

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. 19

Wenn Mitarbeitende trauern → S. 24

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gu_magazin@he.aok.de

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:

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

Regionalredaktion:

AOK Hessen:
Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Constanze Seidel

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:

29. Mai 2024

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



Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen

50 plus: Beschäftigte mit Potenzial

Der Fachkräftemangel fordert von vielen Unternehmen Kreativität und neue Lösungen. Ältere Beschäftigte „50 plus“, aber auch Menschen, die bereits Rente beziehen, verfügen über viel Erfahrung und können ihr Wissen an die jüngeren Generationen weitergeben. Wir beantworten in unserem aktuellen Titelthema die Frage, wie Unternehmen Fachkräfte über 50 binden und ihre Potenziale nutzen können.

Ab Seite 12 stellen wir Ihnen das AOK Programm „Stress im Griff“ vor. Das Onlineprogramm unterstützt, um im Berufsalltag widerstandsfähiger zu werden, damit negativer Stress erst gar nicht entsteht.

Weitere Unterstützung finden Sie in dieser Ausgabe zu den Themen Suchterkrankungen und Suchtprävention im Betrieb, dem Umgang mit Trauer im Team sowie zur erfolgreichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und informative Lektüre unseres Arbeitgebermagazins „gesundes unternehmen“.

Ihr

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 17 Uhr für Sie da unter

0800 123 2318 (kostenfrei) oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Feedback

Welche Erfahrung haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.

0800 0001037 (kostenfrei) oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Fachportal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/fk/hessen

**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



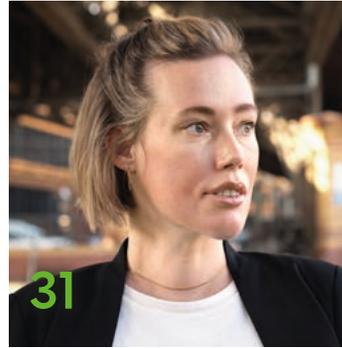
12 Stress im Griff
Das AOK-Programm sorgt für mehr Gelassenheit bei der Arbeit

19 Zeichen erkennen
Umgang mit Suchterkrankungen und Suchtprävention im Betrieb

22 Alles inklusiv
Menschen mit Behinderung erfolgreich einstellen

24 Mehr als nur Beileid
Vom Umgang mit trauernden Mitarbeitenden

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

31 „Ein tieferes Verständnis für das Leben mit Behinderung“
Autorin und Coach Laura Gehlhaar spricht über Inklusion in der Arbeitswelt



9 Thema: Bewegungsnacks
Wie Beschäftigte gesunde Routinen am Arbeitsplatz entwickeln





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. „Ins Miteinander zu investieren ist manchmal wichtiger als jedes Rückentraining.“ Die junge Generation habe teilweise andere Werte und andere Vorstellungen von



Dr. Judith Brenneis
Expertin für
Betriebliches
Gesundheits-
management bei
der AOK



**Wissen weiter-
geben: Von der
Erfahrung der
Best Ager profi-
tiert das ganze
Team**



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen

» **Ältere Beschäftigte sind in vielen Betrieben eine wichtige Stütze und auch angesichts des Fachkräftemangels unverzichtbar. Mit ihren Angeboten zur Gesundheitsförderung und Leistungen zur Rehabilitation trägt die AOK dazu bei, dass eine Beschäftigung bis zum regulären Renteneintritt möglich ist – und auf Wunsch auch darüber hinaus.**«

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-Expertin Klaus Becker.

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 Teilzeitleösungen 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

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. ○



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

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.



So unterstützt die AOK

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



Bewegung snacks – gesunde Routinen am Arbeitsplatz

15 Kniebeugen an der Kaffeemaschine, ein Meeting im Stehen und öfter mal die Treppe nehmen: Für mehr Bewegung im Arbeitsalltag können Arbeitgeber die Beschäftigten zu kleinen Routinen oder „Bewegungssnacks“ motivieren. Infos und Tipps zum Thema Bewegung am Arbeitsplatz und möglichen „Bewegungssnacks“ erhalten Sie auf dem Poster.



Mehr erfahren auf aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/bewegung-am-arbeitsplatz



Das passende Gesundheitsposter finden Sie unter aok.de/fk/hessen/poster

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 AOK-Gesundheitskurse. Nähere Infos unter:

→ aok.de/hessen/gesundheitskurse



 So unterstützt die AOK

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

Scannen und teilnehmen



→ stress-im-griff.de

„Stress im Griff“ in Zahlen:

Mehr als **30** Tsd.

Teilnehmende gab es seit Programmstart.

Mehr als **93** %

der Teilnehmenden fanden das Programm wertvoll.



↓
**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

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 Beitragserstattungsansprüche 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 Verdienstauffall 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 Arbeitgeber, 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 man with a beard, wearing a dark suit and white shirt, is shown in profile from the chest up. He is holding a white cigarette in his right hand and looking out over a cityscape. The background shows a large, multi-story building with many windows under an overcast sky. The man is standing on a balcony with a metal railing.

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 Raucherentwöhnung vermitteln, anbieten oder bezuschussen. Und: miteinander reden, sich regelmäßig und aufrichtig nach dem Befinden erkundigen. Sind bereits erste Anzeichen einer möglichen Suchterkrankung zu erkennen, empfiehlt Dr. Raiser,



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



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/hessen/gesundheitskurse

Das Rauchfrei Online-Programm – Online-Seminar

Jeden Monat startet bei der AOK Hessen ein kostenfreier Online-Kompaktkurs. Die Teilnahme ist ab 18 Jahren möglich und exklusiv für Versicherte der AOK Hessen:

→ aok.de/hessen/rauchfrei

Alles inklusiv

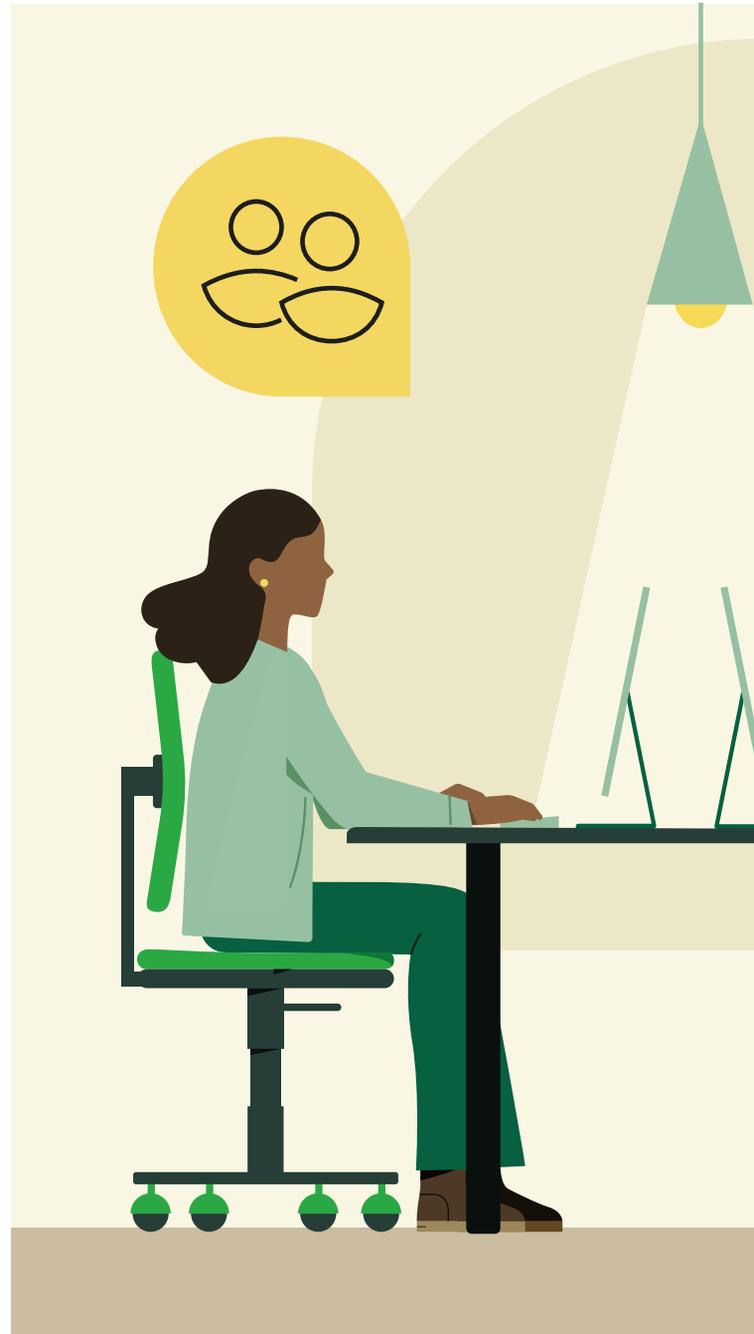
Von Diversität profitieren

Als Betrieb soziale Verantwortung übernehmen – und hoch motivierte Beschäftigte bekommen:
Die Gründe, Menschen mit Behinderung einzustellen, sind vielfältig. Wer Inklusion lebt und kommuniziert, kann wertvolle Fachkräfte gewinnen.

Die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist im Jahr 2023 gesunken, ebenso wie die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung (von 11,5 auf 10,8 Prozent). Eine gute Nachricht für die beschäftigten Menschen, aber auch für Unternehmen, die sie einstellen und so von divers aufgestellten Teams profitieren.

Dennoch zeigt das Inklusionsbarometer von Aktion Mensch Ende 2023 auch, dass viele Betriebe diese Chance noch nicht nutzen: Demnach kommen 45.000 Unternehmen mit mehr als 60 Beschäftigten ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nach, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Schwerbehinderung (ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent) zu vergeben. Wer hier aufholt, sichert sich nicht nur motivierte Beschäftigte, sondern vermeidet auch eine Ausgleichsabgabe – die am 1. Januar 2024 noch einmal gestiegen ist. Sie gilt für Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden.

Menschen mit Behinderung einzustellen, ist nicht zuletzt ein wichtiger Faktor in Zeiten des Fachkräftemangels. Die Zahlen machen das Potenzial deutlich: In Deutschland leben knapp acht Millionen Menschen mit Schwerbehinderung, zwei Fünftel davon im erwerbsfähigen Alter. Die Beschäftigungsquote liegt hier deutlich niedriger als in der Gesamtbevölkerung. So suchen allein über den Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker rund 8.400 hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber nach einer Anstellung.



Ausgleichszahlungen pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz im Monat

140 €

bei 3 statt 5 Prozent Menschen mit Behinderung

720 €

bei 0 Prozent Menschen mit Behinderung

Quelle: Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes.



Verpflichtungen

Die Verpflichtungen je nach Größe und die aktuellen Abgaben finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/sv-beitraege-2024

Weiterführende Informationen

Hilfestellung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung erhalten Sie auch bei einer Ansprechstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): bih.de > **Integrationsämter** > **Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber**

Barrierefrei im Kopf

Dorothee Czennia ist Referentin für Sozialpolitik beim VdK und Mitglied im Arbeitsausschuss des Deutschen Behindertenrats. Sie glaubt, dass großes Potenzial darin liegt, Arbeitgeber in diesem Bereich noch besser zu informieren. Bisher wüssten nicht alle Betriebe von der Vielzahl an Zuschüssen und Serviceleistungen, die sie zum Beispiel für technische Hilfen und die behinderungsgerechte Anpassung von Arbeitsplätzen abrufen könnten.

Inklusion lohnt sich

Arbeitssuchende mit Schwerbehinderung sind überdurchschnittlich gut ausgebildet und motiviert. Von ihrer besonderen Lebenserfahrung profitiert das ganze Unternehmen: „Menschen mit Behinderung bringen ihre eigene und damit neue Perspektive in die Arbeit ein“, erklärt Czennia. Das steigere die Innovationskraft von Unternehmen. Außerdem profitieren Betriebe in puncto Betriebsklima. Wenn Rücksichtnahme und Unterstützung der Beschäftigten mit Behinderung zur Unternehmenskultur gehören, entsteht ein angenehmes Arbeitsumfeld. Ein positiver Einfluss auf die Gesundheit aller Mitarbeitenden ist die Folge.

Die richtige Einstellung

Wer sein Recruiting auch auf Menschen mit Behinderung ausrichtet, erhält motivierte und loyale neue Mitarbeitende und wird zum attraktiveren Arbeitgeber auch für jüngere Zielgruppen.

„Schreiben Sie doch einfach mal in die Stellenanzeige: Wir freuen uns auch über Bewerbungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit Schwerbehinderung“, regt Czennia an. Damit zeigen Arbeitgeber, für welche Werte ihr Unternehmen steht. Und sie haben beste Chancen darauf, richtig gute Bewerbungen in ihrem Postfach vorzufinden. ◦



So unterstützt
die AOK

Mit einer klugen Diversitätsstrategie eine funktionierende vielfältige Belegschaft aufbauen? Tipps, wie das geht, erhalten Sie im Video „Von Vielfalt im Unternehmen profitieren“ im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video > **Von Vielfalt im Unternehmen profitieren**



Mehr als nur Beileid

Trauer im Team



Der Tod betrifft uns alle. Im Umgang mit trauernden Kolleginnen und Kollegen sind Führungskräfte dennoch oft unsicher. Wir zeigen, wie sie angemessen reagieren können.

Jedes Jahr sterben in Deutschland rund eine Million Menschen. Für viele Hinterbliebene wird die Trauer für lange Zeit Begleiterin im Privaten und am Arbeitsplatz. Arbeitgeber tun gut daran, von Trauer betroffenen Mitarbeitenden mit Empathie zu begegnen und sie aktiv zu unterstützen. So sorgen sie auf menschliche Weise dafür, dass der Betrieb

möglichst wenig beeinträchtigt wird, und stärken dabei den Zusammenhalt im Team.

Menschen trauern unterschiedlich

Deshalb ist auch der Umgang mit trauernden Teammitgliedern individuell. Dafür gibt es keine Richtlinien. Zudem ist Trauer oft nur schwer greifbar und drückt sich

bei Menschen unterschiedlich aus. Manche brauchen vor allem Ruhe, um den Verlust zu verarbeiten. Andere stürzen sich lieber in die Arbeit. Die Wissenschaft geht heute davon aus, dass Trauer ein sehr langer, individueller Prozess ist, der mit der Zeit immer neue Formen annehmen kann.

Vordenken und mehr

Betriebe können sich auf den Umgang mit Trauerfällen vorbereiten. Regeln dafür in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten, ist eine Möglichkeit. So können zum Beispiel die Anzahl bezahlter Trauertage oder die Bedingungen für eine längere, unbezahlte Trauerkarenzzeit festgehalten werden. Fee Vogel, Bestatterin und Mitgründerin von trauerkultur³, und Willy Habicht, Psychologe beim Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, klären in Seminaren darüber auf, welchen Platz der Umgang mit Trauer in einer gesunden Unternehmenskultur hat und haben



Willy Habicht
Psychologe beim
Institut für Betrieb-
liche Gesundheits-
förderung und
Fee Vogel
Mitgründerin von
trauerkultur³

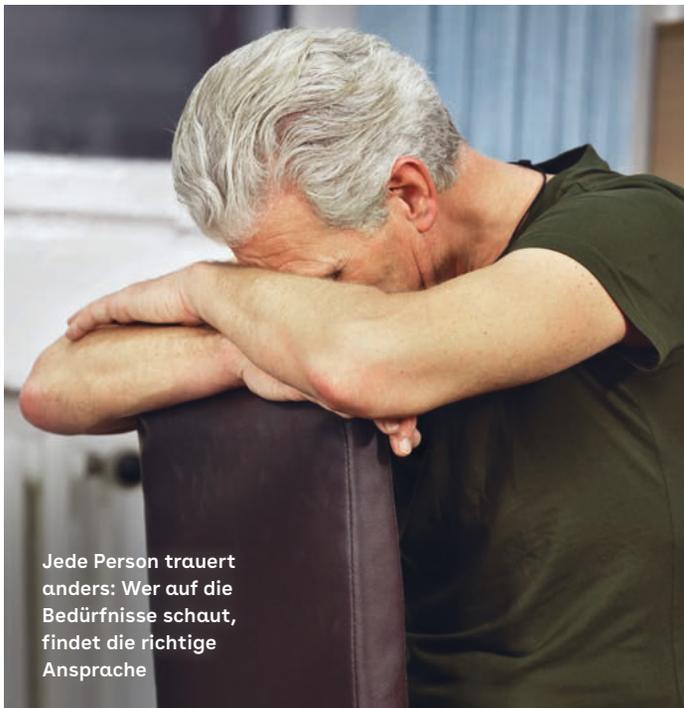
sollte. Sie weisen darauf hin, dass es beim Thema Trauer viele Fragen gibt, die im Vorfeld oft nur unzureichend geklärt werden: In welchem Verhältnis muss die Person etwa zu der oder dem Verstorbenen stehen, damit eine Auszeit erlaubt ist? Können Zielvereinbarungen vorübergehend ausgesetzt werden?

Reden wir drüber

Auch die detailliertesten Regelungen in der Betriebsvereinbarung liefern nur ein erstes Gerüst für den Umgang mit trauernden Mitarbeitenden. Das A und O besteht in der persönlichen Kommunikation zwischen Führungskraft und trauernden Beschäftigten. Im ersten Schritt geht es dabei vor allem darum, menschliche Anteilnahme zu zeigen. Statt Floskeln und gut gemeinte Angebote zu bemühen, ist es laut Habicht besser, einfach das eigene Gefühl auszudrücken. „Wenn Sie nicht wissen, was Sie sagen sollen, sagen Sie doch genau das: ‚Ich weiß gar nicht, was ich sagen soll.‘ Das ist auf jeden Fall besser, als nichts zu sagen.“

Im zweiten Schritt kann es darum gehen, was der oder die Betroffene sich jetzt wünscht. Wichtig ist dabei, die Kommunikation über die nächsten Monate nicht abbrechen zu lassen – mit den trauernden Personen selbst und auch mit deren Mitarbeitenden, die ja indirekt mitbetroffen sind, indem sie mitfühlen und gegebenenfalls anfallende Mehrarbeit übernehmen.

Eine komplexe Aufgabe also – und doch auch eine Gelegenheit für verbindende Erlebnisse im Team und um praktische Wertschätzung zu vermitteln, versichert Fee Vogel: „Denn in dem Moment, in dem es mir als Führungskraft gelingt, mich meinen Mitarbeitenden auf authentische, mitfühlende Weise zuzuwenden, kann das im ganzen Team ein Gefühl der Nähe und des Zusammenhalts erzeugen.“ Und Willy Habicht fügt hinzu: „Ich kenne Leute, die sagen: ‚Ich bin damals in meiner Firma so gut unterstützt worden, ich würde heute nachts um drei aus dem Bett springen, wenn mein Chef mich anruft.‘“ ◊



Jede Person trauert anders: Wer auf die Bedürfnisse schaut, findet die richtige Ansprache

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

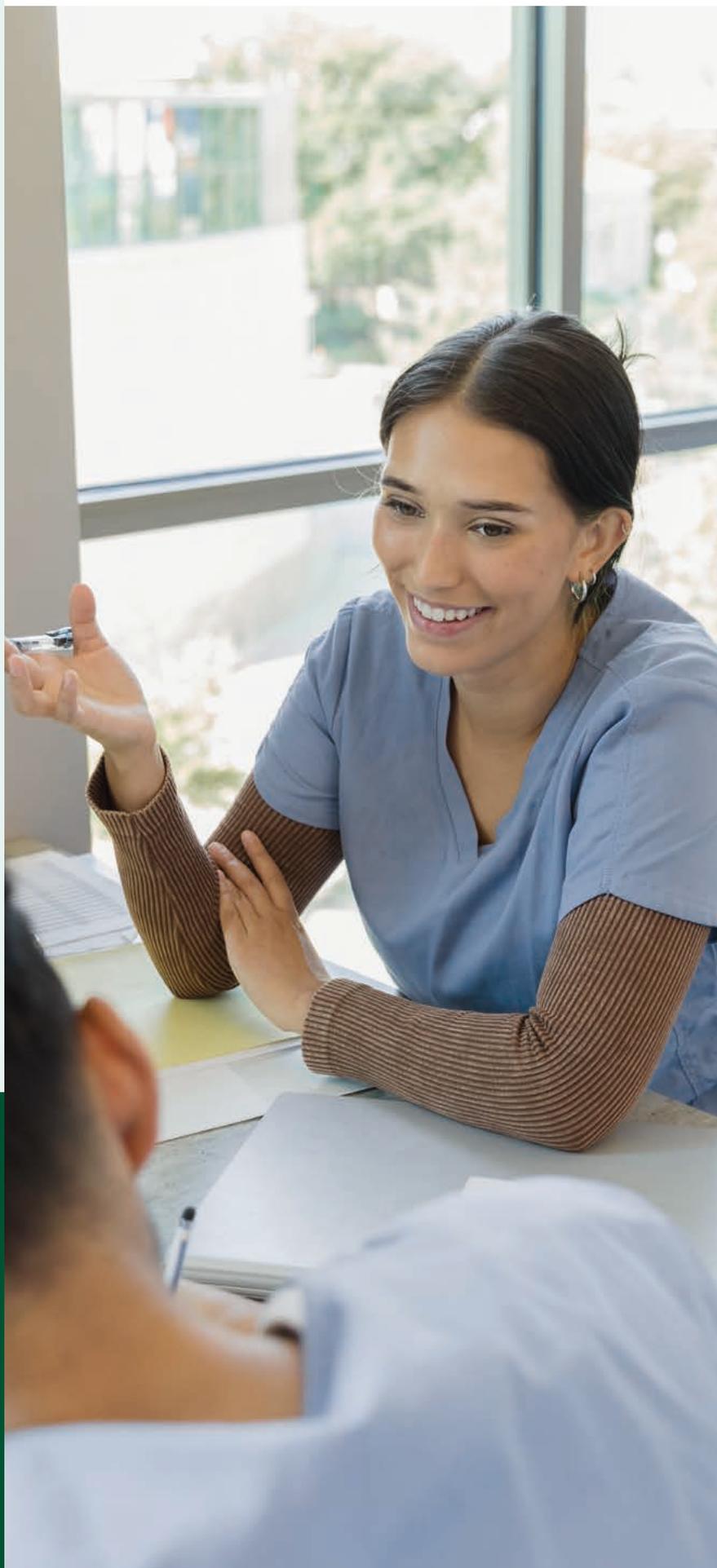
AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE WILLKOMMEN HEISSEN

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.



Veranstaltungsreihe

Selbsthilfe im Dialog

Die AOK Hessen unterstützt seit vielen Jahren die Arbeit von Selbsthilfegruppen. Hierdurch werden chronisch Erkrankte und ihre Angehörigen unterstützt, um sich mit der eigenen Erkrankung auseinanderzusetzen und eine bessere Lebensqualität zu erreichen. Ein ergänzendes Angebot der AOK Hessen ist die Veranstaltungsreihe „Selbsthilfe im Dialog“, die dieses Jahr an sechs Terminen von September bis November stattfindet. Mit Vorträgen und Workshops soll die eigene Resilienz gestärkt und eine Weiterbildung zu Gesundheitsthemen ermöglicht werden. Mehr Informationen:

→ aok.de/mk/hessen/selbsthilfe-im-dialog-2024



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.

TERMINE



10.–12.9.2024
Zukunft Personal Europe

Die Messe „Zukunft Personal“ beschäftigt sich mit der Arbeitswelt von morgen. Im Zentrum der in der Kölner Messe stattfindenden Veranstaltung stehen Lösungen für den Fachkräftemangel, der Umgang mit Mitarbeitenden sowie neue Trends für die (Zusammen-)Arbeit und das Recruiting.

→ zukunft-personal.com



14.9.2024
Welttag der Ersten Hilfe

Der weltweite Aktionstag soll die Bedeutung fachgerechter Nothilfe bei Unfällen und Katastrophen im öffentlichen Bewusstsein verankern. Arbeitgeber können den Tag als Gelegenheit nutzen, ihre Beschäftigten auf die Wichtigkeit des Themas und auf Angebote in der Region hinzuweisen.

→ drk.de/newsroom/welterstehilfetag

„Meine AOK“

Neue Funktionen unterstützen die Benutzerfreundlichkeit



Über das Onlineportal oder die App lassen sich viele Angebote und Funktionen von „Meine AOK“ einfach und sicher nutzen. Genehmigungen für Zahnersatz, Erstattung von Fahrkosten oder Mutterschaftsleistungen – um nur einiges zu nennen – können online beantragt werden, ebenso kann der aktuelle Stand der Bearbeitung eingesehen werden. Neu ist, dass auf der Startseite über Schnellzugriffe die wichtigsten Inhalte

erreichbar sind. Der Vorteil der „Meine AOK“ liegt auf der Hand: Wichtige Dokumente und Aktivitäten sind übersichtlich aufgeführt.

So geht der Start in „Meine AOK“: Einfach QR-Code scannen oder über Google play für Android-Geräte oder über den appstore fürs iPhone die App „Meine AOK“ herunterladen und registrieren. Dafür wird nur die Krankenversicherungsnummer benötigt. Sobald der Freischaltcode per Post eingegangen ist, kann man loslegen. Alternativ kann „Meine AOK“ auch als Onlineportal über den PC im Internet genutzt werden.

→ meine.aok.de



Workation

Unternehmen zögern noch

Die Kombination von Arbeit und Urlaub (Workation) liegt im Trend: Vor allem die jüngere Generation (64 Prozent der 18- bis 24-Jährigen) legt laut Randstad-ifo-Personalleiterbefragung großen Wert auf Arbeitsortflexibilität. Bisher gibt es jedoch nur in 8 Prozent der deutschen Unternehmen die Möglichkeit dazu. Der Dienstleistungssektor ist hier mit 10 Prozent Vorreiter, der Handel mit 2 Prozent Schlusslicht. Workation anzubieten, ist vielversprechend: Den Arbeitsplatz gelegentlich ins Ausland zu verlegen, kann sich positiv auf das Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken. Für junge Mitarbeitende ist Workation außerdem oft ein attraktiver Benefit.

Informationen zum Thema Workation und Sozialversicherung erhalten Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/workation



21.9.2024
Welt-Alzheimerstag

Seit 1994 finden am 21. September in aller Welt Veranstaltungen statt, um die Öffentlichkeit auf die Situation von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen aufmerksam zu machen. Der Welt-Alzheimerstag bietet auch Arbeitgebern eine Gelegenheit, mit Beschäftigten über die Pflege von Angehörigen zu sprechen.

→ deutsche-alzheimer.de



26.9.2024
8. Hessischer Tag der Nachhaltigkeit

Der landesweite Aktionstag lenkt die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit. Es geht um den Erhalt der natürlichen Ressourcen, das Erreichen der Klimaziele und darum, die Robustheit unseres Lebensumfeldes zu stärken – um Beiträge zur Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit.

→ hessen-nachhaltig.de

Aktuelle Zahlen

Jahresergebnis 2023 der AOK Hessen



Die AOK Hessen hat das Geschäftsjahr 2023 in der Krankenversicherung bei einem Finanzvolumen von rund 7,0 Milliarden Euro mit einem Überschuss in Höhe von 19,4 Millionen Euro abgeschlossen. Trotz der insgesamt schwierigen Rahmenbedingungen ist die AOK Hessen finanziell solide aufgestellt und leistungsfähig. Sie ist mit rund 1,73 Millionen Versicherten und einem Marktanteil von rund 31,1 Prozent die größte Krankenkasse in Hessen.

Die Leistungsausgaben der AOK Hessen stiegen im Jahr 2023 erneut an und liegen mit 3.762,46 Euro je Versicherten um 2,6 Prozent über dem Vorjahreswert. Die drei größten Einzelpositionen bilden die Krankenhausausgaben, die Ausgaben für Arzneimittel und die Ausgaben für ärztliche Behandlung.

Weitere Informationen sowie der vollständige Geschäftsbericht der AOK Hessen sind online abrufbar:

→ aok.de/hessen/geschaeftsbericht



Weiterbildung & Urlaubsplanung

Seminare und Tools: So unterstützt die AOK

Die AOK Hessen 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/hessen/gu

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 – 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.





Dranbleiben – mit dem AOK- Newsletter für Arbeitgeber

Aktuelles in der Sozialversicherung,
Trends in der Betrieblichen Gesundheits-
förderung und Seminare in Ihrer Region:
Mit dem AOK-Newsletter erhalten Sie
die Neuigkeiten direkt in Ihr E-Mail-Post-
fach – und verpassen nichts.



Jetzt abonnieren unter:
aok.de/fk/hessen/gu

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

