

gesundes unternehmen

Auszeit als Chance

Wie Sie mit Elternzeit, Sabbatical,
Krankheit & Co. umgehen können

→ Ab Seite 4

personal **wissen**

Aktuelle Fachinfor-
mationen für das
Personal- & Lohnbüro

In der Heftmitte

Magazin**themen**

Alternativen zur Kantine
Gesundheitsmanagement
Gewalt in der Pflege

Ab Seite 5

gesundes **unternehmen** –
das Arbeitgebermagazin der AOK Bayern.
Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

AOK Bayern
Geschäftsbereich Marke und Kundenerlebnis
Stromerstraße 5
90443 Nürnberg
aok.de/bayern

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Stadtdeich 2 – 4, 20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de
E-Mail: redaktion@ministrygroup.de
Momentum Data Driven Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg
kontakt@hamburg-momentum.de

Editorial Director: Jochen Brenner

Redaktionsleitung: Per Horstmann

Redaktion: Fionn Birr, Heike Bohn,
Helmut Hillger, Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion AOK Bayern:
Silke Recksiek

Arbeitsrechtliche Beratung:
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden

Gestaltung: Henning Skibbe

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

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Redaktionsschluss: 25. Oktober 2022

ISSN 2366-892X

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

Das bei der Herstellung des Magazins gesundes
unternehmen verwendete Papier verfügt über das
EU-Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Um-
weltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben
Bioqualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher
Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des
Europäischen Druckfarbenverbands (EuPIA) verzichtet.

editorial



*Dr. Irmgard Stippler
Vorsitzende des Vorstandes
der AOK Bayern
Die Gesundheitskasse.*

Veränderungen meistern

In der modernen Arbeitswelt stellen neue Bedürfnisse und Möglichkeiten der Mitarbeitenden für Arbeitgeber häufig neue Herausforderungen dar. Insbesondere dann, wenn ausfallende Arbeitszeiten zu kompensieren sind. Wie Unternehmen mit Ausfällen, seien sie freiwillig oder unfreiwillig, umgehen können, lesen Sie in der Titelgeschichte ab Seite 4.

Jetzt schon anmelden: Wie immer kommen mit dem Jahreswechsel auch sozialversicherungsrechtliche Änderungen. In unseren Online-Seminaren erhalten Sie die Informationen zu allen neuen Regelungen aus einer Hand. Melden Sie sich jetzt unter aok.de/fk/bayern/jahreswechsel für ein kostenloses Seminar an. Nutzen Sie unsere Plattform ganz nach Ihrem Bedarf. Wir informieren und beraten Sie sehr gerne.

Ihre

Dr. Irmgard Stippler

*Titelbild und Inhalt links: Getty Images, Westend61
Inhalt rechts: Sebastian Knoth*

titel **auszeit**

- 4 **Da findet sich schon ein Weg**
Was tun, wenn Mitarbeitende ausfallen?
Zum Glück gibt es Strategien, Ausfälle zu
managen – oder zu verhindern
- 6 **Ausfallmanagement:**
auf Fehlzeiten vorbereitet sein
- 9 **Sofort einsatzfähig**
- 10 **Sabbaticals und Elternzeit:**
gemeinsame Lösungen finden
- 11 **Flexibilität und Homeoffice:**
Personal binden
- 14 **Das Potenzial der Elternzeit**

magazin

- 16 **news & facts**
- 18 **Ergonomie-Beratung zeigt Wirkung**
Die AOK Bayern und der Bund der
Selbständigen – Gewerbeverband
Bayern (BDS Bayern) bieten Ergonomie-
Beratungen an.
- 19 **Gut essen, besser arbeiten**
Wie Unternehmen ihren Mitarbeitenden
ein gesundes Mittagessen ermöglichen
können.
- 20 **Mehr Feedback wagen**
Wie die Stimmung im Unternehmen
ist, können Arbeitgeber durch anonyme
Mitarbeitendenbefragungen erfahren.

22 **Gesundheitsmanagement mit System**

Auch 2022 zertifiziert die AOK
Bayern Firmen für ihr Betriebliches
Gesundheitsmanagement (BGM). Ein
aktuelles Beispiel aus der Praxis.

24 **Psychische Gesundheit: Sven Hannawald im Talk mit Unternehmen**

Die AOK Bayern im Gespräch mit
der Skisprunglegende beim „BGM im
Dialog: AOK-Unternehmertag“.

26 **Digitale Umstellung auf eAU**

Die Digitalisierung des AU-Verfahrens
wird zum 01. Januar 2023 finalisiert.

28 **Verantwortung und Gesellschaft**

Was der Fehlzeiten-Report von AOK und
Partnern über die Unternehmenskultur
in Deutschland verrät.

30 **Hilflos ausgeliefert?**

Wie Betriebliche Gesundheitsförderung
Gewalt in der Pflege verhindern kann.

32 **tipps_trends_termine**

Nachrichten aus dem Berufsalltag,
Tipps für Arbeitgeber und aktuelle
Zahlen.

35 **11 + 1 Fragen an ...**

Sven Plöger

personal **wissen**

In der Heftmitte zum Herauslösen



- Ein Infoservice** für das
Personal- und Lohnbüro,
unter anderem mit den Themen:
- Digitalisierung im Meldeverfahren
 - Sozialversicherungsrecht 2023
 - Finanziell flexibel im Ruhestand





Da findet sich schon ein Weg

Auszeit. Was tun, wenn Mitarbeitende ausfallen? Die Personaldecke ist dünn, das gilt für fast alle Unternehmen. Der Umgang mit Urlaub, Sabbatical, Elternzeit, Fortbildung, Unfall oder Krankheit stellt Firmen oft vor Probleme. Zum Glück gibt es Strategien, Ausfälle zu managen – oder zu verhindern.



Foto: Adobe Stock, Alena Ozerova

Hoch hinaus statt einfach
weg: wie sich Unternehmen
auf Sabbaticals und andere
Ausfälle vorbereiten können.

Es fehlt an Personal in den Betrieben und in den Büros, und das nicht erst seit gestern. Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt, besonders Fachkräfte sind kaum zu bekommen. Für Unternehmen bedeutet das: Wenn kaum genug Personal da ist, um den Betrieb aufrechtzuerhalten, ist jeder Ausfall ein potenzieller Schlag ins Kontor.

Es gibt vielfältige Gründe für Ausfälle. Einige Mitarbeitende kämpfen mit langwierigen Krankheiten, andere sind nach Unfällen für Wochen oder sogar Monate außer Gefecht gesetzt. Doch es gibt auch erfreuliche Gründe für längerfristige Ausfälle: wenn Vater oder Mutter sich in der Elternzeit ihrem Nachwuchs widmet. Oder wenn Fortbildungen gebucht werden, um verantwortungsvollere Aufgaben in der Firma zu übernehmen. In all diesen Fällen zeigen Arbeitgeber gern Verständnis. Auf Fragen nach Sabbaticals oder unbezahltem Urlaub hingegen reagieren sie zuweilen eher ablehnend. Der Grund: das Wissen, wie schwer es ist, jeden einzelnen Ausfall zu kompensieren.

Das Problem ist flächendeckend, der Fachkräftemangel stellt Unternehmen aus allen Regionen und Branchen vor große

Herausforderungen. Die Bundesagentur für Arbeit hat ermittelt, dass im ersten Quartal 2022 in rund 44 Prozent der Unternehmen Fachpersonal fehlte. Und schon 2021 konnte laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung nur rund ein Drittel der Unternehmen alle offenen Stellen besetzen.

Die Lage ist herausfordernd. Weil es an Fachkräften fehlt, weil manche Beschäftigten wochen- oder monatelang ausfallen – und weil weiterhin gelbe Scheine abgegeben werden. 19,7 Tage im Jahr fehlen erwerbstätige AOK-Versicherte im Durchschnitt (mehr darüber ab S.32/33 zum Thema AOK Fehlzeiten-Report).

Was können Unternehmen tun, um arbeitsfähig zu bleiben? Es gibt zwei sich ergänzende Ansätze, mit dem Ausfall von Beschäftigten umzugehen. Der erste ist pragmatisch: Ausfallmanagement verhindert, von plötzlichen Absenzen überrascht und gebeutelt zu werden. Der zweite Ansatz spielt eher über Bande: je angenehmer und gesünder das Arbeitsumfeld, desto geringer Fehlzeiten und Fluktuation. Und je attraktiver der Arbeitgeber, desto geringer ist im Idealfall das Problem mit den fehlenden Fachkräften.



Inhalt



- Seite 6** Ausfallmanagement: auf Fehlzeiten vorbereitet sein
- Seite 9** Sofort einsatzfähig
- Seite 10** Sabbaticals und Elternzeit: gemeinsame Lösungen finden
- Seite 11** Flexibilität und Homeoffice: Personal binden
- Seite 14** Das Potenzial der Elternzeit

Ausfallmanagement: auf Fehlzeiten vorbereitet sein

Irgendjemand fehlt immer, dafür sorgen schon Urlaubstage, Fortbildungen und ungeplante Abwesenheiten. Und irgendwann kommt die nächste Grippewelle. Daher ist es in allen Firmen selbstverständlich, Aufgaben anders zu verteilen, wenn der eine Mitarbeiter oder die andere Mitarbeiterin für einige Tage, Wochen oder sogar Monate ausfällt.

Zumal die meisten Ausfälle keineswegs überraschend kommen. Urlaubszeiten werden in der Regel bewusst mit mehreren Monaten Vorlauf koordiniert. Wer rechtzeitig um die einwöchige Fortbildung oder auch um die dreiwöchige Reha-Maßnahme weiß, kann entsprechend planen und schon vorab eine Vertretung organisieren.

Vorsorge ist die halbe Miete. Vorsorge heißt hier, mehr zu tun, als die Aufgaben der Fehlenden per Zuruf neu zu verteilen. Im Notfall springt die Kollegenschaft gern mal ein, aber auf Dauer? Bereits das normale Arbeitspensum ist in vielen Firmen herausfordernd. Wer schon am Anschlag arbeitet, reagiert gereizt, wenn noch eine Schippe draufgelegt werden soll – und dann womöglich noch eine. Wer ständig Überstunden macht, gefährdet die eigene Gesundheit. Und das kann sich eines Tages rächen.

Das Risiko ist bekannt – und wird häufig ignoriert. Das zeigt eine Umfrage des Software-Anbieters Atoss. Gefragt wurden produzierende Unternehmen, wie sie mit dem Ausfall von Mitarbeitenden umgehen. Überwiegender Tenor der Antworten: wenn es irgendwie geht, das Problem mit Überstunden abfedern, ansonsten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einsetzen. Einen Pool von „Springern“, die in solchen Notfällen einspringen, hatten nur fünf Prozent der Firmen aufgebaut. Ein Sechstel der befragten Betriebe muss gelegentlich Maschinen abstellen – die Ausfälle bringen die gesamte Produktion zum Stillstand.

Wenn Dienstpläne implodieren. Produzierende Unternehmen arbeiten oft in Schichten – und mit entsprechend ausgefeilten Dienstplänen. Dasselbe gilt auch für andere Branchen, beispielsweise die Pflege, Polizei und Feuerwehr, die Gastronomie oder auch die Logistik. In diesen Bereichen wird viel Zeit und Energie darauf verwendet, die Dienstpläne auf die individuellen Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen. Dienstpläne beweisen mitunter, dass das scheinbar Unmögliche eben doch möglich ist.

So bewundernswert diese Leistung ist: Dienstpläne sind oft auf Kante genäht. Schon eine Krankenschreibung zu viel lässt auch manch ausgetüfteltes System implodieren. Wie lässt sich das verhindern?

Freiwillige Vertretung

Basis eines Ausfallmanagements ist eine Liste von Mitarbeitenden, die sich freiwillig als kurzfristig einsetzbare Reserve zur Verfügung stellen – und daher sofort angerufen werden können. Das verhindert, dass Führungskräfte Mitarbeitende aus dem Feierabend oder Urlaub holen (wenn dies auch oft ein unverzichtbarer Plan B ist).



Flexi-Dienste

Bei Flexi-Diensten kann die Arbeitszeit bei Bedarf verlängert werden. Beschäftigte arbeiten also kurzfristig länger, die Überstunden werden an anderen Tagen ausgeglichen.

Springerpool

Weil immer irgendwo jemand fehlt – und sei es nur urlaubsbedingt –, muss immer irgendwo jemand ersetzt werden. Idealerweise bauen Unternehmen einen Springerpool auf. Diese „Springer“ arbeiten immer dort, wo sie gerade benötigt werden. Das bedeutet: Sie brauchen



So unterstützt die AOK

Zuschüsse vom Arbeitgeber:

Damit ihre Angestellten keine gravierenden finanziellen Einbußen erleiden, zahlen einige Arbeitgeber freiwillig Zuschüsse zum Krankengeld.



aok.de/fk/sozialversicherung
> Entgeltfortzahlung und Ausgleichs-
verfahren > Krankengeld
und Zuschüsse des Arbeitgebers

übergreifende Qualifikationen. Das heißt allerdings auch: Bei sehr speziellen Aufgaben können sie überfordert sein.

Joker

„Joker“ decken den Bereich zwischen Springern und der freiwilligen Vertretung ab. Kolleginnen und Kollegen übernehmen die Tätigkeiten in anderen Teams oder Abteilungen, weil sie sich genau für diese Joker-Dienste qualifiziert haben.

Zeitarbeit

Für Aufgaben, die kein spezielles Vorwissen benötigen, können auch Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden. Damit wird dem Stammpersonal keine weitere Arbeit aufgebürdet.

Selbst der beste Dienstplan wird durch ein unzureichendes Ausfallmanagement ausgehebelt. Das setzt zugleich eine gefährliche Spirale in Gang: Mitarbeitende werden stärker belastet. Das kann für Frust sorgen und gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Beides führt zu weiteren Ausfällen und verstärkt damit das Problem.



Fotos: AOK Gemeinschaft (l.); Adobe Stock, nenetus (r.)

Nicht nur in der Pflege: Viele Dienstpläne sind oft am Limit. Mit Reserven, Springern oder Flexi-Diensten können Unternehmen Ausfällen vorbeugen.

Das heißt im Umkehrschluss: Vorbereitet sein hilft. Bei unerwarteten Ausfällen ist Flexibilität gefordert, doch gerade längere Abwesenheiten kommen selten überraschend. Das beweisen die planbaren Urlaubswochen. Warum sollte das für Sabbaticals oder die Elternzeit nicht ebenso gelten?



So unterstützt die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Wer sich um die Gesundheit der Mitarbeitenden kümmert, senkt den Krankenstand, verhindert Fluktuation und erhöht ihre Loyalität, Motivation – und Produktivität.



aok.de/fk/bgf

> Betriebliche Gesundheitsförderung

Der Staat fördert die Gesundheitsförderung:

Der Gesetzgeber sieht steuerliche Freibeträge für die Betriebliche Gesundheitsförderung vor. Wer davon profitieren will, muss allerdings die Rahmenbedingungen beachten.



aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

> Betriebliche Gesundheitsförderung

> Steuerliche Förderung von BGF-Maßnahmen

Sofort einsatzfähig

Seniorkräfte. Auszeiten reißen Lücken? Viele Betriebe könnten dieses Problem zumindest abpuffern: mit früheren Mitarbeitenden, die in Rente sind und doch gern aushelfen wollen – wenn man sie lässt.

In Deutschland arbeiten mehr als eine Million Menschen, die bereits ihren 67. Geburtstag gefeiert haben. Die meisten könnten ihren Ruhestand genießen, doch sie bevorzugen das Arbeitsleben. Es muss ja nicht Vollzeit sein – doch noch eingebunden zu sein ins Arbeitsleben, das steigert die Lebensfreude. Und den Kontostand.

Flexibler Personalpuffer. Vor allem in kleineren Betrieben erweisen sich Ruheständler als treue Arbeitskräfte, hat eine Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) herausgefunden: Sie waren meist bereits jahrelang beim aktuellen Arbeitgeber eingestellt. „Für die Unternehmen fungieren weiterbeschäftigte Rentner als flexibler Personalpuffer“, heißt es in der Studie. Sie entlasten beim täglichen Geschäft und helfen, Auftragsspitzen abzufedern.

Besonders gelegen kommt Arbeitgebern die erfahrene Personalreserve, wenn eine längere Auszeit zu kompensieren ist. Noch mal für ein Vierteljahr den Turbo einlegen – warum nicht? Zumindest, wenn klar ist, dass danach wieder heruntergeschaltet wird. Einarbeitszeit tendiert meist gegen null. Rechtlich ist das Beschäftigen von Seniorinnen und Senioren unkompliziert. Allerdings müssen Arbeitgeber – wenn mehr als eine geringfügige Beschäftigung vorliegt – für sie in die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und sogar in die Rentenversicherung einzahlen. Seniorkräfte haben auch Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, genießen Kündigungsschutz und haben sämtliche üblichen Arbeitnehmerrechte. Da der Renteneintritt bereits erfolgt ist, muss zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden.



Foto: Adobe Stock, gualtiero boffi/EyeEm

Noch einmal Hand anlegen: Viele Seniorekräfte können und möchten weiterhin arbeiten.

So unterstützt die AOK

Seniorkräfte: Die BGF-Experten der AOK beraten Sie gern bei der Umsetzung von Gesundheitskonzepten für ältere Arbeitnehmende in Ihrem Betrieb. Mehr Informationen zur Beschäftigung von Rentenbeziehenden finden Sie unter:



aok.de/fk/sozialversicherung
 > Beschäftigung älterer Arbeitnehmer >
 Beschäftigung von Rentnern

Sabbaticals und Elternzeit: gemeinsame Lösungen finden

Eine Schwangerschaft zum Beispiel bietet genügend Gelegenheiten, sich mit den werdenden Müttern und Vätern über die Elternzeit zu unterhalten. Ein Viertel aller Väter nutzt dieses Gesprächsangebot mittlerweile. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gehen Väter aktuell für durchschnittlich 3,7 Monate in Elternzeit.

Ähnlich bei Sabbaticals, die besonders durch New Work immer beliebter werden. Auch sie haben Vorlauf: Dabei muss festgelegt werden, wann die Auszeit genommen und wie sie finanziert werden soll – und was für den Arbeitgeber zumutbar ist. Am beliebtesten sind Teilzeitmodelle und Arbeitszeitkonten. Beim Teilzeitmodell arbeiten Beschäftigte in Vollzeit, erhalten aber nur einen Teil des Gehalts. Der einbehaltene Teil wird dann während des Sabbaticals ausgezahlt, während die Sozialversicherung weiterläuft. Beim Arbeitszeitkonto werden Überstunden angesammelt, die dann während des Sabbaticals „abgefeiert“ werden. Diese Variante gibt es auch als Zeitwert-

konto. Der Unterschied zu regulären Arbeitszeitkonten besteht darin, dass die geleisteten Überstunden auf die gesamte Lebensarbeitszeit berechnet werden und der Bezugsrahmen über einem Jahr liegt. All diesen Optionen ist gemein, dass sie nicht von heute auf morgen umsetzbar sind. Das gibt Arbeitgebern genügend Zeit, über Lösungen für die Ausfallzeiten nachzudenken.

Gemeinsam eine Lösung finden. Ob Sabbatical oder Elternzeit: Je länger Mitarbeitende fehlen, desto aufwendiger wird es, die Lücke zu füllen. Fällt die Auszeit relativ kurz aus, reicht gerade in kleineren Betrieben häufig eine vorab abgestimmte Dienst- und Urlaubsplanung für die Kollegenschaft. Die anfallenden Aufgaben werden umgeschichtet oder Teams neu strukturiert. Ist ja nur für ein paar Wochen.

Zieht sich die Elternzeit oder das Sabbatical über mehr als drei oder vier Monate hin, wird das kaum ausreichen. Auch kleinere Unternehmen können erwägen, sich an eine Zeitarbeitsfirma zu wenden. Hier gilt: Je eher mit der Suche begonnen wird, desto besser. Denn eine betriebsfremde Person kann nicht sofort 100 Prozent Leistung bringen. Im Idealfall arbeiten die Kolleginnen und Kollegen die „Neuen“ ein und treten anschließend ihre Auszeit an.

Joker, Springer, Zeitarbeit oder Flexi-Dienste: Es gibt viele Möglichkeiten für Unternehmen, Ausfälle abzufedern. Doch das Problem lässt sich auch von der

Auszeit – mit Recht!



Unbezahlter Urlaub, Pflegezeit, Elternzeit, Sabbatical: Es gibt besondere Lebenssituationen, die eine berufliche Auszeit von Mitarbeitenden erfordern. Arbeitgeber können in diesen Situationen unterstützen – müssen aber sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte berücksichtigen.

Sie fragen – AOK-Experten antworten

Sabbatical für Teilzeitkräfte? Es gibt auf jede Frage eine Antwort – im Expertenforum der AOK. An Werktagen bekommen Sie innerhalb von 24 Stunden eine Antwort.



aok.de/fk/expertenforum

Digitales Nachschlagewerk

Sie stehen vor einer Herausforderung und brauchen tiefergehendes Wissen? In unserer Rechtsdatenbank finden Sie aktuelle Urteile, Gesetze und Rundschreiben zu Ihren Fragen zum Sozialversicherungsrecht – einfach, fundiert und topaktuell.



aok.de/fk/rechtsdatenbank



Flexibilität und Homeoffice: Personal binden

Wissen zum Ansehen

Wenn Sie es praxisorientiert mögen und visuell – dann ist unser „Online-Seminar als Video“ die richtige Quelle für Sie. Dort erfahren Arbeitgeber, wie sie ihren Mitarbeitenden berufliche Auszeiten in unterschiedlichen Lebenssituationen ermöglichen können.



aok.de/fk/online-seminare-als-video

anderen Seite angehen. Wie können Unternehmen die Ausfallzeiten minimieren?

Denn laut aktueller Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Gallup fühlen sich nur 17 Prozent der Befragten aktuell emotional an ihren Arbeitgeber gebunden, 83 Prozent von ihnen sind empfänglich für ein Angebot der Konkurrenz. 23 Prozent der Beschäftigten denken darüber nach, innerhalb der kommenden zwölf Monate ihren Arbeitgeber zu wechseln.

Zufriedenheit schweißt zusammen. Deshalb sollten sich Arbeitgeber umhören, worauf ihre potenziell



wechselwilligen Mitarbeitenden jetzt Wert legen. Das Wirtschaftsmagazin "Capital" hat die fünf wichtigsten Faktoren für Zufriedenheit und Freude an der Arbeit zusammengetragen:

1. Sinnhafte Aufgaben
2. Flexible Arbeitszeiten
3. Karriere-Optionen
4. Unternehmenskultur
5. Gutes Gehalt

Der Flexibilität hat Corona zusätzlichen Schwung verliehen. 61 Prozent der Büroangestellten wollen laut einer Umfrage des Elektronikkonzerns Sharp selbst entscheiden, wann sie wo arbeiten. Das Arbeitsbarometer des Personalvermittlers Randstad gibt an, dass ein Drittel der Angestellten eine Hybridlösung bevorzugt: mal im Büro, mal im Homeoffice. Ein kategorisches Nein des Arbeitgebers zu hybriden Arbeitsmodellen imponiert in der neuen Arbeitswelt niemandem mehr. Die Beschäftigten – und ihre Vorgesetzten – haben während der Pandemie gelernt: Wo ein Wille ist, findet sich auch ein Weg. „Viele haben sich erstmals bewusst gemacht, inwieweit die Arbeitsumgebung sie behindern oder beflügeln kann“, sagt die Trendforscherin Birgit

Gebhardt. Das führt zu Ansprüchen auf Mitarbeitendenseite, kann aber auch Arbeitgeber beflügeln – wenn sie anbieten, was den allseits umworbenen Fachkräften wichtig ist.

Weiche Faktoren entscheiden mit. Wie stark darf man sich persönlich einbringen, wie ist der Ton? Wird Wertschätzung gezeigt? Ebenso wichtig: Wie flexibel zeigt sich der Arbeitgeber bei den Arbeitszeiten, den Arbeitstagen und den Arbeitsorten? Wie viel Freiraum gibt es bei täglichen Aufgaben, wie sehen die Entwicklungschancen aus? Insbesondere Frauen achten auf „patriarchalische Verhältnisse in so manchem Unternehmen, die berüchtigte gläserne Decke sowie die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, sagt Jan-Rainer Hinz, Arbeitsdirektor der Unternehmensberatung EY. Wer das ignoriert, wird bald ignoriert werden. Von den umworbenen Fachkräften – und ebenso von kündigenden Mitarbeitenden.

Deshalb ist es sinnvoll, die Wünsche der Beschäftigten zu hören und zu berücksichtigen, sofern möglich. Wer als Arbeitgeber offen auf den Wunsch nach Elternzeit, Sabbatical oder unbezahlten Urlaub reagiert, findet gemeinsam leichter eine tragfähige Lösung. Das spricht sich herum.



Nach der Krankheit wieder einsteigen

Kehren Mitarbeitende nach längerer Abwesenheit an ihren Arbeitsplatz zurück, kann ihnen ein gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) helfen, ihre volle Beschäftigungsfähigkeit wiederzuerlangen.

Anspruch darauf haben alle, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. So führen Sie ein BEM in drei Schritten ein:

1. Abstimmen und informieren:

Vor Einführung eines BEM sollte das Vorhaben mit der Personalvertretung abgestimmt werden. Eine frühzeitige Information etwa über Betriebsversammlungen schafft Transparenz und Vertrauen bei Mitarbeitenden.

2. Vereinbarung schließen:

Formal wird das BEM mit einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung



eingeführt, in der auch Datenschutz und Dokumentation geregelt sind. Anschließend werden die notwendigen Formulare abgestimmt.

3. BEM-Zuständige bestimmen:

Koordiniert werden die BEM-Maßnahmen vom Arbeitgeber oder – bei größeren Betrieben – von einem oder einer BEM-Zuständigen. Größere Unternehmen können ein Integrationsteam bilden.

So unterstützt die AOK

Der Weg zurück:

Vertraut – und doch anders. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt nach längerem Ausfall die Rückkehr ins Arbeitsleben.

Die AOK zeigt, worauf es ankommt.

 aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

BEM einführen – so geht's:

Die AOK hält für Arbeitgeber eine Vielzahl an praktischen Arbeits-hilfen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Download bereit.

 aok.de/fk/bayern/bgf
> Betriebliches Eingliederungsmanagement
> BEM-Verfahren in der Praxis

Das Potenzial der Elternzeit

Elternzeit. Noch immer führt die Elternzeit häufig zu einem Karriereknick. Weil es an Fachkräften mangelt, ist dieser Rückschritt ein großes Problem – denn nur durch berufliche Weiterentwicklung können die Lücken auf dem Personalmarkt gefüllt werden. Um diese Lose-lose-Situation zu lösen, gründete Ricarda Engelmeier MyCollective. Das Münchener Start-up will die Elternzeit zum Karriere-Boost machen. Vier Fragen an die dreifache Mutter.

Muss Elternzeit zum Karriereknick führen?

Ricarda Engelmeier: Im Gegenteil. Sie kann sogar zum Karriere-Kick werden. Elternqualitäten können nach der Rückkehr in den Job zu Führungsqualitäten werden. Ein Beispiel: Wer sich intensiv um ein Baby kümmert, lernt hinhören und sich in andere hineinzuversetzen. Das kann nach der Rückkehr helfen, einen empathischen Führungsstil zu entwickeln. Außerdem lernen Eltern effizient mit ihrer Zeit umzugehen, Prioritäten zu setzen und werden multitaskingfähig.

Wie können Arbeitgeber ihre Angestellten während der Elternzeit unterstützen?

RE: Oft führt die Elternzeit zu einem Kontaktabbruch zwischen Angestellten und ihren Unternehmen. Arbeitgeber können dem entgegenwirken, indem sie Mütter und Väter in der Elternzeit weiterhin aktiv einbinden.

In der Elternzeit lernen – geht das überhaupt?

RE: Natürlich ist die Elternzeit hauptsächlich dazu da, dass Eltern und Kinder Zeit miteinander verbringen. Aber viele Eltern haben in dieser Zeit auch Lust auf mehr – sie wollen intellektuellen Input. Deshalb ist die Elternzeit eine gute Zeit, um sich fortzubilden und wei-

terzuentwickeln. Unternehmen profitieren, wenn ihre Mitarbeitenden Elternzeit nehmen. Allerdings nur, wenn sie anschließend auch wieder erfolgreich dort anknüpfen können, wo sie aufgehört haben.

Welchen Effekt kann die Elternzeit auf die Unternehmenskultur haben?

RE: Frauen nehmen durchschnittlich deutlich länger Elternzeit als Männer und sind unter anderem deshalb bislang deutlich seltener in Führungspositionen. Das muss sich ändern. Menschen, die Elternzeit genommen haben und anschließend trotzdem Karriere machen, können Wegbereiter für eine positive Unternehmenskultur sein, die nicht nur Beruf und Familie, sondern auch Karriere und Familie vereinbart.

Dr. Ricarda Engelmeier (42), promovierte Ökonomin und Mutter von drei Kindern, gründete vor drei Jahren MyCollective. Das Münchener Start-up hilft Unternehmen, ihre Talente während der Elternzeit in Workshops, Coachings und mit Vorträgen zu begleiten und zu fördern und beim Wiedereinstieg in den Job zu unterstützen.



Foto: David Laubmeier

Vorteile für Firmenkunden

Neuer Übergangsbereich bei Mini- und Midijobs

Flexibel fortbilden. Mit der Erhöhung des Mindestlohns ab 1. Oktober 2022 wurde die Geringfügigkeitsgrenze nicht nur erhöht, sie wird ab diesem Zeitpunkt auch dynamisch gestaltet. Außerdem wurde die Grenze für den Übergangsbereich auf 1.600 Euro angehoben. **Einen Überblick, was diese Neuerungen für Arbeitgeber in der Praxis bedeuteten, erhalten Sie mit dem neuen Online-Training Übergangsbereich der AOK Bayern.**

Mit den Online-Trainings der AOK erwerben Sie Wissen, praxisnah und interaktiv. Jederzeit und an jedem Ort zu Themen wie:

- Beiträge
- Versicherungspflicht und -freiheit
- Meldungen
- Entgeltfortzahlung
- Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit
- Let's benimm (Knigge für Azubis)
- Betriebliche Altersversorgung (bAV)
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- Beschäftigung von Studenten

Ihr fachspezifisches Wissen können Sie in abwechslungsreichen, zeitsouveränen und interaktiven Lerneinheiten

verbessern – wo Sie wollen, wann Sie wollen, so schnell Sie wollen und sooft Sie wollen. Das Teilnehmerzertifikat kann nach dem Training einfach und schnell heruntergeladen werden.

Ab sofort steht Ihnen auch **das neue Online-Training Übergangsbereich** mit allem Wichtigem zur Beitragsberechnung und Meldungen für Beschäftigungen im Übergangsbereich ab dem 1. Oktober 2022 zur Verfügung.

Alle Online-Trainings finden Sie über unser exklusives Service-Angebot AOK-eDialog.



aok.de/fk/bayern/edialog
> **Online-Training**



61%

sind mit der
Anzahl an Berufsreisen
unzufrieden

92%

erwarten bei mehr
Berufsreisen ein
höheres Gehalt oder
andere Vorteile

23%

sind bereit, deshalb den
Job zu wechseln

24%

achten bei Dienstreisen
auf Nachhaltigkeit

Dienstreise- lust: Beschäftigte wollen wieder mehr unterwegs sein

Elf Milliarden Euro hat die deutsche Wirtschaft im Coronajahr 2021 durch gestrichene Dienstreisen gespart. Laut einer aktuellen Studie wächst die Nachfrage nach Geschäftsreisen 2022 wieder – mit ihr aber auch der Anspruch der Reisenden. Die Welt der Geschäftsreisen befindet sich im Wandel.

Laut der aktuellen jährlichen Studie des US-amerikanischen Software-Unternehmens SAP-Concur gibt es aber Grund zur Sorge. Für 61 Prozent der Umfrageteilnehmenden entspräche die aktuelle Anzahl an Berufsreisen nicht ihren Erwartungen. Wenn Unternehmen darauf nicht reagierten, würde sich fast ein Viertel der Geschäftsreisenden zeitnah nach einer neuen Stelle umsehen. 82 Prozent der Unternehmen bewilligen so viele Reisen wie vor der Pandemie, aber auf einen kleineren Kreis verteilt.

92 Prozent der Befragten erwarten bei mehr Geschäftsreisen ein höheres Gehalt, andere Vorteile oder mehr Reiseflexibilität. Auch Nachhaltigkeit ist für 24 Prozent wichtig geworden.

Von den rund 4.000 befragten Geschäftsreisenden sowie Reisemanagerinnen und Reisemanagern gehen außerdem alle davon aus, dass ihre Aufgaben in den nächsten zwölf Monaten anspruchsvoller werden. Wohin die Reise geht, entscheidet aber jedes Unternehmen selbst.

Fotos: Getty Images, axill (l.); Adobe Stock, Vasyt (r.)



Kompetenz ist gefragt

Gesundheitsinformationen. Viele Menschen haben große Probleme, qualitativ hochwertige und vertrauenswürdige Informationen zu Gesundheitsthemen zu erhalten. Das hat eine repräsentative forsa-Umfrage im Auftrag des AOK-Bundesverbandes unter 2.000 Mitbürgerinnen und Mitbürgern ergeben. Für rund zwei Drittel der Befragten ist es eher schwierig oder sogar sehr schwierig zu beurteilen, ob Gesundheitsinformationen gesichert sind. Auch das Finden von Informationen zu Unterstützungsangeboten bei psychischen Problemen wird von knapp zwei Dritteln als schwierig oder sehr schwierig eingeschätzt.

„Die Schwierigkeit, gesicherte Gesundheitsinformationen zu bekommen, ist bei vulnerablen Gruppen noch stärker ausgeprägt“, betont Dr. Carola Reimann, Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes. So haben Personen mit schlechtem Gesundheitszustand tendenziell häufiger Probleme bei der Beschaffung und Beurteilung gesundheitsrelevanter Informationen als der Durchschnitt. Chronisch kranke Menschen berichten auch etwas häufiger über Schwierigkeiten bei der Suche nach professioneller Hilfe. Und gerade Jüngere haben laut Umfrage überdurchschnittlich oft Probleme zu beurteilen, ob eine ärztliche Zweitmeinung sinnvoll wäre.

So unterstützt die AOK

Der medizinische Informationsservice AOK-Clari-medix beantwortet rund um die Uhr telefonisch Fragen zum Thema Gesundheit. Der Service ist für AOK-Mitglieder kostenfrei.

 aok.de/clarimedix

Mitarbeitende in besten Händen

Beschäftigte, die bei der AOK Bayern versichert sind, profitieren von zahlreichen Vorteilen.

Gesundheitsnavigator

Der AOK-Gesundheitsnavigator bietet eine zuverlässige Online-Suche nach Ärzten, Krankenhäusern, Hebammen und Notfallinformationen.

 aok.de/gesundheitsnavigator

Die passende Absicherung

Zusatzversicherung. Die Gesundheitskasse bietet Ihren Mitarbeitenden nicht nur den Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung, sondern vermittelt auch attraktive Zusatzversicherungen nach persönlichem Bedarf. Damit kann der AOK-Schutz sinnvoll und individuell mit Preisvorteil ergänzt werden. Mit der Versicherungskammer Bayern steht der AOK ein starker Partner zur Seite. Die Zusammenarbeit der beiden Marktführer in Bayern garantiert beste Versicherungsleistungen und optimalen Service aus einer Hand. Weitere Infos finden Sie hier.

 aok.de/bayern/zusatz

Ergonomie-Beratung zeigt Wirkung

Foto: BDS Mehrwert GmbH



Die AOK Bayern und der Bund der Selbständigen – Gewerbeverband Bayern (BDS Bayern) bieten im Rahmen einer gemeinsamen Kooperation Ergonomie-Beratungen an. Die Wittmann Entsorgungswirtschaft GmbH, Mitglied im BDS Bayern, hat Mitarbeitende schulen lassen. Ein Best-Practice-Beispiel.

Wichtige Bausteine der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sind ergonomische Arbeitsplätze. Noch immer sind Muskel-Skelett-Erkrankungen eine der Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeiten. Laut Zahlen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiO) sind sie auch im Pandemiejahr 2021 mit 16,1 Prozent neben Atemwegserkrankungen die häufigste Krankheitsursache. Bezogen auf die Dauer der Erkrankungen lagen Muskel-Skelett-Erkrankungen mit 21,4 Prozent sogar auf dem ersten Platz.

Besser vorbeugen als behandeln. „Grundsätzlich ist es immer leichter, Rückenschmerzen vorzubeugen, als sie behandeln zu lassen. Wir können eine Menge selbst dazu beitragen, den Rücken zu entlasten. Angefangen von der richtigen Einstellung des Bürostuhles und der Schreibtischhöhe bis hin zu kleinen Übungen, die zwischendurch im Büro umgesetzt werden“, sagt Walter Lang, Berater für BGM und im Auftrag der BDS Mehrwert GmbH in interessierten Mitgliedsunternehmen unterwegs. So auch in der Wittmann Entsorgungswirtschaft GmbH. Das Unternehmen bietet seit 1957 maßgeschneiderte Abfall-Gesamtlösungssysteme

und ist eines der wenigen privatwirtschaftlich geführten Komplettentsorgungsunternehmen im Großraum München.

Die AOK Bayern unterstützt das Unternehmen bereits seit vielen Jahren mit betrieblichen Gesundheitsberichten und im Bereich der Rückengesundheit. „Das Thema Rückengesundheit spielt nicht nur für unsere Fahrerinnen und Fahrer, sondern auch am Büro-Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden eine große Rolle. Das Angebot der Ergonomie-Beratung über die Kooperation von BDS und AOK haben wir sehr gerne angenommen und konnten dadurch den Beschäftigten direkt und unkompliziert etwas Gutes tun, in ihre Gesundheit investieren und damit letztendlich auch ins eigene Unternehmen. Denn wer ohne körperliche Beschwerden am Arbeitsplatz tätig sein kann, ist weniger krank und hoffentlich auch zufriedener am Arbeitsplatz. Für unser Unternehmen hat sich die zeitliche Investition definitiv gelohnt“, so Alexander Wittmann, Leitung Fuhrpark und Disposition.

Mitgliedsunternehmen im Bund der Selbständigen (BDS) können jederzeit eine Beratung zur Ergonomie anfragen. Kontakt: walter.lang@bds-mehrwert.de



Der BDS Bayern bildet mit rund 15.000 Mitgliedsunternehmen und über 300 Ortsverbänden ein Netzwerk für Gewerbetreibende und Freiberufler in Bayern. Veranstaltungen und Beratungsangebote für die Mitgliedsunternehmen organisiert die BDS Mehrwert GmbH, eine hundertprozentige Tochter des BDS Bayern. Auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanage-

ments (BGM) arbeiten die AOK Bayern und die BDS Mehrwert GmbH (für den BDS Bayern) seit September 2021 eng zusammen – für das Wohl der Mitgliedsunternehmen sowie für ihre Mitarbeitenden.

„Wir wollen gesundheitsbezogene Maßnahmen für die Mitgliedsunternehmen des BDS langfristig erlebbar machen und mit verschiede-

nen Aktionen Anreize für Betriebliches Gesundheitsmanagement bieten“, sagt Simone Helbig, Fachbereichsleiterin im Bereich Gesundheitsförderung der AOK Bayern. Konkret bedeutet das: Innerhalb der zunächst auf zwei Jahre angelegten Partnerschaft werden Jahresthemen definiert. Im ersten Jahr ist dies „Ergonomie am Arbeitsplatz“, im zweiten Jahr „Resilienz“.

personal wissen

Für das
Personal- und
Lohnbüro

Digitalisierung im Meldeverfahren schreitet voran

Um das Melde- und Beitragsverfahren in der Sozialversicherung im Sinne der Digitalisierung und Entbürokratisierung weiterzuentwickeln, bringt das neue, achte SGB-IV-Änderungsgesetz ab 2023 wesentliche Änderungen. Die Regelungen sind noch nicht verabschiedet.

Sozialversicherungsausweis fällt weg. Die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises fällt ab dem 1. Januar 2023 weg. Stattdessen muss der Arbeitgeber in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer der Beschäftigten vorliegt, immer erst eine obligatorische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung im Rahmen des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens vornehmen. Erst bei erfolgloser Abfrage sind die Daten aus dem neuen Versicherungsnummer-Nachweis zu entnehmen, der den Sozialversicherungsausweis künftig ersetzt.

Elternzeit melden. Bei der elektronischen Übermittlung von Daten an die Elterngeldstellen für die Zahlung des Elterngelds ist es notwendig, dass die Krankenkassen frühzeitig den Beginn und das Ende einer Elternzeit erfahren. Aus diesem Grund ist ab dem 1. Januar 2024 der Beginn und das Ende der Elternzeit von Beschäftigten den Sozialversicherungsträgern im Rahmen des allgemeinen elektronischen Meldeverfahrens durch den Arbeitgeber mitzuteilen.

Digitale Unbedenklichkeitsbescheinigungen. Das bisher papiergestützte Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wird ab dem 1. Januar 2024 durch ein vollständig digitalisiertes Verfahren ersetzt.



Foto: Adobe Stock, SOMKID

So unterstützt die AOK

Immer auf dem Laufenden bleiben:

Jetzt für den Firmenkunden-Newsletter der AOK Bayern anmelden unter:

 [aok.de/fk/bayern/medien-und-seminare/
medien/newsletter/](https://aok.de/fk/bayern/medien-und-seminare/medien/newsletter/)



Foto: Unsplash, Ian Schneider

Neues im Sozialversicherungsrecht 2023

Zum Jahreswechsel gibt es wieder viele gesetzliche Neuerungen, die sich unmittelbar auf die Entgeltabrechnung auswirken. Die wichtigsten Punkte haben wir für Sie zusammengefasst.

Betriebsprüfung. Ab dem 1. Januar 2023 wird für Arbeitgeber die Übermittlung der Entgeltdaten im Rahmen der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) verpflichtend. Damit werden die prüfrelevanten Daten direkt aus dem Entgeltabrechnungssystem des Arbeitgebers elektronisch an den zuständigen Rentenversicherungsträger übermittelt. Auf Antrag des Arbeitgebers kann in begründeten Einzelfällen aber für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf die elektronische Übermittlung der gespeicherten Entgeltabrechnungsdaten verzichtet werden.

Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten an Arbeitgeber. Die Krankenkasse erstellt keine Meldung direkt nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Der Arbeitgeber muss eine Anfrage schicken, erst dann stellt die AOK die Arbeitsunfähigkeitszeiten zum Abruf zur Verfügung.

Mindestlohn für Azubis. Die Einstiegshöhe der gesetzlichen Mindestvergütung wird jährlich angehoben. Bei einem Ausbildungsbeginn im Jahr 2023 beträgt die Vergütung monatlich 620 Euro.

Unternehmensnummer. Bei dem elektronischen Stamm-

datenabruf, dem elektronischen Lohnnachweis und der UV-Jahresmeldung ist für den Meldezeitraum ab Januar 2023 die neue Unternehmensnummer (UNRS) zu verwenden. Die UNRS setzt sich aus der zwölfstelligen Unternehmensnummer und einem dreistelligen Unternehmenskennzeichen zusammen.

Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz. Der bundesweit für alle gesetzlichen Krankenkassen geltende durchschnittliche Zusatzbeitragssatz, der nur in wenigen Ausnahmefällen zum Tragen kommt, soll ab 2023 um 0,3 Prozentpunkte auf 1,6 Prozent steigen. Die Höhe des individuellen Zusatzbeitragssatzes regelt jede Krankenkasse in ihrer Satzung.

Aktuelles im Lohnsteuerrecht. Zum 1. Januar 2023 wird die Arbeitslohn Grenze zur Pauschalisierung der Lohnsteuer bei kurzfristiger Beschäftigung von 120 auf 150 Euro je Arbeitstag angehoben. Die Pauschalversteueroptions soll auch nach Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ihre praktische Bedeutung nicht verlieren. Die Regelung befindet sich noch im Gesetzgebungsverfahren und ist noch nicht in Kraft.

Weitere Informationen zu den Neuerungen ab dem 1. Januar 2023 erhalten Sie ab 8. November auf dem Arbeitgeberportal.



aok.de/fk/bayern/jahreswechsel

Sie fragen, Experten antworten



Übungsleiterpauschale. Ein Arbeitnehmer verdient mit seiner Hauptbeschäftigung in unserem Unternehmen 3.500 Euro brutto monatlich. Er hat zusätzlich seit 1. August eine Nebenbeschäftigung beim örtlichen Sportverein aufgenommen und verdient dort monatlich 1.000 Euro. Wie ist der Verdienst bei dem Sportverein beitragsrechtlich zu bewerten und welche Meldungen sind notwendig?

Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen grundsätzlich Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro im Kalenderjahr, die steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung sind. Übersteigen die Beträge aber den Freibetrag von 3.000 Euro, sind sie steuer- und beitragspflichtig.

Die Ausschöpfung der Übungsleiterpauschale en bloc für die Monate August bis Oktober ist zulässig. Ab 1. November ist die zweite Beschäftigung auch sozialversicherungspflichtig (Anmeldung mit Beitragsgruppe 1111 und Personengruppe 101).

Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! aok.de/fk/expertenforum

kurz & knapp

Sozialversicherungspflicht in einer Rechtsanwalts-gesellschaft

Gesellschafter-Geschäftsführer. Rechtsanwälte, die als Gesellschafter-Geschäftsführer in einer Rechtsanwalts-gesellschaft tätig sind, können als abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig sein. Rechtsanwälte seien zwar unabhängige Organe der Rechtspflege, aber deswegen nicht automatisch von der Sozialversicherungspflicht ausgeschlossen. Entscheidend sei der Einzelfall. So entschied das Bundessozialgericht am 28. Juni 2022 (Az.: B 12 R 4/20 R) und wies damit die Revisionen von fünf Rechtsanwälten zurück.

Jeder der fünf Kläger verfügt in dem Fall nicht über die gesellschaftsrechtliche Rechtsmacht (nur Minderheitsgesellschaft) und kann daher nicht über die Geschicke der Rechtsanwalts-gesellschaft bestimmen. Zudem enthalten die Geschäftsführer-verträge typische Regelungen für eine abhängige Beschäftigung.

Jahressteuergesetz 2022

Regierungsentwurf. Die Bundesregierung hat am 14. September 2022 einen Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2022 erstellt, der verschiedene Änderungen im Steuerrecht in der Regel ab 1. Januar 2023 beinhaltet. Dazu zählen unter anderem:

- der vollständige Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen
- die Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags
- die Anhebung des Ausbildungsfreibetrags
- die Steuerfreistellung des Grundrentenzuschlags

Das weitere Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten.

Elterngeldstellen und Krankenkassen digital

Datenübermittlung. Ab dem 1. Juli 2023 sollen die Elterngeldstellen die erforderlichen Daten für das Mutterschaftsgeld elektronisch bei den Krankenkassen anfordern. Voraussetzung ist, dass die Antragstellerin auf Elterngeld der elektronischen Datenübermittlung zustimmt.

Bis Juni 2023 bleibt es beim bisherigen Papierverfahren. Die Krankenkasse stellt also bis Mitte des kommenden Jahres der Versicherten zur Beantragung des Elterngelds einen Nachweis über die Mutterschaftsgeldzeiten aus.

Bisher soll das elektronische Meldeverfahren ab Juli 2023 nur für Antragstellerinnen von Elterngeld gelten, die Mutterschaftsgeld erhalten. Gegebenenfalls wird das elektronische Verfahren auch auf die Fälle ausgedehnt, in denen die Antragstellerin auf Elterngeld kein Mutterschaftsgeld bezieht (sogenannte Negativbescheinigung).

Finanziell flexibel im Ruhestand

Zum 1. Januar 2023 soll die Hinzuverdienstgrenze bei einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen. Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung soll erheblich steigen. Das Gesetzgebungsverfahren hierzu ist noch nicht abgeschlossen.

Hinzuverdienstregelung ab 2023. Ziel der geplanten Neuregelung aus dem achten SGB-IV-Änderungsgesetz ist es, die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten grundlegend zu reformieren.

Die Änderungen sollen zum 1. Januar 2023 in Kraft treten. Bei vorgezogenen Altersrenten soll die Hinzuverdienstgrenze ganz entfallen, um den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler gestalten zu können.

Hinzuverdienst bei Erwerbsminderungsrenten. Auch bei den Erwerbsminderungsrenten sollen die Hinzuverdienstgrenzen merklich angehoben werden. Bundesminister Heil spricht hier von einem deutlichen Signal für erwerbsgeminderte Menschen, denen eine Brücke in den Arbeitsmarkt gebaut werden soll. Weitere Informationen gibt es auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).



bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/8-sgb-iv-aenderungsgesetz.html

Infos

Nähere Informationen zu vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrenten finden Sie auf den Online-Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund:



deutsche-rentenversicherung.de

Aktuell

Lernen jederzeit. Die kostenfreien Lernprogramme der AOK unterstützen Sie im beruflichen Alltag. Das Online-Training Übergangsbereich wurde aufgrund der Minijob- und Mindestlohnreform grundlegend überarbeitet und erklärt umfassend die Änderungen bei den Midijobs seit 1. Oktober 2022.

Online-Training Übergangsbereich



aok.de/fk/bayern/edialog

Rechengrößen. Eine Übersicht über die Beitragssätze in allen Sozialversicherungszweigen für 2023 finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal. Außerdem gibt es hier die aktuellen Grenzwerte und Sachbezugswerte für das kommende Jahr. Damit Sie keinen Termin für Meldungen und Beitragszahlungen verpassen, steht dort auch ein Kalender mit allen Fälligkeitsterminen bereit. Die Rechengrößen sind größtenteils noch nicht endgültig verabschiedet.

Überblick Beiträge und Rechengrößen 2023



aok.de/fk/tools

Gut essen, besser arbeiten

Mittagspause. Wenige kleine und mittelständische Betriebe unterhalten eine eigene Kantine. Für ihre Mitarbeitenden gibt es eine Reihe von gesunden Alternativen, die satt machen und schmecken.

Das schnelle Sandwich am Schreibtisch, der Schokoriegel auf der Fahrt zur Kundin oder zum Kunden: Im Arbeitsalltag fällt eine gesunde Ernährung häufig schwer. Dabei können auch Unternehmen ohne Kantine einiges für ein ausgewogenes Essensangebot tun.

Essensmarken: Liegen Restaurants in der Umgebung, stellen digitale Essensmarken die erste Lösung dar. Diese kann man bei vielen Partnerbetrieben einlösen – am besten natürlich bei der Salatbar oder dem Obststand um die Ecke. Apps erleichtern die Abwicklung, und durch den steuerfreien Zuschuss gibt es für Mitarbeitende einen finanziellen Benefit – und für Arbeitgeber die Chance, sich als fürsorglicher Betrieb zu zeigen.

Essensautomaten: Nicht jeder Essensautomat ist befüllt mit Kalorien- und Zuckerbomben. Es gibt an vielen Orten Anbieter, die spezielle Essensautomaten mit gesunden Sandwiches, Salaten und warmen Speisen befüllen. Der Fokus liegt dabei häufig auf der regionalen Herkunft der Zutaten und der Abfallvermeidung bei der Verpackung.

Foodtrucks: Die Kantine auf vier Rädern – da ist der Spaziergang an der frischen Luft gleich Teil des Menüs. Liegen andere Unternehmen in der Nähe, können sie gemeinsam Foodtruck-Betriebe anfragen und so die ganze Woche einen bunten und vor allem gesunden Speiseplan erstellen.

Lieferdienste: Neben den klassischen Anbietern existieren spezialisierte Arbeitslieferdienste mit wechselnden Gerichten und Mehrwegbehältern. Aus einem wechselnden Mittagsangebot können die Mitarbeitenden ein Menü ihrer Wahl bestellen – häufig ist auch eine vegetarische oder vegane Alternative dabei.

Gemeinsam kochen und essen: Man nehme eine gut ausgestattete Küche, einen im Kalender geblockten Termin, wechselnde Organisatoren und Organisatorinnen – fertig ist die gemeinsam gekochte Mittagsmahlzeit, Teambuilding inklusive. Kochen mit frischen und gesunden Zutaten ist auch für Betriebe im ländlichen Raum eine gut umsetzbare Option und kann im Sommer sogar als Picknick draußen stattfinden.

Für zwischendurch: Getränke und gesunde Snacks zur freien Entnahme, regelmäßig befüllte Obstkörbe, Mehrweg-Wasserflaschen im Unternehmenslook, frische Verpflegung bei Besprechungen – Ideen, mit denen Mitarbeitende bei der gesunden Ernährung unterstützen werden können.

Foto: Adobe Stock, sonyakamoz



Mehr als satt

Die Pausen- und Esskultur ist ein wichtiges Thema. Arbeitgeber können gesunde Ernährung zum Teil der Unternehmenskultur machen. Ein erholsames Pausenumfeld kann sich positiv auf die Corporate Identity auswirken. Das kommt Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen zugute. Mehr zum Thema auf:



[aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/
gesund-es-essen-bei-der-arbeit](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesund-es-essen-bei-der-arbeit)

Mehr Feedback wagen

Mitarbeitendenbefragungen. Wie ist die Stimmung im Unternehmen? Das können Arbeitgebende durch Gespräche mit den einzelnen Arbeitnehmenden herausfinden – oder sie nehmen eine anonyme Mitarbeitendenbefragung vor.

Gute Mitarbeitende sind rar: 1,2 Millionen unbesetzte Stellen gibt es nach Information der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland aktuell. Daher ist es für Unternehmen entscheidend, zumindest das aktuelle Personal zu halten. Vorgesetzte müssen deshalb verstehen lernen, was Arbeitnehmende denken und erwarten. „Mängel in der Unternehmenskultur sind einer der häufigsten Gründe für Unzufriedenheit und Kündigungen“, sagt Florian Kunze, Professor für Organizational Behaviour an der Universität Konstanz, der seit Jahren zu Mitarbeitendenbefragungen forscht.

Unternehmenskultur heißt, sich an unternehmensinternen Werten und Normen zu orientieren. Sie zeigt sich in Zusammenarbeit, Kommunikation und Strukturen, kurz: wie das Unternehmen selbst funktioniert. „Zu den Grundpfeilern zählen Vertrauen, Respekt, Anerkennung, individuelle Förderung, Fürsorge, Zusammenarbeit, Teamgeist und Führung“, sagt Kunze. Seit Beginn der Pandemie komme außerdem der physischen und psychischen Gesundheit eine hohe Bedeutung zu. Auch Themen wie Gender-Gerechtigkeit, Diversity und Nachhaltigkeit sowie Entscheidungskompetenzen oder Möglichkeiten, sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen, werden wichtiger.

Mitarbeiterbindung ist wichtig. „Viele Firmen haben erkannt: Mitarbeitende zu binden ist so wichtig wie Talente zu gewinnen. Bei jeder Kündigung verliert das Unterneh-

men Know-how. Dies zu ersetzen und neu aufzubauen kostet Zeit, Ressourcen und Geld“, sagt der Experte. Neben klassischen Mitarbeitendenbefragungen, die in der Regel alle zwei bis drei Jahre in Unternehmen laufen, werden deshalb immer regelmäßiger kurze themenspezifische Befragungen gemacht.

Doch Vorsicht, Mitarbeitendenbefragungen wecken Erwartungen: Beschäftigte wollen die Ergebnisse – auch wenn sie kritisch ausfallen – transparent im Unternehmen kommuniziert sehen. Geschieht das nicht oder werden sie gar als Druckmittel eingesetzt, ist die Möglichkeit der Mitarbeitendenbefragung für einen zukünftigen Einsatz verbrannt. Daher sollten Top-Managements ihre Sicht auf die Ergebnisse offen zur Diskussion stellen.

Welche Auswirkung eine sehr gute Unternehmenskultur hat, zeigt die Studie von Great Place to Work von 2021. Firmen, die in Employer Branding und wertschätzende Arbeitsplatzkultur investieren, erzielen signifikant bessere Werte in den Bereichen Fluktuation, Krankenstand und Bewerberquoten. Auch die Coronapandemie haben diese Unternehmen besser gemeistert. Ein offenes Ohr gegenüber den Bedürfnissen von Beschäftigten und eine enge Beteiligung an der Entwicklung, den Arbeitsplatz freundlicher zu gestalten, machen Arbeitgeber attraktiver und konkurrenzfähiger – etwa auf dem Bewerbungskmarkt. Denn eine empathische und moderne Unternehmenskultur sollte heute weitverbreitet sein.



Foto: Adobe Stock, LUMINA IMAGES

Gemeinsam mit der AOK. Das wissenschaftliche Institut der AOK, WiDO, bietet Arbeitgebern einen speziellen Service. Zusammen mit Betriebsärzten und -ärztinnen, Personalexpertinnen und -experten sowie Betriebsräten entwickelte das WiDO einen Katalog, aus dem sich Unternehmen gemeinsam mit AOK-Fachleuten einen individuell zugeschnittenen Fragebogen zusammenstellen können.

Mit über 120 standardisierten Fragen misst der Katalog Indikatoren aus Gesundheit und Krankheit am Arbeitsplatz aus Perspektive von Mitarbeitenden. Damit lassen sich Gesundheitsgefährdungen und -potenziale erheben. Erfragt werden aber auch Bedingungen, Führungsverhalten oder Bezahlung. „Es liegen Vergleichszahlen von rund 300 Unternehmen und mehr als 65.000 Befragten vor. Damit bieten wir Betrieben Anhaltspunkte, wo sie bei einem bestimmten Thema stehen“, sagt Klaus Zok, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am WiDO. „Daneben kann jedes Unternehmen zusätzlich eigene Themen einbringen.“

Das WiDO erfasst die Daten anonym, wertet sie aus und erstellt einen Ergebnisbericht. Daraus resultierende betriebsbezogene Informationen oder sonstige sensible Daten verarbeitet das Institut nur nach Weisung des beauftragenden Unternehmens

Von selbstgestrickten Befragungen rät Florian Kunze ab. „Es darf keine Rückschlüsse auf einzelne Personen geben, sonst entsteht ein großer Vertrauens-

verlust.“ Über den Erfolg einer Befragung entscheiden seiner Meinung nach mehrere Faktoren: Einbindung der Mitarbeitenden in die Fragestellungen, eine breite Kommunikation über Ziele und Sinn, die Individualisierung auf die jeweilige Organisation, eine systematische Auswertung der Daten, Datensicherheit und die Steuerung der Folgeprozesse.

So unterstützt die AOK

Mitarbeiterbefragungen: Unternehmen, die Interesse an Mitarbeiterbefragungen haben, finden weitere Informationen auf der Homepage des WiDO:

 wido.de/forschung-projekte/praevention/mitarbeiterbefragungen/

Weitere Informationen zur Durchführung von Analysen und Mitarbeiterbefragungen finden Sie bei Ihrer AOK vor Ort oder hier:

 aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit/grundlagen/betriebliche-gesundheitsfoerderung/bgf-und-bgm-in-der-praxis-umsetzen/

Gesundheitsmanagement mit System

Seit 2016 zertifiziert die AOK Bayern Firmen für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Die umgesetzten Qualitätsstandards im Unternehmen können mit dem Siegel „Gesundes Unternehmen“ in Bronze, Silber oder Gold bestätigt werden. Ein aktuelles Beispiel aus der Praxis.

Bereits zum zweiten Mal wurde Deutschlands zweitgrößter kommunaler Krankenhausverbund, die München Klinik, als „Gesundes Unternehmen“ mit dem Silber-Zertifikat ausgezeichnet.

Bereits seit 2012 engagiert sich die München Klinik mit vielfältigen Themen im Bereich BGF. Die München Klinik ist ein Verbund aus vier Kliniken der höchsten Versorgungsstufe mit Standorten in Bogenhausen, Harlaching, Neuperlach, Schwabing sowie der Fachklinik für Dermatologie und Allergologie in der Thalkirchner Straße. Daneben gehören zu dem Klinikverbund das medizinische Dienstleistungszentrum Medizet und eine eigene Akademie.

Trotz der vielschichtigen Unternehmensstruktur schaffte es die München Klinik mit Unterstützung der AOK Bayern, Strukturen aufzubauen, die die ersten Schritte aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung in ein systematisches Gesundheitsmanagement überführten. Heike Schuder, Leitung Betriebliches Gesundheitsmanagement Stabsstelle BGM und Betriebsärztlicher Dienst, der München Klinik, war von der ersten Stunde an dabei und verantwortlich für die Umsetzung. „In der München Klinik werden die Gesundheit, das Glück und die Motivation der

Beschäftigten großgeschrieben. BGM setzt hier mit Herz, Hand und Verstand an, denn zufriedene Mitarbeitende sind die Voraussetzung für ein erfolgreiches innovatives Unternehmen“, so Heike Schuder. Damit die vielfältigen Projekte gestemmt werden können, wurden für jede Klinik sowie für Medizet und Akademie Multiplikator*innen benannt, die vor Ort das Thema Gesundheit mit ihren eigenen Ideen beleben. Regelmäßige Schulungen, begleitet durch die AOK Bayern, sowie Treffen zum Erfahrungsaustausch geben immer wieder neue Impulse und Synergien aus anderen Bereichen. So profitieren die aktuell rund 7.000 Mitarbeitenden aus über 80 Ländern von der Vielfältigkeit in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Mittlerweile ist eine Vielzahl an Teilprojekten etabliert. Hier nur ein paar Beispiele:

Gesunder Start in die Ausbildung. Mit dem „Schulprojekt Akademie“ bietet die München Klinik im Rahmen des BGM ihren Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung fest verankerte gesundheitsrelevante Themen an wie z. B. Sportangebote und Rauchfrei.



Voraussetzungen für ein Zertifikat. Grundlage der Zertifizierung ist ein bundesweit einheitlicher AOK-Qualitätsstandard, der sich an gängigen BGM-Kriterien orientiert. Ziel ist es, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im BGM in Gang zu setzen. Je nach Stufe werden die Zertifizierungen von Auditoren der AOK Bayern oder von der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS GmbH) durchgeführt. Bewerben können sich Unternehmen, die folgende Grundvoraussetzungen erfüllen:

- Im Betrieb bestehen für das BGM entsprechende Strukturen wie ein Arbeitskreis Gesundheit.
- Es ist eine für das BGM verantwortliche Person benannt.
- Gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.

Weitere Informationen und Ihre Ansprechperson vor Ort finden Sie unter:



aok.de/fk/bayern/gesundheit
> Angebote für Ihre Betriebliche Gesundheit



Foto: AOK Bayern

Von Mitarbeitenden – für Mitarbeitende. Unter dem Motto „Wir für Sie!“ stand die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden bereits vor der Pandemie ganz besonders im Fokus. In mehreren besonders belasteten Bereichen wurden nach einer in Kooperation mit der KUVB durchgeführten anonymisierten schriftlichen Befragung Workshops mit den Beschäftigten durchgeführt. Unter AOK-Moderation wurden die Belastungssituationen von den Beschäftigten konkretisiert, priorisiert und Verbesserungsideen eingebracht. So konnten auf der Kardiologischen Intensivstation die Kommunikation und der Austausch zwischen Pflegekräften und Ärzt*innen durch gemeinsame Visiten verbessert werden. In einer Station wurden baulich Rückzugsmöglichkeiten geschaffen, um Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, in Ruhe erledigen zu können (z. B. Arztbriefe diktieren, Patienten-Dokumentation). Für Mitarbeitende in der Apotheke wurde der Fokus auf Fortbildungen gelegt und damit die Zufriedenheit der Beschäftigten verbessert. Mit dem Ziel der Verbesserung der Erholungsfähigkeit und einer Entschleunigung im Arbeitsalltag wird das Projekt auch zukünftig weitergeführt.

Krisenintervention entlastet Mitarbeitende. Das klinische Kriseninterventionsteam der München Klinik ist als BGM-Teil-

projekt deutschlandweit einzigartig. Das klinikinterne Kriseninterventionsteam unterstützt Mitarbeitende, Patienten und Angehörige und leistet psychosoziale Unterstützung in traumatisierenden, schwer auszuhaltenden Situationen. Eine zeitnahe Intervention hilft langfristig, Mitarbeitende gesund zu erhalten und erlebte psychische Belastungen besser zu verarbeiten.

Die München Klinik ist stolz, mit einem eigenen Kriseninterventionsteam (KiT) die psychosoziale Gesundheit zu unterstützen: „Psychosoziale Unterstützung für unsere Beschäftigten, aber auch für Patient*innen und ihre Angehörigen hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir schaffen damit ein Auffangnetz für berufliche Ausnahmesituationen, aber auch wenn die private Welt unserer Mitarbeitenden aus den Fugen gerät. Hier übernimmt die München Klinik als Arbeitgeberin Verantwortung“, sagt Susanne Diefenthal, Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin der München Klinik. Die Verfügbarkeit von professioneller Krisenintervention für alle Menschen im Krankenhaus kommt dabei insbesondere dem Pflegepersonal zugute. Denn das Personal wird dadurch in Krisensituationen vom KiT entlastet und muss diese Situationen nicht selbst auffangen.

Für ihren Einsatz in Sachen Gesundheit wurde die München Klinik bereits 2018 „Silber“-zertifiziert und in 2021 rezertifiziert.

Psychische Gesundheit: Skisprunglegende im Talk mit Unternehmen

Fotos: Sven Hannawald, AOK Bayern



Sven Hannawald berichtete bei der Veranstaltungsreihe „BGM im Dialog: AOK-Unternehmertag“ über seinen Weg aus dem psychischen Tief. Er appellierte an Führungskräfte, achtsam zu sein, und dies ihren Mitarbeitenden vorzuleben.

Vom sportlichen Hoch ins psychische Tief. Als Skispringer hat er Geschichte geschrieben: Sven Hannawald war bei der Vierschanzentournee erster Tagesieger aller vier Wettbewerbe und hat damit einen Traum wahr werden lassen. Nach dem sportlichen Hoch folgte ein tragischer Absturz: Burnout, Klinikaufenthalt, Karriereende.

Mut zum Neinsagen. Von Juni bis Juli „tourte“ der legendäre Skispringer als AOK-Botschafter für psychische Gesundheit durch neun bayerische Städte. Im Rahmen der AOK-Veranstaltungsreihe „BGM im Dialog“ gab er sehr persönliche Einblicke in sein Seelenleben. Der heute 47-Jährige berichtete sehr of-



fen über seinen Weg aus dem psychischen Tief, welches sich durch Motivationslosigkeit, Abgeschlagenheit und nächtliche Schweißausbrüche äußerte. Er machte seine Burnout-Erkrankung öffentlich, ließ sich in einer Klinik behandeln und beendete seine beeindruckende Skispringer-Karriere. Rückblickend stellt Hannawald fest, dass unbemerkt sein Akku über Jahre immer leerer geworden sei. Die 24/7-Mentalität ist mitunter schuld daran. Er musste lernen, Anfragen abzulehnen und Grenzen zu ziehen: Aufgaben nur mit 80 Prozent Aufwand anzugehen, funktionierte bei ihm nicht. Sein Motto heute: 4 gewinnt – Erfolg in Balance, s. Autogrammkarte.

Psychische Gesundheit im Arbeitsleben. Auch wenn Hannawalds Geschichte über 20 Jahre her ist, ist sie aktueller denn je. Die psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Arbeitswelt zu wahren, ist ein herausforderndes Thema für Führungskräfte. Zwar eröffnen Digitalisierung, Smartphone & Co. viele Möglichkeiten, jedoch birgt die Always-on-Mentalität das Risiko, dass man selbst und die Mitarbeitenden nicht mehr richtig abschalten können. Inzwischen liegen bundesweit psychische Erkrankungen nach Muskel-Skelett-Erkrankungen auf Platz zwei. Die Coronapandemie hat mit Homeoffice und weiteren Belastungen im Privaten, zu dieser Entwicklung beigetragen. Hannawald appellierte

an die bayerischen Unternehmerinnen und Unternehmer, achtsam mit den eigenen Ressourcen und denen der Beschäftigten zu sein und dies aktiv vorzuleben. In Fachvorträgen des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (BBW) und von BGM-Experten der AOK Bayern wurden Wege aufgezeigt, wie Unternehmen und Mitarbeitende den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt begegnen können.

So unterstützt die AOK

Wie lassen sich psychische Belastungen reduzieren und Wohlbefinden sowie Gesundheit der Belegschaft fördern? Die AOK Bayern hat rund um das Thema passende Angebote. Sie kann bayerische Unternehmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit Vorträgen, Trainings, Seminaren und Workshops unterstützen. Informationen zu den BGM-Angeboten der AOK Bayern finden Sie hier:

 aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit/psychische-gesundheit/



Foto: AOK-Gemeinschaft

Umstellung auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) geht in die letzte Phase

Jährlich werden mehr als 77 Millionen Arbeitsunfähigkeiten in Deutschland festgestellt und mittels Papiervordruck in dreifacher Ausführung von Ärzten und Zahnärzten bescheinigt. Eine Digitalisierung dieses Verfahrens wurde lange diskutiert und wird nun schrittweise bis 1. Januar 2023 final umgesetzt. Ab Januar 2023 steigen dann nach den Krankenkassen und Ärzten auch die Arbeitgeber in das eAU-Verfahren ein.

Das neue Verfahren bietet viele Vorteile für alle Beteiligten. Die eAU kann sicherer und schneller an den Arbeitgeber und die Krankenkasse zugestellt werden. Das Verfahren zur Übermittlung der eAU entbindet die Versicherten von der Zustellpflicht an den Arbeitgeber sowie die Krankenkasse. Die eAU beseitigt Medienbrüche und reduziert die Erstellungs- und Übermittlungskosten. Die eAU sorgt für die lückenlose Dokumentation bei den Krankenkassen und sichert damit die schnelle Zahlung von Krankengeld und die reibungslose Abwicklung des Umlageverfahrens nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz.

Was ist im eAU-Verfahren für Arbeitgeber zu beachten? Für die **Teilnahme am eAU-Verfahren** benötigen Arbeitgeber oder ihre Steuerberater ein systemgeprüftes Programm, eine elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem.

Abrufberechtigt für eAU-Meldungen ist immer der Arbeitgeber, bei dem für den angefragten Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Außerdem muss der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit sowie ihre voraussichtliche Dauer vorab mitgeteilt haben.

Eine gute Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist rund um die Thema Arbeitsunfähigkeit also weiterhin entscheidend: Der Arbeitnehmer muss sich unabhängig vom neuen eAU-Verfahren weiterhin bei seinem Arbeitgeber arbeitsunfähig melden – daran ändert sich nichts. Diese Information wird in Zukunft an den Dienstleister, wie beispielsweise einen Steuerberater, weitergegeben, der dann die Anfrage bei der Krankenkasse starten kann.

Bei Mehrfachbeschäftigten kann jeder Arbeitgeber die eAU-Daten abrufen.

Bei Arbeitsunfähigkeiten von **geringfügig Beschäftigten** ist ebenfalls die Krankenkasse des Minijobbers die richtige Ansprechperson, daher ist es wichtig, auch bei Minijobbern die Krankenkasse in den Entgeltabrechnungsprogrammen zu hinterlegen. Die Minijob-Zentrale kann keine Auskunft zur eAU geben.

Die **Krankenkassen stellen die Daten** nach vorheriger Anforderung des Arbeitgebers über den **Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung** datenschutzgerecht **zum Abruf bereit**.

Auch der **Zeitpunkt der Abfrage** ist entscheidend: In der Regel ist eine AU-Bescheinigung erst Pflicht, wenn ein Arbeitnehmer länger als drei Tage erkrankt. Darüber hinaus übermitteln die Ärzte die Daten gegebenenfalls erst am Abend an die Krankenkassen. Eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber ist daher in der Regel frühestens am fünften Tag einer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

Die **eAU beinhaltet** neben dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Krankenhausaufenthalts auch die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf dessen Folgen beruht oder ob eine Berufskrankheit vorliegt.

Neues bei der Vorerkrankungsanfrage. Für die Anfrage von anrechenbaren **Vorerkrankungen** auf die Entgeltfortzahlung gilt übrigens auch ab dem 1. Januar 2023 weiterhin das EEL-Verfahren.

Neu dabei ab 2023:

- Alle für die aktuelle AU relevanten Vorerkrankungszeiten werden bereitgestellt (anrechenbare und nicht anrechenbare)
- Maßgebender Beginn der 12-Monats-Frist wird übermittelt
- Ende der Entgeltersatzleistung wegen Ablauf der Leistungsdauer wird ohne vorherige Anforderung durch den Arbeitgeber übermittelt

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur eAU auf dem Fachportal für Arbeitgeber:



aok.de/fk/bayern/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/elektronische-au-bescheinigung/

Verantwortung und Gesellschaft

Gesunde Arbeit. Der Fehlzeiten-Report 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik, zeigt: Unternehmen in Deutschland wollen mehr Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt übernehmen, doch es mangelt noch an Know-how. Gleichzeitig wird deutlich, dass verantwortungsvolle Unternehmen bereits heute zur Gesunderhaltung der Beschäftigten beitragen und sie stärker motivieren und besser binden.

Verantwortliches unternehmerisches Handeln ist ein zentraler Baustein nachhaltigen Wirtschaftens. Etliche Negativbeispiele der letzten Jahre haben große Debatten über die Verantwortung von Unternehmen ausgelöst. Umweltschutz, Geschlechtergleichstellung oder Ressourcenschonung sind nur einige Punkte, die Betriebe mit Produktionsstätten rund um den Globus und interkontinentalen Lieferketten berücksichtigen müssen, wenn sie Unternehmensverantwortung ernst nehmen wollen.

Vor diesem Hintergrund bedeutet zukunftsorientiertes Wirtschaften auch, Beschäftigte leistungsfähig, motiviert, verantwortungsbereit und gesund zu halten – genau hier greift die Betriebliche Gesundheitsförderung. Der Fehlzeiten-Report 2022 untersucht, wie Verantwortung, Nachhaltigkeit und Gesundheit zusammenhängen und was dies für zeitgemäßes Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet.

CSR: eine Herausforderung für Deutschland. So kurziert seit einigen Jahren der Begriff „Corporate Social Responsibility (CSR) durch die Unternehmenswelt. Dahinter verbirgt sich das selbst verordnete Ziel, gesellschaftliche Verantwortung in unternehmerisches Denken und Handeln einzubeziehen und sozial, ökologisch sowie ökonomisch verträglich zu wirtschaften.

Ab 2024 wird aus Freiwilligkeit Pflicht: Per EU-Verordnung kommt eine CSR-Berichtspflicht für Unternehmen ab 250 Beschäftigten nach Deutschland. Auch wenn

kleine und mittelständische Unternehmen davon nicht unmittelbar betroffen sind, werden sie aber voraussichtlich Geschäftspartnern, die der Berichtspflicht unterliegen, Auskunft über sich geben müssen.

Es gibt einiges aufzuholen: Sowohl 2014 als auch 2019 lagen deutsche Unternehmen im europäischen Vergleich bei der Durchführungsquote zentraler Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich hinter dem Durchschnitt. Deshalb werden im Fehlzeiten-Report mögliche Vereinfachungen für CSR-Umsetzungen vorgestellt: Neben Standards wie UN Global Compact (UNGC) oder dem Audit Scheme (EMAS) werden auch der Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und der ISO 26000 als Orientierungshilfe für CSR-Richtlinien diskutiert.

Diversity: mehr als eine Kosten-Nutzen-Rechnung.

Auch das Thema Diversität spielt in gesunde Unternehmensverantwortung mit hinein. Eine Belegschaft, die homogen wirkt, weil zum Beispiel überwiegend weiße, inländische Mitarbeitende beschäftigt sind, weist trotzdem Unterschiede auf: die Qualifikationen der Beschäftigten, die Beschäftigungsformen (Vollzeit, Teilzeit), das Alter der Belegschaft und vieles mehr. Damit verbunden sind häufig Ungleichheitsverhältnisse. Ziel des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen unter anderem aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern.





2024

wird per EU-Verordnung
ein CSR-Bericht für Unternehmen
ab 250 Beschäftigten Pflicht.

Im Fehlzeiten-Report werden auch aktuelle Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung von 2022 vorgestellt, die verdeutlichen: Beschäftigte in Unternehmen mit ausgeprägter Gesundheitsfürsorge und Berücksichtigung von Umwelt und Gemeinwohl sind gesünder. Sie berichteten von weniger körperlichen, psychosomatischen und emotionalen Beschwerden, fehlten seltener krankheitsbedingt und gingen seltener entgegen ärztlichen Rats zur Arbeit. Darüber hinaus zeigen Beschäftigte aus Unternehmen mit stärkerer Sozialverantwortung eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation, fühlten sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden und waren zufriedener mit ihrer Arbeit. Fürsorgliches Verhalten für die Gesundheit der Beschäftigten äußert sich auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung, die der Gesunderhaltung der Beschäftigten dient, und hilft gesundheitliche Risiken zu minimieren. Diese Ergebnisse sollten Unternehmen

ermutigen, weitere Schritte in Richtung eines werteorientierten, nachhaltigen Wirtschaftens zu gehen. Mit einer Diversitäts-Arbeitsgruppe (selbstverständlich ebenso divers in der Zusammensetzung) oder einer Betriebsversammlung zum Thema Vielfalt kann eine Sensibilisierung und Qualifizierung erreicht werden. Dabei ist wichtig: Das „Anderssein“ soll über eine rein „ökonomische Ressource“ hinausgehen.

So unterstützt die AOK

Fehlzeiten-Report 2022:

„Verantwortung und Gesundheit“: so der Titel des aktuell erschienenen Fehlzeiten-Reports 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik. Hier erfahren Sie mehr zu den einzelnen Fachbeiträgen und können den Fehlzeiten-Report direkt bestellen.



[wido.de/publikationen-
produkte/buchreihen/
fehlzeiten-report](https://wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/fehlzeiten-report)

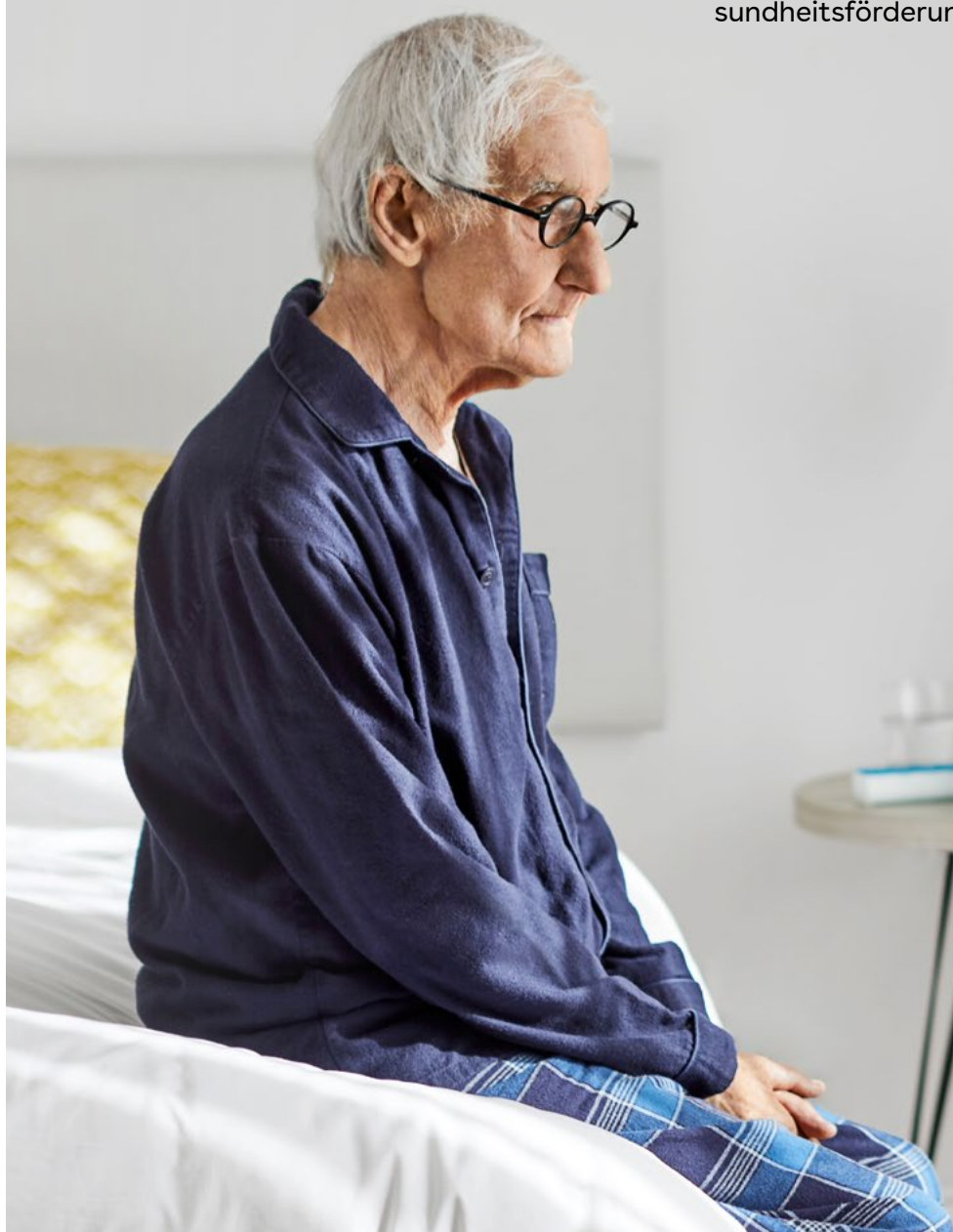
Konkrete Hilfe: Die BGF-Experten der AOK beraten Sie gern bei der Umsetzung von Gesundheitskonzepten in Ihrem Betrieb und bieten auf Wunsch Ernährungs-Workshops für Ihre Mitarbeiter an. Hier finden Sie Ihren Ansprechperson:



aok.de/fk/gesundheit >
Ansprechpartner

Hilflos ausgeliefert?

Anstrengung. Gewalt in der Pflege hat viele Gesichter und wird nicht bloß über körperliche Auseinandersetzungen sichtbar. Wie Betriebliche Gesundheitsförderung vorbeugen kann.



Immer helfen wollen müssen. „Stundenlang saß ich mit meiner betagten Mutter in der Notaufnahme“, erzählt Werner Winter, Experte für Betriebliche Gesundheitsförderung des AOK-Bundesverbands. „Viele Leute waren da, vermeintlich ging nichts vorwärts. Man konnte spüren, wie die Pflegerinnen und Pfleger sowie die Patientinnen und Patienten immer angespannter wurden.“ Pflegekräfte, ob in Notaufnahmen oder in der Altenpflege, benötigen eine hohe Belastungsfähigkeit. Gleichzeitig kämpfen sie mit steigender Arbeitsbelastung durch den Pflegekräftemangel, dem körperlichen und seelischen Kraftbedarf, der zunehmenden Bürokratisierung und der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung. Das ergab eine Untersuchung von Werner Winters Fachbereich zur aktuellen Situation in der Pflege. Dass Pflegepersonen mit Leid und Tod zu tun haben, komme auch noch dazu, so Winter. „Kann man sich wegen des Zeitdrucks nicht so um alle kümmern, wie man es eigentlich möchte, entlädt sich mitunter Aggression“, sagt er mit Verweis auf eine Studie des Zentrums für Qualität in der Pflege zum Thema Gewaltprävention. Doch verbale oder körperliche Gewalt kann auch von den Menschen ausgehen, die gepflegt werden. Denn auch sie stehen unter Druck, sind mit der Situation unzufrieden oder traurig, all dem jedoch hilflos ausgeliefert.

Anforderung und Unterstützung neu verteilen. Die Coronapandemie hat laut der genannten Umfrage die prekäre Situation in den Einrichtungen noch einmal verstärkt. Wirksame Hebel, das Personal besser vor Überlastung und daraus resultierenden Folgen zu schützen, gibt es dennoch. Unterstützen können Trainings in den Bereichen Bewegung, Ernährung oder Stressbewältigung, da diese die Gesundheitskompetenz der Pflegekräfte fördern. Nachholbedarf gibt es bei Maßnahmen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel transparente Arbeitsorganisation, verlässliche Schichtplänen oder eine gerechte Arbeitsteilung in Teams. Auch eine gute Life-Balance oder gelebte Pausenkultur sind noch eher die Ausnahme. „Aus aktuellen Forschungen wissen wir, dass langfristige Effekte für mehr Gesundheit am ehesten zu erwarten sind, wenn persönliche Trainings und gesunde Arbeitsbedingungen miteinander kombiniert werden“,

Krankenstand Erwerbstätiger



Quelle: Blindtext xyz

Im Jahr 2021 war der Krankenstand AOK-Versicherter in pflegenden Berufen um ein Drittel höher als in allen anderen Branchen.

sagt BGF-Experte Winter. „Sobald Beschäftigte ihre eigenen gesundheitlichen Kompetenzen verbessern und sich parallel dazu die Bedingungen am Arbeitsplatz positiv verändern, können Belastungen sinken.“ Dann nämlich werden Anforderungen und Unterstützung neu verteilt: Nicht nur die Pflegekraft baut ihre eigene Gesundheitskompetenz aus, sondern im Umfeld wird gemeinsam geschaut, was sich verbessern lässt. Aus einzelnen hilflosen Helfenden kann so ein resilientes Miteinander werden.

Gut für sich und andere sorgen können. Für Werner Winter ist das gelebte Achtsamkeit. Achtsam zu sein bedeute schließlich nicht, sanftmütig durch die Gegend zu laufen oder bei Stress richtig zu atmen. Gemeint ist vielmehr ein anderer Blick auf das, was im Pflegealltag geschieht – und erweiterte Möglichkeiten der Mitwirkung. „Trotz Belastung gut für sich selbst sorgen zu können, darum geht’s“, fasst Winter zusammen. „Das hilft, auch in herausfordernden Situationen gelassen zu bleiben.“ Zwar ist der Personalmangel in der Pflege mit mehr Selbstfürsorge noch lange nicht behoben. Allerdings sind Pflegeeinrichtungen, in denen von der Führungsebene bis zur angelernten Kraft eine Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit gelebt wird, erheblich attraktivere Arbeitgeber. In Zeiten von Fachkräftemangel und angesichts des steigenden Interesses der Öffentlichkeit an dem, was in Pflegeeinrichtungen passiert, ist gesunde Achtsamkeit also in mehrfacher Hinsicht und für alle Beteiligten sehr hilfreich.

So unterstützt die AOK

Pflege.Kräfte.Stärken.

Präsenz- und Onlineangebote: Unterstützung einer gesundheitsförderlichen Organisationskultur; außerdem: BGF-Preis in der Pflege.

 aok.de/bayern/bgfpflege

In Ihrer Nähe

AOK-Angebote: Die AOK bietet überall auch Unterstützung vor Ort. Ansprechpersonen finden Sie im Internet.

 aok.de/fk/bayern/bgf > Ansprechpartner



Vier Tipps für eine positive Fehlerkultur

Fehler nicht verteufeln. Fehler können dazu führen, dass ein Unternehmen sich weiterentwickelt. Eine positive Fehlerkultur akzeptiert Fehler und lernt aus ihnen.

Die Schuldfrage aufbrechen. Oft suchen Menschen nach einem Schuldigen, wenn ein Fehler begangen wurde. Deshalb scheuen sich Mitarbeitende, Fehler zuzugeben. Dies ist aber der erste Schritt, um die Ursache zu erkennen. Fehler sind oft Resultate aus Strukturen oder Prozessen. Für eine positive Fehlerkultur empfiehlt es sich für Führungskräfte, ein Vertrauensverhältnis in der Belegschaft aufzubauen. Dabei sollte die Suche nach einer Lösung wichtiger sein als die Schuldfrage.

Fehler machen lernen. Fehler zuzugeben will gelernt sein. Eine Veränderung hin zu einer positiven Fehlerkultur kann aber dauern und braucht Zeit. Für eine glaubwürdige Kommunikation beginnt jede positive Fehlerkultur auch bei den Führungskräften. Wenn selbst die Chefin oder der Chef Fehler offen einräumt und Learnings daraus teilt, wirkt sich das positiv auf die Mitarbeitenden aus.

Konstruktive Unternehmenskultur. Meistens passieren Fehler im Stress oder unter Zeitdruck. Die Basis einer positiven Fehlerkultur liegt in einem konstruktiven Miteinander und einer offenen Kommunikation. Die Beschäftigten können sich einbringen und gemeinsam nach Ursachen von Fehlern suchen. So kann ein gemeinsames Bekenntnis zueinander sowie ein Leitbild entstehen.

AOK-Tipp: Eine offene Kommunikationskultur und soziale Unterstützung sind ein guter Garant für Fehlerbekenntnisse und Innovationskraft. Wie Führungskräfte ihre Kompetenzen in diesen Bereichen stärken können, zeigt das Online-Programm „Gesund führen“ der AOK.



aok-gesundfuehren.de

Termine

Trends-&Tipps-Seminare 2023 Jahreswechsel.

Im kommenden Jahr stehen wieder zahlreiche gesetzliche Neuerungen an, die sich auf die Sozialversicherung auswirken. Damit Arbeitgeber und Beschäftigte in Lohn- und Personalbüros gut informiert sind, veranstaltet die AOK Bayern wieder die kostenfreien Seminare „Trends & Tipps 2023“.

Weniger Unfälle, mehr Berufskrankheiten

Arbeitsunfälle 2021. Das Unfallrisiko in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst ist 2021 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle betrug im vergangenen Jahr 759.993. Das waren 45.514 mehr als im Vorjahr, aber immer noch deutlich weniger als 2019 (811.722), meldet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).

Die Zahl der Wegeunfälle nahm 2021 um fast zwölf Prozent auf 170.853 gegenüber dem Vorjahr zu. Sie blieb damit aber ebenfalls deutlich unter dem Niveau von 2019 (186.672). Die Zahl der tödlichen Unfälle bei der Arbeit stieg um 56 auf 370. Hinzu kamen 140 Unfälle im außerberuflichen Zusam-

menhang. Die Zahl der tödlichen Wegeunfälle sank um elf auf 227.

Durch die Coronapandemie stiegen 2021 die Anzeigen einer Berufskrankheit sowie deren Anerkennungen stark an. Gab es 2019 noch 80.132 Verdachtsanzeigen auf eine Berufskrankheit, so waren es im ersten Pandemiejahr 2020 schon 106.491 und im Jahr 2021 dann 227.730 Verdachtsanzeigen. Die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten stieg dementsprechend auf 123.626. Hierfür war jedoch nicht allein die Coronapandemie verantwortlich, sondern auch eine Gesetzesänderung zum Jahreswechsel 2020/2021, die die Definition, Prävention und Entschädigung von Berufskrankheiten neu geregelt hat.



Themen sind die Änderungen bei den Beschäftigungen im Minijob- und Übergangsbereich, die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), Neues bei Beiträgen und Meldungen. Anmeldung über:

 aok.de/fk/online-seminare

DASA - Deutschlands größte Arbeitsweltausstellung

In Dortmund befindet sich die DASA (Deutsche Arbeitsschutzausstellung), die auf der Größe von fast zwei Fußballfeldern viele Facetten der Arbeitswelt präsentiert. In temporären Sonder- und laufend aktualisierten Dauerausstellungen geht es ergänzend um Themen wie Bildschirmarbeit, wie wir 2030 arbeiten werden, oder es werden Branchen vorgestellt wie die Welt der Elektrizität oder die Gesundheitsbranche.

 dasa-dortmund.de

Aktuelle Zahlen zur eAU

eAU. Bis zum 12. Oktober 2022 haben Ärzte und Krankenhäuser bereits 35.127.906 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen elektronisch an die Krankenkassen übermittelt.

35.127.906

Arbeitsunfähigkeits-
bescheinigungen wurden bereits
elektronisch an die
Krankenkassen übermittelt

Ab dem 01. Januar 2023 sind Arbeitgeber verpflichtet, die AU-Daten erkrankter Mitarbeitender elektronisch bei deren Krankenkassen abzurufen.

Digitalisierung. Auf der Homepage der gematik GmbH sind transparent die relevanten Schlüsselkennzahlen der Anwendungen der Telematikinfrastruktur (TI) aufgeführt. Hierzu gehören auch die eAUs. Die Zahlen werden täglich aktualisiert.

Die gematik ist gesamtverantwortlich für die TI im deutschen Gesundheitswesen und gibt im Dashboard einen kompakten Überblick über den Stand der Digitalisierung.



[gematik.de > dashboard](https://gematik.de/dashboard)

Wissen, was gilt

**Melden
Sie sich jetzt
gleich an.**

Trends & Tipps 2023

In den Jahreswechselseminaren „Trends & Tipps 2023“ erfahren Sie, was im nächsten Jahr rund um die Sozialversicherung wichtig ist. Melden Sie sich am besten gleich zu einem der Online-Seminare an.



aok.de/fk/online-seminare

Sven Plöger

In unserem ganz speziellen Fragebogen beantworten Prominente für
gesundes unternehmen elf wiederkehrende Fragen und eine ganz persönliche ...

- 1) **Big Boss, Teamleiter oder Azubi – welche Position würden Sie in einem Betrieb gerne einnehmen?**
Teamleiter! Für Azubi bin ich zu alt. Mit 1,90 m bin ich zwar vielleicht big, aber nicht der Typ Boss.
- 2) **Ihr Traumberuf als Kind?**
Ich wollte als Dreijähriger Vogel werden, sagen meine Eltern. Heute weiß ich, dass das nicht geht, aber Meteorologe ist schon nah dran.
- 3) **Was sollte ein eine gute Vorgesetzte oder ein guter Vorgesetzter unbedingt beherrschen?**
Empathie haben und die individuellen Stärken des Teams erkennen.
- 4) **Sie stranden mit Kolleginnen und Kollegen auf einer einsamen Insel: Ihre erste Teambuilding-Maßnahme?**
In den Himmel gucken, Wasser heranschaffen, eine Schutzhütte bauen.
- 5) **Mit wem würden Sie gerne mal eine Firma gründen und warum?**
Mit jemandem, der versteht, wie wichtig Nachhaltigkeit ist!
- 6) **Deutschland ist aus Ihrer Sicht ein guter Wirtschaftsstandort, weil ...**
... es uns immer noch viel besser geht als den Menschen in vielen anderen Ländern. Wir müssen aber aufpassen: Übersättigung kann gefährlich sein.
- 7) **Woran sparen Sie zuletzt?**
An gutem Essen.
- 8) **Welche Marke/welches Produkt hätten Sie gerne erfunden?**
Den Rollkoffer mit Bremse, damit er im Zug nicht immer selbstständig auf Reisen geht.
- 9) **Welches Produkt braucht kein Mensch?**
Davon gibt es leider so viele. Würden wir die weglassen, hätten wir wohl schon die halbe Miete beim Klimaschutz.
- 10) **Was können Sie unter Stress besonders gut?**
Klare Gedanken fassen und strukturiert arbeiten.
- 11) **... und was geht gar nicht unter Druck?**
Also, Leute, ich verrate doch nicht alles!
- +1) **Und noch ganz persönlich: Sie beschäftigen sich in Ihrem neuesten Buch mit dem Klima in den Alpen und wie die Menschen sich anpassen müssen. Was haben Sie dabei über die Veränderungsbereitschaft von uns Menschen gelernt?**
Die Alpen schützen uns vor extremem Wetter. Ohne Alpen hätten wir in der Mitte Europas eine Tornado-Allee wie in den USA. Wir können Klimafreundlich in die Alpen reisen und das Schützenswerte sehen und spüren. Die Veränderungsbereitschaft von Menschen wächst, wenn sie die empfindsame und erholsame Natur erleben.

Zur Person

Deutschlands bekanntester Meteorologe moderiert mehrere Radio- und Fernsehwettersendungen, hält Vorträge, dreht Dokus zum Thema Klimawandel und war in der Pilotenausbildung tätig. Dass er sich gut mit dem Wetter auskennt, ist für den gebürtigen Bonner auch eine Lebensversicherung, denn er ist ein Hobbyflieger. Plöger ist verheiratet und lebt in Ulm. Ehrenamtlich engagiert er sich für mehrere Hilfsorganisationen.



Foto: Sebastian Knoth



In Bewegung – der **AOK-Newsletter** für Arbeitgeber

Abonnieren Sie den kostenlosen Newsletter der AOK für Arbeitgeber und erhalten Sie jeden Monat Neuigkeiten zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheit direkt in Ihr E-Mail-Postfach.

Ob aktuelle Änderungen des Sozialversicherungsrechts, Beispiele aus der Praxis und Expertentipps für mehr Gesundheit in Ihrem Betrieb oder Informationen über AOK-Services, Aktionen und Veranstaltungen in Ihrer Region oder Kooperationen der Gesundheitskasse: Mit den regionalen Ausgaben des AOK-Arbeitgeber-Newsletters bleiben Sie immer auf dem Laufenden für Ihr Unternehmen.

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.

Foto: AOK-Gemeinschaft



Hier für
den Newsletter
anmelden:

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