

1·2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwortliche

Im Gleichklang Ehrenamt und Arbeit

→ S. 4

Von AOK-Gesundheitstagen profitieren → S. 23

Willkommenskultur im Unternehmen → S. 26

So gelingt die Übernahme von Azubis → S. 28

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Bayern
Geschäftsbereich
Marke und Kundenerlebnis
Frauentorgraben 49
90443 Nürnberg
aok.de/bayern

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Sie möchten uns Ihre neue
Adresse mitteilen, das
Magazin abbestellen oder
zusätzliche Exemplare
anfordern? Dann mailen
Sie uns unter
gesundunternehmen@
by.aok.de.

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

Redaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn, Silke Siems,
Heike Wegener, Maria Zeitler

Regionalredaktion:

AOK Bayern: Silke Recksiek

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/KMGU

Redaktionsschluss:

13. November 2024

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



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

LF8

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



Wie passt die Arbeit zum Privatleben?

Zeitaufwendige Hobbys und Ehrenämter sind Teil der Arbeitswelt: kommunalpolitisches Engagement, Vorlesen im Seniorenheim, Einsätze für die freiwillige Feuerwehr, Schöffendienst, Aufforstungsprojekte. Das Engagement der Beschäftigten und Unternehmen hat zahllose Formen. Wie Arbeitgeber damit umgehen können, ist genauso individuell wie das Engagement.

In unserer Titelgeschichte zeigen wir, wie Vereinbarkeit von Beruf und Engagement oder Hobbys gelingen kann, Arbeitgeber davon profitieren und Beschäftigte sich wertgeschätzt fühlen.

Angenehmer Nebeneffekt: Im besten Fall können die Beschäftigten ihre im Ehrenamt benötigten Fähigkeiten auch im Unternehmen einsetzen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Irmgard Stippler

Jederzeit für Sie erreichbar

**AOK-Arbeitgeberservice**

Rund um die Uhr an 365 Tagen
im Jahr: **089 21586878**

**Mein Arbeitgeberservice**

Der Weg zu Ihrer Online-
Geschäftsstelle:

→ fk.meine.aok.de

**E-Mail-Sofortservice**

Finden Sie Ihre Ansprechperson
→ aok.de/fk/bayern/kontakt

**Arbeitgeberinformationsportal**

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/arbeitgeber/bayern

**TITEL
VEREINBARKEIT**



4 Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert
Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben fördern können

10 Im Gleichgewicht bleiben
Mit Life-Balance zu einem ausgewogenen Hormonhaushalt

15 Win-win-Situation
Wer Ehrenamt und Beruf in Einklang bringen kann, ist stärker ans Unternehmen gebunden

MAGAZIN



12 Keine Angst vor guten Taten
So gelingt die Kommunikation nachhaltiger Projekte – nach innen und außen

28 Junge Fachkräfte halten
Wie die erfolgreiche Übernahme von Azubis gelingt

16 Gesundheitsmanagement mit System
Die AOK Bayern hat eine Zertifizierung vergeben

18 Vorteil für Firmenkunden
Unserer Fürsorge ist Ihre Vorsorge

23 Langfristig wirksam
Wie Betriebe von den AOK-Gesundheitstagen profitieren

26 Integration im Betrieb
Worauf Arbeitgeber bei der Willkommenskultur achten können

AUF EINEN BLICK



30 GesundMACHER Award
Die AOK Bayern hat gesundheitsfördernde Ideen von jungen Beschäftigten gewürdigt

32 Mit Kraft in Pflege und Beruf
Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege betrifft heute viele Mitarbeitende

33 AOK-Netzwerktagung
BGM miteinander gestalten – innovativ. integriert. individuell

34 Auf einen Blick
News und Fakten

39 „Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet“
Der Koch der Fußballnationalmannschaft, Anton Schmaus, über gesundes Essen im Job





Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert

Life-Balance



Vor der Herausforderung, Arbeit und Privatleben zu vereinen, stehen alle Berufstätigen. Manche haben dabei mehr zu bedenken als andere: Eltern, Menschen, die Angehörige pflegen oder ehrenamtlich tätig sind. Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben ihrer Beschäftigten fördern können und wie sie selbst davon profitieren.

Vereinbarkeit von Job und Privatleben ist immer mehr Beschäftigten wichtig. „Wir leben nicht in einer eindimensionalen Welt. Menschen haben viele Themen: Kinder, Pflege, Hobbys oder auch ein Ehrenamt. Sie wollen alle Lebensbereiche ins Gleichgewicht bringen“, sagt Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen.

Wenn Unternehmen das fördern, profitieren alle Seiten: „Wer eine Unternehmenskultur der Vereinbarkeit lebt, zeigt, dass nicht nur die Arbeitskraft, sondern der ganze Mensch gesehen wird“, betont Rump.

Gesellschaftlich engagiert

Maßnahmen, um Pflege und Familie mit dem Beruf zu vereinbaren, sind in vielen Unternehmen längst gängige Praxis. Doch daneben gibt es auch andere Themen: Knapp 29 Millionen Deutsche engagieren sich ehrenamtlich, etwa in Sportvereinen, im Umweltschutz oder für Bedürftige. „Ein Arbeitgeber, der das Ehrenamt unterstützt und das nach außen

kommuniziert, wirkt attraktiv für Bewerbende. Sie wissen, dass sie sich hier entfalten können und Freiräume dafür erhalten“, sagt Jutta Rump.

Claudia Leitzmann, Geschäftsführerin des Landesnetzwerks Bürgerliches Engagement Bayern, unterstreicht das: „Wer das Ehrenamt fördert, gibt sich als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen zu erkennen, das sich um die Belange der Region kümmert.“ Das zahlt nicht nur auf die Marke ein: Vereinbarkeit ist in diesem Fall also auch ein Vorteil im Recruiting – und zieht motivierte Beschäftigte an: „Wer sich für die Gesellschaft engagiert, zeigt oft als Mensch generell ein hohes Maß an Verantwortung und Engagement“, so Leitzmann.

Ehrenamt bildet

Arbeitgeber profitieren noch auf weitere Art und Weise, denn das Ehrenamt ist zudem eine Art kostenlose Weiterbildungsplattform: „Ob als Kassenwart oder Kassenwartin im Sportverein oder Organisatorin des





Im Ehrenamt lernen Mitarbeitende viel, von dem das Unternehmen profitieren kann

»Die Demokratie in der Bundesrepublik funktioniert nur dank Tausenden ehrenamtlichen Politikern und Politikerinnen.«

Angelika Tumaschat-Bruhn

Kinderchors: Ehrenamtliche bringen viele Fähigkeiten mit, die man so in Schule oder Studium nicht lernt. Mit ihren sozialen Kontakten, oft auch außerhalb der eigenen Blase, haben sie einen weiten Horizont“, sagt Claudia Leitzmann.

Bei der KTF SELECTRIC GmbH in Ehningen engagieren sich einige der 28 Beschäftigten bei der freiwilligen Feuerwehr. „Dadurch haben wir Ersthelfende und Brandschutzbeauftragte, die wir nicht erst schulen müssen“, erklärt Betriebsleiter Markus Priesching,

selbst ehrenamtlicher Feuerwehrkommandant. „Auch Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und den sorgfältigen Umgang mit Materialien lernen sie im Ehrenamt und bringen es mit in den Job ein.“

Flexibilität zählt

Wie schaffen Arbeitgeber Verhältnisse, in denen sich ein Ehrenamt gut mit der Arbeit vereinbaren lässt? „Die Flexibilisierung der Arbeit hilft Menschen, ihr Ehrenamt gewissenhaft auszuüben – natürlich unter Berücksichtigung der Ruhezeiten“, sagt Jutta Rump. Arbeitgeber können Verpflichtungen, die mit dem Ehrenamt einhergehen, bei der Verteilung von Schichtdiensten berücksichtigen, Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen einführen. Jutta Rump empfiehlt, „auch mal in anderen Korridoren zu denken, also weniger in Wochen und mehr in Monaten oder Halbjahren“. Wer sich beispielsweise in Wärmebussen im Winter

engagiert, fehlt zu der Zeit mehr, könnte in diesem Modell die Arbeitszeit jedoch später über einen längeren Zeitraum wieder hereinholen.

Manche Ehrenämter wären ohne Flexibilität gar nicht möglich. Angelika Tumuschat-Bruhn ist seit 13 Jahren ehrenamtliche Ortsbürgermeisterin im niedersächsischen Seevetal. 2021 ging sie in Rente, davor hat sie das Ehrenamt zusätzlich zu ihrem Vollzeitjob ausgeübt. „Ich konnte flexibel arbeiten, um auch tagsüber an wichtigen Terminen teilzunehmen“, betont sie. Arbeitgeber können Wertschätzung zeigen, indem sie Beschäftigte für zeitaufwendige politische Ehrenämter ab und zu auch unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung (siehe Kasten)



Claudia Leitzmann
Geschäftsführerin
des Landesnetzwerks
Bürgerliches
Engagement
Bayern

freistellen – die bedeutet nämlich außerdem für alle Beteiligten bürokratischen Aufwand. „Die Demokratie in der Bundesrepublik funktioniert nur dank Tausenden ehrenamtlichen Politikern und Politikerinnen. Arbeitgeber können einen Beitrag dazu leisten, dass das so bleibt“, so Tumuschat-Bruhn.

In Freiburg geht die Steuerkanzlei Huber Greiwe Schmid seit Frühjahr 2023 neue Wege, um ihrem 20-köpfigen Team mehr Freizeit zu ermöglichen und neue Fachkräfte für sich zu begeistern. Gemeinsam hat das Team überlegt, wie es Strukturen so verändern kann, dass alle effektiver arbeiten. Jetzt gibt es feste Telefonzeiten, E-Mails werden nur noch dreimal täglich vom Server abgerufen und in einer „stillen Stunde“ stören Beschäftigte sich nicht gegenseitig. Inzwischen arbeiten die Vollzeitmitarbeitenden 34 statt 40 Stunden im Rahmen einer Viertagewoche bei selbem Gehalt – und gleichem Ergebnis. „Alle sind motivierter und seltener krank“, sagt Kanzlei-Mitinhhaber Daniel Meybrunn. Auch vier neue Fachkräfte konnten eingestellt werden. Vorher blieben die Bewerbungen aus. „Die Stundenreduzierung funktioniert sicher nicht für jedes Unternehmen. Aber strukturelle Änderungen helfen bestimmt vielen weiter.“

Lösungen finden

Ist Flexibilität in den Arbeitszeiten nicht möglich, sind Ehrenamtstage eine Alternative. Im Hamburger Softwareunternehmen d.vinci können Beschäftigte an zwei „Impact Days“ pro Jahr einem Ehrenamt nachgehen – zusätzlich zum Urlaub. Das Unternehmen nutzt dazu ein Portal, in dem sie sich kurz- und langfristige Einsätze suchen können. Aber auch für die Mithilfe beim Kitafest darf ein „Impact Day“ genommen werden. „Wir möchten unserem Team ermöglichen, etwas Sinnvolles zu tun“, stellt People-&-Culture-Managerin Franziska von Goekingk dar. „Auch wir profitieren davon, der Benefit kommt bei Bewerbenden super an.“ Laut Jutta Rump vom IBE können Arbeitgebern solche Aktionen nicht nur im Recruiting helfen: „Gemeinsam ein soziales Projekt umzusetzen oder zum Beispiel das neue Klettergerüst auf dem Spielplatz aufzustellen, schweiß das Team

Vergütung und Freistellung für das Ehrenamt

Bei Ehrenämtern, die im öffentlichen Interesse liegen (zum Beispiel freiwillige Feuerwehr, Technisches Hilfswerk oder Gemeinderat), haben Beschäftigte grundsätzlich einen Anspruch auf Freistellung. Arbeitgeber zahlen ihnen weiter ihr Entgelt. Für private Ehrenämter (beispielsweise im Sport- oder Tierschutzverein) gibt es diesen Anspruch nicht. Freistellungen müssen individuell mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Über die Ehrenamtpauschale dürfen Ehrenamtliche für gemeinnützige Tätigkeiten bis zu 840 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. Auch für die zahlenden Vereine und Verbände fallen keine Abgaben an. Übungsleitenden steht ein Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 3.000 Euro pro Jahr zu.

Benötigen Beschäftigte die Freistellung im Zusammenhang mit der Pflege eines nahen Angehörigen, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Freistellung bis zu zehn Arbeitstagen im Jahr);
- Pflegezeit für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten (vollständige oder teilweise Freistellung bis zu sechs Monaten) oder
- Familienpflegezeit für Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten (teilweise Freistellung bis zu 24 Monaten).





„Fragen Sie doch einfach mal, wo sich Ihre Beschäftigten engagieren“, schlägt Claudia Leitzmann vor

»Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten.«

Jutta Rump

stark zusammen und wirkt sich auch auf die Zusammenarbeit im Job aus.“

Die Sinnhaftigkeit, die Menschen hier oder in einem Ehrenamt neben dem Sinnerleben in ihrem eigentlichen Job erfahren, sei nicht zu unterschätzen. Das trage zum Wohlbefinden bei. Diese Chancen zu nutzen, sei wichtig für Arbeitgeber: „Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten, denn sie zu gewährleisten, hat immer etwas mit Gesundheit zu tun. Zwei oder drei Lebensbereiche auszubalancieren setzt voraus, dass man gesund ist. Das können Führungskräfte unterstützen“, so Jutta Rump.

Sind selbst einzelne Tage nicht umsetzbar, können Unternehmen die Ehrenämter finanziell, mit Produkten oder Dienstleistungen unterstützen und zum Beispiel Sportvereine Trainingsgeräte zur Verfügung stellen.



Jutta Rump
Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen

Auch das zeigt die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten in ihrem gesellschaftlichen Engagement. Claudia Leitzmann rät Unternehmen, die sich bisher nicht mit dem ehrenamtlichen Engagement ihrer Beschäftigten befasst haben, damit zu beginnen und ganz offen an das Thema heranzugehen: „Fragen Sie die Beschäftigten doch einfach mal, ob und wo sie ehrenamtlich engagiert sind. Das ist ziemlich spannend. Und es hat einen doppelten Effekt: Der Arbeitgeber staunt und die Menschen fühlen sich gesehen.“ ◦



So unterstützt die AOK

Das Online-Programm „Gesund führen“ sensibilisiert Führungskräfte für ihre Vorbildfunktion und vermittelt ihnen, wie sie Mitarbeitenden helfen, innere Balance zu finden:

→ aok-gesundfuehren.de

Mit dem kostenlosen AOK-Programm „Stress im Griff“ lernen Sie und Ihre Mitarbeitenden, Stress zu vermeiden und herausfordernden Situationen entspannter zu begegnen:

→ stress-im-griff.de



Erholsam schlafen

Weitere Infos

zu den Themen Pausen &
Erholungsfähigkeit
finden Sie unter
[aok.de/fk/bayern/
erholung](https://aok.de/fk/bayern/erholung)

Arbeitgeber und Beschäftigte können schon während der Arbeit einen gesunden Schlaf fördern. Infos und Tipps dazu erhalten Sie auf unserem Poster.
Mehr erfahren auf



aok.de/fk/bayern/poster

Hormone steuern den Alltag

Ausgewogen bleiben



Hormone beeinflussen das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Umgekehrt können sich die Arbeitsbedingungen auf den Hormonspiegel auswirken. Arbeitgeber können einiges tun, damit der Hormonhaushalt ihrer Mitarbeitenden in Balance bleibt.

„**Das Wichtigste** sind regelmäßige Pausen und dass die Arbeitszeiten eingehalten werden, damit Beschäftigte im Privaten ausreichend Ausgleich zum Beruf finden können. Dann sind kurze, stressige Phasen aushaltbarer“, sagt Hormonexperte Prof. Dr. Harald J. Schneider vom Zentrum für Endokrinologie und Stoffwechsel Bayern. Auch den Zusammenhang von Hormonen und Tageszeit zu berücksichtigen, lohnt sich hier: Besonders relevant sind Pausen nämlich im Schichtdienst, vor

»Ein Berg Arbeit stresst. Es ist besser, ihn in kleine Pakete einzuteilen, Dinge Schritt für Schritt abzuarbeiten.«

Prof. Dr. Harald J. Schneider

allem mit Nachtschichten, in denen Melatonin ausgeschüttet wird: „Für unseren Biorhythmus ist Schichtdienst eine Herausforderung und erhöht den Cortisolspiegel. Da ist genug Zeit zur Regeneration umso wichtiger.“ Mitarbeitende sollten zudem immer in Ruhe und nicht nebenbei am Schreibtisch oder in der Werkstatt essen.

Bewegte Gesundheitsförderung

Ein weiterer Hebel ist Bewegung. Wer Beschäftigte durch entsprechende Angebote dazu motiviert, tut viel für ihre Gesundheit. „Sport ist ein Stresskiller. Unternehmen können zum Beispiel mit einem Fitnessstudio kooperieren. Aber auch zwischendurch kurz aufzustehen und sich etwas zu bewegen, tut dem Hormonhaushalt gut“, sagt Schneider. Das gilt fürs gesamte Team und damit auch für Führungskräfte, die auf ihr eigenes Hormongleichgewicht achten müssen.

Wir vereinbaren: weniger Stress

Ob Beschäftigte Beruf und Privatleben gut vereinbaren können, hat

auch Auswirkungen auf ihren Hormonhaushalt und damit auf ihre Gesundheit. „Stress und Hormone hängen unmittelbar zusammen. Gute Vereinbarkeit bedeutet weniger Stress, eine bessere Regeneration und ein geringeres Risiko für stressbedingte Volkskrankheiten“, sagt Schneider.

Bei Stress werden die Hormone Cortisol und Adrenalin freigesetzt. Sie stellen uns Energie bereit, um etwa aus einer Gefahrensituation fliehen zu können. Sind die Hormone aber durch Dauerstress permanent erhöht, ist das ein Problem. „Dann kann unter anderem das Risiko für Diabetes und Übergewicht steigen und das Immunsystem arbeitet schwächer“, erklärt Schneider. Auch die Geschlechtshormone können unterdrückt werden. Bei Frauen erhöht sich durch weniger Östrogen das Risiko für Osteoporose, bei Männern sinkt der Testosteronspiegel. Die Folgen: Müdigkeit, Lustlosigkeit, Abgeschlagenheit. Der Schlaf wird ebenfalls durch zu viel Cortisol gestört – dabei ist er wichtig für die Regeneration.



Prof. Dr. Harald J. Schneider
Hormonexperte am Zentrum für Endokrinologie und Stoffwechsel Bayern

Eine Frage der Kultur

Für Glücksgefühle und Zufriedenheit ist das Hormon Oxytocin verantwortlich. Es wird umgangssprachlich auch „Kuschelhormon“ genannt, weil es zum Beispiel bei Körperkontakt und aufmerksamen Gesten freigesetzt wird. „Das können Arbeitgeber für sich nutzen, indem sie Wert auf eine gute Unternehmenskultur und einen freundlichen Umgangston legen und durch

Events das Teamgefühl stärken. Auch dadurch steigt der Oxytocin-Spiegel“, so Schneider. Sinnerleben trägt in diesem Zusammenhang ebenfalls zur Ausschüttung des Glückshormons bei.

Wichtig sei generell, dass die Arbeitsbelastung für niemanden zu hoch erscheine. „Ein Berg Arbeit stresst. Es ist besser, ihn in kleine Pakete einzuteilen, Dinge Schritt für Schritt abzuarbeiten. Da sind vor allem die Führungskräfte gefragt“, sagt Schneider. Denn die sollten ihr Team im Blick haben und darauf achten, ob jemand an seine Grenzen zu stoßen scheint. „Es ist wichtig, ansprechbar zu sein; das hilft den Mitarbeitenden. Denn jeder reagiert auf Stress anders.“ ◦



 So unterstützt die AOK

Gesund führen

Das AOK-Programm „Gesund führen“ hilft Führungskräften dabei, sich und ihre Beschäftigten gesund zu halten:

→ aok-gesundfuehren.de

Wie Hormone Körper und Geist steuern

Hormone spielen in jedem Alter und jeder Lebenssituation eine wichtige Rolle. So bleibt das System im Gleichgewicht:

→ aok.de/pk/hormone



Keine Angst vor guten Taten

Umwelt und Gesundheit

Immer mehr Unternehmen achten darauf, umweltschonend zu arbeiten. Mit der Kommunikation dessen tun sich viele jedoch noch schwer. Dabei spricht sie nicht nur Kundinnen und Kunden, sondern auch Beschäftigte an.

Umwelthemen beschäftigen heute nahezu alle Unternehmen. Das liegt auch daran, dass die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in den kommenden Jahren für immer größere Teile der Wirtschaft verpflichtend wird. Auch Unternehmen, die nicht dieser Verpflichtung unterliegen, können auf freiwilliger Basis davon profitieren.

Tue Gutes und rede darüber

E-Autos in Handwerksbetrieben oder der Verzicht auf unnötige Kopien in Büros: Bei Kundenschaft und Beschäftigten punkten Maßnahmen, durch die Unternehmen der Klimakrise begegnen. Wer sparsam darüber kommuniziert, profitiert nicht. Dabei bringt es viele Vorteile, seine guten, nachhaltigen Taten nach außen oder innen zu tragen.

Jüngere wählen Umweltschutz

Neben der Kommunikation an Kundinnen und Kunden interessiert immer mehr auch zukünftige Mitarbeitende, wie ökologisch ein

Unternehmen aufgestellt ist. Besonders jüngere Bewerbende achten vermehrt darauf und machen die Wahl ihres Arbeitgebers auch von Nachhaltigkeitsmaßnahmen abhängig.

Auch für die Bindung und Gesundheit der Mitarbeitenden sind diese wichtig: Beschäftigte, die ihre eigenen Werte im Unternehmen repräsentiert sehen, fühlen sich wohler bei der Arbeit, sind produktiver und seltener krank.

Besser wenig als gar nicht

Viele Firmen befürchten, nicht genug für die Umwelt zu tun und negatives Feedback zu bekommen, wenn sie von ihren Bemühungen berichten. Dieser Trend zum Verschweigen nachhaltiger Aktivitäten nennt sich „Green Hushing“ und macht es potenzieller Kundenschaft wie Bewerbenden schwerer, ökologisch motivierte Entscheidungen zugunsten eines Unternehmens zu treffen. Umweltfreundliche Prozesse zu verschweigen, ist nicht sinnvoll, denn wer sie nicht kennt, kann sie nicht positiv bewerten. Deshalb gilt: Auch kleine Vorhaben helfen. Wenn sie denn kommuniziert werden.

Fakten, Fakten, Fakten

Eine Möglichkeit ist, Verantwortliche für die Kommunikation von Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility (CSR) zu benennen. Oder eine eigene Stelle dafür einzurichten, rät Professorin Jasmin Godemann, Leiterin des Fachgebiets Kommunikation und Beratung in den Agrar-, Ernährungs- und Umweltwissenschaften an der Universität Gießen. Unter CSR ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen 

AUF DIE HALTUNG ACHTEN

59%

aller Befragten achten bei der Jobsuche auf die Einstellung eines potenziellen Arbeitgebers.

81%

sind es sogar bei den 20- bis 29-Jährigen.

Quelle: Europäische Investitionsbank, 2023.



Eine glaubwürdige umweltfreundliche Haltung beginnt schon in der Kantine

Wirtschaftens zu verstehen. „Diese Stelle sollte am besten direkt an die obere Managementebene angegliedert sein.“

Denn damit CSR-Maßnahmen sinnvoll umgesetzt und kommuniziert werden können, braucht es die volle Unterstützung der Chefetage. Auch das Ziel der Kommunikation sollte ganz klar sein: „Hier geht es in erster Linie nicht darum, den Absatz zu steigern. Vielmehr geht es um Glaubwürdigkeit und die Erhaltung der Unternehmenslegitimität“, sagt Godemann. Aus diesem Grund sei es besonders wichtig, alle Aussagen fest in der Faktenlage zu verankern. Wo dies aufgrund fehlender Daten nicht möglich ist, gilt es, Zurückhaltung walten zu lassen oder die nötigen Informationen neu zu erheben.

Ehrlich währt am längsten

Ein echtes Bekenntnis zu Transparenz und Glaubwürdigkeit beweisen Unternehmen am besten dadurch, dass sie auch über solche Bereiche sprechen, bei denen in Sachen Nachhaltigkeit noch Luft nach oben ist. Darum sind kleine Schritte in die richtige Richtung



Prof. Jasmin Godemann
Leiterin des Fachgebiets Kommunikation und Beratung in den Agrar-, Ernährungs- und Umweltwissenschaften an der Universität Gießen

durchaus der Rede wert, findet Godemann. „Sagen Sie ganz klar: Das haben wir noch nicht erreicht, würden wir aber gerne – und das sind unsere nächsten Schritte.“

Miteinander reden und umsetzen

Ehrlichkeit und Dialog sind auch wichtig, wenn es darum geht, CSR-Maßnahmen an die eigene Belegschaft zu kommunizieren. Ein reger Austausch hilft dabei, innovative Maßnahmen zu entwickeln, die wirklich etwas bewegen. Deren Anwendung vollzieht sich auch reibungsloser und wird am Ende besser angenommen.

Ein positives Herangehen ist auf jeden Fall hilfreich. Weniger Fleischangebote in der Kantine können für Aufregung sorgen. Eine andere Idee: den Anteil tierischer Produkte innerhalb dieser Gerichte reduzieren. Das wird leichter angenommen, wenn die Gründe dafür bekannt sind: Es ist besser für die Umwelt und für die Menschen. Genauso geht die gemeinsame Anstrengung, den CO₂-Fußabdruck im Unternehmen zu reduzieren, leichter von der Hand, wenn sie mit Benefits wie Jobradangeboten einhergehen. Und besonders Auszubildende können ermutigt werden, eigene Projekte zu entwickeln und durchzuführen. Der junge Blick kann Unternehmen helfen und gleichzeitig zu mehr Bindung führen.

Neben allen anderen positiven Effekten sind nachhaltige Maßnahmen und ihre Kommunikation vor allem Prävention. Denn die WHO bezeichnet die Erderwärmung als „größte Gesundheitsbedrohung für die Menschheit“. ◦



So unterstützt die AOK

Nachhaltigkeitsmaßnahmen beim Arbeitgeber können zu Sorgen bei Mitarbeitenden führen. Wie Unternehmen Veränderungen richtig kommunizieren, lesen Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/change-prozess

Win-win-Situation

Leidenschaft leben

Wer ein Ehrenamt neben seinem Beruf ausüben kann, ist ausgeglichener und stärker ans Unternehmen gebunden – davon ist man beim Ölwerk H&R überzeugt. Marco Mraz ist ehrenamtlicher Fußballtrainer und profitiert von der Flexibilität seines Arbeitgebers.



Gut aufgestellt: Flexible Teams ermöglichen ehrenamtliche Tätigkeiten (Symbolbild)

„Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden ganzheitlich entfalten und sich neben dem Beruf ehrenamtlich engagieren oder einem Hobby nachgehen können“, sagt Unternehmenssprecher Ties Kaiser. „Wir sind überzeugt davon, dass ein ausgewogenes Leben zu glücklicheren und produktiveren Beschäftigten führt.“

Auch die Kollegen unterstützen Mraz. „Der Zusammenhalt ist toll. Alle haben Verständnis, dass ich an Trainingstagen früher gehen muss, und wenn mal ein Wochenenddienst auf ein Fußballwochenende fällt, springen sie für mich ein.“ Sein Arbeitgeber schätzt die Vielfalt der Erfahrungen und Fähigkeiten, die Angestellte durch ihre Hobbys und Ehrenämter sammeln und ins Unternehmen einbringen.

Auch Mraz kann vieles aus seinem Trainerdasein im Job nutzen: „Ich lerne auf dem Platz viel über den Umgang mit Menschen und wie man mit Konflikten umgeht. Das hilft mir auch im Berufsalltag. Außerdem bin ich durch mein Ehrenamt insgesamt ausgeglichener.“ Langfristig wirke sich das, so Kaiser, positiv auf die Bindung von Beschäftigten ans Unternehmen und die Rekrutierung aus. „Weil wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, der die Bedürfnisse und Interessen seiner Mitarbeitenden respektiert.“

Seit sieben Jahren ist Marco Mraz ehrenamtlicher Trainer für Kinder- und Jugendteams beim Hamburger Verein SC Victoria. Vier- bis fünfmal pro Woche steht der 46-Jährige auf dem Platz, hinzu kommen viel Organisationsarbeit und Spiele an den Wochenenden. „Es ist sehr zeitaufwendig, aber ich liebe diesen Sport und dass ich Kindern Spaß an Bewegung vermitteln kann“, sagt Mraz, der als technischer Koordinator in einer Hamburger Raffinerie arbeitet. Um die Vereinbarkeit von



Marco Mraz
Technischer Koordinator bei der H&R OWS Chemie GmbH & Co. KG

Beruf und Freizeit zu fördern, bietet die H&R OWS Chemie GmbH & Co. KG Beschäftigten zum Beispiel Schichtzeitmodelle und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wenn es die Tätigkeit zulässt.

Gesundheitsmanagement mit System

Zertifizierung

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.

Das Diakonische Werk (DW) ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen und setzt sich für Menschen ein, die am Rand der Gesellschaft stehen, die auf Hilfe angewiesen sind oder benachteiligt werden. Dabei bietet das DW Beratung in unterschiedlichen Lebenslagen, betreibt Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe, kümmert sich um Kinder, Jugendliche und Familien und unterstützt Menschen bei psychischer Erkrankung.

Die Diakonie Coburg erarbeitete für ihre rund 400 Mitarbeitenden ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gemeinsam mit der AOK Bayern. Die dezentralen Strukturen mit der Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsaufgaben und beruflichen Problemkonstellationen stellten dabei eine besondere Herausforderung

» Der hohe Stellenwert unserer Mitarbeitendengesundheit wird uns durch das zertifizierte Gesundheitsmanagement bestätigt und unterstützt uns dabei, uns als attraktiver Arbeitgeber für potenzielle Fachkräfte zu positionieren.«

Katharina Ehinger, Personalstellenleiterin des Diakonischen Werks Coburg

dar. Belohnt wurde das Engagement mit der erfolgreich abgeschlossenen Zertifizierung als „Gesundes Unternehmen“ im Silber-Standard.

Dank der Unterstützung der AOK Bayern sowie des externen Beraters DSPN GmbH & Co KG konnte der Aufbau eines ganzheitlichen BGM gestartet und konsequent weiterverfolgt werden. Um tiefere Einblicke in die dezentralen Strukturen und Bedarfe in den unterschiedlichen Einrichtungen und Beratungsstellen zu gewinnen, wurden Begehungen und Experteninterviews durchgeführt. Gekoppelt mit den Ergebnissen aus einer Mitarbeitendenbefragung ergab sich daraus ein gutes Bild, um zielgerichtete Maßnahmen abzuleiten. Angebote wie Gesundheitstage, Workshops, Bewegungsangebote, regelmäßige Fortbildungen, ein Schichtplan mit Wunschsäußerungen sowie ein offener Raum, um Kritik zu äußern, tragen zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen im Diakonischen Werk bei.

Des Weiteren wurden mehrere Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen und Standorten der Diakonie als Gesundheitslotsen geschult, um als Multiplikatoren das Thema BGM in ihre jeweiligen Einrichtungen zu tragen. Einige Mitarbeitende wurden zusätzlich als Präventionscoaches befähigt, selbstständig Bewegungs- und Entspannungseinheiten anzuleiten, um so dazu beizutragen, das Thema Gesundheit weiter zu verstetigen.



Somit kann die Wertschätzung gegenüber betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen weiter gesteigert werden. Ein besonderer Erfolg ist beispielsweise die Beteiligung an einem heimischen Firmenlauf mit über 100 Teilnehmenden aus den Betrieben der Diakonie Coburg.

Bei der Zertifizierung mit dem Silber-Siegel lobte der Coburger AOK-Direktor Christian Grebner das Engagement des Diakonischen Werks, stetig bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Mitarbeitenden gesund bleiben: „Das Diakonische Werk ist im Landkreis Coburg ein Aushängeschild im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung und hat über Jahre viel geleistet, die Zertifizierung zu erhalten. Dazu gehören transparente und nachhaltige Strukturen unter Einbindung der Führungskräfte mit entsprechenden Ressourcen.“

Lesen Sie auch auf Seite 30 den Beitrag zum „GesundMacher Award“. Das Projekt „ChillPack“ der Diakonie wurde mit einem Preis ausgezeichnet. ◦

VORAUSSETZUNGEN FÜR EIN ZERTIFIKAT

Grundlage der Zertifizierung ist ein bundesweit einheitlicher AOK-Qualitätsstandard, der sich an gängigen BGM-Kriterien orientiert. Der Kreisverband ist dabei, 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 finden Sie unter:

→ aok.de/fk/bayern/gesundheitsangebote > Angebote für Ihre betriebliche Gesundheit

Unsere Fürsorge ist Ihre Vorsorge

Vorteile für Firmenkunden

Starten Sie und Ihr Unternehmen gesund und leistungsfähig ins Jahr 2025 mit unseren exklusiven Angeboten für Firmenkunden.

Profitieren Sie von unseren Seminaren für Arbeitgeber mit allen relevanten Neuerungen in der Sozialversicherung. Die AOK Bayern bietet zudem wertvolle Programme mit praxisnahen Bezügen aus Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM), Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Damit ihre Teams auch 2025 gesund und motiviert sind. Unsere Fürsorge ist Ihre Vorsorge.

Erfolgskonzept: BEM

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein zentraler Baustein, um Mitarbeitende nach längerer Krankheit wieder erfolgreich in den Arbeitsalltag zu integrieren und zukünftigen Arbeitsausfällen gezielt vorzubeugen. Die AOK Bayern unterstützt Betriebe bei der Einführung und Umsetzung eines effektiven BEM-Prozesses.

BGF: Der Schlüssel zu einer starken und motivierten Belegschaft

Ergänzend ermöglicht die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur gezielt zu optimieren und somit die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit

Ihrer Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken. Die AOK Bayern steht Ihnen dabei als kompetenter Partner zur Seite: Unsere Expertinnen und Experten beraten Sie mit fundiertem Fachwissen bei der Umsetzung wirksamer Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die AOK Bayern berät Unternehmen darin, die Balance zwischen Beruf und Pflege für ihre Mitarbeitenden erfolgreich zu gestalten. Mit unseren umfassenden Beratungsangeboten informieren wir über praxisnahe Lösungen und wertvolle Informationen – von den gesetzlichen Regelungen wie dem Pflegezeitgesetz bis hin zu konkreten Umsetzungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag. Unsere Expertise hilft Ihnen, Beschäftigte optimal zu entlasten, indem sie zeitweise freigestellt werden oder ihre Arbeitszeit an Pflegeaufgaben anpassen können. Gleichzeitig fördern Sie ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, das sich positiv auf Motivation und Bindung Ihrer Mitarbeitenden auswirkt. Gemeinsam gestalten wir eine zukunftssichere und familienfreundliche Unternehmenskultur.

Änderungen in der Sozialversicherung 2025

Mit den exklusiven Online-Seminaren „Trends & Tipps 2025“ bereiten wir die Unternehmen umfassend auf die anstehenden gesetzlichen Änderungen in der Sozialversicherung vor. In diesen interaktiven Seminaren informieren die Expertinnen und Experten der AOK Bayern auf den Punkt gebracht über alle wichtigen Neuerungen.

Fokusthemen in diesem Jahr sind das eAU-Verfahren, das 2025 weiterentwickelt wird, sowie der Ausblick auf das digitale Verfahren zum Nachweis von Kindern in der Pflegeversicherung. Alle relevanten Themen werden zudem in unserem „Trends & Tipps 2025“-E-Paper aufbereitet – kompakt, klar und praxisorientiert auf der Website der AOK Bayern.

Ein frohes neues Jahr 2025! ◦



 So unterstützt die AOK

Nutzen Sie die einmalige Gelegenheit, sich in rund 50 kompakten Online-Seminaren mit bis zu 50.000 Teilnehmenden zu den wichtigsten Veränderungen zum Jahreswechsel fortzubilden. Einfach anmelden und bis Ende Januar teilnehmen. Oder Sie schauen sich einfach die Aufzeichnung und die Erklärvideos an:

→ aok.de/fk/bayern/jahreswechsel

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

personal wissen

1·2025

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das neue eAU-Verfahren

Automatische Rückmeldungen und detailliertere Informationen sorgen für schnellere Abläufe bei der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (kurz: eAU).

Seit 1. Januar 2025 sind beim digitalen eAU-Verfahren einige Verbesserungen wirksam. Neben den Rückmeldegründen „1“ und „4“ gibt es neue Gründe, die Hinweise auf die Art der Abwesenheit der Beschäftigten, den Status der Prüfung oder Zwischenstände einer eAU geben. Hier ein Überblick:

2 – AU: Liegt zum angefragten Zeitraum bei der Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeit vor, übermittelt sie die eAU-Daten mit dem Rückmeldegrund „2“ an den Arbeitgeber.

3 – Krankenhaus: Sofern eine stationäre Behandlung zum Zeitpunkt der eAU-Anfrage noch läuft, erhalten Arbeitgeber das voraussichtliche Entlassungsdatum mitgeteilt. Die Krankenkasse übermittelt automatisch das tatsächliche Entlassungsdatum mit dem Rückmeldegrund „3“, sobald das Krankenhaus es meldet.

In der Rückmeldung der Krankenkasse gibt es dafür das neue Feld „Tatsächlich_Nachweis_bis“.

5 – Reha/Vorsorge: Stationäre Aufenthalte in einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung werden nun auch in das eAU-Verfahren einbezogen.



↓ DATEN UND FAKTEN

Zeitpunkt der eAU-Abfrage

5 Tage

In den meisten Unternehmen müssen Beschäftigte ihre Arbeitsunfähigkeit nach einer Dauer von drei Tagen ärztlich feststellen lassen.

Eine eAU-Abfrage ist dann ab dem fünften Tag sinnvoll, nachdem die Arbeitsunfähigkeit gemeldet wurde.

6 – Teilstationäre Krankenhausbehandlung:

Wenn eine teilstationäre Behandlung erfolgt, wird der Arbeitgeber auf Anforderung mit dem Rückmeldegrund „6“ auf diese hingewiesen. Ein Datum wird dabei nicht übermittelt. Details zur Abwesenheit erhält der Arbeitgeber von den jeweiligen Beschäftigten.

7 – In Prüfung: Diese Meldung erhalten Arbeitgeber, wenn die Krankenkasse Angaben der Klinik oder ärztlichen Praxis prüft beziehungsweise AU-Daten nicht vollständig digitalisiert werden können. Klärt sie den Sachverhalt innerhalb von 28 Tagen, schickt sie proaktiv eine abschließende Rückmeldung.

8 – Anderer Nachweis liegt vor: Der Krankenkasse liegt ein ausländischer oder privatärztlicher AU-Nachweis vor. Nähere Informationen erfragen Arbeitgeber dann bei den betreffenden Beschäftigten.

9 – Weiterleitungsverfahren: Nach einem Krankenkassenwechsel kann es im Einzelfall vorkommen, dass der neuen Krankenkasse noch keine eAU-Daten vorliegen. Sie leitet die Anfrage an die bisher zuständige Kasse weiter und sendet die Zwischenmeldung „9“. Die bisherige Krankenkasse schickt innerhalb von 14 Tagen automatisch eAU-Daten an den Arbeitgeber, sofern welche vorliegen.

Bei den Rückmeldegründen „4“, „7“ und „9“ handelt es sich um Zwischennachrichten.

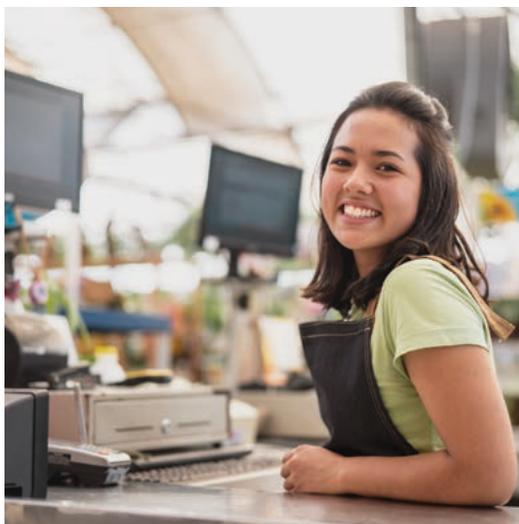
Mehr Infos bei „Trends & Tipps 2025“

Das Themenspezial „Trends & Tipps 2025“ enthält alle Informationen zu den eAU-Änderungen – aufbereitet in kurzen Erklärvideos, prägnanten Beiträgen und aufschlussreichen Seminarvideos.

→ aok.de/fk/jahreswechsel/eau

Seit
1.1.2025
gelten neue
Beitragssätze
und Rechen-
größen

Hier finden Sie eine
Übersicht aller
aktuellen Werte:
→ aok.de/fk/



Neuerungen 2025 im Überblick

Das bringt das neue Jahr

Was hat sich zum Jahreswechsel
in der Sozialversicherung geändert?
Ein Überblick.

Beitragssätze

Die Beitragssätze in der Pflegeversicherung haben sich geändert. Der neue Basisbeitragsatz liegt bei 3,6 Prozent.

Der durchschnittliche Zusatzbeitragsatz in der Krankenversicherung liegt 2025 bei 2,5 Prozent.

Rechengrößen

2025 gelten neue Grenzwerte in der Sozialversicherung. Markant gestiegen ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze), bis zu der Krankenversicherungspflicht besteht: von 69.300 Euro auf 73.800 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung

ist auf 66.150 Euro gestiegen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt seit 2025 eine bundesweite Beitragsbemessungsgrenze von 96.600 Euro.

Grenzen für Mini- und Midijobs

Weil der Mindestlohn mit Jahresbeginn auf 12,82 Euro gestiegen ist, hat sich die Mini-jobgrenze auf 556 Euro monatlich erhöht (6.672 Euro pro Jahr). Bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 556,01 bis 2.000 Euro liegt eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob).

Digitaler Nachweis in der Pflegeversicherung

Ab 1. Juli 2025 erfolgt der Nachweis der Kinderzahl zur Senkung des Pflegeversicherungsbeitrags über ein digitales Verfahren. Für bestehende Beschäftigungen wird es einen Initialabruf geben, der bis Jahresende erfolgen soll. Für neue Beschäftigte ist eine gesonderte Anmeldung für den digitalen Nachweis erforderlich. Entsprechend ist eine Abmeldung für beendete Beschäftigungen notwendig.

Digitales Meldeverfahren

Die wesentlichen Änderungen für 2025:

- Unternehmen haben die Finanzbuchhaltungsdaten in diesem Jahr vollständig elektronisch zu übermitteln. Hintergrund ist die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung.
- Das SEPA-Lastschriftmandat im Datenaustauschverfahren Arbeitgeberkonto (DSAK) kann nun elektronisch widerrufen werden.
- Arbeitgeber haben bis zum 31. Mai 2025 die Initialmeldung für das Basisdatenregister erneut abzugeben.

So unterstützt die AOK

Alle Neuerungen im Detail enthält das Themenspezial „Trends & Tipps 2025“ im AOK-Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Grenznahe Beschäftigungen

A1-Bescheinigungen digital abrufen

Für Grenzgänger gilt seit dem 1. Januar 2025 das digitale A1-Verfahren. Grenzgänger sind Personen, die ausschließlich in Deutschland beschäftigt sind oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben und in einem Nachbarstaat innerhalb der

EU (sowie EWR-Staaten, Schweiz und Vereinigtes Königreich) wohnen. Für sie gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht. Sofern der ausländische Versicherungsträger im Wohnstaat oder der Arbeitgeber einen Nachweis über die Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts wünscht, stellte die Krankenkasse bisher aufgrund eines schriftlichen Antrags eine A1-Bescheinigung aus. Seit dem 1. Januar 2025 gilt das digitale A1-Verfahren nun auch für Grenzgänger. Der Antrag kann nun digital, entweder über ein Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal, gestellt werden. Die Rückmeldung der Krankenkasse erfolgt digital.

KURZMELDUNGEN

Keine Rechtskreise bei Meldungen mehr

Bei DEÜV-Meldungen für Zeiträume ab 1. Januar 2025 entfällt das Rechtskreiskennzeichen Ost oder West. Bei Meldezeiträumen bis 31. Dezember 2024 ist der jeweilige Rechtskreis noch anzugeben – auch bei der Jahresmeldung 2024. Eine gesonderte Ab- oder Anmeldung aufgrund der Änderung ist nicht nötig.

Bei den Datensätzen für Beitragsnachweise dagegen bleiben die Rechtskreise bis mindestens Ende 2025 bestehen.

→ aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung

Die Jahresmeldung ist wieder fällig

Bis 17. Februar 2025 übermitteln Arbeitgeber die Jahresmeldung 2024 für ihre Beschäftigten. Sie enthält den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt für 2024.

Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist ebenfalls am 17. Februar 2025 fällig. Meldezeitraum ist dabei immer der 1. Januar bis 31. Dezember, gemeldet wird das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

→ aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung

Sie fragen, Experten antworten

PFLEGEVERSICHERUNGS- BEITRAGSSATZ UND ARBEITSORT

Der Standort des Arbeitgebers ist im Bundesland Hessen. Es wurde eine Mitarbeiterin eingestellt, die ihren Wohnsitz in Sachsen hat. Sie ist als externe Beraterin beim Kunden eingesetzt. Der Wohnort bleibt weiterhin in Sachsen. Im Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin ist angegeben, dass sie der Niederlassung in Hessen zugeordnet ist. Jedoch ist der Arbeitsort geprägt durch wechselnde Einsatzfähigkeit im gesamten Bundesgebiet. Welcher Beitragssatz in der Pflegeversicherung ist hier anwendbar?

Ob für den Beitragssatz in der Pflegeversicherung die Sonderregelung für Sachsen greift, richtet sich nach dem Beschäftigungsort. Beschäftigungsort ist der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Ist keine feste Arbeitsstätte (auch kein Homeoffice) vorhanden und wird die Beschäftigung an verschiedenen Orten „mobil“ ausgeübt, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb seinen Sitz hat. Dementsprechend sind hier die für den Betriebssitz (Hessen) zutreffenden beitragsrechtlichen Regelungen zugrunde zu legen.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



60 Euro sind als Geschenk zu besonderen Anlässen beitrags- und steuerfrei.

Sachbezüge

Geschenke zum Abschied

Verlassen Beschäftigte den Betrieb, sind neben einer Abschiedskarte kleine Geschenke zur Verabschiedung üblich. Wann gehören Abschiedsgeschenke zu den beitragspflichtigen Einnahmen?

Gelegenheitsgeschenke

Bis zu einem Wert von 60 Euro brutto – pro Anlass und Monat – sind Geschenke komplett steuer- und beitragsfrei. Hierbei handelt es sich um eine Sachbezugsfreigrenze. Sobald diese Grenze überschritten wird, ist der volle Betrag beitrags- und steuerpflichtig.

Voraussetzung: Die Geschenke werden wegen eines besonderen persönlichen Anlasses gewährt. Neben den Klassikern Hochzeit,



Geburt eines Kindes, Mitarbeiterjubiläum zählen die Verabschiedung in den Ruhestand und ein Jobwechsel zu diesen begünstigten Gelegenheiten.

Kein Bezug zur Arbeitsleistung

Sollen mit dem „Geschenk“ erbrachte Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis der oder des bisher Beschäftigten vergütet werden, handelt es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.



So unterstützt die AOK

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber gibt es weitere Informationen zu Entgeltarten und ihre beitragsrechtliche Bewertung unter:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/beitrag zur-sozialversicherung

AKTUELL

AOK-Podcast: JAE-Grenze

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wurde 2025 deutlich erhöht. Im AOK-Podcast erläutern Expertinnen und Experten, welche Auswirkungen das für die Krankenversicherungspflicht oder -freiheit der Beschäftigten hat. Sie finden den Podcast im Fachportal für Arbeitgeber, bei Apple Podcasts und Spotify.

→ aok.de/fk/podcast

Alle Neuerungen 2025 im E-Paper

Das E-Paper „Trends & Tipps 2025“ enthält alle Neuerungen in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel 2024/2025 im Überblick. Die Themenpalette reicht von eAU über Pflegeversicherung und Änderungen bei Minijobs bis zu SV-Rechengrößen. Weitergehende Informationen, Gesetze oder Tabellen lassen sich direkt aus dem E-Paper aufrufen.

→ aok.de/fk/tut2025-e-paper



So wirken Gesundheitstage nachhaltig

Aktion im Betrieb

Die AOK-Gesundheitstage sind eine Gelegenheit für Unternehmen, das Bewusstsein ihrer Mitarbeitenden für gesundheitsbewusstes Verhalten zu schärfen. Die Firma Viessmann Climate Solutions nutzt das Angebot seit vielen Jahren – und macht gute Erfahrungen.

Die AOK unterstützt Arbeitgeber aktiv dabei, das Wohlbefinden ihrer Belegschaft zu bewahren und zu stärken. Im Rahmen der AOK-Gesundheitstage kommt nach einer Bedarfsanalyse ein Team von

Fachleuten direkt ins Unternehmen, um Beschäftigte für unterschiedlichste Gesundheitsthemen zu sensibilisieren. Wie kann das konkret aussehen und wie lässt sich das Gelernte verfestigen?

Vor allem gesund

Der Klimalösungsanbieter Viessmann Climate Solutions mit mehreren Standorten in Deutschland setzt auf eine Kooperation mit der AOK, zu der auch die 



gemeinsame Durchführung der Gesundheitstage gehört. „Wir möchten Mitarbeitende dabei unterstützen, sich körperlich, psychisch und emotional in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen“, sagt Micha Donges, Ausbildungsleiter bei Viessmann.

Dafür hat das Unternehmen eine eigene Stelle geschaffen, die sich ausschließlich diesem Thema widmen soll. Gemeinsam mit einem kleinen Team sorgt der „Health and Vitality Manager“ dafür, dass in der Belegschaft ein nachhaltiges Bewusstsein für die Relevanz



Micha Donges
Ausbildungsleiter
bei Viessmann
Climate Solutions

gesundheitlicher Themen etabliert und weiterentwickelt wird.

Um das zu erreichen, bietet Viessmann ein firmeneigenes Gesundheitsprogramm an, in dem Mitarbeitende und deren Familien ganzjährig an Online-Lehrgängen

und Gruppenseminaren teilnehmen können. Die Themen decken die Vielfalt der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ab: Rauchentwöhnung, Rückengesundheit oder psychische Resilienz und vieles mehr. Darüber hinaus veranstaltet Viessmann auch im laufenden Jahr Kurse zu spezifischen Gesundheitsthemen. Viele davon entstehen ebenfalls in Kooperation mit der AOK.

Gesundheitstage im Onboarding

Den AOK-Gesundheitstag hat Viessmann in die Onboarding-

» Wir möchten Mitarbeitende dabei unterstützen, sich körperlich, psychisch und emotional in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen.«

Micha Donges

Woche integriert, mit der neue Auszubildende und dual Studierende jedes Jahr ins Unternehmen eingeführt werden. Damit setzt die Firma ein Statement für die zentrale Rolle der psychischen und physischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

„Als wir das Programm vor Jahren starteten, wollten wir vor allem die Suchtprävention in den Fokus stellen“, erzählt Micha Donges.

„Bald jedoch merkten wir, dass es sich lohnt, das Thema Gesundheit ganzheitlich anzugehen.“ So holte das Unternehmen neben Polizei und Deutscher Verkehrswacht auch die Gesundheitskasse ins Boot, um ein gemeinsames und weitreichendes Angebot zu konzipieren.

Immer neu und immer passend

Heute kommen jeden September mehr als 80 Azubis und dual Studierende aus allen Standorten des Unternehmens zusammen, um gemeinsam etwas über Gesundheit am Arbeitsplatz zu erfahren. In einer Halle bauen die unterschiedlichen Kooperationspartner Stände zu verschiedensten Themen auf. Die Teilnehmenden werden in Gruppen aufgeteilt und können sich dann an den verschiedenen Stationen informieren.

„Das Angebotsspektrum sieht jedes Mal ein bisschen anders aus“, erklärt Donges. „Dabei stellt sich

die AOK auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ein.“ So lernen Kaufleute im Ergonomie-Coaching zum Beispiel, ihren Schreibtischstuhl richtig einzustellen, um bei längerem Sitzen den Rücken zu schonen. Mitarbeitende aus dem gewerblichen Bereich erfahren dagegen, wie sie schwere Lasten am besten anheben, ohne die Wirbelsäule zu überlasten.

Gesundheitstag als Benefit

Im Rahmen der Gesundheitstage bietet die AOK Module zu Stressbewältigung, Ernährung, gesunder Pause, Bewegung am Arbeitsplatz, Herz-Kreislauf und vielen weiteren Themen.

Bei der Firma Viessmann erfahren die Neulinge, von denen viele gerade erst ihren Schulabschluss gemacht haben, was die Krankenkasse allgemein für sie leisten kann. „Wir machen uns Gedanken, was für junge Menschen wichtig sein könnte, und gestalten den Tag dementsprechend“, erklärt Donges.

Die Resonanz ist laut Donges immer sehr positiv. „Man erlebt was, lernt neue Leute kennen und erfährt viel Nützliches für den Arbeitsalltag.“ Gleichzeitig beschert die Aktion der Firma zusätzliche Sympathiepunkte in der Belegschaft und darüber hinaus. Darum kommuniziert sie den Tag im Rahmen ihrer

Employer-Branding-Strategie auch als Benefit. Und damit die Inhalte des Gesundheitstages nicht gleich wieder in Vergessenheit geraten, können sie im Nachgang in den Kursen für alle Mitarbeitenden vertieft und immer wieder in Erinnerung gerufen werden.

Es lohnt sich

Den Wert solcher Anstrengungen kann Michael Donges aus eigener Erfahrung bestätigen. Denn auch er hat vor Jahren ein Ergonomie-Seminar der AOK besucht und erlernte dort ein paar einfache Dehnübungen, die sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Maßgeschneidert für den Betrieb

Wichtig für Unternehmen, die auch von Gesundheitstagen profitieren wollen: Den einen Ansatz gibt es nicht. Die Fachleute der AOK Bayern bereiten sich auf jeden Betrieb individuell vor. Mit ihrer Expertise finden sie so maßgeschneiderte Lösungen für jeden Arbeitgeber, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten. ◦



So unterstützt die AOK

AOK-Gesundheitstage

Arbeitgeber, die sich für die Gesundheitstage der AOK Bayern interessieren, können sich direkt an die BGF-Fachleute wenden:

→ aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit/angebote-fuer-ihre-betriebliche-gesundheit/gesundheitsstag-in-ihrem-unternehmen

Im Betrieb für den Betrieb

Integration

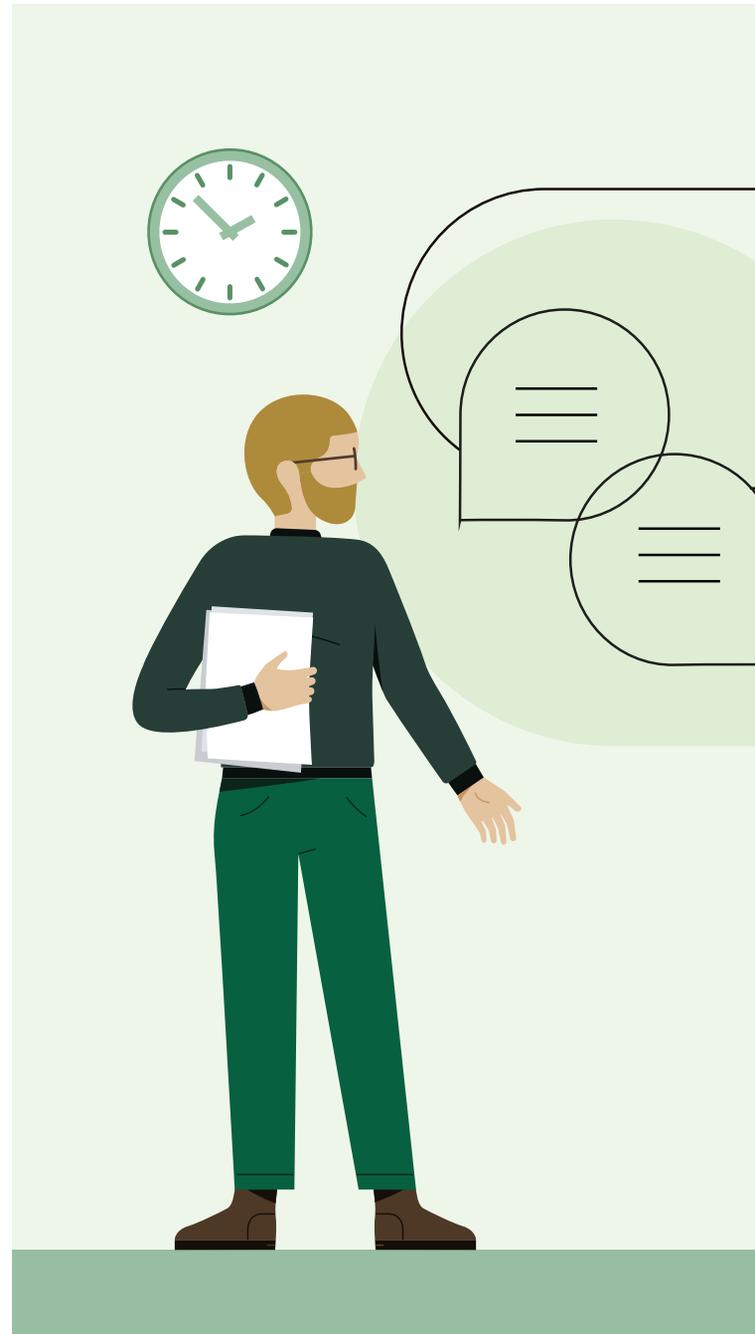
Eine gelebte Willkommenskultur im Unternehmen ist wichtig für die erfolgreiche Eingliederung von ausländischen Beschäftigten. Worauf Arbeitgeber achten können.

Ein gelungenes Willkommen im Betrieb hat viele Facetten, besonders, wenn Menschen mit Migrationshintergrund neu ins Unternehmen kommen. Sich ihnen gegenüber positiv, freundlich und empfangend verhalten – das ist Willkommenskultur. Sie beginnt mit einem klaren Bekenntnis des Arbeitgebers zur Vielfalt im Unternehmen in Gesprächen, Teamsitzungen und in der Betriebsvereinbarung. Ein eigenes Diversity-Management oder die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (charta-der-vielfalt.de) setzen ein starkes Zeichen.

Willkommenskultur kann sich in vielen weitergehenden Angeboten ausdrücken: eine Willkommensmappe, sich vorab über die Herkunftsländer der neuen Beschäftigten informieren, kultureller Austausch beim gemeinsamen Kochen oder ein Mentorenprogramm, bei dem erfahrene Fachkräfte den neuen zur Seite stehen. Fremdsprachenkenntnisse im Unternehmen können ebenfalls hilfreich sein. Denn neue Beschäftigte können sich schneller ins Team einfinden, wenn sie schon mit einigen Kolleginnen und Kollegen kommunizieren können, während sie parallel Deutsch lernen. Eine erfolgreiche Integration, bei der sich die neuen Mitarbeitenden eingebunden und wertgeschätzt fühlen, wirkt sich zudem positiv auf deren Gesundheit aus.

Spracherwerb am Arbeitsplatz

Wichtig für eine erfolgreiche Integration sind Kenntnisse der deutschen Sprache. Arbeitgeber können hierzu zahlreiche kostenfreie Sprachförderungskurse vermitteln. Zum Beispiel die speziellen Job-Berufssprachkurse (Job-BSK), die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anbietet. Sie richten sich an Menschen



In Sprache investieren

256 €

pro Person beträgt der Kostenbeitrag für 100 Unterrichtseinheiten Job-Berufssprachkurs höchstens. Dieser kann vom Arbeitgeber übernommen werden.



Sprachniveaus des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER):

A1/A2	Elementare Sprachverwendung
B1/B2	Selbstständige Sprachverwendung
C1/C2	Kompetente Sprachverwendung

mit Migrationshintergrund, die grundlegende Deutschkenntnisse auf Sprachniveau A2 oder höher besitzen. Ist spezielles Vokabular gefragt, kann im Unterricht Unterstützung durch Fachkräfte aus dem Team hilfreich sein. Finden die Kurse außerhalb ihrer Arbeitszeit statt, können sie dafür eine staatliche Vergütung bekommen.

Martin Lauterbach, Gruppenleiter Berufssprachkurse beim BAMF, spricht von Sprachförderung nach dem Motto „Im Betrieb für den Betrieb“, denn: „Der Spracherwerb findet vor Ort ohne bürokratische Hürden statt und ist konkret auf den Bedarf zugeschnitten.“ Wer das Angebot nach außen kommuniziert, sammelt zusätzlich Pluspunkte beim Recruiting – auch bei Bewerbenden mit Chancenkarte aufgrund ihrer Berufserfahrung.

Potenzial fürs Ankommen

Wenn Unternehmen die Möglichkeit haben, den Unterricht auch mal während der Arbeitszeit durchzuführen, signalisieren sie ihren Beschäftigten Wertschätzung. Auch der Erfolg des Kurses und damit der Nutzen für den Arbeitgeber wird unterstützt, wenn die Kurse nicht zusätzlich zu 40 Stunden Arbeitszeit absolviert werden müssen. Arbeitgeber, die mit ihren Beschäftigten im ständigen Dialog über Diversität, Integration und Willkommenskultur bleiben, gewinnen und halten nicht nur neue Fachkräfte – sondern auch eine gesunde, offene Belegschaft. ◦

INFORMATIONEN SOWIE KONTAKTMÖGLICHKEITEN ZUR SPRACHFÖRDERUNG:

- bamf.de/job-bsk
- bamf.de > Infothek > Kontaktpersonen DeuFöV nach Bundesländern
- arbeitsagentur.de > Unternehmen > Arbeitgeber-Service



 So unterstützt die AOK

Wichtige Informationen zum Sozialversicherungssystem in Deutschland finden Beschäftigte mit Migrationshintergrund auf:

→ aok.de/migration

Azubis übernehmen und halten

Zukunftssicherung



Wer gut ausgebildete Menschen im Unternehmen hält, kann so dem Fachkräftemangel begegnen. Dabei gilt es, die Interessen beider Seiten in Einklang zu bringen.



Die Übernahme von Auszubildenden hat viele Vorteile: Man weiß, was man aneinander hat; lange Kennenlern- und Einarbeitungsprozesse sind nicht mehr nötig und die Azubis erfahren Wertschätzung durch ein Übernahmeangebot.

Versicherungsrechtlich werden ehemalige Azubis in manchen Belangen wie neu eingestellte Mitarbeitende behandelt:

- Das Ausbildungs- und das folgende Arbeitsverhältnis gelten als Einheit. Sozialversicherungsrechtlich sind eine Abmeldung der Ausbildung und eine Anmeldung des Arbeitsverhältnisses nötig.
- Die Personalnummer kann bestehen bleiben und die Krankenversicherung wird bei einer Übernahme weitergeführt.
- Ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber löst ein neues Krankenkassenwahlrecht aus.
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht weiterhin.

Frühes Werben

Arbeitgeber kennen ihre talentierten Azubis. Sie einige Monate vor Ausbildungsende in puncto einer Übernahme anzusprechen, erleichtert die Zukunftsplanung für beide.

Oft möchten junge Menschen aber nach einer Ausbildung reisen oder noch studieren. Eine Option ist dann eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum Reise- oder Studienbeginn. Das bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die ehemaligen Auszubildenden als Beschäftigte in einem neuen Arbeitsumfeld besser einzuschätzen. Diese wiederum können die Zeit nutzen, um sich ein kleines finanzielles Polster für den kommenden Lebensabschnitt zu erarbeiten. Vielleicht ergibt sich dadurch die Chance, auch für die Zeit nach Reise oder Studium

als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Größere Betriebe können oft Beschäftigungsmodelle anbieten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Azubis zugeschnitten sind.

Dual tut beiden gut

Enger ist die Bindung bei einem dualen Studium. Die theoretische Wissensvermittlung ist hier stark mit einem hohen Praxisbezug im Unternehmen verbunden. Häufig übernimmt der Arbeitgeber die Studienkosten.

Im Gegenzug sind die Studierenden für eine bestimmte Zeit nach dem Studium als Beschäftigte an das Unternehmen gebunden. In allen Formen der dualen Studiengänge sind die Studierenden sozialversicherungspflichtig. Größere Unternehmen bieten oft strukturierte Programme und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Benefits

Die Grundlage für ein längerfristiges und wertschätzendes Arbeitsverhältnis wird aber schon während der Ausbildung gelegt. Eine wirkungsvolle Möglichkeit dafür ist eine auf Azubis zugeschnittene Betriebliche Gesundheitsförderung. Laut einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) schätzen 80 Prozent der bei

Arbeitsrechtlich zu beachten

Obwohl es sich bei der Übernahme von Azubis um eine Anschlussbeschäftigung handelt, ist zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag möglich. Auch eine erneute Probezeit von maximal sechs Monaten kann vereinbart werden. Dennoch wird die Kündigung durch den Arbeitgeber in diesem Zeitraum erschwert, weil die

Azubis bereits länger als sechs Monate im Ausbildungsbetrieb tätig waren. Resturlaubsansprüche bleiben beim nahtlosen Übergang jedoch erhalten.

Ein Übernahmevertrag kann frühestens sechs Monate vor Beendigung der Ausbildung geschlossen werden.

der AOK versicherten Azubis solche Maßnahmen als wertvoll ein. Besonders gefragt sind Workshops zu gesunder Ernährung, Betriebsport oder Unterstützung zum richtigen Umgang mit Stress.

Das Aufzeigen attraktiver Karrierewege im Betrieb sowie Förderprogramme bieten ebenfalls Chancen, Azubis langfristig zu binden. Auch abwechslungsreiche Einsatzorte und Zusatzleistungen wie Jobtickets oder -räder sind für junge Menschen interessant. Oft spielen darüber hinaus die Arbeitgebermarke und das Image eine Rolle bei Zukunftsentscheidungen von Ausgebildeten. Werden sie gestärkt, profitieren alle Beschäftigten davon. ◦



So unterstützt die AOK



Weitere Infos für Arbeitgeber sind im AOK-E-Paper „Erfolgreich ausbilden“ zusammengefasst:

→ aok.de/fk/sv-epaper

Was bei einer geringfügigen Beschäftigung zu beachten ist:

→ aok.de/fk/ueberblick-minijobs



Premiere: GesundMACHER Award

Jung und smart

Mit dem GesundMACHER Award würdigt die AOK Bayern gesundheitsfördernde Ideen von jungen Beschäftigten für junge Beschäftigte. Vier innovative und smarte Konzepte wurden ausgezeichnet.

Unternehmen und deren junge Beschäftigte waren 2024 erstmals eingeladen, Konzepte zu entwickeln, die die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Altersgenossinnen und Altersgenossen fördern. Um der Kreativität ausreichend Raum zu geben, wurden thematisch keine Grenzen gesetzt.

Die Preisverleihung wurde umrahmt von einem Impuls durch Kilian Hampel, Jugend- und Organisationsforscher sowie Mitautor der bereits siebten Trendstudie „Jugend in Deutschland“. Die AOK-Bewegungsbotschafterin und Biathlon-Legende Laura Dahlmeier gab wertvolle alltagsnahe Bewegungstipps

» **Es ist eindrucksvoll, mit welchem Einfallsreichtum und mit welcher Motivation die jungen Beschäftigten das Thema Gesundheit im Betrieb angehen.**

Alle Projekte tragen hervorragend zur Stärkung der Gesundheitskompetenz junger Mitarbeitender bei und helfen, die Herausforderungen im Arbeitsalltag besser zu bewältigen.«

Stephan Abele, stv. Vorstandsvorsitzender der AOK Bayern bei der Preisverleihung

und zeigte ihre persönlichen Routinen auf, wie sie als junge Spitzenathletin es immer wieder schaffte, Motivationstiefs erfolgreich zu überwinden. Die Preisträger-Unternehmen sind:

Universitätsklinikum Erlangen

Da junge Auszubildende im Gesundheitswesen bereits zu Beginn ihres Arbeitslebens mit vielfältigen körperlichen, psychischen und emotionalen Belastungen der Pflegetätigkeit, im OP oder in der Anästhesie konfrontiert sind, wurde das Thema Gesundheit in das Ausbildungskonzept integriert. Überzeugt hat dabei der nachhaltige Ansatz mit einer kontinuierlichen Begleitung für die ca. 300 Auszubildenden über die Ausbildung hinaus.

Diakonisches Werk Coburg e.V.

Das Projekt „ChillPack – Entspannt durch den (Arbeits-)Alltag!“ der Diakonie Coburg zielt auf die psychische Gesundheit junger Beschäftigter und steht für ein kreatives, praktisches und anpassbares Konzept, das sich perfekt in den modernen Arbeitsalltag integrieren lässt. Diese Flexibilität, Individualität und Kreativität honorierte die Jury. Das ChillPack dient als persönlicher Ankerpunkt in stressigen Situationen.

Constantia Pirk GmbH & Co. KG

Constantia Pirk aus der Oberpfalz wurde für den mutigen und v. a. vielschichtigen Ansatz, das Thema gesunde Ernährung in einem Produktionsunternehmen anzugehen, prämiert. Insbesondere jüngere Mitarbeitende berichteten von fehlender Inspiration, Schwierigkeiten bei der Portionierung und einem Mangel an Kochkenntnissen. So war die Idee eines Firmen-Kochbuches geboren. Um

den Mitarbeitenden das nötige Wissen und das Bewusstsein für gesunde Ernährung zu vermitteln, hat das Projektteam einen spielerischen Ansatz in Form des Online Escape Rooms mit einer professionellen Ernährungsberatung kombiniert.

Gesundheitsnetz QuE eG

Mit einem Sonderpreis wird das Gesundheitsnetz QuE für das methodisch gelungene und inhaltlich kreative Programm Health Forward ausgezeichnet. Das Programm bietet jungen MFAs und Auszubildenden in den am Netzwerk beteiligten Arztpraxen ein vielfältiges BGF-Angebotsspektrum inklusive Kick-off und Abschlussrunde. Es vereint verhältnis- und verhaltensorientierte Angebote. Der überbetriebliche Ansatz hat dabei überzeugt, denn die einzelnen Praxen könnten die Angebote alleine kaum realisieren. ◦



Der GesundMACHER Award richtet sich an alle bayerischen Unternehmen und Organisationen bzw. deren junge Beschäftigte.

Von und für junge Beschäftigte:

Eine Jury ermittelte anhand vorgegebener Kriterien wie Innovation, Kreativität, Übertragbarkeit und Nachhaltigkeit die drei Gewinner-Unternehmen, die jeweils Preisgelder in Höhe von 5.000 Euro erhalten. Zusätzlich wurde ein Sonderpreis in Höhe von 3.000 Euro an ein Unternehmen vergeben, das einen gelungenen, überbetrieblichen Netzwerk-Ansatz für Kleinbetriebe in den Fokus stellt.

Der GesundMACHER Award wird auch 2025 ausgelobt.

Mehr Kraft in Pflege und Beruf

Pflegende Angehörige im Job



Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege betrifft schon heute viele Mitarbeitende. Sie übernehmen die anspruchsvolle Aufgabe, ihre Liebsten zu unterstützen und zu pflegen, oft ohne dabei auf die eigenen Bedürfnisse zu achten.



In Hinblick auf die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Folgen für Unternehmen ist aktives Handeln gefragt. Die AOK Bayern bietet hierzu, neben einem Einführungsvortrag, sechs interaktive, themenspezifische Online-Workshops. Die Teilnehmenden lernen Methoden kennen, wie sie die eigenen Ressourcen stärken, neue Kraft schöpfen und die eigene Gesundheitskompetenz erweitern können. Im Austausch mit anderen pflegenden Angehörigen können Erfahrungen geteilt und

Entlastungsmöglichkeiten diskutiert werden.

Um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bestmöglich zu unterstützen, empfehlen wir, eine Teilnahme während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Der Einführungsvortrag und die Workshops im Einzelnen:

Einführungsvortrag: Stark und resilient im Pflege- und Berufsalltag

Es werden spezifische Belastungsfaktoren und kleine Lösungsansätze thematisiert.

• **Sich selbst nicht vergessen**

Die Bedeutung der Selbstfürsorge im Pflegealltag und hilfreiche Methoden, um sie zu gewährleisten.

• **Gestärkt durch den Alltag**

Eigene Grenzen und Belastungssituationen in der Betreuung erkennen und sich mit Methoden der Stressbewältigung sowie Resilienzsteigerung stärken.

• **Klar und einfühlsam**

Praxisnahe Strategien, um Missverständnisse zu vermeiden, schwierige Gespräche einfühlsam zu führen und Konflikte zu lösen.

• **Stark durch schwierige Zeiten**

Effektive Tools für den Umgang mit emotional und körperlich belastenden Situationen im Berufs- und Pflegealltag

• **Gut schlafen, besser pflegen**

Praktische Methoden für bessere Schlafhygiene.

• **Die letzte Phase – Abschied nehmen**

Der Workshop bietet Raum für Austausch von Erfahrungen und vermittelt Strategien, um Abschied bewusst zu gestalten, sich emotional zu stärken und in dieser intensiven Zeit für die eigene Balance zu sorgen.

Termine und Anmeldung unter:

→ aok.de/fk/bayern/pflegende-angehoerige-im-job/

Die Teilnahme ist kostenfrei. Die Teilnehmendenanzahl ist begrenzt. ◦

AOK-Netzwerktagung

Save the date

„innovativ. integriert. individuell. – BGM miteinander gestalten“, so lautet der Titel der diesjährigen AOK-Tagung zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) in Herrsching am 19. März 2025.

Welche aktuellen Trends sollten im BGM berücksichtigt werden, um für die Zukunft gewappnet zu sein? Diese Frage wird auf der Netzwerktagung im März 2025 mit BGM-Experten und Unternehmen diskutiert.

Innovativ

Ein innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement ist gefordert, kontinuierlich neue Trends aufzugreifen und die Maßnahmen an die aktuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen. Dabei ist es wichtig, die Vielfalt der Belegschaft zu berücksichtigen, insbesondere die Wünsche und Stärken der jungen Generation sowie der internationalen Fachkräfte. Zudem werden neue Schwerpunktthemen wie Nachhaltigkeit, digitales BGM und der Einsatz von künstlicher Intelligenz aktiv diskutiert werden.

Integriert

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein zentrales Querschnittsthema in Unternehmen und erfordert eine systematische Integration in das Managementsystem. Die Unterstützung der Geschäftsleitung und die Zusammenarbeit aller Stakeholder ist entscheidend. Gesundheitsförderung, Eingliederungsmanagement und Arbeitssicherheit müssen eng miteinander verknüpft werden.

Individuell

Standardisierte Konzepte sind nicht ausreichend. Sie müssen auf die speziellen Bedürfnisse und Voraussetzungen des Unternehmens abgestimmt werden. Auch die Maßnahmen sollten gezielt auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten sein. ◦

» **Der technische Fortschritt wird auch im BGM einziehen. KI und Big Data werden für die Gesundheitsförderung zukünftig an Bedeutung gewinnen.** «

Prof. Dr. Volker Nürnberg

Wie sieht also ein zukunftsfähiges BGM aus?

Keynote Speaker Prof. Dr. Volker Nürnberg forscht und lehrt seit mehr als 25 Jahren auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitspolitik. In seinem Vortrag formuliert er aktuelle Fragen und Herausforderungen und setzt Impulse für die Gestaltung eines zukunftsfähigen BGMs.

In den anschließenden Praxisforen geben Unternehmen Einblicke in ihre erfolgreich umgesetzten BGM-Projekte zu verschiedenen Fokusthemen wie psychische Gesundheit, gesunde Ernährung oder zielgruppengerechte Kommunikation.

Interesse geweckt? Nutzen Sie die Impulse dieser hybriden Veranstaltung und melden Sie sich an: ganztags vor Ort in Herrsching (inklusive Praxisforen) oder für den Livestream (nur Vortrag am Vormittag).

Eingeladen sind BGM-Beauftragte, Führungskräfte wie Geschäftsführung und Personalleitung, Betriebs-/Personalräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Informationen und die Anmeldung zur Veranstaltung finden Sie hier:

→ www.aok.de/bayern/bgmmiteinandergestalten



Prof. Dr. Volker Nürnberg,
BearingPoint
GmbH

Was Beschäftigte brauchen

Acht von zehn Wissensarbeitenden sind laut Work-Happiness-Report 2024 glücklich in ihrem Beruf. Fürs „Arbeitsglück“ brauchen sie der Studie zufolge drei grundlegende Dinge: Sinnempfinden, Selbstverwirklichung und Gemeinschaftsgefühl. Dafür wären 73% sogar bereit, einen Teil ihres Gehalts einzubüßen. Fast drei von zehn Befragten würden sogar auf mehr als ein Viertel ihres Gehalts verzichten.

Entscheidende praktische Faktoren, die das Glücksempfinden am Arbeitsplatz steigern, sind der Studie zufolge die Flexibilität des Arbeitsortes, eine gute Life-Balance und selbstbestimmtes Arbeiten. Arbeitgeber, die dies ermöglichen, tragen dazu bei, dass sich das Team wohlfühlt. Zufriedene Beschäftigte sind produktiver und motivierter – das zu fördern, lohnt sich außerdem fürs Unternehmen.

Im AOK-Online-Seminar „Arbeiten mit Sinn“ erfahren Arbeitgeber, wie es gelingt, dass Mitarbeitende ihre Arbeit als sinnstiftend wahrnehmen:

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video/arbeiten-mit-sinn

GEHALT IST ALLES?

20 %

ihres Gehalts würden 45- bis 65-Jährige im Schnitt für mehr „Arbeitsglück“ abgeben.

27 %

ihres Gehalts sind es im Schnitt bei den 35- bis 44-Jährigen.

Quelle: „Work-Happiness-Report 2024, Awork und Appinio“.





Unternehmenskultur

Vertrauen schaffen

Vertrauen ist ein wichtiger Faktor für die Beschäftigtenbindung. Eine Studie zeigt, dass fast alle befragten Fachkräfte (99%) Wert auf Vertrauen am Arbeitsplatz legen, aber nur 23% es im eigenen Betrieb als sehr gut empfinden.

Wie das Vertrauen im Unternehmen eingeschätzt wird, hängt stark von der Branche und der Betriebsgröße ab. Das Handwerk schneidet mit 31% besonders gut ab. In Kleinunternehmen wird die Vertrauenskultur zudem deutlich häufiger als sehr gut angesehen (42%) als in Großbetrieben (12%). Arbeitgeber können die Vertrauenskultur stärken, indem sie Wertschätzung ausdrücken und eine offene Kommunikation ermöglichen.

Über alle Größen hinweg

28%

der Beschäftigten vertrauen ihrer direkten Führungskraft „voll und ganz“.

Quelle: meinestadt.de/Bilendi, 2024.



Fachkräftesicherung

Mehr Azubis aus dem Ausland

Immer mehr Menschen aus dem Ausland absolvieren eine Ausbildung in Deutschland. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden wächst seit Jahren kontinuierlich an und stieg von 6,3% im Jahr 2013 auf 13,2% im Jahr 2023. Davon profitiert besonders das Gesundheitswesen: Etwas mehr als ein Viertel wählte eine Berufsausbildung in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf.

Ausbildung ist für Unternehmen ein wichtiger Hebel zur Fachkräftesicherung. Nachwuchskräfte zu fördern und etwa durch attraktive BGF-Maßnahmen im Betrieb zu halten, ist eine gute und sinnvolle Investition in die Zukunft.

→ aok.de/fk/gesundheit-von-azubis-foerdern



Ausbildung

Mindestlohn für Azubis steigt 2025

Löhne für Azubis sind per Gesetz angemessen zu gestalten. Häufig sind sie in Tarifverträgen geregelt. Wo diese nicht gelten, kommt die Mindestausbildungsvergütung zum Tragen. Dieser Mindestlohn für Azubis wird jährlich angepasst. Beginnt die Ausbildung 2025, beträgt der

monatliche Wert im 1. Ausbildungsjahr 682 Euro, im 2. Jahr 805 Euro, im 3. Jahr 921 Euro und im 4. Jahr 955 Euro. Infos zur Sozialversicherung von Azubis und Tipps für Auszubildende auf:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden



Gesund führen

Führungskräfte sind erschöpft

Zwei von drei Führungskräften fühlen sich erschöpft, so eine Studie des Beratungsunternehmens Aucturity GmbH. Frauen in leitenden Positionen sind stärker betroffen (65 %) als Männer (60 %). Besonders erschöpft sind 30- bis 39-Jährige (72 %). Eine Möglichkeit zur Entlastung der Verantwortlichen kann der Studie zufolge geteilte Führung sein, bei der Aufgaben entweder an das Team oder eine Co-Führungskraft übertragen werden. Solchen Modellen stehen 61 % offen gegenüber.

Das AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Menschen in Leitungspositionen, stärker auf die eigene Gesundheit und die ihrer Mitarbeitenden zu achten:

→ aok-gesundfuehren.de

Silver Worker

Altersdiskriminierung durch Vorgesetzte

Etwas mehr als ein Drittel der Berufstätigen über 50 Jahre wurde schon einmal aufgrund des Alters diskriminiert. Das geht auf Antworten einer Untersuchung des Job-Netzwerks Xing zurück. So gaben in der Gruppe der 50- bis 67-Jährigen 34 % der Befragten an, schon einmal strukturelle oder emotionale Diskriminierung erlebt zu haben – in 57 % der Fälle durch Vorgesetzte. Die berufserfahrenen Silver Worker sind eine wertvolle Ressource für Unternehmen im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Arbeitgeber können durch Sensibilisierungsschulungen das Bewusstsein für die Thematik schärfen und auf diese Weise ein wertschätzenderes Arbeitsumfeld schaffen.



Fotos: RainStar / Westend61 via Getty Images

TERMINE



12.3.–14.3.2025
Zukunft Handwerk

Branchenübergreifende Veranstaltung im Internationalen Congress Center München, bei der sich Teilnehmende mit der Politik und Vertretenden anderer Wirtschaftsbereiche über Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Fachkräftebedarf austauschen können.

→ zukunftshandwerk.com



14.–16.3.2025
Gesund leben

Die Messe „Gesund leben“ für Gesundheit, Ernährung und Fitness findet in der Jahrhunderthalle Frankfurt statt. Auf dem Programm stehen Gesundheitschecks, Vorträge von Fachleuten, ein sportliches Fitnessprogramm und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

→ gesundleben-messe.de



Prävention

Gesunde Pausenkultur fördern

Beschäftigte gönnen sich in ihrer Mittagspause im Schnitt eine Auszeit von 33,4 Minuten, wie aus einer Umfrage der Jobbörse jobtensor.com hervorgeht. Der Großteil (88%) ist mit der Dauer zufrieden. Wie die Pause verbracht wird, ist unterschiedlich. 47% steht eine Kantine

zur Verfügung, davon machen 36% immer oder oft Gebrauch. 42% bringen sich meist selbst etwas mit und 8% gehen regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen auswärts essen. Eine gesunde Pausenkultur ist wichtig, damit Mitarbeitende leistungsfähig bleiben und langfristig gesund arbeiten können. Eine ausgewogene Ernährung trägt dazu bei. Auch Bewegung, am besten an der frischen Luft, ist hilfreich. Weitere Tipps:

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

33,4

Minuten dauert die durchschnittliche Mittagspause.

AOK BEM-Blog

Fachbeiträge und Erfahrungsaustausch

Seit mehr als 20 Jahren besteht eine gesetzliche Vorgabe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). In einem interaktiven BEM-Blog der AOK Bayern können sich Unternehmen über ihre Erfahrungen betriebsübergreifend austauschen und vernetzen. Ein Expertenteam von der AOK zu BGM-Themen, vom bbw zu BEM-Themen, betreut die digitale Plattform und die Kommentare der Blog-Teilnehmenden.

Die BEM-Verantwortlichen profitieren von monatlich eingestellten Fachbeiträgen, die aktuelle Aspekte rund um die BEM-Thematik aufgreifen. Der BEM-Blog ist auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber zu finden. Nach einer kurzen Registrierung haben Sie exklusiven Zutritt zum Chat.

→ aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit > betriebliches eingliederungsmanagement

Pflege-App unterstützt im Alltag

Gerade zu Beginn der Pflegebedürftigkeit benötigen Betroffene einen Fahrplan. Hier setzt der digitale Begleiter mit Informationen, Checklisten und Anleitungen zur Pflege und zu Pflegeleistungen an und bietet auch eine digitale Hilfe zur Vernetzung zwischen pflegenden Angehörigen, Freunden und Nachbarn.

→ aok.de/bayern/pflegeapp



Bandagen und Einlagen per Smartphone

Jetzt gibt es die digitale Möglichkeit: Der Papierkram entfällt und die Patienten können schneller und sicher ein Hilfsmittelanbieter, z. B. ein Sanitätshaus, auswählen. Mit der eVerordnung werden Ressourcen und Zeit gespart. Weiterer Vorteil: Der Bearbeitungsstatus kann jederzeit nachverfolgt werden.

→ aok.de/bayern/eVerordnung

WIdO-Studie

Belastung pflegender Angehöriger nimmt zu

Der **WIdO-Monitor** 2024 zeigt: Nur 46% der Hauptpflegepersonen zwischen 18 und 65 Jahren arbeiten in Vollzeit. Gut die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten hat ihre Arbeit wegen der häuslichen Pflege reduziert, 28% der Nichterwerbstätigen haben ihre Arbeit deswegen aufgegeben. Jeder vierte Befragte gibt an, hoch belastet zu sein. Die Pflege mit einer beruflichen Tätigkeit in Einklang zu bringen, ist eine Herausforderung. Arbeitgeber können unterstützen, indem sie Verständnis zeigen, flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und Beschäftigte auf gesetzliche Ansprüche hinweisen. Infos unter:

→ aok.de/fk/pflegezeit-und-familienpflegezeit



Seminar-on-demand

Neuerungen zur eAU im Überblick

Die **Änderungen bei** der eAU 2025 waren Thema bei der Premiere des AOK-Formats „Seminar-on-demand“. Das Konzept: Arbeitgeber erhielten an drei Tagen im September exklusiv Zugang zu einem Seminarvideo, das sie zu einem beliebigen Zeitpunkt starten konnten. Im begleitenden Live-Chat beantworteten AOK-Fachleute Fragen. Wer das Seminar-on-demand verpasst hat, kann alles zur eAU jederzeit in der Aufzeichnung des Seminars erfahren:

→ aok.de/fk/medien-und-seminare



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch Krankengeld

Erhalten Beschäftigte von der Krankenkasse Krankengeld, wird der „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ wichtig. Das Online-Seminar im Februar zeigt, wie er funktioniert.

Sonderfälle im DEÜV-Meldeverfahren

Neuerungen oder häufige Fehlerquellen: Das Online-Seminar im März unterstützt Arbeitgeber bei der korrekten Übermittlung von Meldungen an die Sozialversicherungsträger.

Positiv Führen

Führungskräfte haben großen Einfluss auf Motivation und Wohlbefinden von Beschäftigten. Wie sie den mithilfe Positiver Psychologie nutzen, zeigt das Online-Seminar im März.



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

» Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet «

Interview



Mit seinem Ernährungskonzept schafft er die Basis für die Leistungen der Männer in der Fußballnationalmannschaft – der bayerische Sternekoch Anton Schmaus ist Chefkoch des Teams. Er sagt: Gemeinsames Essen dient mehr als der Ernährung.



Je näher wir einem Spiel kommen, umso ritualisierter gehen wir mit der Ernährung um.

Herr Schmaus, Sie sind verantwortlich für die Ernährung von Menschen im professionellen Spitzensport. Was ist dabei wichtig?

Man muss wissen, wann welche Speisen für die Teammitglieder sinnvoll sind. Das ist beispielsweise vor dem Spiel anders als nach dem Spiel. Generell gilt: Je näher wir einem Spiel kommen, umso ritualisierter gehen wir mit der Ernährung um. Das Team bekommt so die Sicherheit vermittelt: Es kann sich auf uns verlassen. Bei der Nationalelf bieten wir das Essen außerdem oft als Buffet an, so lassen sich individuell unterschiedliche Gerichte zusammenstellen.

Was können sich Arbeitgeber davon abschauen, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu fördern?

Mens sana in corpore sano – in einem gesunden Körper wohnt ein gesunder Geist. Die Bedeutung gesunder Ernährung und der Pausenkultur zu erkennen, ist wichtig. Denn eine erholsame Mittagspause und kurze Ruhephasen zwischendurch sind genauso elementar wie ein gesunder Speiseplan. Wenn die Ausgewogenheit stimmt, dann darf es freitags auch mal die beliebte Currywurst sein.

Welche Rolle spielt es, zusammen zu essen?

Während der gemeinsamen Mahlzeiten wird das Team gebildet – das sehe ich bei der Nationalmannschaft, aber auch bei meinen Restaurant-Teams. Kein Workshop kann mehr für Teambuilding sorgen, als wenn man in entspannter Umgebung zusammen ist.

Welche gesunden Snack-Optionen können Sie empfehlen, die sich leicht am Arbeitsplatz bereitstellen lassen?

Selbst gemachte Müsliriegel, Obst und vor allem auch Nüsse und Samen. Diese gibt es in allen Varianten und sie schmecken immer gut.

Anton Schmaus

wuchs in einer bayerischen Gastronomenfamilie auf, gründete einige Restaurants und ist seit 2017 Chefkoch der deutschen Fußballmännernationalmannschaft. Der 43-Jährige hat einige Auszeichnungen im Guide Michelin erhalten.





Fachbroschüren Sozialversicherung: jetzt als E-Paper

Alle informativen Fachbroschüren zu relevanten SV-Themen gibt es jetzt als E-Paper im Arbeitgeberportal der AOK. Rundschreiben, Gesetzesquellen, Tabellen und Grafiken sind verlinkt und schnell aufrufbar. Auch auf mobilen Endgeräten leicht lesbar.



Mehr erfahren:
aok.de/fk/sv-epaper