

1-2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Für die gute Sache Ehrenamt und Arbeit

→ S. 4

GesundMACHER Award 2024 → S. 8

5 Fakten zur Leiharbeit → S. 15

Mehr Kraft in Pflege und Beruf → S. 16

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:

19. 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.



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.

Kleine Unternehmen können besonders profitieren, denn ein ange-
nehmer Nebeneffekt ist: Im besten Fall können die Beschäftigten ihre im
Ehrenamt angeeigneten Fähigkeiten beispielsweise als Sicherheitsbeauf-
tragte auch im Betrieb einsetzen. So können Arbeitgeber teure Schulungen
vermeiden.

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

MAGAZIN



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

10 Vorteil für Firmenkunden
Unserer Fürsorge ist Ihre Vorsorge

15 5 Fakten zur Leiharbeit
Kurzfristige Arbeitsspitzen abfedern – was zu beachten ist

16 Mehr Kraft in Pflege und Beruf
Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege betrifft heute viele Mitarbeitende

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

AUF EINEN BLICK



19 Auf einen Blick
News und Fakten

23 „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 mehr 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 Vereinbarkeit 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.“ Gerade für kleinere Unternehmen ohne großes Marketing-Budget ist das eine tolle Möglichkeit, im Umkreis bekannter zu werden und attraktiv zu sein. 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 auch eine Art kostenlose Weiterbildungsplattform: „Ob als Kassenwart oder -wartin im Sportverein oder Organisatorin des 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. Sind Beschäftigte bei der freiwilligen 

Feuerwehr, hat ein Unternehmen Ersthelfende und Brandschutzbeauftragte, die es nicht erst schulen muss – hier profitieren Betriebe mit weniger Beschäftigten besonders.

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 hier Verpflichtungen, die mit dem Ehrenamt einhergehen, bei der Verteilung von Schichtdiensten berücksichtigen, Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen einführen.

Gerade in kleineren Betrieben ist es je nach Auftragslage auch denkbar, dass Beschäftigte bis mittags vor Ort arbeiten, dann zum Ehrenamt gehen oder sich um die Kinder kümmern und abends im Homeoffice noch mal Berichte oder Rechnungen schreiben. Wenn nicht so viele Beschäftigte im



Jutta Rump
Leiterin des
Instituts für
Beschäftigung
und Employabi-
lity (IBE) in
Ludwigshafen

Betrieb sind, funktionieren Absprachen auf kurzem Wege recht gut.

Kleinere Betriebe können auch darauf hinarbeiten, dass Aufgaben von mindestens zwei Personen im Team erledigt werden können. So wird es nicht zum Problem, wenn Einzelne kurzfristig mal ausfallen oder Zeit für ihr Ehrenamt, ihr Kind oder die Pflege eines Angehörigen benötigen.

Das Gleiche gilt für Job-Sharing-Modelle, in denen sich zwei Personen eine Stelle teilen – so können kleine Unternehmen zusätzlich attraktive Teilzeitstellen anbieten und beispielsweise Eltern, die Job und Kinder unter einen Hut bringen müssen, verstärkt ansprechen.

Lösungen finden

Ist Flexibilität in den Arbeitszeiten nicht möglich, sind Ehrenamtstage eine Alternative, bei denen sich das gesamte Team gemeinsam engagiert. Kleinunternehmen können an solchen „Social Days“ zum Beispiel einen Tag eine Organisation in der Region unterstützen, Hochbeete in einer Kita bepflanzen, in einer Kleiderkammer aushelfen oder Müll sammeln: Die Möglichkeiten sind vielfältig.

Im Hamburger Softwareunternehmen d.vinci gibt es zwei „Impact Days“ pro Jahr, an denen Beschäftigte einem Ehrenamt nachgehen können – zusätzlich zum Urlaub. Auch für die Mithilfe, zum Beispiel beim Kitafest, darf ein Impact Day genommen werden. „Wir möchten unserem Team ermöglichen, etwas Sinnvolles zu tun“, sagt People-&-Culture-Managerin Franziska von Goeckingk. „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, schweißt das Team 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

Vergütung und Freistellung

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 weiterhin ihr Entgelt. Bei privaten Ehrenämtern (beispielsweise im Sport- oder Tierschutzverein) gibt es diesen Anspruch nicht. Freistellungen müssen individuell mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Über die Ehrenamtszuschläge dürfen Ehrenamtliche für gemeinnützige Tätigkeiten bis

zu 840 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. Auch für die zahlen- den Vereine und Verbände fallen keine Abgaben an. Übungsleitenden steht ein Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 3.000 Euro pro Jahr zu.





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

Fotos: Jasmin Merdan via Getty Images, Simon Wegener / Giulia Iannicelli (Porträts)

für Arbeitgeber: „Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten, denn Vereinbarkeit hat immer etwas mit Gesundheit zu tun. Zwei oder drei Lebensbereiche auszubalancieren, setzt immer voraus, dass man gesund ist. Das können Führungskräfte unterstützen“, sagt Jutta Rump.

Sind aufgrund der geringen Größe des Betriebs selbst einzelne Tage nicht umsetzbar, können Unternehmen die Ehrenämter finanziell, mit Produkten oder Dienstleistungen unterstützen und zum Beispiel Sportvereinen Trainingsgeräte zur Verfügung stellen. 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



Claudia Leitzmann
Geschäftsführerin
des Landesnetzwerks
Bürgerliches Engagement
Bayern

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 Beschäftigten helfen, innere Balance zu finden:

→ aok-gesundfuehren.de

Ehrenamtliches Engagement macht Beschäftigte und Führungskräfte zufriedener. Was ein Ehrenamt genau ist, wie man es findet und was zu beachten ist, lesen Sie hier:

→ aok.de/mz/ehrenamt-finden



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.

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 Beitragsatz in der Pflegeversicherung ist hier anwendbar?

Ob für den Beitragsatz 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



5 Fakten zur Leiharbeit

Verstärkung gesucht – das gilt

Arbeitgeber können mit Leiharbeitnehmern temporäre Arbeitsspitzen abfedern und dringend benötigte Fachkräfte finden. Sie müssen jedoch sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten beachten.

1 Leiharbeitnehmer sind beim verleihenden Unternehmen (Verleiher) angestellt und werden entleihenden Unternehmen (Entleiher) befristet überlassen. Alle Rahmenbedingungen werden im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Dabei sind Leiharbeitnehmer der Stammebelegschaft gleichgestellt.

2 Der Verleiher ist als Arbeitgeber für die Zahlung des Gehalts, die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Abführung der Beiträge verpflichtet. Der Entleiher zahlt dem Verleiher ein Entgelt für die Überlassung der Beschäftigten.

3 Die Überlassung von Arbeitnehmern ist grundsätzlich erlaubnispflichtig. Der Verleiher muss eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen. Diese erhält er auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit (BA).

4 Entleiher sollten das Vorliegen einer solchen Lizenz frühzeitig prüfen. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis der BA gilt der Entleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Er ist dann zur Zahlung des Arbeitsentgelts und der

Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet. Hat der Verleiher ohne Lizenz das Arbeitsentgelt oder einen Teil davon gezahlt, haftet er gemeinsam mit dem Entleiher gesamtschuldnerisch.

5 Haftung des Entleihers für Sozialversicherungsbeiträge: Entleiher können für Sozialversicherungsbeiträge haftbar gemacht werden – etwa, wenn der Verleiher in Insolvenz geht oder seinen Zahlungsverpflichtungen aus anderen Gründen nicht nachkommt. Daher sollten Entleiher regelmäßig Unbedenklichkeitsbescheinigungen über den Verleiher bei den Krankenkassen als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge anfordern.

Weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/tools/unbedenklichkeitsbescheinigung



735 Tsd.

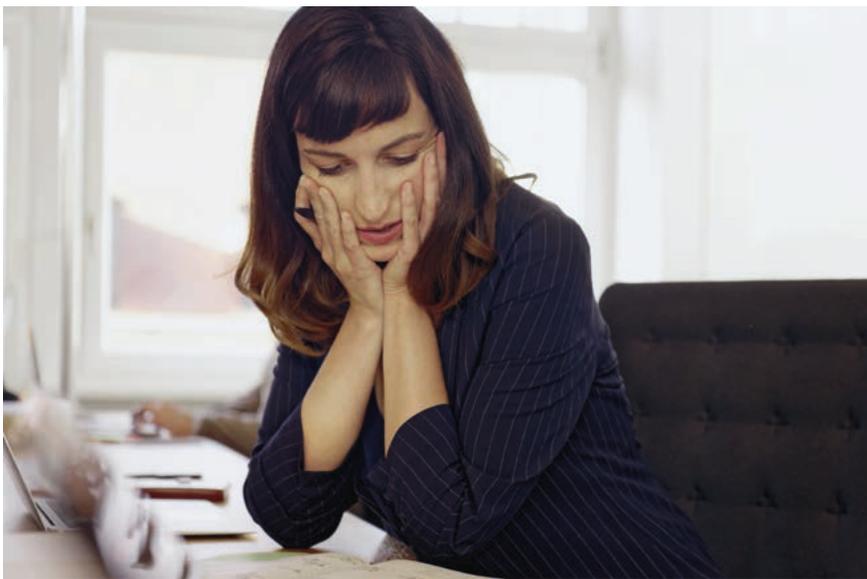
sozialversicherungspflichtig beschäftigte Leiharbeitnehmer gab es in Deutschland im Juni 2023. Darüber hinaus waren rund 50.000 Leiharbeitnehmer ausschließlich geringfügig beschäftigt.

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



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

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.





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.

→ zukunfthandwerk.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