

2 · 2025  
Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen

## Wer arbeitet schon gern allein? Anwesenheiten stärken



→ S. 4



GesundMacher Award 2025 → S. 8

---

5 Fakten zur U2 → S. 15

---

**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/KU

**Redaktionsschluss:**

5. März 2025

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.



# Zufriedenheit im Job fördert die Gesundheit

**Zufriedene Beschäftigte** sind seltener krank. Das zeigt der Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO). Die emotionale Bindung an den Arbeitgeber ist bei zufriedenen Beschäftigten höher und das führt zu weniger Fehlzeiten. Die konkreten Ursachen für Erkrankungen unterscheiden sich von Branche zu Branche deutlich. Aber auch die Herausforderungen für verschiedene Unternehmensgrößen variieren. Arbeitgeber können mit passenden Angeboten vorbeugen, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren. Besonders in kleinen Unternehmen hilft es, wenn Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen.

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](https://fk.meine.aok.de)

**E-Mail-Sofortservice**

Finden Sie Ihre Ansprechperson  
→ [aok.de/fk/bayern/kontakt](https://aok.de/fk/bayern/kontakt)

**Arbeitgeberinformationsportal**

Die Lösung für Ihre Fragen unter  
→ [aok.de/arbeitgeber/bayern](https://aok.de/arbeitgeber/bayern)

**TITEL  
PRÄVENTION**



4

**4 Anwesenheiten stärken,  
Fehlzeiten reduzieren**

So können Arbeitgeber ihren  
Beschäftigten helfen

**MAGAZIN**



10

**8 GesundMacher Award**

Für die jungen Kreativen in  
Ihrem Unternehmen

**9 Mit dem Rad zur Arbeit-**

Die beliebte Mitmachaktion  
geht 2025 in die neue Saison

**10 Neuer Service Für  
Firmenkunden**

Die Online-Geschäftsstelle  
hat 24 Stunden für Sie geöff-  
net

**15 5 Fakten zur U2**

Wichtige Informationen für  
Arbeitgeber zum Mutter-  
schutz

**16 Allergien? Damit lässt  
sich arbeiten**

Gesund bleiben, nicht nur in  
der Pollenzeit

**AUF EINEN BLICK**



23

**19 Auf einen Blick**

News und Fakten

**23 „Wir brauchen mensch-  
liche Kompetenzen“**

Die Autorin und Speakerin  
Sara Weber über die Aus-  
wirkungen von KI auf die  
Arbeitswelt





# Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren

Gesunde Beschäftigte sind leistungsfähig und können motiviert arbeiten. Welche Voraussetzungen Arbeitgeber schaffen können, um ihre Teams fit zu halten.

**Der Fehlzeiten-Report** des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Knapp 64 Prozent der AOK-Mitglieder waren 2023 mindestens einmal krankgeschrieben. Pro Arbeitsunfähigkeitsfall fehlten sie im Schnitt fast elf Tage. Fehlzeiten sind für kleinere Unternehmen besonders ärgerlich, denn Ausfälle können oft schwer kompensiert werden. Die gute Nachricht: Arbeitgeber können die Gesundheit ihrer Beschäftigten gezielt fördern und so Fehlzeiten reduzieren.

## Analyse ist wichtig

Damit Arbeitgeber die Anwesenheitszeiten ihrer Beschäftigten hochhalten können, hilft es zu wissen, warum sie ausfallen. Als Tendenz gilt: Fehlzeiten wurden laut Fehlzeiten-Report im Jahr 2023 hauptsächlich von fünf Krankheitsarten ausgelöst:

19,5 Prozent der gesamten Ausfalltage gehen auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurück, gefolgt von Atemwegserkrankungen (15,4 Prozent), psychischen Erkrankungen (11,9 Prozent), Verletzungen (9,1 Prozent) und Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (4,5 Prozent). Die einzige Zahl, die in dieser Aufzählung rückläufig ist, ist die der Atemwegserkrankungen. Neben dem Ende des pandemischen Status von Covid-19 spielen hier auch verschieden starke Erkältungswellen eine Rolle.

Daraus ergibt sich die Frage: Wie lange fallen Beschäftigte im Schnitt aufgrund

einer Erkrankung am Stück aus? Hier zeichnet sich ein anderes Bild ab. Die psychischen Erkrankungen rangieren mit 28,1 Tagen vor Verletzungen (18,9 Tage) und Herz-Kreislauf-Erkrankungen (18,3 Tage). Langzeiterkrankungen, also Fälle mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen, machen 3,4 Prozent der Fälle aus – aber 39,3 Prozent der Ausfalltage insgesamt.

## Ursachen branchenabhängig

Die Ursachen für Fehlzeiten variieren von Branche zu Branche. Während zum Beispiel im Baugewerbe mit hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und überdurchschnittlich vielen Arbeitsunfällen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen anfallen, sorgen in Branchen mit hohen psychischen Arbeitsbelastungen, wie in der Pflege, vor allem psychische Erkrankungen für hohe Krankenstände und lange Fehlzeiten.

## Genau hinsehen

Eine Herangehensweise kann sein, auf die häufigsten Krankheiten einzugehen, eine andere, den langwierigsten Erkrankungen präventiv zu begegnen. Idealerweise wird beides betrachtet. Für die einzelnen Betriebe empfiehlt Elisa Dörpinghaus, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement beim BGF-Institut: „Eine Analyse hilft, individuelle Gründe für Fehlzeiten im Betrieb aufzudecken und passgenaue Gegenmaßnahmen zu



### FEHLZEITEN- REPORT 2024



Der Fehlzeiten-Report 2024 mit dem Schwerpunktthema „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten“ kann im Buchhandel oder unter [wido.de](https://www.wido.de) erworben werden.

entwickeln. Auch über Befragungen können Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz identifiziert werden.“

Wer die Ursachen für Fehlzeiten in seinem Betrieb kennt, kann viel tun, um diese zu reduzieren. Dafür können idealerweise verhaltensbezogene Maßnahmen wie zum Beispiel eine Rückenschule, Stressmanagementkurse oder Ernährungsberatungen mit verhältnisbezogenen Maßnahmen kombiniert werden. Dazu gehören etwa die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, das Bereitstellen von Hebe- und Tragehilfen, die Vermeidung physikalischer Belastungen wie Lärm und eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsabläufe.

### Sinn vermitteln

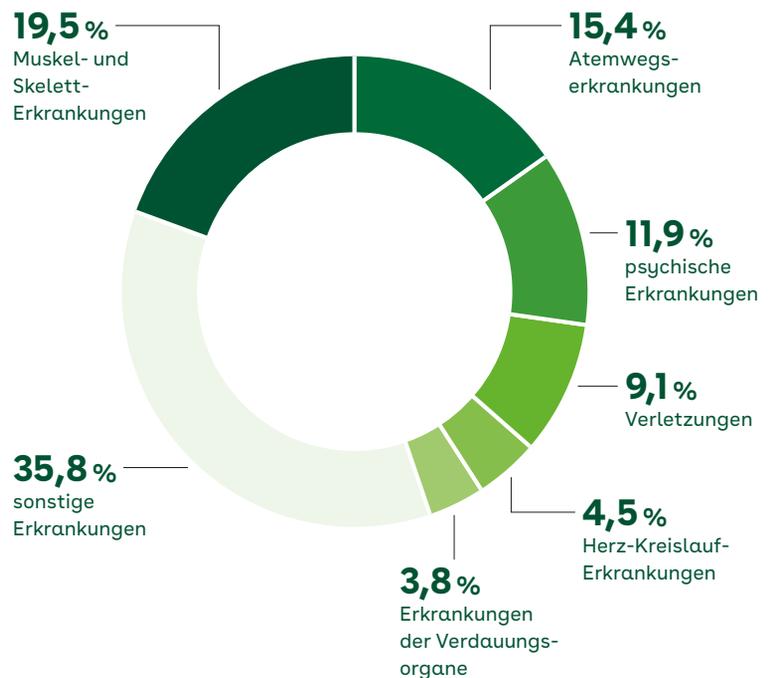
Auch das Thema Personalführung ist wichtig. In kleineren Unternehmen kann das eine Herausforderung sein. Arbeitgeber sind hier oft Unternehmerinnen und Unternehmer, Arbeits- und Führungskraft in einem, und nicht jedem liegt das Thema Führung sofort. Doch eine gesunde Führung kann man lernen – und das lohnt sich. „Eine gesundheitsförderliche Führung hat positive Effekte auf die psychische Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und die Krankheitsabwesenheit“, sagt BGF-Expertin Dörpinghaus.

Neben einem wertschätzenden Miteinander kann ein sinnstiftendes Arbeitsklima Fehlzeiten vorbeugen. So zeigt der iga.Report 43 der Initiative Gesundheit und Arbeit, dass Beschäftigte, die ihre Arbeit als sinnhaft erleben, motivierter und seltener krank sind. Das können gerade kleinere Unternehmen für sich nutzen. Welche Ziele das Unternehmen verfolgt, welche Werte es vertritt und was Mitarbeitende jeweils zum Erfolg beitragen, ist leichter zu vermitteln als in Konzernen.

Gleichzeitig lauert hier ein Fallstrick für kleine Unternehmen. Je weniger Mitarbeitende, desto eher können diese sich verpflichtet fühlen, krank zur Arbeit zu kommen, um niemanden hängen zu lassen. Dieser Präsentismus nützt niemandem: Wer krank arbeitet, ist nicht voll leistungsfähig und riskiert, andere anzustecken. Ein Teufelskreis,

### Wegen dieser Krankheiten fehlten Arbeitnehmer 2023

Der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO) hat die häufigsten Ursachen für Krankheitsausfälle von Arbeitnehmenden ermittelt.



Quelle: AOK-Fehlzeiten-Report, WiDO 2024.

den sich Kleinunternehmen mit dünner Personaldecke nicht leisten können. Und: „Präsentismus führt oft zu längeren Krankheitsphasen, als wenn Mitarbeitende sich frühzeitig erholen“, sagt Dörpinghaus. „Arbeitgeber sollten klar kommunizieren, dass es gewünscht ist, bei Krankheit zu Hause zu bleiben, und es auch selbst vorleben.“

### Beschäftigte einbeziehen

Auch kleinere Unternehmen brauchen also einen umfassenden, nachhaltigen Ansatz zur Fehlzeitenreduktion. Ein wichtiger Schritt ist, das Team hier einzubinden: Was braucht ihr, um gesund arbeiten zu können? Das drückt Wertschätzung aus und vermeidet, dass Zeit und Geld in Maßnahmen investiert werden,

Flexibel bleiben:  
kleine Übung,  
große Wirkung



die dann verpuffen. „Wenn Mitarbeitende merken, dass ihre Stimme gehört wird, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen. Durch Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung kann die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden gestärkt werden. Diese trägt dazu bei, dass sie zum Beispiel Gesundheitsrisiken früher erkennen und Präventionsmaßnahmen eher in ihren Alltag integrieren“, weiß Dörpinghaus. Selbstverantwortung lautet das Stichwort. Und die nützt am Ende allen.

### Checkliste: Fehlzeitenmanagement

So können Arbeitgeber Anwesenheitszeiten stärken:

- Fehlzeiten erfassen und analysieren: Was sind die Ursachen?
- Lösungen finden und umsetzen
- Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeitmodelle prüfen und ggf. verbessern
- Führungskräfte schulen
- Regelmäßige Mitarbeitenden- und, nach längerer Krankheit, Rückkehrgespräche führen ◦



**Elisa Dörpinghaus**  
Beraterin für  
Betriebliches  
Gesundheits-  
management beim  
BGF-Institut



So unterstützt  
die AOK

#### Professionellen Input nutzen

Die BGF-Fachleute der AOK unterstützen Unternehmen durch eine fachkundige Auswertung und Interpretation der Krankheitsstatistik und helfen, zielführende Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlzeiten abzuleiten.

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit)

#### AOK-Rückentrainer

Das Online-Angebot „Rückentrainer“ der AOK hilft, innerhalb von sechs Wochen eine kräftige Rückenmuskulatur aufzubauen. Zu jeder Woche gibt es Videos, die die verschiedenen Übungen zeigen.

→ [aok.de/rueckentrainer](https://aok.de/rueckentrainer)

#### Psychische Gesundheit

Psychische Krankheiten können lange Fehlzeiten auslösen. Welche Möglichkeiten Arbeitgeber haben, eine gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/psychische-gesundheit](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/psychische-gesundheit)

# Für eine mental gesunde Zukunft

Der GesundMacher Award 2025 geht in die nächste Runde und richtet sich wieder an die kreativen Köpfe junger Menschen in bayerischen Unternehmen



**Unter dem Motto** „Mentale Gesundheit“ sind junge Beschäftigte eingeladen, innovative Projekte und Ideen zu entwickeln, die speziell auf die Bedürfnisse ihrer Altersgruppe (unter 35 Jahre) zugeschnitten sind.

Denn die aktuelle Studienlage zeigt, dass psychische Erkrankungen auch unter jungen Beschäftigten zunehmen. Die Herausforderungen des modernen Arbeitslebens erfordern neue Ansätze und Lösungen, um das Wohlbefinden junger Mitarbeitender zu fördern.

Der GesundMacher Award bietet dafür eine Plattform, um frische Ideen zu präsentieren und das Bewusstsein für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu stärken.

Egal, ob es sich um Workshops, digitale Kampagnen, Community-Events oder etwas ganz anderes handelt – es sind die Ideen junger Beschäftigter, die einen echten Unterschied machen können.

## Warum sollte Ihr Unternehmen teilnehmen?

1. Förderung von Innovation: Lassen Sie Ihre jungen Talente ihre Ideen entfalten und innovative Projekte entwickeln, die nicht nur das Arbeitsumfeld verbessern, sondern auch die Bindung junger Beschäftigter an Ihr Unternehmen stärken.
2. Stärkung der Gesundheitskompetenzen: Im Zuge der

Projektausarbeitung und -umsetzung beschäftigen sich die jungen Beschäftigten ausführlich und intensiv mit gesundheitsrelevanten Themen in Theorie und Praxis.

3. Mitgestaltung einer positiven Unternehmenskultur: Indem Sie mentale Gesundheit aktiv unterstützen, zeigen Sie, dass Ihnen das Wohl Ihrer Mitarbeitenden am Herzen liegt. Dies fördert ein positives Arbeitsklima und trägt zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei.
4. Wettbewerbsvorteil: Unternehmen, die sich für die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden einsetzen, positionieren sich als attraktive Arbeitgeber und heben sich im Wettbewerb um die besten Talente hervor.

## Wie funktioniert die Teilnahme?

Bieten Sie Ihren jungen Beschäftigten die Möglichkeit, sich in Teams zusammenzuschließen und kreative Konzepte zu entwickeln. Bis einschließlich 31. August 2025 können Sie die Ideen einreichen. Nach Ende der Bewerbungsfrist werden die drei kreativsten Projektideen durch eine Fachjury ausgewählt und im Rahmen einer feierlichen Preisverleihung im Herbst mit jeweils 5.000 Euro ausgezeichnet.

Seien Sie Teil dieser wichtigen Initiative und unterstützen Sie Ihre jungen Macherinnen und Macher dabei, aktiv zur Verbesserung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz beizutragen.

Für weitere Informationen zu den Teilnahmevoraussetzungen und zur Anmeldung besuchen Sie bitte unsere Website:

→ [aok.de/mk/bayern/gesundmacher/infos-fuer-unternehmen](https://aok.de/mk/bayern/gesundmacher/infos-fuer-unternehmen)



# Auf die Räder, fertig, los



Am 1. Mai startet wieder die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Beschäftigte können sich anmelden und mitmachen. Wer gewinnen will, muss an mindestens 20 Tagen per Fahrrad zur Arbeit pendeln.



sinkt und Herz-Kreislauf-System sowie Ausdauer werden gestärkt. Wer sich regelmäßig bewegt, schüttet zudem mehr Glückshormone aus – all das steigert das Wohlbefinden. Morgens umgeht man außerdem lästige Staus und Parkplatzsuche, dafür gibt es Bewegung und frische Luft. Nach Feierabend wartet die entspannte Heimfahrt.

2024 hat das bundesweit 370.000 Radlerinnen und Radler überzeugt – dabei legten sie rund 42,22 Millionen Kilometer zurück und sparten damit 8.300 Tonnen CO<sub>2</sub>. Wer zwischen Mai und August mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, hat außerdem die Chance auf hochwertige Sachpreise. Anmelden können sich Beschäftigte unter:

→ [mdrza.de/bayern](https://mdrza.de/bayern)

**Mitmachaktion.** Ab dem 1. Mai heißt es wieder: Aufsatteln und losradeln! Die Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ geht in die nächste Runde. Beschäftigte können sich einzeln oder im Team anmelden und im Zeitraum von Mai bis August teilnehmen und viel Preise gewinnen. Mindestens 20 Male müssen sie sich dafür aufs Rad schwingen. Unternehmen selbst können sich nicht registrieren, wohl aber ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme motivieren.

## Für Gesundheit und Umwelt

Warum mitmachen? Radfahren stärkt die Gesundheit, der Ruhepuls



So unterstützt die AOK

Auch in diesem Jahr begleitet die AOK Bayern die beliebte Mitmachaktion **Mit dem Rad zur Arbeit**. In vielen Betrieben hat die Initiative bereits Tradition und bringt Bewegung und (nicht nur sprichwörtlichen) frischen Wind in den Arbeitsalltag. Berufstätige können sich auf der Online-Plattform [mdrza.de](https://mdrza.de) für die Aktion registrieren – allein oder als Team. Und dann wird geradelt – zur Arbeit und wieder nach Hause oder rund ums Homeoffice, zum Beispiel eine Runde durch den nahe gelegenen Park in der Mittagspause. Auch Fernpendelnde können mitmachen, indem sie

Teilstrecken auf dem Rad zurücklegen. Während des Aktionszeitraums tragen Teilnehmende ihre Radstrecken in den Online-Aktionskalender ein.

Wer im Aktionszeitraum vom 1. Mai bis 31. August an mindestens 20 Tagen auf dem Fahrrad gesessen und die Fahrten erfasst hat, nimmt automatisch an der Verlosung vieler Sachpreise teil. Sie werden von Sponsoren bereitgestellt und nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.

→ [mdrza.de](https://mdrza.de)





# Online- Geschäftsstelle für Firmenkunden

„Mein AOK Arbeitgeberservice“ jetzt mit neuen Funktionen.

**In Zeiten zunehmender** Digitalisierung ist eine effiziente und sichere Kommunikation für Unternehmen unerlässlich. Mit der Online-Geschäftsstelle „Mein AOK Arbeitgeberservice“ bietet die AOK Bayern Arbeitgebern eine maßgeschneiderte Lösung für Sozialversicherungsangelegenheiten.

## Alles im Blick – Ihr digitales Serviceportal

Ob Kontostände, Abrechnungen oder Mitarbeitendenmeldungen:

„Mein AOK Arbeitgeberservice“ ermöglicht es Ihnen, jederzeit und ortsunabhängig auf relevante Unternehmensdaten zuzugreifen. Sortieren Sie Buchungen nach Abrechnungszeitraum, rufen Sie Beschäftigungszeiten ab oder verwalten Sie Meldungen und Abmeldungen mit nur wenigen Klicks.

## Schnelle und sichere Kommunikation mit der AOK Bayern

Dank des elektronischen Postfachs tauschen Sie Dokumente

datenschutzkonform aus und kommunizieren effizient mit Ihrer persönlichen AOK-Ansprechperson. Damit entfallen zeitaufwendige postalische Prozesse – und Sie sparen wertvolle Ressourcen.

## Individuelle Zugriffsrechte für Steuerberatungs- und Buchhaltungsbüros

Auch externe Abrechnungsstellen können auf „Mein AOK Arbeitgeberservice“ zugreifen – selbstverständlich nur mit Ihrer Zustimmung. Sie legen fest, welche Bereiche genutzt werden dürfen, und können die Zugriffsrechte jederzeit verwalten.

## Jetzt registrieren – einfach, schnell und kostenfrei

Die Anmeldung erfolgt in wenigen Schritten unter **fk.meine.aok.de**. Nach der Bestätigung Ihrer E-Mail-Adresse und der Einreichung einer Arbeitgeberbescheinigung wird Ihr Zugang durch eine Zwei-Faktor-Authentifizierung gesichert.

Nutzen Sie den digitalen Vorsprung für Ihr Unternehmen – mit der Online-Geschäftsstelle der AOK Bayern. ○

Weitere Informationen unter:  
→ [aok.de/fk/bayern/  
onlinegeschaeftsstelle](https://aok.de/fk/bayern/onlinegeschaeftsstelle)

## Mit den Services der AOK Bayern für Arbeitgeber haben Sie für alles eine Anlaufstelle:



### AOK vor Ort

Ansprechpersonen finden

→ [aok.de/fk/bayern/kontakt](https://aok.de/fk/bayern/kontakt)



### AOK im Netz

Fachportal für Arbeitgeber

→ [aok.de/fk/bayern](https://aok.de/fk/bayern)



### AOK-Online-Geschäftsstelle

Mein AOK Arbeitgeberservice

→ [fk.meine.aok.de](https://fk.meine.aok.de)

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

# personal wissen

2 · 2025



## Pflegeversicherung

### Digitales Nachweisverfahren startet

Ab dem 1. Juli 2025 ist für Arbeitgeber zur Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge das neue elektronische Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft und Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder verpflichtend.

**Der Vorteil des digitalen** Verfahrens ist, dass der Arbeitgeber bei einer Änderung der Elterneigenschaft oder Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder proaktiv informiert wird. Somit braucht der Arbeitgeber in den meisten Fällen keine Nachweise mehr von seinen Beschäftigten anzufordern.



#### DATEN UND FAKTEN

#### Zuschlag für Kinderlose

# 0,6%

beträgt der Zuschlag zur Pflegeversicherung, falls keine Nachweise über Kinder vorliegen.

Quelle: § 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI.

In Ausnahmefällen, zum Beispiel bei steuerlich nicht erfassten Stiefkindern, sind die Daten des Bundeszentralamts für Steuern (BZSt) unvollständig und können nicht über das digitale Verfahren erhoben werden. Dann sollten die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber entsprechende Nachweise zur Dokumentation vorlegen, die er dann bei der Beitragsberechnung berücksichtigt.

#### So funktioniert das neue Verfahren

Zentrale Datenquelle ist das BZSt. Die Behörde hält die Daten über steuerlich erfasste Kinder der Meldebehörden und Finanzämter vor. Die technische Anbindung der Entgeltabrechnungsprogramme an das BZSt erfolgt indirekt über die Schnittstelle zur Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV).

Ab dem 1. Juli 2025 müssen Arbeitgeber beim Ein- und Austritt von Beschäftigten eine zusätzliche elektronische An- beziehungsweise Abmeldung über ihr Entgeltabrechnungssystem oder das SV-Meldeportal erstellen. Unter Angabe der erforderlichen Zuordnungskriterien, unter anderem Steuer-ID und Geburtsdatum, sowie der Anfragedaten, werden die Meldungen übermittelt.

#### Initialabruf ab Juli erforderlich

Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Juli 2025 in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Arbeitgeber zum 1. Juli 2025 einen Initialabruf vorzunehmen. Für diesen Abruf hat er sechs Monate Zeit.

Auf den Initialabruf des Arbeitgebers folgt eine Rückmeldung des BZSt zur Elterneigenschaft der oder des Beschäftigten, zur Kinderanzahl und zum Datum, ab wann Kinder berücksichtigt werden.

Weitere proaktive Meldungen des BZSt an den Arbeitgeber folgen bei entsprechenden Änderungen, zum Beispiel, wenn ein neues Kind dazukommt.

Mit der Abmeldung des Arbeitgebers beim Austritt von Beschäftigten enden die proaktiven Meldungen des BZSt.



### Neues Gesetz

## Mutterschutz nach Fehlgeburt

Ab 1. Juni 2025 haben Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, Anspruch auf Mutterschutz. Dieser umfasst neben Schutzfristen auch einen finanziellen Ausgleich durch das Mutterschaftsgeld.

### Schutzfristen bei Fehlgeburt

Jährlich erleben rund 6.000 Frauen in Deutschland eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Um die psychische und körperliche Belastung in einer solchen Situation anzuerkennen, hat der Bundestag im Januar das Mutterschutzanpassungsgesetz beschlossen. Der Bundesrat hat der Gesetzesänderung am 14. Februar 2025 zugestimmt.

Kern der Neuregelung ist die Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt:

- ab der 13. Schwangerschaftswoche: 2 Wochen
- ab der 17. Schwangerschaftswoche: 6 Wochen
- ab der 20. Schwangerschaftswoche: 8 Wochen



informieren Expertinnen und Experten der AOK über „Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz“ im gleichnamigen Online-Seminar. Freie Termine auf:

→ [aok.de/fk/seminarsuche](https://aok.de/fk/seminarsuche)

Die Mutterschutzfrist beginnt am Tag nach der Entbindung. Um mutterschutzrechtliche Leistungen zu erhalten, ist ein Nachweis über die Fehlgeburt erforderlich.

### Schutzfrist bei Totgeburt

Als Totgeburt gilt, wenn ein Kind mit mindestens 500 Gramm Geburtsgewicht oder ab der 24. Schwangerschaftswoche im Mutterleib verstirbt. In diesen Fällen ist eine Schutzfrist von acht Wochen vorgesehen. Mit der Gesetzesänderung wurde präzisiert, dass der Anspruch auf verlängertes Mutterschaftsgeld für Früh- oder Mehrlingsgeburten im Fall einer Totgeburt nicht besteht.

### Freiwillig weiterarbeiten

Möchte eine Frau nach einer Fehlgeburt auf ihre Schutzfrist verzichten, kann sie ihre Arbeit wieder aufnehmen, sofern aus medizinischer Sicht nichts dagegenspricht. Bei einer Totgeburt gilt das ebenfalls, aber erst ab der dritten Woche nach der Entbindung. Diese Entscheidung kann die betroffene Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

### U2-Erstattung für Arbeitgeber

Während der Mutterschutzfrist erhalten gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse in Höhe von 13 Euro täglich. Liegt ihr Nettoverdienst für gewöhnlich über 13 Euro pro Tag, kommt ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber dazu, damit der Frau kein Einkommensverlust entsteht. Arbeitgeber können sich die Kosten für mutterschutzrechtliche Leistungen auch im Fall einer Fehl- oder Totgeburt über die Umlagekasse U2 zurückholen.

### So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Mutterschutz im Arbeitgeberportal der AOK:

→ [aok.de/fk/u2](https://aok.de/fk/u2)



### Geringfügige Beschäftigungen

## Minijobbende aus dem EU-Ausland

**Kommen Minijobbende** aus einem anderen EU/EWR-Mitgliedstaat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich nach Deutschland und legen ihrem Arbeitgeber in Deutschland eine sogenannte A1-Entsendebescheinigung vor, weisen sie nach, dass auch für die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Heimatstaats gilt. Für die

Minijobbenden sind in diesen Fällen keine Beiträge an die Minijob-Zentrale zu zahlen und auch keine Meldungen zu erstellen. Aber Vorsicht! Es kann durchaus sein, dass der Arbeitgeber in Deutschland Beiträge und Meldungen an die Versicherung oder Behörde des Herkunftsstaats entrichten muss, weil die oder der Minijobbende dort sozialversicherungsspflichtig ist.

Können Minijobbende keine A1-Entsendebescheinigung vorlegen oder kommen sie aus einem anderen als den zuvor genannten Staaten, gilt generell das deutsche Sozialversicherungsrecht.



### So unterstützt die AOK

Mehr Informationen zu Minijobs finden Sie im E-Paper „Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigung“:

→ [aok.de/fk/sv-e-paper](https://aok.de/fk/sv-e-paper)

### KURZMELDUNGEN

## Feiertagszuschläge richtig abrechnen

**Von Pfingsten bis Christi Himmelfahrt:** In vielen Branchen wird an Feiertagen gearbeitet. Dafür erhalten Beschäftigte Zuschläge. Für diese fallen bis zu bestimmten Grenzen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge an. Wie Arbeitgeber Zuschläge und andere Entgeltarten in der Abrechnung behandeln, wird im AOK-Arbeitgeberportal erklärt: → [aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht](https://aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht)

## Elternzeit per E-Mail beantragen

**Väter und Mütter** in Deutschland haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Den Antrag beim Arbeitgeber können sie für Geburten ab 1. Mai 2025 in Textform stellen, also auch per E-Mail. Bisher war dafür die eigene Unterschrift in Papierform notwendig. Bis sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn muss der Antrag beim Arbeitgeber eingehen. Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich die Elternzeit nach hinten.

## Sie fragen, Experten antworten

### SONDERZAHLUNG WÄHREND MUTTERSCHUTZ ODER ELTERNZEIT

**Eine Mitarbeiterin ist im Juli in Mutterschutz gegangen. Im Anschluss folgen zwei Jahre Elternzeit. Sie erhält im November eine Sonderzahlung. Welchem Beitragsmonat ist diese zuzuordnen?**

Bei einer Sonderzahlung handelt es sich um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dieses wird grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum der Auszahlung zugeordnet. Einmalzahlungen während eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses (zum Beispiel während Elternzeit) werden dem letzten vorangegangenen Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zugeordnet.

Im Fall Ihrer Mitarbeiterin liegen im laufenden Kalenderjahr im Juli sozialversicherungspflichtige Tage (SV-Tage) vor. Die im November gewährte Sonderzahlung ist daher dem Entgeltzeitraum Juli zuzuordnen. Die SV-Beiträge berechnen Sie nach den für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt anzuwendenden Grundsätzen.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



**Rund 2,87 Millionen Studierende** sind an deutschen Hochschulen immatrikuliert. Jeder zweite Studienstart beginnt an einer Fachhochschule.

### Beschäftigte Studierende

## Werkstudentenregelung und Minijob

Wer Studierende einstellen möchte, prüft vorher genau, ob ein Minijob, eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

### Minijob

Bei Minijobs gelten entweder Entgelt- oder Zeitgrenzen. Im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung dürfen Minijob-bende 2025 maximal 556 Euro monatlich verdienen. Bei kurzfristigen Beschäftigungen sind die Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr einzuhalten. Zudem darf keine Berufsmäßigkeit vorliegen.

### Werkstudentenregelung

Werkstudenten im Sinne der Sozialversicherung sind ordentlich Studierende, die maximal 20 Stunden pro Woche während eines



Semesters arbeiten. Ein Überschreiten dieser Grenze ist erlaubt, solange die Studierenden innerhalb eines Zeitjahres höchstens 26 Wochen mehr als 20 Wochenstunden arbeiten. Hier ist die Höhe des Arbeitsentgelts nicht begrenzt. Es besteht lediglich Rentenversicherungspflicht.

### Kombination

Studierende können das Werkstudentenprivileg mit einem Minijob kombinieren – solange das Studium weiterhin Vorrang hat und die 20-Stunden-Regel eingehalten wird.



### So unterstützt die AOK

Alles Wichtige zur Beschäftigung von Studierenden erfahren Sie im interaktiven Online-Training Ihrer AOK:

→ [aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/beschaeftigung-von-studenten](https://aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/beschaeftigung-von-studenten)

## AKTUELL

### Online-Trainings

Zeitlich flexibel und ortsunabhängig weiterbilden: Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Mitarbeitende wie Führungskräfte einfach in den Arbeitsalltag einbauen. Die Themenpalette umfasst etwa die Grundlagen der Sozialversicherung, die Beschäftigung von Studierenden, das Krankenkassenwahlrecht, den Übergangsbereich, die betriebliche Altersversorgung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

### Online-Seminar im Mai

Welche Bedingungen und Schutzfristen gibt es bei Mitarbeiterinnen in der Schwangerschaft und nach der Geburt zu beachten? Welche gesetzlichen Neuregelungen gelten bei einer Fehlgeburt? Was ist der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld? Auf diese und weitere Fragen gehen Expertinnen und Experten der AOK im Online-Seminar „Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz“ ein, das an mehreren Terminen im Mai stattfindet.

→ [aok.de/fk/seminare](https://aok.de/fk/seminare)



## 5 Fakten zur U2

### Unternehmen entlasten

Durch die Umlageversicherung U2 erhalten Arbeitgeber die finanziellen Leistungen erstattet, die sie an beschäftigte Frauen, die Mütter werden, leisten.



**1 U2 ist für alle da.** Jedes Unternehmen nimmt an der U2 teil. Die Anzahl der Beschäftigten spielt keine Rolle, ihr Geschlecht auch nicht. Wer ausschließlich Männer beschäftigt, beteiligt sich trotzdem solidarisch an der U2. Das soll eine mögliche Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung verhindern.

**2 Beitrag je nach Entgelt.** Die Höhe des Umlagebeitrags eines Unternehmens ergibt sich aus dem laufenden rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt der einzelnen Beschäftigten. Es wird mit dem Umlagesatz (in der Satzung der jeweiligen Krankenkasse geregelt) multipliziert. Einmalzahlungen zählen dabei nicht zum Arbeitsentgelt. Der Erstattungssatz beträgt immer 100 Prozent.

**3 Volle Erstattung.** Die Umlageversicherung ersetzt Arbeitgebern nicht nur den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, sondern auch das bei Beschäftigungsverboten weitergezahlte Arbeitsentgelt und die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Einmalzahlungen sind nicht erstattungsfähig, weil hiervon auch keine Umlagebeiträge erhoben werden.

**4 Antrag stellen.** Den Erstattungsantrag stellen Arbeitgeber über die Entgeltabrechnungssoftware oder das SV-Meldeportal. Er wird an die Krankenkasse übermittelt, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist und an die auch die Umlagebeiträge gezahlt wurden.

**5 Auch Minijobberinnen haben Anspruch auf Mutterschaftsleistungen.** Dementsprechend zahlen Unternehmen für sie in die U2 ein und erhalten den Arbeitgeberzuschuss, möglichen Mutterschutzlohn und die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Den Antrag dafür stellen sie bei der Minijob-Zentrale.

Weitere Informationen rund um Mutterschutz und Ausgleichsverfahren finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal:

→ [aok.de/fk/u2](https://aok.de/fk/u2)



4

Jahre haben Arbeitgeber Zeit, einen Erstattungsantrag zu stellen. Die Frist beginnt nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entsteht.

# Allergien?

## Damit lässt sich arbeiten



Allergien betreffen Menschen nicht nur privat, sondern auch als Beschäftigte am Arbeitsplatz. Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, ihre Angestellten zu unterstützen.

**In Deutschland** zeigen rund 34 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer allergische Reaktionen auf mindestens eine Substanz. Je nach Auslöser und Ausprägung können allergische Symptome mal lediglich unangenehm sein und mal akut lebensgefährlich. Die Bandbreite reicht von einem leichten Jucken an den Augen über Schnupfensymptome und störende Ausschläge bis hin zum anaphylaktischen Schock mit Atem- und Kreislaufstillstand.

Während Insektengift, Nahrungsmittel und bestimmte Arzneien schwerwiegende allergische Reaktionen auslösen können, empfiehlt es sich für Arbeitgeber darüber hinaus, grundsätzlich alle Arten von Allergien ernst zu nehmen. Denn sie stören nicht nur das Wohlbefinden der Betroffenen, sondern auch ihre Leistungsfähigkeit. Auch kleinere Unternehmen können hier kostengünstige einfache Maßnahmen ergreifen, um zu vermeiden, dass wichtige Fachkräfte fehlen.

### Saubere Lösungen

Die regelmäßige Reinigung der Betriebsstätte gehört zum Kern der Arbeitsplatzbereitsstellung. Um Mitarbeitende mit Pollen- und Stauballergien zu entlasten, hilft es bereits, PVC- und Linoleumflächen alle zwei Tage feucht zu wischen. Kleinere Betriebe, die hier

### HEUSCHNUPFEN IST DIE HÄUFIGSTE ALLERGIE

Über

**10** Mio.

Erwachsene sowie rund 1,5 Millionen Kinder und Jugendliche leiden in Deutschland saisonal darunter.

Rund

**30** %

der Menschen in Deutschland entwickeln im Laufe ihres Lebens eine Allergie.

Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR), 2024.

keine externe Firma beauftragen, können einen Plan entwickeln, bei dem sich alle an den Maßnahmen beteiligen. Gleiches gilt für Teppichböden, bei denen regelmäßiges Saugen wichtig ist. Damit die Allergene dabei nicht direkt wieder in die Atemluft gelangen, ist es wichtig, einen hochwertigen Staubsauger mit einem wirksamen Filter zu verwenden. Eine häufig übersehene Staubquelle am Arbeitsplatz sind zudem abgehängte Decken. Die Installation einer Sperrfolie zwischen der inneren Wand und der Decken-Oberfläche kann hier günstig Abhilfe schaffen.

Eine vergleichsweise unkomplizierte Maßnahme zum Wohle von Beschäftigten mit Heuschnupfen ist die Einführung flexibler Arbeitszeiten. Auch kleinere Betriebe können gemeinsam mit dem Team überlegen, was hier an Flexibilität möglich ist. Verschiedene Arten von Pollen fliegen nämlich zu unterschiedlichen Tageszeiten: Beifuß eher am Morgen, Gräser eher gegen Abend. Alle, die selbst bestimmen können, wann sie arbeiten, können Arbeitszeiten so legen, dass „die Luft rein ist“.

In den Betriebsräumen selbst können Pollenschutzgitter an den Fenstern helfen, die zusätzlich den Vorteil haben, dass sie auch Insekten draußen halten.



### Lüften, ersetzen, informieren

Lüften ist ganzjährig unverzichtbar. Dies gilt zum Beispiel für Friseur- und Schönheitsstudios, in denen Kleber, Acrylate und andere Chemikalien zum Einsatz kommen. In solchem Umfeld treten außerdem besonders häufig Kontaktallergien auf. Diesen lässt sich am effektivsten begegnen, indem das Allergen durch einen anderen Stoff ersetzt wird.

Hier gibt es unkomplizierte Möglichkeiten, die nicht teuer sein müssen: zum Beispiel auf Reinigungsmittel, Gummihandschuhe oder Haarfärbemittel wechseln, gegen die die Beschäftigten nicht allergisch sind. Gelingt dies nicht, können technische Maßnahmen wie der Einbau einer Absaugvorrichtung und die Bereitstellung angemessener Schutzausrüstung helfen. Zusätzlich zu diesen Schutzmaßnahmen können Arbeitgeber die ganze

Belegschaft über den Umgang mit Allergien aufklären. Dies hilft nicht nur dabei, Gefahrensituationen zu vermeiden und in Notfällen effektiver reagieren zu können. Die Aufklärung stärkt auch das Verständnis im Team für diejenigen, die mit Allergien zu tun haben. ◦



So unterstützt  
die AOK

Hausstaub, Pollen, Nahrungsmittel: Die Auslöser für Allergien sind vielfältig. Wie sie sich zeigen und wie informierte Arbeitgeber geeignete Gegenmaßnahmen im Betrieb ergreifen können:

→ [aok.de/allergien](https://aok.de/allergien)



# Fehlbelastung? Fehlanzeige.

Wenn eine Körperhaltung zu lange unverändert beibehalten wird, wird sie ungesund. Beschäftigte sollten daher am Arbeitsplatz möglichst oft zwischen Sitzen, Stehen und Bewegung wechseln. Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen und den natürlichen Bewegungsdrang fördern.

Weitere Infos und Tipps erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf:  
[aok.de/fk/bayern/poster](https://aok.de/fk/bayern/poster)

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.



## Feel-Good-Managing

# Das Miteinander zählt

**Die physische und mentale** Gesundheit der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Ressourcen eines Unternehmens. Spezialisiertes Personal wie sogenannte Feel-Good-Managerinnen und -Manager können dabei helfen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie kümmern sich um das Wohlbefinden der Belegschaft. Ihr Aufgabenspektrum reicht von interner Kommunikation und Konfliktlösung bis hin zur Organisation von Teambuilding-Events. Sie stärken den Teamzusammenhalt und fördern ein harmonisches Miteinander. Arbeitgeber können zudem durch wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und Methoden der Positiven Psychologie die Zufriedenheit im Team steigern:



→ [aok.de/fk/ueberblick-positive-psychologie](https://aok.de/fk/ueberblick-positive-psychologie)

## Neue Beschäftigte

# An die Sofortmeldung denken

**Viele Cafés und Restaurants** erweitern im Frühling ihren Betrieb nach draußen und suchen daher Aushilfen. Die Gastronomie ist eine der elf Branchen, in denen für neue Beschäftigte die Sofortmeldung (Abgabegrund „20“) verpflichtend ist – noch vor der regulären Anmeldung. Sie muss spätestens zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns erfolgt sein und ist auch bei Aushilfskräften, geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten erforderlich. Das Ziel der Sofortmeldung ist die Eindämmung von Schwarzarbeit. Welche Meldungen in der Sozialversicherung wann anfallen und wie etwa die Anmeldung von Saisonkräften erfolgt, erfahren Sie unter:

→ [aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung)



## Fortbildung

# Junge Beschäftigte wünschen sich Weiterbildung

**Weiterbildungsangebote** sind bei jungen Beschäftigten beliebt. 91 % der 18- bis 29-Jährigen finden sie einer Statista-Studie zufolge wichtig für ihre berufliche Entwicklung und 85 % erwarten, dass sich dadurch ihre Karrierechancen verbessern. Die Umfrage zeigt auch, dass sich 75 % der Weiterbildungsangebote von Arbeitgebern für diese Altersgruppe auf fachliche und praktische Kompetenzen konzentrieren. Soft Skills wie Kommunikation oder Teamarbeit machen hingegen nur 25 % der Angebote aus. Diese Fähigkeiten sind jedoch gerade für junge Mitarbeitende wichtig. Beschäftigte in dieser Hinsicht zu fördern, lohnt sich auch für Arbeitgeber.

## Weniger Angebote als gewünscht

**67** % der 18- bis 29-Jährigen erhalten Weiterbildungsangebote vom Arbeitgeber.

Quelle: Statista 2024.

## Starthilfe

## Gründerplattform

Das Bundesministerium für Wirtschaft, die KfW und die Business Pilot GmbH haben 2018 gemeinsam mit der Gründungsförderung eine neuartige digitale Arbeitsumgebung für Gründerinnen und Gründer gelauncht. Ziel: Gründen in Deutschland einfacher und sicherer zu machen sowie mehr Gründende zu unterstützen. Die Plattform und die Nutzung sind kostenfrei. Das Angebot umfasst Tools, Seminare, Beratung und Events. SV-rechtliche Themen spielen im Gründungsprozess eine wesentliche Rolle. Auch die AOKs sind auf der Plattform vertreten.

→ [gruenderplattform.de](https://gruenderplattform.de)



## Klimaschutz

## Nachhaltigkeit beeinflusst Wohlbefinden und Produktivität

Eine Studie der Universität St. Gallen zeigt: Ernsthaftes Engagement für Nachhaltigkeit im Unternehmen steigert Wohlbefinden und Bindung der Beschäftigten. Betriebe mit ökologischer Verantwortung zeigen Weitsicht und können auf lange Sicht mit ihrem Unternehmen erfolgreich sein. Nachhaltigkeit sollte daher mit klaren, messbaren Zielen fest

in der Unternehmensstrategie verankert werden. Das Arbeiten in einem nachhaltigen Betrieb kann sich auch auf die Sinnhaftigkeit auswirken: Eine Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiO) zeigt: Beschäftigte, die ihre Tätigkeit als erfüllend und sinnhaft empfinden, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden.



## IN BESTEN HÄNDEN



### Zahnreinigung vom Profi

Damit unsere Versicherten strahlend lächeln: Die AOK Bayern hat ihre Leistungen im AOK-Gesundheitsvorteil erweitert. Das lohnt sich gleich doppelt, denn seit 2025 werden zweimal pro Kalenderjahr bis zu je 50 Euro zur professionellen Zahnreinigung (PZR) bezuschusst. Sie kann dazu beitragen, Karies, Entzündungen und Paradontitis zu verhindern.

→ [aok.de/bayern/zahnreinigung](https://aok.de/bayern/zahnreinigung)



### Gesundheitsbewusst? Zahlt sich aus!

Die AOK Bayern belohnt einen gesundheitsbewussten Lebensstil. Einfach Punkte für Vorsorge, Bewegung und Sport oder Engagement sammeln und gegen Geldprämien tauschen. Details und Bedingungen finden Sie unter:

→ [aok.de/bayern/bonusprogramm](https://aok.de/bayern/bonusprogramm)

## Pflegende Angehörige im Job

# Sich selbst nicht vergessen

**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. Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Folgen für Unternehmen ist aktives Handeln gefragt. Die AOK Bayern bietet hierzu interaktive, themenspezifische Online-Workshops. Die Teilnehmenden lernen Methoden kennen, wie sie die eigenen Ressourcen stärken, neue Kraft schöpfen und die eigene Gesundheitskompetenz stärken können. Im Austausch mit anderen Betroffenen können sie Erfahrungen teilen und Entlastungsmöglichkeiten diskutieren. Um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bestmöglich zu unterstützen, ist eine Teilnahme während der Arbeitszeit empfehlenswert.

### Für diese Workshops können Sie sich anmelden:

- **Gesunder Schlaf:** Praktische Methoden, um die Schlafhygiene zu verbessern.
- **Stark durch schwierige Zeiten:** Techniken zur Stressbewältigung und emotionalen Stabilisierung, um in herausfordernden Momenten handlungsfähig zu bleiben.
- **Die letzte Phase – Abschied nehmen:** Strategien, um Abschied bewusst zu gestalten, sich selbst 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](https://aok.de/fk/bayern/pflegende-angehoerige-im-job)

Die Teilnahme ist kostenfrei. Die Teilnehmeranzahl bei den Workshops ist begrenzt.



## Gesund führen

# Offene Fehlerkultur fördern

**Fehler im Job** einzugestehen, fällt schwer: Einer AXA-Studie zufolge trauen sich 25% der Beschäftigten oft nicht, Fehler bei der Arbeit offen zuzugeben. Bei Menschen unter 25 Jahren liegt der Anteil sogar noch höher (44%). Sie befürchten vor allem, als inkompetent zu gelten.

Konstruktiv mit Fehlern umzugehen, ist wichtig für Unternehmen. Aus Fehlern lernt das ganze Team. Auch Innovationen sind nur dann möglich, wenn Neues ausprobiert werden kann, ohne dass es sofort fehlerfrei funktionieren muss. Führungskräfte können mit Maßnahmen wie wertschätzender Kommunikation eine Vertrauenskultur schaffen, in der Fehler als nutzbringend angesehen werden, weil sie Lernchancen bieten.

Wie Führungskräfte Kompetenzen in diesem Bereich stärken, zeigt das Online-Programm „Gesund führen“:

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)



## Reiseschutzimpfungen

Wenn Sie in tropische/subtropische Länder reisen, sollten Sie sich vorab über Krankheiten informieren. Denn die Folgen sind oft weitreichend. Mit passender Immunisierung können Sie Übertragungen von Erkrankungen vermeiden und sich schützen. Ihr Hausarzt berät Sie zu den gesundheitlichen Risiken an ihrem Reiseziel. Die AOK Bayern übernimmt

100% der Kosten für Tabletten bzw. Impfstoff und bis zu 15 Euro für Beratungs-/Behandlungskosten des Arztes bei: Malariaphylaxe sowie Reiseschutzimpfungen bei Cholera, Dengue (ab 4 Jahren), Gelbfieber, Hepatitis A und B, Japanische Enzephalitis, Meningokokken ACWY, Meningokokken B (ab 5 Jahren), Meningokokken C, Poliomyelitis, Tollwut, Typhus und Vogelgrippe. Es handelt sich um Leistungen aus dem AOK-Gesundheitsvorteil.

→ [aok.de/bayern/gesundheitsvorteil](https://aok.de/bayern/gesundheitsvorteil)



### Arbeitszeiten

## Führung als Vollzeitaufgabe?

**Arbeit in Teilzeit** wird in Deutschland immer beliebter. Etwas mehr als die Hälfte der in einer Studie von Randstad befragten Unternehmen (54%) berichten von einem deutlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen in den letzten fünf Jahren. Bei Führungskräften ist die Quote jedoch rückläufig. Die meisten Führungskräfte (97% der Männer und 95% der Frauen) arbeiten nach wie vor in Vollzeit. Arbeitgeber können innovative und flexible Modelle bereitstellen, damit Führen auch in Teilzeit möglich wird: zum Beispiel Job-sharing, bei dem sich zwei Menschen eine Führungsposition teilen.

Das AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte dabei, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und zu verbessern:

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)

**Bis 31. Mai 2025**

## Initialmeldung erstellen

**Für das Unternehmensbasisdatenregister** erstellen Arbeitgeber 2025 eine verpflichtende Initialmeldung an die Bundesagentur für Arbeit. Das Ziel ist, Unternehmensdaten an einer zentralen Stelle zu bündeln, um Verwaltungsvorgänge zu vereinfachen. Die Entgeltabrechnungsprogramme senden die Meldung automatisch. Wer das SV-Meldeportal nutzt, löst die Initialmeldung im Bereich „Betriebsdatenpflege“ (Abgabegrund „09“) aus. Die Meldung ist spätestens bis zum 31. Mai 2025 abzugeben.

→ [aok.de/fk/basisdatenregister](https://aok.de/fk/basisdatenregister)



Angebote für Arbeitgeber

## Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

### Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz

Wird eine Mitarbeiterin schwanger oder bekommt ein Kind, hat der Arbeitgeber eine besondere Rolle. Das Online-Seminar im Mai liefert alle Informationen von Schutzfristen bis Mutterschaftsgeld.

### Pflegeversicherungsbeiträge: digitales Nachweisverfahren

Damit Arbeitgeber die Beiträge zur Pflegeversicherung berechnen können, gibt es künftig ein digitales Verfahren zum Nachweis von Kindern. Das Online-Seminar im Juni informiert über den Ablauf.

### Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre

Die Menopause kann für Frauen eine gesundheitliche Herausforderung sein. Führungskräfte können in dieser Zeit unterstützen. Wie das gelingt, zeigt das Online-Seminar im Juli.



Jetzt kostenlos anmelden  
via QR-Code oder unter

→ [aok.de/fk/seminarsuche](https://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](https://aok.de/fk/kontakt)

# » Wir werden menschliche Kompetenzen brauchen «

Sara Weber ist Autorin und Expertin für Digitalisierung und Arbeitswelt. Sie setzt sich mit Themen wie Chancengleichheit, Nachhaltigkeit und den Auswirkungen von künstlicher Intelligenz (KI) auf die Arbeitswelt auseinander.

»  
Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden.

## Frau Weber, Sie sprechen über künstliche Intelligenz im Arbeitskontext. Wie passen Führungskräfte da rein?

Die Rolle von Führungskräften ist zentral: Sie entscheiden, welche Technologien eingesetzt werden. Wenn zum Beispiel unbeliebte Aufgaben automatisiert werden, profitieren Mitarbeitende und Unternehmen.

## Sie betonen, dass KI die Arbeit positiv gestalten kann. Welche Fähigkeiten können Arbeitgeber in ihren Teams fördern?

Wir werden künftig verstärkt menschliche Kompetenzen brauchen: Teamfähigkeit, Empathie, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und Resilienz. Sie zu fördern, ist ebenso wichtig, wie Beschäftigte zu befähigen, neue Technologien zu nutzen. Hier können Weiterbildungen helfen.

## Die Arbeitswelt verändert sich. Was können Unternehmen in Bezug auf KI für Chancengleichheit und Inklusion tun?

Wenn neue Tools eingesetzt werden, ist es wichtig, darauf zu achten, dass diese zum Beispiel keine rassistischen oder anderweitig diskriminierenden Muster aufweisen, etwa bei Bewerbungsverfahren. Wir leben in einer nicht gleichberechtigten Welt. Das äußert sich auch in KI. Es kann helfen, früh ein divers zusammengestelltes Team einzubeziehen, um darauf zu achten.

## Krisenmanagement ist eine zentrale Herausforderung für Personalverantwortliche. Wie können Führungskräfte ihre Resilienz und die ihrer Teams fördern?

Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Wer auf die Expertise des eigenen Teams vertraut, in die Weiterentwicklung der Beschäftigten investiert und ein menschliches Arbeitsumfeld schafft, wird das mit der Zeit an der Stabilität der Produktivität, der Arbeitsqualität und der Umsätze sehen.

### Sara Weber

ist Autorin, Podcasterin und Speakerin zu Digitalisierung und KI. Als Redaktionsleiterin bei LinkedIn hat die studierte Publizistin sich auch viel mit digitalen Medien beschäftigt.





## Immer auf dem Laufenden – der Arbeitgeber-Newsletter der AOK

Neigkeiten zur Sozialversicherung, aktuelle Entwicklungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Seminare in Ihrer Nähe: Der AOK-Newsletter liefert Ihnen die wichtigsten Informationen direkt ins E-Mail-Postfach – so sind Sie immer auf dem neuesten Stand.



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

AOK. Die Gesundheitskasse.