

3 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Noch lange nicht Schluss Das Potenzial der Best Ager

→ S. 4

Tipps zur familienhaften Mitarbeit → S. 9

6 Fakten zu Minijobs → S. 15

Stress im Griff: Gelassen im Job → S. 16

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/KU

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 16 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.

Ich wünsche Ihnen eine spannende 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

8 Best Ager erfolgreich rekrutieren
Die wichtigsten Tipps, wie man gezielt ältere Beschäftigte anwirbt

MAGAZIN



9 Unter uns
Was Arbeitgeber bei familienhafter Mitarbeit beachten sollten

15 6 Fakten zu Minijobs
Tipps zum Umgang mit Minijobs und geringfügig Beschäftigten

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

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick
News und Fakten

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



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. 8). Wichtig ist dabei, bei älteren Mitarbeitenden (50 plus) zwischen der Zeit vor dem Renteneintritt und einer 

Familienhafte Mitarbeit

Für Familienmitglieder, die im Familienbetrieb mitarbeiten, gelten dieselben arbeitsvertraglichen und versicherungsrechtlichen Regeln wie für Mitarbeitende, die nicht zur Familie gehören. Abhängige Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig. Anders bei der familienhaften Mitarbeit: Wenn ein Familienmitglied nur gelegentlich und unregelmäßig gegen Bezahlung aushilft und die Bezahlung der Arbeitsleistung eigentlich nicht angemessen ist, besteht keine Sozialversicherungspflicht (Ausnahme: Landwirtschaftsbetriebe). Mehr lesen Sie auf Seite 9.





Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsrats-
vorsitzender
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.**«

berufstätigen Zeit danach zu unterscheiden. Das ist schon sozialversicherungsrechtlich relevant, denn es gelten andere Regelungen (siehe Infokasten). 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 möglich ist, unterscheidet sich individuell und je nach Tätigkeit. Zentral ist in jedem Fall: die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

BGF wirkt

Arbeitgeber können ihre Beschäftigten mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) dabei unterstützen, lange fit und gesund zu bleiben. Gerade im Handwerk, wo auch die körperliche Fitness darüber entscheidet, wie lange jemand arbeiten kann, ist das wichtig. 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. Einzig 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.“

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.

FLEXIRENTE



Wer mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente geht und nebenbei weiterarbeitet, darf beliebig viel hinzuverdienen. Für die Beschäftigung gilt der ermäßigte Beitragsatz 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.

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 Arbeit. Altersdiverse Teams bräuchten 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.“ Möglichkeiten für einen offenen, ehrlichen Austausch zu schaffen, fördert das Verständnis untereinander und ebnet den Weg für einen gelungenen Wissenstransfer.

Flexibilität ist gefragt

Wie überzeugt man Best Ager noch von sich? „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,



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



Dr. Judith Brenneis
Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK

Weiterbildungsmöglichkeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle und Pausenregelungen wichtig“, sagt Personalexperte Klaus Becker (seine Tipps für ein erfolgreiches Best-Ager-Recruiting: S. 8). 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 Teilzeittösungen für viele interessanter: Laut Bundesagentur für Arbeit arbeiten in Deutschland 33 Prozent der 50- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit. In der Altersgruppe ab 65 ist es schon jede oder jeder zweite (53 Prozent).

Potenziale nutzen

Immer mehr Menschen arbeiten immer länger und oft über die Rente hinaus. „Manche müssen ihre Rente aufbessern. Viele jedoch möchten weiterarbeiten, um soziale Kontakte und Strukturen zu behalten und sich persönlich weiterzuentwickeln“, sagt Louisa Kürten. Dieses Potenzial können Arbeitgeber nutzen. „Durch den demografischen Wandel wird sich die Situation in den kommenden Jahren noch verschärfen“, sagt Kürten. Es lohnt sich also, bei der Personalplanung alle Altersgruppen einzubeziehen. ◦



 So unterstützt die AOK

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

Best Ager erfolgreich rekrutieren

Personalsuche



Gezielt ältere Beschäftigte anzuwerben, ist eine gute Strategie im Fachkräftemangel. Wer weiß, wo man sie findet und wie man sie am besten anspricht, hat einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz. Die wichtigsten Tipps, worauf es beim Recruiting der Best Ager ankommt.

Netzwerke nutzen

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

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



Klaus Becker
Geschäftsführer der Personal- und Managementberatung BECKER & PARTNER im hessischen Bensheim



Digital suchen

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

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

Authentisch sein

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

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

Sorgfältig sein

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

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



Foto: Thanasis Zovollis via Getty Images

Unter uns

Familienhafte Mitarbeit



Die Beschäftigung von Familienangehörigen ist in vielen Unternehmen gelebte Praxis. Das hat viele Vorteile – wenn der sozialversicherungsrechtliche Status eindeutig ist.

Die Schwägerin, die im Saisongeschäft hilft, oder der Sohn, der in den Semesterferien Telefondienst macht: Solche Konstellationen kommen besonders in kleinen Unternehmen oft vor. Was im Alltag eine große Hilfe sein kann, ist rechtlich genau zu betrachten. Denn die

Grenzen zwischen einer sogenannten familienhaften Mitarbeit und einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind fließend.

Familienhafte Mitarbeit

Ob eine familienhafte Mitarbeit vorliegt, lässt sich vor allem an

zwei Kriterien definieren: Zum einen erfolgt eine bezahlte Mitarbeit unregelmäßig und nur gelegentlich. Zum anderen stehen Leistung und Gegenleistung in keinem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Das heißt, die Bezahlung weicht deutlich von einer vergleichbaren →

Tätigkeit ab. Eine solche Mitarbeit ist nicht sozialversicherungspflichtig. Als Familie zählen hier nicht nur Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner sowie Kinder und Eltern. Auch bei anderen verwandten und verschwägerten Personen kann familienhafte Mitarbeit vorliegen. Eine Statusfeststellung führt die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund durch (deutsche-rentenversicherung.de).

SV-pflichtige Beschäftigung

Demgegenüber stehen Kriterien, die auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schließen lassen:

- Der Arbeitgeber hat das Weisungsrecht (Zeit, Ort und Art der

Tätigkeit) gegenüber dem Familienmitglied, das in den Betrieb eingegliedert ist.

- Durch das Familienmitglied wird eine fremde Arbeitskraft ersetzt, die ohne seine Mitarbeit beschäftigt werden müsste.
- Der Arbeitgeber zahlt eine regelmäßige und der Tätigkeit angemessene Vergütung und
- verbucht das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe und führt Lohnsteuer ab.

Nicht „laufen lassen“

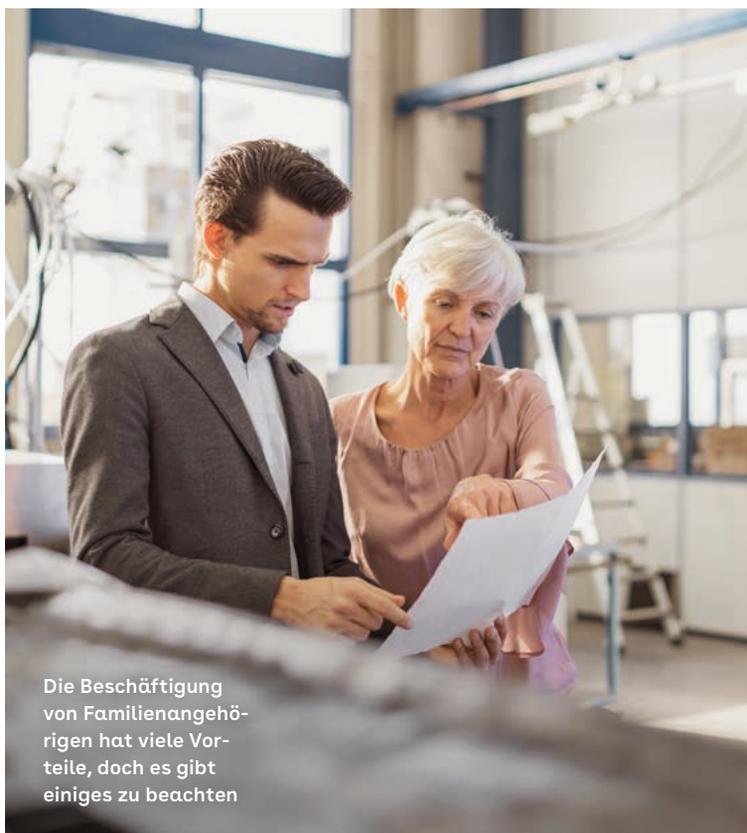
In der Praxis ist eine Unterscheidung beider Möglichkeiten mitunter nicht einfach. Für Arbeitgeber empfiehlt es sich aber, eine versicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit

nicht zu ignorieren: Wird bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger festgestellt, dass ein Arbeitsverhältnis über eine familienhafte Mitarbeit hinausgeht, können Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

Dem können Unternehmen mit einem Statusfeststellungsverfahren aus dem Weg gehen: Wird eine Ehebeziehungsweise Lebenspartnerin, ein -partner oder ein Abkömmling, also ein (Adoptiv-)Kind oder (Ur-) Enkelkind, zur Sozialversicherung angemeldet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Anmeldung im DEÜV-Meldeverfahren im Feld „Statuskennzeichen“ eine „1“ anzugeben. Damit wird ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren eingeleitet.

Status frühzeitig klären

Bei anderen Familienangehörigen (nicht Ehegatte, Eltern oder Abkömmlinge) kann die Prüfung initiativ von Arbeitgebern und Beschäftigten oder Familienangehörigen bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung angestoßen werden. Das ist sinnvoll, wenn frühzeitig Klarheit über die sozialversicherungsrechtliche Bewertung eines Arbeitsverhältnisses geschaffen werden soll. ◦



Die Beschäftigung von Familienangehörigen hat viele Vorteile, doch es gibt einiges zu beachten



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Statusfeststellungsverfahren finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/sozialversicherung
 > Sozialversicherungspflicht und -freiheit

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 Beitragsabschlüsse 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

Beitragsabschlüsse 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 Verdienstausschlagfall 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



6 Fakten zu Minijobs

Minijobs, maximale Hilfe

Insbesondere für kleinere Unternehmen ist es wichtig, schnell auf wechselnde Auftragslagen reagieren zu können. Minijobs bieten eine große personelle Flexibilität. Gleichzeitig ist der bürokratische Aufwand gering. Worauf Arbeitgeber dabei achten müssen, zeigt unser Fakten-Überblick.



1 Es gibt zwei Arten einer geringfügigen Beschäftigung. Bei der ersten Variante darf das regelmäßige Arbeitsentgelt 538 Euro im Monat nicht übersteigen (geringfügig entlohnte Beschäftigung). Bei der zweiten darf der Arbeitseinsatz im Laufe eines Kalenderjahres drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nicht überschreiten und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden (kurzfristige Beschäftigung).

2 Arbeitsrechtlich sind Minijob-bende fest angestellten Arbeitskräften gleichgestellt. Sie haben beispielsweise Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Urlaub und für sie gilt grundsätzlich der Mindestlohn.

3 Für geringfügig entlohnte Beschäftigte zahlen Arbeitgeber pauschale Abgaben. In der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt sie 13 Prozent. Die Pauschale für die gesetzliche Rentenversicherung liegt bei 15 Prozent, für die einheitliche Pauschalsteuer bei 2 Prozent. Hingegen ist eine kurzfristige Beschäftigung beitragsfrei in der Sozialversicherung.

4 Außer den Sozialversicherungsabgaben müssen Arbeitgeber noch Umlagen einrechnen. Das sind der Aufwendungsersatz für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1,

1,1 Prozent) und bei Mutterschutz (U2, 0,24 Prozent) sowie die Insolvenzgeldumlage in Höhe von 0,06 Prozent.

5 Für die Beiträge, Umlagen und Meldungen von Minijob-benden ist nicht die Krankenkasse, sondern die Minijob-Zentrale als Einzugsstelle zuständig. Das gilt auch für die einheitliche Pauschalsteuer von 2 Prozent.

6 Betriebsübliche Arbeitsspitzen wie etwa Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen haben zunächst keine Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht. Sind die Entgeltschwankungen aber sehr ungleichmäßig oder häufig, kann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen.

Umfassendere Informationen zur geringfügigen Beschäftigung finden Sie in unserer Broschüre „Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen“ und in unserem Video zum Thema:

→ aok.de/fk/broschueren-minijobs

→ aok.de/fk/video-minijobs



rund
6,7
Mio.

6.671.869 Minijob-bende im gewerblichen Bereich waren zum 30. September 2023 bei der Minijob-Zentrale gemeldet.

Stress verändern

Resilienz



Stress kann der Gesundheit schaden. „Stress im Griff“ lässt ihn gar nicht erst entstehen. Einblick in ein bewährtes AOK-Programm.

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 verändern lässt. Führungskräfte können Mitarbeitenden das Programm ans Herz legen, aber es auch selbst nutzen – und so als Vorbild vorangehen.

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 wenden sie dann im Arbeitsalltag an, ohne zusätzlichen Zeitaufwand. Mehr als 93 Prozent der bisherigen Teilnehmenden fanden „Stress im Griff“ wertvoll. Ergänzt wird das Angebot durch zusätzliche, ebenfalls kostenlose Zusatzkurse. 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
- Zusatzkurse – 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 Menschen vertrauen dem Programm«

Weniger Stress haben. Wie funktioniert das, Herr Oetting?

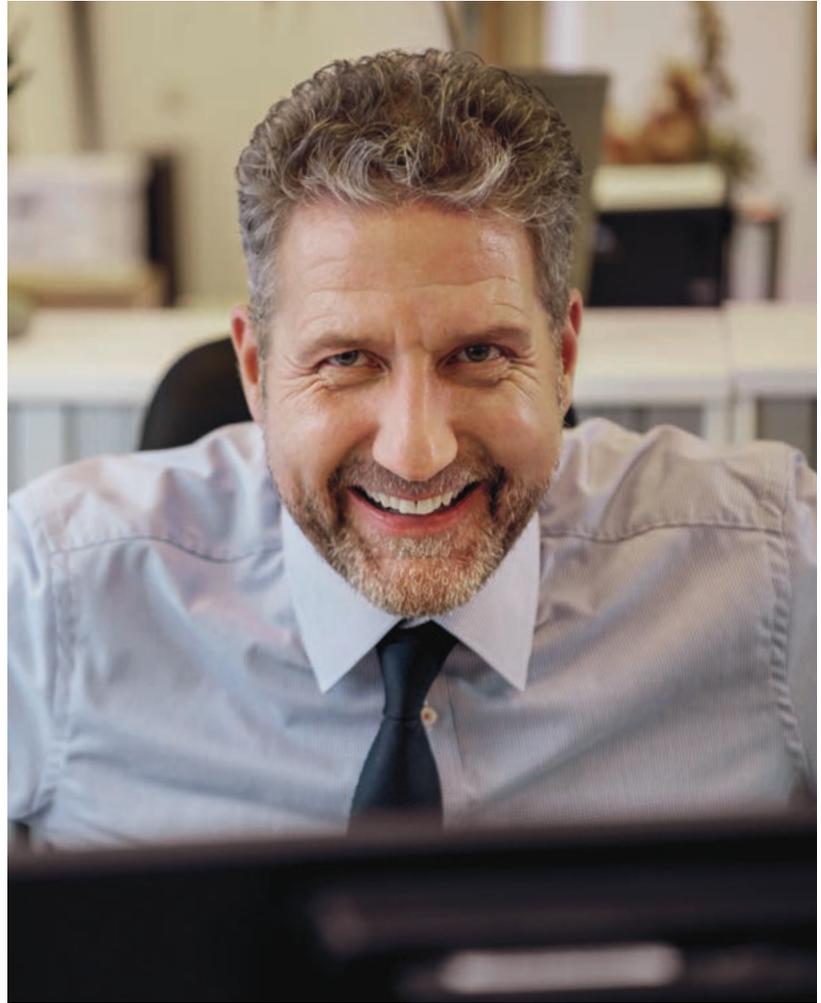
Zum einen ist wichtig, dass Arbeitgeber Rahmenbedingungen wie Arbeitsatmosphäre, interne Kommunikation und Betriebsklima gezielt so verändern, dass weniger Stress entsteht. Ein weiterer Faktor ist, wie man selbst Herausforderungen bewertet und mit diesen umgeht. Herzstück des AOK-Programms „Stress im Griff“ ist darum, dass Leute ihr eigenes Stressmuster oder auch Wahrnehmungsmuster kennenlernen und es dann verändern.

Wie läuft das Programm ab?

Start ist ein Multiple-Choice-Fragebogen. Aus dem wird in einem digitalisierten Prozess ermittelt, welches Stressmuster bei der Person am stärksten ausgeprägt ist und was das für sie bedeutet.



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



Das Ergebnis wird den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und ist Grundlage für die individualisierten Inhalte, die die Teilnehmenden in den darauffolgenden Wochen erhalten.

Wie viel Zeit muss man für das Programm investieren?

Wöchentlich eine Viertelstunde reicht aus, um den Impuls zu lesen und die Videos anzuschauen. Die Übungsaufgaben im Alltag umzusetzen, benötigt keinen Zeitaufwand, weil man die gleichen Dinge macht wie immer, nur anders. Die Teilnehmenden können das Programm über mehrere Wochen ziehen und später mit 15 ebenfalls kostenlosen Zusatzkursen weitermachen.

Wie ist das mit dem Datenschutz?

Der ist zu 100 Prozent gewährleistet. Die Angabe des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Die Daten liegen in Deutschland, es gibt keine Verknüpfung zu sozialen Medien und auch nicht zur AOK. Für statistische Auswertungen werden die Daten anonymisiert.

Was sagen Teilnehmende über das Programm?

Die Leute bewerten am besten, dass sie sich durch die individualisierte Ansprache schnell wiederfinden. Also, sie lesen das und sagen: Ja, das stimmt, da beschreibt einer, wie ich die Welt sehe. Deshalb vertrauen sie dem Programm. ◦

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

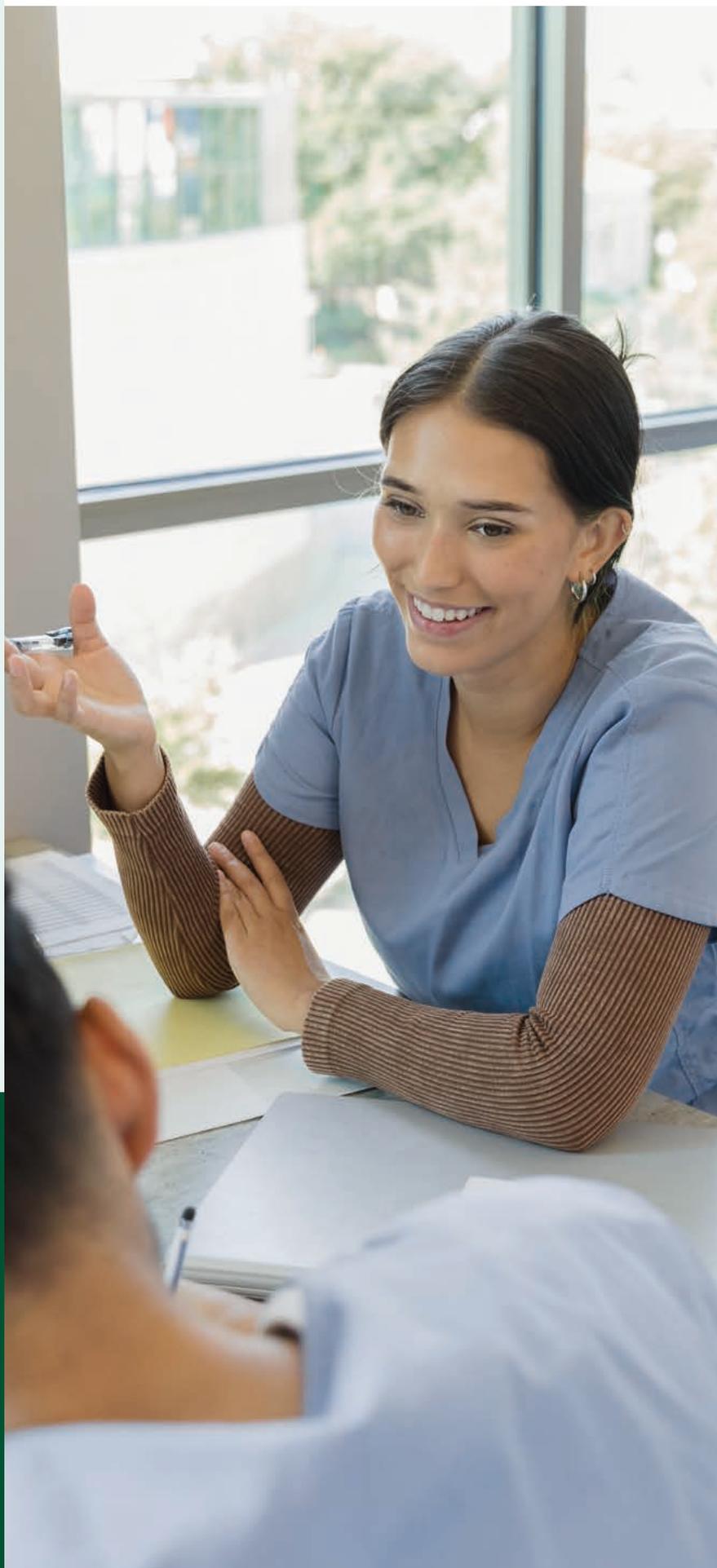
AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE WILLKOMMEN HEISSEN

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

6,3%

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.

