

gesundes unternehmen

Auszeit als Chance

Wie Sie mit Elternzeit, Sabbatical,
Krankheit & Co. umgehen können

→ **Ab Seite 4**


**Poster
Gesundes Frühstück**

Die besten Tipps für
Ihre Mitarbeitenden

Seite 9 zum Entnehmen


personal wissen

Aktuelle Fachinfor-
mationen für das
Personal- & Lohnbüro

In der Heftmitte

Magazinthemen

Alternativen zur Kantine
Zeitmanagement
Mini- und Midijob-Reform

Ab Seite 19

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

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
AOK Hessen,
Basler Straße 2, 61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Stadtdeich 2-4, 20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de
E-Mail: redaktion@ministrygroup.de
Momentum Data Driven Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg
kontakt@hamburg-momentum.de

Editorial Director: Jochen Brenner

Redaktionsleitung: Per Horstmann

Redaktion: Fionn Birr, Heike Bohn,
Helmut Hillger, Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion AOK Hessen:
Ralf Metzger, Jürgen Merz, Constanze Seidel

Arbeitsrechtliche Beratung:
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden

Gestaltung: Henning Skibbe

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

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Redaktionsschluss: 13. Oktober 2022

ISSN 2366 8903

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.

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

editorial

Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen
Die Gesundheitskasse



Ausfälle meistern

In der modernen Arbeitswelt treffen neue Bedürfnisse auf altbekannte Herausforderungen, die Unternehmen immer schon beschäftigt haben. Ein Beispiel hierfür ist der Umgang mit Ausfällen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – seien sie freiwillig und geplant oder unfreiwillig und plötzlich. Wie Unternehmen solche Ausfälle besser meistern und bewältigen können, lesen Sie im Titelthema ab Seite 4.

Im neuen **Fehlzeiten-Report 2022** der AOK wird untersucht, wie Verantwortung, Nachhaltigkeit und Gesundheit zusammenhängen und was dies für ein zeitgemäßes betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet. Näheres zu diesen spannenden Hintergründen finden Sie ab Seite 24.

2023 kommt. Das Jahr 2022 neigt sich dem Ende zu. Wie immer gehen mit dem Jahreswechsel wichtige sozialversicherungsrechtliche Änderungen einher. In unseren Online-Seminaren „Trends & Tipps 2023“ erfahren Sie alle wichtigen Neuerungen – kompetent und aus einer Hand. Melden Sie sich bereits jetzt unter aok.de/fk/jahreswechsel für ein kostenloses Seminar der AOK an.

Ihr

Detlef Lamm, Vorsitzender des Vorstandes der AOK Hessen

Jederzeit für Sie erreichbar



Firmenservice

Sie möchten das Magazin abbestellen oder zusätzliche Exemplare anfordern?

Wenden Sie sich an den Firmenkundenservice der AOK Hessen: montags bis freitags, 8 bis 17 Uhr, derzeit für Sie auf Empfang

0800 123 2318 (kostenfrei)
firmenservice@he.aok.de



Arbeitgeberinformationsportal

Die Lösung für Ihre Fragen unter
aok.de/fk/hessen



Lob und Kritik

Ihre Meinung ist uns wichtig.

0800 0001 037 (kostenfrei)
lobundkritik@he.aok.de

magazin

- 19 **Gut essen, besser arbeiten**
Wie Unternehmen ihren Mitarbeitenden ein gesundes Mittagessen ermöglichen können
- 20 **news & facts**
Neuigkeiten aus Sozialversicherung, Gesundheitsförderung – und wie die AOK hilft
- 22 **Wirrwarr Workload**
Wie effektives Zeitmanagement Führungskräften zu mehr Klarheit im Alltag verhilft
- 24 **Verantwortung und Gesellschaft**
Was der Fehlzeiten-Report von AOK und Partnern über die Unternehmenskultur in Deutschland verrät
- 26 **Reform der Mini- und Midijobs**
Was mit den neuen Grenzen für Mini- und Midijobs auf Arbeitgeber zukommt
- 28 **tipps_trends_termine**
Nachrichten aus dem Berufsalltag, Tipps für Arbeitgeber und aktuelle Zahlen
- 31 **11 + 1 Fragen an ...**
Sven Plöger

titel **auszeit**

- 4 **Da findet sich schon ein Weg**
Was tun, wenn Mitarbeitende ausfallen? Zum Glück gibt es Strategien, Ausfälle zu managen oder zu verhindern
- 6 **Ausfallmanagement:**
auf Fehlzeiten vorbereitet sein
- 10 **Sabbaticals und Elternzeit:**
gemeinsame Lösungen finden
- 11 **Flexibilität und Homeoffice:**
Personal binden
- 14 **Das Potenzial der Elternzeit**

personal **wissen**

In der Heftmitte zum Herauslösen



- Ein Infoservice** für das Personal- und Lohnbüro, unter anderem mit den Themen:
- Digitalisierung im Meldeverfahren
 - Sozialversicherungsrecht 2023
 - Finanziell flexibel im Ruhestand





Da findet sich schon ein Weg

Auszeit. Was tun, wenn Mitarbeitende ausfallen? Die Personaldecke ist dünn, das gilt für fast alle Unternehmen. Der Umgang mit Urlaub, Sabbatical, Elternzeit, Fortbildung, Unfall oder Krankheit stellt Firmen oft vor Probleme. Zum Glück gibt es Strategien, Ausfälle zu managen – oder zu verhindern.

Hoch hinaus statt einfach weg: wie sich Unternehmen auf Sabbaticals und andere Ausfälle vorbereiten können.



Foto: Adobe Stock, Alena Ozerova

Es fehlt an Personal in den Betrieben und in den Büros, und das nicht erst seit gestern. Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt, besonders Fachkräfte sind kaum zu bekommen. Für Unternehmen bedeutet das: Wenn kaum genug Personal da ist, um den Betrieb aufrechtzuerhalten, ist jeder Ausfall ein potenzieller Schlag ins Kontor.

Es gibt vielfältige Gründe für Ausfälle. Einige Mitarbeitende kämpfen mit langwierigen Krankheiten, andere sind nach Unfällen für Wochen oder sogar Monate außer Gefecht gesetzt. Doch es gibt auch erfreuliche Gründe für längerfristige Ausfälle: wenn Vater oder Mutter sich in der Elternzeit ihrem Nachwuchs widmen. Oder wenn Fortbildungen gebucht werden, um verantwortungsvollere Aufgaben in der Firma zu übernehmen. In all diesen Fällen zeigen Arbeitgeber gern Verständnis. Auf Fragen nach Sabbaticals oder unbezahltem Urlaub hingegen reagieren sie zuweilen eher ablehnend. Der Grund: das Wissen, wie schwer es ist, jeden einzelnen Ausfall zu kompensieren.

Das Problem ist flächendeckend, der Fachkräftemangel stellt Unternehmen aus allen Regionen und Branchen vor große

Herausforderungen. Die Bundesagentur für Arbeit hat ermittelt, dass im ersten Quartal 2022 in rund 44 Prozent der Unternehmen Fachpersonal fehlte. Und schon 2021 konnte laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung nur rund ein Drittel der Unternehmen alle offenen Stellen besetzen.

Die Lage ist herausfordernd. Weil es an Fachkräften fehlt, weil manche Beschäftigten wochen- oder monatelang ausfallen – und weil weiterhin gelbe Scheine abgegeben werden. 19,7 Tage im Jahr fehlen erwerbstätige AOK-Versicherte im Durchschnitt (mehr darüber ab S. 24 zum Thema AOK-Fehlzeiten-Report).

Was können Unternehmen tun, um arbeitsfähig zu bleiben? Es gibt zwei sich ergänzende Ansätze, mit dem Ausfall von Beschäftigten umzugehen. Der erste ist pragmatisch: Ausfallmanagement verhindert, von plötzlichen Absenzen überrascht und gebeutelt zu werden. Der zweite Ansatz spielt eher über Bande: je angenehmer und gesünder das Arbeitsumfeld, desto geringer Fehlzeiten und Fluktuation. Und je attraktiver der Arbeitgeber, desto geringer ist im Idealfall das Problem mit den fehlenden Fachkräften.



Inhalt



- Seite 6** Ausfallmanagement: auf Fehlzeiten vorbereitet sein
- Seite 10** Sabbaticals und Elternzeit: gemeinsame Lösungen finden
- Seite 11** Flexibilität und Homeoffice: Personal binden
- Seite 14** Das Potenzial der Elternzeit



„Geplante oder ungeplante Personalausfälle stellen viele Unternehmen vor Probleme. Mit einem Ausfallmanagement können flexible und individuelle Lösungen gefunden werden, um Aufträge und Aufgaben dennoch termingerecht zu erledigen“

Dr. Stefan Hoehl,
Vorsitzender des Verwaltungsrates der AOK Hessen

Ausfallmanagement: auf Fehlzeiten vorbereitet sein

Irgendjemand fehlt immer, dafür sorgen schon Urlaubstage, Fortbildungen und ungeplante Abwesenheiten. Und irgendwann kommt die nächste Grippewelle. Daher ist es in allen Firmen selbstverständlich, Aufgaben anders zu verteilen, wenn der eine Mitarbeiter oder die andere Mitarbeiterin für einige Tage, Wochen oder sogar Monate ausfällt.

Zumal die meisten Ausfälle keineswegs überraschend kommen. Urlaubszeiten werden in der Regel bewusst mit mehreren Monaten Vorlauf koordiniert. Wer rechtzeitig um die einwöchige Fortbildung oder auch um die dreiwöchige Reha-Maßnahme weiß, kann entsprechend planen und schon vorab eine Vertretung organisieren.

Vorsorge ist die halbe Miete. Vorsorge heißt hier, mehr zu tun, als die Aufgaben der Fehlenden per Zuruf neu zu verteilen. Im Notfall springt die Kollegenschaft gern mal ein, aber auf Dauer? Bereits das normale Arbeitspensum ist in vielen Firmen herausfordernd. Wer schon am Anschlag arbeitet, reagiert gereizt, wenn noch eine Schippe draufgelegt werden soll – und dann womöglich noch eine. Wer ständig Überstunden macht, gefährdet die eigene Gesundheit. Und das kann sich eines Tages rächen.

Das Risiko ist bekannt – und wird häufig ignoriert. Das zeigt eine Umfrage des Software-Anbieters Atoss. Gefragt wurden produzierende Unternehmen, wie sie mit dem Ausfall von Mitarbeitenden umgehen. Überwiegender Tenor der Antworten: wenn es irgendwie geht, das Problem mit Überstunden abfedern, ansonsten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einsetzen. Einen Pool von „Springern“, die in solchen Notfällen einspringen, hatten nur fünf Prozent der Firmen aufgebaut. Ein Sechstel der befragten Betriebe muss gelegentlich Maschinen abstellen – die Ausfälle bringen die gesamte Produktion zum Stillstand.

Wenn Dienstpläne implodieren. Produzierende Unternehmen arbeiten oft in Schichten – und mit entsprechend ausgefeilten Dienstplänen. Dasselbe gilt auch für andere Branchen, beispielsweise die Pflege, Polizei und Feuerwehr, die Gastronomie oder auch die Logistik. In diesen Bereichen wird viel Zeit und Energie darauf verwendet, die Dienstpläne auf die individuellen Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen. Dienstpläne beweisen mitunter, dass das scheinbar Unmögliche eben doch möglich ist.

So bewundernswert diese Leistung ist: Dienstpläne sind oft auf Kante genäht. Schon eine Krankenschreibung zu viel lässt auch manch ausgetüfteltes System implodieren. Wie lässt sich das verhindern?

Freiwillige Vertretung

Basis eines Ausfallmanagements ist eine Liste von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich freiwillig als kurzfristig einsetzbare Reserve zur Verfügung stellen – und daher sofort angerufen werden können. Das verhindert, dass Führungskräfte Mitarbeitende aus dem Feierabend oder Urlaub holen (wenn dies auch oft ein unverzichtbarer Plan B ist).



Flexi-Dienste

Bei Flexi-Diensten kann die Arbeitszeit bei Bedarf verlängert werden. Beschäftigte arbeiten also kurzfristig länger, die Überstunden werden an anderen Tagen ausgeglichen.

Springerpool

Weil immer irgendwo jemand fehlt – und sei es nur urlaubsbedingt –, muss immer irgendwo jemand ersetzt werden. Idealerweise bauen Unternehmen einen Springerpool auf. Diese „Springer“ arbeiten immer dort, wo sie gerade benötigt werden. Das bedeutet: Sie brauchen



So unterstützt die AOK

Zuschüsse vom Arbeitgeber:

Damit ihre Angestellten keine gravierenden finanziellen Einbußen erleiden, zahlen einige Arbeitgeber freiwillig Zuschüsse zum Krankengeld.

 aok.de/fk/zuschuesse-zum-krankengeld

AOK-Expertenforum:

Fragen werden innerhalb von 24 Stunden von unseren Experten beantwortet:

 aok.de/fk/expertenforum

übergreifende Qualifikationen. Das heißt allerdings auch: Bei sehr speziellen Aufgaben können sie überfordert sein.

Joker

„Joker“ decken den Bereich zwischen Springern und der freiwilligen Vertretung ab. Kolleginnen und Kollegen übernehmen die Tätigkeiten in anderen Teams oder Abteilungen, weil sie sich genau für diese Joker-Dienste qualifiziert haben.

Zeitarbeit

Für Aufgaben, die kein spezielles Vorwissen benötigen, können auch Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden. Damit wird dem Stammpersonal keine weitere Arbeit aufgebürdet.

Selbst der beste Dienstplan wird durch ein unzureichendes Ausfallmanagement ausgehebelt. Das setzt zugleich eine gefährliche Spirale in Gang: Mitarbeitende werden stärker belastet. Das kann für Frust sorgen und gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Beides führt zu weiteren Ausfällen und verstärkt damit das Problem.



Fotos: AOK Gemeinschaft (l.); Adobe Stock, nenetus (r.)

Nicht nur in der Pflege: Viele Dienstpläne sind oft am Limit. Mit Reserven, Springern oder Flexi-Diensten können Unternehmen Ausfällen vorbeugen.

Das heißt im Umkehrschluss: Vorbereitet sein hilft. Bei unerwarteten Ausfällen ist Flexibilität gefordert, doch gerade längere Abwesenheiten kommen selten überraschend. Das beweisen die planbaren Urlaubswochen. Warum sollte das für Sabbaticals oder die Elternzeit nicht ebenso gelten?



So unterstützt die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Wer sich um die Gesundheit der Mitarbeitenden kümmert, senkt den Krankenstand, verhindert Fluktuation und erhöht ihre Loyalität, Motivation – und Produktivität.

 aok.de/fk/bgf
> **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Der Staat fördert die Gesundheitsförderung:

Der Gesetzgeber sieht steuerliche Freibeträge für die Betriebliche Gesundheitsförderung vor. Wer davon profitieren will, muss allerdings die Rahmenbedingungen beachten.

 aok.de/fk/bgf-foerderung



Gesundes Frühstück

Ein gesundes und ausgewogenes Frühstück gehört zu einer gesunden und ausgewogenen Ernährung. Die AOK unterstützt Unternehmen mit zahlreichen Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung rund um das Thema Ernährung.

Mehr erfahren auf aok.de/fk/fruehstueck

Sabbaticals und Elternzeit: gemeinsame Lösungen finden

Eine Schwangerschaft zum Beispiel bietet genügend Gelegenheiten, sich mit den werdenden Müttern und Vätern über die Elternzeit zu unterhalten. Ein Viertel aller Väter nutzt dieses Gesprächsangebot mittlerweile. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gehen Väter aktuell für durchschnittlich 3,7 Monate in Elternzeit.

Ähnlich bei Sabbaticals, die besonders durch New Work immer beliebter werden. Auch sie haben Vorlauf: Dabei muss festgelegt werden, wann die Auszeit genommen und wie sie finanziert werden soll – und was für den Arbeitgeber zumutbar ist. Am beliebtesten sind Teilzeitmodelle und Arbeitszeitkonten. Beim Teilzeitmodell arbeiten Beschäftigte in Vollzeit, erhalten aber nur einen Teil des Gehalts. Der einbehaltene Teil wird dann während des Sabbaticals ausbezahlt, während die Sozialversicherung weiterläuft. Beim Arbeitszeitkonto werden Überstunden angesammelt, die dann während des Sabbaticals „abgefeiert“ werden. Diese Variante gibt es auch als Zeitwert-

konto. Der Unterschied zu regulären Arbeitszeitkonten besteht darin, dass die geleisteten Überstunden auf die gesamte Lebensarbeitszeit berechnet werden und der Bezugsrahmen über einem Jahr liegt. All diesen Optionen ist gemein, dass sie nicht von heute auf morgen umsetzbar sind. Das gibt Arbeitgebern genügend Zeit, über Lösungen für die Ausfallzeiten nachzudenken.

Gemeinsam eine Lösung finden. Ob Sabbatical oder Elternzeit: Je länger Mitarbeitende fehlen, desto aufwendiger wird es, die Lücke zu füllen. Fällt die Auszeit relativ kurz aus, reicht gerade in kleineren Betrieben häufig eine vorab abgestimmte Dienst- und Urlaubsplanung für die Kollegenschaft. Die anfallenden Aufgaben werden umgeschichtet oder Teams neu strukturiert. Ist ja nur für ein paar Wochen.

Zieht sich die Elternzeit oder das Sabbatical über mehr als drei oder vier Monate hin, wird das kaum ausreichen. Auch kleinere Unternehmen können erwägen, sich an eine Zeitarbeitsfirma zu wenden. Hier gilt: Je eher mit der Suche begonnen wird, desto besser. Denn eine betriebsfremde Person kann nicht sofort 100 Prozent Leistung bringen. Im Idealfall arbeiten die Kolleginnen und Kollegen die „Neuen“ ein und treten anschließend ihre Auszeit an.

Joker, Springer, Zeitarbeit oder Flexi-Dienste: Es gibt viele Möglichkeiten für Unternehmen, Ausfälle abzufedern. Doch das Problem lässt sich auch von der

Auszeit – mit Recht!



Unbezahlter Urlaub, Pflegezeit, Elternzeit, Sabbatical: Es gibt besondere Lebenssituationen, die eine berufliche Auszeit von Mitarbeitenden erfordern. Arbeitgeber können in diesen Situationen unterstützen – müssen aber sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte berücksichtigen.

Sie fragen – AOK-Experten antworten

Sabbatical für Teilzeitkräfte? Es gibt auf jede Frage eine Antwort – im Expertenforum der AOK. An Werktagen bekommen Sie innerhalb von 24 Stunden eine Antwort.

 aok.de/fk/expertenforum

Digitales Nachschlagewerk

Sie stehen vor einer Herausforderung und brauchen tiefergehendes Wissen? In unserer Rechtsdatenbank finden Sie aktuelle Urteile, Gesetze und Rundschreiben zu Ihren Fragen zum Sozialversicherungsrecht – einfach, fundiert und topaktuell.

 aok.de/fk/rechtsdatenbank



Flexibilität und Homeoffice: Personal binden

Wissen zum Ansehen

Wenn Sie es praxisorientiert mögen und visuell – dann ist unser „Online-Seminar als Video“ die richtige Quelle für Sie. Dort erfahren Arbeitgeber, wie sie ihren Mitarbeitenden berufliche Auszeiten in unterschiedlichen Lebenssituationen ermöglichen können.

 [aok.de/fk/online-seminare-als-video](https://www.aok.de/fk/online-seminare-als-video)

anderen Seite angehen. Wie können Unternehmen die Ausfallzeiten minimieren?

Denn laut aktueller Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Gallup fühlen sich nur 17 Prozent der Befragten aktuell emotional an ihren Arbeitgeber gebunden, 83 Prozent von ihnen sind empfänglich für ein Angebot der Konkurrenz. 23 Prozent der Beschäftigten denken darüber nach, innerhalb der kommenden zwölf Monate ihren Arbeitgeber zu wechseln.

Zufriedenheit schweißt zusammen. Deshalb sollten sich Arbeitgeber umhören, worauf ihre potenziell



wechselwilligen Mitarbeitenden jetzt Wert legen. Das Wirtschaftsmagazin "Capital" hat die fünf wichtigsten Faktoren für Zufriedenheit und Freude an der Arbeit zusammengetragen:

1. Sinnhafte Aufgaben
2. Flexible Arbeitszeiten
3. Karriere-Optionen
4. Unternehmenskultur
5. Gutes Gehalt

Der Flexibilität hat Corona zusätzlichen Schwung verliehen. 61 Prozent der Büroangestellten wollen laut einer Umfrage des Elektronikkonzerns Sharp selbst entscheiden, wann sie wo arbeiten. Das Arbeitsbarometer des Personalvermittlers Randstad gibt an, dass ein Drittel der Angestellten eine Hybridlösung bevorzugt: mal im Büro, mal im Homeoffice. Ein kategorisches Nein des Arbeitgebers zu hybriden Arbeitsmodellen imponiert in der neuen Arbeitswelt niemandem mehr. Die Beschäftigten – und ihre Vorgesetzten – haben während der Pandemie gelernt: Wo ein Wille ist, findet sich auch ein Weg. „Viele haben sich erstmals bewusst gemacht, inwieweit die Arbeitsumgebung sie behindern oder beflügeln kann“, sagt die Trendforscherin Birgit

Gebhardt. Das führt zu Ansprüchen auf Mitarbeitenseite, kann aber auch Arbeitgeber beflügeln – wenn sie anbieten, was den allseits umworbenen Fachkräften wichtig ist.

Weiche Faktoren entscheiden mit? Wie stark darf man sich persönlich einbringen, wie ist der Ton? Wird Wertschätzung gezeigt? Ebenso wichtig: Wie flexibel zeigt sich der Arbeitgeber bei den Arbeitszeiten, den Arbeitstagen und den Arbeitsorten? Wie viel Freiraum gibt es bei täglichen Aufgaben, wie sehen die Entwicklungschancen aus? Insbesondere Frauen achten auf „patriarchalische Verhältnisse in so manchem Unternehmen, die berüchtigte gläserne Decke sowie die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, sagt Jan-Rainer Hinz, Arbeitsdirektor der Unternehmensberatung EY. Wer das ignoriert, wird bald ignoriert werden. Von den umworbenen Fachkräften – und ebenso von kündigenden Mitarbeitenden.

Deshalb ist es sinnvoll, die Wünsche der Beschäftigten zu hören und zu berücksichtigen, sofern möglich. Wer als Arbeitgeber offen auf den Wunsch nach Elternzeit, Sabbatical oder unbezahlten Urlaub reagiert, findet gemeinsam leichter eine tragfähige Lösung. Das spricht sich herum.



Nach der Krankheit wieder einsteigen

Kehren Mitarbeitende nach längerer Abwesenheit an ihren Arbeitsplatz zurück, kann ihnen ein gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) helfen, ihre volle Beschäftigungsfähigkeit wiederzuerlangen.

Anspruch darauf haben alle, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. So führen Sie ein BEM in drei Schritten ein:

1. Abstimmen und informieren:

Vor Einführung eines BEM sollte das Vorhaben mit der Personalvertretung abgestimmt werden. Eine frühzeitige Information etwa über Betriebsversammlungen schafft Transparenz und Vertrauen bei Mitarbeitenden.

2. Vereinbarung schließen:

Formal wird das BEM mit einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung



eingeführt, in der auch Datenschutz und Dokumentation geregelt sind. Anschließend werden die notwendigen Formulare abgestimmt.

3. BEM-Zuständige bestimmen:

Koordiniert werden die BEM-Maßnahmen vom Arbeitgeber oder – bei größeren Betrieben – von einem oder einer BEM-Zuständigen. Größere Unternehmen können ein Integrationsteam bilden.

So unterstützt die AOK

Der Weg zurück:

Vertraut – und doch anders. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt nach längerem Ausfall die Rückkehr ins Arbeitsleben.

Die AOK zeigt, worauf es ankommt.

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

BEM einführen – so geht's:

Die AOK hält für Arbeitgeber eine Vielzahl an praktischen Arbeitshilfen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als Download bereit.

 aok.de/fk/bem-checklisten

Das Potenzial der Elternzeit

Elternzeit. Noch immer führt die Elternzeit häufig zu einem Karriereknick. Weil es an Fachkräften mangelt, ist dieser Rückschritt ein großes Problem – denn nur durch berufliche Weiterentwicklung können die Lücken auf dem Personalmarkt gefüllt werden. Um diese Lose-lose-Situation zu lösen, gründete Ricarda Engelmeier MyCollective. Das Münchener Start-up will die Elternzeit zum Karriere-Boost machen. Vier Fragen an die dreifache Mutter.

Muss Elternzeit zum Karriereknick führen?

Ricarda Engelmeier: Im Gegenteil. Sie kann sogar zum Karriere-Kick werden. Elternqualitäten können nach der Rückkehr in den Job zu Führungsqualitäten werden. Ein Beispiel: Wer sich intensiv um ein Baby kümmert, lernt hinhören und sich in andere hineinzuversetzen. Das kann nach der Rückkehr helfen, einen empathischen Führungsstil zu entwickeln. Außerdem lernen Eltern effizient mit ihrer Zeit umzugehen, Prioritäten zu setzen und werden multitaskingfähig.

Wie können Arbeitgeber ihre Angestellten während der Elternzeit unterstützen?

RE: Oft führt die Elternzeit zu einem Kontaktabbruch zwischen Angestellten und ihren Unternehmen. Arbeitgeber können dem entgegenwirken, indem sie Mütter und Väter in der Elternzeit weiterhin aktiv einbinden.

In der Elternzeit lernen – geht das überhaupt?

RE: Natürlich ist die Elternzeit hauptsächlich dazu da, dass Eltern und Kinder Zeit miteinander verbringen. Aber viele Eltern haben in dieser Zeit auch Lust auf mehr – sie wollen intellektuellen Input. Deshalb ist die Elternzeit eine gute Zeit, um sich fortzubilden und wei-

terzuentwickeln. Unternehmen profitieren, wenn ihre Mitarbeitenden Elternzeit nehmen. Allerdings nur, wenn sie anschließend auch wieder erfolgreich dort anknüpfen können, wo sie aufgehört haben.

Welchen Effekt kann die Elternzeit auf die Unternehmenskultur haben?

RE: Frauen nehmen durchschnittlich deutlich länger Elternzeit als Männer und sind unter anderem deshalb bislang deutlich seltener in Führungspositionen. Das muss sich ändern. Menschen, die Elternzeit genommen haben und anschließend trotzdem Karriere machen, können Wegbereiter für eine positive Unternehmenskultur sein, die nicht nur Beruf und Familie, sondern auch Karriere und Familie vereinbart.

Dr. Ricarda Engelmeier (42), promovierte Ökonomin und Mutter von drei Kindern, gründete vor drei Jahren MyCollective. Das Münchener Start-up hilft Unternehmen, ihre Talente während der Elternzeit in Workshops, Coachings und mit Vorträgen zu begleiten und zu fördern und beim Wiedereinstieg in den Job zu unterstützen.



Foto: David Laubmeier

personal wissen

Für das
Personal- und
Lohnbüro

Digitalisierung im Meldeverfahren schreitet voran

Um das Melde- und Beitragsverfahren in der Sozialversicherung im Sinne der Digitalisierung und Entbürokratisierung weiterzuentwickeln, bringt das neue, achte SGB-IV-Änderungsgesetz ab 2023 wesentliche Änderungen. Die Regelungen sind noch nicht verabschiedet.

Sozialversicherungsausweis fällt weg. Die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises fällt ab dem 1. Januar 2023 weg. Stattdessen muss der Arbeitgeber in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer der Beschäftigten vorliegt, immer erst eine obligatorische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung im Rahmen des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens vornehmen. Erst bei erfolgloser Abfrage sind die Daten aus dem neuen Versicherungsnummer-Nachweis zu entnehmen, der den Sozialversicherungsausweis künftig ersetzt.

Elternzeit melden. Bei der elektronischen Übermittlung von Daten an die Elterngeldstellen für die Zahlung des Elterngelds ist es notwendig, dass die Krankenkassen frühzeitig den Beginn und das Ende einer Elternzeit erfahren. Aus diesem Grund ist ab dem 1. Januar 2024 der Beginn und das Ende der Elternzeit von Beschäftigten den Sozialversicherungsträgern im Rahmen des allgemeinen elektronischen Meldeverfahrens durch den Arbeitgeber mitzuteilen.

Digitale Unbedenklichkeitsbescheinigungen. Das bisher papiergestützte Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wird ab dem 1. Januar 2024 durch ein vollständig digitalisiertes Verfahren ersetzt.



Foto: Adobe Stock, SOMKID

So unterstützt die AOK

Immer auf dem Laufenden bleiben:

Jetzt für den Firmenkunden-Newsletter der AOK Hessen anmelden unter:

 aok.de/fk/newsletter

Neues im Sozialversicherungsrecht 2023

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

Sie fragen, Experten antworten

Übungsleiterpauschale. Ein Arbeitnehmer verdient mit seiner Hauptbeschäftigung in unserem Unternehmen 3.500 Euro brutto monatlich. Er hat zusätzlich seit 1. August eine Nebenbeschäftigung beim örtlichen Sportverein aufgenommen und verdient dort monatlich 1.000 Euro. Wie ist der Verdienst bei dem Sportverein beitragsrechtlich zu bewerten und welche Meldungen sind notwendig?

Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen grundsätzlich Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro im Kalenderjahr, die steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung sind. Übersteigen die Beträge aber den Freibetrag von 3.000 Euro, sind sie steuer- und beitragspflichtig.

Die Ausschöpfung der Übungsleiterpauschale en bloc für die Monate August bis Oktober ist zulässig. Ab 1. November ist die zweite Beschäftigung auch sozialversicherungspflichtig (Anmeldung mit Beitragsgruppe 1111 und Personengruppe 101).

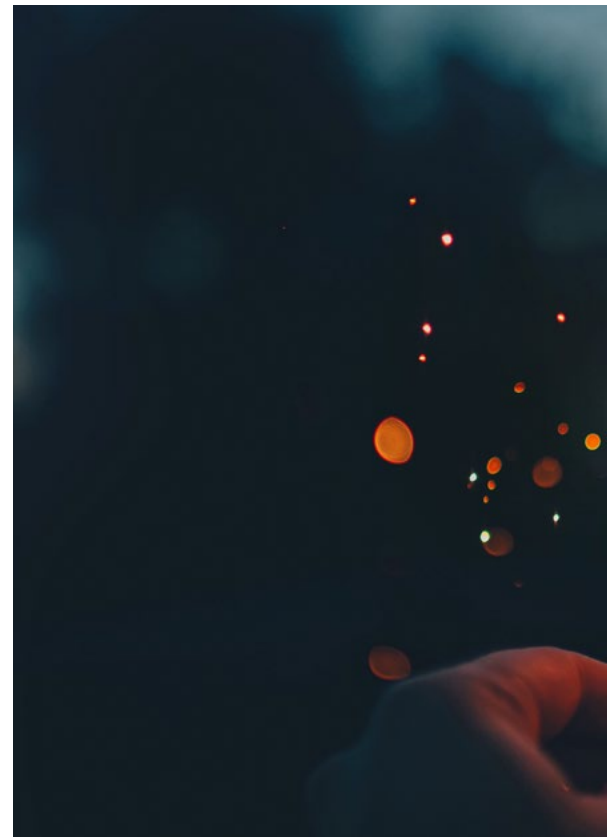
Betriebsprüfung. Ab dem 1. Januar 2023 wird für Arbeitgeber die Übermittlung der Entgeltaten im Rahmen der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) verpflichtend. Damit werden die prüfrelevanten Daten direkt aus dem Entgeltabrechnungssystem des Arbeitgebers elektronisch an den zuständigen Rentenversicherungsträger übermittelt. Auf Antrag des Arbeitgebers kann in begründeten Einzelfällen aber für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf die elektronische Übermittlung der gespeicherten Entgeltabrechnungsdaten verzichtet werden.

Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten an Arbeitgeber. Die Krankenkasse erstellt im Rahmen des neuen eAU-Verfahrens keine Meldung direkt nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Der Arbeitgeber muss eine Anfrage schicken, erst dann stellt die AOK die Arbeitsunfähigkeitszeiten zum Abruf zur Verfügung.

Mindestlohn für Azubis. Die Einstiegshöhe der gesetzlichen Mindestvergütung wird jährlich angehoben. Bei einem Ausbildungsbeginn im Jahr 2023 beträgt die Vergütung monatlich 620 Euro.

Unternehmensnummer. Bei dem elektronischen Stammdatenabruf, dem elektronischen Lohnnachweis und der UV-Jahresmeldung ist für den Meldezeitraum ab Januar 2023 die neue Unter-

Foto: Unsplash, Jan Schneider



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



nehmensnummer (UNRS) zu verwenden. Die UNRS setzt sich aus der zwölfstelligen Unternehmensnummer und einem dreistelligen Unternehmenskennzeichen zusammen.

Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz. Der bundesweit für alle gesetzlichen Krankenkassen geltende durchschnittliche Zusatzbeitragssatz, der nur in wenigen Ausnahmefällen zum Tragen kommt, soll ab 2023 um 0,3 Prozentpunkte auf 1,6 Prozent steigen. Die Höhe des individuellen Zusatzbeitragssatzes regelt jede Krankenkasse in ihrer Satzung.

Aktuelles im Lohnsteuerrecht. Zum 1. Januar 2023 wird die Arbeitslohngrenze zur Pauschalisierung der Lohnsteuer bei kurzfristiger Beschäftigung von 120 auf 150 Euro je Arbeitstag angehoben. Die Pauschalversteuerungsoption soll auch nach Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ihre praktische Bedeutung nicht verlieren. Die Regelung befindet sich noch im Gesetzgebungsverfahren und ist noch nicht in Kraft.

Weitere Informationen zu den Neuerungen ab dem 1. Januar 2023 erhalten Sie auf dem Arbeitgeberportal.

 aok.de/fk/jahreswechsel

kurz & knapp

Sozialversicherungspflicht in einer Rechtsanwalts-gesellschaft

Gesellschafter-Geschäftsführer. Rechtsanwälte, die als Gesellschafter-Geschäftsführer in einer Rechtsanwalts-gesellschaft tätig sind, können als abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig sein. Rechtsanwälte seien zwar unabhängige Organe der Rechtspflege, aber deswegen nicht automatisch von der Sozialversicherungspflicht ausgeschlossen. Entscheidend sei der Einzelfall. So entschied das Bundessozialgericht am 28. Juni 2022 (Az.: B 12 R 4/20 R) und wies damit die Revisionen von fünf Rechtsanwälten zurück.

Jeder der fünf Kläger verfügt in dem Fall nicht über die gesellschaftsrechtliche Rechtsmacht (nur Minderheits-gesellschafter) und kann daher nicht über die Geschicke der Rechtsanwalts-gesellschaft bestimmen. Zudem enthalten die Geschäftsführer-verträge typische Regelungen für eine abhängige Beschäftigung.

Jahressteuergesetz 2022

Regierungsentwurf. Die Bundesregierung hat am 14. September einen Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2022 erstellt, der verschiedene Änderungen im Steuerrecht in der Regel ab 1. Januar 2023 beinhaltet. Dazu zählen unter anderem:

- der vollständige Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen
- die Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags
- die Anhebung des Ausbildungsfreibetrags
- die Steuerfreistellung des Grundrentenzuschlags

Das weitere Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten.

Elterngeldstellen und Krankenkassen digital

Datenübermittlung. Ab dem 1. Juli 2023 sollen die Elterngeldstellen die erforderlichen Daten für das Mutterschaftsgeld elektronisch bei den Krankenkassen anfordern. Voraussetzung ist, dass die Antragstellerin auf Elterngeld der elektronischen Datenübermittlung zustimmt.

Bis Juni 2023 bleibt es beim bisherigen Papierverfahren. Die Krankenkasse stellt also bis Mitte des kommenden Jahres der Versicherten zur Beantragung des Elterngelds einen Nachweis über die Mutterschaftsgeldzeiten aus.

Bisher soll das elektronische Meldeverfahren ab Juli 2023 nur für Antragstellerinnen von Elterngeld gelten, die Mutterschaftsgeld erhalten. Gegebenenfalls wird das elektronische Verfahren auch auf die Fälle ausgedehnt, in denen die Antragstellerin auf Elterngeld kein Mutterschaftsgeld bezieht (sogenannte Negativbescheinigung).

Finanziell flexibel im Ruhestand

Zum 1. Januar 2023 soll die Hinzuverdienstgrenze bei einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen. Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung soll erheblich steigen. Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Hinzuverdienstregelung ab 2023. Ziel der geplanten Neuregelung aus dem achten SGB-IV-Änderungsgesetz ist es, die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten grundlegend zu reformieren. Die Änderungen sollen zum 1. Januar 2023 in Kraft treten. Bei vorgezogenen Altersrenten soll die Hinzuverdienstgrenze ganz entfallen, um den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler gestalten zu können.

Hinzuverdienst bei Erwerbsminderungsrenten. Auch bei den Erwerbsminderungsrenten sollen die Hinzuverdienstgrenzen merklich angehoben werden. Bundesminister Heil spricht hier von einem deutlichen Signal für erwerbsgeminderte Menschen, denen eine Brücke in den Arbeitsmarkt gebaut werden soll.

Weitere Informationen gibt es auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

 bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/8-sgb-iv-aenderungsgesetz.html

Weitere Informationen

Nähere Informationen zu vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrenten finden Sie auf den Online-Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund:

 deutsche-rentenversicherung.de

Aktuell

Lernen jederzeit. Die kostenfreien Lernprogramme der AOK unterstützen Sie im beruflichen Alltag. Das Online-Training Übergangsbereich wurde aufgrund der Minijob- und Mindestlohnreform grundlegend überarbeitet und erklärt umfassend die Änderungen bei den Midijobs seit 1. Oktober 2022.

Online-Training Übergangsbereich

 aok.de/fk/online-trainings

Rechengrößen 2023. Eine Übersicht über die Beitragsätze in allen Sozialversicherungszweigen für 2023 finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal. Außerdem gibt es hier die aktuellen Grenzwerte und Sachbezugswerte für das kommende Jahr. Damit Sie keinen Termin für Meldungen und Beitragszahlungen verpassen, steht dort auch ein Kalender mit allen Fälligkeitsterminen bereit.

Überblick Beiträge und Rechengrößen 2023

 aok.de/fk/tools

Gut essen, besser arbeiten

Mittagspause. Wenige kleine und mittelständische Betriebe unterhalten eine eigene Kantine. Für ihre Mitarbeitenden gibt es eine Reihe von gesunden Alternativen, die satt machen und schmecken.

Das schnelle Sandwich am Schreibtisch, der Schokoriegel auf der Fahrt zur Kundin oder zum Kunden: Im Arbeitsalltag fällt eine gesunde Ernährung häufig schwer. Dabei können auch Unternehmen ohne Kantine einiges für ein ausgewogenes Essensangebot tun.

Essensmarken: Liegen Restaurants in der Umgebung, stellen digitale Essensmarken die erste Lösung dar. Diese kann man bei vielen Partnerbetrieben einlösen – am besten natürlich bei der Salatbar oder dem Obststand um die Ecke. Apps erleichtern die Abwicklung, und durch den steuerfreien Zuschuss gibt es für Mitarbeitende einen finanziellen Benefit – und für Arbeitgeber die Chance, sich als fürsorglicher Betrieb zu zeigen.

Essensautomaten: Nicht jeder Essensautomat ist befüllt mit Kalorien- und Zuckerbomben. Es gibt an vielen Orten Anbieter, die spezielle Essensautomaten mit gesunden Sandwiches, Salaten und warmen Speisen befüllen. Der Fokus liegt dabei häufig auf der regionalen Herkunft der Zutaten und der Abfallvermeidung bei der Verpackung.

Foodtrucks: Die Kantine auf vier Rädern – da ist der Spaziergang an der frischen Luft gleich Teil des Menüs. Liegen andere Unternehmen in der Nähe, können sie gemeinsam Foodtruck-Betriebe anfragen und so die ganze Woche einen bunten und vor allem gesunden Speiseplan erstellen.

Lieferdienste: Neben den klassischen Anbietern existieren spezialisierte Arbeitslieferdienste mit wechselnden Gerichten und Mehrwegbehältern. Aus einem wechselnden Mittagsangebot können die Mitarbeitenden ein Menü ihrer Wahl bestellen – häufig ist auch eine vegetarische oder vegane Alternative dabei.

Gemeinsam kochen und essen: Man nehme eine gut ausgestattete Küche, einen im Kalender geblockten Termin, wechselnde Organisatoren und Organisatorinnen – fertig ist die gemeinsam gekochte Mittagsmahlzeit, Teambuilding inklusive. Kochen mit frischen und gesunden Zutaten ist auch für Betriebe im ländlichen Raum eine gut umsetzbare Option und kann im Sommer sogar als Picknick draußen stattfinden.

Für zwischendurch: Getränke und gesunde Snacks zur freien Entnahme, regelmäßig befüllte Obstkörbe, Mehrweg-Wasserflaschen im Unternehmenslook, frische Verpflegung bei Besprechungen – Ideen, mit denen Mitarbeitende bei der gesunden Ernährung unterstützt werden können.

Foto: Adobe Stock, sonyakamoz



Mehr als satt

Die Pausen- und Esskultur ist ein wichtiges Thema. Arbeitgeber können gesunde Ernährung zum Teil der Unternehmenskultur machen. Mehr zum Thema auf:

 aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesund-essen-bei-der-arbeit

Haben Sie mehr Bedarf am Thema „Gut essen“, dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir beraten Sie gern:

 aok.de/fk/hessen/kontakt



61%
sind mit der
Anzahl an Berufsreisen
unzufrieden

23%
sind bereit, deshalb den
Job zu wechseln

92%
erwarten bei mehr
Berufsreisen ein
höheres Gehalt oder
andere Vorteile

24%
achten bei Dienstreisen
auf Nachhaltigkeit

Dienstreise- lust: Beschäftigte wollen wieder mehr unterwegs sein

Elf Milliarden Euro hat die deutsche Wirtschaft im Coronajahr 2021 durch gestrichene Dienstreisen gespart. Laut einer aktuellen Studie wächst die Nachfrage nach Geschäftsreisen 2022 wieder – mit ihr aber auch der Anspruch der Reisenden. Die Welt der Geschäftsreisen befindet sich im Wandel.

Laut der aktuellen jährlichen Studie des US-amerikanischen Software-Unternehmens SAP-Concur gibt es aber Grund zur Sorge. Für 61 Prozent der Umfrageteilnehmenden entspräche die aktuelle Anzahl an Berufsreisen nicht ihren Erwartungen. Wenn Unternehmen darauf nicht reagierten, würde sich fast ein Viertel der Geschäftsreisenden zeitnah nach einer neuen Stelle umsehen. 82 Prozent der Unternehmen bewilligen so viele Reisen wie vor der Pandemie, aber auf einen kleineren Kreis verteilt.

92 Prozent der Befragten erwarten bei mehr Geschäftsreisen ein höheres Gehalt, andere Vorteile oder mehr Reiseflexibilität. Auch Nachhaltigkeit ist für 24 Prozent wichtig geworden.

Von den rund 4.000 befragten Geschäftsreisenden sowie Reisemanagerinnen und Reisemanagern gehen außerdem alle davon aus, dass ihre Aufgaben in den nächsten zwölf Monaten anspruchsvoller werden. Wohin die Reise geht, entscheidet aber jedes Unternehmen selbst.

Fotos: Getty Images, axillll (l.); Adobe Stock, Vasyf (r.)



Mitarbeitende in besten Händen

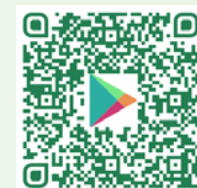
Beschäftigte, die bei der AOK Hessen versichert sind, profitieren von zahlreichen Vorteilen.

„Meine AOK“: ein besonderer Online-Service der AOK Hessen

Sicher per E-Mail oder per Chat mit der AOK kommunizieren, Unterlagen und Anträge fotografieren und digital einreichen sowie die persönliche Leistungsübersicht einsehen. Diese und viele weitere Möglichkeiten bietet die AOK Hessen ihren Versicherten über ihr Online-Portal.

Das Portal kann auch mobil über die App „Meine AOK“ für Android und iOS genutzt werden. Die Registrierung erfolgt unter

 hessen.meine.aok.de



Kompetenz ist gefragt

Gesundheitsinformationen. Viele Menschen haben große Probleme, qualitativ hochwertige und vertrauenswürdige Informationen zu Gesundheitsthemen zu erhalten. Das hat eine repräsentative Forsa-Umfrage im Auftrag des AOK-Bundesverbandes unter 2.000 Mitbürgerinnen und Mitbürgern ergeben. Für rund zwei Drittel der Befragten ist es eher schwierig oder sogar sehr schwierig zu beurteilen, ob Gesundheitsinformationen gesichert sind. Auch das Finden von Informationen zu Unterstützungsangeboten bei psychischen Problemen wird von knapp zwei Dritteln als schwierig oder sehr schwierig eingeschätzt.

„Die Schwierigkeit, gesicherte Gesundheitsinformationen zu bekommen, ist bei vulnerablen Gruppen noch stärker ausgeprägt“, betont Dr. Carola Reimann, Vor-

standsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes. So haben Personen mit schlechterem Gesundheitszustand tendenziell häufiger Probleme bei der Beschaffung und Beurteilung gesundheitsrelevanter Informationen als der Durchschnitt. Chronisch kranke Menschen berichten auch etwas häufiger über Schwierigkeiten bei der Suche nach professioneller Hilfe. Und gerade Jüngere haben laut Umfrage überdurchschnittlich oft Probleme zu beurteilen, ob eine ärztliche Zweitmeinung sinnvoll wäre.

AOK-Tipp: Der medizinische Informationsservice AOK-Clarimedis beantwortet rund um die Uhr telefonisch Fragen zum Thema Gesundheit. Der Service ist für AOK-Mitglieder kostenfrei.

 aok.de/clarimedis

Elektronischer Datenaustausch

Arbeitgeberverfahren. Um den Datenaustausch zwischen Arbeitgebern und den gesetzlichen Krankenkassen zu erleichtern, bietet die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) eine Reihe von öffentlichen Dateien als kostenfreie Downloads an.

Software-Erstellerinnen und -Ersteller beziehungsweise Anwendende von Entgeltabrechnungsprogrammen können die Dateien und Prüfprogramme in ihre Abrechnungssysteme integrieren. Nähere Informationen hierzu gibt es auf itsg.de

sv.net. Zudem können Arbeitgeber, die kein Entgeltabrechnungssystem ha-

ben, die von der ITSG entwickelte zertifizierte Ausfüllhilfe sv.net nutzen. Seit dem 1. Juli 2022 gibt es eine neue Version 22.1.0. Sie enthält eine Anpassung aufgrund der Verfahrensänderung beim elektronischen Austausch von Unterlagen mit der Deutschen Rentenversicherung (rv BEA).

Der elektronische Abruf von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist bereits seit Januar 2022 über sv.net möglich.

Die elektronische Ausfüllhilfe sv.net ist seit Jahren ein fester Bestandteil im Datenaustausch zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen. Sie wurde für mehr als 200 Millionen Meldungen genutzt.

Wirrwar Workload

Interview. Mal wieder dies und das nicht geschafft, anderes ist ebenfalls noch unerledigt. Morgen ist Meeting, die Agenda fehlt, dafür sind drei Überstunden da. Liegt das an der Menge der Aufgaben oder an der Uhr? Ein Gespräch mit Professor Cornelius König über Zeitmanagement, Führungskräfte als Vorbilder und weniger Ärger für alle.

„Sehr wichtig ist, die Zeitsouveränität der Mitarbeitenden zu achten.“

Prof. Dr. Cornelius König,
Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie,
Universität des Saarlandes



Wie kommt es, dass manche Menschen mehr Stunden für weniger Ergebnis arbeiten?

Manche Leute haben einfach generell Schwierigkeiten damit, ihre Zeit einzuteilen. Andere haben Probleme mit Fehlern. Wenn man immer alles perfekt machen will, kommt man manchmal mit der Zeit nicht hin. Außerdem geht es darum, Prioritäten setzen zu können. Manche Menschen halten darum „große“ Termine ein, zum Beispiel die Vorbereitung von Unterlagen für Meetings, während sich bei ihnen ebenso wichtige Kleinigkeiten unerledigt anhäufen.

Länder wie Spanien oder Island führten im letzten Jahr versuchsweise die 32-Stunden-Woche ein, Schweden testete vor einigen Jahren den Sechs-Stunden-Tag – mit Erfolg. Was ist dran an der Beobachtung, dass in Teilzeit bessere Ergebnisse erzielt würden?

Teilzeitkräfte sind vermutlich fokussierter, machen kürzere Kaffeepausen oder schieben Ablenkungen besser weg. Beschäftigte im Homeoffice berichten übrigens ebenfalls darüber, dass sie mehr schaffen, weil sie weniger gestört würden. Wenn Kolleginnen oder Kollegen aber gar nicht mehr mit der Kaffeetasse vorbeikommen und alle total effizient sind, hat das durchaus Nachteile. Dann geht nämlich verloren, was man auch braucht: die kleinen zwischenmenschlichen Tipps und Tricks. Allerdings sind das nur Beobachtungen, Zahlen dafür haben wir nicht. Dass Menschen bei nur fünf Stunden Arbeit täglich ständig effizienter wären, halte ich übrigens für einen Mythos. Niemand kann immer hoch konzentriert sein.

Wie können Führungskräfte ihre Mitarbeitenden beim Zeitmanagement unterstützen?

Die Sache mit den Fehlern ist eine entscheidende Stellschraube. Haben Mitarbeitende Angst davor, Fehler zu machen, teilen sie vielleicht ihre Zeit falsch ein. Darum wäre wichtig zu überlegen, wie man Druck herausnehmen kann. Fehler können schließlich immer passieren. Darüber hinaus wäre es eine Idee, dass Prioritäten auch mal von Vorgesetzten festgelegt werden – vor allem dann, wenn sich Mitarbeitende schwer damit tun.

Was können Führungskräfte selbst dazulernen?

Führungskräfte sind Vorbilder. Wenn ich zum Beispiel von meinen Leuten erwarte, vorbereitet in Gespräche zu kommen, dann gilt das auch für mich. Wurde eine Agenda erstellt, habe ich mir die also rechtzeitig anzusehen und zu ergänzen – ich muss mich also angemessen vorbereiten. Wichtig ist auch zu überlegen, wie viele Informationen ich im Arbeitsalltag kurzfristig von meinen Mitarbeitenden einfordere. Bekommen sie

ständig Ansagen nach dem Motto „Schick mir mal schnell dies und das“ oder haben Sie den Freiraum, ihre To-dos systematisch abzuarbeiten? Bringe ich also das Zeitmanagement der Mitarbeitenden durcheinander oder achte ich deren Zeitsouveränität? Das ist ein ganz wichtiger Punkt.

Ein weiteres Beispiel ist die Gestaltung von Meetings, ob online oder in Präsenz. Zieht man die straff durch, weil es effizient sein soll, oder plant man auch etwas Zeit für zwischenmenschliche Aspekte mit ein? Ich glaube außerdem, dass Führungskräfte Meetings oft gar nicht als Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden realisieren. Da steckt also noch viel Potenzial für besseres Zeitmanagement. Meine Wahrnehmung ist jedoch, dass es für das Thema Meetings erstaunlich wenig Weiterbildungen gibt.

Wie managen Sie selbst Ihre Zeit?

In der Tat denken viele Menschen, dass mein Zeitbudget professionell durchgetaktet sei und ich darum keine Zeit hätte. Mein Alltag ist jedoch stark von Unvorhergesehenem geprägt. Darum versuche ich, möglichst viele Puffer einzuplanen. Ein Besuch, der eine halbe Stunde früher oder später kommt, hier eine Kleinigkeit, dort ein Anruf, dafür braucht es Flexibilität.

Was ich vielleicht außerdem ein wenig anders mache: Ich finde das Unvorhergesehene in meinem Alltag nicht schlimm. Oft höre ich, wie andere aufzählen, was oder wer sie alles an der Arbeit gehindert habe. Das ist meines Erachtens ein ganz falscher Ansatz. Zeitmanagement wird viel einfacher, wenn man sich nicht mehr darüber ärgert, etwas nicht geschafft oder vertrödelt zu haben. Wer sich diesen Ärger spart, gewinnt vielmehr Zeit.

So unterstützt die AOK

AOK-Programm „Gesund führen“: Als Führungskraft überholte Muster zu verlassen und neue, gesündere Gewohnheiten zu beginnen, kommt Ihnen selbst und Ihrem ganzen Team zugute. In sechs interaktiven Modulen erfahren Sie, wie sich Ihr Führungsverhalten auf Ihre Mitarbeitenden auswirkt und wie Sie wirklich „gesund führen“. So können alle gemeinsam effektiv, effizient und ressourcenschonend arbeiten – ein Gewinn für Sie, Ihre Mitarbeitenden und den Betrieb.

 aok-gesundfuehren.de

Verantwortung und Gesellschaft

Gesunde Arbeit. Der Fehlzeiten-Report 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik zeigt: Unternehmen in Deutschland wollen mehr Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt übernehmen, doch es mangelt noch an Know-how. Gleichzeitig wird deutlich, dass verantwortungsvolle Unternehmen bereits heute zur Gesunderhaltung der Beschäftigten beitragen und sie stärker motivieren und besser binden.

Verantwortliches unternehmerisches Handeln ist ein zentraler Baustein nachhaltigen Wirtschaftens. Etliche Negativbeispiele der letzten Jahre haben große Debatten über die Verantwortung von Unternehmen ausgelöst. Umweltschutz, Geschlechtergleichstellung oder Ressourcenschonung sind nur einige Punkte, die Betriebe mit Produktionsstätten rund um den Globus und interkontinentalen Lieferketten berücksichtigen müssen, wenn sie Unternehmensverantwortung ernst nehmen wollen.

Vor diesem Hintergrund bedeutet zukunftsorientiertes Wirtschaften auch, Beschäftigte leistungsfähig, motiviert, verantwortungsbereit und gesund zu halten – genau hier greift die Betriebliche Gesundheitsförderung. Der Fehlzeiten-Report 2022 untersucht, wie Verantwortung, Nachhaltigkeit und Gesundheit zusammenhängen und was dies für zeitgemäßes Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet.

CSR: eine Herausforderung für Deutschland. So kursiert seit einigen Jahren der Begriff „Corporate Social Responsibility (CSR) durch die Unternehmenswelt. Dahinter verbirgt sich das selbst verordnete Ziel, gesellschaftliche Verantwortung in unternehmerisches Denken und Handeln einzubeziehen und sozial, ökologisch sowie ökonomisch verträglich zu wirtschaften.

Ab 2024 wird aus Freiwilligkeit Pflicht: Per EU-Verordnung kommt eine CSR-Berichtspflicht für Unternehmen ab 250 Beschäftigten nach Deutschland. Auch wenn

kleine und mittelständische Unternehmen davon nicht unmittelbar betroffen sind, werden sie aber voraussichtlich Geschäftspartnern, die der Berichtspflicht unterliegen, Auskunft über sich geben müssen.

Es gibt einiges aufzuholen: Sowohl 2014 als auch 2019 lagen deutsche Unternehmen im europäischen Vergleich bei der Durchführungsquote zentraler Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich hinter dem Durchschnitt. Deshalb werden im Fehlzeiten-Report mögliche Vereinfachungen für CSR-Umsetzungen vorgestellt: Neben Standards wie UN Global Compact (UNGC) oder dem Audit Scheme (EMAS) werden auch der Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und der ISO 26000 als Orientierungshilfe für CSR-Richtlinien diskutiert.

Diversity: mehr als eine Kosten-Nutzen-Rechnung.

Auch das Thema Diversität spielt in gesunde Unternehmensverantwortung mit hinein. Eine Belegschaft, die homogen wirkt, weil zum Beispiel überwiegend weiße, inländische Mitarbeitende beschäftigt sind, weist trotzdem Unterschiede auf: die Qualifikationen der Beschäftigten, die Beschäftigungsformen (Vollzeit, Teilzeit), das Alter der Belegschaft und vieles mehr. Damit verbunden sind häufig Ungleichverhältnisse. Ziel des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen unter anderem aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern.





2024

wird per EU-Verordnung
ein CSR-Bericht für Unternehmen
ab 250 Beschäftigten Pflicht.

Im Fehlzeiten-Report werden auch aktuelle Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung von 2022 vorgestellt, die verdeutlichen: Beschäftigte in Unternehmen mit ausgeprägter Gesundheitsfürsorge und Berücksichtigung von Umwelt und Gemeinwohl sind gesünder. Sie berichteten von weniger körperlichen, psychosomatischen und emotionalen Beschwerden, fehlten seltener krankheitsbedingt und gingen seltener entgegen ärztlichen Rats zur Arbeit. Darüber hinaus zeigen Beschäftigte aus Unternehmen mit stärkerer Sozialverantwortung eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation, fühlten sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden und waren zufriedener mit ihrer Arbeit. Fürsorgliches Verhalten für die Gesundheit der Beschäftigten äußert sich auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung, die der Gesunderhaltung der Beschäftigten dient, und hilft gesundheitliche Risiken zu minimieren. Diese Ergebnisse sollten Unternehmen

ermutigen, weitere Schritte in Richtung eines werteorientierten, nachhaltigen Wirtschaftens zu gehen. Mit einer Diversitäts-Arbeitsgruppe (selbstverständlich ebenso divers in der Zusammensetzung) oder einer Betriebsversammlung zum Thema Vielfalt kann eine Sensibilisierung und Qualifizierung erreicht werden. Dabei ist wichtig: Das „Andersein“ soll über eine rein „ökonomische Ressource“ hinausgehen.

So unterstützt die AOK

Fehlzeiten-Report 2022: „Verantwortung und Gesundheit“: so der Titel des aktuell erschienenen Fehlzeiten-Reports 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik. Hier erfahren Sie mehr zu den einzelnen Fachbeiträgen und können den Fehlzeiten-Report direkt bestellen.

 wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/fehlzeiten-report/2022/

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

 aok.de/fk/gesundheit >
Ansprechpartner



Reform der Mini- und Midijobs

Zum 1. Oktober 2022 wurde der gesetzliche Mindestlohn erhöht und der Übergangsbereich für Midijobs ausgeweitet. Worauf müssen sich Arbeitgeber jetzt einstellen?

Die Arbeit in den Gehaltsbuchhaltungen wird aktuell durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro brutto je Zeitstunde und die Reform des Niedriglohnbereichs bestimmt.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze. Die Geringfügigkeitsgrenze, bisher bekannt als 450-Euro-Grenze, wird seit dem 1. Oktober 2022 durch einen dynamischen Wert definiert. Sie orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn. Daraus ergibt sich eine Geringfügigkeitsgrenze von $(12 \text{ €} \times 130 \div 3 =)$ 520 Euro monatlich. Vorteil für Arbeitgeber:

Die Prüfung, ob sich durch Anhebung des Mindestlohns Änderungsbedarf in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit ergibt, ist obsolet.

Neuer Übergangsbereich. Der Übergangsbereich umfasst seit dem 1. Oktober 2022 Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis maximal 1.600 Euro.

Belastung der Arbeitgeber im Übergangsbereich. Die Arbeitgeber haben bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs einen Beitrags-

anteil von insgesamt 28 Prozent zu tragen. Das entspricht den von ihnen für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten zu leistenden Pauschalbeiträgen. Mit zunehmendem Arbeitsentgelt nimmt der Beitragsanteil des Arbeitgebers gleitend ab, bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 1.600 Euro seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent erreicht.

Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen. Mit einer neuen Formel zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen (BE) im Übergangsbereich wird die finanzielle Beitragsbelastung beim Übergang von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zugunsten des Beschäftigten abgemildert:

$$BE = F \times 520 + ([1600 \div 1600 - 520] - [G \div 1600 - 520] \times F) \times (AE - 520)$$

In der Formel steht AE für Arbeitsentgelt und der Wert 520 für die Geringfügigkeitsgrenze. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor F 0,7009 (bis 30. September: 0,7509).

Arbeitnehmeranteil. Zur Bestimmung des vom Beschäftigten zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag wird als beitragspflichtige Einnahme zugunsten der Arbeitnehmer/-innen ein geringerer Betrag zugrunde gelegt, der mittels der folgenden neuen Formel berechnet wird:

$$BE = (1600 \div 1600 - G) \times (AE - G)$$

Beitragsberechnung im Übergangsbereich. Die Beiträge werden also neu und zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie folgt geregelt:

1. Bestimmung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme mittels der Formel:

$$F \times 520 + ([1.600 \div 1.600 - 520] - [G \div 1.600 - 520] \times F) \times (AE - 520)$$

2. Von der fiktiven Einnahme unter Punkt 1 werden die Gesamtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unter Anwendung des je-

weils halben Beitragssatzes berechnet und gerundet. Dieser Betrag wird anschließend verdoppelt.

3. Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme des vom Beschäftigten zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag.
4. Von der fiktiven Einnahme unter Punkt 3 werden die Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unter Anwendung des jeweils halben Beitragssatzes berechnet.
5. Von den Gesamtbeiträgen (unter Punkt 2 ermittelt) werden die Arbeitnehmerbeitragsanteile (unter Punkt 4 ermittelt) abgezogen und so die Arbeitgeberbeitragsanteile errechnet.

Die Formeln zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen können auch verkürzt werden:

Beitragspflichtige Einnahmen im Übergangsbereich:
 $1,14401 \times AE - 230,4177$

Beitragspflichtige Einnahmen beim Arbeitnehmeranteil:
 $1,48148 \times AE - 770,3704$

So unterstützt die AOK

Richtlinien: Das Rundschreiben zum neuen Übergangsbereich und die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien sind auf dem Arbeitgeberportal verfügbar:

 aok.de/fk/rundschreiben > 2022

Online-Seminar: Ein Video des Seminars zu den Änderungen bei Mini- und Midijobs finden Sie unter

 aok.de/fk/online-seminare-als-video



Vier Tipps für eine positive Fehlerkultur

Fehler nicht verteufeln. Fehler können dazu führen, dass ein Unternehmen sich weiterentwickelt. Eine positive Fehlerkultur akzeptiert Fehler und lernt aus ihnen.

Die Schuldfrage aufbrechen. Oft suchen Menschen nach einem Schuldigen, wenn ein Fehler begangen wurde. Deshalb scheuen sich Mitarbeitende, Fehler zuzugeben. Dies ist aber der erste Schritt, um die Ursache zu erkennen. Fehler sind oft Resultate aus Strukturen oder Prozessen. Für eine positive Fehlerkultur empfiehlt es sich für Führungskräfte, ein Vertrauensverhältnis in der Belegschaft aufzubauen. Dabei sollte die Suche nach einer Lösung wichtiger sein als die Schuldfrage.

Fehler machen lernen. Fehler zuzugeben will gelernt sein. Eine Veränderung hin zu einer positiven Fehlerkultur kann aber dauern und braucht Zeit. Für eine glaubwürdige Kommunikation beginnt jede positive Fehlerkultur auch bei den Führungskräften. Wenn selbst die Chefin oder der Chef Fehler offen einräumt und Learnings daraus teilt, wirkt sich das positiv auf die Mitarbeitenden aus.

Konstruktive Unternehmenskultur. Meistens passieren Fehler im Stress oder unter Zeitdruck. Die Basis einer positiven Fehlerkultur liegt in einem konstruktiven Miteinander und einer offenen Kommunikation. Die Beschäftigten können sich einbringen und gemeinsam nach Ursachen von Fehlern suchen. So kann ein gemeinsames Bekenntnis zueinander sowie ein Leitbild entstehen.

AOK-Tipp: Eine offene Kommunikationskultur und soziale Unterstützung sind ein guter Garant für Fehlerbekenntnisse und Innovationskraft. Wie Führungskräfte ihre Kompetenzen in diesen Bereichen stärken können, zeigt das Online-Programm „Gesund führen“ der AOK.

 [aok-gesundfuehren.de](https://www.aok-gesundfuehren.de)

Termine

Tag der Krebsvorsorge

Haben Sie schon einen Termin?

Am 28. November dreht sich bei der Gesundheitskasse alles um die Früherkennung von Krebserkrankungen. Mit dem bundesweiten „Gesundheitstag“ startet die AOK eine Aktionswoche, in der im Online-Magazin auf [aok.de](https://www.aok.de) und in den sozialen Netzwerken Infos und Videos zur Krebsvorsorge zu finden

Weniger Unfälle, mehr Berufskrankheiten

Arbeitsunfälle 2021. Das Unfallrisiko in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst ist 2021 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle betrug im vergangenen Jahr 759.993. Das waren 45.514 mehr als im Vorjahr, aber immer noch deutlich weniger als 2019 (811.722), meldet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).

Die Zahl der Wegeunfälle nahm 2021 um fast zwölf Prozent auf 170.853 gegenüber dem Vorjahr zu. Sie blieb damit aber ebenfalls deutlich unter dem Niveau von 2019 (186.672). Die Zahl der tödlichen Unfälle bei der Arbeit stieg um 56 auf 370. Hinzu kamen 140 Unfälle im außerberuflichen Zusam-

menhang. Die Zahl der tödlichen Wegeunfälle sank um elf auf 227.

Durch die Coronapandemie stiegen 2021 die Anzeigen einer Berufskrankheit sowie deren Anerkennungen stark an. Gab es 2019 noch 80.132 Verdachtsanzeigen auf eine Berufskrankheit, so waren es im ersten Pandemiejahr 2020 schon 106.491 und im Jahr 2021 dann 227.730 Verdachtsanzeigen. Die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten stieg dementsprechend auf 123.626. Hierfür war jedoch nicht allein die Coronapandemie verantwortlich, sondern auch eine Gesetzesänderung zum Jahreswechsel 2020/2021, die die Definition, Prävention und Entschädigung von Berufskrankheiten neu geregelt hat.



sind. Neu ist der „Vorsorg-O-mat“. Das Online-Tool empfiehlt individuell, welche Früherkennungsuntersuchungen sinnvoll sind und wann diese anstehen. Dann muss lediglich noch ein Termin beim Arzt hierfür vereinbart werden.

 aok.de/vorsorgomat

DASA - Deutschlands größte Arbeitsweltausstellung

In Dortmund befindet sich die DASA (Deutsche Arbeitsschutzausstellung), die auf der Größe von fast zwei Fußballfeldern viele Facetten der Arbeitswelt präsentiert. In temporären Sonder- und laufend aktualisierten Dauerausstellungen geht es ergänzend um Themen wie Bildschirmarbeit, wie wir 2030 arbeiten werden, oder es werden Branchen vorgestellt wie die Welt der Elektrizität oder die Gesundheitsbranche.

 dasa-dortmund.de

Aktuelle Zahlen zur eAU

eAU. Bis zum 12. Oktober 2022 haben Ärztinnen und Ärzte und Krankenhäuser bereits 35.127.906 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen elektronisch an die Krankenkassen übermittelt.

35.127.906

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurden bereits elektronisch an die Krankenkassen übermittelt

Ab dem 1. Januar 2023 sind Arbeitgeber verpflichtet, die AU-Daten erkrankter Mitarbeitender elektronisch bei deren Krankenkassen abzurufen.

Digitalisierung. Auf der Homepage der gematik GmbH sind transparent die relevanten Schlüsselkennzahlen der Anwendungen der Telematikinfrastruktur (TI) aufgeführt. Hierzu gehören auch die eAUs. Die Zahlen werden täglich aktualisiert.

Die gematik ist gesamtverantwortlich für die TI im deutschen Gesundheitswesen und gibt im Dashboard einen kompakten Überblick über den Stand der Digitalisierung.

 [gematik.de](https://www.gematik.de) > [telematikinfrastruktur](#)
> [transparenz](#) > [ti-dashboard](#)

Wissen, was gilt

**Melden
Sie sich jetzt
gleich an.**

Trends & Tipps 2023

In den Jahreswechselfseminaren „Trends & Tipps 2023“ erfahren Sie, was im nächsten Jahr rund um die Sozialversicherung wichtig ist. Melden Sie sich am besten gleich zu einem der Online-Seminare an.



 [aok.de/fk/online-seminare](https://www.aok.de/fk/online-seminare)

Sven Plöger

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

- 1) **Big Boss, Teamleiter oder Azubi – welche Position würden Sie in einem Betrieb gerne einnehmen?**
Teamleiter! Für Azubi bin ich zu alt. Mit 1,90 m bin ich zwar vielleicht big, aber nicht der Typ Boss.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**
Ich wollte als Dreijähriger Vogel werden, sagen meine Eltern. Heute weiß ich, dass das nicht geht, aber Meteorologe ist schon nah dran.
- 3) **Was sollte ein gute Vorgesetzte oder ein guter Vorgesetzter unbedingt beherrschen?**
Empathie haben und die individuellen Stärken des Teams erkennen.
- 4) **Sie stranden mit Kolleginnen und Kollegen auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme?**
In den Himmel gucken, Wasser heranschaffen, eine Schutzhütte bauen.
- 5) **Mit wem würden Sie gerne mal eine Firma gründen und warum?**
Mit jemandem, der versteht, wie wichtig Nachhaltigkeit ist!
- 6) **Deutschland ist aus Ihrer Sicht ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...**
... es uns immer noch viel besser geht als den Menschen in vielen anderen Ländern. Wir müssen aber aufpassen: Übersättigung kann gefährlich sein.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**
An gutem Essen.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gerne erfunden?**
Den Rollkoffer mit Bremse, damit er im Zug nicht immer selbstständig auf Reisen geht.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**
Davon gibt es leider so viele. Würden wir die weglassen, hätten wir wohl schon die halbe Miete beim Klimaschutz.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**
Klare Gedanken fassen und strukturiert arbeiten.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**
Also, Leute, ich verrate doch nicht alles!
- +1) **Und noch ganz persönlich: Sie beschäftigen sich in Ihrem neuesten Buch mit dem Klima in den Alpen und wie die Menschen sich anpassen müssen. Was haben Sie dabei über die Veränderungsbereitschaft von uns Menschen gelernt?**
Die Alpen schützen uns vor extremem Wetter. Ohne Alpen hätten wir in der Mitte Europas eine Tornado-Allee wie in den USA. Wir können Klimafreundlich in die Alpen reisen und das Schützenswerte sehen und spüren. Die Veränderungsbereitschaft von Menschen wächst, wenn sie die empfindsame und erholsame Natur erleben.

Zur Person

Deutschlands bekanntester Meteorologe moderiert mehrere Radio- und Fernsehwettersendungen, hält Vorträge, dreht Dokus zum Thema Klimawandel und war in der Pilotenausbildung tätig. Dass er sich gut mit dem Wetter auskennt, ist für den gebürtigen Bonner auch eine Lebensversicherung, denn er ist ein Hobbyflieger. Plöger ist verheiratet und lebt in Ulm. Ehrenamtlich engagiert er sich für mehrere Hilfsorganisationen.



Foto: Sebastian Knoth



In Bewegung – der **AOK-Newsletter** für Arbeitgeber

Abonnieren Sie den kostenlosen Newsletter der AOK für Arbeitgeber und erhalten Sie jeden Monat Neuigkeiten zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheit direkt in Ihr E-Mail-Postfach.

Anmeldung für den Arbeitgeber-Newsletter unter: aok.de/fk/newsletter



AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

Foto: AOK Gemeinschaft

