

2 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Am Ball bleiben: Beschäftigte zu Bewegung motivieren

→ S. 4

Wiedereinstieg nach langer Krankheit → S. 9

Checkliste: Praktikum → S. 15

Gelassen in die Betriebsprüfung → S. 16

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/KU

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 8 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

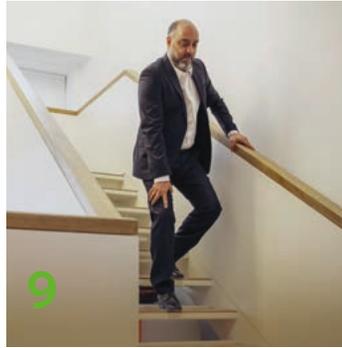
4 Und jetzt alle zusammen

Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren

8 Mit dem Rad zur Arbeit

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

MAGAZIN



9

9 Wieder reinkommen

So gelingt der Wiedereinstieg nach längerer Krankheit

15 Checkliste: Praktikum

Worauf es bei der Beschäftigung von Menschen im Praktikum ankommt

16 Gelassen in die Betriebsprüfung

Wenn die Rentenversicherung prüft, stellen sich viele Fragen – hier sind die Antworten

AUF EINEN BLICK



23

18 Auf einen Blick

News und Fakten

23 „Fragen sind ein tolles Werkzeug“

Rapper und Coach Michael Kurth, bekannt als Curse, spricht übers Zuhören und Sinnhaftigkeit im Job



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: vielseitige körperliche Belastungen und mehr Abwechslung in den Bewegungsabläufen.

Bewegung ist alles

Der Handlungsspielraum für Arbeitgeber sei dabei groß, erklärt der Sportwissenschaftler Professor Ingo Froböse von der Deutschen Sporthochschule Köln. So umfasst die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Angebote

während der Arbeitszeit – eine bewegte Mittagspause etwa oder die Unterbrechung langer Meetings durch Bewegungspausen. Betriebe können auch schon vor der Arbeit für mehr Bewegung sorgen, indem sie beispielsweise Jobräder anbieten, die Mitarbeitende für den Arbeitsweg nutzen. Alltagsbewegung ist ebenfalls vorteilhaft: Treppen steigen statt Aufzug fahren ist ein Klassiker.

Dreimal V

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

„Verhalten aktivieren“ meint alle Bemühungen, Mitarbeitende zu mehr Bewegung zu motivieren. Führungskräfte haben hier eine wichtige Rolle: als Vorbilder für einen aktiven Lebensstil und als Ermöglicher, die Bewegung in der Belegschaft gutheißen und fördern.

Führung ist ein Spagat

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

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



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



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

Lisa Hofmann

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

Raum für Bewegung

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

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

Alles geben?

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



Lisa Hofmann
Geschäftsführerin
der Marketing-
Agentur nyce

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

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

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

Immer alle mitnehmen

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

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

Viele Vorteile für Arbeitgeber

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

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



» Ein bewegtes Unternehmen ist ein gesundes Unternehmen. «

Ingo Froböse

Arbeitskräfte macht das ein Unternehmen attraktiver“, erklärt Froböse.

Puls hoch, Stresslevel runter

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

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

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist bei nyce also ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Agentur insgesamt. Für Ingo Froböse sollte die Agentur keine Ausnahme, sondern die Regel sein. Das drückt sich auch in der Maxime aus, die er allen Führungskräften ans Herz legt: „Ein bewegtes Unternehmen ist ein gesundes Unternehmen.“



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/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**

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.

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)

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 wiederherzustellen. Es soll einer erneuten Erkrankung vorbeugen – ist also auch per se ein Präventionsinstrument. BEM-Maßnahmen sollten frühzeitig eingeleitet werden. Dazu zählen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und begleitende Hilfen im Arbeitsleben.

Alle Vollzeitbeschäftigten, die innerhalb eines Jahres insgesamt sechs Wochen erkranken, haben Anspruch auf das Eingliederungsmanagement. Innerbetrieblich kann vereinbart werden, dass



Mitarbeitende bereits vor Erreichen der entsprechenden Fehltage die BEM-Möglichkeiten nutzen können.

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.





» **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.** «

Dr. Stefan Hoehl, Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Hessen

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, 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 Arbeiterleichterungen 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
- 2 Mitarbeitende informieren
- 3 Vereinbarung schließen
- 4 Formulare aufsetzen
- 5 BEM-Beauftragte bestimmen
- 6 BEM-Büro einrichten
- 7 BEM starten



So unterstützt die AOK

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

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

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



Checkliste: Praktikum

Unverbindlich reinschnuppern

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

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

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

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

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

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

5 **Für freiwillige Zwischenpraktika gilt die Sonderregelung für beschäftigte Studierende: das sogenannte „Werkstudentenprivileg“.** Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit

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

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

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

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

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

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



87,9%

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

Gelassen in die Betriebsprüfung

Vorbereitung zählt

Sozialversicherung, Entgelte, Umlagen: Die Rentenversicherung prüft, ob Unternehmen damit korrekt umgehen. Wer professionell vorbereitet ist, kann entspannt die nächste Betriebsprüfung erwarten.

Alles richtig gemacht bei der Sozialversicherung. Wer dieses Resultat hört, hat die Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger locker gemeistert. Dank guter Vorbereitung. Damit anzufangen ist immer der richtige Zeitpunkt. Denn mindestens alle vier Jahre wird jeder Arbeitgeber geprüft. Noch offene Fragen? Hier kommen die Antworten:

Kommt jemand ohne Ankündigung ins Haus?

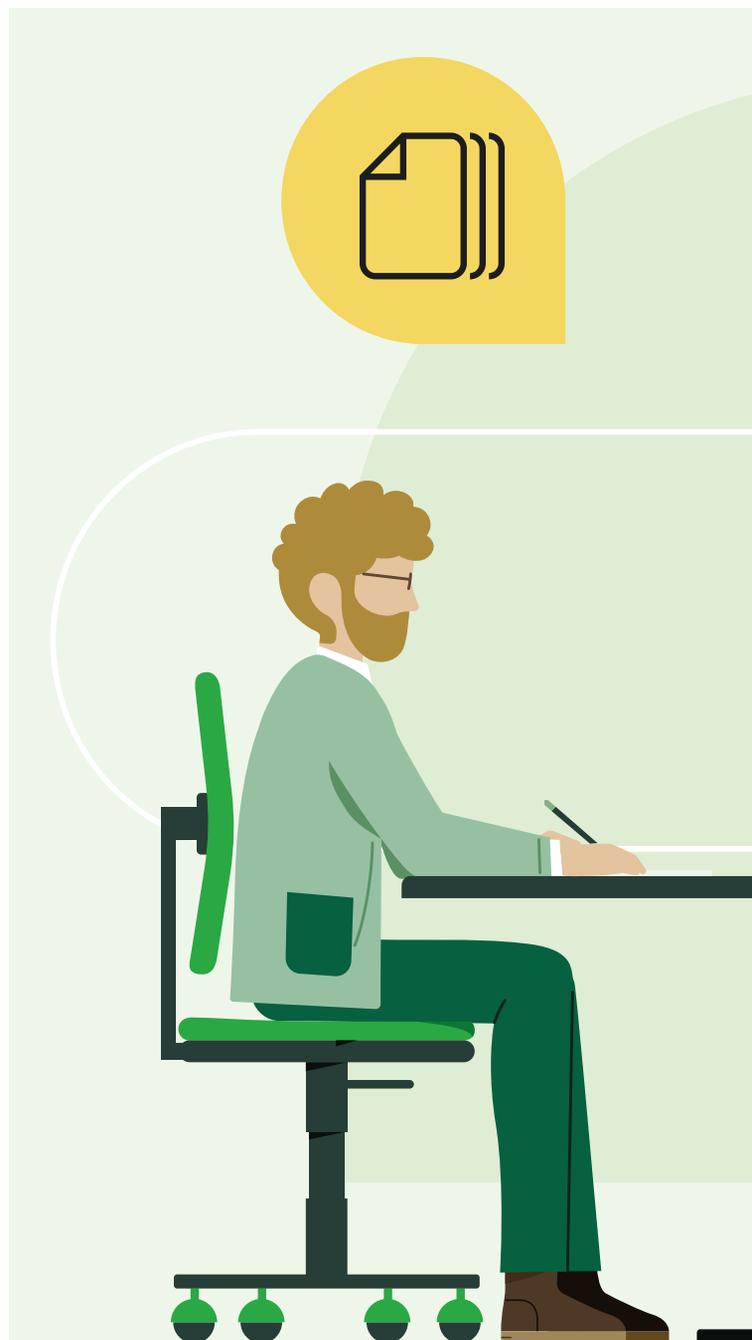
Nein, die Rentenversicherung informiert vorab darüber, dass und wann eine Prüfung bevorsteht. Anschließend fordert sie Unterlagen an, die mittlerweile elektronisch zu übermitteln sind (auf Antrag bis 31.12.2026 Übermittlung in Papierform möglich). Offene Fragen werden vor Ort im Unternehmen geklärt.

Immer im Unternehmen?

Ja. Werden Löhne und Gehälter jedoch über ein Steuerbüro, ein Rechenzentrum oder eine ähnliche Institution an die Sozialversicherung gemeldet, findet die Prüfung dort statt. Es sei denn, der Arbeitgeber hat etwas dagegen. In jedem Fall erfolgt dieser Termin zur üblichen Arbeitszeit und so, dass der betriebliche Ablauf nicht unzumutbar beeinträchtigt wird.

Wie lange dauert die Prüfung?

In kleineren Betrieben ist mit ein bis zwei, in größeren mit mehr Tagen zu rechnen, dann eventuell auch mit mehreren Prüfenden. Der Termin wird rechtzeitig vorab mit dem Unternehmen vereinbart.

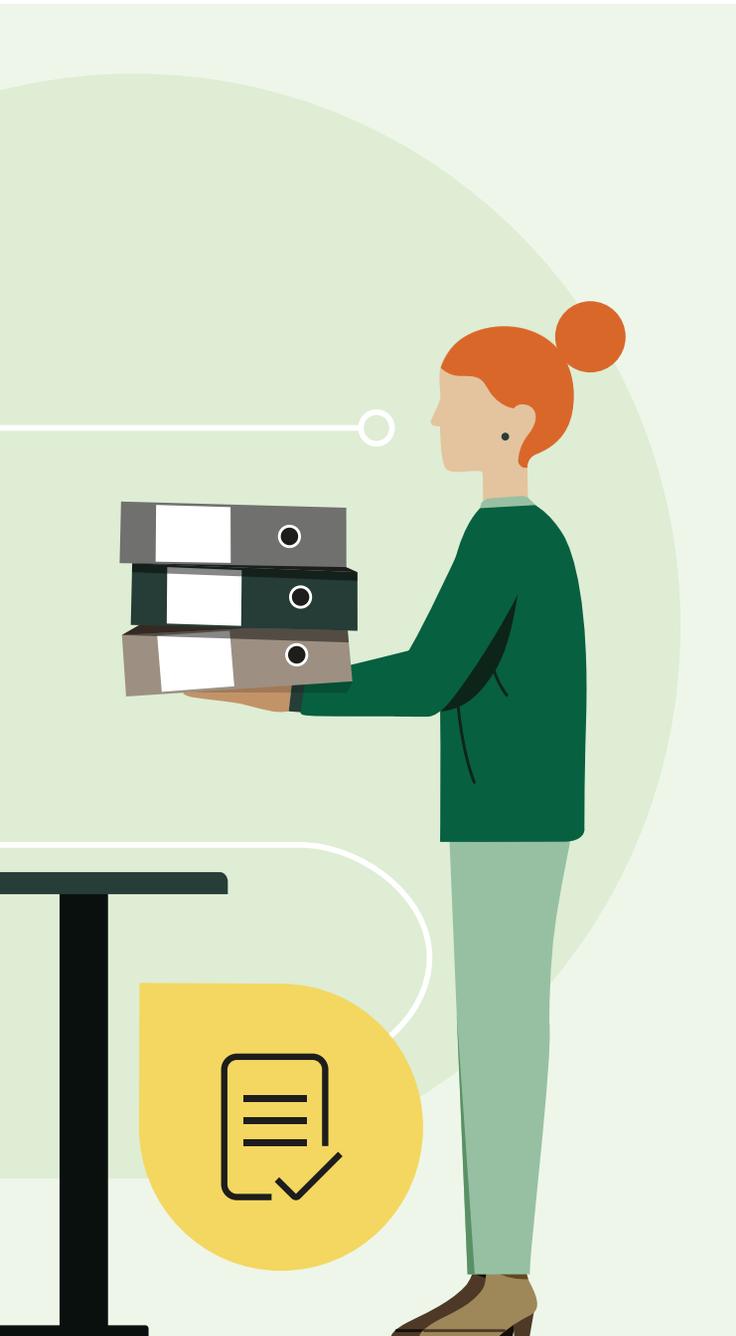


Wie viele Unternehmen werden geprüft?

765.000

Betriebe wurden 2021 geprüft.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2022.



Die Prüfungen haben ergeben:

681 Mio. € Nachzahlungen

550 Mio. € Nachforderungen wegen Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

131 Mio. € Rückerstattungen

Kann man Unterlagen nachreichen?

Ja, sogar während der laufenden Prüfung oder noch später. Dafür macht die prüfende Person einen Termin.

Was genau wird geprüft?

Es geht um Beiträge, Umlagen, Abgaben und Meldepflichten. Das betrifft die Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung), die Unfallversicherung, die Umlagen zu den Ausgleichskassen U1 und U2, die Insolvenzgeldumlage und die Künstlersozialabgabe. Auch Beschäftigungsverhältnisse werden geprüft, zum Beispiel die Arbeitszeiterfassung an sich oder das Vorliegen von Scheinselbstständigkeit.

Wie kann man sich am besten vorbereiten?

Die Rentenversicherung meldet sich mit deutlichem Vorlauf und fordert die Unterlagen an. Kommt die Prüfperson dann ins Haus, benötigt sie einen Arbeitsplatz sowie alle Unterlagen beziehungsweise den elektronischen Zugang dazu, denn sie müssen grundsätzlich in elektronischer Form vorliegen.

Kann man während der Prüfung mit der prüfenden Person sprechen?

Selbstverständlich. Man kann gleich zu Beginn nachfragen, ob alle benötigten Unterlagen vorliegen. Möglich ist auch – falls Unstimmigkeiten festgestellt werden –, zur Klärung um eine Zwischenbesprechung zu bitten. Lassen Sie sich auf jeden Fall nach der Prüfung über das Ergebnis informieren. Auch dann ist es noch möglich, eventuelle Ungereimtheiten zu besprechen.

Was passiert, wenn Unregelmäßigkeiten bestehen?

Im günstigsten Fall erhalten Unternehmen Rückerstattungen, es kann jedoch auch zu Forderungen kommen. Gegen diese Bescheide können Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Auf Antrag kann die Prüfung übrigens in kürzeren Abständen erfolgen. So können Betriebe verhindern, dass sich Forderungen über eine zu lange Zeit summieren. ◦



 So unterstützt die AOK

Weitere Informationen gibt es im Trends & Tipps-Spezial zum Jahreswechsel:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/betriebspruefung

Weniger Präsenz, mehr Produktivität

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

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

SO GEHEN BETRIEBE IN DEUTSCHLAND MIT HOMEOFFICE UM

Rund

32 %

der deutschen Unternehmen ermöglichen Homeoffice an zwei Tagen pro Woche.

Rund

28 %

der deutschen Unternehmen verzichten gänzlich auf eine Präsenzregelung.

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





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%

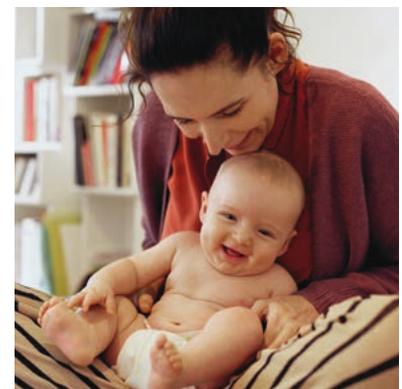
von ihnen sagten, dass der Arbeitgeber das hätte verhindern können.

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.

