

2 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Das läuft: Beschäftigte zu Bewegung motivieren

**Klicken
statt blättern**

Komfort-PDF mit
interaktiven Buttons
und Links

→ Hier klicken

→ Gemeinsames Ziel: AOK-Firmenlauf

→ Tipps zum Weiterbildungsgesetz

→ Dresscode: Kurz zur Arbeit?

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der AOK.
Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund
aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**
aok.de/fk/nw/kontakt

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

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner
Redaktionsleitung:
Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:
Fionn Birr, Heike Bohn,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener, Maria Zeitler
Regionalredaktion

AOK NordWest:
Georg Focke, Olaf Fuhrmann,
Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke, Stephan Sunnus,
Birgit Ursprung

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

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

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:
6. März 2024

Mit der kostenfreien Aussendung
des Magazins **gesundes unter-
nehmen** kommt die AOK NordWest
ihren sich aus § 104 SGB IV und
§ 13 SGB I ergebenden Beratungs-
und Informationspflichten nach.
Nachdruck, auch auszugsweise,
sowie elektronische Vervielfälti-
gung von Artikeln und Fotos nur
mit ausdrücklicher Genehmigung
des Verlags. Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte und Fotos
keine Gewähr.



Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



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 – und damit sowohl ihren Beschäftigten als auch dem Unternehmen Gutes tun.

Wie sorgen Arbeitgeber dafür, dass ihre Mitarbeitenden auch im Arbeitsalltag langfristig aktiv bleiben? Wir geben in unserer aktuellen Ausgabe Antworten; sprechen dafür mit einem Sportwissenschaftler und stellen Unternehmen mit spannenden Ansätzen vor.

Auf Seite 10 erläutert außerdem Linda Wietmann, Bewegungsexpertin der AOK NordWest, warum sich Laufen besonders gut als gemeinsamer Sport im Betrieb eignet, und motiviert zur Teilnahme an den AOK-Firmenläufen. Diese sind für viele Unternehmen und Aktive bereits seit Jahren fester Bestandteil des Laufkalenders.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, zusätzliche Exemplare des Magazins anfordern oder es abbestellen? Eine kurze Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt.

Auch Ihre Anregungen und Ihre Meinung zum Magazin können Sie uns auf diesem Weg gern mitteilen. Wir freuen uns drauf!

→ aok.de/fk/nw/kontakt

TITEL
BETRIEB IN BEWEGUNG



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

→ **Laufender Betrieb**
Warum sich Laufen gut als Betriebssport eignet – und ein klares Ziel wichtig ist

MAGAZIN



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

→ **Wieder reinkommen**
So gelingt der Wiedereinstieg nach längerer Krankheit

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

→ **Kurz zur Arbeit?**
Pro und Kontra zum Dresscode für Frühling und Sommer

AUF EINEN BLICK



→ **Auf einen Blick**
News und Fakten

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



→ **Poster: Allergien**
Infos und Tipps zum richtigen Umgang am Arbeitsplatz. Das dem gedruckten Magazin beiliegende Poster steht Ihnen online zum Download zur Verfügung.



So funktioniert das Komfort-PDF

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



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



Und jetzt alle zusammen

Gesunder Betrieb

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

Briefe mit dem Fahrrad austragen, Fitnesskurse geben oder Stadtführungen leiten: Bei manchen Tätigkeiten ist Bewegung bereits integriert, jedoch wiederholt sie sich einseitig. Für die große Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland gilt Ersteres allerdings nicht. Wenn sich Menschen bei Bildschirmarbeit oder an Maschinen überhaupt bewegen, dann ebenfalls oft monoton. Das kann auf Dauer dazu führen, dass gesundheitliche Probleme entstehen. 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 auch schon vor der Arbeit für mehr Bewegung sorgen, indem sie beispielsweise Jobräder anbieten, die Mitarbeitende für den Arbeitsweg nutzen.

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

Darüber hinaus haben Unternehmen die Möglichkeit, das Treppensteigen durch Aktionen in den Fokus zu rücken. Das Chemnitzer Software-Unternehmen domeba veranstaltet zu diesem Zweck eine jährliche Treppen-Challenge. Wer die im zehnten und elften Stock gelegenen Büroräume der Firma





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

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

Ingo Froböse

regelmäßig über das Treppenhaus erreicht, kann nicht nur einen begehrten Wanderpokal für sich beanspruchen, sondern auch kleine Preise gewinnen. Die Leistung wird per Strichliste gemessen, die im Büro aushängt. Die 47 Teilnehmenden füllen sie auf Vertrauensbasis selbst aus.

2023 haben sie insgesamt 809 Treppenläufe à 35 Höhenmeter zurückgelegt.

Oder wie CEO Matthias Domes vorrechnet: „Letztes Jahr haben unsere Mitarbeitenden auf diese Weise dreimal den Mount Everest bestiegen und damit während der Arbeit Kreislauf und Muskulatur gestärkt.“

Dreimal V

„Es ist wichtig, die Relevanz körperlicher Aktivität als Philosophie ins gesamte Unternehmen hineinwirken zu lassen“, erklärt Sportwissenschaftler Froböse. Bei diesem ganzheitlichen Ansatz kommt dem Arbeitgeber eine dreifache Rolle zu, die sich in drei 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.



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

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

Matthias Domes



Matthias Domes
CEO der Software-Firma domeba

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

Raum für Bewegung

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

Im nächsten Schritt könnten dann passende Kooperationspartner gefunden werden.

Das gilt vor allem für Unternehmen, die weder über das Equipment noch über eigenes geschultes Personal zum Beispiel für Bewegungs-Workshops oder Yogakurse verfügen. Hier können die BGF-Ansprechpersonen der AOK helfen.


Wirkungsvolle Maßnahmen

Wer auf Leasing-Angebote für Firmenräder setzt, kann das natürlich durch entsprechende Parkplätze ergänzen. Die Bereitstellung von Duschen und Umkleiden am Arbeitsplatz ermöglicht es Mitarbeitenden, auch dann frisch zu sein, wenn sie zuvor zur Arbeit geradelt sind. Manchmal jedoch reicht bereits ein freier, gut belüfteter Raum, um gemeinsame und angeleitete Bewegung durchführen zu können.

Alle machen mit

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

Ein gemeinsames Ziel der Laufenden könnte dabei die Teilnahme an einem der in vielen Städten stattfindenden AOK-Firmenläufe sein. Das spornt an, dabeizubleiben, und fördert als besonderes Team-Event zusätzlich das Wir-Gefühl. Infos zu Terminen und Anmeldung siehe Kasten auf Seite 8. →

 So unterstützt die AOK

Incentives und Diensträder

Was bei Gehaltsextras zu beachten ist, lesen Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

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



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

Ingo Froböse

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

Bewusstsein schaffen

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

Viele Vorteile für Arbeitgeber

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

Nach ganz oben kommen

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

dürfen. An Wochenenden finden hier sogar Kindergeburtstage statt.

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

Mit Sicherheit fit

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

Das erfreuliche Ergebnis: Trotz intensiver Nutzung der Kletterwände hat easySoft keinen einzigen Unfall zu vermelden. Damit kann das Unternehmen als inspirierendes Beispiel für Ingo Froböses Maxime gelten, die er allen Führungskräften ans Herz legt: „Ein bewegtes Unternehmen ist ein gesundes Unternehmen.“ ◦



Benjamin Kuttler
Personalleiter der
Software-Firma
easySoft



AOK-Firmenläufe 2024



Sie sind gut für die eigene Gesundheit, sorgen aber genauso für gute Stimmung im Büro oder im Betrieb.

Von April bis September wird in zahlreichen Städten in Westfalen-Lippe und Schleswig-Holstein wieder gemeinsam gelaufen. Die Teilnehmenden starten als Firmenteams.

punkt steht vielmehr der Spaß an der gemeinsamen Aktivität.

Aktuelle Infos dazu, wann und wo Läufe stattfinden und wie die Anmeldung funktioniert, erhalten Sie auf:

Dabei geht es nicht um sportliche Höchstleistungen. Im Mittel-

→ aok-firmenlauf.de



Da liegt was in der Luft Mit Allergien am Arbeitsplatz umgehen

Pollen, Nahrungsmittel, Chemikalien oder Baustoffe: Es gibt viele Auslöser für Allergien – und immer mehr Menschen sind davon betroffen. Arbeitgeber können ihre Beschäftigten davor schützen.

Infos und Tipps zum Thema Allergie erhalten Sie auf dem Poster.



Was einen gesunden Arbeitsplatz ausmacht, erfahren Sie auf:
aok.de/fk/nw/gesunde-arbeit

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.





Den Betrieb zum Laufen bringen

Im Team laufen



Wer sich viel bewegt, ist gesund, fit und mit Spaß bei der Arbeit. Laufen eignet sich hier als Sportart im Betrieb perfekt, sagt Linda Wietmann, Bewegungsexpertin bei der AOK NordWest. Sie beantwortet Arbeitgeberfragen zum Thema Laufen.

Warum ist Laufen besonders gut geeignet als Betriebssport?

Laufgruppen lassen sich mit wenig Aufwand und Kosten in fast jedem Unternehmen umsetzen. Materialien werden kaum benötigt;

die Ausrüstung ist überschaubar und Strecken lassen sich so gut wie überall finden. Vorteilhaft bei Schichtarbeit: Es ist egal, wann gelaufen wird. Unterschiedliche Trainingsniveaus werden dadurch

ausgeglichen, dass mehrere Teams zur gleichen Zeit auf verschiedenen Strecken starten, aber gemeinsam wieder ankommen. Und wenn Leute aus ganz unterschiedlichen Bereichen eines Unternehmens beim

» Ein gemeinsames Ziel motiviert zum Dranbleiben. Mein Vorschlag: Als Team beim AOK-Firmenlauf starten.«

Laufen ins Plaudern kommen, stärkt das ganz nebenbei auch den innerbetrieblichen Austausch.

Wer kann mitmachen?

Mit dem Laufen kann fast jede und jeder beginnen, da sich die Intensität ganz individuell anpassen lässt. Wer allerdings Beschwerden hat – zum Beispiel an Knie, Wirbelsäule oder mit dem Herzen –, sollte sich vorab ärztlich beraten lassen.

Wie spreche ich meine Mitarbeitenden am besten an?

Die persönliche Ansprache, beispielsweise durch die Führungskraft, ist hier besonders wirksam. Sie kann durch Flyer, Aufrufe im Intranet oder Aushänge ergänzt werden. Und wenn Chef oder Chefin mitläuft, ist das eine starke Botschaft, die zum Mitmachen motiviert. Ein toller Einstieg ist auch ein Schnupperkurs mit einem Laufcoach, der durch interessante Trainingselemente wie Intervalllaufen oder spezielle Laufübungen zeigt, wie vielseitig dieser Sport ist. Das macht auch Laufneulingen Mut. Wichtig ist, dranzubleiben.

Immer mal wieder ansprechen und über bereits stattfindende Laufgruppen intern berichten, sodass nach und nach weitere Interessierte dazukommen.

Womit kann ich die Laufenden unterstützen? Wie motiviere ich sie langfristig?

Menschen bleiben länger motiviert bei der Sache, wenn ein gemeinsames Ziel verfolgt wird. Insbesondere, wenn es sich um ein smartes Ziel handelt. Smart steht für spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert. Es soll also für jeden klar, erreichbar und vor allem erstrebenswert sein. Das Wichtigste aber ist der Spaß an der Sache. Mein Vorschlag: Als Team bei einem der AOK-Firmenläufe starten – dabei ist gute Laune garantiert.

Gibt es weitere Angebote, die für die Aktiven interessant sein könnten?

Neben dem reinen Lauftraining sind auch Kräftigungsübungen wichtig. Dazu könnte eine Bewegungsecke motivieren, in der kleine Fitnessgeräte wie Kurzhanteln oder Gymnastikbänder zur Verfügung stehen. Poster mit einfachen Übungen zeigen, wie es geht. Anregungen bietet aok.de/fk/nw/poster.

Und warum nicht in regelmäßigen Abständen, vielleicht alle zwei



Linda Wietmann
Spezialistin Bewegungsberatung bei der AOK NordWest

Monate, einen Coach einladen? Spezielles Training zu unterschiedlichen Schwerpunkten ist gut gegen Langeweile und sorgt für Motivationskicks.

Wer Sportinteressierte im Betrieb hat, die sich nicht fürs Laufen begeistern können, kann zusätzlich eine Walkinggruppe einrichten. Damit kommen noch mehr Beschäftigte in Bewegung.

Wo bekomme ich weitere Informationen, wenn ich Laufgruppen in meinem Betrieb umsetzen möchte?

Die Bewegungsfachleute der AOK NordWest unterstützen gern beim Umsetzen von Laufprojekten im Betrieb. Sprechen Sie uns einfach an:

→ aok.de/fk/nw/kontakt

AOK-Tipp:

Interessante und nützliche Informationen für die Laufenden finden sich auf folgenden Websites:

→ leichtathletik.de/leichtathletik-fuer-alle/laufen

→ vibss.de/sportpraxis/multimedia/leistungssport/laufen

Väter begeistern – Fachkräfte halten

Vereinbarkeit



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

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

„Monteure haben in der Regel eine Viertagewoche“

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

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

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

88%

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

Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023.

Wer Möglichkeiten eröffnet, bekommt Loyalität

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



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 erhalten Sie auf:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Iris Lehmann
Personalreferentin
bei der Holzmanu-
faktur Rottweil

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.

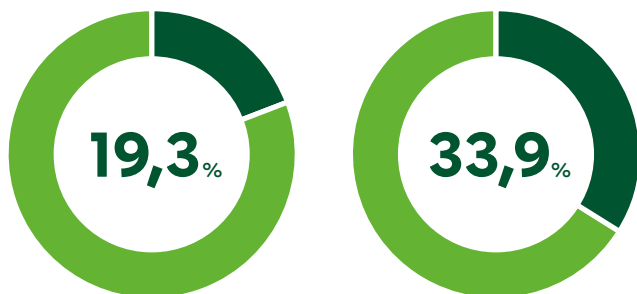
Es ist zudem normal, dass ein Mitarbeiter zwei, drei Monate die Kinder zur Kita bringt und wieder abholt, wenn die Mutter gerade erst in den Job zurückgekehrt ist – und damit

seine Arbeitszeit flexibel nutzt. Wie hier werden 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.

Kultur der Vereinbarkeit

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

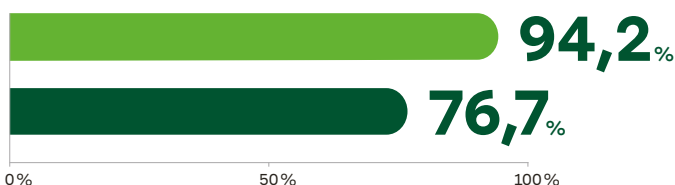
Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran



... 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.

Ein moderner Arbeitgeber sein

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

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



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/nw/gesundheits

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

personal wissen

2.2024



Recruiting im Ausland

Mehr Fachkräfte durch Chancenkarte

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

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



DATEN UND FAKTEN

Punkte für die Chancenkarte

6 Punkte

sind für die Ausstellung der Chancenkarte notwendig.

4 Punkte

reichen bei einer teilweise anerkannten Berufsqualifikation.

Quelle:
Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Nebenbeschäftigung und Probearbeit

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

Sprache und Punkte

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

Fachkraft gefunden. Und nun?

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

So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/nw/kontakt

Konkrete Infos zu den Zuwanderungsregelungen erhalten Sie im Online-Training zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:

→ aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/fachkraefteeinwanderungsgesetz

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

→ aok.de/fk/podcast



Zurück zum Inhalt

1,7%

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



Pflegeversicherung

Nachweis Kinderzahl: einfach digital

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

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

Digitales Nachweisverfahren

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



HÄUFIGE FRAGEN ZUM NACHWEISVERFAHREN

Wie lange gilt die Elterneigenschaft?

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

Wie lang gibt es die Abschläge?

Abschläge gelten bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Werden im Ausland lebende Kinder berücksichtigt?

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Hinweise finden Sie im Arbeitgeberportal:

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

Grenzgänger

Homeoffice bei Wohnsitz im EU-Ausland

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

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

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

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/workation

KURZMELDUNGEN

Elternzeit melden

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

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

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“).

→ aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/ausschreibungen/unbedenklichkeitsbescheinigung

Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

URLAUBSABGELTUNG
UND MÄRZKLAUSEL

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

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

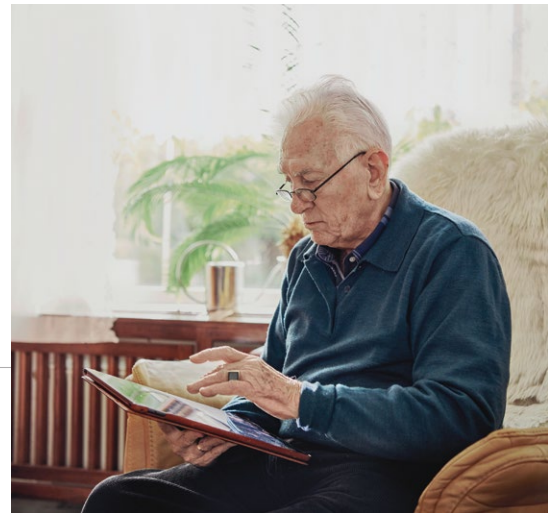


Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden:

→ aok.de/fk/expertenforum



Zurück zum Inhalt



Privat versicherte Beschäftigte

Beitragszuschuss bei Rentenbezug

Der Beitragszuschuss, den Arbeitgeber für krankenversicherungsfreie Beschäftigte leisten, ist unabhängig vom gleichzeitigen Bezug einer Rente.

Wird zu einer Rente vom Rentenversicherungsträger ein Beitragszuschuss gewährt, wirkt sich das nicht auf die Berechnung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers aus. Der (beitragsfreie) Arbeitgeberzuschuss zu einer privaten Krankenversicherung der oder des Beschäftigten muss daher unabhängig von der beitragsrechtlichen Behandlung einer gleichzeitig bezogenen Rente gezahlt werden.

- Freiwillig gesetzlich Krankenversicherte, die neben dem Arbeitsentgelt eine Rente beziehen, geben den Beitragszuschuss des

Rentenversicherungsträgers an ihre Krankenkasse weiter.

- Privat krankenversicherte Beschäftigte mit Rentenbezug hingegen geben den Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers nicht weiter.

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



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:

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

AKTUELL

Neu: E-Paper zu SV-Themen

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

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

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

→ aok.de/fk/podcast



Wieder reinkommen

Personalmanagement

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

Nach längerer Krankheit mit reduzierter Stundenzahl wieder in den Job hineinflinden – und dabei gesund bleiben: eine positive Vorstellung für Mitarbeitende und Arbeitgeber. Beim Türenhersteller Hörmann KG Eckelhausen wird das konkret gelebt. Hier ist die Arbeit körperlich herausfordernd, sodass sich Beschäftigte häufig mit Rückenschmerzen oder anderen Beschwerden krankmelden.

Die meisten sind schnell wieder fit, aber: „Von unseren 480 Mitarbeitenden nehmen jedes Jahr rund 30 am BEM-Verfahren teil“, berichtet Sarah Kunz, Leiterin der Personalentwicklungs- und Ausbildungsabteilung.

BEM, also Betriebliches Eingliederungsmanagement, soll dabei helfen, die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit langzeit-erkrankter Mitarbeitender wiederherzu- →



Zurück zum Inhalt



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

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

Carsten Suhre

stellen. Es soll einer erneuten Erkrankung vorbeugen – ist also auch per se ein Präventionsinstrument. BEM-Maßnahmen sollten frühzeitig eingeleitet werden. Dazu zählen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und begleitende Hilfen im Arbeitsleben. Alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres insgesamt sechs Wochen erkranken, haben Anspruch auf das Eingliederungsmanagement. Innerbetrieblich kann vereinbart werden, dass Mitarbeitende bereits vor Erreichen der entsprechenden Fehltag die BEM-Möglichkeiten nutzen können.

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

Konzept der AOK überzeugte

Nicht nur aus diesem Grund wollte die Hörmann KG Eckelhausen ihr BEM-Verfahren vor fünf Jahren verbessern – und das Konzept der AOK überzeugte die Werksleitung. „Wir haben unter anderem in Hebeseite investiert, um Muskel- und Skeletterkrankungen vorzubeugen und Langzeiterkrankte schneller wieder integrieren zu können“, berichtet Kunz.

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

Wertschätzung und Kostenreduktion

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beziffert den volkswirtschaftlichen Schaden von 697,9 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen im Jahr 2021 in Deutschland auf 89 Milliarden Euro. Mit der erfolgreichen Etablierung eines systematischen BEM-Prozesses kommen Arbeitgeber



Carsten Suhre
BEM-Koordinator
der Diakonie
Bethanien

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

Petra Wiederschein



Petra Wiederschein
Projektkoordinatorin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK

ihrer gesetzlichen Pflicht nach und können Kosten wesentlich reduzieren. Zusätzlich bringt diese Fürsorgepflicht eine hohe Wertschätzung zum Ausdruck. Kombiniert mit präventiven Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) können Krankheitskosten noch weiter reduziert werden.

Auch in der Pflege kommt es immer wieder zu Langzeiterkrankungen. Doch der Diakonie Bethanien mit rund 2.000 Mitarbeitenden an 26 Standorten in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Hessen ist es mit BEM-Maßnahmen gelungen, ihr Personal fitter zu machen.

BEM ist nicht nur ein schöner Begriff

„Ziel unserer Maßnahmen ist, dass die Beschäftigten möglichst schnell wieder ganz gesund werden“, sagt BEM-Koordinator Carsten Suhre. Sie sollen eine Arbeit

ausführen, die sie weder über- noch unterfordere, sondern ihnen Spaß mache. „Und ich kann guten Gewissens sagen, dass BEM bei uns nicht nur ein schöner Begriff ist. Bei uns wird BEM lösungsorientiert gelebt“, so Suhre. Um das zu gewährleisten, investiert die Diakonie Bethanien – auch als präventive BGF-Maßnahme – in technische Arbeitserleichterungen wie Hebeeinrichtungen zur Pflege besonders schwergewichtiger Patientinnen und Patienten. Sie ermöglicht im Rahmen der BEM-Maßnahmen langfristig erkrankten Beschäftigten Weiterbildungen, damit sie auf Positionen eingesetzt werden können, die ihrem Gesundheitszustand entsprechen. Zudem müssen Mitarbeitende mit Schlafstörungen keine Nachtschichten übernehmen.

Nützliche Informationen stehen online bereit

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.“

Wichtige Informationen und die notwendigen Formulare können Arbeitgeber zum Beispiel ganz einfach auf dem Fachportal der AOK abrufen (siehe Kasten). AOK-Expertin Petra Wiederschein fasst zusammen: „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.“ ◊




SIEBEN SCHRITTE DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENTS FÜR ARBEITGEBER



- 1** Personalvertretung informieren
- 2** Mitarbeitende informieren
- 3** Vereinbarung mit Personalvertretung schließen

- 4** Formulare aufsetzen
- 5** BEM-Beauftragte bestimmen
- 6** BEM-Büro einrichten
- 7** BEM starten

 So unterstützt die AOK



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

→ aok.de/fk/nw/bem



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.

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

Die Praxis zählt

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

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



Das neue Gesetz soll Unternehmen bei der Azubi-Suche helfen

228.000

Ausbildungsstellen blieben 2023 unbesetzt.
(Stand 1.8.2023)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2023.



Hier gibt es Unterstützung

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

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert über Schulkooperationen:
kofa.de > Suchwort: Schulkooperationen

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

Mobil sein

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

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

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

Auch Arbeitgeber profitieren

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

So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/nw/erfolgreich-ausbilden

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

→ aok.de/fk/gesunde-azubis





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. ◦



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

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

SO GEHEN BETRIEBE IN DEUTSCHLAND MIT HOMEOFFICE UM

Rund

32 %

der deutschen Unternehmen ermöglichen Homeoffice an zwei Tagen pro Woche.

Rund

28 %

der deutschen Unternehmen verzichten gänzlich auf eine Präsenzregelung.

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





Recruiting

Ghosting im Job nimmt zu

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

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

Wenn die neue Fachkraft am ersten Tag nicht zur Arbeit kommt

4,2 %

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

45 %

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

Quelle: softgarden, 2023.



Nachhaltigkeit

Neue CSR-Richtlinien

Die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ändern sich tiefgreifend.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird die Anwendung der Richtlinien für CSR (Corporate Sustainability Reporting) ausgeweitet: Galten die Vorgaben des Lieferkettengesetzes seit 2023 nur für Firmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten, sind ab 2024 auch Betriebe mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden betroffen.

Das Gesetz verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes innerhalb der gesamten Lieferkette. Um die Vorgaben erfüllen zu können, beschäftigen sich Betriebe am besten frühzeitig mit der Planung. So können sie die Kapazitäten und Zeiten vorhalten, um neue Strukturen und Prozesse umzusetzen.

Weitere Informationen unter: [bafa.de/lieferketten](https://www.bafa.de/lieferketten)

Mensch und Maschine

Skepsis vor KI abbauen

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

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



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 Messeteilnahmen, ab der dritten Teilnahme werden 50 Prozent gefördert. Mehr Informationen zu Voraussetzungen, Förderungen und Anträgen finden Sie hier: bafa.de > **Wirtschaft** > **Auslandsmarkterschließung**

Foto: Tom Werner via Getty Images

TERMINE



23.-24.4.2024:
Zukunft Personal Nord

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

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



28.4.2024: Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

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

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

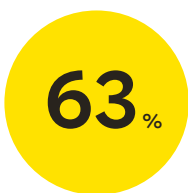
Künstlersozialkasse

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:
[kuenstlersozialkasse.de](https://www.kuenstlersozialkasse.de)

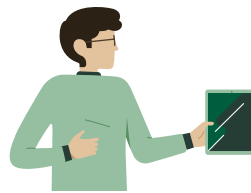


der Gen Z wünschen sich mehr vegetarisches Essen in der Kantine.

Neues Online-Angebot

Vorteile für Firmenkunden

Die neue Landingpage der AOK NordWest bringt gebündelten Nutzen: Hier finden Arbeitgeber clevere Tools für den Joballtag, hilfreiche Informationen rund um die Sozialversicherung oder Ideen und Anregungen für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Termine für aktuell anstehende Seminare werden hier angekündigt. Und Ansprechpersonen zu bestimmten Themen können einfach ermittelt werden. Nicht zuletzt erfahren Arbeitgeber, welche Vorteile die AOK NordWest für ihre Firmenkunden und deren Mitarbeitende bereithält.



→ aok.de/fk/nw/vorteile-firmenkunden

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.



11.–12.6.2024:
TALENTpro Expofestival 2024

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

→ talentpro.de



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:

→ drk-blutspende.de



Zurück zum Inhalt



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 wurde die Einkommensgrenze für den Bezug von Elterngeld bei Paaren auf 200.000 Euro gesenkt. Für Elternpaare von ab dem 1. April 2025 geborenen Kindern wird die Grenze dann nochmals gesenkt auf 175.000 Euro. Maßgeblich ist das zu versteuernde Jahreseinkommen.

Weiterbildung

Die Online-Seminare der AOK

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



Diese Themen erwarten Sie in den Online-Seminaren:

Mai 2024
Praktika richtig abrechnen

Juni 2024
Sozialversicherung bei Entsendungen

Juli 2024
Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

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

September 2024
Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

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

→ aok.de/fk/nw/seminare

»Fragen sind ein tolles Werkzeug«

Interview

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



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

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

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

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

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

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

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

Michael „Curse“ Kurth

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



Zurück zum Inhalt



Mehr Fitness ganz nebenbei

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



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

AOK. Die Gesundheitskasse.

