

4 · 2024
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Zeigen oder schweigen? Emotionen bei der Arbeit

→ [Hier klicken](#)

→ [Routinen für den Rücken](#)

→ [6 Fakten: Geplante Abwesenheiten](#)

→ [Bewegte Winterfeier](#)

**Klicken
statt blättern**

Komfort-PDF mit
interaktiven Buttons
und Links

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der AOK.
Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund
aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**
aok.de/fk/nw/kontakt

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, Maria Zeitler
**Regionalredaktion
AOK NordWest:**
Georg Focke, Olaf Fuhrmann,
Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke, Stephan Sunnus,
Birgit Ursprung

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:
9. September 2024

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



Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



Die Arbeit – ein Ort für Emotionen?

Ob an der Werkbank, im Büro oder im Einzelhandel: Jedes Unternehmen lebt von den Menschen, die dort arbeiten. Gefühle, positive wie negative, kann niemand einfach vor der Tür lassen. Sie sind immer da. Das gilt für alle, aber besonders für Teammitglieder, die Angehörige pflegen, Kinder versorgen oder andere Aufgaben zusätzlich zu ihrer Arbeit bewältigen. Emotionen auch im Job angemessen ausdrücken zu können, steigert das Wohlbefinden.

In unserer Titelstory zeigen wir, wie Arbeitgeber mit ihren eigenen Gefühlen und denen ihrer Mitarbeitenden umgehen können. Ihnen Raum zu geben, kann dazu beitragen, dass sich alle im Team wertgeschätzt fühlen. Das tut gut, auch dem Unternehmen.

Gut ist ebenfalls ein entspannter, schmerzfreier Rücken. Was bei Beschwerden im Kreuz hilft und wie man ihnen vorbeugen kann, lesen Sie auf den Seiten 9 und 10.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, zusätzliche Exemplare des Magazins anfordern oder es abbestellen? Eine kurze Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt.

Auch Ihre Anregungen und Ihre Meinung zum Magazin können Sie uns auf diesem Weg gern mitteilen. Wir freuen uns drauf!

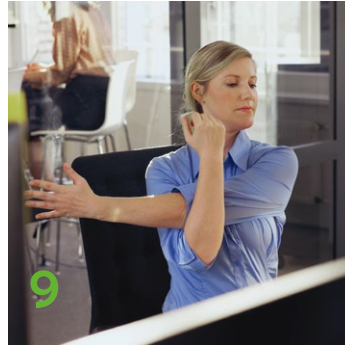
→ aok.de/fk/nw/kontakt

TITEL
EMOTIONEN BEI DER ARBEIT **MAGAZIN**



→ **Zeigen oder schweigen?**
Wie Betriebe von einem offenen und anerkennenden Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz profitieren

→ **Mit Sicherheit emotional**
So schafft Positive Psychologie eine offene Gefühlskultur



→ **Schluss mit Rücken**
Mitarbeitende zu Bewegung motivieren – mit Übungen fürs Büro

→ **6 Fakten zu: Geplante Abwesenheiten**
Was SV-rechtlich wichtig ist

→ **Bewegendes Winterfest**
Weihnachtsfeier, Jahreswechsel oder Neujahrsempfang – geht auch gesund

AUF EINEN BLICK



→ **Auf einen Blick**
News und Fakten

→ **„Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig“**
Die Meeresbiologin Antje Boetius über den Gewinn durch Perspektivenwechsel



→ **Poster: Fehlhaltung? Fehlanzeige.**
So fördern Arbeitgeber den natürlichen Bewegungsdrang der Beschäftigten
Das dem gedruckten Magazin beiliegende Poster steht Ihnen online zum Download zur Verfügung.



So funktioniert das Komfort-PDF

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch das Magazin.



→ **Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.**

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 beruflichen Umfeld könne der Karriere schaden.

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

Gefühle anerkennen

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

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

Gefühle kommunizieren


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

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


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

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

Nähe schaffen

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



 So unterstützt die AOK

Gesund führen

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

→ aok-gesundfuehren.de





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

der Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen besteht.

Raum lassen

Eine angemessene Umgebung hilft, mitteilend 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.

Positives zelebrieren

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



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

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

Wenn es mal knirscht

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

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

Ein Beispiel: Ein Teammitglied liefert trotz häufiger Gespräche 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 Führungskräfte tätig werden: mit Workshops (konstruktiv streiten, Konfliktmanagement) oder regelmäßigen moderierten Feedbackrunden und Ähnlichem. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, negativ konnotierte Gefühle nicht zu vermeiden, sondern in für alle Beteiligten angemessene Bahnen zu lenken und konstruktiv damit umzugehen.

Austausch – auch im Homeoffice

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



Magdalena Rogl
Diversity &
Inclusion Lead bei
Microsoft
Deutschland



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

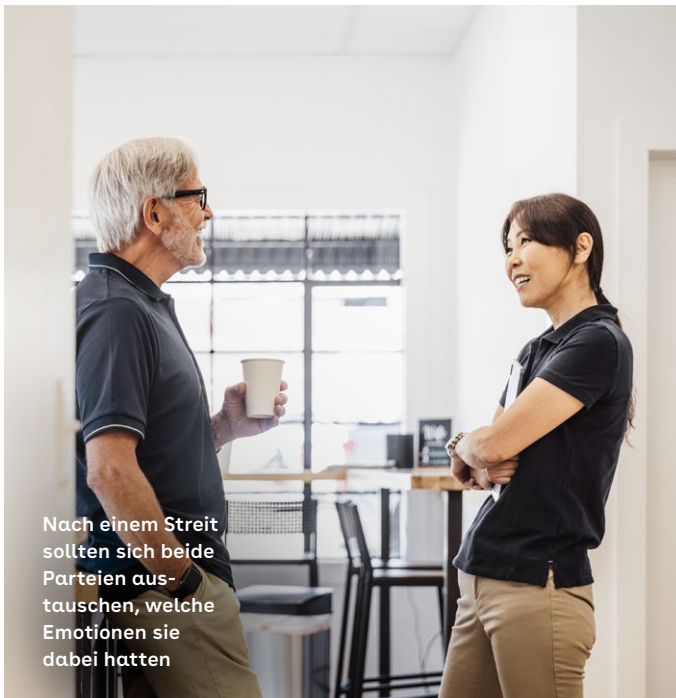
Mit Mitarbeitenden im Homeoffice kann die emotionale Kommunikation zur echten Herausforderung werden. Bei recyclehero, wo mehrere Beschäftigte in anderen Städten sitzen, geht der Betrieb das Thema aktiv an. „Wir sorgen schon im Onboarding dafür, dass alle einander gut kennenlernen, zum Beispiel durch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

Gefühlte Vorteile

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

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

Fotos: jeffbergen / The Good Brigade via Getty Images, 2x privat / Thomas Dashuber (Porträts)



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



Zurück zum Inhalt



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

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



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 Fehltag von Beschäftigten und führen zu besonders langen Ausfallzeiten →

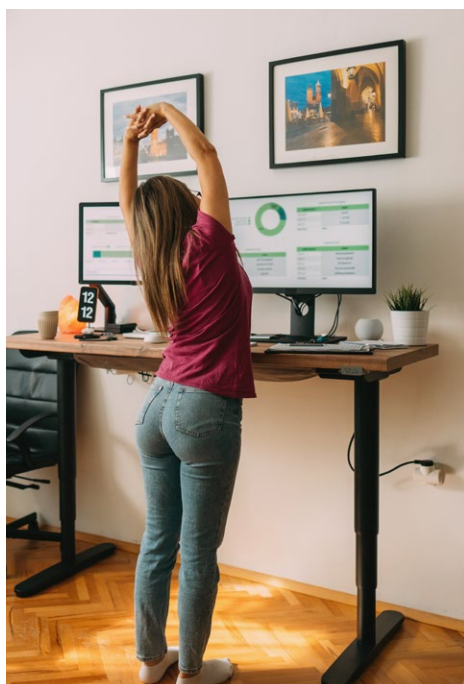


Zurück zum Inhalt

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



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 abzusinken. Langsam wieder aufrichten.

zweimal
10 Wiederholungen

FEDERNDE ARME

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

zweimal
15 Sekunden

Laufrunde zum Einläuten des Feierabends oder Ausgleichsübungen für den Rücken leiten (Übungen oben).

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

DEN ARBEITSTAG BEWEGT EINTEILEN

60%
Sitzen

30%
Stehen

10%
Gehen

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

So unterstützt die AOK



Was können Führungskräfte für ihre eigene Rückengesundheit und die ihres Teams tun? Praxis-Tipps und aktuelle Angebote auf: aok.de/fk/nordwest/ruecken

Das kostenlose, interaktive AOK-Online-Programm „Rückenaktiv im Job“ hilft, Belastungen zu erkennen und mit gezielten Übungen auszugleichen: rueckenaktivimjob.aok-bgf.de

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 die entsprechenden 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 (2025: voraussichtlich 73.800 Euro) 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



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Verbessertes eAU-Verfahren ab 2025

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

→ aok.de/fk/eau

KURZMELDUNGEN

Unternehmen fordern Familienstartzeit

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

Waisenrente bei Freiwilligendienst beitragsfrei

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

Weiterbildung

Arbeitgeberzuschüsse zum Qualifizierungsgeld

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

Sie fragen, Expertinnen und 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 Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Zurück zum Inhalt

Alle
4

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



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

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Die Betriebsprüfung im Überblick

Digitales Verfahren

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

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

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

5. Die DRV wertet die Unterlagen vorab aus.
6. Offene Fragen werden gegebenenfalls in einem Vor-Ort-Termin geklärt.
7. 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 Minijob- und Übergangsbereichsrechner sowie dem Umlagepflichtrechner der AOK vermeiden Sie diese Stolperfallen:

→ aok.de/fk/tools

AKTUELL

Aktuelle E-Paper zu SV-Themen

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

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

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

→ aok.de/fk/podcast



6 Fakten Geplante Abwesenheiten

Urlaub, Überstunden, Feiertage:

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



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

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

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

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

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

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

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

Es ist keine Meldung abzugeben.

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

Bei einer unbezahlten Freistellung meldet der Arbeitgeber die Person nach Ablauf eines Monats bei den Sozialversicherungsträgern ab (Abgabegrund „34“).

66%

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



Zurück zum Inhalt



Bewegendes Winterfest

Feiern im Betrieb



Ob Weihnachtsfeier, Jahreswechsel oder Neujahrsempfang: So können Arbeitgeber ein Winterfest gesund und unterhaltsam für alle gestalten.

Bei Punsch und Plätzchen Erfolge feiern und Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ausdrücken: Eine Weihnachtsfeier macht Spaß und schmeckt. Doch statt die Zeit sitzend und bei zuckersüßen Keksen und Glühwein zu verbringen, kann es auch gesünder und aktiver zugehen: Sofern das Wetter mitspielt, können einzelne Aktivitäten im Freien abgehalten und mit Bewegung verbunden werden. „Für Unternehmen ist es eine

Herausforderung, aber durchaus erstrebenswert, die Mitarbeitenden auch im Winter nach draußen zu bekommen“, sagt Manuel Sand, Professor für Sportwissenschaft, Outdoorsport und Adventuremanagement an der Hochschule für angewandtes Management in Erding. Dabei muss es keine kostspielige Feier zum Jahreswechsel auf einer Berghütte inklusive Skitour sein. Zumal viele Wintersportarten auch eine erhöhte



Manuel Sand
Professor an der
Hochschule für
angewandtes
Management, Erding

Verletzungsgefahr für die Mitarbeitenden bergen. Eine winterliche Seen-Wanderung mit anschließender Eisbade-Challenge etwa kann ein ganz unvergessliches Erlebnis

... beim Feiern zu beachten

KÜNSTLERSOZIALABGABE ZU ENTRICHTEN?

Kommen bei einer Betriebsfeier Kunstschaffende – aus der Musik, Fotografie oder Werbegestaltung – zum Einsatz, können Entgelte für Selbstständige an die Künstler-sozialkasse zu entrichten sein. Das ist der Fall, wenn eine Feier öffentlich ist, sich also auch an freie Mitarbeitende, dem Betrieb verbundene Menschen und Personen des öffentlichen Lebens richtet. Sind ausschließlich Beschäftigte mit Angehörigen eingeladen, ist von einer internen, nicht öffentlichen Veranstaltung auszugehen und sie ist nicht abgabepflichtig. Auch GEMA-Gebühren können zu entrichten sein.

Mehr dazu erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ aok.de/fk/kuenstlersozialabgabe

und auf der Seite der GEMA:
→ gema.de

WEIHNACHTSFEIERN SIND KEINE ÜBERSTUNDEN

Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist die Teilnahme an der betrieblichen Weihnachtsfeier als freiwillig anzusehen. Damit fällt sie nicht unter die offizielle Arbeitszeit und es handelt sich nicht um Überstunden. Findet die Feier während der Arbeitszeit statt, wird die Teilnahme vergütet. Nehmen Mitarbeitende nicht an der Feier teil, dürfen sie aber nicht nach Hause gehen, sondern müssen arbeiten.



» Für Unternehmen ist es erstrebenswert, die Mitarbeitenden auch im Winter nach draußen zu bekommen.«

Manuel Sand

sein – zum Abschied vom alten Jahr oder als Start ins neue. Solche Team-Events stärken nicht nur die Abwehrkräfte, sondern auch die Kreativität und den Zusammenhalt im Unternehmen, sagt Manuel Sand.

Besonderes Augenmerk gilt bei Outdoor-Aktionen der richtigen Kleidung und Ausstattung. Wer friert, hat weniger Spaß – nur beim Eisbaden gehört es dazu. Auch die Sicherheit sollte jederzeit gewährleistet sein: egal, ob beim Eisstockschießen, bei einer Schneewanderung mit Fackeln, dem gemeinsamen Bauen eines Iglus oder einer GPS-Schatzsuche. Zudem ist es gut, wenn die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich zwischendurch aufzuwärmen und an einem trockenen Ort zusammenzukommen, sagt Manuel Sand.

Bewusstsein fördern

Arbeitgeber können im Rahmen der Feier das Bewusstsein für gesunde Ernährung fördern, sodass es auf den Arbeitsalltag abstrahlen kann. Dezent, aber nachhaltig.

Zum Beispiel durch eine gemeinsame Open-Air-Kochaktion über dem mobilen Feuertopf („Dutch Oven“). Beim gemeinsamen Schnippeln und Zubereiten des Essens, etwa zusammen mit einem erfahrenen Koch oder einer Person aus der Ernährungsberatung, könnten Impulse gesetzt werden, sagt Manuel Sand.

Gibt es Fleischgerichte, sollten auch vegetarische und vegane Optionen angeboten werden. Mit attraktiven Alternativen zum

Glühwein wie einem alkoholfreien Hot Aperol wird automatisch und ungezwungen für Beachtung und Genuss der gesunden Alternative gesorgt.

Wertschätzung der Beschäftigten

Die Weihnachts- oder Jahresabschlussfeier kann aber auch positive Impulse für eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit setzen, zum Beispiel durch ein schriftliches Dankeschön oder Lob an jedes einzelne Teammitglied. Somit kann Anerkennung für eine tolle Leistung oder besondere Hilfe und Unterstützung innerhalb des Teams Ausdruck finden – und je nach Wunsch an der Büro-Pinnwand verewigt werden.

Der Erfolg einer Winterfeier im Freien ist oftmals von den Witterungsbedingungen abhängig. Deshalb empfiehlt Sand, auf alles vorbereitet zu sein und auch an Schlechtwetter-Alternativen zu denken. Und das Wichtigste: Aktivitäten so zu gestalten, dass möglichst alle daran teilnehmen können und niemand aufgrund seiner Fitness oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist. ◦



So unterstützt die AOK

Wie Sie Wertschätzung zeigen und als gutes Vorbild fungieren, erfahren Sie im AOK-Programm „Gesund führen“:

→ aok-gesundfuehren.de

Fehlende Wertschätzung raubt Energie

Über alle Altersgruppen hinweg haben Mitarbeitende heute gefühlt weniger Kraft für ihre Arbeit als noch vor drei Jahren, sagt eine Studie des Hamburger Pinktum Institute, eines E-Learning-Anbieters für Personalentwicklung. Einer der Hauptgründe für die fehlende Energie sei mangelnde Anerkennung und Wertschätzung. Das sagen 34,7 Prozent der Befragten. Auch schlechte Information und Kommunikation im Unternehmen gehören mit 31,2 Prozent zu den Krafteräubern. Das Führungsverhalten hat ebenfalls Einfluss auf die Energie der Beschäftigten: 31 Prozent empfinden schlechte Führung als kräftezehrend.

Arbeitgeber, die Anerkennung und Wertschätzung als Teil der Führungskultur etablieren, profitieren von motivierten Beschäftigten und einem positiven Arbeitsklima, was nachweislich auch zu weniger Fehlzeiten führt. Ein wesentlicher Bestandteil guter Führung ist die Kommunikation. Tipps dazu unter:

→ aok.de/fk/kommunikation-fuehrungskraefte

BESCHÄFTIGTE FÜHLEN SICH
ERSCHÖPFT

49,4 % **32,3** %

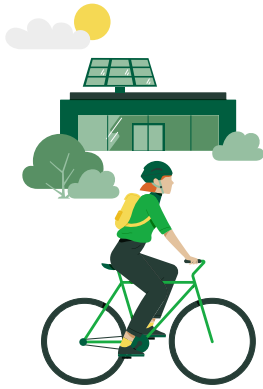
der Beschäftigten haben heute weniger Kraft als vor drei Jahren.

fehlt die Energie für die tägliche Arbeit.

Quelle: „Kraftvoll – die Zukunft gestalten“, Hamburger Pinktum Institute, Q4/2023.



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

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.



Zurück zum Inhalt

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 4 Prozent gestiegen. Das zeigt der Präventionsbericht des GKV-Spitzenverbands und des Medizinischen Dienstes 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



der Beschäftigten ist gute Führung 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



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



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/nw/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 > Suchwort: **Inflationsausgleichsprämie**



27.11.2024

Employee-Communications-Konferenz

Die Online-Konferenz gibt Impulse für mehr Vielfalt bei der Mitarbeitenden-Kommunikation. Diskutiert werden aktuelle Konzepte, die die Identifikation und Verbundenheit der Beschäftigten mit dem Betrieb stärken – gerade auch in Zeiten von Remote und Hybrid Work.

→ 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



Zurück zum Inhalt

Staffing

Wenn die Führungskraft gemobbt wird

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

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

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

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



Ab 1. Januar 2025

Neue Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung

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

→ aok.de/fk/sachbezugswerte



Angebote für Arbeitgeber

Seminare und Newsletter: So unterstützt die AOK

Seminare im November

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



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/nw/seminare

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/nw/newsletter



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

→ aok.de/fk/nw/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.



Perspektivenwechsel 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 Perspektivenwechsel: 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.



Zurück zum Inhalt



Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

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

Ab November online: alle Änderungen der Sozialversicherung für 2025.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/jahreswechsel

AOK. Die Gesundheitskasse.