

2 · 2024

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Das läuft Beschäftigte zu Bewegung motivieren

 [Hier klicken](#)

BGF in der Praxis: Moß im Emsland

Von der Baustelle bis zur Buchhaltung: So hält BGF das Moß-Team fit

 [Hier klicken](#)

Väter begeistern – Fachkräfte halten

Von mehr Vereinbarkeit für Väter profitieren Mitarbeitende und Betrieb

 [Hier klicken](#)

Ausbilden und die Zukunft sichern

Das neue Weiterbildungsgesetz hilft Unternehmen bei der Azubi-Suche

 [Hier klicken](#)

Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender der
AOK Niedersachsen



Gemeinsam in Bewegung bleiben

Draußen wird es langsam wärmer, der Winter ist vorbei. Viele Menschen beginnen nun wieder damit, mehr Sport zu treiben. Diesen Schwung können Arbeitgeber mitnehmen, auch über den Frühling hinaus – denn Bewegung hat immer Hochsaison.

Wie sorgen Unternehmen dafür, dass ihre Mitarbeitenden auch während der Arbeit buchstäblich in Bewegung bleiben?

Bei der Suche nach Antworten auf die Kernfrage unserer aktuellen Ausgabe sprechen wir mit einem Sportwissenschaftler, stellen Unternehmen mit spannenden Ansätzen vor und geben Hinweise, wie Arbeitgeber ihre Teams in Schwung bringen können. Ab [hier](#) stellen wir Ihnen die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ vor. Hier können Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam Kilometer sammeln, etwas für die Umwelt tun und mit etwas Glück Preise gewinnen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Herzlichst

Ihr Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender
der AOK Niedersachsen

So funktioniert's

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



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

TITEL BETRIEB IN BEWEGUNG

- **Und jetzt alle zusammen**
Wie Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung motivieren
- **Guter Sport für Ihr Team**
Drei Ideen für Betriebssportarten
- **Mit dem Rad zur Arbeit**
Mit der AOK-Mitmachaktion kommt das Team schon auf dem Weg zur Arbeit richtig in Schwung

MAGAZIN

- **Bewegter Austausch**
Meetings im Freien mit der Methode Walk-and-Talk
- **BGF in der Praxis**
Von der Baustelle bis zur Buchhaltung: So hält BGF das Moß-Team fit
- **Väter begeistern – Fachkräfte halten**
Von mehr Vereinbarkeit für Väter profitieren Mitarbeitende und Betrieb
- **Wieder reinkommen**
So gelingt der Wiedereinstieg nach längerer Krankheit
- **Kurz zur Arbeit?**
Pro und Kontra: Sommerlicher Dresscode im Betrieb
- **Azubis gesund halten**
Attraktive BGF-Angebote punkten bei den jungen Leuten

- **Ausbilden und die Zukunft sichern**
Das neue Weiterbildungsgesetz hilft Unternehmen bei der Azubi-Suche
- **Einmalzahlungen sind möglich**
Wertguthaben müssen nicht angespart werden
- **Wertguthaben zur richtigen Zeit verwenden**
Auszahlung muss vor Beginn der Altersrente erfolgen

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **AOK-Newsletter für Firmenkunden**
Jeden Monat aktuell und kostenfrei informiert
- **„Fragen sind ein tolles Werkzeug“**
Rapper und Coach Michael Kurth, bekannt als Curse, spricht übers Zuhören und Sinnhaftigkeit im Job
- **personal Wissen**
Ein Infoservice für das Personal- und Lohnbüro





Und jetzt alle zusammen

Gesunder Betrieb



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



Zurück zum Inhalt


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

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

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

Bewegung, Bewegung, Bewegung

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

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



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

Prof. Dr. Ingo Froböse

Sportwissenschaftler an der Deutschen Sporthochschule Köln



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

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

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

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



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

Dreimal V

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





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

Matthias Domes
CEO der Software-Firma domeba

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

Verhalten aktivieren

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

Die richtige Kommunikation ist dabei besonders wichtig. Arbeitgeber könnten laut Frobose dauerhaft über die vielen Bewegungsangebote im Unternehmen berichten. Neben Infos zu aktuellen Angeboten sind auch Reportagen zu den

Betriebsmeisterschaften und Anleitungen für Dehnübungen am Schreibtisch oder an der Werkbank passende Themen für das Intranet, die Betriebszeitung oder das Schwarze Brett.

Raum für Bewegung

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





 So unterstützt
die AOK

Vorbild sein und gesund führen

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

 [Hier klicken](#)

Wirkungsvolle Maßnahmen

Wer auf Leasing-Angebote für Firmenräder setzt, kann das natürlich durch entsprechende Parkplätze ergänzen. Die Bereitstellung von Duschen und Umkleiden am Arbeitsplatz ermöglicht es Mitarbeitenden, auch dann frisch zu sein, wenn sie zuvor zur Arbeit geradelt sind.


Manchmal jedoch reicht bereits ein freier, gut belüfteter Raum, um gemeinsame und angeleitete Bewegung durchführen zu können.

Auch höhenverstellbare Schreibtische verbessern die Ergonomie und Bewegungsmöglichkeiten von Büroarbeitsplätzen. Bei den Stadtwerken Solingen werden zusätzlich bereits sogenannte Desk-Bikes als Schreibtischstühle mit Pedalen von mehreren Mitarbeitenden genutzt. „Gerade in langen Video-Meetings lassen sich Einheiten auf dem Bike gut integrieren“, versichert Pressesprecherin Lisa Nohl. „So kommt man auch direkt am Schreibtisch gelenkschonend in Bewegung.“

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

Ingo Froböse

Alle machen mit

Ganz gleich, wofür sich ein Unternehmen entscheidet: Um so viele Menschen aus dem Team wie möglich zum Mitmachen zu bewegen, müssen Arbeitgeber sie erst einmal erreichen und motivieren. Hier können Vorträge oder Informationsangebote wie Intranet oder Flyer auf die vielen positiven Effekte und die leichte Umsetzbarkeit regelmäßiger Bewegung hinweisen. Auch helfen Workshops und andere Angebote zu Ergonomie und Bewegung am Arbeitsplatz, die Fachkräfte der AOK kostenfrei in den Betrieben durchführen. Mit der Reihe „Fit im Betrieb“ bietet die AOK Niedersachsen Mitarbeitenden zum Beispiel die Möglichkeit, ihre körperliche Fitness, Beweglichkeit oder Rückenkraft vertraulich messen zu lassen, um diese anschließend gezielt zu verbessern. Ein weiterer guter Weg, das Team mitzunehmen, sind Laufgruppen. Gemeinsam zu laufen ist einfach und 



Zurück zum Inhalt

stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Da es in den meisten Betrieben verschieden Schnelle gibt, sind mehrere Gruppen sinnvoll. Wenn jede von einer erfahrenen Läuferin oder einem erfahrenen Läufer angeführt wird, umso besser.

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

Bewusstsein schaffen

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


Viele Vorteile für Arbeitgeber

Bewegungsförderung hat viele Vorteile für den Arbeitgeber. Ingo Froböse fasst sie so zusammen: „Ich habe gesunde, ausgeglichene Mitarbeitende, Krankheitstage werden reduziert und die Leistungsfähigkeit bleibt länger erhalten.“ Gemeinsame

körperliche Aktivität sorgt außerdem für mehr Zusammenhalt im Team. „Gerade im Kampf um herausragende Arbeitskräfte macht das ein Unternehmen attraktiver“, erklärt Froböse.

Nach ganz oben kommen

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

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



Benjamin Kuttler
Personalleiter der Software-Firma easySoft

einem tollen Argument beim Employer Branding geworden.“

Mit Sicherheit fit

Letztlich ist auch die Minimierung von Verletzungsgefahren bei Bewegungsangeboten und Betriebssport jeder Art wichtig. Hier geht easySoft mit gutem Beispiel voran. So hat das Unternehmen einen eigenen Sicherheitsbeauftragten ernannt, der die Mitarbeitenden gewissenhaft in den Sport einführt. Darüber

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



Fit im Betrieb

Mit der Reihe „Fit im Betrieb“ können Arbeitgeber ihren Beschäftigten die Möglichkeit einer vertraulichen Messung ihrer körperlichen Fitness, Beweglichkeit oder Rücken- und Rumpfkraft bieten, um diese dann gezielt zu verbessern. Das viermonatige Gesundheitsangebot führt die AOK Niedersachsen für den Betrieb und alle teilnehmenden Beschäftigten kostenfrei durch – unabhängig von der Kassenzugehörigkeit.

→ **Hier klicken**

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:

→ **Hier klicken**

Firmenläufe

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

→ **Hier klicken**



Guter Sport für Ihr Team

Aktiv werden



Die Entscheidung, Betriebssport anzubieten, fällt Unternehmen eventuell leicht. Viel kniffliger ist die Frage, welche Sportarten es sein sollen. Drei Ideen, die Sie mit Ihrem Team vorab diskutieren können, damit so viele wie möglich mitmachen.



Fußball

Das Kicken ist der Klassiker unter den Betriebssportarten. Alle glauben, es am besten zu können, und das Runde muss nur ins Eckige. Auf kleinem oder großem Feld, im Tor oder im 16er – alles macht Spaß. Das können Arbeitgeber für sich und das Team nutzen. Praktisch überall zu spielen, gemischte Teams sind möglich, keine großartige Ausrüstung nötig. Und der Schiri kann dem Chef mal einen Anpfiff geben.

Nachteil: Die Verletzungsgefahr gerade bei Untrainierten ist nicht zu unterschätzen. Gutes Aufwärmen ist Pflicht. →





Tischtennis

Zwei Schläger, ein Ball und eine Platte mit Netz, zur Not reicht auch eine Holzlatte als Netzersatz: Mehr brauchen Sie nicht für Tischtennis. Da es in vielen Parks und auf Spielplätzen Platten gibt, kann Tischtennis bei warmen Temperaturen auch draußen gespielt werden. Eine Betriebsmeisterschaft, Rundlauf oder einfach so hin und her – Tischtennis ist für alle da.

Nachteil: In Räumen in Hörweite zum Arbeitsplatz kann das Aufprallen des Balls auf die Platte schnell nerven. Also lieber einen eigenen Raum suchen – oder die Kolleginnen und Kollegen mit Kopfhörern versorgen, wenn sie damit einverstanden sind.

Yoga

Yoga ist wohl die flexibelste Betriebs-sportart überhaupt: Alle Fitness-Level, Altersklassen und Geschlechter können mitmachen. Zu dritt im Pausenraum, draußen im Garten, in Hallen mit 100 anderen oder am Monitor: Der herabschauende Hund, die Kobra oder der Baum sind überall gern gesehen. Yogis und Yoginis gibt es in ganz Deutschland. Sie können ein individuell zugeschnittenes Programm entwickeln.

Nachteil: Yoga kann für Neulinge frustrierend sein, denn die Erfolge kommen erst mit der Zeit – mit der richtigen Anleitung kommen sie aber bestimmt früher oder später. ◉





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




Zurück zum Inhalt

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 für die Aktion registrieren – allein oder im Team mit Kolleginnen und Kollegen.

Und dann wird geradelt – zur Arbeit und wieder nach Hause oder rund ums Homeoffice, zum Beispiel eine Runde 



Lars Niggemeyer

Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Niedersachsen,
Vertreter der Versichertenseite

» **Gesundheit und Mobilität sind Themen, die in den letzten Jahren noch stärker in den gesellschaftlichen Fokus gerückt sind. Durch die Teilnahme bei „Mit dem Rad zur Arbeit“ kann jeder einen kleinen Beitrag leisten. Denn Radfahren ist gut für die Gesundheit und schont die Umwelt.**«



Christoph Meinecke

Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Niedersachsen,
Vertreter der Arbeitgeberseite

» **Immer mehr Firmen entdecken den Nutzen und das Potenzial Betrieblicher Gesundheitsförderung. Viele davon haben bereits betriebliche Projekte aufgelegt. Die AOK-Fahrradaktion bietet ihnen eine weitere Möglichkeit ihre Beschäftigten für ein Mehr an Gesundheit zu begeistern.**«



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

 [Hier klicken](#)

Bewegter Austausch

Besprechungskultur



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



Schon

21

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

Mehr Infos:

[➔ Hier klicken](#)

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

Durchatmen und denken

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



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

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

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

Stressabbau durch Bewegung

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

Gesundheitsfachleute wissen, dass Bewegung auch die Herzgesundheit und den Stressabbau fördern kann. Denkprozesse können angeregt, Denkblockaden gelöst und festgefahrene Pfade beim Spazieren gehen in der Natur im wahrsten Sinne des Wortes verlassen werden.

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

Drinnen ist auch gut

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



 **So unterstützt die AOK**

Ansprechpersonen für BGF

Arbeitgeber können Beschäftigten anbieten, den Arbeitsalltag durch flexible Besprechungsformate bewegter zu machen.


Wie das am besten funktioniert, kann im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abgestimmt werden. Die BGF-Fachleute der AOK helfen Ihnen gern weiter.

 **Hier klicken**

ternen Rahmen eines Besprechungsraums zu nutzen.

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

Ergebnisse schriftlich festhalten

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



Die Berufsbilder bei Moß sind unterschiedlich, viele Beschäftigte leisten Schwerstarbeit.

»Das Moß sein!«

Best Practice



Bei Moß im Emsland gehen Schwerstarbeit mit Bürotätigkeiten Hand in Hand. Damit alle Beschäftigten fit bleiben, setzt das Unternehmen auf nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung – kostenfrei unterstützt von der AOK Niedersachsen.



Zurück zum Inhalt

„**Unsere Mitarbeitenden** sollen bis zur Rente fit bleiben – und gerne auch darüber hinaus“, sagt Ann-Kathrin Laake, Leiterin Business Development der Firma Moß im emsländischen Lingen. Keine geringe Herausforderung, denn bei dem Familienbetrieb in zweiter Generation wird Schwerstarbeit geleistet: Abbruch, Erdbau und Recycling. Entsprechend unterschiedlich sind die Belastungen der circa 150 Beschäftigten im Alltag und die gezielte Gesundheitsprävention: Knapp 40 von ihnen arbeiten in der Verwaltung. Neun weitere warten oder reparieren die firmeneigenen Maschinen und Geräte in der Werkstatt. Der größte Teil der Belegschaft jedoch ist im Lkw unterwegs oder arbeitet auf Montage auf auswärtigen Baustellen.



Viele Mitarbeitende sind wochentags auf externen Baustellen unterwegs.



Ann-Kathrin Laake
Leiterin Business Development
bei Moß Abbruch Erdbau Recycling
GmbH & Co. KG

Flexible Angebote für jeden Betrieb

Als Ann-Kathrin Laake vor sechs Jahren zum Unternehmen kam, gab es regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden. Davon überzeugt, dass Prävention für das Wohlbefinden des Teams und den Unternehmenserfolg gleichermaßen wichtig ist, vertraute der Betrieb auf die Expertise der AOK Niedersachsen, um bereits bestehende Maßnahmen in ein strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzubinden. Eine gute Entscheidung, wie Petra Dienemann, zuständige BGM-Beraterin bei der AOK Niedersachsen, betont: „Gerade kleine und mittlere Unternehmen profitieren davon, dass wir als Gesundheitskasse alle Präventionsleistungen kostenfrei erbringen. Das gilt für Gesundheitstage und





Das BGM geht auf die Gesundheitsbelastungen individuell ein, Präventionsmaßnahmen werden im digitalen Bonusheft festgehalten.

Workshops genauso wie für unsere Beratung. Die AOK ist in jeder Region Niedersachsens mit erfahrenen BGM-Fachkräften vor Ort. Dadurch haben die Betriebe eine feste Ansprechperson, die sie bis zu drei Jahre beim Aufbau nachhaltig wirkender Prozesse und Strukturen persönlich berät und begleitet. Als BGM-Beraterin kann ich so flexibel auf die konkreten Bedarfe und Möglichkeiten des Betriebes eingehen.“ Den Auftakt bei Moß machte ein Gesundheitstag zum Thema Bewegung. Es folgten unter anderem Stressworkshops und individuelle Ergonomie-Coachings für die verschiedenen Berufsgruppen von der Büroangestellten bis zum Baggerfahrer, weitere Maßnahmen sind geplant.

Punkte sammeln im BGF-Bonusheft

Doch damit nicht genug: Um die Beschäftigten nachhaltig zu gesundheitsbewusstem Verhalten zu motivieren, entwickelte der BGM-Steuerkreis ein digitales Bonusheft. Über eigene Firmenhandys

können die Mitarbeitenden im Intranet hinterlegen, an welchen Präventionsmaßnahmen sie teilgenommen haben, erhalten dafür Punkte und gleichzeitig aktuelle Infos rund um BGF. Haben sie genügend Punkte gesammelt, stehen als Belohnung Prämien wie Trinkflaschen, T-Shirts oder Handtücher zur Wahl.

Die meisten Angebote werden gut angenommen. Dennoch leistet Ann-Kathrin Laake weiterhin Überzeugungsarbeit. [→](#)

AOK-TIPP: ERKLÄR-VIDEO BGM-PROJEKT

Mehr Informationen und ein Video zur Gestaltung eines nachhaltigen BGM-Projekts mit kostenfreier Beratung und Begleitung durch die AOK finden Sie auf:

[→ Hier klicken](#)




Zurück zum Inhalt

Dabei falle es leichter, die Jüngeren, die sich auch im Steuerkreis aktiv engagieren, nachhaltig für Prävention zu begeistern als die ältere Generation. Ein Beispiel: Im Rahmen eines neuen Arbeitszeitmodells können alle Mitarbeitenden jeden zweiten Freitag freinehmen. Dennoch hätten gerade die Älteren erst nach anfänglicher Skepsis festgestellt, wie gut ihnen ein verlängertes Wochenende tut.

Vorbildfunktion überzeugt

Das Gleiche gelte für das gesunde Essensangebot im Betriebsrestaurant, in dem zwei Kolleginnen täglich frisch kochen. Die Mitarbeitenden probieren neue Gerichte aus, Fahrer kommen mittags vorbei oder bestellen Essen vor. Auch ihre Vorbildfunktion – und die der anderen Führungskräfte – gehöre zu einem erfolgreichen BGM, weiß die Business-Developerin. Sie hat sich bei der AOK kostenfrei zum Betrieblichen Gesundheitscoach weiterbilden lassen und sagt: „Der Überblick über die Angebote und der Austausch mit anderen Unternehmen waren sehr interessant, das kann ich wirklich weiterempfehlen.“

Weiterempfehlung zählt auch beim Recruiting. Stets werden die Benefits des Unternehmens in Vorstellungsgesprächen kommuniziert. Sogar im Internet, wo die Mitarbeitenden in einem Image-Video zu knackiger Rap-Musik die Vorteile ihrer Arbeitsplätze mit dem Refrain bewerben: „Das Moß sein!“ 



Betriebliche Gesundheitsförderung mit der AOK Niedersachsen

Das Beispiel aus der Praxis zeigt, wie einfach nachhaltige Gesundheitsförderung mit der AOK sein kann. Angepasst an den Bedarf in Ihrem Betrieb unterstützen wir professionell und praxisnah in den Bereichen Ernährung, Ergonomie und Bewegung, Stressbewältigung, Sucht sowie gesunde Führung. Aber ganz egal, womit Ihr Betrieb starten möchte, vom Gesundheitstag über erste Workshops oder Online-Angebote bis hin zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements – wir beraten und begleiten Sie als erfahrener Präventionspartner gern persönlich und führen unsere Angebote für Ihren Betrieb und alle Mitarbeitenden kostenfrei durch.

Kontakt:



0511 1676-16188 oder
0441 93641-16187



angebot.bgm@nds.aok.de

Weitere Informationen auf:



[Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



Väter begeistern – Fachkräfte halten

Vereinbarkeit



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



Zurück zum Inhalt

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

„Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche“

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

88%

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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.



Iris Lehmann
Personalreferentin bei der
Holzmanufaktur Rottweil

450.000 Väter in Deutschland schon einmal zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter erwägen es der Befragung zufolge häufig oder zumindest manchmal. Auch Iris Lehmann denkt oft über Vereinbarkeit von Vatersein und Arbeit nach. Sie ist Personalreferentin bei der Holzmanufaktur Rottweil in Baden-Württemberg. 73 der 95 Mitarbeitenden sind Männer, 36 von ihnen sind Väter. Iris Lehmann sagt: „Wir haben viele Arbeitszeitmodelle für Väter: Unsere Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche. Die Mitarbeitenden können auf Dauer, aber auch befristet, in Teilzeit oder in Teilzeit in Elternzeit arbeiten. Auch Führungskräfte.“

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



Wer Möglichkeiten eröffnet, bekommt Loyalität

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

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

Verständnis im Team ist wichtig

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

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

GEPLANTES FAMILIENSTARTZEITGESETZ

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

[→ Hier klicken](#)



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

Iris Lehmann


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

Ein moderner Arbeitgeber sein

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

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



 So unterstützt die AOK

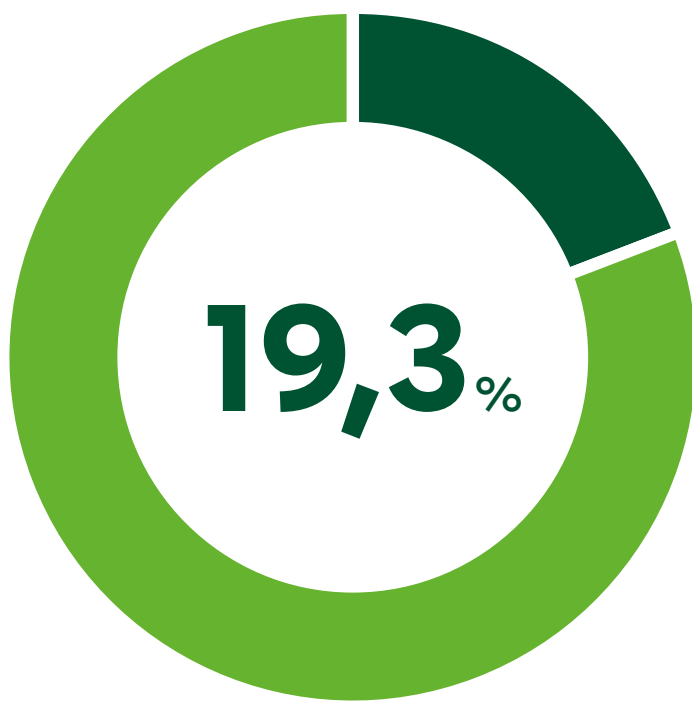
Beruf und Kinder können für Beschäftigte schnell zu einer Doppelbelastung führen. Resilienz und Zeitmanagement fördern oder Positive Psychologie einsetzen: Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, in dieser Situation zu unterstützen:

 [Hier klicken](#)

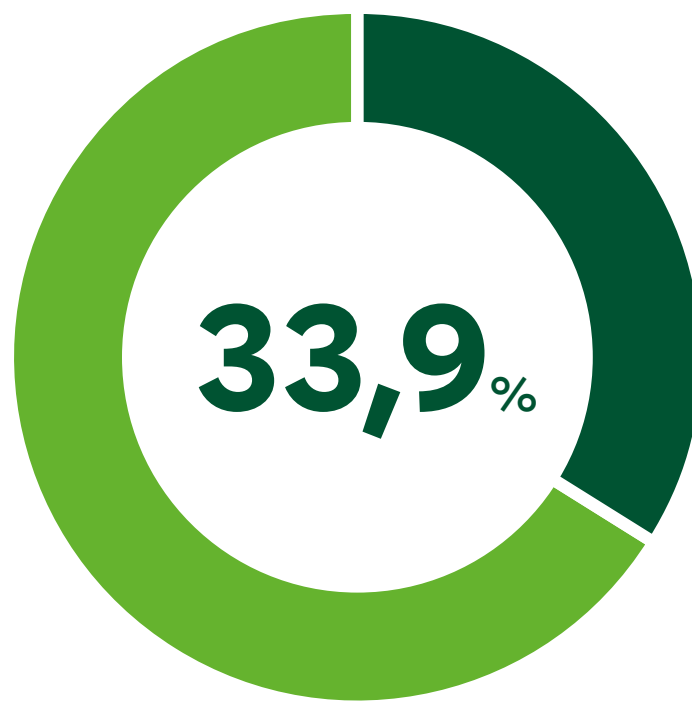
KULTUR DER VEREINBARKEIT

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

Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran

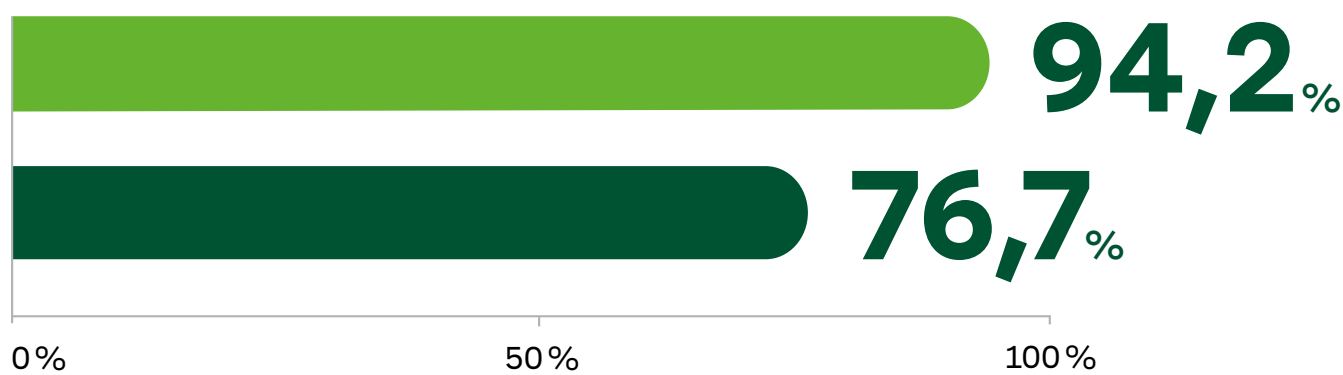


... der männlichen Führungskräfte arbeiteten 2023 in Teilzeit.



... der männlichen Führungskräfte nahmen 2023 Elternzeit.

Vereinbarkeit schafft Zufriedenheit



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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

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

personal wissen

2-2024




Recruiting im Ausland

Mehr Fachkräfte durch Chancenkarte

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

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

Nebenbeschäftigung und Probearbeit

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



Zurück zum Inhalt

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.

Fachkraft gefunden. Und nun?

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

So unterstützt die AOK

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

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)



DATEN UND FAKTEN

Punkte für die Chancenkarte

6

Punkte sind für die Ausstellung der Chancenkarte notwendig.

4

Punkte reichen bei einer teilweise anerkannten Berufsqualifikation.

Quelle: Fachkräfteeinwanderungsgesetz.



Zurück zum Inhalt



Nachweis Kinderzahl: einfach digital

Pflegeversicherung



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

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

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

Digitales Nachweisverfahren

Bis zum 31. März 2025 soll ein digitales Verfahren zum Nachweis berücksich- 



Zurück zum Inhalt

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



HÄUFIGE FRAGEN ZUM NACHWEISVERFAHREN

Wie lange gilt die Elterneigenschaft?

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


Wie lang gibt es die Abschläge?

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

Werden im Ausland lebende Kinder berücksichtigt?

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:



Hier klicken



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



Zurück zum Inhalt

Grenzgänger

Homeoffice bei Wohnsitz im EU-Ausland

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

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

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

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

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

 [Hier klicken](#)



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:

 [Hier klicken](#)

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.

 [Hier klicken](#)

Unbedenklichkeitsbescheinigung auch in englischer Sprache

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

 [Hier klicken](#)

URLAUBSABGELTUNG UND MÄRZKLAUSEL

Sie fragen, Experten antworten

Ein Mitarbeiter ist zum 31. Januar 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Nach einem Vergleich musste Urlaubsabgeltung im Januar 2024 nachgezahlt werden.

Welchem Zeitraum ist die Zahlung zuzuordnen? Da der Arbeitnehmer aufgrund von Erkrankung keine SV-Tage im Januar 2023 hatte, werden keine SV-Beiträge abgeführt. Ist das korrekt?

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

des aktuellen Jahres dem letzten 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.

[→ Hier klicken](#)

AKTUELL

Neu: E-Paper zu SV-Themen

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

[→ Hier klicken](#)

Podcast: AOK im 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.

[→ Hier klicken](#)

Beitragszuschuss bei Rentenbezug

Privat versicherte JAE-Übergrenzer



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 gegebenenfalls nicht weiter.

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



Beitragszuschuss 2024

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



So unterstützt die AOK

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



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Wieder reinkommen

Personalmanagement



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



Zurück zum Inhalt

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

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

Carsten Suhre

BEM-Koordinator der Diakonie Bethanien



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

Konzept der AOK überzeugte

Nicht nur aus diesem Grund wollte die Hörmann KG Eckelhausen ihr BEM-Verfahren vor fünf Jahren verbessern – und das Konzept der AOK überzeugte die Werksleitung, weil dabei auch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung mitgedacht und optimal



verknüpft werden. „Wir haben unter anderem in Hebesysteme investiert, um Muskel- und Skeletterkrankungen vorzubeugen und Langzeiterkrankte schneller wieder integrieren zu können“, berichtet Kunz.

Zusammen mit Experten der AOK und der Belegschaft wurden auch die Belastungen an den Arbeitsplätzen analysiert und die Beauftragten für das Betriebliche Gesundheitsmanagement geschult. Seitdem setzen Betriebsrat und Führungskräfte erfolgreich BGF-Maßnahmen und BEM um.

Wertschätzung und Kostenreduktion

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beziffert den



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





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

Petra Wiederschein
Projektkoordinatorin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK


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, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihres Personals zu stärken.

BEM ist nicht nur ein schöner Begriff

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

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

Weiterbildungen, damit sie auf 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 BEM erhalten Sie unter:

[➔ Hier klicken](#)

Überbetrieblich und auch als Inhouse-Schulung bietet die AOK Niedersachsen einen dreistündigen Workshop zum Thema an. Inhalte: Ziele, Vorgehensweise und Prozessschritte eines BEM-Verfahrens:

[➔ Hier klicken](#)



Kurz zur Arbeit?

Dresscode

o

An der Kleidungsfrage scheiden sich die Geister – insbesondere an heißen Sommertagen. Ist lange Kleidung angemessen oder geht auch eine kurze Hose oder ein kurzer Rock? Die Diskussion über das richtige Outfit kann hitzig werden.



PRO

» **Ob Kleidung unseriös ist, liegt in den meisten Fällen nicht am Outfit selbst, sondern an der Bewertung derjenigen, die es betrachten.**«

Strenge, konservative Kleiderregeln am Arbeitsplatz sind altmodisch: keine offenen Schuhe, bedeckte Schultern, Anzug, Hemd mit Krawatte und bloß nichts Kurzes. Warum? Die Konzentration leidet bei Hitze sowieso schon genug. Wieso sollen sich Menschen dann bei den warmen Temperaturen noch mit langer Kleidung quälen?

Corona und das Homeoffice haben formelle Dresscodes ad acta gelegt: 62 Prozent der Beschäftigten wollen zukünftig legerer zur Arbeit gehen. Arbeitgeber können hier bequem punkten und tolerant sein.

Viele Unternehmen zeigen schon, dass es auch lockerer, moderner und kürzer geht. Kleider, Röcke, Shorts, Sandalen: Vieles ist erlaubt. Schließlich ist kurze Kleidung nicht per se leger oder sogar erotisierend. Kurz geht auch elegant, bei Frauen und Männern gleichermaßen. Was spricht gegen ein Etuikleid oder eine kurze Chino-hose? Gegen eine ärmellose Bluse oder ein Kurzarm-Leinenhemd? Auch kurze Büro-Outfits können durchaus angemessen und seriös aussehen.

Ansichten wandeln sich, genau wie Mode. Arbeitskleidung und Kleidung bei der Arbeit sind da keine Ausnahme. Solange niemand in Badesachen in der Werkstatt oder im Büro sitzt, kann sich niemand beschweren.



KONTRA

**» Beruf ist Beruf, und
Freizeit ist Freizeit.****Das ist klar zu
trennen.«**

Kleidung bei der Arbeit muss dem Unternehmen entsprechend gewählt werden. In einigen Branchen kann es sogar vorkommen, dass die Kundschaft ein gewisses Aussehen erwartet – etwa bei einer Bank oder Unternehmensberatung, wo Shorts, Minirock oder bauchfreie Kleidung möglicherweise nicht angebracht sind. Nicht alle wollen jedes Bein sehen, jeden Fuß, jedes Tattoo.

Im Büro sehen kurze Röcke und Shorts zu sehr nach Freizeit oder Sommerurlaub aus. Das hat im Businesskontext keinen Platz. Wir wollen Kompetenz nicht nur besitzen, sondern auch ausstrahlen. Das geht nicht in Flipflops und Tanktop, egal, wer es trägt.

Angemessene Kleidung wahrt professionelle Distanz zu Mitarbeitenden ebenso wie zu Kundinnen und Kunden. So viel Zugeständnis sollten Beschäftigte ihrem Arbeitgeber schon machen. Schließlich gibt das Unternehmen auch andere Richtlinien vor, warum soll die Kleidung da eine Ausnahme sein?

Außerdem arbeiten Menschen in formeller Kleidung abstrakter und denken ganzheitlicher als in legeren Outfits. Kurzum: Beruf ist Beruf, und Freizeit ist Freizeit. Das ist klar zu trennen. Wem im Sommer zu warm ist, der sollte statt zu kürzeren Sachen lieber zu leichteren Stoffen greifen. ○





Auszubildende gesund halten

Azubis mit BGF begeistern



Junge Leute für den eigenen Betrieb gewinnen
und halten – attraktive Angebote zur
Gesundheitsförderung können dazu beitragen.



[Zurück zum Inhalt](#)

Jedes Jahr bleiben in Deutschland Ausbildungsstellen unbesetzt. Und von denen, die eine Ausbildung beginnen, bricht rund ein Viertel sie ohne Abschluss frühzeitig ab. Umso wichtiger, dass Unternehmen wissen, wie sie junge Menschen erreichen und halten können. Einer von mehreren Schlüsseln: Kenntnis über die Bedürfnisse der jungen Menschen haben und Angebote schaffen, die sie berücksichtigen.

Azubis möchten Sinnhaftigkeit


Ein Ansatz kann in Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) liegen, die mit nachhaltigen Aspekten verbunden wird. Denn gerade junge Menschen aus der Generation Z erachten einen gesunden Lebensstil, der auch die Umwelt schützt, als wichtig.

Mit dem Start der Berufsausbildung beginnt für sie häufig ein neuer Lebensabschnitt. Damit sind viele Erwartungen verbunden, wie eine Publikation der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zeigt: Neben einem sicheren Arbeitsplatz wünschen sich junge Auszubildende, Sinnhaftigkeit in ihrer Tätigkeit zu finden und die Möglichkeit, sich in den Betrieb mit

Mit jedem investierten Euro lassen sich im Ergebnis 2,70 Euro durch reduzierte Fehlzeiten einsparen.

eigenen Ideen selbst einzubringen. Hier können Arbeitgeber ansetzen, indem sie den Azubis verdeutlichen, was ihre Arbeit bewirkt, wo ihr Produkt oder ihre Dienstleistung für Menschen nützlich sind. Gerade wenn das Unternehmen nachhaltige Produkte anbietet oder beispielsweise klimaneutral arbeitet, erhöht sich das Identifikationspotenzial für junge Menschen und wirkt sinnstiftend.

Kurse zu Themen wie Positiver Psychologie können sie in die Lage versetzen, gut mit Herausforderungen umzugehen und Strategien zu erhalten, diese zu meistern. Laut einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) schätzen 80 Prozent der bei der AOK versicherten Azubis BGF-Angebote als wertvoll ein. Unternehmen können in den eigenen Räumen Kurse zu Themen wie Rückengesundheit oder Stressprävention anbieten. Mit einem eigenen Fitnessraum in der Firma oder dem Zuschuss zur Mitgliedschaft in einem Sportclub können Betriebe junge Menschen in der Ausbildung begeistern. Attraktiv sind auch Hilfen bei der Raucherentwöhnung, rückenfreundlich gestaltete Arbeitsplätze sowie ein gutes Betriebsklima und eine Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung setzt. All das kann motivieren, die Lehre im Unternehmen zu beginnen, sie erfolgreich abzuschließen und langfristig zu bleiben.

Am besten bindet man Azubis gleich in die Planung des eigenen Gesundheitsmanagements im Unternehmen ein. Ist das schon etabliert, kann man sie zum Beispiel den kompletten Gesundheitstag oder die Sportangebote in den Pausen organisieren lassen oder zusammen weitere BGF-Maßnahmen im Betrieb entwickeln. 



Eine positive Kosten-Nutzen-Rechnung

Gesunde, zufriedene Auszubildende sind leistungsfähig. BGF kann dazu beitragen – und das schlägt sich unmittelbar auch finanziell nieder. Denn das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist überaus positiv, wie die Initiative Gesundheit und Arbeit herausgefunden hat: Mit jedem investierten Euro lassen sich im Ergebnis 2,70 Euro durch reduzierte Fehlzeiten einsparen. Gerade die Generation Z fehlt bei der Arbeit besonders oft wegen psychischer Erkrankungen, zeigt eine Auswertung des BGF-Instituts. Das Gesundheitsbewusstsein von Azubis mit BGF schon frühzeitig zu schulen kann außerdem dazu beitragen, ihre Gesundheit langfristig zu erhalten.

Betriebliche Gesundheitsförderung kann ein wichtiges Argument in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt sein – nicht nur bei Auszubildenden. Auch die Gesundheit von Beschäftigten, die schon länger im Betrieb sind, profitiert. So kann BGF nicht nur helfen, Teams zu fördern, sondern sie auch zusammenzuhalten. ○



 So unterstützt die AOK

Gesund in den Beruf starten – Module für Auszubildende

Das spezielle AOK-Angebot für Auszubildende und andere Berufstarter eines Betriebes kann flexibel aus einzelnen Gesundheitsmodulen zusammengesetzt werden. Passend zur jeweiligen Branche und zu den betrieblichen Arbeitsanforderungen sind verschiedene thematische Schwerpunkte möglich, zum Beispiel Bewegung und Ergonomie, Stressbewältigung, Ernährung und Sucht. Die AOK Niedersachsen führt dieses mehrtägige Präventionsangebot im Rahmen eines BGM-Projekts kostenfrei durch.

 [Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

Ausbilden, Zukunft sichern

Weiterbildungsgesetz



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

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

Die Praxis zählt

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

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





Übergang zu einer Berufsausbildung in diesen Betrieben zu erleichtern.

Mobil sein

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

heimfahrten pro Monat übernommen werden.

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

Eine weitere wichtige Säule des Weiterbildungsgesetzes ist eine Ausbildungsgarantie für junge Menschen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz



Das neue Gesetz soll Unternehmen bei der Azubi-Suche helfen

228.000

Ausbildungsstellen blieben 2023 unbesetzt. (Stand 1.8.2023)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2023.

Hier gibt es Unterstützung

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

[→ Hier klicken](#)

Auch die Ausbildungsberatung der örtlichen IHKs hat Angebote zur Beratung:


[→ Hier klicken](#)

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert über Schulkooperationen:

[→ Hier klicken](#)

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

Auch Arbeitgeber profitieren

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



 So unterstützt die AOK

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

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)

Einmalzahlungen sind möglich

Wertguthaben



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

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


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

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben ihre geänderte Rechtsauffassung zu dieser Thematik im TOP 3 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2023 veröffentlicht.



Wertguthabenvereinbarungen.

Vereinbarungen zum Personalabbau, die gleichzeitig die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, den Aufbau von Wertguthaben durch eine sofortige Einmalzahlung des Arbeitgebers und die unmittelbare Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum vorgezogenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen, werden demnach als Wertguthabenvereinbarungen angesehen.

Wenn Unternehmen mit den betroffenen Beschäftigten in der Vergangenheit bereits entsprechende Vereinbarungen zum Aufbau von Wertguthaben allein durch Einmalzahlungen getroffen haben, werden diese im Rahmen einer Betriebsprüfung nicht beanstandet. Hiervon zu unterscheiden sind jedoch Vereinbarungen zum Personalabbau, in denen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung (zum Beispiel bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages) eine Einmalzahlung des Arbeitgebers in ein Wertguthabenkonto eingebracht werden soll, ohne dass sich bis zum Ende der Beschäftigung eine Freistellung von der Arbeitsleistung beim Arbeitgeber anschließt. Diese können nicht wirksam zum Aufbau eines Wertguthabens verwendet werden. 



Wertguthaben zur richtigen Zeit verwenden

Freistellungsphase



Wertguthaben müssen bis zum Beginn einer Altersrente ausgezahlt werden.



Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten, die Beschäftigte für eine Freistellungsphase ansparen, werden als Wertguthaben bezeichnet. Das Wertguthaben dient dazu, die Lücke zwischen einem vorzeitigen Beschäftigungsende und dem Renteneintritt sozialversicherungsrechtlich geschützt zu überbrücken. Dauert die Freistellung von der Arbeitsleistung länger als einen Monat und erhält die freigestellte Person Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben, besteht im Sozialversicherungsrecht eine Beschäftigung und Sozialversicherungsbeiträge sind zu zahlen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben klargestellt, dass Wertguthaben nur bis zum Beginn einer Altersrente und bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Das heißt: Das Wertgut-

haben muss vor Beginn einer vorgezogenen Altersrente beziehungsweise vor Erreichen der Regelaltersgrenze abgebaut sein (TOP 2 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2023).

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



 So unterstützt die AOK

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

 **Hier klicken**

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. Wo Homeoffice möglich ist, arbeiten sie im Schnitt rund 1,5 Tage pro Woche. Der Umfang variiert je nach Branche: Im IT-Bereich wird fast zwei Drittel der Zeit von zu Hause gearbeitet, im Dienstleistungssektor ein Viertel. Im Großhandel sind es mehr als 10 Prozent, im Einzelhandel rund 5 Prozent. In Gastronomie und Beherbergungsbranche ist Präsenz oft unvermeidlich, hier liegt der Anteil bei unter 1 Prozent.

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

SO GEHEN BETRIEBE IN DEUTSCHLAND MIT HOMEOFFICE UM

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

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

Tipp:

Online-Programm: organisiert, vernetzt und gesund im Homeoffice. Mehr auf:

[➔ Hier klicken](#)

Recruiting

Ghosting im Job nimmt zu

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

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



Wenn die neue Fachkraft am ersten Tag nicht zur Arbeit kommt

4,2%

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

45%

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

Quelle: softgarden, 2023.

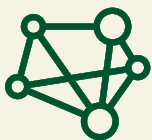
TERMINE



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.

[→ Hier klicken](#)



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.

[→ Hier klicken](#)



28.4.2024: Welttag für
Sicherheit und Gesundheit
am Arbeitsplatz

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

[→ Hier klicken](#)



14.6.2024:
Weltblutspendetag

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

Mehr Informationen zur Blutspende:

[→ Hier klicken](#)





Messen

Förderung für junge Unternehmen

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

[→ Hier klicken](#)

Künstlersozialkasse

Abgabe weiter bei 5 Prozent

Wer künstlerische oder publizistische Leistungen in Anspruch nimmt, muss auf die gezahlten Honorare die Künstlersozialabgabe bezahlen. Für das Jahr 2024 wird der Abgabesatz weiterhin 5,0 Prozent betragen, geht aus der Künstlersozialabgabe-Verordnung hervor.

Basis für die Zahlung ist die Meldung der Honorare an die Künstlersozialkasse (KSK), die jährlich bis zum 31. März für das Vorjahr abgegeben werden muss. Für die voraussichtlich zu zahlende Abgabe müssen monatliche Vorauszahlungen geleistet werden. Nach Feststellung der tatsächlichen Höhe der Honorare nimmt die KSK den Ausgleich mit den bereits geleisteten Vorauszahlungen vor.

Weitere Informationen unter:

[→ Hier klicken](#)

Mensch und Maschine

Skepsis vor KI abbauen

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

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

[→ Hier klicken](#)

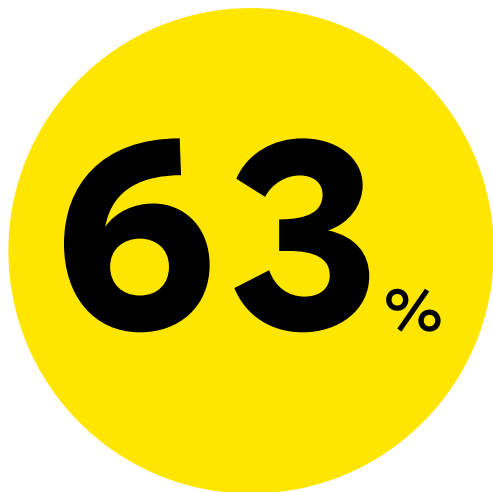


AOK-Seminar

Stress im Griff

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

[→ Hier klicken](#)



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

Klimaschutz

Gen Z isst gern nachhaltig

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

Neue Regelungen

Elternzeit und Elterngeld

Wichtig für Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2024 Elternzeiten an die Krankenkassen melden: Für Eltern von ab dem 1. April 2024 geborenen Kindern gelten neue Regeln bei Elternzeit und Elterngeld. Sie betreffen den Zeitraum, in dem Eltern gleichzeitig Basiselterngeld beziehen können: Dieser wird auf einen Monat (innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes) beschränkt. Beim ElterngeldPlus, dem Partnerschaftsbonus sowie bei Mehrlings- oder Frühgeburten existieren Ausnahmen. Zudem wurden die Einkommensgrenzen für das Elterngeld gesenkt. Bei Paaren und Alleinerziehenden liegt sie jetzt bei 200.000 Euro. Im kommenden



Jahr wird sie für Alleinerziehende und Paare auf 175.000 Euro abgesenkt. Dies gilt für Kinder, die ab dem 1. April 2025 geboren werden.

Maßgeblich ist das zu versteuernde Jahreseinkommen.



Weiterbildung

Die Online-Seminare der AOK

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



Diese Themen erwarten Sie in den Online-Seminaren:

Mai 2024

Praktika richtig abrechnen

Juni 2024

Sozialversicherung bei Entsendungen

Juli 2024

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

September 2024

Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

September 2024

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

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

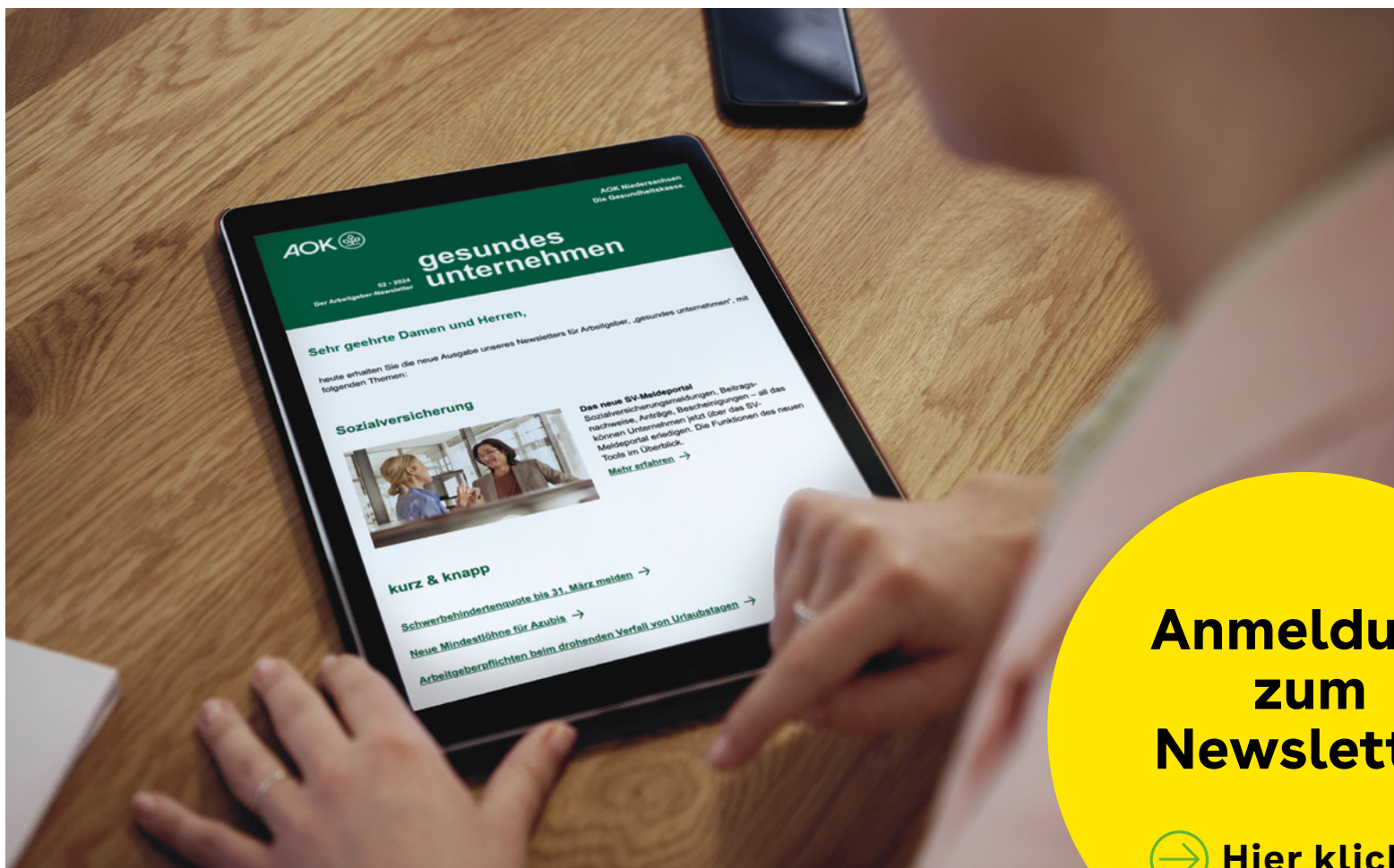
[→ Hier klicken](#)

Newsletter für Firmenkunden

Jetzt abonnieren



Jeden Monat neu und kostenfrei.



**Anmeldung
zum
Newsletter**


 **Hier klicken**

Mit dem E-Mail-Newsletter der AOK für Arbeitgeber erhalten Sie monatlich Neuerungen aus den Bereichen Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb. Abonnieren Sie jetzt und bleiben Sie auf dem Laufenden zu:

- aktuellen Änderungen des Sozialversicherungsrechts
- relevanten Themen für Gesundheit im Betrieb mit Beispielen aus der Praxis und Expertentipps
- weiterführenden Informationen und Angeboten im AOK-Arbeitgeberportal
- direkter Anmeldung für Seminare vor Ort und Online-Seminare

- Informationen über AOK-Services, regionale Aktionen oder Veranstaltungen sowie Kooperationen der Gesundheitskasse

Der AOK-Arbeitgeber-Newsletter

wendet sich an Arbeitgeber, Mitarbeitende in Lohn- und Personalbüros sowie an Steuerberatende und ihre Mitarbeitenden. Er erscheint monatlich zu speziellen Themen mit einer Sonderausgabe. Das Abonnement beginnt sofort, kann jederzeit beendet werden und ist selbstverständlich für Sie kostenfrei. 



Zurück zum Inhalt

»Fragen sind ein tolles Werkzeug«

Interview



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

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



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

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

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

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

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

Michael Kurth

Michael „Curse“ Kurtth

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



Wir sind für Sie da



AOK-Arbeitgeberservice

Finden Sie den richtigen Ansprechpartner auf aok.de/arbeitgeber/nds/kontakt



E-Mail-Sofortservice

Jederzeit für Sie auf Empfang
aok.service@nds.aok.de



Unser Portal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen auf aok.de/arbeitgeber/nds



AOK-Gesundheitsportal

Alles, was Sie und unsere Versicherten wissen wollen, auf aok.de

Bankverbindungen

NORD/LB Hannover

Konto 101 477 214 BLZ 250 500 00
IBAN DE33 2505 0000 0101 4772 14
BIC NOLADE2HXXX

DZ Bank Hannover

Konto 48 500 BLZ 250 600 00
IBAN DE40 2506 0000 0000 0485 00
BIC GENODEFF250

Commerzbank Hannover

Konto 300 033 800 BLZ 250 400 66
IBAN DE82 2504 0066 0300 0338 00
BIC COBADEFFXXX

Oldenburgische Landesbank

Konto 1 420 187 500 BLZ 280 200 50
IBAN DE98 2802 0050 1420 1875 00
BIC OLBODEH2XXX

NORD/LB Girozentrale

Konto 815 100 BLZ 250 500 00
IBAN DE64 2505 0000 0000 8151 00
BIC NOLADE2HXXX

Betriebsnummer 29720865

Sie haben Fragen zu Beiträgen, Meldungen, Versicherungsrecht? Wir rufen zurück!

aok.de/fk/niedersachsen/kontakt

Event-Adresse

Das Bildungs- und Tagungszentrum der AOK Niedersachsen in Sarstedt steht Ihnen offen und bietet mit variablen Räumen und moderner Medientechnik den passenden Rahmen für Veranstaltungen mit größtmöglichem Tagungs- und Trainingserfolg. Verkehrsgünstig in unmittelbarer Nähe zur Hannover-Messe gelegen bieten wir Ihnen einen Rundum-Service mit Gastronomie und Übernachtungsmöglichkeiten.



05066 801-0



empfang.bitz@nds.aok.de



Zurück zum Inhalt

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Niedersachsen
Hildesheimer Straße 273
30519 Hannover
aok.de/niedersachsen

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

aok.service@nds.aok.de

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann, Maria Zeitler
(stv.)

Redaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn,
Susanne Dietrich,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener

Regionalredaktion:

AOK Niedersachsen:
Jörg Nowak

Alle Bildrechte:

AOK, sofern nicht anders
angegeben

Alle Illustrationen:

AOK

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

18. März 2024

Mit der kostenfreien
Ausendung des Magazins
gesundes unternehmen
kommt die AOK Niedersach-
sen ihren sich aus § 104 SGB IV
und § 13 SGB I ergebenden
Beratungs- und Informations-
pflichten 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.



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
Radfahrttage sammeln, CO₂ einsparen,
als Team punkten – und Preise gewinnen.

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

AOK. Die Gesundheitskasse.

