

2 · 2024

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Das läuft Beschäftigte zu Bewegung motivieren

 [Hier klicken](#)

Väter begeistern – Fachkräfte halten

Von mehr Vereinbarkeit für
Väter profitieren die
Mitarbeiter und der Betrieb

 [Hier klicken](#)

Ausbilden und die Zukunft sichern

Das neue Weiterbildungs-
gesetz hilft Unternehmen
bei der Azubi-Suche

 [Hier klicken](#)

Wieder reinkommen

So gelingt der
Wiedereinstieg nach
längerer Krankheit

 [Hier klicken](#)

Johannes Bauernfeind
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Baden-Württemberg



Gemeinsam in Bewegung bleiben

Der Fehlzeiten-Report 2023 gibt ein alarmierendes Signal: Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen sorgen mit durchschnittlich 19 bzw. 16,4 Tagen je Fall für lange Ausfallzeiten der betroffenen Beschäftigten. Für Unternehmen bedeutet das wirtschaftliche Schäden durch Produktionsausfälle, beeinträchtigte Arbeitsabläufe und hohe Entgeltfortzahlungen.

Die gute Nachricht: Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung in Form von Bewegungsangeboten gibt es einen wirksamen Hebel zur Prävention dieser Erkrankungen. Anregungen für Ihr Unternehmen erhalten Sie in der Titelgeschichte ab [hier](#). Ein guter Anlass, um aktiv zu werden, ist beispielsweise unsere beliebte Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, die auch dieses Jahr wieder stattfindet. Mehr dazu ab [hier](#).

Lesen Sie außerdem ab [hier](#), wie Sie Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und sie damit als wertvolle Fachkräfte halten können.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und aktivierende Lektüre.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Bauernfeind', written in a cursive style.



Da liegt was in der Luft Mit Allergien am Arbeitsplatz umgehen

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

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

[➔ Mehr erfahren](#)

[➔ Zum Poster](#)

TITEL BETRIEB IN BEWEGUNG

- **Und jetzt alle zusammen**
Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren
- **Mit dem Rad zur Arbeit**
Mit der AOK-Mitmachaktion kommt das Team schon auf dem Weg zur Arbeit richtig in Schwung
- **„Davon profitieren alle“**
Jochen Michl über Bewegungsangebote für Unternehmen und ihre Teams

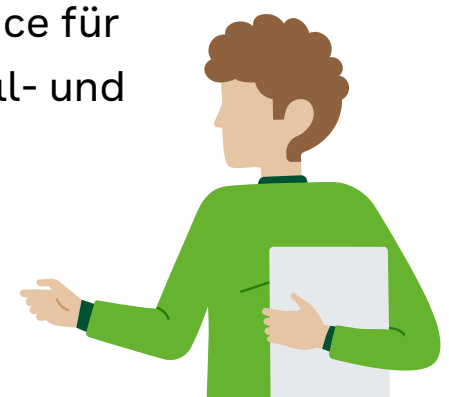
MAGAZIN

- **Väter begeistern – Fachkräfte halten**
Von mehr Vereinbarkeit für Väter profitieren die Mitarbeiter und der Betrieb
- **Wieder reinkommen**
So gelingt der Wiedereinstieg nach längerer Krankheit
- **Ausbilden und die Zukunft sichern**
Das neue Weiterbildungsgesetz hilft Unternehmen bei der Azubi-Suche
- **Bewegter Austausch**
Die Walk-and-Talk-Methode für produktives Arbeiten an der frischen Luft

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **BGF-Preis der AOK**
Informationen zu den ausgezeichneten Unternehmen
- **30 Jahre AOK**
Die Gesundheitskasse – eine treibende Kraft im Lande
- **„Fragen sind ein tolles Werkzeug“**
Rapper und Coach Michael Kurth, bekannt als Curse, spricht übers Zuhören und Sinnhaftigkeit im Job

- **personal Wissen**
Ein Infoservice für das Personal- und Lohnbüro



So funktioniert's

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



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



Und jetzt alle zusammen

Gesunder Betrieb



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



Zurück zum Inhalt


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

Hier können Arbeitgeber unterstützen: Durch passende Rahmenbedingungen können sie ihren Beschäftigten mehr Bewegung ermöglichen – und sie durch begleitende Angebote zum Mitmachen

ermuntern. Das setzt sich nach der Arbeit fort, zum Beispiel beim Betriebssport.

Bewegung, Bewegung, Bewegung

Der Handlungsspielraum für Arbeitgeber sei dabei groß, erklärt Sportwissenschaftler Professor Ingo Froböse von der Deutschen Sporthochschule Köln. So umfasst die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Angebote während der Arbeitszeit – eine bewegte Mittagspause etwa oder die Unterbrechung langer Meetings durch Bewegungspausen. Betriebe können auch schon vor der Arbeit für mehr Bewegung sorgen, indem sie beispielsweise Jobräder anbieten, die Mitarbeitende für den Arbeitsweg nutzen.

Ein gutes Beispiel für Alltagsbewegung ist das Treppensteigen. Auch diese Art der Bewegung können Arbeitgeber durch 



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

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

Ingo Froböse



Zurück zum Inhalt

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

BGF aktiv fördern, sagt Froböse: „Das beginnt schon bei der attraktiven Gestaltung von Treppenhäusern. Ein Vorschlag: Schreiben Sie doch einfach auf jede Stufe, wie viel Energie Ihre Beschäftigten mit dem Treppensteigen verbrennen.“ Das bildet nicht nur weiter, sondern spornt auch an.

Darüber hinaus haben Unternehmen die Möglichkeit, das Treppensteigen durch Aktionen in den Fokus zu rücken. Das Chemnitzer Software-Unternehmen domeba veranstaltet zu diesem Zweck eine jährliche Treppen-Challenge. Wer die im zehnten und elften Stock gelegenen Büroräume der Firma regelmäßig über das Treppenhaus erreicht, kann nicht nur einen begehrten Wanderpokal für sich beanspruchen, sondern auch kleine Preise gewinnen. Die Leistung wird per Strichliste gemessen, die im Büro aushängt. Die 47 Teilnehmenden füllen sie auf Vertrauensbasis selbst aus.

2023 haben sie insgesamt 809 Treppenläufe à 35 Höhenmeter zurückgelegt. Oder wie CEO Matthias Domes vorrechnet: „Letztes Jahr haben unsere



Mitarbeitenden auf diese Weise dreimal den Mount Everest bestiegen und damit während der Arbeit Kreislauf und Muskulatur gestärkt.“

Dreimal V

„Es ist wichtig, die Relevanz körperlicher Aktivität als Philosophie ins gesamte Unternehmen hineinwirken zu lassen“, erklärt Sportwissenschaftler Froböse. →





Maren Diebel-Ebers
 Alternierende Vorsitzende
 des Verwaltungsrates der
 AOK Baden-Württemberg,
 Versichertenvertreterin

» Die Arbeitswelt wird durch Digitalisierung und Homeoffice zunehmend komplexer. Arbeitsverdichtung und die Entgrenzung der Arbeit sind die Folgen. Zusätzlich haben viele Menschen im privaten Alltag Herausforderungen zu bewältigen, wie Pflege von Angehörigen oder Betreuung von Kindern. **Umso wichtiger ist es, Ausgleiche zu schaffen und trotz aller Anforderungen die eigene Gesundheit im Blick zu haben. Unsere Expertinnen und Experten der Betrieblichen Gesundheitsförderung beraten Sie gerne bei der gesundheitlichen Unterstützung Ihrer Beschäftigten.«**

Maren Diebel-Ebers

Bei diesem ganzheitlichen Ansatz kommt dem Arbeitgeber eine dreifache Rolle zu, die sich in drei V fassen lässt: Verhalten aktivieren, Verhältnisse anpassen und Verständnis entwickeln.

Verhalten aktivieren

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

Die richtige Kommunikation ist dabei besonders wichtig. Arbeitgeber könnten laut Frobose dauerhaft über die vielen Bewegungsangebote im Unternehmen

berichten. Neben Infos zu aktuellen Angeboten sind auch Reportagen zu den Betriebsmeisterschaften und Anleitungen für Dehnübungen am Schreibtisch oder an der Werkbank passende Themen für das Intranet, die Betriebszeitung oder das Schwarze Brett.

Raum für Bewegung


Wenn Arbeitgeber bewegungsfreundliche Verhältnisse schaffen möchten – das zweite V Betrieblicher Gesundheitsförderung –, tun sie gut daran, auf die Bedürfnisse der Belegschaft einzugehen.

Eine geeignete Möglichkeit ist, die Mitarbeitenden von Anfang an in die Entwicklung entsprechender Angebote einzubinden. Die gemeinsam erarbeiteten



Zurück zum Inhalt



 So unterstützt
die AOK

Step by Step

10-wöchige Challenge für Unternehmen, um neue Verhaltensmuster im Alltag zu festigen. Alle Aktivitäten können erfasst werden, zum Beispiel Joggen, Schwimmen, Radfahren

 [Hier klicken](#)

Regelungen können sie in eine offizielle betriebliche Vereinbarung aufnehmen. Ein Beispiel sind hier Zeitkontingente für Bewegung während der Arbeit.

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

Wirkungsvolle Maßnahmen

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


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

Ingo Froböse

angeleitete Bewegung durchführen zu können.

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

Alle machen mit

Ganz gleich, wofür sich ein Unternehmen entscheidet: Um so viele Menschen aus dem Team wie möglich zum Mitmachen zu bewegen, müssen Arbeitgeber sie erst einmal erreichen und motivieren. Hier können Vorträge oder Informationsangebote wie Intranet oder Flyer auf die vielen positiven Effekte und die leichte Umsetzbarkeit regelmäßiger Bewegung hinweisen. Auch helfen Workshops, in denen 



Zurück zum Inhalt

ausgebildete Fachleute einfache Übungen anleiten, die alle Mitarbeitenden danach selbst durchführen können. Die AOK kann Arbeitgeber durch eigene Beratungsangebote und die Vermittlung solcher Fachleute unterstützen. Ein weiterer guter Weg, das Team mitzunehmen, sind Laufgruppen. Gemeinsam zu laufen ist einfach und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Da es in den meisten Betrieben verschieden Schnelle gibt, sind mehrere Gruppen sinnvoll. Wenn jede von einer erfahrenen Läuferin oder einem erfahrenen Läufer angeführt wird, umso besser. Wichtig ist ebenso, die Mitarbeitenden nicht zu vergessen, die an manchen Bewegungsangeboten nicht teilnehmen können. Niedrigschwellige Angebote, die auch Menschen mit eingeschränkter Mobilität einbeziehen, können hilfreich sein – genauso wie digitale Formate für Mitarbeitende, zum Beispiel im Homeoffice oder im Außendienst.


Bewusstsein schaffen

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

Viele Vorteile für Arbeitgeber

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

Nach ganz oben kommen

Letzteres hat auch easySoft, ein Entwickler für Bildungsmanagement-Software, erkannt. Darum gibt es inzwischen an beiden Standorten des Unternehmens hohe Kletterwände, die nicht nur von den Beschäftigten selbst, sondern auch von deren Freundinnen und Freunden sowie Familien genutzt werden dürfen. An 



Benjamin Kuttler
Personalleiter der Software-Firma
easySoft



Wochenenden finden hier sogar Kindergeburtstage statt.

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

Mit Sicherheit fit

Letztlich ist auch die Minimierung von Verletzungsgefahren bei Bewegungsangeboten und Betriebssport jeder Art wichtig. Hier geht easySoft mit gutem

Beispiel voran. So hat das Unternehmen einen eigenen Sicherheitsbeauftragten ernannt, der die Mitarbeitenden gewissenhaft in den Sport einführt. Darüber hinaus schreibt die Firma vor, dass beim Klettern immer eine zweite Person vor Ort sein muss, um im Notfall einzugreifen. Das erfreuliche Ergebnis: Trotz intensiver Nutzung der Kletterwände hat easySoft keinen einzigen Unfall zu vermelden. Damit kann das Unternehmen als inspirierendes Beispiel für Ingo Froböses Maxime gelten, die er allen Führungskräften ans Herz legt: „Ein bewegtes Unternehmen ist ein gesundes Unternehmen.“ ◦



 So unterstützt die AOK

Incentives und Diensträder

Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden neben dem Gehalt mit Extras entlohnen. Was dabei sozialversicherungsrechtlich zu beachten ist, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

[!\[\]\(cf531ed27e91483460120fcc057b3901_img.jpg\) Hier klicken](#)

Firmenläufe

Sich bewegen und Zusammengehörigkeit stärken: Firmenläufe können viele positive Effekte für Unternehmen haben. Mehr erfahren Sie online:

[!\[\]\(95b425611cbd2b8716a140cf67c81822_img.jpg\) Hier klicken](#)

[!\[\]\(b4eeff342f60cc7bcd67d869b4fedca2_img.jpg\) Hier klicken](#)

Vorbild sein und gesund führen

Im AOK-Seminar „Führung in Balance“ erfahren Führungskräfte, wie sie ihre Mitarbeitenden gesundheitsgerecht anleiten und die eigenen Ressourcen stärken.

[!\[\]\(56549452e01ca28bdf2500ced9653143_img.jpg\) Hier klicken](#)



Mit dem Rad zur Arbeit

AOK-Aktion



Auch in diesem Jahr veranstaltet die AOK wieder die beliebte Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“.

Mitmachen ist ganz einfach – auch für Unternehmen

In vielen Betrieben hat die Initiative bereits Tradition: Die AOK ruft jedes Jahr zur Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ auf, um Bewegung und (nicht nur sprichwörtli-

chen) frischen Wind in den Arbeitsalltag zu bringen. Arbeitgeber können die Aktion für Teambuilding und Gesundheitsförderung nutzen.



Zurück zum Inhalt

So einfach ist Mitmachen

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

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

Radeln lohnt sich

Wer im Aktionszeitraum vom 1. Mai bis 31. August an mindestens 20 Tagen auf dem Fahrrad gesessen hat, nimmt automatisch an der Verlosung vieler Sachpreise teil. Sie werden von Sponsoren

bereitgestellt und nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Davon abgesehen tun die Teilnehmenden durch das Radfahren auch viel für die eigene Gesundheit: So wird beispielsweise der Energieverbrauch angekurbelt, der Ruhepuls sinkt und das Herz-Kreislauf-System und die Ausdauer werden gestärkt. Nicht zuletzt schütten Menschen, die sich regelmäßig bewegen, mehr Glückshormone aus – und alle Aspekte zusammen tragen zu einem gesteigerten Wohlbefinden bei.

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

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

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



Mit dem RAD zur Arbeit

Eine Initiative
der AOK

Mit dem Rad zur Arbeit

Auf unserer Aktions-Website finden Sie alle Informationen zu Anmeldung, Ablauf und Teilnahme sowie verschiedene Aktionsmedien zum Download.

Auf [mdrza.de](https://www.mdrza.de) können Arbeitgeber außerdem in einem kostenlosen

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

 **Hier klicken**

GEMEINSAM MOTIVIERT AKTIV SEIN

»Davon profitieren alle«



Jochen Michl
Spezialist Betriebliches
Gesundheitsmanagement bei
der AOK Baden-Württemberg

Warum engagiert sich die AOK Baden-Württemberg mit solchen Angeboten für Firmen und deren Belegschaften?

Wir wollen präventive Maßnahmen anbieten, die das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten positiv beeinflussen. Letztendlich profitieren davon alle: die Arbeitgeber, die Mitarbeitenden und natürlich auch die AOK. Das ist sozusagen eine Win-win-win-Situation.

Wie entstanden die AOK-Firmenläufe?

Seit 2013 ist die AOK Baden-Württemberg Partner des Württembergischen und Badischen Leichtathletikverbandes bei der Firmenlaufserie BW-Running. Was anfänglich mit einzelnen Läufen begann, wurde sehr schnell zu einer landesweiten Laufserie mit aktuell zwölf AOK-Firmenläufen. Trotzdem hat die Laufserie ihren regionalen

Charakter bei den Läufen beibehalten und bringt gemeinsam mit der AOK Baden-Württemberg viele Menschen zum Laufen und gemeinsamen Aktivsein.

Welche Erfahrungen machen Sie mit teilnehmenden Unternehmen?

Die Unternehmen und deren Mitarbeitende sind jedes Mal aufs Neue begeistert von der tollen Atmosphäre vor Ort. Vor allem der Teamgedanke schafft ein super Erlebnis, oft unterstützt mit firmeneigenen Laufshirts.

Woher stammt die Idee der Aktivitäts-Challenge „Step by Step“?

Nachdem bereits 2021 und 2023 eine interne Aktivitäts-Challenge bei der AOK Baden-Württemberg durchgeführt wurde und sowohl die Teilnahmezahlen als auch das Feedback der Mitarbeitenden sehr positiv waren,



Zurück zum Inhalt

wurde gemeinsam mit dem AOK-Verlag das Produkt „Step by Step“ entwickelt, um Unternehmen und ihre Beschäftigten wortwörtlich in Bewegung zu bringen.

Was raten Sie Unternehmen, die unschlüssig sind, ob sie solche Angebote wahrnehmen sollen?

In Zeiten des Demografiewandels und der sich ständig verändernden

Arbeitswelt wird die Gesundheit der Beschäftigten ein immer wichtigeres Gut. Gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende bilden den Grundstein eines erfolgreichen Unternehmens. Am Ende zahlt es sich aus, in die Gesundheit der Beschäftigten zu investieren. Die AOK Baden-Württemberg unterstützt mit ihrer Expertise und langjährigen Erfahrung hierbei gerne.

Betriebe bewegen

Gemeinsam aktiv sein fördert nicht nur die Gesundheit, sondern stärkt zusätzlich den Teamgedanken und macht auch jede Menge Spaß! Nutzen Sie zum Beispiel diese Angebote:

Step by Step – die Aktivitäts-Challenge

Sowohl miteinander aktiv sein als auch Kolleginnen und Kollegen herausfordern:

- Bei „Step by Step“ können über 10 Wochen lang alle Aktivitäten erfasst werden, zum Beispiel Joggen, Schwimmen, Radfahren, Ballsportarten, Fitnesskurse ...
- Die digitale Challenge Plattform bietet ein persönliches Dashboard für alle Teilnehmenden. Unternehmen erhalten ein Kommunikationspaket mit individualisierbaren Materialien.

Weitere Informationen:

[→ Hier klicken](#)

BW-Running – die Firmenläufe

Gemeinsam im Team laufen und Spaß haben:

Läufe zwischen 5 und 6 Kilometern Länge. Inklusion gehört dazu, auch Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen können mitmachen. Unternehmen erhalten Trainings-Tipps zur Vorbereitung und weitere Materialien. In Kooperation mit den Leichtathletik-Verbänden in Baden und Württemberg. Mehr Informationen:

[→ Hier klicken](#)

[→ Hier klicken](#)





Väter begeistern – Fachkräfte halten

Vereinbarkeit



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



Zurück zum Inhalt

Die Rolle von Vätern ist im Wandel:

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

„Monteure haben in der Regel eine Viertageweche“

Wie wichtig die Väterförderung ist, belegen auch noch weitere aktuelle Zahlen: So haben laut einer Studie der Prognos AG aus dem Jahr 2022 bereits

88%

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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.



Iris Lehmann
Personalreferentin bei der
Holzmanufaktur Rottweil

450.000 Väter in Deutschland schon einmal zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter erwägen es der Befragung zufolge häufig oder zumindest manchmal. Auch Iris Lehmann denkt oft über Vereinbarkeit von Vatersein und Arbeit nach. Sie ist Personalreferentin bei der Holzmanufaktur Rottweil in Baden-Württemberg. 73 der 95 Mitarbeitenden sind Männer, 36 von ihnen sind Väter. Iris Lehmann sagt:

„Wir haben viele Arbeitszeitmodelle für Väter: Unsere Monteure haben in der Regel eine Viertageweche. Die Mitarbeitenden können auf Dauer, aber auch befristet, in Teilzeit oder in Teilzeit in Elternzeit arbeiten. Auch Führungskräfte.“

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



Wer Möglichkeiten eröffnet, bekommt Loyalität

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

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

Verständnis im Team ist wichtig

Mindestens so wichtig wie sehr konkrete Regelungen ist die Verankerung der Vereinbarkeit von Vatersein und Arbeit in der Unternehmenskultur. Hier kann offene Kommunikation helfen, die zeigt, warum das Unternehmen Väter unterstützt und welche Möglichkeiten es gibt. Denn Verständnis im Team und aufseiten der Führungskräfte ist essenziell dafür, dass Vereinbarkeit auch wirklich gelebt wird. Väter bleiben bei der Holzmanufaktur Rottweil ganz selbstverständlich zu Hause, wenn ein krankes Kind betreut werden muss – bundesweit nehmen die Mütter immer noch 70 bis 80 Prozent der Kinderkrankentage.

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

GEPLANTES FAMILIENSTARTZEITGESETZ

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

[→ Hier klicken](#)



» Wenn die Männer Job und Familie besser vereinbaren können, kehren auch die Frauen als Arbeitskräfte zurück.«

Iris Lehmann


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

Ein moderner Arbeitgeber sein

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

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



 So unterstützt die AOK

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

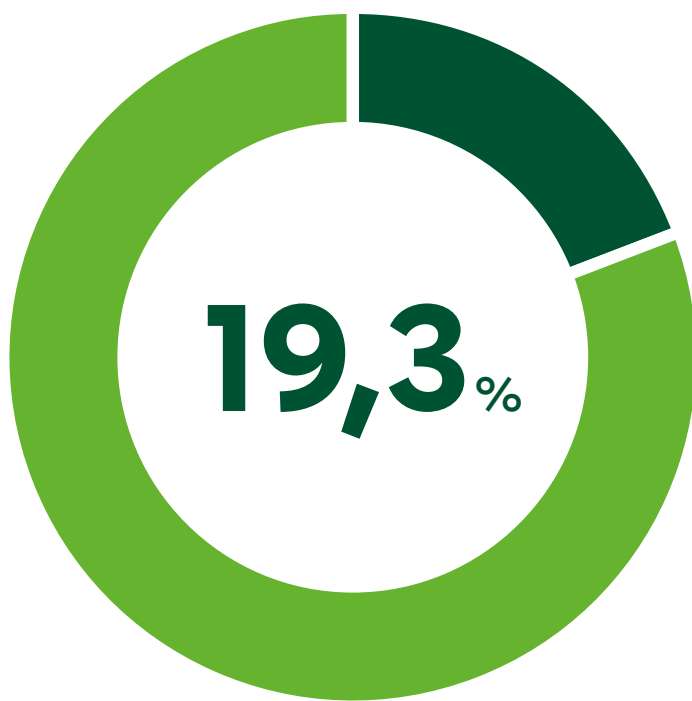
 [Hier klicken](#)



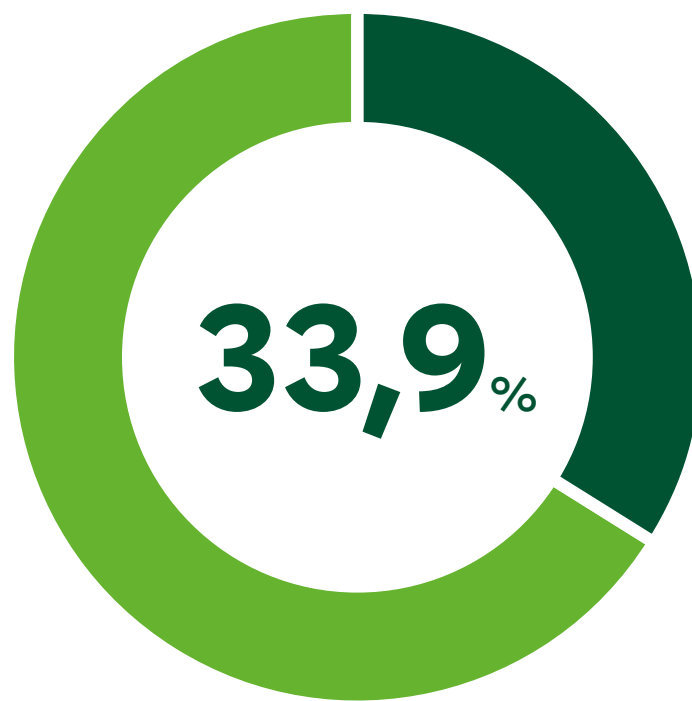
KULTUR DER VEREINBARKEIT

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

Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran

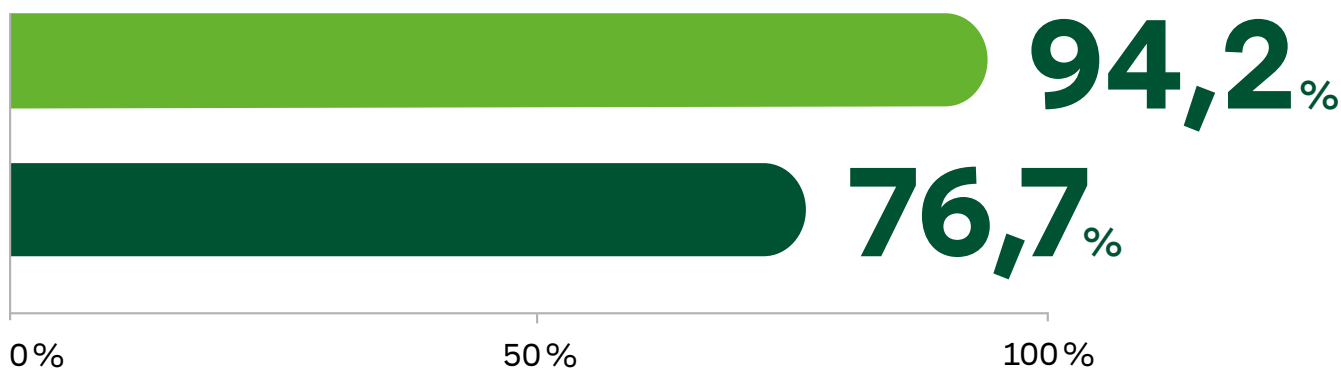


... der männlichen Führungskräfte arbeiteten 2023 in Teilzeit.



... der männlichen Führungskräfte nahmen 2023 Elternzeit.

Vereinbarkeit schafft Zufriedenheit



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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

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

personal wissen

2-2024




Recruiting im Ausland

Mehr Fachkräfte durch Chancenkarte

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

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

Nebenbeschäftigung und Probearbeit

Zwölf Monate haben Inhabende einer Chancenkarte Zeit, um einen Job zu suchen beziehungsweise ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. Damit Arbeitgeber herausfinden, ob sich eine Person mit Chancenkarte eignet, können sie ein Probearbeitsverhältnis von maximal zwei Wochen vereinbaren. Auch Nebenbe- 



Zurück zum Inhalt

schäftigungen bis zu 20 Wochenstunden sind erlaubt. Dies dient dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber ihren Lebensunterhalt sichern können – eine Grundvoraussetzung, um die Chancenkarte zu erhalten.

Sprache und Punkte

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

Fachkraft gefunden. Und nun?

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

So unterstützt die AOK

Bei Fragen zur SV-rechtlichen Beurteilung von Probearbeitsverhältnissen berät Sie Ihre AOK.

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)



DATEN UND FAKTEN

Punkte für die Chancenkarte

6

Punkte sind für die Ausstellung der Chancenkarte notwendig.

4

reichen bei einer teilweise anerkannten Berufsqualifikation.

Quelle: Fachkräfteeinwanderungsgesetz.



Zurück zum Inhalt



Nachweis Kinderzahl: einfach digital

Pflegeversicherung



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

Seit 1. Juli 2023 gelten für Eltern unterschiedliche Beitragssätze in der Pflegeversicherung, je nachdem, wie viele Kinder sie haben. Beschäftigte mit Kindern erhalten ab dem zweiten Kind unter 25 Jahren einen Beitragsabschlag von 0,25 Prozent (bis zum fünften Kind).

Arbeitgeber sind derzeit dazu angehalten, die Angaben zu anrechnungsfähigen Kindern von ihren Beschäftigten einzuholen.

Digitales Nachweisverfahren

Spätestens ab 31. März 2025 wird ein digitales Verfahren zum Nachweis



Zurück zum Inhalt

berücksichtigungsfähiger Kinder zur Verfügung stehen. Dann haben Arbeitgeber bis 30. Juni 2025 noch drei Monate Zeit, um die Abschläge samt Zinsen rückwirkend zum 1. Juli 2023 zu erstatten.



HÄUFIGE FRAGEN ZUM NACHWEISVERFAHREN

Wie lange gilt die Elterneigenschaft?

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


Wie lang gibt es die Abschläge?

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

Werden im Ausland lebende Kinder berücksichtigt?

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:



Hier klicken



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



Zurück zum Inhalt

Grenzgänger

Homeoffice bei Wohnsitz im EU-Ausland

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

Bis dahin galt eine Grenze von 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit. Neben

Deutschland sind sämtliche Nachbarländer außer Dänemark dem Abkommen beigetreten. Damit es Anwendung findet, müssen Arbeitgeber bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) einen Antrag auf eine Ausnahmereinbarung von der 25-Prozent-Regelung stellen.

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

[→ Hier klicken](#)

KURZMELDUNGEN

Unbedenklichkeitsbescheinigung auch in englischer Sprache

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

[→ Hier klicken](#)

Elternzeit melden

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

[→ Hier klicken](#)

INFOS: IMMER AKTUELL

Abonnieren Sie jetzt den kostenlosen, monatlichen E-Mail-Newsletter für Firmenkunden:

[→ Hier klicken](#)



URLAUBSABGELTUNG UND MÄRZKLAUSEL

Sie fragen, Experten antworten

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

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist. Dabei sind Einmalzahlungen vom 1. Januar bis zum 31. März des aktuellen Jahres dem letzten Ent-

geltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen. Voraussetzungen: Das Arbeitsentgelt wird vom selben Arbeitgeber gezahlt und übersteigt zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze. Sofern im Januar 2023 keine Sozialversicherungstage angefallen sind, werden von der Urlaubsabgeltung folgerichtig keine Beiträge berechnet.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

[→ Hier klicken](#)

AKTUELL

Neu: E-Paper zu SV-Themen

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

[→ Hier klicken](#)

Podcast: AOK im OhrK

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

[→ Hier klicken](#)

Beitragszuschuss bei Rentenbezug


Privat versicherte Beschäftigte

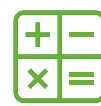


Der Beitragszuschuss, den Arbeitgeber für krankenversicherungsfreie Beschäftigte leisten, ist unabhängig vom gleichzeitigen Bezug einer Rente.

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

- Freiwillig gesetzlich Krankenversicherte, die neben dem Arbeitsentgelt eine Rente beziehen, geben den Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers an ihre Krankenkasse weiter.
- Privat krankenversicherte Beschäftigte mit Rentenbezug hingegen geben den Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers nicht weiter.

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



Beitragszuschuss 2024

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



So unterstützt die AOK

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



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Wieder reinkommen

Personalmanagement



Von einer strukturierten Wiedereingliederung nach langer Erkrankung profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber. Unternehmen müssen das Betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz BEM – nicht allein etablieren: Die AOK unterstützt dabei mit hilfreichen Informationen.



Zurück zum Inhalt

Nach längerer Krankheit wieder in den Job hineinflinden – und dabei gesund bleiben: eine positive Vorstellung für Mitarbeitende und Arbeitgeber. Beim Türenhersteller Hörmann KG Eckelhausen wird das konkret gelebt. Hier ist die Arbeit körperlich herausfordernd, sodass sich Beschäftigte häufig mit Rückenschmerzen oder anderen Beschwerden krankmelden. Die meisten sind schnell wieder fit, aber: „Von unseren 480 Mitarbeitenden nehmen jedes Jahr rund 30 am BEM-Verfahren teil“, berichtet Sarah Kunz, Leiterin der Personalentwicklungs- und Ausbildungsabteilung.

BEM, also Betriebliches Eingliederungsmanagement, soll dabei helfen, die -Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit langzeit-erkrankter Mitarbeitender wiederherzustellen. Es soll einer erneuten Erkrankung vorbeugen – ist also auch per se ein Präventionsinstrument. BEM-Maßnahmen sollten frühzeitig eingeleitet werden. Dazu zählen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und begleitende Hilfen im Arbeitsleben. Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres insgesamt sechs Wochen erkranken, haben Anspruch auf das Eingliederungsmanagement. Innerbetrieblich kann vereinbart werden, dass Mitarbeitende bereits vor Erreichen der entsprechenden Fehltage die BEM-Möglichkeiten nutzen können.

» **Ziel unserer Maßnahmen ist, dass die Beschäftigten möglichst schnell wieder ganz gesund werden.**«

Carsten Suhre



Carsten Suhre
BEM-Koordinator der
Diakonie Bethanien

Auch Arbeitgeber profitieren: Sie können Produktionsausfälle minimieren, Fachkräfte binden und Know-how halten.

Konzept der AOK überzeugte

Nicht nur aus diesem Grund wollte die Hörmann KG Eckelhausen ihr BEM-Verfahren vor fünf Jahren verbessern – und das Konzept der AOK überzeugte die Werksleitung. „Wir haben unter



anderem in Hebesysteme investiert, um Muskel- und Skeletterkrankungen vorzubeugen und Langzeiterkrankte schneller wieder integrieren zu können“, berichtet Kunz.

Zusammen mit Experten der AOK und der Belegschaft wurden auch die Belastungen an den Arbeitsplätzen analysiert und die Beauftragten für das Betriebliche Gesundheitsmanagement geschult.

Seitdem setzen Betriebsrat und Führungskräfte erfolgreich BGF-Maßnahmen und BEM um.

Wertschätzung und Kostenreduktion

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beziffert den volkswirt- →

Im Gespräch bleiben: Eine vertrauensvolle Ebene ist wichtig für gelungene BEM-Maßnahmen





Petra Wiederschein
Projektkoordinatorin für Betriebliche
Gesundheitsförderung bei der AOK

» Wenn ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten herrscht, ist BEM ein erfolgreiches Instrument.«

Petra Wiederschein

schaftlichen Schaden von 697,9 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen im Jahr 2021 in Deutschland auf 89 Milliarden Euro. Mit der erfolgreichen Etablierung eines systematischen BEM-Prozesses kommen Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Pflicht nach und können Kosten wesentlich reduzieren. Zusätzlich bringt diese Fürsorgepflicht eine hohe Wertschätzung zum Ausdruck. Kombiniert mit präventiven Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) können Krankheitskosten noch weiter reduziert werden.

Auch in der Pflege kommt es immer wieder zu Langzeiterkrankungen. Doch der Diakonie Bethanien mit rund 2.000 Mitarbeitenden an 26 Standorten in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Hessen ist es mit BEM-Maßnahmen gelungen, ihr Personal fitter zu machen.

BEM ist nicht nur ein schöner Begriff

„Ziel unserer Maßnahmen ist, dass die Beschäftigten möglichst schnell wieder ganz gesund werden“, sagt BEM-Koordinator Carsten Suhre. Sie sollen eine Arbeit ausführen, die sie weder über- noch unterfordere, sondern ihnen Spaß mache. „Und ich kann guten Gewissens sagen, dass BEM bei uns nicht nur ein schöner Begriff ist. Bei uns wird BEM lösungsorientiert gelebt“, so Suhre.

Um das zu gewährleisten, investiert die Diakonie Bethanien – auch als präventive BGF-Maßnahme – in technische Arbeits erleichterungen wie Hebeeinrichtungen zur Pflege besonders schwergewichtiger Patientinnen und Patienten. Sie ermöglicht im Rahmen der BEM-Maßnahmen langfristig erkrankten Beschäftigten Weiterbildungen, damit sie auf



SIEBEN SCHRITTE ZUR EINFÜHRUNG DES BEM

- 1** Personalvertretung informieren
- 2** Mitarbeitende informieren
- 3** Vereinbarung schließen
- 4** Formulare aufsetzen
- 5** BEM-Beauftragte bestimmen
- 6** BEM-Büro einrichten
- 7** BEM starten



So unterstützt die AOK

Einen Überblick über gesetzliche Grundlagen und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erhalten Sie unter:

[→ Hier klicken](#)

Positionen eingesetzt werden können, die ihrem Gesundheitszustand entsprechen. Zudem müssen Mitarbeitende mit Schlafstörungen keine Nachtschichten übernehmen.

Bei Schulungen und Seminaren mehr über die Grundlagen erfahren

Carsten Suhre sagt: „Bislang haben wir für alle einzelnen Kolleginnen und Kollegen eine gute Lösung gefunden. Und wenn es mal kompliziert wird, haben wir einen direkten Draht zur AOK, die uns mit Wissen und Erfahrung zur Seite steht.“ Unter anderem bei Schulungen und Seminaren informieren Ansprechpersonen der AOK über die Voraussetzungen für ein gelingendes BEM. „Wenn ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten herrscht, der Datenschutz ernst genommen wird und eine Transparenz über das Verfahren besteht, ist BEM ein erfolgreiches Instrument, von dem alle gleichermaßen profitieren“, sagt die AOK-Expertin Petra Wiederschein. „Aufgrund ihrer Erfahrung und ihrer personellen Ausstattung sind die Verfahren bei großen Unternehmen eingespielter. Darum beraten wir gezielt kleinere Unternehmen und vernetzen sie mit anderen Betrieben, um einen Wissens- und Ideentransfer zu ermöglichen.“ ◊

Ausbilden, Zukunft sichern

Weiterbildungsgesetz



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

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

Die Praxis zählt

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

Mit den auf maximal sechs Wochen begrenzten Praktika haben Arbeitgeber den Vorteil, dass sie Jugendlichen ihre Berufsbilder live im Unternehmen vorstellen und unkompliziert erste Kontakte zu ihnen knüpfen. Ziel ist es, den





Übergang zu einer Berufsausbildung in diesen Betrieben zu erleichtern.

Mobil sein

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

heimfahrten pro Monat übernommen werden.

Durch eine Verkürzung der Mindestdauer auf vier Monate wurde auch die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung erleichtert – ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum, bei dem Beiträge und Vergütung bezuschusst werden. Eine weitere wichtige Säule des Weiterbildungsgesetzes ist eine Ausbildungsgarantie für junge Menschen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz



Das neue Gesetz soll Unternehmen bei der Azubi-Suche helfen

228.000

Ausbildungsstellen blieben 2023 unbesetzt. (Stand 1.8.2023)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2023.

Hier gibt es Unterstützung

Erster Ansprechpartner für die Programme ist der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit:

[→ Hier klicken](#)

Auch die Ausbildungsberatung der örtlichen IHKs hat Angebote zur Beratung:


[→ Hier klicken](#)

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert über Schulkooperationen:

[→ Hier klicken](#)

gefunden haben. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen, zum Beispiel wenn Bewerbungen erfolglos bleiben, einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung bei einem Bildungsträger – ergänzt durch Praktika.

Auch Arbeitgeber profitieren

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



 So unterstützt die AOK

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

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)

Bewegter Austausch

Besprechungskultur



Die Flexibilisierung der Arbeitswelt bringt auch neue Praktiken für Meetings hervor. Die Walk-and-Talk-Methode verbindet produktives Arbeiten mit Bewegung an der frischen Luft und fördert ein kreatives und flexibles Arbeitsklima.



Schon

21

Minuten moderate Bewegung täglich helfen dabei, gesünder zu leben ...

Mehr Infos:

[➔ Hier klicken](#)

Bei den ersten warmen Sonnenstrahlen zieht es viele nach draußen – warum nicht auch das Meeting zur Abwechslung mal in der Frühlingssonne abhalten? Wärme und eine natürliche Umgebung steigern das Wohlbefinden. Eine Besprechung im Gehen an der frischen Luft sorgt zudem dafür, dass die Organe – und insbesondere das Gehirn – besser mit Sauerstoff versorgt werden.

Durchatmen und denken

Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Gehbesprechungen die Gesundheit und auch die Arbeitsleistung positiv beeinflussen können, sagt Romana Dreyer, Arbeits- und Organisationspsychologin sowie Geschäftsleitung des „Center for Better Work“ an der Universität Hamburg. „Kreatives Denken wird



Dr. Romana Dreyer
Arbeits- und Organisationspsychologin und
Geschäftsleitung des „Center for Better
Work“ an der Universität Hamburg

gefördert, weil es so auch mal in einem anderen, informelleren Setting angeboten wird.“

Die Walk-and-Talk-Methode bietet sich dabei nicht nur für Meetings von Menschen mit Bürojobs an. Auch in produzierenden Unternehmen oder Handwerksbetrieben kann die Maßnahme eingesetzt werden – beispielsweise wenn gemeinsame Überlegungen zur Weiterentwicklung des Betriebs oder die Suche nach kreativen Lösungen für Herausforderungen anstehen. Mitarbeitenden- oder Feedbackgespräche sind ebenfalls in Bewegung möglich.

Stressabbau durch Bewegung

Voraussetzung für das gute Gelingen bewegter Meetings ist eine möglichst ruhige Umgebung, zum Beispiel eine Seitenstraße oder ein nahe gelegener Park. Dreyer sagt: „Sonst ist die Ablenkung und somit kognitive Anstrengung zu groß.“ In einer entspannenden Umgebung würden das Energielevel und die Konzentrationsfähigkeit dagegen zunehmen. Gesund- ➔

heitsfachleute wissen, dass Bewegung die physische und psychische Gesundheit fördern kann. Beispielsweise wirkt sie positiv auf die Herzgesundheit und den Stressabbau. Denkprozesse können angeregt, Denkblockaden gelöst und festgefahrene Pfade beim Spaziergehen in der Natur im wahrsten Sinne des Wortes verlassen werden.

Eine kleine Runde übers Betriebsgelände reiche dabei manchmal schon aus. Diese Alternativen zum klassischen Sitzmeeting im Büro fördern zudem den Dialog und somit die Qualität der sozialen Interaktion von Teams, sagt Dreyer. Die Bewegung und der Ortswechsel – raus aus dem Büro – können generell einen positiven Verlauf von Unterhaltungen oder Meetings befördern: Durch das Nebeneinandergehen und Gespräche „auf Augenhöhe“ fühlen sich sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende oft wohler als im typisch statischen Konferenz-Setting.

Drinnen ist auch gut

Grundsätzlich gilt: Je nach Thema, Aufgabe und Beteiligten kann es sinnvoll sein, im Sitzen, im Stehen oder Laufen zu sprechen. Die Wirkung eines Meetings oder Gesprächs im Freien hängt natürlich auch von anderen Faktoren ab, wie zum Beispiel von der Wetterlage, der Aufgeschlossenheit der Führungskraft für flexible Arbeitsformen und den konkreten Inhalten und Zielen des Gesprächs. Hier gibt es Grenzen: So wirkt es etwa wert-



 **So unterstützt die AOK**

Ansprechpersonen für BGF


Arbeitgeber können Beschäftigten anbieten, den Arbeitsalltag durch flexible Besprechungsformate bewegter zu machen. Wie das am besten funktioniert, kann im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abgestimmt werden. Die BGF-Fachleute der AOK helfen Ihnen gern weiter.

 **Hier klicken**

schätzender, für eine unvermeidbare Kündigung den professionellen und nüchternen Rahmen eines Besprechungsraums zu nutzen.

Wichtig ist immer, dass das Bewegungsmeeting zur Wahl steht und kein Zwang ist. Beschäftigte und Arbeitgeber klären zusammen, dass die Arbeitsform als Arbeitszeit akzeptiert wird.

Ergebnisse schriftlich festhalten

Ein Tipp: Für eine möglichst nachhaltige Wirkung von Walk-and-Talk-Meetings und -Gesprächen sollten die neuen Ideen und Impulse jedoch direkt nach Rückkehr schriftlich festgehalten beziehungsweise direkt umgesetzt werden, rät Arbeits- und Organisationspsychologin Dreyer. 

Weniger Präsenz, mehr Produktivität

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

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

Das AOK-Onlineprogramm „Gesund im Homeoffice“ unterstützt dabei, die Arbeit nachhaltig gesund zu gestalten. Beschäftigte und Führungskräfte erhalten in fünf Modulen praxisnahe Anregungen, Kenntnisse und Handwerkszeug.

[➔ Hier klicken](#)

SO GEHEN BETRIEBE IN DEUTSCHLAND MIT HOMEOFFICE UM

Rund **32** %
der deutschen Unternehmen ermöglichen Homeoffice an zwei Tagen pro Woche.

Rund **28** %
der deutschen Unternehmen verzichten gänzlich auf eine Präsenzregelung.



Recruiting

Ghosting im Job nimmt zu

Immer häufiger erscheinen frisch eingestellte Beschäftigte nicht am ersten Arbeitstag. Laut einer Umfrage von softgarden e-recruiting im Jahr 2023 treten 4,2 Prozent die Stelle nicht an – ohne zu kündigen. Der wichtigste Grund für das Ghosting nach Vertragsunterschrift ist der Studie zufolge ein besseres Jobangebot.

6 Prozent brechen zwar nicht den Kontakt mit dem künftigen Arbeitgeber ab, kündigen aber noch vor dem ersten Arbeitstag. Auch in der Einarbeitungszeit springen viele wieder ab: Innerhalb der ersten 100 Tage kündigen 21 Prozent den neuen Job. Eine gute Einarbeitung ist daher wichtig, um neue Beschäftigte dauerhaft zu halten. ○



Wenn die neue Fachkraft am ersten Tag nicht zur Arbeit kommt

4,2%

der Befragten gaben an, schon einmal trotz unterschriebenen Vertrags eine Stelle nicht angetreten zu haben, ohne Bescheid zu sagen.

45%

von ihnen sagten, dass der Arbeitgeber das hätte verhindern können.

Quelle: softgarden, 2023.

TERMINE



25.4.2024:
**Festival der Pflege
in Karlsruhe**

Unter dem Motto „Pflege feiern – Zukunft gestalten“ treffen sich Unternehmen der Pflege, um ihr Netzwerk zu erweitern und zu stärken. Im Fokus steht: Was kann in der Pflegearbeit verändert werden? In Workshops werden zudem Ideen für eine gute Zukunft der Pflege entwickelt.

[→ Hier klicken](#)



**7.5.–26.9.2024: BW Running,
die Firmenlaufserie der
AOK Baden-Württemberg**

Die Laufschuhe schnüren und gemeinsam losjoggen. Unsere Firmenlaufserie bringt Unternehmensleitungen, Führungskräfte und Mitarbeitende an den Start für die eigene Gesundheit. Eine Teilnahme verbessert ganz nebenbei auch das kollegiale Miteinander.

[→ Hier klicken](#)



**28.4.2024: Welttag für
Sicherheit und Gesundheit
am Arbeitsplatz**

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

[→ Hier klicken](#)



**14.6.2024:
Weltblutspendetag**

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

[→ Hier klicken](#)



Messen

Förderung für junge Unternehmen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) fördert mit dem Programm „Young Innovators“ die Teilnahme junger, innovativer Unternehmen an ausgewählten internationalen Leitmes­sen in Deutschland. Sie erhalten 60 Prozent der Kosten für Standmiete und Standbau für die ersten beiden Mes­seteilnahmen, ab der dritten Teilnahme werden 50 Prozent gefördert. Mehr Informationen zu Voraussetzungen, Förderungen und Anträgen finden Sie hier:

[→ Hier klicken](#)

**Nachhaltigkeit**

Neue CSR-Richtlinien

Die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ändern sich tiefgreifend.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird die Anwendung der Richtlinien für CSR (Corporate Sustainability Reporting) ausgeweitet: Galten die Vorgaben des Lieferkettengesetzes seit 2023 nur für Firmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten, sind ab 2024 auch Betriebe mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden betroffen. Das Gesetz verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes innerhalb der gesamten Lieferkette. Um die Vorgaben erfüllen zu können, beschäftigen sich Betriebe am besten frühzeitig mit der Planung. So können sie die Kapazitäten und Zeiten vorhalten, um neue Strukturen und Prozesse umzusetzen.

Weitere Informationen unter:

[→ Hier klicken](#)

Mensch und Maschine

Skepsis vor KI abbauen

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

Das Projekt „KI_eeper“, das noch bis Juni 2024 läuft, zeigt, wie Firmen diesen Bedenken begegnen können. Entwickelt wird ein KI-System, das Erfahrungswissen von Fachkräften im Arbeitsprozess speichert. Durch die frühe Einbeziehung der Mitarbeitenden sowie die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse können Vorbehalte abgebaut werden. Mehr Informationen:

[→ Hier klicken](#)



AOK-Seminar

Stress im Griff



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

[→ Hier klicken](#)

Online-Geschäftsstelle

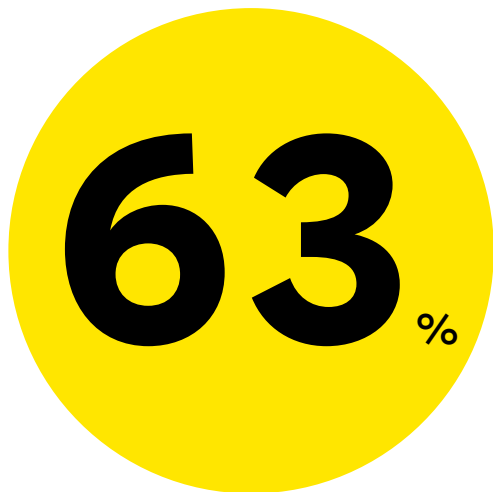
Mein AOK Arbeitgeberservice

Ab sofort können Sie einen individuellen Onlinezugang zur AOK Baden-Württemberg erhalten. Ihre Vorteile: 24-h-Erreichbarkeit an 365 Tagen im Jahr, ein ortsunabhängiger Service und datengeschützte Kommunikation.

Der Online-Zugang bietet aktuell diese Funktionen:

- Angebote und Links
- Betriebsnummernverwaltung
- elektronisches Postfach
- Anzeige „Gemeldete Arbeitnehmer“
- Anzeige „Kontostand“ und die Möglichkeit, einen Kontoverlauf herunterzuladen.


[→ Hier klicken](#)



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

Klimaschutz

Gen Z isst gern nachhaltig

An das Essen am Arbeitsplatz hat insbesondere die jüngere Generation hohe Erwartungen. Für die Gen Z ist ein gesundes und nachhaltiges Lebensmittelangebot auch bei der Arbeit wichtig. Das zeigt die „Global Eat at Work“-Studie der Compass Group unter 35.000 Beschäftigten in 26 Ländern. Vegetarische oder vegane Alternativen sind bei der Gen Z gefragt: 63 Prozent befürworten mehr pflanzliche Optionen in der Betriebskantine, doch nur 37 Prozent der Gen X und 30 Prozent der Babyboomer. Außerdem finden 71 Prozent der Befragten, Arbeitgeber sollten Nachhaltigkeit bei der Arbeit aktiv fördern. 


Neue Regelungen

Elternzeit und Elterngeld

Wichtig für Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2024 Elternzeiten an die Krankenkassen melden: Für Eltern von ab dem 1. April 2024 geborenen Kindern gelten neue Regeln bei Elternzeit und Elterngeld. Sie betreffen den Zeitraum, in dem Eltern gleichzeitig Basiselterngeld beziehen können: Dieser wird auf einen Monat (innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes) beschränkt. Beim ElterngeldPlus, dem Partnerschaftsbonus sowie bei Mehrlings- oder Frühgeburten existieren Ausnahmen.

Zudem wurden die Einkommensgrenzen für das Elterngeld gesenkt. Bei Paaren liegt sie jetzt bei 200.000 Euro, bei



Alleinerziehenden bei 150.000 Euro. Für Elternpaare von ab dem 1. April 2025 geborenen Kindern wird die Grenze dann nochmals gesenkt auf 175.000 Euro. Maßgeblich ist das zu versteuernde Jahreseinkommen. 



Zurück zum Inhalt

Weiterbildung

Die Online-Seminare der AOK

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



Diese Themen erwarten Sie in den Online-Seminaren:

Mai 2024

Praktika richtig abrechnen

Juni 2024

Sozialversicherung bei Entsendungen

Juli 2024

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

September 2024

**Digitale Arbeitswelt = New Work?
Chancen für die Gesundheit**

September 2024

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

Haben Sie Interesse an diesen und weiteren Online-Seminaren der AOK? Im Arbeitgeberportal finden Sie eine Übersicht:

[→ Hier klicken](#)

Platz sichern per Newsletter: Melden Sie sich direkt zu den Seminaren an – einfach über den monatlichen E-Mail-Newsletter. Jetzt abonnieren:

[→ Hier klicken](#)

**Kein
Seminar
verpassen:**

**Newsletter
abonnieren**

BGF-Preis 2023

Vielfalt in der Pflege lohnt sich



Unter dem Motto „Gemeinsam Vielfalt leben!“ zeichnete die AOK Baden-Württemberg Institutionen aus, die in der Betrieblichen Gesundheitsförderung innovative Schritte zu einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld gehen. Drei Einrichtungen erhielten den BGF-Preis 2023:

Das Robert Bosch Krankenhaus in Stuttgart setzt für seine rund 3.000 Mitarbeitenden mit mehr als 80 Nationalitäten einen niederschweligen BGF-Maßnahmenkatalog um. Dieser soll Ausgrenzungen verhindern, das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern sowie unterschiedliche Bedürfnisse der Generationen und ihrer Kulturzugehörigkeit berücksichtigen. Wichtige Bausteine sind die interkulturelle Pflegeausbildung,

Sportangebote im Schichtdienst und Seelsorge.

Die AWO-Seniorenzentren Hanne-Landgraf-Haus und Anna-Leimbach-Haus in Karlsruhe setzten eine identische BGF-Maßnahmenkombination um. Diese enthält Sprachcoaching, Teambuildingmaßnahmen und Sozialkompetenztraining. Das Coaching fördert zudem interkulturelle Sozialkompetenz und persönliche Resilienz. Zielgruppen sind Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, aber auch ihre Anleitenden und Teams.

Zum ambulanten Pflegedienst „Pflege im Quadrat“ gehören sechs Niederlassungen in und um Mannheim. Das Projekt „Vielfalt gestalten – Nachhaltige



Pflege für alle“ ermöglicht Mitarbeitenden zum Beispiel, bei ihrer Tourenplanung mitzuwirken und gesundheitsförderliche Angebote zu nutzen. Am jährlichen internen Diversity Day treffen sich alle gemeinsam. Der alltägliche Austausch erfolgt über verschiedene Kanäle, darunter eine digitale Plattform. Führungskräfte erhalten für die Prozesse spezielle Schulungen.


Die Preisträger erhielten je eine Prämie von 5.000 Euro für weitere Investitionen in ihre Betriebliche Gesundheitsförderung. Darüber hinaus können sie am Bundeswettbewerb 2024 teilnehmen. Die AOK Baden-Württemberg unterstützt Unternehmen aus der Pflegebranche vor Ort und digital mit zahlreichen Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mehr Informationen:

[→ Hier klicken](#)

Jubiläum

30 Jahre AOK Baden-Württemberg

Der 1. April 1994 markiert ein ganz besonderes Datum für die AOK Baden-Württemberg. An diesem Tag gingen die bis dahin selbstständigen AOKs und der AOK-Landesverband in der AOK Baden-Württemberg auf. Dieses Datum jährt sich nun zum 30. Mal – und inzwischen ist viel passiert. Mit über 4,6 Millionen Versicherten und rund 230.000 Firmenkunden ist die AOK die mit Abstand größte Krankenkasse in Baden-Württemberg und damit für mehr als jeden Dritten im Land Ansprechpartnerin in Sachen Gesundheit. „Das oberste Ziel ist und bleibt, unsere Versicherten in allen Lebensphasen gesundheitlich zu begleiten und individuell zu beraten. Die AOK ist in der Region stark vertreten und gewährleistet damit den persönlichen Dialog: egal, ob persönlich in unseren KundenCentern oder auf

digitalen Kanälen. Nah bei den Menschen zu sein, ist das Markenzeichen der AOK Baden-Württemberg“, sagt Maren Diebel-Ebers, Versichertenvertreterin des Verwaltungsrates der AOK Baden-Württemberg. „Das gilt natürlich auch für das Arbeitsleben“, ergänzt Arbeitgebervertreter Peer-Michael Dick. „Mit unseren Firmenkunden pflegen wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und sind immer für sie ansprechbar, wenn es Fragen zum Versicherungs- und Beitragsrecht gibt. Auch bei der Implementierung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in den Betrieben stehen wir mit passgenauen Angeboten zur Seite. Das macht uns gerade auch in der betrieblichen Gesundheitsprävention zu einer starken Kraft im Land und unterstreicht unser Selbstverständnis als Gesundheitskasse.“ 



»Fragen sind ein tolles Werkzeug«

Interview



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

Abgabetermine, Konzertreisen, Auftritte: Ihr Alltag und der Ihres Teams ist geprägt von Terminen. Da kann man schon in Stress geraten. Wie können Führungskräfte Überlastung erkennen? Menschen mit Verantwortung können im Team zum Beispiel auf die individuellen Unterschiede ihrer Beschäftigten achten, auf Faktoren wie Stress oder die persönlichen Umstände. Dafür gibt es ein tolles Werkzeug: Fragen. „Was braucht ihr? Was wünscht ihr euch?“ – das bedeutet nicht, dass alles umgesetzt wird, es wird aber angesprochen. →



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

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

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

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

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

Michael Kurth

Michael „Curse“ Kurtth

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



Herausgeber:

AOK Baden-Württemberg
Presselstraße 19
70191 Stuttgart
aok.de/bw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

gesundunternehmen@
bw.aok.de

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann, Maria Zeitler
(stv.)

Redaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Ulrike Streck-Plath,
Heike Wegener

Regionalredaktion:

Kerstin Mandler

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

26. Februar 2024

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins gesundes unternehmen kommt die AOK Baden-Württemberg 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.

