

gesundes unternehmen

Auf zu neuen Ufern

Wie man Veränderungsprozesse
im Betrieb positiv gestaltet

→ **Ab Seite 4**

..... 
**Gesundheit
in der Pflege**

AOK-Preis an drei
Betriebe verliehen

Ab Seite 16

..... 
personal wissen

Aktuelle Fachinfor-
mationen für das
Personal- & Lohnbüro

In der Heftmitte

.....
Magazinthemen

Zertifizierung
Migräneprevention
Mit dem Rad zur Arbeit

Ab Seite 18



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

gesundes **unternehmen** –
das Arbeitgebermagazin der AOK
Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
AOK Bayern
Ressort Markt
Stromerstraße 5, 90443 Nürnberg
aok.de/bayern

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH, Internet: cwh.de
Robert-Bosch-Str. 6, 50354 Hürth
Tel.: 0800 888-5440, Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

Redaktionsleitung: Kai Stiehl (v. i. S. d. P.),
Geschäftsadresse siehe Verlag und Redaktion

Chefin vom Dienst: Simone Königs

Redaktion: Manuela Müller, Silke Siems,
Bettina Tanneberger, Julia Templin,
Stephanie von Zelisch

Regionalredaktion AOK Bayern:
Silke Recksiek

Arbeitsrechtliche Beratung:
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden

Gestaltung: claim GmbH, CW Haarfeld

Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMe-
dien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Redaktionsschluss: 23. Februar 2022

ISSN 2366-892X

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

Das bei der Herstellung des Magazins **gesundes unternehmen** verwendete Papier verfügt über das EU-Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Hinweis der Redaktion: Im Sinne eines einfachen Leseflusses wird in Magazinbeiträgen grundsätzlich die männliche Form verwendet. Die Beiträge beziehen sich jedoch immer auf alle Geschlechter, wenn nicht explizit anders hervorgehoben.

Veränderungen meistern

Die Welt dreht sich immer schneller, das bekommen Unternehmen im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung deutlich zu spüren. Will man bei den sich wandelnden Anforderungen mithalten, hilft es, Strukturen und Prozesse regelmäßig zu hinterfragen und immer häufiger auch anzupassen. Solche Veränderungen stellen nicht nur die Entscheider in Unternehmen mitunter vor große Herausforderungen, sondern auch die Beschäftigten.

Die Kommunikation macht's. Für Beschäftigte sind Veränderungen häufig mit Unsicherheiten verbunden: Sie wissen nicht, ob sie ihre neuen Aufgaben bewältigen können, möchten ihr vertrautes Arbeitsumfeld nicht aufgeben oder haben sogar Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Folge können sinkende Motivation und Leistungsfähigkeit sein. Wer Veränderungsprozesse erfolgreich umsetzen will, fährt besser, wenn er die Mitarbeiter von der Notwendigkeit sowie von den Vorteilen, die sich aus der Veränderung für den Einzelnen ergeben können, überzeugt. Wie Führungskräfte das in der Praxis umsetzen können, zeigt die Titelgeschichte (ab Seite 4). Fest steht, Wertschätzung spielt dabei eine Schlüsselrolle.

Gesundheit fördern. Als Wertschätzung betrachten Beschäftigte es auch, wenn ein Unternehmen bereit ist, in ihre Gesundheit zu investieren. Dieses Engagement ist als begleitende Maßnahme bei Veränderungsprozessen besonders lohnend, um negativen gesundheitlichen Auswirkungen vorzubeugen. Hier unterstützt die AOK Bayern mit Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Einen Überblick und Ansprechpartner Ihrer AOK finden Sie auf aok.de/fk/bayern.

Ihr

titel **wandel**

- 4 **Auf zu neuen Ufern**
Um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, müssen die Mitarbeiter angemessen eingebunden werden. Welche Grundlagen für den Wandel Führungskräfte schaffen können.
- 6 Motivation & Leistungsbereitschaft
- 8 Information & Überzeugung
- 9 Interview zu psychischer Gesundheit
- 10 Wertschätzende Kommunikation
- 12 Zusammenhalt im Team
- 14 Vorbildfunktion wahrnehmen



magazin

- 15 **Auszeit für Angehörige**
Die arbeitsrechtlichen Regelungen im Pflegezeitgesetz.
- 16 **Innovative Konzepte ausgezeichnet**
Der Preis „Gesund in der Pflege“ wurde verliehen.
- 18 **Einfach anfangen und mitmachen**
Mit welchen Maßnahmen Betriebe sich fahrradfreundlich aufstellen können.
- 23 **Flurfunk für Fortgeschrittene**
Wie sollten Führungskräfte mit den üblichen Gesprächen in der Kaffeeküche umgehen?
- 24 **Was tun bei Migräne?**
Wie eine Migräneprävention mit Betrieblicher Gesundheitsförderung aussehen kann.
- 26 **news & facts**
Aktuelle Meldungen zu den Themen Online-Geschäftsstelle der AOK, Rentner im Job und Ausbildungsmarkt.
- 28 **Zollner Elektronik AG startet Gesundheitsförderung**
Das Unternehmen hat die Weichen im Unternehmen gestellt.
- 30 **Profitieren im Verbund**
Kleine und mittelständische Betriebe können sich in ihrem Ausbildungsangebot zusammenschließen.
- 32 **Vorteile für Firmenkunden**
Wie Arbeitgeber und Beschäftigte von einer betrieblichen Krankenversicherung profitieren können.
- 34 **Neues zum Meldeverfahren**
Seit Jahresbeginn gibt es neue Regelungen für kurzfristige Beschäftigungen.
- 36 **tipps_trends_termine**
Nachrichten aus dem Berufsalltag, Tipps für Arbeitgeber und aktuelle Zahlen.
- 39 **11 + 1 Fragen an ...**
Léa Linster

personal **wissen**

In der Heftmitte zum Herauslösen



Ein Infoservice für das Personal- und Lohnbüro, unter anderem mit den Themen:

- AU erst später elektronisch
- Statusfeststellung vereinfacht
- Betriebsprüfung nun online





Auf zu neuen Ufern

Change-Management im Betrieb Viele Unternehmen wandeln sich im Lauf der Zeit. Mit einer auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichteten Strategie lassen sich Veränderungen so gestalten, dass sich Belegschaft und Führung wohlfühlen, Unsicherheiten genommen werden und keine gesundheitlichen Belastungen entstehen. Wenn das gelingt, wird Change zur Chance für alle Beteiligten.

Nach vorne schauen

Um den Mitarbeitern die Angst vor Veränderungen zu nehmen, sollte die Führungskraft sie von Beginn an einbeziehen. Eine offene und wertschätzende Kommunikation ist die Basis.

Digitalisierung und Globalisierung, die demografische Entwicklung, neue Arbeitsweisen und nicht zuletzt die Coronakrise – die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Dabei wird in Unternehmen und von Führungskräften zuweilen unterschätzt, dass jede betriebliche Veränderung nicht nur Auswirkungen auf das große Ganze hat, sondern auch auf jeden einzelnen Mitarbeiter. Auf die Aufgaben und die Arbeitsweise, aber auch auf die psychische und physische Gesundheit.

Mitarbeiter von Beginn an einbinden.

Für Gerhard Roth, emeritierter Professor für Verhaltensphysiologie und Entwicklungsneuropsychologie an der Universität Bremen, sind die Mitarbeiter der zentrale Faktor für den Erfolg oder Misserfolg eines Change-Prozesses: „Um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, ist es wichtig, Mitarbeiter von Anfang an einzubinden.“ Roth hat im Lauf seines Arbeitslebens zahlreiche Change-Prozesse begleitet und dabei beobachtet: „Vielen Führungskräften ist die Komplexität nicht ausreichend bewusst.“ Kleine und mittelständische Unternehmen sieht der

Experte im Vorteil. Da sich Vorgesetzte und Mitarbeiter oft persönlich kennen, ist es einfacher, direkt ins Gespräch zu kommen. So lassen sich die Gründe und die Notwendigkeit für die Veränderungen besser erläutern. Man kann agiler handeln, es gibt weniger Hierarchiestufen als in großen Firmen. Gerade Teamleiter und Meister bezeichnet Roth als wichtigste Multiplikatoren bei der Kommunikation von Veränderungsprozessen.

Wer möglichst offen, respektvoll und wertschätzend kommuniziert und dabei die Interessen und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt, erhöht die Akzeptanz für Change-Prozesse und damit die Zufriedenheit, Leistungsbereitschaft und Motivation. Das kann Ängste nehmen und helfen, die Gesundheit zu erhalten. Denn: „Unsere Psyche will wissen, warum eine Verhaltensänderung stattfinden soll“, erläutert Hirnforscher Roth. „Wird der Grund für eine Veränderung, egal, ob positiv oder negativ, nicht überzeugend dargestellt, geht es schief.“ Mithilfe der nachfolgenden Tipps kann es gelingen, dass die gesamte Belegschaft an einem Strang zieht – die Grundlage für einen gelungenen Change-Prozess. →

Foto: Getty Images/Westend61; Illustrationen: Getty Images/lemono (S. 5, 6–7, 10–11, 12)

Inhalt:

- Seite 6** Motivation & Leistungsbereitschaft
- Seite 8** Information & Überzeugung
- Seite 9** Interview zu psychischer Gesundheit
- Seite 10** Wertschätzende Kommunikation
- Seite 12** Zusammenhalt im Team
- Seite 14** Vorbildfunktion wahrnehmen



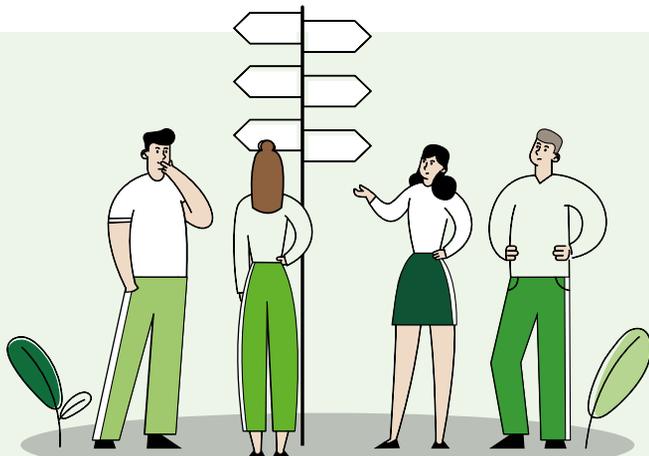
Motivation & Leistungsbereitschaft

Sind Gründe, Zeitraum und Konsequenzen kommuniziert, geht es darum, die Motivation im Team aufrechtzuerhalten und die Bereitschaft zu wecken, sich auf Neues einzulassen. Ein häufiger Anlass für umfangreiche Veränderungen im Betrieb ist die Digitalisierung. Jutta Rump, Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, bringt es auf den Punkt: „Eine zentrale Konsequenz der Digitalisierung ist: Veränderung wird zum Normalzustand.“ Computer und künstliche Intelligenz sollen Arbeitsprozesse zwar vereinfachen und präzisieren – aber den Menschen, die damit umgehen, fällt es nicht immer leicht, Schritt zu halten. Erfordern neue Arbeitsweisen und Prozesse von Mitarbeitern Tätigkeiten, zu denen sie nicht fähig sind, fragen sie sich, ob ihre Qualifikationen und Kompetenzen, auf die sie sich bisher immer verlassen konnten, nun nicht mehr zählen. Das führt zu Selbstzweifeln und kann in ein Gefühl der Wertlosigkeit münden.



Foto: Getty Images/South_agency

Weniger technikaffine Mitarbeiter oder Kollegen, die nach einer Pause wie einer Elternzeit oder einer längeren Auszeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, fühlen sich manchmal abgehängt. Sie kennen neue Tools und Anwendungen noch nicht oder sind mit deren Handhabung überfordert. Wird nicht gegengesteuert, besteht die Gefahr, dass unzufriedene Mitarbeiter das Unternehmen verlassen. Dem Arbeitgeber ginge damit wertvolle Expertise verloren. Wer hingegen aus Sorge, nicht mitzukommen, dauerhaft über seine Grenzen hinausgeht, leidet an Erschöpfung und riskiert zu erkranken – schlimmstenfalls an Depressionen oder einem Burn-out.



Balance durch Pause

Die innere Balance aller Beteiligten lässt sich schon mit kleinen Maßnahmen unterstützen:

1. Bewegte Mittagspause

Ein Spaziergang an der frischen Luft hilft, von der Arbeit abzuschalten. Führungskräfte können mit gutem Beispiel vorange-

hen und ihre Mitarbeiter aktiv zu einem gemeinsamen Spaziergang ermuntern. Alternativ können Yoga-kurse in der Mittagspause angeboten werden.

2. Mini- und Mikropausen

Sie helfen, Stress abzubauen und Denkblockaden zu lösen: einfach

Gewohnte Pfade verlassen

Oft haben sich Arbeitsabläufe und -prozesse über Jahre eingespielt.

Mitarbeiter müssen vom Spurwechsel überzeugt sein,

um Leistungsbereitschaft und Motivation nicht zu verlieren.

Das können Führungskräfte für ihre Beschäftigten tun:

Das Gebot der Stunde bei sämtlichen neuen Prozessen lautet: Weiterbildung in dem betreffenden Bereich. Nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern passgenau abgestimmt. Das kann im Team organisiert werden, etwa indem erfahrene oder bereits instruierte Kollegen ihr Wissen weitergeben. Alternativ können externe Experten unterstützen oder die Mitarbeiter besuchen Seminare außerhalb des Unternehmens. Sind die Kollegen dann auf dem gleichen oder neuesten Stand, fühlen sie sich sicherer, die Zusammenarbeit klappt reibungsloser und auf Augenhöhe. Das steigert das Selbstbewusstsein und die Zufriedenheit.

Persönlichkeit muss passen.

Zweifellos ist Weiterbildung eine lohnende Investition in die Kompetenz und auch in die Zufriedenheit des Mitarbeiters, damit er sich auf dem Weg in die Zukunft mitgenommen fühlt. Doch reicht es, die fachlichen Fähigkeiten zu betrachten? Professor Gerhard Roth weist auf einen weiteren wichtigen Aspekt hin: „Die meisten Fälle von Burn-out sind darin begründet, dass Menschen etwas tun, was sie im tiefsten Herzen nicht wollen.“

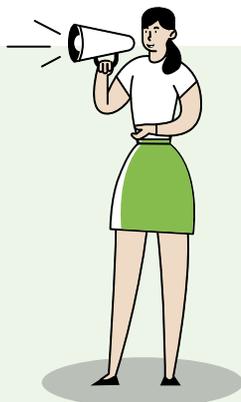
Wie kann man das feststellen, wenn der Betroffene sich oft selbst nicht im Klaren darüber ist – oder versucht, seine Unzufriedenheit zu überspielen, weil er Arbeit, Einkommen oder Status nicht verlieren will? Die Antwort ist simpel: indem man das Gespräch sucht. Manchmal reiche schon die Erkenntnis, dass jemand lieber und effektiver allein arbeitet – oder umgekehrt gern kommuniziert, aber isoliert in seinem Büro sitzt, erklärt der Bremer Hirnforscher. So kann eine Neuaufstellung auch die Chance bergen, dass der Arbeitsplatz zur Persönlichkeit und nicht nur zu den fachlichen Kompetenzen passt.

Sind die Mitarbeiter dann ihren persönlichen Stärken, Fähigkeiten und individuellen Kenntnissen entsprechend eingesetzt, kommen sie gern zur Arbeit, empfinden sie als sinnvoll und befriedigend, leisten bei Engpässen einen Extra-Einsatz. Und zeigen sich auch künftig offen für Veränderungen. →

mal kurz die Augen schließen oder aufstehen und sich strecken und dehnen.

3. Zeitbegrenzungen für Besprechungen

Klare Zeitgrenzen für Meetings – vor Ort oder virtuell – erleichtern allen Beteiligten die Organisation des Arbeitstages. Nach 45 Minuten sollte es eine kurze Pause geben.



So unterstützt die AOK

Übersicht mit Angeboten: Tipps zum physischen und psychischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz:

 aok.de/fk/bayern/gesundheits

BGM für Vorgesetzte: Führungskräften verhilft ein interaktives Programm in sechs Modulen zu gesunder Handlungskompetenz im Joballtag:

 aok-gesundfuehren.de

Neuland betreten

„Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne“ –
schrieb Hermann Hesse. Damit das auch in
der Belegschaft so gesehen wird, braucht es
mentale Unterstützung.

Information & Überzeugung

„Immer weiter so“ hat ausgedient. Will ein Unternehmen in der modernen Arbeitswelt oder gar auf globalen Märkten erfolgreich bleiben, müssen Strukturen regelmäßig hinterfragt und gegebenenfalls angepasst werden. Das ist für den einzelnen Beschäftigten nicht immer einfach. Daher sollten Arbeitgeber und Führungskräfte Veränderungen glaubwürdig, persönlich und vor allem frühzeitig kommunizieren. „Je nach Umfang und Unternehmensgröße mindestens zwei, drei Monate bis zu einem Jahr im Voraus“, schlägt Professor Gerhard Roth vor. Denn Unsicherheiten und „Flurfunk“ sind eine große Belastung für die Psyche.

Das können Führungskräfte für ihre Beschäftigten tun:

„Speziell am Anfang eines Change-Prozesses spielt in der Kommunikation die Wertschätzung der bisher geleisteten Arbeit eine große Rolle“, sagt Viktor

Vehreschild, Psychologe und Teamleiter Gesundheitsmanagement am Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung in Köln. „Eine Führungskraft sollte würdigen, was das Team aufgebaut hat und dass diese Leistungen das Unternehmen bis an den aktuellen Punkt gebracht haben.“ Wichtig hierbei: deutlich hervorheben, dass nicht alles Alte schlecht und alles Neue gut ist. Verändern und Bewahren – beides hat seine Berechtigung.

Dann gilt es, in Informationsveranstaltungen die Notwendigkeit für Veränderungen in größere Zusammenhänge zu setzen, auf Unsicherheiten einzugehen und die Komplexität zu erklären. „Und zwar lieber dreimal erläutern und so, dass es alle verstanden haben, als einmal zu wenig“, rät der Psychologe. Denn Veränderung erzeugt immer auch Angst, und die ist bekanntlich nicht nur ein schlechter Ratgeber, sondern hemmt die Begeisterung, die im besten Fall durch gelungene Kommunikation in der Belegschaft aufkeimt.

Emotionale Ebene beachten.

Wenn Mitarbeiter eher emotional als rational auf Veränderungen reagieren, sollten Führungskräfte nicht verwundert sein, denn: „Bei Veränderungen und Entscheidungen geben die unbewussten Anteile unserer Persönlichkeit den Ton an“, sagt Neurobiologe Roth. „Verstand und Vernunft sind eher nachrangig und Argumente wie Alternativlosigkeit total falsch.“ Es geht bei der internen Kommunikation also immer darum, Change-Prozesse nicht nur kognitiv, sondern auch auf emotionaler Ebene begreifbar zu machen. Ansonsten drohen innere Kündigung und Fluktuation – beides Kostenfallen, die sich mit intensiver Informationspolitik vermeiden lassen.

Fotos: Getty Images/Roman Donar, EyeEm; Anzeige: AOK

So unterstützt die AOK

Hilfe zur Selbsthilfe: Das interaktive Online-Programm „moodgym“ unterstützt bei Antriebslosigkeit und Niedergeschlagenheit und kann Depressionen vorbeugen. AOK-Versicherte können sich anonym und kostenfrei registrieren:

 moodgym.de



»Hinsehen, hinhören und nah dran sein«

Psychische Gesundheit Veränderungsprozesse sind für viele Beschäftigte eine große mentale Belastung. Diplom-Psychologin Christine Spanke erklärt, was Führungskräfte tun können, damit sich daraus keine ernste Erkrankung entwickelt.

Frau Spanke, können berufliche Veränderungsprozesse psychische Erkrankungen auslösen?

Ja, das kann eine Ursache sein, meist neben privaten oder auch erblichen Faktoren. Menschen erleben größere Veränderungsprozesse häufig als Stress. Zu den häufigsten Störungsbildern gehören Anpassungsstörungen, Depressionen und somatoforme Störungen, also psychosomatische Erkrankungen. Burn-out ist übrigens keine eigene, sondern eine Zusatzdiagnose, die aber auch durch begleitende Symptome wie Rückenschmerzen oder Kreislaufbeschwerden erkennbar werden kann.

Wie machen sich diese Erkrankungen nach außen bemerkbar?

In der Psychologie reden wir von Red Flags, also Verhaltensauffälligkeiten, auf die eine Führungskraft achten sollte. So kann es sein, dass ein Mitarbeiter kaum noch lacht, in sich gekehrt ist oder schnell in Tränen ausbricht. Oder er fällt durch Konzentrationschwäche auf, geht nicht mehr mit zum Essen, nimmt merklich ab, ist sehr häufig krankgeschrieben. Auch der Konsum von Suchtmitteln gehört dazu. In der Folge passieren Fehler, die Leistung lässt nach. Das alles ist ein fließender Übergang, aber irgendwann ist die Schwelle zur ernsthaften Erkrankung überschritten.

Was können Vorgesetzte im Einzelfall tun?

Zunächst einmal sollten sie den Mut haben, das Thema offen anzusprechen. Im Betrieb klarmachen, dass zur Gesundheit auch die Psyche gehört. Zweitens bewusst das Fürsorgegespräch mit dem Mitarbeiter suchen, das im ersten Schritt nicht mit einem leistungsbezogenen Gespräch verbunden werden darf. Es geht darum zu fragen: „Wie geht es dir, mir ist Folgendes aufgefallen, können wir etwas tun?“ Dann kann der Mitarbeiter entscheiden, ob er darüber reden möchte. Und wenn ja, sollte man ihm viel Raum lassen, viele Fragen stellen, offen sein.

Wie können Arbeitgeber präventiv entgegenwirken, damit es gar nicht so weit kommt?

Ein Veränderungsprozess sollte klar und transparent kommuniziert werden. Um Unsicherheiten gering zu halten, lieber abwarten, bis Einzelentscheidungen wirklich feststehen, und dafür öfter



»Ich rate Führungskräften, in Veränderungsprozessen auch immer die Punkte zu betonen, die bestehen bleiben.«

Christine Spanke, Diplom-Psychologin und Teamleiterin Gesundheitsmanagement am Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung in Köln.

in kleinen Schritten informieren. Sehr hilfreich ist es, den Prozess als Zeitstrahl zu präsentieren. Über die Informationsveranstaltungen hinaus sollte Raum für Team- und Mitarbeitergespräche sein. Eine gute Möglichkeit sind auch offene Sprechstunden wie etwa ein zweistündiges digitales Forum, in dem jeder Fragen in einen Chat schreiben kann. Das ist für viele angenehmer, als vor der gesamten Belegschaft zu reden. ■

Wertschätzende Kommunikation

Um ein Unternehmen vor dem Aus zu retten, hilft manchmal nur der ganz große Wurf: eine umfassende Neuorganisation, eine Fusion, die Verlagerung oder Zusammenlegung von Standorten, meist verbunden mit Stellenabbau. Für die Belegschaft bedeutet das die größtmögliche Unsicherheit. „Dann ist Kommunikation wichtig, Transparenz aber noch wichtiger“, unterstreicht Professorin Jutta Rump, „außerdem verbindliches und konsequentes Handeln.“ Zur Wertschätzung gehört, Zuversicht auszusprechen, wenn es angebracht ist, aber auch offen zu kommunizieren, wenn Einschnitte bevorstehen. Das ist verlässlicher als eine „Hängepartie“, die krank machen kann.

Das können Führungskräfte für ihre Beschäftigten tun:

Neben den offensichtlichen Angeboten wie wertschätzender Kommunikation und Informations- und Teambesprechungen können Einzelgespräche ein gutes Mittel sein, Mitarbeitern zu helfen. Die Gewissheit, ein stets offenes Ohr für Sorgen und Ängste in



der Nähe zu wissen, kann Unsicherheiten mindern. Und auch hier wieder: Die Mitarbeiter in Change-Prozesse einzubinden ist Pflicht. Rump: „Kein Mensch kann Komplexität und Geschwindigkeit der neuen Arbeitswelt allein bewältigen. Zu Wertschätzung zählen Partizipation, also die Mitarbeiter zu Beteiligten zu machen, sowie Agilität, Hierarchiefreiheit und Zusammenarbeit auf Augenhöhe.“ So kommt manch wertvoller Ratschlag oder Hinweis aus der Belegschaft, die besser mit den Abläufen vertraut ist.

Dementsprechend spielt wertschätzende Kommunikation – am besten auf kurzem Weg – in allen Phasen des Veränderungsprozesses sowie bei gutem

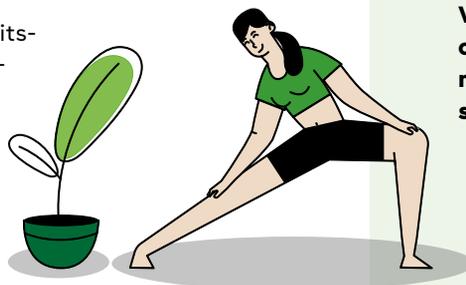
So unterstützt die AOK

„**Stressfrei durch den Arbeitstag**“: ein Poster mit kurzen Entspannungstipps für Augen, Körper und Geist. Einfach ausdrucken:

 aok.de/fk/bayern/poster

Kostenfrei für AOK-Versicherte: Gesundheitskurse zu Bewegung, Ernährung und Entspannung machen fit für den Arbeitsalltag:

 aok.de/bayern/kurse



Digitalisierung – entspannt bleiben

Veränderte Arbeitsprozesse und/oder die Einführung neuer IT-Systeme können zu körperlichen Beschwerden führen:



Andere Perspektive einnehmen

Gesunde Führung beginnt mit einem offenen Ohr für Mitarbeiter und wertschätzender Kommunikation – gegebenenfalls begleitet von externen Experten.

Foto: F1online/Andrey Nekrasov, Age

»Führungskräfte müssen sich fragen: Welche Perspektive biete ich Menschen, die seit 20 Jahren einen guten Job machen, wenn Kollege Algorithmus vor der Tür steht?«

Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability.

Führungsverhalten generell eine wichtige Rolle. „Führungskräfte sollten regelmäßig ein Stimmungsbild innerhalb der Belegschaft einholen“, rät Psychologe Viktor Vehreschild, und „sich quer durchs Unternehmen fragen“. Also unbedingt auch mit Mitarbeitern reden, mit denen man sonst nicht viel zu tun hat.

Gesundheit einen Raum geben.

Auch Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kann Wertschätzung ausdrücken. Es hilft nicht nur präventiv und aktiv gegen konkrete Erkrankungen, sondern sendet der Belegschaft ein Signal der Anerkennung: Die Firma investiert in meine Person und Arbeitskraft. Ich werde gebraucht. Neben längerfristig geplanten Maßnahmen nennt Psychologe Vehreschild auch das „BGM von unten“, also Gesundheitsförderung auf direktem Weg. Bekommt die Führungskraft zum Beispiel mit, dass ein Mitarbeiter eine Ausbildung zum Yogalehrer macht, könnte sie ihm vorschlagen, im Betrieb Kurse anzubieten. „Das muss nicht immer groß organisiert werden“, empfiehlt er. „Wichtig ist, Stimmungen und Ideen wahrzunehmen, ihnen Raum zu geben und ruhig mal kleine Experimente zu wagen.“ →



1. Trockene Augen/Sehchwäche:

Ständiges Starren auf den Monitor belastet die Augen, kann zu Kopfschmerzen führen, Konzentration und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

2. Rücken- und Nackenprobleme:

Gerade bei der Einarbeitung in neue IT-Systeme besteht die Gefahr stundenlanger Bildschirmarbeit in angespannter Körperhaltung. Was mit Verspannung beginnt, kann bei Rückenproblemen enden.

3. Praktische Maßnahmen:

- Fitnessangebote oder mobile Physiotherapie
- Zuschüsse zu externen Gesundheitsangeboten
- Augenyoga und andere optische Entspannungsübungen
- Regelmäßige Sehtests im Unternehmen

Horizont erweitern

*Das haben wir schon immer so gemacht
und es ist gut gelaufen. Kann sein. Doch der Markt
verlangt neue Fertigkeiten und Produkte.
Weiterbildung beginnt idealerweise im Betrieb.*



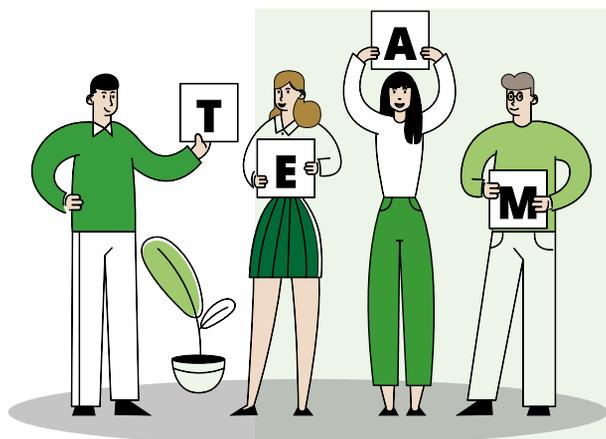
Zusammenhalt im Team

Gute Zusammenarbeit mit den Kollegen und das Gefühl, dass die persönlichen Leistungen und Fähigkeiten von der Führungskraft anerkannt und wertgeschätzt werden, tragen erheblich zu Motivation und Wohlbefinden bei. Werden im Zuge einer Umstrukturierung Teams neu zusammengesetzt, müssen die einzelnen Mitarbeiter auch ihre sozialen Netze neu knüpfen, vertraute Bindungen brechen weg. Unsicherheit kann entstehen: Wen kann ich wofür um Unterstützung bitten? Wer ist wofür Experte? Mit wem komme

ich klar? Wenn sich diese Fragen nicht beantworten lassen, kann das psychisch belastend sein.

Hinzu kommt: Neue Strukturen und komplexere Arbeitsabläufe erhöhen die Arbeitsbelastung für die Einzelnen. Die Arbeitsverdichtung geht oftmals zulasten des eigenen Qualitätsanspruchs. Das wirkt zermürend, besonders wenn auch das Thema Stellenabbau eine Rolle spielt. Denn dann kommt die nagende Sorge um den Arbeitsplatzverlust hinzu. Zeit und Energie, sich von vertrauten, eingespielten Strukturen zu verabschieden, sich in neuen Konstellationen, zum Beispiel vor bisher unbekanntem Führungskräften, beweisen zu müssen sowie Anerkennung (wieder) zu erlangen – all das kann sich negativ auf Leistungsfähigkeit und Motivation auswirken. Und – in Form von Schlafstörungen bis

Fotos: FfOnline/Christan Vorhofer,
imageBROKER (l./Aurora (r.)



Die drei Change-Persönlichkeiten

Menschen gehen mit Veränderungen sehr unterschiedlich um. Hirnforscher Professor Gerhard Roth teilt die Belegschaft in drei Persönlichkeitsgruppen ein:

1. Etwa zwei Drittel nehmen kleinere Veränderungen bereitwillig hin.

Die Akzeptanz sinkt jedoch, je einschneidender die Prozesse für die Lebensgewohnheiten sind. Es gilt, den Kipppunkt zu erkennen und die Kommunikation zu vertiefen.

Gräben überwinden

Werden Teams neu zusammengestellt,

kann das Unsicherheit und Argwohn

verursachen. In lockeren Treffen lernen sich

die Mitarbeiter besser kennen.



hin zu Depressionen – langfristig die Gesundheit beeinträchtigen.

Das können Führungskräfte für ihre Beschäftigten tun:

Keinesfalls unterschätzt werden sollte das Thema Zugehörigkeit. „Der Mensch ist ein soziales Wesen“, zitiert Viktor Vehreschild vom BGF-Institut eine alte Weisheit. „Wir haben ein neurologisches Grundbedürfnis nach Verbundenheit. Ist das im Change-Prozess bedroht, weil Teams getrennt werden, kann das Ängste auslösen und die Leistungsfähigkeit schwächen.“ Es kann aber auch das Gegenteil bewirken, wenn ungeliebte Konstellationen durch eine neue

Teamzusammensetzung aufgelöst werden. Je nachdem, wie lange der Prozess dauert, empfiehlt der Psychologe Vorgesetzten, als Bindungsfigur „Beziehungsarbeit zu leisten“. Zum Beispiel mit der Frage nach dem Befinden, nach dem Wochenende und Ähnlichem, was über den Arbeitsalltag hinausgeht. Maßnahmen zum Teambuilding können laut Vehreschild Events sein, die Interaktion fördern, Schrittzählerwettbewerbe, aber auch AOK-Gesundheitstage im Betrieb, etwa mit Schwerpunkten wie Entspannung oder Resilienz. Alles, was den Teamgeist stärkt, erhöht die Zufriedenheit im Arbeitsumfeld.

Erfolgsfaktor gemischte Teams.

Damit bei einem Veränderungsprozess auch die Erfahrungen älterer Mitarbeiter bewahrt und anerkannt werden, lohnt es sich, Arbeitsbedingungen und -plätze unter die Lupe zu nehmen. Oft sind es nur Kleinigkeiten wie flexiblere Arbeits- oder Pausenzeiten, die aber einen Anreiz bieten, an der Veränderung mitzuwirken. Zielführend ist auch die Zusammenstellung altersgemischter Teams, in denen zum Beispiel jüngere „Digital Natives“ Älteren helfen, die wiederum ihren Erfahrungsschatz auf anderen Gebieten weitergeben. Das schweißt die Belegschaft zusammen und stärkt das Betriebsklima. →

2. Rund 10 Prozent lehnen Veränderungen ab.

Sie werden auch „Loss Avoiders“ oder „Harm Avoiders“ genannt, da sie Verlust oder Schmerz befürchten und dem ausweichen (engl. avoid) wollen. Es gibt kulturelle Unterschiede – in Deutschland spielen Sicherheit und Kontinuität eine größere Rolle. Im Umgang mit diesen Mitarbeitern hilft: Mut machen, Chancen aufzeigen.

3. Sogenannte Sensation Seekers haben großen Spaß an Veränderungen.

Sie sind immer auf der Suche nach Neuem. Wer sie halten will, sollte ihnen Abwechslung bieten.

So unterstützt die AOK

„Augen entlasten am Arbeitsplatz“:

Das praktische Poster enthält Tipps für die Pause von der Bildschirmarbeit. Einfach ausdrucken:

 aok.de/fk/bayern/poster

„55-5-5 – die Formel für gesunde Bildschirmarbeit“:

die besten Tipps des Präventionsexperten Professor Ingo Froböse. Einfach das Poster ausdrucken:

 aok.de/fk/bayern/poster



Den Absprung wagen

Hat die Führungskraft Mut zur Veränderung, kann sie ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und den ersten Schritt gehen. Das motiviert die Belegschaft, sich vertrauensvoll anzuschließen.

Vorbildfunktion wahrnehmen

Zum Team gehört auch die Führungskraft selbst. Sie ist nicht nur persönlich vom Change-Prozess betroffen, sondern nimmt darüber hinaus eine Vorbildrolle ein. Sie muss Veränderungen von Anfang an mittragen und die Belegschaft davon überzeugen, nicht das Risiko zu sehen, sondern die Chancen, die die Veränderung bietet. Kurz: das Team selbstsicher, vertrauensvoll und mit Konstanz durch den Wandel führen. „Über allem sollte die Losung stehen: Lasst uns den Wandel im Team meistern!“, rät Professorin Jutta Rump.

Das können Führungskräfte für ihre Beschäftigten tun:

Das Verhalten der Führungskraft sollte eine gewisse Konstanz aufweisen. Nur so kann sie Orientierung geben und im Betrieb für emotionale Sicherheit sorgen. Wichtig ist es außerdem, Vertrauen aufzubauen und sich nicht zu scheuen, Empathie zu zeigen, Feedback einzufordern und anzunehmen.

„Berufliche Veränderungen können auch von einem starken Privatleben mitgetragen werden“, weiß Rump. Es lohne sich daher, nicht nur über talent- und stärkenorientierten Einsatz, sondern auch

über flexible Arbeitszeitmodelle oder -orte nachzudenken. Oder über Freizeitangebote, von denen auch Partner oder Familie profitieren und an denen die Führungskraft ebenfalls teilnimmt. Dazu gehören beispielsweise Firmen- und Sportveranstaltungen, aber auch Kursangebote, Kinderbetreuung oder Kooperationen außerhalb des Unternehmens. „Das kostet die Führungskraft zwar selbst die Ressource Zeit“, bestätigt die Expertin für Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung. „Aber man sollte dies als Investition begreifen. Wer am Koordinationsaufwand spart, muss hinterher mit viel höheren Folgekosten rechnen.“ Wenn nämlich durch Ängste und Widerstände Mitarbeiter erkranken, Motivation und Produktivität in den Keller gehen.

Selbstfürsorge ernst nehmen.

Zur Vorbildfunktion gehört auch, dass die Führungskraft die eigene Gesundheit nicht außer Acht lässt. Viktor Vehreschild nennt das Selbstfürsorge, denn: „Die Führungskraft trägt zwar die Verantwortung für die Mitarbeiter und das Unternehmen. Aber auch für sich selbst.“ ■

Pflegezeiten Wenn ein naher Angehöriger gepflegt werden muss, können sich Beschäftigte dazu vom Job freistellen lassen. Unter welchen Voraussetzungen das möglich ist.

Auszeit für Angehörige

Im Pflegezeitgesetz wurden arbeitsrechtliche Regelungen getroffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflegeaufgaben zu erleichtern. Folgende Angebote gibt es:

Auszeit im Notfall: Bis zu 20 Arbeitstage (anstatt 10 Arbeitstage) können sich Arbeitnehmer freistellen lassen, um die Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren. Die pandemiebedingte Sonderregelung gilt bis zum 30. Juni 2022. In dieser Zeit zahlt der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt, es sei denn, der Entgeltanspruch wurde in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder individuell geregelt. Wenn der Arbeitgeber für die Freistellung kein Entgelt zahlt, bleibt die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers bestehen. Es fallen keine Beiträge an.

Pflegezeit: Ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung können Arbeitnehmer in den folgenden Fällen ganz oder teilweise für längstens sechs Monate von der Arbeit freigestellt werden:

- Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen
- Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- Begleitung eines schwerstkranken nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase

Der Anspruch besteht nur bei Arbeitgebern, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Lässt sich der Beschäftigte teilweise von der Arbeit freistellen, ist er weiterhin versicherungspflichtig. Erfolgt eine vollständige Freistellung, gilt die Beschäftigung ab dem ersten Tag der Pflegezeit als nicht fortbestehend. Die Versicherungspflicht endet sofort. Über den weiteren Versicherungsschutz berät die AOK gern.

Familienpflegezeit: Seit 2015 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, wenn sie in einem Betrieb mit mehr als 25 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Sie sind für die Dauer von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Während der Familienpflegezeit bleibt der Beschäftigte in allen Sozialversicherungszweigen versicherungspflichtig. Die Beiträge werden aus dem reduzierten Gehalt in der Pflegephase berechnet.

So unterstützt die AOK

„Pflegeversicherung und Pflegezeiten“:

Weitere Informationen zur Pflegezeit erhalten Sie in der AOK-Fachbroschüre:

 aok.de/fk/bayern/broschueren

Online-Seminar: Weitere Aspekte zum Thema „Beruf und Familie vereinbaren – Auszeiten im Job“ erfahren Sie im gleichnamigen AOK-Online-Seminar. Online können Sie sich zu einem der Termine anmelden:

 aok.de/fk/bayern/seminare

Innovative Konzepte ausgezeichnet

Pflegepreis 2021 In der Coronapandemie leiden Pflegekräfte unter großem Arbeitsdruck und emotionalen Belastungen. „Innovative Ansätze zur Förderung der Gesundheit können dazu beitragen, Pflegekräfte im Arbeitsalltag zu stärken“, sagt Dr. Irmgard Stippler, Vorstandsvorsitzende der AOK Bayern.



Die größte Krankenkasse im Freistaat hat daher im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) einen Preis für eine gesunde und nachhaltige Arbeitsorganisation in der Pflege ausgeschrieben. Die Ausschreibung soll motivieren, neue Ideen zu entwickeln, wie sich etwa der Dienstplan besser gestalten oder die Teamarbeit stärken lässt. Im Rahmen des AOK-Fachtags „Gesunde Pflege“ wurden vorbildliche Projekte ausgezeichnet.

Der BGF-Preis „Gesunde Pflege“ richtete sich an Krankenhäuser, Pflegeheime und Einrichtungen der ambulanten Pflege in Bayern. Eine Jury aus Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis ermittelte die Gewinner, die jeweils Preisgelder in Höhe von 5.000 Euro erhalten. Außerdem haben alle Preisträger die Chance, anschließend am Bundeswettbewerb teilzunehmen. „Mit dem Wettbewerb wollen wir vorbildliche Beispiele bekannt machen, damit auch andere Pflegeeinrichtungen von den Ideen profitieren“, so Stippler.

Die Preisträger. Zu den diesjährigen Gewinnern gehört das Seniorenzentrum Martin Luther in Wiesenttal. Die Jury überzeugte das Konzept zur Verbesserung der Arbeitssituation gerade für ältere Beschäftigte. So konnten Überstunden reduziert und die Regenerationszeiten für die Mitarbeitenden verlängert werden.

Positiv bewertete die Jury bei der Klinik Wartenberg die Auseinandersetzung mit dem Thema Chronobiologie. Im Rahmen des innovativen Projekts versucht die Klinikleitung, die individuellen Chronotypen der Mitarbeiter, also die „innere Uhr“, in der Schichtplangestaltung zu berücksichtigen und so positive Effekte hinsichtlich Tagesmüdigkeit, Schlafqualität und des persönlichen Wohlbefindens zu erzielen.

Schließlich wurde das Klinikum Aschaffenburg-Alzenau mit dem BGF-Preis „Gesunde Pflege“ ausgezeichnet. Hier profitieren die Mitarbeitenden von der Einrichtung eines Springerpools.

Unterstützung durch die AOK. Trotz der Pandemie hat die AOK Bayern im letzten Jahr knapp 230 Unternehmen aus der Pflegebranche analog und digital mit Maßnahmen Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) unterstützen können. Zu den häufigsten Aktivitäten im ersten Pandemiejahr zählten Gesundheitsberichte, die ergonomische Gestaltung von Arbeitsabläufen und die Stärkung psychosozialer Ressourcen. Verhaltensbezogene BGF-Maßnahmen fanden beispielsweise zu den Themen Stressbewältigung, Entspannung, Bewegung und Ernährung statt. ■



Überblick über die Preisträger



Seniorenzentrum Martin Luther
Streitberger Berg 16
91346 Wiesenttal

Direktor Knorr verleiht den BGF-Preis Gesunde Pflege an die Einrichtungsleiterin Alexandra Dauer. Auf dem Bild von links: Wolfgang Mallmann (Vertrieb AOK-Direktion Bamberg), Uwe Leidinger (BGF-Koordinator AOK-Direktion Bamberg), Anne Schwarzmann (Pflegedienstleiterin), Alexandra Dauer (Einrichtungsleiterin), Klaus Knorr (Direktor AOK-Direktion Bamberg).



Klinik Wartenberg
Professor Dr. Selmair GmbH & Co. KG
Badstraße 43
85456 Wartenberg

Klinik-Geschäftsführer Dr. Constantin von Stechow (links), Pflegedienstleiter Norman Daßler (Mitte) und Christian Walther (rechts), Fachkraft für Arbeitssicherheit, bei der Überreichung des Kristallpokals durch AOK-BGM-Berater Werner Heckenberger (2. von links) und der Urkunde durch AOK-Direktor Heinrich Hecht (2. von rechts).



Klinikum Aschaffenburg-Alzenau gGmbH
Am Hasenkopf 1
63739 Aschaffenburg

Die Projektbeteiligten freuen sich über die Auszeichnung BGF-Preis Gesunde Pflege. Auf dem Bild von links: Reiner Rumler (BGM-Berater AOK Bayern), Sebastian Lehotzki (Geschäftsführer), Ulrike Strobel (Pflegedienstleiterin), Silke Dittrich (Leiterin Personalentwicklung), Alexander Pröbstle (Direktor AOK-Direktion Aschaffenburg).



Mit dem
 **RAD**
zur Arbeit

Eine Initiative von
ADFC und AOK

»Einfach anfangen und mitmachen«

Mit dem Rad zur Arbeit Betriebe können sich fahrradfreundlich aufstellen und ihre Beschäftigten damit beim Umsteigen aufs Rad unterstützen. Wie, das erläutert Sara Tsudome vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC).

Warum sollten Arbeitgeber ihre Beschäftigten motivieren, mit dem Rad zur Arbeit zu kommen?

Studien belegen, dass Mitarbeiter, die mit dem Rad zur Arbeit kommen, an weniger Tagen krankheitsbedingt ausfallen. Alle Betriebe, die sich mit Betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigen, haben mit der Fahrradförderung ein gutes Instrument in der Hand, um die Fitness ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Viele wollen auch weniger Parkplätze bereitstellen oder haben Parkplatzmangel.

Wie können Arbeitgeber radelnde Beschäftigte konkret unterstützen?

Zum Beispiel können sie gute Abstellmöglichkeiten für die Räder bereitstellen, eine Dusche und Umkleieräume. Aktuell ist auch das Thema Fahrrad-Leasing. Das ist steuerlich lukrativer als ein Dienstwagen. Wird das Leasing zusätzlich zum Entgelt gewährt, ist das Ganze sogar steuerfrei. Viele Arbeitgeber übernehmen auch einen Teil der Leasingrate oder die Versicherung.

Wie sehen gute Abstellmöglichkeiten denn konkret aus?

Die Fahrräder sollten trocken, beleuchtet und diebstahlgesichert untergestellt sein. Optimal ist es, wenn der Rahmen an einem Bügel angeschlossen werden kann. Interessierte können

sich auf der Website **fahrradfreundlicher-arbeitgeber.de** ein Handbuch runterladen und eine Eigenevaluierung vornehmen. Zudem bietet der ADFC die Zertifizierung „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ an.

Wie lässt sich das Thema Radfahren in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) integrieren?

Zum Beispiel indem Arbeitgeber Feierabendtouren oder Betriebsausflüge mit dem Rad anbieten.



Sara Tsudome ist für die ADFC- und EU-Initiative „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ verantwortlich.

Der DGB Bayern und die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. unterstützen die gemeinsame Initiative von ADFC und AOK im Freistaat. Beide Partner sind von Anfang an dabei. Die vbw fördert die Initiative finanziell.



So unterstützt die AOK

Auch in Zeiten von Corona ist „Mit dem Rad zur Arbeit“ sehr erfolgreich. So schwangen sich im vergangenen Jahr vom 1. Mai bis zum 31. August rund 65.000 Beschäftigte in Bayern aufs Fahrrad. Gerdelt wurde sowohl rund ums Homeoffice als auch auf dem Weg zur Arbeit. Auch heuer darf wieder kräftig in die Pedale getreten werden – für die Gesundheit, die Umwelt, den Geldbeutel und natürlich für viele attraktive Preise. Alle Infos unter:

 mit-dem-rad-zur-arbeit.de/bayern

personal wissen



Für das
Personal- und
Lohnbüro

AU erst später elektronisch

Verschiebung des Verfahrens Erkrankt ein Beschäftigter, musste die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) bislang auf Papier ausgestellt werden. Dabei wird es zunächst auch bleiben, denn das Pilotverfahren wurde kurzfristig verlängert. Arbeitgeber müssen die Daten somit erst ab dem 1. Januar 2023 auf digitalem Weg bei den Krankenkassen abrufen.

Seit Jahresbeginn stellen Krankenkassen Arbeitgebern die AU zum elektronischen Abruf zur Verfügung. Zunächst allerdings nur als Pilotverfahren, denn es sind noch nicht alle Arztpraxen zur Übermittlung der AU an die Krankenkassen technisch in der Lage. Vor Start des elektronischen Verfahrens sollten unbedingt die internen Abläufe der Arbeitgeber angepasst werden. Mitte Februar 2022 hat der Bundestag entschieden, das Pilotverfahren zu verlängern. Arbeitgeber sind dann erst ab dem 1. Januar 2023 (statt bisher geplant ab dem 1. Juli 2022) verpflichtet, die Daten elektronisch bei den Krankenkassen abzurufen. Der Bundesrat berät nach derzeitigen Informationen abschließend am 11. März 2022.

Bis zur flächendeckenden Umsetzung legen die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber noch den sogenannten „Gelben Schein“ vor. Dass sie ihn unverzüglich über eine Krankheit informieren müssen – daran ändert sich auch mit dem neuen Verfahren nichts. Bei privat Krankenversicherten, Krankschreibungen von Privatärzten und bei Erkrankungen im Ausland ist das eAU-Verfahren, zumindest vorerst, nicht vorgesehen.

Umsetzung der eAU. Um am eAU-Verfahren teilzunehmen, brauchen Arbeitgeber oder ihre Steuerberater ein systemgeprüftes Programm, eine elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem. Die Daten werden über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung nach vorheriger Anforderung für den einzelnen Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt. Aber Vorsicht: In der Regel ist eine AU-Bescheinigung erst Pflicht, wenn ein Arbeitnehmer länger als drei Tage erkrankt. Darüber hinaus übermitteln die Ärzte die Daten gegebenenfalls erst am Abend an die Krankenkassen. Eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber ist daher frühestens am fünften Tag einer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll. Bei verfrühten Anfragen wird ansonsten das Kennzeichen „4“ zurückgemeldet: „eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor“.

Auch bei geringfügig Beschäftigten ist eine eAU-Anfrage an die Krankenkasse möglich. Dafür müssen Arbeitgeber aber wissen, bei welcher Krankenkasse sie versichert sind. Sie sollten diese daher beim Minijobber erfragen und im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegen. ■

So unterstützt die AOK

Online-Seminar: Tipps zur Vorbereitung auf das neue Verfahren erhalten Arbeitgeber im kostenfreien Online-Seminar „Elektronische AU-Bescheinigung (eAU) – Datenaustausch und Entgeltfortzahlung“. Aufgrund der aktuellen Verschiebung wird das Online-Seminar voraussichtlich erst im Herbst stattfinden. Abonnieren Sie den AOK-Arbeitgeber-Newsletter und erfahren Sie rechtzeitig den Termin:

 aok.de/fk/bayern/newsletter



Icon: PR/AOK;
Foto: Shutterstock/Josep Surria

Statusfeststellung vereinfacht

Prüfung des Erwerbsstatus Mit dem Ziel, früher, einfacher und schneller Rechts- und Planungssicherheit für alle Beteiligten herzustellen, erweitern ab dem 1. April 2022 neue Instrumentarien das bisherige Statusfeststellungsverfahren.

Ob es sich bei einer Beschäftigung um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit handelt, wird mithilfe des optionalen Statusfeststellungsverfahrens ermittelt. Ab dem 1. April 2022 wird allerdings ausschließlich über den Erwerbsstatus und nicht mehr über die Versicherungspflicht entschieden. Damit soll das Verfahren vereinfacht werden, denn es konzentriert sich nur noch auf die eigentliche Kernfrage: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor? Es bleibt dabei, dass das Verfahren von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) durchgeführt wird. Folgende Neuerungen erleichtern das Verfahren:

Prognoseentscheidung: Sowohl Auftragnehmer als auch Auftraggeber können künftig bereits vor Beginn der Tätigkeit eine Prognoseentscheidung bei der DRV Bund über den Erwerbsstatus beantragen, die für die Beteiligten verbindlich ist.

Gruppenfeststellung: Eine weitere Erleichterung gibt es hinsichtlich der Beurteilung mehrerer Auftragsverhältnisse auf Grundlage einheitlicher Vereinbarungen. Dies können beispielsweise Rahmenverträge zwischen einem Auftraggeber und einem Auftragnehmer sein. Oder wenn ein Auftraggeber gegenüber unterschiedlichen Auftragnehmern im Wesentlichen einheitliche Bedingungen für eine Vielzahl von Auftragsdurchführungen vorgibt und diese dann auch weitgehend identisch umgesetzt werden sollen. Für diese Fälle besteht ab dem 1. April 2022 die Möglichkeit der Gruppenfeststellung. Mit ihr kann eine gutachterliche Äußerung eingeholt werden. Dadurch entfallen in Zukunft vielfache Einzelfallentscheidungen.

Gesamtes Auftragsgeschäft bewerten: Beim Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen kommt es häufig zu einem Dreiecksverhältnis zwischen Auftraggeber, Auftragnehmer und einem Dritten (Unternehmen). Bislang konnten Dritte aber nicht im Statusfeststellungsverfahren mit einbezogen werden. Gegebenenfalls mussten zwei Verfahren durchgeführt werden. Künftig prüft die DRV Bund das gesamte Auftragsverhältnis. Liegt eine abhängige Beschäftigung vor, ist auch festzustellen, ob das Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber oder zum Dritten besteht. ■



Sie fragen, Experten antworten



Ein im Ausland lebender Deutscher soll für drei Monate in Vollzeit mit einem Bruttolohn von insgesamt 3.700 Euro in Deutschland beschäftigt werden. Er ist nicht gesetzlich krankenversichert und hat keine weiteren Einkünfte. Welche Rechtsvorschriften gelten und ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die ausländischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist in erster Linie der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Da der Mitarbeiter eine Beschäfti-

gung in Deutschland mit einem monatlichen Entgelt über 450 Euro ausüben soll und keine weiteren Einkünfte vorliegen, finden die deutschen Rechtsvorschriften Anwendung. Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäf-

tigung liegt aufgrund der zu unterstellenden Berufsmäßigkeit nicht vor. Der Arbeitnehmer ist bei einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse seiner Wahl anzumelden.

Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! aok.de/fk/bayern/expertenforum



Fotos: Shutterstock/Hyejin Kang; PRAOK

Betriebsprüfung nun online

Entgeltunterlagen Mit der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) haben Arbeitgeber bereits seit 2012 die Möglichkeit, die prüfrelevanten Daten elektronisch im Online-Verfahren an die Deutsche Rentenversicherung zu übermitteln. Seit 1. Januar 2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, die Entgeltunterlagen elektronisch zu führen. Zum 1. Januar 2023 folgt dann der nächste Schritt: Die euBP wird für alle Betriebe grundsätzlich verpflichtend. Die lange Übergangsfrist soll Arbeitgebern genügend Zeit einräumen, um ihre Prozesse und Vorlagen anzupassen. In begründeten Einzelfällen können Arbeitgeber allerdings auf Antrag noch bis zum 31. Dezember 2026 von dieser Verpflichtung befreit werden. Das kann beim Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers beantragt werden. ■

Weiterhin höhere Hinzuverdienstgrenzen

Altersrentner Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten in den Jahren 2020 und 2021 erhöht. Die Erhöhung gilt nun auch für das laufende Jahr. Die Hinzuverdienstgrenze beträgt somit 46.060 Euro. Hinzuverdienste bis zu dieser Höhe führen nicht zu einer Kürzung der vorgezogenen Altersrente. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Hinterbliebenenrenten bleiben bei der Erhöhung der Hinzuverdienstgrenzen weiterhin außen vor.

 aok.de/fk/bayern/sozialversicherung >
Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

kurz & knapp

Umlagesatz Insolvenzgeld

Senkung Der Umlagesatz zum Insolvenzgeld wurde für das Jahr 2022 auf 0,09 Prozent festgelegt. Wenn ein Arbeitgeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr oder nicht mehr vollständig nachkommen kann, ist er insolvent. In diesem Fall zahlt die Agentur für Arbeit auf Antrag der Arbeitnehmer einen Ersatz für das fehlende Entgelt (Insolvenzgeld). Es wird einmalig für die letzten drei Monate vor Eintreten der Insolvenz gezahlt. Das Insolvenzgeld für Arbeitnehmer wird durch eine monatliche Insolvenzgeldumlage von den Arbeitgebern aufgebracht. Sie errechnet sich nach einem festgelegten Prozentsatz aus dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten. Der Umlagesatz wird per Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales festgesetzt und immer den aktuellen wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst. Alle Beitragssätze und Rechengrößen finden Sie übersichtlich zusammengestellt unter:

 aok.de/fk/bayern/rechengroessen

U1 für Minijobber gesunken

Entgeltfortzahlung Seit dem 1. Januar 2022 gilt ein niedrigerer Umlagesatz U1 bei Minijobs: 0,9 Prozent statt zuvor 1,0 Prozent. Für Minijobs, die bei der Minijob-Zentrale gemeldet werden, orientiert sich die Höhe des Umlagesatzes an dem der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung. Das Umlageverfahren U1 soll finanzielle Belastung für Aufwendungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auffangen. Die Umlage für Aufwendungen bei Mutterschaft (U2) beträgt 0,29 Prozent.

 minijob-zentrale.de

Onlineinfos für Zuwanderer

AOK-Service Erwerbszuwanderer, die eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen wollen, finden online ab sofort Informationen zur AOK, zum Leistungsrecht sowie Kontaktmöglichkeiten. Zudem gibt es dort ein Online-Formular für die Mitgliedschaftserklärung zur AOK. Aktuell wird der Service in zehn Sprachen angeboten.

 aok.de/migration



Arbeitszeugnis ist kein Schulzeugnis

Der Fall: Der Elektriker eines Chemieunternehmens will sich beruflich verändern, kündigt nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit und erbittet von der Firma ein Arbeitszeugnis. Das bekommt er auch, allerdings anders als erwartet. Es ist weitgehend tabellarisch aufgebaut und erinnert in der Form an ein Schulzeugnis. Verschiedene Punkte wie zum Beispiel „Pünktlichkeit“, „Arbeitsqualität“, „Motivation“ und „Fachkenntnisse“ sind mit Schulnoten bewertet, meistens mit „befriedigend“. Auch die Gesamtnote lautet: „befriedigend“. Diese schulmeisterliche Ausgestaltung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses sei völlig unüblich, meint der Elektriker, das könne für ihn bei künftigen Bewerbungen nachteilig sein. Er verlangt ein neues Zeugnis. Doch sein Arbeitgeber beharrt auf dem Zeugnis in Tabellenform.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt gibt dem Mann in letzter Instanz recht. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zum Ende eines Beschäftigungsverhältnisses darf nicht in Tabellenform wie ein Schulzeugnis aufgebaut sein. Arbeitnehmer können auf ein als Fließtext formuliertes Zeugnis bestehen, so die obersten Arbeitsrichter (Az.: 9 AZR 262/20). Die Bewertung müsse persönlich auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnitten sein, mit individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen. Das sei nur in einem Fließtext möglich. Eine Notentabelle hingegen habe nur eine geringe Aussagekraft.

Der Kommentar: Eine Notentabelle mag auf den ersten Blick pragmatisch, rationell und sehr übersichtlich erscheinen, erweist sich bei näherem Hinsehen aber als untauglich für die Arbeitswelt. Bei der zusammenfassenden Bewertung von Leistung, Fähigkeit und Persönlichkeit eines Arbeitnehmers geht es immer um subjektive Einschätzungen: Was macht ihn als unverwechselbaren Mitarbeiter aus? Das

ist die Frage, die der bisherige Arbeitgeber detailreich, wahrhaftig, aber insgesamt auch wohlwollend zu beantworten hat. So hat ein potenzieller Arbeitgeber die Möglichkeit, sich einen aussagekräftigen Eindruck vom Bewerber zu verschaffen. Eine Notentabelle hilft da wenig, erweckt aber den unzutreffenden Eindruck einer besonders differenzierten, präzisen oder gar objektiven Beobachtung. Doch die gebotene Individualisierung lässt sich nicht durch die reichlich willkürliche Aufzählung von Einzelkriterien und durch Schulnoten erreichen.

Fazit: Das Arbeitszeugnis als individuelle Beurteilung der beruflichen Verwendbarkeit muss dem verständigen Leser dieser Beurteilung einen aussagekräftigen Eindruck von Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers vermitteln. Das ist die klare Botschaft dieses höchsten Richterspruchs. Arbeitszeugnisse haben laut Expertenmeinung zwar längst nicht mehr den Stellenwert bei Bewerbungen wie früher. Damit sie aber nicht weiter an Bedeutung verlieren, ist es wichtig, dass sie ihre individuelle Aussagekraft bewahren. Und das geht nur per Fließtext, nicht in tabellarischer Form.



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

Aktuell

Hier bestellen!

aok.de/fk/bayern/broschueren

AOK-Fachbroschüren Die für das Jahr 2022 aktualisierten Fachbroschüren aus der Reihe **gesundes Unternehmen** sind nun als gedruckte Exemplare oder zum Download kostenfrei bestellbar. Insgesamt gibt es 20 Broschüren zu unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Themen.

Jetzt errechnen!

aok.de/fk/bayern/gehaltsrechner

Gehaltsrechner Mit nur wenigen Angaben das Nettogehalt der Beschäftigten ermitteln? Das ist mit dem **Brutto-Netto-Rechner 2022** kein Problem. Zusätzlich können mit ein paar Klicks auch die **Sozialversicherungsbeiträge** für Arbeitgeber sowie die **steuerlichen Abzüge** und der **Arbeitgeberanteil** errechnet werden.

Flurfunk für Fortgeschrittene

Tipps für Führungskräfte Wer kennt es nicht, das Gerede in der Kaffeeküche oder den berühmten Flurfunk? Oft geht es um die Führungskraft. Wann ist ein Eingreifen sinnvoll oder sogar notwendig und wie kann es aussehen?

1. Sich selbst nie an Tratsch oder Lästerei beteiligen.

„Manchmal haben auch Führungskräfte den Wunsch dazuzugehören“, erklärt die Diplom-Psychologin Heidrun Schüler-Lubienetzki. Und das könne in einer lockeren Situation dazu führen, mit Kollegen zu tratschen oder – noch schlimmer – zu lästern. Das sollte beides nicht passieren. „Stattdessen ist es die Aufgabe der Führungskraft, auf Fairness hinzuweisen“, sagt Schüler-Lubienetzki. Etwa indem sie klar sagt: „Ich möchte nicht, dass wir so übereinander reden.“

2. Gespräch suchen.

Ist die Quelle eines schädigenden Gerüchts bekannt, kann ein Gespräch helfen, so die Diplom-Psychologin. Gerade wenn egoistische Ziele das Motiv sind. „In einem solchen Fall muss die Führungskraft demjenigen klare Regeln aufzeigen. Denn sonst kann die Lästerei das Team auf Dauer spalten.“ Ist die Quelle des Gerüchts nicht bekannt, sollte die Führungskraft das Thema im Team ansprechen. Schüler-Lubienetzki rät zu einem klaren Appell: „Ich habe das Gefühl, dass Gerüchte über mich im Umlauf sind. Ich weiß nicht, wo sie herkommen. Ich erwarte, dass ihr alle Verantwortung dafür übernehmt, dass wir gut miteinander umgehen.“

3. Motive erkennen.

Um zu erkennen, ab wann Tratsch zur Lästerei wird, ist es wichtig, die Hintergründe zu kennen. Will ein Mitarbeiter nur sein Unbehagen äußern, sei das noch kein Grund, unruhig zu werden, sagt die Diplom-Psychologin: „In einer solchen Situation reagieren Führungskräfte am besten mit etwas Humor.“ Anders sehe es bei einer bewussten Diskreditierung aus, etwa wenn Mitarbeiter äußern: „Der Chef kann nichts.“ Dann sei eher Vorsicht geboten, so Schüler-Lubienetzki. „Eine hilfreiche Frage in dieser Situation ist: Schadet das Gerede mir persönlich oder auch dem Team?“

4. Gelassen bleiben.

„Tratsch ist an sich nicht schlecht“, erklärt Schüler-Lubienetzki. Der Austausch stärke erst einmal das Gemeinschaftsgefühl. „Als Vorgesetzter muss man deshalb solches Gerede in gewissem Maße hinnehmen.“



Illustration: Shutterstock/Zenzen

So unterstützt die AOK

Online-Programm: Mit „Gesund führen“ bietet die Gesundheitskasse Führungskräften die Möglichkeit, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und zu verbessern, die eigene Gesundheit zu stärken und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten.

 aok-gesundfuehren.de

Was tun bei Migräne?

Prävention und Unterstützung Migräne ist eine neurologische Erkrankung, die nicht heilbar ist. Unternehmen können ihre betroffenen Mitarbeiter dennoch mit wirksamen Maßnahmen unterstützen.

Migräne umfasst weitaus mehr als Kopfschmerz“, sagt Dr. Charly Gaul, Facharzt für Neurologie und spezielle Schmerztherapie vom Kopfschmerzzentrum Frankfurt. „Während einfacher Kopfschmerz meist mit einer niedrigen Alltagsbeeinträchtigung einhergeht, sorgt ein Migräneanfall für eine hohe Belastung bis hin zur völligen Funktionsuntauglichkeit des Betroffenen.“ Denn es kommt zusätzlich zu einer Licht-, Geräusch- und häufig auch zu Geruchsempfindlichkeit. Ein weiteres häufiges Begleitsymptom ist Übelkeit bis hin zu Erbrechen. „Migräneanfälle dauern zwischen einigen Stunden und drei Tagen, selten auch länger“, so Gaul.

Auswirkungen in der Arbeitswelt. Migränesymptome erleben in Deutschland jährlich 14,8 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer. Die durch Migräneattacken von Arbeitnehmern entstehenden Arbeitsausfälle sind hoch. So hat die Schmerzambulanz Kiel überschlagsweise errechnet, dass in Deutschland jedes Jahr etwa 143 Millionen Personentage verloren gehen. Die Kosten für die Arbeitgeber belaufen sich entsprechend auf rund 15 Milliarden Euro pro Jahr.

Ein wesentlicher Baustein in der Migräneprävention und -behandlung sind Medikamente. Laut der Deutschen Migräne- und Kopfschmerzgesellschaft (DMKG) konnten Studien aber belegen, dass auch nicht medikamentöse Maßnahmen einen positiven Effekt haben. Empfohlen werden insbesondere Ausdauersportarten wie Jogging, Walking, Schwimmen oder Radfahren. „Notwendig ist die körperliche Aktivität jedoch mindestens dreimal pro Woche über 45 Minuten“, empfiehlt DMKG-Generalsekretär Gaul.

Aktiv Stress reduzieren. Wirksam sind auch Methoden wie die progressive Muskelentspannung nach Jacobson. Wich-

tig bei der Auswahl ist, dass der Betroffene daran Spaß hat, um eine Regelmäßigkeit zu erreichen. Kooperationen mit Firmenfitness-Anbietern, die verschiedene Sportangebote bereitstellen, können daher eine sinnvolle Alternative sein.

Migräneprävention im Unternehmen. All diese Aktivitäten können Arbeitgeber im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern und sie können auch Arbeitsplätze entsprechend umgestalten. So helfen in Großraumbüros Trennwände dabei, die Geräuschkulisse einzudämmen, die ein Auslöser für Migräne sein kann. Auch zu grelles Licht sollte bei Arbeitsplätzen von Migränepatienten vermieden werden. Starke Gerüche, etwa von Reinigungsmitteln oder Parfum, sind ebenfalls Faktoren, die vermieden werden sollten. Arbeitgeber können Beschäftigte zusätzlich mit der Anschaffung von sogenannten Noise-Cancelling-Kopfhörern, die mit einer aktiven Geräuschunterdrückung den Umgebungslärm reduzieren, und Computerbrillen, die blaues Licht blockieren, unterstützen. Eine gute Balance zwischen geistiger Anstrengung und Pausen ist ebenfalls hilfreich. Meist kennen langjährig Betroffene ihre individuellen Trigger gut, sodass ein betriebsärztliches Gespräch sinnvoll ist. Gemeinsam kann dann eine Arbeitsplatzgestaltung erarbeitet werden, die die bekannten Trigger minimiert oder im Idealfall ganz vermeidet.

Natürlich trägt auch eine ausgewogene Ernährung zur Prävention bei, wie Gaul bestätigt. „Eine spezifische Migränediät gibt es zwar nicht, empfohlen wird aber eine ausgewogene Ernährung. Da das Auslassen von Mahlzeiten und Fasten häufig starke Migränetrigger sind, sind regelmäßige Mahlzeiten wichtig. Sie stellen die Energieversorgung des Gehirns sicher.“ Ernährungsberatungen werden neben externen Kursen mittlerweile verstärkt direkt im Betrieb angeboten und können für alle einen positiven Gesundheitseffekt bewirken. ■



18 Mio.

Menschen in Deutschland sind von Migräne betroffen, die meisten im Erwerbsalter.

Quelle: Schmerzlinik Kiel

So unterstützt die AOK

Konkrete Hilfe: Die BGF-Experten der AOK beraten Sie gern bei der Umsetzung von Gesundheitskonzepten in Ihrem Betrieb und bieten auf Wunsch Ernährungs-Workshops für Ihre Mitarbeiter an. Hier finden Sie Ihren Ansprechpartner:

 aok.de/fk/bayern/kontakt



Kennen Sie AOK BusinessAKTIV?

Bonusprogramm Wertschätzung am Arbeitsplatz steigert das Wohlbefinden, die Motivation und fördert die Gesundheit jedes einzelnen Beschäftigten. Genau dafür hat die AOK Bayern ein besonderes Angebot für Arbeitgeber entwickelt.

Wenn ein Unternehmen zwischen 50 und 1.000 Mitarbeitende (davon mindestens 20 bei der AOK Bayern versichert) beschäftigt und regelmäßig Gesundheitsmaßnahmen für die Belegschaft durchführt, gewährt die AOK Bayern einen attraktiven Bonus. Der Bonus beträgt einmalig 50 Euro für jeden Beschäftigten, der bei der AOK Bayern versichert ist und an einer Gesundheitsmaßnahme teilnimmt. Dazu zählen zum Beispiel auch digitale Gesundheitstage oder (Online-)Seminare mit unterschiedlichen Themen wie Ernährung, Fitness oder Stressbewältigung.

Den gesammelten Bonuswert kann der Betrieb nach Ablauf des einjährigen Teilnahmzeitraums flexibel in die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren. Zum Beispiel in Firmenfahrräder, einen individuell eingerichteten Fitnessraum oder Yoga-Stunden für die Belegschaft.

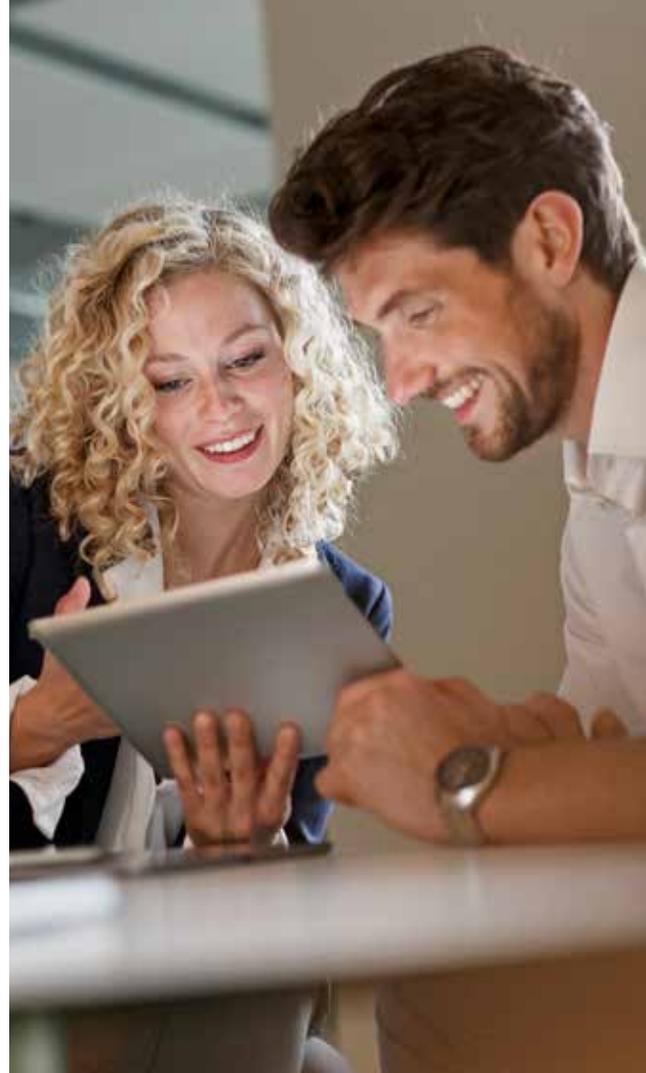
So einfach geht's:

- 1 Vereinbarung mit der AOK abschließen.
- 2 Maßnahmen mit der AOK Bayern besprechen und planen.
- 3 Arbeitnehmer informieren und auf Maßnahmen hinweisen.
- 4 Durchgeführte Maßnahmen und teilnehmende Mitarbeiter bestätigen.
- 5 Bilanzgespräch mit dem persönlichen AOK-Berater nach zwölf Monaten führen.
- 6 Arbeitgeberbonus wird abgewickelt.
- 7 Bonus kann für die Mitarbeiter eingelöst werden.

Interessieren Sie sich für AOK BusinessAKTIV oder haben Sie Fragen?

An AOK BusinessAKTIV können Sie ab dem 1. April 2022 teilnehmen. Alle Voraussetzungen zu AOK BusinessAKTIV finden Sie in den Ausführungsbestimmungen. Ihr persönlicher Ansprechpartner berät Sie gern. Den Arbeitgeberservice der AOK Bayern erreichen Sie unter:

 **089 21586878**



Neu: Online-Geschäftsstelle

Service für Arbeitgeber Marktforschungen der AOK zeigen einen zunehmenden Bedarf an einem Transaktionsportal für Firmenkunden. Die AOK-Gemeinschaft entwickelt daher für sie die Online-Geschäftsstelle „Mein AOK Arbeitgeberservice“. Im Lauf des 2. Quartals 2022 stellt die Gesundheitskasse ein elektronisches Postfach als erste Funktion bereit. Der Vorteil: sicher, einfach und schnell mit der AOK kommunizieren. Auch Dokumente können datenschutzkonform ausgetauscht werden.

Möchten Sie zu den Ersten gehören, die mit der AOK über das elektronische Postfach kommunizieren können? Dann hinterlegen Sie gern Ihre Kontaktdaten. Ein AOK-Firmenkundenberater kommt zum Start der Online-Geschäftsstelle auf Sie zu.

 aok.de/fk/bayern/onlinegeschaeftsstelle

Warum Rentner noch arbeiten

Studie Finanzielle Gründe oder gar soziale Not sind keine ausschlaggebenden Motive, wenn Menschen im Rentenalter noch entgeltlich arbeiten. Zu diesem Schluss kommt das Institut der deutschen Wirtschaft. Sollte eine existenzielle Notlage der Faktor für die Erwerbstätigkeit sein, müssten die Renten von erwerbstätigen Rentnern eigentlich niedriger sein als die von nicht erwerbstätigen Rentnern. Tatsächlich jedoch war kein Unterschied erkennbar.

Feststellbar war jedoch, dass sich der Anteil der erwerbstätigen Rentner deutlich erhöht hat. Während 2005 noch



3,3 Prozent der über 64-Jährigen arbeiteten, waren es 2019 bereits 7,8 Prozent. Auffallend auch: Mit 37 Prozent ist der Anteil der Personen mit einem höheren Qualifikationsniveau (Fachschul-, Meister- oder akademischem Abschluss) um 10 Prozentpunkte größer als bei den nicht erwerbstätigen Rentnern.

AOK-Tipp: Alle sozialversicherungsrechtlichen Informationen rund um die Beschäftigung von Rentnern finden Sie auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

 aok.de/fk/bayern/sozialversicherung > **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

Ausbildungsmarkt durchwachsen

Coronaauswirkungen Die duale Ausbildung in Deutschland hat im ersten Jahr der Coronapandemie deutliche Einbrüche verzeichnet. So gab es 2020 bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge einen Rückgang von mehr als 10 Prozent. Entgegen manchen Befürchtungen ist es jedoch nicht zu einem Anstieg des Anteils vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge und auch nicht zu einem Absinken der Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen gekommen. Das geht aus

Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hervor. Danach lag die Lösungsquote im Jahr 2020 bei 25,1 Prozent. Erstmals

seit 2015 ist die Vertragslösungsquote somit sogar wieder gesunken – im Vergleich zu 2019 um 1,8 Prozentpunkte. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 424.161 Abschlussprüfungen gemeldet. Damit blieb deren Zahl im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Weitgehend stabil war schließlich auch der Anteil der erfolgreich absolvierten Abschlussprüfungen: 2020 bestanden 92,3 Prozent der Azubis ihre Abschlussprüfung, im Jahr davor waren es 92,8 Prozent gewesen.

AOK-Tipp: Die kostenfreie Jobbörse der AOK Bayern hilft Arbeitgebern bei der regionalen Suche ihrer Azubis und Nachwuchskräfte. Jetzt registrieren unter:

 aok.de/bayern/jobboerse

Mitarbeiter in besten Händen

Beschäftigte, die bei der AOK Bayern versichert sind, profitieren von zahlreichen Vorteilen.

Videoberatung

Neuer Service Clarimedis, medizinische Informationen am Telefon, ist ein exklusiver Service speziell für Versicherte der AOK. Ein Expertenteam steht rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung. Zusätzlich bietet Clarimedis nun auch eine Videosprechstunde an, zunächst für die Bereiche Orthopädie sowie Schwangerschaft und Geburt. Kunden der AOK können für diese Bereiche ihre Videosprechstunde über einen auf der aok.de-Seite hinterlegten Link eigenständig buchen:

 aok.de/bayern/clarimedisvideo

Online-Coach

Homeoffice Das kostenfreie AOK-Programm „Gesund im Homeoffice“ zeigt in fünf Modulen, wie man den Job zu Hause organisiert sowie gesund und motiviert meistert. In dem extra für Führungskräfte konzipierten Modul „Ich als Vernetzer“ geht es um Führung auf Distanz. Zusammen mit dem Online-Programm „Gesund führen“ kann so das Führungsrepertoire erweitert werden. Welches der 20-minütigen Module Sie wann und wie oft bearbeiten, entscheiden Sie. Legen Sie direkt los!

 aok-homeoffice.de



Gesundheitsmanagement mit System

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

Zollner und AOK legen Grundstein für eine langfristige Zusammenarbeit. Getreu dem Motto „Weil du es uns wert bist“ weitet das Zollner-Gesundheitsmanagement das Angebot für die Belegschaft im Rahmen der Gesundheitsförderung und Prävention aus. Ziel ist die Zertifizierung „Gesundes Unternehmen“ der AOK Bayern im Goldstandard.

Was Anfang 2016 mit einer Bachelorarbeit begann, mündete in eine erste Auszeichnung des Social and Health Managements (HRSH) der Zollner Elektronik AG. Aus vorsichtigen Anfängen mit Einzelmaßnahmen und Pilotprojekten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) hat sich das BGM des Unternehmens insbesondere seit der Gründung eines eigenen Fachbereichs im Januar 2018 zu einem nachhaltigen und systematischen Managementprinzip entwickelt. Die Zollner Elektronik AG bietet ihrer Belegschaft zielgruppenspezifische Maßnahmen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen 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. Initiiert durch den Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement (BBGM) richtet sich der Innovationspreis an Unternehmen, die zukunftsorientierte und innovative Gesundheitskonzepte aktiv fördern. „Bumperlgsund“ wurde gemeinsam mit der AOK Bayern ausgearbeitet und an die Bedürfnisse der Auszubildenden und dualen Studenten angepasst. Das Programm begleitet die jungen Erwachsenen von Ausbildungsstart bis -ende und beinhaltet neben den klassischen Gesundheitsthe-

men auch wichtige Sozialthemen. Damit werden die Berufsstarter nicht nur in ihrer beruflichen, sondern auch in der persönlichen Entwicklung unterstützt.

Starke Partner und enge Zusammenarbeit als Erfolgsfaktor. Grundsätzlich werden Gesundheitsprogramme für verschiedene Mitarbeitergruppen von den Verantwortlichen des Zollner Gesundheitsmanagements, gemeinsam mit den Fachexperten der MOOVE GmbH sowie der Gesundheitskasse AOK Bayern konzipiert. Die enge Zusammenarbeit der Partner vereint vielseitige Blickwinkel. „Um Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu etablieren, braucht es ein strukturiertes und zielgerichtetes Vorgehen, das auf die Bedürfnisse der Beteiligten abzielt“, so Heiko Bibrack, Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement, der die Zollner Elektronik AG beim Gesundheitsprojekt begleitet. Das Ergebnis sind interaktive und auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmte Gesundheitsangebote in Form von mehrwöchigen Projekten zu den Themen Ergonomie, Bewegung und Regeneration. „In der Gesundheitsförderung ist es wichtig, innovative Ideen sowie Erfahrungen einzubringen und gleichzeitig auf die Wünsche der Zielgruppe einzugehen“, weiß Bastian Schmidtbleicher von der MOOVE GmbH, dem Gesundheitsdienstleister, der Zollner bei der Einführung und Umsetzung der Gesundheitsprojekte unterstützt.

Positive Auswirkungen für Mitarbeiter und Unternehmen. Die Investition in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lohnt sich: „Die Gesundheitsprojekte bieten einen



„Bumperlgsund“ ist das Motto in der Ausbildung bei Zollner. Ein abwechslungsreiches Gesundheitsprogramm, das die Auszubildenden über die gesamte Ausbildungsdauer begleitet.

willkommenen Ausgleich zum Berufsalltag und werden sehr positiv angenommen. Solche zusätzlichen Unterstützungsangebote dienen neben der Gesundheitsförderung auch der Arbeitgeberattraktivität und Erhöhen die Mitarbeiterbindung“, stellt BGF-Koordinator der Zollner Elektronik AG Florian Hacker fest. Erste positive Auswirkungen sind bereits sichtbar und alle Mitarbeitergruppen werden auch weiterhin von den Angeboten profitieren.

Die Zertifizierung fest im Blick. Auch in Zukunft hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Zollner Elektronik AG einiges vor. Auf dem Weg zur Gold-Zertifizierung der AOK Bayern steht unter anderem das Thema Nachhaltigkeit im Mittelpunkt der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Beispiel dafür ist das Multiplikatoren-System, das darauf abzielt, die positive Verhaltensänderung durch Präventionsprojekte aufrechtzuerhalten. Die freiwilligen Mitarbeiter werden von qualifizierten Gesundheits-Experten in den einzelnen Bereichen zu Multiplikatoren (Bewegungs- oder Ergonomie-Scouts) geschult. Mittlerweile setzen ca. 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.

Dieses ganzheitliche Gesundheitsangebot bei Zollner wird sich dank einer langfristigen Kooperation mit der AOK ständig weiterentwickeln, um den Herausforderungen der Zeit gerecht zu werden.



Voraussetzungen für ein Zertifikat

Grundlage der Zertifizierung ist ein bundesweit einheitlicher AOK-Qualitätsstandard, der sich an gängigen BGM-Kriterien orientiert. Ziel ist es, 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 Ihren Ansprechpartner vor Ort finden Sie unter:



aok.de/fk/bayern/gesundheit · Angebote für Ihre Betriebliche Gesundheit

Profitieren im Verbund

Ausbildungsmodell Können kleine und mittlere Unternehmen Teile einer Berufsausbildung nicht erbringen, haben sie die Möglichkeit, diese an andere Betriebe oder überbetriebliche Bildungsträger zu übertragen – und so gemeinsam auszubilden.



» Die Lehrlinge lernen im Verbund unterschiedliche Betriebe kennen und gewinnen so zusätzlich fachliche und soziale Kompetenzen.«



Dr. Brigitte Scheuerle, Geschäftsführerin für Aus- und Weiterbildung bei der IHK Frankfurt am Main, berät Unternehmen zur Verbundausbildung.

Sie ist nicht neu, dafür aktueller denn je: „Eine Berufsausbildung im Verbund entlastet die einzelnen Unternehmen und stellt in Zeiten des Fachkräftemangels eine interessante Alternative dar“, sagt Dr. Brigitte Scheuerle.

Die Geschäftsführerin Aus- und Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main (IHK) berät interessierte Betriebe und weiß: „An einem Verbund beteiligen sich oft sehr spezialisierte Unternehmen, die eine umfassende Ausbildung nicht bieten können.“ Doch genau diese Unternehmen brauchen in der Regel gut ausgebildete Fachkräfte.

Oft können kleine und spezialisierte Betriebe aufgrund ihrer Arbeitsabläufe, Geschäftsprozesse oder aus finanziellen oder organisatorischen Gründen nicht alle Voraussetzungen der Ausbildungsordnung erfüllen. Um dennoch auszubilden, haben sie die Möglichkeit, die Ausbildung mit Partnerbetrieben umzusetzen, damit diese die fehlenden Inhalte und Techniken vermitteln.

„Die Lehrlinge lernen im Verbund unterschiedliche Betriebe kennen und gewinnen so zusätzlich fachliche und soziale Kompetenzen.“ Für potenzielle Azubis bietet das einen attraktiven Anreiz, sich zu bewerben. Zudem senkt eine Verbundausbildung durch die gemeinsame Nutzung der Infrastruktur anderer Betriebe die Kosten. Scheuerle rät: „Streben Betriebe eine Verbundausbildung an, sollten sie sich an ihre zuständige IHK, die Handwerkskammer oder die Agentur für Arbeit wenden.“

Varianten der Verbundausbildung:

Die Ausbildung im Verbund lässt sich in vier verschiedenen Formen organisieren:

1. Leitbetrieb mit Partnerbetrieb

In diesem Modell gibt es einen Leit- und einen Partnerbetrieb. Der Ausbildungsvertrag wird mit dem Leitbetrieb geschlossen, der die Ausbildungsvergütung zahlt. Der Partnerbetrieb kann sich anteilig an den Kosten für die Ausbildungsphasen in seinem Betrieb beteiligen. Bildet zum Beispiel ein Blumenladen Floristen aus und dazu gehören die Ausbildungsinhalte der Trauerfloristik, übernimmt diese in einem solchen Verbundmodell eine Friedhofsgärtnerei.

2. Auftragsausbildung

Bei der Auftragsausbildung übernimmt ein Unternehmen, ein Bildungsdienstleister oder eine überbetriebliche Ausbildungsstätte (ÜBS) bestimmte Ausbildungsdienstleistungen für einen Betrieb – gegen Bezahlung. So kommt es zum Beispiel vor, dass Großunternehmen Ausbildungsinhalte kleineren Betrieben anbieten. Das Auslagern von Teilbereichen der Ausbildung lohnt sich vor allem für kleine und mittlere Betriebe, die bestimmte Ausbildungsabschnitte wegen fehlender zeitlicher, fachlicher oder technischer Kapazität selbst nicht vermitteln können. Es ist flexibel gestaltbar, wie lange der Azubi außerhalb

seines Stammbetriebs lernt. Das können zum Beispiel mehrtägige Seminare zu bestimmten Fertigungstechniken bei einem Bildungsdienstleister sein oder die Übernahme ganzer Ausbildungsjahre durch ein anderes Unternehmen.

3. Ausbildungskonsortium

Bei einem Konsortium vereinbaren mehrere Betriebe eine gleichberechtigte Ausbildungsgemeinschaft, um die Qualität der Ausbildung zu erhöhen – ohne zusätzliche Kosten. In der Praxis übernimmt jeder Betrieb – entsprechend seinen Schwerpunkten und Kapazitäten – einzelne Ausbildungsabschnitte. Dabei wird in der Regel ein Ausbildungsvertrag mit einem Stammbetrieb geschlossen, der verantwortlich dafür ist, dass im Rahmen des Konsortiums alle Inhalte der Ausbildungsordnung vermittelt werden, und sich um die organisatorischen Aufgaben kümmert. Der Azubi rotiert im Verlauf der Ausbildung durch alle beteiligten Unternehmen. Die Betriebe können den Austausch flexibel handhaben oder in einer Kooperationsvereinbarung festlegen, wie das Vermitteln der Ausbildungsinhalte in den Unternehmen aufgeteilt ist.

4. Ausbildungsverein

Für alle Betriebe, die mit möglichst wenig Verwaltungsaufwand ausbilden wollen, bietet sich das Modell des Ausbildungsvereins an. Dafür schließen sich mehrere Betriebe auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Der Verein kümmert sich um alle formalen und organisatorischen Aufgaben rund um die Ausbildung und wird von den Mitgliedern finanziell getragen. In einigen Fällen schließen die Azubis ihren Ausbildungsvertrag sogar mit dem Verein ab und erhalten von diesem ihr Geld ausgezahlt. Durch die Vereinsmittel kann zusätzlich, zielgerichtet und individuell unterstützt werden.

Fotos: mauritius images/Rupert Oberhäuser (4); PR: IHK Frankfurt am Main

So unterstützt die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Ob Kochkurs, Rückenschule, Schrittzählerwettbewerb oder die Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ – von attraktiven Angeboten im Rahmen der BGF profitieren sowohl die Auszubildenden als auch die Betriebe im Verbund. So punkten Unternehmen auch bei potenziellen Auszubildenden. Weitere Infos:

 aok.de/fk/gesundheitsfoerderung > Ansprechpartner

**Bei der AOK
mit Abstand
am besten**

Gesundheit ist nicht alles,

Versicherungsschutz Viele Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern, ihre Rente mit zusätzlichen Altersvorsorge-Bausteinen steuerlich vorteilhaft aufzustocken. Schließlich gilt es, gut ausgebildete Fachkräfte möglichst im Unternehmen zu halten. Neben der bAV ist inzwischen auch die bKV – also die betriebliche Krankenversicherung – auf dem Vormarsch.

Wie wichtig Gesundheit ist, haben die letzten Monate in Zeiten der Pandemie gezeigt. Und auch hier kann der Arbeitgeber seinen Angestellten etwas ausgesprochen Gutes tun. „gesundes unternehmen“ sprach darüber mit Jürgen Weigand, langjähriger Ansprechpartner aufseiten der Versicherungskammer Bayern (VKB). Mit der VKB verbindet die AOK Bayern seit 2004 eine erfolgreiche Partnerschaft.

In den Medien hört man immer wieder von den Vorteilen einer betrieblichen Krankenversicherung für Firmen. Was genau ist die bKV und warum ist sie für Arbeitgeber so wertvoll?

Im Grunde ist die bKV eine private Zusatzversicherung, die die Leistungen der AOK Bayern sinnvoll ergänzt. Sie ist ausschließlich ein arbeitgeberfinanzierter Versicherungsschutz ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten. Mit dem Abschluss bringt der

Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine große Wertschätzung entgegen und unterstützt damit das betriebliche Gesundheitsmanagement der AOK Bayern.

Die bKV ist sicherlich sinnvoll, um Mitarbeitern einen echten Mehrwert zu bieten. Aber rechnet sie sich auch für den Arbeitgeber?

Arbeitgeber stehen aktuell besonders, aber schon seit geraumer Zeit vor verschiedenen Herausforderungen. Sie sorgen für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und stärken damit ihr Unternehmen. Laut einer Studie der AOK waren Arbeitnehmer 2019 ca. 19,5 Tage krank. Diese Fehltage muss der Arbeitgeber trotzdem bezahlen. Werden die Fehlzeiten nur um zwei Tage reduziert, kann das für einen Betrieb schnell viele Tausend Euro Ersparnis ausmachen und die Mitarbeiter werden schneller wieder gesund und sind einsatzbereit. Die bKV steigert außerdem die Attraktivität des Unternehmens und bindet und motiviert die Mitarbeiter.

* Arthur Schopenhauer

... aber ohne Gesundheit ist alles nichts!*

Was hat dann der Mitarbeiter von der betrieblichen Krankenversicherung?

Der Mitarbeiter kann sofort ab Vertragsbeginn seinen exklusiven Gesundheitsschutz genießen, sogar bei Vorerkrankungen. Keiner wird ausgeschlossen. Zusätzlich ist für ihn eine individuelle Höherversicherung zu besonders günstigen Konditionen möglich. Sowohl Mitarbeiter als auch Arbeitgeber profitieren bei der bKV von etwa 50 % Beitragserparnis im Vergleich zu einer normalen Krankenzusatzversicherung.

Aber ist in der aktuellen Situation Corona kein Hindernis? Schließlich müssen viele Firmen gerade ums Überleben kämpfen.

Da haben Sie natürlich recht. Aber es gibt auch die Branchen wie beispielsweise die Lebensmittelindustrie, den IT-Sektor, Drogerien, Krankenhäuser und den Pflegesektor. Hier haben die Arbeitgeber mit der bKV eine sehr schöne Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern für ihren Einsatz ein besonderes Dankeschön zu geben. Im Übrigen gibt es noch ein zusätzliches attraktives Argument seit Anfang 2022: Durch die neue Freigrenze von monatlich 50 Euro pro Mitarbeiter wird der betriebliche Gesundheitsschutz für den Arbeitgeber noch günstiger finanzierbar, da er sich die Steuer- und Sozialabgaben spart.

Welche Vorteile hat ein Unternehmen, wenn es die Versicherungskammer Bayern als Versicherungspartner wählt?

Wir sind ein alteingesessenes Unternehmen, das traditionell in der Region verwurzelt ist und mit der AOK zusammenarbeitet. Aktuell garantieren wir unseren bKV-Kunden einen gleichbleibenden Beitrag bis zum 31. Dezember 2022. Insgesamt kann man sagen, dass die betriebliche Krankenversicherung eine klassische Win-win-Situation für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die AOK Bayern darstellt. Jeder Arbeitgeber kann sich, gemeinsam mit seinem AOK-Betreuer, von uns sehr gerne beraten lassen.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Weigand.

✉ juergen.weigand@vkb.de

So unterstützt die AOK

Wollen auch Sie mehr für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter tun? Fragen Sie einfach Moritz Gebhardt von der AOK Bayern:

✉ moritz.gebhardt@by.aok.de

Video mit ersten Infos zu bKV ansehen:



Foto: Getty Images/nd3000



Neues zum Meldeverfahren

Aufgabenerweiterung Seit 1. Januar 2022 gelten im Meldeverfahren für kurzfristig Beschäftigte neue Bestimmungen. Ein verbesserter Informationsfluss zwischen Arbeitgeber und Minijob-Zentrale soll Beitragsnachforderungen verhindern.

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Minijobbern gehört in fast jedem Entgeltbüro zu den Routineaufgaben. Dabei bilden die Geringfügigkeits-Richtlinien die Grundlage für die Beurteilung. Was sich zum 1. Januar 2022 speziell bei kurzfristig Beschäftigten geändert hat:

Angaben zum Krankenversicherungsschutz: Für Meldezeiträume seit dem 1. Januar 2022 geben Arbeitgeber im elektronischen Meldeverfahren an, ob der kurzfristig Beschäftigte

- gesetzlich krankenversichert ist (Kennzeichen 1) oder
- privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist (Kennzeichen 2).

Rückmeldung zu Vorbeschäftigungen: Arbeitgeber erhalten seit dem 1. Januar 2022 von der Minijob-Zentrale unverzüglich eine elektronische Mitteilung, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben. Die elektronische Rückmeldung enthält allerdings keine Angaben zur Anzahl der Arbeitstage, weil diese Informationen nicht vorliegen.

Neubewertung der Zeitgrenzen: Bisher ging man davon aus, dass die Unterscheidung der Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen zur Beurteilung eines kurzfristigen Jobs von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage abhängig ist. Das Bundessozialgericht hat jedoch



1.784.774

Minijob-Arbeitgeber im gewerblichen
Bereich gab es Ende Juni 2021.

Quelle: Minijob-Zentrale, 2. Quartalsbericht 2021

So unterstützt die AOK

Online-Seminar „Minijobs“: Lohnsteuermerkmale, Krankenversicherungsstatus, Vorbeschäftigungszeiten – im Online-Seminar der AOK erfahren Sie mehr zu den Änderungen und den Auswirkungen für Ihren Joballtag. Einfach kostenfrei anmelden:  aok.de/fk/bayern/seminare

entschieden, dass die Zeitgrenzen von 3 Monaten und 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind – unabhängig vom wöchentlichen Arbeitsumfang (Urteil vom 24. November 2020 – B 12 KR 34/19 R). Für das Erfüllen der Anforderung an eine kurzfristige Beschäftigung ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist. Dann spielt das Ergebnis des jeweils anderen Werts keine Rolle.

Berechnung bei Teilmonaten: Bei einer Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Volle Kalendermonate werden mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt.

Berechnungsbeispiel:

Beurteilungszeitraum 3.2. – 8.4.2022	Kalendertage
3.2. – 28.2.2022 Teilmonat (tatsächliche Kalendertage berücksichtigt)	26
1.3. – 31.3.2022 Voller Kalendermonat (30 Kalendertage berücksichtigt)	30
1.4. – 8.4.2022 Teilmonat (tatsächliche Kalendertage berücksichtigt)	8
Gesamtanzahl der berücksichtigten Kalendertage	64

Mindestlohn: Auch für Minijobber gilt der gesetzliche Mindestlohn von 9,82 Euro – im gewerblichen Bereich wie auch im Privathaushalt. Der Mindestlohn limitiert die zulässige Höchstarbeitszeit auf (450 Euro : 9,82 Euro =) 45,82 Stunden im Monat. Durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro ab Juli 2022 sinkt dann die Höchstarbeitszeit auf 43,06 Stunden. Aus praktischen Gründen sollten diese Zeitgrenzen auf volle Stunden abgerundet werden.

Steuerrecht: Seit dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, in allen Entgeltmeldungen auch Angaben zur Steuer machen. Anzugeben sind:

- Steuernummer des Arbeitgebers
- Steuer-Identifikationsnummer des Beschäftigten
- Art der Besteuerung

Arbeitgeber können die Lohnsteuer mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 Prozent (Kennzeichen „1“) des Arbeitsentgelts erheben, wenn für den Minijobber pauschale Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden. Werden diese nicht entrichtet, beträgt die pauschale Lohnsteuer 20 Prozent (Kennzeichen „0“). Ab einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von monatlich mehr als 450 Euro ist der Arbeitslohn nach den persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers zu besteuern; bei Nebenjobs regelmäßig nach der Steuerklasse VI. Die Meldepflicht für die Angaben zur Besteuerungsart gilt nicht für kurzfristig Beschäftigte. ■

Fotos: F1online/Rupert Oberhäuser, imageBROKER; PR/AOK; Shutterstock/wavebreakmedia





Zusammenhalt von virtuellen Teams fördern

Homeoffice Eine repräsentative Umfrage des Projekts „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ (psyGA) unter knapp 5.000 Beschäftigten zeigt, dass der erlebte Zusammenhalt in virtuellen Teams abnimmt. Hatten zu Beginn der Coronapandemie noch rund 50 Prozent der Befragten die Situation im Homeoffice als stärkend für das Team empfunden, waren es Ende 2020 nur noch 26 Prozent – Tendenz weiter sinkend. „Das Wirgefühl ist ein bedeutender Faktor für die Bewältigung der Krise“, sagt Studienautor Professor Joachim Fischer.

7 Tipps zur Stärkung des Wirgefühls im Homeoffice:

- ① **Meeting-Regeln:** für virtuelle Treffen klare Standards vereinbaren und alle Beteiligten bitten, ihre Kamera einzuschalten. Das verleiht ihnen mehr „Sichtbarkeit“.
- ② **Proaktive Einbindung:** Beschäftigte die Meeting-Agenden mitgestalten lassen. Das fördert den Zusammenhalt und auch die Aufmerksamkeit.
- ③ **Rollen wechseln:** Wer übernimmt diese Woche die Rolle des Moderators? Eine abwechselnde Aufgabenverteilung bindet jeden Beschäftigten ein.

- ④ **Größtmögliche Transparenz:** Beschäftigte sollten in Meetings exakt kommunizieren, was sie aktuell auf dem Tisch haben. Das schafft Akzeptanz im Team.
- ⑤ **Lachen, motivieren, aufmuntern:** Emotionen teilen schafft Verbundenheit. Das gelingt mit einer humorvollen Fragerunde zu Beginn der virtuellen Konferenz.
- ⑥ **Virtuelle Mittagspause:** Regelmäßige gemeinsame Auszeiten können den Beschäftigten dabei helfen, in Kontakt zu bleiben.
- ⑦ **Bürotage nutzen:** Beschäftigte, die überwiegend von zu Hause arbeiten, sollten mit ihren Teams gemeinsame Bürotage vereinbaren. Der persönliche Austausch stärkt die virtuelle Zusammenarbeit.

AOK-Tipp: Das Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ unterstützt Beschäftigte und Führungskräfte bei der gesunden Gestaltung von Homeoffice-Tätigkeiten.

 aok-homeoffice.de

Kurz notiert



Förderprogramm Forschung zahlt sich aus

Das neue Forschungszulagengesetz bietet innovativen Betrieben aller Branchen einen Rechtsanspruch auf Förderung. Das bedeutet konkret: Wenn ein Unternehmen forscht und entwickelt, spart es bei der Steuer – und zwar in Höhe von 25 Prozent der Personalkosten für Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Die unbürokrati-

sche Antragstellung erfolgt vollständig digital bei der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragten Bescheinigungsstelle Forschungszulage. Dort sind auch alle Einzelheiten zu diesem Förderprogramm einschließlich eines Erklärungsvideos abrufbar.

 bescheinigung-forschungszulage.de

Gesundheitsförderung für Pflegekräfte

AOK-Broschüren Schichtdienste, Zeitmangel, psychische und physische Belastungen – Pflegekräfte müssen vielfältige Herausforderungen meistern. Die Coronapandemie hat den Druck auf Pflegeeinrichtungen zusätzlich erhöht. Das Pflegepersonal im Krankenhaus muss mehr kranke Menschen versorgen. Außerdem müssen – wie auch in der Altenpflege – zusätzliche Aufgaben bei den Themen Hygiene, Impfororganisation und COVID-19-Kontrollen übernommen werden. Die Broschüre „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege“ der AOK zeigt, wie es gelingen kann, Arbeitsbelastungen zu vermindern, die individuelle Gesundheit der Pflegefachpersonen zu stärken und die Einrichtungen,



Illustration/Foto: Shutterstock/ST.art/SeventyFour; PR/AOK

in denen sie arbeiten, gesundheitsgerechter zu gestalten. Dabei geht es nicht nur um Stressmanagement von Pflegenden und Führungskräften, sondern auch um konkrete Veränderungen, von der Schichtplanung bis zu gesundheitsförderlichen Pausenregelungen.

Die Broschüre können Sie online herunterladen:

 aok.de/fk/bayern/medien-und-seminare
> **Broschüren Betriebliche Gesundheit**

Weniger Dienstreisen, große Ersparnis

Coronafolgen Seit Beginn der Coronapandemie führen die meisten Unternehmen deutlich weniger Dienstreisen als vorher durch. Damit sanken auch die Kosten für Dienstreisen deutlich: Gaben Unternehmen 2019 noch 55,3 Milliarden Euro für Dienstreisen aus, waren es im Pandemiejahr 2020 nur noch 10,1 Milliarden Euro, heißt es in einem Bericht des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Allerdings könne die Differenz von 45,2 Milliarden Euro nicht unmittelbar als Ersparnis gewertet werden, so die IW-Experten: Es sei anzunehmen, dass der Ausfall von notwendigen Dienstreisen auch geschäftsschädigende Auswirkungen hatte. Au-

ßerdem mussten Unternehmen in ihre IT-Infrastruktur investieren, damit sie virtuelle Meetings und Konferenzen durchführen konnten. Unterm Strich kommen die IW-Experten aber immer noch auf eine Ersparnis von 11 Milliarden Euro durch die reduzierten Dienstreisen. Die Coronapandemie habe deutlich gezeigt, dass Dienstreisen ein großer, teurer Posten sind und viel Einsparpotenzial bieten. Deshalb erwarten die IW-Experten eine dauerhafte Reduktion der Reisetätigkeit gegenüber dem Vorkrisenjahr 2019 und einen verstärkten Einsatz von Videokonferenzen. Die Studie zum Nachlesen:

 iwkoeln.de > **Studien** > „Kaum Dienstreisen während Corona“

Serviceportal

Geschäfte weltweit leichter gemacht

„Access2Markets“ ist das neue Außenhandelsportal der EU, das Unternehmen helfen soll, die EU-Handelsabkommen mit mehr als 120 Ländern zu nutzen. Importeure und Exporteure aus allen Branchen können hier nach Zollsätzen im Bestimmungsland sowie nach erforderlichen Zertifikaten für den Export suchen und prüfen, ob sich Handelsabkommen anwenden lassen:

 tip.de/access2markets



Mai 2022

Gesund älter werden im Job

Wie Betriebe mit einem Generationsmanagement neue Chancen schaffen können, lesen Sie in der kommenden Ausgabe von **gesundes unternehmen**.

 aok.de/fk/bayern/magazin



Digitale Gesundheitsangebote wichtig

Repräsentativbefragung Die Coronapandemie hat nicht nur den Digitalisierungsprozess im deutschen Gesundheitswesen beschleunigt, sondern auch die Einstellung vieler Bundesbürger zu digitalen Gesundheitsangeboten verändert. Das ist die Quintessenz zweier repräsentativer Umfragen im Mai und Juli 2021 im Auftrag des Branchenverbands Bitkom e. V. Demnach ist 78 Prozent der Befragten eigenen Angaben zufolge erst durch die Pandemie bewusst geworden, wie wichtig die Digitalisierung im Gesundheitswesen ist. Zugleich sind inzwischen drei Viertel der Deutschen davon überzeugt, dass sich solche Krisen mittels digitaler Technologien künftig besser bewältigen ließen. Das entspricht

Interesse der Bundesbürger an digitalen Angeboten in der Medizin

Angebot	Anteil der Befragten mit Interesse in %
Digitaler Impfnachweis	85
Darunter: bereits auf Smartphone gespeichert	42
Elektronische Patientenakte	66
E-Rezept	59
Digitaler Arztbesuch	46
An Videosprechstunde schon mal teilgenommen	14

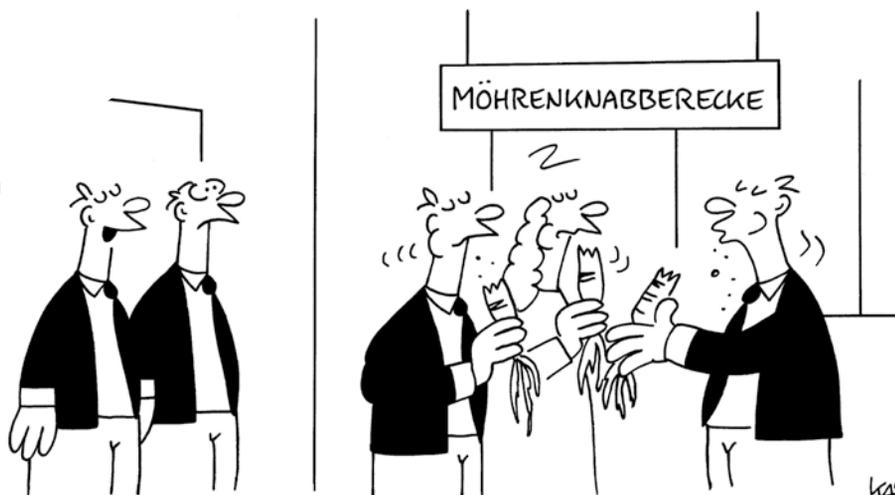
einer Steigerung um 22 Prozentpunkte gegenüber einer vergleichbaren Befragung im Vorjahr.

Trotz der Beschleunigung der Digitalisierung im Zuge der Pandemie fordern 71 Prozent der Bundesbürger (2020: 65 Prozent) mehr Tempo beim Ausbau digitaler Angebote in der Medizin. 70 Prozent (2020: 60 Prozent) sehen Deutschland hierbei auch schlechter aufgestellt als andere Länder. So bemängeln beispielsweise 87 Prozent der Befragten, dass die Nachverfolgung von Infektionsketten durch die Gesundheitsämter zu langsam sei.

AOK-Tipp: Die AOK bietet ihren Versicherten mit dem Online-Portal „Meine AOK“ einen schnellen digitalen Weg, um Krankenkassenangelegenheiten zu erledigen. AOK-Kunden können über das Portal zum Beispiel Adressdaten ändern oder Rechnungen einreichen.

Fotos: PR/AOK; Marc Theis Illustration: Kai Felmy Anzeige: Getty Images/alvarez

Kai Felmy ist mit seinen Cartoons regelmäßig in namhaften Publikationen wie *FAZ*, *Capital* und *stern* vertreten. Hier wirft er für gesundes **unternehmen** seinen ganz persönlichen Blick auf Themen rund um die betriebliche Gesundheit ...



„Vor unseren Gesundheitsbildungsmaßnahmen standen sie immer draußen und rauchten ...“

Léa Linster

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

- 1) **Big Boss, Teamleiter oder Azubi – welche Position würden Sie in einem Betrieb gern einnehmen (und warum)?**
„Boss“, ganz eindeutig. Ich verfolge gern eine Vision mit ganzer Leidenschaft – aber ich übernehme auch die Verantwortung, wenn es um die Konsequenzen von Entscheidungen geht.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**
Schauspieler:in, aber natürlich eine berühmte. Entertainer:in bin ich in gewisser Weise ja dann auch geworden.
- 3) **Was sollte ein guter Chef unbedingt beherrschen?**
Sich selbst zuerst einmal.
- 4) **Sie stranden mit Kollegen/Mitarbeitern auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme ...?**
Herausfinden, wer im Team ohne die üblichen Hilfsmittel Feuer machen kann.
- 5) **Mit wem würden Sie gern noch einmal eine Firma gründen (und warum)?**
Ich habe bisher alles im Alleingang gemacht und daran wird sich auch nichts ändern.
- 6) **Deutschland ist ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...**
... es politisch stabil ist und eine führende Position auf dem Weltmarkt einnimmt.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**
An der Qualität.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gern erfunden?**
Die Spülmaschine, weil ich gern koche, aber nicht gern spüle.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**
Kunsthonigersatzpulver.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**
Mich exakt auf das Konzentrieren, was zu tun ist.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**
Diät.
- +1) **Und noch ganz persönlich: 2019 haben Sie die Leitung des Restaurants an Ihren Sohn Louis übergeben. Ist es schwierig für Sie, nicht mehr ganz vorn zu stehen?**
Nein, ich freue mich sehr darüber. Nichts macht mich glücklicher, als mein Restaurant in besten Händen zu wissen.

Zur Person

Als erste und bislang einzige Frau errang Léa Linster 1989 den Bocuse d'Or, die höchste internationale Auszeichnung für Köche. Bekannt wurde die 1955 geborene Sterneköchin auch durch verschiedene Fernsehshows und ihre Bücher. Schon als Kind verbrachte sie viel Zeit in der Küche des Lokals im luxemburgischen Dörfchen Frisingen/Fringsange, das seit mehr als 100 Jahren im Familienbesitz der Linsters ist. Und es auch bleiben soll: Sohn Louis hat vor drei Jahren die Geschäfte und die Küche übernommen.





Fachwissen für den Joballtag

Die AOK-Fachbroschüren informieren Sie schnell bei all Ihren sozialversicherungsrechtlichen Fragen. Die aktualisierten Versionen sind jetzt kostenlos als Printexemplare oder zum Download verfügbar.

Mehr erfahren auf
aok.de/fk/bayern/broschueren

AOK Bayern
Die Gesundheitskasse.

