.

Die Gesundheitskasse unterstützt Betriebe aus der Pflegebranche sowohl vor Ort als auch digital mit einem breiten Portfolio an Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. ◦

# Gelassen in die Betriebsprüfung

## Vorbereitung zählt

Sozialversicherung, Entgelte, Umlagen: Die Rentenversicherung prüft, ob Unternehmen damit korrekt umgehen. Wer professionell vorbereitet ist, kann entspannt die nächste Betriebsprüfung erwarten.

**Alles richtig gemacht** bei der Sozialversicherung. Wer dieses Resultat hört, hat die Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger locker gemeistert. Dank guter Vorbereitung. Damit anzufangen ist immer der richtige Zeitpunkt. Denn mindestens alle vier Jahre wird jeder Arbeitgeber geprüft. Noch offene Fragen? Hier kommen die Antworten:

### Kommt jemand ohne Ankündigung ins Haus?

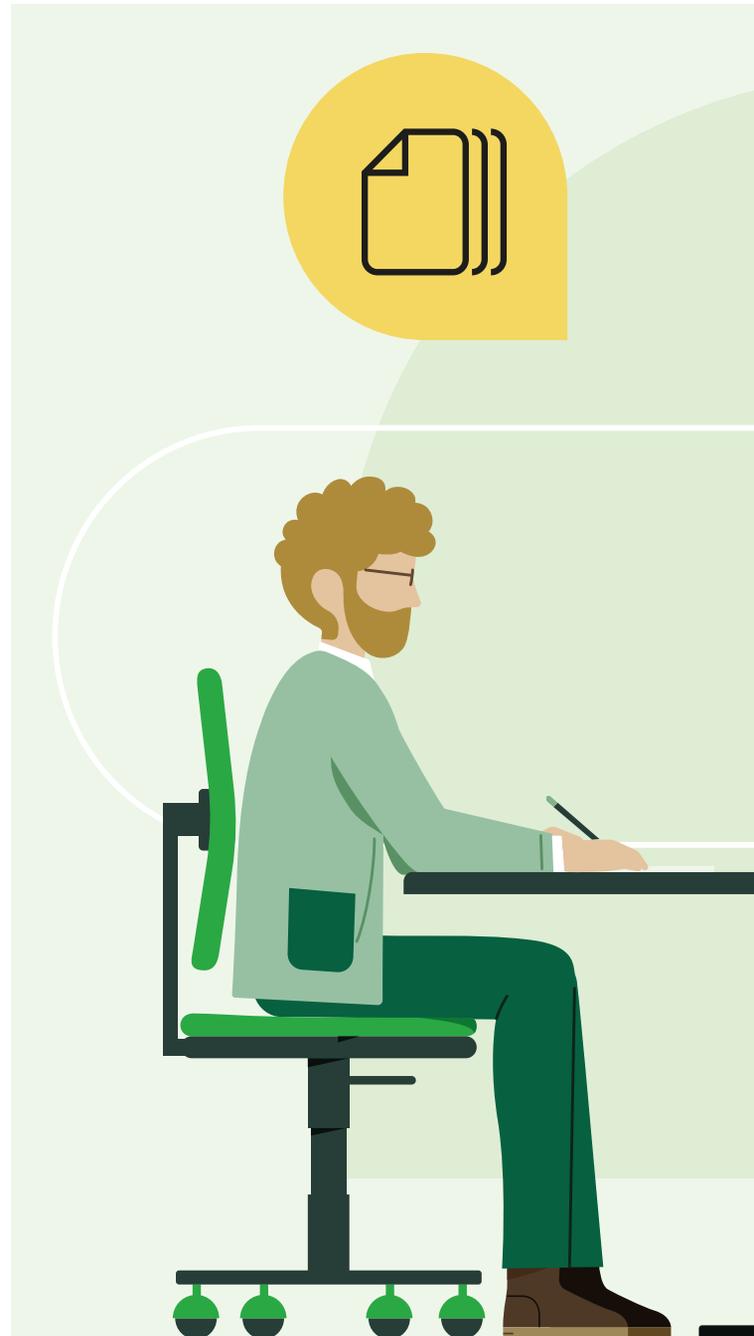
Nein, die Rentenversicherung informiert vorab darüber, dass und wann eine Prüfung bevorsteht. Anschließend fordert sie Unterlagen an, die mittlerweile elektronisch zu übermitteln sind (auf Antrag bis 31.12.2026 Übermittlung in Papierform möglich). Offene Fragen werden vor Ort im Unternehmen geklärt.

### Immer im Unternehmen?

Ja. Werden Löhne und Gehälter jedoch über ein Steuerbüro, ein Rechenzentrum oder eine ähnliche Institution an die Sozialversicherung gemeldet, findet die Prüfung dort statt. Es sei denn, der Arbeitgeber hat etwas dagegen. In jedem Fall erfolgt dieser Termin zur üblichen Arbeitszeit und so, dass der betriebliche Ablauf nicht unzumutbar beeinträchtigt wird.

### Wie lange dauert die Prüfung?

In kleineren Betrieben ist mit ein bis zwei, in größeren mit mehr Tagen zu rechnen, dann eventuell auch mit mehreren Prüfenden. Der Termin wird rechtzeitig vorab mit dem Unternehmen vereinbart.

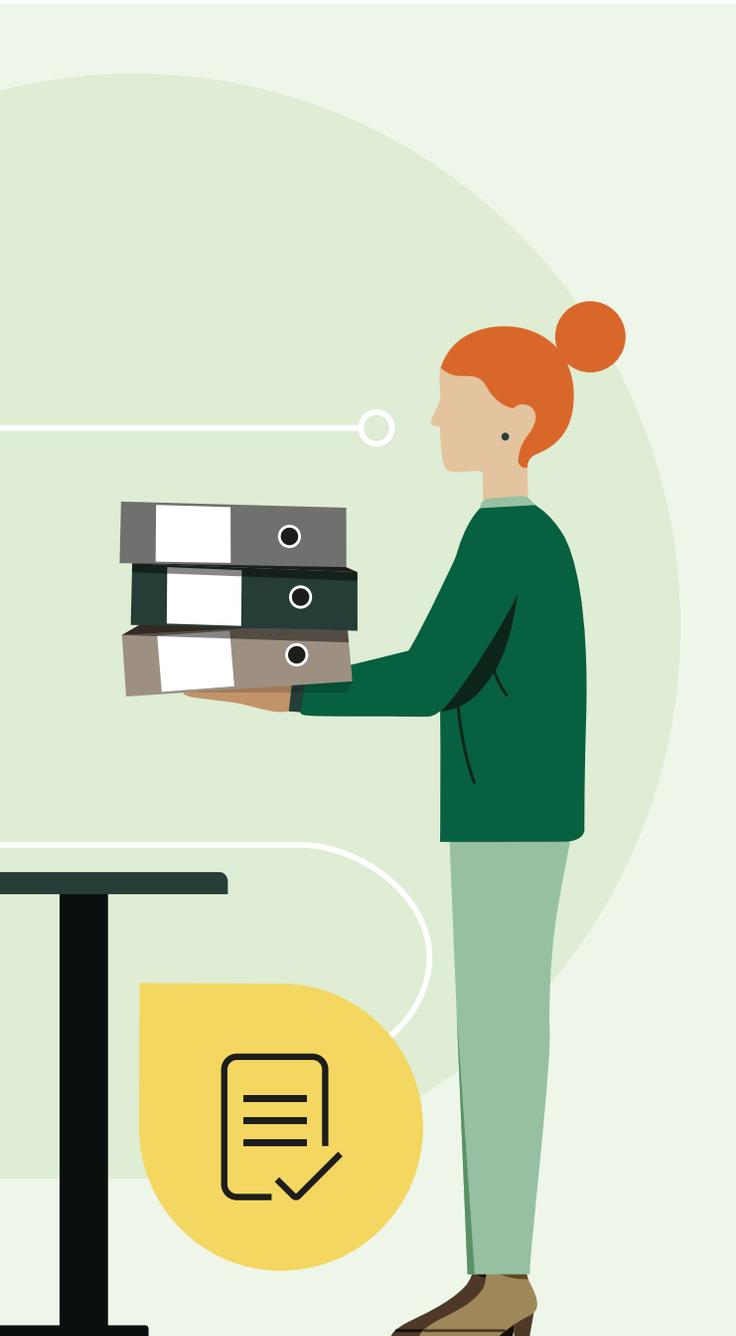


## Wie viele Unternehmen werden geprüft?

# 765.000

Betriebe wurden 2021 geprüft.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2022.



### Die Prüfungen haben ergeben:

**681** Mio. € Nachzahlungen

**550** Mio. € Nachforderungen wegen Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

**131** Mio. € Rückerstattungen

### Kann man Unterlagen nachreichen?

Ja, sogar während der laufenden Prüfung oder noch später. Dafür macht die prüfende Person einen Termin.

### Was genau wird geprüft?

Es geht um Beiträge, Umlagen, Abgaben und Meldepflichten. Das betrifft die Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung), die Unfallversicherung, die Umlagen zu den Ausgleichskassen U1 und U2, die Insolvenzgeldumlage und die Künstlersozialabgabe. Auch Beschäftigungsverhältnisse werden geprüft, zum Beispiel die Arbeitszeiterfassung an sich oder das Vorliegen von Scheinselbstständigkeit.

### Wie kann man sich am besten vorbereiten?

Die Rentenversicherung meldet sich mit deutlichem Vorlauf und fordert die Unterlagen an. Kommt die Prüfperson dann ins Haus, benötigt sie einen Arbeitsplatz sowie alle Unterlagen beziehungsweise den elektronischen Zugang dazu, denn sie müssen grundsätzlich in elektronischer Form vorliegen.

### Kann man während der Prüfung mit der prüfenden Person sprechen?

Selbstverständlich. Man kann gleich zu Beginn nachfragen, ob alle benötigten Unterlagen vorliegen. Möglich ist auch – falls Unstimmigkeiten festgestellt werden –, zur Klärung um eine Zwischenbesprechung zu bitten. Lassen Sie sich auf jeden Fall nach der Prüfung über das Ergebnis informieren. Auch dann ist es noch möglich, eventuelle Ungereimtheiten zu besprechen.

### Was passiert, wenn Unregelmäßigkeiten bestehen?

Im günstigsten Fall erhalten Unternehmen Rückerstattungen, es kann jedoch auch zu Forderungen kommen. Gegen diese Bescheide können Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Auf Antrag kann die Prüfung übrigens in kürzeren Abständen erfolgen. So können Betriebe verhindern, dass sich Forderungen über eine zu lange Zeit summieren. ◦



 So unterstützt die AOK

Weitere Informationen gibt es im Trends & Tipps-Spezial zum Jahreswechsel:

→ [aok.de/jahreswechsel/betriebspruefung](https://aok.de/jahreswechsel/betriebspruefung)

# Gemeinsam gärtnern für den Teamgeist

## Office Gardening



Ob Hochbeete auf dem Betriebsgelände oder Pflanzkästen im Büro: „Office Gardening“ erobert Unternehmen in Deutschland. Salate und Tomaten machen gesunde Ernährung haptisch und stärken durch gemeinsames Gärtnern das Teamgefühl.

**Mittagspause geht auch** mal anders: Wo Beschäftigte sonst in die Kantine oder eine Runde spazieren gehen, können stattdessen Zucchini, Mangold und Rote Bete in den Fokus rücken. Nämlich dann, wenn das Team zusammen beschlossen hat, „Office Gardening“ zu betreiben – also das Gärtnern im Betrieb. Um Obst und Gemüse anzupflanzen, scharen sie sich in der Pause um Hochbeete, fachsimpeln, buddeln und säen gemeinsam – das schweißst zusammen.

In ganz Deutschland wird am Arbeitsplatz gegärtnert. Mal wird eine Wiese zum Gemüseacker umgegraben, mal werden Hochbeete auf das Betriebsgelände gestellt oder Pflanzkästen auf dem Balkon aufgebaut. Weil die Vermittlung von gesundheitsförderlichem Verhalten und Ernährung im Arbeitskontext eine wichtige Rolle einnimmt, können Office-Gardening-Programme zu einer gelungenen Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) beitragen. „Diese Projekte sind ein toller Weg,

um die Mitarbeitenden für eine gesunde und nachhaltige Ernährung zu sensibilisieren und zu aktivieren“, sagt Christina Moor, bei der AOK zuständig für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). „Und sie zeigen, wie viel Spaß es macht, etwas für die eigene Gesundheit zu tun.“

Dieser Spaß beginnt meist schnell, wenn alle beim Eingraben von Saatgut oder Jungpflanzen dreckige Hände bekommen. Radieschen und Gartenkresse können im Hochbeet genauso wachsen wie Rucola und Schnittlauch, Kohlrabi und Zwiebeln, Salat und Tomaten. Und schneller Erfolg ist auch garantiert: Geerntet werden kann vieles schon nach acht Wochen.

## Fachkenntnisse sind nicht vonnöten

Falls jemand noch nie eine Gießkanne in der Hand hatte – kein Problem. Alle helfen sich gegenseitig und lernen voneinander. Das stärkt das Teamgefühl und erzeugt eine andere Gesprächsumgebung als ein Konferenzraum. Die Bürogärtnerinnen und -gärtner koordinieren das Gießen und Unkrautjäten und schauen in der Mittagspause gern vorbei, ob alles wächst und gedeiht.

Ein Werksgelände ist nicht nötig, um mit Office Gardening anzufangen. Es können auch Flachdächer, Terrassen oder Innenhöfe mit Hochbeeten oder Pflanzwannen zu Gartenflächen umfunktioniert werden. Kleine Pflanzkästen können zum Beispiel Balkone bevölkern oder gleich in die Büros oder ins Homeoffice ziehen.

So wachsen nicht nur die Pflanzen, sondern auch der Zusammenhalt im Team. „Es ist



**Christina Moor**  
Betriebliches  
Gesundheits-  
management  
bei der AOK



## ↓ WAS WÄCHST ...



### ... im Hochbeet?

Kartoffeln und Möhren, Zwiebeln und Paprika, Tomaten und Auberginen und vieles mehr. Im Hochbeet kann so ziemlich alles angepflanzt werden. Die Gärtnernden sollten darauf achten, welches Gemüse gut zusammenpasst und wo es platziert wird.



### ... auf dem Balkon?

Wenn die Lichtverhältnisse stimmen, wachsen Fenchel, Kohlrabi, Blatt- und die anderen Gemüsearten ebenso gut wie im Hochbeet. Nur mit Wurzelgemüse wird es schwierig. Stangenbohnen und Tomaten wachsen in die Höhe.



### ... im Büro?

Kräuter, Gartenkresse und andere Sprossen gehen immer, auch indoor. Hier ist Rücksichtnahme wichtig: Nicht alle mögen den Geruch. Daher kann der Standort vorher mit dem Team abgesprochen werden.

eine Freude zu beobachten, wie sich durch das gemeinsame Gärtnern der Teamgeist entwickelt“, sagt AOK-Expertin Christina Moor. Als Teamevent können die Mitarbeitenden das eigene Gemüse samt Kräutern dann gemeinsam zubereiten. ◦



So unterstützt  
die AOK

### Gesundes Essen bei der Arbeit

Das gemeinsam angebaute Gemüse ist ein guter Anfang. Doch gesundes Essen bei der Arbeit ist noch viel mehr. Was alles dazu gehört, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ [aok.de/fk](https://aok.de/fk) > Betriebliche Gesundheit > Gesundes Essen bei der Arbeit



## Gut ausgebildet und vernetzt

### Netzwerktreffen

Know-how für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

**Der Weg zu einem erfolgreichen** „BGM mit System“ stellt für Unternehmen oftmals eine Herausforderung dar. Zur Unterstützung hat die AOK Bayern ein Premiumangebot in ihrem Portfolio. Mit der Ausbildung zur BGM-Fachkraft schaut die AOK Bayern auf eine langjährige Erfolgsgeschichte zurück. Seit 2016 ist sie fester Bestandteil im Firmenkundenangebot. Es wurden seither mehr als 230 BGM-Fachkräfte aus Unternehmen in ganz Bayern ausgebildet.

Ein wichtiger Bestandteil dieser überbetrieblichen Ausbildung ist das jährliche Treffen aller Absolventinnen und Absolventen.

Neben dem Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden sind die Impulse zu aktuellen BGM-Themen durch externe Fachleute ein entscheidender Mehrwert. 2023 stand die erstmalig hybride Veranstaltung unter dem Zeichen „Wirksame Kommunikation im BGM, die Verbindung und Vertrauen schafft“. Der Kommunikationsexperte, Jürgen eröffnete den Tag mit einem praxisnahen Online-Vortrag mit dem Titel „Gesundheit besser verkaufen“. Im Anschluss wurden die Inhalte vor Ort vertieft und mit einem Live-Coaching durch BGM-Referentinnen und -Referenten der AOK Bayern abgerundet.

# » Gesundheit muss besser verkauft werden «

## Interview

Keynote Speaker Jürgen Eisserer beschäftigt sich seit 20 Jahren mit Kommunikation in Führung, Verkauf und HR und gibt Tipps für attraktivere BGM-Kommunikation.

### Warum ist gute Kommunikation für Sie ein Game Changer?

Wer sich gut ausdrücken kann, schriftlich wie mündlich, wird als kompetent und charismatisch anerkannt. Auf den Punkt zu bringen, warum BGM so wichtig ist, ist in Zeiten geringerer Aufmerksamkeitsspannen deshalb wichtiger denn je. Denn neben Wirkung und Mitmacheffekten erzeugen Sie damit Respekt und Vertrauen für sich.

### Welche Ansätze braucht es für eine gelungene Kommunikation im BGM?

Niemand will sich gerne aufdrängen. Doch wertvolle Botschaften wie die des BGM müssen klar, kurz und kreativ gestaltet werden, um heute noch gehört zu werden. Wer in gewohnten Kommunikations-Mustern denkt, wird in der Masse an täglichen Botschaften zu wenig auffallen. Das bedeutet einerseits, konkrete und einheitliche Botschaften konsequent zu vermitteln. Andererseits muss auch die Frage beantwortet werden, die sich Mitarbeitende stellen: Was bringt es mir? Das bedeutet individuellere Zugänge zu ein und derselben Botschaft, sodass jeder Kommunikationstyp angesprochen wird.

### Eine Ihrer Thesen lautet „Du musst nicht wissen wie du stehst, sondern wofür du stehst“. Was verbirgt sich hinter dieser Aussage?

Klarheit in der Vermittlung wichtiger Botschaften setzt persönliche Haltung voraus. Die inspirierendsten Persönlichkeiten sind für mich nicht immer die großen Redner, sondern diejenigen, die klar wissen wofür sie stehen. Das bedeutet nicht Sturheit, sondern sich der eigenen Werte bewusst zu sein und diese in der eigenen BGM-Kommunikation erlebbar zu machen. Diesen Personen folgt man sehr gerne. Heißt aber auch, dass jede Kampagne wirklich aus dem Herzen heraus formuliert werden muss, sodass sie in jeder Lage „verteidigt“ werden kann.

### Wie können die BGM-Fachkräfte Personen für sich und gesundheitsförderliche Maßnahmen gewinnen?

Die meisten haben Sorge davor, nun „alle“ Mitarbeitenden gewinnen zu müssen. Doch das ist Utopie. Daher ist es wichtig, die kritische Masse langsam für sich zu gewinnen. Das funktioniert am besten durch Multiplikatoren in verschiedenen Hierarchiestufen und Abteilungen. Das erfordert zum Anfang viele individuelle Gespräche, führt aber zu einem starken Rückhalt außerhalb des eigenen Fachbereichs. Wer dann noch kreativ ist, kann die Kraft der positiven Emotionen nutzen und durch sogenannte „Subliminals“, also subtile „Mini-Stupser“, mit positiven Reizen die kritische Masse motivieren. ◦

**Jürgen Eisserer** ist Keynote Speaker und betreibt eine Weiterbildungsakademie für Kommunikation in Führung, Verkauf und HR. Seine Akademie wurde 2023 mit dem europäischen Trainingspreis ausgezeichnet – er selbst erhielt 2021 vom renommierten Magazin Training die Auszeichnung als Trainer des Jahres.





# Auszubildende gesund halten

Azubis mit BGF begeistern

Junge Leute für den eigenen Betrieb gewinnen  
und halten – attraktive Angebote zur Gesundheits-  
förderung können dazu beitragen.

**Jedes Jahr bleiben** in Deutschland Ausbildungsstellen unbesetzt. Und von denen, die eine Ausbildung beginnen, bricht rund ein Viertel sie ohne Abschluss frühzeitig ab. Umso wichtiger, dass Unternehmen wissen, wie sie junge Menschen erreichen und halten können. Einer von mehreren Schlüsseln: Kenntnis

über die Bedürfnisse der jungen Menschen haben und Angebote schaffen, die sie berücksichtigen.

## **Azubis möchten Sinnhaftigkeit**

Ein Ansatz kann in Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) liegen, die mit nachhaltigen Aspekten verbunden wird. Denn gerade junge

Menschen aus der Generation Z erachten einen gesunden Lebensstil, der auch die Umwelt schützt, als wichtig.

Mit dem Start der Berufsausbildung beginnt für sie häufig ein neuer Lebensabschnitt. Damit sind viele Erwartungen verbunden, wie eine Publikation der Initiative

## Mit jedem investierten Euro lassen sich im Ergebnis 2,70 Euro durch reduzierte Fehlzeiten einsparen.

Gesundheit und Arbeit (iga) zeigt: Neben einem sicheren Arbeitsplatz wünschen sich junge Auszubildende, Sinnhaftigkeit in ihrer Tätigkeit zu finden und die Möglichkeit, sich in den Betrieb mit eigenen Ideen selbst einzubringen. Hier können Arbeitgeber ansetzen, indem sie den Azubis verdeutlichen, was ihre Arbeit bewirkt, wo ihr Produkt oder ihre Dienstleistung für Menschen nützlich sind. Gerade wenn das Unternehmen nachhaltige Produkte anbietet oder beispielsweise klimaneutral arbeitet, erhöht sich das Identifikationspotenzial für junge Menschen und wirkt sinnstiftend.

Kurse zu Themen wie Positiver Psychologie können sie in die Lage versetzen, gut mit Herausforderungen umzugehen und Strategien zu erhalten, diese zu meistern. Laut einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) schätzen 80 Prozent der bei der AOK versicherten Azubis BGF-Angebote als wertvoll ein. Unternehmen können

in den eigenen Räumen Kurse zu Themen wie Rückengesundheit oder Stressprävention anbieten. Mit einem eigenen Fitnessraum in der Firma oder dem Zuschuss zur Mitgliedschaft in einem Sportclub können Betriebe junge Menschen in der Ausbildung begeistern. Attraktiv sind auch Hilfen bei der Rauchentwöhnung, rückenfreundlich gestaltete Arbeitsplätze sowie ein gutes Betriebsklima und eine Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung setzt. All das kann motivieren, die Lehre im Unternehmen zu beginnen, sie erfolgreich abzuschließen und langfristig zu bleiben.

Am besten bindet man Azubis gleich in die Planung des eigenen Gesundheitsmanagements im Unternehmen ein. Ist das schon etabliert, kann man sie zum Beispiel den kompletten Gesundheitstag oder die Sportangebote in den Pausen organisieren lassen oder zusammen weitere BGF-Maßnahmen im Betrieb entwickeln.

### Eine positive Kosten-Nutzen-Rechnung

Gesunde, zufriedene Auszubildende sind leistungsfähig. BGF kann dazu beitragen – und das schlägt sich unmittelbar auch finanziell nieder. Denn das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist überaus positiv, wie die Initiative Gesundheit und Arbeit herausgefunden hat: Mit jedem investierten Euro lassen sich im Ergebnis 2,70 Euro durch reduzierte Fehlzeiten einsparen. Gerade die Generation Z fehlt auf der Arbeit besonders oft wegen psychischer Erkrankungen, zeigt eine Auswertung des BGF-Instituts. Das Gesundheitsbewusstsein von Azubis mit BGF schon frühzeitig zu schulen kann außerdem dazu beitragen, ihre Gesundheit langfristig zu erhalten.

Betriebliche Gesundheitsförderung kann ein wichtiges Argument in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt sein – nicht nur bei Auszubildenden. Auch die Gesundheit von Beschäftigten, die schon länger im Betrieb sind, profitiert. So kann BGF nicht nur helfen, Teams zu fördern, sondern sie auch zusammenzuhalten. ◦



Foto (rechte Seite): filmstudio via Getty Images



So unterstützt die AOK

Unsere BGF-Ansprechpersonen vor Ort unterstützen Sie gern, passende Maßnahmen für Ihren Betrieb zu identifizieren und umzusetzen. Sprechen Sie Ihren AOK-Ansprechpartner darauf an:

→ [aok.de/fk/bayern/kontakt](https://aok.de/fk/bayern/kontakt)

# 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](https://arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service)

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert über Schulkooperationen:  
[kofa.de](https://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](https://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](https://aok.de/fk/gesunde-azubis)

# 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 Präsenzpflcht 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.





AOK-Ansprechperson Frank Becher und Markus Amschler von der Schwender Energie- u. Gebäudetechnik GmbH & Co. KG (v.l.n.r.)

### Die Online-Geschäftsstelle für Firmenkunden

## Mein AOK-Arbeitgeberservice

**Sicher, einfach und schnell** mit Ihrer AOK Bayern kommunizieren. Das ist auch in Ihrem Interesse? Dann registrieren Sie sich gleich.  
 → [fk.meine.aok.de](https://fk.meine.aok.de)

Sparen Sie sich Briefe oder unsichere E-Mails. Senden Sie Dokumente mit dem neuen Tool datenschutzkonform an Ihre AOK-Ansprechperson. Erhalten Sie auch die Korrespondenz Ihrer AOK Bayern direkt auf elektronischem Weg – nachhaltig und ohne Zeitverlust.

Zwei weitere Funktionen stehen schon in den Startlöchern. Rufen Sie in Kürze Buchungen

in Ihrem Arbeitgeberkonto bei der AOK Bayern tagesaktuell auf und verfolgen Sie Ihren Kontostand. Auch die bei der AOK gemeldeten Beschäftigten stehen für Sie künftig per Knopfdruck bereit.

„Für unseren Betrieb sind gut funktionierende digitale Prozesse von elementarer Bedeutung. Super, dass die AOK Bayern als erste Krankenkasse eine Online-Geschäftsstelle für Arbeitgeber eröffnet hat. So können wir versicherungsrechtliche Fragen schnell klären.“ (Markus Amschler, Schwender Energie- u. Gebäudetechnik GmbH & Co. KG)



### Nachhaltigkeit

## Neue CSR-Richtlinien

**Die Anforderungen** an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ändern sich tiefgreifend.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird die Anwendung der Richtlinien für CSR (Corporate Sustainability Reporting) ausgeweitet: Galten die Vorgaben des Lieferkettengesetzes seit 2023 nur für Firmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten, sind ab 2024 auch Betriebe mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden betroffen.

Das Gesetz verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes innerhalb der gesamten Lieferkette. Um die Vorgaben erfüllen zu können, beschäftigen sich Betriebe am besten frühzeitig mit der Planung. So können sie die Kapazitäten und Zeiten vorhalten, um neue Strukturen und Prozesse umzusetzen.

Weitere Informationen unter: [bafa.de/lieferketten](https://bafa.de/lieferketten)

## Mensch und Maschine

## Skepsis vor KI abbauen

**Während viele Arbeitgeber** Chancen sehen, stehen Beschäftigte künstlicher Intelligenz (KI) oft kritisch gegenüber. Laut der Studie „Künstliche Intelligenz in produzierenden Unternehmen“ des ifaa Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft schätzen 52 Prozent der Betriebe, dass Vorbehalte der Beschäftigten ein Hindernis für die KI-Einführung im Unternehmen sein können.

Das Projekt „KI\_eeper“, das noch bis Juni 2024 läuft, zeigt, wie Firmen diesen Bedenken begegnen können. Entwickelt wird ein KI-System, das Erfahrungswissen von Fachkräften im Arbeitsprozess speichert. Durch die frühe Einbeziehung der Mitarbeitenden sowie die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse können Vorbehalte abgebaut werden. Mehr Informationen unter: [arbeitswissenschaft.net/forschungsprojekte/ki-eeper](https://arbeitswissenschaft.net/forschungsprojekte/ki-eeper)



### AOK Bayern GesundMacher Award

## Jung und dynamisch



**Viele junge Mitarbeitende** wollen die Unternehmenskultur mitgestalten. Beim **AOK Bayern GesundMacher Award** sind Azubis und Young Professionals (bis 35 J.) aufgerufen, Ideen zur Förderung einer gesunden Arbeitswelt einzureichen. Mit einem Preisgeld von 5.000 € werden die drei besten Ideen prämiert. Einsendeschluss ist der 31. August 2024. Interesse geweckt? Mehr Informationen unter:

→ [aok.de/bayern/gesundmacher](https://aok.de/bayern/gesundmacher) oder schreiben Sie uns eine E-Mail [gesundmacheraward@by.aok.de](mailto:gesundmacheraward@by.aok.de)

### 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](https://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](https://ilo.org) > topics > safety and health at work

## Künstlersozialkasse

## Abgabe weiter bei 5 Prozent

**Wer künstlerische oder** publizistische Leistungen in Anspruch nimmt, muss auf die gezahlten Honorare die Künstlersozialabgabe bezahlen. Für das Jahr 2024 wird der Abgabesatz weiterhin 5,0 Prozent betragen, geht aus der Künstlersozialabgabe-Verordnung hervor.

Basis für die Zahlung ist die Meldung der Honorare an die Künstlersozialkasse (KSK), die jährlich bis zum 31. März für das Vorjahr abgegeben werden muss. Für die voraussichtlich zu zahlende Abgabe müssen monatliche Vorauszahlungen geleistet werden. Nach Feststellung der tatsächlichen Höhe der Honorare nimmt die KSK den Ausgleich mit den bereits geleisteten Vorauszahlungen vor.

Weitere Informationen unter: [kuenstlersozialkasse.de](https://www.kuenstlersozialkasse.de)



der Gen Z wünschen sich mehr vegetarisches Essen in der Kantine.

## AOK-Seminar

## Stress im Griff

Mit dem **kostenlosen** AOK-Programm „Stress im Griff“ lernen Sie und Ihre Mitarbeitenden, Stress zu vermeiden und herausfordernden Situationen entspannter zu begegnen. Das mehrwöchige Online-Training bietet Strategien zur Bewältigung von Stressfallen in Privat- und Arbeitsleben und hilft, Stress gar nicht erst aufkommen zu lassen. Teilnehmende durchlaufen dabei die vier Phasen der „Stress im Griff“-Methode: Was ist Stress überhaupt? Woher kommt mein Stress? Wie erlebe ich weniger Stress? Was kann mir auf dem Weg helfen? Ein „Stress-Test“ untersucht die Ursachen für Stress im Job und gibt Tipps, um die Arbeit entspannter gestalten zu können.



→ [stress-im-griff.de](https://stress-im-griff.de)

## Klimaschutz

## Gen Z isst gern nachhaltig

**An das Essen** am Arbeitsplatz hat insbesondere die jüngere Generation hohe Erwartungen. Für die Gen Z ist ein gesundes und nachhaltiges Lebensmittelangebot auch bei der Arbeit wichtig. Das zeigt die „Global Eat at Work“-Studie der Compass Group unter 35.000 Beschäftigten in 26 Ländern. Vegetarische oder

vegane Alternativen sind bei der Gen Z gefragt: 63 Prozent befürworten mehr pflanzliche Optionen in der Betriebskantine, doch nur 37 Prozent der Gen X und 30 Prozent der Babyboomer. Außerdem finden 71 Prozent der Befragten, Arbeitgeber sollten Nachhaltigkeit bei der Arbeit aktiv fördern.



**11.-12.6.2024:**  
**TALENTpro Expofestival 2024**

Bei der Veranstaltung für HR-Fachleute geht es um die Themen Recruiting, Talent-Management und Employer Branding. Das Branchentreffen zieht seit 2018 zahlreiche Fachleute an, da es spannende Vorträge, den Netzwerkgedanken und ein Festivalambiente mit Musik und Kulinarik vereint. Veranstaltungsort: Zenith München.

→ [talentpro.de](https://talentpro.de)



**14.6.2024:**  
**Weltblutspendetag**

Der internationale Tag der Blutspende soll daran erinnern, dass Blutspenden Leben retten kann. Er findet jährlich am 14. Juni, dem Geburtstag des Entdeckers der Blutgruppen, statt. Arbeitgeber können auf die Wichtigkeit und Termine in der Region hinweisen. Mehr Informationen zur Blutspende:

→ [drk-blutspende.de](https://drk-blutspende.de)



### Gesetzesänderung

## Neue Regeln bei 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 Bayern** 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:

Mai 2024  
**Praktika richtig abrechnen**

Juni 2024  
**Sozialversicherung bei Entsendungen**

Juli 2024  
**Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung**

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](https://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.





## 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 Radfahrtage sammeln, CO<sub>2</sub> einsparen, als Team punkten – und Preise gewinnen.



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

AOK. Die Gesundheitskasse.

