AOK

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

gesundes unternehmen

1·2024
Das Arbeitgebermagazin der AOK

Gesund ernähren bei der Arbeit

→ S. 4

Erfolgsfaktor: Gesunde Fehlerkultur → S. 13

Altersversorgung: Gemeinsam planen → S. 24

Interview: Almuth Schult → S. 31

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:
gu_magazin@he.aok.de

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Stadtdeich 2–4
20097 Hamburg

Momentum Data Driven Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner
Redaktionsleitung:
Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)
Redaktion:
Fionn Birr, Heike Bohn, Silke Siems, Heike Wegener
Regionalredaktion:
AOK Hessen:
Ralf Metzger, Jürgen Merz, Constanze Seidel

Alle Illustrationen: AOK

Druck:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42–50
47608 Geldern

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:
22. November 2023

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesundes unternehmen** kommt die AOK Hessen 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.

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier
LF8

Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen

„Mahlzeit" – gesund und ausgewogen

Was gibt es bei Ihnen heute zum Mittagessen? Die Antwort hängt wahrscheinlich auch von manchen Rahmenbedingungen ab. Hat Ihr Unternehmen eine Kantine?

Oder sind Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vor-Ort-Terminen oder auf Dienstreisen?

Essen und Trinken ist wichtig, auch im Arbeitskontext. Langfristig hält auch eine ausgewogene Ernährung Menschen gesund. Im Arbeitsalltag kann richtiges Essen das Mittagstief verhindern, die Konzentration steigern und nicht zuletzt für gute Laune und Motivation sorgen. Aber was macht eigentlich gutes Essen auf der Arbeit aus? Und wie können Unternehmen Verhältnisse schaffen, damit die Mitarbeitenden jederzeit gesunde Angebote nutzen können? Damit beschäftigen wir uns im Titelthema dieser Ausgabe.

Ab Seite 10 lesen Sie außerdem, was ein professioneller Koch zur ausgewogenen Ernährung auf der Arbeit sagt.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und informative Lektüre unseres Arbeitgebermagazins „gesundes unternehmen".

Ihr

Jederzeit für Sie erreichbar

Firmenservice
Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 17 Uhr für Sie da unter
0800 123 2318 (kostenfrei) oder
→ **aok.de/fk/hessen/kontakt**

Feedback
Welche Erfahrungen haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.
0800 0001037 (kostenfrei) oder
→ **aok.de/fk/hessen/kontakt**

Fachportal für Arbeitgeber
Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ **aok.de/fk/hessen**

Titelfoto: Maskot via Getty Images, Editorial: AOK

TITEL
GESUNDE ERNÄHRUNG

4 Gesund ernähren bei der Arbeit
Wie ausreichendes Trinken und ausgewogenes Essen im Joballtag gelingen

10 Interview mit Koch Christian Törpel
Welche Lebensmittel helfen, leistungsfähig zu bleiben – auch nach der Mittagspause

12 Gutes tun und sparen
Steuerfreie Essenszuschüsse auf einen Blick

MAGAZIN

13 Erfolgsfaktor: Gesunde Fehlerkultur
Konstruktiv mit Fehlern umgehen

19 Beschäftigte aufblühen lassen
Erkenntnisse der Positiven Psychologie helfen, Mitarbeitende zu motivieren

22 Die Jahresmeldung steht an
Wozu sie dient und was zu beachten ist

24 Zusammen für die Zukunft planen
Wie Sie mit betrieblicher Altersversorgung Mitarbeitende gewinnen und halten

AUF EINEN BLICK

26 Auf einen Blick
News und Fakten

31 „Der Geist ist genauso trainierbar wie der Körper“
Top-Torhüterin Almuth Schult über Motivation, Resilienz – und den Wert guten Essens

Thema: Am Ball bleiben
Viele Tipps und Übungen für mehr Konzentration am Arbeitsplatz finden Sie über den QR-Code

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

Fotos: AzmanL / Maskot via Getty Images, DFB

Gesund ernähren bei der Arbeit

Ausgewogen essen

Was wir essen, hat Einfluss darauf, wie gesund, konzentriert und leistungsfähig wir sind. Wie Unternehmen ihren Mitarbeitenden eine gesunde Ernährung schmackhaft machen.

„Unternehmen, die beim Thema Ernährung glaubwürdig aktiv sind, haben einen klaren Wettbewerbsvorteil", weiß AOK-Ernährungsexpertin Gabi Weidner. „Das Thema wird gerade jungen Menschen immer wichtiger." Betriebe können durch gute Angebote also beim Recruiting profitieren, doch gesundes und ausgewogenes Essen und Trinken hat auch unmittelbare Vorteile für die Arbeit selbst.

Ein gesundes Ernährungsangebot ist einer von mehreren Ansatzpunkten bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Doch Till Meyer, Ernährungsexperte und Berater beim Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, mahnt: „Viele Betriebe hinken diesbezüglich hinterher. Schaut man sich aber typische Krankheitsbilder an – von Diabetes bis Herz-Kreislauf-Erkrankungen –, dann sind alle eng mit der Ernährung verknüpft."

Gesundes Essen kann nicht nur langfristig Krankheiten und krankheitsbedingten Ausfällen vorbeugen. Es wirkt auch direkt im Arbeitsalltag. „Wer sich unausgewogen ernährt und zum Beispiel wenig Wasser trinkt, kann nicht seine volle Leistung abrufen", erklärt Meyer. Andersherum gilt: Wer gesund isst, ist konzentrierter, fühlt sich wohler und fällt am Nachmittag nicht in ein Leistungstief (siehe S. 10).

Till Meyer, Ernährungsexperte und Berater beim Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeitgeber können mit verschiedenen Angeboten eine gesündere Ernährung der Mitarbeitenden fördern. Die wichtigste Regel: auf Verbote und den erhobenen Zeigefinger verzichten. „Etwas wegzunehmen erzeugt Widerstand. Stattdessen gilt es, gesunde Alternativen anzubieten, diese zu bewerben und den Menschen so einen Schubs in die richtige Richtung zu geben", so Meyer.

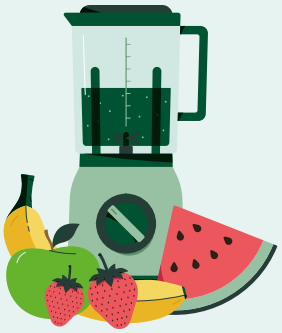
Basis schaffen

Eine Mikrowelle und ein Kühlschrank gehören meist zur Grundausstattung der Mitarbeitendenküche. „Damit ist schon viel erreicht, weil sich die Beschäftigten Essen von zu Hause mitbringen können", sagt Weidner. „Auch Wasserspender und Obstkörbe können aufgestellt werden. Was flexibel

→

Fotos: AOK, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH

AUF VIELFÄLTIGE ANGEBOTE SETZEN



- Wenn vorhanden, mit der Kantinenleitung täglich leckere gesunde Angebote (auch vegan oder vegetarisch) einplanen
- Auf gesunde Lieferdienste und Restaurants in der Umgebung hinweisen
- Gesunde Snacks bereitstellen
- Newsletter oder Beiträge im Mitarbeitermagazin mit Rezepten und Ernährungstipps
- Regelmäßiges gesundes Teamfrühstück oder -mittagessen
- Gemeinsames Bepflanzen und Pflegen eines Hochbeets mit Gemüse auf dem Betriebsgelände
- Kochworkshops zu Trendthemen wie „Meal-Prepping" veranstalten
- Mit dem Firmenlogo gebrandete Trinkflaschen und Lunchboxen verschenken
- Online-Quiz „Gesunde Ernährung"
- Teamchallenge: Welche Abteilung ernährt sich am gesündesten?
- Zuschüsse für gesundes Essen (z.B. über Essensmarken)
- Aktionstage in der Kantine

und frei zugänglich ist, wird genutzt." Diese Rahmenbedingungen können Arbeitgeber schaffen. Doch auch beim Verhalten der Mitarbeitenden können Unternehmen präventiv ansetzen: Dazu kann das Thema Essen und Trinken immer wieder über Veranstaltungen zur Wissensvermittlung ins Team getragen werden. „Spielerische, interaktive Angebote wie Workshops und Kochkurse sind ideal", weiß Till Meyer. „Ernährung ist Genuss. Schmecken, Fühlen, Riechen – Formate, die das aufgreifen, sind erfolgreich."

Mach mal Pause

Eine Pausenstruktur sollte ungesunden Stress verhindern. Denn Gestresste greifen mitunter öfter zu ungesunden Snacks. Pausen, die lang genug sind, um in Ruhe essen zu können, sind nicht nur sinnvoll, sondern auch gesetzlich vorgeschrieben.

Christina Jäger, Ernährungswissenschaftlerin und Fachberaterin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK Hessen

„Jeder muss wissen, dass es gewünscht ist, Pausen zu machen. Das zu vermitteln ist eine Führungsaufgabe", betont Christina Jäger. Auch der Austausch im Team wird durch Pausen gefördert.

Glaubwürdig und individuell

Ernährungswissenschaftlerin Christina Jäger ist Fachberaterin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK Hessen und setzt bei Betrieben oft auf einen Dreiklang aus Impulsvortrag, Team-Kochworkshop und einer Ernährungsberatung im Einzelgespräch. „Das Ganze immer zu wechselnden Schwerpunktthemen. Essen für ein starkes Immunsystem, darmgesunde Ernährung, der Eiweißhype unter der Lupe – Trendthemen erzielen die größte Resonanz", so die Ernährungswissenschaftlerin. „Entscheidend ist, dass die Angebote niedrigschwellig sind, der Arbeitgeber Glaubwürdigkeit vermittelt und das Thema Ernährung langfristig angeht."

So wie das Universitätsklinikum Frankfurt, das seit 2021 größere Gesundheitskooperationen mit der AOK Hessen umsetzt. „Die Ernährungsangebote kommen sehr gut an, gerade die Kochworkshops und die Einzelberatungen", sagt Thomana Igel, die die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement der Klinik leitet. „Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind für uns als Krankenhaus mit hoher Arbeitsauslastung und einem herausfordernden Schichtsystem unerlässlich." Um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen, setzt die Klinik auf einen Mix aus Präsenz- und Online-Veranstaltungen und App-basierten Angeboten, die auch die Themen Essen und Trinken aufgreifen.

Herausforderung Homeoffice

Seit der Coronapandemie sind hybrides Arbeiten und Homeoffice vielerorts Alltag geworden. „Unternehmen sollten gezielte Infos auch für zu Hause anbieten", sagt Meyer. „Vor allem Tipps und Rezepte für schnelle, gesunde Mahlzeiten als Alternative zum Imbissbesuch. Gern digital, als Newsletter oder Video." Ebenso denkbar: Coupons für Restaurants und Catering-Dienste mit gesunden Angeboten, Rabatte für Hofläden in der Umgebung oder ein Gemüsekisten-Abo – das

animiert, gesünder einzukaufen und zu essen.

Wenn es eine Kantine gibt, kann das Angebot dort um Kochboxen erweitert werden, die sich Mitarbeitende ins Homeoffice mitnehmen und zubereiten können. Ohnehin haben Betriebe in Kantinen die Möglichkeit, aktiv Einfluss darauf zu nehmen, wie sich die Mitarbeitenden ernähren. Auch hier gilt: nichts verbieten, sondern Alternativen aufzeigen. „Die gesunde Wahl zur einfachen Wahl machen", sagt Susanne Leitzen von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung. „Dazu am besten niederschwellige Zusatzinfos liefern, wie Ernährungswissen to go", rät die Diplom-Ökotrophologin und betont, wie wichtig auch die Zusammenarbeit der Verantwortlichen von Betriebsgastronomie und BGM ist: „Wenn Gesundheitstage im Unternehmen stattfinden, müssen die Mitarbeitenden ihr neues Wissen am nächsten Tag in der Kantine anwenden können."

Leitzen leitet das Projekt „Job&Fit – mit Genuss zum Erfolg!", das Unternehmen dabei unterstützt, die Verpflegung in der Betriebsgastronomie zu verbessern. Das Salatbüfett am Eingang platzieren, mehr Ausgabepersonal an der Theke mit dem leichten Menü einplanen, damit es dort besonders schnell geht, Probehäppchen gesunder Gerichte verteilen – Ansatzpunkte gibt es viele. ⟶

Susanne Leitzen, Diplom-Ökotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE)

So unterstützt die AOK

Nudging wirkt
Nudging ist ein effektives Tool in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. „Nudges" sind kleine Stupser, die Mitarbeitende zu gesünderen Entscheidungen inspirieren sollen.

→ **aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/nudging-im-unternehmen**

Fotos: AOK Hessen, AzmanL via Getty Images, privat

Umdenken

Als Alternative zur Kantine gibt es einige Angebote – wie Online-Kantinen mit App-Bestellung und Automaten, gefüllt mit frisch gekochten Gerichten. 24-Stunden-Minikantinen quasi, ideal auch für Schichtdienste.

Luise Schuler ist Employer Branding Specialist beim Berliner Unternehmen Enpal. Seit zwei Jahren steht dort ein Food-Automat mit frischen Gerichten und Snacks, der zweimal wöchentlich vom externen Anbieter befüllt wird. „Wir wollten eine gesunde Alternative zu den Fast-Food-Läden rund ums Büro bieten. Der Automat kommt super an, und wir können die Gerichte subventionieren, sodass die Mitarbeitenden weniger zahlen." Generell können Arbeitgeber profitieren, die Zuschüsse zum Essen als Benefit anbieten: vergünstigte Mahlzeiten in der Kantine oder aus Automaten, Essensmarken oder Gutscheine – die Möglichkeiten für Zuschüsse sind vielfältig und für den Arbeitgeber auch meist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Eine gesündere Ernährung im Betrieb zu fördern ist ein Prozess, der Geduld erfordert. „Steter Tropfen höhlt den Stein. Gewohnheiten ändern sich nicht über Nacht", sagt Till Meyer. „Aber wer möchte, dass seine Mitarbeitenden leistungsfähig und gesund bleiben, kommt um das Thema Ernährung nicht mehr herum."

So unterstützt die AOK

Die AOK begleitet Unternehmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter anderem mit Kantinenberatung, Ernährungsberatungen, Impulsvorträgen und Kochworkshops – abgestimmt auf verschiedene Zielgruppen wie Auszubildende oder Schichtarbeitende.

→ **aok.de/fk/gesundessen**

Nutzen Sie auch unsere AOK-Gesundheitskurse, vor Ort oder digital.

→ **aok.de/hessen/gesundheitskurse**

Vitamine, Mineralstoffe, Eiweiß, Kohlenhydrate

Dieses Mittagessen liefert vieles, was Mitarbeitende brauchen, um leistungsfähig zu sein – und es macht satt, ohne zu sehr zu füllen. Dip und Gemüse können unkompliziert zu Hause vorbereitet werden und halten im Kühlschrank mehrere Tage. Das Gemüse wird dann nur kurz in der Mikrowelle oder im Backofen der Büroküche aufgewärmt. Sogar kalt schmeckt die Kombination köstlich.

Tipp: Das Gericht ist perfekt für ein gesundes gemeinsames Mittagessen.

Frühlingsgemüse mit Kräuter-Hummus

ZUBEREITUNGSZEIT: 20 MINUTEN, ZZGL. 45 MINUTEN GARZEIT

Zutaten für vier Personen

- 1 kg Kartoffeln
- 400 g (bunte) Möhren
- 1 Kohlrabi
- 1 Zucchini
- 4 EL Olivenöl
- Jodsalz mit Fluorid
- Pfeffer
- 100 g ungeschälte Mandeln
- 1 Bund Frühlingskräuter
- ½ Bio-Zitrone
- 1 Dose Kichererbsen (Abtropfgewicht 240 g)

Zubereitung

1. Backofen auf 180 °C Ober-/Unterhitze vorheizen.
2. Gemüse und Kartoffeln waschen. Kartoffeln und Möhren schälen und je nach Größe halbieren oder vierteln. Kohlrabi schälen und in Spalten schneiden. Zucchini in dicke Scheiben schneiden.
3. Gemüse und Kartoffeln mit 2 EL Öl, Salz und Pfeffer mischen und auf einem mit Backpapier ausgelegten Backblech verteilen.
   Im vorgeheizten Backofen ca. 45 Min. garen.
4. Inzwischen die Mandeln in einer Pfanne ohne Fett sanft rösten. Frühlingskräuter waschen, trocken schütteln und grob hacken. Zitrone auspressen. Alles mit den abgetropften Kichererbsen sowie mit Salz, Pfeffer und dem restlichen Öl fein pürieren. So viel Wasser zugeben, bis der Dip cremig ist. Zusammen mit dem Gemüse genießen.

Nährwerte

Pro Portion: 529 kcal, 25 g Fett, 51 g Kohlenhydrate, 16 g Eiweiß, 12 g Ballaststoffe

Dieses Rezept ist im Rahmen des Projekts IN FORM geprüft und empfohlen von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE): **in-form.de**

Foto: Mone Beeck

Am Ball bleiben

Wer konzentriert an einer Sache dranbleiben kann, erlebt Zufriedenheit. Doch wie gelingt es, sich von Unterbrechungen abzuschirmen – und wie lange kann man sich überhaupt am Stück konzentrieren?

Mehr erfahren auf aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

Das passende Gesundheitsposter finden Sie unter aok.de/fk/hessen/poster

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

AOK

Raus aus dem Mittagstief

Interview

Vom Mittagstisch direkt ins Leistungstief. Koch Christian Törpel weiß, was Mitarbeitende essen können, um leistungsfähig zu sein. Er hat sich mit gesundem Mittagessen beschäftigt.

Wie entsteht das Leistungstief am Nachmittag?
Arbeitsleistung und Konzentrationsfähigkeit schwanken individuell. Sie sind nicht immer gleich hoch. Auch falsche Ernährung hat einen großen Einfluss: Das größte Problem sind Zucker aus Süßigkeiten, Limonaden und Säften und einfache Kohlenhydrate aus Weißmehlprodukten. Diese Lebensmittel lassen den Insulinspiegel nach oben schnellen. Dann fällt er rapide wieder ab, es kommt zu Heißhunger auf Süßes, weil das Hirn nach neuer, schnell verfügbarer Energie schreit. Wir werden müde und unkonzentriert. Wer den Tag schon mit einem Brötchen mit Nuss-Nougat-Creme startet, mittags helle Nudeln mit Sahnesauce oder Currywurst mit Pommes frites isst und bei Süßem oder Limos zugreift, fällt spätestens nachmittags in ein Leistungstief. Auch schwere, fettige Speisen machen müde, weil der Körper viel Energie braucht, um sie zu verdauen. Eine wichtige Info für Arbeitgeber – denn wer diese Lebensmittel in der Kantine oder beim Teamessen anbietet, senkt damit aktiv die Produktivität der Mitarbeitenden.

Womit geht es besser?
Damit der Blutzuckerspiegel über den Tag möglichst konstant bleibt, braucht der Körper komplexe Kohlenhydrate aus Vollkornprodukten, Proteine, Calcium, Vitamine und Ballaststoffe aus Gemüse und Obst. Also etwa ein Vollkornbrot mit Käse oder ein Naturjoghurt mit Haferflocken, Nüssen und Obst zum Frühstück und eine Gemüsebowl mit Quinoa und Bio-Huhn zum Mittagessen – zubereitet mit guten Fetten wie pflanzlichen Ölen aus Oliven oder Raps. Und es ist auch wichtig, regelmäßig Wasser zu trinken.

Wasserspender und Obstkörbe gehören also in jeden Betrieb?
Ja, das sollte Standard sein. Idealerweise wird mehr geboten: Nüsse, Gemüsesticks mit Hummus, Vollkorncracker oder ungesüßte Müsliriegel geben lange Energie. In Meetings kann man statt Keksen Studentenfutter oder Fruchtspieße anbieten. An einer erweiterten Snackbar mit Naturjoghurt, Obst, Haferflocken, Nüssen und ein paar Trockenfrüchten für morgens und Zutaten für selbst gemachte Wraps, Bowls oder Salate für mittags kann sich nach Geschmack jeder ganze Mahlzeiten zusammenstellen. Das zahlt auch auf die zeitliche Flexibilität ein, die sich viele Mitarbeitende wünschen und die zum Beispiel auch bei Schichtdiensten relevant ist, wenn die Kantine schon geschlossen hat.

Wie wichtig ist ein Pausenraum?
Sehr wichtig. Es braucht einen Ort zum Wohlfühlen, an dem sich Mitarbeitende gern treffen. Sonst essen sie am Arbeitsplatz. Das stresst den Körper, weil er dort keine Ruhe findet. Und ohne Erholung keine Leistung, das unterschätzen viele. Wichtig ist, dass der Pausenraum einladend ist – also möglichst hell und freundlich gestaltet, mit ausreichend Sitzgelegenheiten, vielleicht ein paar Pflanzen. Bei der Gestaltung können die Mitarbeitenden mit einbezogen werden, dann ist die Chance größer, dass sie den Raum gern nutzen.

Wie überzeuge ich skeptische Beschäftigte von einer gesünderen Ernährung?
Man wird nie alle erreichen. Wenn ich ein paar Mitarbeitende bewege, gesünder zu essen, ist schon viel geschafft. Wichtig ist, die Führungskräfte als Vorbilder ins Boot zu holen. Die können die gesunden Angebote ins Team tragen und bestenfalls selbst nutzen. Das hat oft eine Sogwirkung. Wenn es eine Kantine gibt, ist das Küchenpersonal eine entscheidende Stellschraube. Leider lernen Köche in der Ausbildung bis heute nicht immer, gesund zu kochen. Sie müssen also geschult werden, damit sie sich überhaupt gesunde und kreative Gerichte, die möglichst vielen schmecken, ausdenken können.

Vielen Dank für das Gespräch.

»Wichtig ist, die Führungskräfte ins Boot zu holen. Die können die gesunden Angebote ins Team tragen und bestenfalls selbst nutzen.«

Christian Törpel

Christian Törpel ist Koch und Geschäftsführer von OceanLion Nutrition. Er unterstützt Unternehmen bei einer gesunden, nachhaltigen Teamverpflegung.

Fotos: AOK, privat

Gutes tun und sparen

Benefits

Steuerfreie Essenszuschüsse machen es möglich.

Arbeitgeber können Mitarbeitende mit Zuschüssen für die Verpflegung an Arbeitstagen unterstützen. Diese freiwillige soziale Leistung ist ein bei Mitarbeitenden beliebter Benefit. Als Grundlage dient der amtliche Sachbezugswert, der jedes Jahr neu festgelegt wird und der 2024 bei 4,13 Euro für ein Mittag- oder Abendessen liegt. Dazugerechnet wird ein steuerfreier Arbeitgeberzuschuss von 3,10 Euro. Bis zu 7,23 Euro sind so als Essenszuschuss pro Tag für ein Mittag- oder Abendessen möglich.

Der amtliche Sachbezugswert ist sozialversicherungsfrei, muss als Pflichtanteil aber pauschal mit 25 Prozent versteuert werden – häufig übernimmt das der Arbeitgeber. Es kann auch vereinbart werden, dass der Mitarbeitende den Pflichtanteil selbst bezahlt. Arbeitgeber zahlen dann lediglich die 3,10 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei dazu.

In der Praxis

Der Zuschuss kann über vergünstigte Mahlzeiten, etwa in der (Online-)Kantine oder aus Automaten, gewährt werden – aber auch über Essensmarken und Gutscheine, die die Mitarbeitenden erhalten, um bei Partnerrestaurants und Akzeptanzstellen wie Supermärkten in der Umgebung Lebensmittel oder Mahlzeiten zu kaufen. Auch eine nachträgliche Erstattung für gekaufte Produkte oder Speisen kann erfolgen.

10,43 €

ist der kalendertägliche Sachbezugswert für die freie Verpflegung.

4,13 €

ist der Sachbezugswert für ein Mittag- oder Abendessen.

Quelle: Sachbezugsverordnung für 2024.

Digitale Lösungen wie elektronische Guthabenkarten erleichtern die Abrechnung. Viele Dienste rechnen den Sachbezugswert und die Essenszuschüsse automatisch aus. So kann über digitale Essensmarken auch die Steuerlast reduziert werden.

Denn gibt jemand mehr als 7,23 Euro für eine Mahlzeit aus, mindert der Zusatzbeitrag, den der Mitarbeitende zahlt, den zu versteuernden Pflichtanteil. Bei Gewährung eines Zuschusses zum Mittagessen (oder auch Abendessen) können 2024 infolgedessen 7,23 Euro (4,13 Euro + 3,10 Euro) durch den Arbeitgeber erstattet werden.

So unterstützt die AOK

Die Sachbezugswerte für freie Verpflegung und freie Unterkunft erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ **aok.de/fk/tools > Sachbezugswerte**

Erfolgsfaktor: gesunde Fehlerkultur

Scheitern als Chance

Wer arbeitet, aber vor allem, wer neue Wege geht, kann Fehler machen. Das gilt für Führungskräfte genauso wie für Mitarbeitende. Wichtig ist, konstruktiv damit umzugehen und aus ihnen zu lernen.

Fotos: AOK

Fehler sind nicht per se schlecht – reflektiert betrachtet können sie sogar Chancen bieten. Davon profitiert nicht nur die betreffende Person, die beim nächsten Mal weiß, was sie anders machen kann – auch Führungskräfte können genau hinschauen und sich fragen: Warum sind die Fehler entstanden? Kann ich selbst – oder können die Mitarbeitenden – etwas ändern?

Sich diese Fragen zu stellen lohnt sich, denn Fehlerkultur ist ein wichtiger Teil der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mitarbeitende, die aus Fehlern lernen, statt Konsequenzen zu fürchten, entwickeln sich weiter und arbeiten motivierter.

Was können wir lernen?

Fehler können im besten Fall eine Quelle für Lernprozesse sein. Denn eine verpasste Frist zum Beispiel führt zur Frage: Wie kann ich die Frist beim nächsten Mal einhalten? Vergessene Aufgaben können ein Hinweis sein, dass das Projektmanagement noch nicht sorgfältig genug ist. Ungünstige Priorisierungen führen möglicherweise zu engerem Austausch im Team darüber, wer welche Arbeiten zu welchem Zeitpunkt erledigen sollte. Eine gute Fehlerkultur kann somit zu verbesserten Prozessen und Routinen führen – ein Plus für Arbeitgeber und Beschäftigte, die sicherer im Umgang mit Aufgaben werden. Zudem trägt diese Kultur zur Innovationsfähigkeit und somit zum wirtschaftlichen Erfolg bei: Im Fehlerkultur Report 2023 von Ernst & Young sagen 50 Prozent der Führungskräfte, dass eine schlechte Fehlerkultur die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gefährdet.

Eine Fehlerkultur, die zu Experimenten ermutigt, bereichert zahlreiche Berufszweige, stößt in einigen Fällen aber durchaus an ihre Grenzen. So zum Beispiel bei Fahrzeugführenden oder im medizinischen Bereich. Für diese Personengruppen müssen die Arbeitsbedingungen so angelegt sein, dass die Wahrscheinlichkeit für Fehler minimiert wird.

Eine Voraussetzung ist, dass alle offen sprechen dürfen.

Fehler ist nicht gleich Fehler

Fehler können verstanden werden als etwas, was falsch ist oder vom Richtigen abweicht, aber auch als „irrtümliche Entscheidung, Maßnahme, Fehlgriff“, sagt der Duden. Dafür kann es zufällige, persönliche oder systemische Gründe geben. Bei Letzteren lohnt sich eine Betrachtung des dem Fehler zugrunde liegenden Prozesses. So können Teams wiederkehrende Fehlerquellen identifizieren und beheben, was zu mehr Erfolgserlebnissen, weniger Frustration und damit zu einem besseren Wohlbefinden der Beschäftigten führt.

Grundlegende Fragen im Blick

Wer darüber hinaus wissen möchte, wie sicher sich Mitarbeitende im Umgang mit Aufgaben fühlen, kann anonyme Umfragen durchführen. Auch externe Fachleute können helfen: Ist die Zusammenarbeit im Unternehmen geprägt durch Wohlwollen, ist man offen für neue Ansätze, konstruktive Kritik, engmaschige Feedback-Schleifen und sachliche Kommunikation? Ist Perfektionismus gewünscht oder hinderlich? Besteht in diesen Bereichen noch Handlungsbedarf – beispielsweise in Form von sensibilisierenden Schulungen, Meetings und anderen Teambuilding-Maßnahmen? Wie sieht eine gesunde Fehlerkultur aus?

Wichtig: Feedback-Kultur

Wichtig ist regelmäßiges Feedback in Teamsitzungen und Einzelgesprächen. Eine Voraussetzung ist dabei, dass alle offen sprechen dürfen, ohne Konsequenzen daraus befürchten zu müssen. Ein sinnvolles Ziel dieser Gespräche ist nicht die Suche nach Schuldigen, sondern gemeinsamen Lösungen. Denn ein Umfeld, in dem Mitarbeitende ohne Angst vor Fehlern arbeiten, kann zu mehr Zufriedenheit und auch höherer Resilienz beitragen.

So unterstützt die AOK

Gut führen, Gesundheit fördern

Das Online-Programm „Gesund führen“ der AOK unterstützt Führungskräfte dabei, den Weg zu innerer Balance zu finden und Mitarbeitende gesund zu führen:

→ **aok-gesundfuehren.de**

Fehlerkultur herstellen

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber finden Sie Tipps, wie Sie eine offene Fehlerkultur herstellen können:

→ **aok.de/fk/fehlerkultur**

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

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

personal wissen

1·2024

Foto: AOK

Mindestlohnerhöhung

Auswirkungen auf Minijobs und Midijobs

Der Mindestlohn ist zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro gestiegen. Damit ist eine Erhöhung der Minijobgrenze einhergegangen.

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2024 von 12 Euro auf 12,41 Euro gestiegen – die Mindestlohnkommission hatte die Erhöhung empfohlen. Die Bundesregierung ist dem Vorschlag gefolgt.

Die Minijobgrenze ist dynamisch an den Mindestlohn gekoppelt. Die Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich also am Mindestlohn. Dadurch soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu zehn Wochenstunden zum Mindestlohn auch dann unverändert möglich sein, wenn der Mindestlohn steigt. Im Jahr 2024 hat sich durch den gestiegenen Mindestlohn die Minijobgrenze auf 538 Euro erhöht.

DATEN UND FAKTEN

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

7.532 €
ist der maximale Jahresverdienst in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung für das Jahr 2024.[1]

12,41 €
ist der Mindestlohn ab 1. Januar 2024.[2]

Quellen:
[1] § 8 Abs.1b SGB IV
[2] Vierte Mindestlohnanpassungsverordnung.

Daraus ergibt sich ein regelmäßiges Jahresentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigte von 6.456 Euro.

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Minijobbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen.

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 538 Euro nicht übersteigen (Jahresentgeltgrenze maximal 6.456 Euro bei durchgehender und mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

Überschreiten der Grenze

Ein Minijob kann trotz unvorhergesehenen Überschreitens vorliegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb eines Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten überschritten wird. Das ist unschädlich, solange das Arbeitsentgelt bis zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (1.076 Euro) für maximal zwei Kalendermonate pro Zeitjahr begrenzt ist.

Midijob

Durch die Erhöhung hat sich die Mindestgrenze für den Übergangsbereich von 520,01 Euro auf 538,01 Euro verschoben. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt 2024 also vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Entgeltkorridor von 538,01 Euro bis 2.000 Euro im Monat liegt und regelmäßig 2.000 Euro im Monat nicht übersteigt.

So unterstützt die AOK

Der Minijob- und Übergangsbereichsrechner ermittelt die Sozialversicherungsbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und Midijobs:

→ **aok.de/fk/tools > Minijob- und Übergangsbereichsrechner**

Die wichtigsten Änderungen zum Jahreswechsel 2023/24

Zum Jahreswechsel gibt es wieder viele gesetzliche Neuerungen, die sich auf Entgeltabrechnungen und Meldeverfahren auswirken. Die wichtigsten Punkte haben wir für Sie zusammengefasst.

Meldungen

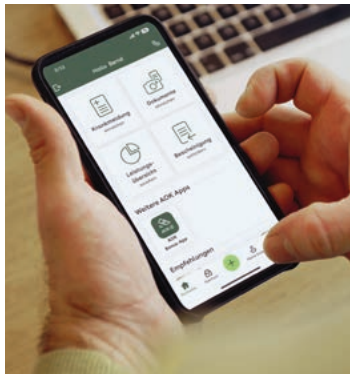
Neue digitale Verfahren

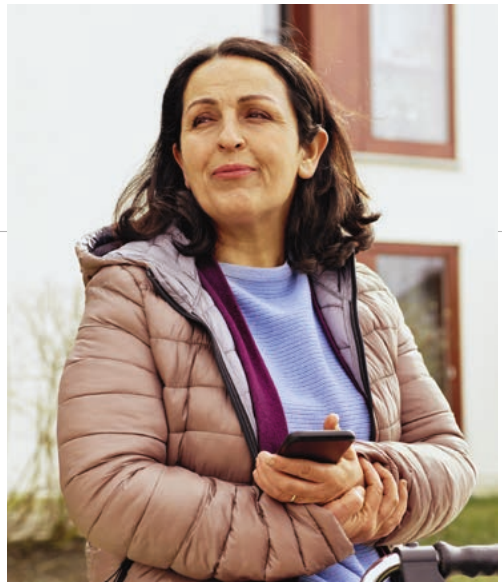
Elternzeit melden. Seit 1. Januar melden Arbeitgeber den Beginn und das Ende einer Elternzeit der zuständigen Krankenkasse elektronisch. Im Zusammenhang mit der elektronischen Übermittlung von Daten an die Elterngeldstellen für die Zahlung des Elterngelds ist es notwendig, dass die Krankenkassen den Beginn und das Ende einer Elternzeit erfahren.
Mitgliedschaft elektronisch abfragen. Für die Abgabe von Meldungen können Arbeitgeber die aktuelle Mitgliedschaft der Beschäftigten bei einer Krankenkasse beim GKV-Spitzenverband abfragen. Der Abruf erfolgt unter Angabe der Versicherungsnummer durch gesicherte Datenübertragung.
Nutzung der Stammdatendatei. Der GKV-Spitzenverband führt ab 1. Juli 2024 eine automatisierte Datei, die den Unternehmen die Stammdaten der Sozialversicherungsträger zum automatisierten Abruf zur Verfügung stellt.

Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Nur noch digital beantragen

Den Nachweis für pünktliche Beitragszahlungen gibt es nun nur noch digital. Die Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wurde zum 1. Januar 2024 durch ein vollständig digitalisiertes Verfahren ersetzt. Arbeitgeber beantragen daher Unbedenklichkeitsbescheinigungen nur noch elektronisch mit dem Zusatzmodul „elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren UB (Unbedenklichkeitsbescheinigung)“ im Entgeltabrechnungsprogramm. Achtung: Die Bescheinigung kann erst ab dem 1. Juli 2024 auch über das SV-Meldeportal der ITSG beantragt werden.





Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Mehr Fachkräfte aus dem Ausland mobilisieren

Um die Zuwanderung zu erhöhen und das Zuwanderungsrecht zu verbessern, hat die Bundesregierung ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf den Weg gebracht, das von Bundestag und Bundesrat verabschiedet wurde. Ziel ist, Fachkräfte aus Drittstaaten einfacher und schneller für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Das Gesetz ist in Teilen bereits ab November 2023 in Kraft getreten. Weitere Bestandteile treten ab 1. März beziehungsweise 1. Juni 2024 in Kraft.

Nach der Geburt

Mit der „Familienstartzeit" zehn Arbeitstage frei

Nach einem Referentenentwurf des Familienministeriums sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden, um Eltern frühzeitig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu ermöglichen. Ab 2024 soll es für Partner oder Partnerinnen nach der Geburt eines Kindes möglich sein, zehn Arbeitstage lang bezahlte Freistellung zu nehmen – ohne Urlaub oder Elternzeit nehmen zu müssen.

Ausblick

Neues Qualifizierungsgeld ab April

Mit dem Weiterbildungsgesetz sollen vom Strukturwandel (zum Beispiel durch Digitalisierung) betroffene Unternehmen dabei unterstützt werden, ihre Fachkräfte durch Qualifizierung im Unternehmen zu halten. Zugleich soll den Beschäftigten eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglicht und so eine drohende Arbeitslosigkeit vermieden werden.

Neu ist dabei das Qualifizierungsgeld. Dabei handelt es sich um eine an das Kurzarbeitergeld angelehnte Entgeltersatzleistung, die zum 1. April 2024 eingeführt wird. Es wird von der Agentur für Arbeit an Beschäftigte in Weiterbildung geleistet.

Das Qualifizierungsgeld soll als Entgeltersatz in Höhe von 60 beziehungsweise 67 Prozent der durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgeltdifferenz geleistet werden – analog zur Kurzarbeit.

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu den Neuerungen ab 1. Januar 2024 erhalten Sie auf dem Arbeitgeberportal:
→ **aok.de/fk/jahreswechsel**

Sie fragen, Experten antworten

DAS SOGENANNTE WERKSTUDENTENPRIVILEG

Eine Werkstudentin in unserem Betrieb hat Ende August ihre Prüfung bestanden, war aber noch bis 30. September immatrikuliert. Am 1. Oktober hat sie einen neuen Bachelorstudiengang begonnen. In diesem Fall hat keine Exmatrikulation stattgefunden. Gilt für die Werkstudentin für September 2023 noch der Vorteil des sogenannten Werkstudentenprivilegs?

Ein Studium endet mit Ablauf des Monats, in dem der oder die Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet wurde. In Ihrem Fall erfolgte die schriftliche Mitteilung über den erfolgreichen Abschluss des Masterstudiums am 31. August 2023, und daher endet mit diesem Tag das Werkstudentenprivileg. Melden Sie Ihre Werkstudentin bitte zum 31. August 2023 mit der Beitragsgruppe 0100 und der Personengruppe 106 ab und zum 1. September 2023 mit der Beitragsgruppe 1111 und der Personengruppe 101 an. Hinweis: Mit Aufnahme des neuen Studiums zum 1. Oktober 2023 ist das Werkstudentenprivileg wieder möglich, wenn Ihre Werkstudentin wieder die Voraussetzungen dafür erfüllt.

Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden:

→ **aok.de/fk/expertenforum**

Fotos: AOK

Betriebsnummer

Arbeitgeberkonto anlegen

Arbeitgeber beantragen die Betriebsnummern bei der Agentur für Arbeit online:
→ **arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service**

Die gesetzlichen Krankenkassen führen als Einzugsstellen Arbeitgeberkonten und benötigen dafür die Hauptbetriebsnummer eines Unternehmens.

Gibt das Unternehmen in der Anmeldung oder im ersten eingehenden Beitragsnachweis eine Hauptbetriebsnummer an, unter der bei der Krankenkasse kein aktives Arbeitgeberkonto besteht, fordert die Krankenkasse die Arbeitgeberdaten auf elektronischem Weg an, um ein Arbeitgeberkonto einzurichten. Dafür nutzt sie den Datensatz Krankenkassenmeldung mit dem Abgabegrund „06" (Anforderung Arbeitgeberdaten).

Übermittelt ein Betrieb die erstmalige Anmeldung eines oder einer Beschäftigten, ist für die Krankenkasse durch die Angabe der Betriebs- und der Hauptbetriebsnummer in der Meldung eindeutig feststellbar, ob die Meldung einem bestehenden Arbeitgeberkonto zuzuordnen oder aufgrund dieser

Anmeldung ein neues Arbeitgeberkonto einzurichten ist.

Auf dem Arbeitgeberkonto verbucht die Krankenkasse alle Beitragsnachweise, Umlagen und Zahlungen, die sie für das jeweilige Unternehmen mit versicherungspflichtig Beschäftigten unter der Hauptbetriebsnummer führt.

So unterstützt die AOK

Nähere Informationen finden Sie auf dem Fachportal der AOK für Arbeitgeber unter:
→ **aok.de/fk/sozialversicherung**
> Meldungen zur Sozialversicherung
> Arbeitgeberkonto bei der Krankenkasse

AKTUELL

Stets aktuell mit dem „Trends und Tipps"-Spezial Ihrer AOK

Auf dem Arbeitgeberportal Ihrer AOK erhalten Sie tagesaktuelle Informationen zu den Neuerungen zum Jahreswechsel 2023/2024. Die Sozialversicherungsthemen rund um das Beitrags- und Meldeverfahren sind kompakt und anschaulich aufbereitet. Zu den wichtigsten Änderungen erhalten Sie zudem Erklärvideos, etwa zu den Änderungen bei den Minijobs.

→ **aok.de/fk/jahreswechsel**

Mit den Online-Trainings der AOK für 2024 gut vorbereitet

Die kostenfreien Lernprogramme der AOK bringen Sie beruflich weiter. Verbessern Sie Ihr fachspezifisches Wissen durch abwechslungsreiche und interaktive Lerneinheiten. Die kostenfreien Online-Trainings, etwa zum Basis-Wissen Sozialversicherung oder neu zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, können Sie ganz einfach in Ihren Arbeitsalltag integrieren.

→ **aok.de/fk/online-trainings**

Foto: AOK

Beschäftigte aufblühen lassen

Interview

Positive Psychologie betrifft das ganze Leben. Das Arbeitsleben gehört selbstverständlich dazu. Wie können Arbeitgeber diesen Ansatz nutzen, um Mitarbeitende zu motivieren und Teams produktiver zu machen?

Foto: AOK

Mit Positiver Psychologie können Menschen ihre Kompetenzen stärken, das Wohlbefinden steigern und ihre sozialen Beziehungen verbessern. Auch Arbeitgeber können von diesen Ansätzen profitieren. Denn wer mehr positive Faktoren im Unternehmen einbringt, erreicht damit auch ein Mehr an Resilienz, Wachstum, Zufriedenheit im Betrieb und eine bessere Unternehmenskultur. Damit wird Konflikten und Belastungen vorgebeugt – wenn sie dennoch entstehen, werden sie jedoch auch aufgearbeitet. Welche Faktoren Positive Psychologie noch beinhaltet und wie man sie im Unternehmen implementiert, erklärt Mailin Modrack von der Deutschen Gesellschaft für Positive Psychologie (DGPP).

Frau Modrack, ganz grundsätzlich: Was ist Positive Psychologie?

Die klinische Psychologie beschäftigt sich vor allem mit der Erforschung und Therapie von

Krankheiten. Der Positiven Psychologie geht es dagegen darum, Potenziale in Menschen aufzudecken und zu fördern. Wenn man sich also das Wohlbefinden der Menschen auf einem Spektrum von -10 bis +10 vorstellt, dann zielt die klinische Psychologie darauf, Menschen aus dem negativen Bereich zu holen und auf null zu bringen. Die Positive Psychologie versucht dagegen, das Wohlbefinden der Menschen auch im positiven Bereich noch weiter zu steigern.

Könnte man sagen, dass die Positive Psychologie vor allem praktisch orientiert ist?
Ja. Wir arbeiten in erster Linie mit Übungen – „Interventionen" –, die darauf abzielen, ein Mehr an Wohlbefinden zu generieren. Dabei ist der erste Schritt zumeist, Menschen in die Selbstreflexion zu führen: Was will ich eigentlich? Was sind meine Stärken?

Daran anknüpfend bewegen wir Menschen dann durch Nudges – also Stupser, die das Verhalten unterbewusst verändern – immer weiter in Richtung +10. Dabei basieren die meisten Methoden der Positiven Psychologie auf einem breiten wissenschaftlichen Fundament.

Wie funktioniert Positive Psychologie im Unternehmen?
Die Positive Psychologie deckt eine große Bandbreite an Themen ab. Sie fragt, welche Ziele die Mitarbeitenden verfolgen und wie sich diese

» Deutlich zufriedenere und gesündere Mitarbeitende tragen wesentlich zum Erfolg eines jeden Unternehmens bei. «

Mailin Modrack

zu den Zielen des Unternehmens als Ganzes verhalten. Sie betrachtet die zwischenmenschlichen Beziehungen in der Belegschaft genauso wie das Sinnempfinden der Beschäftigten.

Der Prozess beginnt dabei oft mit Befragungen, die den Ist-Zustand im Unternehmen einfangen. In einem zweiten Schritt kann man dann mit Trainings gezielt Veränderungen anstoßen, um diese schließlich von sogenannten Botschaftern und Botschafterinnen aus dem Team durch wiederkehrende Workshops, gemeinsame Meeting-Rituale oder ein offizielles Unternehmensleitbild im Unternehmen nachhaltig verankern zu lassen. Auf diese Weise werden auch etwaige Konflikte im Unternehmen identifiziert, aktiv angegangen und langfristig reduziert. Das Resultat sind deutlich zufriedenere und gesündere Mitarbeitende. Und die tragen wesentlich zum Erfolg eines jeden Unternehmens bei.

Mailin Modrack,
Kommunikationswissenschaftlerin (Master in Positiver Psychologie) bei der Deutschen Gesellschaft für Positive Psychologie (DGPP)

Können Sie uns eine Übung aus der Positiven Psychologie verraten, die man direkt im Unternehmen umsetzen kann?

Wir benötigen als Menschen etwa fünf positive Emotionen, um eine einzige negative Emotion auszugleichen. Darum brauchen wir effektive Methoden, um gezielt positive Emotionen auszulösen.

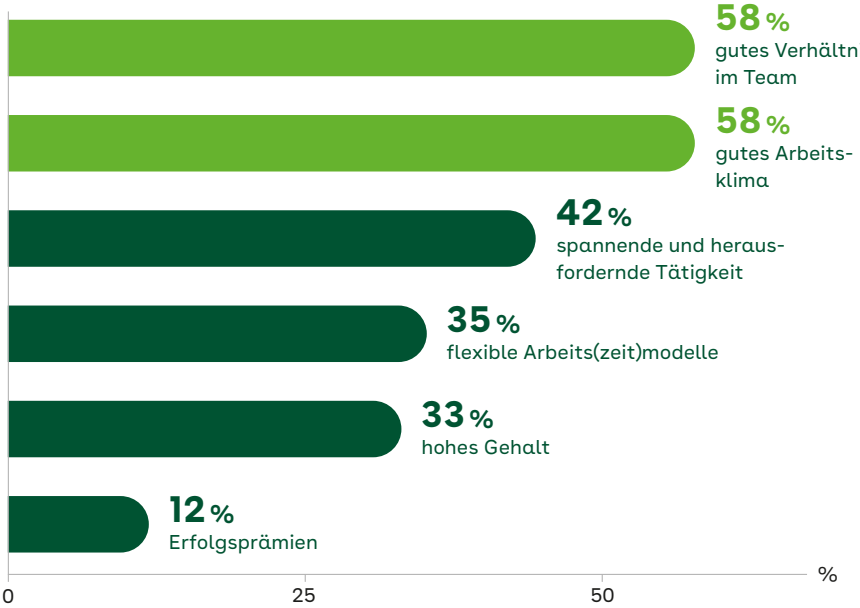
Da helfen zum Beispiel Dankbarkeitsübungen: einfach mal im Teammeeting fragen, für welche drei Dinge alle Anwesenden gerade besonders dankbar sind. Dauert zwei Minuten, ist aber sehr wirksam, wenn man es regelmäßig macht.

Übungen wie diese tragen zum persönlichen Wohlbefinden jedes einzelnen Menschen bei. Auf diese Weise verbessern sie aber auch die Zusammenarbeit und Zufriedenheit im gesamten Unternehmen. Und das kann für mehr Produktivität, einen niedrigeren Krankenstand und mehr Attraktivität als Arbeitgeber sorgen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Was motiviert Beschäftigte?

Geld ist nicht alles. Wer seine Mitarbeitenden für die Arbeit begeistern will, tut gut daran, auch andere Faktoren zu beachten.



Quelle: EY-Jobstudie 2023.

So unterstützt die AOK

Haben Sie Interesse, auch in Ihrem Unternehmen die Ansätze der Positiven Psychologie zu nutzen? Einen guten Überblick über die Methoden erhalten Sie im Video zum AOK-Online-Seminar Positive Psychologie:

→ **aok.de/fk/positive-emotionen-am-arbeitsplatz**

Fotos: AOK, privat

Die Jahresmeldung steht an

Meldeverfahren

Bis zum 15. Februar haben Arbeitgeber Zeit, die Jahresmeldung abzugeben. Wozu sie dient und was dabei an Besonderheiten zu beachten ist.

Meldegrund: 50. Frist: 15. Februar. Inhalt: Beschäftigungsdauer und Arbeitsentgelt im abgelaufenen Kalenderjahr. So lauten die Eckdaten der Jahresmeldung. Sie ist die Grundlage für eine korrekte Berechnung der Rentenansprüche der Beschäftigten. In der Regel erstellt die Lohnabrechnungssoftware die benötigten Daten automatisch und übermittelt sie an die Krankenkasse (beziehungsweise bei geringfügig Beschäftigten an die Minijob-Zentrale). Da es eine Reihe von – gar nicht so seltenen – Sonderfällen gibt, lohnt sich ein detaillierter Blick auf den Vorgang.

Im Standardfall arbeiten Beschäftigte vom 1. Januar bis zum 31. Dezember und darüber hinaus ohne längere Unterbrechung im Unternehmen. Dann werden die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Summe der beitragspflichtigen Bruttoentgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2024 West: 90.600 Euro; Ost: 89.400 Euro) gemeldet. Die Meldung (Grund der Abgabe: 50) erfolgt mit der ersten Entgeltabrechnung im neuen Jahr oder spätestens bis zum 15. Februar.

Viele Beschäftigte arbeiten aber nicht von Anfang bis Ende eines Kalenderjahres im Unternehmen. Wenn sie während des Jahres ihre Tätigkeit beginnen, beispielsweise ab dem 8. August 2023, umfasst der Zeitraum für die Jahresmeldung dann die Zeit vom 8. August 2023 bis 31. Dezember 2023.

Unterbrechungen. Fehlen Beschäftigte länger als einen Kalendermonat, etwa weil sie Krankengeld beziehen, erstellen Arbeitgeber eine Unterbrechungsmeldung. Für die Jahresmeldung ist dann nur noch der Zeitraum bis zum 31. Dezember relevant, in dem die oder der Beschäftigte wieder gearbeitet hat.

Beispiel: Eine langjährige Mitarbeiterin bezieht vom 5. Mai 2023 bis zum 16. Juli 2023 Krankengeld. Das Unternehmen erstellt die Jahresmeldung für den Zeitraum 17. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023. Die Zeit vom 1. Januar 2023 bis 4. Mai 2023 ist bereits in der Unterbrechungsmeldung berücksichtigt.

NICHT VERWECHSELN

UV-Jahresmeldung
Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung muss separat erfolgen, und zwar für alle unfallversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Meldung hat den Abgabegrund „92“ und ist für alle Mitarbeitende zu erstellen, die mindestens einen Tag im abgelaufenen Jahr unfallversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Frist dafür endet am 16. Februar des Folgejahres.

Hinweis: Dauert die Unterbrechung über den Jahreswechsel hinaus an, entfällt die Jahresmeldung.

Beispiel: Erhält eine Beschäftigte vom 5. Oktober 2023 bis 3. Februar 2024 Krankengeld, fällt nur eine Unterbrechungsmeldung vom 1. Januar 2023 bis 4. Oktober 2023 an. Die Krankenkasse meldet dann den Krankengeldzeitraum.

Achtung: Unterbrechungen von weniger als einem Kalendermonat lösen keine Unterbrechungsmeldung aus und wirken sich daher nicht auf die Jahresmeldung aus.

Beispiel: Wenn ein Beschäftigter vom 12. Oktober 2023 bis 20. November 2023 Krankengeld bezieht, erfolgt die Jahresmeldung dennoch für das gesamte Kalenderjahr, also vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.

Keine Jahresmeldung: Manchmal kommt es vor, dass keine Jahresmeldung anfällt: Für Beschäftigte, die das Unternehmen zum 31. Dezember verlassen, wird eine Abmeldung erstellt, eine Jahresmeldung entfällt also dann. Auch ein Wechsel der Krankenkasse oder der Beitragsgruppe zum 31. Dezember macht die Jahresmeldung obsolet.

So unterstützt die AOK

Noch mehr spezielle Fälle
Wie sieht die Jahresmeldung bei Angestellten aus, die ihren Minijob in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis umwandeln? Wann fließen Einmalzahlungen in die Jahresmeldung ein?
Diese und weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ **aok.de/fk/sozialversicherung > Meldung zur Sozialversicherung**

Foto: AOK

Zusammen für später planen

Altersversorgung

Alle Menschen möchten im Alter finanziell gut versorgt sein. Neben der gesetzlichen Rente spielt dabei die betriebliche Altersversorgung eine immer größere Rolle.

45 Prozent der 30- bis 59-Jährigen fürchten, dass sie im Alter Geldsorgen haben werden – bei den Menschen zwischen 18 und 29 Jahren sind es mit 49 Prozent sogar noch etwas mehr. Die Befürchtung: Die staatliche Rente wird nicht ausreichen und gerade junge Berufseinsteigende haben nicht die Chance, große Beträge für private Vorsorge zurückzulegen. Diese Zukunftsangst verursacht Stress. Arbeitgeber können solche Sorgen mindern und Talente langfristig ans Unternehmen binden: mit betrieblicher Altersversorgung (bAV). Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung können entweder vom Arbeitgeber oder von den Mitarbeitenden allein getragen oder zwischen ihnen aufgeteilt werden.

Gehalt umwandeln

Für die Umsetzung der bAV im Betrieb gibt es verschiedene Möglichkeiten – in den meisten

Fällen wird hier ein Teil des Gehalts zugunsten einer bAV umgewandelt: die sogenannte Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber legt fest, auf welche Weise das Geld bei der Entgeltumwandlung fließen soll. Die fünf möglichen Durchführungswege sind:
1. Direktversicherung,
2. Pensionsfonds,
3. Pensionskasse,
4. Unterstützungskasse und
5. Pensionszusage.

Arbeitgeber, die im Zusammenhang mit der bAV bereits in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingezahlt haben, können die beiden Instrumente auch für die Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV nutzen. Betriebe, die Pensionskasse oder -fonds nicht einsetzen, können die Betriebsrente in Form einer Direktversicherung nutzen: Das ist die momentan häufigste Variante in deutschen Unternehmen.

Zahlreiche Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte

Bei dieser und den weiteren möglichen Formen entstehen zahlreiche Vorteile für Arbeitgeber. Obwohl sich Höchstgrenzen für die Einzahlung in die bAV und weitere Details der verschiedenen Durchführungswege unterscheiden, haben alle gemeinsam: Die für die bAV aufgewendeten Beträge zählen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung – sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen somit hierfür keine oder geringere Beiträge in die Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einzahlen.

Doch die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen ist längst nicht der einzige Vorteil, den Arbeitgeber durch die Etablierung einer betrieblichen Altersversorgung erreichen. Wer bAV einführt, umsetzt und das nach außen kommuniziert, punktet im Recruiting – und kann wichtige Fachkräfte vielleicht genau dadurch für sich gewinnen: Mehr als die Hälfte der Befragten nannten in einer Studie von Deloitte im Jahr 2022 die betriebliche Altersversorgung als wichtiges Kriterium für einen Jobwechsel. Wenn der eigene Arbeitgeber für die Altersversorgung „mitsorgt", entsteht das Gefühl, dass hier etwas zusammen geschaffen wird – was die Loyalität und langfristige Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen steigert. Nicht zuletzt steigt auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, wenn die Sorgen in Bezug auf die eigene Altersversorgung weniger werden. Um alle Vorteile zu nutzen, sollten Arbeitgeber im eigenen Betrieb über die Angebote informieren: Nur ein gutes Drittel der Teilnehmenden an der genannten Befragung kannte die Möglichkeiten ihres Arbeitgebers im Rahmen der bAV. Hier schlummert also noch großes Potenzial.

» Mit unterschiedlichsten Modellen können Beschäftigte und deren Arbeitgeber die gesetzliche Rente ergänzen. Die AOK informiert gerne zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der verschiedenen Varianten. Nutzen Sie die attraktiven Möglichkeiten, um die finanzielle Absicherung für den Ruhestand zu verbessern. «

Dr. Stefan Hoehl,
Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Hessen

45 %
der 30- bis 59-Jährigen fürchten, dass sie im Alter Geldsorgen haben werden.

49 %
sind es sogar bei Menschen zwischen 18 und 29 Jahren.*

So unterstützt die AOK

Alles Wissenswerte zur bAV, detaillierte Infos zu Durchführungswegen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen erfahren Sie auf dem AOK-Firmenkundenportal:

→ **aok.de/fk > Sozialversicherung > Betriebliche Altersversorgung (bAV)**

Beim AOK-Online-Training zum Thema bAV erfahren Sie mehr über Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung:

→ **aok.de/fk/online-trainings/bav**

* Quelle: Herausforderung Altersvorsorge, repräsentative Umfrage bankenverband, 2023; Fotos: AOK, Jens Braune del Angel

Erste Hilfe für die Psyche

In den vergangenen Jahren haben psychische Erkrankungen deutlich zugenommen, nach Prognosen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist mit einem weiteren Anstieg zu rechnen. Menschen mit psychischen Problemen brauchen frühzeitig Unterstützung und Vermittlung professioneller Hilfe – die können Angehörige, Freunde, aber auch Kolleginnen und Kollegen leisten: Ein australisches Team entwickelte im Jahr 2000 das Konzept „Mental Health First Aid (MHFA)" (Erste Hilfe für psychische Gesundheit) und fand im Zentralinstitut für Seelische Gesundheit in Mannheim einen Partner.

Dort können sich MHFA-Instruktorinnen und -Instruktoren sowie Ersthelfende aus ganz Deutschland ausbilden lassen. Die Kurse sind offen für alle Interessierten und können auch im beruflichen Kontext angeboten werden. Bei der Ausbildung geht es unter anderem darum, wie psychische Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützt werden kann. Ziel der Ausbildung ist, zuverlässig und mit Selbstvertrauen zu agieren, um diese Erste Hilfe leisten zu können. Arbeitgeber profitieren vom frühzeitigen Erkennen und schneller Reaktion.

UMGANG VON BESCHÄFTIGTEN MIT PSYCHISCHER GESUNDHEIT

29 %
der Befragten sprachen 2022 offener über mentale Gesundheit als im Vorjahr.

32 %
der Befragten achteten 2022 mehr auf ihre mentale Gesundheit als im Vorjahr.

Quelle: Umfrage von Appinio Germany 2022.

Life-Balance-Index

Deutschland in den Top Zehn

Deutsche Beschäftigte sind laut Life-Balance-Index, der von der Personalagentur Remote im Jahr 2023 erhoben wurde, sehr zufrieden. Die ersten drei Plätze des Index belegen Luxemburg, Spanien und Norwegen. Deutschland folgt auf Platz vier.

Für die Ermittlung betrachteten die Verfassenden der Studie verschiedene Faktoren wie die durchschnittlichen Urlaubstage oder die Regelungen für Elternzeit.

Die Life-Balance, also die Vereinbarkeit von Arbeit und restlichem Alltag, wird bei der Berufswahl laut der Remote-Studie immer wichtiger. Arbeitgeber können sich für eine bessere Life-Balance ihrer Beschäftigten einsetzen. Wo Sie ansetzen können, erfahren Sie auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ **aok.de/fk/life-balance**

Zeit vor Geld: Hoher Stellenwert der Life-Balance bei Beschäftigten

24 % der Frauen und **22 %** der Männer

würden für weniger Arbeitsstunden zugunsten von mehr Freizeit auf einen Teil ihres Gehalts verzichten.

Quelle: EY Jobstudie, 2021.

Prävention

Dauerhafte Digitalisierung

Viele Präventionsangebote bleiben digital – auch nach der Coronapandemie. Waren die Online-Angebote zuerst für viele Menschen eine Notlösung, sind sie inzwischen weitverbreitet. Das hat die Zentrale Prüfstelle Prävention ermittelt, an der alle gesetzlichen Krankenkassen Deutschlands beteiligt sind. Deshalb wurde das Portal der Zentralen Prüfstelle, in dem Anbietende ihre Kurse zur Gesundheitsprävention zertifizieren lassen können, umgestaltet.

Arbeitgeber und Beschäftigte profitieren gleichermaßen, denn mehr digitale Angebote, die Beschäftigte während der Arbeit wahrnehmen können, ergänzen neben Schulungen und Kursen vor Ort den Mix für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

So unterstützt die AOK

Mit digitalen Programmen der AOK für mehr betriebliche Gesundheit können Arbeitgeber viel für sich und ihre Mitarbeitenden tun.
Mehr Informationen erhalten Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ **aok.de/fk/digitale-angebote**

Zertifizierte digitale Kurse finden Sie auf:
→ **aok.de/hessen/gesundheitskurse**

Fotos: AOK

Bleibende Regelung

Telefonische Krank-schreibungen bestätigt

Anfangs waren telefonische Krankschreibungen eine Reaktion auf das Coronavirus, nun sind sie dauerhaft möglich. Mit dieser Regelung möchte die Bundesregierung sowohl die Ansteckungsgefahr vermeiden als auch das Gesundheitspersonal entlasten.

Voraussetzung für die telefonische Krankschreibung: Die betroffenen Personen sind dem Praxispersonal bekannt und die Symptome sind leicht.

Regelmäßig Gesundheit prüfen

Nachtschicht? Nicht möglich

Viele Menschen sind in Nachtarbeit tätig. Manche Krankheiten wie Diabetes oder Bluthochdruck stellen dabei ein erhöhtes Risiko dar. Ärztinnen und Ärzte mit einer zusätzlichen Fachausbildung bewerten in verpflichtenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen regelmäßig, ob Beschäftigte Krankheiten haben, die eine Nachtschicht unmöglich machen.

Die Untauglichkeit, nachts zu arbeiten, muss nicht dauerhaft vorliegen und ist von Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden. Sie bezieht sich auf den gesetzlichen Nachtzeitraum von 23 bis 6 Uhr. Es empfiehlt sich, Schichtpläne auch unabhängig von Erkrankungen möglichst arbeitnehmergerecht zu gestalten, zum Beispiel mit einer schichtfreien Zeit von mindestens 24 Stunden oder Ausgleichszeiten. So stellen Arbeitgeber sicher, dass ihre Mitarbeitenden genug Zeit zur Erholung haben, was die Gesundheit der Beschäftigten steigert und zu weniger Ausfällen führt.

So unterstützt die AOK

Wie Arbeitgeber Schichtarbeit gesund gestalten können, erfahren Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber der AOK:

→ **aok.de/fk/schichtarbeit-organisieren**

TERMINE

24.–25.2.2024: Gesund leben

Die Messe „Gesund leben" für Gesundheit, Ernährung und Fitness findet in der Jahrhunderthalle Frankfurt statt. Auf dem Programm stehen Gesundheitschecks, Vorträge von Fachleuten und ein sportliches Fitnessprogramm. Ein Schwerpunkt ist Betriebliches Gesundheitsmanagement.

→ **gesundleben-messe.de**

28.2.–1.3.2024: Zukunft Handwerk

Branchenübergreifende Veranstaltung für Vernetzung untereinander sowie Austausch mit der Politik und Vertretenden anderer Wirtschaftsbereiche zu den Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Fachkräftebedarf. Die Veranstaltung findet im International Congress Center München statt, eine Online-Teilnahme ist möglich.

→ **zukunfthandwerk.com**

Soziale Eingebundenheit

Arbeitende Mütter sind zufriedener

Arbeit wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden von Müttern aus. Eine Studie von Forschenden des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung und der Ruhr-Universität Bochum wertete Daten von 1992 bis 2016 aus. Bei alleinerziehenden Frauen ist der Effekt deutlich höher als bei Müttern in Partnerschaften. Ebenfalls verbessert sich die Zufriedenheit bei Beschäftigungen in Vollzeit stärker als bei Arbeit in Teilzeit. Das führen die Forschenden vor allem auf die zusätzliche soziale Eingebundenheit zurück. Einzige Einschränkung: Bei Müttern mit Kindern im Alter von unter fünf Jahren führt die zusätzliche Belastung durch einen Job in beiden Gruppen zu einer Verschlechterung des Wohlbefindens und der Gesundheit.

So unterstützt die AOK

Im Online-Seminar „Beruf und Familie – Auszeiten im Job" erfahren Arbeitgeber, wie sie ihren Mitarbeitenden akut und präventiv unter die Arme greifen können:

→ **aok.de/fk/video-beruf-und-familie**

Eltern in Teilzeit-Arbeit

69,3 %

der erwerbstätigen Mütter und

7,6 %

der Väter mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren arbeiteten 2020 in Teilzeit.*

*Quelle: Statistisches Bundesamt, 2020; Fotos: Paolese – stock.adobe.com, AOK

15.–16.3.2024: Kongress für Familienunternehmen

Mitglieder von Familienunternehmen sind stark mit ihrer Firma verwoben. Der Kongress, der jährlich von der Universität Witten/Herdecke veranstaltet wird, schafft abseits alltäglicher Verpflichtungen einen Raum für neue Erkenntnisse, mit denen Familienunternehmen interne und externe Herausforderungen besser meistern können.

→ **familienunternehmer-kongress.de**

7.4.2024: Weltgesundheitstag

Seit mittlerweile 70 Jahren findet am 7. April, dem Gründungstag der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der Weltgesundheitstag statt. Er macht auf Gesundheitsthemen von globaler Relevanz aufmerksam und widmet sich jedes Jahr einem anderen Schwerpunktthema.

→ **weltgesundheitstag.de**

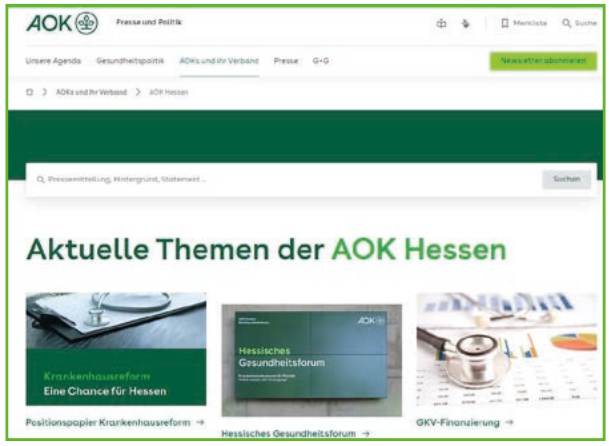
62

der 100 größten deutschen Unternehmen veröffentlichten 2021 einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht.

Quelle: Institut für ökologische Wirtschaftsforschung und future e. V., 2021.

Informationen bundesweit

Neues Presse- und Politikportal der AOK



Das neue bundesweite Presse- und Politikportal der AOK ist gestartet. Dort können Interessierte auf Presseinformationen sowie politische Publikationen und Nachrichten der AOKs zugreifen und sich zusätzlich über einen kostenfreien E-Mail-Newsletter informieren lassen. Dieser kann nach individuellen Themenwünschen konfiguriert werden. Das Presse- und Politikportal umfasst die Meldungen des AOK-Bundesverbandes sowie aller AOKs. Auch Ansprechpersonen für Medien und politische Anfragen können dort gefunden werden. Das neue Portal ist erreichbar unter:

→ **aok.de/pp/hessen**

Weiterbildung

Die Online-Seminare der AOK für 2024

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

Diese Seminare finden im Jahr 2024 statt:

- **Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen**
  Februar 2024
- **Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund**
  März 2024
- **Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht**
  März 2024
- **Praktika richtig abrechnen**
  Mai 2024
- **Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung**
  Juni 2024
- **Sozialversicherung bei Entsendungen**
  Juni 2024

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

→ **aok.de/fk/online-seminare**

Foto: AOK

»Der Geist ist genauso trainierbar wie der Körper«

Interview

Almuth Schult zählt zu den besten Torhüterinnen der Welt. Neben zahlreichen sportlichen Erfolgen ist sie auch für ihr soziales Engagement bekannt, wie etwa im Rahmen der Wieczorek-Stiftung, die Kinder und Jugendliche an der Armutsgrenze unterstützt. Sie erklärt Parallelen zwischen Arbeit und Fußball – und wie sie sich selbst immer wieder motiviert.

Was hat der Fußball mit der neuen Arbeitswelt gemeinsam?
Wenn es beispielsweise im Training darum geht, zehn Kilometer zu laufen, wird nicht erwartet, dass die gesamte Mannschaft in derselben Geschwindigkeit läuft. Jeder läuft stattdessen in seinem eigenen Tempo, um die beste Leistung zu erzielen. Das sind Ansätze, die sich auch im Konzept New Work finden.

Die beste Leistung – nicht nur als Spitzensportlerin – ist immer das Ziel. Wie motivieren Sie sich?
Mir ist es wichtig, mit anderen Menschen über meine Arbeit zu sprechen und ihre Sichtweise zu erfahren. Ich frage sie, ob sie Veränderungen bemerken. Wenn die Rückmeldung ist, dass es vorangeht, motiviert mich das. Wenn mir jedoch jemand spiegeln würde, dass Stillstand herrscht, würde ich mich angetrieben fühlen, mich zu verbessern.

Ruhig zu bleiben ist gerade als Torhüterin eine wichtige Fähigkeit. Was können Führungskräfte von Ihnen über Resilienz lernen?
Für mich ist der Geist genauso trainierbar wie der Körper, wie ein Muskel. Wer zum Beispiel nicht die richtige Schusstechnik hat, geht auf den Platz und versucht, die Bewegungen immer wieder zu machen. Mit beruflichen Situationen können Menschen ebenso umgehen: Wer leicht in Panik gerät, übt, damit das nicht mehr passiert. Es ist immer besser, Stress im Körper zu vermeiden und klare Entscheidungen zu treffen.

Innere Ruhe zu bewahren – da sind auch Pausen elementar: Wie verbringen Sie Ihre Auszeiten am liebsten?
Ich umgebe mich unglaublich gerne mit meiner Familie und meinen Freunden. Ich muss nicht viel reisen, ich mag es auch, zu Hause zu sein. Sport mache ich gerne zusammen mit meinen Kindern und meinem Partner. Beim Kochen finde ich auch Ruhe und gutes Essen hebt ja sowieso die Stimmung.

Almuth Schult
ist Fußballtorhüterin, Olympiasiegerin und TV-Expertin. Die Wendländerin spricht in Vorträgen über persönliche Herausforderungen und gibt Tipps zu Motivation, Teamwork und Führung.

»

Mir ist es wichtig, mit anderen Menschen über meine Arbeit zu sprechen.

Foto: DFB

Der AOK-Urlaubsplaner 2024

Behalten Sie mit dem AOK-Urlaubsplaner 2024 die Übersicht über Urlaube und Abwesenheiten Ihrer Mitarbeitenden. Zum Herunterladen als PDF- oder Zip-Datei.

Mehr erfahren auf aok.de/fk > Tools > AOK-Urlaubsplaner

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.