

gesundes unternehmen

Neue Wege in der Gesundheitsförderung

So können Betriebe mit innovativen Angeboten ihre Beschäftigten unterstützen

→ **Ab Seite 4**



Poster **Erholsam schlafen**

Die besten Tipps für Ihre Mitarbeitenden

Seite 9 zum Entnehmen



personal **wissen**

Aktuelle Fachinformationen für das Personal- & Lohnbüro

In der Heftmitte



Magazin**themen**

Trends & Tipps-Seminare 2023
Sehnenscheidenentzündung,
resiliente Betriebe

Ab Seite 19

Wollen Sie mehr erfahren über Betriebliche Gesundheit?

Abonnieren Sie den E-Mail-Newsletter und erhalten Sie einmal im Monat kostenfrei Informationen zu Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb.

Jetzt kostenlos bestellen auf aok.de/fk/plus/newsletter

magazin

- 19 **Trends & Tipps-Seminare 2023**
Immer gut informiert über alle anstehenden Änderungen in der Sozialversicherung.
- 20 **news & facts**
Aktuelle Meldungen zu den Themen Jahresbericht 2021 der AOK PLUS, Digitalisierung, Gefährdungsbeurteilungen und Leistungsplus.
- 22 **Hybrides Arbeiten**
Wie Unternehmen ihren Mitarbeitern dauerhaft mehr Freiheiten bei der Arbeitsorganisation einräumen können.
- 24 **Beanspruchte Sehnen**
Wie Betriebe Sehnscheidenentzündungen bei den Beschäftigten verhindern können.
- 26 **Gemeinsam stark**
Krisen gehen auch an Unternehmen nicht spurlos vorbei. Wie Betriebe ihre organisationale Resilienz stärken können.
- 28 **tipps_trends_termine**
Nachrichten aus dem Berufsalltag, Tipps für Arbeitgeber und aktuelle Zahlen.
- 31 **11 + 1 Fragen an ...**
Judith Williams

titel digitalisierung

- 4 **Neue Wege in der Gesundheitsförderung**
Unternehmen können Beschäftigte mit innovativen Angeboten dabei unterstützen, gesünder zu arbeiten und zu leben.
- 5 Warum überzeugen digitale Angebote?
- 8 Welche digitalen Maßnahmen sind für BGF geeignet?
- 12 Worauf sollten Unternehmen achten?

personal wissen

In der Heftmitte zum Herauslösen



Ein Infoservice für das Personal- und Lohnbüro, unter anderem mit den Themen:

- Anstieg des Mindestlohns
- Besonderheiten bei Diensträdern
- Abgrenzung Geld- und Sachleistung



Neue Wege in der Gesundheitsförderung

Digitalisierung Wie in allen Arbeitsbereichen nehmen auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung digitale Angebote neben Maßnahmen in Präsenz immer mehr Raum ein. Es gibt noch einen Mittelweg und der heißt: hybride Modelle.



Die Coronapandemie hat Digitalisierungsprozesse beschleunigt – auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Während der Pandemie arbeiteten etwa 45 Prozent aller Berufstätigen in Deutschland ausschließlich oder teilweise im Homeoffice. Um sie zu erreichen, nahmen Online-Gesundheitsangebote Fahrt auf: web-based Trainings, Online-Seminare, digitale Netzwerke, Homeoffice-Gesundheitskurse, Social-Media-Beiträge und Intranet-Aktivitäten. Passgenaue Angebote für schwer erreichbare Zielgruppen, wie Beschäftigte im Außen- oder Schichtdienst oder in Teilzeit, werden zunehmend nachgefragt. Zum Teil sind auch junge und technikaffine Zielgruppen auf digitalem Weg besser zu erreichen.

Als geschickte Kombination kristallisiert sich eine Verknüpfung bewährter analoger und innovativer digitaler Angebote heraus. Denn: „BGF braucht auch direkte Ansprache und persönlichen Austausch, das funktioniert auf digitalem Weg nicht“, sagt Patricia Lück, Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK-Bundesverband. Daher setzen immer mehr Arbeitgeber auf hybride Modelle. Bei Veranstaltungen bedeutet das zum Beispiel: Es gibt die Möglichkeit, digital oder in Präsenz vor Ort teilzunehmen.

Lohnende Investition

Eine vorausschauende Entscheidung, denn die AOK hat nachgewiesen: Jeder in die Betriebliche Gesundheitsförderung investierte Euro erspart durchschnittlich mehr als das Doppelte durch reduzierte Fehlzeiten. Und: Beschäftigte, deren Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz gefördert werden, erzählen das gern weiter – ein Wettbewerbsvorteil gerade für kleine und mittelständische Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften. Worauf also warten? Wie sich digitale und analoge Elemente in der Betrieblichen Gesundheitsförderung ergänzen können und worauf es dabei ankommt, zeigen die Beispiele auf den folgenden Seiten.

Illustration: Collage: Shutterstock/ASTA Concept, Pinto Horse

1. Warum überzeugen digitale Angebote?

BGF hat grundsätzlich viele Vorteile: Sie erhält und steigert nachweislich die Gesundheit und Leistungsfähigkeit, erhöht die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und stärkt die Identifikation mit dem Betrieb.

BGF kann für Unternehmen eine enorme Kostenersparnis bedeuten, zum Beispiel durch wachsende Produktivität und weniger Fehltage. Und der Zusammenarbeit und dem Miteinander tut Betriebliche Gesundheitsförderung auch noch gut. Zusätzliche digitale Angebote können all diese Effekte noch steigern. Sie punkten unter anderem durch folgende Aspekte:

1. Räumliche, zeitliche und inhaltliche Flexibilität

Digitale BGF-Angebote sind besonders geeignet für Unternehmen, deren Beschäftigte jeweils an verschiedenen Orten arbeiten. Etwa im Transportsektor, bei der Bahn, im Außendienst oder im Homeoffice. Auch Mitarbeitende im Schichtdienst, allen voran im Pflegebereich, sowie Teilzeit-Beschäftigte profitieren von flexiblen digitalen Angeboten. Eine hohe Flexibilität weisen auch die Inhalte vieler BGF-Programme der AOK auf. Sie sind individualisierbar und können passgenau eingesetzt werden, da der konkreten Umsetzung der Programme eine Bedarfserhebung vorausgeht. Oft können Teilnehmende zwischen Trainings wählen und ein modularer Aufbau erleichtert das Dranbleiben.



Mit digitalem BGM ist eine hohe Individualisierbarkeit möglich. Die Nutzerin oder der Nutzer können sich ein Gesundheitsprogramm zusammenstellen lassen, das ihren Bedürfnissen und Zielen entspricht.

Torsten Wendt, Leiter Business Development bei DAVASO GmbH und Verwaltungsrat der AOK PLUS



2. Motivationsschub für die ganze Belegschaft

Männer nehmen in der Regel deutlich seltener betriebliche Gesundheitsangebote in Anspruch als Frauen. Es gibt allerdings einige Hinweise, dass sich Männer besonders von technikbasierten Gesundheitsprogrammen begeistern lassen.

3. Hoher Aufforderungscharakter Ein häufiges Problem ist die Motivation der Beschäftigten. Digitale Tools können einen höheren Aufforderungscharakter haben. Einerseits durch die Möglichkeit, sich mit anderen Nutzern zu vernetzen, etwa um Wettbewerbe auszutragen, andererseits durch automatisierte Erinnerungsfunktionen. Was auch viele reizt: Ergebnisse können abgefragt, Leistungskurven und Übersichten erstellt werden. So entstehen Erfolgserlebnisse.

4. Leichtere Auswertung möglich Digital erfasste Daten, beispielsweise aus einer Beschäftigtenbefragung, lassen sich schnell auswerten. Der Arbeitgeber oder ein externer Anbieter anonymisiert die Ergebnisse, wertet sie aus und kann sie dann rasch darstellen und weiterbearbeiten. Wiederholungserhebungen können vorgenommen und Entwicklungen über einen längeren Zeitraum hinweg verfolgt und evaluiert werden. Ein Hinweis: Da die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für Krankenkassen sehr strenge Maßstäbe ansetzt, prüft die AOK die Erfassung und Verarbeitung von Daten innerhalb der BGF-Instrumente strengstens.

5. Besondere Eignung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Arbeitgeber können digitale Angebote zu jeder Zeit, an jedem Ort, unabhängig von der Gruppengröße oder unabhängig von einer Mindestteilnehmerzahl anbieten. Das ermöglicht auch kleineren Unternehmen, aktiv zu werden. Gerade für Kleinstunternehmen besteht die Möglichkeit, in (regionalen oder digitalen) Netzwerken mit anderen Firmen zusammenzuarbeiten und überbetriebliche Angebote zu nutzen. Dabei hilft unter anderem das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung:

 dnbgf.de

Digitale Elemente in die Betriebliche Gesundheitsförderung einzubinden, lohnt sich also gleich mehrfach. Damit Betrieb und Mitarbeitende langfristig etwas davon haben, bieten Fachleute der AOK bei der Umsetzung professionelle Unterstützung. Dr. Thomas Lennefer, Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK-Bundesverband, betont: „Was zählt, ist die individuelle Beratungsleistung. Je nach Branche und Struktur oder zwischen zentral und dezentral organisierten Unternehmen sind die



So unterstützt die AOK

Selbsthilfeprogramm „moodgym“: Das interaktive Trainingsprogramm zur Vorbeugung und Verringerung von depressiven Symptomen beruht auf grundlegenden Methoden und Techniken der kognitiven Verhaltenstherapie - eines anerkannten Verfahrens für Depressionen. Anonym, sicher und kostenfrei:

 moodgym.de



Bedürfnisse extrem unterschiedlich.“ Ein wirksames Konzept beinhaltet in der Regel mehrere Phasen:

Analyse der Ausgangslage

Dazu gehört eine Bestandsaufnahme, die auch eine Beschäftigtenbefragung umfassen sollte. Analyse-Tools helfen dabei herauszufinden: Wie geht es den Beschäftigten, was belastet sie, welche Ressourcen stehen zur Verfügung, wie schätzen sie das Betriebsklima ein? Wie sehen Führungsverhalten, Arbeitsumfeld und Organisation aus?

Vorbereitung von Zielen und Maßnahmen

In einem Arbeitskreis Gesundheit sichten Teilnehmende aus unterschiedlichen Bereichen gemeinsam mit der Geschäftsführung Analyseergebnisse und leiten Maßnahmen ab. Oder in einem „AOK-Gesundheitszirkel“ entwickeln BGF-Fachkräfte der AOK gemeinsam mit den Mitarbeitenden passgenaue Verbesserungsvorschläge.

Gestaltung und Veränderung

Eine bestmögliche Wirksamkeit erzielt die Kombination aus Verhaltensprävention (gesundheitsförderli-

Ausgewählte AOK-Programme mit Modulen für Führungskräfte



Gesund im Homeoffice: Fünf 20-minütige Lernmodule vermitteln Beschäftigten und Vorgesetzten Informationen und Handwerkszeug, wie sie langfristig gesund zu Hause arbeiten können – viele Praxistipps inklusive. In einem Extrateil „Ich als Vernetzer“ erhalten Führungskräfte wichtige Tools und Hinweise zur Teamleitung auf Distanz.

 aok-homeoffice.de

Gesund führen: Sechs interaktive Module zu jeweils 20 Minuten setzen sich in diesem Programm mit den Auswirkungen des Führungsverhaltens auf die Beschäftigten auseinander. Führungskräfte erfahren unter anderem, wie sie ihr eigenes Stress- und Ressourcenmanagement verbessern können.

 aok-gesundfuehren.de

Care4Care: Das bundesweite Forschungsprojekt richtet sich an Beschäftigte in der Pflege. Es enthält unter anderem das Modul „HoL“ (Health-oriented Leadership), das Führungskräfte bei der Weiterentwicklung eines gesundheitsförderlichen Führungsstils unterstützt.

 care4care-projekt.de

ches Verhalten der Mitarbeitenden) und Verhältnisprävention (Arbeitsumfeld und -bedingungen). Dabei zählt es sich aus, Mitarbeitende bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen aktiv einzubinden.

Überprüfung und Evaluation

Für einen langfristigen Erfolg wird dieser Kreislauf aus Analyse, Maßnahmenphase und Evaluation immer wieder neu aufgelegt. Erfahrungen werden genutzt, um diesen Kreislauf kontinuierlich zu verbessern und somit effektiver zu machen. Es empfiehlt sich, den BGF-Prozess dauerhaft in die Unternehmenskultur zu integrieren. Auch dabei begleitet die AOK Unternehmen jeder Größe.





»Ein wichtiger Punkt ist, Vorschläge aus der Belegschaft unbedingt aufzunehmen. Sonst wird der Prozess nicht ernst genommen.«

Dr. Thomas Lennefer, Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung in der Abteilung Prävention beim AOK-Bundesverband

2. Welche digitalen Maßnahmen sind für BGF geeignet?

Hat die Bestandsaufnahme stattgefunden, geht es also darum, gemeinsam Ziele und Maßnahmen festzulegen und vorzubereiten. „Ein wichtiger Punkt dabei ist Partizipation“, erklärt Dr. Thomas Lennefer. „Das heißt, Vorschläge aus der Belegschaft unbedingt aufzunehmen“, empfiehlt der Psychologe. „Sonst wird der Prozess nicht ernst genommen.“

Für einen wirksamen und sinnvollen Einsatz digitaler Komponenten im BGF sollten vorab einige Rahmenbedingungen geklärt werden:

- technische und individuelle Zugangsvoraussetzungen (im Betrieb und an externen Arbeitsorten)
- konkreter Bedarf des Unternehmens, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen
- Prüfung, wie sich digitale und analoge Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung in einem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Prozess verzahnen lassen

Das sind die gängigsten digitalen Tools, mit denen Arbeitgeber die Betriebliche Gesundheitsförderung ergänzen können:

Gesundheits-Apps

Über 100.000 Apps liefern allein in Deutschland Informationen rund um die Gesundheit. Gesundheits-Apps richten sich an gesunde Personen, die damit ihr Wohlbefinden erhalten und stärken möchten. Sie eignen sich zur Prävention, denn sie vermitteln in erster Linie Hintergrundwissen, geben Tipps und motivieren zu einem gesunden Lebensstil. Im Gegensatz dazu sollen Medizin-Apps (beispielsweise chronisch kranke) Patienten oder deren Angehörige dazu befähigen, ihren Alltag besser zu bewältigen.

AOK-Angebote: Tipps für den Umgang mit Stress, Achtsamkeitstraining oder Life-Balance: Die AOK bietet kostenlose Apps mit praktischen Tipps und wertvollen Informationen.

 aok.de/apps

So unterstützt die AOK

Vielfältiges Angebot: Gesundheitskurse zur Entspannung, aber auch zu den Themen Bewegung und Ernährung unterstützen mit Tipps eine gesunde Lebensweise. Kostenfrei für AOK-Versicherte:

 aok.de/kurse





Erholsam schlafen

Gesunder Schlaf ist wichtig, um den Arbeitsalltag mit frischer Energie zu bewältigen. Deshalb unterstützt die AOK die Beschäftigten mit zahlreichen Gesundheits- und Entspannungskursen.

Mehr erfahren auf aok-kurse.de - regionaler LINK

Online-Seminare

Es gibt sie als Live-Veranstaltungen oder Video-Aufzeichnungen, in Form von Vorträgen oder als Workshops mit mehreren Teilnehmenden. Sie sind in Veranstaltungsreihen eingebunden oder funktionieren solo, beinhalten interaktive Elemente und individuelle Fragen können in Chats beantwortet werden. Die Konzepte für Online-Seminare sind so vielfältig wie die Bedürfnisse der Userinnen und User und reichen von der aktuellen Information bis zur zertifizierten Weiterbildung.

AOK-Online-Seminare im Überblick: Vom gesunden Homeoffice bis zur mentalen Stärkung von Mitarbeitenden, von den Erfolgsfaktoren der Betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu Tipps für eine gute Zusammenarbeit in Pandemiezeiten: Die Auswahl an AOK-Online-Seminaren rund um die Prävention im Arbeitsalltag deckt viele Aspekte ab. Von zahlreichen Seminaren, die bereits stattgefunden haben, stehen Video-Aufzeichnungen zur Verfügung. Ein Überblick über das gesamte Angebot:

 aok.de/fk/medien-und-seminare

Podcasts

In den letzten Jahren haben sie einen regelrechten Boom erlebt. Grundsätzlich sind Podcasts so mobil und flexibel wie Online-Seminare oder Apps. Da die Inhalte jedoch nur zum Hören sind, eignen sich Podcasts in erster Linie zur Wissensvermittlung oder als Anleitung für Übungen.

AOK-Angebot: Im Arbeitgeber-Podcast „AOK im Ohr“ berichten Experten und Expertinnen über relevante Themen aus der Arbeitswelt. Angefangen bei den Auswirkungen des Homeoffice auf den gesunden Schlaf über Achtsamkeit und Wertschätzung im Job bis zu gesundem Führen. Werner Winter vom AOK-Bundesverband stellt im Interview das digitale Angebot der AOK für die Betriebliche Gesundheitsförderung vor. Die Übersicht:

 aok.de/fk > [Medien und Seminare](#) > [Podcast](#)

Gesundheitsplattformen/ digitale Netzwerke

Immer mehr Menschen informieren sich auf digitalen Plattformen wie aok.de/fk/gesundheits oder nehmen telemedizinische Angebote wahr. Auch hier haben die coronabedingten monatelangen Kontaktbeschränkungen einen Schub ausgelöst – ebenso wie bei der Nutzung digitaler sozialer Netzwerke. Sie bieten ebenfalls Möglichkeiten zum Austausch in Gesundheitsfragen, von der Selbsthilfegruppe über den Kurs bis zur Anleitung auf YouTube. Wie bei allen digitalen Angeboten kommt es auch hier sehr auf Qualitätsstandards und die Kompetenz des Anbieters an.

Wearables

Fitnesstracker, Smartwatches, intelligente Kleidung: Grob zusammengefasst sind Wearables kleine Computer, die am Körper getragen werden und Gesundheitsdaten messen und aufzeichnen – vom Blutdruck über den Kalorienverbrauch oder die Herzfrequenz bis zur Schlafdauer. Der Klassiker unter den Wearables ist der Schrittzähler, der erwiesenermaßen zu mehr Bewegung anregt und dadurch sogar der Psyche guttut.

So unterstützt die AOK

„liveonline Coaching“: Das Internet-basierte Format bietet Kurse und Vorträge zu den Themen Gesundheit und Psychologie. Es ist kostenfrei für AOK-Versicherte.

 liveonlinecoaching.com



»Ein Stück Freiwilligkeit gehört dazu. Dennoch sollte man ein paar Parameter unbedingt sicherstellen.«

Dr. Thomas Lennefer, Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung in der Abteilung Prävention beim AOK-Bundesverband

Employee Assistance Programs (EAP)

Hinter dem Begriff Employee Assistance Program, also der externen Mitarbeitendenberatung, verbergen sich Expertencoachings rund um gesundheitliche Probleme, die im betrieblichen Umfeld auftreten können: zum Beispiel Stress, Konflikte, Angst vor Veränderung oder Suchtfragen. Die unabhängige, professionelle Unterstützung umfasst unter anderem Mediation, Burn-out-Prävention, Suchtberatung und vieles mehr. Die Beratung kann online, aber auch in Präsenz stattfinden, auf Beschäftigte ebenso wie auf Führungskräfte zugeschnitten sein. Mehr Infos gibt es beispielsweise beim europäischen Dachverband der EAP-Anbieter:

 eaeef.org



Ausgewählte AOK-Online-Programme



Rückenaktiv im Job: Das kostenfreie interaktive Online-Programm trainiert und entlastet den Rücken und beugt Schmerzen vor. Auf Grundlage eines Fragebogens erhalten die Teilnehmenden maßgeschneiderte Übungen und Tipps für den Arbeitsplatz sowie für zu Hause. Das Programm umfasst vier Wochen mit einer täglichen Übungszeit von 15 Minuten.

 rueckenaktivimjob.de

Stress im Griff: Stresspotenziale erkennen und entspannter damit umgehen: Dabei hilft das kostenfreie AOK-Programm. Nach einer individuellen Analyse erhalten Teilnehmende vier Wochen lang online konkrete Empfehlungen und Expertentipps und können anschließend selbstständig weitermachen.

 stress-im-griff.de

Laufend in Form: Mit dem AOK-Laufprogramm können Anfänger und Fortgeschrittene unter Anleitung von Fachleuten ihr Training verbessern. Persönliche Online-Betreuung und nützliche Tipps bringen Jogger, Walker und Nordic Walker weiter. Kostenfrei für alle AOK-Versicherten ab dem 15. Lebensjahr.

 laufend-in-form.de

Mit dem Rad zur Arbeit: Wer von Mai bis August an zwanzig Tagen zur Arbeit radelt, tut etwas für Gesundheit und Umwelt – und kann attraktive Preise gewinnen, die von Sponsoren zur Verfügung gestellt werden. Die AOK-Aktion lässt sich auch mit Bahn und Homeoffice kombinieren. 2023 geht es weiter!

 mdrza.de

AOK-Gesundheitstage: Das erfolgreiche Präventionskonzept lässt sich mit digitalen Modulen kombinieren. Gemeinsam mit der AOK wählen Betriebe ein Schwerpunktthema aus den Bereichen Ernährung, Bewegung oder Stressbewältigung. Anstelle eines Präsenztages im Unternehmen können Mitarbeitende stundenweise Online-Vorträge, Online-Seminare oder Online-Beratungsgespräche buchen – bestenfalls ergänzen analoge und digitale Angebote einander. Die AOK hilft bei der Planung und Umsetzung.

 aok.de/fk > **Betriebliche Gesundheit** > **Ansprechpartner**

3. Worauf sollten Unternehmen achten?

Mit folgenden Aspekten sollten sich Unternehmen beschäftigen, wenn sie auf digitale Anwendungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung setzen:

Qualitätskriterien für Dienstleister

Externe Unterstützung ist hilfreich, doch die Auswahl an Anbietenden auf dem Markt groß. Wie können sich Betriebe seriös informieren?

Tipp: Weitere Informationen gibt es unter anderem auf:

- aok.de/fk/gesundheit
- iga-info.de (Initiative Gesundheit und Arbeit)
- dnbgf.de (Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung)
- inqa.de (Initiative Neue Qualität der Arbeit)

Langfristig Auswirkungen

Die umfassende Nutzung digitaler Instrumente ist noch jung. Es gibt aber bereits Studien, die Informationen darüber liefern, welche Langzeiteffekte sich einstellen können.

Tipp: Die Mischung macht's. Analoge und digitale Angebote sollten einander am besten ergänzen.

Umgang mit Daten

Fehlerhafte Algorithmen, Fehlinterpretationen der Daten oder falsche Datengrundlagen können zur Ableitung ungeeigneter Maßnahmen führen.

Tipp: Um sicherzugehen, können Betriebe einem BGF-Konzept wie dem der AOK vertrauen. Die Gesundheitskasse legt nicht nur großen Wert auf Datensicherheit, sondern nimmt am Ende des Prozesses eine Auswertung und Evaluation vor, aus der die richtigen Schlüsse gezogen und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden können.

Langfristig denken, flexibel reagieren

So groß die Verlockung auch ist: „Ein isoliertes Tool wie ein Online-Programm macht noch keine nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung aus“, resümiert Patricia Lück vom AOK-Bundesverband. „Um Wirksamkeit zu erlangen, gehören eine Bedarfsanalyse, ein konkreter Arbeitsplatzbezug, ein individueller Zuschnitt und eine nachfolgende Begleitung dazu.“ Auf der anderen Seite sieht die Referentin gerade im unkomplizierten Zugriff auf digitale Angebote eine Chance: So kann der digitale Einstieg in das Thema Homeoffice oder „Gesund führen“ der Start in eine umfangreiche Betriebliche Gesundheitsförderung sein, wenn die Themen im Unternehmen weitergehend bearbeitet werden.

Unternehmen, die Betriebliche Gesundheitsförderung schon länger schätzen, sollten sich wiederum klarmachen: Die Themen haben sich mit dem Boom der Homeoffice-Arbeit verändert. Abgrenzung, neue Anforderungen an die Erreichbarkeit, fehlender Kontakt und Erfahrungsaustausch rücken die Betriebliche Gesundheitsförderung in einen neuen Fokus. „Darauf hat die AOK zum Beispiel mit dem Angebot aok-homeoffice.de reagiert“, erläutert Lück.

Genau wie das Programm aok-gesundfuehren.de bearbeiten Teilnehmende konkrete Aspekte dieser Arbeitsform wie die Organisation der Arbeit, den Zusammenhalt im Team und mit der Führungskraft oder die gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes im Homeoffice.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Digitale Instrumente haben großes Potenzial. Aber: Nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung vereint digitale und analoge Ansätze und somit das Beste aus beiden Welten.



AOK bewegt - die neue digitale Plattform für BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Immer mehr digitale Angebote tragen dazu bei, die Kommunikation von Patienten, Ärzten, Krankenhäusern und Krankenkassen zu vereinfachen und konkrete Gesundheitsdienstleistungen bereitzustellen. Von denen profitieren nicht nur die Versicherten, sondern auch Arbeitgeber. So machen die innovativen Online-Angebote der AOK PLUS auch nicht vor dem Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) halt.

Digitales Gesundheitsmanagement. „Seitdem ich die Plattform nutze, habe ich drei Stunden mehr Zeit für andere Aufgaben!“, freut sich Annika Rehe, BGM-Managerin bei der Orisa Software GmbH, einem Softwareunternehmen aus Jena. Sie ist eine der ersten Nutzerinnen der neuen Plattform für digitales Gesundheitsmanagement „AOK bewegt“ der AOK PLUS. Diese bietet die Möglichkeit, Angebote des Arbeitgebers und individuelle Präventionsangebote miteinander zu vereinen und so die zwei Lebenswelten Beruf und Familie bei Gesundheitsthemen miteinander zu verschmelzen. Arbeitgeber können das Tool firmenindividuell gestalten und eigene Angebote für ihre Beschäftigten veröffent-

lichen. Für AOK-Versicherte besteht die Möglichkeit, direkt zur Onlinegeschäftsstelle der AOK PLUS zu wechseln und so auch Gesundheitskurse außerhalb des Unternehmens zu buchen oder eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hochzuladen. Aber auch Nicht-AOK-PLUS-Versicherte profitieren, da alle Inhalte auf „AOK bewegt“ einen niedrigschwelligen Zugang zu den durch die Gesundheitskasse geförderten Angeboten und denen des Arbeitgebers bieten.

Positives User-Feedback

Auch BGM-Managerin Romy Bahr vom Konsum Dresden überzeugt die Plattform: „Optisch spricht es sehr an, fri-



„schönes Design, gute Inhalte.“ Mittlerweile nutzen über 20 Unternehmen in Sachsen und Thüringen die Plattform mit positivem Feedback der Nutzerinnen und Nutzer: „Nicht seitenweise lesen, sondern machen, das ist meine Intention“, sagt etwa eine Beschäftigte der ORISA. Auf besonderen Zuspruch stoßen die Ernährungstipps und vor allem die Challenges.

„Das war auch unser Ziel“, erläutert Product Owner Jens Kozlowski, Leiter des interdisziplinären Projektteams in der AOK PLUS. Die AOK PLUS engagiert sich bereits seit Jahren erfolgreich als Marktführer im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mit dem neuen Angebot möchte die

Interview mit Jens Kozlowski,
Projektleiter aok bewegt bei der AOK PLUS

Neue Tools

Wie ist die AOK PLUS auf dieses Thema gekommen?

Jens Kozlowski: Ausgangspunkt war eine Zukunftswache in der Region Dresden. Hier erhielten wir viele Erkenntnisse, was Beschäftigten fehlt oder sie benötigen, um mehr Bewusstsein für ihre Gesundheit zu erhalten. Mit der permanenten Entwicklung der AOK PLUS zum Gesundheitslotsen haben wir hier das Potenzial erkannt, die Gesundheitswelten Beruf und Privates miteinander zu verbinden.

Was wird für die Arbeitgeber und ihre Mitarbeiter besser durch das digitale BGM?

Aktuelle Studien zur Digitalisierung und Transformation deuten darauf hin, dass sich der Arbeitsplatz der Zukunft für einen großen Teil der Arbeitnehmer stark verändern wird – besonders in Bezug auf die räumliche Flexibilität. Um auch weiterhin alle Mitarbeiter gleichermaßen einbinden und erreichen zu können, ist die Entwicklung digitaler Angebote unumgänglich. Nur so gelingt eine orts- und bei Bedarf auch zeitunabhängige Beteiligung, die ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. Digitale Methoden können den BGM-Prozess außerdem in vielerlei Hinsicht von der Bedarfsanalyse bis zur Evaluation von Daten vereinfachen und damit die Verantwortlichen unterstützen.

Wertvolle Daten für Gesundheitsmanagerinnen oder Gesundheitsmanager in Unternehmen, wie die Beteiligungsquote bei oder Zufriedenheit mit einer Maßnahme, können schnell und flexibel ausgelesen werden.

Ich denke, dass sich digitale Angebote zudem sehr positiv auf die Motivation auswirken können. Auch AOK bewegt nutzt automatische Erinnerungen und interaktive Wettbewerbe, die die Mitarbeiter zur regelmäßigen Nutzung von Gesundheitsangeboten motivieren.

Foto: iStock/mediaphotos



»Dieses Projekt ist eine wundervolle Möglichkeit, in direkten Kontakt mit unseren Mitarbeitern zu treten und diese mit gesundheitsfördernden Maßnahmen zu unterstützen. An der Projektumsetzung gibt es reges Interesse.«

Yasmin Wolff, HR-Managerin
Birkenstock Production Sachsen GmbH

Gesundheitskasse die Entwicklung einer gesunden Unternehmenskultur in sächsischen und thüringischen Firmen in digitaler Form noch umfangreicher unterstützen. „Mit ‚AOK bewegt‘ erhält der Arbeitgeber die einfache Möglichkeit, seine Angebote zur Gesundheitserhaltung online einzustellen und an seine Beschäftigten transparent zu kommunizieren“, erläutert Kozlowski. Die Plattform unterstützt die Mitarbeiter mit regelmäßigen Gesundheitsartikeln, Online-Kursen, Trainingsplänen, Challenges und Aktionen bei der täglichen Gesunderhaltung. „Die Arbeitgeber können alle firmeninternen Gesundheitsangebote wie auch Termine beim Betriebsarzt einstellen, die dann durch alle Mitarbeiter des Unternehmens buchbar sind“, so Kozlowski.

Die AOK PLUS hat derzeit mit rund 240 Unternehmen Rahmenvereinbarungen zur Entwicklung von BGM. Auch AOK bewegt stößt da auf Interesse. Zusätzlich sieht Kozlowski einen großen Vorteil im niedrighwelligen Zugang: „Mit der Plattform gewährleisten wir eine moderne Form der Implementierung von Prävention und BGF-Maßnahmen in der betrieblichen Lebenswelt. Wir unterstützen hierbei auch bewusst Unternehmen, die sich diesem Thema neu widmen und es langfristig implementieren wollen.“

Mehr Informationen bei Ihrem Kundenberater oder unter:

 www.aokbewegt.de und

 www.aok.de/fk/plus > **Betriebliche Gesundheit** >
ZusammenArbeiten > **Online-Programme der AOK**

personal wissen



Was der neue Mindestlohn bedeutet

Mini- und Midijobs Ab dem 1. Oktober 2022 gelten eine an den Mindestlohn gekoppelte Minijob-Grenze sowie neue Entgeltgrenzen mit einer veränderten Beitragsbelastung im Übergangsbereich (Midijob).

Der Mindestlohn steigt zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde. Gleichzeitig wird die Minijob-Grenze an den Mindestlohn gekoppelt und damit dynamisch ausgestaltet. Orientiert an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden führt das ab Oktober zu einer Anpassung der monatlichen Minijob-Grenze von 450 auf 520 Euro.

Überschreiten der Minijob-Grenze. Neu ist auch, dass anstelle eines dreimaligen nur noch ein zweimaliges gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten der Minijob-Grenze innerhalb eines Zeitjahres keine Konsequenzen für das Fortbestehen eines Minijobs hat. Gleichzeitig darf die zweimalige Überschreitung pro Kalendermonat maximal 520 Euro betragen. Im Ergebnis ist für den Minijobber ein maximaler Verdienst bis zum 14-Fachen der Minijob-Grenze möglich, also bis maximal 7.280 Euro.

Neue Entgeltgrenzen. Ab dem 1. Oktober umfasst der Übergangsbereich (Midijobs) einen Entgeltbereich von 520,01 Euro (bisher 450,01 Euro) bis maximal 1.600 Euro (bisher 1.300 Euro). Die Formel für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme, nach der sich die Beiträge für jeden Versicherungszweig bemessen, wird angepasst. Damit die Beitragsbelastung stärker zugunsten des Arbeitnehmers verteilt wird, gilt gleichzeitig eine neue Formel zur Berechnung der Arbeitnehmeranteile.

Bestandsschutz. Für Personen, die vor der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich versicherungspflichtig beschäftigt waren und durch die Anhebung versicherungsfrei beschäftigt würden, bleibt die Versicherungspflicht und damit der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung längstens bis zum 31. Dezember 2023 erhalten. Sie haben innerhalb dieses Zeitraums die Möglichkeit, ihre Beschäftigung unter Berücksichtigung der neuen Geringfügigkeitsgrenze anzupassen.

AOK-Tipp: Auf dem AOK-Arbeitgeberportal finden Sie weitere Informationen zur Beitragsberechnung im Übergangsbereich:

 aok.de/fk/sozialversicherung > **Minijobs**

Foto: Shutterstock/Mix and Match Studio; Icon: PR/AOK

So unterstützt die AOK

Online-Seminare: Weitere Informationen rund um den neuen Mindestlohn erfahren Sie im September im Online-Seminar „Änderungen bei Mini- und Midijobs“.

 aok.de/fk/online-seminare



Mit dem Rad zum Job

Dienstfahräder Fahrradfahren ist beliebt. Der Trend wird durch hohe Kraftstoffpreise noch befeuert. Wie können Arbeitgeber den Umstieg unterstützen? Und welche steuer- und beitragsrechtlichen Auswirkungen ergeben sich?



Ein Dienstfahrrad ist zunächst einmal ein Fahrrad, Pedelec oder Elektro-Bike, das der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmenden überlässt. Es kann sowohl beruflich – einschließlich der Fahrten zum Arbeitsplatz – als auch privat verwendet werden.

Gehaltsumwandlung. Überlässt der Arbeitgeber ein Fahrrad oder Pedelec hingegen im Rahmen einer – arbeitsrechtlich zulässigen – Gehaltsumwandlung zur privaten Nutzung, gilt Folgendes: Die unverbindliche Preisempfehlung ist zu vierteln und auf volle 100 Euro abzurunden. Der Arbeitnehmer versteuert davon einen geldwerten Vorteil in Höhe von 1 Prozent. Ein gesonderter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz ist nicht anzusetzen.

Motorisierter Sonderfall. Ist ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (der Motor unterstützt auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde, Kennzeichen- und Versicherungspflicht), sind für die Ermittlung des geldwerten Vorteils die Regelungen zur Überlassung von Firmenwagen zur privaten Nutzung entsprechend anzuwenden.

Pauschalbesteuerung. Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmenden als Gehaltsextra zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt ein betriebliches Fahrrad oder ein Pedelec, kann der geldwerte Vorteil mit 25 Prozent pauschal besteuert werden und ist in diesem Fall beitragsfrei (nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 Einkommensteuergesetz). Eine Gehaltsumwandlung ist nicht zulässig. Die Pauschalierungsmöglichkeit ist allerdings ausgeschlossen, wenn das Elektro-Bike verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug anzusehen ist.

AOK-Tipp: Ergänzende Informationen zum Thema „Firmenwagen“ finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal unter:

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

Sie fragen, Experten antworten

Seit 2020 sind bei einigen Mitarbeitenden viele Mehrarbeitsstunden angefallen. Da ein Abbau dieser großen Anzahl von Mehrarbeitsstunden nicht möglich sein wird, ist beabsichtigt, sie nun im laufenden Jahr auszuzahlen, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis weiter fortbesteht. Was ist dabei steuerrechtlich zu beachten?

Die Antwort: Die Tarifiermäßigung nach § 34 (Abs. 2 Nr. 4, 2. Halbsatz) EStG ist bei der Auszahlung von über mehr als zwölf Monate angesammelten Überstundenvergütungen „auf einen Schlag“ anwendbar. Das hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 2. Dezember 2021 (Az.: VI R 23/19) be-

stätigt. Neben der „Zusammenballung“ von Einkünften, die einen Zeitraum länger als zwölf Monate betreffen, ist ein „wirtschaftlich vernünftiger Grund“ für die geballte Auszahlung nötig. Ein solcher wirtschaftlich vernünftiger Grund kann bei Überstundenkonten zum Beispiel darin be-

stehen, dass arbeitsvertraglich festgelegte Höchstgrenzen des Überstundenkontos überschritten werden oder ein Überstundenkonto reduziert werden soll, weil eine große Anzahl von „Plusstunden“ in absehbarer Zeit nicht abgebaut werden kann.



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



Beispiel

Bei einer arbeitsrechtlich zulässigen Gehaltsumwandlung vermindert sich das Arbeitsentgelt von bisher 4.000 Euro um 75 Euro für die Leasingrate. Dafür erhält ein Arbeitnehmer ein Pedelec im Wert von 3.500 Euro, das auch zur privaten Nutzung vorgesehen ist. Der Arbeitgeber bezuschusst die Leasingrate mit 20 Prozent.

Der Sachbezugswert für die Pedelec-Überlassung beträgt monatlich 8 Euro (1 Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Viertels von 3.500 Euro).

Die Entgeltabrechnung sieht wie folgt aus:

Arbeitsentgeltanspruch	3.925 Euro
Arbeitgeberzuschuss	15 Euro
Sachbezugswert	8 Euro
Gesamt	3.948 Euro

Gutscheine: Geld- oder Sachleistung?

Abgrenzung in der Praxis Nach aufgetretenen Fragen zur korrekten Unterscheidung hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) im März 2022 klargestellt, wann ein Sachbezug vorliegt. In einigen Akzeptanzstellen ist es möglich, einen Gutschein gegen einen anderen Gutschein einzutauschen, der gegebenenfalls die Voraussetzungen des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes nicht erfüllt. Das ist unerheblich, wenn in der Akzeptanzstelle mit dem „ersten“ Gutschein auch andere Waren oder Dienstleistungen erworben beziehungsweise bezogen werden können. Seit Jahresbeginn ist bei Gutscheinen und Geldkarten nur noch dann von einem Sachbezug auszugehen, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und zugleich die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes erfüllen.

AOK-Tipp: Ergänzende Informationen zum Arbeitsentgelt und zu Sachbezügen finden Sie in der Broschüre „Basis-Info Sozialversicherung“:

 aok.de/fk/broschueren



Fotos: PR/AOK; Getty Images/the_burtons

kurz & knapp

Ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Deutschland

Insolvenzgeldumlage Ausländische Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die Arbeitnehmende in Deutschland beschäftigen, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage verpflichtet. Dies haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung am 5. Mai 2022 klargestellt. Mit der Insolvenzgeldumlage werden vorrangig ausgefallene Entgeltansprüche der Arbeitnehmenden im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers für maximal drei Monate rückwirkend finanziert.

Änderungen bei Versorgungszuschlägen

Beitragsrecht Durch die aktuelle Rechtsprechung hat sich die beitragsrechtliche Bewertung von Versorgungszuschlägen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung geändert. Die bisher als beitragspflichtig bewerteten Zuschläge stellen kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt mehr dar. Beitragserstattungen sind im Rahmen der Verjährung möglich. Versorgungszuschläge sind Zahlungen von einem privaten Arbeitgeber eines beurlaubten Beamten an dessen Dienstherrn, damit sich seine ruhegehaltsfähige Dienstzeit und letztlich sein Versorgungsbezug erhöht.

Arbeitgeber darf Coronatests anordnen

Weisungsrecht Im Rahmen eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts darf ein Arbeitgeber bei seinen Beschäftigten einseitig einen Coronatest anordnen, um den arbeitschutzrechtlichen Pflichten nachzukommen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil vom 1. Juni 2022. Wenn ein Arbeitnehmer dem Test nicht nachkommt, darf der Arbeitgeber die Entgeltzahlung verweigern. In dem Fall ging es um eine Flötistin an der Bayerischen Staatsoper, die die vorgeschriebenen PCR-Tests ablehnte. Daraufhin verweigerte der Arbeitgeber die Weiterzahlung des Entgelts, woraufhin die Arbeitnehmerin erfolglos klagte.

 **Az.: 5 AZR 28/22**



Kündigung und zugleich Arztattest? Fragwürdig

Der Fall: Die kaufmännische Angestellte arbeitet seit August 2018 bei einer Zeitarbeitsfirma. Am 8. Februar 2019 kündigt die Frau das Arbeitsverhältnis zum 22. Februar 2019. Mit ihrer Kündigung legt die Angestellte auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), den gelben Schein, vor – datiert vom 8. Februar bis zum 22. Februar. Doch die Firma weigert sich, das Gehalt für diesen Zeitraum zu zahlen. Der Beweiswert der AU sei erschüttert, weil sie genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses abdecke. Man habe Zweifel an einer tatsächlichen Erkrankung. Die Angestellte hingegen verlangt Lohnfortzahlung, beharrt auf der ordnungsgemäßen Krankschreibung und zieht vor Gericht.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt weist in letzter Instanz ihre Klage ab und gibt der Firma recht (Az.: 5 AZR 149/21). Der Beweiswert der AU sei erschüttert, denn die passgenaue Übereinstimmung der Kündigungsfrist und der Krankschreibung begründe ernsthafte Zweifel an dieser AU. Angesichts der plausiblen Zweifel müsse die Arbeitnehmerin im Gegenzug in einem detaillierten Vortrag darlegen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig sei, so das BAG. Dazu habe die Klägerin im Prozess trotz Aufforderung nichts Konkretes vorgetragen, sodass die Klage abzuweisen war.

Kommentar: Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in Sachen AU war bislang über Jahrzehnte hinweg ziemlich eindeutig. Die sogenannten gelben Scheine haben die rechtliche Qualität einer Urkunde und werden vor Gericht regelmäßig als maßgebliches Beweismittel herangezogen. Nur in engen Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber diesen Beweiswert erschüttern, wenn er ernsthafte und objektive Zweifel an dem tatsächlichen Bestehen einer AU vorträgt. Einer dieser Ausnahmefälle lag hier vor. Denn die AU deckte bis auf den Tag genau die Restlauf-

zeit des Arbeitsverhältnisses ab – wohl mehr als nur ein Zufall. Und dass die Arbeitnehmerin vor Gericht trotz entsprechender Hinweise von der Richterbank selbst keine konkreten Angaben machte und außerdem auch ihren behandelnden Arzt nicht von der Schweigepflicht entband, sprach nicht gerade für die Klägerin.

Fazit: Bisher waren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nahezu unantastbar. Doch nach diesem höchstrichterlichen Urteil wird künftig der Beweiswert einer AU in vielen Fällen deutlich kritischer hinterfragt werden. Zur Minimierung des Infektionsrisikos ist gerade im Verlauf der Coronapandemie die Ausstellung gelber Scheine auf Basis eines Telefonats mit dem Arzt gängige Praxis geworden. Dass derartige Praktiken nicht unproblematisch sind, dass es da auch zu Missbrauch kommen kann, liegt auf der Hand. Mit der Neuausrichtung der Rechtsprechung könnte vielleicht erfolgreich gegengesteuert werden. ■

Foto: PR: ZDF/Rico Rossival; Illustration: Jörg Block



Aktuell

Jetzt
herunter-
laden!

[aok.de/fk/
urlaubsplaner](https://aok.de/fk/urlaubsplaner)

Urlaubsplaner 2023 Den Überblick über geplante Abwesenheiten der Mitarbeitenden behalten Führungskräfte und Personalverantwortliche mit dem AOK-Urlaubsplaner. Erfasst werden können bis zu 25 Beschäftigte.

Hier
ermitteln!

[aok.de/fk/
fristenrechner](https://aok.de/fk/fristenrechner)

Fristenrechner online Mit dem praktischen AOK-Tool ermitteln Verantwortliche im Lohn- und Personalbüro ganz einfach alle wichtigen Fristen – zum Beispiel zum Mutterschutz oder zur Entgeltfortzahlung. Zusätzlich gibt es Informationen zur jeweiligen Frist.

Das ändert sich in der Sozialversicherung

Seminarangebot In den kostenfreien Seminaren „Trends & Tipps 2023“ informiert die AOK PLUS wieder über alle wichtigen Neuerungen in der Sozialversicherung.

Zum Jahreswechsel 2022/2023 gibt es wieder zahlreiche gesetzliche Neuerungen, die sich auf die Sozialversicherung auswirken. Damit Arbeitgeber und Beschäftigte in Lohn- und Personalbüros gut informiert sind, veranstaltet die AOK PLUS wieder die kostenfreien Seminare „Trends & Tipps 2023“. Auch in diesem Jahr werden die Seminare wieder online stattfinden. Hier können Sie sich ab Oktober für die Online-Seminare anmelden:

 aok.de/fk/plus/online-seminare

So unterstützt die AOK

Jetzt den Arbeitgebernewsletter abonnieren und keine Neuerung und keinen Seminartermin verpassen: Mit dem Newsletter gesundes **unternehmen** der AOK PLUS bleiben Sie stets über die wichtigsten Themen rund um die Sozialversicherung informiert. Sie erfahren frühzeitig alle „Trends & Tipps 2023“-Termine und können sich per Klick direkt anmelden:

 aok.de/fk/plus/newsletter

Die Trends & Tipps-Themen 2023:



- **Minijobs und Übergangsbereich**
Welche Folgen die Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022 für Beschäftigten mit weniger als 1.600 Euro Arbeitsentgelt im Monat hat.
- **elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)**
Der elektronische Abruf der AU-Daten von Mitarbeitern wird für Arbeitgeber verpflichtend.
- **Neues aus den Bereichen Beiträge und Meldungen**
Neuerungen durch das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz und mehr.

Besser als erwartet: Bilanz der AOK PLUS für das schwierige Jahr 2021

Geschäftsbericht Der Verwaltungsrat der AOK PLUS hat den Vorstand der Kasse für das Haushaltsjahr 2021 mit der Zustimmung zum Rechnungsergebnis entlastet und ein kritisches Resümee der Gesundheitsversorgung im zweiten Jahr der Pandemie in Sachsen und Thüringen gezogen.

So schließt die AOK PLUS in der Krankenversicherung das Jahr mit einem Minus in Höhe von 644,7 Millionen Euro ab. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die AOK PLUS im Jahr 2021 aus ihren Rücklagen 687 Millionen Euro an den Gesundheitsfonds in Berlin abführen musste. Ohne diesen umstrittenen Eingriff der vorherigen Bundesregierung hätte die Kasse das Jahr mit einem Überschuss abgeschlossen.

„Für die ganze Gesellschaft war 2021 ein schwieriges Jahr. Die AOK PLUS hat mit diversen Maßnahmen dazu beigetragen, das Gesundheitssystem in Sachsen und Thüringen zu stabilisieren“, sagt Sven Nobereit, arbeitgeberseitiger Vorsitzender des Verwaltungsrates. Er verweist darauf, dass die Kasse zum Beispiel Krankenhausrechnungen jeweils innerhalb von drei Tagen beglichen hat, um die Liquidität der Häuser zu sichern. „Sie war Vorreiter bei der

Finanzierung von Hygienemaßnahmen in Arztpraxen und hat auch Zahnärzten in beiden Ländern finanzielle Zuschüsse bezahlt. Daneben gab es großzügige Regelungen zur Stundung von Krankenversicherungsbeiträgen, um Betrieben und Soloselbstständigen zu helfen, die durch die Lockdowns in Not geraten waren.“

Betrachtet man das Rechnungsergebnis, ist das Jahr 2021 für die AOK PLUS finanziell besser gelaufen als geplant. Die Leistungsausgaben für die 3,4 Millionen Versicherten unterschreiten den Haushaltsplan sogar um über 230 Millionen Euro. Iris Kloppich, Vorsitzende des Verwaltungsrates auf der Versichertenseite, kritisiert, dass die Entlastungen unter anderem dadurch entstanden sind, „weil aufgrund der pandemiebedingten politisch verordneten Freihaltestrategie für die Krankenhäuser geplante Operationen nicht stattgefunden haben und dadurch zum Beispiel auch Hilfsmittel nicht verordnet wurden“. Auch viele Präventionsangebote konnten nicht wahrgenommen werden. „Es konnte also eine Reihe von eigentlich erforderlichen Gesundheitsmaßnahmen nicht durchgeführt werden. Ganz ehrlich: Das gefällt uns nicht. Wir hätten das Geld viel lieber – wie geplant – für unsere Versicherten eingesetzt“, so Kloppich.

Die Jahresrechnung der AOK PLUS wurde von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfungsunternehmen geprüft und erhielt die uneingeschränkte Bestätigung.

Insgesamt lagen die Ausgaben der AOK PLUS im Jahr 2021 bei 14,2 Mrd. Euro. Die Verwaltungskosten betragen nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr 0,52 Mrd. Euro.

Weitere Infos im Geschäftsbericht der AOK PLUS

 aok.de/fk/plus/kontakt > ueber-uns > [geschaeftsbericht-20202021](#)

Ausgewählte Leistungsausgaben der AOK PLUS 2021 und Vergleich zu 2020:		
Leistungen gesamt	12,90 Mrd. Euro	+ 4,2 %
Krankenhaus	4,12 Mrd. Euro	+ 1,3 %
Arzneimittel	2,26 Mrd. Euro	+ 5,0 %
Ärzte	2,05 Mrd. Euro	+ 1,7 %
Krankengeld	0,87 Mrd. Euro	+ 12,4 %
Heilmittel	0,58 Mrd. Euro	+ 6,2 %
Zahnärzte	0,56 Mrd. Euro	+ 7,7 %
Hilfsmittel	0,48 Mrd. Euro	+ 0,3 %



Leistungs- plus

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.

Digital und gesund arbeiten

Befragung Mit zunehmender Digitalisierung verändern sich die Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten. Diese können mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Im Rahmen eines Projektes der AOK PLUS und der Ernst-Abbe-Hochschule Jena unter Leitung von Prof. Heike Kraußlach werden die sich ändernden Anforderungen ermittelt sowie ihre gesundheitlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten untersucht.

Im Sommer 2021 wurden 599 Fragebögen und 457 Stichprobenbefragungen vorgenommen. Befragt wurde nicht repräsentativ online, thüringenweit über alle Unternehmensgrößen und Branchen hinweg.

Demnach wurde die Coronapandemie von 80 Prozent der Beschäftigten in Thüringen als ein Treiber der Digitalisierung wahrgenommen. Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen den digitalen Transformationsprozessen und der beruflichen Tätigkeit, woraus sich gesundheitliche Veränderungen für die Beschäftigten in Thüringen ergeben.

Insbesondere das Muskel-Skelett-System, die Augen, die Ohren, das Nervensystem sowie die Psyche haben sich nach Aussage der Beschäftigten in Thüringen in den vergangenen zwölf Monaten verschlechtert. Dabei wird mehrheitlich ein Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit als Ursache angegeben.

Im Ergebnis werden konkrete Handlungsempfehlungen und praxisnahe Instrumente abgeleitet, gemeinsam mit Unternehmen erprobt, die Wirkungsweise wird evaluiert und den Unternehmen zur Integration in betriebliche Gesundheitsförderungsprozesse zur Verfügung gestellt, um in Zeiten fortschreitender Digitalisierung gesunde Arbeitsbedingungen gewährleisten zu können.

In einer gemeinsamen Präsentation sollen am 12. Oktober die Ergebnisse vorgestellt werden.

 aok.de/fk > **aktuelles**

Schlüsselfaktor Präventionskultur

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Nach Schätzungen von Expertinnen und Experten und den Ergebnissen einer Betriebsbefragung aus dem Jahr 2015 zufolge führt etwa jedes zweite Unternehmen in Deutschland keine systematischen Gefährdungsbeurteilungen durch – obwohl Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet sind. Warum ist das so? Dieser Frage ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einer früheren, 2019 abgeschlossenen Studie nachgegangen.

Basierend auf diesen grundlegenden Erkenntnissen hat die BAuA jetzt einen praxisorientierten Leitfaden vorgelegt, den Unternehmen nutzen können, um im Rahmen eines innovativen und in mehreren Betrieben erprobten Workshop-Konzepts die Präventionskultur zielorientiert und zum Nutzen aller Beteiligten auszubauen und ihre Wirksamkeit zu erhöhen. Die Broschüre mit dem Titel „Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln: Ein Workshop“ kann auf der BAuA-Website kostenfrei heruntergeladen werden:

 baua.de > **Angebote** > **Publikationen** > **baua: Praxis**

Dental geht auch digital

Online-Antrag Weniger Papier und schnellere Bearbeitung: Seit 1. Juli können Zahnärzte und Kieferorthopäden die Anträge ihrer Patienten zum Beispiel für Zahnersatz digital an die AOK PLUS senden. Bisher mussten Versicherte oder Zahnärzte alle genehmigungspflichtigen zahnärztlichen Leistungen wie den rosafarbenen Heil- und Kostenplan für Zahnersatz oder für eine kieferorthopädische Behandlung per Post an die Krankenkassen senden. Die Antwort kam wiederum per Post. Für die Versicherten bedeutet das neue Verfahren (eBZ), dass sie sich nicht mehr selbst darum kümmern müssen, und sie profitieren von einer kürzeren Bearbeitungszeit.

 aok.de/pk/cl/plus/inhalt/aus-liebe-zur-gesundheit-dental-goes-digital/

Gesundheitskurse zweimal jährlich

Kursdatenbank Die AOK PLUS bezahlt unter anderem Yoga- und Pilateskurse, Rückenschule, Herz-Kreislauf-Training, Aquafitness oder Rauchfrei-Kurse. Wir übernehmen die vollständigen Kosten für alle Kurse, die in unserer Kursdatenbank zu finden sind. Weitere Informationen:

 aok.de/pk > **gesundheitskurse**



Home und Office

Hybrides Arbeiten Viele Unternehmen wollen ihren Mitarbeitenden dauerhaft mehr Freiheiten bei der Arbeitsorganisation einräumen. Die praktische Umsetzung ist aber nicht trivial.

Arbeiten wann und wo man will? Solche radikalen Modelle sind eher die Ausnahme. Hybride Arbeitsmodelle sind hingegen in vielen Betrieben schon Realität. Das bedeutet, dass Beschäftigte einen Teil der Arbeitszeit in der eigentlichen Betriebsstätte und einen Teil an einem selbst gewählten Ort – zum Beispiel im Homeoffice – verbringen. Umfragen zeigen, dass sich die meisten Beschäftigten zwei bis drei Tage Homeoffice pro Woche wünschen. Denn der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen ist nicht nur für die psychische Gesundheit wichtig, sondern spielt auch eine Rolle für die Zusammenarbeit im Team. Die Erfahrung hat auch gezeigt, dass beispielsweise kreative Teamprozesse über elektronische Medien nur bedingt umsetzbar sind. Ein 3+2-Modell bietet die nötige Flexibilität, um Berufliches und Privates besser miteinander vereinbaren zu können. Gleichzeitig reißt der Kontakt ins Büro nicht ab.

Arbeitgeber stellt das vor einige Herausforderungen. Sie wollen den Wünschen entgegenkommen, um Mitarbeitende zu halten oder für sich zu gewinnen. Gleichzeitig haben sie sicherzustellen, dass die Prozesse und Abläufe im Unternehmen nicht darunter leiden.

Planung ist die halbe Miete. Empfehlenswert ist, bei der Findung eines passenden Modells strukturiert vorzugehen. Dabei beziehen Unternehmen ihre Mitarbeitenden am besten mit ein, beispielsweise durch eine Befragung. Eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aller Beteiligten, also auch der Geschäftsführung und des Betriebsrats, kann dann aushandeln, was möglich ist – und was nicht. Am Ende kann sicher nicht jeder Einzelfall berücksichtigt werden. Eine Möglichkeit für mehr Flexibilität kann aber sein,

Das 3+2-Modell
bietet die nötige Flexibilität,
um Berufliches und Privates
besser miteinander
vereinbaren zu können.





die Teams selbstbestimmt über ihre Arbeitsorganisation entscheiden zu lassen, statt ein einziges Modell unternehmensweit vorzugeben.

Zu klären ist darüber hinaus, welche Aspekte für erfolgreiches hybrides Arbeiten nötig sind. Dazu zählt eine passende technische Ausstattung, um dauerhaft produktiv und gesund von zu Hause oder unterwegs arbeiten zu können.

Ohnehin sind klare Regelungen für die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte unerlässlich, wie ein Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Sie betreffen unter anderem den Datenschutz und die Erreichbarkeit. Gibt es keine festen Homeoffice-Tage für alle Beschäftigten, empfehlen sich außerdem regelmäßige Meetings, bei dem alle Mitglieder eines Teams oder einer Abteilung persönlich anwesend sind.

Spielregeln aufstellen. Während die Arbeitsstättenverordnung Vorgaben für Telearbeitsplätze macht, ist Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte gesetzlich (noch) nicht definiert. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind für beide Formen

Mehr als ein Drittel aller Mitarbeitenden der AOK PLUS nutzen derzeit ortsflexible Arbeitsmodelle wie etwa Homeoffice (Vergleich: Im Jahr 2017 nutzten lediglich 334 Mitarbeitende diese Möglichkeiten)

flexiblen Arbeitens einzuhalten. Außerdem kann die Arbeit im Homeoffice ebenfalls Telearbeit sein, wenn sie etwa von einem festen Platz zu Hause ausgeübt wird, mit entsprechend strengeren Vorgaben, beispielsweise zum Arbeitsschutz. So oder so – um hybrides Arbeiten erfolgreich einzuführen, bedarf es einer Vereinbarung, die verbindliche und transparente Regeln enthält. Eine Möglichkeit ist, diese individuell in die Arbeitsverträge der einzelnen Mitarbeitenden aufzunehmen. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, kann mit ihm auch eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

Praktische Tipps. Arbeitgeber, die nicht gleich aufs Ganze gehen wollen, können eine Testphase für die verabredeten Maßnahmen vereinbaren. Die Erfahrungen werden dann in eine dauerhaft gültige Regelung übernommen. Außerdem ist es mit der Einführung allein nicht getan: In vielen Unternehmen gibt es Tätigkeiten, die dauerhafte Präsenz voraussetzen. Um Ungerechtigkeiten zu vermeiden, überlegen Arbeitgeber am besten vorab, welcher Ausgleich für diese Mitarbeitenden anstelle des hybriden Arbeitens möglich ist. ■

Illustration: Shutterstock/Aleutia



So unterstützt die AOK

Themenschwerpunkt online: Wie Sie die Arbeitswelt neu und gesund gestalten können, erfahren Sie im neuen Online-Bereich zum Thema unter:

 aok.de/fk/gesundheitswelt > **New Work – die neue Arbeitswelt gesund gestalten**

AOK-Online-Training: In fünf Modulen erhalten die Teilnehmenden praxisnahe Tipps für eine gesunde Arbeitsgestaltung im Homeoffice.

 aok-homeoffice.de

Beanspruchte Sehnen

Prävention und Unterstützung Mausarm, Handydaumen, Golfellenbogen oder Tennisarm – Beschäftigte, die bei der Arbeit oder beim Sport monotone Bewegungen ausführen, können es mit einer schmerzhaften Sehnenscheidenentzündung zu tun bekommen.

Klick, klick, klick. Wer am Bildschirm arbeitet, betätigt Hunderte, vielleicht Tausende Male am Tag seine Maustaste und tippt auf der Tastatur. Das ist Höchstarbeit für die Sehnen am Handgelenk, die die Muskelkraft auf die Knochen übertragen. Geschützt vor Reibung und starker Abnutzung wird die Sehne hier und an anderen Stellen des Körpers durch eine flüssigkeitsgefüllte Hülle, die Sehnenscheide. „Wird die Sehne zu stark beansprucht, kann sie sich entzünden, schwillt an und reibt dann ständig an der Schutzhülle“, sagt Dr. Eike Eymers, Ärztin im AOK-Bundesverband. Jede weitere Belastung führt zu einer Verschlechterung.

Schonung hilft. Am Anfang schmerzt es meist nur bei Bewegung, später dann oft auch in Ruhephasen, zum Beispiel nachts. „Typische Anzeichen für eine Sehnenscheidenentzündung sind stechende oder ziehende Schmerzen“, sagt Eymers. „Damit sich die Entzündung nicht verschlimmert, müssen die betroffenen Stellen geschont und entsprechende Bewegungen möglichst vermieden werden.“ Dann heilt eine Sehnenscheidenentzündung in der Regel binnen weniger Wochen ab. Neben Kühlung der betroffenen Stelle helfen auch Schienen zur Ruhigstellung, Physiotherapie und entzündungshemmende Schmerzmittel.

Es gibt zwar auch einige andere Auslöser, aber meist ist eine mechanische Überlastung die Ursache einer Sehnenscheidenentzündung – entweder durch sich wiederholende Bewegungen bei schlechter Haltung oder durch ungewohnte, anstrengende Tätigkeiten (etwa Renovieren, Gärtnern). „Langes Arbeiten am PC, intensives Klavier- beziehungsweise Geigenspiel oder monotone handwerkliche Tätigkeiten können Sehnen und Sehnenscheiden so stark belasten, dass sie sich entzünden“, sagt AOK-Ärztin Eymers. Gefährdete Berufsgruppen sind daher neben Bildschirmarbeitenden und Musikerinnen und Musiker auch Berufstätige mit Arbeitsschwerpunkten wie Massieren, Kassieren, Transportieren und handwerklichem Arbeiten.

Dr. Eike Eymers, Ärztin im AOK-Bundesverband



Gefährdungen bestehen auch bei Sportarten wie Tennis, Golf, Schwimmen und Laufen, wenn dabei Bewegungen oft mit einer falschen Technik immer wieder ausgeführt werden oder die Intensität plötzlich gesteigert wird. Neben den Handgelenken können auch Daumen, Ellenbogen, Schulter, Knie und Fußgelenke von Entzündungen der Sehnenscheiden betroffen sein.

Abwechslung tut gut. „Um zu vermeiden, dass das Problem erneut auftritt, sollte man Belastungsspitzen meiden und seine Bewegungsabläufe verändern“, empfiehlt Eymers. Bei häufigem Arbeiten am PC helfen zum Beispiel eine möglichst flache Tastatur und spezielle Polster, die das Handgelenk entlasten. Statt der Maus können zwischendurch auch mal die Tastenkombinationen auf der Tastatur benutzt werden, um den Zeigefinger zu entlasten. Sinnvoll ist auch, auf eine ergonomisch geformte Maus umzusteigen. Um die Monotonie der Bewegung zu unterbrechen, helfen Dehnungsübungen für die Handgelenke oder Fingerübungen.

Wenn die berufliche Tätigkeit die Sehnenscheidenentzündung verursacht hat, empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitenden bei einer ergonomischeren Gestaltung des Arbeitsplatzes unterstützt – am besten zusammen mit Ergotherapeuten oder Arbeitsmedizinern. Diese können auch Hilfestellung bei einer weniger belastenden Arbeitstechnik und entlastenden Lockerungs- und Dehnübungen geben. Wichtig ist zudem, dass die Betroffenen die Gelegenheit haben, bei monotonen Tätigkeiten ausreichend Pausen zu machen.

AOK-Tipp: Kurze Übungen können gegen das Mausarm-Syndrom helfen:

 [aok.de](https://www.aok.de) > **Gesundheitsmagazin** > **Suche: Mausarm**



»Damit sich die Entzündung nicht verschlimmert, müssen die betroffenen Stellen geschont und entsprechende Bewegungen möglichst vermieden werden.«

*Dr. Eike Eymers,
Ärztin im AOK-Bundesverband*

Gemeinsam stark

Resilienz Kein Unternehmen ist vor Krisen und Herausforderungen gefeit. Entscheidend ist, wie es damit umgeht, weiß Experte Dr. Gerhard F. Braun, Botschafter der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Resilienz ist die Fähigkeit von Personen, aber auch von Unternehmen, schwierige Situationen ohne negative Folgen zu bewältigen. Warum ist diese Fähigkeit gerade aktuell so wichtig?

Dr. Gerhard F. Braun: Die COVID-19-Pandemie und die Folgen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine stellen viele Unternehmen vor extreme Herausforderungen. Hier zeigt sich, wie widerstandsfähig sie sind.

Wo sollte praktisch angesetzt werden: bei den einzelnen Mitarbeitern oder der organisationalen Resilienz?

Bei beiden. Die Mechanismen unterscheiden sich natürlich, je nachdem, ob es um einzelne Personen oder Unternehmen geht. Bei Betrieben kann bei Arbeitsabläufen, Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur und Führung angesetzt werden. Schließlich spielen bei der Resilienz von Unternehmen auch technische und rechtliche Aspekte eine Rolle. In der Pandemie waren zum Beispiel die Unternehmen resilienter, die in die Digitalisierung investiert hatten. Sie konnten ihren Belegschaften schnell mobiles Arbeiten ermöglichen und auf digitale Geschäftsmodelle umstellen.

»Durch gute Kommunikation und Unterstützung können Führungskräfte die Resilienz der Mitarbeitenden stärken.«

Dr. Gerhard F. Braun, Botschafter der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und Präsidiumsmitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Welche konkreten Schritte empfehlen Sie, um Resilienz im Betrieb zu fördern?

Der erste Schritt ist zu akzeptieren, dass wir in einer Welt voller Veränderungen leben. Dann gilt es, auf Strukturen und Prozesse zu schauen, um zu sehen, wie flexibel diese in Krisensituationen reagieren können. Mit Blick auf die Beschäftigten bleibt die Daueraufgabe, eine gute Kommunikation und vertrauensvolle Zusammenarbeit herzustellen. Die konkreten Schritte sind dann abhängig davon, wie stark ein Unternehmen von Veränderungen betroffen ist und ob eine resiliente Unternehmenskultur sowie entsprechende Strukturen und Prozesse vorhanden sind. Auf der individuellen Ebene kann die Gestaltungs- und Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden gestärkt werden, um zum Beispiel zunehmend digitalisierte oder hybride Arbeit auch eigenverantwortlich gut und gesund zu gestalten. Unterstützen können die INQA-Checks, niederschwellige Checklisten und Fragebögen, mit denen Handlungsbedarf ermittelt wird und hilfreiche Tools vorgestellt werden.

Was können Führungskräfte dazu beitragen?

Resilienz ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind in einer Scharnierfunktion und müssen sowohl die individuelle als auch die organisationale Resilienz im Blick behalten. Durch gute Kommunikation und Unterstützung können Führungskräfte die Resilienz der Mitarbeitenden stärken und Unterstützungsangebote unterbreiten, durch die deren Eigenverantwortung, Gestaltungs- und Gesundheitskompetenz gefördert werden können. Auf der organisationalen Ebene wiederum sollten sie Anpassungsbedarf erkennen und Mitarbeitende bei der Umsetzung von Veränderungen gut mitnehmen.

Der Fehlzeiten-Report 2021 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) hat gezeigt, dass Beschäftigte, die der Resilienz ihres Unternehmens besonders gute Noten geben, im Schnitt auch weniger krankheitsbedingte Fehltage hatten. Wie erklären Sie diesen Zusammenhang?

Resiliente Beschäftigte reagieren seltener mit gesundheitlichen Problemen auf Belastung. Umgekehrt fühlen sich Beschäftigte in resilienten Unternehmen gut aufgehoben und vertrauen darauf, dass ihr Unternehmen gut mit Veränderungen und Krisen wie der Coronapandemie umgeht. Das stärkt auch die individuelle Widerstandsfähigkeit. ■

Check: fünf Fragen für mehr Resilienz



- Ist Ihr Unternehmen **anpassungsfähig** genug, um die Arbeit auch in Krisenfällen zu organisieren?
- Besteht **Klarheit** über die eigenen Geschäftsprozesse und die Strategie?
- Sind die Mitarbeitenden **experimentierfreudig** und haben sie Spaß an neuen Arbeitsweisen?
- Definieren die Führungskräfte klare Ziele, schaffen sie ein **vertrauensvolles Betriebsklima** und eine **offene Fehlerkultur**?
- Ist die **digitale Infrastruktur** leistungsfähig und sind die Mitarbeitenden mit den notwendigen Geräten ausgestattet?



Trend mit vielfältigen Gründen

Arbeitsmarkt Im vergangenen Jahr waren mehr als 1,05 Millionen Beschäftigte in Deutschland 67 Jahre oder älter. Davon waren 217.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und 835.000 hatten einen Minijob. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Bundestagsanfrage hervor. Die Zahlen sind in den vergangenen elf Jahren stark gestiegen – um mehr als 53 Prozent.

Für 43 Prozent der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner ist die Verbesserung ihrer Einkommensverhältnisse eines der Motive, um weiter einer Beschäftigung nachzugehen. Das zeigt eine im Frühjahr 2022 vorgelegte Studie des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA) in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Doch nur eine verschwindende Minderheit der Befragten (1,7 Prozent) nannte die Aufstockung ihrer Altersbezüge als alleiniges Motiv, im Ruhestand noch zu arbeiten. Demgegenüber sehen die weitaus meisten der noch erwerbstätigen Rentner darin Möglichkeiten, aktiv zu bleiben und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, nannten also auch oder sogar ausschließlich nicht-monetäre Beweggründe für ihr Tun. Zudem fanden die Forscher heraus: Ist jemand unmittelbar vor Erreichen des Rentenalters gut in den Arbeitsmarkt integriert, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, auch anschließend noch beruflich aktiv zu bleiben.

AOK-Tipp: In der AOK-Fachbroschüre „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ erhalten Sie weitere Informationen zum Rentenbezug, zu den verschiedenen Rentenarten und zu möglichen Formen der Altersteilzeit.

 aok.de/fk/broschueren

Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestand

Motiv	Frauen	Männer	Gesamt
Spaß an der Arbeit	99	96	97
Weiterhin eine Aufgabe haben	94	91	92
Kontakt zu anderen Menschen	92	90	91
Finanzielle Situation	52	36	43
Andere Gründe	12	24	18

Rentenbezieher im Alter von 65 bis 74 Jahren, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich); Quelle: DZA/IAB

Kurz notiert

Neues Rechercheportal Navigator zur passgenauen Weiterbildung

Angesichts des weitverbreiteten Fachkräftemangels sind viele Arbeitgeber daran interessiert, das Know-how ihrer Belegschaften per beruflicher Weiterbildung zu stärken. Eine nützliche Orientierungshilfe bietet das kürzlich gestartete Informations- und Rechercheportal „hoch & weit“ der Hochschulrektoren-

konferenz (HRK). Die Website will gezielt auch Arbeitgebern einen umfassenden Überblick über das breite Angebot und die vielen Formate von berufsbegleitenden Weiterbildungen der Hochschulen vermitteln – zumal viele dieser Kurse, Lehrgänge und Studiengänge auch Teilnehmenden ohne akademische Vorbildung offenstehen.

 hoch-und-weit.de

hoch & weit
Das Weiterbildungsportal der Hochschulen

Mitarbeiter binden

Veranstaltung Führungskräfte im Spannungsfeld: Weshalb Mitarbeitende gehen oder bleiben?! – unter diesem Titel laden die BGF-Koordinierungsstelle Zwickau und das Zukunftszentrum Sachsen Interessierte aus Unternehmen am 20. September zu einer kostenfreien Veranstaltung in die IHK Chemnitz Regionalkammer Zwickau ein. Die Veranstaltung findet von 13 Uhr bis 16 Uhr im Sachsensaal der IHK Chemnitz Regionalkammer Zwickau statt.

Prof. Dr. Michael Uhlmann von ATB gGmbH geht in seiner Keynote der Frage „Weshalb Mitarbeitende gehen oder bleiben“ nach. Wie kann ich mein Personal dauerhaft an den Betrieb binden, ohne mich in Unkosten zu stürzen?



Fotos: Getty Images/Vesnaandjic, Shutterstock/Juice Verve

Und welche Rolle spielen Führungskräfte in diesem Prozess? Diesen und weiteren spannenden Fragen rund um das Thema „Mitarbeiterbindung“ gehen die BGF-Koordinierungsstelle Zwickau und das Zukunftszentrum Sachsen in einer gemeinsamen Veranstaltung im Rahmen der Aktionswochen Fachkräftesicherung auf den Grund.

 aok.de/fk/plus > **Betriebliche Gesundheit** > **BGM-Netzwerke**

Netzwerktreffen Mittelstand

KMU Unter dem Thema „Fachkräfte gewinnen – entwickeln – binden“ wurde in der Region Leipzig eine Plattform initiiert, die kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) vernetzt, Impulse vermittelt und Erfahrungswerte von Best-Practice-Unternehmen sichtbar macht. Bei der ersten Netzwerkveranstaltung am 21. Juni 2022 folgten 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer live vor Ort am Mediacampus in Leipzig und 32 per digitaler Zuschaltung der hybriden Veranstaltung, welche das Gesundheitscenter Leipzig der AOK PLUS in enger Zusammenarbeit mit dem Institut für Gesundheit und Management GmbH umsetzte.

Das Problem: KMUs sind nicht so bekannt wie große Unternehmen und deshalb nicht so sichtbar im Haifischbecken um die besten Fachkräfte. Gerade der Mittelstand muss sich täglich massiven Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel stellen. Was kann die AOK PLUS für KMUs tun? Es wurde hinterfragt, wie die Gesundheit der Beschäftigten gestärkt und sogar zum Wettbewerbsvorteil werden kann. Wie sich zeigte, haben KMUs auch klare Vorteile ge-

genüber großen Organisationen, wie flache Hierarchien, ein familiäres Arbeitsklima, kurze Entscheidungswege oder abwechslungsreiche Tätigkeiten. Im Kampf um die besten Fachkräfte können das klare Attraktivitätsfaktoren und gute Argumente für ein KMU als Arbeitgeber sein.

Den Auftakt der zweistündigen Veranstaltung mit anschließendem Come-together bildeten die Einführungsworte vom Regionalgeschäftsführer Leipzig der AOK PLUS, Harald Forth, sowie ein Impulsvortrag von Dr. Ingo Weinreich vom Institut für Gesundheit und Management Leipzig zur Fragestellung „Wie Gesundheit im Mittelstand zum Erfolgstreiber werden kann?“. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion durften mit PlanObject, Nico Fahrzeugteile sowie dem ambulanten Pflegeteam Janusic drei außergewöhnliche Betriebe aus verschiedensten Branchen innovative Ideen in Sachen Betrieblicher Gesundheitsförderung vorstellen, die eine echte Inspiration für die Zuhörerschaft waren.

 aok.de/fk/plus > **Betriebliche Gesundheit** > **BGM-Netzwerke**

Impressum

gesundes unternehmen – das Arbeitgebermagazin der AOK. Die Gesundheitskasse. // **Herausgeber:** AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin // **AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen,** Sternplatz 7, 01067 Dresden // **plus.aok.de** // **Verlag und Redaktion:** CW Haarfeld GmbH, Robert-Bosch-Str. 6, 50354 Hürth // Internet: cwh.de // **Redaktionsleitung:** Kai Stiehl (v.i.S.d.P.), Geschäftsadresse siehe Verlag und Redaktion // **Chefredakteurin:** Simone Königs // **Redaktion:** Manuela Müller, Silke Siems, Bettina Tanneberger, Julia Templin, Stephanie von Zelisch // **Regionalredaktion AOK PLUS:** Rico Schubert // **Arbeitsrechtliche Beratung:** Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden // **Gestaltung:** claim GmbH, CW Haarfeld // **Druck:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern // **Erscheinungsweise:** dreimal jährlich // **Redaktionsschluss:** 9.8.2022 // **ISSN** 2366-889X // Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesundes unternehmen** kommt die AOK PLUS ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr. // Im Sinne eines einfachen Leseflusses wird in Magazinbeiträgen grundsätzlich die männliche Form verwendet. Die Beiträge beziehen sich jedoch immer auf alle Geschlechter, wenn nicht explizit anders hervorgehoben.

 Dieses Magazin ist auf 100% Altpapier gedruckt. Die eingesetzten Farben haben Bioqualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des Europäischen Druckfarbenverbands (EuPIA) verzichtet.



AOK PLUS im Dialog



Gesundheit wird Zukunft

AOK PLUS im Dialog Die nächste „AOK PLUS im Dialog“-Veranstaltung findet am 1. November 2022 im congress centrum weimarhalle in Weimar statt. Wir begrüßen unsere Gäste in Präsenz vor Ort sowie ermöglichen ebenfalls die virtuelle Teilnahme via Livestream.

Im Fokus stehen Kundenzentrierung und Kundenorientierung, immer unter Berücksichtigung unseres Hauptthemas der Dialogveranstaltungen 2022 „Gesundheit wird Zukunft“. Klar ist: Alle Akteure in jeder Branche, gerade im Gesundheitsbereich, die im digitalen Markt von morgen erfolgreich sein wollen, müssen den Kunden und seine Bedürfnisse ins Zentrum

ihrer Betriebspraxis stellen. Digitale Kunden fordern heute zutiefst personalisierte Erfahrungen ein. Das heißt für die AOK PLUS, sich als kundenzentriertes Unternehmen anzupassen und mit den Bedürfnissen der Kunden weiterzuentwickeln.

Die AOK PLUS will nicht nur gemeinsam mit dem Kunden Produkte und Lösungen entwickeln, wir wollen Kundenreisen besser kennenlernen. GMit einer zielgruppengerechten Kundenansprache über plattformübergreifende Anwendungen kann damit auf die individuelle Situation eingegangen werden und Vertrauen gewonnen werden.

Als Gesundheitskasse begleitet und unterstützt die AOK PLUS diese Entwicklung gezielt. AOK PLUS-Vorstand, Dr. Stefan Knupfer, möchte daher gemeinsam mit Experten über die neue Kundenzentrierung auch im Hinblick auf die Gesundheit der Beschäftigten diskutieren.

 plus.aok.de/imdialog

Fotos: Maik Schuck © weimar GmbH; PR/Julia Sallier; Illustration: Kay Felmy

Auch das noch ...

Kai Felmy ist mit seinen Cartoons regelmäßig in namhaften Publikationen wie *FAZ*, *Capital* und *stern* vertreten. Hier wirft er für gesundes **unternehmen** seinen ganz persönlichen Blick auf Themen rund um die betriebliche Gesundheit ...



„Sie müssen das mit dem Fingerspitzengefühl missverstanden haben...“

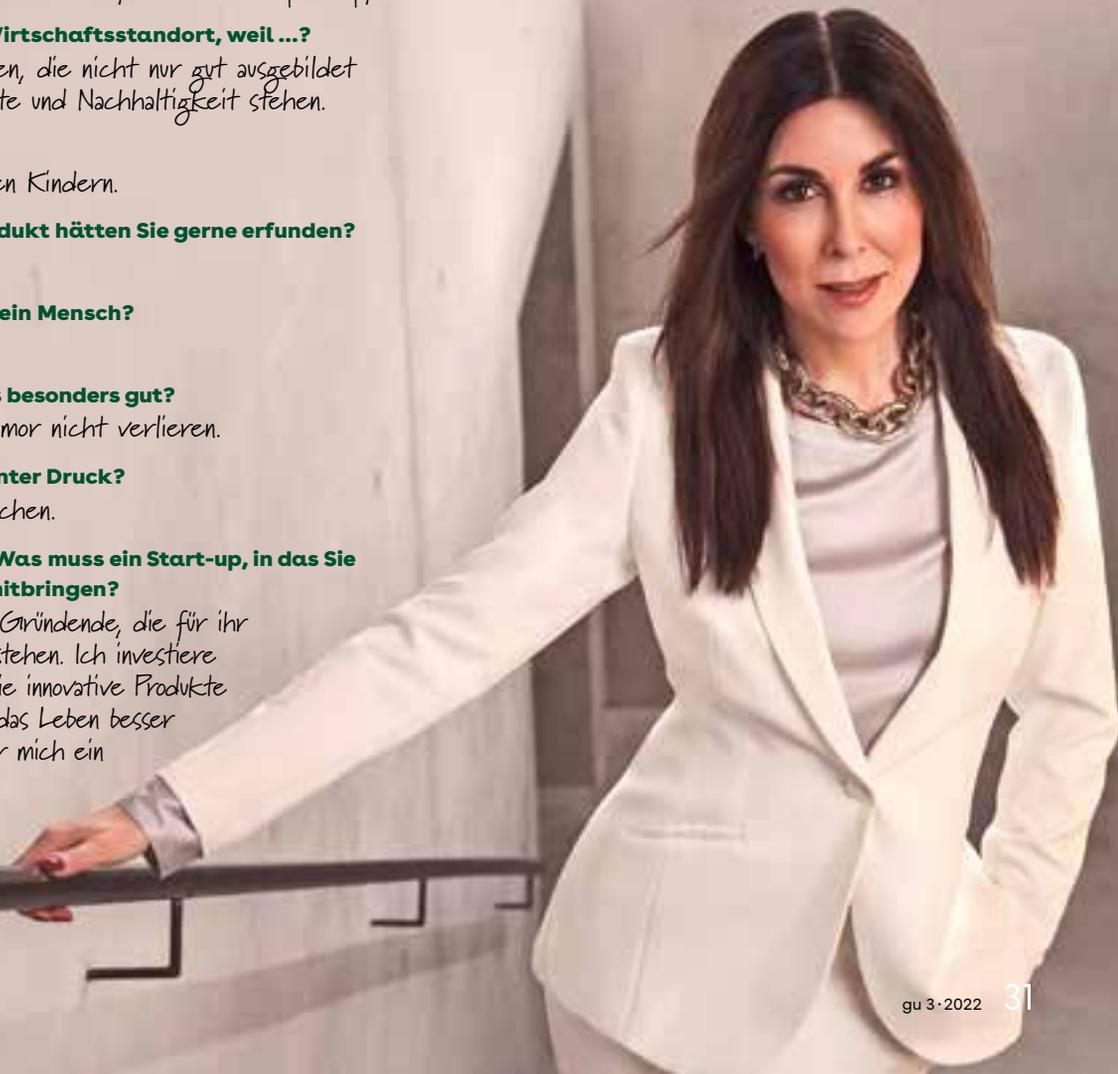
Judith Williams

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

- 1) **Big Boss, Teamleiter oder Azubi - welche Position würden Sie in einem Betrieb gerne einnehmen (und warum)?**
In meinem eigenen Unternehmen gern als Azubi, um zu sehen, was wir besser machen können.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**
Ich wollte Opernsängerin werden.
- 3) **Was sollte eine gute Chefin unbedingt beherrschen?**
Selbstdisziplin. Wer andere Menschen motivieren will, muss Vorbild sein.
- 4) **Sie stranden mit Kollegen/Mitarbeitern auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme ...?**
Die Haut mit Sonnencreme schützen.
- 5) **Mit wem würden Sie gerne noch einmal eine Firma gründen (und warum)?**
Mit einer Gründerin, die ein nachhaltiges und innovatives Produkt entwickelt hat und die mit Herzblut für ihr Start-up kämpft.
- 6) **Deutschland ist ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...?**
... hier viele Menschen leben, die nicht nur gut ausgebildet sind, sondern auch für Werte und Nachhaltigkeit stehen.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**
Wie jede Mutter: an meinen Kindern.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gerne erfunden?**
Den Lippenstift.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**
Waffen.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**
Ruhe bewahren und den Humor nicht verlieren.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**
Vor der eigenen Familie kochen.
- +1) **Und noch ganz persönlich: Was muss ein Start-up, in das Sie investieren, auf jeden Fall mitbringen?**
Entscheidend sind für mich Gründende, die für ihr Projekt zu 100 Prozent einstehen. Ich investiere außerdem nur in Start-ups, die innovative Produkte auf den Markt bringen, die das Leben besser machen. Nachhaltigkeit ist für mich ein wesentlicher Faktor.

Zur Person

Judith Williams ist vielen Fernsehzuschauenden als Investorin in der Sendung „Höhle der Löwen“ bekannt. Bevor sie Unternehmerin wurde, war sie als Opernsängerin tätig, musste diesen Beruf aber nach einer Tumorerkrankung aufgeben. Anfang der 2000er-Jahre gehörte sie zu den erfolgreichsten Teleshopping-Präsentatorinnen Deutschlands, gründete 2007 eine eigene Kosmetikfirma. Seit 2014 ist sie Teil des Investorentams beim oben genannten TV-Format, bei dem Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer die Möglichkeit haben, Kapital für ihre Geschäftsidee gegen Firmenanteile zu bekommen.



Keine Vorsorge ist auch keine Lösung.

Wenn Krankheiten frühzeitig erkannt werden, sind sie besser zu behandeln.
Nutzen Sie unsere vielfältigen Vorsorgeangebote.

Mehr erfahren auf aok.de/plus

Deutschland, wir müssen über Gesundheit reden.

AOK PLUS.
Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen

AOK PLUS 