

4 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Zeigen oder schweigen? Emotionen bei der Arbeit

→ S. 4

Routinen für den Rücken → S. 8

6 Fakten: Geplante Abwesenheiten → S. 15

Resilienz im Ehrenamt → S. 16

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Bayern
Geschäftsbereich
Marke und Kundenerlebnis
Frauentorgraben 49
90443 Nürnberg

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/KU

Redaktionsschluss:

29. August 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.

Die Arbeit – ein Ort für Emotionen?

Ob in Handwerksbetrieben, Büros oder im Einzelhandel: Jedes Unter-
nehmen lebt von den Menschen, die dort arbeiten. Emotionen, posi-
tive wie negative, kann niemand einfach vor der Tür ablegen oder im
Homeoffice bewusst aussperren. Emotionen sind immer da. Das gilt
besonders für Teammitglieder, die Angehörige pflegen, Kinder versorgen
oder andere Herausforderungen bewältigen. In unserer Titelgeschichte
zeigen wir, wie Arbeitgeber mit ihren eigenen Gefühlen und denen ihrer
Mitarbeitenden umgehen können. Ihnen Raum zu geben, kann dazu
beitragen, dass sich alle Menschen im Team wertgeschätzt fühlen.
Emotionen herauslassen zu können, tut gut – den Mitarbeitenden und
dem Unternehmen.

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
Onlinegeschäftsstelle:
→ fk.meine.aok.de



E-Mail-Sofortservice

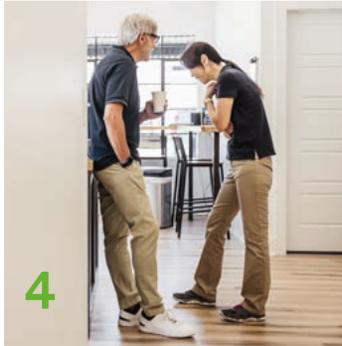
Finden Sie Ihre Ansprechperson
→ aok.de/fk/bayern/kontakt



Arbeitgeberinformationsportal

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

TITEL
EMOTIONEN BEI DER ARBEIT



4

4 Zeigen oder schweigen?

Wie Betriebe von einem offenen und anerkennenden Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz profitieren

8 Schluss mit Rücken

Mitarbeitende zu Bewegung motivieren – mit Übungen fürs Büro

MAGAZIN



16

10 Vorteil für Firmenkunden: „AOK im Ohr“

Der neue AOK-Arbeitgeber Podcast ist da

15 6 Fakten zu: Geplante Abwesenheiten

Was SV-rechtlich wichtig ist

16 Resilienz im Einsatz

Ehrenamtliche Feuerwehkräfte brauchen eine hohe Widerstandskraft

AUF EINEN BLICK



23

19 Auf einen Blick

News und Fakten

23 „Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig“

Die Meeresbiologin Antje Boetius über den Gewinn durch Perspektivenwechsel



Zeigen oder schweigen?

Wertschätzung

o

Eine anerkennende und akzeptierende Gefühlskultur trägt zu einem positiven Arbeitsumfeld im Unternehmen bei. Führungskräfte profitieren vom professionellen Umgang mit Emotionen – den eigenen und denen ihrer Mitarbeitenden.



„Bis vor ungefähr 15 Jahren galten Emotionen landläufig als unprofessionell. Seitdem hat sich viel getan“, sagt Dr. Laura von Giltsa, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Fresenius. „Das Thema ist heute deutlich stärker in der Arbeitswelt angekommen.“

Dennoch sind in einer aktuellen LinkedIn-Studie immer noch 41 Prozent der Befragten der Meinung, das Zeigen von Gefühlen im professionellen Kontext könne der Karriere schaden.

Eine Herausforderung für Unternehmen, denn wer seine Gefühle versteckt, unterdrückt damit einen wichtigen Teil dessen, was einen Menschen ausmacht. Eine wertschätzende Unternehmenskultur will genau das nicht. Sie möchte Beschäftigte in ihrer emotionalen Komplexität anerkennen, inklusive ihrer Gefühle – seien sie positiv oder negativ. Das Ziel: Menschen auf der Arbeit, die mehr sein dürfen als bloß ausführende Personen.

Gefühle anerkennen

Für Führungskräfte bedeutet ein gesunder Führungsstil, die eigenen Gefühle zu akzeptieren und bewusst wahrzunehmen. Sie können sich zum Beispiel vor einem Meeting ein paar Minuten im Kalender blocken, um einmal bewusst durchzuatmen und in sich hineinzuhören: Was fühle ich eigentlich? Bin ich angespannt? Warum? Dabei kann es helfen, den eigenen Gefühlen offen entgegenzutreten und sich Ängste und Sorgen nicht direkt abzusprechen. Diese Akzeptanz-Übungen sind ein erster Grundstein für den Kontakt mit den eigenen Emotionen.

Bei immer wiederkehrenden belastenden Gefühlen kann professionelle Unterstützung helfen, wie zum Beispiel die Telefonseelsorge unter 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222.

Gefühle kommunizieren

Der nächste Schritt ist, die eigenen Gefühle mitzuteilen. In kleinen Unternehmen gilt das besonders. „In einem Start-up arbeitet man

anfangs viel mit Freunden und Bekannten zusammen“, erzählt Nadine Herbrich, Mitgründerin des Hamburger Start-ups recyclehero. „Dieses vertraute Miteinander ist einerseits sehr schön. Andererseits wird der Umgang mit Emotionen in so einem familiären Kontext noch komplexer. Ohne eine offene Kommunikation geht es nicht.“

Dass eine gewisse Selbstregulation dabei unerlässlich ist, weiß Herbrich aus Erfahrung: „Oft kommt man als Gründerin in die Situation, etwas tun zu müssen, das für einen selbst einfach der logische nächste Schritt ist. Dann vergisst man schnell, sein Team dabei mitzunehmen. In solchen Situationen versuche ich mir vorzustellen, was der Schritt in unseren Mitarbeitenden auslösen wird – und überlege mir dann, wann ich wem was wie kommuniziere.“

Herbrich hat dabei viele Stadien durchlaufen: Am Anfang bestand das Team von recyclehero aus zwei Menschen, dann ist es phasenweise gewachsen. Das Team umfasst nun 25 Mitarbeitende, von denen vier im dauerhaften Homeoffice arbeiten.

Nähe schaffen

Bei aller Bedachtheit setzt Herbrich in ihrem Führungsstil stark auf Authentizität. Laura von Giltsa gibt ihr Recht: Die Forschung zeige, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Zeigen von Gefühlen und 



 So unterstützt die AOK

Gesund führen

Das interaktive AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Arbeitgeber dabei, nicht nur den eigenen Führungsstil zu prüfen. Es hilft auch, das eigene Stress- und Ressourcenmanagement im Blick zu behalten – und so die Basis für den eigenen gesunden Umgang mit Gefühlen zu schaffen.

→ aok-gesundfuehren.de



Diskussion auf Augenhöhe: Wer Emotionen thematisiert, kann leichter sachlich diskutieren

der Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen besteht.

Raum lassen

Eine angemessene Umgebung hilft, mitteilbar zu sein. Laut Dr. Meike Siebert-Adzic, Personalentwicklerin und Autorin, geht es darum, „geschützte Räume zu schaffen, in denen wir unsere Gefühle leichter zeigen“. Gemütliche Sessel, Fotos von ausgelassenen Team-Events an den Wänden und Taschentücher auf dem Konferenztisch vermitteln, dass es okay ist, Gefühle zu zeigen. Wo der Betrieb keinen Raum für intimen Austausch bietet, kann man sich notfalls auch mal in das nette Café um die Ecke begeben.

Positive Emotionen zelebrieren

Auch der Umgang mit positiven Emotionen will gelernt sein. Begeisterung, Interesse, Dankbarkeit: Wo gemeinsam gefeiert werden darf, breitet sich gute Laune womöglich einfacher aus. Wo die Führungskraft emotionalen Anteil an privaten Erfolgen nimmt, kann



Dr. Laura von Gilsa
Professorin für
Arbeits- und
Organisations-
psychologie an
der Hochschule
Fresenius

auch das Interesse der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg steigen und das Wirgefühls innerhalb des Betriebs wird gestärkt.

Wenn es mal knirscht

Doch neben den erwünschten positiven Gefühlen gehören auch Emotionen zur gemeinsamen Arbeit, die allgemein als negativ belegt sind. Das ist ganz normal. Wenn sie jedoch zu Konflikten führen, können sich diese verselbstständigen und sich sowohl auf die Arbeitsergebnisse als auch die Gesundheit der streitenden Mitarbeitenden niederschlagen.

Bei vielen Konflikten liegt vor allem eine emotionale über der Faktenebene. Ist ein sachlicher Kompromiss gefunden, sind möglicherweise trotzdem noch Gefühle wie Frustration und Enttäuschung vorhanden – eine gute Streitkultur berücksichtigt daher auch immer die emotionale Ebene. Das ist besonders für kleine Teams wichtig, denn hier können sich die Streitenden schlechter aus dem Weg gehen.

Ein Beispiel: Ein Teammitglied liefert häufig verspätet Arbeiten ab. Das Team leidet darunter und muss Überstunden machen. Das gibt Zoff, vielleicht wird es persönlich, vielleicht melden sich sogar Leute krank. Wie kommt das Team da raus?

Hier können Arbeitgeber tätig werden: mit Workshops (Konstruktiv streiten, Konfliktmanagement) oder regelmäßigen moderierten Feedbackrunden und Ähnlichem. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, negativ konnotierte Gefühle nicht zu vermeiden, sondern in für alle Beteiligten angemessene Bahnen zu lenken und konstruktiv damit umzugehen.

Austausch – auch im Homeoffice

Wenn es dann doch einmal zu einer Auseinandersetzung kommt, kann es helfen, wenn sich beide Seiten zuerst über den Streit an sich austauschen und die Emotionen, die sie dabei hatten: Wut, Enttäuschung, Frust, Beleidigtsein, Unverständnis, Sturheit. Ist diese Ebene geklärt und die dicke Luft verfliegen, können sie den eigentlichen Grund auf einer sachlichen Ebene besprechen.



Magdalena Rogl
Diversity &
Inclusion Lead bei
Microsoft
Deutschland



**Dr. Meike
Siebert-Adzic**
Personalentwick-
lerin und Autorin

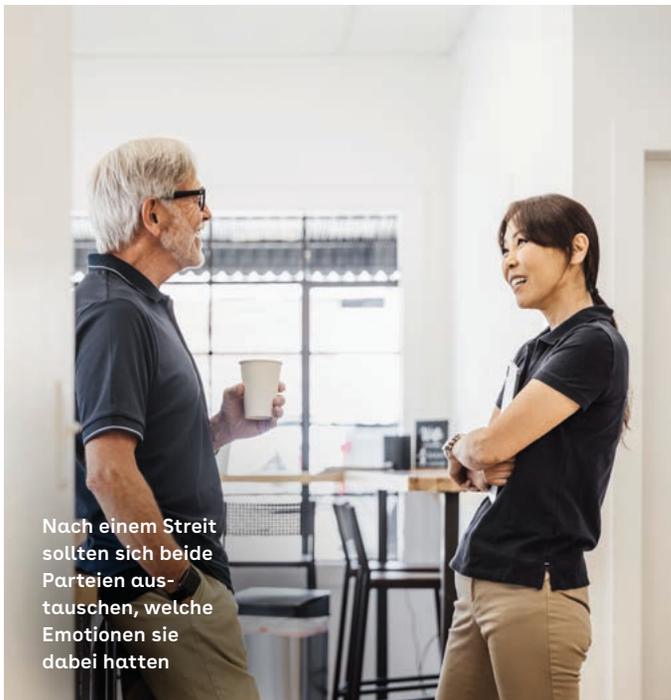
Mit Mitarbeitenden im Homeoffice kann die emotionale Kommunikation zur echten Herausforderung werden. Bei recyclehero, wo mehrere Beschäftigte in anderen Städten sitzen, geht der Betrieb das Thema aktiv an. „Wir sorgen schon im Onboarding dafür, dass alle einander gut kennenlernen, zum Beispiel durch verpflichtende Online-Kaffeedates und eine rege Verwendung interner Chat-Programme.“

Gefühlte Vorteile

Die Vorteile einer offenen Gefühlskultur sind laut Magdalena Rogl, Diversity & Inclusion Lead bei Microsoft Deutschland, nicht von der Hand zu weisen: Sie nennt hier als Beispiele vor allem eine gesteigerte Innovationskraft und eine bessere Zusammenarbeit in divers aufgestellten Teams.

Laura von Gilsa stellt zudem gesundheitliche Auswirkungen heraus: „Das In-sich-Rein-fressen von Ärger hat negative Auswirkungen auf das Herz-Kreislauf-System. Genauso jedoch hat das ungefilterte Ausdrücken von Ärger gesundheitliche Konsequenzen. Denn das endet in der Regel damit, dass sich Menschen schuldig – und damit gestresst – fühlen.“ Der sozial adäquate Umgang mit Emotionen sei also demnach gesundheitlich der beste.

Arbeitgeber tun also gut daran, ihre Beschäftigten ganzheitlich wahrzunehmen und zu behandeln. Die Wertschätzung, als Mensch mit positiv und negativ besetzten Emotionen gesehen zu werden, kann viel bewirken. ○



Nach einem Streit sollten sich beide Parteien austauschen, welche Emotionen sie dabei hatten



So unterstützt
die AOK

Positive Emotionen am Arbeitsplatz

Gefühle am Arbeitsplatz zu teilen, kann Arbeitgebern und Beschäftigten zugutekommen. Wie Führungskräfte das geeignete Umfeld dafür schaffen, zeigt das Video des Online-Seminars „Positive Emotionen am Arbeitsplatz“:

→ aok.de/fk/positive-emotionen-am-arbeitsplatz



Schluss mit Rücken

Aktiv unterstützen



Muskel- und Skeletterkrankungen können zu langen Ausfallzeiten führen. Wie Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden zu mehr Bewegung motivieren – auch während der Arbeitszeit.

Aufstehen, gehen, sich bücken, ein bisschen dehnen – das tut dem Rücken gut, auch bei der Arbeit. Eine ungesunde Haltung und einseitige Bewegungen belasten dagegen die Wirbelsäule. Laut Fehlzeitenreport 2023 des

Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO) sind Muskel- und Skeletterkrankungen nach Atemwegserkrankungen die zweithäufigste Ursache für Fehltag von Beschäftigten und führen zu besonders langen Ausfallzeiten mit

im Schnitt 16,4 Fehltagen pro Fall. Gerade für kleinere Unternehmen kann das eine große Belastung sein. Um Rückenbeschwerden vorzubeugen, ist es wichtig, die Körperhaltung abwechslungsreich zu gestalten und oft zwischen Sitzen, Stehen und Bewegung zu variieren. Arbeitgeber können das fördern, zum Beispiel durch höhenverstellbare Schreibtische oder ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze. Handwerksbetriebe können regelmäßig die Belastungen prüfen und Unterstützung, beispielsweise beim Heben von schweren Lasten, bereitstellen.

Angestellte einbinden

Wer als Arbeitgeber durch eigene sportliche Aktivitäten als Vorbild fungiert, kann dadurch auch Beschäftigte motivieren. Halten Sie kurze Gespräche doch mal im Stehen statt im Sitzen ab oder verabreden Sie sich – beispielsweise für Mitarbeitendengespräche – zu Walk & Talk, also Besprechungen im Gehen an der frischen Luft. Sind Teammitglieder begeisterte Hobbysportler, können sie ein gemeinsames Workout, eine Laufrunde zum Einläuten des Feierabends oder Ausgleichsübungen für den Rücken leiten (Übungen rechts).

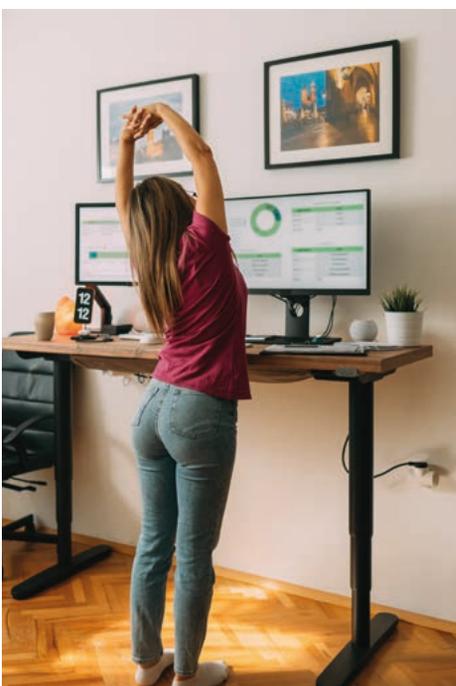


Foto: martin-dm via Getty Images

Rücken-Work-out am Arbeitsplatz

Kleiner Aufwand, große Wirkung: drei Übungen für einen starken Rücken. Nutzen Sie sie vor oder nach der Frühstückspause als gemeinsame Übung für einen lockeren Einstieg in den Tag.

ROTATION

Aufrecht auf die vordere Hälfte des Stuhls setzen. Die Füße stehen etwas mehr als hüftbreit nebeneinander. Die Fingerspitzen links und rechts am Kopf anlegen, die Ellbogen auf Schulterhöhe anheben. Den Oberkörper langsam erst nach links, dann zur Mitte und schließlich nach rechts drehen.

zweimal
10 Wiederholungen

KLAPPMESSER

Aufrecht auf einen Stuhl setzen, die Füße stehen etwas mehr als hüftbreit nebeneinander. Die Arme senkrecht über den Kopf strecken und den Oberkörper mit gestreckten Armen und geradem Rücken um etwa 45 Grad nach vorn beugen, ohne die Arme abzusinken. Langsam wieder aufrichten.

zweimal
10 Wiederholungen

FEDERNDE ARME

Schulterbreit hinstellen, die Arme seitlich ausstrecken, den Brustkorb öffnen. Die Handflächen zeigen Richtung Decke. Dann die Arme langsam und in kleinen, federnden Bewegungen leicht hoch und runter bewegen.

zweimal 15 Sekunden

Finden diese Angebote während der Arbeitszeit statt, signalisieren Arbeitgeber, wie wichtig ihnen das Engagement und die Gesundheit der Mitarbeitenden sind. Sie drücken Wertschätzung aus und erhöhen gleichzeitig die Chance, dass alle im Team die Angebote wahrnehmen. ○

DEN ARBEITSTAG BEWEGT EINTEILEN

60%

Sitzen

30%

Stehen

10%

Gehen

So lautet die optimale Formel für einen gesunden Arbeitsalltag und weniger Rückenschmerzen.

So unterstützt die AOK

Was können Führungskräfte für ihre eigene Rückengesundheit und die ihres Teams tun? Praxisnahe Tipps und aktuelle Angebote der AOK finden Sie auf:

→ aok.de/fk/ruecken

Das kostenlose, interaktive AOK-Online-Programm „Rückenaktiv im Job“ hilft Beschäftigten, Belastungen zu erkennen und mit gezielten Übungen auszugleichen.

→ rueckenaktivimjob.aok-bgf.de



Gesund informiert

Der AOK-Arbeitgeberpodcast



Im Podcast „AOK im Ohr“ erhalten Arbeitgeber wertvolle Informationen rund um Sozialversicherung und betriebliche Gesundheit. Praxisnahe Tipps und neue gesetzliche Regelungen – die Expertinnen und Experten der AOK bieten Unterstützung.

AOK im Ohr – der Arbeitgeberpodcast

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Wie setze ich eine neue gesetzliche Regelung im Betrieb um? Was können Arbeitgeber für die Gesundheit der Mitarbeitenden tun? Bei „AOK im Ohr“ kommen Expertinnen und Experten zu Wort und werden zu aktuellen Themen und Trends in Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb befragt.

Fachkräfte aus dem Ausland

Die Beschäftigung in Deutschland soll für Fachkräfte aus dem Ausland leichter möglich sein. In der dreiteiligen Podcast-Reihe erklären Expertin Sarah Pierenkemper, Unternehmerin Jacqueline Kreuzpointner, HR-Expertin Anne Huber, Unternehmer Christian Neyer und Klaus Herrmann als Fachexperte der AOK, welche praktischen Auswirkungen das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf Arbeitgeber und ihre Beschäftigten hat.

Pflegeversicherungsbeitrag von Eltern

Wir sprechen darüber, wie sich Kinder auf den Beitrag zur Pflegeversicherung auswirken. Auf den Nachweis von Kindern gegenüber dem Arbeitgeber und die Besonderheiten



bei freiwillig Versicherten und dem Bundesland Sachsen gehen wir auch ein.

Eine Quelle des Glücks in der Arbeit finden

Positive Psychologie beschäftigt sich mit den zentralen Faktoren für ein gelingendes Leben, im Privaten wie in der Arbeitswelt. In diesem Podcast geht es um die Arbeitswelt und diese Fragen: Was trägt dazu bei, dass sich Beschäftigte am Arbeitsplatz entfalten können? Welchen Beitrag können Führungskräfte leisten, um die Stärken ihres Teams zu fördern? Warum sollten sich Unternehmen damit beschäftigen? Wie Unternehmen und ihre Beschäftigten von dieser Ressourcenhilfe profitieren können und

was dabei zu beachten ist, erklärt ganz praxisnah Patricia Lück, Diplom-Psychologin und Expertin für Positive Psychologie und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Gut schlafen trotz Homeoffice

Richtig Feierabend machen, abschalten und sich von der Arbeit entpflichten stellt für viele im Homeoffice eine besondere Herausforderung dar. Bett und Arbeitsplatz liegen viel zu nahe beisammen. Es fällt schwer, sich von der Arbeit zu distanzieren. Viele nehmen Stress, Belastungen und ungelöste Aufgaben mit ins Bett. Schlafprobleme sind vorprogrammiert. Unser Experte Dr. Hans-Günter Weeß gibt Ihnen im Podcast wichtige Tipps, sodass es Ihnen gelingt, trotz Homeoffice tief und erholsam zu schlafen. o



So unterstützt die AOK

Welche neuen Themen interessieren Sie? Schreiben Sie uns: mehrwert@by.aok.de
Einfach reinhören unter

→ aok.de/fk/podcast

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

personal wissen

4 · 2024



Grenzgänger und Sozialversicherung

Hier wohnen, dort arbeiten

Über 200.000 Personen pendeln regelmäßig aus den Nachbarländern nach Deutschland, um hier zu arbeiten. Wie die Sozialversicherung diese Grenzgänger einstuft und was etwa bei Homeoffice zu tun ist, ist auf EU-Ebene geregelt.

Der Begriff „Grenzgänger“ meint Personen, die in einem EU-Staat (beziehungsweise EWR-Staat oder der Schweiz) arbeiten und in einem anderen EU-Staat wohnen. Sie kehren täglich oder mindestens einmal wöchentlich an ihren Wohnort zurück. Diese Definition gilt für die Sozialversicherung, das Steuerrecht kennt andere Bestimmungen.

Welches Recht wann gilt

Wer bei einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland arbeitet, fällt in der Regel unter das deutsche Sozialversicherungsrecht. Das gilt auch bei Grenzgängern.

↓
DATEN UND FAKTEN

Pendeln über die Grenze

46 %

der Grenzgänger kamen im Jahr 2022 aus Polen.

Dahinter liegen Frankreich (21%), Tschechien (20%), Österreich (5%) und die Niederlande (4%).

Die restlichen 4% entfallen auf Belgien, die Schweiz, Dänemark und Luxemburg.

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023.

Um in ihrem Wohnstaat Versicherungsleistungen zu nutzen, müssen sie bei der deutschen Krankenversicherung die Bescheinigung S1 beantragen.

Erfolgt die Arbeit nicht nur in Deutschland, sondern zum Großteil auch im Wohnstaat, ist dieser für die Sozialversicherung zuständig. Lässt sich nicht klar feststellen, in welchem Land der Schwerpunkt der Arbeit liegt, oder kommt eine Anstellung in einem weiteren Land dazu, regeln entsprechende Stellen des Wohnstaats die Zuständigkeit. Die dafür verantwortlichen Stellen listet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) auf ihrer Website auf. Sie klären, wo die betreffende Person sozialversichert werden muss.

Grenzgänger und Homeoffice

Ein seit 2023 gültiges EU-Abkommen erleichtert es Arbeitgebern, Grenzgängern flexible Arbeitsmodelle anzubieten. Arbeiten Grenzgänger im Homeoffice, haben sie je nach zeitlichem Ausmaß der Heimarbeit eine Wahlmöglichkeit, welches Land sie sozialversichert.

Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice	Für die Sozialversicherung zuständiger Staat
Weniger als 25 %	Sitz des Arbeitgebers
25 bis 49,99 %	Wahlmöglichkeit zwischen Wohnstaat und Staat des Arbeitgebersitzes
50 % oder mehr	Wohnstaat

Dieses Abkommen gilt in allen Nachbarländern Deutschlands außer Dänemark. Mehr Informationen sowie die Antragsformulare bietet die DVKA online an.

→ [dvka.de](https://www.dvka.de)



Elektronische Abwicklung ab 2025

Die optionale A1-Bescheinigung für Grenzgänger, die als Nachweis der Sozialversicherung dient, kann ab Januar 2025 digital über die Entgeltabrechnungssoftware oder das SV-Meldeportal beantragt werden.



Rückkehr von der PKV

Zurück in die Gesetzliche

Für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ist eine Rückkehr von der privaten Krankenversicherung (PKV) in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) in bestimmten Fällen und abhängig vom Alter möglich.

Wer in einer PKV Mitglied ist und eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, kann zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns wieder in die GKV wechseln. Die Möglichkeit zum Wechsel besteht auch, sobald das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (JAE) die aktuelle JAE-Grenze unterschreitet, was bei Arbeitszeitreduzierung vorkommen kann.

Ein Wechsel zur GKV ist auch zum 1. Januar eines jeden Jahres möglich, wenn das regelmäßige JAE die zu Beginn des neuen Jahres erhöhte JAE-Grenze nicht mehr übersteigt oder wenn das Arbeitsentgelt nicht nur

vorübergehend unterhalb der JAE-Grenze liegt. Kurzarbeit und stufenweise Wiedereingliederung nach Krankheit zählen dabei nicht. Vorübergehend ist eine Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten.

Daneben werden Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt aufgrund einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt, krankenversicherungspflichtig.

Ausschlusskriterien für die GKV

Nicht möglich ist ein Wechsel oder der eine Rückkehr in die GKV bei Eintritt von Krankenversicherungspflicht, wenn

- der oder die Versicherte 55 Jahre oder älter ist und
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Krankenversicherungspflicht nicht gesetzlich versichert war (als Mitglied oder über eine Familienversicherung) und
- mindestens in der Hälfte dieser Zeit (2,5 Jahre) versicherungsfrei war, zum Beispiel wegen Überschreitens der JAE-Grenze, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig war.

Während der Mutterschaftsfrist und der Elternzeit ist die kostenlose Mitversicherung über den Ehepartner im Rahmen der Familienversicherung nicht möglich, wenn die Person in Mutterschaft oder Elternzeit nicht zuvor Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war.

So unterstützt die AOK

Mit dem JAE-Rechner der AOK erkennen Arbeitgeber auf einen Blick, ob Beschäftigte die JAE-Grenze überschreiten. Einfach die relevanten Entgeltbestandteile eingeben, anklicken, fertig.

→ aok.de/fk/jae-rechner



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Verbessertes eAU-Verfahren ab 2025

Die Weiterentwicklungen umfassen die Integration von Vorsorge- und Rehazeiten, mehr Details bei Art und Dauer der Abwesenheit, die Darstellung der teilstationären Behandlung sowie die Weiterleitung von Daten anderer Krankenkassen. Es gibt einen neuen Rückmeldegrund bei der Klärung von Unstimmigkeiten zwischen ärztlichen Praxen und Krankenkasse sowie Hinweise für Arbeitgeber, wenn der Krankenkasse Arbeitsunfähigkeitsnachweise vorliegen, die nicht per eAU-Verfahren übermittelbar sind.

→ aok.de/fk/eau

KURZMELDUNGEN

Unternehmen fordern Familienstartzeit

In einem offenen Brief haben mehrere Unternehmen und Verbände die Einführung der Familienstartzeit gefordert. Das Gesetzesvorhaben soll Vätern nach der Geburt eine zweiwöchige bezahlte Auszeit ermöglichen. Finanziert werden soll es über die Umlage U2. Derzeit stimmen sich Familien- und Finanzministerium dazu ab. Deutschland ist das letzte EU-Land, in dem ein derartiger Vaterschaftsurlaub nicht existiert.

Waisenrente bei Freiwilligendienst beitragsfrei

Für Beziehende von Waisenrente, die aufgrund eines Freiwilligendienstes versicherungspflichtig werden, ist die Waisenrente bislang beitragspflichtig. Zukünftig sind Waisenrenten oder entsprechende Hinterbliebenenversorgungsleistungen während der Ableistung eines Freiwilligendienstes in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei. So werden junge Menschen entlastet, die sich für die Gesellschaft engagieren.

Weiterbildung

Arbeitgeberzuschüsse zum Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld unterstützt Betriebe bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Es handelt sich um eine Leistung der Arbeitsagentur, die der Arbeitgeber auszahlt. Arbeitgeber zahlen Beschäftigten während der Dauer der Maßnahme kein Entgelt. Sie können aber wie beim Kurzarbeitergeld Zuschüsse leisten. Diese Arbeitgeberzuschüsse zählen zum Arbeitsentgelt und sind nicht beitragsfrei.

Sie fragen, Experten antworten

SOZIALVERSICHERUNGSNUMMER FÜR AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE

Eine grenznah wohnende Bürgerin aus Österreich nimmt im November ihre Arbeit in unserem Betrieb auf. Sie hat noch keine Sozialversicherungsnummer, das hat der Datenabruf bei der Rentenversicherung bestätigt. Wenn sie bei der AOK Mitglied werden möchte und den Mitgliedsantrag online ausfüllt, bekommt sie dann von der Krankenkasse eine Sozialversicherungsnummer zugeteilt?

Liegt keine Sozialversicherungsnummer vor, weil Ihre Arbeitnehmerin bislang noch keine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt hat, ergänzen Sie als Arbeitgeber bei der Anmeldung an die AOK die folgenden Angaben: Name; Geburtsname, wenn dieser vom Familiennamen abweicht; Geburtsort; Geburtsland; Geburtsdatum; Geschlecht; Staatsangehörigkeit (Österreich: 151).

Auf Grundlage der Angaben in der Anmeldung leitet die AOK das Vergabeverfahren für die Sozialversicherungsnummer ein. Sobald die Rentenversicherung die Nummer vergeben hat, teilt die AOK Ihnen diese mit.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum

4

Alle vier Jahre prüft die Deutsche Rentenversicherung (DRV), ob Unternehmen ihre Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abführen.



Das Video des AOK-Online-Seminars „Alles Wichtige zur Betriebsprüfung“ hilft Arbeitgebern bei der Vorbereitung. AOK-Expertinnen und -Experten stellen die euBP vor und zeigen, wie Fehler vermieden werden.

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Die Betriebsprüfung im Überblick

Digitales Verfahren

Die Betriebsprüfung läuft durch das elektronische Verfahren weitgehend ohne Prüfer vor Ort ab.

Bei der seit 2023 grundsätzlich verpflichtenden elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) übermitteln Arbeitgeber Unternehmensdaten digital per Entgeltabrechnungsprogramm direkt an die DRV. Dort checkt eine Software die Plausibilität der Daten, sodass der Prüfungstermin im Betrieb vor Ort entfallen kann. Eine Betriebsprüfung erfolgt in maximal sieben Schritten:

1. Die DRV informiert den Arbeitgeber über die anstehende Betriebsprüfung.
2. Die DRV kündigt den Termin an.
3. Die DRV fordert vom Unternehmen Unterlagen an.
4. Der Arbeitgeber übermittelt die angeforderten Daten in der Regel elektronisch an die DRV.

5. Die DRV wertet die Unterlagen vorab aus.
6. Offene Fragen werden gegebenenfalls in einem Vor-Ort-Termin geklärt.
3. Die DRV informiert den Arbeitgeber über das Ergebnis der Betriebsprüfung.

Benötigt die DRV ergänzende Dokumente wie Stundenzettel oder Arbeitsvertrag, fordert sie diese beim Arbeitgeber an. Auch sie werden digital eingereicht, etwa über das von der DRV angebotene Cryptshare-Verfahren.

Ab 1. Januar 2025 sind zudem Daten aus der Finanzbuchhaltung verpflichtend bei der euBP zu übermitteln. Systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme enthalten das Modul zum Datentransfer.

Häufig führen bei der Betriebsprüfung Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich zu Beanstandungen. Oder es entstehen Beitragsnachforderungen durch Fehler bei der Umlagepflicht. Mit dem Mini-job- und Übergangsbereichsrechner sowie dem Umlagepflichtrechner der AOK vermeiden Sie diese Stolperfallen:

→ aok.de/fk/tools

AKTUELL

Aktuelle E-Paper zu SV-Themen

Die E-Paper und Fachbroschüren der AOK zu den wichtigsten Regelungen rund um die Sozialversicherung unterstützen Unternehmen bei ihrer täglichen Arbeit. Im neuen E-Paper-Format lassen sich thematisch passende Rundschreiben, Gesetze und Tabellen direkt aufrufen. E-Paper und Broschüren zu elf sozialversicherungsrechtlichen Themen stehen aktualisiert zum Download bereit.

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Wie fördern Arbeitgeber die Gesundheit der Beschäftigten? 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



6 Fakten Geplante Abwesenheiten

Urlaub, Überstunden, Feiertage:

Es gibt verschiedene Gründe, warum Mitarbeitende abwesend sind. Welche Regelungen gelten, worauf können Arbeitgeber achten?



1 Viele Arbeitgeber ermöglichen ihren Beschäftigten, ihren Urlaub statt bis zum 31. Dezember bis zum 31. März im Folgejahr zu nehmen.

Laut Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) darf er weder über diesen Zeitpunkt hinaus mitgenommen noch durch Geld abgegolten werden (Ausnahmen: Ende des Arbeitsverhältnisses oder Betriebsvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten).

2 Arbeitgeber haben die Pflicht, Beschäftigte auf ihren Urlaubsanspruch hinzuweisen. Diese Information sollte Angaben zur Anzahl der jährlichen Urlaubstage enthalten und wie viele Tage aus dem Vorjahr übertragen wurden. Außerdem sollte es einen Hinweis auf das Verfallsdatum des Resturlaubs sowie eine Aufforderung geben, den Urlaub so früh zu beantragen, dass er im laufenden Jahr genommen werden kann.

3 Heiligabend und Silvester stuft das BUrlG als normale Arbeitstage ein. In vielen Tarifverträgen wird für den 24. und 31. Dezember allerdings jeweils ein halber Urlaubstag gewährt. Unternehmen dürfen eigene Regelungen finden und die Tage zur Hälfte oder ganz freigeben.

4 Die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland reduziert Überstunden durch Freizeitausgleich.

Darauf gibt es keinen rechtlichen Anspruch, auch keinen Rechtsgrundsatz für finanzielle Abgeltung. In der Regel legen Arbeits- oder Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung fest, welche Art des Ausgleichs möglich ist. Dabei ist eine Klausel, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist verfallen, grundsätzlich zulässig. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) muss die Frist mindestens drei Monate betragen.

5 Bei unbezahlttem Urlaub von weniger als einem Monat bleibt die Sozialversicherung bestehen.

Es ist keine Meldung abzugeben.

6 Bei längeren Auszeiten von mehr als einem Monat, zum Beispiel bei einem Sabbatical, gilt:

Der Arbeitgeber meldet die Person bei den Sozialversicherungsträgern ab (Abgabegrund „34“). Nach Ende des unbezahlten Urlaubs oder des Sabbaticals und Wiederaufnahme der Arbeit meldet der Arbeitgeber die Person wieder an.

66%

der Beschäftigten haben viel Einfluss darauf, wann sie Überstunden abbauen oder in den Urlaub gehen.

Starke Strategien für herausfordernde Zeiten

Resilienz



Ehrenamtliche Feuerwehrmänner und -frauen brauchen eine hohe Widerstandskraft um den emotionalen Herausforderungen im Spannungsfeld Ehrenamt – Job – Familie/Freunde/Freizeit zu begegnen.



Aus dem Tagebuch eines Kreisbrandrats

07:00 Uhr eine Tasse Kaffee bevor es losgeht

07:05 Uhr Der Piepser geht: Von der Leitstelle wird ein Brand bei einem großen Bauernhof in der Gemeinde gemeldet. Statt zur Arbeit also eilig zum Gerätehaus – Umziehen, Fahrzeug besetzen, Ausrücken, weitere

Informationen zur Lage bei der Leitstelle einholen.

07:11 Uhr: Einsatzstelle an: Jetzt ist höchste Konzentration gefordert, schließlich gilt es die Lage schnell und sicher zu erkunden und schnell Entscheidungen über die nötigen Maßnahmen zu treffen. Nach der ersten Phase den Einsatz strukturiert abarbeiten. Sobald möglich

noch den Arbeitgeber informieren.

13:00 Uhr Einsatz beendet – Einsatznachbesprechung, Einsatzberichts schreiben und die Fahrzeuge wieder einsatzbereit machen.

14:00 Uhr Jetzt schnell zur Arbeit. Unterwegs: mehrere Anrufe der Lokalpresse, die mehr zum Einsatz auf dem Bauernhof wissen möchten.

Es gibt rund 7.700 Freiwillige Feuerwehren mit ca. 320.000 ehrenamtlichen Feuerwehrmännern und -frauen.

14:30 Uhr Ankunft am Arbeitsplatz, kurz Bescheid geben was los war und dass man jetzt da ist – die Kollegen haben auch viele Fragen, was denn heute im Ort los war. Die dringendsten Aufgaben auf dem Schreibtisch erledigen.

17:30 Uhr Kurz zuhause vorbeischauen, frisch machen und ein schnelles Abendbrot essen

18:30 Uhr Los zum Feuerwehrgerätehaus – heute ist Übungsabend.

19:00 Uhr Start der Übung. Die Neuzugänge schlagen sich ganz gut. Davon bräuchten wir mehr! Schade, dass Kamerad Paul schon wieder nicht da ist. Bei Gelegenheit nachfragen, was bei ihm los ist.

21:00 Uhr Übungsende und Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft. Mit den Gruppenführern erstes Fazit aus der Übung ziehen. Was muss noch stärker im Ausbildungsplan berücksichtigt werden?

22:00 Uhr Der Gerätewart hat noch Fragen zur geplanten Neubeschaffung eines Löschfahrzeugs. Der Vorstand will ein paar Dinge zur 150-Jahr-Feier besprechen und die Jugendwartin hat auch noch Fragen zum geplanten Zeltlager.

23:30 Uhr Ankunft zu Hause: die Kinder sind schon Bett, die Frau hat sich schon Sorgen gemacht: „Wo warst du denn heute so lange?“

24:00 Uhr Ab ins Bett...und nicht vergessen, morgen den Bürgermeister anzurufen und die Abschlussprüfung für die Grundausbildung vorzubereiten...

Der abwehrende Brandschutz und der Technische Hilfsdienst werden in Bayern zu 98 Prozent durch Freiwillige Feuerwehren sichergestellt. Das sind rund 7.500 Freiwillige Feuerwehren mit ca. 320.000

ehrenamtlichen Feuerwehrmännern und -frauen. Jährlich werden von den bayerischen Feuerwehren ca. 290.000 Einsätze abgearbeitet. Das heißt, dass in Bayern ca. alle zwei Minuten eine Feuerwehr alarmiert wird.

Vielfältige Aufgaben

Das Feuerwehrwesen in Bayern ist überwiegend ehrenamtlich aufgestellt: nicht nur die Kommandanten der 7.500 Freiwilligen Feuerwehren leiten diese im Ehrenamt, die meisten Führungskräfte z.B. Kreisbrandräte sind ehrenamtlich. Wie der beispielhafte Tagesverlauf eines Kommandanten zeigt, sind seine Aufgaben vielfältig: Er berät die Gemeinde in Fragen des Brandschutzes, organisiert die Ausbildung der Feuerwehrdienstleistenden, leitet häufig die Einsätze in seinem Gemeindegebiet und vieles mehr. Dabei kämpfen die Kommandanten nicht selten mit vielen Herausforderungen: Ehrenamt, Arbeit, Familie, Freunde und Freizeit. Auch die kommunikativen Herausforderungen im Umgang mit den unterstellten Feuerwehrleuten aus verschiedensten Personengruppen (Alter, Herkunft, Erfahrung, Ausbildungsstand in Bezug auf die Feuerwehr), die Ansprüche

an die Erreichbarkeit (24/7) sowie Spannungen mit Arbeitgeber oder Kolleginnen und Kollegen sind keine Seltenheit.

Resilienz stärken

Seit zwei Jahren trägt die Kooperation zwischen dem Landesfeuerwehrverband Bayern (LFV Bayern) und der AOK Bayern zur Stärkung der Gesundheitskompetenz der ehrenamtlichen Feuerwehrleute in Bayern bei. Für Führungskräfte bietet die AOK kostenlose Seminare zum Thema „Resilienz und Stressmanagement“ an. Denn Stress ist ein Risikofaktor für die Gesundheit.

Damit Menschen während und nach starkem Stresserleben psychisch und mental gesund bleiben, benötigen sie ein Schutzschild in Form von Resilienz. Die eigene Resilienz zu stärken hilft dabei, belastende Situationen gut zu überstehen und im Idealfall sogar gestärkt daraus hervorzugehen. Die Feuerwehrführungskräfte erhalten im Seminar Impulse und Anleitungen dafür. Informationen zur Kooperation bzw. dem LFV finden Sie auf:

→ aok.de/pk/bayern/landesfeuerwehrverband-bayern
→ lfv-bayern.de



Versessen auf Abwechslung Gesünder sitzen im Arbeitsalltag

Aufstehen, herumlaufen, strecken: Das Sitzen bei der Arbeit zu unterbrechen ist einfach – und passiert dennoch zu selten. Dabei sind die Auswirkungen auf Stoffwechsel und Haltung groß.

Infos zum richtigen Sitzen bei der Arbeit auf: aok.de/fk/richtig-sitzen



Wie Arbeitgeber die Beschäftigten zum Aufstehen bewegen, erfahren Sie auf dem Poster: aok.de/fk/poster

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.



Klimaschutz



Unternehmen und Nachhaltigkeit

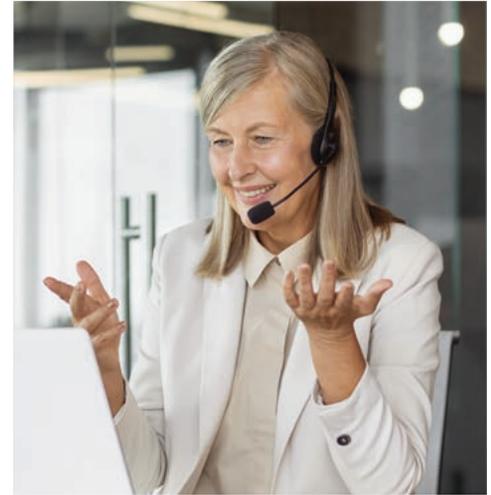
Nachhaltigkeit ist für Unternehmen ein immer relevanteres Thema. Für mehr als drei Viertel der Unternehmen ist es laut Sustainability Transformation Monitor 2024 im Vergleich zum Vorjahr wichtiger oder viel wichtiger geworden. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber integriert Nachhaltigkeit bereits als zentralen Bestandteil in die Unternehmensstrategie. Als Treiber dafür sehen sie vor allem junge Beschäftigte. Denn junge Menschen legen Wert auf Nachhaltigkeit: 47 Prozent achten laut der Azubi-Recruiting-Trends-Studie 2023 bei der Wahl eines Ausbildungsbetriebs auf Umwelt- und Klimaschutz. Wer auf Nachhaltigkeit setzt, kann daher besonders bei Nachwuchskräften punkten.

Klimaschutz wird für Arbeitgeber immer wichtiger

72,6%

der Unternehmen empfinden zukünftige Beschäftigte als Treiber für Nachhaltigkeit.

Quelle: Sustainability Transformation Monitor 2024.



Online-Geschäftsstelle

Neue Funktionen

Eine sichere, einfache und schnelle Kommunikation mit der AOK Bayern ermöglicht die Online-Geschäftsstelle für Firmenkunden. Mit einem neuen Tool können Dokumente datenschutzkonform direkt an die persönliche AOK-Ansprechperson gesendet werden. Zwei weitere Funktionen stehen schon in den Startlöchern. Buchungen und Kontostand des Arbeitgeberkontos können tagesaktuell verfolgt werden. Auch die bei der AOK gemeldeten Beschäftigten können künftig per Knopfdruck eingesehen werden.

→ fk.meine.aok.de

Recruiting

Mitarbeitende werben Beschäftigte

Wann empfehlen Beschäftigte ihren Arbeitgeber weiter? Dieser Frage ging eine Studie der Universität Marburg nach. Hauptgrund ist demnach ein mitarbeitendenorientiertes Personalmanagement, also Maßnahmen des Arbeitgebers, die das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden fördern. Dazu zählen neben Angeboten

zur Gesundheitsförderung auch persönliche und berufliche Weiterentwicklung sowie die Förderung von Diversität, Fairness und einer Life-Balance. Auch das Wirgefühl im Team und eine ansprechende Arbeitsumgebung bringen Beschäftigte der Studie zufolge dazu, positiv über ihr Unternehmen zu sprechen.



Betriebliche Gesundheitsförderung

Nachhaltigkeit und BGM

Wie Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) auf die Nachhaltigkeitsstrategie von Unternehmen einzahlen kann, erklärt die Sendung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei münchen.tv vom Juli 2024.

Im Talk erklären Prof. Peter Steinhoff von der Hochschule für angewandtes Management sowie Sandra Böhm, BGM-Referentin der AOK Bayern, den Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit, ESG (Environmental Social Governance) und BGM/BGF. Die Sendung ist ein Gemeinschaftsprojekt vom Bund der Selbständigen (BDS) und der AOK Bayern. Die AOK Bayern unterstützt Unternehmen (hier am Beispiel der Molkerei Bauer) bei der Umsetzung eines nachhaltigen, klimasensiblen, wertschätzenden, partizipativen und zukunftsfähigen BGM.

Die Aufzeichnung finden Sie in der Rubrik „Gesundheit am Arbeitsplatz“ unter:
→ muenchen.tv/mediathek

Webinare zu ESG sind beim BDS zu finden:

→ bds-mehrwert.de
> [webinaraufzeichnung](#)



Gut führen

Beschäftigte im Unternehmen halten

Wer Fachkräfte im Unternehmen halten möchte, sollte wissen, was sie sich wünschen. Eine aktuelle forsa-Umfrage im Auftrag von Xing zeigt, wie wichtig dabei gute Führung ist: Gutes Führungsverhalten (69 Prozent) zählt neben langfristiger Job-Sicherheit (75 Prozent) und flexibler Arbeitszeiteinteilung (59 Prozent) zu den ausschlaggebenden Gründen für Beschäftigte, um beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben. Auch bei der Wahl eines potenziellen neuen Arbeitgebers ist gute Führung eines der wichtigsten Kriterien. Das AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte bei der Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen. Mehr Informationen unter:

→ aok-gesundfuehren.de

69%

Gute Führung ist für 69 Prozent der Beschäftigten ein wichtiger Faktor, um beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.

Quelle: XING Wechselbereitschaftsstudie 2024.

KURZMELDUNGEN



Alle relevanten Infos zur persönlichen Gesundheit

Die elektronische Patientenakte ePA ist ein sicherer Speicher für alle Gesundheitsdaten. Informationen wie z. B. Untersuchungsergebnisse oder Impfungen können freiwillig mit medizinischen Einrichtungen geteilt werden. Die ePa wird ab Januar 2025 für alle Versicherten angelegt, sofern sie nicht widersprechen.

→ aok.de/bayern/epa



23.- 24.10.2024
Personalmesse in München

Die Fachmesse richtet sich an Personalleiter, -entwickler und Führungskräfte mittelständischer Unternehmen. 2024 werden die aktuellsten Themen rund um Personalauswahl, Mitarbeitendenführung, E-Learning, Personalentwicklung und das Betriebliche Gesundheitsmanagement präsentiert.

→ personalmesse-muenchen.de



Jetzt downloaden

Der Urlaubsplaner 2025 ist da

Wer hat noch Resturlaub? Wer ist wann vor Ort? Behalten Sie mit dem AOK-Urlaubsplaner 2025 den Überblick: Sie können Abwesenheiten und Urlaube von bis zu 25 Beschäftigten transparent einsehen. Die Übersicht nach Monaten zeigt, wann Mitarbeitende in einem bestimmten Monat nicht im Haus sind, die Übersicht nach Mitarbeitenden,

wann ein Kollege oder eine Kollegin im laufenden Jahr Abwesenheiten geplant hat.

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

Inflationsausgleich

Prämie bis Ende 2024 auszahlbar

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten noch bis 31. Dezember 2024 eine Prämie zum Inflationsausgleich auszahlen – steuer- und sozialabgabenfrei. Bis zu 3.000 Euro pro Person sind möglich, vorausgesetzt, der Betrag wird zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt. Ob überhaupt und in welcher Höhe Arbeitgeber die Prämie zahlen, ist ihnen überlassen.

Detaillierte Informationen unter:

→ bundesregierung.de > Aktuelles > Inflationsausgleichsprämie



14.11.2024
Weltdiabetestag

Seit 1991 finden am 14. November in aller Welt Veranstaltungen statt, um auf die steigende Verbreitung des Diabetes mellitus aufmerksam zu machen. Arbeitgeber können auf die Wichtigkeit und Angebote zu gesunder Ernährung und Bewegung in der Region hinweisen.

→ weltdiabetestag.de



Weiterempfehlung
lohnt sich für Sie

Sind Sie bei der AOK Bayern zu Ihrer Zufriedenheit versichert? Empfehlen Sie uns an Verwandte und Bekannte. Für jede Empfehlung, die der AOK Bayern ein neues Mitglied bringt, bekommen Sie als Dankeschön eine Prämie in Höhe von 25 Euro. Diese wird ausbezahlt, sobald die Neuanmeldung erfasst ist.

→ aok.de/bayern/empfehlen

Staffing

Wenn die Führungskraft gemobbt wird

Wenn Beschäftigte ihre Vorgesetzten mobben, spricht man von „Staffing“. Damit die Führungskraft in Bedrängnis gerät, werden zum Beispiel Gerüchte verbreitet oder gezielt wichtige Informationen zurückgehalten. Staffing kann das Betriebsklima schädigen und gesundheitliche Auswirkungen für die Person haben.

Betroffene sollten aktiv werden und das Gespräch mit dem Team suchen, um Mobbenden klare Konsequenzen aufzuzeigen. Am wirksamsten ist aber Prävention, damit Staffing gar nicht erst entsteht. Arbeitgeber können Führungskräfte unterstützen, durch gesunde Führung ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und ihre psychische Gesundheit zu stärken.

Wie Arbeitgeber psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden können, erfahren Sie unter:

→ aok.de/fk/psychische-belastung-im-job



Ab 1. Januar 2025

Neue Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung

Die Sachbezugswerte 2025 für Unterkunft und Verpflegung stehen fest. Sie bestimmen die Höhe des geldwerten Vorteils, den Beschäftigte dadurch erhalten. Die Werte werden jährlich angepasst und orientieren sich an der Entwicklung der Verbraucherpreise. Angesetzt werden die neuen Beträge ab 1.1.2025. Alle Werte unter:

→ aok.de/fk/sachbezugswerte



Angebote für Arbeitgeber

Seminare und Newsletter: So unterstützt die AOK

Seminare im November

Welche sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen sind 2025 zu erwarten? Mit dem Seminar „Trends & Tipps 2025“ starten Sie gut informiert und vorbereitet ins neue Jahr. Melden Sie sich außerdem gleich für das Seminar „Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig“ an.



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche

Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber

Aktuelles in der Sozialversicherung, Trends in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Seminare in Ihrer Region: Mit dem AOK-Newsletter erhalten Sie die Neuigkeiten direkt in Ihr E-Mail-Postfach – und verpassen nichts. Jetzt abonnieren unter:

→ aok.de/fk/newsletter



Haben Sie weitere Fragen an den Arbeitgeberservice oder zu Themen der betrieblichen Gesundheit? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme:

→ aok.de/fk/kontakt

»Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig«

Interview

In mehr als 50 Expeditionen hat sich die Meeresbiologin Antje Boetius unter anderem mit den Auswirkungen des Klimawandels auf die Ozeane beschäftigt. Ein Gespräch über die Bedeutung von Ergebnissen, die Liebe zum Entdecken und den Gewinn durch Perspektivenwechsel.



Perspektivwechsel bringt Gesundheit und tiefe Freude.

Frau Boetius, Forschungsarbeit erfordert Sorgfalt und Geduld, nicht selten über Jahre hinweg. Wie bleiben Sie selbst motiviert?

Als Meeresforscherin liebe ich den Moment des Entdeckens: Ich bin oft an Orten, an denen noch nie ein Mensch zuvor war, und betrachte Lebensformen, die niemand kennt, vor allem in der Tiefsee. Gleichzeitig motiviert es mich auch, die Forschungsergebnisse nach außen zu kommunizieren, um die Schönheit und Vielfalt des Lebens auf unserem Planeten zu vermitteln. Die tolle Zusammenarbeit auf Expeditionen in internationalen Teams ist auch ein Antrieb für mich.

Als wissenschaftliche Direktorin leiten Sie ein Team aus unterschiedlichen Fachbereichen. Wie motivieren Sie Ihre Beschäftigten?

Alle sollen wissen, wie ihre Arbeit zum Gelingen der Wissenschaft beiträgt und wie wir gemeinsam einen guten Arbeitsplatz schaffen, der inspiriert, fordert und fördert. Daher ist für mich die interne Kommunikation für die Motivation sehr wichtig und dabei besonders das Sichtbarmachen von Leistungen, Ideen und erfolgreicher Zusammenarbeit.

Expeditionen in Meeresbiologie und Polarforschung: Ihre Arbeit ist mitunter eine extreme Herausforderung für Körper und Geist. Wie halten Sie sich gesund?

Gegen die Kälte und Nässe, die uns begegnen, sind wir gut ausgestattet. Auf den Schiffen und Stationen gibt es zudem eine Reihe von Möglichkeiten, auch mal zu entspannen und das Miteinander zu genießen. Durch die Verbindung mit den Polar-, Meeres- und Küstenregionen, das Draußensein und Reisen kommt man zu einem Perspektivwechsel: Das bringt Gesundheit und bei mir auch tiefe Freude.

Antje Boetius

ist mehrfach ausgezeichnete Professorin an der Universität Bremen und die bekannteste Meeresbiologin Deutschlands. Als Leiterin des Alfred-Wegener-Instituts in Bremerhaven ist sie Führungskraft von mehr als 1.000 Mitarbeitenden. Sie hat bereits rund 50 Expeditionen begleitet.





AOK 

Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

„Trends & Tipps 2025“: Die Anmeldung zu den Online-Seminaren zum Jahreswechsel ist ab Oktober möglich.

Ab November online: alle Änderungen der Sozialversicherung für 2025.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/jahreswechsel

AOK. Die Gesundheitskasse.