

# gesundes unternehmen

4 · 2024

Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

## Zeigen oder schweigen? Emotionen bei der Arbeit

→ S. 4

Routinen für den Rücken → S. 9

---

6 Fakten: Geplante Abwesenheiten → S. 15

---

Fachkräfte per Chancenkarte → 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,  
Tanja Bader

**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:**

2. September 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

## Die Arbeit – ein Ort für Emotionen?

**Ob in Handwerksbetrieben**, im Außendienst oder in der Produktionshalle: Jedes Unternehmen lebt von den Menschen, die dort arbeiten. Emotionen, positive wie negative, kann niemand einfach vor der Tür lassen oder im Homeoffice aussperren. Das gilt für alle Beschäftigten – egal, in welcher privaten Situation sie sich befinden. Emotionen einzugestehen und sie herauslassen zu können – im vertretbaren Rahmen – tut gut.

In unserer Titelgeschichte zeigen wir, wie Arbeitgeber mit ihren eigenen Gefühlen und denen ihrer Mitarbeitenden umgehen können. Den Emotionen Raum zu geben, kann dazu beitragen, dass sich alle Menschen im Team wertgeschätzt fühlen und Unterstützung finden. Das tut gut – auch dem Unternehmen. Und da sich die körperliche auch auf die psychische Gesundheit auswirken kann, geben wir ab Seite 9 Tipps, wie Mitarbeitende in Bewegung kommen und ihren Rücken aktiv stärken können.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

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](https://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/feedback](https://aok.de/fk/hessen/feedback)

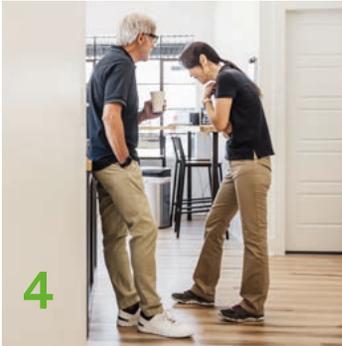
**Fachportal für Arbeitgeber**

Die Lösung für Ihre Fragen unter  
→ [aok.de/fk/hessen](https://aok.de/fk/hessen)

**TITEL**  
**EMOTIONEN BEI DER ARBEIT**

**MAGAZIN**

**AUF EINEN BLICK**



**4 Zeigen oder schweigen**

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

**8 Mit Sicherheit emotional**

So schafft Positive Psychologie eine offene Gefühlskultur



**9 Schluss mit Rücken**

Mitarbeitende zu Bewegung motivieren – mit Übungen fürs Büro

**15 6 Fakten zu: Geplante Abwesenheiten**

Was SV-rechtlich wichtig ist

**16 Erleichterte Einwanderung**

Mit der Chancenkarte kommen ausländische ausgebildete Fachkräfte



**19 Auf einen Blick**

News und Fakten

**23 „Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig“**

Die Meeresbiologin Antje Boetius über den Gewinn durch Perspektivenwechsel



**Thema:**

**Fehlhaltung? Fehlanzeige.**

So fördern Arbeitgeber den natürlichen Bewegungsdrang der Beschäftigten



# Zeigen oder schweigen?

Wertschätzung

o

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



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

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

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

### Gefühle anerkennen

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

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

### Gefühle kommunizieren

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

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

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

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

### Nähe schaffen

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



So unterstützt  
die AOK

#### Gesund führen

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

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)



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

der Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen besteht.

### **Raum lassen**

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

### **Positive Emotionen zelebrieren**

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



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

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

### **Wenn es mal knirscht**

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

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

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

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

### Austausch – auch im Homeoffice

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



**Magdalena Rogl**  
Diversity &  
Inclusion Lead bei  
Microsoft  
Deutschland



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

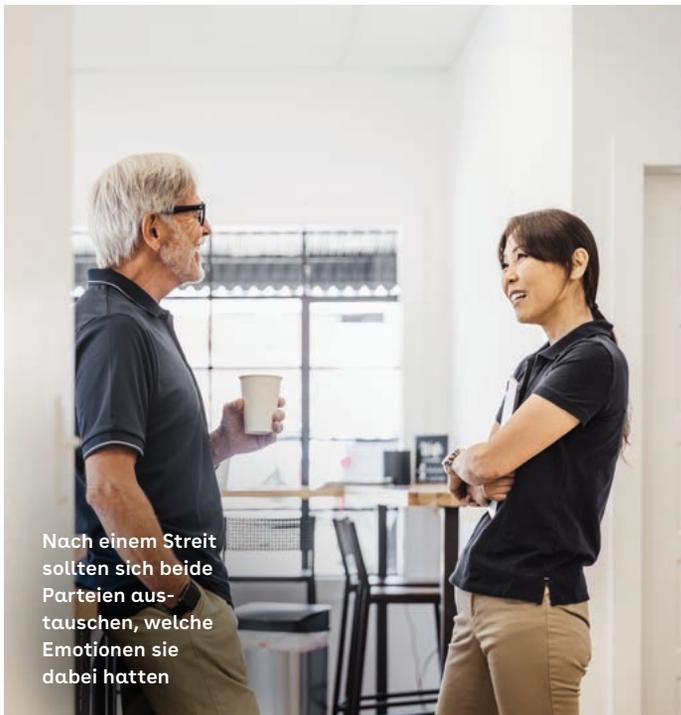
Mit Mitarbeitenden im Homeoffice kann die emotionale Kommunikation zur echten Herausforderung werden. Bei recyclehero, wo mehrere Beschäftigte in anderen Städten sitzen, geht der Betrieb das Thema aktiv an. „Wir sorgen schon im Onboarding dafür, dass alle einander gut kennenlernen, zum Beispiel durch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

### Gefühlte Vorteile

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

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

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



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



So unterstützt  
die AOK

#### Positive Emotionen am Arbeitsplatz

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

→ [aok.de/fk/positive-emotionen-am-arbeitsplatz](https://aok.de/fk/positive-emotionen-am-arbeitsplatz)



## Mit Sicherheit emotional

### Wohlbefinden



Die Positive Psychologie befasst sich mit den positiven Aspekten des Menschseins. Was sie uns über den Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz lehrt, fragen wir Bianca Wagner, Trainerin für Personalentwicklung bei der AOK.

### Frau Wagner, wie gehe ich als Führungskraft mit meinen eigenen Emotionen und denen meiner Mitarbeitenden um?

Zuerst einmal sollte sich die Führungskraft bewusst machen, dass Gefühle von Person zu Person unterschiedlich sind. Wenn ich zum Beispiel als Führungskraft eine Entscheidung treffe, löst diese in einem

Mitarbeitenden vielleicht Wut aus, im anderen aber beispielsweise Freude. Die Gründe für diese Emotionen sind jeweils andere und haben in den allermeisten Fällen nichts mit der Führungskraft selbst zu tun.

Wenn ich mit dieser Grundeinstellung auf meine Mitarbeitenden zugehe, kann ich auf einmal viel besser mit ihnen umgehen. Ich kann ganz neutral herausfinden, welche Bedürfnisse sich hinter ihren Emotionen verbergen. Und ich kann versuchen, die Rahmenbedingung dafür zu schaffen, dass diese Bedürfnisse befriedigt werden.

### Dazu muss ich natürlich zunächst wissen, wie sich meine Mitarbeitenden fühlen.

Stimmt. Dass Mitarbeitende das zeigen, ist nicht selbstverständlich. Gerade in kleinen Unternehmen versuchen Menschen oft, sich mit ihren Emotionen anzupassen und ihre wahren Gefühle nicht offen zu zeigen. In großen Unternehmen findet man im Notfall immer jemanden,



**Bianca Wagner**  
Trainerin für  
Personalent-  
wicklung bei der  
AOK

dem man sich anvertrauen kann. Wer nur fünf oder zehn Kollegen und Kolleginnen hat, kann das im Zweifel nicht. Umso mehr muss man als Führungskraft dafür sorgen, dass im Team psychologische Sicherheit entsteht, das heißt ein Vertrauen darauf, dass ich offen sprechen kann, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

### Und wie mache ich das?

Das Wichtigste ist, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen: Freude zeigen, wenn sie Freude empfinden, aber auch mal ganz offen sagen: „Ich bin nervös!“ So zeigen sie nicht nur, dass Emotionen normal und okay sind – es kann auch demonstrieren, wie sie produktiv mit ihnen umgehen.

Dabei sollten sie jedoch darauf achten, immer authentisch zu bleiben. Denn wenn sie der Belegschaft etwas vorspielen, wird das gleich durchschaut. Dafür sind Menschen zu schlau. 



 So unterstützt  
die AOK

### Positive Psychologie

Mithilfe der Positiven Psychologie können Führungskräfte das eigene Team stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern. Mehr lesen Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ [aok.de/fk/positive-psychologie](https://aok.de/fk/positive-psychologie)

Weitere Ansätze zur Positiven Psychologie erfahren Sie im Video zum Online-Seminar „Arbeiten mit Sinn: macht glücklich und hält gesund“:

→ [aok.de/fk/online-seminare-als-video/arbeiten-mit-sinn](https://aok.de/fk/online-seminare-als-video/arbeiten-mit-sinn)



## Schluss mit Rücken

### Aktiv unterstützen



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

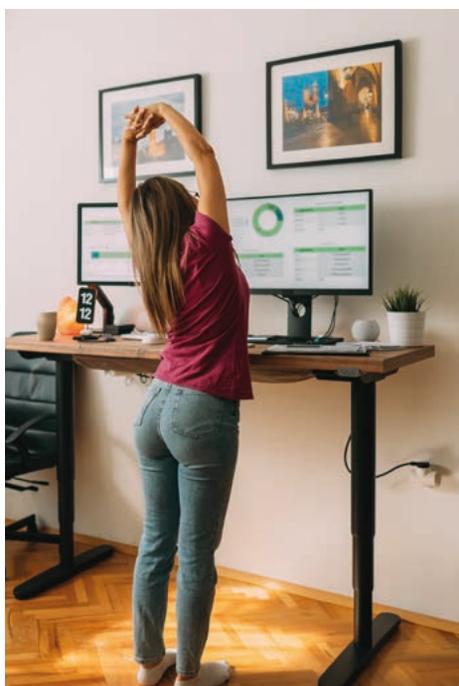
**Aufstehen, gehen, sich bücken**, ein bisschen dehnen – das tut dem Rücken gut, auch bei der Arbeit. Eine ungesunde Haltung und einseitige Bewegungen belasten dagegen die Wirbelsäule. Laut Fehlzeiten-Report 2023 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO) sind Muskel- und Skeletterkrankungen nach Atemwegserkrankungen die zweithäufigste

Ursache für Fehltage von Beschäftigten und führen zu besonders langen Ausfallzeiten mit im Schnitt 16,4 Fehltagen pro Fall. Gerade für kleinere Unternehmen kann das eine große Belastung sein. Um Rückenbeschwerden vorzubeugen, ist es wichtig, die Körperhaltung abwechslungsreich zu gestalten und oft zwischen Sitzen, Stehen und Bewegung 

zu variieren. Arbeitgeber können das fördern, zum Beispiel durch höhenverstellbare Schreibtische oder ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze. Handwerksbetriebe können regelmäßig die Belastungen prüfen und Unterstützung, beispielsweise beim Heben von schweren Lasten, bereitstellen.

### Angestellte einbinden

Wer als Arbeitgeber durch eigene sportliche Aktivitäten als Vorbild fungiert, kann dadurch auch Beschäftigte motivieren. Halten Sie kurze Gespräche doch mal im Stehen statt im Sitzen ab oder verabreden Sie sich – beispielsweise für Mitarbeitendengespräche – zu Walk & Talk, also Besprechungen im Gehen an der frischen Luft. Sind Teammitglieder begeisterte Hobbysportler, können sie ein gemeinsames Work-out, eine Laufrunde zum Einläuten des Feierabends oder Ausgleichsübungen für den Rücken leiten (Übungen rechts). Finden diese Angebote während der Arbeitszeit statt, signalisieren Arbeitgeber, wie wichtig ihnen das Engagement und die Gesundheit der Mitarbeitenden sind. Sie drücken Wertschätzung aus und erhöhen gleichzeitig die Chance, dass alle im Team die Angebote wahrnehmen. ○



## Rücken-Work-out am Arbeitsplatz

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

### ROTATION

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

zweimal  
10 Wiederholungen

### KLAPPMESSER

Aufrecht auf einen Stuhl setzen, die Füße stehen locker nebeneinander. Die Arme senkrecht über den Kopf strecken und den ganzen Oberkörper mit gestreckten Armen um etwa 45 Grad nach vorn beugen, ohne die Arme abzusenken. Langsam wieder aufrichten.

zweimal  
10 Wiederholungen

### FEDERNDE ARME

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

zweimal  
15 Sekunden



So unterstützt die AOK

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

→ [aok.de/fk/ruecken](https://aok.de/fk/ruecken)

### Rückentraining

Sie haben hin und wieder Rückenbeschwerden? Dann ist der Gesundheitskurs „Sanftes Rückentraining“ vielleicht genau das Richtige. Mehr dazu hier:

→ [aok.de/hessen/gesundheitskurse](https://aok.de/hessen/gesundheitskurse)

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

→ [rueckenaktivimjob.aok-bgf.de](https://rueckenaktivimjob.aok-bgf.de)

DEN ARBEITSTAG BEWEGT EINTEILEN

60%  
Sitzen

30%  
Stehen

10%  
Gehen

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

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

# personal wissen

4 · 2024



## Grenzgänger und Sozialversicherung

### Hier wohnen, dort arbeiten

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

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

#### Welches Recht wann gilt

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



#### DATEN UND FAKTEN

##### Pendeln über die Grenze

**46** %

der Grenzgänger kamen im Jahr 2022 aus Polen.

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

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

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

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

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

#### Grenzgänger und Homeoffice

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

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

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

→ [dvka.de](https://www.dvka.de)



#### Elektronische Abwicklung ab 2025

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



### Rückkehr von der PKV

## Zurück in die Gesetzliche

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

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

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

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

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

### Ausschlusskriterien für die GKV

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

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

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

### So unterstützt die AOK

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

→ [aok.de/fk/jae-rechner](https://aok.de/fk/jae-rechner)



### Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

## Verbessertes eAU-Verfahren ab 2025

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

→ [aok.de/fk/eau](https://aok.de/fk/eau)

### KURZMELDUNGEN

## Unternehmen fordern Familienstartzeit

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

## Waisenrente bei Freiwilligendienst beitragsfrei

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

### Weiterbildung

## Arbeitgeberzuschüsse zum Qualifizierungsgeld

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

## Sie fragen, Experten antworten

### SOZIALVERSICHERUNGSNUMMER FÜR AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE

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

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

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



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)

## 4

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



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

→ [aok.de/fk/online-seminare-als-video](https://aok.de/fk/online-seminare-als-video)

### Die Betriebsprüfung im Überblick

## Digitales Verfahren

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

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

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

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

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

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

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

→ [aok.de/fk/tools](https://aok.de/fk/tools)

### AKTUELL

## Aktuelle E-Paper zu SV-Themen

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

→ [aok.de/fk/broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)

## Podcast: AOK im Ohr

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Wie fördern Arbeitgeber die Gesundheit der Beschäftigten? Im Podcast spricht die AOK mit Expertinnen und Experten über aktuelle Themen und Trends rund um Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb. Abrufbar im Fachportal für Arbeitgeber, bei Apple Podcasts und Spotify.

→ [aok.de/fk/podcast](https://aok.de/fk/podcast)



## 6 Fakten Geplante Abwesenheiten

### Urlaub, Überstunden, Feiertage:

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



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

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

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

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

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

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

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

Es ist keine Meldung abzugeben.

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

Der Arbeitgeber meldet die Person bei den Sozialversicherungsträgern ab (die Sozialversicherung bleibt jedoch noch für einen Monat bestehen; Beispiel: unbezahlter Urlaub ab 15.04., sozialversichert bis 14.05. – Abmeldung erfolgt mit Abgabegrund 34 mit Ende-Datum 14.05.). Nach Ende des unbezahlten Urlaubs oder des Sabbaticals und Wiederaufnahme der Arbeit meldet der Arbeitgeber die Person wieder an.

66%

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



# Erleichterte Einwanderung

## Chancenkarte

Arbeitgeber haben seit 1. Juni eine neue Möglichkeit, ausgebildete Fachkräfte für sich zu gewinnen. Die sogenannte Chancenkarte erleichtert es Menschen aus Drittstaaten, zur Arbeitssuche nach Deutschland zu kommen.

**Mit der Chancenkarte** können Menschen aus Drittstaaten auch ohne bestehenden Arbeitsvertrag einen Aufenthaltstitel für bis zu zwölf Monate erhalten. Er kann unter bestimmten Umständen um maximal zwei weitere Jahre verlängert werden. Da Arbeitskräfte mit einer Chancenkarte bereits eine Ausbildung absolviert haben müssen, sind sie eine interessante Zielgruppe für Unternehmen.

### **Probearbeit und Nebenbeschäftigung möglich**

Bislang mussten Bewerbende aus Drittstaaten innerhalb von drei Monaten eine Arbeitsstelle mit festem Arbeitsvertrag in ihrem Berufsfeld vorweisen, um für längere Zeit in Deutschland leben und arbeiten zu können. Arbeitskräfte, die die Chancenkarte haben, dürfen nun zwei Wochen zur Probe in einem Betrieb in Deutschland tätig sein.

Eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist nicht möglich, da Berufsmäßigkeit besteht. Um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, dürfen sie außerdem eine Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden in der Woche aufnehmen. Diese darf auch außerhalb ihrer beruflichen Qualifikation liegen.

Das verschafft Arbeitgebern genug Zeit, um zu prüfen, ob die erforderlichen fachlichen



Dr. Stefan Hoehl  
Verwaltungsratsvorsitzender  
der AOK Hessen

**» Viele Unternehmen suchen händeringend nach Arbeitskräften und sind hierbei auch auf qualifizierte Zuwanderer angewiesen. Wir begrüßen daher weitere Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt, wengleich die Chancenkarte mit zusätzlichem administrativen Aufwand verbunden ist. Die AOK berät gerne bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen, wenn es um die Beschäftigung von Zuwanderern geht.«**

Kenntnisse vorhanden sind und auch, ob die Chemie zwischen ihnen und der Fachkraft stimmt. Fachkräfte, die sich erfolgreich auf die Chancenkarte bewerben, haben die Möglichkeit, ohne komplizierte Regularien und ohne Arbeitsvertrag aus einem Drittstaat einzureisen, um sich in Deutschland einen Arbeitsplatz zu suchen.

Die Chancenkarte macht es für Unternehmen einfacher und schneller, qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen. Auch ein Genehmigungsverfahren durch die Bundesagentur für Arbeit, wie sie bei anderen Aufenthaltstiteln nötig ist, gibt es bei der Chancenkarte nicht. Das soll den bürokratischen Aufwand so niedrig wie möglich halten. Die Suche nach geeigneten Fachkräften selbst beeinflusst die Chancenkarte nicht. Sie kann über ausländische Jobbörsen, Messen und die Bundesagentur für Arbeit erfolgen (siehe Kasten).

#### So finden Arbeitgeber Fachkräfte

Um Kontakt zu Fachkräften in Drittstaaten zu knüpfen, gibt es

verschiedene Möglichkeiten:

- (Englische) Stellenanzeigen in ausländischen Medien und Jobbörsen.
- Teilnahme an Jobmessen im Ausland.
- Vermittelnde zwischen interessierten Personen im Ausland und Arbeitgebern im Inland ansprechen (Außenhandelskammern, Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit ...)
- Social Media nutzen (z. B. LinkedIn)

Eine gewisse Unsicherheit bei der Chancenkarte bleibt: Da es noch keinerlei Erfahrungswerte gibt, ist zum Start der Karte noch unklar, wie lange es von der Antragstellung bis zur Erteilung der Genehmigung dauert. Auch das Antragsaufkommen wird dabei eine Rolle spielen.

#### Diese Voraussetzungen gelten

Kann die ausländische Fachkraft eine in Deutschland gleichwertige fachliche Qualifikation nachweisen, erhält sie auf Antrag die Chancenkarte. Ist kein Nachweis möglich, gelten diese Voraussetzungen: →

## Punktesystem für die Chancenkarte

### 4 Punkte

Teilanererkennung einer ausländischen Berufsqualifizierung

### 3 Punkte

Gute deutsche Sprachkenntnisse B2-Niveau

### 2 Punkte

Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse auf dem B1-Niveau

### 1 Punkt

Hinreichende deutsche Sprachkenntnisse auf dem A2-Niveau

### 1 Punkt

Englische Sprachkenntnisse auf C1-Niveau

### 3 Punkte

Mindestens 5 Jahre Berufserfahrung in den letzten 7 Jahren

### 2 Punkte

Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in den letzten 5 Jahren

### 2 Punkte

Nicht älter als 35 Jahre

### 1 Punkt

Zwischen 35 und 40 Jahre alt

### 1 Punkt

Mindestens 6 Monate lang rechtmäßig und ununterbrochen Aufenthalt in Deutschland in den letzten 5 Jahren

### 1 Punkt

Berufsqualifikation in einem Mangelberuf

### 1 Punkt

Wenn verheiratet oder eingetragene Partnerschaft: Die andere Person erfüllt Voraussetzungen für die Erteilung der Chancenkarte



Eine Chance für alle:  
Ausländische Fachkräfte  
bereichern den Betrieb  
und machen Teams  
divers und innovativ



1. Ausländischer Hochschulabschluss oder ein im Ausbildungsstaat anerkannter, mindestens zweijähriger Berufsabschluss (von einer deutschen Außenhandelskammer erteilte Berufsabschlüsse sind auch akzeptiert).
2. Einfache Deutsch- (Niveau A1) oder Englischkenntnisse (Niveau B2).
3. Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts (zum Beispiel mit einer erlaubten Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden in der Woche. Die Nebenbeschäftigung darf aber nicht

- Hauptzweck des Aufenthalts sein, sondern die Arbeitsplatzsuche).
4. Wenn die Punkte 1 bis 3 erfüllt sind, müssen Personen, die sich auf die Chancenkarte bewerben, mindestens sechs Punkte in einem Punktesystem (siehe Übersicht auf Seite 17) erreichen.

#### Unbürokratische Einreise

Arbeitgeber können die Chancenkarte außerdem nutzen, um bereits kontaktierten Fachkräften aus Drittstaaten eine unbürokratische Einreise zu ermöglichen. Auch im Inland ist eine Rekrutierung möglich, wenn Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten bereits durch frühere Regelungen zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland eingereist sind. Ein Wechsel von der Chancenkarte in eine reguläre Teil- oder Vollzeitbeschäftigung ist möglich und gewollt. Die Fachkraft muss dafür bei der Ausländerbehörde einen Antrag für einen Wechsel in einen anderen Aufenthaltstitel stellen. Dabei gelten dann die Bestimmungen für Zugewanderte aus Drittstaaten. ○



 So unterstützt die AOK

Mehr Informationen zur Chancenkarte finden Sie im **E-Paper** „Fachkräfte aus dem Ausland“ im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ [aok.de/fk/e-paper/fachkraefte-aus-dem-ausland](https://aok.de/fk/e-paper/fachkraefte-aus-dem-ausland)

Zudem bietet die AOK ein kostenfreies **Online-Training** zu diesem Thema an:

→ [aok.de/fk/online-training/feg](https://aok.de/fk/online-training/feg)

Im **Podcast** „AOK im Ohr“ können Sie außerdem alle wichtigen Infos zum neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch anhören:

→ [aok.de/fk/podcast](https://aok.de/fk/podcast)

**30.000 Anträge auf Chancenkarten erwartet das Bundesinnenministerium jährlich.**



## Klimaschutz

# Unternehmen und Nachhaltigkeit

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

**Klimaschutz wird für Arbeitgeber immer wichtiger**

# 72,6%

der Unternehmen empfinden zukünftige Beschäftigte als Treiber für Nachhaltigkeit.

Quelle: Sustainability Transformation Monitor 2024.



## Ältere Beschäftigte

# Arbeit im Alter macht zufrieden

**Auf diese Formel** kommt das Institut der deutschen Wirtschaft bei der Auswertung einer Langzeitbefragung. Im Zeitraum von 1995 bis 2021 waren erwerbstätige 61- bis 70-Jährige zufriedener als Personen gleichen Alters ohne berufliche Tätigkeit. Bemerkenswert: 85 Prozent dieser Silver Worker empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend. Was Arbeitgeber bei der Beschäftigung Älterer im Hinblick auf die Sozialversicherung beachten müssen, lesen Sie auf:

→ [aok.de/fk/beschaeftigung-aelterer-arbeitnehmer](https://aok.de/fk/beschaeftigung-aelterer-arbeitnehmer)

## Recruiting

# Mitarbeitende werben Beschäftigte

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

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



## Betriebliche Gesundheitsförderung

**43% mehr Betriebe setzen auf BGF**

Die Ausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherungen für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sind 2022 im Vergleich zum Vorjahr um rund vier Prozent gestiegen. Das zeigt der Präventionsbericht des GKV-Spitzenverbands und des Medizinischen Diensts Bund.

Mehr als 26.000 Betriebe erreichten knapp zwei Millionen Beschäftigte mit BGF-Maßnahmen. Das ist ein Zuwachs von 43 Prozent bei den Betrieben und von 12 Prozent bei den Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr.



## Gut führen

**Beschäftigte im Unternehmen halten**

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

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)



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

Quelle: XING Wechselbereitschaftsstudie 2024.

## TERMINE



**23.-24.10.2024**  
**Personalmesse in München**

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

→ [personalmesse-muenchen.de](https://personalmesse-muenchen.de)



**14.11.2024**  
**Weltdiabetestag**

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

→ [weltdiabetestag.de](https://weltdiabetestag.de)



Jetzt downloaden

## Der Urlaubsplaner 2025 ist da

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

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

Erhältlich als PDF-Datei – herunterladen, abspeichern und sofort einsetzen. Weitere Informationen zum Urlaubsplaner und die Möglichkeit zum Download des Tools finden Sie hier:

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

### Inflationsausgleich

## Prämie bis Ende 2024 auszahlbar

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

Detaillierte Informationen unter:

→ [bundesregierung.de](https://bundesregierung.de) > Suchwort: **Inflationsausgleichsprämie**



27.11.2024

**Employee-Communications-Konferenz**

Online-Konferenz mit Praxisvorträgen und Diskussionsrunden für mehr Vielfalt bei der Mitarbeitenden- und Engagement-Kommunikation. Diskutiert werden aktuelle Konzepte für die Kommunikation mit Mitarbeitenden in Zeiten von Remote Work und Hybrid Work.

→ [shift-work.de](https://shift-work.de) > Events > **Employee-Communications-Konferenz**



28.11.2024

**Tag der Krebsvorsorge**

Der Aktionstag ist eine Initiative der AOK in Kooperation mit der Deutschen Krebsgesellschaft. Damit soll über die Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Krebs und ihre Bedeutung für Heilungs- und Überlebenschancen aufgeklärt werden.

→ [aok.de/pk/leistungen/krebsvorsorge-frueherkennung](https://aok.de/pk/leistungen/krebsvorsorge-frueherkennung)

## Staffing

## Wenn die Führungskraft gemobbt wird

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

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

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

→ [aok.de/fk/psychische-belastung-im-job](https://aok.de/fk/psychische-belastung-im-job)



Ab 1. Januar 2025

## Neue Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung

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

→ [aok.de/fk/sachbezugswerte](https://aok.de/fk/sachbezugswerte)



Angebote für Arbeitgeber

## Seminare und Newsletter: So unterstützt die AOK

### Seminare im November

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



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ [aok.de/fk/seminarsuche](https://aok.de/fk/seminarsuche)

### Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber

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

→ [aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)



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

→ [aok.de/fk/kontakt](https://aok.de/fk/kontakt)

# »Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig«

## Interview

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



**Perspektivwechsel bringt Gesundheit und tiefe Freude.**

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

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

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

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

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

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

### **Antje Boetius**

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





## Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

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

Ab November online: alle Änderungen der Sozialversicherung für 2025.



Mehr erfahren auf  
[aok.de/fk/jahreswechsel](https://aok.de/fk/jahreswechsel)

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.