

3 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Erfahrung schätzen Best Ager als Fachkräfte

→ S. 4

Stress im Griff: Gelassen im Job → S. 12

Suchterkrankung erkennen → S. 23

Regelmäßig Lob aussprechen → S. 28

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Bayern
Geschäftsbereich
Marke und Kundenerlebnis
Frauentorgraben 49
90443 Nürnberg
aok.de/bayern

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Sie möchten uns Ihre neue
Adresse mitteilen, das
Magazin abbestellen oder
zusätzliche Exemplare
anfordern? Dann mailen
Sie uns unter
gesundunternehmen@
by.aok.de.

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

Redaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn, Silke Siems,
Heike Wegener, Maria Zeitler

Regionalredaktion:

AOK Bayern: Silke Recksiek

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:

31. Mai 2024

Mit der kostenfreien Aussendung
des Magazins **gesundes unter-
nehmen** kommt die AOK Bayern
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 einge-
sandte Manuskripte und Fotos
keine Gewähr.



Dr. Irmgard Stippler
Vorsitzende des Vorstandes
der AOK Bayern –
Die Gesundheitskasse

50 plus: Beschäftigte mit Potenzial

Der Fachkräftemangel fordert von vielen Unternehmen Kreativität und neue Lösungen. Eine davon: die Menschen 50 plus. Ältere Beschäftigte, ob im Arbeitsleben oder in Rente, verfügen über viel Erfahrung und können ihr Wissen an die jüngeren Generationen weitergeben.

Wir beantworten in unserer aktuellen Titelgeschichte die Frage, wie Unternehmen Fachkräfte über 50 gewinnen und binden können. Dazu haben wir uns angeschaut, welche Bedürfnisse sie haben und was Arbeitgeber tun können, um ihnen zu begegnen.

Wer seine Fachkräfte selbst ausbilden kann, baut für die Zukunft vor. Vom neuen Weiterbildungsgesetz profitieren auch Arbeitgeber.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Irmgard Stippler

Jederzeit für Sie erreichbar



AOK-Arbeitgeberservice

Rund um die Uhr an 365 Tagen
im Jahr: **089 21586878**



Mein Arbeitgeberservice

Der Weg zu Ihrer Online-
Geschäftsstelle:
→ fk.meine.aok.de



E-Mail-Sofortservice

Finden Sie Ihre Ansprechperson
→ aok.de/fk/bayern/kontakt



Arbeitgeberinformationsportal

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/arbeitgeber/bayern

**TITEL
BEST AGER**



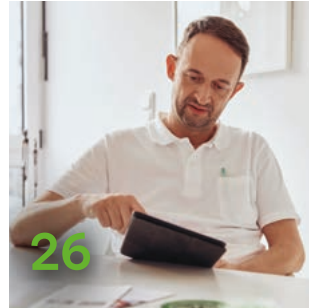
- 4 Im besten Alter**
So nutzen Unternehmen das Fachkräftepotenzial der Best Ager
- 10 Wissen weitergeben**
Ein Malerbetrieb bindet seine Beschäftigten – auch über das Rentenalter hinaus

MAGAZIN

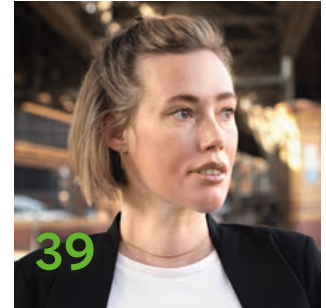


- 12 Stress im Griff**
Das AOK-Programm sorgt für mehr Gelassenheit bei der Arbeit
- 15 Best Ager anwerben**
Die wichtigsten Tipps, worauf es beim Recruiting von Best Agern ankommt
- 16 Best Practice: Gesundheitsmanagement mit System**
Die AOK Bayern begleitet Unternehmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
- 18 Aktuelles für Personalverantwortliche**
Die Vorteile für Firmenkunden der AOK Bayern
- 23 Zeichen erkennen**
Umgang mit Suchterkrankungen und Suchtprävention im Betrieb

AUF EINEN BLICK



- 26 Krankenstand 2023**
Die AU-Zahlen der erwerbstätigen AOK-Versicherten in Bayern auf einen Blick
- 28 Das haben Sie toll gemacht**
Lob zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur machen
- 30 BGM-Netzwerktagung**
So war der Austausch zum Thema „New Work – Fakten. Hintergründe. Emotionen.“
- 32 Gesundes Trinken**
Von einer wohlhydrierten Belegschaft profitiert das ganze Unternehmen



- 34 Auf einen Blick**
News und Fakten
- 39 „Ein tieferes Verständnis für das Leben mit Behinderung“**
Autorin und Coach Laura Gehlhaar spricht über Inklusion in der Arbeitswelt





Im besten Alter

Personalplanung

Immer mehr Unternehmen suchen händeringend qualifizierte Beschäftigte. Dabei übersehen sie mitunter eine wichtige Zielgruppe: die Generation 50 plus. Wie sie das Fachkräftepotenzial der „Best Ager“ nutzen.

Die Fachkräftelücke in Deutschland bleibt auf einem hohen Niveau: Laut Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) waren im September 2023 von 1.261.409 offenen Stellen für Qualifizierte saisonbereinigt 509.997 rechnerisch nicht zu besetzen. Besonders betroffen waren Handwerksberufe, soziale und Gesundheitsberufe, IT-Berufe sowie Metall- und Elektroberufe. Dabei gibt es Fachkräfte, noch dazu solche mit viel Erfahrung.

Best Ager oder Silver Ager – die Generation 50 plus hat mehrere Namen. „Unternehmen tun gut daran zu versuchen, ältere Mitarbeitende so lange wie möglich zu halten und bei Neueinstellungen explizit auch Ältere mit in den Blick zu nehmen. Sie sind eine wertvolle Zielgruppe mit großem Arbeitskräftepotenzial“, sagt Louisa Kürten vom Institut der deutschen Wirtschaft, die für das KOFA kleine und mittelständische Unternehmen in Personalfragen berät.

Viele Vorteile

Ältere Mitarbeitende punkten mit Erfahrung, Fachkenntnissen und guten Netzwerken. Louisa Kürten weiß: Sie übernehmen Verantwortung, sind loyal, dank ihrer Lebens- und

Berufserfahrung oft resilienter und gelassener als Jüngere – und damit eine Bereicherung für jedes Team. „Verschiedene Studien zeigen, dass heterogene Teams kreativer, innovativer und somit erfolgreicher sind“, so Kürten. Durch ihren Erfahrungsschatz können ältere Beschäftigte wichtige Mentorinnen und Mentoren gesamter Teams werden, denn sie haben viele Situationen im Berufsleben bereits selbst erlebt – und Lösungen gefunden. Gerade Unternehmen aus Engpassbranchen wie dem Handwerk oder der Pflege profitieren von dem Erfahrungsschatz der Best Ager, die sie möglichst lange halten wollen (wie das gehen kann: S. 10).

Auch Start-ups können sich über Ältere wertvolles Know-how einkaufen, einige Unternehmen stellen sogar Senior-Azubis ein. Wichtig ist dabei, bei älteren Mitarbeitenden (50 plus) zwischen der Zeit vor dem Renteneintritt und einer berufstätigen Zeit danach zu unterscheiden. Das ist schon sozialversicherungsrechtlich relevant, denn es gelten andere Regelungen (siehe Infokasten S. 8).

Ältere Beschäftigte vor dem Renteneintritt sind oft noch voll belastbar und



können ihre Kompetenzen zum Beispiel in Bereichen wie Projektmanagement oder Teamführung einbringen. Nach Eintritt in den Ruhestand können Mitarbeitende besonders gut Aufgaben übernehmen, in denen es vor allem um Erfahrung und die Weitergabe von Wissen geht – wie lange das geht, ist individuell und je nach Tätigkeit unterschiedlich. Wichtig in jedem Fall: die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

BGF wirkt

Arbeitgeber können ihre Beschäftigten mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) unterstützen, lange fit und gesund zu bleiben. Spezialprogramme für Ältere brauchen sie dabei in der Regel nicht. „Gesundheitschecks, Wertschätzung, Stressmanagement, Achtsamkeit, eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Bewegung und Mobilität, flexible Arbeitsmodelle, gesunde Ernährung – was den Älteren wichtig ist,

ist auch für die Jüngeren relevant“, sagt Dr. Judith Brenneis, Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK. Bei bestimmten alterstypischen, aber nicht behandlungsbedürftigen Beschwerden, zum Beispiel im Bereich der Gelenke, könne eine Zielgruppenspezialisierung bei den BGF-Angeboten sinnvoll sein, so die Expertin.

„Sonst gilt: Bei BGF-Angeboten darf keine Altersdiskriminierung stattfinden, in keine Richtung. Niemand darf sich abgehängt oder überfordert fühlen. Manche Unternehmen planen an den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden vorbei. Ich rate, vorab abzufragen, was wirklich gebraucht wird.“

Miteinander

Auch soziale Ressourcen haben großen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit. „Wenn die Stimmung schlecht ist, gehen die Leute“, mahnt Brenneis. Die junge Generation habe teilweise andere Werte und andere Vorstellungen von



Louisa Kürten
Referentin im Themencluster Berufliche Qualifizierung & Fachkräfte am Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.



Wissen weitergeben: Von der Erfahrung der Best Ager profitiert das ganze Team



Viel Berufs- und Lebenserfahrung: Ältere Beschäftigte sind oft gelassener und resilienter

»Alle können voneinander lernen. Ein gesunder Wald besteht auch nicht nur aus jungen Bäumen.«

Dr. Judith Brenneis

Best Ager begeistern

- Betonen Sie, dass Sie Erfahrung wertschätzen.
- Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an.
- Investieren Sie in Weiterbildung und berufliche Entwicklung.
- Unterstützen Sie die Gesundheit Ihrer Beschäftigten, indem Sie Angebote schaffen und sie zur Teilnahme motivieren.
- Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, die Vielfalt und Inklusion fördert.
- Bieten Sie attraktive betriebliche Altersvorsorgeprogramme an.



Arbeit. Louisa Kürten und Judith Brenneis sind sich einig: Für viele Jüngere seien heute Diversität, Nachhaltigkeit, sinnstiftende Tätigkeiten und eine gute Life-Balance wichtiger als etwa das Gehalt.

Ältere würden oft noch sehr hierarchische Strukturen kennen und werfen ihnen manchmal eine schlechte Arbeitsmoral vor. „Da prallen mitunter Welten aufeinander“, weiß Brenneis. Altersdiverse Teams brauchen daher einfühlsame Führungskräfte. „Sie können die Unterschiede der Generationen als Stärke herausstellen und eine Ebene schaffen, auf der alle gemeinsam ein Ziel verfolgen. Alle können voneinander lernen. Ein gesunder Wald besteht auch nicht nur aus jungen Bäumen.“ Möglichkeiten für einen offenen, ehrlichen Austausch zu schaffen, fördert das Verständnis untereinander und ebnet den Weg für einen gelungenen Wissenstransfer.

Flexibilität ist gefragt

Was ist neben Gesundheitsangeboten und einer guten Unternehmens- und Führungskultur noch wichtig, um Best Ager von sich zu überzeugen? „Neben dem Gehalt zählen vor allem passende Aufgaben, in die sie ihre Erfahrung einbringen können. Teilweise haben die Menschen noch viele Jahre Arbeit vor sich. Außerdem sind ihnen, wie den Jüngeren auch, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle und Pausenregelungen wichtig“, sagt Personal-Experte Klaus Becker (seine Tipps für ein erfolgreiches Best-Ager-Recruiting: S. 30).

Über Mentoring-Programme oder Tandems in Führungspositionen können Ältere ihr Wissen weitergeben und erfahren Wertschätzung. Mit Mitarbeitenden, die vor der Rente stehen, können Arbeitgeber rechtzeitig das Gespräch suchen. Unter welchen Bedingungen können sie sich vorstellen weiterzuarbeiten? Zu diesem Zeitpunkt werden Teilzeitlösungen für viele interessanter: Laut Bundesagentur für Arbeit arbeiten in Deutschland 33 Prozent der 50- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit. In der Gruppe ab 65 ist es schon jede oder jeder zweite (53 Prozent). →



Weiterarbeiten nach der Rente: Wer früh das Gespräch sucht, kann Mitarbeitende halten

FLEXIRENTE

Wer mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente geht und nebenbei weiterarbeitet, darf beliebig viel hinzuverdienen. Für die Beschäftigung gilt der ermäßigte Beitragssatz der Krankenversicherung, ohne Anspruch auf Krankengeld. Darüber hinaus zahlen diese Personen keine Beiträge für die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitgeberanteil fällt weiter an – ohne rentensteigernde Wirkung. Verzichten sie auf die Rentenversicherungsfreiheit (per schriftlicher Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber), wirken sich der vom Arbeitgeber grundsätzlich zu tragende Beitragsanteil und auch der Beschäftigtenanteil rentensteigernd aus. Die Deutsche Rentenversicherung berät Ihre Beschäftigten dazu vorab.

Jede Menge Potenzial

Seit 2000 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren mehr als verdoppelt. Zu diesen 11,7 Millionen Menschen kommen dann noch mehr als eine halbe Million Menschen, die auch nach der Rente noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

„Manche müssen ihre Rente aufbessern. Viele jedoch möchten weiterarbeiten, um soziale Kontakte und Strukturen zu behalten und sich persönlich weiterzuentwickeln. Sie haben Lust zu arbeiten“, sagt Louisa Kürten.

Aktiv werden

Dieses Potenzial können Arbeitgeber nutzen. „Durch den demografischen Wandel wird sich die Situation in den kommenden Jahren noch verschärfen“, sagt Kürten. „Die geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge bis 1964 gehen bald in Rente. Die entstehenden Lücken können nicht allein durch jüngere Arbeitskräfte aufgefüllt werden.“ Es lohnt sich also, bei der Personalplanung alle Altersgruppen einzubeziehen. ○



Dr. Judith Brenneis
Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK

So unterstützt die AOK Bayern

Wissensvermittlung
Altersteilzeit, Minijob, Flexirente: Alles, was Arbeitgeber über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und die Weiterbeschäftigung nach der Rente wissen müssen, erfahren sie auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk > **Sozialversicherung > Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

Betriebliche Gesundheitsförderung
Strukturanalyse, Gesundheitschecks, Gesundheitstage: Die AOK unterstützt Arbeitgeber mit BGF-Angeboten und hilft ihnen, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern.

→ aok.de/fk/bgf

Gesund führen
Mitarbeitende langfristig ans Unternehmen binden und dazu beitragen, dass altersdiverse Teams funktionieren: Das Programm „Gesund führen“ der AOK zeigt, wie ein zeitgemäßes, gesundes Führungsverhalten aussehen kann.

→ aok-gesundfuehren.de



Pumpen hilft, den Körper in Schwung zu bringen

Treppen laufen, spazieren gehen, Rückenübungen machen:
Es gibt viele Möglichkeiten, auch während der Arbeit in
Bewegung zu kommen. Für ein fittes Herz-Kreislauf-System.

Eine davon ist die „Aktive Pause“.

Mehr Informationen und Tipps für Übungen erhalten Sie unter:

→ aok.de/fk/bayern/poster

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.

AOK 

Wissen weitergeben

Personalplanung



Ältere Beschäftigte halten und ihr Wissen erfolgreich im Betrieb weiterreichen: Der Malerbetrieb Jaensch aus Neuss hat dafür eine Lösung gefunden.

Die Jaensch GmbH mit Hauptsitz in Neuss gibt es seit mehr als 64 Jahren. Der Malerbetrieb hat 80 Beschäftigte, davon sieben Auszubildende. Der Altersdurchschnitt liegt bei 41 Jahren. Mehr als die Hälfte der Angestellten ist älter, teilweise sind sie seit Jahrzehnten im Betrieb. Geschäftsführer Stefan Küppers weiß: Wenn sie das Unternehmen verlassen, nehmen sie wertvolles Wissen mit. Deshalb sorgt er vor – mit Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Im Handwerk ist insbesondere der Rücken ein neuralgischer Punkt. „Ich versuche, die körperliche Arbeit deshalb über Spezialgeräte so rückenfreundlich wie möglich zu

gestalten. In den Büros setzen wir auf ergonomische Arbeitsplätze“, sagt Stefan Küppers. Stehen Mitarbeitende vor der Rente, versucht er zudem, individuelle Lösungen zu finden, wie sie trotzdem weiterarbeiten können, sofern sie möchten. „Viele wollen gar nicht komplett aufhören. Von 40 Stunden auf null, das tut den meisten auch nicht gut“, sagt Küppers. Sein Eindruck: Wer nach Rentenbeginn in Teilzeit weiterarbeitet, ist fitter und agiler.

Bei Jaensch steigen viele Menschen kurz vor oder nach Renteneintritt auf Teilzeit um, manche sind in einem Minijob weiterbeschäftigt. „Von der Lohnbuchhaltung bis zum Meister bleiben unsere

Mitarbeitenden in Einzelfällen bis zu zehn Jahre über die Rente hinaus bei uns. Sie haben weiterhin eine Aufgabe und wir können ihr Wissen im Betrieb halten. Eine echte Win-win-Situation.“ Rund 15 Mitarbeitende habe Jaensch so über die Rente hinaus im Unternehmen halten können.

Wissenstransfer

Wichtig ist ihm, dass das Wissen älterer Beschäftigter an den Nachwuchs weitergegeben wird. Als Malergeselle Frank Rund nach fast 20 Jahren im Betrieb ins Rentenalter kommt, macht Küppers ihm das Angebot, Ausbildungsbetreuer zu werden. „Ich habe immer gern gearbeitet und fühlte mich noch nicht bereit für die Rente. Das Angebot kam genau richtig“, erinnert sich der heute 68-Jährige. Seit vier Jahren ist er nun für die Auszubildenden des Betriebs zuständig. Er gestaltet das Ausbildungsprogramm, kommuniziert mit dem Lehrpersonal der Berufsschule, ist erster Ansprechpartner für alle Azubis, Praktikantinnen und

»Viele wollen gar nicht komplett aufhören. Von 40 Stunden auf null, das tut den meisten auch nicht gut.«

Stefan Küppers

Auch das Handwerk profitiert von erfahrenen Fachkräften (Symbolbild)



Stefan Küppers
Geschäftsführer
der Jaensch GmbH

Praktikanten bei Jaensch. Einmal pro Woche ist Rund vor Ort – den Rest regelt er aus dem Homeoffice. „Für mich ist die neue Position optimal“, sagt er. „Der Job macht Spaß, ist vielfältig und ich genieße den Austausch mit den jungen Leuten. Ich kann mein Wissen weitergeben

und werde in der Firma geschätzt, das fühlt sich gut an.“

Auch das Thema Weiterentwicklung liegt ihm am Herzen. Er nimmt regelmäßig an Weiterbildungsseminaren der Malerinnung teil, um auch weiterhin ein guter Ansprechpartner zu bleiben.

Voneinander lernen

Einen Generationenkonflikt gibt es bei Jaensch nicht. Vermutlich auch deshalb nicht, weil Frank Rund als alter Hase die Auszubildenden nicht von oben herab behandelt. „Wir lernen voneinander“, sagt er. „Ich gehe auf die jungen Leute zu, interessiere mich für sie. Ich höre hin,

kümmere mich, bin immer ansprechbar. Das kommt gut an.“ Auch bei seinem Chef. Stefan Küppers ist 34 Jahre jünger als Frank Rund. „Mich beeindruckt die Gelassenheit unserer älteren Kolleginnen und Kollegen. Sie sind gute Vorbilder für den Nachwuchs und prägen das Betriebsklima entscheidend mit. Frank Rund ist bei uns das wichtige Bindeglied zwischen Jung und Alt.“ Gute Führung und ein gutes Klima seien entscheidend, damit die Jungen kommen und die Alten bleiben, sagt Küppers. Frank Rund jedenfalls denkt nicht ans Aufhören. „Ich mache weiter, solange ich kann.“ ◦

Stress verändern

Resilienz




Stress kann der Gesundheit schaden. Dagegen hilft ein bewährtes AOK-Programm: Stress im Griff.

In kürzester Zeit steigen Hormone wie Cortisol und Adrenalin an. Sinne werden geschärft, Körper und Geist können Höchstleistungen erbringen. Das ist der positive, lebensnotwendige Mechanismus von Stress. Lässt die Anspannung nach, normalisieren sich die Körperfunktionen wieder.


Anders bei andauerndem negativen Stress: Dieser kann auf Dauer der Gesundheit schaden. Dauerstress zu vermeiden, ist ein wichtiger Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – und kann helfen, Fehlzeiten zu reduzieren.

Stress gar nicht erst entstehen lassen

Das AOK-Programm „Stress im Griff“ regt Menschen darum zu einem anderen Umgang mit herausfordernden Situationen an. So entsteht negativer Stress bestenfalls gar nicht erst. Denn Stress ist eine individuelle Reaktion, die sich beeinflussen lässt. Führungskräfte können ihrem Team das Programm ans Herz legen, aber es auch selbst nutzen und Vorbild sein. Zu Beginn des vierwöchigen, kostenlosen Online-Programms wird anhand einfacher Fragen zunächst das individuelle Stressprofil der oder des Teilnehmenden

ermittelt. Anschließend erhält er oder sie eine E-Mail pro Woche mit individualisierten Anregungen, wie die Person entsprechend den hinterlegten persönlichen Angaben mit Stresssituationen umgehen kann. Die Anregungen zu lesen dauert rund 15 Minuten. Die Tipps im Alltag anzuwenden, erfordert keinen zusätzlichen Zeitaufwand. Mehr als 93 Prozent der bisherigen Teilnehmenden fanden „Stress im Griff“ wertvoll. Ergänzt wird das Angebot durch weitere, ebenfalls kostenlose Zusatzkurse. Eine AOK-Mitgliedschaft ist auch dafür nicht erforderlich. 



 So unterstützt die AOK Bayern

Stress im Griff

Bei diesem vierwöchigen Online-Programm geht es darum, insgesamt widerstandsfähiger zu werden, damit negativer Stress gar nicht erst entsteht.

Die Vorteile:

- kostenlos
- keine Mitgliedschaft bei der AOK erforderlich
- individualisierte Stressmuster-Analyse
- persönliche Empfehlungen für den Alltag
- Ergänzungskurse – ebenfalls kostenlos

„Stress im Griff“
in Zahlen:

Mehr als

30 Tsd.

Teilnehmende gab es seit Programmstart.

Mehr als

93 %

der Teilnehmenden fanden das Programm wertvoll.

Scannen und teilnehmen



→ stress-im-griff.de



↓
**EINBLICK IN EIN
BEWÄHRTES
AOK-PROGRAMM**

**» Die Leute
fühlen sich gut
abgeholt«**



Dr. Manfred Oetting
Psychologe und Stress-
experte, sein Buch
„Falle Stress“ ist die Basis
des AOK-Programms
„Stress im Griff“

Weniger Stress haben. Wie funktioniert das, Herr Oetting?

Zum einen ist wichtig, dass Arbeitgeber Rahmenbedingungen wie Arbeitsatmosphäre und -verdichtung sowie interne Kommunikation und Betriebsklima gezielt so verändern, dass weniger Stress entsteht. Ein weiterer Faktor für weniger Stress ist, wie man selbst Herausforderungen bewertet und mit diesen umgeht. Auch da lässt sich nämlich etwas tun.

Herzstück des AOK-Programms „Stress im Griff“ ist darum, dass Leute ihr eigenes Stressmuster oder auch Wahrnehmungsmuster kennenlernen und es dann verändern. Diese Möglichkeit ist Menschen zumeist nicht bewusst, weil sie gelernt haben, in den Mustern zu bleiben. Sie bieten Sicherheit darüber, was richtig und falsch,

möglich und unmöglich ist. Wir alle haben diese Muster und die sind auch erst mal positiv. Nur wenn's überbordert, wird es negativ.

Wie läuft das Programm ab?

Aufgabe der ersten Woche ist ein Multiple-Choice-Fragebogen. Der ist nicht besonders persönlicher Natur, sondern es werden Sichtweisen abgefragt. Aus den Antworten wird in einem komplexen digitalisierten Prozess ermittelt, wie die Teilnehmenden die Welt sehen, also welches Stressmuster bei ihnen am stärksten ausgeprägt ist und was das für sie persönlich bedeutet. Das Ergebnis wird ihnen zur Verfügung gestellt. Es ist Grundlage für die individualisierten Inhalte, die sie in den darauffolgenden Wochen erhalten.

» Ein Faktor für weniger Stress ist, wie man selbst Herausforderungen bewertet und mit diesen umgeht.«

Dr. Manfred Oetting

Haben Sie ein Beispiel für ein Stressmuster?

Ich habe eine Anekdote zu sogenannten Perfektionisten. Die wollen ja jeden Fehler vermeiden. Damit setzen sie sich selbst unter Druck und gehen allen anderen auf die Nerven. Weil sie von denen ebenfalls perfekte Ergebnisse erwarten, was in den seltensten Fällen gelingt und worüber sie sich dann wieder ärgern. Für diese Leute haben wir an einer Stelle mutwillig drei Rechtschreibfehler eingebaut.

Anschließend wird ihnen erklärt, dass sie wahrscheinlich merken, dass sie sich über diese Fehler ärgern. Das finden viele Teilnehmende ganz toll. Andere schreiben E-Mails, dass es im Online-Kurs Rechtschreibfehler gäbe.

Wie viel Zeit muss man für das Programm investieren?

Wöchentlich eine Viertelstunde reicht aus, um den „Impuls“, der die Teilnehmenden per Mail erreicht, zu lesen und Videos anzuschauen.

Die Übungsaufgaben im Alltag umzusetzen, benötigt keinen Zeitaufwand, weil man die gleichen Dinge macht wie immer, nur anders als bisher. Die Leute können das Programm über mehrere Wochen ziehen oder Pausen machen. „Stress im Griff“ steht ihnen zur Verfügung, solange sie wollen. Darüber hinaus können sie später mit 15 Zusatzkursen weitermachen. Auch die sind kostenlos.


Was sagen Teilnehmende über das Programm?

Das Feedback ist sensationell. Was die Leute am besten bewerten: dass sie sich durch die individualisierte Ansprache des Programms schnell wiederfinden. Also, sie lesen das und sagen: Ja, das stimmt, da beschreibt einer, wie ich die Welt sehe, und deshalb vertrauen sie dem Programm. Sie fühlen sich gut abgeholt.

Wie ist das mit dem Datenschutz?

Der ist zu 100 Prozent gewährleistet. Auch dann, wenn aus dem firmeneigenen Intranet direkt auf die Programmseite verlinkt wird. Die Menschen melden sich auf stress-im-griff.de an, ein Bezug zum Arbeitgeber besteht nicht. Die Daten liegen in Deutschland, es gibt keine Verknüpfung zu irgendwelchen sozialen Medien und auch nicht zur AOK. Für statistische Auswertungen werden die Daten anonymisiert.

Was raten Sie persönlich Arbeitgebern bezüglich Stress?

Ich habe jahrelang Führungskräfte beraten – diese Erfahrungen sind ins AOK-Programm mit eingeflossen. Darum einfach mal „Stress im Griff“ ausprobieren. Der Zeitaufwand ist gering, den persönlichen positiven Nutzen spürt man am besten selbst. 



Stress im Griff:
Die gleichen
Dinge wie bisher
tun – nur anders

Best Ager erfolgreich rekrutieren

Personalsuche

Gezielt ältere Beschäftigte anzuwerben ist eine gute Strategie im Fachkräftemangel. Wie gehen Arbeitgeber am besten vor? Die wichtigsten Tipps, worauf es beim Recruiting der Best Ager ankommt.

Netzwerke nutzen

Unternehmen besetzen heute die meisten Stellen über ein gezieltes Employer Branding und Empfehlungen aktueller Mitarbeitender. Wer eine gute Unternehmenskultur etabliert, erreicht, dass die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit gern davon erzählen.

So werden sie zu Markenbotschaftern für den Betrieb. Ergänzend dazu ist ein „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“-Programm sinnvoll: Wer eine Person empfiehlt, die die Probezeit übersteht, kann beispielsweise einen Bonus ausbezahlt bekommen.



Klaus Becker
Geschäftsführer der
Personal- und
Managementbera-
tung BECKER &
PARTNER im hessi-
schen Bensheim



Digital suchen

Bei Stellenanzeigen ist es wichtig, nicht ausschließlich auf Printmedien zu setzen, obwohl das bei der Zielgruppe Best Ager zunächst vermeintlich nahe liegt. Auch ältere Fachkräfte suchen heute vorrangig online nach Jobs.

Anzeigen in den klassischen Online-Jobbörsen sind wichtig, je nach Branche machen ergänzend Ausschreibungen bei Business-Netzwerken wie LinkedIn, Xing oder auch bei Facebook Sinn. Instagram und TikTok werden zwar auch von Älteren genutzt, sind in Sachen Recruiting jedoch zweitrangig.

Authentisch sein

Der erste Eindruck zählt – ob bei der Stellenanzeige oder beim Employer Branding. Hier punktet, wer

authentisch und wertschätzend kommuniziert und explizit hervorhebt, dass das Unternehmen offen für Bewerbungen aus allen Altersgruppen ist. Zusätzlich kann es auch bei der Zielgruppe der Best Agers ausschlaggebend sein, wenn Benefits und Gesundheitsangebote im Bewerbungsprozess schon von Anfang an kommuniziert werden.

Sorgfältig sein

Korrekte Grammatik und Rechtschreibung in Stellenanzeigen kommen immer gut an. Wer hier auf Sorgfalt setzt, zeigt der Zielgruppe auch auf diese Weise Wertschätzung.

Und während Jüngere eher mit einem „Du“ abgeholt werden, schätzen ältere Beschäftigte das „Sie“. ◦



Für eine gesunde Zukunft

Gesundheitsstandards



Die AOK Bayern begleitet Unternehmen bei der Implementierung und Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit System. Ein aktuelles Beispiel aus der Praxis.

Die EDEKA Unternehmensgruppe Nordbayern-Sachsen-Thüringen mit Sitz in Rottendorf ist eine von sieben regionalen Unternehmensgruppen des EDEKA-Verbundes. Sie beliefert rund 860 Einzelhandelsmärkte und ist damit der größte Lebensmittel-Nahversorger der Region.

Bedeutung des BGM. Das BGM bei EDEKA verfolgt ein eindeutiges Ziel. Aufeinander aufbauende gesundheitsrelevante Maßnahmen sorgen für eine nachhaltige Integration der Gesundheitsaktionen in die Lebens- und Arbeitswelt der Mitarbeitenden. Dabei ist es wichtig, die Bedürfnisse der Belegschaft zu

» **Da wir hier sehr viele unterschiedliche Aspekte eines BGMs behandeln, kann ich von der Ausbildung zur BGM-Fachkraft sehr viel mitnehmen und umsetzen. Außerdem hilft der Austausch mit den anderen Auszubildenden, um auch von ihren Erfahrungswerten und Umsetzungen im Unternehmen lernen zu können.** «

Patrik Freundorfer, BGM-Fachkraft bei EDEKA

kennen, um die persönlichen Gesundheitsziele der Mitarbeitenden aktiv zu fördern.

Aufbau einer BGM-Struktur in der Unternehmensgruppe. Die Berufsgruppen bei EDEKA unterscheiden sich grundlegend. Mitarbeitende sind in den Bereichen Großhandel, Einzelhandel, Produktion und in der Logistik beschäftigt. Das BGM steht vor der Herausforderung, sowohl die Vielfalt an Berufsgruppen als auch die dezentrale Organisationsstruktur der Bereiche zu berücksichtigen.

Das Team hinter „EDEKA fit & gesund“ besteht aus Mitgliedern der Geschäftsleitung, Führungskräften, Betriebsratsvertretern und engagierten Mitarbeitenden. Für alle ist die Gesundheit der Mitarbeitenden Herzenssache. Das wird durch viele Gesundheitsaktionen erreicht, die in die Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten integriert sind. Eine wichtige Rolle spielen hierbei die vier spezialisierten Arbeitskreise (Verwaltung, Logistik, Produktion und Einzelhandel). Sie unterstützen die operative Umsetzung der BGM-Strategie und fördern eine aktive Verhaltens- und Verhältnisprävention im Unternehmen. Seit 2023 wird das BGM-Team von Patrik Freundorfer in einer Schlüsselfunktion verstärkt. Neben seinem Hintergrund in Sportökonomie und Sportwissenschaft absolviert er erfolgreich die Ausbildung zur BGM-Fachkraft der AOK Bayern. Diese zusätzliche Qualifikation erweitert seine Fachkompetenz und ermöglicht es ihm, die BGM-Initiativen von EDEKA mit noch größerer Effektivität zu

unterstützen. Diese enge Zusammenarbeit gewährleistet eine präzise Erfassung der Bedürfnisse der Belegschaft und fördert aktiv individuelle Gesundheitsziele.

Bei der bedarfsgerechten Planung von Gesundheitsmaßnahmen profitiert EDEKA von dem breiten Angebot der Gesundheitskasse an Maßnahmen in den Bereichen Ernährung, Bewegung & Ergonomie sowie Entspannung & mentale Gesundheit.

Unternehmensweites Kommunikationskonzept. In Zeiten der Digitalisierung setzt die Unternehmensgruppe vermehrt auf den Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln. So hat EDEKA die Verwaltungs-, Produktions- und Logistikstandorte mit digitalen Bildschirmen ausgestattet, um die Mitarbeitenden über die Aktivitäten und Erfolge im BGM zu informieren. Besonders wichtig ist EDEKA der persönliche Austausch, daher werden auch bei Veranstaltungen aktuelle Entwicklungen im BGM präsentiert und diskutiert.

Starke Unterstützung durch die Geschäftsführung. Die starke Unterstützung der Geschäftsführung ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg des BGM bei EDEKA.

EDEKA etabliert einen Gesundheitsstandard, der über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Das Gesundheitsmanagement umfasst dabei die Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der individuellen Beratung und der Unternehmenskultur vor dem Hintergrund der Verhaltens- und Verhältnisprävention. EDEKA sieht in der Investition in die Gesundheit und das Wohlbefinden der Belegschaft eine Investition in die Zukunft des Unternehmens. ◦



Aktuelles Wissen für Personalverantwortliche und Entgeltabrechnung

Vorteile für Firmenkunden

Die korrekte versicherungsrechtliche Beurteilung und die fehlerfreie Abrechnung von Entgelten ist entscheidend für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Zu den gesetzlichen Änderungen benötigen Sie immer aktuelles Wissen. Hier ist die AOK Bayern Ihr zuverlässiger Partner.



AUSGEZEICHNETER SERVICE OHNE WENN UND ABER

AOK-Arbeitgeber-Newsletter gesundes unternehmen

Mit dem E-Mail-Newsletter der AOK für Arbeitgeber erhalten Sie monatlich Neuerungen aus den Bereichen Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb.

Und das bieten wir Ihnen:

- Aktuelle Änderungen des Sozialversicherungsrechts
- Relevante Themen für Gesundheit im Betrieb mit Beispielen aus der Praxis und Expertentips
- Weiterführende Informationen und Angebote im AOK-Arbeitgeberportal
- Direkte Anmeldung für Seminare vor Ort und Online-Seminare
- Informationen über AOK-Services, regionale Aktionen oder Veranstaltungen sowie Kooperationen der Gesundheitskasse

Der Newsletter wendet sich an Arbeitgeber, Mitarbeitende in Lohn- und Personalbüros sowie an Steuerberater. Einfach kostenfrei abonnieren und auf dem Laufenden bleiben.

→ aok.de/fk/bayern/newsletter



AOK-InfoKompakt

Noch individuellere Informationen bietet Ihnen der kostenlose E-Mail-Service „AOK-InfoKompakt“ Ihres AOK-Beraters bzw. Ihrer AOK-Beraterin.

Wählen Sie bitte einfach die für Sie relevanten Kategorien:

- Rechtliche Änderungen zum Jahreswechsel
- Gesundheitsangebote und -tips
- Neuerungen im Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht
- Regionale Veranstaltungen
- Seminar-/Online-Seminar-Angebote für Firmenkunden

AOK-InfoKompakt ist für Arbeitgeber, Mitarbeitende in Lohn- und Personalbüros sowie Steuerberater gedacht. Melden Sie sich jetzt kostenfrei an und profitieren Sie von aktuellen, themen- und praxisbezogenen Infos.

→ aok.de/fk/bayern/infokompakt



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

personal wissen

3-2024



Pflegeversicherung

Verzinsung und digitale Übermittlung

Der Gesetzgeber und der GKV-Spitzenverband haben Klarheit zur Verzinsung geschaffen. Details zum Start des digitalen Verfahrens am 1. Juli 2025 stehen auch fest.

Nachweisverfahren

Für die Erhebung und den Nachweis der entsprechenden Angaben zur Kinderzahl können Arbeitgeber ab 1. Juli 2025 auf die vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) vorgehaltenen Daten der Meldebehörden und Finanzämter zugreifen. Die technische Anbindung der Arbeitgeber erfolgt über eine Schnittstelle, die aktuell unter anderem beim Abruf der Rentenversicherungsnummer bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) genutzt wird.

Bei Ein- oder Austritt von Beschäftigten übermitteln Arbeitgeber zusätzliche An beziehungsweise Abmeldungen und erhalten

eine unmittelbare Rückmeldung. Für Bestandsfälle nehmen Arbeitgeber zum 1. Juli 2025 einen Initialabruf vor.

Was meldet das BZSt?

Ab dem 1. Juli 2025 meldet das BZSt Arbeitgebern aufgrund des Initialabrufs oder einer Anmeldung aufgrund einer neuen Beschäftigung im Wesentlichen folgende Daten zurück:

- Elterneigenschaft
- Anzahl der Kinder bis zum vollendeten 25. Lebensjahr
- Ab-Datum (ab wann Kinder berücksichtigt werden)

Änderungen bei der Elterneigenschaft oder bei der Kinderzahl werden den Arbeitgebern proaktiv übermittelt.

Verzinsung

Der Gesetzgeber hat einen Übergangszeitraum geschaffen, wonach die Beitragsabschläge so bald wie möglich zu berücksichtigen und spätestens bis zum 30. Juni 2025 zu erstatten sind. Nur wenn Arbeitgeber zur Feststellung der Höhe des Beitragsabschlags auf die Bereitstellung des digitalen Nachweisverfahrens zum 1. Juli 2025 warten, entsteht ein Verzinsungsanspruch. Beschäftigte brauchen hierfür keinen Antrag zu stellen. Der Erstattungsanspruch ist nach Ablauf des Kalendermonats der Beitragszahlung bis zum Ablauf des Kalendermonats vor der Erstattung mit 4 Prozent pro Jahr zu verzinsen. Die von den Beschäftigten in diesem Fall zu viel gezahlten Beiträge sind dann auch rückwirkend zu erstatten. Die Zinsen sind wie Beitragsersstattungsansprüche zu behandeln und auf dem Beitragsnachweis vom Pflegeversicherungsbeitrag abzuziehen.



DATEN UND FAKTEN

Beitragsabschläge für Kinder

0,25 %

jeweils vom zweiten bis fünften Kind.

4 %

beträgt die Verzinsung.

Quelle: Grundsätzliche Hinweise zur Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu den Beiträgen in der Pflegeversicherung gibt es auf:

→ aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag



**Tage Wahlfrist zur
Krankenkasse
nach Beginn einer
neuen Beschäfti-
gung abwarten**



SV-Meldeportal

Neue Funktionen geplant

Das SV-Meldeportal soll bald mehr Funktionen erhalten. Die Abfrage der Krankenkassenmitgliedschaft und der Abruf der Unbedenklichkeitsbescheinigung sollen in der zweiten Jahreshälfte 2024 kommen.

Die beiden Verfahren „Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung“ und „Elektronischer Abruf der zuständigen Krankenkasse“ sind in den gemeinsamen Grundsätzen für die Systemprüfung in der aktuell zum 1. Juli 2024 gültigen Fassung noch nicht vorgesehen. Deshalb werden sie zunächst

noch nicht im SV-Meldeportal angeboten. Dies erfolgt erst mit der endgültigen Genehmigung der aktualisierten Grundsätze.

Krankenkassenmitgliedschaft

Der Arbeitgeber gibt die Versicherungsnummer an und erhält innerhalb von 24 Stunden eine automatische Rückmeldung durch den GKV-Spitzenverband. Daraus wird ersichtlich, ob und bei welcher Krankenkasse die Person gemeldet ist.

Da diese Angaben zum Zeitpunkt der Einstellung häufig fehlen, reduziert die digitale Abfrage den Aufwand bei der Anmeldung neuer Beschäftigter. Tipp: Arbeitgeber sollten die 14-tägige Wahlfrist zur Krankenkasse nach Beginn einer neuen Beschäftigung abwarten, bevor sie die Abfrage zur Mitgliedschaft starten.

Wichtig zu wissen: Die Rückmeldung ersetzt nicht die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse. Auch eine bestehende Familienversicherung wird nicht rückgemeldet.

Unbedenklichkeitsbescheinigung

Das Dokument dient als Nachweis für pünktliche Zahlungen der Sozialversicherungsbeiträge und wird etwa bei öffentlichen Ausschreibungen verlangt.

Arbeitgeber beantragen die Unbedenklichkeitsbescheinigung seit Jahresbeginn grundsätzlich nur noch digital. Auch die Rückmeldung der Krankenkasse erfolgt dann elektronisch. Dazu muss das Entgeltabrechnungsprogramm das Zusatzmodul „elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren UB“ beinhalten.



So unterstützt die AOK

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber gibt es immer aktuelle Informationen zu den Funktionen des SV-Meldeportals:

→ aok.de/fk/sv-meldeportal

Kinderkrankengeld

Meldegründe bei stationärer Mitaufnahme

Arbeitgeber melden mit dem Abgabegrund „02“ die zur Berechnung des Kinderkrankengelds notwendigen Daten im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL). Das gilt für Beschäftigte, die von der Arbeitsleistung freigestellt werden, weil sie

- ihr krankes Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen (Kinderkrankengeld bei häuslicher Betreuung) oder
- aus medizinischen Gründen bei einer stationären Behandlung ihres Kindes mitaufgenommen werden müssen (Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme).

Den Abgabegrund „04“ verwenden Arbeitgeber nur, wenn die stationäre Mitaufnahme der oder des gesetzlich versicherten Beschäftigten als Begleitperson für einen behinderten Menschen mit Eingliederungshilfe medizinisch notwendig ist. Zudem muss der Begleitperson ein Verdienstausschlag entstehen und sie aus dem engsten persönlichen Umfeld der oder des behinderten Menschen stammen oder ein nahes Familienmitglied sein.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum DTA EEL finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/datenaustausch-eel

KURZMELDUNGEN

Eigenerklärung: Mehrere Betriebsnummern

Meldestellen, die für mehrere Betriebsnummern Meldedaten übermitteln, müssen eine Eigenerklärung bei der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) abgeben. Mit dieser bestätigen Sie, dass Sie ihre meldepflichtigen Mandanten eindeutig identifiziert haben. Seit 1. Juli 2024 wird das bei der Datenannahme geprüft. Details auf itsg.de/trust-center (siehe „Beschreibung einer Beantragung nach dem neuen Antragsverfahren“).

Werkstudenten: Wochenstunden bei Ferienjobs

Damit Arbeitgeber Studierende über das Werkstudentenprivileg versicherungsfrei (außer in der Rentenversicherung) beschäftigen können, darf die regelmäßige Arbeitszeit 20 Wochenstunden nicht übersteigen. In den Semesterferien kann die Arbeitszeit aber ausgedehnt werden. Alle Infos zum Thema sowie ein interaktives Online-Training auf:

→ aok.de/fk/werkstudenten

Sie fragen, Experten antworten

KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG

Eine Schülerin macht in der 10. Klasse ein einwöchiges freiwilliges Orientierungspraktikum in den Ferien. Der Arbeitgeber möchte ein geringes Entgelt von 150 Euro als Anerkennung zahlen. Muss die Schülerin über die Lohnabrechnung abgerechnet werden und handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung?

Welcher Beitrags- beziehungsweise Personengruppenschlüssel ist anzuwenden?

Da es sich nach Ihrer Schilderung um ein „freiwilliges Orientierungspraktikum mit Entgelt“ handelt, ist dieses im sozialversicherungsrechtlichen Sinne grundsätzlich wie ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis zu beurteilen. Sofern die sonstigen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung (Zeitgrenze drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr und keine Berufsmäßigkeit) erfüllt sind, kann diese sozialversicherungsfrei abgerechnet werden (Personengruppenschlüssel „110“, Beitragsgruppenschlüssel „0000“).



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Mindestlohn für Azubis

Für den Ausbildungsjahrgang 2024 liegt die gesetzlich vorgeschriebene Mindestvergütung bei 649 Euro im Monat.

Ausbildungsbeginn

Startschuss für die Sozialversicherung

Nach dem Schulabschluss steht für viele junge Menschen der Beginn einer Ausbildung auf dem Plan. Mit Start der Ausbildung sind diese sozialversicherungspflichtig.

Krankenkassenwahl: Auszubildende können bis zu zwei Wochen nach Beginn ihrer Ausbildung ihre Krankenkasse frei wählen. Die Wahl der Krankenkasse teilen die Azubis ihrem Ausbildungsbetrieb innerhalb der genannten Frist mit. Wird das Wahlrecht nicht ausgeübt, erfolgt die Anmeldung bei der zuletzt zuständigen Krankenkasse. Fehlt diese, kann der Arbeitgeber eine wählbare Krankenkasse aussuchen – zum Beispiel die AOK des Beschäftigungsorts.

Beiträge: Arbeitgeber und Auszubildende tragen die Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte. Ist das 23. Lebensjahr noch

nicht vollendet, fällt kein Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose an. Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs finden keine Anwendung.

Meldungen: Während der Ausbildung sind alle Meldepflichten, wie etwa Anmeldung oder Jahresmeldung, zu beachten. Für Auszubildende gilt im maschinellen Meldeverfahren grundsätzlich die Personengruppe „102“.

Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse: Auszubildende erhalten im Krankheitsfall ihre Vergütung für bis zu sechs Wochen weitergezahlt. Bei Teilnahme des Unternehmens am Ausgleichsverfahren U1 werden die Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wieder anteilmäßig erstattet. Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl für die Umlagepflicht werden Auszubildende allerdings nicht mitgezählt.

So unterstützt die AOK

Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden bei der Wahl der Krankenkasse. Weitere Informationen auf dem Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden/auszubildende-und-sozialversicherung

AKTUELL

Online-Trainings

Weiterbildung jederzeit und ortsunabhängig. Die kostenfreien Online-Trainings der AOK, etwa zu Basiswissen Sozialversicherung, Übergangsbereich, Krankenkassenwahlrecht, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Betriebliche Altersversorgung oder Beschäftigung von Studierenden, können Sie ganz einfach in Ihren Arbeitsalltag integrieren.

→ aok.de/fk/online-trainings

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

A photograph of a middle-aged man with a beard, wearing a dark suit and white shirt, standing on a balcony. He is holding a white cigarette in his right hand and looking out over a cityscape. The background shows a large, multi-story building under a clear sky.

Der Sucht zuvorkommen


Abhängigkeit

Arbeitgeber können etwas tun, um Suchtprobleme Beschäftigter zu erkennen und Suchtprävention am Arbeitsplatz zum Nutzen der Menschen und des Unternehmens zu betreiben.

Wertschätzender und aufmerksamer Umgang mit den Beschäftigten ist für Führungskräfte in vielen Bereichen der Schlüssel zum Erfolg. Das gilt auch für die Themen Sucht und Suchtprävention. Eine sogenannte stoffliche Abhängigkeit zu erkennen, ist gar nicht so einfach: Meist handelt es sich um einen

schleichenden Prozess, und eine Sucht bleibt zunächst unbemerkt. Denn nicht immer zeigen eine Alkoholfahne, zitternde Hände oder auffallend häufige Rauchpausen, dass etwas nicht stimmt. Auch wenn Mitarbeitende zunehmend erschöpft oder unkonzentriert wirken, mehr Fehler als gewohnt machen, weit

über den Feierabend hinaus arbeiten oder das Interesse am sozialen Miteinander verlieren, empfiehlt es sich, genau hinzusehen.

Veränderungen in Gesundheitszustand und Arbeitsverhalten können die verschiedensten Ursachen haben. Manchmal ist eine Suchterkrankung der Grund. 



Bei Anzeichen einer möglichen Sucht suchen Arbeitgeber am besten früh das Gespräch

Im persönlichen Gespräch können Führungskräfte versuchen, diesen herauszufinden. Am besten so früh wie möglich, denn: „Abhängigkeiten haben einen progressiven Verlauf“, erläutert Dr. Peter Raiser, Geschäftsführer der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS), und fügt hinzu: „Führungskräfte können und brauchen keine Diagnose zu stellen, dafür gibt es qualifizierte Fachleute, etwa medizinisches Personal in Praxen oder Einrichtungen der Suchthilfe.“ Vielmehr sei es Aufgabe des Arbeitgebers, Auffälligkeiten zu erkennen und souverän anzusprechen und Betroffene durch Angebote zu unterstützen, frühzeitig zu handeln.

Sucht ist nicht gleich Sucht

Fachleute unterscheiden zwischen stoffgebundenen Süchten wie Alkohol-, Nikotin- oder Medikamentenabhängigkeit, Neuro-Enhancement (die Einnahme von Substanzen zur Steigerung der kognitiven Fähigkeiten), der Abhängigkeit von psychoaktiven Substanzen, und Verhaltenssucht. Darunter fallen zum Beispiel Glücksspiel-Sucht oder problematischer Mediengebrauch, aber auch problematisches Arbeitsverhalten, im allgemeinen Arbeitssucht genannt. Vielen Suchterkrankungen gemein sind gängige Erscheinungen wie Kontrollverlust, Dosissteigerung und Entzugserscheinungen, ebenso wie die möglichen Auslöser. Neben Arbeitsüber- oder Fehlbelastung,

Stress und Konflikten im Team können Versagensängste, drohender Jobverlust und private Problemsituationen Gründe sein. Auch ein Missverhältnis zwischen Einsatz und Wertschätzung, Gratifikationskrise genannt, könne zu Süchten führen.

Vorbeugen statt bekämpfen

Raiser empfiehlt Arbeitgebern zum Beispiel, Mitarbeitenden mit Routinetätigkeiten auch Gestaltungsmöglichkeiten und Eigenverantwortung zu übertragen. Auch ein angenehmes Arbeitsumfeld und Betriebsklima seien wichtig. Weitere Möglichkeiten: klare Betriebsvereinbarungen zu Suchtmittelgebrauch wie etwa ein generelles Alkoholverbot und feste Arbeits- sowie

Pausenzeiten und eine Regelung für ein systematisches, stufenweises Vorgehen im Fall von Alkohol-, Drogen- und Medikamentenmissbrauch (Stufenplan). Dieser Interventionsleitfaden sieht eine Abfolge von fünf Stufengesprächen vor. Voraussetzung ist ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung im Zusammenhang mit suchtbedingtem Verhalten.

Eine sehr wichtige Rolle spielt – wie in allen Bereichen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – die Vorbildfunktion von Führungskräften. Es ist daher hilfreich, sie für den Umgang mit Suchterkrankungen zu schulen (siehe Kasten). Je nach Unternehmensgröße empfiehlt sich darüber hinaus die Ernennung eines oder einer qualifizierten Suchtbeauftragten. Aufklärungsveranstaltungen für Beschäftigte können ebenfalls helfen. Einfache Schritte mit langfristiger Wirkung, denn Suchtprävention kann nicht nur die Gesundheit der Betroffenen, sondern auch das Betriebsklima und die Produktivität allgemein verbessern.

Gemeinsam Lösungen finden

Arbeitgeber können ihre Beschäftigten bei der Erweiterung ihrer Gesundheitskompetenz zu Themen wie Sucht-, Stressbewältigung, Bewegung und Ernährung unterstützen. Sie können beispielsweise Gesundheitstage, -kurse oder -checks sowie Seminare zur Rauchentwöhnung vermitteln, anbieten oder bezuschussen. Und: miteinander reden, sich regelmäßig



Dr. Peter Raiser
Geschäftsführer
der Deutschen
Hauptstelle für
Suchtfragen (DHS)

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Infos zu verschiedenen Suchtproblemen, Materialien zum Herunterladen oder Bestellen sowie Suchthilfeverzeichnisse bieten die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA): dhs.de, bzga.de



und aufrichtig nach dem Befinden erkundigen. Sind bereits erste Anzeichen einer möglichen Suchterkrankung zu erkennen, empfiehlt Dr. Raiser, im Mitarbeitendengespräch einleitend die problematischen Veränderungen zu schildern, ohne sie zu bewerten oder als Sucht zu bezeichnen, und anzubieten, ihnen gemeinsam auf den Grund zu gehen. Zum Beispiel: „Folgendes Verhalten habe ich beobachtet, woran könnte es liegen und wie können wir das gemeinsam lösen?“

Selbst wenn ein Leistungsabfall oder auffälliges Verhalten von familiären oder persönlichen Sorgen herrührt, ist es gut, das nicht als „reine Privatsache“ abzutun. „Es ist sehr sinnvoll, als Vorgesetzter Kontakte zu professionellen Beratungsangeboten parat zu haben“, sagt der DHS-Geschäftsführer, „und eventuell anzubieten, gemeinsam einen Termin zu vereinbaren.“ Auch sogenannte Interventionsleitfäden oder nützliche Links können eine erste Hilfestellung bieten.

Suchtprävention als Teil der BGF

Die Führungskraft sollte dem Mitarbeitenden gegenüber klare Erwartungen und angemessene Konsequenzen äußern. Um die Dringlichkeit zu verdeutlichen, können in einem Gespräch auch die langfristigen Folgen für das Team und das Unternehmen insgesamt thematisiert werden. Dazu gehören neben Fehlerhäufigkeit, sinkender Qualität und nicht eingehaltenen Terminen ein erhöhtes Unfallrisiko oder Krankheitstage bis hin zu Produktionsausfällen.

Achtsam sein und reagieren

So weit muss es nicht kommen. Führungskräfte sind nicht für jedes Verhalten innerhalb des Teams verantwortlich. Aber mit Achtsamkeit, frühzeitigem Reagieren auf Veränderungen und dem Schaffen eines wertschätzenden Arbeitsumfelds können sie einiges tun.

Für Dr. Raiser ist klar: „Sich mit dem Thema Suchtprävention zu befassen, ist ein ebenso wichtiger Teil der Betrieblichen Gesundheitsförderung wie Bewegung und Ernährung.“ ◦



So unterstützt
die AOK

Suchtprävention

Wie Sie Suchterkrankungen erkennen und welche Präventionsmaßnahmen es gibt, lesen Sie auf:

→ aok.de/fk/bgf >

Suchtprävention bei der Arbeit

Gesundheitskurse

In den AOK-Gesundheitskursen zu Bewegung, Stressbewältigung und Suchtmitteln erhalten Teilnehmende Infos zur Prävention:

→ aok.de/gesundheitskurse

Rauchstopp

Die AOK empfiehlt das Rauchentwöhnungsprogramm der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA):

→ rauchfrei-info.de



Krankenstand 2023 in Bayern weiterhin hoch

Höchster gemessener Krankenstand bei psychischen Erkrankungen



Der Krankenstand der erwerbstätigen AOK-Versicherten lag 2023 in Bayern bei 5,9 Prozent und hat sich im Vergleich zum Vorjahr mit 6,1 Prozent leicht verringert. Dennoch ist es der zweithöchste Krankenstand seit 1995. Im Jahr 2023 haben sich 61,9 Prozent der insgesamt rund 2,774 Millionen erwerbstätigen AOK-Versicherten krankgemeldet, 2022 waren es 62,9 Prozent, 2021 lediglich 46,2 Prozent.

Erneuter Anstieg bei psychischen Erkrankungen

Bei psychischen Erkrankungen gab es einen Anstieg der Krankmeldungen um rund 14 Prozent. Besonders betroffen waren Berufe in der Altenpflege mit durchschnittlich 22,8 Krankmeldungen je 100 Versichertenjahre. Der bayerische Durchschnitt lag bei 12,4 – der höchste jemals gemessene Krankenstand wegen psychischer Erkrankungen

unter den AOK-Versicherten. Atemwegserkrankungen verursachten auch 2023 bei der AOK Bayern die meisten Krankmeldungen (78,1 Krankmeldungen je 100 Versichertenjahre), allerdings lag der Wert 2022 mit 86,4 Krankmeldungen je 100 Versichertenjahre deutlich höher, 2021 hingegen lediglich bei 31,6. Zudem gingen auch die Muskel-Skelett-Erkrankungen nach oben und belegten

mit 39 Krankmeldungen je 100 Versichertenjahre den zweiten Platz (2022: 35,5, 2021: 31,6).

Bayern im Bundesdurchschnitt bei den Gesundesten

Im AOK-Bundesvergleich zählte Bayern 2023 mit 5,9 Prozent mit den niedrigsten Krankenstand, wie zum Beispiel auch Berlin oder Hamburg. Den höchsten hatte Sachsen-Anhalt mit 7,9 Prozent. Auch innerhalb

Bayerns gab es ein Nord-Süd-Gefälle: Oberfranken war Spitzenreiter mit einem Krankenstand von 7,0 Prozent gegenüber Schlusslicht Oberbayern mit 5,2 Prozent. Auch in den Landkreisen erreichte Kronach die höchste Quote von 7,9 Prozent, der Landkreis München rangierte mit 4,6 Prozent am untersten Ende.

Rückgang bei Covid- und Long-Covid-Fällen

2023 registrierte die AOK in Bayern insgesamt rund 141.000 Fälle einer nachgewiesenen Covid-19-Infektion. 2022 gab es noch 498.000 Erkrankungen. Das entspricht einem Rückgang auf ein Drittel. Das Gleiche ließ sich bei den Post-Covid- und Long-Covid-Fällen sowie den Betroffenen von Chronischer Erschöpfung (CFS = Chronic Fatigue Syndrome) beobachten. Die Zahlen sanken zwischen 2022 (12.000 Erkrankte) und 2023 (4.000 Erkrankte) sogar noch etwas stärker.

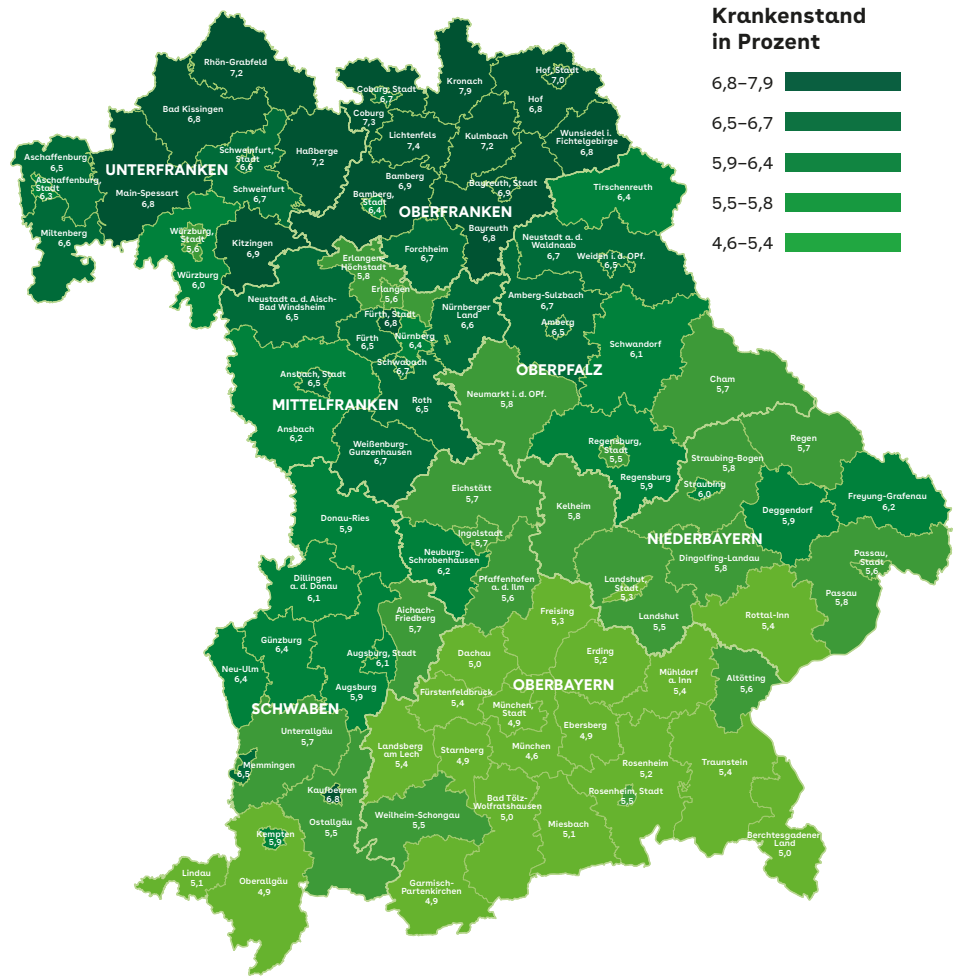
Umfangreiches Angebot zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die AOK Bayern hat 2023 gut 2.200 Unternehmen mit rund 5.300 Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) unterstützt. In der Pflegebranche (ambulante Pflegedienste, stationäre Pflegeheime, Krankenhäuser) führte sie bayernweit in knapp 200 Einrichtungen umfangreiche Projekte durch. Die Gesundheitskasse bietet ein breites Angebot zur psychischen Gesundheit und für Beschäftigte in der Pflege. ◦

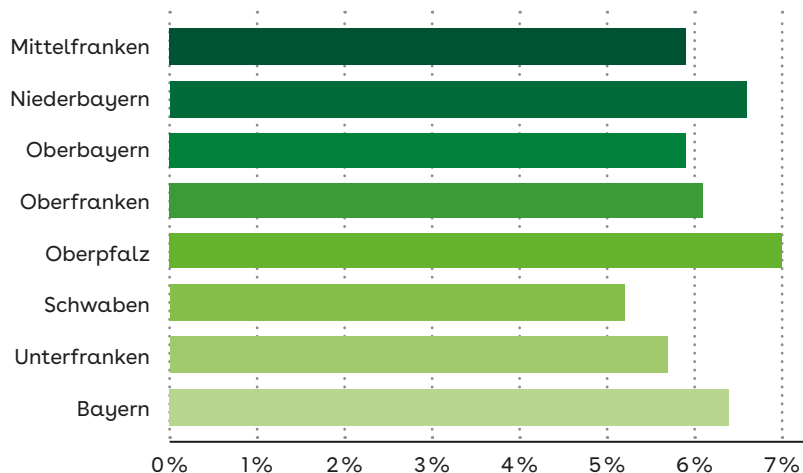
Mehr Informationen dazu auf:

- Gesundheitskurse
- aok.de/bayern/kurse
- Online-Programme und Coachings
- aok.de/bayern/onlineprogramme
- Long COVID und Post COVID
- aok.de/bayern/covid
- Coach-Seite
- aok.de/bayern/longcovid
- BGF in der Pflege
- aok.de/bayern/bgfpflege

Krankenstand in Bayern 2023



Allgemeine Krankenstandskennzahlen nach Regierungsbezirken, AOK-Mitglieder, 2023



Das haben Sie toll gemacht

Wertschätzung



Menschen, die sich wertgeschätzt fühlen, sind glücklicher und produktiver. Damit Lob und authentische, menschliche Begegnungen im Arbeitsalltag nicht zu kurz kommen, können Arbeitgeber feste Rituale einführen. Wir zeigen, worauf es dabei ankommt.



Auch wenn Wertschätzung und Menschlichkeit in vielen Betrieben bereits Teil der Unternehmenskultur sind, spüren das nicht alle Beschäftigten: Laut einer Forsa-Umfrage fühlen sich fast 60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland unzureichend wertgeschätzt.

Für Arbeitgeber ist das eine Chance

Eine wertschätzende Kultur zu etablieren oder zu stärken, führt nachweislich zu weniger Fehlzeiten und langfristiger

Mitarbeitendenbindung: Studien belegen seit Längerem, dass zu wenig Anerkennung am Arbeitsplatz der Produktivität schadet und das Risiko für Stress und Burn-out in der Belegschaft erhöht.

Ein Lob aufs Lob

Führungskräfte haben großen Einfluss darauf, wie wertgeschätzt sich ihre Mitarbeitenden fühlen. Regelmäßiges, gut begründetes Lob ist hierbei ein so zentrales wie unterschätztes Werkzeug. Mindestens ebenso wichtig ist es, den

einzelnen Angestellten aufzuzeigen, wie ihre Arbeit zu den Zielen des Unternehmens beiträgt, um ihnen so die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns zu verdeutlichen. Wer das bei der Arbeit erlebt, hat auch weniger gesundheitliche Probleme und Fehltagel, zeigt der Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).

Darüber hinaus bedeutet Wertschätzung jedoch auch, Mitarbeitende unabhängig von ihrer Leistung im Betrieb als Menschen mit Gefühlen und Wünschen, Hobbys und Familie wahrzunehmen. Echtes Interesse am anderen ist die Grundvoraussetzung für ein gutes soziales Miteinander am Arbeitsplatz – und damit auch für das psychische Wohlbefinden der Belegschaft.

Menschlichkeit auf der Agenda

Je größer und unübersichtlicher ein Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist es, dass Mitarbeitende sich nicht wirklich als individueller Mensch wahrgenommen fühlen. Bei hybriden oder komplett mobilen Arbeitsmodellen kann sich das noch verstärken. Umso wichtiger ist es, Praktiken der Wertschätzung fest im Arbeitsalltag zu verankern. ◦

Regelmäßige Wertschätzung im Alltag

Neben einer positiven Unternehmenskultur helfen auch ganz konkrete Rituale, Lob und Anerkennung auch wirklich immer wieder auszusprechen. Wir stellen ein paar Ideen vor.

Check-in-Meetings

Hier finden neben beruflichen auch private Themen Platz. Der Vorteil ist, dass sich auch die Führungskraft von ihrer menschlichen Seite zeigen und authentisch sein kann. Das erzeugt Vertrauen und Sympathie.

Hochzeitsfeier

Private und berufliche Meilensteine der Teammitglieder werden gebührend gefeiert – wie beispielsweise die Hochzeit, Nachwuchs oder der Abschluss eines Projekts. Hier können Führungskräfte, etwa mit einer Rede, zeigen, wie gut sie ihr Team kennen. Binden Sie alle ein, um zu erfahren, welche Rituale sich das Team für welche Anlässe wünscht.

Sommerfest und Weihnachtsfeier

Gemeinsames Feiern stärkt den Teamgeist, Beschäftigte lernen sich kennen und fühlen sich durch die Organisation

eines Festes vom Arbeitgeber wertgeschätzt. Fragen Sie doch mal nach neuen Ideen: Hier mitbestimmen zu können, kommt gut an.

Regelmäßiger Eisbrechereinstieg

Auch ganz normalen Arbeitsmeetings lässt sich mit einer gezielten, arbeitsfernen Frage eine menschlichere Note verleihen. Ein Beispiel: „Worüber haben Sie sich diese Woche besonders gefreut?“



So unterstützt die AOK

Ausreichende und gute Kommunikation ist ein wichtiges Instrument der Wertschätzung. Infos und Tipps, wie sie auch in Zeiten von Homeoffice gelingt, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

➔ aok.de/fk/bgf > **Gesund führen > Kommunikation für Führungskräfte**



Arbeit soll den Menschen stärken

BGM-Netzwerktagung als hybrides Event



Was verbirgt sich hinter dem Schlagwort „New Work“?
Die AOK Bayern lud Verantwortliche für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in bayerischen Betrieben zu einer Netzwerktagung ein: 90 Teilnehmende kamen in Präsenz nach Regensburg, über 300 weitere schalteten sich virtuell hinzu. Die hybriden Veranstaltungen sind bei der Gesundheitskasse inzwischen gelebte Praxis. Das Motto der BGM-Netzwerktagung lautete: „New Work – Fakten. Hintergründe. Emotionen.“

Professor Carsten C. Schermuly klärte als Keynote-Speaker über die Begrifflichkeiten auf. So werde „New Work“ oftmals fälschlicherweise inflationär als Containerbegriff für eine Vielzahl von Maßnahmen, zum Beispiel Homeoffice, verwendet. Richtigerweise beziehe sich New Work auf das Erleben, das psychologische Empowerment in einer Unternehmenskultur.

„Arbeit soll den Menschen stärken“ – unter diesem Motto zeigte Professor Schermuly, wie die Gestaltung des psychologischen Empowerments das positive Erleben des Arbeitsalltags fördern könne. Selbstbestimmung, Bedeutsamkeit, Kompetenz und Einfluss seien Gestaltungselemente, welche Mitarbeitende in Organisationen und Unternehmen binden und auch zu einer positiven Entwicklung zum betrieblichen Erfolg wesentlich beitragen können.

Mit der Gestaltung des Empowerments sei auch ein verhaltensorientierter Führungsstil verbunden. Die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und der Organisation führe, wenn die Voraussetzungen für ein psychologisches Empowerment erfüllt sind, zu Zufriedenheit, Bindung und einer starken intrinsischen Motivation.

„Workplace Innovation – Räume für Menschen“. Die Tagung beinhaltete auch einen aktiven Teil mit Workshops und Diskussionen. Professor Josef Steretzedler, Bereichsleiter bei der Lindner Group KG, zeigte auf, wie in der Zukunft die Räume in der Arbeitswelt durch Gestaltung von Werten und Emotionen erlebbarer werden.

„Führung und Zusammenarbeit in einer agilen Welt“, war das Workshop-Thema von Referentin Kathrin Schrub, Betriebswirtin (FH), Changemanagement- und Kommunikations-expertin, Executive Coach und Wirtschaftsmoderatorin. Sie erläuterte, dass Agilität und neue Formen der Zusammenarbeit keine bloßen Schlagworte mehr seien, sondern der Schlüssel zum Erfolg in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt sein können.

„Work-Life-Blending“. In unserer vernetzten Welt verschmelzen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend. Wir leben im Zeitalter des Work-Life-Blendings. Das Gallup-Institut unterscheidet hierbei zwischen „Splittern“ und „Blendern“. Die Forschung zeigt, dass die Präferenzen für klare Trennung oder Verschmelzung von Arbeit und Privatleben in etwa ausgeglichen sind, und das über alle Generationen hinweg. Durch mehrere Reflexionsfragen führte Ulrike Klieber, bbw, die Teilnehmenden auf eine Reise zu sich selbst. Sie reflektierten dadurch ihre persönliche Einstellung zu einem Teilbereich von New Work.

New Work – New Culture?! Was der Beitrag von BGM bei der Entwicklung einer neuen Arbeits- und Unternehmenskultur sein kann, zeigte Eckhard Münch, Salubris UG & Co. KG, auf. Er verdeutlichte die wechselseitigen Zusammenhänge zwischen Arbeitsformen, Organisationskultur, Gesundheit und Arbeitsergebnissen. ◦

**Save the Date:
Die nächste BGM-
Netzwerktagung
findet am 19. März 2025
in Herrsching am
Ammersee statt.**



Flüssig bleiben: So motivieren Sie Ihr Team

Gesundes Trinken



Wasser, Tee oder eine leichte Schorle: Besonders an warmen Sommertagen tun viele flüssige Erfrischungen gut. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten das Wasser reichen und gleichzeitig Vorteile für Produktivität und Betriebsklima schaffen.

Jeden Tag verliert der Körper eines Erwachsenen ungefähr 2,5 Liter Wasser – zum Beispiel über Harn, Atem und Schweiß. Die muss er wieder aufnehmen, damit er nicht austrocknet und Schadstoffe ausscheiden kann.

Etwa einen Liter Flüssigkeit nimmt der Mensch pro Tag über die Nahrung, die restlichen 1 bis 1,5 Liter in der Regel in Form von Getränken auf. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) empfiehlt durchschnittlich 1,5 Liter Flüssigkeit pro Tag pro Person. Der Bedarf steigt mit dem Körpergewicht, der Außentemperatur und dem Aktivitätslevel zusätzlich an. Im Arbeitsalltag kann das auch schon mal vergessen werden.

Wasser in jeder Ecke

Die einfachste Form, eine Belegschaft mit Getränken zu versorgen: an möglichst vielen Stellen Trinkangebote machen – in der Kantine, in kleinen Küchen und in Sichtweite der Arbeitsplätze. Wasser ist der

ideale Durstlöscher. Leitungswasser kann in Deutschland bedenkenlos getrunken werden, sofern keine Blei- oder Kupferleitungen im Gebäude sind. Durch einen Wassersprudler kann Kohlensäure es zum Prickeln bringen. Wasserspender oder -flaschen passen fast überall hin: eine leichte Übung für Arbeitgeber, sie bereitzustellen.

Zwischendurch einen Schluck trinken zu gehen, sollte auch außerhalb der Pausen möglich sein. Gleichzeitig ist es gut, wenn Beschäftigte unkompliziert ausreichend Getränke an den eigenen Platz mitnehmen können. Die Maßnahmen sind hier so einfach wie wirksam: Wo genug Gläser und wiederaufzufüllbare Flaschen (idealerweise aus Glas) bereitstehen, wird mehr getrunken. Wer seine Flaschen mit einem schicken Design in den Firmenfarben versieht, stärkt obendrein die Identifikation mit dem Unternehmen.

Öfter mal was Neues

Abwechslung macht Spaß, auch beim Trinken. Die DGE empfiehlt Tees und leichte Saftschorlen, oft reichen auch schon ein Fruchtspritzer, frische Kräuter oder Beeren, um Wasser einen Frischekick zu verleihen.

2,5

Liter

Flüssigkeit verliert der Körper eines Erwachsenen täglich.

1,5

Liter

Flüssigkeit sollten Menschen pro Tag durchschnittlich zu sich nehmen.

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE).

Von einer wohlhydrierten Belegschaft profitiert das ganze Unternehmen.



Entgegen sich hartnäckig haltenden Mythen zählt außerdem auch Kaffee in die Flüssigkeitsbilanz hinein. Reichhaltige Obst- und Gemüsekörbe können ebenfalls eine Investition in die Gesundheit der Belegschaft sein: Melonen, Erdbeeren und Co. stillen auf gesunde Weise zusätzlich den Durst.

Angebot bestimmt Nachfrage


Eine gezielte Aufklärung zum Thema ist ein guter erster Schritt zur Information. Kleine interne Kampagnen, Poster und Intranet-Beiträge über die Wichtigkeit einer ausgewogenen Flüssigkeitsversorgung zeigen Beschäftigten, warum Trinken wichtig ist.

Das Recht auf Flüssigkeit

Arbeitgeber sind gesetzlich nicht dazu verpflichtet, Getränke bereitzustellen. Ausnahme: sogenannte Hitzearbeiten, wie zum Beispiel Baustellentätigkeiten in der prallen Sonne. Wo Menschen bei mehr als 35 Grad Celsius körperlich arbeiten, wird die Wasserversorgung der Mitarbeitenden zur Chefsache. Aber auch unter weniger extremen

Bedingungen lohnt es sich für Arbeitgeber, Beschäftigte regelmäßig ans Trinken zu erinnern. Dehydrierung macht nämlich nicht nur müde. Sie kann beim Arbeiten am Bildschirm auch zu trockenen und gereizten Augen führen. Zusätzlich ist sie ein häufiger Grund für Kopfschmerzen, die jede produktive Arbeit unmöglich machen. All diese Beschwerden vermeiden Arbeitgeber, wenn ausreichend getrunken wird: Von einer wohlhydrierten Belegschaft profitiert also das ganze Unternehmen. ◦



 So unterstützt die AOK

Weiterführende Informationen zum richtigen Trinken bei der Arbeit – und wie Sie Mitarbeitende motivieren – finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/bgf > **Gesundes Essen bei der Arbeit > Richtig trinken im Job**

Herzlich willkommen

Viele deutsche Betriebe begegnen erfolgreich dem Fachkräftemangel, indem sie ausländische Fachkräfte einstellen. Eine aufgeschlossene Willkommenskultur im Unternehmen kann helfen, ihre Integration zu fördern.

Laut einer Arbeitsmarktstudie der Personalberatung Königsteiner Gruppe sieht der Großteil der Beschäftigten in Deutschland den eigenen Arbeitgeber als offen an. Auch die Bereitschaft der bestehenden Belegschaft, selbst bei der Integration ausländischer Mitarbeitender mitzumachen, ist groß: 22 Prozent würden auf jeden Fall als Mentorin oder Mentor fungieren, weitere 38 Prozent können sich das immerhin vorstellen. An Schulungen zur Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede teilnehmen würden 30 Prozent der Befragten auf jeden Fall und 38 Prozent wahrscheinlich.

Arbeitgeber können dieses Engagement der Beschäftigten nutzen und so eine gelebte Willkommenskultur im Unternehmen aktiv fördern. Tipps dazu finden Sie hier:

→ aok.de/fk/diversitaet

AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE WILLKOMMEN HEISSEN

52 % **79** %

der in Deutschland Beschäftigten finden, dass die Bundesrepublik als Standort für internationale Arbeitskräfte attraktiver werden sollte.

unterstützen die Idee einer Vertrauensperson für ausländische Fachkräfte.

Quelle: Studie „Zusammenarbeit mit internationalen Fachkräften“, Q4/2023 der Königsteiner Gruppe, September 2023.



Führungskräfte

Unternehmenskultur besonders wichtig

Laut einer aktuellen Studie der Beratungsfirma Odgers Berndtson finden 82 Prozent der Führungskräfte bei der Wahl eines Arbeitgebers eine zu ihnen passende Unternehmenskultur sehr wichtig. Dazu rechnen sie den zwischenmenschlichen Umgang, die Form der Ansprache und Benefits in unterschiedlicher Form. Die Befragten wünschen sich wertschätzende Kommunikation – ein wesentlicher Bestandteil eines gesunden Führungsstils. Dazu gehören Klarheit und Transparenz sowie respektvolles Zuhören und Verständnis. Eine positive Firmen- und Kommunikationskultur macht ein Unternehmen für qualifizierte Führungskräfte somit attraktiver. Wie Sie Ihre Kommunikationskultur optimieren können, erfahren Sie unter:

→ aok-gesundfuehren.de



Bürokratieabbau

Aufbewahrung wird verkürzt

Die Bundesregierung hat den Gesetzentwurf zum vierten Bürokratieentlastungsgesetz in den Bundestag eingebracht. Ein Kernziel des Gesetzes ist, die Aufbewahrungspflicht von Buchungsbelegen im Handels- und Steuerrecht von zehn auf acht Jahre zu verkürzen. Dadurch können Unternehmen Dokumente wie Rechnungskopien, Gehaltslisten oder Kontoauszüge früher entsorgen und so Lagerkosten sparen. Die Regelung soll für alle Belege gelten, die am Tag nach Verkündung des Gesetzes noch aufbewahrungspflichtig sind. Darüber hinaus soll es laut Entwurf zukünftig möglich sein, Dokumente wie Arbeitsverträge digital zu signieren.

Unternehmenskultur ist ausschlaggebend

82,2 %

der Führungskräfte in deutschen Unternehmen ist die Unternehmenskultur bei einem neuen Arbeitgeber besonders wichtig.

Quelle: Manager-Barometer 2023–2024 von Odgers Berndtson.



Klimaschutz

Nachhaltiges Engagement

Sinnstiftende Arbeit ist ein Schlüsselfaktor dafür, dass Beschäftigte engagiert bei der Arbeit sind. Eine Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Beschäftigte, die ihre Tätigkeit als sinnhaft empfinden, fehlen seltener und haben weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden. Das Thema Nachhaltigkeit spielt dabei laut

einer Studie von Great Place to Work eine große Rolle: Wer die Nachhaltigkeitsziele seines Unternehmens als anspruchsvoll erlebt, bewertet den Arbeitgeber besser und ist zu zusätzlichem Engagement bereit. Nachhaltigkeit als fester Bestandteil des Unternehmens steigert die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden und die Identifikation mit dem Arbeitgeber.

SV-Meldeportal

Digitale Unbedenklichkeitsbescheinigung

Unbedenklichkeitsbescheinigungen sind für Unternehmen, die für öffentliche Aufträge bieten, notwendig. Damit bescheinigen Krankenkassen, dass sie Sozialversicherungsbeiträge pünktlich und regelmäßig abführen. Bereits seit 1. Januar 2024 funktioniert das Verfahren zur Beantragung vollständig digital. Künftig soll auch eine Beantragung über das SV-Meldeportal (sv-meldeportal.de) möglich werden. Auch die Rückmeldung durch die Krankenkasse erfolgt elektronisch. Weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter:



→ aok.de/fk/unbedenklichkeitsbescheinigung



Die Nutzung von KI in der Bewerbung stieg von Frühjahr bis Herbst 2023 um 6,3 Prozent.

Quelle: softgarden „KI in der Bewerbung“, 2023.



Recruiting

Jede fünfte Bewerbung enthält KI

Immer mehr Jobsuchende nutzen zur Erstellung ihrer Bewerbung künstliche Intelligenz (KI). 19 Prozent verwenden sie, um ihr Anschreiben zu verfassen, ergab eine Studie des Software-Anbieters softgarden. 42 Prozent haben damit keine praktische Erfahrung, können sich KI-Nutzung aber vorstellen. Für Arbeitgeber heißt das: In Zukunft können sie aus dem Anschreiben weniger Rückschlüsse auf die Persönlichkeit der Bewerbenden ziehen als vielmehr auf deren KI-Kompetenz. Statt eines klassischen Anschreibens könnten Personal-suchende alternativ beispielsweise Online-Fragebögen nutzen, um mehr über die Motivation der Bewerbenden zu erfahren.

IN BESTEN HÄNDEN



**Gemeinsam
noch stärker**

Die Allianz Private Krankenversicherung ist Partner der AOK Bayern im Bereich Private Krankenzusatzversicherung. AOK-Versicherte können im Freistaat ihren Gesundheitsschutz mit ausgewählten Zusatzversicherungen zu besonderen Konditionen ergänzen.

Beratung erhalten Sie unter 089 22844050 sowie persönlich in Ihrer Geschäftsstelle vor Ort.

→ aok.de/pk/zusatzversicherungen



**Weiterempfehlung
lohnt sich für Sie**

Sie sind bei der AOK Bayern versichert und zufrieden mit den Leistungen und Angeboten? Dann empfehlen Sie uns doch an Freunde, Verwandte und Bekannte weiter. Für jede Empfehlung, durch die die AOK Bayern ein neues Mitglied gewinnen kann, bekommen Sie als Dankeschön eine Prämie in Höhe von 25 Euro. Die Prämie wird ausbezahlt, sobald die Anmeldung des neuen Mitglieds bei uns erfasst ist.

→ aok.de/bayern/empfehlen

Trotz Krise

Gen Z zufrieden mit Arbeitgeber

87 Prozent der Generation Z und Millennials in deutschen Tech-Unternehmen sind laut einer Studie der HR-Plattform-Anbieter HiBob und des Risikokapitalunternehmens Eight Roads Ventures zufrieden mit dem Arbeitgeber und haben keine Kündigungsabsichten.

Besonderen Wert legt die Gen Z auf Arbeitsplatzsicherheit und auch auf eine

unterstützende Führungskultur. Eine ausgeglichene Life-Balance ist für die jungen Mitarbeitenden der Studie zufolge ebenfalls von Bedeutung. Das wird auch bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes deutlich: Für 74 Prozent der 15- bis 25-Jährigen ist dies ein wichtiger Faktor, zeigt eine Studie der Wirtschafts-junioren Deutschland.



Fotos: Catherine Falls Commercial / Jetta Productions Inc via Getty Images



Gemeinsame Expertise

Langjährige Partnerschaft

Die AOK Bayern und die DATEV verbindet eine jahrzehntelange Kooperation.

Gemeinsam bieten die beiden Partner Online-Seminare für Steuerberaterinnen und Steuerberater an. In den Seminaren geht es um Themen der Sozialversicherung – die AOK steuert hier den fachlichen Part bei, die DATEV zeigt themenbezogenen Lösungen auf. Monatliche Kurzbeiträge zu aktuellen und praxisrelevanten Themen runden das Angebot ab. So bekommen die Teilnehmenden alle wichtigen Infos aus einer Hand.



Rund um die Uhr erreichbar

„Meine AOK“ ist ein besonderer Online-Service Ihrer AOK. Viele Angebote lassen sich über Ihr persönliches Postfach nutzen – rund um die Uhr. Sie können beispielsweise persönliche Patientenquittungen einsehen, Rechnungen einreichen, mit Ihrem AOK-Berater Kontakt aufnehmen oder einen Rückruf vereinbaren. Melden Sie sich ganz einfach an unter:

→ aok.de/bayern/onlineportal oder in der „Meine AOK“-App

AOK-Clarimedis
Medizinische Information am Telefon

Dieses Angebot der AOK steht Versicherten der Gesundheitskasse an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr zur Verfügung. Ein Team aus medizinischen Experten steht telefonisch bereit, um Laborwerte zu erläutern, Diagnosen zu erklären oder unverständliche Beipackzettel zu „übersetzen“. Rufen Sie kostenfrei an unter 0800 1265265 oder informieren Sie sich auf:

→ aok.de/bayern/clarimedis



Blue Collar

Fachkräfte gewinnen

Fachkräfte sind gefragt – gerade im Blue-Collar-Bereich, also in Jobs, die vor allem von körperlicher Arbeit geprägt sind. 93 Prozent der Unternehmen in Deutschland haben laut einer aktuellen Forsa-Umfrage Schwierigkeiten, neue Arbeitskräfte für diese Stellen zu finden. Ein Grund dafür sind häufig die Bewerbungsprozesse, die oft als zu komplex empfunden werden. Wer Bewerbungshürden reduziert, wird daher als Arbeitgeber attraktiver. Job-sicherheit ist 74 Prozent der befragten Blue-Collar-Kräfte bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers besonders wichtig. Langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten schon in der Stellenausschreibung zu betonen, kann die begehrten Fachkräfte daher zusätzlich locken.

Weiterbildung & Urlaubsplanung

Seminare und Tools: So unterstützt die AOK

Die **AOK Bayern** bietet noch dieses Jahr Seminare zu interessanten Themen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung an – und Hilfe für alle, die schon das nächste Jahr planen.



Seminare im September

Die Arbeitswelt wird immer digitaler – für Betriebe entstehen ständig neue Herausforderungen. Alles Wissenswerte erfahren Sie im Seminar **„Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit“**. Im Seminar **„Alles Wichtige zur Betriebsprüfung“** erhalten Sie Informationen zu Durchführung und Vorbereitung der Prüfung.

Anmeldung ab Mitte August unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche

Mit den Sondernewslettern zu den AOK-Online-Seminaren verpassen Sie keinen Termin. Einfach den Newsletter „gesundes unternehmen“ abonnieren unter:

→ aok.de/fk/newsletter

Der Urlaubsplaner für 2025

Welche Mitarbeitenden haben noch Resturlaub? Wer ist wann vor Ort? Behalten Sie mit dem **AOK-Urlaubsplaner 2025** stets den Überblick.

Mit nur wenigen Klicks lassen sich Urlaube und Abwesenheiten von bis zu 25 Beschäftigten systematisieren. Erhältlich als PDF-Datei – herunterladen, abspeichern und sofort einsetzen.

Weitere Informationen zum Urlaubsplaner und die Möglichkeit zum Download des Tools finden Sie hier:

→ aok.de/fk/urlaubsplaner

» Es geht um ein tieferes Verständnis«

Interview



Laura Gehlhaar zählt zu den bekanntesten Gesichtern der Inklusion in Deutschland. Die Autorin und Beraterin macht auf Herausforderungen von Menschen mit Behinderung aufmerksam.



Für eine erfolgreiche Inklusion ist die Einsatzbereitschaft der Führungsebene entscheidend.

Frau Gehlhaar, für wie inklusiv halten Sie die deutsche Arbeitswelt?

Ich beobachte seit etwa zehn Jahren eine steigende Tendenz zur Inklusion, jedoch oft nur auf freiwilliger Basis. Das ist gut, aber Freiwilligkeit birgt das Risiko, dass die Motivation bald nachlässt und strukturelle Veränderungen nicht nachhaltig, sondern nur symbolisch bleiben. Wir brauchen Verpflichtungen.

Was empfehlen Sie Unternehmen für eine erfolgreiche Inklusion?

Neben Umbaumaßnahmen ist für eine erfolgreiche Inklusion die Einsatzbereitschaft der Führungsebene entscheidend. Weiterbildungsmöglichkeiten spielen hier eine wichtige Rolle, insbesondere über Perspektiven von Betroffenen. Es geht nicht nur darum, Erfahrungen einzubringen, sondern auch ein tieferes Verständnis für das Leben mit Behinderungen zu etablieren. Außerdem ist die Förderung einer offenen Kommunikationskultur ratsam, in der alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich mitzuteilen.

Welche Aussage treffen Arbeitgeber Ihnen gegenüber am häufigsten beim Thema Inklusion?

Oft geht es darum, dass sich keine Menschen mit Behinderung bewerben würden. Das ist ein strukturelles Problem. Menschen mit Behinderung werden in Deutschland frühzeitig aus dem regulären Bildungssystem ausgeschlossen und auf einen Bildungsweg geschickt, der über die Förderschule quasi direkt in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung führt.

Eine zentrale Aufforderung wäre hier, verstärkt inklusive Möglichkeiten zu schaffen, um Menschen mit Behinderungen echte Bildungs- und Arbeitsperspektiven zu bieten. Ein diverses und inklusives Team kann verschiedene Perspektiven hervorbringen, die sich positiv auf Prozesse und Ergebnisse auswirken können.

Laura Gehlhaar

ist Sozialpädagogin, Autorin und Coach, die über ihre Erfahrungen als Rollstuhlnutzerin berichtet und sich für eine Integration von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Gesellschaft engagiert.





Mein AOK- Arbeitgeberservice

Rund um die Uhr erreichbar:

Empfangen Sie Post in Ihrem digitalen Briefkasten. Mit dem elektronischen Postfach können Sie jederzeit und von überall mit Ihrer AOK-Ansprechperson kommunizieren. Dokumente können schnell und einfach datenschutzkonform ausgetauscht werden. Das spart Ihnen Zeit und Geld.

Mehr erfahren auf
fk.meine.aok.de

AOK. Die Gesundheitskasse.

