

2 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Das läuft: Beschäftigte zu Bewegung motivieren

→ S. 4

Mit Vereinbarkeit für Väter punkten → S. 12

Tipps zum Weiterbildungsgesetz → S. 22

Wertguthaben und Freistellungsphase → S. 24

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 Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Druck:

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

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

4. März 2024

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.



Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen

Gemeinsam in Bewegung bleiben

Es wird langsam wärmer, der Frühling ist angekommen. Viele Menschen beginnen nun wieder damit, mehr Sport im Freien zu treiben. Wie können Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden auch im Arbeitsalltag und im Betrieb buchstäblich in Bewegung bleiben? Bei der Suche nach Antworten sprechen wir mit einem Sportwissenschaftler, stellen Unternehmen mit spannenden Ideen vor und geben Hinweise, wie Arbeitgeber ihre Mitarbeiter und Teams in Schwung bringen können.

Auf Seite 10 stellen wir Ihnen die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ vor. Hier können Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam per Fahrrad Kilometer sammeln und damit etwas für die Umwelt und die eigene Gesundheit tun – und mit etwas Glück einen der attraktiven Preise gewinnen.

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 Erfahrung 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

TITEL
BETRIEB IN BEWEGUNG



4 Und jetzt alle zusammen
Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren

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

MAGAZIN



12 Väter begeistern – Fachkräfte halten
Von mehr Vereinbarkeit für Väter profitieren die Mitarbeiter und der Betrieb

19 Wieder reinkommen
So gelingt der Wiedereinstieg nach längerer Krankheit

22 Ausbilden und die Zukunft sichern
Das neue Weiterbildungsgesetz hilft Unternehmen bei der Azubi-Suche

24 Wertguthaben und Einmalzahlungen
Tipps und Informationen

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

31 „Fragen sind ein tolles Werkzeug“
Rapper und Coach Michael Kurth, bekannt als Curse, spricht übers Zuhören und Sinnhaftigkeit im Job



Thema: Allergien
Infos und Tipps zum richtigen Umgang am Arbeitsplatz finden Sie über den QR-Code





Und jetzt alle zusammen

Gesunder Betrieb



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

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


Hier können Arbeitgeber unterstützen: Durch passende Rahmenbedingungen können sie ihren Beschäftigten mehr Bewegung

ermöglichen – und sie durch begleitende Angebote zum Mitmachen ermuntern. Das setzt sich nach der Arbeit fort, zum Beispiel beim Betriebssport.

Bewegung, Bewegung, Bewegung

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

Ein gutes Beispiel für Alltagsbewegung ist das Treppensteigen. Auch diese Art der Bewegung können Arbeitgeber durch BGF aktiv fördern, sagt Froböse: „Das beginnt schon bei der attraktiven Gestaltung von Treppenhäusern. Ein Vorschlag: Schreiben Sie doch einfach auf jede Stufe, wie viel Energie Ihre Beschäftigten mit dem Treppensteigen verbrennen.“ Das bildet nicht nur weiter, sondern spornt auch an.

Darüber hinaus haben Unternehmen die Möglichkeit, das Treppensteigen durch Aktionen in den Fokus zu rücken. Das Chemnitzer Software-Unternehmen domeba veranstaltet zu diesem Zweck eine jährliche 



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

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

Ingo Froböse

Treppen-Challenge. Wer die im zehnten und elften Stock gelegenen Büroräume der Firma regelmäßig über das Treppenhaus erreicht, kann nicht nur einen begehrten Wanderpokal für sich beanspruchen, sondern auch kleine Preise gewinnen. Die Leistung wird per Strichliste gemessen, die im Büro aushängt. Die 47 Teilnehmenden füllen sie auf Vertrauensbasis selbst aus.

2023 haben sie insgesamt 809 Treppenläufe à 35 Höhenmeter zurückgelegt. Oder wie CEO Matthias Domes vorrechnet: „Letztes Jahr haben unsere Mitarbeitenden auf diese Weise dreimal den Mount Everest bestiegen und damit während der Arbeit Kreislauf und Muskulatur gestärkt.“

Dreimal V

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

Verhalten aktivieren

Dieser Punkt umfasst alle Bemühungen, Beschäftigte zu mehr Bewegung zu motivieren. Führungskräfte haben hier eine wichtige Rolle: als Vorbilder für einen aktiven



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

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

Matthias Domes



Matthias Domes
CEO der Software-Firma domeba

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

Die richtige Kommunikation ist dabei besonders wichtig. Arbeitgeber könnten laut Frobose dauerhaft über die vielen Bewegungsangebote im Unternehmen berichten. Neben Infos zu aktuellen Angeboten sind auch Reportagen zu den Betriebsmeisterschaften und Anleitungen für Dehnübungen am Schreibtisch oder an der Werkbank passende Themen für das Intranet, die Betriebszeitung oder das Schwarze Brett.

Raum für Bewegung

Wenn Arbeitgeber bewegungsfreundliche Verhältnisse schaffen möchten – das zweite V Betrieblicher Gesundheitsförderung –, tun sie gut daran, auf die Bedürfnisse der Belegschaft einzugehen. Eine geeignete Möglichkeit ist, die Mitarbeitenden von Anfang an in die Entwicklung entsprechender Angebote einzubinden. Die gemeinsam erarbeiteten Regelungen können sie in eine offizielle betriebliche Vereinbarung aufnehmen. Ein Beispiel sind hier Zeitkontingente für Bewegung während der Arbeit.

Im nächsten Schritt könnten dann passende Kooperationspartner gefunden werden. Das gilt vor allem für Unternehmen, die weder über das Equipment noch über eigenes

geschultes Personal zum Beispiel für Bewegungs-Workshops oder Yogakurse verfügen. Hier können die BGF-Ansprechpersonen der AOK helfen.

Wirkungsvolle Maßnahmen


Wer auf Leasing-Angebote für Firmenräder setzt, kann das natürlich durch entsprechende 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 angeleitete Bewegung durchführen zu können.

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

Alle machen mit

Ganz gleich, wofür sich ein Unternehmen entscheidet: Um so viele Menschen aus dem Team wie möglich zum Mitmachen zu bewegen, müssen Arbeitgeber sie erst einmal erreichen und motivieren. Hier können Vorträge oder Informationsangebote wie Intranet oder Flyer auf die vielen positiven Effekte und die leichte Umsetzbarkeit regelmäßiger Bewegung hinweisen. Auch helfen Workshops, in denen ausgebildete Fachleute einfache Übungen anleiten, die alle Mitarbeitenden danach selbst durchführen können. Die AOK kann Arbeitgeber durch eigene Beratungsangebote und die Vermittlung solcher Fachleute unterstützen. Ein weiterer guter Weg, das Team mitzunehmen, sind Laufgruppen. Gemeinsam zu laufen ist einfach und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Da es in den meisten Betrieben verschieden Schnelle gibt, sind mehrere Gruppen sinnvoll. Wenn jede von einer erfahrenen Läuferin oder einem erfahrenen Läufer angeführt wird, umso besser.



 So unterstützt die AOK

Vorbild sein und gesund führen

Mit dem AOK-Programm „Gesund führen“ können Arbeitgeber in sechs Modulen analysieren, wie gesundheitsfördernd ihr Führungsstil ist – und ihn auch verbessern:

→ aok-gesundfuehren.de

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

Ingo Froböse

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

Bewusstsein schaffen

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

Viele Vorteile für Arbeitgeber

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

Nach ganz oben kommen

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

dürfen. An Wochenenden finden hier sogar Kindergeburtstage statt.

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

Mit Sicherheit fit

Letztlich ist auch die Minimierung von Verletzungsgefahren bei Bewegungsangeboten und Betriebssport jeder Art wichtig. Hier geht easySoft mit gutem Beispiel voran. So hat das Unternehmen einen eigenen Sicherheitsbeauftragten ernannt, der die Mitarbeitenden gewissenhaft in den Sport einführt. Darüber hinaus schreibt die Firma vor, dass beim Klettern immer eine zweite Person vor Ort sein muss, um im Notfall einzugreifen.

Das erfreuliche Ergebnis: Trotz intensiver Nutzung der Kletterwände hat easySoft keinen einzigen Unfall zu 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.“ ◦



Benjamin Kuttler
Personalleiter der
Software-Firma
easySoft



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/sozialversicherung > **Beiträge zur Sozialversicherung > Entgeltarten im Beitragsrecht**

AOK bewegt
Das Programm „AOK bewegt“ unterstützt Unternehmen dabei,

ihre Mitarbeitenden zu Sport und Gesundheitsübungen zu motivieren. Mehr erfahren Sie auf

→ aokbewegt.de

Firmenläufe
Sich bewegen und Zusammengehörigkeit stärken: Firmenläufe können viele positive Effekte für Unternehmen haben. Mehr erfahren Sie auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

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



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.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/gesunde-arbeit



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

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

AOK 

Mit dem Rad zur Arbeit 2024

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

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:

→ [mdrza.de](https://www.mdrza.de)

↓
**BITTE RECHT
 FAHRRAD-
 FREUNDLICH**

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



Jennifer Schröder
 Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Mainova AG

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

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

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

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

Wie wird das Thema in der Belegschaft aufgenommen?

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

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

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

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

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

Väter begeistern – Fachkräfte halten

Vereinbarkeit



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

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

„Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche“

Wie wichtig die Väterförderung ist, belegen auch noch weitere aktuelle Zahlen: So haben laut einer Studie der Prognos AG aus dem Jahr 2022 bereits 450.000 Väter in Deutschland schon einmal zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter erwägen es der Befragung zufolge häufig oder zumindest manchmal. Auch Iris Lehmann denkt oft über Vereinbarkeit von Vatersein

und Arbeit nach. Sie ist Personalreferentin bei der Holzmanufaktur Rottweil in Baden-Württemberg. 73 der 95 Mitarbeitenden sind Männer, 36 von ihnen sind Väter. Iris Lehmann sagt: „Wir haben viele Arbeitszeitmodelle für Väter: Unsere Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche. Die Mitarbeitenden können auf Dauer, aber auch befristet, in Teilzeit oder in Teilzeit in Elternzeit arbeiten. Auch Führungskräfte.“

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

88%

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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

Wer Möglichkeiten eröffnet, bekommt Loyalität

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



GEPLANTES FAMILIENSTARTZEITGESETZ

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

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Iris Lehmann
Personalreferentin
bei der Holzmanu-
faktur Rottweil

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

Verständnis im Team ist wichtig

Mindestens so wichtig wie sehr konkrete Regelungen ist die Verankerung der Vereinbarkeit von Vatersein und Arbeit in der Unternehmenskultur. Hier kann offene Kommunikation helfen, die zeigt, warum das Unternehmen Väter unterstützt und welche Möglichkeiten es gibt. Denn Verständnis →

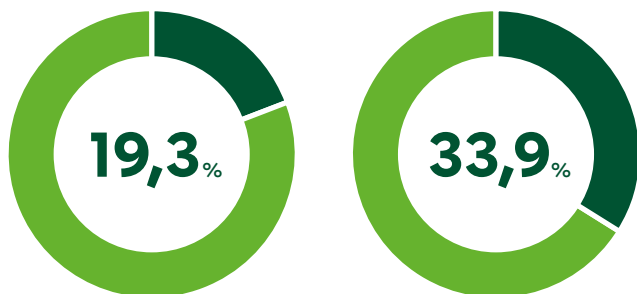
im Team und aufseiten der Führungskräfte ist essenziell dafür, dass Vereinbarkeit auch wirklich gelebt wird. Väter bleiben bei der Holzmanufaktur Rottweil ganz selbstverständlich zu Hause, wenn ein krankes Kind betreut werden muss – bundesweit nehmen die Mütter immer noch 70 bis 80 Prozent der Kinderkrankentage.

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

Kultur der Vereinbarkeit

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

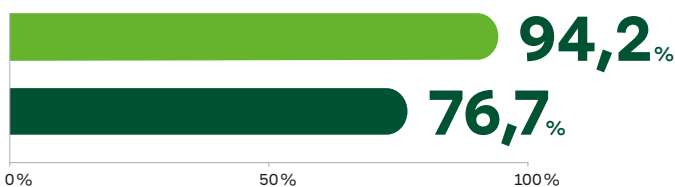
Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran



... der männlichen Führungskräfte arbeiteten 2023 in Teilzeit.

... der männlichen Führungskräfte nahmen 2023 Elternzeit.

Vereinbarkeit schafft Zufriedenheit



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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

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

Ein moderner Arbeitgeber sein

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

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



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk > Betriebliche Gesundheit > Psychische Gesundheit

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.

↓ DATEN UND FAKTEN

Punkte für die Chancenkarte

6 Punkte

sind für die Ausstellung der Chancenkarte notwendig.

4 Punkte

reichen bei einer teilweise anerkannten Berufsqualifikation.

Quelle:
Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Nebenbeschäftigung und Probearbeit

Zwölf Monate haben Inhabende einer Chancenkarte Zeit, um einen Job zu suchen beziehungsweise ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. Damit Arbeitgeber herausfinden, ob sich eine Person mit Chancenkarte eignet, können sie ein Probearbeitsverhältnis von maximal zwei Wochen vereinbaren. Auch Nebenbeschäftigungen bis zu 20 Wochenstunden sind erlaubt. Dies dient dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber ihren Lebensunterhalt sichern können – eine Grundvoraussetzung, um die Chancenkarte zu erhalten.

Sprache und Punkte

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

Fachkraft gefunden. Und nun?

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

So unterstützt die AOK

Bei Fragen zur SV-rechtlichen Beurteilung von Probearbeitsverhältnissen berät Sie Ihre AOK.
→ aok.de/fk/kontakt

Konkrete Infos zu den Zuwanderungsregelungen für Drittstaatsangehörige in unserem Online-Training zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:
→ aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/fachkraefteeinwanderungsgesetz

Der Arbeitgeberpodcast „AOK im Ohr“ informiert in einer dreiteiligen Serie über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.
→ aok.de/fk/podcast

1,7%

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



Pflegeversicherung

Nachweis Kinderzahl: einfach digital

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

Seit 1. Juli 2023 gelten für Eltern unterschiedliche Beitragssätze in der Pflegeversicherung, je nachdem, wie viele Kinder sie haben. Beschäftigte mit Kindern erhalten ab dem zweiten Kind unter 25 Jahren einen Beitragsabschlag von 0,25 Prozent (bis zum fünften Kind). Arbeitgeber sind derzeit dazu angehalten, die Angaben zu anrechnungsfähigen Kindern von ihren Beschäftigten einzuholen.

Digitales Nachweisverfahren

Spätestens ab 31. März 2025 wird ein digitales Verfahren zum Nachweis berücksichtigungsfähiger Kinder zur Verfügung stehen. Dann haben Arbeitgeber bis 30. Juni 2025 noch drei Monate Zeit, um die Abschläge samt Zinsen rückwirkend zum 1. Juli 2023 zu erstatten.



HÄUFIGE FRAGEN ZUM NACHWEISVERFAHREN

Wie lange gilt die Elterneigenschaft?

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

Wie lang gibt es die Abschläge?

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

Werden im Ausland lebende Kinder berücksichtigt?

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Hinweise finden Sie im Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023

Grenzgänger

Homeoffice bei Wohnsitz im EU-Ausland

Immer mehr Grenzgänger arbeiten aus dem Homeoffice im Ausland für ihren Arbeitgeber in Deutschland.

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

Bis dahin galt eine Grenze von 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit. Neben Deutschland sind sämtliche Nachbarländer außer Dänemark dem Abkommen beigetreten. Damit es Anwendung findet, müssen

Arbeitgeber bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) einen Antrag auf eine Ausnahmereinbarung von der 25-Prozent-Regelung stellen.

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

dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge & Fragebögen finden, Stichwort „Telearbeit“



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/workation

KURZMELDUNGEN

Elternzeit melden

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

→ aok.de/fk/jahreswechsel
 > Neues im elektronischen Meldeverfahren



Sie fragen, Experten antworten

URLAUBSABGELTUNG UND MÄRZKLAUSEL

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

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist. Dabei sind Einmalzahlungen vom 1. Januar bis zum 31. März des aktuellen Jahres dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen. Voraussetzungen: Das Arbeitsentgelt wird vom selben Arbeitgeber gezahlt und übersteigt zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze. Sofern im Januar 2023 keine Sozialversicherungstage angefallen sind, werden von der Urlaubsabgeltung folgerichtig keine Beiträge berechnet.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden:

→ aok.de/fk/expertenforum



Beitragszuschuss 2024

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

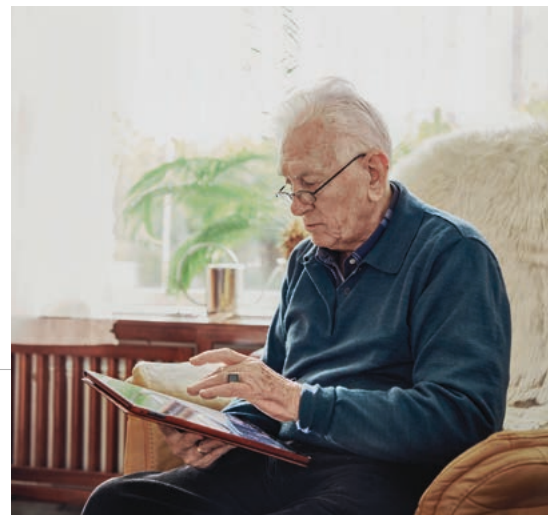
Privat versicherte Beschäftigte

Beitragszuschuss bei Rentenbezug

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.

So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank >
Grundlagen > Besprechungsergebnisse > Niederschriften > 2023 (unter TOP 4)

AKTUELL

Neu: E-Paper zu SV-Themen

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

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

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

→ aok.de/fk/podcast




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.

Nach längerer Krankheit mit reduzierter Stundenzahl wieder in den Job hineinfinden – 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 wiederherzu- 



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

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

Carsten Suhre

stellen. 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. Alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres insgesamt sechs Wochen erkranken, haben Anspruch auf das Eingliederungsmanagement. Innerbetrieblich kann vereinbart werden, dass Mitarbeitende bereits vor Erreichen der entsprechenden Fehltag die BEM-Möglichkeiten nutzen können.

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 volkswirtschaftlichen 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,



Carsten Suhre
BEM-Koordinator
der Diakonie
Bethanien



Petra Wiederstein
Projektkoordinatorin
für Betriebliche
Gesundheitsförderung
bei der AOK



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsrats-
vorsitzender
der AOK Hessen

» Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wichtiges Instrument, um weiteren Fehlzeiten vorzubeugen. Davon profitieren Unternehmen, aber auch die Beschäftigten. Das BEM-Verfahren sollte jedoch vom Gesetzgeber unbürokratischer ausgestaltet werden. «

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 Arbeitserleichterungen wie Hebeeinrichtungen zur Pflege besonders schwergewichtiger Patientinnen und Patienten. Sie ermöglicht im Rahmen der BEM-Maßnahmen langfristig erkrankten Beschäftigten Weiterbildungen, damit sie

auf 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.“ ◦



SIEBEN SCHRITTE DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENTS



- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 Personalvertretung informieren | 4 Formulare aufsetzen |
| 2 Mitarbeitende informieren | 5 BEM-Beauftragte bestimmen |
| 3 Vereinbarung schließen | 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:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit >
Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ausbilden, Zukunft sichern

Weiterbildungsgesetz

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

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

Die Praxis zählt

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

Mit den auf maximal sechs Wochen begrenzten Praktika haben Arbeitgeber den Vorteil, dass sie Jugendlichen ihre Berufsbilder live im Unternehmen



Das neue Gesetz soll Unternehmen bei der Azubi-Suche helfen

228.000

Ausbildungsstellen blieben 2023 unbesetzt.
(Stand 1.8.2023)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2023.



Hier gibt es Unterstützung

Erster Ansprechpartner für die Programme ist der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit:
arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Auch die Ausbildungsberatung der örtlichen IHKs hat Angebote zur Beratung:

eah.hessen.de/informationen/kammern-und-verbaende/ihk-hwk-hessen

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert über Schulkooperationen:

kofa.de > Suchwort: Schulkooperationen

vorstellen und unkompliziert erste Kontakte zu ihnen knüpfen. Ziel ist es, den Übergang zu einer Berufsausbildung in diesen Betrieben zu erleichtern.

Mobil sein


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

Durch eine Verkürzung der Mindestdauer auf vier Monate wurde auch die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung erleichtert – ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum, bei dem Beiträge und Vergütung bezuschusst werden.

Eine weitere wichtige Säule des Weiterbildungsgesetzes ist eine Ausbildungsgarantie für junge Menschen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen, zum Beispiel wenn Bewerbungen erfolglos bleiben, einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung bei einem Bildungsträger – ergänzt durch Praktika.

Auch Arbeitgeber profitieren

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

 So unterstützt die AOK

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

→ **aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden**

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

→ **aok.de/fk/gesunde-azubis**





Einmalzahlungen sind möglich

Wertguthaben



Ein Wertguthaben muss nicht immer angespart werden.
Auch Einmalzahlungen können verwendet werden.

Im Normalfall wird Wertguthaben angespart, indem Beschäftigte eine Zeit lang auf einen Teil ihres Arbeitsentgelts verzichten. In der Freistellungsphase beziehungsweise bei Verringerung der Arbeitszeit zahlt der Arbeitgeber dann weiter Entgelt.

Diese Regelung wurde immer wieder für Fälle von Personalabbau genutzt. Statt der Ansparphase hat dabei der Arbeitgeber eine Einmalzahlung geleistet und die Beschäftigten wurden danach sofort freigestellt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben ihre Rechtsauffassung geändert (TOP 3 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2023).

Wertguthabenvereinbarungen.

Vereinbarungen zum Personalabbau, die gleichzeitig die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, den Aufbau von Wertguthaben durch eine sofortige

Einmalzahlung des Arbeitgebers und die unmittelbare Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum vorgezogenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen, werden demnach als Wertguthabenvereinbarungen angesehen.

Wenn Unternehmen mit den betroffenen Beschäftigten in der Vergangenheit bereits entsprechende Vereinbarung zum Aufbau von Wertguthaben allein durch Einmalzahlungen getroffen haben, werden diese im Rahmen einer Betriebsprüfung nicht beanstandet. ◦

Wertguthaben zur richtigen Zeit verwenden

Freistellungsphase

Wertguthaben müssen bis zum Beginn einer Altersrente ausgezahlt werden.

Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten, die Beschäftigte für eine Freistellungsphase ansparen, werden als Wertguthaben bezeichnet. Dauert die Freistellung länger als einen Monat und erhält die freigestellte Person Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben, besteht im Sozialversicherungsrecht eine Beschäftigung und Sozialversicherungsbeiträge sind zu zahlen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben klargestellt, dass Wertguthaben nur bis zum Beginn einer Altersrente und bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Das heißt: Das Wertguthaben muss vor Beginn einer vorgezogenen Altersrente beziehungsweise vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgezahlt sein (TOP 2 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragsinzugs am 23. November 2023).

Das Wertguthaben dient dazu, die Lücke zwischen einem vorzeitigen Beschäftigungsende und dem Renteneintritt sozialversicherungsrechtlich geschützt zu überbrücken.



Störfall. Wird eine Wertguthabensvereinbarung dennoch für Zeiten des Altersrentenbezugs oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze angewendet, ist das Wertguthaben beitragsrechtlich aufzulösen (Störfall). In der Praxis tauchen diese Fälle auf, wenn eine Altersteilzeit beispielsweise durch Krankheit oder Tod der oder des Beschäftigten abgebrochen wird. Die Folge ist: Die Beiträge müssen dann rückabgewickelt werden. ◦



So unterstützt
die AOK

Nähere Informationen zum Störfall finden Sie in der Rechtsdatenbank unter dem Begriff „Störfall“.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank

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 Präsenzplicht mehr, fand eine Studie des Fraunhofer-Instituts heraus. Auf die Produktivität der Mitarbeitenden wirkt sich Homeoffice demnach nicht negativ aus: Rund 20 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie sich erhöht habe. Bei mehr als 35 Prozent blieb sie gleich.

SO GEHEN BETRIEBE IN DEUTSCHLAND MIT HOMEOFFICE UM

Rund

32 %

der deutschen Unternehmen ermöglichen Homeoffice an zwei Tagen pro Woche.

Rund

28 %

der deutschen Unternehmen verzichten gänzlich auf eine Präsenzregelung.

Quelle: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), „Arbeiten nach der Corona-Pandemie – Ein Jahr danach“, 2023.





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.

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.



Mensch und Maschine

Skepsis vor KI abbauen

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

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



Digitalisierung

Die elektronische Patientenakte (ePA)

Mit der App „AOK Mein Leben“ erhalten Versicherte über die elektronische Patientenakte (ePA) Einblick in ihre Gesundheitsdaten und können diese mit beteiligten Akteuren im Gesundheitswesen (Ärztinnen/Ärzte, Krankenhäuser usw.) teilen. Dokumente, die in der Vergangenheit in Papierform vorlagen, können digital in die elektronische Patientenakte eingepflegt werden. Durch Freigabe der gespeicherten Daten erhalten medizinische Einrichtungen Zugriff. Die Entscheidung, wer in welchem Umfang Zugriff auf die Daten hat, trifft der Versicherte. Durch die orts- und zeitunabhängige Bereitstellung medizinisch relevanter Dokumente sollen die Transparenz in der Versorgung gesteigert, überflüssige Doppeluntersuchungen vermieden und dadurch die Qualität und Wirtschaftlichkeit in der Versorgung erhöht werden.

TERMINE



23.-24.4.2024:
Zukunft Personal Nord

Im Mittelpunkt der Messe Zukunft Personal Nord stehen die Trends der Arbeitswelt von morgen. Vorträge und Workshops beleuchten den Einfluss des demografischen Wandels oder der digitalen Transformation auf die Personalarbeit. Veranstaltungsort ist die Messe Hamburg.

→ zukunft-personal.com > ZP Events > ZP Nord



28.4.2024: Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

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

→ ilo.org > topics > safety and health at work



Besonderes Engagement

Empathie-Award Pflege 2024

Ab sofort sucht die AOK Hessen wieder Berichte aus dem Pflege-Alltag und Nominierungen für ihren Empathie-Award. Er geht auch in diesem Jahr an besonders engagierte und verlässliche Pflegekräfte aus der ambulanten und stationären Pflege. Die Preise haben einen Gesamtwert von 6.000 Euro. Teilnehmen können Pflegebedürftige, nahestehende Personen, aber auch Kolleginnen und Kollegen aus einem Pflegedienst oder Pflegeheim. Es geht um eine anschauliche Beschreibung einer konkreten Pflegesituation – möglichst aus den vergangenen Monaten. Dabei soll eine Pflegefachkraft eine wichtige, positive Rolle spielen und sich durch besonderes Engagement und persönliche Zuwendung auszeichnen. Einsendungen bitte entweder per E-Mail an Riyad.Salhi@he.aok.de oder postalisch an AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen, Pressestelle, 64520 Groß-Gerau, senden. Mehr dazu:

→ empathie.hessen.aok.de

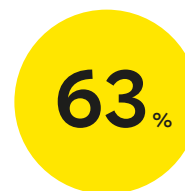
AOK-Seminar

Stress im Griff



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

→ stress-im-griff.de



der Gen Z
wünschen sich
mehr vegetari-
sches Essen in
der Kantine.



24.5.–2.6.2024:
Hessentag in Fritzlar

Hessentag in Fritzlar: Sie finden den Stand der AOK auf der Gewerbeschau des Hessentages. Besucherinnen und Besucher erhalten Informationen zu den Leistungen und Angeboten der AOK Hessen, zum Beispiel zum Gesundheitskonto. Zusätzlich lädt die AOK zu Aktionen rund um die Gesundheit ein.

→ hessentag2024.de



11.–12.6.2024:
TALENTpro Expofestival 2024

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

→ talentpro.de



Der Vorstand der AOK Hessen (v. l.): Detlef Lamm, Dr. Isabella Erb-Herrmann und Dr. Michael Karner

Solidargemeinschaft

Für Akzeptanz und Vielfalt

Demokratie, Akzeptanz und Vielfalt sind wichtige Grundlagen des Zusammenlebens und -arbeitens, auch bei der AOK Hessen. Sie versichert Menschen aus 198 verschiedenen Nationen. Dazu kommen zahlreiche Deutsche mit familiärer Migrationsgeschichte. „Sie alle gehören zu unserer Solidargemeinschaft: der AOK. Als Gesundheitskasse stehen wir für die universelle Menschenwürde, unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und einen toleranten Umgang miteinander“, betont der Vorstand – Detlef Lamm, Dr. Michael Karner und Dr. Isabella Erb-Herrmann – anlässlich der aktuellen Diskussionen in Deutschland. Menschen mit Migrationsgeschichte bilden zudem eine wichtige Säule des Gesundheitswesens. Bereits heute ist etwa jede beziehungsweise jeder sechste Erwerbstätige in den Gesundheits- und Pflegeberufen im Ausland geboren. Mehr als ein Viertel der Ärztinnen und Ärzte ist selbst zugewandert oder hat zugewanderte Eltern. Und auch die Belegschaft der AOK Hessen ist bunt und vielfältig.

Weiterbildung

Die Online-Seminare der AOK

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



Diese Themen erwarten Sie in den Online-Seminaren:

Mai 2024
Praktika richtig abrechnen

Juni 2024
Sozialversicherung bei Entsendungen

Juli 2024
Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

September 2024
Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

September 2024
Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

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

→ aok.de/fk/online-seminare

»Fragen sind ein tolles Werkzeug«

Interview

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



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

Abgabetermine, Konzertreisen, Auftritte: Ihr Alltag und der Ihres Teams ist geprägt von Terminen. Da kann man schon in Stress geraten. Wie können Führungskräfte Überlastung erkennen?

Menschen mit Verantwortung können im Team zum Beispiel auf die individuellen Unterschiede ihrer Beschäftigten achten, auf Faktoren wie Stress oder die persönlichen Umstände. Dafür gibt es ein tolles Werkzeug: Fragen. „Was braucht ihr? Was wünscht ihr euch?“ – das bedeutet nicht, dass alles umgesetzt wird, es wird aber angesprochen.

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

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

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

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

Michael „Curse“ Kurth

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





Mehr Fitness ganz nebenbei

Die Gesundheit fördern und gewinnen: Motivieren Sie Ihre Beschäftigten zur AOK-Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Vom 1. Mai bis 31. August können Sie Radfahrtage sammeln, CO₂ einsparen, als Team punkten – und Preise gewinnen.



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

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

