

2 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



**Am Ball
bleiben:**
Beschäftigte
zu Bewegung
motivieren

→ S. 4

Gemeinsam Vielfalt leben → S. 9

Checkliste: Praktikum → S. 15

Familienhafte Mitarbeit → S. 16

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/KU

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 ihr Team in Schwung bringen können. Bei unserer Mitmach-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ können Beschäftigte allein oder gemeinsam im Team Kilometer sammeln, etwas für die Umwelt tun und mit etwas Glück Preise gewinnen. Informationen finden Sie auf der rückwärtigen Umschlagseite.

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



E-Mail-Sofortservice

Finden Sie Ihre Ansprechperson
→ aok.de/fk/bayern/kontakt



Arbeitgeberinformationsportal

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/arbeitgeber/bayern

TITEL
BETRIEB IN BEWEGUNG



4 Und jetzt alle zusammen

Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren

MAGAZIN



8 Gesundes Management, gesunde Beschäftigte

Die AOK Bayern und die Deutsche Rentenversicherung gehen gemeinsame Wege

9 Gemeinsam Vielfalt leben

Die BGF-Preisträger und -Preisträgerinnen Gesunde Pflege 2023

10 Vorteil für Firmenkunden

Die Onlinetrainings der AOK Bayern

15 Checkliste: Praktikum

Worauf es bei der Beschäftigung von Menschen im Praktikum ankommt

16 Familienhafte Mitarbeit

Sie kommt in vielen kleineren Unternehmen vor – auf was Sie achten müssen

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick

News und Fakten

23 „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

Bewegung ist alles

Der Handlungsspielraum für Arbeitgeber sei dabei groß, erklärt der 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. Alltagsbewegung ist ebenfalls vorteilhaft: Treppen steigen statt Aufzug fahren ist ein Klassiker.

Dreimal V

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

„Verhalten aktivieren“ meint alle Bemühungen, Mitarbeitende 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.

Führung ist ein Spagat

In der Marketing-Agentur nyce wird dieses Führungsverständnis ganz selbstverständlich gelebt. Wenn sich das Team jeden Tag um 16 Uhr zum „Daily Dehnspaß“ trifft, um für den Tagesendspurt den Kopf freizubekommen, ist Geschäftsführerin Lisa Hofmann deshalb oft mit dabei.

„Ein Umfeld, in dem wir uns wohlfühlen, ist die Grundlage für unsere Arbeit“, erklärt Hofmann. „New Work heißt für mich eben auch: Raum für Bewegung schaffen und Bestätigung geben, wenn dieser Raum



Prof. Dr.
Ingo Froböse
Sportwissen-
schaftler an der
Deutschen Sport-
hochschule Köln

» Gesunde Bewegung ist ein Teil der Arbeit. Und das lassen wir unsere Mitarbeitenden auch wissen.«

Lisa Hofmann

genutzt wird.“ Es dürfe im Team auf keinen Fall ein schlechtes Gewissen aufkommen, wenn Arbeitszeit für sportliche Übungen verwendet wird, so Hofmann. Vielmehr gelte für sie: „Gesunde Bewegung ist ein Teil der Arbeit. Und das lassen wir unsere Mitarbeitenden auch wissen.“

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 frühzeitig in die Entwicklung entsprechender Angebote einzubinden. Die gemeinsam erarbeiteten Regelungen können in eine offizielle betriebliche Vereinbarung fließen. Ein Beispiel sind hier Zeitkontingente für Bewegung während der Arbeit.

Im nächsten Schritt können passende Kooperationspartner gefunden werden. Das gilt vor allem für kleinere Unternehmen, die oft weder über die Mittel noch über eigenes geschultes Personal, zum Beispiel für Bewegungs-Workshops oder Yogakurse, verfügen.

Alles geben?

Die Kommunikationsberatung Drunk Octopus Communications mit sieben festangestellten Beschäftigten setzt in diesem Kontext auf eine Partnerschaft mit einem Fitnessclub, dessen Mitglieder in vielen Studios ohne Anmeldung trainieren können. Das Prinzip ist ganz einfach: Erst meldet sich das Unternehmen an, dann können sich Mitarbeitende individuell für eine Mitgliedschaft entscheiden. Diese wird vom Arbeitgeber subventioniert. Ein Vorteil: Remote Arbeitende können Angebote an ihrem Wohnort wahrnehmen. Ein zweiter: Durch die große Bandbreite



Lisa Hofmann
Geschäftsführerin
der Marketing-
Agentur nyce

an Angeboten können Mitarbeitende immer wieder neue Dinge ausprobieren, ohne dass der Arbeitgeber dafür den Rahmen schaffen muss.

Auch ohne externe Partner fallen für Unternehmen allerdings nur selten größere Investitionen in Infrastruktur und Equipment an, um Bewegung in der Belegschaft zu fördern. Oft reicht bereits ein freier, gut belüfteter Raum, um gemeinsame und angeleitete Bewegung durchzuführen.

Kleinere Unternehmen könnten sich auch zusammenschließen, um gemeinsame BGF-Angebote zu schaffen und zum Beispiel Workshops für die Beschäftigten mehrerer Betriebe anzubieten.

Immer alle mitnehmen

Ganz gleich, für welche Maßnahmen sich ein Unternehmen entscheidet – um so viele Teammitglieder wie möglich zum Mitmachen zu bewegen, müssen Arbeitgeber sie erst einmal erreichen und motivieren. Hier kann es helfen, regelmäßig auf die vielen positiven Effekte und die einfache Umsetzbarkeit von Bewegung während der Arbeit hinzuweisen. So erreichen Arbeitgeber das dritte V: Verständnis entwickeln. Workshops, in denen ausgewählte Fachleute einfache Übungen anleiten, die alle danach selbst ausführen können, helfen auch.

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

Viele Vorteile für Arbeitgeber

Bewegung 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

Tischtennis, Laufen, Fitnessclub: Arbeitgeber haben zahlreiche Möglichkeiten – und Vorteile



» Ein bewegtes Unternehmen ist ein gesundes Unternehmen. «

Ingo Froböse

Arbeitskräfte macht das ein Unternehmen attraktiver“, erklärt Froböse.

Puls hoch, Stresslevel runter

Diesen Effekt kann auch Philipp Pudelko, Geschäftsführer von Drunk Octopus Communications, bei seinen Angestellten beobachten. Denn obwohl die Zusammenarbeit mit dem Sportanbieter dem Team erlaubt, sich ganz individuell für eine Sportart zu entscheiden, machen die Mitarbeitenden immer häufiger zusammen Sport. „Erst heute haben sich wieder Leute zum Radfahren verabredet“, erzählt Pudelko. „Aus der Sache ist ein echter Teamspirit entstanden.“

Bei nyce kann man ebenfalls von den positiven Effekten betrieblichen Sports berichten: „Durch zwanzig Minuten Dehnen wird das Stresslevel deutlich reduziert“, erklärt Hofmann. „Danach gehen wir wieder mit Energie an die Arbeit – und kommen auf neue kreative Ideen.“

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist bei nyce also ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Agentur insgesamt. Für Ingo Froböse sollte die Agentur keine Ausnahme, sondern die Regel sein. Das drückt sich auch in der Maxime aus, 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/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

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

BGF-Poster

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

→ aok.de/fk/bayern/poster

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. ○

Diversität in der Pflege: AOK Bayern prämiiert 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. ◦

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



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.

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/achkraefteeinwanderungsgesetz

Der Arbeitgeberpodcast „AOK im Ohr“ informiert in einer dreiteiligen Serie über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ aok.de/fk/podcast

NOCH FRAGEN?

Die AOK unterstützt Sie gerne bei der sv-rechtlichen Beurteilung
→ aok.de/fk/kontakt

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

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 > **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

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



Checkliste: Praktikum

Unverbindlich reinschnuppern

Jedes Unternehmen kann Praktika anbieten. Deren Dauer, Inhalte und Vergütung werden individuell vereinbart. Ob Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, hängt von der Art des Praktikums ab: Grundsätzlich wird zwischen freiwilligen und verpflichtenden Praktika unterschieden.

Letztere sind im Ausbildungsweg vorgeschrieben. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist zudem relevant, ob es sich um ein Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum handelt.

1 Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika mit Arbeitsentgelt außerhalb der Studienzeit sind sozialversicherungspflichtig.

2 Auch wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, besteht trotzdem Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ist nicht möglich.

3 Freiwillige Vor- und Nachpraktika werden wie Beschäftigten beurteilt. Eine Versicherungsfreiheit für geringfügig Beschäftigte ist möglich, sonst besteht grundsätzlich Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

4 Vorgeschriebene Praktika während des Studiums (Zwischenpraktika) sind sozialversicherungsfrei – unabhängig von ihrer Dauer, der Arbeitszeit und dem Arbeitsentgelt und auch während eines Urlaubssemesters.

5 Für freiwillige Zwischenpraktika gilt die Sonderregelung für beschäftigte Studierende: das sogenannte „Werkstudentenprivileg“. Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit kommt in Betracht, wenn eine Person

die Beschäftigung grundsätzlich maximal bis zu 20 Wochenstunden während eines Semesters ausübt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Allerdings wäre eine geringfügige Beschäftigung möglich, die auch in der Rentenversicherung zu Versicherungsfreiheit führt (auf Antrag).

6 Ein Schnupperpraktikum wird von der Schule initiiert und dient Schülerinnen und Schülern als Orientierung für die spätere Berufswahl. Diese Praktika sind sozialversicherungsfrei.

Einen Überblick über die Sozialversicherung im Praktikum erhalten Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/studenten-und-praktikanten

Weitere Informationen rund um das Thema Praktikum finden Sie in der Broschüre „Beschäftigung im Studium und im Praktikum“:

→ aok.de/fk > Medien und Seminare > Broschüren Sozialversicherung

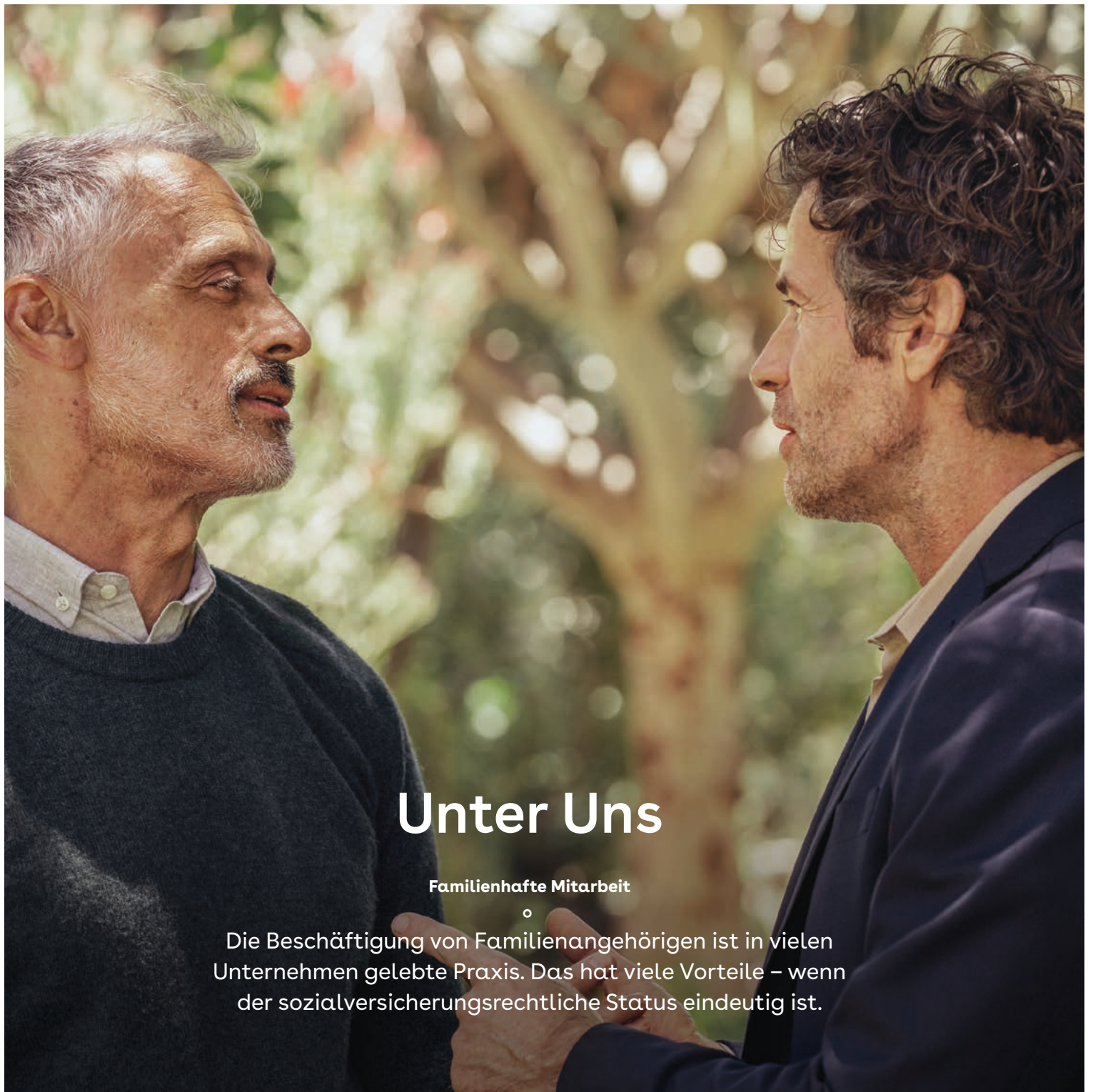
Das AOK-Tool „Jobcheck“ beantwortet alle relevanten Fragen zum Thema Sozialversicherung und Praktika:

→ aok.de/fk/bayern/tools/jobcheck



87,9%

der Praktikantinnen und Praktikanten wollen nach dem Praktikum mit dem Unternehmen in Kontakt bleiben.*



Unter Uns

Familienhafte Mitarbeit



Die Beschäftigung von Familienangehörigen ist in vielen Unternehmen gelebte Praxis. Das hat viele Vorteile – wenn der sozialversicherungsrechtliche Status eindeutig ist.

Die Schwägerin, die im Saisongeschäft hilft oder der Sohn, der in den Semesterferien den Telefondienst übernimmt: Solche Konstellationen kommen besonders in kleinen Unternehmen oft vor. Was im Alltag eine große Hilfe sein kann, ist rechtlich genau zu betrachten. Denn die

Grenzen zwischen einer sogenannten familienhaften Mitarbeit und einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind fließend.

Familienhafte Mitarbeit

Ob eine familienhafte Mitarbeit vorliegt, lässt sich vor allem an

zwei Kriterien definieren: Zum einen erfolgt eine bezahlte Mitarbeit unregelmäßig und nur gelegentlich. Zum anderen stehen Leistung und Gegenleistung in keinem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Das heißt, die Bezahlung fällt sehr viel höher oder niedriger aus als bei

einer vergleichbaren Tätigkeit üblich. Eine solche Mitarbeit ist nicht sozialversicherungspflichtig. Als Familie zählen hier nicht nur Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner sowie Kinder und Eltern. Auch bei anderen verwandten und verschwägerten Personen kann familienhafte Mitarbeit vorliegen. Eine Statusfeststellung führt die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund durch (deutsche-rentenversicherung.de).

SV-pflichtige Beschäftigung

Demgegenüber stehen Kriterien, die auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schließen lassen:

- Der Arbeitgeber hat das Weisungsrecht (Zeit, Ort und Art der Tätigkeit) gegenüber dem Familienmitglied, das in den Betrieb eingegliedert ist,

- durch das Familienmitglied wird eine fremde Arbeitskraft ersetzt, die ohne seine Mitarbeit beschäftigt werden müsste,
- der Arbeitgeber zahlt eine regelmäßige und der Tätigkeit angemessene Vergütung und
- verbucht das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe und führt Lohnsteuer ab.

Nicht „laufen lassen“


In der Praxis ist eine Unterscheidung beider Möglichkeiten mitunter nicht einfach. Für Arbeitgeber empfiehlt es sich aber, eine versicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit nicht zu ignorieren: Wird bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger festgestellt, dass ein Arbeitsverhältnis über eine familienhafte Mitarbeit hinausgeht, können Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

Dem können Unternehmer mit einem Statusfeststellungsverfahren aus dem Weg gehen: Wird eine Ehebeziehungsweise Lebenspartnerin oder -partner oder ein Abkömmling, also ein (Adoptiv-) Kind oder (Ur-) Enkelkind, zur Sozialversicherung angemeldet, muss der Arbeitgeber eine „1“ angeben. Dadurch wird ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren eingeleitet. Die Prüfung eines Arbeitnehmer-Status kann aber auch initiativ von Arbeitgebern und Beschäftigten oder Familienangehörigen bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung angestoßen werden. Das ist sinnvoll, wenn frühzeitig Klarheit über die sozialversicherungsrechtliche Bewertung eines Arbeitsverhältnisses geschaffen werden soll.

Status frühzeitig klären

Im Einzelfall kann die familienhafte Mitarbeit oder die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erwünscht sein. So wird in manchen Familien mehr Wert auf eine möglichst unbürokratische und sozialversicherungsfreie Unterstützung gelegt, während andere die mitarbeitenden Verwandten sozial abgesichert wissen wollen. ◦



 So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Statusfeststellungsverfahren finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ aok.de/fk/sozialversicherung
> Sozialversicherungspflicht und -freiheit

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

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

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



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 oder schreiben Sie uns eine E-Mail 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 > 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

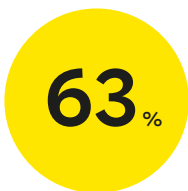
Künstlersozialkasse

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



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

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



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



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

»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, CO₂ einsparen, als Team punkten – und Preise gewinnen.



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

AOK. Die Gesundheitskasse.

