

gesundes unternehmen

4 · 2024

Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

Zeigen oder schweigen? Emotionen bei der Arbeit

→ S. 4

Routinen für den Rücken → S. 9

6 Fakten: Geplante Abwesenheiten → S. 15

Serviceangebote aus Ihrer Region → S. 20

Eine für alle: Die neue Servicenummer für Arbeitgeber

Ihr persönlicher Kontakt für Arbeitgeber zur AOK. Sie haben Fragen rund um die Themen Meldung und Beiträge? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme per Telefon oder E-Mail.



0800 10590 - 10333: Unter dieser Nummer können Sie uns einfach und kostenfrei aus allen deutschen Netzen erreichen. Ihre E-Mail schreiben Sie bitte an firmenkunden@plus.aok.de.

Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

TITEL
EMOTIONEN BEI DER ARBEIT

MAGAZIN

AUF EINEN BLICK



4

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

9 Schluss mit Rücken
Mitarbeitende zu Bewegung motivieren – mit Übungen fürs Büro

15 6 Fakten zu: Geplante Abwesenheiten
Was SV-rechtlich wichtig ist

16 „Mit dem Rad zur Arbeit“
Die bundesweite AOK-Aktion endete auch in Sachsen und Thüringen mit Rekordzahlen

17 Streit ist keine Lösung
Was bei Konflikten im Unternehmen helfen kann



23

18 Auf einen Blick
News und Fakten

20 Leistungs-PLUS
Serviceangebote aus Ihrer Region

23 „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 (liegt der Ausgabe bei)





→ **11 personal wissen** Zum Heraustrennen: der Service zu Sozialversicherung und Recht

Jederzeit für Sie erreichbar

 **AOK-Arbeitgeberservice**
Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 10590-10333

 **Arbeitgeberinformationsportal**
Praktische Hilfe für die tägliche Arbeit
→ aok.de/arbeitgeber

 **Bei Fragen und Anregungen zu Themen**
in **gesundes unternehmen** schreiben Sie uns unter gesundes.unternehmen@plus.aok.de

 **Alle Fragen zu Fachinhalten**
beantwortet Ihnen Markus Renner unter markus.renner@plus.aok.de

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 Gilsa, 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



→ **Romy Kauffmann**, Geschäftsführerin PF Pumpen und Feuerlöschtechnik GmbH und AOK-Verwaltungsrätin

» **Meine Bürotür ist immer offen. Als Unternehmerin ist es mir wichtig, meinen Mitarbeitenden vertrauensvoll zu begegnen, daher habe ich auch für persönliche Belange stets ein offenes Ohr. Ich setze darauf, Gelungenes wertzuschätzen, aber auch Kritisches offen anzusprechen.** «

entgegentreten 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. →



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

Nähe schaffen

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



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

Dankbarkeit: Wo gemeinsam gefeiert werden darf, breitet sich gute Laune womöglich einfacher aus. Wo die Führungskraft emotionalen Anteil an privaten Erfolgen nimmt, kann 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

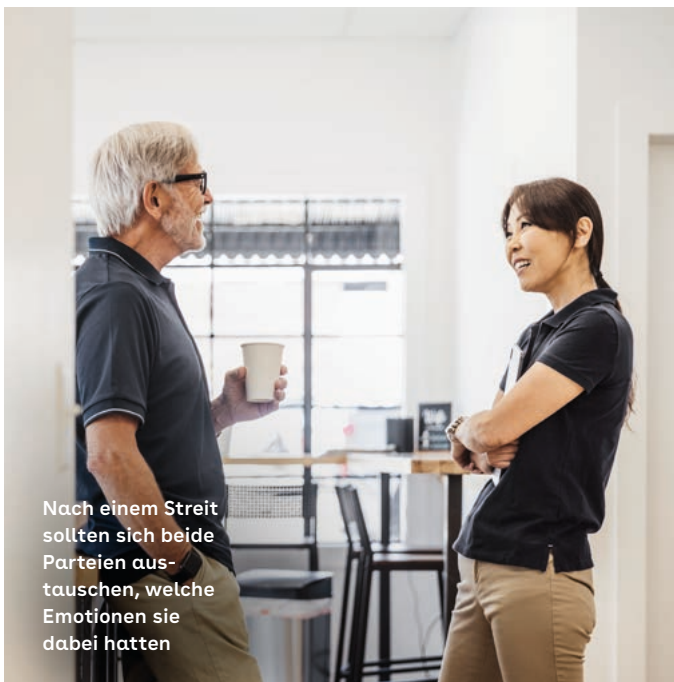
Mit Mitarbeitenden im Homeoffice kann die emotionale Kommunikation zur echten Herausforderung werden. Bei recyclehero, wo mehrere Beschäftigte in anderen Städten sitzen, geht der Betrieb das Thema aktiv an. „Wir sorgen schon im Onboarding dafür, dass alle einander gut kennenlernen, zum Beispiel durch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

Gefühlte Vorteile

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

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

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



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



So unterstützt
die AOK

Positive Emotionen am Arbeitsplatz

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

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



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

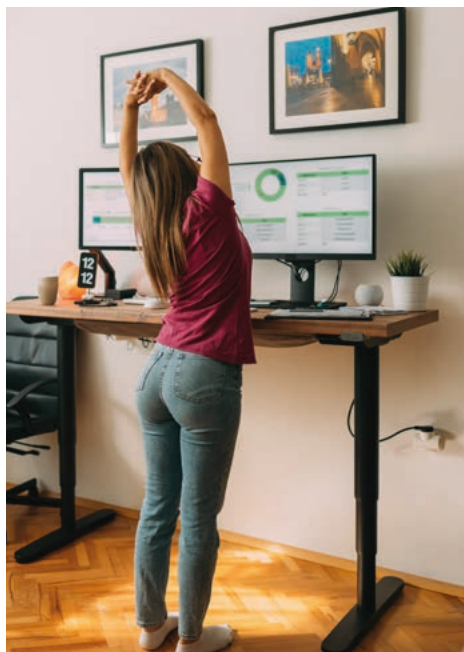
Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) sind Muskel- und Skeletterkrankungen nach Atemwegserkrankungen die zweithäufigste Ursache für Fehltage von Beschäftigten und führen zu besonders langen Ausfallzeiten →

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.

Finden diese Angebote während der Arbeitszeit statt, signalisieren Arbeitgeber,



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

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

Praxisnahe Tipps und aktuelle Angebote der AOK PLUS zur Rückengesundheit auf:
→ aok.de/fk/ruecken

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

Mit „AOK bewegt“ können Sie Ihre Beschäftigten bei besserer Ernährung, mehr Bewegung und einem gesunden Arbeitsplatz unterstützen.
→ plus.aok.de/aokbewegt

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



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Verbessertes eAU-Verfahren ab 2025

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

→ aok.de/fk/eau

KURZMELDUNGEN

Unternehmen fordern Familienstartzeit

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

Waisenrente bei Freiwilligendienst beitragsfrei

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

Weiterbildung

Arbeitgeberzuschüsse zum Qualifizierungsgeld

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

Sie fragen, Experten antworten

SOZIALVERSICHERUNGSNUMMER FÜR AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE

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

Liegt keine Sozialversicherungsnummer vor, weil Ihre Arbeitnehmerin bislang noch keine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt hat, ergänzen Sie als Arbeitgeber bei der Anmeldung an die AOK die folgenden Angaben:

Name; Geburtsname, wenn dieser vom Familiennamen abweicht; Geburtsort; Geburtsland; Geburtsdatum; Geschlecht; Staatsangehörigkeit (Österreich: 151).

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



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum

4

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



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

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Die Betriebsprüfung im Überblick

Digitales Verfahren

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

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

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

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

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

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

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

→ aok.de/fk/tools

AKTUELL

Aktuelle E-Paper zu SV-Themen

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

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

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

→ aok.de/fk/podcast



6 Fakten Geplante Abwesenheiten

Urlaub, Überstunden, Feiertage:

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



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

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

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

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

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

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

5 Bei 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 (Abgabegrund „34“). Nach Ende des unbezahlten Urlaubs oder des Sabbaticals und Wiederaufnahme der Arbeit meldet der Arbeitgeber die Person wieder an.

66%

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



Aufs Rad geschwungen

AOK-Aktion



Die AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ endete am 31. August mit einer erneuten Rekordbeteiligung. Auch in Sachsen und Thüringen waren wieder viele Unternehmen dabei.

Rund 367.876 Teilnehmerinnen und Teilnehmer radelten bundesweit im Aktionszeitraum mehr als 26.599.425 Kilometer. Damit konnten 5.235 Tonnen Kohlenstoffdioxid eingespart werden.

„Die Aktion MdRzA hat sich zur langlebigsten und größten Alltagsradfahraktion in Deutschland entwickelt und feiert in diesem Jahr bereits ihr 20. Jubiläum“, sagt Dr. Stefan Knupfer, Vorstand der AOK PLUS. „Diese Erfolgsgeschichte verwundert nicht, denn Fahrradpendeln bietet ein Plus an täglicher Bewegung, erhöht das Wohlbefinden und baut Stress ab.“

Allein in Sachsen und Thüringen legten 37.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer über 6 Mio. Kilometer auf dem Rad zurück. So etwa auch beim Automobil-Technologie-Hersteller Tenneco in Zwickau. „Bisher konnten wir immer ca. 35–45 Mitarbeiter für die Aktion begeistern, bei 340 Beschäftigten also mehr als 10 Prozent“,

erzählt Lutz Arzig, Betriebsratsvorsitzender bei der Tenneco Zwickau GmbH. Er sieht die Aktion als Win-win-Geschichte. „Wir bewerben die Aktion durch Ausgänge im Unternehmen, fragen Kollegen, ob sie mitmachen und somit aktiv etwas für ihre Gesundheit tun.“

Bereits seit 2009 findet die Aktion im Klinikum Glauchau statt. „Anfänglich war die Teilnahme noch verhalten, steigerte sich aber und erlangte richtige Akzeptanz, seit wir nicht nur die Aktion als solche mit der Hauptverlosung, sondern auch eine spezielle ‚hausinterne‘ Verlosung angeboten haben. Das war im Jahr 2021“, erzählt Peggy Roloff von der Unternehmenskommunikation des Klinikums.


Neben den Preisen, die von der AOK gestiftet werden, animieren die Unternehmen häufig noch mit eigenen Preisen. Auch bei Tenneco geschieht das als Teil der Aktion. „Im Rahmen einer Betriebsversammlung im September führen wir eine Verlosung durch, bei der es Sachpreise von der AOK PLUS zu gewinnen gibt, und Tenneco legt noch drei Warengutscheine und zwei Flaschen sehr guten Pfälzer Wein oben drauf“, so Lutz Arzig.

Teamegeist stärken und dabei etwas fürs Klima tun

Im Klinikum Glauchau haben sich die Teilnehmerzahlen in den letzten vier Jahren auf ca. 60 erhöht, bei aktuell rund 950 Mitarbeitenden. „Wir können sagen, dass Sportaktionen, wie auch diese, den Teamegeist innerhalb der Abteilungen oder auch abteilungsübergreifend stärken“, so Peggy Roloff. Aber auch der Sportsgeist wächst dadurch. „Einige Kollegen wollten gern die Verlosung mitmachen und sind so einmal mehr auf Arbeit ‚gestrampelt‘, um die 20 Tage voll zu bekommen“, erzählt sie.

Inmitten der Diskussionen über den Klimawandel trifft die Aktion den Nerv der Zeit. „Um gerade für die Umwelt noch ein bisschen mehr zu tun, stiften wir jedes Jahr pro 1.500 geradete Kilometer je einen Baum für regionale Wiederaufforstungsprojekte. In Sachsen und Thüringen kamen letztes Jahr mit insgesamt 5,7 Mio. erradelten Kilometern 3.850 Bäume zusammen und somit schon ein ganzer Wald“, ergänzt Sven Nobereit, Vorsitzender des Verwaltungsrates der AOK PLUS. ◦



 So unterstützt
die AOK

Weitere Infos zur Aktion und wie Sie in Ihrem Unternehmen mit Fahrradfreundlichkeit punkten können, erfahren Sie im Fachportal für Arbeitgeber oder auf:

→ [mdrza.de](https://www.mdrza.de)

Streit ist keine Lösung

Konfliktmanagement

Stress, Konkurrenzkampf, private Probleme – Konflikte im Unternehmen können viele Gründe haben. Das beste Gegenmittel ist meistens angemessene und transparente Kommunikation.



Durchschnittlich 15 Prozent unserer täglichen Arbeitszeit werden durch Konflikte absorbiert. Damit halten sie uns nicht nur von unseren professionellen Aufgaben ab. Sie wirken sich auch auf die mentale Befindlichkeit aller Beteiligten aus und damit auch auf den Krankenstand.

„In kleineren Unternehmen sind Konflikte oft besonders emotional“, erklärt Dr. Bettina Janssen, Gründungsmitglied des Instituts für Konfliktforschung und Prävention der Rheinischen Hochschule Köln. „Selbst nebensächliche Meinungsverschiedenheiten können in diesen familiär geprägten Kontexten leicht



Dr. Bettina Janssen
Institut für Konfliktforschung und Prävention der Rheinischen Hochschule Köln

eskalieren.“ Umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte alle Mitarbeitenden darin schulen, kleinere Konflikte selbst zu lösen und dabei ein wertschätzendes Miteinander aufrechtzuerhalten.

Auslöser für Streitigkeiten gibt es viele. Ein Beispiel: Ein Kollege sieht sein Kind nur am Wochenende, eine Kollegin spielt Fußball und kommt sonntags erst spät von Auswärtsspielen zurück.

Wochenenddienst kann hier mit einzelnen Bedürfnissen kollidieren. Ein Dialog hilft, dass sich beide gesehen fühlen und an einem Kompromiss interessiert sind.

Auf den Grund gehen

Können sich die Beschäftigten nicht einigen, kann es bei hartnäckigen Streitigkeiten sinnvoll sein, die Führungskraft als vermittelnde Instanz zu nutzen. Wichtig ist dabei, eine neutrale, unvoreingenommene Position einzunehmen, zuzuhören und bei der Kompromissfindung zu helfen. Gemeinsam vereinbarte Regeln begleiten die Umsetzung.

Die allermeisten Konflikte lassen sich auf diese Weise frühzeitig lösen. „Erst wenn auch andere Personen als die ursprünglichen Konfliktparteien in Mitleidenschaft gezogen werden, wird es Zeit, jemanden von außen dazuzuholen“, rät Janssen. Wo Führungskräfte in Mediation geschult sind, wird es jedoch nur selten so weit kommen. ◦



So unterstützt die AOK

Deeskalation im Unternehmen

Konstruktiver Umgang mit Streit will gelernt sein. Was Unternehmen präventiv und akut tun können, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/deeskalation

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 Krafträubern. 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** %

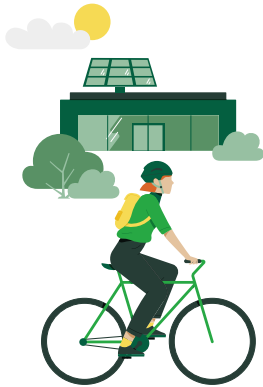
der Beschäftigten haben heute weniger Kraft als vor drei Jahren.

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.



Weiterbildung

Mitarbeitende fit für die Zukunft: Beratung aus einer Hand

Fachkräftemangel? Nachwuchssorgen? Die Weiterbildungsagentur Thüringen ist der perfekte Partner, um Unternehmen zukunftssicher zu machen. Denn eines ist klar: Investition in die Mitarbeitenden ist die beste Investition in die Zukunft!

Themenleiter Michael Werner von der AOK PLUS ist überzeugt: „Der Mensch im Mittelpunkt: Die Weiterbildungsagentur Thüringen entlastet kleine Firmen bei der Suche und Koordinierung von Qualifizierungsangeboten.“

Auf der Website der Weiterbildungsagentur Thüringen erfahren Sie mehr:

→ weiterbildungsagentur-thueringen.de

Elektronische Patientenakte (ePA)

Gesundheitsdaten smart verwalten

Die **elektronische** Patientenakte (ePA) kommt! Ab 2025 erhalten alle gesetzlich Versicherten automatisch eine ePA. Wann war die letzte Untersuchung? An welchen Tagen nehme ich Medikamente? Und wo steckt eigentlich der Impfpass? Für Versicherte ist es sinnvoll, wichtige Gesundheitsdaten immer parat zu haben. Bisher lagern diese noch an unterschiedlichen Orten wie Arztpraxen oder Krankenhäusern. Die ePA ist wie ein sicherer Aktenschrank im Internet: Arztbriefe, Befunde, Röntgenbilder, Impfpass – alles findet hier seinen Platz. So haben Sie jederzeit Zugriff.

Die Nutzung der ePA ist selbstverständlich freiwillig. Sie entscheiden selbst, welche Daten Sie in Ihrer Akte speichern und wer darauf zugreifen darf. Die Sicherheit Ihrer Daten steht dabei an erster Stelle. Alle Informationen werden verschlüsselt übertragen und gespeichert. Weitere Informationen:

→ aok.de/pk/versichertenservice/elektronische-patientenakte

→ bundesgesundheitsministerium.de/elektronische-patientenakte



Leistungs-PLUS

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.



Überführung der AOK Bonus-App

Bonuspunkte jetzt direkt in der „Meine AOK“-App sammeln

Die AOK Bonus-App wird abgeschaltet. Das Bonusprogramm der AOK PLUS ist jetzt Teil der „Meine AOK“-App. Das bedeutet: Punkte sammeln und Gesundheit managen – das ist ab sofort an einem Ort möglich! Erst den Nachweis für die Impfung einreichen, dann einen Bonus ernten, das geht in Zukunft in einer App. Das ist bequemer und schneller.

Der Umzug ist unkompliziert: Das Bonusprogramm in der „Meine AOK“-App funktioniert genauso wie die AOK Bonus-App, damit Sie sich gleich zurechtfinden.

Wenn Sie die „Meine AOK“-App bereits nutzen, ist schon alles erledigt. Sie haben die „Meine AOK“-App noch nicht? Suchen Sie im App Store (für Apple) oder Google Play Store (für Android) nach „Meine AOK“ und installieren die „Meine AOK“-App.

Melden Sie sich in der App mit den Zugangsdaten an, die Sie für das Onlineportal „Meine AOK“ nutzen. Folgen Sie den Anweisungen in der App. Übrigens: Die AOK Bonus-App kann deinstalliert werden – sie wird in absehbarer Zeit abgeschaltet.

Weitere Informationen finden Sie hier:

→ aok.de/pk/versichertenservice/onlineportal-meine-aok

Online-Seminar

Neue Kurse Pflegelotse

Ein familiärer Pflegefall tritt meist plötzlich und unerwartet ein. Angehörige müssen sich dann um eine Vielzahl organisatorischer und pflegerischer Aufgaben kümmern. Arbeitgeber können unterstützen, indem sie betriebliche Pflegelotsen oder Pflegelotsinnen einsetzen. Sie informieren über rechtliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zur Entlastung. Gemeinsam mit der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) bietet die AOK PLUS erneut den kostenfreien Kurs „Pflegelotse/-lotsin im Betrieb“ an, sie starten am 25. November. Mehr Informationen unter:

→ plus.aok.de/fk/pflegelotse

Betriebliche Gesundheitsförderung

Online-Coach Bluthochdruck

Was genau passiert bei hohem Blutdruck im Körper und welche Risikofaktoren führen zu einer Bluthochdruckerkrankung? Antworten auf diese Fragen und mehr Informationen über die Wirkung von Entspannung, Motivation, Ernährung und Bewegung gibt es im neuen Coach Bluthochdruck der AOK.

Der Online-Coach ersetzt nicht die ärztliche Beratung. Er kann diese aber sinnvoll ergänzen, indem er wissenschaftlich fundiert, multimedial und interaktiv individuelle Trainingspläne zur Verfügung stellt, und hilft, die Krankheit eigenständig zu meistern. Der Coach ist kostenfrei und für alle verfügbar.

→ bluthochdruck.aok.de

Ausgewählte Leistungsausgaben der AOK PLUS 2023 und Veränderung je Versicherten zu 2022*

Leistungen gesamt	14,27 Mrd. Euro	5,5 %
Krankenhaus	4,65 Mrd. Euro	8,1 %
Arzneimittel	2,48 Mrd. Euro	2,7 %
Ärzte	2,05 Mrd. Euro	0,3 %
Heil- und Hilfsmittel	1,27 Mrd. Euro	9,1 %
Krankengeld	1,04 Mrd. Euro	7,4 %
Zahnärzte	0,62 Mrd. Euro	9,0 %
Zahnersatz	0,19 Mrd. Euro	2,7 %

*Werte entsprechend der Gliederung §305b SGBV

AOK PLUS Jahresbilanz

Das AOK PLUS Jahr 2023 in Zahlen

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist 2023 wieder in die roten Zahlen gerutscht. Hintergrund: Das Jahr 2023 war durch eine hohe Dynamik geprägt. In Folge der Corona-Krise wurden verschobene Behandlungen nachgeholt, die Inflation stieg stark an, was zu höheren Preisen und Tarifen führte. Gleichzeitig sanken die Finanzreserven. So weist die AOK PLUS für 2023 ein Rechnungsergebnis von minus 99,9 Mio. Euro aus. Das Minus ist vorrangig einer erneuten Vermögensabführung der AOK PLUS an den gesetzlichen Gesundheitsfonds geschuldet.

„Von einer Entspannung der Finanzlage sind wir weit entfernt, zumal die Leistungsausgaben wieder anziehen – plus 5,5 Prozent im 4. Quartal 2023 gegenüber 5,3 Prozent im Vorquartal – und unsere Rücklagen nach der verordneten Abschmelzung nur noch dem gesetzlichen Mindestmaß entsprechen“, kritisiert daher Sven Nobereit, AOK PLUS-Verwaltungsratsvorsitzender der Arbeitgeberseite. Er konstatiert: „Die notwendigen Strukturreformen durch den Bund kommen zu spät oder gar nicht. So

verlagert der Bund Aufgaben in die GKV und entledigt sich dieser Kosten zulasten der arbeitenden Bevölkerung und deren Arbeitgebern.“

Insgesamt hat die AOK PLUS im Jahr 2023 für die Gesundheit ihrer 3,5 Mio. Versicherten rund 14,27 Mrd. Euro in der Krankenversicherung aufgewendet. Die durchschnittlichen Leistungsausgaben je Versicherten stiegen um 5,5 Prozent. Krankenhausbehandlungen verursachten mit 4,7 Mrd. Euro die höchsten Kosten, gefolgt von Aufwendungen für Arzneimittel und ärztliche Behandlungen. Die Verwaltungskosten stiegen gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Prozent auf 0,55 Mrd. Euro.

Zudem bestehe die Gefahr, dass weitere ausgabensteigernde Gesetzesvorhaben zulasten der Beitragszahlenden und Arbeitgeber, wie die Endbudgetierung niedergelassener Ärztinnen und Ärzte oder die Einführung von Geheimpreisen für Arzneimittel, die Situation noch verschärfen, so Nobereit. „Das Bundesgesundheitsministerium schüttet Geld aus, ohne eine Versorgungsverbesserung zu erzielen“, kritisiert er.

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS
Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gesund.es.unternehmen@plus.
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,
Susanne Dietrich,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener

Regionalredaktion:

AOK PLUS:
Rico Schubert

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42–50
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KU

Redaktionsschluss:

29. August 2024

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesund.es.unternehmen** kommt die AOK PLUS 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.



www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier

LF8

AOK im Dialog

Neue Räume – Neue Arbeitswelten?

Frau Church, wie kann Architektur neue Arbeitswelten im Sinne von New Work gestalten?

New Work wird oft mit neuen Möblierungskonzepten gleichgesetzt, doch dieser Ansatz greift zu kurz. Gute Raumgestaltung unterstützt die Mitarbeitenden in ihrer Wirksamkeit. Dabei müssen Raumgestaltung und Unternehmenskultur zueinander passen.

Welche Chancen bietet so ein Veränderungsprozess?

Der Veränderungsprozess ermöglicht es, Arbeitsweisen und -prozesse neu zu strukturieren, sich zu modernisieren und die Arbeitswelt attraktiver zu gestalten. Wichtig ist, die Mitarbeitenden von Beginn an zu integrieren, damit sie den Prozess verstehen und aktiv begleiten können. Wer z. B. seinen festen Arbeitsplatz aufgeben soll, muss die neuen, besseren Möglichkeiten kennen.

Können Räume Kreativität und Innovation fördern?

Ja, aber Räume müssen den Tätigkeitsprofilen der Mitarbeitenden gerecht werden: Wer fokussiert arbeiten muss, braucht ruhige, akustisch gut ausgebaute Zonen. Agiles Arbeiten hingegen benötigt passende Projekträume. Besondere Aufmerksamkeit gilt den gut ausgebauten Zonen, die die Kommunikation fördern.

Erleben Sie Gabriele Church und andere Praktiker aus der Region bei den „AOK PLUS im Dialog“-Veranstaltungen, wie am 13.11.2024 in Zwickau:
→ plus.aok.de/indialog



→ **Gabriele Church**, Architektin und Wirtschaftsmediatorin
Als Arbeitsweltstrategin kombiniert sie ihre Kompetenzen mit 35-jähriger Erfahrung und dem Wissen vieler erfolgreicher Projekte.



Angebote für Arbeitgeber

Seminare und Newsletter: So unterstützt die AOK

Seminare im November

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



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche

Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber

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

→ aok.de/fk/newsletter



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

→ aok.de/fk/kontakt

»Das Sichtbarmachen von Ideen ist sehr wichtig«

Interview

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.





AOK PLUS 

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.